



Sateenkaariopiskelijoiden turvallisempi opiskelukokemus - vinkkikortit korkeakouluyhteisölle



13.11.2025, päivitetty 26.10.2026



Alkusanat

Nämä vinkkikortit on koonnut opiskelijoiden mielenterveysjärjestö Nyyti ry:n QueerMieli – Sateenkaariopiskelijoiden mielenterveyden edistämisen hanke (2024–2026). Nämä vinkkikortit on julkaistu loppuvuodesta 2025 ja niitä täydennetään mahdollisuuksien mukaan hankkeen aikana. Kokonaisuus on rakennettu niin, että voit tutustua kaikkiin vinkkikortteihin tai valita itseäsi ja omaa toimenkuvaasi puhuttelevat kortit. Yleisiin periaatteisiin tutustumista suosittelemme lämpimästi kaikille.

Kannustamme lukijoita tutustumaan myös muihin aiheeseen liittyviin materiaaleihin.

Korttien työstössä on hyödynnetty hankkeen parissa kerättyä tietoa ja kokemuksia, sekä sidosryhmistä ja verkostoista koottuja ajatuksia ja ideoita. Olemme hyödyntäneet sateenkaari-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimijoiden aiemmin koostamia materiaaleja, ja soveltaneet niitä korkeakouluympäristöön. Hankkeen vertaistoiminnassa ja tapahtumissa kohdattujen opiskelijoiden kanssa käydyt keskustelut, tekemämme Vähemmistöstressi ja syrjinnän kokemukset korkeakouluissa -kysely, sekä yhteiset pohdinnat sateenkaariopiskelijajärjestöjen aktiivien kanssa ovat tuoneet vahvaa lhbtqa+ -opiskelijoiden ääntä mukaan työstöön. Osana turvallisemman opiskelukokemuksen kuvausta järjestimme myös keväällä 2025 ilmiöpöytäpäivän, jossa korkeakoulujen strategisen johdon ja päätöksenteon, opiskelijajärjestöjen, sekä korkeakoulujen ja opiskelijaterveydenhuollon henkilöstön edustajat pääsivät yhteisen keskustelun avulla pohtimaan ja muotoilemaan näitä keinoja sateenkaariopiskelijoiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kiitämme siis teitä jokaista näkemyksillänne, ideoillanne ja unelmillanne vinkkikorttien koostamiseen osallistunutta.

Ja kiitos myös juuri sinulle lukija toiminnastasi sateenkaariopiskelijoiden turvallisemman opiskelukokemuksen ja yhdenvertaisuuden edistämisen eteen!



Sisällys

Sateenkaariopiskelijoiden turvallisempi opiskelukokemus – vinkkikortit korkeakouluyhteisölle.....	1
Alkusanat.....	2
Perusasiat haltuun.....	6
Peruskäsitteet ja terminologiat.....	6
Yhdenvertaisuus ei tarkoita samanlaista kohtelua.....	7
Korkeakoulun rakenteet ja normit vaikuttavat.....	7
Vähemmistöstressin merkitys hyvinvoinnille	8
Oma rooli ja vaikutusvalta.....	8
Kieli rakentaa todellisuutta.....	9
Tiedon puute ei oikeuta välinpitämättömyyteen.....	9
Turvallinen tila ei synny itsestään.....	9
Elämä on jatkuvaa oppimista	10
Yleiset periaatteet	11
Oletan moninaisuutta	12



Pyrin välttämään olettamasta.....	13
Kunnioitan oikeutta itsemäärättelyyn	14
Pyrin inklusiiviseen kielenkäyttöön.....	15
Uskallan puhua moninaisuudesta.....	16
Tunnistan sananvapauteen liittyvän vastuun.....	17
Vältän mikroaggressioita	18
Vinkkejä eri tilanteisiin.....	19
Opetustyö.....	20
Opiskelijapalvelut ja -ohjaus.....	23
Työharjoittelu.....	25
Kansainvälisyys	27
Tilat ja järjestelmät.....	29
Korkeakoulun johto.....	31
Henkilöstöjohtaminen korkeakoulussa	33
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu	35
Tiedonkeruu ja palautekanavat	36
Uusien opiskelijoiden vastaanottaminen	37



Opiskelijajärjestöjen toiminta.....	39
Opiskelijoiden ja työntekijöiden edunvalvonta	41
Opiskelijaterveydenhuolto	42
Viestintä	44
Puuttuminen epäasiallisen käytöksen tilanteisiin	45
Lisämateriaalit ja loppusanat.....	49
Lisämateriaaleja	50
Kiitokset	53



Perusasiat haltuun

Tässä ovat keskeiset perusasiat, jotka jokaisen korkeakoulussa työskentelevän olisi hyvä tietää ja ymmärtää:

Peruskäsitteet ja terminologiat

Seksuaalinen suuntautuminen – ketä kohtaan ihminen tuntee romanttista ja/tai eroottista vetovoimaa (esim. homo-, bi-, hetero- ja panseksuaalisuus), huomioiden myös se, että kaikki ihmiset eivät koe tai kokevat vain vähän romanttista ja/tai eroottista vetovoimaa (aseksuaalisuus ja aromanttisuus).

Sukupuoli-identiteetti – kokemus omasta sukupuolesta (esim. nainen, mies, muunsukupuolinen, sukupuoleton).

Sukupuolen ilmaisu – miten ihminen ilmaisee sukupuoltaan (esim. pukeutuminen, eleet, ääni).

Cis-sukupuolinen – ihminen, jonka sukupuoli-identiteetti vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Transsukupuolinen tai transihminen – ihminen, jonka sukupuoli-identiteetti ei vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Muunsukupuolinen – ihminen, jonka sukupuoli-identiteettiin kuuluu sekä mieheyttä että naiseutta, jotakin sen väliltä tai tyystin tämän binäärisen jaon ulkopuolelta.

Intersukupuolisuus – joukko synnynnäisiä kehon variaatioita, joissa kehon sukupuolitetut piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonitoiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset.



Intersektionaalisuus – ymmärrys siitä, että ihmisillä on monia päällekkäisiä ja risteäviä identiteettejä ja ominaisuuksia tavalla, joka vaikuttaa heidän kokemuksiinsa ja valta-asemaansa erilaisissa konteksteissa. Kontekstisidonnainen ymmärrys erilaisten rakenteiden ja positoiden tuottamista haavoittuvuuksista ja hierarkioista ihmisten ja ryhmien välillä.

Vähemmistöstressi – jatkuva stressitila, joka aiheutuu monen vähemmistöön kuuluvan kohdalla väkivalta- ja syrjintäkokemusten, syrjinnän pelon sekä ulkopuolisuuden tunteen kokemuksesta.

Erilaisia aiheeseen liittyviä identiteettejä on loputtomasti, eikä niitä kaikkia tarvitse osata voidakseen ottaa sateenkaariteemoja puheeksi. Netistä löytyy erilaisia ja erikielisiä sateenkaarisanastoja, suomeksi esim. Setan ja Valtioneuvoston verkkosivustoilta.

Yhdenvertaisuus ei tarkoita samanlaista kohtelua

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että jokainen saa tarpeidensa mukaista kohtelua, joka ei ole välttämättä samanlaista kaikille.

Lhbtq+-ihmiset voivat kohdata esteitä tai syrjintää, joita cis- ja heteroihmiset eivät kohtaa. Tämä voi näkyä mm. oletuksina, ohittamisena, mikroaggressioina tai rakenteellisena syrjintänä.

Korkeakoulun rakenteet ja normit vaikuttavat

Kuten muukin yhteiskunta, myös korkeakouluyhteisöt ovat usein hetero- ja cisnormatiivisia: helposti oletetaan tai pidetään lähtökohtana, että kaikki ovat heteroita ja samastuvat syntymässä määriteltyyn sukupuolensa. Lisäksi voi esiintyä oletuksia siitä, että kaikki kokevat eroottista ja romanttista vetoa muihin (allonormatiivisuus), oletuksia kahdenvälisistä yksiavioisista romanttis-seksuaalisista suhteisista (mononormatiivisuus) ja romanttis-seksuaalisten rakkaussuhteiden ensisijaistamista



(amatonormatiivisuus) tai oletuksia siitä, että kaikkien ihmisten keholliset piirteet ovat yksiselitteisen nais- tai miestyypilliset (endonormatiivisuus). Tämä voi näkyä esim. lomakkeissa, opetussisällöissä, vessoissa ja pukuhuoneissa tai puhetavoissa. Ulkopuolistavat normit voivat myös liittyä esim. toiminnallisuuteen, ihonväriin, kieleen, kulttuuriin, vakaumukseen tai luokkaan.

Vähemmistöstressin merkitys hyvinvoinnille

Vähemmistöihin kuuluvat opiskelijat voivat kokea vähemmistöstressiä, joka kumpuaa omista tai ympäristössään havaitusta toistuvasta syrjivästä tai muuten ulkopuolistavasta kohtelusta. Tämä aiheuttaa syrjinnän pelkoa ja heikentynyttä luottamusta muihin. Aiemmat kielteiset kokemukset eivät aina liity korkeakouluyhteisöön, vaan esim. vapaa-ajalle tai aikaisempiin koulutusasteisiin. Vähemmistöstressi vaikuttaa sekä fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin ja opiskelukykyyn. Vähemmistöstressistä huolimatta on mahdollista voida hyvin, mutta kokemukset voivat edellyttää työstämistä ja itselle sopivien suojakeinojen löytämistä.

Oma rooli ja vaikutusvalta

Riippumatta asemastasi korkeakouluyhteisössä, olet osa sen toimintakulttuuria ja vaikutat siihen. Kunnioittamalla jokaisen oikeutta itsemäärittelyyn ja yhdenvertaiseen kohteluun, sekä puolustamalla kanssaihmiä mahdollisissa syrjintätilanteissa, voit vaikuttaa yhteisönne ilmapiiriin ja sen myötä sekä henkilöstön että opiskelijoiden hyvinvointiin.



Kieli rakentaa todellisuutta

Antamalla moninaisuuden näkyä viestinnässä ja kielenkäytössä, myös he, jotka kuuluvat vähemmistöön voivat tuntea itsensä edustetuksi, huomioituksi ja tärkeäksi osaksi yhteisöä. Inklusiivinen kielenkäyttö voi olla neutraalia, tai moninaisuutta eksplisiittisesti puhuttelevaa. Kielenkäyttöön liittyy paljon valtaa: sanavalinnoilla voidaan vahvistaa tai purkaa normeja.

Tiedon puute ei oikeuta välinpitämättömyyteen

Kaikkea ei voi tietää etukäteen. Ammatillinen ote kuitenkin edellyttää, että perusasioista otetaan ennakoivasti selvää, jotta vähemmistöön kuuluvat eivät joutuisi jatkuvasti opettajan rooliin saadakseen yhdenvertaista kohtelua. Siitä huolimatta jokainen välillä erehtyy tai joutuu myöntämään tietämättömyyttään. Näin käydessä tai palautetta saadessa, kannattaa ottaa vastuu oppimisesta ja korjata toimintaansa.

Turvallinen tila ei synny itsestään

Ihmisoikeudet, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät lait sekä turvallisemman tilan periaatteet määrittelevät meidät samanarvoisiksi ja yhdenvertaisiksi. Ne yksinomaan eivät kuitenkaan vielä takaa sitä, että tämä kaikkien kohdalla toteutuisi. Siksi on tärkeä oppia tarkastelemaan etuoikeuksia, tunnistamaan syrjintää ja puuttumaan eriarvoiseen kohteluun – myös mikroaggressioihin. Turvallisuutta rakentaa myös yksilön oikeus itse määritellä, kuka ja millaisissa tilanteissa saa hänestä mitään tietoa.



Elämä on jatkuvaa oppimista

Suhtaudu lempeästi omaan ja toisten keskeneräisyyteen – se on avain uuden oppimiseen sekä rohkeuteen yrittää, antaa ja ottaa vastaan palautetta. Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen liittyvät normit ja puhettavat elävät paikassa ja ajassa – ole valmis päivittämään tietojasi ja oivaltamaan uutta. Kouluttaudu, seuraa asiantuntijatahoja, lue tutkimuksia ja kuuntele vähemmistöjen omia ääniä.



Yleiset periaatteet



Oletan moninaisuutta

- ✓ Pyrin tarkastelemaan mahdollisia oletuksiani. Olettaminen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa on inhimillistä – sillä tavalla jäsennäimme ja ennakoimme erilaisia tilanteita. Oletukset perustuvat kuitenkin usein yleistyksiin, ja voivat siksi mennä pieleen: ne saattavat tehdä meistä näkymättömiä tai pienempiä, kuin mitä todellisuudessa olemme.
 - ✓ Olen tietoinen tekemistäni oletuksista, enkä anna niiden rajoittaa sitä, että kohtaan ihmisiä kokonaisvaltaisesti ja moninaisuuden tunnistaen.
- ✓ Pyrin olettamaan moninaisuutta kaikissa tilanteissa. Jos paikalla on ryhmä ihmisiä, vähemmistöihin kuuluvia ja/tai heidän läheisiään on useimmiten läsnä, vaikei se olisikaan näkyvää tai ääneen lausuttua. Moninaisuus myös koskettaa jollakin tavalla kaikkia meistä: jokainen meistä on ainutlaatuinen yhdistelmä erilaisia ominaisuuksia ja identiteettien kerroksia.
 - ✓ Kouluttaudun kulttuurisensitiivisistä kohtaamisesta ja antirasismista aktiivisesti. Reflektoin oman etnisen, uskonnollisen ja kulttuurisen taustani vaikutusta asemaani ja toimintaani korkeakoulumaailmassa.
- ✓ Pyrin luomaan ilmapiiriä, jossa ihmiset voivat turvallisesti korjata mahdolliset virheelliset heihin kohdistuvat oletukset.
 - ✓ Kysyn lisää, kuuntelen ja kunnioitan jokaisen oikeutta itsensä määrittelyyn.
 - ✓ Otan ennakoivasti selvää moninaisuusteemoista ja näkökulmista niin, etteivät vähemmistöön kuuluvat joudu jatkuvasti toimimaan muiden opettajina.
 - ✓ Osoitan ystävällisyyttä ja hyväksyntää, sekä annan tilaa kasvulle ja oppimiselle.
 - ✓ Rohkaisen muita ihmisiä korjaamaan minua silloin, kun toimin virheellisten oletusten mukaisesti. Reagoin vastaanottavaisesti silloin, kun minua korjataan.



Pyrin välttämään olettamasta...

- ✓ ...että kohtaamallani henkilöllä on tietty sukupuoli-identiteetti, tai että hän samastuu siihen sukupuoleen, joka hänelle syntymähetkellä määriteltiin.
- ✓ ...että kohtaamallani henkilöllä on tietty seksuaalinen suuntautuminen.
- ✓ ...millaisia ihmissuhteita kohtaamallani henkilöllä on tai millaisia ihmissuhteita hän tavoittelee.
- ✓ ...että jonkun identiteetti – sateenkaareva tai ei – määritteli kokonaan hänen elämänsä: mitä hän tekee, ajattelee, arvostaa, tavoittelee, välttää tai pelkää. En oleta toisten ihmisten osaamista, kiinnostuksen kohteita tai muita ominaisuuksia sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella.
- ✓ ...että toisesta voi kysymättä varmuudella tietää hänen toimintakyvystään, osaamisestaan, tai kokemustaustastaan.
- ✓ ...että kaikki kokevat turvalliseksi tai tarpeelliseksi puhua omien identiteettiensä kerroksista. Kunnioitan rajoja, annan tilaa jokaiselle olla avoin siinä määrin kuin hän kokee mukavaksi.



Kunnioitan oikeutta itsemäärittelyyn

- ✓ Kunnioitan toisten identiteettejä.
 - ✓ Ymmärrän, että oma olemassaoloni ja oikeuteni yhdenvertaiseen kohteluun ei ole toisten mielipiteistä kiinni – ja sama koskee myös muita.
 - ✓ Pidän mielessä, että identiteetit ovat moniulotteisia ja muuntuvia, ja että osalla identiteettityö vie aikaa. Voin kunnioittaa toista, vaikka en täysin ymmärtäisi tai pystyisi samastumaan hänen kokemukseensa.
 - ✓ Pysin muistamaan ihmisten itsestään kertomia merkityksellisiä asioita heidän identiteetistään, ja puhuttelemaan heitä näiden identiteettien mukaisella tavalla.
- ✓ Puhuttelen ihmisiä heidän itse ilmoittamallaan nimellä, ja opin olemaan käyttämättä heistä vanhentuneita nimiä.
- ✓ Viittaan ihmisiin heidän itse ilmoittamillaan pronomineilla tai neutraalilla they/hen-pronominilla.
- ✓ Tiedostan, että tottuminen tuntemansa henkilön uuteen nimeen tai pronominin käyttöön voi viedä aikaa. Jos alussa erehdyn, pyrin olemaan ihminen, jonka korjaaminen tuntuu turvalliselta.
 - ✓ En siirrä erehdyksestäni tuntemaani huonoa omaatuntoa toisen kannettavaksi. Pahoittelen erehdystäni ja siirryn eteenpäin, pyrkien jatkossa muistamaan asian paremmin.
 - ✓ Ymmärrän, että toisen identiteetin kunnioittaminen on vastuullisen vuorovaikutuksen ja mielen hyvinvoinnin kannalta olennaisempaa kuin se, että saan kertoa mahdolliset omat mielipiteeni sukupuolen moninaisuudesta.



Pyrin inklusiiviseen kielenkäyttöön

- ✓ Seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen ja ihmissuhteiden moninaisuudelle inklusiivinen kielenkäyttö voi tilannekohtaisesti tarkoittaa
 - ✓ Neutraaleja ilmaisuja, kuten esim. "Arvoisat vieraat!", "juristi", "kumppani". Erityisesti puhutellessani ryhmää ihmisiä, suosin neutraaleja ilmaisuja sukupuolittavien ilmaisujen sijaan.
 - ✓ Avoimia kysymyksiä, kuten "Ketkä kuuluvat perheeseesi?", "Millaisia tärkeitä ihmissuhteita sinulla on?", "Miten määrittelet sukupuolesi?".
 - ✓ Toisen itsemäärittelyä vahvistavaa kielenkäyttöä, esim. "Kerro terveisiä vaimollesi!", "Kerroit olevasi genderfluid, mitä se sinulle tarkoittaa?"
 - ✓ Moninaisuuden eksplisiittisesti näkyväksi tuominen. Kovin normatiivisessa ympäristössä neutraalit ja korkean abstraktiotason ilmaisut eivät välttämättä takaa sitä, että vähemmistöstressistä kuormittunut kokisi turvallisesti ottaa puheeksi omia kokemuksiaan. Siksi on tärkeää, että esim. turvallisemman tilan periaatteissa, kyselyissä ja arkikielessä myös valtavirtaistetaan vähemmistöihin viittavia termejä. Moninaisuuden näkyväksi tekeviä ilmaisuja ovat esim. "pari- tai monisuhde" ja "kaikki sukupuolet" tai erilaisten identiteettimääreiden sanoittaminen erikseen.
 - ✓ Sensitiivistä kysymistä. Henkilökohtaisten kysymysten kohdalla on tärkeä olla huomaavainen ja tiedostaa, että osalle vastaamiseen sisältyy arviointia siitä, onko tilanne turvallinen. Esim. asiakaspalvelussa, vastaanottotilanteessa tai kyselyissä on hyvä läpinäkyvästi avata, miksi tiettyjä asioita kysytään ja millaisia tulkintoja vastausten perusteella tehdään.



Uskallan puhua moninaisuudesta

- ✓ Uskallan mainita erilaisia vähemmistöryhmiä puheessani ja nostaa heidän kokemuksiaan monipuolisesti. Tuon esille haasteiden lisäksi myönteisiä kokemuksia ja hyviä asioita. Varon vahvistamasta stereotyyppisiä käsityksiä, idealisoimasta, eksotisoimasta tai asettamasta yksittäisiä yksilöitä edustamaan kokonaisia ryhmiä.
- ✓ Uskallan puhua seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen ja suhteiden moninaisuudesta. Minun ei tarvitse tietää kaikkea tai osata kaikkia termejä, mutta otan selvää perusasioista erilaisia verkossa olevia resursseja hyödyntäen.
- ✓ Tiedostan, että kielenkäyttö on sidonnaista aikaan, paikkaan ja kontekstiin, ja että eri termeihin voi eri ihmisillä liittyä erilaisia merkityksiä. Voin tarvittaessa kysyä, mitä tietty termi toiselle merkitsee. Jos tilanne on turvallinen ja luottamuksellinen, voin kysyä tarkentavia kysymyksiä toisten kokemuksista.
- ✓ Vältän käyttämästä tahallani vanhentuneita, solvaavia tai ladattuja sanoja.
- ✓ Pidän mielessä, että erehtyminen on inhimillistä – niin itseni kuin muiden kohdalla. Olen avoin palautteelle, kun mokaan.



Tunnistan sananvapauteen liittyvän vastuun

- ✓ Tiedostan, että sananvapauden kanssa tulee myös vastuu.
- ✓ Osaan sananvapauttani käyttäessä huomioida muitakin perustavanlaatuisia oikeuksia. Tällaisia on esim. yksityiselämän suoja, yhdenvertaisuus, uskonnonvapaus ja oikeus henkilökohtaiseen turvallisuuteen. Tiedostan, että kielenkäyttö vaikuttaa ilmapiiriin ja ihmisten hyvinvointiin.
- ✓ Saan ilmaista mielipiteitäni, mutta yhtä lailla mielipiteitäni saa myös kyseenalaistaa. Erimielisyydet ja ristiriidat eivät sinällään ole vaarallisia. Hetkeksi siirtyminen epä mukavuusalueelle voi jopa syventää ymmärrystä, luottamusta ja kokemusta turvallisemmasta tilasta.
- ✓ Tunnistan, että sanavapaus liittyy myös vallankäyttöön. Satuttava vuorovaikutus hiljentää ihmisiä ja lopulta vähentää sananvapautta yhteiskunnassa.
- ✓ Tarkastelen sananvapauden käyttämistä myös normitietoisin silmälasein. Tiedostan oman roolini ja mahdollisen auktoriteettiasemani merkityksen siihen, mitä sanomisistani seuraa. Varmistan, että muutkin, myös haavoittuvammassa asemassa olevat, saavat äänensä kuuluviin.



Välttämättömät mikroaggressioiden

- ✓ Opin tunnistamaan ja välttämään mikroaggressioita eli tahallisia tai tahattomia kommentteja tai tekoja, jotka ylläpitävät tai vahvistavat syrjiviä stereotyyppioita. Esimerkkejä tällaisista ovat
 - ”En olisi ikinä uskonut, että olet trans.”
 - ”Kaikki miehet ja mieheksi itsensä identifioivat.”
 - ”Vapaasti saa olla homo, kunhan ei vahingoita muita.”
 - ”Puhutpa hyvin suomea, vaikka olet ruskea.”
 - ”Hänhän on menestynyt, vaikka istuu pyörätuolissa.”
 - ”En voisi ikinä itse olla monisuhteessa, sillä rakastan kumppaniani niin paljon.”
- ✓ Olen avoin palautteelle. En vähättele toisen kokemusta silloin, jos minua huomautetaan mikroaggressiosta, vaikka yritin olla kohtelias tai vilpittömästi utelias.
- ✓ Ymmärrän, että vaikka tarkoitukseni ei ollut millään tavalla paha, toiselle arjessa toistuvat, toiseuttavat tai eksotisoivat kommentit ja teot aiheuttavat ulkopuolisuutta ja kuormitusta.



Vinkkejä eri tilanteisiin



Opetustyö

- ✓ Tarkastelen normitietoisesti opetukseni sisältöjä. Käyn läpi käyttämäni opetusmateriaalit normitietoisten linssien läpi, sateenkaarinäkökulmat huomioiden. Huomioin, että sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen ja ihmissuhteiden moninaisuus voi opiskelijalle tulla vastaan tulevaisuuden työelämässä esim. asiakaskunnan, työyhteisön tai sidosryhmien kautta.
 - Jos oma alani liittyy ihmisiin ja heidän tarpeisiinsa ja kohtaamiseen – huomioidaanko opetuksessa sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen ja suhdemuotojen moninaisuus? Entä erilaiset toimintakyvyt, etniset, sosioekonomiset tai vakaumukselliset taustat, tai ihmiset, jotka kuuluvat samaan aikaan moneen vähemmistöön?
 - Jos moninaisuutta ei ole kurssikirjoissa huomioitu, millä tavoin voin tuoda sitä mukaan niin, ettei vastuu tästä jää vähemmistöön itse kuuluville opiskelijoille?
 - Puhutaanko vähemmistöistä yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti, vai vähätellen tai stereotypioita vahvistaen?
 - Voin tuoda moninaisuusteemoja esille opetussisällöissä esim. ajankohtaisten uutisten tai sateenkaarevuuteen liittyvien teemapäivien avulla. [Teemapäiviä on listattuna esim. Setan verkkosivustolla.](#)
- ✓ Tarkastelen normitietoisesti opetustilanteita.
 - Miten oletukset osapuolten taustoista tai sukupuolesta vaikuttavat opetustilanteiden vuorovaikutukseen? Onko kaikkien turvallista tuoda esille omia ajatuksiaan, havaintojaan tai kokemuksiaan, joutumatta vähätellyksi?



- Onko opetus saavutettavaa? Osaanko tehdä lain oikeuttamat kohtuulliset mukautukset yksilöllisiin järjestelyihin oikeutetuille opiskelijoille? Miten voin ennakoivasti parantaa opetuksen ja viestinnän saavutettavuutta esim. liikuntarajoitteisille, neurovähemmistöön kuuluville tai aistiherkille opiskelijoille?
- Suunnittelemalla kaikille esteettömiä opiskelutiloja ja toteuttamalla opetusta saavutettavasti voidaan vähentää yksilöllisten järjestelyjen tarvetta ja helpottaa niin opiskelijoiden kuin opettajien työkuormaa.
- En nosta joukosta yksittäistä opiskelijaa olettamani ominaisuuden pohjalta, tai alleviivaa hänen mahdollista eroavaisuuttaan muista ryhmän opiskelijoista. Vältän myös asettamasta vähemmistöön kuuluvia opiskelijoita tilanteisiin, jossa he joutuvat selittämään omaa identiteettiänsä, puolustamaan yhdenvertaisia oikeuksiaan tai yksilöinä edustamaan kokonaista vähemmistöryhmää.
- ✓ Muistan puheessani huomioda, että sateenkaari-ihmiset ovat yhtä lailla läsnä opetustilassa kuin sen ulkopuolella.
 - ✓ En puhu opiskelijoista sukupuolittain, vaan käytän esim. nimeä tai sanaa ”opiskelija”. En jaa opiskelijoita ryhmiin sukupuolen perusteella, tai ylläpidä opiskelijoiden jakoa sukupuolitettuihin ryhmiin.
 - ✓ Tuon opetuksessa esille myönteisiä esimerkkejä moninaisuudesta. Tarjoan oppimateriaaleja, joissa sukupuolen, seksuaalisuuden ja ihmissuhteiden moninaisuus tulee näkyväksi ja monipuolisesti kuvatuksi.
- ✓ Tuon opetuksessani näkyväksi oppilaitoksemme turvallisemman tilan periaatteita.
 - ✓ Sanoittamalla turvallisemman tilan periaatteita muistutamme yhteisistä käytännöistä, moninaisuuden olettamisesta, keskeneräisyyden sallimisesta, erehdysten inhimillisyydestä ja mahdollisuudesta oppia jatkuvasti uutta.
 - ✓ Puutun loukkaavaan kielenkäyttöön ja kiusaamiseen. Uskallan puuttua lempeästi ja rakentavasti myös niissä tilanteissa, joissa en ole aivan varma, onko tapahtunut loukannut jotakuta paikalla olijaa. Mahdollisia lähestymistapoja voi olla:



”Hei, mikä homma?”, ”Voitko tarkentaa, mitä tarkoittit?” tai sen toteaminen, että ennakoluulot, stereotyypioiden toistaminen tai toisten kustannuksella vitsailu eivät edistä yhteisen keskustelun päämäärää.

- ✓ Ulotan turvallisemman tilan periaatteet ja niiden noudattamisen myös verkko-opiskelualustoille. Muistutan opiskelijoita yhteisestä vastuusta turvallisemman tilan periaatteiden toteutumiseksi ja satuttavaan käytökseen puuttumiseksi myös verkkoympäristöissä.
- ✓ Annan ja otan vastaan palautetta toista kunnioittaen.
 - ✓ Hyväksyn omaa keskeneräisyyttäni opettajana, ja luotan että minunkin erehdyksiäni annetaan anteeksi. Kerron, että minua on turvallista korjata.
 - ✓ Kysyn kurssipalautteessa myös opetustilanteiden ilmapiiristä.
 - ✓ Pyydän palautetta opetussisällöistä kollegoilta, opiskelijoilta tai tarvittaessa esim. sateenkaariopiskelijajärjestöiltä liittyen moninaisuuden huomioimiseen.
- ✓ Pyydän työnantajaltani opastusta, koulutuksia tai tilaisuuksia pohdinnalle siitä, miten työpaikallamme voidaan työskennellä inklusiivisuuden edistämiseksi.
- ✓ Opettajana tiedostan käyttäväni julkista valtaa työssäni muistaen, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön sekä hyvän hallinnon periaatteiden velvoittavan myös minua.



Opiskelijapalvelut ja -ohjaus

- ✓ Pyrin ennakoivasti kiinnittämään huomiota lhbtq+ -opiskelijoita ja muihin vähemmistöihin kuuluvia koskeviin mahdollisiin haasteisiin ja erityistarpeisiin. Otan selvää vähemmistöstressin vaikutuksista hyvinvointiin ja opiskelukykyyn.
- ✓ Osaan tarvittaessa ohjata opiskelijoita eteenpäin tukipalveluihin ja sateenkaariystävällisille palveluntarjoajille.
- ✓ Huomioin ja työstätän mahdollisia omia ennakkoluulojani ja stereotyyppisiä käsityksiäni esim. siitä, kuka on soveltuva millaisiin tehtäviin. Tiedostan että suomalainen työelämä on tutkimusten mukaan sukupuolisegregoitunut ja kuinka myös erilaiset ennakkoluulot vaikuttavat ihmisten eri aloille ohjautumiseen. Yritän aktiivisesti purkaa sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä normeja omassa ohjaustyössäni.
- ✓ Osaan tunnistaa ja auttaa purkamaan sisäistettyä itsesyrjintää. Sisäistetty itsesyrjintä voi tuottaa kielteisiä käsityksiä omista kyvyistä ja mahdollisuuksista, ja johtaa niin alisuoriutumiseen, kuin täydellisyyden tavoitteluun. Tuen opiskelijoita kohti realistisia tavoitteita ja itsemyötätuntoista suhtautumista omaan itseen ja opiskeluun. Teen ohjauksessani näkyväksi opiskelijan onnistumisia ja vahvuuksia.
- ✓ Toimin esimerkkinä osoittamalla tukeni yhdenvertaisuudelle.
 - ✓ Uskallan ottaa lhbtq+ -teemoja puheeksi työpaikalla.
 - ✓ Ryhdyn toimeen häirinnän, loukkaavan kohtelun ja syrjinnän ennalta ehkäisemiseksi.
 - ✓ Osoitan, että kanssani on turvallista ottaa puheeksi lhbtq+ -teemoja, esim. käyttämällä sateenkaariavainnauhaa, sateenkaarisymboleja työhuoneessani, tai muulla oheisviestinnällä.



- ✓ Varmistan, että oppilaitoksessamme on hallinnollisia rutiineja transihmisten tukemiseksi mahdollisimman sujuvassa transitiossa kampuksella, esim. nimenvaihdon osalta. Olemme avoimia kuuntelemaan, millaista tukea transitiossa olevat opiskelijat kaipaavat ja sovellamme tukea sen mukaan.



Työharjoittelu

- ✓ Harjoittelujaksoja ohjaavana opettajana otan selvää vähemmistöstressin vaikutuksista hyvinvointiin.
 - ✓ Tiedostan, että vähemmistöön kuuluvat opiskelijat saattavat kokea syrjinnän pelkoa harjoittelujaksoon ja tulevaan työuraan liittyen. Lhbtia+ -ihmisillä huoli voi liittyä esim. siihen, voiko harjoittelupaikalla olla avoimesti oma itsensä, kunnioittavatko työyhteisö ja asiakkaat harjoittelijan identiteettiä ja nimeä, tai onko työpaikalla sukupuolivähemmistöille turvallisia wc- ja pukeutumistiloja.
- ✓ Viestin opiskelijoille, että kanssani voi ottaa puheeksi harjoittelujaksoon liittyviä huolia, myös vähemmistöstressiin liittyen.
 - ✓ Jos opiskelija tuo esiin huolia liittyen syrjinnän pelkoon tai kohtuullisten mukautusten huomiointiin harjoittelupaikalla, en vähättele huolta. Olen valmis keskustelemaan tästä opiskelijan kanssa. Sanon ääneen, että kukin tarvitsee yksilöllisen määrän tukea harjoittelujakson aikana, ja se on täysin ok.
 - ✓ Pohdin opiskelijan kanssa yhdessä ratkaisuja työharjoittelujakson tekemiseksi turvallisesti: miten ja mitä puolia itsestään hän kokee tarpeelliseksi ja turvallisesti tuoda näkyväksi työharjoittelupaikallaan. Jos esim. opiskelijan oppilaitoksen antamassa sähköpostiosoitteessa on väärä nimi, vaihtoehtona voi olla yksityisen sähköpostin käyttäminen työharjoittelupaikkojen kontaktoimisessa.
 - ✓ Olen mahdollisessa ongelmatilanteessa opiskelijan tukena. Opiskelija saattaa haluta selvittää ongelmatilanteen itsenäisesti, mutta hän saattaa myös kaivata apuani tilanteen ymmärtämiseksi tai ratkaisemiseksi harjoittelupaikan kanssa.



- ✓ Muistutamme harjoittelupaikalle annettavissa ohjeissa harjoittelijan perehdyttämisestä myös työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sekä turvallisemman tilan periaatteisiin, mikäli tällaisia on.
 - ✓ Muistutamme ohjeissa rutiininomaisesti, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien syrjintäkiellot ovat yhtä lailla työpaikoilla voimassa ja koskevat myös työharjoittelijoita.



Kansainvälisyys

- ✓ Kansainvälisiä opinto-/harjoittelujaksoja ja opiskelijavaihtoja ohjaavana ammattilaisena otan selvää vähemmistöstressin vaikutuksista hyvinvointiin. Huomioin myös, että kotimaastaan eroavassa kulttuuriympäristössä oleva kansainvälinen opiskelija voi kokea moninkertaista vähemmistöstressiä.
- ✓ Olen sensitiivinen sille, että eri ympäristössä kasvaneelle tavat puhua moninaisuudesta voivat erota siitä, mihin olen itse tottunut.
 - ✓ Sateenkaarevuutta saatetaan sanoittaa eri tavoilla eri kulttuureissa ja yhteisöissä, eivätkä suomalaiset tai euroamerikkalaiset tavat ole ainoita tai ”oikeita” tapoja käsitteellistää omaa identiteettiä.
- ✓ Huomioin, että kohdemaan turvallisuustilanne voi näyttäytyä hyvin erilaisena sateenkaarivähemmistöön kuuluvalla opiskelijalle kuin valtaväestöön kuuluvalla. Tämä koskee sekä Suomeen saapuvia kansainvälisiä opiskelijoita että Suomesta toiseen maahan lähteviä.
 - Osalle sateenkaarevista opiskelijoista opiskeluvaihto voi olla ensimmäinen mahdollisuus identiteettityölle sellaisessa ympäristössä, jossa voi irrottautua omasta kasvuympäristöstä ja -kulttuurista: olla ikään kuin uudella tavalla anonymi tai määritellä itsensä puhtaalta pöydältä. Osa saattaa vaihdon ajaksi tehdä tietoisin valinnan piilottaa osia identiteetistään, joiden jakaminen vaihtoaikana ei tunnu turvalliselta, mahdolliselta tai omien vaihtojakson tavoitteiden kannalta suositeltavalta.
- ✓ Selvitän ja tarvittaessa täydennän yhdessä opiskelijan kanssa hänen tietojaan opiskeluvaihdon kohdemaista, kumppanuuskorkeakouluista ja kansainvälisistä harjoittelupaikoista. Tarpeellisiin tietoihin voi liittyä myös kohdemaan



ihmisoikeustilanne. Lähtömaan tilanteesta selkeästi poikkeava tai epävakaakaan ihmisoikeustilanne voi vaatia myös yhteistä pohdintaa opiskelijan kanssa keinoista, joilla hän voi varmistaa omaa turvallisuuttaan kohdemaassa sekä mahdollisia turvallisia tahoja, joiden puoleen kääntyä tuen saamiseksi, jos joutuu häirinnän tai väkivallan kohteeksi vaihdon aikana.

- Tietoa maakohtaisesta ihmisoikeustilanteesta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille löytyy kansainvälisiltä kattojärjestöiltä:
 - [ILGA World:n tietopankki](#)
 - [ILGA-Europe:n sateenkaarikartta](#)
 - [TGEU:n verkkosivusto](#)
 - Järjestöjen verkkosivustoilta löytyy myös tietoa paikallisista jäsenjärjestöistä.
- [Ulkoministeriön ohjeet rikoksen uhriksi ulkomailla joutuneille](#). Huomioithan, että avun pyytäminen paikalliselta viranomaiselta ei välttämättä ole turvallista tai mahdollista vähemmistöön kuuluville.



Tilat ja järjestelmät

- ✓ Käytämme toiminnassamme (palveluissa, tehtävissä, tutkimuksissa) sukupuolisensitiivisiä ja moninaisuutta huomioivia lomakkeita.
 - ✓ Vältämme tarpeettomien tietojen keräämistä. Jos kysymme sukupuolesta, harkitsemme, onko kyseisessä yhteydessä oleellista juridinen sukupuoli vai sukupuoli, jossa opiskelija haluaa tulla nähdyksi ja kohdatuksi.
 - ✓ Vaihtoehtoina käytämme vähintään nainen/mies/muu/en halua kertoa.
- ✓ Kehitämme yhdessä järjestelmätoimittajien kanssa käyttämiämme tietojärjestelmiä niin, että ne kunnioittavat opiskelijoiden itsemäärittelyoikeutta. Moninaisuudelle sensitiiviset tietojärjestelmät tukevat valitun nimen käyttöä ja auttavat henkilökuntaa kohtaamaan opiskelijoita kunnioittavasti.
 - ✓ Tiedostamme itsemäärittelyn kunnioittamisen ja kohdatuksi tulemisen tärkeyden mielen hyvinvoinnin kannalta. Kaikilla ei ole käytännön syistä (esim. talous, lainsäädännölliset esteet) mahdollisuutta virallisesti muuttaa nimeänsä tai vahvistaa sukupuoltansa oman identiteettinsä mukaiseksi. Jokaisella opiskelijalla on kuitenkin tasa-arvolain mukaan oikeus tulla kohdatuksi omassa sukupuoli-identiteetissään.
 - ✓ Mikäli tietojen korjaaminen edellyttää palvelupisteellä käymistä, järjestämme asiointin tavalla, joka kunnioittaa opiskelijan/asiakkaan yksityisyyttä.
 - ✓ Sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyydensuojaan kuuluva henkilötieto. Yksityisyydensuojan vuoksi korkeakouluilla ei ole oikeutta kysyä opiskelijoilta juridisesta sukupuolesta poikkeavia sukupuolitietoja niin, että



vastaaminen olisi pakollista yhdessä henkilötietojen kanssa. Tiedotamme kuitenkin opiskelijoille oikeudesta itse toimittaa tämä tieto sekä oikeudesta tulla siinä kunnioitetuksi.

- ✓ Huolehdimme siitä, että kaikista rakennuksista löytyy selkeät, kattavat, ajantasaiset ja helposti löydettävät saavutettavuus- ja esteettömyystiedot.
- ✓ Varmistamme, että jokaisessa rakennuksessa on sukupuolineutraaleja wc-tiloja (tarvittaessa myös pukeutumistiloja).
 - Sukupuolivähemmistöille turvallisten wc- ja/tai pukeutumistilojen puute tai niiden riittämättömyys saattaa altistaa syrjinnälle ja häirinnälle, tai johtaa wc-käyntien välttelyyn kampuksella. Tällöin opiskelija voi joutua pidättelemään tai olemaan juomatta kampuksella olon ajan, käymään tauolla kotonaan, tai jäämään tilaisuudesta pois. Tämä rajoittaa osallistumismahdollisuuksia ja toistuessaan tai pitkittyessään voi aiheuttaa myös terveysriskejä.
 - Sukupuolineutraaleja wc-tiloja on useammissa paikoissa jokaisessa rakennuksessa, ja ne ovat lähellä opetustiloja ja niiden sijainti kerrotaan kerros- ja rakennuskartoissa selkeästi.
 - Sukupuolineutraaleja wc- tai pukeutumistiloja eivät korvaa esteettömät wc- tai pukeutumistilat, vaan liikkumisesteettömät vaihtoehdot varataan ensisijaisesti niitä tarvitseville.
 - Kaikki yksittäiset wc:t ovat pääsääntöisesti sukupuolineutraaleja.



Korkeakoulun johto

- ✓ Tiedostamme, että korkeakouluyhteisön inklusiivisuus on työ- ja opiskeluhyvinvoinnin kannalta olennainen asia. Ihmisoikeuksien, seksuaalioikeuksien ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on sidoksissa sosiaalisesti kestävään kehitykseen, ja tunnistamme siksi korkeakoulujen vastuun näiden edistämisessä.
 - ✓ Kirjaamme korkeakoulumme strategiaan, arvoihin ja opetusta ohjaaviin linjauksiin selkeät sitoumukset yhdenvertaisuuteen ja ihmisoikeuksiin. Tarkastelemme, miltä nämä asiakirjat näyttävät vähemmistöihin kuuluvien näkökulmasta.
- ✓ Edistämme oppilaitoksena sekä työnantajana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lakien edellyttämällä tavalla, myös sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen ja ihmissuhteiden moninaisuutta huomioiden.
 - ✓ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat ajantasaisia, konkreettisia ja toimintaa aidosti ohjaavia. Luomme suunnitelmat yhdessä opiskelijoiden ja henkilöstön edustajien kanssa, ja tuomme niitä koko yhteisölle tiedoksi. Seuraamme ja arvioimme suunnitelmien toimeenpanoa.
 - ✓ Huolehdimme selkeästä työnjaosta ja vastuunjaoista: esihenkilöt, HR-toimijat ja korkeakoulun johto ovat aktiivisia toimijoita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä.
 - ✓ Varmistamme, että avainasemissa olevilla on tietoa ja valmiutta toimia, jotta yhdenvertaisuuden toteutumisen varmistaminen ei jää yksittäisten opiskelijoiden ja työntekijöiden harteille. Näiden tulee arjessaan voida luottaa avainasemissa olevien sekä korkeakoulun johdon tukeen.
 - ✓ Huomioimme yhdenvertaisuuden talousarvioissa ja varaamme riittäviä resursseja rakenteiden muuttamiseksi.



- ✓ Kehitämme aktiivisesti korkeakouluyhteisöä inklusiivisemmaksi edistämällä ja noudattamalla arjessa turvallisemman tilan periaatteita, koulutusten avulla sekä normitietoisella johtajuudella.
 - ✓ Tiedostamme, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on koulutusten järjestäjien lakisääteinen velvoite, jonka toteutuminen ei voi olla kiinni yksittäisten työntekijöiden mielipiteistä tai oma-aloitteisuudesta. Varmistamme tarvittaessa koulutusten avulla, että henkilöstöllä on tähän tarvittava osaaminen ja tuki.
 - ✓ Tarjoamme henkilöstölle ohjeistuksia moninaisuutta kunnioittavaan kielenkäyttöön.
- ✓ Meillä on rakenteita ja selkeitä toimintatapoja siihen, miten käsitellä epäasiallisen kohtelun tai syrjinnän tapauksia. Rakenteemme huomioivat niin opiskelijoiden, työntekijöiden, kuin erilaisiin sidosryhmiin kuuluvien henkilöiden toimesta tapahtuvan epäasiallisen käytöksen.
 - ✓ Viestimme selkeästi opiskelijoille ja työntekijöille siitä, keneltä pyytää apua, jos korkeakouluympäristössä kohtaa syrjintää tai häirintää.
- ✓ Teemme yhteistyötä sateenkaariopiskelijajärjestöjen tai muiden paikallisten/alueellisten sateenkaaritoimijoiden kanssa lhbtq+ -opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi korkeakoulussa.
 - ✓ Emme käytä vähemmistöön kuuluvia opiskelijoita korvauksetta konsultteina yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta edistävässä työssä ja koulutuksissa.



Henkilöstöjohtaminen korkeakoulussa

- ✓ Tunnistamme ja tunnustamme, että yhdenvertaisuuden edistäminen ja mahdollisimman laajamittainen toteutuminen edellyttää osaamista sekä henkilöstöltä että esihenkilöiltä. Vastuu on yhteinen.
 - ✓ Uskallamme ottaa aktiivisesti lhbtq+-teemoja puheeksi työpaikalla.
 - ✓ Emme edellytä yksittäisiltä, haavoittuvassa asemassa olevilta opiskelijoilta tai työntekijöiltä jatkuvaa identiteettinsä selittämistä ja ammattilaisten kouluttamista. Vahvistamme osaamistamme hankkimalla tietoa ja koulutusta tarvittaessa valtakunnallisilta tai paikallisista sateenkaaritoimijoilta.
 - ✓ Otamme perusasioita ennakoivasti haltuun. Kysymme tarvittaessa yksilökohtaisista tarpeista, mutta emme aseta yksittäistä opiskelijaa tai henkilökunnan jäsentä asemaan, jossa hän edustaa kokonaista vähemmistöryhmää.
- ✓ Tunnistamme, että henkilöstömme kokemus työhyvinvoinnista ja työyhteisön turvallisuudesta vaikuttaa myös opiskelijoihin ja koko korkeakouluyhteisöön. Varmistamme, että työyhteisömme on turvallinen paikka vähemmistöihin kuuluville työntekijöille ja työyhteisön moninaisuuden näkymiselle. Yhdenvertaisuus arvona välittyy myös rekrytointivaiheessa potentiaalisille uusille työntekijöille.
 - ✓ Meillä on ohjeistuksia siihen, miten stereotyyppisiä käsityksiä ja enakkoluuloja vältetään rekrytoinnissa tai työntekijöiden urakehityksessä.
- ✓ Esihenkilötason toimijana tuen ja mahdollistan henkilöstön yhdenvertaisuusosaamisen kehittymistä kartoittamalla osaamista, osaamisen vahvistamisen tarpeita, sekä ohjaamalla tarvittavan tiedon ja koulutuksen pariin.



- ✓ Tuemme niitä henkilöstömme jäseniä, jotka ovat aktiivisia yhteisten arvojen ja turvallisemman tilan periaatteiden edistäjiä ja puolustajia. Yhdenvertaisuuden edistämiseen sitoutuneet työntekijät voivat luottaa tukeemme myös haastavissa tilanteissa.
- ✓ Yhdenvertaisuuskoulutukset, joissa otetaan huomioon myös lhbtq+ -teemat, ovat osa henkilöstön pakollista perehdytystä. Näemme yhdenvertaisuuskoulutukset yhtä merkityksellisenä osana henkilöstömme osaamisen vahvistamista kuin esim. tietoturvakoulutukset: yhdenvertaisuuskoulutukset lisäävät henkilöstömme osaamista opiskelijoiden ja organisaation turvallisuuden vahvistamisesta.
- ✓ Tiedostamme, että yhdenvertaisuuden edistäminen korkeakouluyhteisössä ei ole mielipidekysymys tai valinnanvarainen osa työnkuvaa, vaan lakisääteinen velvoite. Tunnistamme, että yhdenvertaisuuden toteutuminen vaikuttaa opiskelijoiden ja henkilöstömme hyvinvointiin, opiskelu- ja työkykyyn sekä turvallisuuden kokemukseen.
- ✓ Meillä on hallinnollisia rutiineja transihmisten tukemiseksi mahdollisimman sujuvassa transitiossa kampuksella, esim. nimenvaihdon osalta. Olemme avoimia kuuntelemaan, millaista tukea transitiossa olevat työntekijät kaipaavat ja sovellamme tukea sen mukaan.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

- ✓ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa lausumme selkeästi sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen ja suhteiden moninaisuuden huomioimisesta opetuksessa, tapahtumissa, opiskelijahuollossa ja hallinnossa. Huomioimme eri identiteettien ja ominaisuuksien risteymien ja kerroksellisuuden merkityksen.
- ✓ Suunnitelmamme pohjautuvat opiskelija- ja henkilöstökyselyissä tehtyihin tilannearvioihin sekä yhteistyöhön sateenkaari- ja muiden opiskelijajärjestöjen kanssa.
- ✓ Kirjaamme suunnitelmiin tarvittavia konkreettisia toimenpide-ehdotuksia inklusiivisuuden parantamiseksi, myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta. Toimenpiteille kirjataan selkeä vastuunjako ja aikataulu.
- ✓ Huolehdimme siitä, että suunnitelmista ja niiden päivittämisestä tiedotetaan opiskelijoille ja työntekijöille sekä siitä, että ne ovat helposti saavutettavissa.
- ✓ Seuraamme toimenpiteiden toteutumista ja vaikuttavuutta kyselyillä ja opiskelijajärjestöjä kuulemalla.
- ✓ Pidämme mielessä, että tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, kehon sukupuolitettujen piirteiden ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Oppilaitoksissa tulee kiinnittää erityistä huomiota seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.
- ✓ Luomme korkeakoulussa erillisen kiusaamisen ja häirinnän vastaisen ohjelman, joka sisältää myös huomiota sukupuoleen, seksuaalisen suuntautumisen ja suhteiden moninaisuuteen liittyvän syrjinnän, häirinnän ja väkivallan vastustamisesta.
- ✓ Varaamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun riittävästi taloudellisia resursseja korkeakoulun budjetista.



Tiedonkeruu ja palautekanavat

- ✓ Hyödynnämme matalan kynnyksen palautekanavia (esim. anonyymit lomakkeet, häirintäyhdyshenkilöt, kurssipalautteet, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tilannearviot) epäkohtien tunnistamisessa ja tekemiemme toimenpiteiden vaikuttavuuden seuraamisessa.
- ✓ Varmistamme, että häirintäyhdyshenkilötoiminta on läpinäkyvää, luotettavaa ja laadukasta.
 - ✓ Huolehdimme, että opiskelijat ja henkilöstö saavat riittävästi tietoa häirintäyhdyshenkilötoiminnasta: miten ja keneen voi olla yhteydessä, ja miten mahdollinen prosessi ilmoituksen jälkeen etenee.
 - ✓ Huolehdimme, että häirintäyhdyshenkilöitä on riittävän monta ja mahdollisuuksien mukaan erilaisista taustoista. Erityisesti pienemmissä yhteisöissä voi olla tarpeen säännöllisin väliajoin vaihtaa häirintäyhdyshenkilöinä toimivia, jotta varmistetaan yhteydenottojen matala kynnyks.
 - ✓ Varmistamme häirintäyhdyshenkilöinä toimiville riittävän koulutuksen tehtävään, sekä tukirakenteet ilmoitusten käsittelyyn (esim. tietoturvalliset alustat, tiimi tapausten käsittelyn pohtimiseen luottamuksellisesti, työnohjaus).
- ✓ Käsittelemme seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyviä kysymyksiä ja tietoja sensitiivisesti ja vapaaehtoisuuteen perustuen.
- ✓ Osallistamme opiskelijoita myös ratkaisujen ja keinojen pohtimiseen: palautekanavissa opiskelijat voivat tehdä ehdotuksia esim. turvallisemman tilan periaatteisiin, opetusmenetelmiin, opetussisältöihin ja tapahtumien sisältöihin liittyen.



Uusien opiskelijoiden vastaanottaminen

- ✓ Uusien opiskelijoiden orientaatioon osallistuvana ammattilaisena nostan korkeakoulumme turvallisemman tilan periaatteita, häirintäyhdyshenkilötoimintaa, sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmia osaksi orientaatioisisältöjä.
 - ✓ Kutsumme orientaatioviikkojen sisältöihin mukaan paikallisia sateenkaariopiskelijajärjestöjä/sateenkaarijärjestöjä esim. ständitapahtumiin tai uusien opiskelijoiden infotilaisuuksiin.
- ✓ Tutoreiden ohjauksesta vastaavana ammattilaisena huomioin sateenkaari- ja vähemmistöstressiteemat tutoreiden koulutuksessa. Pohdin yhdessä tutoreiden kanssa keinoja varmistaa aloittavien lhbtqa+ -opiskelijoiden turvallisuuden tunnetta opintojen alkuvaiheessa.
 - ✓ En vastuuta mahdollisia sateenkaarevia tutoreita muiden perehdyttämisestä sateenkaariteemoihin.
- ✓ Tutorina toimiessani tiedostan vähemmistöstressin voivan vaikuttaa lhbtqa+ -opiskelijoiden opintojen aloitukseen. Rakennan omalla toiminnallani turvallista ilmapiiriä.
 - ✓ Järjestämme sateenkaariystävällisiä ja esteettömiä tapahtumia. Pohdimme tapahtumien sisältöjä normitietoisuuden näkökulmista: vahvistavatko tekemämme valinnat haitallisia, rajoittavia tai stereotypioita vahvistavia normeja? Vältämme esim. illanvietoissa ja ryhmäytyksissä pelejä, joissa osallistujia jaetaan ryhmiin oletetun sukupuolen perusteella, tai joissa tehtävän asian huumoriarvo perustuu heteronormatiivisuuden tai cisnormatiivisuuden vahvistamiseen.



- ✓ Tunnistamme, että vähemmistöstressiä kokevalla opiskelijalla syrjinnän pelko voi vaikeuttaa itsensä tervetulleeksi ja turvassa olevaksi kokemista. Otamme aktiivisesti kaikki opiskelijat huomioon, ja varmistamme, että jokaisella on tervetullut olo korkeakouluyhteisöömme.
- ✓ Osoitan, että kanssani on turvallista ottaa puheeksi lhbtq+ -teemoja, esim. käyttämällä sateenkaariavainnauhaa, sateenkaarisymboleja vaatetuksessani, tai muulla oheisviestinnällä.



Opiskelijajärjestöjen toiminta

- ✓ Hyödynnämme opiskelijajärjestömme kaikessa toiminnassa ja tapahtumissa turvallisemman tilan periaatteita ja häirintäyhdyshenkilötoimintaa.
 - ✓ Osallistamme opiskelijoita turvallisemman tilan periaatteiden päivittämiseen/muokkaamiseen/muotoilemiseen.
 - ✓ Varmistamme, että häirintäyhdyshenkilötoiminta on läpinäkyvää, luotettavaa ja laadukasta.
 - ✓ Huolehdimme, että opiskelijat saavat riittävästi tietoa häirintäyhdyshenkilötoiminnasta: miten ja keneen voi olla yhteydessä, ja miten mahdollinen prosessi ilmoituksen jälkeen etenee.
 - ✓ Huolehdimme, että häirintäyhdyshenkilöitä on riittävän monta ja mahdollisuuksien mukaan erilaisista taustoista. Erityisesti pienemmissä yhteisöissä voi olla tarpeen säännöllisin väliajoin vaihtaa häirintäyhdyshenkilöinä toimivia, jotta varmistetaan yhteydenottojen matala kynnyks.
 - ✓ Varmistamme häirintäyhdyshenkilöinä toimiville riittävän koulutuksen tehtävään, sekä tukirakenteet ilmoitusten käsittelyyn (esim. tietoturvalliset alustat, tiimi tapausten käsittelyn pohtimiseen luottamuksellisesti, työnohjaus).
- ✓ Keräämme palautetta järjestömme tapahtumista, korkeakoulun opetuksesta ja kurssisisällöistä, ilmapiiristä kampuksella, sekä opetusohjelmista yhdenvertaisuuden ja turvallisuuden näkökulmista.
 - ✓ Mahdollistamme palautteen antamisen useampaa väylää pitkin, esim. yhteydellä yhdenvertaisuusvastaavaan tai edunvalvontatiimin koordinaattoriin, anonyymeillä kyselyillä, ilmoituslomakkeilla ja keskustelutilaisuuksilla.
- ✓ Pidämme yllä ja mahdollistamme dialogia opiskelijoiden ja henkilöstön välillä. Viemme palautetta eteenpäin henkilöstölle opiskelijoiden huomioista, ajatuksista ja huolista liittyen yhdenvertaisuuteen.



- ✓ Edistämme järjestönä yhdenvertaisuutta: vaikutamme ja teemme edunvalvontatyötä yhdenvertaisuuskysymyksissä korkeakoulun sisällä.
 - ✓ Puhumme moninaisuudesta positiiviseen sävyyn, kannatamme ja teemme yhdenvertaisuutta edistäviä aloitteita opiskelija- tai ylioppilaskunnassa.
 - ✓ Edunvalvontaa tekevät henkilömme ja tiimimme tukevat yksittäisiä opiskelijoita häirinnän ja syrjinnän tapauksissa ja ohjaavat tarvittaessa eteenpäin henkilöstölle, auttaviin palveluihin tai viranomaiselle.
- ✓ Järjestämme sateenkaariystävällisiä ja esteettömiä tapahtumia, ja huomioimme normikriittisyyden tapahtumatuotannossamme. Pohdimme tapahtumien sisältöjä normitietoisuuden näkökulmista: vahvistavatko tekemämme valinnat haitallisia, rajoittavia tai stereotypioita vahvistavia normeja?
 - ✓ Emme tee ohjelmia tai tapahtumia, jotka vahvistavat cis-, hetero- ja allonormia. Vältämme esim. illanvietoissa ohjelmanumeroita, joissa osallistujia jaetaan ryhmiin oletetun sukupuolen perusteella, tai joissa tehtävän asian huumoriarvo perustuu heteronormatiivisuuden tai cismormatiivisuuden vahvistamiseen.
 - ✓ Kiinnitämme erityistä huomiota tapahtumien esteettömyys- ja saavutettavuustietojen aikaiseen kartoittamiseen ja tiedottamiseen, järjestämme tapahtumat liikkumisesteettömissä paikoissa.
 - ✓ Tapahtumissamme on sukupuolineutraalit pukeutumis- ja wc-tilat.



Opiskelijoiden ja työntekijöiden edunvalvonta

- ✓ Toimin sen eteen, että inklusiivisuus myös sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen osalta ymmärrettäisiin työ- ja opiskeluhuvinvoinnin kannalta merkittävänä asiana.
- ✓ Toimin sen eteen, että lhbtqa+-näkökulmia pidetään mielessä, esim. korkeakouluyhteisöissä toteutettavissa hyvinvointi-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyissä.
- ✓ Peräänkuulutan osaamista lhbtqa+-teemoissa opiskelijajärjestöissä, tiedekunnissa, esihenkilöiden, johdon sekä henkilöstöhallinnon keskuudessa.
- ✓ Olen edustajana lähestyttävä myös sellaisissa asioissa, jotka liittyvät syrjintään, häirintään tai epäasialliseen kohteluun sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, seksuaalisen suuntautumisen tai suhdemuotojen moninaisuuden vuoksi. Tiedostan vähemmistöstressin merkityksen hyvinvointiin, ja osaan tunnistaa myös risteävien identiteettien ja ominaisuuksien merkityksen syrjintäkokemuksiin ja syrjinnän pelkoon.
- ✓ Vien havaittuja epäkohtia eteenpäin johtotasolle ja/tai pyydän asiassa apua opiskelijajärjestöiltä, opiskelija- tai ylioppilaskunnalta tai ammattiliitoilta.
- ✓ Esitän esimerkkejä siitä, miten voimme omassa yhteisössämme käyttää inklusiivisempaa kielenkäyttöä.



Opiskelijaterveydenhuolto

- ✓ Opiskelijaterveydenhuollon ammattilaisena vahvistan osaamistani liittyen sukupuolen, seksuaalisuuden ja suhteiden moninaisuuteen. Tunnistan ja osoitan kohtaamisissa sensitiivisyyttä vähemmistöerityisiä tarpeita kohtaan.
 - ✓ Tunnistan työssäni, että sukupuoli on erilaisista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, fysiologisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista koostuva jatkumo. Tiedostan, että nämä ominaisuudet eivät välttämättä ole keskenään yksiselitteisiä tai ymmärrettävissä binääristen sukupuoli-identiteettien kautta.
 - ✓ Tunnistan, että henkilön keholliset ominaisuudet tai anatomia eivät yksiselitteisesti määrittele hänen sukupuoltaan. Ymmärrän, että kehollisissa ominaisuuksissa voi myös olla moninaisuutta, eivätkä yksilön sukupuolitettut keholliset ominaisuudet välttämättä vastaa normatiivisia oletuksia.
 - ✓ Kysyn asiakkaan kehollisista ominaisuuksista tai anatomiasta vain silloin, kun se on hänen hoitonsa kannalta oleellista ja tarpeellista. Kun keskustelemme asiakkaan kanssa hänen kehollisista ominaisuuksistaan, puhumme selkeästi ja yksilöiden suoraan kyseisistä kehonosista asettamatta niille sukupuolimääritelmää.
 - ✓ Esitän kysymyksiä, jotka antavat tilaa asiakkaan itsemäärittelylle. Käytän asiakkaan itse käyttämiä termejä kuvaamaan häntä, hänen elämäntilannettaan ja hänen lähisuhteitaan.
 - ✓ Kysyn ainoastaan käsillä olevan asian kannalta tarpeellisia ja olennaisia kysymyksiä. Avaan myös asiakkaalle, miksi esitän kyseiset kysymykset, ja miten ne liittyvät hänen saamaansa palveluun tai hoitoon.
 - ✓ Otan puheeksi moninaisuuden huomioiden seksuaaliseen suuntautumiseen, seksuaalikäyttäytymiseen, sukupuoleen, tai ihmissuhteisiin liittyviä teemoja silloin, kun ne ovat käsiteltävän asian kannalta olennaisia.



- ✓ Vahvistan osaamistani vähemmistöstressistä ja sen vaikutuksista hyvinvointiin. Vahvistan tietoisuuttani eri identiteettien ja ominaisuuksien risteymien vaikutuksista opiskelijoihin, ja panostan kokonaisvaltaiseen työotteeseen kohtaamisissa.
 - ✓ Olen valmis kulkemaan opiskelijan rinnalla identiteettiin liittyvissä pohdinnoissa, ja tarjoamaan tukimateriaaleja asiakkaan itsenäiseen identiteettityöhön.
- ✓ Otan työssäni huomioon asiakkaiden tilanteiden ja taustan vaikutuksen kohtaamistilanteeseen. Tiedostan, että aiemmat traumaattiset elämäkokemukset, sekä toiseuttavat tai satuttavat kokemukset muissa terveydenhuollon palveluissa voivat vaikuttaa asiakkaaseen ja yhteiseen kohtaamistilanteeseemme. Lähestyn ihmisiä ja erityisesti lähisuhteita, identiteettiä, seksuaalisuutta ja kehollisuutta koskevia kysymyksiä sensitiivisesti ja moninaisuuden huomioiden.
 - ✓ Tiedostan, että jo palveluun hakeutuminen on voinut vaatia asiakkaalta paljon uskallusta ja tsemppaamista. Rakennan ja vahvistan aktiivisesti turvallista ilmapiiriä kohtaamistilanteessa esim. käyttämieni sanojen, työtilani sateenkaarisymboleiden tai muun viestinnän avulla. Validoin asiakkaan kokemuksia ja suhtaudun ymmärtävästi ja hyväksyvästi asiakkaan tunteisiin, tai niihin tilanteisiin, kun asiakas ei haluakaan kertoa jotakin tietoa itsestään.
- ✓ Kunnioitan kirjaamiskäytännöissä asiakkaan itsemäärittelyoikeutta ja oikeutta yksityisyyteen. Käytän kirjauksissa asiakkaan tapaamisessa käyttämiä termejä. Jos en tiedä millaisia termejä olisi parasta käyttää, pyrin neutraaleihin käsitteisiin. Mahdollisuuksien mukaan tarkistan kirjaukset tapaamisen aikana yhdessä asiakkaan kanssa, jolloin hän voi tarvittaessa korjata kirjauksissa käytettyjä termejä.
- ✓ Selvitän erilaisia sateenkaaritoimijoita ja sateenkaariystävällisiä palveluntarjoajia, ja ohjaan asiakkaita tarvittaessa näiden pariin.



Viestintä

- ✓ Viestiessäni toiminnastamme varmistan materiaalien saavutettavuuden.
 - ✓ Varmistan, että viestintäni on kielellisesti ja teknisesti selkeää ja saavutettavaa. Tarvittaessa vahvistan osaamistani saavutettavasta viestinnästä kouluttautumalla.
 - ✓ Arvioimme viestintämme saavutettavuutta ja myös kerromme rehellisesti viestintämme ja verkkopalveluidemme saavutettavuuden tilasta. Voimme selvittää viestintämme ja verkkopalveluidemme saavutettavuuden onnistumista tilaamalla saavutettavuustestauksen.
- ✓ Annan moninaisuuden näkyä teksti- ja kuvasisällöissä. Pysin varmistamaan, että kaikenlaisia opiskelijoita näkyy sähköisissä ja fyysisissä viestintämateriaaleissamme. Vältän stereotyyppien vahvistamista, kuten esim. vähemmistöihin kuuluvien opiskelijoiden näkymistä vain tietyn alan kuvastoissa tai vain apua tarvitsevana.
- ✓ En uusinna viestinnässä sukupuolistereotyyppioita tai cis- ja heteronormatiivisuutta. Käytän pääsääntöisesti neutraalia kieltä viestinnällisen kontekstin huomioiden.
- ✓ Voin hyödyntää erilaisia teemapäiviä sateenkaariteemojen esille tuomiseksi viestinnässämme. [Teemapäiviä on listattuna esim. Setan verkkosivustolla.](#)



Puuttuminen epäasiallisen käytöksen tilanteisiin

- ✓ Tiedostan, että epäasiallinen käytös voi olla sanallista tai sanatonta, tietoista tai tiedostamatonta satuttavaa käytöstä. Käytös voi olla epäasiallista, vaikka se ei kohdistuisi suoraan yksittäiseen henkilöön tai ryhmään, mutta luo epämukavan, ahdistavan tai vihamielisen ilmapiirin. Epäasiallista käytöstä voi olla esim. erilaiset eleet (mulkoilu, tuijottaminen, käsimerkit), kehoellinen toiminta (suostumukseton koskettaminen, liian lähelle tuleminen, matkiminen), puhe (vitsailu, haukkuminen, satuttavien normien vahvistaminen sanallisesti), sekä sosiaalisten tilanteiden rakentaminen satuttaviksi (ulkopuolelle jättäminen, juoruilu).
- ✓ Pyrin ennaltaehkäisemään epäasiallista käytöstä pitämällä esillä turvallisemman tilan periaatteita, sekä organisaatiomme erilaisia toimintaa ohjaavia linjauksia, asiakirjoja ja toimintaohjeita. Vaalin osaltani kunnioittavaa ilmapiiriä.
- ✓ Pyrin purkamaan sellaisia rakenteita ja asenteita, jotka vaikeuttavat epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamista. Varmistan, että meillä on anonyymeja ilmoituskanavia. Varmistan, että opiskelijoilla on kattavaa tietoa siitä, mitä epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamisen jälkeen tapahtuu. Huolehdin siitä, että epäasiallisesta käytöksestä ilmoittaminen on opiskelijalle turvallista, ja ettei hän ilmoituksen tehtyään joudu epäedulliseen asemaan. En syytä opiskelijaa hänen kokemastaan satuttavasta käytöksestä tai vähättele hänen kokemuksiaan.
- ✓ Rohkaisen ketä tahansa yhteisömme jäsentä opiskelijoista henkilöstöön ja esihenkilöihin puuttumaan epäasiallisen käytöksen tilanteisiin, kuten loukkaavaan vitsailuun, ulossulkemiseen ja alentavaan kielenkäyttöön. Muistutan, että vastuu turvallisesta toimintaympäristöstä on kaikkien yhteinen.



- ✓ Rohkaisen puuttumaan ja puutun itse myös sellaisissa tilanteissa, jotka vaikuttavat epäselviltä. Epämääräinen epämukavuuden tunne on riittävä syy puuttumiseen. Aina voi myös varmistaa, miten muut läsnäolijat ovat tilanteen kokeneet, esim. ”Minulle tuli epämukava olo tuosta vitsistä, miten te muut läsnäolijat tämän koitte?”.
- ✓ Muistan, että puuttuminen voi olla napakkaa ja voimakasta, lempeää ja hienovaraista tai kaikkea siltä väliltä. ”Lopeta heti, tuo on väärin!”, ”Mitäs täällä oikein tapahtuu?” tai ”Mitä tuumit, miltä jostakusta kyseiseen ryhmään kuuluvasta tuntuisi tuollainen kommentti?” ovat kaikki erisävyisiä ja yhtä lailla käyttökelpoisia puuttumisen tapoja.
- ✓ Muistan, että puuttumisen keskiössä tulee olla teko/käytös/toiminta, ja käytöksen mahdolliset seuraukset yhteisölle ja/tai niille, joita käytös loukkaa. Puuttumisen keskiössä ei ole epäasiallisesti käyttäytynyt henkilö tai hänen piirteensä.
- ✓ Tiedostan, että mahdollisten haitallisten tai satuttavien normatiivisten toimintatapojen kitkeminen vaatii sinnikkyyttä ja pitkäjänteisyyttä. Tilanne ei välttämättä ratkea yhdellä puuttumisella tai viestinnällisellä ulostulolla. Olen kärsivällinen ja johdonmukainen toiminnassani.
- ✓ Puutun epäasiallisen käytöksen tilanteisiin, vaikka en olisikaan varma keinojeni toimivuudesta. Se, etten heti löydä toimivia keinoja puuttumiseen, ei ole syy olla puuttumatta.
- ✓ Pyrin puuttumisessani johdonmukaisuuteen, selkeyteen, puolueettomuuteen ja viivytyksettömyyteen. Puuttumiseen ei tule vaikuttaa esim. henkilön tausta tai asema. Suhtaudun kaikkiin saamiini ilmoituksiin ja havaitsemiini tilanteisiin vakavasti, enkä sivuuta mitään ilmoituksia tai havaintojani. Puutun tilanteisiin mahdollisimman pian niitä havaittuani tai niistä tiedon saatuani. Muistan, että todellinen tilanne voi olla ensikäden tietoa mutkikkaampi ja monimuotoisempi.
 - ✓ Puuttuessani tilanteisiin ilmaisen puolueettomuutta antamalla jokaiselle osapuolelle mahdollisuuden tulla kuulluksi. Pyrin ensisijaisesti löytämään ratkaisun yhdessä ja yhteistyössä osapuolten kanssa. Ratkaisu tilanteelle voi olla esim. anteeksipyyntö ja lupaus käytöksen muuttamisesta jatkossa.



- ✓ Olen valmis tarvittaessa jatkotyöstämään tilannetta sen vaatimalla tavalla. Tilanteen mukaan tarpeen voi olla asian vieminen eteenpäin tai konsultointi esihenkilölle/poliisille/yhdenvertaisuusvaltuutetulle/tasa-arvovaltuutetulle/muulle soveltuvalle taholle, keskustelun jatkaminen osapuolten kanssa myöhemmin, tai osapuolten ohjaaminen ammatillisen tuen ja avun piiriin.

Yksinkertaistettu malli epäasialliseen puheeseen tai käytökseen puuttumiseksi:

1. Kerro selkeästi ja yksilöiden, mitä väärää/ei-toivottavaa henkilö on tehnyt.
 - Esim.: ”Kerroit juuri vitsin, jossa sukupuolivähemmistöön kuuluvat olivat vitsin kohteena.”
2. Kyseenalaista toiminta.
 - Esim.: ”Minusta on väärin vitsailla toisten ihmisten sukupuolesta, sillä se satuttaa muita. Se rikkoo myös turvallisemman tilan periaatteitamme.”
3. Esitä vaihtoehto toiminnalle.
 - Esim.: ”En halua, että opiskeluyhteisössämme vitsaillaan minkään vähemmistön kustannuksella. Toivon, että löydämme huumoria sellaisista tilanteista ja teemoista, joista vitsailu ei loukkaa muita.”
4. Tarvittaessa: Jos henkilö ei ole vastaanottavainen palautteelle, tunnusta toisen tunne ja osoita ymmärrystä.
 - Esim.: ”Huomaan, että puuttumiseni herättää sinussa turhautumista, ja että se tuntuu sinusta turhalta.”
5. Tarvittaessa: Palaa kohtaan 2.
 - Esim.: ”Minusta kuitenkin on satuttavaa vitsailla toisten sukupuolesta, ja se on myös turvallisemman tilan periaatteidemme vastaista.”
6. Tarvittaessa: Palaa kohtaan 3.



- Esim.: ”On paljon muita asioita, mistä voimme vitsailla. Voimmeko siis jatkossa pohtia ennen vitsin heittämistä, että se on kaikille hauskaa eikä satuta ketään?”
7. Jos tilanne ei ratkea, ilmoita asiasta esihenkilöllesi tai muulle organisaation vastuutaholle (häirintäyhdyshenkilöt, opiskelijajärjestön hallitus, opiskelija- tai ylioppilaskunta) tilanteen jatkoselvittämiseksi.



Lisämateriaalit ja loppusanat



Lisämateriaaleja

[QueerMieli -hankkeessa koostettuja materiaaleja lhbtq+ -opiskelijoista ja vähemmistöstressistä Nyytin verkkosivustolta.](#) Sisältää muun muassa:

- [QueerMieli-hankkeen kirjallinen tulosraportti Vähemmistöstressi ja syrjinnän kokemukset korkeakoulussa -kyselystä \(2025\)](#)
- [Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus sr:n Opiskelijabarometreihin 2019 ja 2022 perustuva Sateenkaariopiskelijat-tietopaketti \(2025\)](#)

Lisää tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen moninaisuudesta sekä ihmisoikeuksista Seta ry:n verkkosivuilta www.seta.fi. Runsaasti materiaaleja, erityisesti perusopetukseen ja toiselle asteelle, nuorisotyöhön ja sote-palveluihin, esim.:

- [Setan sateenkaarisanasto](#)
- [Opettaja, tunnista oikeutesi häirintätapauksissa \(2025\)](#)
- [Sateenkaari oppilaitoksessa – Opas sateenkaarevasta yhdenvertaisuudesta ja turvallisemmasta toimintakulttuurista \(2021\)](#)
- [Tietoa perusopetukseen ja toisen asteen oppilaitokseen](#)

Lisää tietoa sukupuolen moninaisuudesta. Itsehoitomateriaaleja ja tukea sukupuolivähemmistöihin kuuluville ja sukupuoltaan pohtiville. www.sukupuolenosaamiskeskus.fi

Intersukupuolisuudesta lisää tietoa esim. ISIO ry:n verkkosivustolta www.intersukupuolisuus.fi.



Monisuhteisuudesta lisää tietoa Polyamoria ja monisuhteisuus ry:n verkkosivustolta www.polyamoria.fi

Omahoitomateriaaleja ja tietosisältöjä ammattilaisille mielenterveydestä www.mielenterveystalo.fi. Esimerkkejä materiaaleista:

- [Tervetuloa sukupuoli-identiteetin jäsentämisen omahoito-ohjelmaan! | Mielenterveystalo.fi](#)

THL:n seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyviä sisältöjä, esim:

- [Sukupuolen moninaisuus – Nuorten hyvinvointi ja kohtaaminen sote-palveluissa](#)

Ruotsalaisen työympäristötietouden viraston (Myndigheten för arbetsmiljökunskap) tutkimukseen perustuva opas sateenkaari-ihmisille hyvästä työympäristöstä: [God arbetsmiljö för hbtqi-personer](#) (2024)

Lainsäädäntöä:

- [Tasa-arvolaki](#)
- [Yhdenvertaisuuslaki](#)



Muita hyödyllisiä verkkosivustoja

- [Tasa-arvovaltuutettu](#): tasa-arvolakia valvova ja sukupuolten tasa-arvoa edistävä viranomainen
- [Yhdenvertaisuusvaltuutettu](#): yhdenvertaisuutta edistävä ja syrjintään puuttuva viranomainen
- [Väestöliiton Et ole yksin -toiminta](#): edistää kunnioittavaa ja yhdenvertaista kohtelua harrastustoiminnassa

Muita aiheeseen liittyviä resursseja, artikkeleita

- [Eikö hyvä tahto riitä? Mihin korkeakouluopetuksessa tarvitaan turvallisemman tilan periaatteita?](#), *Aikuiskasvatus* (2024)
- [Chosen Name Use Is Linked to Reduced Depressive Symptoms, Suicidal Ideation, and Suicidal Behavior Among Transgender Youth, Journal of Adolescent Health](#) (2018)



Kiitokset

Kiitos ilmiöpöytäpäiväämme keväällä 2025 osallistuneet:

Jaana Akiola, asiantuntija, opiskeluhyvinvointi, Laurea-ammattikorkeakoulu

Emilia Blåsten, LUT-yliopisto

Taina Cooke, yhdenvertaisuusasiantuntija, Oulun yliopisto

Ola Ikonen, Qirjava

Roosa Karttunen, opiskeluyhteisötyön vastaava psykologi, YTHS

Maarika Kortelainen, opintokuraattori, Metropolian opiskeluhyvinvointipalvelut

Tommi Lehtonen, tutkimusjohtaja, Vaasan yliopisto

Sanja Laitinen-Lindelöf, varapuheenjohtaja, SAMOK

Mirka Nieminen, hallituksen jäsen, SYL

Anna Ovaska, FT, dosentti, Helsingin yliopisto

Mikko Salminen, opiskelijan ohjauksen asiantuntija, Tampereen yliopisto

Alli Teirikko, Ooka ry

Katri Tervaspalo, opetusneuvos, Opetus- ja kulttuuriministeriö

Reijo Viitanen, koulutuspäällikkö, Humanistinen ammattikorkeakoulu – Humak



Kiitos QueerMieli –hankkeen ohjausryhmälle kokonaisuuden kommentoinnista ja vinkeistä: Henna Asikainen (Helsingin yliopisto), Emmi Lehtinen (Helsingin yliopisto), Elina Nurmikari (Otus sr/Juvenia), Teija Ryhtä (Seta ry), Katri Schadewitz (Xamk), Mathilda Selin (Qaareva ry).

Kiitos yhteisestä keskustelusta ja muotoiluavusta tasa-arvovaltuutetun toimiston ylitarkastaja Päivi Lehto.

Kiitos kommenteista ja työstöavusta kokonaisuuden kanssa Nyyti ry:n erityisasiantuntija Sanni Lehtinen.

Kiitos yhteisistä pohdinnoista inklusiivisuuden lisäämisestä korkeakouluympäristössä Tiia Antikainen, Touko Niinimäki, Elia Taimen ja Tina Lauronen.