

Vastuullinen vuorovaikutus yliopistoyhteisössä – Helsingin yliopiston ohje

Epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen

Helsingin yliopisto sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Yliopisto haluaa olla edelläkävijä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja moninaisuutta kunnioittavan ilmapiirin luomisessa. Yliopisto tunnistaa ja poistaa käytäntöjä ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta. Arvostamme moninaisuutta, ja meille on tärkeää, että työ- ja opiskeluyhteisössämme työskentely, opiskelu ja osallistuminen on jokaiselle mahdollista riippumatta taustasta tai mistään henkilöön liittyvästä ominaisuudesta. Edistämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä inklusiivista yliopistoyhteisöä suunnitelmallisesti toimenpiteillä, jotka löytyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmistamme.

On tärkeää, että jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on mahdollisuus tuntea olevansa tervetullut yliopistoyhteisön jäseneksi omana itsenään. Jokainen yhteisön jäsen on vastuussa turvallisemman tilan luomisesta toisille. Siksi meillä on yhteiset periaatteet, joita noudatamme aina, kun kohtaamme toisiamme ja olemme vuorovaikutuksessa.

Toimi sensitiivisesti. Yliopistoyhteisössä toimii monenlaisia ihmisiä. Älä tee oletuksia tai yleistyksiä toisten ulkoisesta olemuksesta äidinkielestä, alkuperästä, uskonnosta tai uskonnottomuudesta, vakaumuksesta, terveydentilasta, toimintakyvystä, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, tai muusta taustasta. Kunnioita jokaisen itsemäärittely- ja määrittelemättömyysoikeutta eli oikeutta päättää ja kertoa itse, kuka ja millainen on.

Kunnioita ja ole ystävällinen. Arvosta muita yhteisön jäseniä ja heidän kokemuksiaan. Kunnioita jokaisen omia rajoja. Ethän esimerkiksi kommentoi loukkaavasti tai koske toiseen ilman lupaa. Jos toimintasi koetaan loukkaavaksi, pyydä anteeksi ja keskustele asiasta avoimesti. Älä tuomitse toisen erheellistä käyttäytymistä, vaan ota asia rohkeasti ja asiallisesti puheeksi hänen kanssaan.

Ole rohkea, anna ja ota vastaan palautetta. Osa on harjoitellut sensitiivistä puhe- ja toimintatapaa jo pidemmän aikaa, ja osa on matkan alussa. Tärkeintä on asenne ja halu oppia toimimaan sensitiivisesti. Voimme yhdessä luoda luottamusta ja rohkeaa, avointa

31.8.2023

keskustelukuluttuuria, jossa on mahdollista ottaa asioita puheeksi ja opetella yhdessä sensitiivisyyttä. Jos joku käyttää sanaa, joka on loukkaava tai kuvaa tilannetta väärin, korjaa se asiallisesti. Erehdyksen tehdessäsi ota palaute vastaan, esimerkiksi: "Anteeksi. Kiitos, kun korjasit". Pyri välttämään virheen toistamista.

Emme hyväksy häirintää, rasismia, ableismia emmekä syrjintää minkään henkilön ominaisuuden tai taustan perusteella kuten sukupuoli, kehon piirteet, ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto tai uskonottomuus, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Puutu. Jos havaitset häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, älä jää sivustakatsojaksi. Mene häirintää kokevan tueksi ja kerro tekijälle esimerkiksi "Tuo, mitä teit, ei ole ok."

Jos koet tai havaitset häirintää, syrjintää tai epäasiallista käytöstä, kerro asiasta esihenkilöllesi, opettajallesi, tilaisuuden järjestäjälle, HR-päällikölle, työsuojeluvaltuutetulle, luottamusmiehelle tai häirintäyhdyshenkilölle.

Ohjeet

Työntekijälle, väitöskirjatutkijalle ja apurahatutkijalle

Jos joudut kohdelluksi epäasiallisesti, ota asia kyseisen henkilön kanssa puheeksi ja pyydä häntä lopettamaan. Kyse saattaa olla siitä, että hän itse ei ymmärrä toimivansa loukkaavasti. Jos epäasiallinen käytös jatkuu, ota yhteys esihenkilöösi tai tarvittaessa hänen esihenkilöönsä. Esihenkilön tehtävä on kaikin käytettävissä olevin keinoin saada epäasiallinen kohtelu tai häirintä loppumaan. Väitöskirjatutkija voi olla yhteydessä ohjaajaan tai tohtorihjelman suunnittelijaan. Lisäohjeita Flamma-intranetissä: [Väitöskirjan ohjauksen ongelmatilanteet](#).

Jos tilannetta ei pystytä käsittelemään yksikössäsi, hae apua työ- tai opiskeluyhteisösi ulkopuolelta. Voit olla yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun, luottamusmieheen, henkilöstöpäällikköön, häirintäyhdyshenkilöön, Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi - yksikköön tai työterveyshuoltoon. Apua voi hakea siltä taholta, jonka itse kokee luontevimmaksi.

Jos koet häirintää somessa, [yliopiston some-suosituksista](#) löytyy toimintaohjeita.

31.8.2023

Parhaiten asia selviää, kun osapuolet ovat itse mukana asian selvittämisessä ja käsittelyssä. Epäasialliseen käytökseen puuttumisessa on tärkeää kysyä, miten syrjintää tai häirintää kokenut haluaa ulkopuolisten puuttuvan asiaan. Prosessissa kunnioitetaan asianomaista ja hänen kokemustaan selvittämällä ensin hänen toiveensa. Työntekijä voi ottaa tukihenkilön mukaan tapaamisiin.

Opiskelijalle

Jos joudut kohdelluksi epäasiallisesti, ota asia kyseisen henkilön kanssa puheeksi ja pyydä häntä lopettamaan. Kyse saattaa olla siitä, että hän itse ei ymmärrä toimivansa loukkaavasti.

Jos koet, että toinen opiskelija kohtelee sinua epäasiallisesti, ota yhteyttä kyseisen kurssin opettajaan, koska opetustilanteissa kurssin opettaja on ensisijainen vastuuhenkilö myös ongelmatilanteissa.

Jos koet epäasiallista kohtelua opiskelijoiden vapaa-ajan tapahtumissa, voit ottaa yhteyttä ensisijaisesti HYY:n häirintäyhdyshenkilöön tai oman osakuntasi tai järjestösi häirintäyhdyshenkilöön.

Jos koet epäasiallista kohtelua henkilökunnan jäsenen taholta, voit ottaa yhteyttä opintoasiainpäällikköön, koulutusohjelman johtajaan tai yliopiston häirintäyhdyshenkilöön.

Parhaiten asia selviää, kun osapuolet ovat itse mukana asian selvittämisessä ja käsittelyssä. Epäasialliseen käytökseen puuttumisessa on tärkeää kysyä, miten syrjintää tai häirintää kokenut haluaa ulkopuolisten puuttuvan asiaan. Prosessissa kunnioitetaan asianomaista ja hänen kokemustaan selvittämällä ensin hänen toiveensa. Opiskelija voi ottaa asian selvittämiseen liittyviin tilanteisiin tukihenkilön mukaan.

Esihenkilölle

Esihenkilöllä on velvollisuus seurata työyhteisöä ja tukea henkilöstöä havaitsemissaan haastavissa tilanteissa. Saadessaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta mitä kautta hyvänsä, esihenkilön tulee selvittää tilanne ja ryhtyä tarpeen mukaan toimenpiteisiin. Epäasialliseen käytökseen puuttumisessa on tärkeää kysyä, miten syrjintää tai häirintää kokenut haluaa ulkopuolisten puuttuvan asiaan. On tärkeää kunnioittaa asianomaista ja hänen kokemustaan selvittämällä ensin hänen toiveensa.

Esihenkilö vastaa tilanteen selvittämisestä. Esihenkilö voi saada tähän tukea henkilöstöpäälliköltä tai Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksiköstä. Esihenkilön

31.8.2023

tulee kuulla osapuolia puolueettomasti ja selvittää tapahtumien kulku. Esihenkilö kutsuu osapuolet tapaamisiin, joista voidaan kirjata ylös oleelliset seikat. Keskusteluissa sovitaan toimenpiteistä ja seurannasta. Esihenkilön tehtävä on varmistaa, että sovitut toimenpiteet tehdään ja huolehtia seurannasta.

Opettajalle, opintoasiainpäällikölle ja koulutusohjelmajohtajalle

Jos opiskelija on yhteydessä opettajaan, opintoasiainpäällikköön tai koulutusohjelmajohtajaan ja kertoo tulleen kohdelluksi epäasiallisesti, hänellä on velvollisuus selvittää asia. Katso Flamma-intranetistä [tarkempi ohjeistus opettajan ohjeista](#).

Jos sinua syytetään epäasiallisesta kohtelusta

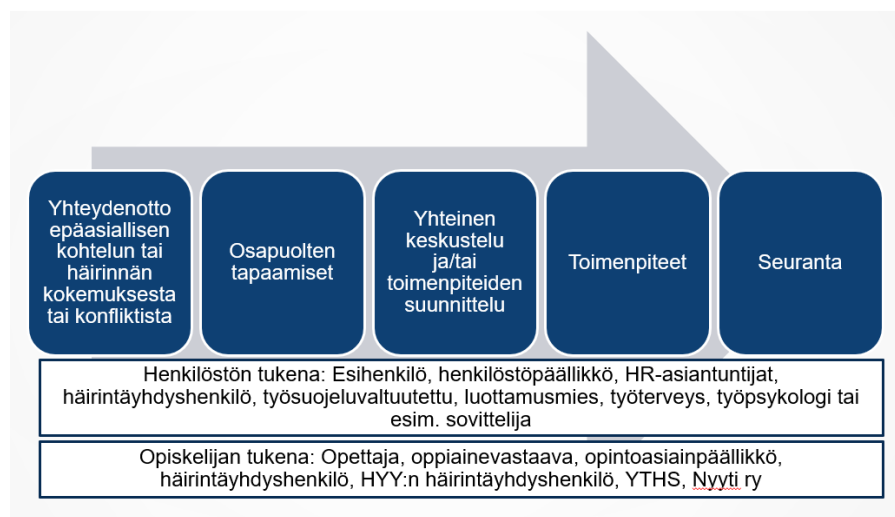
Vaikka et omasta mielestäsi olisikaan syyllistynyt kiusaamiseen tai häirintään, älä vähättele valittajan tuntemuksia vaan lopeta välittömästi epäasialliseksi kuvattu käytöksesi. Kerro esihenkilöllesi asiasta tarvittaessa. Voit myös keskustella työsuojeluvaltuutetun kanssa tilanteesta. Jos olet opiskelija, voit tarvittaessa keskustella ylioppilaskunnan tai opiskelijajärjestön häirintäyhdyshenkilön kanssa.

Yliopiston häirintäyhdyshenkilöiden rooli

Yliopiston häirintäyhdyshenkilöt neuvovat ja tukevat tilanteiden selvittämisessä.

Häirintäyhdyshenkilöiden tavoitteena on auttaa osapuolia löytämään ratkaisu haastavaan tilanteeseen, jotta vastaavanlainen tilanne ei pääsisi enää syntymään. Häirintäyhdyshenkilöt toimivat puolueettomasti.

Näin prosessi etenee



31.8.2023

Kuvateksti: Kun henkilö kertoo epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kokemuksesta tai konfliktista, hänet tavataan ja hänen kanssaan keskustellaan tilanteesta. Seuraavaksi tavataan toinen osapuoli tai muut osapuolet. Jos mahdollista, järjestetään yhteinen keskustelu ja/tai suunnitellaan toimenpiteet. Suunnitellut toimenpiteet toteutetaan. Tilannetta seurataan tapaamisissa sovitulla tavalla. Tukea voivat antaa oma esihenkilö, opettaja ja ohjaaja, henkilöstöpalvelut ja opiskelijapalvelut. Yliopiston ja ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöt auttavat ja neuvovat. Myös työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet ovat apuna. Muita auttavia tahoja ovat opintopsykologit, työterveyshuolto ja yliopistopapit.

Linkit

Flamma-intranetissä: [Työyhteisösovittelu](#)

[Some-suositukset](#)

[Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma](#)

[Eettinen ohjeistus](#)

Flamma-intranetissä: [Yliopiston järjestyssäännöt](#)

Sanasto

Vastuullinen työ- ja opiskelukäyttäytyminen

Vastuullinen työ- ja opiskelukäyttäytyminen perustuu hyviin käytöstapoihin, joihin kuuluu tervehtiminen, muiden huomioon ottaminen, kiittäminen ja tarvittaessa anteeksi pyytäminen. Hyvä käyttäytyminen lisää työn ja opiskelun mielekkyyttä parantamalla yhteistyön toimivuutta ja ilmapiiriä.

Vastuulliseen käyttäytymiseen kuuluu

- reiluus ja huomaavaisuus,
- hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus esihenkilön, opettajan, ohjaajan ja muun työ- ja opiskeluyhteisön kanssa,
- uskallus ottaa avoimesti ja rakentavasti vaikeat asiat esille niiden kanssa, joita asia koskee,
- rakentava tapa antaa ja vastaanottaa palautetta,
- erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen,
- olla luottamuksen arvoinen pitää kiinni lupauksista.

Epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen, syrjintä ja häirintä

Jokaisessa yhteisössä syntyy ajoittain ihmisten välisiä ristiriitoja, mutta kaikki ristiriidat ja yhteentörmäykset eivät ole epäasiallista kohtelua tai häirintää. Epäasiallisen kohtelun ja työyhteisöihin kuuluvien jokapäiväisten ristiriitojen eroa saattaa olla vaikea tunnistaa.

Epäasiallinen kohtelu on toistuvaa kiusaamista, häirintää, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Myös yksittäinen teko voi olla epäasiallista kohtelua tai kiusaamista.

Epäasiallinen kohtelu voi olla työ- tai opiskelutovereiden välistä, esihenkilön ja työntekijän välistä tai opettajan ja opiskelijan välistä. Näistä kuka tahansa voi kokea kiusaamista tai kiusata. Kielteisen käyttäytymisen kohteena olevan on vaikea käsitellä asiaa erityisesti silloin, jos tekijä pystyy käyttämään kohteeseen valta-asemaansa.

Kiusaamista on esimerkiksi

- kun henkilöä nöyryytetään tai loukataan toistuvasti
- kun henkilön sosiaalisia suhteita rajoitetaan, hänen kanssaan ei puhuta eikä hänen tervehdyksiinsä vastata
- kun henkilön mainetta loataan, levitetään juoruja tai tehdään naurunalaiseksi
- kun henkilölle ei anneta työtehtäviä

Kiusaamista sen sijaan ei ole

- kun työnantaja käyttää asiallisesti ja perustellusti työjohto-oikeuttaan
- kun työhön tai opintoihin liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyy ristiriitoja
- kun käsitellään tehtävään tai työhön liittyviä ongelmatilanteita työntekijöiden kesken
- kun esihenkilö ohjaa työntekijän työkyvyn arvioon
- kun työtehtäviä muutetaan ja muutoksista on keskusteltu työntekijän kanssa
- kun opintosuoritus arvioidaan ja siitä annetaan asiallista mutta korjaavaa palautetta
- kun yliopisto asiallisesti ja perustellusti ohjeistaa opiskelijaa asianmukaisesta käytöksestä tai käyttää kurinpitovaltaansa opiskelijaa kohtaan

Häirintää on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on yksi syrjinnän muodoista. Kiellettyä on sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, jonka seuraukset ovat loukkaavia.

31.8.2023

Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työ- tai opiskelukaverin nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää on henkilön sukupuoleen liittyvä ei-toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä ei välttämättä ole luonteeltaan seksuaalista. Seksuaalinen häirintä taas tarkoittaa ei-haluttua seksuaaliluonteista fyysistä, sanallista tai muuta käyttäytymistä.

Syrjintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, seksuaalisen suuntautumisen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, uskonnon, mielipiteen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Esimerkiksi, kun opettaja kieltäytyy ohjaamasta tiettyyn kansallisuuteen kuuluvia opiskelijoita. Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan. Myös ohje tai käsky syrjiä on syrjintää.

Rasismi

Rasismi voi ilmetä vihapuheena, syrjintänä, väkivaltana ja/tai näennäisen neutraaleina käytäntöinä, jotka tosiasiaassa sulkevat ulos osan ihmisistä. Rasisminvastainen työ yliopistossa edellyttää, että vähemmistöön kuuluvien ihmisten kokemuksia kuullaan ja että myös rakenteellisiin epäkohtiin puututaan. Rasisminvastaisuuden edistäminen tarkoittaa, että yliopisto tiedostaa ja tunnistaa sekä pyrkii aktiivisesti purkamaan syrjiviä asenteita ja toimintatapoja, joita ilmenee myös yliopistossa.

Yhteystiedot

Voit kysyä apua ja kertoa kokemastasi näille tahoille:

- oma esihenkilösi,
- oman yksikkösi henkilöstöpäällikkö,
- työsuojelupäällikkö,
- työsuojeluvaltuutetut,
- luottamusmiehet,
- työterveyshuolto,
- Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö (hrd@helsinki.fi),
- opintoasioiden lakimies,

31.8.2023

- opintopsykologit,
- [HYYn häirintäyhdyshenkilöt](#) tai oman osakuntasi tai järjestösi häirintäyhdyshenkilö
- [YTHS](#),
- [Nyyti ry](#),
- Yliopistopapit

Yliopiston häirintäyhdyshenkilöt

- Timo Valtonen, timo.valtonen@helsinki.fi, p. 23553
- Terhi Somerkallio, terhi.somerkallio@helsinki.fi, p. 24292