



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU
1958 ■■■ 2008

**OULUN YLIOPISTON
TASA-ARVOSUUNNITELMA
VUOSILLE 2008–2010**
<http://www.oulu.fi/tasa-arvo/>

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ.....	3
JOHDANTO.....	4

OSA I: SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO

I TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET JA ORGANISOINTI.....	7
1.1 Tasa-arvolaki ja tasa-arvotyön tavoitteet.....	7
1.2 Tasa-arvotyön organisointi.....	8
1.2.1 Yliopiston tasa-arvotoimikunta ja sen tehtävät.....	8
1.2.2 Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvoryhmät ja niiden tehtävät.....	9
1.3 Arviointi, seuranta, tilastointi ja tutkimus.....	9
2 TASA-ARVOINEN YLIOPISTOKULTTUURI.....	11
2.1 Tasa-arvoinen, kunnioituksen ja välittämisen kulttuuri.....	11
2.2 Tasa-arvoasioista tiedottaminen ja koulutus.....	12
2.3 Johtajuus tasa-arvoa edistämässä.....	13
2.4 Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä ja ahdistelu.....	14
3 TUTKIMUS, TUTKIJAKOULUTUS, OPISKELU JA OPETUS.....	15
3.1 Tutkimus ja tutkijakoulutus.....	15
3.2 Opiskelu ja opetus.....	16
3.2.1 Opiskelijavalinnat.....	17
3.2.2 Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -ohjaus.....	18
3.2.3 Opetus.....	19
4 TYÖOLOJEN, URAKEHITYS JA REKRYTOINTI.....	20
4.1 Työolot ja palkkaus.....	20
4.2 Rekrytointi ja urakehitys.....	21
4.2.1 Rekrytointi.....	21
4.2.2 Urakehitys.....	22
4.3 Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen.....	23

OSA II: YHDENVERTAISUUS

I SYRJINNÄN VASTAISEN TYÖN TAVOITTEET JA ORGANISOINTI.....	25
1.1 Yhdenvertaisuuslaki.....	25
1.2 Syrjinnän vastaisen työn organisointi.....	26
1.3 Moniperusteinen syrjintä.....	26
1.4 Esteettömyys.....	27
2 ESTEETTÖMYYSTYÖ.....	27
2.1 Esteettömyystyön suunnittelu ja organisointi.....	28
2.2 Henkilöstökoulutus.....	29
2.3 Viestintä.....	29

LIITTEET

- Tilastot
- Tasa-arvodyshenkilön tehtävät Oulun yliopistossa
- Linkit
- Sanasto ja lyhenteet
- Kirjallisuutta

TIIVISTELMÄ

Oulun yliopiston tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää yliopiston työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Tämä tasa-arvosuunnitelma sekä käytännön tasa-arvotyö perustuvat tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteisiin. Tasa-arvosuunnitelma viitoittaa tietä tasa-arvoiseen, toisia kunnioittavaan ja toisista välittämisen kulttuuriin tiedeyhteisössä.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän kunnioituksen ja välittämisen kulttuurin luomisessa ensimmäinen askel on tunnistaa ja tunnustaa olemassa olevat epäkohdat, jotta on mahdollista muuttaa vallitsevaa kulttuuria ja käytäntöjä. Voidaksemme seurata sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja edistää sitä, tarvitsemme monipuolista tutkimusta, kartoituksia, tilastointia, koulutusta ja tasa-arvotyön entistä tiiviimpää ulottamista yksiköihin.

Tasa-arvoa edistävän kulttuurin luomisessa opiskelijoille ja henkilöstölle suunnattuja työvälineitä ovat muun muassa tasa-arvotoimikunnan laatimat ohjeet ”Kiusaaminen ei kuulu hyvään työilmapiiriin” ja ”Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, ohjeita ongelmatilanteisiin” sekä kaikki tähän suunnitelmaan kirjatut toimenpiteet. Käytännön tasa-arvotyöstä huolehtivat yliopiston tasa-arvotoimikunta, yksiköiden tasa-arvotyöryhmät sekä tasa-arvo- ja häirintäyhdyshenkilöt. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvää yhdenvertaisuussuunnitelmaa kehitetään yhdessä syrjinnälle alttiiden ryhmien edustajien kanssa. Yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi huolehditaan lisäksi yliopiston kehittämisestä esteettömäksi työ- ja opiskelupaikaksi.

Tasa-arvo on luonnollinen osa hyvää johtamista. Johdon edustajilla on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina ja työyhteisön kehittäjinä, työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Johtamisella edistetään henkilöstön yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta tässä suunnitelmassa esitetään periaatteita ja toimenpiteitä, joiden avulla tutkimuksessa, tutkijakoulutuksessa, opiskelussa ja opetuksessa sekä niiden tukipalveluissa edistetään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa lisäämällä sukupuolensensitiivistä tietämystä ja käytäntöjä sekä ehkäisemällä syrjintää. Jotta naiset ja miehet etenisivät tutkijanuralla tasa-arvoisesti, kiinnitetään erityistä huomiota post doc -virkoihin valittavien sukupuolijakaumaan.

Yliopiston palkkapolitiikan tavoitteena on olla oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja kannustava. Vuonna 2006 käyttöön otetun valtion palkkausjärjestelmän (VPJ) vaikutusta miesten ja naisten, eri-ikäisten, vakituudessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien sekä suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta.

Tasa-arvoista ja yhdenvertaisuutta kunnioittavaa kulttuuria yliopistoyhteisössä edistetään myös pyrkimällä käytäntöihin, jotka edistävät opiskelijoiden ja työntekijöiden mahdollisuutta sovittaa yhteen opiskelu, työ- ja muu elämä. Molempia vanhempia kannustetaan pitämään lain heille suomat äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaat. Silloin kun se on työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaista, voidaan hyödyntää myös etätömahdollisuuksia. Muutenkin pyritään työaikojen joustavaan käyttöön. Liukuvaa työaikaä käytetään säädösten sallimissa rajoissa.

JOHDANTO

Yliopisto on sekä työnantaja, viranomainen että oppilaitos, joten tasa-arvolain velvoitteet koskevat sitä kaikilla näillä osa-alueilla. Yliopiston perustehtävät ovat tutkimus, opetus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Tasa-arvoa tulee edistää yliopiston perustehtävien kaikilla tasoilla. Tasa-arvosuunnitelma on asiakirja, joka sekä tukee tätä velvoitetta että ohjaa toimintaa.

Tässä Oulun yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään sukupuolten välinen *tasa-arvo* ja *yhdenvertaisuus* erillisinä, koska niitä määrittävät eri lait. Tasa-arvon tarkastelun perustana on Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986); yhdenvertaisuutta määrittää Yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Edellisten leikkauskohtana on niin kutsuttu moniperusteinen syrjintä, jossa syrjintä tapahtuu useamman ominaisuuden perusteella. Kun yhdenvertaisuuslaki puuhuu syrjinnän kieltämisestä erilaisten vähemmistöasemaan liittyvien muuttujien perusteella, sukupuolten välinen tasa-arvo koskettaa jokaista yksilöä.

Tasa-arvolain mukaan sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä voi olla välitöntä, välillistä, häirintää, käsky tai ohje syrjiä tai vastatoimiin ryhtymistä. Jokainen vastaa omalta osaltaan, ettei käyttäydy tai yllytä muita käyttäytymään syrjivästi. Yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäsytyt ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Lisäksi on puututtava aiempaa tehokkaammin piilosyrjintään, koska sen on useissa tutkimuksissa todettu olevan esimerkiksi naisten tutkijanuran este (ks. Husu 2001). On tärkeää kehittää myös seurantajärjestelmä syrjintätapausten tunnistamiseen ja käsittelyyn.

Käsillä olevassa tasa-arvosuunnitelmassa painotetaan käytännön toimia tasa-arvon edistämiseksi. Huomio kiinnitetään ajankohtaisiin toimenpiteisiin, joita on jo käytössä sekä suomalaisissa yliopistoissa että eurooppalaisissa ja muissa ulkomaisissa yliopistoissa. Tämä suunnitelma jakaantuu kahteen osaan siten, että OSA I käsittelee sukupuolten välistä tasa-arvoa ja OSA II yhdenvertaisuutta, jota käsitellään ensimmäistä kertaa erillisenä. Pyrkimyksenä on entistä paremmin huomioida molempien lakien velvoitteet ja myös moniperusteinen syrjintä. Lisäksi yhdenvertaisuutta ja naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistetään osin erilaisilla keinoilla.

Oulun yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa käytetään sukupuolineutraaleja ilmaisuja. Esimerkiksi sanan esimies sijasta käytämme sanaa lähijohtaja, johtaja tai johto. Tämän kaltainen sukupuolineutraalius sopii käsillä olevan asiakirjan luonteeseen ja on linjassa suomen kielen lautakunnan syksyllä 2007 esittämän sukupuolineutraalien ilmausten edistämistä koskevan kannanoton kanssa; ks. <http://www.kotus.fi/index.phtml?s=2456> (viitattu 21.2.2008).

TASA-ARVOTYÖ OULUN YLIOPISTOSSA

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö perustuu lainsäädäntöön. Vuonna 1995 tasa-arvolakiin sisällytettiin työnantajan velvollisuus laatia toimintaohjelma naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi työpaikoilla (tasa-arvosuunnitelma). Oulun yliopiston ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin yliopiston hallituksessa keuhällä 1997. Sen jälkeen tasa-arvosuunnitelma on päivitetty kolmivuotisena vuosille 2001–2003 ja 2004–2006, joista jälkimmäisen voimassaoloa jatkettiin vuodeksi 2007.

Oulun yliopiston ensimmäisen tasa-arvosuunnitelman (1997–2001) tavoitteena oli tuoda esiin keskeiset tasa-arvo-ongelmat ja niitä korjaavat toimenpiteet. Vuonna 1995 tehdyn henkilökuntakyselyn perusteella tärkeimpinä tasa-arvoon liittyvinä kysymyksinä nousivat henkilöva-

linnat työtehtäviin, työtehtävien jakautuminen, saatu palaute ja sukupuolinen häirintä. Henkilön maailmankatsomus tai uskonto saattoi olla syynä perusteettomaan suosimiseen, 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 laaja-alaisesti: ”*Työryhmä päätti sisällyttää suunnitelman myös muun kuin sukupuolten välisen tasa-arvon, joskin pääpaino on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisessä*” (Tasa-arvosuunnitelma 1997, 1). Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettiin 34 kohdan toimenpideohjelma. Yhdenvertaisuuden huomioiva näkökulma säilytettiin myös seuraavissa, vuosien 2001–2003 ja 2004–2007 tasa-arvosuunnitelmissa. Edellä mainittujen kyselyjen lisäksi Oulun yliopistossa on tehty tutkimusta opiskelijoiden opintopoluista ja kokemuksista sukupuolen näkökulmasta (ks. Sunnari et al. 2005). Henkilökunnalle vuosina 2004 ja 2007 tehdyissä työtyytyväisyyskyselyissä kysyttiin työilmapiiri- ja työyhteisö -osiossa sukupuolten tasa-arvon toteutumista. Kyselyyn vastanneet ovat kokeneet sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen hyvin. Viisiportaisella asteikolla keskiarvo vuoden 2004 kyselyssä oli 3,69 ja vuoden 2007 kyselyssä 3,65. Molempina vuosina moodi oli neljä (4).

Vuonna 2002 yliopiston tasa-arvotoimikunta teetti opinnäytetyönä seurantaraportin, jossa tarkasteltiin henkilöstön, palkkauksen ja opiskelijoiden tasa-arvoa suhteessa vuosien 1996 ja 2001 tasa-arvotilastoihin. Raportin mukaan naisten osuus jatko-opiskelijoista oli lisääntynyt, ja miesten ja naisten palkkaerot olivat koko yliopiston tasolla tasaantuneet, vaikka miehet sijoituivatkin edelleen naisia useammin korkeampiin palkkaluokkiin. Vuonna 2006 yliopistoissa käyttöön otettu valtion palkkausjärjestelmä (VPJ) haastaa nyt myös tasa-arvotyön. VPJ:n soveltamisen myötä on seurattava erityisesti sukupuolen, mutta myös nimikkeiden ja työtehtävien, ikäryhmien sekä vakituisen ja määräaikaisen palvelussuhteen vaikutusta palkkatasa-arvon toteutumiseen. Lisäksi on tarkasteltava kielen ja etnisyyden vaikutuksia rekrytointiin ja palkkaukseen.

Vuosina 2004–2006 päätavoitteena oli jalkauttaa tasa-arvotyö tiedekuntiin ja yksiköihin. Sitä varten tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvotyöryhmät jatkoivat toimintaansa. Työryhmien puheenjohtajat ovat yliopiston tasa-arvotoimikunnan jäseniä. Yksiköihin nimettiin myös tasa-arvoyhdyshenkilöt. Heidän avullaan on pyritty viemään tasa-arvotyötä, siitä informoimista sekä tasa-arvokysymysten seurantaan yliopiston eri tasoille. Työ on kuitenkin osin kesken, koska mm. yliopistoissa toteutetut tutkinnonuudistus eli EU:n Bolognan prosessi, valtion palkkausjärjestelmä ja Oulun yliopiston sopeuttamis- ja kehittämisohjelma vievät aikaa ja voimia myös tasa-arvotyöltä.

Tässä tasa-arvosuunnitelmassa jatketaan edellisessä suunnitelmassa aloitettuja toimenpiteitä sekä nostetaan esille uusia ajankohtaisia asioita. Näitä ovat valtion palkkausjärjestelmä, Oulun yliopiston uusi virkarakenne, johtamisen merkitys tasa-arvon edistämisessä, tuottavuusohjelma ja palvelukeskushanke sekä esteettömyystyö, syrjinnän ehkäiseminen ja poistaminen laajemminkin. Syksyllä 2009 Oulun yliopistossa toteutetaan laadunvarmistusjärjestelmän auditointi (ks. www oulu.fi/laatu/), jonka yhteydessä myös tasa-arvokysymykset on huomioitava.

Tasa-arvon toteutumisesta tarvitaan jatkuvasti ajankohtaista tietoa. Toimikunnan ja työryhmien käytössä ovat henkilöstökertomus, opiskelijakertomus sekä tiedekuntien tasa-arvotietoihin sisältyvät vuosittaiset opiskelijatilastot. Tasa-arvotyön kannalta on tärkeää seurata, miten yliopistoyhteisössä koetaan tasa-arvon toteutuminen. Tästä saadaan ajankohtaista tietoa vuonna 2008 toteutettavilla opiskelija- ja henkilökuntakyselyillä.

Tasa-arvotyön vakiintuminen ja jalkauttaminen Oulun yliopistossa on ollut hidas prosessi. Kun lisäksi huomioidaan vuosien 2004–2006 suunnitelman toteuttamiseen liittyvät hidasteet ja vaikeudet, on tasa-arvotyöhön tarpeen osoittaa lisää resursseja. Tavoitteena on nimetä yliopistoon osa- tai kokoaikainen tasa-arvovastaava. Lisäksi tasa-arvotyöstä yksiköissä vastaavien henkilöiden on voitava sisällyttää nämä vastuut tehtäviinsä ja työaikaansa.

OSA I: SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO

I TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET JA ORGANISOINTI

Arvot ohjaavat organisaation valintoja ja päätöksentekoa. Oulun yliopiston strategia vuosille 2007–2009 perustuu yhteisesti hyväksytyihin arvoihin, joita ovat yhteisöllisyys, edelläkävijäisyys ja kumppanuus. Yliopiston henkilöstöpolitiikan periaatteet on kirjattu yliopiston hallituksen hyväksymään henkilöstöstrategiaan (25.9.2002) sekä henkilöstöasioissa noudatettaviin periaatteisiin (28.3.2001). Niissä tasa-arvo on kirjattu yhdeksi henkilöstöpolitiikan peruseriaatteeksi.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämässä tiedekunnat ja yksiköt etenevät omin tavoittein ja toimintatavoin, joita ohjaa lainsäädännön lisäksi tämä Oulun yliopiston tasa-arvosuunnitelma. Yliopiston tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on tarjota henkilöstölle, opiskelijoille ja erityisesti tiedekuntien ja yksiköiden johdolle tietoa yliopiston tasa-arvotilanteesta sekä tukea ja ohjausta tasa-arvon edistämiseen Oulun yliopistossa.

I.1 Tasa-arvolaki ja tasa-arvotyön tavoitteet

Miesten ja naisten välisen tasa-arvon tulee olla keskeisenä periaatteena kaikessa yliopiston toiminnassa. Oulun yliopiston tasa-arvotyön tavoitteena on edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä ehkäistä syrjintää ja ohjata puuttumaan epäkohtiin.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) velvoittaa työnantajaa estämään sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tulee sisällyttää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan tai erilliseen tasa-arvosuunnitelmaan.

Tasa-arvosuunnitelman oikeudellisena perustana ovat tasa-arvolain (609/1986), EU:n perustamissopimusten ja Suomen perustuslain lisäksi valtion virkamieslaki (750/1994, 11 § ja 6 §), työsopimuslaki (55/2001) sekä työturvallisuuslaki (738/2002), Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma sekä valtionvarainministeriön suositus (17.4.2007) tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa ja laitoksissa.

Tasa-arvolain uudistukset astuivat voimaan vuonna 2005. Laissa korostetaan viranomaisten velvollisuutta ottaa huomioon kaikessa toiminnassaan miesten ja naisten välinen tasa-arvo. Tasa-arvosuunnitelman ja siihen perustuvan tasa-arvotyön tavoitteena on tasa-arvon valtaviirtaaminen. Tällä tarkoitetaan yliopistossa päätöksenteon ja toiminnan organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa. Tasa-arvoa viedään läpäisyperiaatteella yliopiston toimintastrategioihin ja -suunnitelmiin. Tasa-arvon edistäminen ei näin ollen ole erillinen osio päätöksenteossa, vaan sen tulee sisältyä kaikkeen toimintaan. Tärkeänä keinona valtaviirtaamiseen voidaan pitää SUVA:a eli kaikkien päätösten ja toimien etukäteisarviointia niiden tuottamien sukupuolivaikutusten näkökulmasta.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelmaan, joka on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, tulee sisällyttää:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys naisten ja miesten palkoista tehtäväryhmittäin;
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvolain mukaan oppilaitosten tulee yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää:

1. oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoituksen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen
 - a) opiskelijavalinnoissa
 - b) opetusta järjestettäessä ja
 - c) opintosuorituksia arvioitaessa sekä
 - d) toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen;
2. toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

I.2 Tasa-arvotyön organisointi

Tasa-arvotyössä johdon tuki ja esimerkki ovat välttämättömiä. Yliopiston johdon tehtävänä on edistää ja valvoa tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutumista yksiköissä. Toimenpiteiden toteutuminen edellyttää työyhteisön jäsenten sitoutumista tasa-arvotyöhön.

Yliopiston tasa-arvotyöstä ja siitä tiedottamisesta vastaa rehtorin asettama tasa-arvotoimikunta, joka nimetään kolmivuotiskaudeksi. Yliopiston hallituksen 6.9.2000 hyväksymän toimintamallin mukaan tasa-arvotyön edistämiseksi tiedekuntiin perustettiin tasa-arvoryhmät, joiden puheenjohtajat nimettiin yliopiston tasa-arvotoimikuntaan. Hallintopalveluissa tasa-arvoasiat siirrettiin henkilöstö- ja kehittämispäälliköille. Lisäksi yksiköihin nimettiin vuoden 2004 aikana tasa-arvoyhdyshenkilöt, (ks. <http://www oulu.fi/tasa-arvo/yhteystiedot.htm>).

I.2.1 Yliopiston tasa-arvotoimikunta ja sen tehtävät

Yliopiston rehtori asetti 27.4.2007 nykyisen tasa-arvotoimikunnan 31.12.2009 päättyväksi toimikaudeksi. Toimikuntaan valittiin tiedekuntien tasa-arvoryhmien puheenjohtajien lisäksi yliopiston johdon, henkilöstöjärjestöjen ja opiskelijoiden edustajat. Asiantuntijoina toimikunnassa ovat ylioppilaskunnan sosiaalipoliittinen sihteeri, naistutkimuksen lehtori, henkilöstöjohtaja ja esteettömyisyhdyshenkilö. Toimikunnan sihteerinä toimii henkilöstöpalvelujen korkeakoulusihteeri (ks. Tasa-arvotoimikunnan kokoonpano; <http://www oulu.fi/tasa-arvo/Tasa-arvotoimikunta.htm>).

Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on

- olla yliopistotason yhteistyöfoorumi, joka kerää ja välittää tietoa ja asiantuntemusta tasa-arvokysymyksistä koko tiedeyhteisölle. Tätä se tekee yhteistyössä sekä yliopiston sisällä olevien tasa-arvotoimijoiden ja -tutkijoiden että yliopiston ulkopuolisten tahojen kanssa.
- valmistella yliopiston tasa-arvosuunnitelma.
- edistää ja seurata tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista.
- tiedottaa ja raportoida vuosittain toiminnastaan yliopiston johdolle.
- järjestää tiedeyhteisölle koulutusta, tiedotusta ja tapahtumia tasa-arvon edistämiseksi yliopistossa.

I.2.2 Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvoryhmät ja niiden tehtävät

Tiedekuntien tasa-arvoryhmät on nimetty pääsääntöisesti kolmivuotiskausiksi, mutta tarkkaa ohjeistusta toimikaudesta ei ole annettu. Myöskään tasa-arvoryhmien kokoonpanosta ei ole annettu suosituksia. Niinpä tiedekuntien työryhmien koostumukset vaihtelevat; muun muassa opiskelijoiden edustusta ei ole kaikkien tiedekuntien tasa-arvoryhmissä keväällä 2008. Käytännössä työryhmien sukupuolijakauman on noudatettava periaatetta, jonka mukaan kummankin sukupuolen edustus on vähintään 40 %.

Tasa-arvoryhmien tehtävänä yksikössään on

- tiedottaa tasa-arvoasioista,
- edistää ja seurata tasa-arvon toteutumista pitkäjänteisesti ja johdonmukaisesti,
- tehdä päätöksiä toimenpiteistä seurannan tulosten perusteella,
- raportoida tasa-arvotavoitteistaan ja -toiminnastaan sekä tasa-arvon toteutumisesta yliopiston tasa-arvotoimikunnalle sekä vuosittaisissa tulosneuvotteluissa rehtorille.

Tiedekunnat etenevät tasa-arvotyössä itsenäisesti. Ne laativat omista tarpeistaan lähtevät toimintasuunnitelmansa, jotka noudattavat yliopiston tasa-arvosuunnitelmaa. Tavoitteena on, että yksiköissä kehitettyjä tasa-arvotyön hyviä käytäntöjä tehdään tunnetuksi ja sovellettaviksi koko yliopistossa, ja toisaalta epäkohtien perusteella luodaan niitä korjaavia käytäntöjä. Tasa-arvon toteutumista käsitellään tulosneuvotteluissa.

I.3 Arviointi, seuranta, tilastointi ja tutkimus

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamista tulee arvioida. Tämän tasa-arvosuunnitelman johdannossa on yhteenveto edellisten kausien tasa-arvotyöstä Oulun yliopistossa. Myös jatkossa tasa-arvosuunnitelmissa esitetyille toimenpiteille tulee määrittää aikataulu sekä vastuutahot. Vuosittainen arviointi, seuranta ja tilastointi huomioidaan seuraavan vuoden toimenpiteiden valinnassa sekä seuraavan tasa-arvosuunnitelman laatimisessa.

Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot antavat määrällistä informaatiota sukupuolten tasa-arvon kehityksestä yliopistossa. Tilastojen kautta päästään tarkastelemaan myös yliopistossa ongelmallista horisontaalista ja vertikaalista segregatiota sekä kehittämään niitä purkavia toimenpiteitä. Yliopistossa on syytä kehittää tilastointia ja tuottaa säännöllisesti tasa-arvotyön tarvitsemia tilastoja. Myös uuden yliopistolain vaikutuksia sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen on arvioitava. Siten ennakointi on yksi tärkeä tasa-arvotyön ulottuvuus.

Naistutkimusoppiaineella on keskeinen asema tasa-arvokysymysten asiantuntemuksen kehittämisessä ja uusien asiantuntijoiden kouluttamisessa. Sukupuolten tasa-arvoa Oulun yliopis-

tossa käsittelevää tieteellistä tutkimusta tehdään monitieteisessä naistutkimusoppiaineessa, muissa oppiaineissa ja yhteisprojekteissa. Tutkimuskohteina ovat muun muassa sukupuolistunut vallankäyttö ja väkivalta oppimisympäristöissä, pohjoinen periferia ja globalisaatio, sukupuolisegregaation purkaminen kasvatuksessa ja koulutuksessa sekä kulttuuri ja media.

Viimeisin sukupuolisensitiivinen tutkimustieto on hyödynnettävissä Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisessa sekä yliopiston perustehtävien kehittämisessä sukupuolisensitiiviseksi on vielä paljon työtä. Opintosuunnitelmien sukupuolivaikutusten arvioinnin (SUVA) yhteydessä onkin syytä kartoittaa naistutkimuksen tuottaman tiedon sisällyttämisestä sellaiseen opetukseen ja tutkimukseen, jonka kanalta sillä on merkitystä.

Tasa-arvotyön organisointiin liittyvät toimenpiteet:

- Yliopiston dokumentit, strategiat, toimenpideohjelmat, ohjelmat ja suunnitelmat laaditaan ja arvioidaan sukupuolten tasa-arvo huomioiden.
- Tasa-arvotoimikunta seuraa henkilöstökertomukseen sisältyviä sukupuolen mukaisia tilastoja vuosittain. Opiskelijatilastoja seurataan KOTA-tietokannasta.
- Kehitetään palkkauksellisen tasa-arvon seurantaan valtion palkkausjärjestelmässä (VPJ).
- Tasa-arvotoimikunta huolehtii siitä, että tiedekunnissa tiedostetaan tasa-arvotyön tärkeys tulosneuvotteluiden yhteydessä.
- Kehitetään toimintatapoja ja rakenteita, joilla tasa-arvotyötä on mahdollista tehdä tiedekunnissa, osastoissa, laitoksissa, erillisyksiköissä ja vastaavissa.
- Ohjeistetaan tiedekunnat nimeämään tasa-arvoryhmät samalle kolmivuotiskaudelle kuin yliopiston tasa-arvotoimikunta.
- Veloitetaan tiedekunnat nimeämään tasa-arvoryhmiin opiskelijoiden edustus.
- Huomioidaan tasa-arvonäkökohdat tiedekuntien ja muiden yksiköiden henkilöstösuunnitelmissa.
- Tasa-arvotoimikunnan ja -ryhmien jäsenten sekä tasa-arvohydyshenkilöiden on voitava sisällyttää tasa-arvotyö virkatehtäviinsä ja työsuunnitelmiinsa.
- Tavoitteena on, että Oulun yliopistoon saadaan tasa-arvovastaava.
- Tasa-arvotyössä aktiivisesti mukana olevista henkilöistä (mm. tasa-arvotoimikunnan ja -työryhmien jäsenet, opiskelijoitten ja erityisryhmien edustajat, vapaaehtoiset ym.) ja yksiköiden johdosta muodostuu Oulun yliopistossa verkosto, jonka jäsenet jalkauttavat tasa-arvotyötä omien yksikköjensä arkipäivään. Ryhmälle voidaan perustaa yliopiston tietoverkkoon keskustelu- ja tiedotusfoorumi.
- Hyvän työtiimin, hyvän johtajan yms. tunnustuspalkintojen yhtenä kriteerinä on tasa-arvon edistäminen.

- Uutena toimena Oulun yliopiston tasa-arvotoimikunta jakaa 2008 lähtien vuosittain vuoden tasa-arvoteko -tunnustuspalkinnon. Tämä auttaa yliopistolaisia tiedostamaan tasa-arvotyön tärkeyden.

2 TASA-ARVOINEN YLIOPISTOKULTTUURI

Yliopistoyhteisössä tasa-arvo, yhteistoiminta ja yhteisöllisyys ovat edelleen haasteita. Hyvä yhteistoiminta kunnioittaa sukupuolten tasa-arvon periaatteita ja edistää siten tiedeyhteisön onnistumista sen perustehtävissä. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen tavoitteena on sukupuolen huomioivan ja yhdenvertaisuutta korostavan ajattelutavan juurruttaminen henkilöstöä ja opiskelijoita sekä työ- ja opiskeluympäristöä koskevaan suunnitteluun, asioiden valmisteluun, päätösten toteuttamiseen ja niiden arviointiin.

2.1 Tasa-arvoinen, kunnioituksen ja välittämisen kulttuuri

Työnantajana Oulun yliopisto ei hyväksy sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Tasa-arvon toteutuminen on olennainen osa työpaikkademokratiaa. Se antaa pontta sukupuoleen perustuvien tai muuten perusteettomien hierarkioiden välttämiseen sekä yhteisö-, tiimi- ja ryhmäpohjaiseen työskentelyyn. Yliopiston henkilöstöstrategia korostaa miesten ja naisten, eri alojen, eri henkilöstöryhmien, erilaisissa palvelussuhteissa olevien yhdenvertaista arvostamista ja tasavertaisia työskentelyoloja.

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan puuttumaan epäasialliseen kohteluun työpaikoilla. Tasa-arvolain mukaan työnantaja on veloitettu puuttumaan seksuaaliseen ja sukupuoliseen häirintään heti sen tullessa työnantajan tietoon. Tasa-arvotoimikunta on laatinut toimintaohjeen kiusaamistapausten sekä sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyvien tilanteiden käsittelyä varten:

- *Kiusaaminen ei kuulu hyvään työilmapiiriin – toimintaohjeet työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseksi*
http://www.hallinto.oulu.fi/yhallint/henkil_st_palvelut/www/private/intranet/tyopaikkakiusaaminen.htm
- *Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu – ohjeita ongelmatilanteisiin*
http://www.hallinto.oulu.fi/yhallint/henkil_st_palvelut/www/private/tasa-arvo/ahdistelu.htm

Toimenpiteet:

- Huolehditaan siitä, että kaikilla yliopistoyhteisöön kuuluvilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa asioiden suunnitteluun ja valmisteluun.
- Työryhmiin pyydetään ja nimitetään jäseniksi aina tasapuolisesti kummankin sukupuolen edustajia. Nimityksissä toteutetaan vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta -periaatetta. Huolehditaan, että jäsenet edustavat tasapuolisesti kaikkia henkilöstöryhmiä ja opiskelijoita.

- Tasa-arvotoimikunta pitää tärkeänä, että hallinto- ja opiskelijavaaleissa asetetaan ehdolle sekä miehiä että naisia.
- Johtajat puuttuvat työpaikalla esiintyvään epäasialliseen kohteluun sekä sukupuoliseen ja seksuaaliseen häirintään.
- Tasa-arvotoimikunta tarkistaa suunnitelmakauden aikana, että kiusaamis- ja häirintätapausten hoitoon liittyvät ohjeet ovat toimivat, selkeät ja ajan tasalla.

2.2 Tasa-arvoasioista tiedottaminen ja koulutus

Tasa-arvoasioista tiedottamisen ja koulutuksen tavoitteena on tunnistaa yliopistoyhteisössä esiintyvä syrjintä sekä tiedostaa yliopiston, tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvotyö ja sen tulokset sekä mahdollisuudet vaikuttaa tasa-arvon edistymiseen. Yhteisössä esiintyviin epäkohtiin puuttuminen kuuluu yliopiston koko henkilökunnalle ja opiskelijoille, mutta vastuu on erityisesti johdolla.

Tasa-arvoasioiden valtavirtaistamiseksi on koulutettava yliopiston johtoa ja henkilöstöä. Sitä varten tasa-arvotoimikunta ja tasa-arvoryhmät järjestävät tiedotus- ja koulutustilaisuuksia sekä jakavat muulla tavoin informaatiota tasa-arvotoimijoille ja muille yhteisön jäsenille. Myös yliopisto-opettajien pedagogiseen koulutukseen ja henkilöstön perehdytykseen on sisällytettävä sukupuolten tasa-arvoa tarkastelevia sisältöjä sen tukemiseksi, että jokaisessa yksikössä olisi tasa-arvokoulutusta saaneita henkilöitä. Vastaavasti jatko-opiskelijat voisivat sisällyttää opintoihinsa tasa-arvoon ja etiikkaan liittyviä opintojaksoja.

Tasa-arvon edistäminen edellyttää ajankohtaista tietoa miesten ja naisten välisen tasa-arvon toteutumisesta Oulun yliopistossa. Tasa-arvotoimijat hankkivat sitä teettämällä, hyödyntämällä ja analysoimalla kyselyjä, tilastoja ja tutkimuksia, joita Oulun yliopistossa ja muissa yliopistoissa on tuotettu. Yliopistoyhteisön sisäisiä tiedotuskanavia ovat henkilöstölehti Tietopisto ja sidosryhmälehti Aktuumi sekä Oulun yliopiston ylioppilaskunnan julkaisema Oulun ylioppilaslehti. Tarvittaessa tasa-arvoasioista julkaistaan erillisiä raportteja; sukupuolen mukaiset tilastot sisällytetään vuosittaiseen henkilöstökertomukseen ja opiskelijoita koskevat tilastot tiedekuntien tasa-arvoraportteihin ja opiskelijakertomukseen.

Toimenpiteet:

- Johtajakoulutukseen sisällytetään myös sukupuolten tasa-arvoon liittyvää koulutusta.
- Järjestetään tasa-arvoa käsitteleviä koulutustilaisuuksia, joihin tiedekunnat ja yksiköt lähettävät erityisesti tasa-arvotyöhön sitoutettuja työntekijöitä.
- Painotetaan sekä yliopiston, tiedekuntien ja yksiköiden johdolle että opettaja- ja opiskelijatutoreille tasa-arvokoulutukseen osallistumista.
- Tuotetaan resurssien sallimissa rajoissa tasa-arvoa käsitteleviä koulutusmateriaaleja yksiköiden käyttöön.
- Huolehditaan, että tasa-arvoon liittyä informaatio, ohjeet, yhteystiedot ja toiminta-asiakirjat ovat yliopiston www-sivuilla suomeksi ja englanniksi. Tämä koskee sekä tasa-arvotoimikunnan laatimia sivuja että tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvoryhmien sivuja.

- Tarkistetaan, että kaikki yliopiston lomakkeet ym. aineistot ovat sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta tasapuoliset, ja korjataan mahdolliset epäkohdat.
- Tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään suunnitelmakauden aikana esim. tasa-arvotyöhön olennaisesti vaikuttavien lakimuutosten johdosta.
- Tehdään tasa-arvokysely henkilökunnalle ja ylioppilaskunnan kanssa yhteistyössä opiskelijoille.
- Julkaistaan tasa-arvoa koskevia kirjoituksia yliopiston ja ylioppilaskunnan lehdissä ja kehitetään uusia tiedottamistapoja.
- Järjestetään suunnitelmakaudella 2008–2010 tasa-arvosta tiedottamiskampanja yliopiston lehdissä ja Suuressa jakelussa:
 - Kevät 2008: Uudistetun tasa-arvosuunnitelman ja www-sivujen julkaiseminen
 - Syksy 2008: Sukupuolinen häirintä ja sen torjunta
 - Kevät 2009: Tasa-arvokyselyjen tulokset
 - Syksy 2009: Tasa-arvotyön hyvät käytännöt

2.3 Johtajuus tasa-arvoa edistämässä

Henkilöstöstrategia edellyttää hyvää johtamista kaikilla tasoilla ja koko yhteisöltä sitoutumista jatkuvaan kehittämiseen. Hyvässä johtamisessa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeitä ulottuvuuksia. Yliopisto on kokonaisstrategiassaan sitoutunut vahvistamaan johtamistyötä ja tukemaan toimijoita henkilöstöjohtamisessa.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on luonteva osa johtamista. Johtamisella edistetään henkilöstön yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon niin, että hyödynnetään yhteisön osaaminen ja asiantuntijuus parhaalla mahdollisella tavalla. Erityisesti ylimmän johdon sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen ja valtavirtaistamiseen on tärkeä esimerkki koko tiedeyhteisölle. Toiminnallisuuden näkökulmasta yhtä tärkeää on myös lähijohtajien tasa-arvotietoisuus ja -työ.

Johtajilla on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä, tiedottajina sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. VPJ:n myötä johtajat ovat avainasemassa palkkatasa-arvon toteuttamisessa. Johtajien velvollisuus on huolehtia, että kaikille taataan yhdenvertaiset työolot ja mahdollisuus osallistua koulutukseen, asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon. Esimerkiksi tutkijoille tutkimuksen tekeminen ja tutkijana meritoituminen on tällainen ulottuvuus.

Johtajan velvollisuutena on myös mahdollisuuksien mukaan ennalta ehkäistä sekä puuttua välittömästi työpaikalla esiintyvään syrjintään, sukupuoliseen ja seksuaaliseen häirintään ja ahdisteluun. Hänen vastuullaan on uusien työntekijöiden ja tehtäviään vaihtavien työtehtäviin perehdyttäminen.

Henkilöstö voi vaikuttaa työhönsä ja yksikkönsä toimintaan kehityskeskusteluissa sekä työyksikkö- ja laitoskokouksissa. Avoin vuoropuhelu edistää työssä viihtymistä. Hyvää ilmapiiriä luodaan myös yhteisesti sovituille pelisäännöillä sekä tasa-arvoisella toisia kunnioittavalla käytäytymisellä, joka on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

Toimenpiteet:

- Veloitetaan johtajat pitämään säännöllisesti työpaikkakokouksia.
- Johtajat huolehtivat siitä, että kaikkien työntekijöiden kanssa käydään säännöllisesti kehityskeskustelut.
- Kehityskeskustelu on käytävä myös työntekijän sitä pyytäessä.
- Kokonaistyöajassa (1600 tuntia) olevat laativat vuotuiset työsuunnitelmansa ja käsittelevät ne johtajiensa kanssa tasavertainen työnjaon edistämiseksi yksiköissä.
- Seurataan yliopiston tuottavuusohjelman sekä I.I.2008 alkaen toteutetun virkarakenneuudistuksen ja VPJ:n tasa-arvovaikutuksia.

2.4 Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä (ks. Liitteet: Sanasto) määritellään ei-toivotuksi ja yksipuoliseksi joko fyysiseksi tai sanalliseksi käyttäytymiseksi, jonka kohde kokee epämiellyttävänä tai loukkaavana, tai häirintä loukkaa opiskelu- tai työrauhaa, yksilönvapautta tai itsemääräämisoikeutta. Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä voi kohdistua yksittäiseen henkilöön, mutta se voi kohdistua myös ryhmään esimerkiksi opetustilanteissa.

Työelämässä ilmenevän sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisy on henkistä työsuojelua ja osa henkilöstöpolitiikkaa. Häirinnän ja ahdistelun käsittelyssä sovelletaan sekä työturvallisuus- että tasa-arvolakia. Tasa-arvolain nojalla sukupuolinen häirintä on laissa kiellettyä syrjintää. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan tulee mm. huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työnantajan velvollisuus on aina puuttua työpaikalla esiintyvään häirintään. Myös jokaisen, joka havaitsee häirintää esiintyvän, tulee siihen puuttua.

Tasa-arvotoimikunnan laatimat ohjeet (*Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu – ohjeita ongelmatilanteisiin*) on tarkoitettu sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutuneille sekä yksiköiden johtajille, joiden on aina välittömästi puututtava häirintätapauksiin, joutuipa niiden kohteeksi henkilökunnan tai opiskelijayhteisön jäsen. Yliopisto ja ylioppilaskunta ovat nimenneet omat sekä nais- että miespuoliset yhdyshenkilöt, joihin voi häirintätapauksissa ottaa yhteyttä. Yliopiston henkilöstön yhdyshenkilöinä toimivat työsuojelupäällikkö ja korkeakoulusihteeri.

Toimenpiteet:

- Huolehditaan, että tiedekunnat ja yksiköt nimeävät tasa-arvovyhdyshenkilöt, jotka koulutetaan tunnistamaan ja tiedostamaan, mistä häirinnässä on kysymys. Koulutuksella varmistetaan, että he ovat sensitiivisiä asialle. Yhdyshenkilöiden puoleen voi kääntyä häirintä- ja ahdistelutapauksissa ja heidän tehtävänä on ohjata asiaa eteenpäin tapauksiin puuttumiseksi.
- Tasa-arvotoimikunta tarkistaa kuluvan suunnitelmakauden aikana, että häirintätapauksien käsittelyyn liittyvät ohjeet ovat toimivat, selkeät ja ajan tasalla.

3 TUTKIMUS, TUTKIJAKOULUTUS, OPISKELU JA OPETUS

Yliopistossa annettava opetus on korkeinta mahdollista tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa opetusta. Oulun yliopiston strategiassa kiinnitetään huomiota tutkimuksen ja opetuksen kiinteään yhteyteen: ”Oulun yliopisto on tiedeyliopisto, jonka tutkimus ja siihen kytkeytyvä opetus ovat korkeaa kansainvälistä tasoa.” On syytä painottaa tutkijoiden mahdollisuuksia antaa tutkimukseen perustuvaa opetusta ja opetustyötä tekevien mahdollisuuksia tutkimukseen. Lisäksi on huolehdittava, että opetus- ja tutkimustehtävät jakautuvat tasa-arvoisesti miesten ja naisten kesken. Tähän kannustaa myös Oulun yliopistossa vuonna 2007 tehty kansainvälinen tutkimuksen arviointi. (Research Assessment Exercise 2007, <http://ntsat oulu.fi/rae2007/s/reports.html>).

Oulun yliopiston henkilöstössä on naisia ja miehiä tasapuolisesti. Henkilöstön sukupuolirakenne vaihtelee kuitenkin merkittävästi tiedekunnittain ja henkilöstöryhmittäin. Suhteellisesti pienin määrä (25 %) naisia on teknillisessä tiedekunnassa ja suurin (62 %) humanistisessa tiedekunnassa. Opetuksen järjestäminen periodeihin helpottaa tutkimusjaksojen järjestämistä ja mahdollistaa niiden kirjaamisen työsuunnitelmiin selkeänä ajanjaksona.

3.1 Tutkimus ja tutkijakoulutus

Tutkimustoiminnan päätavoitteeksi 2010-luvulle on yliopiston strategiassa asetettu: ”Tutkimus on tieteellisesti korkeatasoista ja vahvuusalueilla kansainvälistä huippua.” Strategiassa 2007–2009 kehittämiskohteiksi on kirjattu erityisesti tutkijanurajärjestelmä, tutkijakoulutus, kansainvälistäminen ja profilointi. Vuoden 2008 alusta Oulun yliopistossa on toteutettu opetus- ja tutkimushenkilöstön virkarakenneuudistus.

Jatko-opintoja on tehostettu siirtämällä tohtorikoulutuksen painopistettä tutkijakouluihin. Tutkijakoulut ovat lisänneet naisten kiinnostusta hakeutua jatko-opintoihin aloille, joihin he aikaisemmin hakeutuivat vähemmän (esim. tekniikan ala). Vuonna 2007 naisten osuus tutkijakoulutettavista kuitenkin väheni edelliseen vuoteen verrattuna. Oulun yliopiston tutkijakoulutettavista naisia oli 46,2 % (v. 2006: 49,7 %). (Henkilöstökertomus 2007). Silti jatko-opintomahdollisuuksissa on edelleen sekä tiedekuntakohtaisia että sukupuolten välisiä eroja. Vaikka 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa naisten suhteellinen osuus jatko-opiskelijoista on kasvanut, on naisten eteneminen tieteentekijöinä edelleen haaste. Erityisen ongelmallinen on post doc -vaihe, jolloin tutkijat siirtyvät itsenäiselle tutkijanuralle.

Tutkijanuraa vaikeuttavat ja hidastavat mm. tutkimusvirkojen määräaikaisuus, projektirahoitus ja apurahajärjestelmä sekä tieteenharjoittamisen ja tutkimustyön edellyttämät pitkät työpäivät. Ne vaikeuttavat niin naisten kuin miestenkin tutkimustyön, perheen ja muun elämän yhteensovittamista.

Toimenpiteet:

- Servitetään väitelleiden osuudet sukupuolen mukaan Oulun yliopiston eri oppialoilla.
- Kootaan tilastot tutkijakoulujen miesten ja naisten välisestä jakaumasta.
- Kannustetaan tutkimuksen ohjaajia huolehtimaan sekä miesten ja naisten mahdollisuuksia hakeutua jatko-opiskelijoiksi.
- Servitetään suuntautuvatko yliopiston omat jatkokoulutusapurahat tasaisesti miehille ja naisille. Turvataan jatko-opintopaikkojen mahdollisimman tasapuolinen tarjonta koko yliopistossa.
- Servitetään, onko mies- ja naistutkijoilla käytettävissään samanlaiset resurssit ja yhtä paljon tukihenkilökuntaa. Onko naisilla ja nuorilla tutkijoilla enemmän laitostehtäviä, jotka heikentävät heidän mahdollisuuksiaan keskittyä tutkimukseen?
- Mahdollistetaan sekä perus- että jatkokoulutustason nais- ja miesopiskelijoille tilaisuus osallistua tutkimusalansa tieteellisiin, korkeatasoisiin verkostoihin paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti.
- Vaikutetaan siihen, että eri tieteenalojen tutkijoita kohdellaan tasa-arvoisesti hakuprosesseissa, rahanjaossa, tukipalvelujen saannissa jne.
- Suositellaan opetusperiodeihin siirtymistä kaikissa yksiköissä, jotta parannetaan opettajien mahdollisuutta tehdä tutkimusta.

3.2 Opiskelu ja opetus

Yliopistoissa yksi keskeisistä tasa-arvohaasteista on opiskelijoiden sukupuolijakauma. Yli puolet opiskelijoista on naisia, mutta aloittain vaihtelut ovat suuria. Oulun yliopistossa naisopiskelijoiden osuus on miehiä suurempi humanististen, kasvatus- ja terveystieteellisten alojen lisäksi taloustieteellisellä, lääketieteellisellä ja hammaslääketieteellisellä koulutusalailla. Teknisessä tiedekunnassa naisopiskelijoita on rekrytointikampanjoista huolimatta selkeä vähemmistö (2007: 18 %). Kovin epätasaiset jakaumat saattavat merkitä sitä, että opiskelu- ja työaloja valittaessa sukupuoli ohjaa kiinnostusta hakijoiden valmiuksia ja potentiaalia enemmän. Se taas ylläpitää Suomen työelämän vahvaa segregatiota.

Oulun yliopiston perustutkinto-opiskelijoiden määrät sekä naisten suhteellinen osuus opiskelijoista koulutusaloittain vuonna 2007.

Koulutusala	Alemmat tutkinnot	Ylemmät tutkinnot	Tutkinnot yhteensä	Naiset:			Naiset yhteensä	Naiset %
				ylemmät tutkinnot	alemmat tutkinnot			
Humanistinen	887	1164	2051	859	696	1555	76	
Kasvatustieteellinen	863	845	1708	664	687	1351	79	
Terveystieteet	148	168	316	148	125	273	86	
Kauppätieteellinen	471	607	1078	288	265	553	51	
Luonnontieteellinen	1578	2261	3839	959	690	1649	43	
Teknillistieteellinen	1286	2485	3771	448	237	685	18	
Lääketieteellinen	0	782	782	469	0	469	60	
Hammaslääketieteell.	0	237	237	150	0	150	63	
yhteensä	5233	8549	13782	3985	2700	6685		

Lähde: KOTA-tietokanta.

Toimenpiteet:

- Opetussuunnitelmat tulee laatia niin, että ne rohkaisevat opiskelijoita yksilöllisiin, sukupuolesta riippumattomiin valintoihin perinteisten sijasta. Myös opinto-ohjaajien koulutuksessa ja henkilökohtaisten opintosuunnitelmien (HOPS) laatimisessa on kannustettava tähän.
- Arvioidaan opetussuunnitelmien sukupuolten tasa-arvovaikutusta ja järjestetään siihen tarvittavaa koulutusta.
- Opintojen maksuttomuus tukee sosiaalista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi tulee huolehtia maksuttomista oheispalveluista, kuten kirjastopalveluista. Huolehditaan myös jatko-opintojen maksuttomuudesta.
- Seurataan mm. opiskelijatilastojen ja kyselyjen avulla uuden tutkintorakenteen vaikutuksia sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen.

3.2.1 Opiskelijavalinnat

Vuosina 2005–07 Oulun yliopistoon hakeneista miehet suosivat tekniikkaa, naiset humanistisia, kasvatustieteitä ja terveystieteitä. Naisten osuus tekniikkaa opiskelemaan hyväksytyjen joukossa on kuitenkin lisääntynyt vuodesta 1998 lähtien (v. 1997: 14 %; v. 2006: 23 %). Teknillinen ja luonnontieteellinen tiedekunta ovat suunnanneet naisopiskelijoille kampanjoita lisätäksään tieteenalojensa kiinnostavuutta.

Vuosina 2005–2007 valintakokeisiin osallistuneista naisista ja miehistä hyväksytyksi tulivat suurin piirtein hakeneita vastaavat osuudet. Suurimmat erot olivat kauppätieteissä ja terveystieteissä. Kauppätieteissä naishakijoita oli 46 %, kun hyväksytyksi tulleista naisia oli 58 %. Vastaavasti terveystieteiden hakijoissa oli naisia 91 %, hyväksytyissä taas 85 % (ks. alla oleva taulukko).

Oulun yliopistoon hakeneet ja hyväksytyt opiskelijat 2005–2007 koulutusaloittain ja sukupuolen mukaan

Koulutusala	Hakemuksia yhteensä	Val.kok. osallist. yl. tutk.	Val.kok. osallist. yl. tutk. naiset	Val.kok. osallist. naiset %	Hyväksytyt yl. tutk.	Hyväksytyt yl. tutk. naiset	Hyväksytyt yl. tutk. naiset %
Humanistinen	5134	3658	2547	70	601	457	76
Kasvatustieteellinen	6980	1626	1290	79	564	434	77
Terveystieteet	618	437	398	91	135	115	85
Kauppätieteellinen	7689	5139	2369	46	452	264	58
Luonnontieteellinen	6902	3939	2268	58	2011	934	46
Teknillistieteellinen	5231	2888	731	25	1160	257	22
Lääketieteellinen	1187	997	597	60	250	152	61
Hammaslääketieteellinen	362	304	205	67	95	61	64

Lähde: KOTA-tietokanta.

Toimenpiteet:

- Kehitetään ja edistetään toimia, joilla koulutusalojen epätasaisiin sukupuolijakaumiin voidaan vaikuttaa ennen koulutukseen hakeutumista ja koulutuksen aikana.
- Ulotetaan koulutusaloista tiedottaminen ja kampanjointi mahdollisuuksien mukaan peruskouluun ja lukioihin sukupuolijakauman tasoittamiseksi.
- Velvoitetaan yksiköt huolehtimaan, etteivät opiskelijavalinnat sisällä sukupuolen näkökulmasta syrjiviä tai perusteettomasti suosivia käytäntöjä.
- Selvitetään tiedekuntien tasa-arvoraporteissa naisten ja miesten osuudet perus- ja jatko-opiskelijoiksi hakeutuneista/ hakevista sukupuolittain, aloittain, valmistuneet sekä keskeyttäneet vuosittain, ja verrataan mahdollisuuksien mukaan hyväksytyjä ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita.
- Selvitetään syitä opintoalan vaihtamiseen tai opintojen lopettamiseen. Kehitetään keinoja ennaltaehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja huonoa kohtelua, jotka voivat johtavaa alan vaihtoon tai opintojen lopettamiseen.
- Seurataan mahdollisuuksien mukaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta opiskelijoiden siirtymistä työelämään. Yhteistyötä seurannan järjestämiseksi voidaan kehittää Opetus- ja opiskelijapalveluiden kanssa.

3.2.2 Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -ohjaus

Enemmistö opiskelijoista hakeutuu edelleen sukupuolelleen tyypillisille koulutusaloille, mikä ylläpitää työelämän segregatiota. Yliopisto-opetuksella voidaan joko tukea tai murtaa perinteisiä roolimalleja ja toimintakulttuureja. Siksi tutkintojen rakenteisiin, sisältöön, ohjaukseen ja opetukseen on kiinnitettävä huomiota sukupuolen näkökulmasta. Ohjauksen ja opetuksen

sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa sitä, että tarkastellaan tietoisesti sukupuolen mahdollisia vaikutuksia naisiin ja miehiin sekä tehdään näkyväksi itsestään selviltä tuntuvat sukupuolierot.

Toimenpiteet:

- Laaditaan ja jaetaan uusille opiskelijoille esite yliopistoyhteisön tasa-arvoperiaatteista ja tasa-arvotyöstä. Tämä toteutetaan ensimmäisen kerran syksyllä 2008, mikäli hankkeelle saadaan riittävästi resursseja (rahoitus ja työaika).
- Ohjaajien tulee rohkaista tutkintonsa sisältöjä valitsevia opiskelijoita sukupuolistuneista perinteistä poikkeaviin ratkaisuihin.
- Opinto-oppaat on laadittava siten, että ne eivät perusteettomasti ohjaa valintoja sukupuolen mukaan. Tasa-arvotoimikunta käynnistää resurssien puitteissa opinto-oppaiden sukupuolivaikutusten arvioimisen (SUVA).
- Sukupuolisensitiivisellä uraohjauksella tuetaan joustavaa siirtymistä opinnoista työelämään.
- Tiedostetaan, että yliopisto voi vaikuttaa ammattialojen työkuulttuuriin kouluttamalla opiskelijoita tunnistamaan sukupuoleen liittyvät syrjivät käytännöt ja työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat mekanismit. Kehitetään hyviä käytäntöjä sukupuolisensitiivisyyden lisäämiseksi opintoneuvonnassa ja ohjauksessa.
- Kehitetään sukupuolisensitiivisyyttä opetuksessa, opintoneuvonnassa ja ohjauksessa yhdessä opetuksenkehittämissyksikön ja muiden aihepiirin asiantuntijoiden kanssa.

3.2.3 Opetus

Tavoitteena on, että eri alojen mies- ja naisopiskelijoille turvataan yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet ja sisällöllisesti korkeatasoinen opetus. Tasa-arvolain mukaan opetuksen, opimateriaalien ja opetusjärjestelyjen on tuettava tasa-arvon toteutumista. Opettajan vastuu korostuu sukupuolisensitiivisen opetuksen suunnittelussa. Opiskelijat otetaan mahdollisuuksien mukaan suunnittelemaan kurseja ja opetusohjelmia, jotta niiden sisällöt vastaavat tasa-arvoisesti osallistujien tarpeita. Esimerkiksi opetuksen kehittämistyöryhmät, tasa-arvoryhmät ja palautetilaisuudet ovat keino integroida opiskelijat suunnitteluun.

Toimenpiteet:

- Sisällytetään yliopisto-opettajien, perusasteen ja muiden oppilaitosten opettajien pedagogiseen koulutukseen opintojaksoja, jotka kyseenalaistavat sukupuolirooleihin perustuvaa ajattelua.
- Velvoitetaan laitokset ja yksiköt raportoimaan tasa-arvon toteutumisesta opetuksen itsearvioinnin yhteydessä.
- Sisällytetään opetusohjelmiin opintojaksoja, jotka auttavat opiskelijoita tiedostamaan ja purkamaan stereotyyppisiä sukupuolikäsityksiä ja rakentamaan korkeatasoisia ja tasa-arvoisia opiskeluyhteisöjä.

4 TYÖOLOJOT, URAKEHITYS JA REKRYTOINTI

4.1 Työolot ja palkkaus

Oulun yliopistossa työhönottotilanteita, työehtoja, työtä ja työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne ylläpitävät työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä työssä erityisesti miesten ja naisten välisen tasa-arvon näkökulmasta. Työoloja ja -ilmapiiriä sekä palkkatasa-arvoa kehitävien toimenpiteiden suunnittelemiseksi tehdään muun muassa työtyytyväisyyskyselyitä ja ilmapiirikartoituksia.

Yliopiston palkkapolitiikan tavoitteena on olla oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja kannustava. Oulun yliopistossa siirryttiin vuonna 2006 palkkausjärjestelmään, jossa luovuttiin ikälisäperusteisesta palkkauksesta ja palkka määräytyy sekä tehtävien vaativuuden että työssä suoriutumisen perusteella. Työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen oikeudenmukaisella arvioinnilla sekä palkkauksen julkisuudella edistetään tasa-arvoista palkkausta.

VPJ:n käyttöönoton myötä esimerkiksi opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta voidaan todeta, että vaativuustasoilla 5 ja 6 naisia sijoittuu enemmän tasolle 5, miehiä tasolle 6. Miehet myös sijoittuvat naisia useammin korkeammalle suoritustasolle. Tämä merkitsee sitä, että naiset saavat pääosin miehiä alemmaa palkkaa. Myös vaativuustasoilla 7–10 miehet sijoittuvat naisia korkeammille tasoille (Oulun yliopiston henkilökunnan sijoittuminen vaativuustasoille ja suoritustasoille 5.11.2007, ks. Liitteet: Oulun yliopiston palkkatietojärjestelmään perustuva tilasto).

Toimenpiteet:

- Selvitetään tehtävien, nimikkeiden ja palkkojen välillä mahdollisesti olevat ristiriidat tasa-arvonäkökohdat huomioiden. Tehdään tarvittavat nimikemuutokset ja huomioidaan palkkauksen epäkohdat VPJ:ssä.
- Kehitetään työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen arviointia niin, että tasa-arvoinen palkkapolitiikka toteutuu sukupuolten kannalta, ja varmistetaan tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen VPJ:ssä.
- Tuotetaan tarvittavat tilastot uuden palkkausjärjestelmän tasa-arvovaikutuksista ja kehitetään seurantatyökalu palkkausjärjestelmän tasapuolisuuden arvioimiseksi.
- Koulutukseen ja työn vaativuuteen nähden alipalkkattujen ryhmien palkkatasoa korjataan.
- Mahdollisuuksien mukaan poistetaan miesten ja naisten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja (horisontaaliset: naiset työskentelevät eri toimialoilla ja tehtävissä kuin miehet; vertikaaliset: naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla).
- Huolehditaan tieto- ja viestintäteknologian (tvt) työ-, opetus-, tutkimus- ja opiskelukäytön tasa-arvoisesta toteutumisesta siten, että henkilön mahdollisuus kouluttautua, soveltaa oppimaansa ja saada tarvittavat välineet ja materiaalit käyttöön ei riipu sukupuolesta.
- Tiedostetaan tasa-arvon haasteet tieto- ja viestintäteknologian sektorilla: IT-ala on sukupuolten suhteen vinoutunut, mikä heijastuu herkästi mm. työhön, opiskeluun ja tutkimuk-

seen tarvittavissa teknologiavalinnoissa, alaan liittyvässä opintojakso- ja koulutustarjonnassa sekä teknisen varustelutason laadussa ja määrässä ja IT-palvelujen saatavuudessa.

4.2 Rekrytointi ja urakehitys

4.2.1 Rekrytointi

Rekrytoinnissa on otettava huomioon sekä miesten ja naisten välisen tasa-arvon että yhdenvertaisuuden toteuttaminen. Yliopiston henkilöstöpolitiikassa noudatetaan periaatteita, joiden tavoitteena on luoda tasapuoliset ja oikeudenmukaiset menettelytavat henkilöstöasioihin koko yliopistossa. Rekrytointi tukee myös yliopiston perustehtäviä. Lähtökohtana henkilöstösuunnittelussa ovat yliopiston ja tulosyksiköiden strategiat ja yhdessä sovitut tavoitteet. Henkilöstörakenteen on oltava tasapainoinen. Pysyväisluonteiset tehtävät ovat vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden hoidossa.

Oulun yliopiston henkilöstöpolitiikan periaatteet:

http://www.hallinto.oulu.fi/yhallint/henkil_st_palvelut/www/private/intranet/periaatteet.htm

Tasa-arvoa edistävinä periaatteina on kirjattu mm:

- Henkilöstön valinnassa huolehditaan siitä, ettei edeltäviin vuosiin painottuva arviointi johda syrjintään esimerkiksi sen vuoksi, että hakija on ollut äitiys- tai vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai varusmies- tai siviilipalvelua suorittamassa.
- Virkojen ja tehtävien täyttämässä edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Eri sukupuolta olevien hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti. Tasavertaisista hakijoista valittaessa kiinnitetään huomiota sukupuolten aliedustuksen korjaamiseen.

Toimenpiteet:

- Laadukkaalla, tasa-arvonäkökulman huomioivalla työpaikka- ja koulutusilmoittelulla edistetään mielikuvaa erilaisten tehtävien tai alojen soveltuvuudesta sekä naisille että miehille. Samalla edistetään mm. opetuksen ja tutkimuksen yhdenvertaista arvostusta.
- Virantäytöissä määritellään aina etukäteen kriteerit, joiden perusteella virkaan valitaan, eikä niitä täydennetä virantäyttöprosessin kuluessa.
- Rohkaistaan vähemmistönä olevan sukupuolen edustajia hakeutumaan tehtäviin, joissa on mies- tai naisenemmistö. Mikäli työolot ovat sellaiset, että ne eivät sovellu naisille / miehille, ryhdytään toimenpiteisiin työolojen muuttamiseksi.
- Virantäyttötyöryhmien tulee pitää esillä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä asioita avustaessaan esittelijää esityksen tekemisessä.
- Varmistetaan mahdollisuuksien mukaan, että virantäyttöprosessin eri vaiheissa ja haastattelijoina on tasapuolisesti sekä miehiä että naisia.
- Eri tieteenalojen väliset ja saman tieteenalan sisäiset erilaiset julkaisu- tms. käytännöt tunnustetaan ja niiden vaikutukset otetaan tasapuolisesti huomioon esimerkiksi virantäytöissä, jotta hakijat tulevat oikeudenmukaisesti arvioiduiksi.

- Tehtävään valitaan henkilö, joka täyttää tehtävän kannalta parhaiten koulutus- ja ammattitaitovaatimukset ja on tehtävään soveltuva.
- Suositaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajaa, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaiset.
- Tasa-arvonäkökulma huomioidaan myös työtehtävien jaossa.
- Tutkimushankkeisiin palkattavat henkilöt tulee palkata koko rahoituskaudeksi, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Pyydettyessä vastuullisen johtajan tulee perustella nämä syyt henkilöille.
- Käytetään määräaikaishuutoja vain silloin, kun niihin on todellinen tarve ja lainmukainen peruste.

4.2.2 Urakehitys

Yliopiston henkilöstörakenne on moninainen. Tärkein voimavara on tiedollisesti ja taidollisesti korkeatasoinen ja motivoitunut henkilöstö. Henkilöstön ammatinhallinnan ylläpito ja kehittäminen on yliopiston henkilöstöpolitiikan keskeisiä tavoitteita ja koskee tasapuolisesti kaikkia henkilöstöryhmiä. Kehittämiskeinoja ovat uusien työntekijöiden ja työtehtäviä vaihtavien perehdyttäminen, henkilöstökoulutus, työssä oppiminen, työpaikkakohtainen koulutus, henkilökierto ja opiskelun tukeminen. Vuotuisissa kehityskeskusteluissa kartoitetaan työntekijöiden tehtäväkuva, halukkuus ja mahdollisuudet uralla etenemiseen ja koulutustarpeet.

Oulun yliopistossa kaikista naispalkansaajista 69 prosentilla ja miespalkansaajista 71 prosentilla oli korkea-asteen koulutus vuonna 2007. Vastaavat luvut kaikista nais- ja miespalkansaajista ovat 43 % ja 33 % (ks. Akavan tasa-arvosuunnitelma http://www.akava.fi/upload/pdf/tasa-arvo_syksy%202005_9122005.pdf, s. 3). Tästä huolimatta naiset joutuvat tekemään edelleen työelämässä enemmän rutiiniluonteisia ja vähemmän haasteellisia tehtäviä kuin miehet. Myös Oulun yliopistossa on työtehtäviä, joissa on joko mies- tai naisenemmistö, esim. virastomes-tarin tehtävät ja toimistotyöt. Professorikunta on miesvaltainen. Vaikka naisten osuus on kasvanut, he ovat edelleen vähemmistönä professorien viroissa. Oulun yliopiston kaikkiaan 263 professorista naisia oli 50 eli 19 % vuonna 2007. Naisia on vähän myös muissa johtotehtävissä. Sukupuolijakaumiin tulee edelleen kiinnittää huomiota kaikissa virka- ja tehtäväkategorioissa. Tutkijauran sukupuolivouonnan vuoksi aivan erityistä huomiota tulee kiinnittää virkojen sukupuolijakaumiin sekä ennen että jälkeen tohtorintutkimuksen suorittamisen.

Toimenpiteet:

- Kuluvalla suunnitelmakaudella panostetaan edelleen naisten uralla etenemiseen ja kehitetään henkilöstöpolitiikkaa ja johtamistapoja vertikaalisen segregaaion purkamiseksi.
- Naisille ja miehille turvataan tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan. Alieustetun sukupuolen osuutta erityisesti johtotason tehtävissä parannetaan esimerkiksi koulutuksen, tehtäväkierron ja uusien vastualueiden avulla.
- Vuoden 2008 arvioinneissa työntekijät käyvät lähijohtajan kanssa yhdistetyt VPJ- ja kehityskeskustelut. Naiset usein vähättelevät pätevyyttään ja suoriutumistaan. Työntekijöiden ja

johtajien koulutuksella ja tiedottamisella varmistetaan, että palkka- ja kehityskeskusteluissa tämä epätasa-arvoistava tekijä tunnistetaan ja poistetaan.

- Esitettäessä henkilöitä johtotehtäviin ja tiedehallintoon huolehditaan, että ehdolla on sekä miehiä että naisia.
- Nimetään opinnäytetöiden tarkastajiksi, vastaväittäjiksi ja virantäytön asiantuntijoiksi miehiä ja naisia tasapuolisesti.
- Huolehditaan siitä, että kaikilla on samanlaiset mahdollisuudet osallistua henkilöstökoulutukseen.
- Tiedekuntien ja laitosten henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmissa selvitetään määräaikaisten sukupuolijakaumaa ja jatkuvuutta ja arvioidaan niiden perusteella palvelussuhteiden vakinaistamismahdollisuuksia. Määräaikaistuuksia vähentämällä voidaan edistää myös palkkatasa-arvon toteutumista sekä työuralla etenemistä.
- Selvitetään, miten tohtorikoulutettavien, tutkijoiden ja opettajien urakehitys yliopiston painoaloilla toteutuu sukupuolen mukaan, ja toisaalta miten uusi virkarakenne vaikuttaa sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen.

4.3 Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen

Työn tai opiskelun ja perheen yhteensovittaminen on tasa-arvo- ja perhepolitiikan ja näihin liittyvän lainsäädännön keskeisiä alueita. Perheellisillä naisilla ja miehillä on oltava tasavertaiset mahdollisuudet toimia työelämässä ja yhteiskunnallisina vaikuttajina sekä edistää opintojaan. Akateemisessa työssä, erityisesti johtotasolla, tämän esteenä voivat olla esimerkiksi jatkuvat ylityöt työuralla etenemiseksi.

Toisaalta perhepoliittisia vapaita käyttävät etupäässä naiset. Miehet käyttävät vähän isyys-, vanhempain- ja hoitovapaita. Perhevapaiden vuorottelu perheen sisällä edistäisi naisten yliopistouralla etenemistä. Työyhteisön myönteinen ja kannustava suhtautuminen ja tuki perhevapaiden käyttämiseen ovat ensiarvoisen tärkeitä työtehtävien ja perheen yhteensovittamisessa.

Oulun yliopiston hyväksytyjen henkilöstöpolitiikan periaatteiden mukaisesti perhevapaiden käyttö ei voi olla este määräaikaisen virkasuhteen jatkumiselle perhevapaan aikana tai sen jälkeen, eikä edeltäviin vuosiin painottuva arviointi saa johtaa minkäänlaiseen syrjintään.

Koulutusorganisaationa yliopiston on huolehdittavana sellaisista käytänteistä, jotka mahdollistavat perheellisten opiskelun esim. lasten päivähoito- ja koulurytmin mukaan. Suomen yliopisto-opiskelijoista keskimäärin 10 %:lla on lapsia (Viuhko, 2007, Opiskelijatutkimus 2006). Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen on myös opintojen loppuun saattamisen kannalta merkittävä ulottuvuus. Yksilöllisiä ratkaisuja ja joustoja opinnoissa järjestetään tilannekohtaisesti opetuksen ja ohjauksen resurssit huomioiden.

Toimenpiteet:

- Tuotetaan perhepoliittisten oikeuksien käyttöä koskevia tilastoja sukupuolen mukaan, henkilöstöryhmittäin ja tiedekunnittain.
- Tiedotetaan miestyöntekijöille mahdollisuuksista vanhempain- ja isyysvapaaseen sekä sairaan lapsen hoitoon. Rohkaistaan niiden käyttöön mm. johtamiskoulutuksen yhteydessä.
- Perhevapailta palaavien vanhempien oikeuksien toteutumista seurataan: työntekijällä on lain mukaan ensisijaisesti oikeus palata aiempiin tehtäviinsä, mikä on huomioitava mm. määräaikaisten palvelussuhteiden kestossa.
- Tutkimushankkeen vastuullinen johtaja edistää rahoituskauden pidennystä ja/tai lisärahoitusta tutkimusryhmän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla olevien tutkijoiden, tohtoriopiskelijoiden ja muun henkilöstön palvelussuhteen pidentämiseksi vastaavalla ajalla. Hoitovapaan vuoksi rahoituskautta voidaan pidentää enintään yhdellä vuodella.
- Maanpuolustusvelvollisuuteen eli asevelvollisuuden tai siviilipalvelusvelvollisuuden suorittamiseen käytetty aika tulee myös korvata tutkimusrahoituskaudella vastaavasti, edellä mainittua periaatetta soveltaen.
- Yliopiston palveluksessa olevien mahdollisuuksia huolehtia omien lastensa ohella myös omaisista (esim. omista tai puolison vanhemmista) parannetaan joustavilla työaika- ja työjärjestelyillä. Tavoitteena tulee olla, ettei omaisista huolehtiminen pakota työntekijää irtautumaan työelämästä.
- Opettajien, opinnäytetyön ohjaajien ja projektinjohtajien tulee tiedostaa opiskelijoiden ja tutkijoiden yksilölliset elämäntilanteet. Johdon on vastaavasti huomioitava alaistensa elämäntilanteet tasa-arvon näkökulmasta.
- Opintoihin liittyvät käytännöt, esim. opetus- ja tenttiaikataulut, on laadittava siten, että ne mahdollistavat opiskelun arkipäivisin. Vastaavasti ei pidä luoda käytäntöjä, joissa opiskelijoiden edellytetään opiskelevan jatkuvasti myös viikonloppuisin.
- Työsuunnitelman tms. avulla pyritään varmistamaan, että myös johtotehtävissä toimivilla työ- ja vapaa-aika vuorottelevat oikeudenmukaisesti.
- Silloin, kun työtehtävien kannalta on tarkoituksenmukaisesta, hyödynnetään etätyömahdollisuuksia.

OSA II: YHDENVERTAISUUS

I SYRJINNÄN VASTAISEN TYÖN TAVOITTEET JA ORGANISOINTI

Suomen syrjintäkieltoa koskevan lainsäädännön perustana ovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, kuten Kansalaisyhteiskunta- ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (SopS7-8/1976), Euroopan ihmisoikeussopimus (SopSI8-19/1990), Euroopan sosiaalinen peruskirja ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus nro 111.

Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään ei saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus ja tosiasiallinen tasa-arvo ovat ihmisten keskeisimpiä perusoikeuksia.

I.1 Yhdenvertaisuuslaki

Perustuslaissa säädetyt syrjintäkiellot konkretisoituvat yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Lain tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnan eri alueilla. Yhdenvertaisuuslaki saattoi voimaan kaksi Euroopan Unionin direktiiviä: rasismidirektiivi (2000/43/EY) ja työsyrijintädirektiivi (2000/78/EY). Lain tarkoituksena on turvata ihmisten samanlainen kohtelu ja estää erilainen kohtelu vertailukelpoisissa tilanteissa, sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaa kuuluvissa syrjintätilanteissa, joita ovat mm. työhönotto, työolosuhteet ja työehdot, henkilöstökoulutus, uralla eteneminen ja koulutus. Syrjintäkieltoja on lisäksi muun muassa työ- ja palvelussuhde- sekä rikoslaissa.

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäsyynä ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansallisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Yhdenvertaisuuslain määrittelyn mukaan syrjinnällä tarkoitetaan

- sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- ohjetta tai käskyä syrjiä.

Yhdenvertaisuuslailla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (positiivinen erityiskohtelu).

Viranomaisena yliopiston velvollisuus on kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla

varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Eri-tyisesti tulee muuttaa yhdenvertaisuuden toteutumista estäviä olosuhteita.

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikkien viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka avulla edistetään vähintään etnistä yhdenvertaisuutta, mutta se voidaan laatia kattamaan useita lain perusteita. Suunnitelman laadinnassa on tärkeää kuulla syrjinnälle alttiiden ryhmien edustajia. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla joko erillinen suunnitelma tai osa jotain muuta suunnitelmaa tai ohjelmaa, kuten tasa-arvosuunnitelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kuuluu:

1. Tilannekartoitus
2. Arvopohja ja toiminta-ajatus
3. Kehittämistarpeet
4. Keinot edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä ja puuttua syrjintään
5. Seuranta ja arviointi

I.2 Syrjinnän vastaisen työn organisointi

Moninaisuuden ja erilaisuuden kunnioittaminen, suvaitsevaisuuden vaaliminen, mielipidekirjo, koulukuntien salliminen ja sivistynyt vuoropuhelu ovat yliopistossa voimavara. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan puuttumaan epäasialliseen kohteluun työpaikoilla.

Oulun yliopistossa ei tähän mennessä ole toiminut selkeää valtuutettua elintä, jonka tehtävänä olisi yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän vastaisten toimenpiteiden toteuttaminen.

Toimenpiteet yhdenvertaisuustyön käynnistämiseksi:

- Tasa-arvotoimikunta tekee aloitteen yhdenvertaisuustyöryhmän perustamisesta (mukaan syrjinnälle alttiiden ryhmien edustajat).
- Työryhmä tulee toimimaan yhteistyössä tasa-arvotoimikunnan kanssa.
- Työryhmän ensimmäisiä tehtäviä on syrjinnälle alttiiden ryhmien ja syrjintään altistavien tekijöiden tunnistaminen Oulun yliopistossa.
- Huomioidaan myös moniperusteinen syrjintä (ks. alla).
- Esteettömyyden tarkastelu henkilökunnan näkökulmasta (opiskelijat jo huomioidaan, ks. alla).
- Esteettömyyden jalkauttaminen.

I.3 Moniperusteinen syrjintä

Syrjintä ei välttämättä tapahdu vain yhden ominaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät siksi ole erillisiä kysymyksiä, vaan saattavat kietoutua syrjintätilanteessa toisiinsa. Ne kohtaavat niin sanotussa moniperusteisessa syrjinnässä. Tällöin henkilöä syrjitään kahden tai useamman syyn vuoksi. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen edellyttää henkilön kaikkien ominaisuuksien huomiointia. Esimerkkeinä mainittakoon pyörätuolilla liikkuva homo-

seksuaalinen mies tai ulkomaalainen näkövammaisen naisopiskelija, joiden kohdalla esteettömyys, sukupuolten tasa-arvo ja syrjimättömyys on huomioitava aivan erityisellä tavalla.

Moniperusteiseen syrjintään liittyen tasa-arvotoimikunta on tiedostanut ulkomaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden kielikysymyksissä kohtaamat haasteet.

Toimenpiteet:

- Taataan tasavertaiset työskentelyolot ja urakehitysmahdollisuudet kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, maailmankatsomuksesta, uskonnosta, seksuaalisesta orientaatiosta ja iästä riippumatta. Tätä noudatetaan kaikessa päätöksenteossa ja toiminnassa.
- Huomioidaan ulkomaalaiset työntekijät ja opiskelijat ja huolehditaan, että tarpeelliset englanninkieliset materiaalit, kuten ohjeet ja lomakkeet sekä riittävä opastus ja tuki ovat kaikkien saatavilla.
- Saatetaan Oulun yliopiston sisäiset vaikutusmahdollisuudet ja -kanavat ulkomaalaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden tietoon.
- Huolehditaan, että ulkomaalaiset työntekijät ja opiskelijat saavat tiedon tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä toimintaperiaatteista sekä syrjinnän vastaisesta työstä Oulun yliopistossa.

I.4 Esteettömyys

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää viranomaisia huolehtimaan myös henkilökunnan työolojen parantamisesta esteettömyyttä edistämällä. Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettömyys koskettaa yliopistossa kaikkia opiskelijoita ja koko henkilöstöä, mutta erityisen tärkeää se on niille yliopistoyhteisön jäsenille, joilla on jokin vamma, jotka ovat ikääntyneempiä tai kuuluvat kulttuurisiin tai kielellisiin vähemmistöihin. Esteettömyyden rinnalla käytetään usein käsitettä saavutettavuus (*accessibility*).

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa yliopistoa huolehtimaan myös vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta: työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi.

2 ESTEETTÖMYYSTYÖ

Oulun yliopiston esteettömyystyön tavoitteena on palvelujen, tilojen ja toimintojen kehittäminen niin, että ne ovat mahdollisimman hyvin yhteisössä toimivien saavutettavissa. Saavutettavuuteen sisältyy niin fyysisen kuin sosiaalisenkin ympäristön esteiden tunnistaminen ja poistaminen. Tässä esteettömyyssuunnitelmassa huomion kohteena ovat fyysiseen ympäristöön liittyvät toimenpiteet, jotka koskettavat koko yhteisöä.

Opintojen saavutettavuutta parannetaan kahdesta näkökulmasta:

- 1) pyritään fyysisen ympäristön kehittämiseen sellaiseksi, että kaikki yhteisön jäsenet voivat toimia tiloissa esteettä ja tasavertaisesti.

- 2) pyritään vaikuttamaan opiskelun ns. näkymättömiin esteisiin. Näitä ovat mm. mielen-terveyden ongelmat ja erilaiseen oppimiseen liittyvät ongelmat kuten lukihäiriö, As-bergerin syndrooma, ADHD jne.

Esteettömyyssuunnitelmassa huomioidaan sekä näkyvät että näkymättömät opiskelun esteet.

Tavoitteena on lisäksi kehittää nykyisellä suunnitelmakaudella toimintamalleja henkilöstö-näkökulmasta; esim. huomioimalla ikääntyvät, eri kulttuureista tulevat ja vammaiset työnteki-jät. Samoin on tarpeen kiinnittää huomiota etniseen yhdenvertaisuuteen.

Myös www-sivustojen esteettömyyttä parannetaan. Tavoitteena on arvioida ja kehittää yli-opiston kaikkia tietojärjestelmiä siten, että yhdenvertaisuustyön tietotarve- ja toimintavaati-mukset täyttyvät. Esteettömän tiedonsaannin turvaamiseksi on huomioitava erityisesti inter-net-julkaiseminen, jossa tulee välttää pdf- ja kuvamuotoisia tiedostoja tai julkaista tieto html-muotoisena. Standardin mukaisessa rakenteisessa muodossa (XLT, HTML, Daisy) internet-julkaisu on jo sellaisenaan näkövammaisten luettavissa. Avoimeen lähdekoodiin pohjautuvien tiedostomuotojen käyttö mahdollistaa ei-Windows-käyttäjien tiedonsaannin.

2.1 Esteettömyyden suunnittelu ja organisointi

Päävastuu esteettömyyden suunnittelusta ja organisoinnista on Oulun yliopiston tasa-arvo-toimikunnalla, jossa esteettömyysasioiden vastuuhenkilönä toimii suunnittelija Ohjaus- ja työ-elämäpalveluista. Esteettömyystyötä tehdään myös esteettömyystilatyöryhmässä, jossa ovat edustettuna henkilöstö, opiskelijat, kiinteistönomistaja ja eri vammaisryhmät sekä esteettö-myisyhdyshenkilö. Lisäksi esteettömyystyötä tehdään tiedekuntien tasa-arvoryhmissä. Esteet-tömyysasiat sivuavat myös yliopiston ohjauksen kehittämissä ja hyvinvointityöryhmän toimialaa. Yliopiston ulkopuolisia kehittämiskumppaneita ovat korkeakoulujen esteettömyys-työhön keskittynyt ESOK-hanke (ks. Liitteet: Linkit) sekä järjestöt.

Yliopistoon ei ole nimetty vammaisasiamiestä tai muuta henkilöä ohjaamaan erityisesti vam-maisia opiskelijoita. Erytistukea tarvitsevia opiskelijoita palvelee yliopiston ohjaajaverkosto (<http://www oulu.fi/careerservices/opiskelijoille/ohjauksartta.html>). Erytistapauksissa opiskeli-jat ja heidän ohjaajansa voivat kääntyä Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiön ja Ohjaus- ja työelämäpalveluiden puoleen.

Toimenpiteet:

- Yliopiston tasa-arvotoimikunta seuraa yliopistoympäristön esteettömyyttä sekä suunnitte-lee ja organisoii tarvittavia kehittämistoimia.
- Yliopiston esteettömyystilatyöryhmä työskentelee erityisesti yliopiston fyysisen ympäris-tön kehittämiseksi. Ryhmä arvioi ja organisoii tarvittavia toimenpiteitä tilaratkaisujen osal-ta yhdessä kiinteistön omistajan kanssa.
- Kaikissa yliopiston tilojen korjaus- ja kunnostustöissä huomioidaan esteettömyysnäkö-kulma.
- Tiedekuntatasolla esteettömyysasioista vastaavat tasa-arvoryhmät tai halutessaan tiede-kunnat voivat perustaa erillisiä esteettömyystyöryhmiä, jotka toimivat yhdessä tiedekun-nan tasa-arvoryhmän kanssa.

- Esteettömyystyössä toimitaan yhteistyössä vammais- ja muiden vastaavien järjestöjen kanssa.
- Tiedotetaan mahdollisuudesta erityisjärjestelyihin valintakokeessa ja muissa vastaavissa tilanteissa, esim. tenttitilaisuuksissa (esteettömyysperiaatteet).
- Kehitetään henkilöstön asiantuntemusta erityisesti opiskelun näkymättömien esteiden huomioimisessa.
- Esteettömyyden toteutumista seurataan opiskelijoiden osalta vuosittain laadittavan opiskelijakertomuksen avulla.
- Ohjaus- ja työelämäpalveluissa tilastoidaan ohjausasiakkaiden erityistuen tarpeita.
- Hyödynnetään tieto- ja viestintätekniikan sovelluksia ja mahdollisuuksia esteettömyyden ja yhdenvertaisuuden toteuttamisessa.

2.2 Henkilöstökoulutus

Henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja esteettömyysasioissa tuetaan henkilöstökoulutuksella.

Opiskelijoiden henkilökohtaisten opintosuunnitelmien eli HOPSien käyttöönottoa ja kehittämistä pyritään tukemaan tarjoamalla koulutusta ja neuvontaa HOPS-ohjaajille. Henkilökohtaisten opintosuunnitelmien käytöllä tuetaan esteettömän opiskelun toteutumista ja HOPSeihin voidaan tarvittaessa sisällyttää suunnitelma opintoja tukevista erityisjärjestelyistä.

Toimenpiteet:

- Henkilökunnalle järjestetään vuosittain teematapahtumia/koulutusta syrjinnän ehkäisemiseksi ja esteettömyysasioista.
- Tiedekuntien ohjaushenkilöstölle järjestetään vuosittain koulutusta, jossa jaetaan tietoa mm. eri vammaisryhmistä ja erilaisten opiskelijoiden kohtaamisesta.
- Koulutetaan opetus- ja ohjaushenkilöstöä erityistukea vaativien opiskelijoiden opettamisessa ja ohjaamisessa.

2.3 Viestintä

Esteettömyysasioista tiedotetaan yliopiston www-sivustolla sekä tarpeen mukaan yliopiston omissa lehdissä ja Oulun ylioppilaslehdessä.

Toimenpiteet:

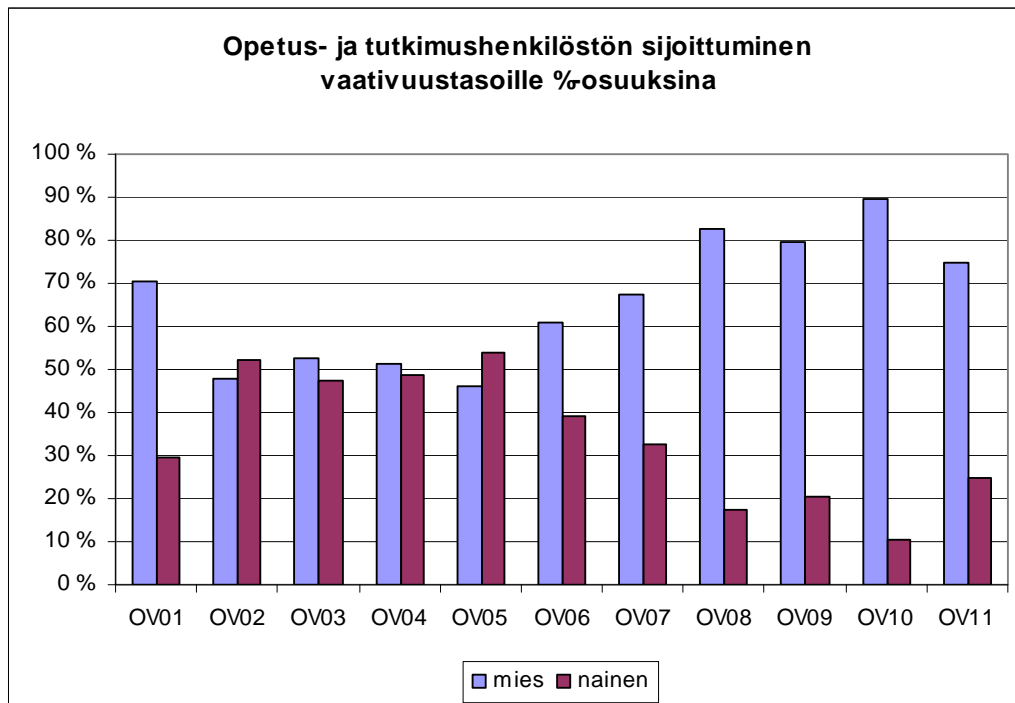
- Yliopiston www-sivustolla julkaistaan keväällä 2008 oma sivu esteettömyysasioille.
- Yliopiston henkilöstölle välitetään tietoa ajankohtaisesta esteettömyyskoulutuksesta ja muusta valtakunnallisesta kehittämistoiminnasta. Esteettömyysasioiden vastuuvirkamies

tiedottaa ajankohtaisista asioista www-sivustolla sekä suoraan tiedekuntien tasa-arvo-työryhmien puheenjohtajille / sihteereille/esteettömyisyhdyskunnille, sekä tiedekuntien ohjaushenkilöstölle.

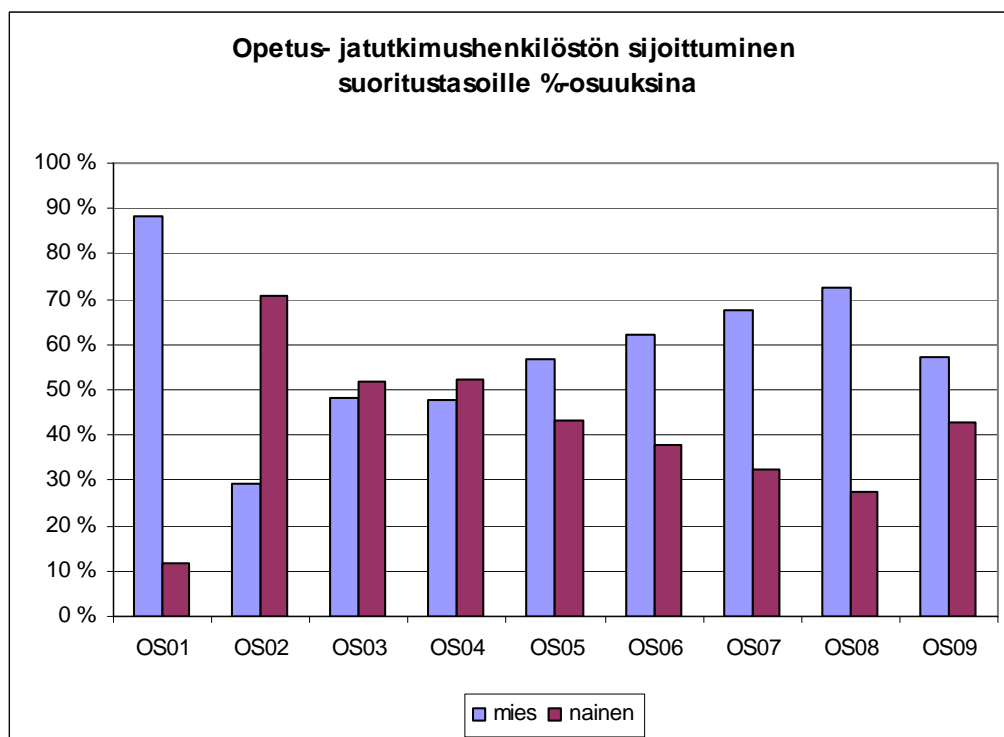
LIITTEET

Palkkoihin liittyviä tilastoja (2007)

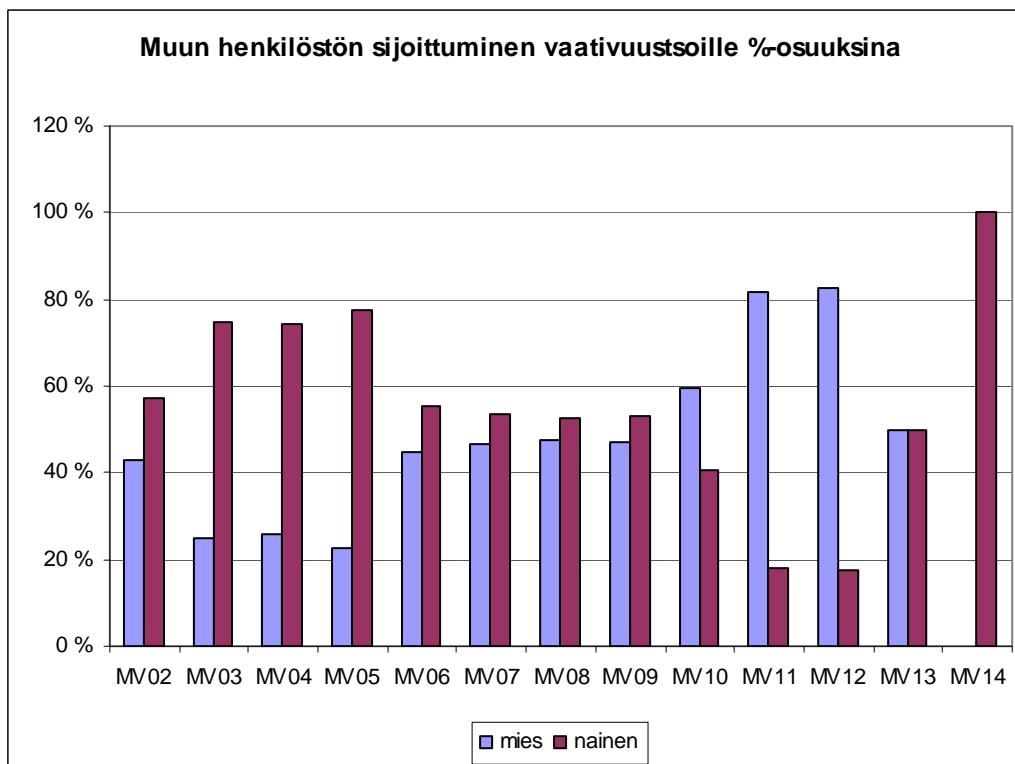
Henkilöstön suhteelliset osuudet vaativuus- ja suoritustasoilla sukupuolen mukaan.



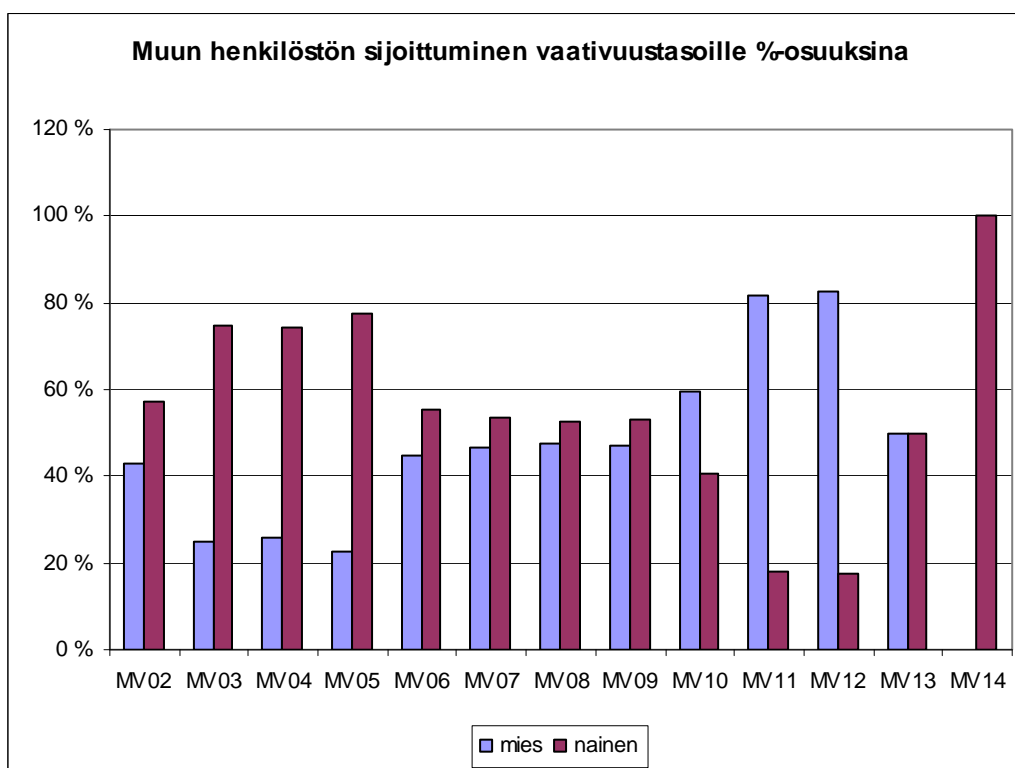
Lähde: Personec 11/2007



Lähde: Personec 11/2007

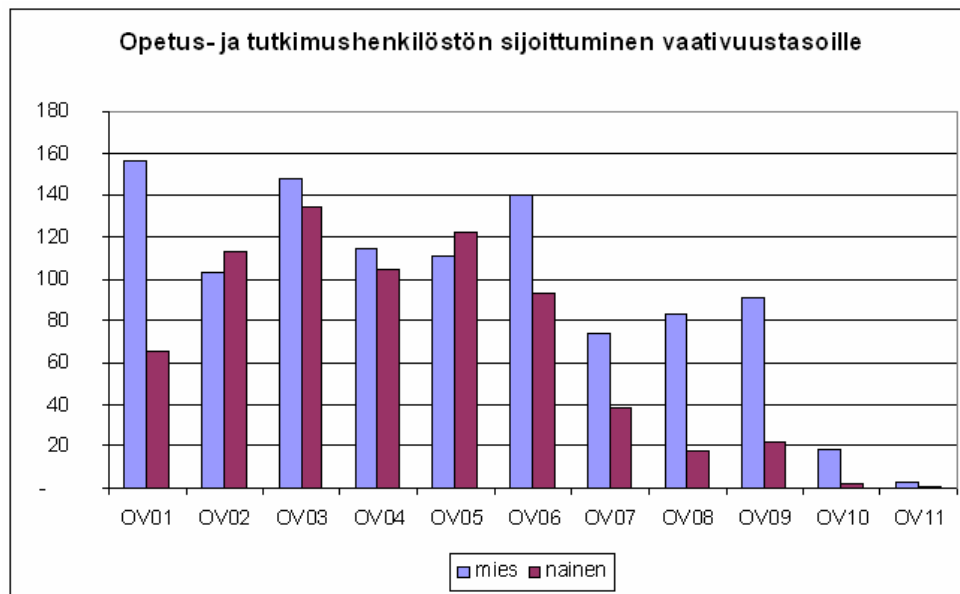


Lähde: Personec I I/2007

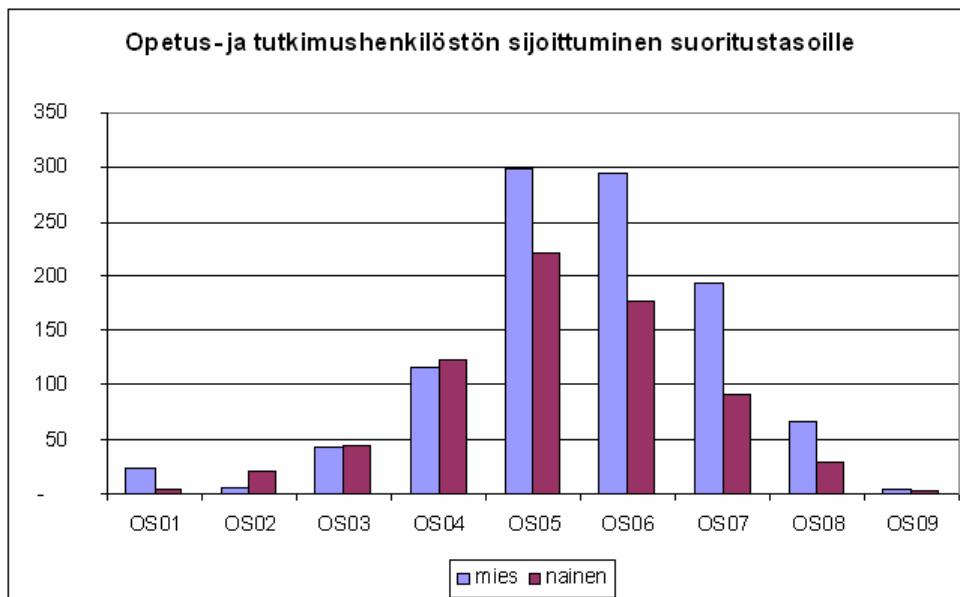


Lähde: Personec I I/2007

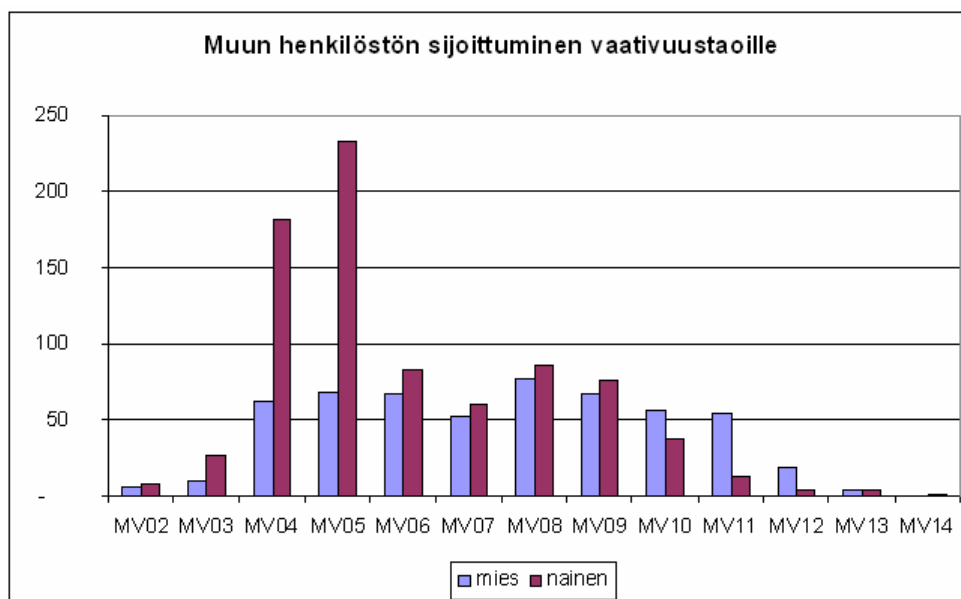
Miehet ja naiset vaativuus- ja suoritustasoilla.



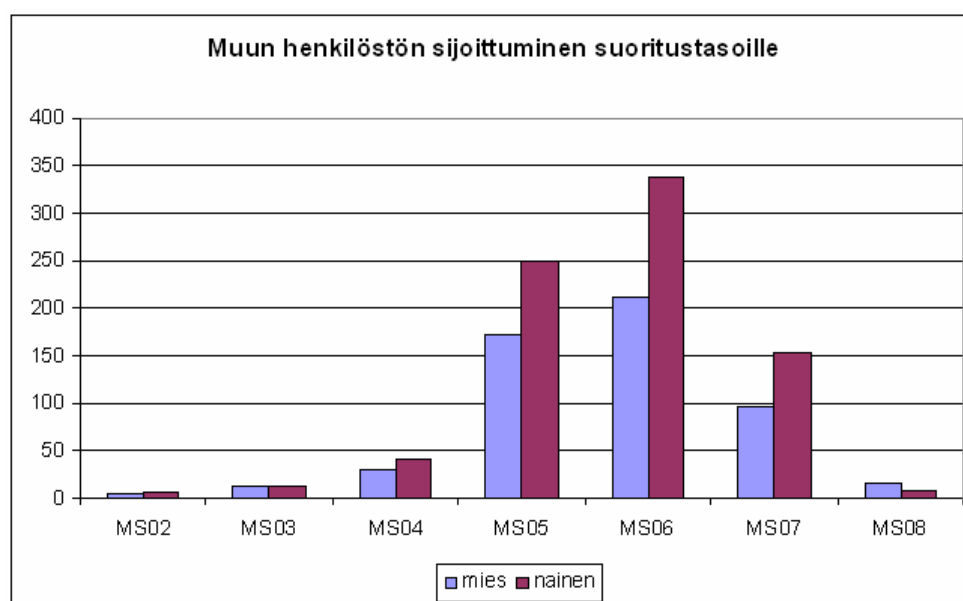
Lähde: Personec II/2007



Lähde: Personec II/2007



Lähde: Personec I I/2007



Lähde: Personec I I/2007

TASA-ARVOYHDYSHENKILÖN TEHTÄVÄT OULUN YLIOPISTOSSA

Tasa-arvoyhdysenkilö on tasa-arvotyön jalkauttamista joka tasolle yliopistoyhteisöä. Tasa-arvon toteutuminen nähdään merkitseväksi tekijäksi yhteisön hyvinvoinnissa. Sen ansiosta yhteisö toimii perustehtävissään mahdollisimman hyvin.

Tasa-arvon toteutuminen on myös osa hyvää ihmisyyttä. Emme ole vain työntekijöitä, vaan kokonaisvaltaisia ihmisiä, joita tasa-arvon periaatteiden kunnioittaminen kannattelee suotuisasti myös yliopiston ulkopuolisessa maailmassa.

Tasa-arvoyhdysenkilö on, nimensä mukaisesti, yksikkönsä linkki tasa-arvokysymyksiin. Linkki toimii aktiivisesti kahteen suuntaan: Ensinnäkin tasa-arvoyhdysenkilö tarkastelee yksikkönsä toimintaa tasa-arvon näkökulmasta ja on aloitteellinen, kun ilmiöt tai ongelmat vaativat toimimista. Toiseksi tasa-arvoyhdysenkilö on juuri se ruohonjuuritason ihminen, jonka puoleen yksikön väki, henkilökunta ja opiskelijat, voi kääntyä, kun on kysyttävää, ehdotettavaa tai ongelmia tasa-arvon toteutumisessa tai toimivuudessa.

Tasa-arvo ymmärretään yliopistoyhteisössä laaja-alaisesti. Sen voidaan katsoa toteutuvan, kun yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat arjen käytäntöä – ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vammaisuuteen tai muuhun eroja tuottavaan ominaisuuteen katsomatta.

XX-yksikön* tasa-arvoyhdysenkilö (xx.xx.200x alkaen):

Tasa-arvoyhdysenkilö tiedon välittäjänä:

- Välittää yksikössään tietoa ajankohtaisista tasa-arvoasioista, esimerkiksi uusista säädöksistä ja tulossa olevista tapahtumista.
- Välittää tarvittavaa tietoa yksikkötasolta muille tasa-arvotyön tahoille.

Tasa-arvoyhdysenkilö tuntosarvina:

- Seuraa, että yksikön käytänteet noudattavat yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita.
- Ryhtyy toimiin epäkohtien korjaamiseksi, ottamalla esimerkiksi yhteyttä tiedekunnan tasa-arvotyöryhmään.
- Toimii tasa-arvotyön kasvoina ja merkkinä siitä, että tasa-arvo koetaan tärkeäksi työ- ja opiske- luyhteisön toiminnassa.

Tasa-arvoyhdysenkilö toimijana:

- Erilaisissa ongelmatilanteissa yksikön jäsenet voivat kääntyä tasa-arvoyhdysenkilön puoleen.
- Yhdysenkilön ei tarvitse itse osata auttaa ongelmissa vaan osata ohjata kysyjä eteenpäin; esimerkiksi kiusaamiseen, häirintään ja ahdisteluun liittyvissä ongelmissa näihin kysymyksiin nimettyjen tahojen puoleen.
- Tasa-arvoyhdysenkilö on siis lähi-ihminen, jonka puoleen voi helposti ja luottamuksella kääntyä ongelmatilanteissa ja joka toimii ensimmäisenä portaana ja linkkinä ongelmia ratkaistaessa.

Nimike Etunimi Sukunimi

Yksikön nimi

p. (08) 5xx xxxx, email etunimi.sukunimi@oulu.fi

* (tähän ko. tasa-arvoyhdysenkilön mahdolliset muut tasa-arvotoimijuudet tai -roolit)

LINKIT

Tasa-arvolaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Tasa-arvoklinikka <http://www.tasa-arvoklinikka.fi/>

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

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

Oulun yliopiston opiskelijakertomus 2006:

http://www.hallinto oulu.fi/suunnit/raportit/oy_opiskelijakertomus_2006.pdf

Oulun yliopiston henkilöstökertomus 2006:

http://www.hallinto oulu.fi/suunnit/raportit/oy_henkilostokertomus_2006.pdf

Suomen Design for All – verkosto <http://dfasuomi.stakes.fi/FI/index.htm>

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

Esteetön yliopisto -hanke <http://www.jyu.fi/hallinto/esteet/ey>

http://www.oph.fi/koulutusoppaat/Esteeton_opas.pdf

SANASTO JA LYHENTEET

Heteroseksismi (heterosexism)

on uskomus heteroseksuaalisuuden luontaisesta paremmuudesta. Käsite viittaa pakkoheteroseksuaalisuuteen sekä kyseenalaistamattomaan lähtökohta oletukseen toisen ihmisen heteroseksuaalisuudesta. Heteroseksistisessä kulttuurissa yksilöitä painostetaan mukautumaan binaarisiin sukupuolirooleihin ja positioihin ja omaksumaan heteroseksuaalisuuteen assosioituvia piirteitä feminiinisuudesta ja maskuliinisuudesta. Tästä johtuen heteroseksismissä on kyse vallasta seksuaalisen orientaation sijaan. Heteroseksistisessä yhteiskunnassa heteroseksuaalisuus on ainoa hyväksytty vaihtoehto ja homo-, lesbo, bi- ja trans- ihmisten elämäntapa väheksyttyä. Heteroseksismi ilmenee sekä edellä mainittujen ryhmien syrjintänä että vähättelynä ja näkymättömäksi tekemisenä tai karkean vääristävänä esittämisenä. Heteroseksismi on syrjivää ja sitä verrataan myös rasismiin.

Sukupuoli – sosiaalinen sukupuoli (gender)

Feministitutkijat esittelivät termin gender 1970-luvulla viitatakseen sukupuolten välisten suhteen sosiaaliseen järjestäytymiseen ja biologiseen sukupuoleen perustuviin perustavanlaatuisesti sosiaalisiin eroihin. Tuona aikana jako biologiseen sukupuoleen ja sosiaaliseen sukupuoleen/genderiin oli tavallista. Havaittuihin sukupuolten välisiin eroihin perustuen ajateltiin, että gender on olennainen sosiaalisten suhteiden elementti ja ensisijainen tapa valtasuhteiden julki tuomisessa. Viime aikoina tarkkaan rajatut jaot biologiseen ja sosiaaliseen sukupuoleen on kyseenalaistettu: kuinka määritellä esimerkiksi raja alkuperäisesti biologisen ja sosiaalisen välillä ruumiissamme? Edelleen, enemmän huomiota on kiinnitetty seksuaalisuuteen ja sen vaihteleviin konstruktioihin etenkin naisten ja tyttöjen toisarvoisuuden tuottamisessa.

SUVA – sukupuolivaikutusten arviointi (gender impact assessment)

Sukupuolivaikutusten arviointia käytetään tarkastettaessa toimenpide-ehdotuksia ja niiden oletettuja vaikutuksia naisten ja miesten asemaan, resursseihin ja intresseihin. SUVAn perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia niin että syrjinnän vaikutukset poistuvat tai jäävät mahdollisimman vähäisiksi.

Sukupuolisensitiivisyys (gender sensitivity)

tarkoittaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista. Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja toiminnoissa on todellisen sukupuolten välisen tasa-arvon edellytys.

Sukupuolinen häirintä (gender harassment)

Sukupuolisen häirinnän käsitteellä viitataan sellaiseen verbaaliseen, visuaaliseen tai muuhun tekoon tai myös rakenteeseen, joka perustuu epäkunnioitaviin, alistaviin tai aliarvioiviin asenteisiin toista sukupuolta kohtaan. Sukupuolisessa häirinnässä pyrkimyksenä on alistaminen ja vaientaminen. Uudistuneessa tasa-arvolaisissa sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä ymmärretään kiellettyinä syrjinnän muotona. Oppilaitoksissa sukupuolinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi naisopiskelijoiden älykkyyden vähättelynä.

Seksuaalinen häirintä (sexual harassment)

on yksi seksuaalisen väkivallan muoto. Käsite viittaa yksipuoliseen, ei-haluttuun ja ei-toivotuun käytökseen, jossa seksuaalisuutta ja/tai vaihtelevia seksuaalisuuden kulttuurisia konstruktioita käytetään loukkaamiseen tai hyväksikäyttöön. Seksuaalinen häirintä jaetaan usein kahden eri kategoriaan, jotka ovat asemaan perustuva seksuaalisten palveluiden edellyttäminen työssäololle tai työssä menestymiselle ja seksuaalisen ja/tai sukupuolisten tekijöiden perus-

teella uhkaavan ja epävarmuutta tuottavan työympäristön rakentaminen ja ylläpitäminen. 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 stereotyyppiä ja diskriminoivia asenteita; (2) non - verbaalinen ja/tai visuaalinen: esimerkiksi tuijottaminen tai viheltely; ja (3) fyysinen: teot epätoivotusta fyysisestä kontaktista pahoinpitelyihin.

Syrjintä (discrimination)

on eriarvoistavaa kohtelua, joka liittyy ikään, sukupuoleen (ks. heteroseksismi) seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, etniseen taustaan, vammaisuuteen tai muihin vastaaviin 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. 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. Syrjintää on myös joidenkin velvoitteiden tai rajoitusten asettaminen vain miehille tai naisille.

Positiiviset erityistoimet (positive action)

tarkoittavat toimenpiteitä, jotka on suunnattu tiettyä ryhmää kohtaan ja joiden tarkoituksena on poistaa ja estää syrjintää. Positiivisia erityistoimia tarvitaan epätasa-arvoisten lähtökohtien tasoittamiseksi. Suomen tasa-arvolaisissa 1995 positiiviset erityistoimet mainitaan tasa-arvosuunnitelmassa. Tasa-arvolain 9 § 4 kohdassa puhutaan tasa-arvosuunnitelmaan perustuvasta menettelystä, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Esimerkiksi aliedustettuna olevan sukupuolen yhtä pätevää edustajaa voidaan suosia työhönotossa. Syrjivän ilmoittelun kieltävässä 14 §:ssä säädetään, ettei työ- tai koulutuspaikkaa saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei ilmoittelu perustu mm. lain 9 §:n 4 kohdassa tarkoitettua suunnitelman toteuttamiseen. Työyhteisön tasa-arvosuunnitelmaan voidaan sisällyttää päätökset positiivisista erityistoimista, joilla pyritään muuttamaan vallitseva epätyydyttävä tilanne. Positiivisista erityistoimista käytetään myös nimikettä positiivinen suosinta. Suunnitelmallista suosintaa voidaan käyttää vain niin kauan kuin se on tarpeen tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseksi. Kun päämäärä on saavutettu, tulee erityiskohtelusta luopua.

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 keinona valtavirtaistamiseen voidaan pitää SUVAusta eli kaikkien päätösten ja toimien etukäteisarviointia niiden tuottaminen sukupuolivaikutusten näkökulmasta.

Lisää alan sanastoa ja käsitteitä:

<http://apropos.wikidot.com/sanasto-1>

<http://www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html>

KIRJALLISUUTTA

Brunila K, Heikkinen M, Hynninen P. (2005) Monimutkaista mutta mahdollista – Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, aikuiskoulutus/kansallinen teematyö.

<http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/Monimutkaistamuttamahdollista.pdf>

Brunila K, Heikkinen M, Hynninen P. (2005) Difficult but doable – Good practices for equality work. University of Oulu, Kajaani University Consortium, Adult Education Unit/ The National Thematic Network.

http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/difficult_but_doable.pdf

Esteetön korkeakouluopiskelu. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Opetushallitus, Helsinki 2007. http://www.oph.fi/koulutusoppaat/Esteeton_opas.pdf

Haataja M-L et al. (2004) Tasa-arvo arkeen. WomenIT-projektin tasa-arvo-opas yrityksille ja organisaatioille. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti.

<http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/tasa-arvo.arkeen.php>

Haataja M-L & Matinmikko J (2007) Putting equality into practice (Finnish version: Tasa-arvo käytännöksi).

http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/julkaisut/putting_equality_into_practice.pdf

Haataja M-L & Matinmikko J (2007) Tasa-arvo käytännöksi (English version: Putting equality into practice). http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/julkaisut/tasa-arvo_kaytannoksi.pdf

Heikkinen M (2007) Gender, Power and Citizenship in Circumpolar North – Gender and Sexual harassment in University Revisited. Proceedings of the Fourth Northern Research Forum ‘The Borderless North’ Oulu and Tornio in Finland, and Haparanda and Luleå in Sweden, October 5-8, 2006, pp. 198-207.

http://www.nrf.is/Publications/The%20Borderless%20North/Project%20Gender_Heikkinen.pdf

Heikkinen M (2003) Sukupuolinen ja seksuaalinen ja häirintä ja ahdistelu Oulun yliopistossa – haasteita toimenpiteille. Teoksessa Sunnari V, Kangasvuo J, Heikkinen M & Kuorikoski N (eds). Leimattuna, kontrolloituna ja normitettuna. Sukupuolistunut ja seksualisoitunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa. Acta Universitatis Ouluensis EI.145-157.

<http://herkules oulu.fi/isbn9514269799/>

Heikkinen M (2003) Gender and sexual harassment and coercion at the University of Oulu – Challenges for Measures. In Sunnari V, Kangasvuo J & Heikkinen M (2003) Sexualised and Gendered violence in Educational Environments. Oulu University Press, Femina Borealis 6, 150-162.

<http://herkules oulu.fi/isbn9514271505/>

Huhta L et al. (2006) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. ESR, Tasa-arvo julkaisuja. 2. painos. ISBN 951-768-170-4. VERKKOVERSIO (2005):

<http://www.vastapaino.fi/vp/images/tekstinaytteet/951-768-170-4.pdf>

Husu L (2001) Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Department of Social Psychology, University of Helsinki. Social Psychological Studies 6.

Impiö N (2007) Learn-projektin toimintamalleja – näkökulmana opetuksen tasa-arvo. http://www.learn oulu.fi/tulokset/Opetuksen%20tasa-arvo%20seminaari_090904.pdf

Laaksonen E (2005), *Esteetön opiskelu yliopistoissa*. Opetusministeriön julkaisuja 2005:6. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm_297_opm06.pdf?lang=fi

Leinonen E et al. (2005) WomenIT-projektit ja Hyvät käytännöt Jotta teknologia ei syrjäytyisi naisista. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. 3. painos. ISBN 951-42-7441-5. <http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/hyvatkaytannot.php>

Leinonen E et al. (2005) Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt – sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. <http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/opetuksenjaohjauksentasa-arvoisetkaytannot.php>

Lohikoski P et al. (2007) Tasa-arvoa oppilaitoksiin – Toimintamalleja tasa-arvosuunnittelun tueksi. Tasa-arvoklinikka ja verkottuminen, Kiljavan opisto, SAK:n koulutussäätiö, Tinataan-verkostohanke, Sähkö- ja tietoliikennetekniikan osasto, Teknillinen korkeakoulu. http://tina.tkk.fi/tietopankki/Uusi_opas.pdf

Patoluoto S et al. (2007) Voimaa tekniikan naisten urakehitykseen – Tuloksia ja hyviä käytäntöjä WonEqual-hankkeissa. WonEqual-kehittämiskumppanuushanke, Teknillinen korkeakoulu, Sähkö- ja tietoliikennetekniikan osasto, Tampere. http://www.weme.fi/weme/Weme_tulokset_verkko1.pdf

Raevaara E & Heikkinen M (2008) The European Year of Equal Opportunities for All in Finland – But Where Is Gender Equality? In The making of European Women's Studies, Vol VIII, A work in progress - report on curriculum development and related issues in gender education and research.

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. http://www.kajaaninyliopistokeskus oulu.fi/proj/womenit/Koulutus_sukupuolisosialisaatio_ja_teknologia.pdf

Rautio A, Nuutinen M, Väyrynen M (1999) Oulun yliopisto opiskelijoiden työyhteisönä. Kyselytutkimus opiskelijoiden kokemasta huonosta kohtelusta. Farmakologian ja toksikologian laitos, Oulun yliopisto, Oulu. <http://herkules oulu.fi/isbn9514254996/isbn9514254996.pdf>

Research Assessment Exercise 2007, Research Evaluation of the University of Oulu, Panel Reports. (2008) Jaako, J., (ed.), Oulun yliopistopaino: Oulu. ISBN 978-951-42-8752-7, ISBN 978-951-42-8753-4 PDF <http://ntsatu oulu.fi/rae2007/s/reports.html>

Sunnari V, Heikkinen M, Rautio A, Väyrynen M ja Nuutinen M (2005) Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu osana segregaaation ylläpitoa yliopistossa – kymmenen vuoden aikana kerättyjen aineistojen vertailuun perustuva tarkastelu. Teoksessa Teräs L; Sunnari V ja Kailo K (toim.) Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon. WomenIT koulutus-, kehittämis- ja tutkimusprojekti 2001-2005.

http://www.kajaaninyliopistokeskus.oulu.fi/proj/womenit/Koulutus_sukupuolisosialisaatio_ja_teknologia.pdf

Sunnari V, Heikkinen M, Rautio A, Nuutinen M and Väyrynen M (2007) Sexual Harassment as a Part of Continuing Segregation in University – Comparative Examination of the Data Collected During Then Years.

Tasavertaiset työmarkkinat -työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:1. ISBN 952-442-683-8, 952-442-684-6 PDF

http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2004/tasavertaiset_tyomarkkinat_tyoryhman_muistio

Viuhko M (2007) Opiskelijatutkimus 2006. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja työssäkäynti, OPM.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm51.pdf?lang=fi>