

# Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

## 1 Johdanto

Suomen Kristillinen Ylioppilasliitto on valtakunnallinen kristillinen opiskelijajärjestö, joka toteuttaa opiskelijatoimintaa suoraan, paikallisyhdistystensä kautta sekä yhdessä erilaisten yhteistyökumppanien kanssa. Tämän suunnitelman tavoite on tukea ja ohjata kaikkea SKY:n alaista toimintaa ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä ja erityisesti antaa järjestön työntekijöille, luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille työkaluja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn. Suunnitelma koskee niin keskusjärjestön kuin paikallisyhdistysten toimintaa ja SKY:n toimintaa työnantajana.

Suunnitelma perustuu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslakiin. Suunnitelman sisältö ja siihen kirjatut toimenpiteet koskevat niin järjestön opiskelijatoimintaa kuin järjestön toimimista työnantajana. Suunnitelmaa varten on toteutettu kaikille järjestön aktiiveille ja työntekijöille avoin kysely ja työpaja, joissa on kartoitettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa sekä erityisesti esiin nousevia kehityskohteita. Suunnitelman kirjoittamisessa on tukeuduttu Nuorisovaltuuston kattojärjestö Allianssin materiaaleihin ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Suunnitelman toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain yhdenvertaisuuskyselyn yhteydessä. Suunnitelmaa täydennetään tarpeen mukaan. Erityiset painopisteet arvioidaan ja valitaan uudestaan viimeistään vuonna 2026.

## 2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

### 2.1 Tasa-arvo ja syrjintä

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) määrittelee, että tasa-arvo tarkoittaa miesten, naisten, muunsukupuolisten ja sukupuoleltaan määrittelemättömien ihmisten välistä tasa-arvoa. Jokaiselle työntekijälle ja toimintaan osallistuvalle on taattava tasa-arvoiset mahdollisuudet ja kohtelu riippumatta sukupuoli-identiteetistä, oletetusta sukupuolesta tai sukupuolen ilmaisusta. Työnantajan tulee aktiivisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä syrjintää.

Syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista esimerkiksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjintä tarkoittaa myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai esimerkiksi raskauden vuoksi. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä, häirintä sukupuolen perusteella ja käsky harjoittaa syrjintää.

### 2.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 1325/2014 mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia, eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan,

perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että jokaisella on samanlaiset mahdollisuudet tehdä työtä, osallistua ja tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti riippumatta taustastaan. Työnantajan velvollisuus on aktiivisesti arvioida ja kehittää yhdenvertaisuutta työpaikalla.

### 3 Kehittämisen painopisteet kaudella 2024-2025

Toiminnan kartoituksen perusteella SKY:ssä tunnistettiin vammaisuus ja kieli erityisiksi yhdenvertaisuuden osa-alueiksi, joiden kehittämisessä järjestön on tarve tehdä erityisesti töitä.

#### 3.1. Esteettömyys ja saavutettavuus

Tavoite on, että SKY:n toiminta on mahdollisimman laajasti saavutettavaa fyysisestä ja henkisestä toimintakyvystä riippumatta.

Toimenpiteet:

- Kaikkeen tapahtumamainostukseen sisällytetään esteettömyystiedot. Toimintatilojen esteellisyys kuvataan järjestön nettisivuilla. Esteettömyystietoihin sisällytetään pyörätuolinkäyttäjien tarvitsemat tiedot rampeista ja vaihtoehtoisista sisäänkäynneistä sekä tiedot inva-vestsojen saatavuudesta ja sijainnista.
- Digitaalinen saavutettavuus huomioidaan nettisivuilla ja kaikessa sosiaalisen median viestinnässä. Nettisivujen kuviin liitetään aina vaihtoehtoinen teksti. Sosiaalisessa mediassa vaihtoehtoista tekstiä käytetään mahdollisuuksien mukaan. Vähintään huomioidaan se, että oleellinen informaatio on saatavilla postaustekstissä, ei vain kuvassa.
- Toiminnalle etsitään mahdollisimman esteettömät tilat. Selkeästi esteellisissä tiloissa toimintaa järjestetään vain poikkeustapauksissa (esimerkiksi yhteistyöleirit yhteistyökumppanien tiloissa tai yksittäiset vierailut). Poikkeustapauksista viestitään selkeästi.
- Rekrytoidessa ja työntekijäpolitiikassa noudatetaan kohtuullisia mukautuksia työntekijän toimintakyvyn perusteella.

#### 3.2 Kieli

Resurssien rajallisuuden vuoksi SKY:n toiminta ja viestintä on pääosin suomenkielistä. Tavoite on kuitenkin, että toimintaan olisi mahdollisimman luontevaa osallistua myös, vaikka ei puhuisi Suomea.

Toimenpiteet:

- Järjestö ylläpitää englannin- ja ruotsinkielisiä versioita nettisivuista. Sivuilla kuvataan selkeästi, että toimintaan on tervetullut, vaikka ei osaisi Suomea ja millä tavoin toimintaan pääsee luontevimmin mukaan.
- Lukukauden aloitustapahtumien mainostus suunnataan myös kansainvälisille opiskelijoille.
- Jos tapahtumissa on paikalla ihmisiä, jotka eivät puhu suomea, otetaan englanti automaattisesti käyttöön suomen kielen rinnalle. Järjestön työntekijät tukevat ja motivoivat aktiiveja toimimaan monikielisesti. Monikielisissä tilanteissa huomioidaan myös

osallistujien tarve ja mahdollisuudet ilmaista itseään omalla äidinkielellä. Tarvittaessa työntekijä kääntää.

- Resurssien mahdollistaessa järjestö palkkaa ruotsinkielisen työntekijän ja aloittaa ruotsinkielisen toiminnan.

#### 4 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Erityisten kehittämiskohteiden lisäksi SKY edistää toiminnassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seuraavilla toimenpiteillä.

##### **Ikä**

- SKY:n toiminta on suunnattu kaikenikäisille opiskelijoille ja alle 35-vuotiaille muille nuorille aikuisille. Tilannekohtaisesti ikäraja joustetaan muutamalla vuodella. Kohderyhmärajaus perustuu järjestön toiminnan tarkoitukseen.
- Työntekijän ikä ei ole rekrytointikriteeri. Ikäsyryntää ehkäistään työnhakijoiden ikäjakaumaa seuraamalla ja rekrytointien yhteydessä arvioidaan erikseen, ettei ikäsyryntää ole tapahtunut.

##### **Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu**

- Seurataan työnhakijoiden ilmoittamaa sukupuolta ja kiinnitetään rekrytoinneissa erityistä huomiota siihen, että työyhteisössä aliedustettuja sukupuolia edustavia hakijoita ei syrjitä. Aliedustettujen sukupuolten edustajia voidaan kutsua painotetusti haastatteluun, jos hakijoiden osaaminen on käytännössä samantasoista.
- Seurataan luottamushenkilöiden sukupuolijakaumaa ilmoitetun sukupuolen perusteella ja kannustetaan erityisesti aliedustettujen sukupuolten edustajia hakeutumaan luottamustehtäviin.
- Viestitään aktiivisesti eri keinoin siitä, että sukupuolivähemmistöjen edustajat ovat SKY:n toimintaan tervetulleita. Työntekijät seuraavat toiminnassa erityisen tarkasti sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumista.
- Järjestetään tapahtumien yhteyteen sukupuolineutraalit WC-tilat.
- Sekä työyhteisössä että toiminnassa luodaan sellaiset majoitus- sauna yms. käytännöt, jotka eivät pakota identifioitumaan joko mieheksi tai naiseksi.
- Ei aseteta työntekijöitä tai osallistujia tilanteeseen, jossa heidän olisi pakko kertoa sukupuoli-identiteetistään.
- Jokaisen työhaastattelun yhteydessä käydään läpi SKY:n myönteinen sateenkaarilinja ja kysytään haastateltavan sitoutumista linjaan.

##### **Seksuaalinen suuntautuminen**

- Viestitään aktiivisesti eri keinoin myönteisestä suhtautumisesta seksuaalivähemmistöihin ja siitä, että seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ovat toimintaan tervetulleita. Työntekijät seuraavat erityisen tarkasti seksuaalivähemmistöihin kuuluvien yhdenvertaisuuden toteutumista.
- Jokaisen työhaastattelun yhteydessä käydään läpi SKY:n myönteinen sateenkaarilinja ja kysytään haastateltavan sitoutumista linjaan.
- Ei aseteta työntekijöitä tai osallistujia tilanteeseen, jossa heidän olisi pakko kertoa seksuaalisesta suuntautumisestaan.

### **Etninen tausta, kansalaisuus**

- Tiedostetaan, millaisia haasteita ja kynnyksiä rasismi, ennakkoluulot ja oletukset aiheuttavat suomalaisessa yhteiskunnassa toimimiseen ja sitä kautta järjestön toimintaan osallistumiseen.
- Pidetään antirasismiin liittyviä teemoja säännöllisesti esillä toiminnan sisällöissä.
- Pyritään mahdollisuuksien mukaan käyttämään viestinnässä monipuolista kuvastoa. Samalla kiinnitetään huomiota siihen, että yksittäisiä vähemmistöihin kuuluvia kävijöitä ei välineellistetä kuvissa järjestön markkinointitarkoituksiin.
- Työntekijät puuttuvat toiminnassa rasistisiin vitseihin, stereotypioihin tai loukkaaviin ilmaisiin.

### **Maailmankatsomus**

- Tunnistetaan se, että kävijät tulevat erilaisista katsomuksellisista taustoista. Ei vahvisteta sellaista ajatusta, että vain tietynlainen kristillinen usko olisi oikeanlaista. Annetaan laaja tila ja vapaus omalle pohdinnalle.
- Käydään keskustelua kukin omista lähtökohdista ja kokemuksista käsin, ei niin, että pakotetaan omat kannat toiselle ihmiselle.
- Seurataan vuosittaisilla kyselyillä erityisesti järjestön toiminnan hengellistä turvallisuutta.
- Puhutaan kunnioittavasti eri uskonnoista ja maailmankatsomuksista.

### **Koulutus, ammatti ja sosioekonominen asema**

- Kiinnitetään huomiota siihen, että ei oleteta kävijöiden tuntevan niin teologian kuin muidenkaan alojen erityissanastoa. Vahvistetaan ilmapiiriä, jossa saa aina kysyä tarkentavia kysymyksiä.
- Kirkollisen alan opiskelijat ovat toiminnassa monessa kaupungissa merkittävä enemmistö. Kohdistetaan mainostusta tietoisesti myös muiden alojen opiskelijoille ja sanoitetaan illoissa säännöllisesti ääneen, että kävijöiksi tavoitellaan eri alojen opiskelijoita.
- Tiedotetaan luottamushenkilöille selkeästi kulukorvauskäytännöistä.
- Pidetään viikkotoiminta ilmaisena ja leiri- ja kurssimaksut kohtuullisina.
- Kiinnitetään huomiota siihen, että ei oleteta kävijöiltä tiettyä sosioekonomista taustaa ja puhutaan kaikista sosioekonomisista ryhmistä kunnioittavasti.

### **Perhesuhteet**

- Huomioidaan työntekijöiden vaihteleviin perhetilanteisiin liittyvät kysymykset niin omien lapsien, puolisojen kuin esimerkiksi vanhenevien vanhempien näkökulmasta. Joustetaan mahdollisuuksien mukaan.

## **5 Syrjinnän ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja puuttuminen**

Toiminnassa pyritään ensisijaisesti ennaltaehkäisemään syrjintä- ja häirintätilanteita edellä kuvatuilla rakenteilla ja toimenpiteillä, viestinnällä ja työntekijöiden ja vastuunkantajien kouluttamisella. Kun syrjintää tai häirintätilanteita esiintyy, niihin puuttuminen on järjestön työntekijöiden vastuulla seuraavalla tavalla.

### **Syrjinnän ja häirinnän tunnistaminen**

SKY:n työntekijät toimivat toiminnan häirintäyhdyshenkiöinä ja vastaavat siitä, että seuraavat toiminnassa aktiivisesti yhdenvertaisuuden toteutumista ja mahdollisia ongelmatilanteita. Lisäksi järjestöllä on käytössä anonyymi palautelomake, jolla voi ilmoittaa havaituista tai koetuista yhdenvertaisuusloukkauksista. Järjestö myös toteuttaa 1-2 kertaa vuodessa kaikille aktiiveille suunnatun palautekyselyn, jolla mitataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Lomakkeella ja kyselyissä esiin tulleisiin asioihin puuttuminen on ensisijaisesti järjestön pääsihteerin vastuulla.

Syrjintään ja häirintään puuttuminen

Puuttumisen tarkoituksena on taata turvallisemman tilan periaatteiden toteutuminen ja yhdenvertainen toiminta kaikille kuitenkin niin, että järjestön aktiiveilla on mahdollisuus myös oppia virheistään ja kasvaa. Puuttumisen tarkoituksena on siis tukea myönteisellä tavalla kasvua yhdenvertaisempaan toimintaan. Puuttumisen tulee tapahtua päättäväisesti, mutta mahdollisimman ystävälliseen sävyyn ja niin, ettei tilanteiden osapuolia häpäistä.

### **Toiminnassa noudatetaan seuraavia puuttumisen tapoja:**

- Lieviin tilanteisiin (esim. pahaa tarkoittamattomiin ohimennen sanottuihin kommentteihin) puututaan siinä hetkessä toteamalla, että kommentti ei ole asiallinen.
- Astetta vakavampiin (selvästi jotakin ihmisryhmää tarkoituksella tai muuten vakavasti loukkaaviin) sanallisiin rikkomuksiin puututaan sekä tapahtumahetkellä toteamalla, että tällainen puhe ei ole SKY:n toiminnassa sallittua että tilanteen jälkeen työntekijän ja osallistujan keskinäisellä keskustelulla.
- Erityisen vakaviin tilanteisiin (esimerkiksi suora seksuaalinen häirintä, fyysinen väkivalta, avoin vakava rasismi, kiusaaminen tms.) puututaan poistamalla tekijä tilanteesta ja tapahtuman luonteesta ja vakavuudesta riippuen määräaikaisella tai pysyvällä porttikiellolla. Tilanne käsitellään aina yhdessä järjestön pääsihteerin kanssa ja loukatulle osapuolelle tarjotaan tukea. Myös toistuvat lievemmat mutta tarkoitukselliset loukkaukset käsitellään pääsihteerin kanssa ja viime kädessä ne voivat johtaa toiminnasta poistamiseen.
- Työntekijöiden tekemiin loukkauksiin puuttumisesta vastaa järjestön pääsihteerin ja pääsihteerin toimintaan puuttumisesta järjestön puheenjohtaja. Työntekijän tekemä syrjintä ja häirintä johtaa varoitukseen ja kolmen varoituksen jälkeen irtisanomiseen.

### **Erityistilanteet**

#### **Tapahtumat toiminnan ulkopuolella**

Opiskelijajärjestön toimintaan liittyvä erityispiirre on se, että järjestön toiminnassa olevat ovat tekemissä keskenään myös muussa elämässä ja sosiaalisessa mediassa. Aktiivien näkökulmasta järjestön toiminta ei ole elämästä erillinen osa-alue, vaan muussa elämässä tapahtuvat asiat heijastuvat järjestön toimintaan. Järjestöllä on kuitenkin rajalliset mahdollisuudet valvoa tai kontrolloida sitä, mitä toiminnan ulkopuolella tapahtuu. Toiminnan ulkopuolella tapahtuvien asioiden osalta noudatetaan seuraavia linjauksia:

- Toiminnan ulkopuolella tapahtuneeseen toiseen järjestön aktiiviin suoraan kohdistuvaan vakavaan häirintään (esim. seksuaalinen häirintä, väkivalta, avoin rasismi tai loukkaava kommentointi) puututaan kuin se olisi tapahtunut toiminnassa.
- Dialogisuus on järjestön keskeinen arvo. Järjestön luottamushenkilöillä ja työntekijöillä on sananvapaus ja heillä on täysi vapaus ilmaista ja edistää toiminnan ulkopuolella myös järjestön kannoista tai teologiasta poikkeavia mielipiteitä. Työntekijöiden ja

luottamushenkilöiden osalta edellytetään kuitenkin sitä, että heidän toimintansa ei ole ilmeisessä ja räikeässä ristiriidassa järjestön keskeisten arvojen kanssa niin, että toimintaan osallistuvat voivat kohtuudella odottaa arvojen toteutuvan toiminnassa. Ilmeinen ja räikeä ristiriita on esimerkiksi avoimesti halventava ja loukkaava suhtautuminen eri ihmisryhmiin tai aktiivinen ja eksplisiittinen toiminta turvallisemman tilan periaatteiden kumoamiseksi.

### **Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa**

Ekumenia ja uskontodialogi ovat keskeisiä osia järjestön toimintaan. Näissä tilanteissa törmätään väistämättä siihen, että yhteistyökumppanit eivät välttämättä sitoudu samoihin arvoihin kuin SKY. Yhteistyötapahtumissa noudatetaan seuraavia linjoja:

- SKY sitoutuu aina omasta puolestaan turvallisemman tilan periaatteisiin ja tilanteissa on läsnä SKY:n työntekijä tai nimetty vastuuhenkilö, jonka puoleen osallistujat voivat kääntyä ongelmatilanteissa.
- Kun tapahtuman järjestäjinä on muitakin tahoja kuin SKY, tästä tiedotetaan selkeästi.
- Yhteistyökumppanien kanssa käydään etukäteen läpi, että SKY:n toiminnassa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita. Yhteistyökumppaneilta edellytetään sitoutumista SKY:n turvallisemman tilan periaatteissa kuvattuihin käyttäytymissääntöihin.
- Puhujavieraita kutsuessa käytetään harkintaa sen suhteen, kuka mistäkin yhteisöstä kutsutaan ja millaiset valmiudet ja halu mahdollisilla vieraila on sitoutua kunnioittavaan puheeseen kaikista ihmisryhmistä.

### **6 SKY:n turvallisemman tilan periaatteet**

1. Kohtele toisia ihmisiä asiallisesti, kunnioittavasti ja arvostavasti. Älä tee epäasiallisia, vähätteleviä tai henkilökohtaisuuksiin meneviä puheenvuoroja toisista ihmisistä.
2. SKY:ssä ei sallita väkivaltaa, häirintää, rasismia tai syrjivää käytöstä tai kielenkäyttöä. Kunnioita jokaisen ihmisen fyysisiä, henkisiä, sosiaalisia ja hengellisiä rajoja.
3. Pyri välttämään tekemästä oletuksia esimerkiksi ihmisten sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, toimintakyvystä, sosioekonomisesta asemasta tai näiden vaikutuksesta muiden elämään. Tunnista tekemäsi oletukset ja huomioi ihmisten moninaisuus. Kunnioita jokaisen itselleen määrittämiä identiteettejä ja kohtaa toiset avoimesti.
4. Huolehdi, että kaikki tulevat keskustelussa kuulluksi. Hyvässä keskustelussa kaikki saavat puheenvuoron, tulevat kuulluiksi sekä voivat halutessaan vain kuunnella. Älä puhu muiden päälle, ja yritä käyttää kieltä, joka on ymmärrettävää kaikille.
5. Puutu näkemääsi syrjintään tai tarjoa tukeasi syrjintää kohdanneelle. Ongelmatilanteissa voit ottaa yhteyttä työntekijään [ajankohtaiset yhteystiedot] Voit myös antaa palautetta nimettömästi lomakkeella.
6. Yhteistyötapahtumia koskevat erityishuomiot: Yksi keskeinen osa SKY:n toimintaa ovat uskontodialogiset ja ekumeeniset yhteistyötapahtumat eri tavoin ajattelevien ryhmien ja ihmisten kanssa. Näissä yhteistöissä törmäämme väistämättä siihen, että kaikki toimijat eivät jaa samoja arvoja SKY:n kanssa. Siksi yhteistyötapahtumissa toimimme seuraavalla tavalla:
  - a. SKY:ssä sitoudumme aina omasta puolestamme turvallisemman tilan periaatteisiin ja odotamme myös yhteistyökumppanien noudattavan yllä kuvattuja käyttäytymissääntöjä.
  - b. Tapahtumissa on mukana SKY:n edustaja (työntekijä tai muu vastuunkantaja), jonka nimi kerrotaan tapahtumamainoksessa ja joka toimii tapahtumassa



yhteyshenkilönä, jonka puoleen voit kääntyä minkä tahansa huolen tai kysymyksen kanssa.

- c. Jos jotkin kysymykset ovat sinulle erityisen herkkiä tai tapahtuman luonne mietityttää muuten, olet lämpimästi tervetullut ottamaan yhteyttä etukäteen ja kysymään lisätietoja.