



TaiYo:n

tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelma

2024–2027

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>Alkusanat</b>	<b>2</b>
<b>Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjintä</b>	<b>3</b>
<b>TaiYo:n nykytila</b>	<b>4</b>
<b>Vuosien 2024–2027 tavoitteet ja toimenpiteet</b>	<b>5</b>
<b>Vuoden 2024 aikana</b>	<b>5</b>
<b>Vuoden 2025 aikana</b>	<b>6</b>
<b>Vuoden 2026 aikana</b>	<b>7</b>
<b>Vuoden 2027 aikana</b>	<b>8</b>
<b>Arviointi ja mittaaminen</b>	<b>9</b>
<b>Sanasto</b>	<b>10</b>
<b>Lisätietoa</b>	<b>12</b>

## Alkusanat

Tämän suunnitelman tavoitteena on parantaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Taideyliopiston ylioppilaskunnassa (TaiYo). Suunnitelma on laadittu yhteistyössä TaiYo:n jäsenten (opiskelijoiden) ja henkilökunnan kanssa. Suunnitelma on voimassa vuoden 2027 loppuun asti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin lokakuun 2023 ja toukokuun 2024 välisenä aikana. Suunnitelmaa varten tehtiin alkukartoitus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta ja kehityskohteista. Tietoa kerättiin anonyymilla jäsenkyselyllä ja kahdesta opiskelijoille järjestetystä avoimesta työpajasta. Lisäksi nykytilan kartoituksessa käytettiin menetelminä asiakirja-analyysiä ja viestintäanalyysiä. Sähköpostitse sai lähettää palautetta tasa-arvosta ja esittää kysymyksiä prosessista. Kaikilla jaostoilla, ainejärjestöillä, häirintäyhdyshenkilöillä, edustajistolla ja hallituksella oli mahdollisuus kommentoida suunnitelmaluonnosta. Prosessin osana tehtiin myös vertailuanalyysejä muiden ylioppilaskuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä ja -suunnitelmista.

TaiYo:n opiskelijoille ja henkilökunnalle on tiedotettu tasa-arvosuunnittelusta ja -prosessista avoimesti verkkosivustolla, Instagramissa ja uutiskirjeissä. Kaikilla yhteisön jäsenillä on ollut mahdollisuus osallistua sen laatimiseen.

Vaikka suunnitelma on laadittu vuoteen 2027 asti, sitä voidaan päivittää aina tarvittaessa. Ehdotuksen mukaan jokaisen vuoden hallitus käy kuluvaan vuoden toimenpiteet läpi vuoden alussa, seuraa edistymistä neljännesvuosittain ja tekee arvioinnin vuoden lopussa. Itse suunnitelma ei sinänsä ole tärkeintä, vaan se on työkalu ylioppilaskunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen parantamiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ytimessä ovat ylioppilaskunnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi tehtävät toimenpiteet.

Suunnitelma sisältää tietoa Suomen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeista, syrjintäperusteista, TaiYo:n tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta, vuosien 2024–2027 tavoitteista ja toimenpiteistä sekä toimenpiteiden mittaamisesta ja arvioinnista. Suunnitelman lopussa on sanasto ja lisätietoa tietämyksen syventämiseksi.

Hanketta johti ja fasilitoi opiskelija Sini Kaartinen yhteistyössä pääsihteeri Lauri Grünthalin kanssa. Työtä ohjasi opiskelijoista muodostettu ohjausryhmä.

Kaikkien tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten tunnustetaan olevan tärkeitä, joten toimenpiteitä koskevia päätöksiä on pitänyt priorisoida resurssien ja kiireellisyyden perusteella.

Seuraava suunnitelma suositellaan tehtäväksi vuoden 2027 aikana.

Jos sinulla on kysyttävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tai haluat antaa palautetta TaiYo:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä, ota yhteyttä TaiYo:n pääsihteeriin: taiyo-paasihteeri@uniarts.fi.

## Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjintä

Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja syrjinnästä puhuttaessa on tärkeää ymmärtää sanojen merkitys.

Näitä asioita käsitellään nimenomaisesti kahdessa Suomen laissa:

- 1.) **yhdenvertaisuuslaissa** ja
- 2.) **laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta** (nimestään huolimatta se koskee kaikkia sukupuolia).

### Yhdenvertaisuuslaki

#### 8 §

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä **iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella**. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

### Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

#### 1 §

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää **sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun** perustuva syrjintä

#### 3 §

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

## TaiYo:n nykytila

Tämä suunnitelma on kaikkien aikojen ensimmäinen TaiYo:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Ylioppilaskunta on kuitenkin toteuttanut toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta jo ennen suunnitelman laatimista. TaiYo:lla on esimerkiksi vuodesta 2021 alkaen ollut omat turvallisemman tilan periaatteet, ja yhdenvertaisuus on ollut yksi TaiYo:n strategiatyön arvoista vuodesta 2022 lähtien. TaiYo on myös antirasistinen ja feministinen ylioppilaskunta. Strategian mukaan feminismi ja antirasismi tarkoittavat TaiYo:lle sitä, että kaikilla tulee olla yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään ja vaikuttaa yhteisönsä asioihin kykyjensä mukaan ja taustoistaan riippumatta. Ylioppilaskunta työskentelee aktiivisesti näiden tavoitteiden eteen.

*”TaiYo panostaa yhteisöllisyyteen ja yhteisön hyvinvointiin. TaiYo rakentaa yhdenvertaista ja moninaista opiskelijayhteisöä ja luo toiminnallaan korkeakoulukulttuuria, jossa kaikkien on hyvä ja turvallista toimia. TaiYo tukee opiskelijoita arjen sujuvuudessa yliopistolla ja huolehtii yksilön etujen toteutumisesta. TaiYo työskentelee sen eteen, että jokainen opiskelija on yliopistolla yhdenvertaisessa asemassa taustasta, koulutusohjelmasta, opiskelukielestä, akatemiasta tai opiskelukaupungista riippumatta. TaiYo noudattaa kaikessa toiminnassaan turvallisemman tilan periaatteita.”*

– TaiYo:n strategiasta 2022–2026

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila on TaiYo:ssa varsin hyvä. Suurimmat ongelmat ovat kerättyjen tietojen perusteella yliopiston puolella: pääasiassa koulutus- ja opetustilanteissa. On tärkeää ymmärtää, että suunnitelma on TaiYo:n suunnitelma ja että siinä käsitellään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ainoastaan ylioppilaskunnan toiminnassa, tapahtumissa ja toimissa. TaiYo pyrkii omalta osaltaan kirittämään yliopistoa sen toiminnassa, tapahtumissa, opetuksessa ja toimissa tapahtuvasta häirinnästä, syrjinnästä ja rasismista ja auttamaan sitä torjumaan niitä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskevassa prosessissa yksilöitiin, millaisia rooleja, tapahtumia ja viestintää TaiYo:ssa on. Niitä koskevat tavoitteet olivat toimintasuunnitelmien suunnittelun ja laatimisen perustana.

### **Roolit ylioppilaskunnassa:**

Jäsenet, henkilökunta, edustajisto, hallitus, akatemiakohtaiset jaostot, ainejärjestöt, häirintäyhdyshenkilöt, tuutorit, opiskelijoiden edustajat, tapahtumien suunnitteluryhmät, esim. Mantan lakitus (ei joka vuosi) ja alumnit.

### **Tapahtumat ylioppilaskunnassa:**

Synttäribileet, uusien opiskelijoiden piknik, hallituksen ja edustajiston orientaatio, tuutoreiden ja hallopedien orientaatio, jaostojen ja ainejärjestöjen orientaatio ja työpaja, yhteiset tapahtumat: vapunpäivän piknik, itsenäisyyspäivän soihtukulkue, pikkujoulut, glögikierros, viiniä ja valitusta, promotio ja Mantan lakitus. Tapahtumat voivat vaihdella eri vuosina.

### **Ylioppilaskunnan viestintäkanavat:**

Verkkosivusto, uutiskirje, sähköpostilistat, Instagram, Facebook, infonäytöt ja julisteet.

## Vuosien 2024–2027 tavoitteet ja toimenpiteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perustaksi on valittu seuraavat aiheet. Toimenpiteiden lisäksi ylioppilaskunta sitoutuu noudattamaan seuraavia yhdessä laadittuja toimia:

- Käytetään neutraalia ja helppoa kieltä.
- Tiedostetaan omat etuoikeudet ja valtarakenteet suhteissa ja toiminnassa.
- Pyritään olemaan tekemättä oletuksia.
- Kannustetaan kaikkia ilmoittamaan toivottu käytettävä pronomini yhdessä nimen kanssa. Varmistetaan, että se on aina vapaaehtoista.
- Varmistetaan, että kaikki saavat riittävästi taustatietoa osallistumista varten.
- Toimitaan antirasistisesti, vaikka puuttuminen aiheuttaisi epämukavaa oloa.

Näiden sitoumusten toteutumista seurataan neljännesvuosittain ja arvioidaan konkreettisten tavoitteiden kanssa kunkin vuoden lopussa.

### Vuoden 2024 aikana

#### **1. MATERIAALEJA VERKKOSIVUSTOLLE: Kehen otetaan yhteyttä, jos syrjintää tai häirintää tapahtuu? Mitä prosessia noudatetaan? Miten opiskelijat voivat saada apua?**

Jäsenkyselyn perusteella ei ole selvää, miten syrjintä- tai häirintätilanteissa voi saada apua. TaiYo:n verkkosivustolla on jo lyhyesti tietoa siitä, miten on toimittava, jos opiskelija joutuu syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. Näitä tietoja on kuitenkin vaikea löytää, ja niitä on hyvin vähän. Siksi prosessi olisi kuvattava tarkemmin ja lisättävä verkkosivustolle omana aiheenaan, jotta se olisi helposti löydettävissä.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n puheenjohtaja, hallituksen yhdenvertaisuusvastaava, pääsihteeri, viestintäyöntekijä

#### **2. TAYO:N TOIMISTON SAAVUTETTAVUUSTIEDOT VERKKOSIVUSTOLLA**

TaiYo:n toimiston saavutettavuustiedot tulee löytyä TaiYo:n verkkosivuilta. Saavutettavuustiedoilla tarkoitetaan tietoa siitä, onko tila fyysisesti saavutettava esim. pääseekö sinne pyörätuolilla vai ei.

Vastuuhenkilöt: viestintäyöntekijä, pääsihteeri

### **3. VAPAAN TAITEEN TILAN SAAVUTETTAVUUSTIEDOT TAIYO:N VERKKOSIVUSTOLLA**

Vapaan taiteen tilan saavutettavuustiedot tulee löytyä TaiYo:n verkkosivuilta. Saavutettavuustiedoilla tarkoitetaan tietoa siitä, onko tila fyysisesti esteetön esim. pääseekö sinne pyörätuolilla vai ei.

Vastuuhenkilöt: vapaan taiteen tilan työntekijä, viestintätyöntekijä

### **4. KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN TOIMINNALLINEN TAPAHTUMA**

Yliopisto järjesti vuonna 2020 toiminnallisen tapahtuman kansainvälisille opiskelijoille. Tapahtuma oli menestys, ja tällaisia tapahtumia pitäisi järjestää uudelleen vuosittain. Kansainväliset opiskelijat ovat suuri vähemmistöryhmä ylioppilaskunnassa ja yliopistossa.

Vastuuhenkilöt: hallituksen kansainvälisten opiskelijoiden vastaava, puheenjohtaja, pääsihteeri, jäsenpalvelujen työntekijä

### **5. TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEIDEN PÄIVITTÄMINEN**

Turvallisemman tilan periaatteet laadittiin vuonna 2021. Tämän jälkeen turvallisemman tilan periaatteiden sanasto ja niitä koskevat ehdotukset ovat muuttuneet. Turvallisemman tilan periaatteita tulee käyttää kaikessa TaiYo:n toiminnassa ja tapahtumissa.

Vastuuhenkilöt: hallituksen yhdenvertaisuusvastaava, puheenjohtaja, pääsihteeri, viestintätyöntekijä

## **Vuoden 2025 aikana**

#### **1. SAAVUTETTAVUUDEN JA YHDENVERTAISUUDEN MUISTILISTA ERITYISESTI TAPAHTUMIA VARTEN**

Tapahtumien järjestämisessä on tärkeää huomioida saavutettavuus ja yhdenvertaisuus. Kaikki eivät ole tietoisia saavutettavuustarpeista ja siitä, miten yhdenvertaisuuskysymykset voidaan huomioida, ja siksi tapahtumajärjestäjille on annettava tietoa.

Vastuuhenkilöt: hallituksen yhdenvertaisuusvastaava, pääsihteeri, viestintätyöntekijä

#### **2. SAAVUTETTAVUUSTIEDOT LISÄTÄÄN KAIKKIIN TAPAHTUMIIN**

Eri ihmisillä on erilaisia tarpeita, joillakin erityistarpeita, ja saavutettavuustiedot ovat yksi helppo tapa parantaa tapahtumien saavutettavuutta ja vastata ihmisten tarpeisiin. Henkilö voi saamiensa saavutettavuustietojen perusteella selvittää

ja päättää, voiko hän osallistua tapahtumaan vai ei. Tapahtumat pitäisi lähtökohtaisesti järjestää saavutettavissa tiloissa, mutta aina se ei ole mahdollista. Saavutettavuustiedot on joka tapauksessa ilmoitettava yksityiskohtaisesti.

Vastuuhenkilöt: Vastuuhenkilöt: hallituksen yhdenvertaisuusvastaava, pääsihteeri, viestintäyöntekijä

### **3. KÄSIKIRJA SYRJINNÄSTÄ JA HÄIRINNÄSTÄ**

Jäsenkyselyn perusteella ei ole selvää, miten syrjintä- tai häirintätilanteissa voi saada apua. Sama kyselytutkimus kuitenkin osoitti, että syrjintää ja häirintää esiintyy eri tavoin. Syrjintää koskevan käsikirjan avulla prosessia voidaan tehdä tunnetuksi.

Vastuuhenkilöt: puheenjohtaja, hallituksen koulutuspoliittinen vastaava, hallituksen yhdenvertaisuusvastaava, pääsihteeri

### **4. YHDENVERTAISUUSORIENTAATIO HALLITUKSELLE, EDUSTAJISTOLLE, TUUTOREILLE JA MUILE OPISKELIJOIDEN EDUSTAJILLE**

Ylioppilaskunta ja yliopisto eivät kerätyn aineiston perusteella ole opiskelijoille tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo pitäisi sisällyttää orientaatiomateriaaleihin ja -esityksiin, jotta niitä koskevaa tietämystä voidaan lisätä.

Vastuuhenkilöt: pääsihteeri, hallituksen puheenjohtaja

## **Vuoden 2026 aikana**

### **1. YHDENVERTAISUUSKOULUTUS OPISKELIJOILLE, HENKILÖSTÖLLE, JAOSTOILLE JA AINEJÄRJESTÖILLE**

Ylioppilaskunta ja yliopisto eivät kerätyn aineiston perusteella ole opiskelijoille tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan tietämyksen lisäämiseksi näitä aiheita pitäisi opettaa opiskelijoiden edustajille erityisesti TaiYo:n jaostoissa ja ainejärjestöissä sekä henkilökunnalle.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n toimisto, hallitus (täsmennettävä)

### **2. YHDENVERTAISUUDEN KÄSIKIRJA JA MUISTILISTA JAOSTOILLE JA AINEJÄRJESTÖILLE**

Jaostot ja ainejärjestöt järjestävät tapahtumansa ja toimintansa erillään TaiYo:sta. Koska jaostot ja ainejärjestöt kuitenkin saavat rahoitusta TaiYo:lta, niiden toiminnan pitäisi olla tasa-arvoista ja yhdenvertaista. Siksi pitäisi laatia koulutuskäsikirja ja muistilista erityisesti jaostojen ja ainejärjestöjen tapahtumia ja toimintaa varten.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n toimisto, hallitus (täsmennettävä)

### **3. YHDENVERTAISUUSMATERIAALIT UUSIEN OPISKELIJOIDEN ORIENTAATIOJAKSOLLE + ESITYKSEN PÄIVITTÄMINEN**

Ylioppilaskunta ja yliopisto eivät kerätyn aineiston perusteella ole opiskelijoille tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Opiskelijoille pitäisi antaa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta opetusta niitä koskevan tietämyksen lisäämiseksi.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n toimisto, hallitus (täsmennettävä)

### **4. MONIKIELISYYSOHJEET OPISKELIJOILLE, HENKILÖSTÖLLE, JAOSTOILLE JA AINEJÄRJESTÖILLE**

TaiYo toimii kolmella kielellä (suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi). Tämä monikielisyys ei kuitenkaan näy arjessa varsinkaan silloin, kun siitä ovat vastuussa vapaaehtoiset opiskelijat. Monikielisyyttä TaiYo:ssa olisi parannettava laatimalla opas monikielisyyden edistämisestä opiskelijan arjessa, erityisesti tapahtumissa ja viestinnässä.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n toimisto, hallitus (täsmennettävä)

## **Vuoden 2027 aikana**

### **1. SELVITYS KAMPUSTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA**

TaiYo toimii monella eri kampuksella. Helsingissä TaiYo toimii Töölön ja Sörnäisten kampuksilla, ja Taideyliopistolla on kampuksia myös Seinäjoella ja Kuopiossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimien toteutumisesta eri kampuksilla ei ole tietoa. Kampusten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi pitäisi selvittää, miten erilaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimet sopeutuvat kaikkiin Taideyliopiston kampuksiin.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n toimisto, hallitus (täsmennettävä)

### **2. VIESTINNÄN SAAVUTETTAVUUSKÄSIKIRJA + TAIYO:N VISUAALISET MATERIAALIT**

Yksi saavutettavuuden osa-alue koskee viestintää ja visuaalisia materiaaleja. TaiYo:n viestinnän ja visuaalisen materiaalin parantamiseksi laaditaan käsikirja, joka annetaan kaikille uusille henkilöille (henkilöstölle, opiskelijoiden edustajille ja muille, esim. graafisille suunnittelijoille), jotka tekevät TaiYo:lle mitä tahansa viestintään liittyvää tai visuaalista materiaalia.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n toimisto, hallitus (täsmennettävä)

### **3. ASIAKIRJA POLIITTISISTA SUUNTAVIIVOISTA**

TaiYo:lla on omat sääntönsä, strategiansa ja poliittiset linjapaperinsa. Missään niistä ei käsitellä poliittisia suuntaviivoja. Strategiassa todetaan, että TaiYo:n tulisi osallistua taide-, kulttuuri-, koulutus- ja sosiaalipoliittisiin keskusteluihin. Olisi laadittava yksi poliittinen linjapaperi, jossa otetaan huomioon kaikki poliittiset näkökohdat, myös muut kuin strategiassa mainitut.

Vastuuhenkilöt: TaiYo:n toimisto, hallitus (täsmennettävä)

## Arviointi ja mittaaminen

Edellä esitetyt toimenpiteet on arvioitava vuosittain. Kuten aiemmin mainittiin, ehdotuksen mukaan jokaisen vuoden hallitus käy kuluvan vuoden toimenpiteet läpi vuoden alussa, seuraa edistymistä neljännesvuosittain ja tekee arvioinnin vuoden lopussa.

Kaikki kuluvan vuoden toimintasuunnitelmat on arvioitava erikseen vastaamalla kysymyksiin: onko toimenpide tehty vai ei ja miksi tai miksi ei? Mittauksessa pitäisi vastata kysymyksiin siitä, onko toimintasuunnitelma parantanut yhdenvertaisuutta ja miten. Toimenpiteiden arviointi on sisällytettävä vuosikertomukseen. Laajemman kokonaiskuvan mittaaminen olisi tehtävä viimeistään silloin, kun jäsenkysely tehdään seuraavan kerran, tai seuraavan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisen yhteydessä.

## Sanasto

**Antirasismi** on aktiivista toimintaa, jolla pyritään vähentämään ja vastustamaan rasismia yhteiskunnassa ja maailmassa.

**BIPOC** on lyhenne englannin kielen sanoista Black (musta), Indigenous (alkuperäiskansaan kuuluva henkilö), and Other Persons of Colour. Näille ei ole suomen kielessä toistaiseksi parempia käsitteitä, joten myös suomeksi käytetään POC- tai BIPOC-sanoja.

**Esteettömyys / fyysinen saavutettavuus** tarkoittaa erilaisten ihmisten huomioimista fyysisessä ympäristössä, esimerkiksi harrastuksessa. Esteettömät rakennukset, wc-tilat ja harrastustilat mahdollistavat henkilön omatoimisuutta ja osallisuutta yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettämiä tiloja / fyysisesti saavutettavia tiloja voivat tarvita, esimerkiksi pyörätuolia, rollaattoria tai lastenvaunuja käyttävät henkilöt.

**Häirintä** on käyttäytymistä, joka tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaa henkilön tai ihmisryhmän arvoa tai koskemattomuutta. Häirintää voi olla esimerkiksi uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä käytös, kuten rasistiset vitsit tai nimittely.

**Intersektionaalisuus** tarkoittaa, että monien eri tekijöiden katsotaan vaikuttavan yksilön asemaan samanaikaisesti. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan esimerkiksi sukupuolta, yhteiskuntaluokkaa, ikää, etnistä taustaa, toimintakykyä tai seksuaalista suuntautumista ei voida analysoida erillään muista.

**Lhbtqi / hlbtqi** on kirjainyhdistelmä, joka viittaa sekä seksuaali- että sukupuolivähemmistöihin. Suomeksi käytetään molempia lyhenteitä, joiden kirjaimet tulevat sanoista: lesbot, homot, bi-ihmiset, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit.

**Normit** ovat oletuksia siitä, minkälaisia ihmiset ovat ja minkälaisia heidän tulisi olla. Oletukset liittyvät esimerkiksi ihmisen sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään, uskontoon tai toimintakykyyn.

**Positiivinen erityiskohtelu** tarkoittaa syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi ikäihmiset, etniset vähemmistöt, vammaiset) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, joilla tähdätään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen.

**Rasismi** on ihmisen tai ihmisryhmän arvottamista alempiarvoiseksi suhteessa muihin ihmisiin tai ihmisryhmiin. Rasismien käsitteeseen sisältyy oletus syrjivän ryhmän valta-asemasta suhteessa syrjittyyn ryhmään.

**Representaatio** juontuu englannin kielen sanasta representation eli edustus. Representaatio tarkoittaa käytännössä ihmisryhmän mahdollisuutta tulla kuulluksi ja nähdyksi, esim. kuuluuko vähemmistöjen ääni yhteiskunnallisessa päätöksenteossa tai näkykö vähemmistöt mediassa.

**Saavutettavuus** on yhdenvertaisuuden edistämistä. Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysistä saavutettavuutta. Saavutettavuus tarkoittaa aineetonta saavutettavuutta, esimerkiksi tietoa, asenteita, verkkosivuja ja palveluita.

**Turvallisemman tilan periaatteilla** pyritään luomaan tila, jossa kaikki pyrkivät omalla toiminnallaan rakentamaan yhdenvertaista, kunnioittavaa ja avointa ilmapiiriä ja keskustelua. Turvallisemman tilan periaatteet luodaan yleensä yhdessä ja ne pitävät sisällään säännöt ja toimintaohjeet yhteiselle toiminnalle.

## Lisätietoa

**Fem-R** on kansalaisjärjestö. Heidän toteuttamansa sanasto moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta on yhdenvertaisuussuunnitelman sanastoa laajempi.

[www.fem-r.fi/sanasto/](http://www.fem-r.fi/sanasto/)

**Oikeusministeriön** Olen antirasisti -kampanjan aikana luotu antirasismiin liittyvä sanasto. Sivustolla myös tietoa, miten puuttua rasismiin ja ohjeita antirasistiseen toimintaan.

[www.yhdenvertaisuus.fi/sanasto1](http://www.yhdenvertaisuus.fi/sanasto1)

**Seta** on ihmisoikeuksia ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia edistävä järjestö. Heidän sanastonsa sukupuolten moninaisuudesta ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta on yhdenvertaisuussuunnitelman sanastoa laajempi.

[www.seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/](http://www.seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/)

**Tapahtumia kaikille -opas** auttaa tapahtumajärjestäjää huomioimaan saavutettavuuden ja moninaisuuden omassa tapahtumassaan. Se huomioi mm. tapahtumien väliaikaisuuden, vuokratut tapahtumatilat ja vapaaehtoistyöntekijät.

[www.cultureforall.fi/doc/tietopaketit\\_ia\\_oppaat/Tapahtumia\\_kaikille\\_opas.pdf](http://www.cultureforall.fi/doc/tietopaketit_ia_oppaat/Tapahtumia_kaikille_opas.pdf)

**Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen** sivuilta löytyy laaja verkkokoulutus antirasismiin liittyen. Teemoina koulutuksessa ovat mm. rodullistaminen, valkoinen etuoikeus, vihapuhe ja liittolaisuus.

<https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille>

**Viestintää kaikille -oppaan** tarkoituksena on auttaa toteuttamaan organisaation perusviestintää saavutettavasti. Oppaan ohjeet on rajattu koskemaan ulkoista viestintää.

[www.cultureforall.fi/doc/tietopaketit\\_ia\\_oppaat/Viestintaa\\_kaikille\\_Saavutettavan\\_viestinnan\\_opas\\_kulttuuritoimijoille.pdf](http://www.cultureforall.fi/doc/tietopaketit_ia_oppaat/Viestintaa_kaikille_Saavutettavan_viestinnan_opas_kulttuuritoimijoille.pdf)