



# TEKNILLISEN KORKEAKOULUN YLIOPPILASKUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA

## Sisällysluettelo

1. Johdanto. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus TKY:ssa	2
2. Vakaumus ylioppilaskunnassa	3
3. Sukupuolten välinen tasa-arvo	4
4. Seksuaalinen tasa-arvo	4
5. Ikä	5
6. Monikulttuurisuus	6
7. Kaksikielisyys	6
8. Esteetön ylioppilaskunta	7
9. Suunnitelman arviointi ja seuranta	8
10. TKY:n sosiaalipoliittisen linjan 2006-2008 tasa-arvo -osuus	8



## 1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Teknillisen Korkeakoulun Ylioppilaskunnassa

Lainsäädännössä tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolen välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuus – käsitteellä viitataan kaikkiin muihin mahdollisiin tasa-arvokysymyksiin kuten ikään tai etniseen taustaan. Koska arkikieleen on kuitenkin juurtunut nimenomaan sana ”tasa-arvo”, myös tämä suunnitelma nimettiin tasa-arvosuunnitelmaksi korostamaan sen toiminnallisuutta. Suunnitelma, joka on olemassa vain siksi, että laki sitä vaatii, ei hyödytä ketään. Toiminnallisuutta korostetaan suunnitelmassa ”asennejumppa” –osioilla. Asennejumppiin ei ole usein olemassa yksiselitteistä oikeaa vastausta, niiden tarkoitus on saada jalkautettua tasa-arvokysymysten pohdinta käytännön opiskelijaelämään. Tasa-arvo ei etene pelkillä lailla ja suunnitelmilla, elleivät myös ihmisten asenteet muutu.

TKYn sosiaalipoliittisesta linjasta löytyvät tiivistetysti TKYn tasa-arvopolitiikan ydinkohdat vuosille 2006 - 2008. Tämä suunnitelma kattaa laajemmin TKYn näkemyksen ja keinot tasa-arvon edistämiseksi lähinnä omassa yhteisössään. Tätä kirjoitettaessa syksyllä 2006 TKY:n sihteeristön sisäinen tasa-arvotilanne oli verrattain hyvä. Johtotehtävissäkin suhdeluku eri sukupuolten välillä on suhteellisen hyvä rekrytointipohjan huomioon ottaen. Kehitettävää löytyy esimerkiksi esteettömyysasioiden ja vieraskielisen tiedotuksen tiimoilta.

Tasa-arvo ei tarkoita sitä, että kaikkia ihmisiä kohdellaan samalla tavalla riippumatta heidän taustastaan tai ominaistarpeistaan. Muodollisen tasa-arvon sijaan on hyvä puhua mahdollisuuksien tasa-arvosta eli pyrkimyksestä siihen, että kaikilla ihmisillä olisi mahdollisimman yhtäläiset lähtökohdat ja mahdollisuudet. Tasa-arvon toteutuminen on synonyymi oikeudenmukaisuuden toteutumiselle ja siten keskeinen yhteisön hyvinvoinnin edellytys.

TKY:ssa tasa-arvon edistäminen on jokaisen vastuulla, mutta pääsihteerin, hallituksen puheenjohtajan ja muiden johtotehtävissä olevien tehtävinä on myös kyetä varmistumaan tasa-arvon toteutumisesta. Jonkin henkilön tai ryhmän syrjintää ei pidä hyväksyä ja sitä vastaan pitää aktiivisesti toimia. On muistettava, että syrjintä ei välttämättä ole näkyvää, vaan se voi olla myös rakenteellista tai epäsuoraa, jolloin päällisin puolin neutraalilta näyttävän teon seuraukset ovat epätasa-arvoistavat.

Havaitessaan syrjintää jokainen TKY:n jäsen osaa toivottavasti puuttua tilanteeseen ja toimia asian vaatimalla tavalla. Tasa-arvoinen ja moninaisuutta kunnioittava ilmapiiri vaikuttaa oleellisesti ihmisten jaksamiseen ja työ- ja opiskelumotivaatioon. Yhteisön hyvinvointi on sen jokaisen jäsenen vastuulla ja siten TKY haluaa myös kasvattaa jäsenistään ja työntekijöistään ihmisiä, jotka osaavat toimia tasa-arvon puolesta myös tulevaisuudessa työsuhteissaan.

**TKY:n työntekijöiden tietoisuutta tasa-arvokysymyksistä pidetään yllä vähintään joka toinen vuosi järjestettävällä koulutuksella. Koulutuksessa käydään läpi tasa-arvosuunnitelma, pohditaan yhdessä asennejumppaosioita ja käsitellään mahdollisesti esille nousseita ajankohtaisia tasa-arvo-ongelmia. Haluttaessa voidaan myös järjestää laajempi kaikille TKY:n jäsenille avoin koulutus, jonne kutsutaan erityisesti kiltojen hallitukset ja edustajiston jäsenet.**



**Tämä suunnitelma sisältää kolme liitettä. Liite numero 1 käsittelee henkilöstön rakennetta, liite numero 2 henkilöstön palkkatasa-arvoa ja liite numero 3 antaa ohjeita seksuaalisen tai sukupuoliesta johtuvan häirinnän torjuntaan.**

**Liitteet 1 ja 2 ovat lain vaatimia selvityksiä. Ylioppilaskunta on kuitenkin organisaationa varsin omaleimainen ja yritysmaailmaan tarkoitetut selvitykset eivät toimi täällä parhaimmalla mahdollisella tavalla. Liite 2 eli selvitys henkilöstön palkkatasa-arvosta täyttää tarkoituksensa erityisen huonosti. Syitä tähän ovat esimerkiksi se, että järjestötoiminnan sihteerien palkkojen vertailu ei ole mielekäästä, koska palkat ovat olleet tiedossa jo ennen rekrytointiprosesseja. Niin ikään esimiesten palkkojen vertailu keskenään ei ole järkevää, koska TKY:n palveluksessa esimiehinä työskentelevien henkilöiden työtehtävät eroavat niin paljon toisistaan. Liitteessä jouduttiinkin siis vertaamaan esimerkiksi talousjohtajan ja OUBS:in päätoimittajan palkkoja toisiinsa.**

## **2. Vakaumus ylioppilaskunnassa**

Vakaumuksen käsitteellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi uskonnollista, poliittista tai eettistä vakaumusta. Perustuslaissa määritelty sananvapaus kattaa nämä kaikki. Syrjintä vakaumuksen perusteella on laitonta, mutta kiellettyä on myös perustella syrjivää käytöstä omalla vakaumuksella.

Toisten vakaumusten kunnioittaminen saattaakin usein ensin tarkoittaa sitä, että tiedostetaan oma arvomaailma ja vakaumus.

Jokaisella TKY:n jäsenellä täytyy olla oikeus halutessaan ilmaista vakaumusta ja tunnustaa uskontoa. Ylioppilaskunta myös haluaa edistää yhteisössään ilmenevien erilaisten vakaumusten vuoropuhelua. Koska vakaumus saattaa vaikuttaa esimerkiksi ruokavalioon tai suhtautumiseen päihteisiin, TKY:n ja sen alaisten järjestöjen on tärkeää osata ottaa huomioon erilaiset vakaumukset toiminnassaan. Kenenkään ei pidä esimerkiksi joutua perustelemaan sitä, ettei juo alkoholia tai syö lihaa.

### **ASENNEJUMPPAA**

TKY:lle ollaan valitsemassa uutta opintosihteerä. Kokenein ja muilta ominaisuuksiltaan paras hakija on puoluepoliittisesti aktiivinen. Saako hakijan poliittisuus vaikuttaa valintaan?

Olet järjestämässä sadan hengen sitsejä. Vierasmjoukossa on yksi muslimi ja yksi vegaani, mitä pitää ottaa huomioon ruokailussa? Entä miten plaseerataan alkoholittoman vaihtoehdon valinneet?

Olet järjestämässä koulutustilaisuutta kiltojen hallituksille. Yksi tilaisuuden luennoitsijoista on vahvasti uskonnollinen ja tuo tämän esimerkkien avulla esille luennossaan. Reagoitko jotenkin?



### 3. Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tiettyjen asioiden ajatellaan usein sopivan paremmin miehille ja toisten taas naisille. Ei ole kuitenkaan olemassa selkeästi kahta eri sukupuolta. On feminiinisiä miehiä ja maskuliinisia naisia ja käsitteet feminiininen ja maskuliininen ovat kulttuurisidonnaisia, eivät biologisia "faktoja". Transsukupuolinen kokee syntyneensä väärään sukupuoleen ja transvestiitti haluaa toisinaan ottaa toisen sukupuolen roolin. Jokaisella ihmisellä on vapaus ilmaista sukupuoltaan ja kaikille sukupuolen variaatioille on myös oltava tilaa ylioppilaskunnassa. Sukupuolesta ilmiönä, sukupuolten moninaisuudesta ja moninaisista sukupuolieroista on voitava keskustella avoimesti.

Työntekijöitä palkatessa TKY pyrkii avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Työntekijöitä ja vapaaehtoisia erilaisiin toimiin haettaessa pyritään huomioimaan sukupuolinäkökulmat. Jos johonkin tehtävään tai toimielimeen hakee aina lähes pelkästään naisia tai lähes pelkästään miehiä, on yritettävä kannustaa vähemmistösukupuolen edustajia hakemaan. TKK:n opiskelijoista naisia on lukuvuonna 2005-2006 noin 24 prosenttia. Kilttojen hallituksissa naisia on tähän lukuun nähden mahdollisesti jopa suhteellinen yliedustus, lähivuosinakin heitä on kuitenkin nähty varsin harvoin korkeimmissa johtotehtävissä.

TKY:n työntekijöiden on voitava yhdistää työ, perhe ja opiskelu. Läheisten (lapsista tai ikääntyvistä vanhemmista) hoitamisesta johtuviin työajanjoustoihin suhtaudutaan positiivisesti. Samaa sukupuolta olevilla pareilla on oltava yhtäläiset oikeudet vanhempainlomiin kuin muillakin pareilla. (Tätä kirjoitettaessa syksyllä 2006 perheen sisäinen adoptio ei ole vielä samaa sukupuolta oleville pareille Suomessa mahdollinen, joten sosiaaliset vanhemmat eivät ole automaattisesti oikeutettuja vapaisiin.) TKY:n intresseissä on, että vanhempainkustannukset jakautuvat tulevaisuudessa yhteiskunnassamme mahdollisimman tasan mies- ja naisvaltaisille aloille. Toivottavaa on, että isät käyttäisivät nykyistä enemmän mahdollisuuksiaan vanhempainvapaisiin. Tällä hetkellä Suomessa isien osuus käytetyistä vanhempainvapaista on vain 3-5%.

#### ASENNEJUMPPAA

Erään killan bilemainoksissa on aina lähinnä vähäpukaisia naisia, pitäisikö jonkun puuttua asiaan ja jos kyllä, niin kenen ja miten?

Olet työryhmässä, jonka puheenjohtaja heittelee alatyylisiä kommentteja yhdelle toiselle ryhmän jäsenelle. Kyseinen ryhmän jäsen vaikuttaa kiusaantuneelta asiasta, mutta ei sano kuitenkaan mitään. Miten sinä toimit?

### 4. Seksuaalinen tasa-arvo

Ei-heteroseksuaaliset ihmiset kohtaavat todennäköisesti ylioppilaskunnassa toimiessaan samoja ongelmia kuin muissakin työpaikoissa ja yhteisöissä. Kun ihminen kertoo samaa sukupuolta olevasta kumppanistaan, hänen usein oletetaan kertovan seksuaalisesta suuntautumisestaan eikä niinkään puoliosastaan. Samoin homoseksuaalisuuden saatetaan nähdä jotenkin erityisesti määrittävän henkilön identiteettiä, kun taas heteroseksuaalisuus näyttäytyy normina eikä oikeastaan ollenkaan seksuaalisena suuntautumisena. Myös yliopistoyhteisössä esiintyy sekä suoraa että tahatonta syrjimistä ja loukkaavaa kohtelua seksuaalisia vähemmistöjä kohtaan. Esimerkiksi hauska vitsi saattaa loukata jota kuta ja vähintään tuo ulkopuolisuuden tunteen.



Kenenkään ei myöskään ole pakko kertoa seksuaalisesta suuntautumisestaan eikä vaikenemista pidä ihmetellä. Kertomisen täytyy kuitenkin olla sosiaalisesti mahdollista ja jokainen TKY:n toimija voi itse olla edistämässä moninaisuusmyönteistä ilmapiiriä mielipiteillään ja asiallisella käytöksellä.

Puheenjohtaja ja pääsihteeri ovat erityisesti vastuussa moninaisuusmyönteisestä työympäristöstä omalla esimerkillään.

## ASENNEJUMPPAA

Mieti oman kiltasi tai alayhdistyksesi ilmapiiriä. Uskotko, että samaa sukupuolta oleviin pareihin ei kiinnitetä/kiinnitettäisi erityistä huomiota killan muiden jäsenten toimesta? Entä voiko esimerkiksi vuosijuhlissa pukeutua ristiin eli miten miesten pukua käyttävään naiseen suhtauduttaisiin?

Työkaverisi kertoo ronskia homovitsiä kovaan ääneen. Vitsi on sinusta mauton. Reagoitko asiaan jotenkin? Entä jos tiedät vitsin kertojan olevan itse homo, muuttuuko suhtautumisesi?

## 5. Ikä

Puhuttaessa ylioppilaskunnasta työyhteisönä usein korostetaan sen nuorekkuutta. Tarkkana pitäisi olla siitä, ettei tämä nuorekkuuden korostaminen käänny ikäsyrynnäksi esimerkiksi uusia työntekijöitä rekrytoidessa. Ikäeroja työyhteisössä ei myöskään pitäisi yrittää häivyttää, vaan sen sijaan arvostaa eri ikäisten työntekijöiden mukanaan tuomia taitoja.

Se, että ylioppilaskunnassa kannustetaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy monen ikäisiin työntekijöiden. Lasten hoidon ohella ylioppilaskunnan työntekijät saattavat hoitaa myös muita läheisiään, kuten esimerkiksi ikääntyviä vanhempia. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla on huolehdittava seuraajien perehdyttämisestä ja niin sanotun hiljaisen tiedon siirtämisestä. Sama pätee nuorempiin työntekijöihin, joista monen työsuhde kestää vain muutaman vuoden (esimerkiksi sihteerit.) TKY:n toimijoiden mahdollisuuteen yhdistää työskentely ylioppilaskunnassa ja opiskelu on myös kiinnitettävä erityistä huomiota. Mikäli opintojen ja ylioppilaskuntatoiminnan yhdistäminen on vaikeaa, on myös riskinä, että opintoaikojen rajausten myötä toimijoita ei enää tulevaisuudessa löydy entiseen tapaan.

Vaikka suuri osa opiskelijoista onkin nuoria, niin kehitettäessä heille palveluita ja järjestettävä toimintaa on pidettävä mielessä opiskelija-aineksen heterogeenisyys myös iän osalta. Kaikki opiskelijat eivät ole 20-vuotiaita eivätkä lapsettomia.

## ASENNEJUMPPAA

Olet valitsemassa uutta kulttuurisihteeriä. Yksi valintatoimikunnan jäsenistä on valmis hylkäämään yhden hakijan siksi, että hän on 42 -vuotias. Kyseinen hakija on ehdottomasti kaikista ansioitunein tehtävään. Miten reagoit?

Yksi ylioppilaskunnan työntekijöistä on jäämässä osa-aikaeläkkeelle, millä kaikilla tavoilla asia koskee työyhteisöä?



## 6. Monikulttuurisuus

TKY palvelee myös TKK:n ulkomaalaisia opiskelijoita ja TKY:n toimijat kohtaavat työssään eri kulttuuriaustoista kotoisin olevia opiskelijoita. Onnistuneella kulttuurien kohtaamisella voi olla kauaskantoisia seurauksia ulkomaalaisten opiskelijoiden sopeutumiseen ja TKY:n toimijoiden kykyyn työskennellä jatkossa monikulttuurisissa työyhteisöissä. Ylioppilaskunta voikin toimintansa ja ilmapiirinsä kautta vaikuttaa sekä maahanmuuttajiin kohdistuviin asenteisiin että ulkomaalaisten opiskelijoiden viihtymiseen, sopeutumiseen ja yhteisöllisyyden tunteeseen. Ulkomaalaisten ja suomalaisten opiskelijoiden välisen vuorovaikutuksen edistämiseksi tiedotus on tärkeässä asemassa. Järjestettäessä tapahtumia on tärkeää, että niistä tiedotetaan myös englanniksi. Vastuu tästä kuuluu TKY:n viestintäsektorin ohella kaikille muillekin tapahtumia järjestäville tahoille. Ylioppilaskunnassa ei suvaita rasistista toimintaa tai käyttäytymistä ja sellaista havaitessa siihen osataan puuttua.

Monikulttuurisuus tuo joskus mukanaan tilanteita, joissa kulttuurit törmäävät. Ongelmien ilmetessä niiden ratkaiseminen vaatii molemminpuolista vuorovaikutusta ja keskustelua. Ulkomaalaiset opiskelijat eivät ylipäättänsä pysty sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan ilman jatkuvaa vuorovaikutusta paikallisiin ihmisiin. Mahdollisuus kohdata opiskeluaikana erilaisista kulttuuriaustoista kotoisin olevia ihmisiä antaa kuitenkin teekkareille myös paljon valmiuksia jatkuvasti kansainvälistyvään työelämään ja yhteiskuntaan. TKY:n jäsenet voivat siten tulevaisuudessa toimia edelläkävijöinä ja esimerkkeinä kehitettäessä yhteiskuntaamme suvaitsevampaan suuntaan.

### ASENNEJUMPPAA:

Naapurissasi asuva ulkomaalainen opiskelija jättää aina roskapussin talonne edustalle sen sijaan, että hän veisi sen hieman kauempana olevaan jätesäiliöön. Mistä tämä voi johtua? Mitä sinä voit tehdä?

Olet mukana työryhmässä, jossa on kahdeksan suomalaista ja yksi suomea hallitsemaan ulkomaalainen opiskelija. Suomalaiset opiskelijat puhuvat lähes jatkuvasti keskenään suomea. Tiedät, että osalle suomalaisista työryhmän asioista englanniksi keskusteleminen on hankalaa. Miten reagoit tilanteeseen?

Erään killan kiltalehdessä on lähes joka numerossa rasistisia vitsejä. Huomautat asiasta kiltalehden päätoimittajalle. Päätoimittajan vastauksessa sanotaan, että kyseisen kaltaisella huumorilla on killassa pitkät perinteet. Miten suhtaudut päätoimittajan vastaukseen, mitä seuraavaksi voisit tehdä?

## 7. Kaksikielisyys

Suomi on kaksikielinen maa ja oikeus käyttää omaa äidinkieltään kuuluu perustuslaillisiin oikeuksiin. TKY pyrkii tarjoamaan tärkeimmät palvelut sekä suomeksi että ruotsiksi. Avoimista työpaikoista ja hallinnon opiskelijaedustajapaikoista tiedotetaan aina myös ruotsiksi. Edunvalvontatyössä otetaan huomioon sekä kaksikieliset, suomenkieliset että ruotsinkieliset opiskelijat.

TKY rohkaisee työntekijöitään ja luottamustehtävissä toimivia käyttämään ruotsin kieltä ja kehittää sellaista ilmapiiriä, että ylioppilaskunnan ruotsinkieliset jäsenet uskaltavat lähestyä



Ylioppilaskuntaa omalla äidinkielellään. TKY voi tarjota toimijoilleen mahdollisuuksia kohentaa toisen kotimaisen taitoaan esimerkiksi toimimalla yhteistyössä Teknologföreningenin kanssa.

## ASENNEJUMPPAA

Olet hallituksen aamukoulussa, joka venyy ja venyy. Hallituksen ainoa ruotsinkielinen jäsen käyttää puheenvuoroissaan äidinkieltään. Suomenkielinen hallituskollega ärähtää kiireisenä: ”eikö voitaisi puhua kaikki suomea, jotta täältä päästäisiin nopeammin lähtemään?” Miten sinä reagoit?

Olet valitsemassa uutta sosiaalipoliittista sihteeriä. Hakijoista ansioitunein puhuu haastattelussa hieman heikosti suomea, mutta vastaa kysymyksiin asiantuntevasti ja sujuvasti ruotsiksi. Saako hakijan kielitaito vaikuttaa valintaan?

## 8. Esteetön ylioppilaskunta

Terveystilasta, sairaushistoriasta tai vammaisuudesta riippumatta jokaisella ihmisellä on oikeus hyvinvointiin ja syrjimättömyyteen. Esteettömyys tarkoittaa sellaista ympäristöä, jossa kaikki ihmiset –niin vammaiset kuin vammattomatkin –pystyvät toimimaan yhdenvertaisesti riippumatta ominaisuuksistaan tai elämäntilanteistaan. Vammaisuus, terveydentila tai sairaushistoria eivät saa perusteettomasti vaikuttaa rekrytoitaessa TKY:lle työntekijöitä. Jokaisella on oikeus olla kertomatta sairaudestaan, vammaisuudestaan tai terveydentilastaan, mikäli kertomiseen ei ole erityisiä perusteluja. Sosiaalipoliittinen sektori pitää yhteyttä TKK:n vammaisyhdyskuntaan ja vaikuttaa siten osaltaan korkeakoulun esteettömyyden edistämiseen.

Suunniteltaessa uusien tilojen rakentamista tai kehitettäessä palveluita tai tiedotusta lähtökohtana on oltava, että ne ovat yhtä lailla kaikkien saatavilla riippumatta esimerkiksi apuvälineistä tai liikuntakyvystä. Tiloja rakennettaessa niistä tehdään siis automaattisesti esteettömiä eli ei rakenneta esimerkiksi erillisiä sisäänkäyntejä liikuntavammaisille. Esteettömyys on myös niidenkin etu, joita se koskee vain väliaikaisesti (esimerkiksi lastenrattaiden tai kainalosauvojen kanssa liikkuvat.) Fyysisen ympäristön esteettömyyden ohella esteettömyys tarkoittaa kuitenkin myös hyviä näkemis- ja kuulemisolosuhteita. Näkövammaisille tärkeitä ovat selkeät värikontrastit ja hyvä yleisvalaistus, kuulovammaisille taas riittävän lyhyt kaiunta-aika. Kuulovammaisia varten ylioppilaskunnalla olisi hyvä olla siirrettävä induktiosilmukka, jota myös kyllä ja alayhdistykset voivat lainata. TKY:n nettisivut on muokattava sellaisiksi, että ne ovat näkövammaisten luettavissa.

Kaikille avoimet ylioppilaskunnan tilaisuudet pyritään järjestämään esteettömissä tiloissa. Ylioppilaskunnassa kannustetaan kiltoja ja alayhdistyksiä järjestämään esteetöntä toimintaa ja tarpeen vaatiessa koulutetaan toimijoita.

## ASENNEJUMPPAA

TKY:n edustajistoon on valittu yksi näkövammaisen edustaja. Miten informaation välittämisestä huolehditaan hänen kohdallaan ja kenen vastuulla se on?

Mitä kaikkia esteettömyysnäkökulmia kiltojen on otettava huomioon toiminnassaan?



## 9. Suunnitelman arviointi ja seuranta

Tasa-arvosuunnitelma jaetaan aina uudelle edustajistolle, uudelle hallitukselle ja työntekijöille. Suunnitelma on saatavissa TKY:n internetsivuilta ja sihteeristön koneiden työtilasta samasta kansioista muiden henkilöstöasioiden yhteydestä.

Suunnitelma päivitetään kahden vuoden välein aina sosiaalipoliittisen linjapaperin hyväksynnän jälkeen.

## 10. TKY:n sosiaalipoliittisen linjan 2006-2008 tasa-arvo -osuus

Kanta:

TKY:n on edistettävä toiminnassaan tasa-arvoa, suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden ymmärtämistä. TKY tiedostaa, ettei ole olemassa "keskiverto-opiskelijaa". Kaikessa päätöksenteossa ja valmistelussa on otettava huomioon tasa-arvonäkökulma, ja päätösten tasa-arvovaikutuksia on seurattava. TKY edistää kaksikielisyyden toteutumista niin edunvalvonta-, tiedotus- kuin palvelusektoreilla.

Tausta:

Opiskelijat ovat moninaisia ja keskenään erilaisissa elämäntilanteissa. Esimerkkinä moninaisuuden kunnioittamisesta toimii kaksikielisyyden edistäminen ylioppilaskunnassa. Oikeus käyttää omaa äidinkieltä kuuluu perustuslaillisiin oikeuksiin.

Kanta:

TKY pyrkii varmistamaan perusopiskelijana ja jatko-opiskelijana TKK:lla opiskelevien jäseniensä tasa-arvoisen kohtelun kaikessa toiminnassaan niin jäsenpalveluiden, edunvalvonnan kuin myös sekä TKY:n ja TKK:n toimielimiä koskevan edustuksellisuuden osalta.

Tausta:

Jäsenien tasavertainen kohtelu on kirjattu TKY:n arvoihin, joten jokaisen poikkeuksen tulisi olla erittäin hyvin perusteltu.

Kanta:

Erilaisista kulttuuritaustoista lähtöisin olevat opiskelijat rikastuttavat TKY:n toimintaa, ja tätä sanomaa on vietävä myös muuhun yhteiskuntaan.





Tausta:

Suomalainen yhteiskunta ja varsinkin akateeminen maailma kansainvälistyy voimakkaasti. Onnistuneeseen kulttuurien väliseen kohtaamiseen on siten panostettava.

Kanta:

Mahdollisuuksien tasa-arvon on toteuduttava TKY:n toiminnassa.

Tausta:

Mahdollisuuksien tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua esimerkiksi TKY:n eri virkoihin. Nykyisin mahdollisuuksien tasa-arvolla tarkoitetaan myös peruslähtökohtien tasoittamista yhteiskunnassa niin, että esimerkiksi kenelle tahansa kustannetaan ilmainen koulutus yliopistossa riippumatta tulotasosta; vain osaaminen ratkaisee.

Kanta:

TKY edistää korkeakouluyhteisön ohella tasa-arvoa myös työelämässä. Suomeen tulee luoda järjestelmä, jossa vanhemmuuden kustannukset jaetaan tasan kaikkien alojen työnantajien kesken tai katetaan valtion taholta. Sukupuolten väliset palkkaerot on myös pikimmiten korjattava.

Tausta:

Vanhemmuuden kustannusten epätasainen jakautuminen on merkittävä syy siihen, miksi nuorten naisten on vaikea saada vakituista työpaikkaa. Vanhemmuuden kustannuksilla tarkoitetaan työnantajalle työntekijän lapsesta koituvia kuluja. On arvioitu, että nämä kulut ovat lasta kohden yleensä 7 000 - 10 000 euroa. Muissa pohjoismaissa kulut on tasattu kaikkien työnantajien kesken ja esimerkiksi Ruotsissa on jo pitkään toiminut malli, jossa kaikki työnantajat maksavat 2,2 % palkkasummasta nk. vanhemmuuden vakuutusta.

Lähde: Unioni Naisasiainliitto, SYL