

**OULUN YLIOPISTON
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA**

<https://notio oulu.fi/fi/turvallisuus-tyoterveys-ja-hyvinvointi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	3
1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSÄÄDÖKSET SEKÄ TYÖN ORGANISOINTI OULUN YLIOPISTOSSA.....	4
1.1 Säädökset	4
1.1.1 Perustuslaki	4
1.1.2 Tasa-arvolaki	5
1.1.3 Yhdenvertaisuuslaki	7
1.1.4 Muut huomioon otettavat säädökset.....	8
1.1.5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ja moniperusteinen syrjintä	9
1.2 Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet	9
1.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi	10
1.3.1 Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja sen tehtävät.....	11
1.3.2 Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät ja niiden tehtävät.....	11
1.3.3 Henkilöstön ja opiskelijoiden kouluttaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön	13
1.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviestintä.....	13
1.5 Tilastointi, seuranta ja vaikuttavuusarviointi.....	15
2 TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN OULUN YLIOPISTO	17
2.1 Työ- ja opiskeluympäristö	17
2.1.1 Johtajuus tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämässä.....	17
2.1.2 Rekrytointi ja urakehitys.....	17
2.1.3 Työolot ja palkkaus	19
2.1.4 Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen.....	20
2.1.5 Esteettömyys ja saavutettavuus yliopistossa	21
2.1.6 Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy työ- ja opiskeluympäristössä.....	22
2.2 Tutkimus ja tutkijakoulutus	24
2.3 Opetus ja opiskelu.....	26
2.3.1 Opiskelijavalinnat ja opiskeluoikeus.....	27
2.3.2 Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -ohjaus.....	29
3 LIITTEET	30

3.1 LIITE 1: Sanasto	30
3.2 LIITE 2: Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä säädöksiä.....	32
3.3 LIITE 3: Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä linkkejä.....	33
3.4 LIITE 4: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilön tehtävät.....	34
3.5 LIITE 5: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön historiaa Oulun yliopistossa...	35

JOHDANTO

”Luovat ihmiset suosivat monimuotoisia, suvaitsevaisia ja uusille ideoille avoimia paikkoja. Monimuotoisuus lisää tietyn paikan mahdollisuuksia vetää puoleensa erilaisia luovia ihmisiä, joilla on erilaisia taitoja ja ideoita. Paikat, joissa on paljon erilaisia luovia ihmisiä, tuottavat todennäköisemmin myös uudenlaisia yhdistelmiä. Monimuotoisuus ja keskittyminen nopeuttavat lisäksi tiedon virtaamista. Luovan pääoman suuret ja monimuotoiset keskittymät lisäävät puolestaan innovaatioita, huipputekniikan yritysten perustamista, työpaikkoja ja talouskasvua.”¹

Oulun yliopiston perustehtävät ovat tutkimus, opetus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Yliopiston tehtävinä on edistää kansainvälisesti korkeatasoista tutkimusta, sivistystä ja kulttuuria, vahvistaa hyvinvointia lisäävää osaamista sekä turvata korkeasti koulutetun työvoiman ja tutkijakunnan saatavuus vaikutusalueellaan. Eriarvoisuuden kokemukset ovat omiaan heikentämään yhteisöllisyyttä. Sitä vastoin keskinäinen arvonto, avoimuus ja hyvä keskusteluyhteys edistyvät, kun yliopistoyhteisöön kuuluvat voivat kokea olevansa tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia.

Yliopisto on samanaikaisesti työnantaja, viranomainen ja oppilaitos. Yliopiston tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta perustehtäviensä kaikilla tasoilla ja kaikissa toimijaroleissaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on asiakirja, jossa tämä toiminta on kuvattu ja ohjeistettu. Käsillä olevassa Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa painotetaan ajankohtaisia käytännön toimenpiteitä sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Pyrkimyksenä on huomioida samanaikaisesti sekä tasa-arvolain (laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986) että yhdenvertaisuuslain (1325/2014) velvoitteet yliopistossa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käytetään *sukupuolineutraalia kieltä*. Tämän kaltainen sukupuolineutraalius sopii käsillä olevan asiakirjan luonteeseen ja on linjassa suomen kielen lautakunnan syksyllä 2007 esittämän sukupuolineutraalien ilmausten edistämistä koskeneen kannanoton kanssa.

¹ Kaupunkisuunnittelun professori Richard Florida: Luovan luokan esiinmarssi. Talentum: Helsinki. 2005, s. 368.

1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSÄÄDÖKSET SEKÄ TYÖN ORGANISOINTI OULUN YLIOPISTOSSA

1.1 Säädökset

1.1.1 Perustuslaki

Yhdenvertaisuus ja tosiasiallinen tasa-arvo ovat ihmisten keskeisimpiä perusoikeuksia. Suomen perustuslain ([731/1999](#)²) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Perustuslakiin on edellä mainitun lisäksi kirjattu useita pykäläiä, jotka jollakin tavalla liittyvät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen yliopistoissa.

Perustuslain mukaan yhdenvertaisuus lain edessä sisältää mm. uskonnon ja omantunnon vapauden (11 §), sananvapauden ja julkisuuden periaatteet (12 §) eli oikeuden ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Julkisuusperiaatteen mukaan viranomaisen hallussa olevat asiakirjat ja muut tallenteet ovat julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Jokaisella on oikeus saada tieto julkisesta asiakirjasta ja tallenteesta.

Perustuslain (16 §) mukaan tieteen, taiteen ja ylimmän opetuksen vapaus on turvattu ja yliopistoilla on itsehallinto sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään (123 §).

Oulun yliopisto turvaa perustuslain 17 §:n mukaisesti saamelaiden oikeutta ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Yliopiston Giellagas-instituutilla on valtakunnallinen vastuu saamen kielen ja saamelaisen kulttuurin ylimmästä opetuksesta ja tutkimuksesta Suomessa.

Perustuslaissa säädetään (18 §) myös oikeudesta työhön ja sen mukaan ei ketään saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Vastuu luonnosta ja sen monimuotoisuudesta, ympäristöstä ja kulttuuriperinnöstä kuuluu kaikille (20 §).

² Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. [Viitattu 21.10.2015]

1.1.2 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain (609/1986³) mukaan yliopiston tulee viranomaisen roolissaan kaikessa toiminnassaan edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Lisäksi tasa-arvolain mukaan koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän toteutumista. (4 §)

Tasa-arvolain mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Tällaisena syrjintänä on lain mukaan pidettävä välitöntä tai välillistä syrjintää, seksuaalista häirintää tai häirintää sukupuolen perusteella sekä käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (7 §) Lisäksi syrjintänä on pidettävä työnantajan menettelyä, jos työnantaja

- työhön ottaessaan tai tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö,
- työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta tai palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättyessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan,
- soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä,
- johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella tai
- irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantajan menettely on kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. (8 §)

Koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai häntä syrjitään muutoin laissa mainituilla tavoilla. (8 b §)

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. *Välilli-*

³ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. [Viitattu 21.10.2015]

sellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. (7 §)

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. *Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua, luonteeltaan ei-seksuaalista käytöstä. Molemmissa loukataan tarkoituksettaisesti tai tosiasiallisesti henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (7 §)

Tasa-arvolain mukaan tulee työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatia vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. (6 a §)

Lisäksi tulee oppilaitosten laatia vuosittain tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä myös oppilaiden tai opiskelijoiden edustajien kanssa. Oppilaitoksissa voidaan vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla. (5 a §)

Työnantaja-asemaa koskien tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- *selvitys* työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista (palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain),
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset *toimenpiteet* tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja
- *arvio* aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. (6 a §)

Oppilaitosasemaa koskien tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- *selvitys* oppilaitoksen tasa-arvotilanteen sekä
- tarvittavat *toimenpiteet* tasa-arvon edistämiseksi,
- *arvio* aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. (5 a §)

1.1.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014 4) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §). Lain soveltamisalaan kuuluvat julkinen ja yksityinen toiminta (2 §). Laki ei kuitenkaan koske yksityis- eikä perhe-elämään kuuluvaa toimintaa eikä uskonnonharjoitusta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (5 §)

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (8 §). Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaissa viitataan erikseen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (tasa-arvolakiin 609/1986), jossa säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä (3 §).

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on *välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohduttuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä* (8 §). Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (10 §). Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (13 §).

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy kiellettyyn syrjintäperusteeseen ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työsään häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. (14 §)

Yhdenvertaisuuslain mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia (11 §).

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;

⁴ Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/2014. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2014/20141325>. [Viitattu 21.10.2015]

- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella (11 §)

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedylytykseksi vahvistetuista ikärajoista. (12 §)

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää ei ole sellaisen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen eli *positiivinen erityiskohtelu* (9 §).

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikilla viranomaisilla (kuten mm. yliopistolla itsenäisenä julkisoikeudellisena laitoksena) on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi eli *yhdenvertaisuussuunnitelma* (5 §). Lisäksi työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa (7 §). Myös koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (6 §).

Sivustolta <http://www.yhdenvertaisuus.fi/> löytyy oppaita yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen.

1.1.4 Muut huomioon otettavat säädökset

Perustuslain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä käsitellään myös EU:n perustamissopimuksissa, työsopimuslaissa (55/2001), työturvallisuuslaissa (738/2002), Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa (2012-2015) sekä valtionvarainministeriön suosituksessa tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa ja laitoksissa (2/2007, 17.4.2007, kappale 1.8⁵). Yhdenvertaisuutta käsittelevät myös Euroopan Unionin direktiivit rasismista (2000/43/EY) ja työsyrynnästä (2000/78/EY).

Suomen syrjintäkieltoa koskevan lainsäädännön perustana ovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, kuten kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus

⁵ <http://vm.fi/documents/10623/1115054/22007.pdf/086a1126-12bd-4471-81f3-6c5dacbef077> [viitattu 21.10.2015]

(SopS 7-8/1976), Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS 18-19/1990), Euroopan sosiaalinen peruskirja ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus nro 111. Syrjintäkieltoja on lisäksi muun muassa työ-, palvelussuhde- sekä rikoslainsäädännössä.

1.1.5 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ja moniperusteinen syrjintä

Tasa-arvoa määrittää *laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* ja yhdenvertaisuutta *yhdenvertaisuuslaki*.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi tasa-arvolain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (1 §)

Vastaavasti yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintä erilaisten henkilöön liittyvien syiden perusteella sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §). Kiellettyjä henkilöön liittyviä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy (8 §).

Henkilöä ei välttämättä syrjitä vain yhden syyn perusteella. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden leikkauskohtana voikin olla *moniperusteinen syrjintä* eli henkilöä syrjitään kahden tai useamman syyn vuoksi. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät siksi ole erillisiä kysymyksiä, vaan saattavat kietoutua syrjintätilanteessa toisiinsa.

1.2 Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet

Työnantajana, viranomaisena ja oppilaitoksena yliopiston velvollisuus on kaikessa toiminnassaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden toteutumista estäviä olosuhteita.

Oulun yliopiston henkilöstöperiaatteet on kirjattu yliopiston henkilöstöohjelmaan (2013-2015). Niissä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on kirjattu yhdeksi henkilöstösuunnittelun peruseriaateeksi.

Kaikille yliopistoyhteisön jäsenille turvataan tasavertaiset työskentely- ja opiskeluolot ja tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa asioiden suunnitteluun ja valmisteluun, riippumatta sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä seikoista. Yliopiston sisäiset vaikutuskanavat sekä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät yliopiston toimintaperiaatteet saatetaan kaikkien työntekijöiden ja opiskelijoiden tietoon. Erityishuomiota kiinnitetään syrjinnälle alttiisiin ryhmiin.

Työryhmiin pyydetään ja nimetään jäseniksi, työryhmän tehtävä huomioiden, aina tasapuolisesti kummankin sukupuolen edustajia eli noudatetaan tasa-arvolain periaatetta ”vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta” (tasa-arvolain 4 a § ”julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano”). Vastaavasti nimetään työryhmiin ja vastaaviin jäseniä edustavasti ja tasapuolisesti eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmistä.

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä ehkäistä syrjintää ja puuttua epäkohtiin monikanavaista ja monisuuntaista viestintää hyödyntäen. Yhteisön jäsenten yhdenvertaisuuden sekä sukupuolten välisen tasa-arvon tulee olla keskeisenä periaatteena kaikessa yliopiston toiminnassa. Tämä tavoite ohjaa tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

Yliopiston tasa-arvotyön tavoitteena on lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden *valtavirtaistaminen*. Yliopistossa tällä tarkoitetaan päätöksenteon ja toiminnan organisoimista, avoimuutta, kehittämistä ja arvioimista siten, että toimijat edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa eli niitä viedään *läpäisyperiaatteella* yliopiston kaikkeen toimintaan. Eräänä tärkeänä keinona erityisesti tasa-arvon valtavirtaistamiseen on päätösten ja toimintojen etukäteisarviointi niiden tuottamien sukupuolivaikutusten näkökulmasta (*sukupuolivaikutusten arviointi, SUVAUS*).

1.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaa rehtorin asettama tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, joka nimetään kolmivuotiskaudeksi kerrallaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikuntaan kuuluvat tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien puheenjohtajat, opiskelijoiden ja työntekijäjärjestöjen edustajat sekä asiantuntijoita (ylioppilaskunnan sosiaalipoliittinen asiantuntija, naistutkimuksen lehtori, henkilöstöjohtaja ja esteettömyisyhdyshenkilö). Toimikunnan puheenjohtajan nimeää rehtori.

Tiedekuntiin on perustettu kolme yhteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmää ja lisäksi yksiköihin on nimetty tasa-arvoyhdyshenkilöt. Opiskelijajärjestöillä voi olla omia tasa-arvovastaaviaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalla on myös päävastuu yhdenvertaisuuteen liittyvän esteettömyistyön kehittämisestä ja seurannasta.

Lisäksi esteettömyistyötä tehdään tiedekuntien yhteisissä kolmessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä. Esteettömyysasiat sivuavat lisäksi yliopiston ohjauksen kehittämistyöryhmän sekä henkilöstöpalveluiden ja opiskelijoiden hyvinvointityöryhmän tehtävää.

Yliopiston johdon tehtävänä on edistää ja valvoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista yksiköissä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä johdon tuki ja esimerkki ovat välttämättömiä. Toimenpiteiden toteutuminen kuitenkin edellyttää yhteisön kaikkien jäsenten, niin henkilöstön kuin opiskelijoidenkin, sitoutumista työhön.

Tasa-arvotyössä aktiivisesti mukana olevista henkilöistä (mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ja -työryhmien jäsenet, opiskelijoiden ja erityisryhmien edustajat, vapaaehtoiset ym.) ja yksiköiden johdosta muodostuu Oulun yliopistossa verkosto, jonka jäsenten tehtävänä on toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ja viedä sitä omien yksikköjensä arkipäivään.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointiin liittyvät toimenpiteet

- Tiedekunnissa, tutkimusyksiköissä ja yksiköissä kehitetään edelleen toimintatapoja ja rakenteita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja näitä hyviä käytäntöjä tehdään tunnetuksi ja sovellettaviksi koko yliopistossa. VASTUUTAHO: Tiedekunnat, tutkimusyksiköt, yksiköt, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät ja -toimikunta.
- Kaikki tiedekunnat veloitetaan nimeämään edustajansa tiedekuntien yhteisiin kolmeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, tiedekunnat.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta jakaa vuosittain Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon, minkä tarkoituksena on auttaa yliopistolaisia tiedostamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeys. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta jakaa.
- Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta seuraa yliopistoympäristön esteettömyyttä ja organisoii tarvittavia kehittämistoimia. VASTUUTAHO: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikunta.

1.3.1 Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja sen tehtävät

Yliopiston rehtori asettaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kolmen vuoden toimikaudeksi⁶.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävänä on

- olla yliopistotason yhteistyöfoorumi, joka kerää ja välittää tietoa ja asiantuntemusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä koko yliopistoyhteisölle yhteistyössä yliopiston sisällä olevien toimijoiden ja yliopiston ulkopuolisten asiantuntijatahojen kanssa ja järjestää yliopistoyhteisölle koulutusta, viestintää ja tapahtumia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi yliopistossa,
- valmistella yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa määrätyn mukaisesti,
- kartoittaa, seurata ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ajantasaisuutta ja siihen kirjattujen, henkilökuntaa ja opiskelijoita koskevien toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti, pitkäjänteisesti ja johdonmukaisesti sekä
- viestiä ja raportoida vuosittain toiminnastaan yliopiston johdolle.

1.3.2 Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät ja niiden tehtävät

Tiedekunnissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaavat tiedekuntien kolme yhteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmää. Ne laativat tiedekuntien erityistarpeista lähtevät toimintasuunnitelmansa, jotka noudattavat yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Toimintasuunnitelmissa keskitytään tiedekuntien omiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspainopisteisiin.

⁶ Toimikunnan kokoonpano: <https://notio oulu.fi/fi/turvallisuus-tyoterveys-ja-hyvinvointi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus> [viitattu 21.10.2015]

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien tehtävänä yksikössään / tiedekunnissaan on

- olla tiedekuntatason yhteistyöfoorumi, joka kerää ja välittää tietoa ja asiantunte-
musta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä ja viestii tasa-arvoon ja yhdenver-
taisuuteen liittyvistä asioista ao. tiedekunnissa ja yksiköissä sekä tasa-arvo- ja yhden-
vertaisuustoimikunnalle,
- valmistella ao. tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä koskeva toiminta-
suunnitelma sekä kartoittaa, seurata ja edistää sen ajantasaisuutta ja siihen kirjattu-
jen toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti pitkäjänteisesti ja johdonmukaisesti,
- kartoittaa, seurata ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ao. tiede-
kunnissa sekä tehdä päätöksiä toimenpiteistä seurannan tulosten perusteella sekä
- raportoida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnastaan yliopiston tasa-arvo- ja yh-
denvertaisuustoimikunnalle sekä vuosittaisissa tulosneuvotteluissa ao. tiedekunnille
ja edelleen rehtorille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ja -työryhmien tehtäviin liittyvät toi- menpiteet

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ja -ryhmien jäsenet sekä tasa-arvoyhdys-
henkilöt voivat sisällyttää tasa-arvotyön tehtäviinsä ja työsuunnitelmiinsa.
VASTUUTAHO: Johtajat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja -työryhmät.
- Tiedekuntien yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät nimetään pääsääntöi-
sesti samaksi kolmivuotiskaudeksi kuin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimi-
kunta. Työryhmissä tulee kummankin sukupuolen edustuksen olla vähintään 40 % ja
työryhmien jäsenten tulee edustaa tasapuolisesti eri henkilöstöryhmiä. Myös opiskeli-
joilla tulee olla edustus työryhmissä. Toivottavaa olisi kansainvälisen henkilöstön osal-
listuminen työryhmien toimintaan. VASTUUTAHO: Tiedekunnat, tasa-arvo- ja yhden-
vertaisuustyöryhmät, opiskelijajärjestöt.
- Tiedekuntien ym. yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet kuvataan niiden
toimintasuunnitelmissa ja tavoitteiden saavuttamisesta raportoidaan vuosittain.
VASTUUTAHO: Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta huolehtii viestimällä ja koulutusta järjestä-
mällä siitä, että tiedekunnissa ja muissa yksiköissä ja opiskelijajärjestöissä tiedostetaan
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeys ja että tiedekunnissa tiedostetaan työn tär-
keys tulosneuvotteluiden yhteydessä. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-
toimikunta – ja työryhmät.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta valmistelee yliopiston työnantaja- ja oppilai-
tosasemaa koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Toimikunnan opiske-
lijaedustajat huolehtivat siitä, että opiskelijoiden näkökulma tulee huomioitua suunni-
telmaa laadittaessa. Toimikunnan valmistelun jälkeen antaa yliopiston yhteistoiminta-
neuvosto suunnitelmaluonnoksesta lausuntonsa, jonka perusteella toimikunta tekee
tarvittavat muutokset. Valmiin suunnitelman hyväksyy rehtori. VASTUUTAHO: Tasa-
arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, YT-neuvosto, rehtori.
- Yliopiston työnantaja- ja oppilaitosasemaa koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuun-
nitelma perustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilan kartoitukseen ja sitä päivitetään
säännöllisesti esim. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön olennaisesti vaikuttavien la-
kimuutosten johdosta. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta.

1.3.3 Henkilöstön ja opiskelijoiden kouluttaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden valtavirtaistamiseksi on yliopiston johtoa ja henkilöstöä sekä opiskelijoita koulutettava. Sitä varten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät järjestävät viestintä- ja koulutustilaisuuksia sekä jakavat muulla tavoin informaatiota tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimijoille ja muille yhteisön jäsenille.

Henkilöstön osaamista tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja esteettömyysasioissa tuetaan henkilöstökoulutuksella. Erityisesti henkilöstön perehdytykseen ja opetustehtävissä toimivien pedagogiseen koulutukseen sisällytetään yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa tarkastelevia sisältöjä sen tukemiseksi, että jokaisessa yksikössä olisi koulutusta saaneita henkilöitä. Vastaavasti voivat perus- ja jatko-opiskelijat sisällyttää opintoihinsa tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja etiikkaan liittyviä opintojaksoja. Sellaisia voidaan myös lisätä opetusohjelmiin.

Toimenpiteet: Henkilöstön ja opiskelijoiden kouluttaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön

- Yliopistoyhteisölle järjestetään vuosittain teematapahtuma tai koulutus tasa-arvon edistämisestä sekä syrjinnän ehkäisemis- ja esteettömyysasioista. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja –työryhmät.
- Toimikunta ja työryhmät osallistuvat muiden järjestämiin teematapahtumiin tai koulutuksiin tasa-arvon edistämisestä sekä syrjinnän ehkäisemis- ja esteettömyysasioista. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja –työryhmät.
- Opetus- ja ohjaushenkilöstöä koulutetaan erityistukea vaativien tai eri vammaisryhmiin kuuluvien opiskelijoiden opettamisessa ja ohjaamisessa. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja –työryhmät.
- Johtajakoulutukseen ja yliopistopedagogisiin opintoihin sisällytetään myös sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja –työryhmät, henkilöstöpalvelut, kasvatustieteiden tiedekunta yliopistopedagogisista opinnoista vastaavana.
- Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sitoutetuille työntekijöille järjestetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä täsmäkoulutustilaisuuksia. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja –työryhmät, tiedekunnat.
- Tuotetaan resurssien sallimissa rajoissa tasa-arvoa käsitteleviä koulutusmateriaaleja yksiköiden käyttöön. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja –työryhmät, tiedekunnat.

1.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviestintä

Yliopiston tuloksellisen toiminnan perusedellytys on toimiva sisäinen, vuorovaikutteinen tiedonkulku, joka on myös edellytys viihtyisän ja innostavan työ- ja opiskeluilmapiiirin syntymiselle. Käytännössä ihmisten välinen dialogi, vuoropuhelu, auttaa ymmärtämään toinen toistemme näkemyksiä ja tunteita, purkaa väärinkäsityksiä, ennakkoluuloja,

stereotypioita, pelkoja, jännitteitä, varautuneisuutta sekä parantaa avoimuutta ja keskinäistä luottamusta ja siten edistää työssä ja opinnoissa viihtymistä.

Avoin, luottamuksellisuuden huomioiva viestintä antaa henkilöstölle yhteisen tietoperustan, selkeyttää päätösten taustaa ja tukee työyhteisön toiminnan sujumista. Avoimella viestinnällä ehkäistään epätietoisuudesta syntyviä ongelmia. Lisäksi avoin viestintä edistää yliopiston julkista yhteisökuvaa, arvostusta ja vetovoimaisuutta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista viestimisen tavoitteena on auttaa yhteisön jäseniä tiedostamaan yliopiston, tiedekuntien ja yksiköiden tekemä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö sekä tunnistamaan yliopistossa esiintyvä syrjintä. Näin on mahdollista vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymiseen Oulun yliopistossa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista viestitään yliopiston intranet-sivustoilla, erityisesti yliopiston tasa-arvosivustolla⁷ sekä tarpeen mukaan muissa tarkoituksenmukaisissa foorumeissa, esimerkiksi yliopiston sisäisessä henkilökunnalle ja opiskelijoille suunnatuissa intranet Notion tiedotteissa.

Yliopistoyhteisön viestintäkanavia ovat intranet Notio, sosiaalinen media, sähköpostilistat ja muut opiskelija- ja henkilöstöviestinnän välineet. Tarvittaessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista julkaistaan erillisiä raportteja.

Henkilökunnan ja opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta tarpeelliseksi todetut tilastot sisällytetään vuosittain Henkilöstötiedot-asiakirjaan⁸ ja/tai tiedekuntien tasa-arvoraportteihin (tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusraportteihin). Näistä tilastoista tiedotetaan edellä mainituissa foorumeissa.

Kaikessa sähköisessä viestinnässä (intranet-sivuilla jne.) noudatetaan verkkosisältöjen saavutettavuusohjeita (*Verkkosisällön saavutettavuusohjeet*⁹). Nämä ohjeet asettavat kansainvälisen standardin verkkosisällön saavutettavuudelle. Niiden mukaan ”saavutettavuus on verkkosisällön ominaisuus, jonka ansiosta erilaiset käyttäjät voivat käyttää sisältöä erilaisissa käyttötilanteissa, erilaisia laitteita ja asiakasohjelmia hyödyntäen. Ohjeet on suunniteltu erilaiset käyttötilanteet ja Web-arkkitehtuurin teknologiat huomioiden”.

Toimenpiteet: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviestintä

- Vuorovaikutteinen viestintä edellyttää aktiivisuutta sekä viestien lähettäjiä että niiden vastaanottajilta. Henkilöstön työtehtäviin kuuluu yliopiston viestinnän seuraaminen. Myös opiskelijat ovat velvollisia osallistumaan viestintään. VASTUUTAHO: Kaikki yliopistoyhteisön jäsenet.

⁷ <https://notio oulu.fi/fi/turvallisuus-tyoterveys-ja-hyvinvointi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus> [viitattu 21.10.2015]

⁸ <https://notio oulu.fi/fi/johtaminen/toiminnanohjaus-ja-raportointi/henkil%C3%B6st%C3%B6tiedot> [viitattu 21.10.2015]

⁹ Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0. Virallinen suomenkielinen käännös (16.2.2011). Saatavissa: <http://www.w3.org/Translations/WCAG20-fi/>. [Viitattu 21.10.2015].

- Yliopiston ja ylioppilaskunnan viestintäkanavissa julkaistaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia kirjoituksia. Tarpeen mukaan otetaan käyttöön uusia viestintätapoja. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, tiedekuntien ja yksiköiden yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät, ylioppilaskunta.
- Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä informaatio, ohjeet, yhteystiedot ja toiminta-asiakirjat ja muut materiaalit, kuten lomakkeet sekä riittävä opastus ja tuki tuotetaan yliopiston intranet-sivuille vähintään suomeksi ja englanniksi, verkkosisällön saavutettavuusohjeiden määräämällä tavalla. Tämä koskee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ja tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien sekä ylioppilaskunnan sivuja. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, tiedekuntien ja yksiköiden yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät, ylioppilaskunta.
- Yliopiston internet- ja intranet-sivustoja luotaessa, kehitettäessä ja päivitetessä noudatetaan voimassa olevia standardeja, esteettömyysohjeita ja -suosituksia. VASTUUTAHO: Sivustojen tuottajat.
- Yliopiston sisäisessä ja ulkoisessa sähköisessä viestinnässä käytetään tekstin välittämisessä ainoastaan, tai vähintään muiden rinnalla, sellaisia formaatteja, jotka ovat näkövammaisten ja muiden lukemisesteisten kannalta saavutettavia. Näitä ovat mm. txt-, rtf-, Word-, HTML-, Daisy- ja rakenteellinen, tekstikerroksen sisältävä pdf-formaatti. VASTUUTAHO: Tiedotteiden tuottajat.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta viestii ajankohtaisista asioista intranet-sivustollaan ja suoraan tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien puheenjohtajille ja sihteereille sekä tiedekuntien ohjaushenkilöstölle (mm. koulutussuunnittelijat, omaopettajat, jne.). Vastaavasti nämä viestivät asioista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, tiedekuntien ja yksiköiden yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät, ylioppilaskunta.

1.5 Tilastointi, seuranta ja vaikuttavuusarviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee perustua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoittamiseen ja kartoituksen mukaisesti toimenpiteisiin. Suunnitelman toteutumista ja vaikuttavuutta tulee seurata ja arvioida. Tämä edellyttää tietoja aiemmasta kehityksestä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimijat voivat hankkia tätä tietoa hyödyntämällä ja analysoimalla Oulun yliopistossa ja muissa yliopistoissa tuotettuja kyselyjä, tilastoja ja tutkimuksia. Vuosittaiseen kartoittavaan tilastointiin perustuvan vaikuttavuusarvioinnin mukaisesti tehdään muutoksia toimenpiteiden valinnassa sekä seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa.

Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot antavat määrällistä informaatiota sukupuolten tasa-arvon kehityksestä yliopistossa. Niiden kautta päästään tarkastelemaan myös yliopistossa ongelmallista horisontaalista (naiset opiskelevat tai työskentelevät eri toimialoilla ja tehtävissä kuin miehet) ja vertikaalista segregatiota eli erottelua (naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla) sekä kehittämään erottelua purkavia toimenpiteitä. Vastaavasti yhdenvertaisuuteen liittyvät tilastot tekevät näkyviksi esimerkiksi kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden asemaan liittyviä ongelmia.

Oulun yliopistossa tuotetaan ja seurataan säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tarvitsemia tilastoja mm. Henkilöstötiedot-asiakirjan ja KOTA-tietokannan avulla. Henkilöstötilastot tuotetaan vuosittain ja julkaistaan tilinpäätöksen yhteydessä. Tilastojen analysoinnin perusteella tehtyjen havaintojen pohjalta ryhdytään vaadittaviin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Toimenpiteet: Tilastointi, seuranta ja vaikuttavuusarviointi

- Tilastoinnin, seurannan ja vaikuttavuusarvioinnin perusteella hankitaan säännöllisesti tietoa henkilökunnan ja opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteesta yliopistossa sekä ryhdytään niiden perusteella tarvittaviin toimenpiteisiin. VASTUUTAHO: Toimikunta, työryhmät, johtajat, UniOGS, opiskelijajärjestöt.
- Tutkimuksen ja tohtorikoulutuksen eli jatko-opiskelun tasa-arvoon ja/tai yhdenvertaisuuteen liittyen tilastoidaan ja selvitetään vähintään seuraavat. VASTUUTAHO: Toimikunta, työryhmät, johtajat, UniOGS.
 - Tohtoriohjelmien miesten ja naisten sekä esimerkiksi suomalaisten ja kansainvälisen henkilöstön välinen jakauma (mm. opiskelijavalinnat),
 - selvitetään, suuntautuvatko yliopiston omat jatkokoulutusapurahat tasaisesti miehille ja naisille / suomalaisille ja kansainväliselle henkilöstölle,
 - väitelleiden osuudet sukupuolen ja kansallisuuden mukaan Oulun yliopiston eri oppialoilla.
- Opetuksen ja opiskelun tasa-arvoon ja/tai yhdenvertaisuuteen liittyen tilastoidaan ja selvitetään säännöllisesti esimerkiksi opiskelijatilastojen ja -kyselyjen avulla vähintään seuraavat. VASTUUTAHO: Toimikunta, työryhmät, johtajat, koulutuspalvelut, opiskelijajärjestöt.
 - tiedekuntien tasa-arvoraporteissa perus- ja jatko-opiskelijoiksi hakeutuneiden/hakevien osuudet sukupuolittain, aloittain, valmistuneet sekä keskeyttäneet vuosittain, opiskelemaan hyväksytyt verrattuna tutkinnon suorittaneisiin,
 - syyt opintoalan vaihtamiseen tai opintojen lopettamiseen,
 - opiskelijoiden siirtymistä työelämään sekä sukupuolten tasa-arvon (miehet/naiset ko. alalla) että yhdenvertaisuuden näkökulmasta (esim. kansainvälisen henkilöstön työllistyminen suomalaisiin verrattuna).
- Yliopiston palkkausjärjestelmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksista tuotetaan tilastot. VASTUUTAHO: Henkilöstöpalvelut.
- Työoloja ja -ilmapiiriä sekä palkkatasa-arvoa kehittävien toimenpiteiden suunnittelemiseksi tehdään muun muassa hyvinvointikyselyitä ja ilmapiirikartoituksia. VASTUUTAHO: Henkilöstöpalvelut.
- Tuotetaan ja analysoidaan perhepoliittisten oikeuksien käyttöä koskevia tilastoja sukupuolen mukaan, henkilöstöryhmittäin ja tiedekunnittain työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. VASTUUTAHO: Henkilöstöpalvelut.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta selvittää, mitkä ovat erilaiselle syrjinnälle alttiita ryhmiä ja syrjintään altistavia tekijöitä Oulun yliopistossa. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta.
- Koulutuspalveluissa tilastoidaan yleisellä tasolla opiskelijoiden erityistuen tarpeita. VASTUUTAHO: Koulutuspalvelut, esteettömyisyhdyshenkilö.

2 TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN OULUN YLIOPISTO

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee perustua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kartoitusten mukaisesti toimenpiteisiin niin koskien yliopiston työnantaja- kuin oppilaitosasemaa. Yliopisto on samanaikaisesti sekä työ- että opiskeluyhteisö, jonka jäseniä ovat tutkimus-, opetus- ja muu henkilökunta ja opintojensa eri vaiheissa olevat opiskelijat. Oulun yliopistossa tehdään joka toinen vuosi hyvinvointikysely ja opiskelijoille kandipalautekysely vuosittain.

2.1 Työ- ja opiskeluympäristö

2.1.1 Johtajuus tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämässä

Oulun yliopiston henkilöstöohjelmassa edellytetään hyvää johtamista kaikilla tasoilla. Henkilöstöohjelman tavoitteiden mukaan keskeisiä asiakokonaisuuksia ovat

- henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön rekrytointi
- johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi
- osaamisen kehittäminen.

Hyvä johtaminen tarkoittaa henkilöstön oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelua rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä sekä perheen ja työn yhteensovittamisessa. Johtajien velvollisuus on huolehtia, että kaikille taataan yhdenvertaiset työolot ja heidät perehdytetään tehtäviinsä. Samoin johtajien velvollisuus on mahdollistaa kaikkien työntekijöiden tasavertainen ja oikeudenmukainen osallistuminen jatko-, täydennys- ja henkilöstökoulutukseen.

Yhteisössä esiintyviin epäkohtiin puuttuminen kuuluu yliopiston koko henkilökunnalle ja opiskelijoille, mutta erityisesti vastuu on johtajilla. Johtajan velvollisuutena on ennaltaehkäistä syrjintä, häirintä ja kiusaaminen sekä puuttua välittömästi työpaikalla havaittuun syrjintään, sukupuoliseen ja seksuaaliseen häirintään ja ahdisteluun tai kiusaamiseen.

Yliopistossa syksyllä 2011 käyttöön otettu Varhaisen tuen malli ¹⁰ on työkalu yksilön, työyhteisön ja koko organisaation erilaisten ongelmien havaitsemiseen, puheeksi ottamiseen ja ratkaisemiseen. Varhainen tuki edistää huolenpidon ja välittämisen ilmapiiriä ja on siten osa hyvin toimivan työyksikön turvaverkkoa.

2.1.2 Rekrytointi ja urakehitys

Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työhönnottoperusteisiin ja työehtoihin sekä uralla etenemiseen.

Oulun yliopiston henkilöstöohjelmassa henkilöstösuunnittelun perustana ovat yliopiston strategiset tavoitteet, tuloksellisuus sekä henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Ta-

¹⁰ Oulun yliopisto. Varhaisen tuen malli. Saatavissa (yliopiston sisäisessä verkossa): <https://notio.oulu.fi/fi/ohjeet/Sivut/Varhaisen-tuen-malli.aspx> [Viitattu 21.10.2015].

voitteena on tasapuolinen ja oikeudenmukainen työnjako ja henkilöstömitoituksen suhteuttaminen työmäärään. Uusien ja kaikkien avoimeksi tulevien tehtävien tarpeellisuus ja painotukset arvioidaan henkilöstösuunnitelmassa. Tutkijanuran eri vaiheissa olevien tehtävien määrät ovat keskenään tasapainossa. Kaikkien henkilöstöryhmien uraohjelmia kehitetään tasapainoisesti.

Yliopiston tärkein voimavara on tiedollisesti ja taidollisesti korkeatasoinen ja motivoitunut henkilöstö. Rekrytoinnissa voidaan laadukkaalla, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioivalla työpaikka- ja koulutusilmoittelulla edistää mielikuvaa erilaisten tehtävien tai alojen soveltuvuudesta eri sukupuolille. Hakuprosesseissa tulee lisäksi eri tieteenalojen väliset ja saman tieteenalan sisäiset julkaisu- tms. käytännöt tunnistaa ja niiden vaikutukset ottaa tasapuolisesti huomioon, jotta hakijat tulevat oikeudenmukaisesti arvioiduiksi. Henkilöstön mahdollisuuksia uralla etenemiseen parannetaan kohdistamalla henkilöstön ammatinhallinnan ylläpito ja kehittäminen tasapuolisesti kaikkiin henkilöstöryhmiin. Näin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus urakehityksessä tulevat huomioiduiksi.

Toimenpiteet: Rekrytointi ja urakehitys

- Tehtävien täytöissä määritellään etukäteen valintakriteerit. Kriteereissä tulee huomioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. VASTUUTAHO: Rekrytoinnista vastaavat, tehtäväntäyttöryhmät yms.
- Tehtävään valitaan henkilö, joka täyttää tehtävän kannalta parhaiten ja tarkoituksenmukaisesti koulutus-, ammattitaito- ja soveltuvuusvaatimukset. Suositaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajaa, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja soveltuvuudeltaan samanvertaiset. VASTUUTAHO: Tehtäväntäyttöryhmät, yksiköiden johtoryhmät, tiedekuntaneuvostot.
- Tehtäväntäyttöprosessin eri vaiheissa ja haastattelijoina tulee olla tasapuolisesti sekä miehiä että naisia ja tehtävän kannalta edustavasti eri henkilöstöryhmien ja opiskelijoiden edustajia. VASTUUTAHO: Tehtäväntäyttöryhmät, yksiköiden johtoryhmät, tiedekuntaneuvostot.
- Vähemmistönä olevan sukupuolen tai muun vähemmistöryhmän (esimerkiksi eri kansallisuuksien) edustajia rohkaistaan hakeutumaan tehtäviin, joissa on mies- tai nais-enemmistö tai jossa kyseisen ryhmän edustajat ovat perusteettomasti vähemmistönä. VASTUUTAHO: Johtajat, rekrytoinnista vastaavat.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioidaan tiedekuntien ja muiden yksiköiden henkilöstösuunnitelmissa. VASTUUTAHO: Tiedekuntien ja yksiköiden johto.
- Johtajat käyvät arviointi- ja kehityskeskustelut kaikkien työntekijöiden kanssa säännöllisesti. Keskusteluissa käydään läpi myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita. Työntekijöiden ja johtajien koulutuksella ja tiedottamisella varmistetaan, että keskusteluissa mahdolliset epätasa-arvoistavat tekijät osataan tunnistaa ja poistaa. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Huolehditaan siitä, että kaikilla on vertailukelpoisissa tilanteissa samanlaiset mahdollisuudet osallistua henkilöstökoulutukseen, erityisesti silloin kun kyseisellä koulutuksella on vaikutusta henkilön urakehitysmahdollisuuksiin. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Eri sukupuolille turvataan tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan. Aliedustetun sukupuolen osuutta erityisesti johtotason tehtävissä parannetaan esimerkiksi koulutuksen, tehtäväkierron ja uusien vastualueiden avulla. VASTUUTAHO: Johtajat.

- Valittaessa henkilöitä johtotehtäviin ja tiedehallintoon, opinnäytetöiden tarkastajiksi, vastaväittäjiksi ja tehtävänäytön asiantuntijoiksi, ehdotetaan ja valitaan tehtäviin miehiä ja naisia tasapuolisesti. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Selvitetään, miten tohtorikoulutettavien, tutkijoiden ja opettajien tasa-arvoinen urakehitys toteutuu sukupuolen mukaan eri tieteenaloilla. VASTUUTAHO: Johtajat.

2.1.3 Työolot ja palkkaus

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, ja kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työoloihin ja henkilöstökoulutukseen. Yliopiston on työnantajana huolehdittava työyhteisön toimivuudesta, henkilöstön kehittymismahdollisuuksista, turvallisista palvelussuhteista sekä mahdollisuudesta yksityis- ja työelämän tasapuoliseen yhteensovittamiseen.

Oulun yliopistossa työtä ja työoloja sekä henkilöstökoulutusta kehitetään sellaisiksi, että ne ylläpitävät työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työssä viihtyvyyttä miesten ja naisten välinen tasa-arvo sekä yhdenvertaisuus huomioiden. Työoloja ja palkkausta seurataan ja tehtyjen havaintojen pohjalta ryhdytään vaadittaviin toimenpiteisiin. Tavoitteena on turvata työntekijöiden tasavertainen kohtelu vertailukelpoisissa tilanteissa.

Yliopiston palkkapolitiikan tavoitteena on olla oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja kannustava. Yliopistoissa käytettävässä palkkausjärjestelmässä (YPJ) palkka määräytyy sekä tehtävien vaativuuden että henkilökohtaisen työssä suoriutumisen perusteella. Vaativuuden ja suoriutumisen oikeudenmukaisella arvioinnilla taataan tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkausta.

Toimenpiteet: Työolot ja palkkaus

- Mikäli työolot ovat perusteettomasti sellaiset, että ne eivät sovellu molemmille sukupuolille tai kaikille henkilöstöryhmille, ryhdytään toimenpiteisiin työolojen muuttamiseksi tasa-arvoisiksi ja yhdenvertaisiksi. VASTUUTAHO: Johtajat, henkilöstöpalvelut
- Yksiköissä, tutkimusyksiköissä ja tiedekunnissa järjestetään säännöllisesti ns. ”Missä mennään” -kokouksia. Vastaavasti johtajat ohjeistetaan pitämään säännöllisesti työpaikkakokouksia yksiköissään. VASTUUTAHO: Johtajat, johtajien johtajat.
- Kokonaistyöaikaa noudattavat laativat vuotuiset työsuunnitelmat ja käsittelevät ne johtajiensa kanssa tasavertaisen työnjaon edistämiseksi yksiköissä. VASTUUTAHO: Johtajat ja henkilöstö.
- Oulun yliopisto pyrkii vaikuttamaan siihen, että työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen arviointia kehitetään niin, että tasa-arvoinen palkkapolitiikka toteutuu sukupuolten ja yhdenvertaisuuden kannalta VASTUUTAHO: Henkilöstöpalvelut.
- Palkkauksellista tasa-arvoa edistetään vähentämällä horisontaalista ja vertikaalista segregatiota (horisontaaliset: naiset työskentelevät eri toimialoilla ja tehtävissä kuin miehet; vertikaaliset: naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla). VASTUUTAHO: Johtajat, henkilöstö, henkilöstöpalvelut.

2.1.4 Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen

Tilastokeskuksen määritelmän¹¹ mukaan perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia. Perheessä voi olla korkeintaan kaksi perättäistä sukupolvea. Lapsiperheitä ovat perheet, joissa kotona asuu vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi.

Yliopistoyhteisöön kuuluvat sekä tutkimus-, opetus- ja muu henkilökunta että opintojensa eri vaiheissa olevat opiskelijat. Vaikka yhteisön jäsenet eivät em. määritelmän mukaisesti olisikaan perheellisiä, tulee sekä heillä ja perheellisillä olla tasavertaiset mahdollisuudet toimia työelämässä ja/tai opiskella. Tasa-arvolaki (6 §) määrää jokaisen työnantajan helpottamaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Yliopistossa tämä koskee paitsi henkilökuntaa, myös opiskelijoita. Työnantajana ja koulutusorganisaationa yliopiston on huolehdittavana sellaisista käytänteistä, jotka mahdollistavat perheellisten työnteon ja/tai opiskelun esimerkiksi lasten päivähoito- ja koulurytmin mukaan.

Työyhteisön myönteinen ja kannustava suhtautuminen ja tuki perhevapaiden käyttämiin ovat ensiarvoisen tärkeitä työtehtävien ja perheen yhteensovittamisessa. Vaikka miesten pitämien vanhempainvapaiden määrä onkin viime vuosina ollut kasvussa, perhevapaita käyttävät edelleen etupäässä naiset. Perhevapaiden vuorottelu perheen sisällä edistää naisten yliopistouralla etenemistä. Samalla voidaan parantaa myös työtehtävien oikeudenmukaista ja yhdenvertaista jakautumista työyksiköiden sisällä ja eri työyksiköiden välillä, kun sekä miehet että naiset käyttävät vapaita tasaisemmin.

Toimenpiteet: Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen

- Johtajat noudattavat Oulun yliopiston henkilöstöperiaatetta, jonka mukaan perhevapaiden käyttö ei voi olla este määräaikaisen työsuhteen jatkumiselle perhevapaan aikana tai sen jälkeen, eikä edeltäviin vuosiin painottuva arviointi saa johtaa minkäänlaisen syrjintään. VASTUUTAHO: Johtajat, henkilöstöpalvelut.
- Yliopiston henkilökunnan mahdollisuuksia huolehtia lastensa ohella myös omaisista, esimerkiksi omista tai puolison vanhemmista, parannetaan joustavilla työaika- ja työjärjestelyillä. VASTUUTAHO: Johtajat, henkilöstöpalvelut.
- Opintoihin liittyvät käytännöt, esim. opetus- ja tenttiaikataulut, on laadittava siten, että ne mahdollistavat opetuksen ja opiskelun yhteensovittamisen muun elämän kanssa tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. VASTUUTAHO: Koulutusohjelmatoimikunnat, opetuksen suunnittelijat, opettajat, ylioppilaskunta.
- Tehtävien tarkoituksenmukaisen jaon, työsuunnitelmien, sijaistuksien, etätyömahdollisuuksien hyödyntämisen ym. keinojen avulla varmistetaan, että sekä alaisilla että johdotehtävissä toimivilla työ- ja vapaa-aika vuorottelevat oikeudenmukaisesti. VASTUUTAHO: Johtajat, johtajien johtajat, henkilöstöpalvelut.

¹¹ Tilastokeskus. Tietoa tilastoista. Käsitteet ja määritelmät. Perheen määritelmä. Saatavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html>. [Viitattu 21.10.2015].

- Miehiä kannustetaan käyttämään isyys- ja vanhempainvapaita sekä osallistumaan sairaan lapsen hoitoon. VASTUUTAHO: Johtajat, henkilöstöpalvelut, opettajat, ylioppilaskunta.
- Tutkimushankkeen vastuullinen johtaja edistää tutkimusrahoituskauden pidennystä ja/tai lisärahoitusta tutkimusryhmän perhevapaalla olevien tutkijoiden, tohtorikoulutettavien ja muun henkilöstön palvelussuhteen pidentämiseksi vastaavalla ajalla. Hoitovapaan vuoksi rahoituskautta voidaan pidentää enintään yhdellä vuodella. Vastaa- vasti maanpuolustusvelvollisuuteen (ase- tai siviilipalvelusvelvollisuuden) suorittami- seen käytetty aika korvataan tutkimusrahoituskaudella samaa periaatetta soveltaen. VASTUUTAHO: Tutkimushankkeiden vastuulliset johtajat.

2.1.5 Esteettömyys ja saavutettavuus yliopistossa

Sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon että yhdenvertaisuuteen sisältyy *esteettömyyden* edistäminen. Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäris- tön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhden- vertaisesti muiden kanssa. Esteettömyyden käsite sisältää rakennetun ympäristön esteet- tömyyden lisäksi myös palvelujen, viestinnän ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen es- teettömyyden. Esteettömyys koskettaa yliopistossa kaikkia opiskelijoita ja koko henkilös- tää. Erityisen tärkeää se on niille yliopistoyhteisön jäsenille, joilla on jokin vamma, tai jotka ovat ikääntyneempiä taikka kuuluvat kulttuurisiin tai kielellisiin vähemmistöihin.

Esteettömyys voidaan jakaa muun muassa seuraaviin osa-alueisiin, jotka eivät ole yksikä- sitteisiä, selvärajaisia eivätkä toisiaan pois sulkevia:

- *Fyysinen* esteettömyys on ympäristön, infrastruktuurin sekä käytössä olevien laittei- den, ohjelmistojen ja palvelujen hyvää *saavutettavuutta*. Saavutettavuuden käsite ei rajoitu ainoastaan liikkumiseen ja luokse pääsemiseen vaan koskee myös mainittujen kohteiden käytettävyyttä eri aistien avulla.
- *Psyykkinen* esteettömyys viittaa kykyihin, tietoihin ja taitoihin, joita yksilöt tarvitse- vat voidakseen toimia täysipainoisesti toimintaympäristöissään.
- *Asenteellinen* esteettömyys merkitsee erilaisuuden hyväksymistä ja tasapuolisuutta.
- *Sosiaalinen* esteettömyys tarkoittaa eri ammatillisiin ja muilla tavoin määräytyviin ryhmiin kuuluvien henkilöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia toimia yhteisössä.
- *Viestinnän* esteettömyys tarkoittaa tiedon tasapuolista saavutettavuutta.

Oulun yliopiston esteettömyystyön tavoitteena on tilojen, palvelujen ja toimintojen kehit- täminen niin, että ne ovat mahdollisimman hyvin yhteisössä toimivien saavutettavissa. Tämä vaatimus koskee myös ulkoistettuja palveluja. Erityisesti vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsemistä, työssä selviytymistä ja työuralla etenemistä tuetaan ryhtymällä ns. kohtuullisiin toimiin, joita yhdenvertaisuuslaki edellyttää työn teettäjältä ja opetuksen tuottajalta. Opintoihin liittyvistä esteettömyyttä lisäävistä erityisjärjeste- lyistä kerrotaan tarkemmin kappaleessa Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -oh- jaus.

Ohjaus- ja työelämäpalveluissa on vuoden 2009 alusta lähtien työskennellyt opintopsy- kologi, joka toimii myös esteettömyysyhdyshenkilönä yliopistossa. Opintopsykologin työnkuva kohdentuu keskeisesti opinnoissaan erityistä tukea tarvitseviin opiskelijoihin.

Erityistukea tarvitsevia opiskelijoita palvelee myös yliopiston ohjaajaverkosto ja esteettömyystyötä tehdään mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa ja opiskelijoiden hyvinvointityöryhmissä. Yliopiston ulkopuolisia kehittämiskumppaneita ovat korkeakoulujen esteettömyystyöhön keskittynyt ESOK-hanke¹² sekä erilaiset järjestöt.

Toimenpiteet: Esteettömyys ja saavutettavuus yliopistossa

- Kaikki yliopiston aineistot, dokumentit, lomakkeet, ohjelmat ja strategiat ja suunnitelmat laaditaan ja arvioidaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioiden niin, että ne ovat sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta tasapuoliset sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden kannalta toimivat. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, tiedekuntien ja yksiköiden yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät, yksiköt, ylioppilaskunta, yms.
- Tiedekuntatasolla esteettömyysasioista vastaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät. VASTUUTAHO: Tiedekuntien yhteiset työryhmät.
- Kaikissa yliopiston tilojen korjaus- ja kunnostustöissä huomioidaan esteettömyysnäkökulma. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, tila- ja turvallisuuspalvelut
- Tiedotetaan mahdollisuudesta erityisjärjestelyihin opiskelussa, valintakokeissa ja muissa vastaavissa tilanteissa, esim. tenttitilaisuuksissa. Annetaan opiskelijoille selkeät toimintaohjeet ko. tilannetta varten. VASTUUTAHO: Opetuksesta ja valinnoista vastaavat, opetuksen tuottajat, esteettömyysyhdyshenkilö.
- Oppimateriaalit valitaan ja valmistetaan siten, että ne voidaan tarvittaessa saattaa näkövammaisille ja muille lukemisesteisille saavutettavissa olevaan muotoon. VASTUUTAHO: Opetuksen tuottajat.
- Tieto- ja viestintäteknologian työ-, opetus-, tutkimus- ja opiskelukäytön tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta toteutumisesta huolehditaan siten, että henkilön mahdollisuus tehtäviensä suorittamiseen, kouluttautumiseen ja tarvittavien välineiden ja materiaalien käyttöön saamiseen ei riipu sukupuolesta, asemasta tai muusta vastaavasta tekijästä. VASTUUTAHO: Yksiköiden johto.
- Opiskelijoiden ja henkilöstön käyttöön tarkoitetuilta sähköisiltä tietojärjestelmiltä edellytetään entistä parempaa käytettävyyttä ja esteettömyyttä mm. näkörajoitteiset henkilöt huomioiden. VASTUUTAHO: Tietohallinto, yksiköt, opetuksen tuottajat.
- Kaikissa esteettömyyteen liittyvissä kysymyksissä käytetään mahdollisuuksien mukaan hyväksi vammais- ja potilasjärjestöjen asiantuntemusta. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, tila- ja turvallisuuspalvelut

2.1.6 Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy työ- ja opiskeluympäristössä

Yliopistoyhteisössä hyvä yhteistoiminta kunnioittaa sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden periaatteita ja edistää siten yliopistoyhteisön onnistumista perustehtävissään. Tavoitteena on sukupuolen huomioivan ja yhdenvertaisuutta korostavan ajattelutavan juurruttaminen kaikkeen henkilöstöä ja opiskelijoita sekä työ- ja opiskeluympäristöä

¹² Esteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa - ESOK-hanke. Saatavissa: <http://esok.jyu.fi/>. [Viitattu 21.10.2015].

koskevaan suunnitteluun, asioiden valmisteluun, päätösten toteuttamiseen ja niiden arviointiin.

Työelämässä ilmenevän häirinnän ja ahdistelun ehkäiseminen on henkistä työsuojelua ja osa hyvää henkilöstöjohtamista. Oulun yliopiston henkilöstöohjelma korostaa eri sukupuolten, alojen, eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmien ja erilaisissa palvelussuhteissa olevien yhdenvertaista arvostamista ja tasavertaisia työskentelyoloja. Työnantajana yliopisto ei hyväksy sukupuoleen perustuvaa tai muuta syrjintää eikä epäasiallista kohtelua. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on olennainen osa työpaikkademokratiaa, jolla sukupuoleen perustuvia tai muulla tapaa perusteettomia hierarkioita vältetään.

Häirinnän ja ahdistelun käsittelyssä sovelletaan sekä tasa-arvolakia että työturvallisuuslakia. Työturvallisuuslaki 28 § (738/2002¹³) velvoittaa työnantajan puuttumaan *epäasialliseen kohteluun* työpaikoilla käytettävissään olevin keinoin asiasta tiedon saatuaan. Tasa-arvolain nojalla on *sukupuolinen (seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva) häirintä* laissa kiellettyä syrjintää. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Tasa-arvolain mukaan työnantaja on velvoitettu puuttumaan sukupuoliseen häirintään heti sen tullessa työnantajan tietoon. Tästä riippumatta tulee jokaisen työyhteisön jäsenen, joka havaitsee häirintää esiintyvän, siihen puuttua.

Sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä ja/tai ahdistelu on ei-toivottua ja yksipuolista, joko fyysistä tai sanallista käyttäytymistä, jonka kohde kokee epämiellyttävänä tai loukkaavana, tai joka loukkaa kohteen opiskelu- tai työrauhaa, yksilönvapautta tai itsemääräämisoikeutta. Häirintä voi kohdistua yksittäiseen henkilöön, tai se voi kohdistua myös ryhmään esimerkiksi opetustilanteissa.

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan epäasiallista kohtelua eli pitkäaikaista, toistuvaa ja niin vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä toista työyhteisön jäsentä kohtaan, että se vaarantaa kohteen terveyden. Kiusaaminen ilmenee usein tarkoituksellisena, jatkuvana ja järjestelmällisenä sortamisena, epäoikeudenmukaisena kohteluna, kohdetta alistavana toimintana tai käyttäytymisenä, joita vastaan kohde on puolustuskyvytön.

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on laatinut *toimintaohjeet sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun sekä kiusaamiseen liittyvien tilanteiden käsittelyä varten*¹⁴. Ohjeet on tarkoitettu häirinnän kohteeksi joutuneille sekä yksiköiden johtajille, joiden on aina välittömästi puututtava häirintätapauksiin, joutuipa niiden kohteeksi henkilökunnan tai opiskelijayhteisön jäsen. Lisäksi tiedekunnat ja ylioppilaskunta ovat nimenneet omat yhdyshenkilöt, joihin voi erilaisissa häirintätapauksissa ottaa yhteyttä. Yliopiston koko henkilöstön yhdyshenkilöinä toimii työsuojelupäällikkö.

¹³ Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20020738>. [Viitattu 21.10.2015]

¹⁴ Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy Oulun yliopistossa. Saatavissa: [https://notio oulu.fi/fi/ohjeet/_layouts/15/WopiFrame2.aspx?sourcedoc=/fi/ohjeet/Documents/Kiusaaminen-FIwww%20\(2\).pdf&action=default](https://notio oulu.fi/fi/ohjeet/_layouts/15/WopiFrame2.aspx?sourcedoc=/fi/ohjeet/Documents/Kiusaaminen-FIwww%20(2).pdf&action=default) [Viitattu 21.10.2015]

Lisäksi yliopistossa otettiin syksyllä 2011 käyttöön ns. Varhaisen tuen malli¹⁵. Se on työkalu yksilön, työyhteisön ja koko organisaation erilaisten ongelmien havaitsemiseen, puheeksi ottamiseen ja ratkaisemiseen. Varhainen tuki edistää huolenpidon ja välittämisen ilmapiiriä ja on siten on osa hyvin toimivan työyksikön turvaverkkoa.

Toimenpiteet: Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy työ- ja opiskeluympäristössä

- Johtajat ja yliopistoyhteisön jäsenet puuttuvat työpaikalla esiintyvään epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen sekä häirintään. Havaittuja häirintä- ja kiusaamistapauksia käsitellään laadittujen ohjeiden mukaisesti. VASTUUTAHO: Johtajat, yliopistoyhteisö.
- Tiedekunnat ja yksiköt sekä opiskelijajärjestöt nimeävät yhdyshenkilöt, jotka koulutetaan tunnistamaan ja tiedostamaan, mistä häirinnässä on kysymys. Yhdyshenkilöiden puoleen voi kääntyä häirintä-, ahdistelu- ja kiusaamistapauksissa ja heidän tehtävänä on ohjata asiaa eteenpäin tapauksiin puuttumiseksi. VASTUUTAHO: Tiedekunnat, yksiköt, opiskelijajärjestöt.

2.2 Tutkimus ja tutkijakoulutus

Perustuslain mukaan yliopistoilla on itsehallinto (123 §) ja tieteen, taiteen ja ylimmän opetuksen vapaus on turvattu (16 §). Perustuslaki takaa oikeuden ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä (12 §). Tasa-arvolain mukaan koulutusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain toteutumista (5 §). Tutkimukseen liittyy myös perustuslain 20 §:n perusteella kaikille kuuluva vastuu luonnosta ja sen monimuotoisuudesta, ympäristöstä ja kulttuuriperinnöstä.

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta VNS 7/2010¹⁶ ottaa kantaa naisten tutkijanuran edistämiseen tohtoritutkinnon jälkeisenä aikana ja toteaa ko. vaiheen olevan pahin pullonkaula naisten etenemisessä akateemisella uralla. Selonteossa todetaan, että

”Tasa-arvoisen tutkijanuran edistäminen on edelleen ajankohtaista, vaikka naisten osuus ylempien korkeakoulututkintojen suorittajista on yli 60 prosenttia. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota tohtoritutkinnon jälkeiseen vaiheeseen ja naisten hitaaseen etenemiseen korkeimpiin opetus- ja tutkimusvirkoihin, erityisesti professuureihin, laajasta rekrytointipohjasta huolimatta. Naisten tutkijanuran edistämiseksi on esitetty useita toimenpiteitä 2000-luvulla. Opetus- ja kulttuuriministeriö, yliopistot, tutkimuksen rahoittajaorganisaatiot ja tutkimuslaitokset varmistavat oman toimivaltansa puitteissa, että nämä konkreettiset toimenpiteet toteutetaan ja niitä seurataan. Tavoitteena on naisten tutkijanuraa ja tasa-arvoa tutkijanuralla koskevien kysymysten sisällyttäminen kaikkeen korkeakoulu- ja tiedepoliittiseen päätöksentekoon. Suomen

¹⁵ <https://notio.oulu.fi/fi/turvallisuus-työterveys-ja-hyvinvointi/työhyvinvointi/varhaisen-tuen-malli> [viitattu 21.10.2015]

¹⁶ https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Selonteko/Documents/vns_7+2010.pdf [viitattu 21.10.2015]

Akatemian tuloksellista tasa-arvotyötä jatketaan ja kertynyttä tietotaitoa hyödynnetään myös laajemmin sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tutkimuksen ja tiedepolitiikan alueella. Tasa-arvon aktiiviseksi edistämiseksi tarvitaan tarkempaa sukupuolenmukaista tietoa muun muassa tutkimuksen rahoitus- ja arviointikäytännöistä sekä tutkijanuralla etenemisestä.”

Tohtoriohjelmat ovat osaltaan helpottaneet tohtoroituvien tasa-arvoa (äitiys- ja vanhempainvapaiden ajallinen korvaaminen), samoin mm. Suomen Akatemian rahoitus on edistänyt ja edistää naisten tasa-arvoista tutkijanuralla etenemistä. Suomen Akatemia on toteuttanut tasa-arvotyötä päätöksenteossaan esimerkiksi jo pitkään (naisten tutkijanuran edistäminen mukana rahoituskriteereissä).

On syytä selvittää, millaisia aktiivisia lisätoimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tohtorikoulutuksen eri vaiheissa tarvitaan, jotta naisten tarjoama voimavara yliopistokoulutuksessa ja tutkimuksessa saataisiin kestävään käyttöön.

Kun tohtorikoulutus toteutetaan projektirahoituksen turvin, äitiys- ja vanhempainvapaalta palaavan tutkijanaisen jatkumahdollisuuksien turvaamisessa saattaa esiintyä ongelmia. Projektirahoituksella työskentelevät jatko-opiskelijat saattavat työskennellä lyhytaikaisissa työsuhteissa ja työn projektiluonteisuudesta johtuen työhön saattaa sisältyä hallinnollisia tehtäviä, mikä voi hankaloittaa jatkotutkimuksen valmistumista. Yliopisto jatkaa toimenpiteitä projektiluonteisissa työsuhteissa tutkimustaan tekevien aseman parantamiseksi.

Yliopisto tulee jatkossa tarjoamaan entistä enemmän hakemusten perusteella annettavaa rahoitusta tutkijoilleen ja tutkijaryhmilleen. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen eri tieteenalojen välillä ja päätöksenteon prosesseihin ja mahdollisten ongelmakohtien kartoittamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Samoin yliopistossa on syytä painottaa tutkijoiden mahdollisuuksia antaa tutkimukseen perustuvaa opetusta ja vastaavasti opetustyötä tekevien mahdollisuuksia tutkimukseen. Lisäksi on huolehdittava, että tutkimus- ja opetustehtävät jakautuvat tasa-arvoisesti eri sukupuolten kesken ja yhdenvertaisesti ja oikeuden- ja tarkoituksenmukaisesti esimerkiksi suomalaisten ja kansainvälisen henkilöstön kesken tai uran eri vaiheissa olevien kesken.

Tutkijanaiset, jotka toimivat tutkimusryhmien vetäjinä, houkuttavat usein tutkijanaisia väitöskirjojen tekoon. Perhe saatetaan perustaa väitöskirjatyön teon aikana. Perhevapaat tulisi ottaa huomioon, kun arvioidaan niin jatko-opiskelijan kuin hänen ohjaajansakin tuloista.

Pääosan perhevapaista käyttävät edelleen naiset. Asia ei ole pelkästään perheiden sisäinen, vaan se on yhteiskunnallinen tasa-arvo-ongelma. Miehet käyttivät tilapäisistä hoitovapaista 25 % ja hoitovapaista 1 % vuonna 2014. Isän vanhempainvapaat ja isyysvapaat olivat 13 % isyysvapaan, isän vanhempainvapaan ja äitiys/vanhempainvapaan yhteissummasta. Yliopisto ei voi puuttua siihen, käyttääkö perhevapaita mies vai nainen, mutta se voi kannustaa miehiä käyttämään perhevapaita. Toimenpiteet, ks. kohta ”Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen”.

Toimenpiteet: Tutkimus ja tutkijakoulutus

- Tutkimuksen ohjaajat huolehtivat miesten ja naisten mahdollisuuksista hakeutua tasa-arvoisesti jatko-opiskelijoiksi. Vastaavasti toteutetaan yhdenvertaisuutta esimerkiksi suomalaisten vrt. kansainvälisen henkilöstön suhteen. Tavoitteena on turvata jatko-

opintopaikkojen mahdollisimman tasapuolinen ja oikeudenmukainen tarjonta koko yliopistossa. VASTUUTAHO: Johtajat, ohjaajat, UniOGS.

- Kaikille jatko-opiskelijoille sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä riippumatta tarjotaan mahdollisuuksia osallistua tutkimusalansa tieteellisiin, korkeatasoisiin verkostoihin paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. VASTUUTAHO: Johtajat, ohjaajat, UniOGS.
- Kehitetään hyviä käytäntöjä, joiden ansiosta tohtorikoulutettavia ja heidän ohjaajiansa kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti hakuprosesseissa, rahanjaossa, tukipalvelujen saannissa jne. ja heidän tulostensa arvioinnissa otetaan huomioon perhevapaiden tuomat ajalliset tulosten viivästymiset. VASTUUTAHO: UniOGS, tutkimusneuvosto, tehtävänäyttöryhmät, tiedekunnat, tutkimuksesta yliopistotasolla vastaava hallinto, johtajat, ohjaajat

2.3 Opetus ja opiskelu

Perustuslaki turvaa ylimmän opetuksen vapauden. Koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus, opetusjärjestelyt ja oppiaineistot tukevat tämän toteutumista. Vastaavasti on myös huolehdittava opetuksen ja opiskelun yhdenvertaisuudesta.

Opetuksen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan edistää esimerkiksi siten, että opetuksen suunnittelu on avoin prosessi tiedekunnissa, tutkimusyksiköissä ja yksiköissä ja siinä otetaan huomioon opetustyön tarkoituksenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen jakautuminen. Opiskelijat otetaan suunnittelemaan opetusohjelmia ja opintojaksoja. Oulun yliopiston uusi koulutuksen johtosääntö¹⁷ edellyttää tätä. Myös tiedekuntien yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät ovat keino integroida opiskelijat opetuksen suunnitteluun.

Yhdenvertaisuuteen nivoutuvaa opiskelun esteettömyyttä voidaan parantaa ns. erityisjärjestelyin, joita opiskelijat voivat hakea erityisin terveydellisin perustein (esim. aistivamma, diagnosoitu oppimisvaikeus tai mielenterveydelliset syyt). Opintojen aikaisilla erityisjärjestelyillä tarkoitetaan erityisiä toimenpiteitä opintojen suorittamisessa ja arvioinnissa kuten lisäaikaa tentissä, suullista tenttiä, häiriötöntä tilaa tai tietokoneen käytön sallimista. Suositus erityisjärjestelyistä tehdään yhteistyössä opiskelijan ja esteettömyisyhdyshenkilön kanssa erilliselle lomakkeelle¹⁸. Opiskelijat laativat henkilökohtaisen opetussuunnitelman, jossa voidaan myös ottaa huomioon opiskelun esteettömyyteen liittyviä seikkoja.

¹⁷ Oulun yliopiston koulutuksen johtosääntö 1.8.2015. Saatavissa: <https://notio oulu.fi/fi/ohjeet/Sivut/Koulutuksen-johtosääntö.aspx>. [Viitattu 21.10.2015]

¹⁸ Suomenkielinen "Hakemus opiskelun erityisjärjestelyjä varten". Saatavissa: <http://www oulu.fi/yliopisto/opiskelu/lomakkeet/esteettomyys> [Viitattu 21.10.2015]
Respective form "Application for special study arrangements" in English. Available: <http://www oulu.fi/yliopisto/opiskelu/lomakkeet/esteettomyys> [Referenced 21 Oct 2015].

Toimenpiteet: Opetus ja opiskelu

- Tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmiin, koulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaaviin toimikuntiin ja työryhmiin nimetään myös opiskelijoiden edustus. VASTUUTAHO: Tiedekuntien yhteiset työryhmät, koulutustoimikunnat, koulutusohjelma- tai oppiainetoimikunnat, ylioppilaskunta.
- Koulutusohjelmien opetussuunnitelmat laaditaan sellaisiksi, että ne rohkaisevat opiskelijoita yksilöllisiin, sukupuolesta tms. tekijöistä riippumattomiin valintoihin. Opetussuunnitelmiin sisällytetään substanssiaineiden lisäksi opintojaksoja, jotka auttavat opiskelijoita tiedostamaan ja purkamaan stereotyyppisiä sukupuolikäsityksiä ja edistämään yhdenvertaisuutta. VASTUUTAHO: Koulutustoimikunnat, koulutusohjelma- tai oppiainetoimikunnat, opetuksen kehittäjät ja –suunnittelijat, opintoneuvonta, opettajat, opiskelijat.
- Opiskelijat laativat henkilökohtaiset opintosuunnitelmat (HOPS) siten, että opetussuunnitelmassa (OPS) määritellyt oppimistavoitteet täyttyvät. Henkilökohtaisilla opintosuunnitelmilla tuetaan yksilöllisen, yhdenvertaisen ja esteettömän opiskelun toteutumista. HOPS:eihin voidaan tarvittaessa sisällyttää myös suunnitelma opintoja tukevista erityisjärjestelyistä (konkreettisista, tapauskohtaisesti määritellyistä käytännön toimenpiteistä ilman opiskelijan terveystietoja). VASTUUTAHO: Opintoneuvonta, opiskelijat, tarvittaessa esteettömyysyhdyshenkilö.
- Opetushenkilöstön asiantuntemusta erityisesti opiskelun näkymättömien esteiden huomioimisessa kehitetään koulutuksilla yms. keinoin. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja -työryhmät, koulutuspalvelut, omaopettajatoiminta.
- Yliopisto-opettajien, perusasteen ja muiden oppilaitosten opettajien pedagogiseen koulutukseen sisällytetään opintojaksoja, jotka auttavat heitä kyseenalaistamaan sukupuolirooleihin perustuvaa ajattelua ja edistämään opetuksen ja opiskelun yhdenvertaisuutta. VASTUUTAHO: Opettajien kouluttajat, pedagogisen koulutuksen suunnittelijat.
- Tutkimusyksiköt ja yksiköt raportoivat opetuksen ja opiskelun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta itsearviointien yhteydessä. VASTUUTAHO: Tutkimusyksiköiden ja yksiköiden johto, koulutuspalvelut.
- Uusille opiskelijoille jaetaan orientaatiojaksojen yhteydessä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä materiaaleja, esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lyhennelmä. VASTUUTAHO: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja työryhmät, koulutuspalvelut.

2.3.1 Opiskelijavalinnat ja opiskeluoikeus

Tasa-arvolain 8 b § mukaan koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai häntä muutoin syrjitään.

Yliopistoissa yksi keskeisistä tasa-arvohaasteista on edelleen opiskelijoiden sukupuolijakauma. Enemmistö opiskelijoista hakeutuu edelleen sukupuolelleen perinteisesti tyypillisille koulutusaloille ¹⁹. Kovin epätasaiset jakaumat saattavat merkitä sitä, että opiskelu- ja työaloja valittaessa sukupuoli ohjaa kiinnostusta hakijoiden omia valmiuksia ja potentiaalia enemmän. Tämä taas ylläpitää Suomen työelämän vahvaa jakautumista naisten ja miesten aloihin. Tätä voidaan korjata tasaisempaan suuntaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioivalla opiskelijarekrytoinnilla ja -valintaprosesseilla.

Eräs opiskelun yhdenvertaisuuteen liittyvä näkökulma liittyy ns. SORA-lakeihin, joihin tuli 1.1.2012 alkaen säädösmuutoksia ²⁰. Muutokset koskivat mm. opiskelijaksi ottamisen esteitä, opiskeluoikeuden peruuttamista ja palauttamista sekä päihdetestausta ja kurinpitoa. Yliopiston kannalta erityisesti opiskeluoikeuden peruuttamista koskeva lainsäädäntö on tietyissä tapauksissa tarpeellinen, koska valintaprosesseista ja soveltuvuuskokeista huolimatta koulutusohjelmiin voi tulla valituksi opiskelijoita, jotka henkilön asenteen, käytöksen tai sairastumiseen liittyvien tekijöiden vuoksi voivat aiheuttaa vakavaa vaaraa itselleen ja muille koulutuksen aikana tai valmistumisen jälkeen. SORA-lainsäädännön muutoksilla mm. mahdollistetaan opiskeluoikeuden peruuttaminen tilanteissa, joissa se on turvallisuusnäkökohtien vuoksi perusteltua. Muutoksilla halutaan taata opiskelijoiden itsensä ja opiskelu- ja työyhteisön turvallisuus ja koulutuksen järjestäjän näkökulmasta lisäksi koulutuksen ja valmistuvien laatu. Lainsäädännöllä turvataan myös opiskelijan oikeusturva kyseisissä tilanteissa.

Toimenpiteet: Opiskelijavalinnat ja opiskeluoikeus

- Kehitetään ja edistetään toimia, joilla koulutusalojen epätasaisiin sukupuolijakaumiin voidaan vaikuttaa ennen koulutukseen hakeutumista ja koulutuksen aikana. VASTUUTAHO: Opiskelijarekrytoinnista ja -valinnoista vastaavat.
- Yliopiston eri koulutusaloista viestiminen ja kampanjointi ulotetaan mahdollisuuksien mukaan jo peruskouluihin ja lukioihin. Tavoitteena on viestiä eri alojen yhtäläisestä soveltuvuudesta eri sukupuolille, jotta koulutusalojen väliset tarpeettomat sukupuolijakaumien erot ja niistä osaltaan myöhemmin seuraavat eri ammattialojen vastaavat erot tasoittuisivat. VASTUUTAHO: Koulutustoimikunnat, koulutusohjelma- tai vastaavat toimikunnat.

¹⁹ Oulun yliopistossa naisopiskelijoiden osuus oli syksyllä 2015 miehiä suurempi arkkitehtuurin tiedekunnassa, biokemian ja molekyyliääkätieteen tiedekunnassa, humanistisessa tiedekunnassa, kasvustieteiden tiedekunnassa sekä lääketieteellisessä tiedekunnassa: naisia kaikista opiskelijoista 81% ... 53%. Miesopiskelijoita oli enemmistö kaivannaisalan tiedekunnassa, luonnontieteellisessä tiedekunnassa, Oulun yliopiston kauppakorkeakoulussa, teknillisessä tiedekunnassa ja tieto- ja sähkötekniikan tiedekunnassa, joissa naisopiskelijoiden osuus vaihteli välillä 48% ... 12%. Oulun yliopiston kaikista opiskelijoista oli naisia syksyllä 2015 lähes puolet eli 47%. Lähde: Sisu-tietokantahaku 21.10.2015: Oulun yliopisto, vuosi 2014, Opiskelijamäärät, opiskelijoiden määrät tiedekunnittain ja koulutusohjelmitain valituilla opintojen tasoilla.

²⁰ Oikeusturvan ja oikeuden turvaan vaikea yhtälö – intressien yhteensovittaminen SORA-lainsäädännössä. Esitys: Ammattikorkeakoulupäivät, Seinäjoki 11.-12.5.2011. Opetus- ja kulttuuriministeriö / M. Tuominen 12.5.2011.

- Yksiköt ja tiedekunnat huolehtivat, etteivät opiskelijavalinnat sisällä sukupuolen näkökulmasta syrjiviä tai perusteettomasti suosivia, eivätkä myöskään opiskelijoiden yhdenvertaisuutta vaarantavia käytäntöjä. VASTUUTAHO: Yksiköt, tiedekunnat, opiskelijarekrytoinnista ja -valinnoista vastaavat.
- Hakijoille tiedotetaan mahdollisuudesta erityisjärjestelyihin valintakokeissa ja muissa vastaavissa tilanteissa. VASTUUTAHO: Opetuksesta ja valinnoista vastaavat, opetuksen tuottajat.
- SORA-lainsäädännön muutoksia seurataan ja lainsäädännön suomia mahdollisuuksia esimerkiksi opiskeluoikeuden peruuttamisen suhteen hyödynnetään, jos ja kun tämä on tarpeen. VASTUUTAHO: Koulutuspalvelut.

2.3.2 Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -ohjaus

Opetuksen tasa-arvoisuuden kehittämiseen liittyy ohjauksen ja opetuksen sukupuolisen sutiivisyys eli se, että tarkastellaan tietoisesti sukupuolen mahdollisia vaikutuksia naisiin ja miehiin sekä tehdään näkyväksi itsestään selviltä tuntuvat sukupuolierot (sukupuoli-vaikutusten arviointi, *SUVAUS*).

Yliopisto-opetus voi joko tukea tai murtaa eräitä perinteisiä, syrjiviä roolimalleja ja toimintakulttuureja. Siksi tutkintojen rakenteisiin, sisältöihin sekä opetukseen on kiinnitettävä huomiota myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Myös opiskelun ohjauksen tulee perustua tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.

Yliopisto kiinnittää erityistä huomiota opiskelijoiden ohjauksen ja tukipalvelujen laatuun sekä palveluista viestimiseen. Ohjauksella voidaan sekä tunnistaa että ennaltaehkäistä opintojen edistymistä hidastavia tekijöitä. Opetuksen ja opiskelun yhdenvertaisuutta voidaan tarvittaessa tukea erityisjärjestelyin. Sellaisia ovat esimerkiksi lisäaika tentissä tai häiriötön tenttitila. Perusteita erityisjärjestelyille voivat olla mm. kuulo-, näkö- tai muu vamma, luki- tai paniikkihäiriö, asperger-oireyhtymä tai muu opintojen suorittamista haittaava asia. Opetuksen erityisjärjestelyjä varten on käytössä hakulomake. Opiskelija toimittaa hakemuksen ja siihen liitetyn asiantuntijalausunnon henkilökohtaisesti esteettömyysyhdyshenkilölle (opintopsykologi), joka suunnittelee yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa tarpeelliset erityisjärjestelyt.

Toimenpiteet: Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -ohjaus

- Kehitetään sukupuolisensitiivisyyttä, yhdenvertaisuutta ja esteettömyyttä opetuksessa, opintoneuvonnassa ja ohjauksessa yhdessä koulutuspalvelujen ja muiden aihepiirin asiantuntijoiden kanssa. VASTUUTAHO: Opetuksen suunnittelijat, opintoneuvonta, koulutuspalvelut, asiantuntijat.

3 LIITTEET

3.1 LIITE 1: Sanasto

Heteroseksismi (heterosexism) on uskomus heteroseksuaalisuuden luontaisesta paremmuudesta. Käsite viittaa pakkoheteroseksuaalisuuteen sekä kyseenalaistamattomaan lähtökohta oletukseen toisen ihmisen heteroseksuaalisuudesta. Heteroseksistisessä kulttuurissa yksilöitä painostetaan mukautumaan toisilleen enemmän tai vähemmän vastakkaisiin ja segregoituneisiin sukupuolirooleihin ja positioihin. Heteroseksismi on syrjivää ja sitä verrataan myös rasismiin.

Horizontaalinen ja vertikaalinen segregatio Horizontaalinen segregatio eli erottelu tarkoittaa sitä, että naiset työskentelevät eri toimialoilla ja eri tehtävissä kuin miehet ja vertikaalinen segregatio sitä että naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla.

Positiiviset erityistoimet (positive action) tarkoittavat toimenpiteitä, jotka on suunnattu tiettyyn ryhmään ja joiden tarkoituksena on poistaa ja estää ryhmän syrjintää. Positiivisista erityistoimista käytetään myös nimikettä positiivinen suosinta. Positiivisia erityistoimia tarvitaan epätasa-arvoisten lähtökohtien tasoittamiseksi ja ne mainitaan tasa-arvolaissa: sen 9 § 1 momentin 4 kohdassa puhutaan väliaikaisista, suunnitelmaan perustuvista erityistoimista tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Positiivisena erityistoimena esimerkiksi aliedustettuna olevan sukupuolen yhtä pätevää edustajaa voidaan suosia työhön otossa. Syrjivän ilmoittelun kieltävässä tasa-arvolain 14 §:ssä säädetään, ettei työ- tai koulutuspaikkaa saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei siihen ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä tai se ei perustu tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen. Työyhteisön tasa-arvosuunnitelmaan voidaan sisällyttää päätökset positiivisista erityistoimista, joilla pyritään muuttamaan vallitseva epätyytyttävä tilanne. Suunnitelmallista erityistointia voidaan käyttää vain niin kauan kuin menettely on tarpeen tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseksi. Kun päämäärä on saavutettu, tulee erityiskohtelusta luopua.

Seksuaalinen häirintä (sexual harassment) on yksi seksuaalisen väkivallan muoto. Käsite viittaa yksipuoliseen, ei-haluttuun ja ei-toivottuun käytökseen, jossa häiritsijä käyttää seksuaalisuutta ja/tai seksuaalista suuntautumista keinona kyseenalaistaa, toisarvostaa ja/tai marginalisoida toinen henkilö, tai käyttää häntä hyväkseen seksuaalisesti. Seksuaalinen häirintä jaetaan usein kahteen eri kategoriaan: asemaan perustuva seksuaalisten palveluiden edellyttäminen työssäololle tai työssä menestymiselle; sekä uhkaavan ja epävarmuutta tuottavan työympäristön rakentaminen ja ylläpitäminen seksistisellä tai heteroseksistisellä käyttäytymisellä. Näiden kahden häirintätyyppin välinen ero on se, että ensin mainitussa seksiä vaihdetaan asioihin kuten uralla etenemiseen tai hyviin arvosanoihin. Jälkimmäisessä luodaan pelottavan, vihamielinen tai loukkaava ympäristö jollekin ihmisryhmälle kuten naisille, nuorille tytöille, etniselle naisryhmälle tai joillekin miesryhmille. Seksuaalisen häirinnän muodot jaetaan usein kolmeen eri tyyppiin:

- (1) verbaalinen: esimerkiksi huomautukset vartalosta/ulkonäöstä, seksuaaliset ja seksistiset vitsit, verbaalinen seksuaalinen lähentely, kommentit, jotka sisältävät stereotyyppisiä ja diskriminoivia asenteita;
- (2) non-verbaalinen ja/tai visuaalinen: esimerkiksi tuijottaminen tai viheltely; ja
- (3) fyysinen.

Sukupuoleen perustuva häirintä (gender harassment) -käsitteellä viitataan sellaiseen verbaaliseen, visuaaliseen tai muuhun tekoon tai myös rakenteeseen, joka perustuu epäkunnioittaviin, alistaviin tai aliarvioiviin asenteisiin toista sukupuolta kohtaan. Sukupuolinen häirintä kyseenalaistaa, vähättelee ja/tai toisarvostaa henkilöä, hänen osaamistaan ja/tai hänen taitojaan hänen sukupuolensa perusteella. Se lisää epävarmuutta ja marginalisointumista ja estää intellektuaalisten ja luovien kapasiteettien optimaalista käyttöä yksilö-, ryhmä- ja yhteisötasoilla. Uudistuneessa tasa-arvolaisissa sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä ymmärretään kiellettyinä syrjinnän muotona. Oppilaitoksissa sukupuolinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi naisopiskelijoiden älykkyyden vähättelynä tai hoiva-alalla opiskelevan miehen kyseenalaistamisena.

Sukupuolisensitiivisyys (gender sensitivity) tarkoittaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista. Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja toiminnossa on sukupuolten välisen tasa-arvon edellytys.

SUVA(US), sukupuolivaikutusten arviointi (gender impact assessment) tarkoittaa toimenpiteiden tms. arviointia sen oletettujen naisten ja miesten asemaan, resursseihin ja intresseihin joko suoraan tai välillisesti kohdistuvien vaikutusten kannalta. Toimenpiteet jne. voivat olla näennäisesti neutraaleja, mutta kohdistua silti eri tavoin eri sukupuoliin, siten vahvistaen eriarvoisuutta. Suvaus tulee tehdä siinä vaiheessa, kun on vielä olemassa todellisia vaikuttamisen mahdollisuuksia. Tavoitteena on välillisen syrjinnän estäminen.

Syrjintä (discrimination) on eriarvoistavaa kohtelua, joka liittyy ikään, sukupuoleen (ks. heteroseksismi), seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, etniseen taustaan, vammaisuuteen tai muihin tekijöihin, eikä yksilön omiin ansioihin. Sukupuoleen perustuva *välitön* tai *välillinen* syrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen sukupuolen vuoksi eri asemaan (välitön syrjintä). Syrjintää on myös eri asemaan asettaminen raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta, perhehuoltovelvollisuudesta tai muusta sukupuoleen liittyvästä syystä. Syrjintää on toiminta, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet joutuvat käytännössä eriarvoiseen asemaan, vaikka toiminta näyttäisikin tasapuoliselta (välillinen syrjintä). Syrjintää on myös joidenkin velvoitteiden tai rajoitusten asettaminen vain miehille tai naisille.

Valtavirtaistaminen (mainstreaming) on yliopiston päätöksentekoprosessien uudelleen organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä. Valtavirtaistamista kutsutaan myös läpäisyperiaatteeksi, joka kuvastaa valtavirtaistamisen luonnetta esim. kokonaisvaltaisissa kehittämisprosesseissa tasa-arvo viedään läpäisyperiaatteella yliopiston toimintastrategioihin ja -suunnitelmiin. Tasa-arvon edistäminen ei näin ollen ole oma erillinen osionsa päätöksenteossa, vaan sen tulee sisältyä kaikkeen toimintaan kaikilla tasoilla. Tärkeänä valtavirtaistamisen keinona voidaan pitää sukupuolivaikutusten arviointia (SUVA) eli kaikkien päätösten ja toimien etukäteisarviointia niiden tuottaminen sukupuolivaikutusten näkökulmasta.

Lisää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä sanoja ja käsitteitä: <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto> ²¹

²¹ <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto> [viitattu 21.10.2015]

3.2 LIITE 2: Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä säädöksiä

Suomen perustuslaki (731/1999)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta (1347/2014)

EU:n perustamissopimukset

Työsopimuslaki (55/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma

Valtionvarainministeriön suositus (17.4.2007) tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa ja laitoksissa

Kansalaisyhteisö- ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (SopS7-8/1976)

Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS18-19/1990)

Euroopan sosiaalinen peruskirja

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus nro 111

Euroopan Unionin rasismidirektiivi (2000/43/EY)

Euroopan Unionin työsyörintädirektiivi (2000/78/EY)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987)

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (759/1987)

Laki omaishoidon tuesta (937/2005)

Laki arvonlisäverolain muuttamisesta (1486/1994)

Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (912/1992)

Maankäyttö- ja rakennuslaki (132/1999)

Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta (988/1977)

Perusopetuslaki (628/1998)

Lukiolaki (629/1998)

Valtioneuvoston asetus ylioppilastutkinnosta 915/2005

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta 811/1998

Rikoslaki (39/1889)

YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista

Yliopistolaki (558/2009)

3.3 LIITE 3: Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä linkkejä

Alla on lueteltu eräitä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä linkkejä. Lisää linkkejä löytyy Oulun yliopiston tasa-arvosivustolta (ks. ensimmäinen linkki alla).

Kaikkiin alta löytyviin linkkeihin on viitattu 3.9.2015.

Oulun yliopiston tasa-arvosivusto <https://notio.oulu.fi/fi/turvallisuus-työterveys-ja-hyvinvointi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>

Oulun yliopiston ylioppilaskunnan tasa-arvosivusto <http://www.oyy.fi/tasa-arvo>

Oulun yliopiston Henkilöstötiedot (saatavissa yliopiston sisäisiltä sivuilta) <https://notio.oulu.fi/fi/johtaminen/toiminnanohjaus-ja-raportointi/henkilöstötiedot>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö / Tasa-arvo <http://www.stm.fi/tasa-arvo>

Työ- ja elinkeinoministeriö / Yhdenvertaisuus <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3128>

Tasa-arvovaltuutettu <http://www.tasa-arvo.fi/fi>

Minna - tasa-arvotiedon keskus <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/yhteystiedot/tasa-arvotiedon-keskus-minna>

Yhdenvertaisuus.fi <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Suomen Design for All -verkosto <https://www.thl.fi/fi/web/tiedonhallinta-sosiaali-ja-terveysalalla/tietojarjestelmapalvelut/sahkoisten-palveluiden-esteettomyys/suomen-design-for-all-verkosto>

Esteetön opiskelu korkeakouluissa (ESOK) -hanke <http://esok.jyu.fi/>

EU naisten ja miesten välinen tasa-arvo http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_fi.htm

EU sukupuolten tasa-arvo <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fi&catId=418>

3.4 LIITE 4: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilön tehtävät

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden voidaan katsoa toteutuvan yliopistoyhteisössä laajalaisesti, kun yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat arjen käytäntöä – sukupuoleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vammaukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään, eroja tuottavaan tekijään katsomatta.

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilön toiminta on osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden jalkauttamista joka tasolle yliopistoyhteisöä. Vain tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yhteisö toimii kaikissa perustehtävissään mahdollisimman hyvin. Yhdyshenkilö on yksikkönsä linkki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, lähi-ihminen, jonka puoleen voi helposti ja luottamuksella kääntyä ongelmatilanteissa ja joka toimii ensimmäisenä portaana ja linkkinä ongelmia ratkaistaessa.

Nimetty yhdyshenkilö toimii linkkinä aktiivisesti kahteen suuntaan: Ensinnäkin hän tarkastelee yksikkönsä toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja on aloitteellinen, kun ilmiöt tai ongelmat vaativat toimimista. Toiseksi yhdyshenkilö on juuri se ruohonjuuritason ihminen, jonka puoleen yksikön väki, henkilökunta ja opiskelijat, voi kääntyä, kun on kysyttävää, ehdotettavaa tai ongelmia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa tai toimivuudessa.

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushenkilön tehtävät ovat seuraavat:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilö tiedon välittäjänä:

- Välittää yksikössään tietoa ajankohtaisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, esimerkiksi uusista säädöksistä ja tulossa olevista tapahtumista.
- Välittää tarvittavaa tietoa yksikkötasolta muille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön taholle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilö tuntosarvina:

- Seuraa, että yksikön käytänteet noudattavat tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita.
- Ryhtyy toimiin havaittujen epäkohtien korjaamiseksi, ottamalla esimerkiksi yhteyttä tiedekunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään.
- Toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kasvoina ja merkinä siitä, että se koetaan tärkeäksi työ- ja opiskeluyhteisön toiminnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilö toimijana:

- Erilaisissa ongelmatilanteissa yksikön jäsenet voivat kääntyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilön puoleen.
- Yhdyshenkilö osaa ohjata kysyjä eteenpäin, esimerkiksi kiusaamiseen, häirintään ja ahdisteluun liittyvissä ongelmissa näihin kysymyksiin nimettyjen tahojen puoleen.

3.5 LIITE 5: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön historiaa Oulun yliopistossa

Vuodet 1997-2010

Oulun yliopiston ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin yliopiston hallituksessa keväällä 1997. Sen jälkeen tasa-arvosuunnitelma on päivitetty kolmivuotisena vuosille 2001–2003 ja 2004–2006, joista jälkimmäisen voimassaoloa jatkettiin vuodeksi 2007, sekä vuosille 2008-2010. Tätä seuraava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuodesta 2011 lukien.

Oulun yliopiston ensimmäisen tasa-arvosuunnitelman (1997–2001) tavoitteena oli tuoda esiin keskeiset tasa-arvo-ongelmat, jotka olivat vuonna 1995 tehdyn henkilökuntakyselyn perusteella nousseet esiin tärkeimpinä tasa-arvoon liittyvinä kysymyksinä. Kyselyn mukaan henkilön maailmankatsomus tai uskonto saattoi olla syynä perusteettomaan suosiinmiseen, etninen tausta ennakkoluuloihin, ja myös ikä tuli esille syrjintäperusteena. Vuonna 1996 toteutetussa opiskelijakyselyssä kartoitettiin opiskelijoiden saamaa kohtelua ja yleistä ilmapiiriä. Tulosten mukaan yliopistossa esiintyi jonkin verran opiskelijoiden huonoa kohtelua. Myös sukupuoleen liittyvää väheksyntää, syrjintää ja rasismia esiintyi. Koulutusaloja arvostettiin eri tavoin jopa tiedekuntien sisällä.

Tasa-arvo ymmärrettiin suunnitelmassa 1997-2001 laaja-alaisesti, vaikka suunnitelma perustuikin pelkästään tasa-arvolakiin: *”Työryhmä päätti sisällyttää suunnitelman myös muun kuin sukupuolten välisen tasa-arvon, joskin pääpaino on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämässä”*. Suunnitelmaan sisällytettiin 34 kohdan toimenpideohjelma. Yhdenvertaisuuden huomioiva näkökulma säilytettiin myös seuraavissa, vuosien 2001–2003 ja 2004–2007 tasa-arvosuunnitelmissa. Vuoden 2008-2010 suunnitelmassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käsiteltiin erillisinä, koska niitä määrittävät eri lait (tasa-arvolaki 1986; yhdenvertaisuuslaki 2004). Vuodesta 2011 lukien voimaan astuneessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa palautettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsittely samaan yhteyteen, mutta nyt paneuduttiin vahvistamaan yhdenvertaisuusasioiden esille tuomista, kun aiemmin painotus oli ollut tasa-arvossa.

Oulun yliopistossa on tehty tutkimusta esimerkiksi opiskelijoiden opintopoluista ja kokemuksista sukupuolen näkökulmasta (ks. Rahkonen 2005 ²²). Kasvatustieteiden tiedekunnassa toteutettiin tasa-arvokysely lukuvuonna 2005-2006 tiedekunnan henkilökunnalle ja normaalikoulun opettajille sekä vuonna 2006 opiskelijoille.

Oulun yliopiston henkilökunnalle on vuosina 2004, 2007 ja 2009 tehty työtyytyväisyyskyselyt ja vuonna 2011 hyvinvointikysely, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan myös sukupuolten tasa-arvon toteutumista. Kyselyihin vastanneet kokivat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen hyvin. Viisiportaisella asteikolla tasa-arvon toteutumisen keskiarvo vuoden 2004 kyselyssä oli 3,69; v. 2007 kyselyssä 3,65; v. 2009 kyselyssä 3,71 ja v. 2011 kyselyssä 3,798. Kaikkina vuosina moodi eli yleisin arvosana oli neljä.

²² Rahkonen A (2005) Teknillisen tiedekunnan naispuolisten opiskelijoiden opintopolut sekä opintomenestykseen vaikuttavat tekijät – toimenpiteet uuteen opetussuunnitelmaan. Teoksessa: Teräs L; Sunnari V ja Kailo K (toim.) Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregatioon. WomenIT koulutus-, kehittämis- ja tutkimusprojekti 2001-2005. Saatavissa: http://www.kajaaninyliopistoakeskus.oulu.fi/proj/womenit/Koulutus_sukupuolisosialisaatio_ja_teknologia.pdf [viitattu 21.10.2015]

Vuonna 2008 tehtiin henkilökunnalle tasa-arvokysely. Oulun yliopisto järjesti myös keväällä 2008 valtakunnalliset yliopistojen ja korkeakoulujen tasa-arvopäivät. Päivillä käsiteltiin mm. elämän kriisejä tasa-arvon näkökulmasta ja yliopistojen palkkausjärjestelmää tasa-arvon edistäjänä. Vuonna 2009 Oulun yliopistossa toteutettiin laadunvarmistusjärjestelmän auditointi, jonka yhteydessä myös tasa-arvokysymykset huomioitiin.

Vuonna 2006 yliopistoissa käyttöön otettu uusi palkkausjärjestelmä (nykyisin yliopistojen palkkausjärjestelmä YPJ), on haaste myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Palkkausjärjestelmän soveltamisen myötä oli seurattava erityisesti sukupuolen, mutta myös nimikkeiden ja työtehtävien, ikäryhmien sekä vakituisen ja määräaikaisen palvelussuhteen vaikutusta palkkatasa-arvon toteutumiseen, sekä kielen ja etnisyyden vaikutuksia rekrytointiin ja palkkaukseen.

Vuodet 2011-2015

Oulun yliopiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, joka oli voimassa 2011 lukien, painotettiin vuoden 2010 yliopistouudistuksen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä esteettömyystyötä ja syrjinnän ehkäisemistä ja poistamista laajemmin. Aluksi kussakin kuudessa tiedekunnassa oli oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, mutta tiedekuntien lukumäärän kasvettua kymmeneen vuoden 2014 alusta lukien toiminta organisoitiin yhteensä kolmeen tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään, joissa vähintään 40 % edustus kumpaakin sukupuolta on toteutunut.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ja -työryhmien jäsenet sekä yhdyshenkilöt ovat sisällyttäneet tasa-arvotyön tehtäviinsä tai työsuunnitelmaansa yliopistoyhteisöllisenä työtehtävänä. Oulun yliopiston henkilöstöjohtaja/työsuojelupäällikkö on toiminut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavana. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinto (1700 euroa) on jaettu vuosittain

- 2014 Projektipäällikkö Mervi Heikkinen
- 2013 Professori Lloyd Ruddock
- 2012 FM Annamari Martinviita
- 2011 KT Marko Kielinen
- 2010 FT Seija Jalagin
- 2009 KT Vappu Sunnari

Tiedekuntien ym. yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet on lisätty joidenkin tiedekuntien (esimerksi lääketieteellisen tiedekunnan) henkilöstösuunnitelmaan.

Vuonna 2013 otettiin käyttöön uusi intranet, Notio. Käyttönotolla oli useita myönteisiä vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Notiossa on yhä enemmän sisältöä sekä suomeksi ja englanniksi, mikä parantaa kielellistä tasa-arvoa. Myös ylioppilaskunnan internet-sivuilla on tietoa tasa-arvoisesta yliopistoyhteisöstä sekä suomeksi että englanniksi ja ylioppilaskunnan sivuille on luotu sivukartta, joka mahdollistaa sivujen käyttämisen tekstinlukulaitteen avulla. Yksiköissä, laitoksissa ja tiedekunnissa on järjestetty säännöllisesti "Missä mennään" -tilaisuuksia ja johtajat ovat pääsääntöisesti pitäneet säännöllisiä palavereja yksiköissään. Esimiehet ovat käyneet kehityskeskustelut alaisensa kanssa vuosittain ja palkkausjärjestelmän mukaiset arviointikeskustelut joka toinen vuosi eli parittomina vuosina. Työehtosopimuksen mukaisesti työsuunnitelmat on laadittu opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta lukuvuosittain. Varhaisen tuen malli otettiin käyttöön syksyllä 2011 ja siitä on järjestetty sen jälkeen vuosittain useita koulutuksia henkilöstölle ja esimiehille.

Vuonna 2011 laadittiin (päivitetty vuonna 2015) rekrytointiohjeistus, joka sisältää tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. Rekrytointiohjeen mukaan valmisteluryhmän kokoonpanossa on huomioitava tasa-arvolain vaatimukset sekä jäsenten lukumäärien että heidän edustamansa tehtävätason suhteen.

Yliopiston palkkausjärjestelmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksista tuotettiin vuosittain tilastot 2011-2015. Opetus- ja tutkimushenkilöstössä keskimääräinen vaativuustasojen välinen erotus miesten ja naisten välillä on seurantajaksolla 2008-2014 jatkuvasti tasoittunut ja keskimääräisen suoritustason välinen erotus on pysynyt suhteellisen matalalla tasolla. Muun henkilöstön osalta keskimääräinen vaativuustasojen välinen erotus miesten ja naisten välillä on seurantajaksolla 2008-2014 pysynyt suurena. Syynä erotukseen on naisten painottuminen tehtäviin, joissa on matala vaativuustaso. Myös muun henkilöstön osalta keskimääräisen suoritustason välinen erotus on pysynyt suhteellisen matalalla tasolla. Harjoittelukoulujen osalta sekä vaativuustasojen että suoritustasojen keskimääräinen erotus miesten ja naisten välillä on tasoittunut huomattavasti vuosina 2012-2014.

Henkilöstötiedot-tilasto on myös julkaistu vuosittain.

Apurahatutkijoiden asemassa on vielä kehitettävää, mutta tutkimustyön tekeminen palvelusuhteessa on osa Oulun yliopiston 2014 valmistunutta hyvän tutkijatyönantajan HR-strategiaa.

Oulun yliopistossa työskenteleviä vanhempia kannustettiin jakamaan vanhempainvapaita ja osallistumaan sairaan lapsen hoitoon tasapuolisesti sukupuoleen katsomatta. Miesten osuus tilapäisistä hoitovapaista kasvoi vuoden 2012 19 %:sta vuonna 2014 25 %:iin. Opintoihin liittyvät käytännöt, esim. opetus- ja tenttiaikataulut laadittiin niin, että ne tapahtuivat pääasiassa säännöllisen työajan puitteissa. Esimieskoulutuksissa käytiin läpi palkkakartoitusta kehityskeskustelu- ja YPJ-arviointikoulutusten yhteydessä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma oli mukana yliopistopedagogisissa opinnoissa. Lähiesimiehen käsikirja julkaistiin 15.10.2014 ja se sisälsi tietoa mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.

Tasa-arvoasioista järjestettiin paneeli kasvatustieteiden tiedekunnassa 2012 keväällä ja teknillinen tiedekunta järjesti Linnanmaan esteettömyyskierroksen 2012 joulukuussa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnassa mukana olevat osallistuivat ministeriöiden koulutukseen työelämää koskevista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain muutoksista keväällä 2015.

Oulun yliopiston ylioppilaskunta järjesti kyselyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta ja kehittämistarpeista Oulun yliopistossa keväällä 2015. Vastaajat, joita oli yhteensä 277, toivoivat yliopistolta kielimuurin purkamista, eri tieteenalojen välisen arvostuksen lisäämistä, yleisen tietoisuuden lisäämistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista henkilökunnalle sekä esteettömän kulun parantamista. Hyvinvointikyselyssä kysyttiin ”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat yksikössämme”. Asteikolla 1-5 tulos oli vuonna 2013 3,386 ja vuonna 2015 peräti 3,67 eli parannusta tuli huomattavasti. Hyvinvointikyselyssä kysyttiin myös ”Yksikössämme ei ole esiintynyt epäasiallista kohtelua tai työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana”. Asteikolla 1-5 tulos oli vuonna 2013 3,62 ja vuonna 2015 3,84 eli tulos parani, vaikkakin tavoitteena on nollatoleranssi epäasialliseen kohteluun ja työpaikkakiusaamiseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä valtavirtaistettiin mm. suunnittelemalla koulutusohjelmien opetussuunnitelmat siten, että ne rohkaisevat opiskelijoita yksilöllisiin, sukupuolesta tms. riippumattomiin valintoihin. Noin puolelle opiskelijoille laadittiin henkilökohtaiset opintosuunnitelmat, mutta tarvittaessa suunnitelma opintoja tukevista erityisjärjestelyistä sovittiin erikseen. Yliopiston www-sivuille päivitettiin tietoa opintojen erityisjärjestelyistä sekä suomeksi että englanniksi. Lisäksi aiheesta annettiin suullista informaatiota koulutusohjelmien ja tiedekuntien infotilaisuuksissa, ja koulutuksissa ja opetushenkilöstön asiantuntemusta erityisesti opiskelun näkymättömien esteiden huomioimisessa kehitettiin omaopettajakoulutuksissa ja tiedekuntakohtaisissa infoissa. Myös yliopistoon hakeville tiedotettiin mahdollisuudesta erityisjärjestelyihin valintakokeissa ja muissa vastaavissa tilanteissa.

Oulun yliopiston ylioppilaskunnalla oli myös neljä häirintäyhdyshenkilöä, jotka oli koulutettu tehtäviinsä.

Perustutkinto-opiskelijoilla oli edustus yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa sekä tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmissä ja koulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaavissa toimikunnissa ja työryhmissä. Opiskelijoiden hyvinvointi- ja ohjauspalvelut tuottivat tilastotietoa opiskelu- ja uraohjauksessa sekä opintopsykologin ohjauksessa käyvistä opiskelijoista.

Toimistosihteri Satu Syrjälä osallistui Oulun yliopiston edustajana vuoden 2015 aikana toimineeseen Oulun kaupungin työryhmään, jonka tehtävänä oli laatia Oulun kaupungille uusi vammaispoliittinen ohjelma. Henkilöstöasiantuntija Tanja Mikkonen osallistui Oulun yliopiston edustajan vuoden 2014 aikana toimineeseen Oulun kaupungin työryhmään, jonka tehtävänä oli laatia Oulun kaupungille uusi yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa valmistelleen työryhmän työhön osallistui myös yliopistonlehtori Marjatta Jomppanen Giellagas-instituutista saamelaisten edustajana.