

OSS-JÄRJESTÖPALVELUT YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Johdanto

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslaissa 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.

Yhdenvertaisuus on keskeinen periaate kansainvälisessä ja kansallisessa lainsäädännössä. Sen toteutuessa kaikki ihmiset voivat osallistua yhteisön toimintaan täysipainoisesti. Yhdenvertaisuus on hyväksi sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Se on perustaltaan sitä, että jokaista arvostetaan sellaisena kuin hän on.

Myös OSS-yhteisön jäsenorganisaatiot tunnistavat yhdenvertaisuuden keskeiseksi edellytykseksi yhteisesti lausuttujen järjestöjenvälisen yhteistyön arvojensa täysimääräiselle toteutumiselle. Nämä arvot ovat avoimuus, keskinäinen kunnioitus, asiantuntevuus, järjestöllisen identiteetin kunnioitus ja luottamuksellisuus. Yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten asia, ja se on edellytys hyvälle työilmapiirille ja työhyvinvoinnille.

Missä tahansa yhteisössä esiintyy ajoittain ongelmia. Kenenkään ei töissä ollessaan pitäisi tuntea itseään epätoivotuksi tai vääränlaiseksi, eikä mihinkään tietynlaiseen käyttäytymiseen tule olla painetta. Loukkausten ja vähättelyn kohteena olemista ei vaadita keneltäkään, vaan ongelmiin tulee puuttua ajoissa asiallisella tavalla. Olennaista ei silloin ole kenenkään leimaaminen, vaan tilanteen selvittäminen, sen pahenemisen estäminen ja normaalitilanteeseen palaaminen mahdollisimman pian.

Jos syrjintä-, häirintä- tai kiusaamistapauksia ilmenee, henkilön oma kokemus syrjityksi tulemisesta riittää, että asia otetaan käsittelyyn. Kaikilla yhteisön jäsenillä on velvollisuus puuttua syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen. Asiaa voidaan viedä eteenpäin työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun tai häirintäyhdyshenkilön kautta. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat lakisääteisiä ja tarkoitetut työntekijöitä varten (työsuojeluvaltuutettu lakisääteinen yli 10 työntekijän organisaatioissa, pienemmissäkin voidaan valita). Häirintäyhdyshenkilön puoleen voivat kääntyä sekä luottamushenkilöt että työntekijät. Viime kädessä vastuu tapauksiin puuttumisesta on esihenkilöllä.

Suunnitelman tavoitteet ja tarkoitus

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät periaatteet ja tavoitteet sekä toimenpiteet. Sen tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta OSS-yhteisössä ja sen jäsenyhteisöissä sekä ennaltaehkäistä syrjintää ja puuttua siihen.

Suunnitelman tavoitteena on tehdä OSS-yhteisöstä työpaikka, jossa jokainen viihtyy sellaisena kuin on. Tavoitteena on luoda kunnioittava ja yhdenvertainen ilmapiiri. Yhdessä sovitut käytännöt ovat tehokkain tapa varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen. Suunnitelma on osoitus siitä, että yhdenvertaisuuden toteutuminen on tärkeä asia OSS:n jäsenyhteisöille.

Suunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain, SYLin edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman sekä OSS:laisille keväällä 2010 tehdyn kartoituksen tulosten pohjalta. Yhdenvertaisuussuunnitelma kuuluu jokaisen OSS-yhteisön uuden jäsenen perehdytykseen.

Tämän suunnitelman lisäksi OSS:n jäsenyhteisöillä voi olla myös omia suunnitelmia, jotka kattavat laajemmin tietyn järjestön sisäiset toimintatavat. Nämä suunnitelmat eivät sulje toisiaan pois, vaan ne on luotu eri tarkoituksiin, mutta voivat silti tukea toisiaan.

OSS-yhteisö

OSS:n jäsenyhteisöjä ovat SYL, SAMOK ja OLL, jotka omistavat OSS:n toimitilat. Otus on OSS-yhteisön jäsen vuokrasuhteen kautta. OSS:lla on myös kaksi omaa työntekijää. Tässä suunnitelmassa OSS:lla tarkoitetaan OSS-yhteisöä, eli kaikkia OSS:n jäsenjärjestöjä toimijoinen mukaan lukien OSS oy:n työntekijät.

Järjestöt ovat erikoistuneet opiskelijoiden hyvinvointia edistävään edunvalvontaan ja tutkimukseen. SYL:n, SAMOK:n ja OLL:n hallituksen jäsenet ovat toimistolla yhtä lukuun ottamatta täysipäiväisesti. Otus poikkeaa muista OSS-yhteisöistä siten, että sen koko henkilöstö on työntekijöitä. Puhuttaessa OSS-yhteisön jäsenistä käytetään termiä OSS:laiset. Tarpeen mukaan suunnitelmassa käytetään ilmausta työntekijä tai luottamushenkilö, jos viitataan vain näiden ryhmien edustajiin. Pääsääntöisesti suunnitelma koskee kuitenkin kaikkia OSS:laisia.

Käsitteet ja toimenpiteet

Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa henkilön eriarvoiseen asemaan asettamista hänen ominaisuuksiensa takia (kts. luettelo johdannossa). Syrjintä on kielletty laissa. Kaikki erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää, ja joissain tapauksissa myös tasapäistäminen voi olla syrjintää. Tällaisiin tilanteisiin voidaan puuttua positiivisen erityiskohtelun avulla (ks. Positiivinen erityiskohtelu alla).

Välitön syrjintä on sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä on nimensä mukaisesti kätketympää. Siinä näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden ilman hyväksyttävää syytä. Myös syrjintään johtavan määräyksen tai ohjeen antaminen on syrjintää. Syrjinnäksi voidaan katsoa myös se, että esimerkiksi työnantaja ei ole toteuttanut kohtuullisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

* Esimerkkejä välittömästä syrjinnästä: Työnhakijaa ei kutsuta haastatteluun, koska hänen ansioluettelossaan esiintyy tietty poliittinen puolue. Välitöntä syrjintää on myös työtehtävien tai työsuhde-etujen perusteeton poisottaminen tai niiden antamatta jättäminen.

* Esimerkki välillisestä syrjinnästä: Keskusteluissa puhutaan jatkuvasti lyhentein tai termein, jotka eivät aukene kaikille. Tällöin uudet tai kyseiseen asiaan perehtymättömät eivät voi samoin edellytyksin seurata keskustelua ja osallistua siihen. Välillistä syrjintää on myös se, että rekrytointivaiheessa vaaditaan hakjoilta suomen kielen taidellista taitoa silloin, kun tehtävä ei sitä edellytä.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisen erityiskohtelun käsitteen taustalla on jaottelu muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Joskus tosiasialliseen yhdenvertaisuuden toteutumiseen pyrittäessä on poikettava muodollisesta yhdenvertaisuudesta. Muodollisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että samanlaisia tapauksia käsitellään samalla tavalla. Tosiasiallisella yhdenvertaisuudella viitataan ihmisryhmien todelliseen asemaan yhteiskunnassa ja ryhmien välillä vallitsevaan eriarvoisuuteen. Täten positiivinen erityiskohtelu, jolla tarkoitetaan tietyn ryhmän (esim. vähemmistöt) olosuhteiden parantamista, ei ole syrjintää (ks. Yhdenvertaisuuslaki, 7 §). Positiivinen erityiskohtelu mahdollistaa sen, että erityisen suojelun tarpeessa oleva työntekijä tai työntekijäryhmä voidaan esimerkiksi ikänsä tai vammaisuutensa vuoksi asettaa erilaiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden.

* Esimerkki: Jos työhön liittyy kaikille pakollinen iltameno, esimerkiksi lapsiperheelliset voidaan lastenhoitosyistä vapauttaa osallistumisesta.

Toimenpiteet

- Työntekijöille ja luottamushenkilöille annetaan koulutusta yhdenvertaisuudesta sekä siihen liittyvistä käytänteistä.
- OSS-yhteisölle valitaan joka vuosi neljä yhteistä, eri sukupuolta olevaa häirintäyhdyshenkilöä, yksi kustakin jäsenyhteisöstä (ks. häirintä).
- OSS-järjestöjen työsuojeluvaltuutetut tekevät yhteistyötä (ks. häirintä).
- Erityisruokavaliot huomioidaan, olipa tilaisuus suunnattu ulkopuolisille tai toimiston omalle väelle. Kaikissa ruokavalioissa panostetaan laatuun ja määrään yhtä lailla.
- Tarjolla on aina erilaisia, houkuttelevia alkoholittomia vaihtoehtoja
- Poliittisista ja uskonnollisista mielipiteistä keskustellaan toisia kunnioittavasti. Puoluepoliittinen sitoutuminen ei vaikuta työhönottoon, palkkaan tai työyhteisön jäsenten kohteluun.
- Poliittista sitoutumattomuutta ja sitoutumista kunnioitetaan samanarvoisina valintoina.
- Hyväksytään ja huomioidaan se, että ihmisillä saattaa olla uskonnollisia tai vakaumusellisia perusteita toiminnalleen. Huomioidaan tämä mm. aikataulutuksessa.
- Toisten yksityisyyttä kunnioitetaan. Kenenkään ei tarvitse kertoa yksityisasiotaan, kuten perhemuotoa tai sairausloman syytä tahtomattaan.
- Kielenkäytössä ja vitsailussa toimitaan korrektisti ns. hyvän maun rajoissa, loukkaamatta muita ja huomioidaan se, että ihmiset suhtautuvat huumoriin eri tavalla. Puututaan epäasialliseen kielenkäyttöön ja ylimenevään huumoriin.
- Avataan lyhenteet keskusteluissa ja puhutaan muutenkin selkokielisesti asioista.

- OSS:n ja sen jäsenyhteisöjen sisäisillä sähköpostilistoilla viestitään vain sellaisista toiminnoista (esim. yhteinen liikuntavuoro tai baari-ilta), jotka ovat kaikille niiden jäsenille avoimia.
- Suhtaudutaan positiivisesti työntekijöiden perhevapaisiin sukupuolesta riippumatta.
- Tavallisesta poikkeavista työajoista sovitaan hyvissä ajoin, jotta perheen tai muun henkilökohtaisen elämän järjestäminen onnistuu.
- Huomioidaan, että kaikki eivät halua tai eivät esimerkiksi perhesyistä voi osallistua kaikkeen työyhteisön toimintaan, ilman että se johtaa vääränlaiseen ryhmäytymiseen tai ulossulkemiseen.
- Määräaikaisuudet ovat aina hyvin ja johdonmukaisesti perusteltuja.
- Kaikenikäisten osaamista ja ajatuksia arvostetaan ja kaikenikäiset otetaan osaksi työyhteisön sosiaalista toimintaa.
- Huomioidaan toiminnassa, että ihmiset saattavat asua pääkaupunkiseudun ulkopuolella (esim. kokosten aloitusajankohdat)
- Yhdenvertainen toimintakulttuuri pätee myös järjestöjen ja sektorien välillä: kaikkia ja kaikkien toimintaa ja työtä arvostetaan yhtä paljon.

Häirintä

Häirintä on epäasiallista käytöstä henkilöä tai ihmisryhmää kohtaan. Lain mukaan häirintä on kielletty. Se voi olla esimerkiksi loukkaavaa kielenkäyttöä, ei-toivottuja kosketuksia, halventavia vitsejä. Häirintä saattaa olla myös toimiston ulkopuolelta käsin tulevaa tai toimistolta ulospäin suunnattua: häiritsijä saattaa olla joku muu kuin toimistolla työskentelevä, tai OSS:lainen saattaa häiritä jotakuta toimiston ulkopuolista. On olemassa monenlaista häirintää, ja seuraukset riippuvat aina häirinnän tavasta. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Avoin ilmapiiri auttaa asian puheeksi ottamisessa huomattavasti, mutta kynnyks on silti usein korkea.

Toimenpiteet:

- Työntekijöille ja luottamushenkilöille tiedotetaan häirinnästä ja siihen liittyvistä käytännöistä.
- OSS-yhteisölle valitaan joka vuosi neljä yhteistä, eri sukupuolta olevaa häirintäyhdyshenkilöä, yksi kustakin jäsenyhteisöstä. Häirinnän puheeksiotto saattaa olla helpompaa sellaisen henkilön kanssa, joka ei ole omasta yhteisöstä. Yhteisön jäsenet voivat kertoa heille luottamuksellisesti kokemastaan tai näkemästään häirinnästä, kiusaamisesta ja syrjinnästä. Yhteydenottajan toiveesta häirintäyhdyshenkilö tai työsuojeluvaltuutettu voi auttaa viemään asiaa eteenpäin. Ensisijainen vastuu ongelmiin puuttumisesta on aina esihenkilöllä. Lisäksi kaikilla yhteisöillä on työsuojelupäällikkö ja voi olla tarpeen mukaan myös omat häirintäyhdyshenkilönsä ja työsuojeluvaltuutettunsa (työsuojeluvaltuutettu tulee lain mukaan olla työpaikalla, jossa työskentelee vähintään 10 henkilöä, mutta tätä pienemmissäkin organisaatioissa se voidaan valita).
- Häirintäyhdyshenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut saavat perehdytystä ja koulutusta tehtäviinsä. Tässä hyödynnetään muun muassa SYL:n Häirintäyhdyshenkilön opasta (Elina Vaahtera, 2008.)
- Häirintäyhdyshenkilöiden ja työsuojeluvaltuutetun olemassaolosta ja toiminnasta tiedotetaan säännöllisesti OSS:laisille.
- Puututaan epäasialliseen kielenkäyttöön ja ylimenevään huumoriin.

- Puututaan myös häirintään, johon liittyy toimiston ulkopuolisia osapuolia.

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvosta säädetään mm. laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. L1986/609). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

OSS-yhteisön toiminnassa lähestymistapa sukupuoliin on sukupuolisensitiivinen. Sukupuolinäkökulma otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon kaikessa toiminnassa. Sukupuolisensitiivisyys on tasa-arvoisten mahdollisuuksien luomista ja sukupuolikäsitysten ja -järjestysten kriittistä tunnistamista ja arviointia. Sukupuolisensitiivisessä ajattelussa ei haluta korostaa sukupuolta, muttei häivyttääkään sitä. Kaikki eivät myöskään halua tuoda esille sukupuoltaan. On tärkeää, että kaikkia kohdellaan yksilöinä, ei jonkun sukupuolen edustajana. Sukupuolta ei tarkastella vain mies/naisluokittelun kautta, vaan on olemassa muitakin sukupuoliä.

Toimenpiteet

- Vältetään heteronormatiivista kielenkäyttöä (esim. stereotyyppioita sukupuolesta tai muista ihmisten ominaisuuksista)
- Jos kyselyjen yhteydessä kysytään sukupuolta, pyritään antamaan vaihtoehto ”en halua vastata” ja ”muu”.
- Pyritään noudattamaan 40 prosentin kiintiötä mies- ja naisedustajista, kun toimiston ulkopuoliseen tai yhteisön omaan työryhmään nimetään useampi edustaja.
- Jos rekrytoinnissa on kaksi yhtä vahvaa hakijaa, pyritään valitsemaan tehtävään vähemmistösuokupuolen edustaja.
- Kiinnitetään huomiota sukupuolittuneeseen työnjakoon ja pyritään vähentämään sitä (esim. astioiden korjaus kokoustiloista palaverin jälkeen).

Saavutettavuus

Saavutettavuus tarkoittaa, että fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintaympäristö sopii jokaiselle. Se on toisaalta esteiden puuttumista ja toisaalta yksilöllisten erityistarpeiden huomioon ottamista. Saavutettavuuden rinnalla ja joskus synonyymien tapaan puhutaan myös esteettömyydestä. Esteettömyydellä tavataan viitata ympäristön fyysisiin esteisiin, kun taas saavutettavuus on laajempi käsite. Saavutettavuus kattaa myös muut esteet, kuten tiedon saatavuuden tai ympäristön asenteet. Tavoitteena on toiminnan niin hyvä saavutettavuus, ettei erityisjärjestelyjä tarvita, koska toiminta on jo lähtökohtaisesti kaikkien tarpeet huomioivaa.

Esteettömyys

OSS-toimistossa näkyvin esimerkki esteiden poistamisesta on käytävän porrashissi. Yksilölliset erityisjärjestelyt voivat olla käytännössä vaikkapa ruokavalion huomioimista kokoustarjoilussa tai helppokäyttöinen tietokoneen näppäimistö. Yhteisöllisyyttä parannetaan parhaiten siten, että yhteisön jäsenille järjestetään monipuolista ja vaihtelevaa toimintaa esteettömyys mahdollisimman hyvin huomioiden. Näin turvataan,

että kaikki voivat osallistua ainakin johonkin yhdessä tekemiseen. Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain mukaan velvollisuus huolehtia kohtuullisista esteettömyyttä edistävästä toimenpiteistä. Esteettömyys on hyväksi kaikille, mutta toisille se on edellytys osallistumiselle.

Toimenpiteet

- Tapahtumissa ja kokouksissa pidetään taukoja säännöllisin väliajoin ihmisten erilaisten tarpeiden takia.
- Nettisivut toteutetaan Näkövammaisten keskusliiton ohjeiden mukaan esteettömästi: <http://www.nkl.fi/fi/etusivu/tietoa/esteettomyys/testohje>.
- PDF-tiedostojen rinnalle tarjotaan aina vaihtoehtoinen tiedostomuoto, jota pystyy lukemaan myös näkövammaisten apuvälineillä. Esteetön tiedostomuoto on muun muassa .rtf.
- Tilaisuuksiin osallistuvien erityisistä tarpeista otetaan etukäteen selvää pyytämällä niistä mahdollisimman tarkat tiedot ilmoittautumisen yhteydessä.
- Tapahtumien toiminnot ovat kaikille osallistujille sopivia.
- Kokousten, koulutusten ja muiden tapahtumien tilat ovat esteettömät. Niihin pääsee helposti apuvälineillä, koska tasoeroja ei ole tai ne on tehty esteettömiksi asianmukaisella tavalla. Tiloissa on määräysten mukainen inva-wc. Luentotilassa on äänentoistojärjestelmä, jota myös käytetään.
- Kaikki OSS:laiset perehdytetään esteettömyyttä tukevan tekniikan käyttöön sekä siihen, missä esteettömät kulkureitit ja wc:t sijaitsevat. Koulutetaan vastuuhenkilöt tehtävään, jotka perehdyttävät uudet OSS:laiset.
- Koulutusten materiaalit ovat pääosin saatavilla ennen koulutusta. Ne voi tarvittaessa saada myös sähköisessä muodossa.
- Tapahtumien arvioinnissa kiinnitetään huomiota esteettömyyden toteutumiseen.
- Tilaisuuksiin järjestetään tarvittaessa tulkkaus.

Etniset ja kielivähemmistöt

Etnisyydellä viitataan todellisiin tai oletettuihin yhteisöllisyyden tapoihin, jotka muotoutuvat identifikaation kautta. Etnisen ryhmän perustana voi olla esimerkiksi yhteinen kieli, uskonto, alkuperämaa tai kulttuurinen perintö.

Suomessa etnisiä ja kielellisiä vähemmistöjä ovat muun muassa suomenruotsalaiset, vanhavenäläiset, juutalaiset, romanit ja saamelaiset. Uskonnollisia vähemmistöryhmiä ovat muun muassa ortodoksit, juutalaiset ja muslimit.

Perustuslaissa mainittuja kielivähemmistöjä ovat suomenruotsalaiset, saamelaiset, romanit ja viittomakieliset. Ruotsin kielellä on Suomessa erityisasema toisena kansalliskielenä. Saamen kielellä on erityisasema, koska saamelaiset ovat Suomen alkuperäiskansa. Suomenruotsalaisilla ja saamelaisilla on lakisääteinen oikeus käyttää äidinkieltään virallisena kielenä, mutta saamelaisten kohdalla tätä oikeutta on rajattu muun muassa tiettyihin kuntiin pohjoisessa, joissa saamelaisia asuu eniten. Myös romaneilla ja muilla ryhmillä on oikeus ylläpitää ja kehittää kieltään ja kulttuuriaan. Viittomakieltä käyttävien ja vammaisuuden vuoksi tulkkaus- ja käännösapua tarvitsevien oikeudet on lailla turvattu.

Maahanmuuton kautta Suomeen on muodostunut myös uusia kielivähemmistöjä.

Kaikissa OSS-yhteisöissä työkielenä on suomi.

Toimenpiteet

- Kunnioitetaan oikeutta käyttää perinneasua tai esim. huivia.
- Ruotsinkieliset saavat käyttää omaa kieltään työyhteisössä. OSS-yhteisössä asenteet muitakin kieliä kohtaan ovat positiivisia ja kynnys käyttää omaa äidinkieltään on matala. Ilmapiiri on sellainen, että on helppo varmistaa, ymmärsikö kuulemansa oikein.
- Pyritään järjestämään tulkkaus tarvittaessa.
- Rekrytoinnissa ei edellytetä tehtävää hakijoilta täydellistä suomen kielen hallintaa, ellei tehtävä sitä vaadi.

Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen periaatteiden toteutumista seuraa OSS:laisista koostuva ohjausryhmä. Ohjausryhmässä on edustus jokaisesta OSS:n jäsenyhteisöstä.

OSS:laisille tehdään kerran vuodessa ohjausryhmän laatima yhdenvertaisuuskysely. Ohjausryhmä valitsee keskuudestaan kaksi vastausten koodaajaa, jotta vastausten luottamuksellinen käsittely voidaan turvata. Vastaukset analysoidaan ja niistä tehdään koosteet kahtena eri versiona, toinen OSS-yhteisön kaikille toimijoille, josta käy ilmi vastausten päälinjat eli yhdenvertaisuuden toteutuminen OSS-yhteisössä ja toinen tarkempi versio pääsektorien, työsuojeluvaltuutettujen ja häirintäyhdyshenkilöiden käyttöön. Tarkempi analyysi on tarpeen, koska vastauksissa saattaa nousta esiin jotain toimenpiteitä vaativaa. Vastaukset analysoidaan siten, ettei kukaan yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Ohjausryhmä tekee kyselyn vastausten pohjalta tarvittavat päivitykset yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään laajemmin kolmen vuoden välein. Samassa yhteydessä OSS:laisille tehdään vuosittaista yhdenvertaisuuskyselyä laajempi kysely yhdenvertaisuuden toteutumisesta OSS-yhteisössä. Päivityksen suunnitelmaan tekee ohjausryhmä. OSS:n hallitus vastaa siitä, että yhdenvertaisuuskysely tehdään määräjain.

Ohjelman käsittely ja uusien perehdytys

Ohjausryhmä laatii muistilistan tärkeimmistä seikoista, jotka tulee huomioida perehdytettäessä OSS:laisia yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Vastuu siitä, että suunnitelman asiat tulevat perehdytetyiksi, on jäsenyhteisöjen esihenkilöillä. Pääsihteeri voi määrätä perehdytyksen käytännön toteutuksen esimerkiksi oman yhteisönsä ohjausryhmän jäsenen tai häirintäyhdyshenkilön tehtäväksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi uusien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa. Työntekijä perehdytetään suunnitelmaan osana työtehtäviin perehdytystä ja hallitusten perehdytyksessä suunnitelma käydään läpi alkuvuodesta yhteisesti.

Linkit

OSS

OSS-järjestöpalvelut: www.oss-jarjestopalvelut.fi

Opiskelijoiden liikuntaliitto (OLL): www.oll.fi tai www.opiskelijaliikunta.fi

Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö OTUS: www.otus.fi

Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto – SAMOK ry: www.samok.fi

Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL): www.syl.fi

Erityisruokavaliot

Erityisruokavaliot perustuvat allergioihin tai vakaumukseen. Useimmista löytyy tietoa internetistä. Alla on lista, jossa on joitakin yleisimpiä ruokavaliota.

- keliakiaruokavalio (ent. gluteeniton ruokavalio): ei kotimaisia viljoja (jotkut keliakikot voivat syödä kauraa) <http://www.keliakialiitto.fi/>
- diabetes: <http://www.keittotaito.com/diabetes.html>
- maitoallergia
- laktoosi-intoleranssi
- kasvisyöjä /(lakto-ovo-) vegetaristi: ei lihaa, kanaa tai kalaa
- vegaani: ei mitään eläinkunnan tuotteita www.vegaaniliitto.fi
- vähähiilihydraattinen ruokavalio / karppaus: mahdollisimman vähän hiilihydraatteja <http://karppaus.info/>
- alkoholittomia drinkkejä: www.hissunkissun.net

Esteettömyys

Esteettömyyden eri osatekijöistä löytyy runsaasti tietoa netistä. SAMOK on tehnyt omille toimijoilleen esteettömyysoppaan, josta voi myös olla apua.

- Pyörätuolin käyttäjän esteetön liikkuminen: www.esteeton.fi
- Näkövammaisten esteetön osallistuminen: www.nkl.fi
- Kuunteluolosuhteet: www.kuuloliitto.fi
- Seminaarien ja muiden puhetilaisuuksien järjestämisessä auttaa Valtakunnallisen vammaisneuvoston tiivis opas: <http://www.vane.to/kirjasto/Oppaat.html>.
- Erilaiset oppimistavat sekä luki-häiriöt: www.erilaistenoppijoidenliitto.fi

Seksuaalinen ja sukupuolinen suuntautuminen

- Hyödyllistä ja asiallista tietoa seksuaalisesta ja sukupuolisesta suuntautumisesta: www.seta.fi

Sukupuolten välinen tasa-arvo

- Tilastoja tasa-arvosta: www.minna.fi
- Tasa-arvoasioiden neuvottelukunta www.tane.fi