



**Yhdenvertaisuusvastaavakoulutus**  
**Training of Trusted Persons**

Suvi Liukkonen & Karri Kekkonen  
24.2.2025

# Näistä puhutaan tänään

## Yhdenvertaisuus järjestöissä

1. Yhdenvertaisuus lyhyesti
2. Yhdenvertaisuus järjestötoiminnassa
3. Turvallisemman tilan periaatteet

TAUKO

## Yhdenvertaisuus tapahtumissa

4. Yhdenvertaisuusvastaavana toimiminen
5. Ryhmätehtävä tapausesimerkeistä
6. JYYn häirintäyhdyshenkilöt

# The issues we are discussing today

## Equality in associations

1. Briefly what is meant by equality
2. Equality in association activities
3. The principles for a safer space

BREAK

## Equality in events

4. The role of trusted person
5. Group exercise on case examples
6. JYY's harassment contact persons



**Yhdenvertaisuus  
lyhyesti  
//  
Briefly what is  
meant by equality**



# Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

# Equality

Equality means that all people are equal, irrespective of their age, ethnic or national origin, nationality, language, religion or belief, opinion, disability, health, sexual orientation, gender, gender identity, gender expression or other personal characteristics.

Lähde: [Yhdenvertaisuus.fi](https://yhdenvertaisuus.fi)

Source: [Equality.fi](https://equality.fi)

# Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

- **Syrjintä:** Henkilöä kohdellaan huonommin kuin toisia tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Syrjinnän muotoja ovat välitön eli suora syrjintä ja välillinen eli epäsuora syrjintä.
- **Häirintä:** Ihmisryhmän tai yksilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja käyttäytymisellä luodaan henkilöä tai ihmisryhmää halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

**Henkilökohtaiset ominaisuudet:** *sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy*

## Terms related to equality

- **Discrimination:** treating one person less favourably than others on the basis of a personal characteristic. According to the Non-discrimination Act, the discrimination may be direct or indirect
- **Harassment:** constitutes discrimination prohibited by the Non-discrimination Act. In the Act, harassment is defined as deliberate or de facto infringement of the dignity of a person. The behaviour creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment related to prohibited grounds for discrimination

**Personal characteristics:** age, origin, nationality, language, religion, belief, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, state of health, disability, sexual orientation or other personal characteristics



# Syrjintä

## Välitön syrjintä:

*Jotakuta kohdellaan kielletyn syrjintäperusteen nojalla huonommin kuin jotakuta muuta.*

- *Esim. kielletään henkilön osallistuminen tapahtumaan etniseen taustaan vedoten.*
- [Romaninaisen 5-vuotias poika jäi ilman vettä Kotipizzassa: "Äiti, onko minussa joku vikana?"](#)

## Välillinen syrjintä:

*Näennäisesti puolueeton sääntö asettaa henkilöt todellisuudessa eriarvoiseen asemaan.*

- *Esim. vaaditaan tapahtumaan osallistuvilta täydellistä suomen kielen taitoa.*

**Henkilökohtaiset ominaisuudet:** sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy

# Discrimination

## Direct discrimination:

*Direct discrimination refers to a person being treated less favourably than another person would be treated in a comparable situation due to a personal characteristic.*

- *E.g. prohibit a person from attending an event on the grounds of ethnicity.*

## Indirect discrimination:

*Indirect discrimination means that an apparently neutral provision, criterion or practice puts a person at disadvantage compared with other persons based on a personal characteristic.*

- *E.g. perfect Finnish language skills are required for all participants.*

**Personal characteristics:** age, origin, nationality, language, religion, belief, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, state of health, disability, sexual orientation or other personal characteristics

A photograph showing several hands of different skin tones raised together in a gesture of unity and support. The hands are positioned in the center and right side of the frame, with some overlapping. The background is blurred, suggesting an outdoor setting with other people. A large green circular graphic is overlaid on the left side of the image, containing text.

**Yhdenvertaisuus  
järjestötoiminnassa**

-

**Why promote equality in  
associations**

## Miksi yhdistysten tulee edistää yhdenvertaisuutta?

- Jotta mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua toimintaan
- Lisää turvallisuutta ja hyvinvointia
- Yhdistyksillä on keskeinen vaikutus siihen, miten yksilöt ja eri väestöryhmät pääsevät osallistumaan yhteiskunnassa ja yhteisöissä
- Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva lainsäädäntö velvoittaa myös yhdistyksiä ja järjestöjä
- Yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa, että järjestö todella edustaa niitä, joita se luulee edustavansa, se houkuttaa mukaan uusia ihmisiä, mikä puolestaan parantaa yhdistyksen toimintaa, luo vakaata arvopohjaa ja tekee yhdistyksen toiminnasta eettisesti oikeudenmukaista

## Why promote equality in associations?

- To give as many people as possible the opportunity to participate
- To increase safety and well-being
- Associations have a key impact on how individuals and groups can participate in society and communities
- Associations and organisations are also bound by Equality and Non-discrimination Act
- Promoting equality means that an organisation truly represents those it thinks it represents, it attracts new people, which in turn improves the functioning of the association, creates a stable value base and makes the association ethically just



**Turvallisemman  
tilan periaatteet**

**The principles for a  
safer space**



# Turvallisemman tilan periaatteet

- Tavoitteena luoda turvallisuutta lisääviä käytäntöjä ja toimintakulttuuria
- Toimivat velvoittavina ohjeina tai sääntöinä, joilla luodaan toimintaan osallistuville mukava ja turvallisempi ilmapiiri
- Helpottavat toimimista mahdollisissa ongelmatilanteissa
- JYYn turvallisemman tilan periaatteet

# The principles for a safer space

- Aiming to create a culture and practices that promote safety
- Act as binding guidelines or rules to create a comfortable and safer environment for those taking part in the activity
- Make it easier to deal with potential problems if they occur
- JYY Safer Space Principles

# Tiivistetty versio JYYn turvallisemman tilan periaatteista

- Ollaan avoimia ja pyritään ymmärtämään toisiamme sekä uusia aiheita ja henkilöitä ennakkoluulottomasti.
- Pyritään välttämään oletusten tekemistä ja tunnustetaan omat ennakkoletuksemme. Tunnustetaan omat etuoikeutemme ja asemamme.
- Vältetään syrjiviä ja toiseuttavia ilmauksia.
- Kunnioitetaan toisiamme sekä jokaisen henkilökohtaista psyykkistä ja fyysistä tilaa. Pyydä tarvittaessa tilaa myös itsellesi. Älä häiritse ketään esimerkiksi sanallisesti, koskettamalla tai tuijottamalla.
- Otetaan puheeksi haastavatkin asiat ja tilanteet. Pyri puuttumaan mahdolliseen häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Pyydä anteeksi, jos olet loukannut muita.
- Huomioidaan toimintamme fyysinen ja henkinen saavutettavuus ja esteettömyys.



## Short version of JYYs Principles of a Safer Space

- Be open and strive to understand each other. Face new subjects and persons without prejudice.
- Aim to avoid assumptions and to recognize our own presumptions. Let's also recognize our privileges and social positions.
- Avoid discriminative and excluding language.
- Respect each other and everyone's personal psychical and physical space. Ask more space for yourself if needed. Don't harass others verbally, with physical touch or for example by staring.
- Bring up difficult subjects and situations. If you see harassment or other kind of inappropriate behaviour, try to intervene. Apologize, if you have offended others.
- Let's be aware of physical and psychological accessibility in our activities, so everyone has the same opportunity to take part in JYY's activities.

# **Yhdenvertaisuusvastaavat Trusted Persons**

**YHDENVERTAISUUS-  
VASTAAVA**

**TRUSTED PERSON**



## Yhdenvertaisuusvastaava = YV

- Toimii tapahtumassa henkilönä, jolle voi ilmoittaa luottamuksellisesti mikäli kokee, että turvallisemman tilan periaatteita on rikottu
- Tulisi olla tapahtumassa näkyvillä ja toimia helposti lähestyttävästi
- YV-vastaavan tarkoitus on luoda tapahtuman osallistujille turvallisuuden tunnetta
- Yhdenvertaisuuden edistäminen ei kuulu ainoastaan YV-vastaavan vastuulle, mutta hänellä on erityinen rooli turvallisemman tapahtumakulttuurin luomisessa
- Hyvä mahdollisuus oppia turvallisemman tapahtumakulttuurin luomista

## Trusted Person = TP

- Acts as a person to whom you can report in confidence if you feel that the principles of safer space have been violated
- Should be visible and approachable at the event
- The purpose of the TP's role is to create a sense of security for the participants of the event
- Promoting equality is not only the responsibility of the TPs, but he/she/they has a specific role to play in creating a safer event culture
- A good opportunity to learn how to create a safer event culture



# Kuka voi toimia yhdenvertaisuusvastaavana?

- Ketään ei tulisi kuitenkaan pakottaa toimimaan yhdenvertaisuusvastaavana esimerkiksi henkilön alkoholittomuuden takia
  - Yhdenvertaisuusvastaavan olisi hyvä olla:
    - Avoin
    - Helposti lähestyttävä
    - Luotettava (kaikki käydyt keskustelut ovat luottamuksellisia)
    - Vastuullinen
    - Selvinpäin tapahtumassa
- Järjestöille yhteinen yhdenvertaisuusvastaavakanta/-ryhmä?

# Who can act as a Trusted Person?

- However, no one should be forced to act as a TP because, for example, a person doesn't drink alcohol
  - TP should be:
    - Open
    - Easily approachable
    - Trustworthy (all discussions are confidential)
    - Responsible
    - Sober at the event
- A common TP platform/group for associations?

## **KUULUU YV:N TEHTÄVIIN**

- Toimia tahona, jolle voi ilmoittaa mikäli kokee turvallisemman tilan periaatteiden rikkoutuvan
- Tapahtumissa näkyvillä ja helposti lähestyttävänä oleminen, ei kuitenkaan varsinainen tarkkailu, vaan tapahtumassa voi olla normaalisti
- Rauhallinen käytös
- Alkoholittomalla linjalla pysyminen
- Tilanteen selvittämisen ohjaaminen oikealle taholle: esim. järjestön sopo ja vaikeissa tapauksissa JYYn häirintäyhdyshenkilöt.
- Hätätilanteessa YV-vastaavan tai kenen tahansa muun paikalla olijan tulee ottaa yhteys viranomaisiin. Välitön ja jatkuva uhka → 112, muutoin rikosilmoitus verkossa tai poliisiasemalla.
- Riittää, kun toimii omien kykyjensä mukaan, kukaan ei odota täydellisyyttä, perusohjeiden osaaminen riittää (seuraava dia)

## **FALLS WITHIN THE TASKS OF TP**

- Act as a point of contact if you feel that the principles of safer space are being violated
- Being visible and easily accessible at events, but not actually observing, but being there as normal
- Calm behaviour
- Maintaining a non-alcoholic line
- Referring the situation to the right authority: e.g. the organisation's responsible for social political affairs and, in difficult cases, the JYY harassment contact persons.
- In case of emergency, the TP or any other person present should contact the authorities. Immediate and continuous threat → 112, otherwise report the crime online or at the police station.
- It is enough to act according to one's own abilities, no one expects perfection, knowing the basics is enough (next slide)

## **EI KUULUU YV:N TEHTÄVIIN**

- Vastaaminen mahdollisiin yhteydenottoihin tapahtuman jälkeen
- YV-vastaavana toimiminen tapahtuman jatkoilla
- Varsinainen "tarkkaileminen", ole oma itsesi, se riittää!
- Viranomaisena toimiminen
- Se, että olisi yhdenvertaisuuden, turvallisuuden tai minkään muun aiheen ammattilainen

## **DON'T FALL WITHIN THE TASKS OF TP**

- Responding to possible contacts after the event
- Acting as a TP for the after-party of the event
- Actual "observing" (Be yourself, that's enough!)
- Acting as an authority
- Being a professional on equality, safety or any other subject



## Miten tuoda esille turvallisemman tilan periaatteet tapahtumissa?

- Erittäin tärkeää lisätä linkkinä tai kokonaisuudessaan tapahtumakuvaukseen
- Vähintään mainita ilmoittautumisen yhteydessä
- Mainita, että tapahtumassa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita ja viitata, mistä periaatteet löytyvät tapahtuman viestinnässä ja markkinoinnissa
- Lisäksi turvallisemman tilan periaatteet kannattaa tulostaa esille tapahtumatilaan näkyvälle paikalle (mielellään useampaan paikkaan esim. vessoihin, sisäänkäyntien yhteyteen ja lipunmyyntiin)
- Tapahtuman alkujonossa kannattaa kerrata turvallisemman tilan periaatteet ja mainita niistä illan aikana ainakin muutaman kerran

## How to promote the principles of safer spaces at events?

- Very important to include as a link or in full in the event description
- At least mention when registering
- Mention that the event will follow the safer space principles and indicate where the principles can be found in the event's communication and marketing
- In addition, the Safer Space Principles should be printed in a prominent place in the event space (preferably in several places e.g. toilets, entrances and ticket sales)
- In the opening of the event, the safer space principles should be reiterated and mentioned at least a few times during the evening

# Miten toimia yhdenvertaisuusvastaavana häirintätilanteissa //

## How to act as a trusted person in harassment situations

### **Miten toimia, jos todistaa tai epäilee todistavansa häirintätilanteen tai muun tilanteen, jossa turvallisemman tilan periaatteita rikotaan:**

- Kysy, onko tilanne ok.
- Puutu häiritsevään käytökseen ja nimeä se, pyydä tarvittaessa apua.
- Varmista häirinnän kohteen turvallisuus.
- Noudata häirinnän kohteen toivetta siitä, miten tilanteessa edetään.
- Kannusta hakemaan apua ja puhumaan kokemuksesta.

### **What to do if you witness or suspect that you witness a harassment or other situation where the principles of safer space are violated:**

- Ask if the situation is OK.
- Stop the disruptive behaviour and name it, ask for help if necessary.
- Ensure the safety of the person being harassed.
- Respect the wishes of the person being harassed on how to proceed with the situation.
- Encourage them to seek help and talk about the experience.

# Miten toimia yhdenvertaisuusvastaavana häirintätilanteissa //

## How to act as a trusted person in harassment situations

### **Miten toimia, jos sinulle kerrotaan häirintätilanteesta tai muusta turvallisemman tilan periaatteiden rikkomisesta:**

- Kuuntele. Ota vakavasti, älä kyseenalaista tai etsi syitä.
- Ohjaa ja kannusta hakemaan apua. Apua voi saada esimerkiksi JYYn häirintäyhdyshenkilöiltä.
- Akuutti häirintätilanne: keskeytä tilanne. Noudata häirinnän kokijan toivetta siitä, miten tilanteessa edetään.
- Häirintätilanne, josta sinulle kerrotaan myöhemmin tapahtuman aikana: kysy häirityltä, miten hän haluaisi edetä tilanteessa. Kunnioita häirinnän kokijan toivetta.

### **What to do if you are informed of a harassment incident or other breach of the safer space policy:**

- Listen. Take it seriously, don't question or look for reasons.
- Guide and encourage them to seek help. Help is available, for example, from JYY's harassment contact persons.
- Acute harassment: stop the situation. Respect the wishes of the person who is being harassed as to how to proceed.
- Harassment situation that is reported to you later in the event: ask the person being harassed how they would like the situation to proceed. Respect the wishes of the one been harassed.

# Miten toimia yhdenvertaisuusvastaavana häirintätilanteissa

- **Miten toimia, jos todistaa tai epäilee todistavansa häirintätilanteen tai muun tilanteen, jossa turvallisemman tilan periaatteita rikotaan:**
  - Kysy, onko tilanne ok.
  - Puutu häiritsevään käytökseen ja nimeä se, pyydä tarvittaessa apua.
  - Varmista häirinnän kohteen turvallisuus.
  - Noudata häirinnän kohteen toivetta siitä, miten tilanteessa edetään.
  - Kannusta hakemaan apua ja puhumaan kokemuksesta.
- **Miten toimia, jos sinulle kerrotaan häirintätilanteesta tai muusta turvallisemman tilan periaatteiden rikkomisesta:**
  - Kuuntele. Ota vakavasti, älä kyseenalaista tai etsi syytä.
  - Ohjaa ja kannusta hakemaan apua. Apua voi saada esimerkiksi JYYn häirintäyhdyshenkilöiltä.
  - Akuutti häirintätilanne: keskeytä tilanne. Noudata häirinnän kokijan toivetta siitä, miten tilanteessa edetään.
  - Häirintätilanne, josta sinulle kerrotaan myöhemmin tapahtuman aikana: kysy häirityltä, miten hän haluaisi edetä tilanteessa. Kunnioita häirinnän kokijan toivetta.



# How to act as a trusted person in harassment situations

- **What to do if you witness or suspect that you witness a harassment or other situation where the principles of safer space are violated:**
  - Ask if the situation is OK.
  - Stop the disruptive behaviour and name it, ask for help if necessary.
  - Ensure the safety of the person being harassed.
  - Respect the wishes of the person being harassed on how to proceed with the situation.
  - Encourage them to seek help and talk about the experience.
- **What to do if you are informed of a harassment incident or other breach of the safer space policy:**
  - Listen. Take it seriously, don't question or look for reasons.
  - Guide and encourage them to seek help. Help is available, for example, from JYY's harassment contact persons.
  - Acute harassment: stop the situation. Respect the wishes of the person who is being harassed as to how to proceed.
  - Harassment situation that is reported to you later in the event: ask the person being harassed how they would like the situation to proceed. Respect the wishes of the one been harassed.

# Mihin opiskelijan voi ohjata?

[Rikosuhripäivystys](#) - Valtakunnallinen, auttava puhelin, myös paikallinen toimipiste

[Poliisi](#) - Kun epäillään tapahtuneen rikos

[Kriisikeskus Mobile](#) - Kriisiapua, paikallinen toimija, myös chat

[Mieli ry:n kriisipuhelin](#) - Valtakunnallinen, Keskusteluapua 24/7, myös chat

[Raiskauskriisikeskus Tukinainen](#) - Valtakunnallinen, kriisiapua, kriisiryhmiä

[Naisten linja](#) - Valtakunnallinen, auttava puhelin, chat, vertaistuki

[Poikien puhelin](#) - Valtakunnallinen, auttava puhelin, myös chat

[YTHS](#) - Ylioppilaiden terveydenhoitosätiö

[Yliopiston hyvikset](#) - Jyväskylän yliopiston opiskelijoiden hyvinvointineuvojat

[Oppilaitospappi](#) - Yliopiston oppilaitospappi

[JYYn häirintäyhdyshenkilöt](#) - Lisätietoa JYYn häirintäyhdyshenkilötoiminnasta, yhteystiedot

[Oikeusapuohjaus](#) - Kun kyseessä on oikeudellinen haaste

**HUOM!** Yhdenvertaisuusvastaavien kuin myös sopojen kannattaa perehtyä auttaviin tahoihin etukäteen.

Pyrimme päivittämään tämän vuoden aikana listauksen auttavien tahojen nykytilanteesta verkkosivuillemme ja jakamaan tiedon järjestöille, kun verkkosivut on päivitetty.

# Where can a student be referred?

[Victim Support](#) - Nationwide helpline, including a local office

[Police](#) - When a crime is suspected to have been committed

[Crisis Center Mobile](#) - Crisis assistance, helpline, local operator, has also chat

[Mieli ry – Crisis Helpline](#) - Nationwide, 24/7 helpline, has also chat

[Rape Center Tukinainen](#) - nationwide, crisis support, helpline, crisis support groups

[Women's Line](#) - Nationwide, helpline, chat, peer support

[Boy's Phone](#) - Nationwide helpline, chat

[YTHS](#) - Finnish Student Health Service

[University's Goodies](#) - University of Jyväskylä's Goodies a.k.a. Student Wellbeing Advisors

[University Chaplain](#) - Chaplain of University of Jyväskylä

[Harassment Contact Persons of JYY](#) - More information about JYY's harassment contact persons, contact information

[Public Legal Aid](#) - In the case of a legal challenge

**NOTE!** Trusted Persons, as well as the responsible for social affairs, should familiarise themselves beforehand with the organisations that can help out.

We will aim to update the current list of helpers on our website this year and will share this information with associations when the website is updated.

**Toiminta erilaisten  
tapahtumapaikkojen kanssa  
Working with Different Venues**





## Miten toimia tapahtumapaikkojen kanssa, joissa on oma järjestyksenvalvonta?

- Selvittäkää, onko tapahtumapaikalla omia turvallisemman tilan periaatteita, joita heidän henkilöstönsä noudattaa. Mikäli on, päättäkää, käyttekö heidän periaatteita tällä kertaa tapahtumassanne.
- Mikäli käytätte järjestönne turvallisemman tilan periaatteita, pyytäkää yhteyshenkilöanne toimittamaan ne tapahtuman järjestyksenvalvojille.
- Ennen tapahtumaa järjestäjien sekä yv-vastaavien kannattaa käydä esittäytymässä järjestyksenvalvojille ja henkilökunnalle sekä käydä läpi tapahtumassa käytössä olevat turvallisemman tilan periaatteet.
- Järjestyksenvalvojat ovat yv-vastaavien työpari tapahtumassa ä hyödyntäkää aktiivisesti (heillä on oikeus poistaa henkilöitä tapahtumasta)

## How to deal with venues that have their own security officers?

- Find out if the venue has its own safer space principles that their staff follow. If so, decide whether you will use their principles at your event this time.
- If you use your organisation's safer space principles, ask your contact person to pass them on to the event security officers.
- Before the event, organisers and TPs should introduce themselves to the security officers and staff and go through the safer space principles that will be used at the event.
- The security officers will be a partner to the TPs at the event - please make active use of them (they have the right to remove people from the event)

## Miten toimia tapahtumapaikkojen kanssa, joissa ei ole omia järjestyksenvainvojoja?

- Tällöinkin on hyvä olla YV:eitä tapahtumassa. Suosittelen, että YV-vastaavia olisi vähintään KAKSI per tapahtuma, jotta he voivat toimia parina ja toimia myös toisilleen vertaistukena, mikäli he joutuvat puuttumaan tilanteisiin.
- Sisätapahtumissa olisi hyvä, että YV-vastaaville on jotain osallistujista ja muista järjestäjistä erottuvaa sekä YV-pinssit. Ulkotapahtumissa kannattaa suosia erikoisen väristä heijastinliiviä ja YV-pinssiä. Näin YV:t erottuvat osallistujista ja järjestäjistä.
- Sopikaa ennen tapahtumaa, miten YV:t tapahtumassa tavoittaa. Jos tapahtuma on hajautettu esim. rastiseikkailu, YV:t kannattaa keskittää yhteen paikkaan ja sopia miten heihin saa yhteyden. Hajautetuissa tapahtumissa eri paikkojen vastaavat kannattaa ohjeistaa, miten toimia esim. Häirintätilanteissa ja miten he saavat YV:hen yhteyden.

## How to deal with venues that don't have their own security officers?

- It is also a good idea to have a TPs at the event. I recommend that there are at least TWO of them per event, so that they can work as a pair and also act as peer support for each other if they need to intervene.
- For indoor events, it would be good to have something that stands out from the participants and other organisers, as well as Trusted Person pins for TPs. For outdoor events, a reflective vest in a special colour and a TP pin should be preferred. This will make the TPs stand out from the participants and other organisers.
- Agree before the event how to reach the TPs at the event. If the event is decentralised, e.g. a checkpoint adventure, it is a good idea to concentrate the TPs in one place and agree how to contact them. In the case of a decentralised event, it is advisable to instruct those in charge of the different locations how to deal with e.g. harassment situations and how to contact the TPs.

## **Miten toimisit yhdenvertaisuusvastaavana seuraavassa tilanteessa?**

Toimit yhdenvertaisuusvastaavana baarissa. Järjestöönne kuulumaton henkilö koskee luvatta järjestöönne jäsenen tanssilattialla.

Olet sitseillä yhdenvertaisuusvastaavana. Sitseillä on laulettu laulu, jossa vitsaillaan tietystä ryhmästä. Laulun jälkeen opiskelija tulee kertomaan sinulle, että koki laulun ikäväksi ja koki sen aikana monia katseita, koska kuului itse ryhmään, josta laulussa vitsailtiin.

Toimit yhdenvertaisuusvastaavana omassa tapahtumassanne. Järjestöönne jäsen koskee luvatta järjestöönne toiseen jäsenen.

## **How would you act as a Trusted Person in the following situation?**

You will act as a Trusted Person at the bar. A person who is not a member of your organisation touches a member of your organisation on the dance floor without permission.

You are the Trusted Person at the sitsfest. At a sitsfest, a song is sung that makes fun of a particular group. After the song, the student comes to tell you that he or she or they felt uncomfortable with the song and that he or she or they received many stares during the song because he or she or they belonged to the group that was the subject of the joke in the song.

You will act as a Trusted Person for Equality at your own event. A member of your organisation touches another member of your organisation without permission.

**JYYn häirintäyhdyshenkilöt**  
**JYY's Harassment Contact Persons**





# JYYn häirintäyhdyshenkilöt

Ylioppilaskunnassa on kolme häirintäyhdyshenkilöä, jotka tarjoavat tukea häirintää, ahdistelua, kiusaamista, rasismia, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua kohdanneille opiskelijoille.

Keskustelut yhdyshenkilöiden kanssa ovat ehdottoman luottamuksellisia, eikä minkäänlaisiin toimenpiteisiin ryhdytä ilman asianomaisen lupaa. JYYllä sovittelu perustuu VERSO-ohjelman mukaisesti restoratiivisuuteen.

- JYY ei ole viranomainen
- Häirintäyhdyshenkilöt eivät ole päätoimisia
- 3. osapuolella ei ole tiedonsaantioikeutta, vaikka toisi häirintätapauksen tietoon

# JYY's Harassment Contact Persons

The Student Union has three harassment contact persons who offer support to students who have experienced harassment, bullying, racism, discrimination or other forms of inappropriate treatment. Discussions with the contact persons are strictly confidential and no action is taken without the permission of the person concerned. At JYY, mediation is based on a restorative approach in line with the VERSO programme.

- JYY is not an authority
- Harassment contact persons are not full-time
- Third party does not have the right to information, even if he/she/they brings the harassment case to the attention of harassment contact person.

# JYYn häirintäyhdyshenkilöt

## JYY's Harassment Contact Persons



Karri Kekkonen  
(Sopo-asiantuntija)  
(Specialist of Social Affairs)



Suvi Liukkonen  
(tapahtumatuottaja)  
(Event Producer)



Petro Pitkänen  
(Jäsenpalvelu- ja järjestöasiantuntija)  
(Specialist in Member and Association Affairs?)

### Sähköpostiosoitteet:

#### Email addresses:

hairinta[at]jyy.fi

etunimi.sukunimi[at]jyy.fi

JYU:n kurssi

# Yhdenvertaisuus ja osallisuus yhteisöissä -kurssi

**XYHB1000** 5 op

Keskiviikkoisin 19.3.-14.5.2025 klo 9.00-12.00

Ilmoittautuminen ja salitiedot Sisussa

<https://sisu.jyu.fi/student/courseunit/otm-5c50b0ad-6348-4505-a7c3-19640257c450/brochure>

## Sisältö ja osaamistavoitteet:

Kurssilla avataan näkökulmia vuorovaikutuksen ja erojen, moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden suhteisiin. Fokuksessa ovat erityisesti sukupuoli, etnisyys, vammaisuus, monikielisyys, luokka, ja seksuaalinen suuntautuminen.

Kurssin pääasiallinen kieli ovat kaikenlaiset suomet, mutta kurssilla käytetään myös muita kieliä, ja luetaan muun muassa englanninkielisiä tekstejä.

JYU's course

# Equality and inclusion in communities -course

**XYHB1000** 5 credit points

Wednesdays 19.3.-14.5.2025 from 9.00 to 12.00

Registration and hall information in Sisu

<https://sisu.jyu.fi/student/courseunit/otm-5c50b0ad-6348-4505-a7c3-19640257c450/brochure>

## Content and learning objectives:

The course opens up perspectives on the relationships between interaction and differences, diversity and equality. The focus will be on gender, ethnicity, disability, multilingualism, class, and sexual orientation.

**The main language of the course will be all kinds of Finnish languages, but other languages will also be used, including English texts.**

# Lukusuosituksia

(Only in Finnish)

Artikkeli - [Yhdenvertaisuus ja osallisuus yhdistystoiminnassa](#)

Yhdenvertaisuuslaki lyhyesti - [Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf](#)

[Yhdenvertaisuuslaki](#)

[JYYn "Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusopas järjestöille"](#)

Shadia Raskin kolumni: **["Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelmalle käy liian usein samoin kuin uudenvuodenlupauksille"](#)**

