



TAMPEREEN
YLIOPISTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016–2018

Hyväksytty hallituksen kokouksessa 8.4.2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Tampereen yliopisto tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä

Tampereen yliopisto on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tukemaan yliopiston tavoitteiden saavuttamista ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi. Tampereen yliopisto ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon kaikissa päätöksissään, niiden valmistelussa ja toimeenpanossa.

Lainsäädännön asettamien velvoitteiden toteuttamisen ohella yliopiston tavoitteena on aidosti monimuotoisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yliopiston rakentaminen. Avoin ja monimuotoinen yliopistoyhteisö tarjoaa jäsenilleen mahdollisuudet kehittyä, oppia ja vaikuttaa yliopistoyhteisön kehitykseen.

Yliopiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä on valmistellut raportin: ["Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö Tampereen yliopistossa – tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän katsaus kehitykseen 2012–2014"](#).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana yliopiston arkea

Tampereen yliopisto on sitoutunut edistämään yhteiskunnan tasa-arvoa ja yliopistoyhteisön jäsenten tasavertaista mahdollisuutta oppia, tietää, osallistua ja vaikuttaa. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimien integroimista osaksi yliopiston jokapäiväistä toimintaa, viestintää ja toimijoiden työorientaatiota.

Yliopisto toimii vastuullisesti, eettisesti ja kohdellen ihmisiä yhdenvertaisesti kaikissa opiskelu, opetus- ja hallintokäytännöissään. Yliopisto myös varmistaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioidaan sen kaikkien yksiköiden toiminnassa. Myös yksilöiden aktiivisuus ja vastuullisuus tasa-arvon edistämässä on välttämätöntä: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaista yliopistoyhteisön jäsentä koskeva velvoite.

Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yliopistossa toimii rehtorin asettama tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka tehtävänä on mm. tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittamisestä yliopistossa. Henkilöstö ja opiskelijat voivat toimittaa työryhmälle esityksiä ja kannanottoja koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Yliopistoyhteisön moninaisuus on työryhmässä edustettuna. Työryhmän jäsenet valitaan mahdollisuuksien mukaan niin, että edustettuina ovat yliopiston eri henkilöstöryhmät ja opiskelijat ottaen huomioon ryhmän jäsenten erityinen asiantuntemus ja/tai kokemus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä. Työryhmän toimikausi vastaa ajallisesti tämän suunnitelman voimassaoloa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään yliopiston ja yksiköiden tiedotustoimintaan. Toimenpiteitä ja niiden tuloksia seurataan säännöllisesti erikseen määritellyillä indikaattoreilla. Yliopiston omaa asiantuntemusta käytetään hyväksi yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten arvioinnissa.

Suunnitelma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tukena

Tampereen yliopiston tavoitteena on kasvattaa asiantuntijoita, jotka pystyisivät omalla toiminnallaan muuttamaan yhteiskuntaa. Tavoite on ohjaava myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden näkökulmasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma määrittelee tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Tampereen yliopistossa. Suunnitelma koskee koko yliopistoyhteisöä henkilöstöstä opiskelijoihin ja se antaa suuntaviivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi yliopiston toiminnan suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja kehittämisen eri vaiheissa eri toimijatasoilla. Yksiköt sisällyttävät henkilöstösuunnitelmiinsa yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman täytäntöönpanoa koskevat toimenpiteensä. Tampereen yliopiston ylioppilaskunnalla on oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa.

Suunnitelman tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat neljään asiakokonaisuuteen: (1) Johtaminen ja toimintakulttuuri; (2) Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys; (3) Opetus ja opiskelu; ja (4) Tutkimus.

Kunakin asiakokonaisuuden osalta esitetään, millaisia toimenpiteitä eri toimijatasoilla tarvitaan, jotta yliopiston strategiset päämäärät ja lainsäädännön asettamat velvoitteet toteutuvat. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen koko yliopistoyhteisön päivittäisessä toiminnassa on edellytys monimuotoisuuden tavoitteen toteutumiseksi. Suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista seurataan ja vaikutuksia arvioidaan säännöllisin väliajoin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta varmistavat osaltaan yliopiston toiminnan laatua.

I Johtaminen ja toimintakulttuuri

Hyvä johtaminen on yliopiston keskeinen menestystekijä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisen tavoitteena on, että jokainen yliopistoyhteisön jäsen kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kokee työtään arvostettavan ja arvostaa toisten työtä.

Johtamisen avulla varmistetaan, ettei yliopiston toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ole aineksia, jotka asettavat yliopistoyhteisön jäsenet eriarvoiseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Näiden vähimmäisvaatimusten lisäksi hyvä johtaminen luo edellytyksiä yliopistoyhteisön jäsenten osaamisperusteiselle kehitykselle ja vaikutusmahdollisuuksille.

SÄÄDÖKSET VELVOITTAVAT	MONIMUOTOISEN YLIOPISTON TAVOITE
<p>1. Yliopistolla on syrjinnän ja häirinnän ehkäisemisen periaatteet, varhaisen reagoinnin menettelytavat ja toimintaohjeet häiriötilanteisiin. Yliopiston työsuojelun toimintaohjelmaan sisältyvät myös henkisen työsuojelun ta-voitteet ja toimenpiteet.</p> <p>2. Esimiehillä on tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi keskeinen rooli. Johtajien ja esimiesten oikeudet ja velvollisuudet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuudessa määritellään ja johtamis- ja esimiestyön arviointia kehitetään.</p> <p>3. Esimiehen velvollisuutena on selvittää työntekijän esittäminen tai tietoon tullut syrjintäepäily ja ryhtyä tarvittaessa käytettävissä oleviin toimenpiteisiin.</p> <p>4. Mikäli työntekijä on vedonnut tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjinnän vastaisiin periaatteisiin taikka osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen, häntä kohtaan ei saa osoittaa vastatoimia, kuten työolosuhteiden heikentämistä.</p> <p>5. Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus turvalliseen työskentelyympäristöön ja hyväksytyksi tulemiseen omana itsenään. Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus ja velvollisuus puuttua epätasa-arvoiseen kohteluun ja syrjintään.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Yliopistossa tunnustetaan ja poistetaan sukupuolista, etnistä tms. eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita. • Johtamisessa otetaan huomioon henkilöstön moninaisuus, sen asettavat haasteet ja tarjoamat mahdollisuudet. • Esimiehet toimivat vastuullisesti tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistavan ja innostuneen toimintakulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi. • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä pyritään tiivistämään siitä vastuussa olevien tahojen (yhteistoimintaneuvosto, opetus- ja tiedoneuvosto ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä) kesken. • Yliopistossa tunnustetaan ja poistetaan sukupuolista eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita. • Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä tulisi olla oikeus sukupuoli-identiteettinsä määrittelyyn järjestelmätasolla.
<p>Toimenpiteet:</p>	<p>Toimenpiteet:</p>
<p>1. Varmistetaan, ettei yliopiston toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ole aineksia, jotka asettavat yliopistoyhteisön jäsenet eriarvoiseen asemaan.</p> <p>Vastuu: hallitus, operatiivinen johto</p> <p>2. Turvataan esimiesasemassa olevien osallistuminen johtamis- ja esimiesvalmennukseen, johon sisällytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat.</p> <p>Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut</p> <p>3. Työnantajan ja kaikkien yliopistoyhteisön jäsenten velvollisuutena on viivytyksettä puuttua havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin ja epätasa-arvoa merkitseviin epäkohtiin. Varmistetaan, että jokainen yliopistoyhteisön jäsen on tietoinen, miten toimia, jos kokee tullessa syrjityksi.</p> <p>Vastuu: henkilöstö, opiskelijat, henkilöstöpalvelut, työsuojeluorganisaatio</p> <p>4. Lisätään epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kieltoa koskevien ohjeiden ja toimintatapojen näkyvyyttä.</p>	<p>1. Työhyvinvointikyselyjen ja työpaikkaselvitysten tuloksia hyödynnetään monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä.</p> <p>Vastuu: operatiivinen johto, yksiköiden johtajat</p> <p>2. Monikulttuurisuusosaamista ja ikäjohtamista tuetaan henkilöstön kehittämisellä ja henkilöstökoulutuksella.</p> <p>Vastuu: henkilöstöpalvelut</p> <p>3. Johtajille ja esimiehille järjestetään moninaisuusjohtamisen koulutusta.</p> <p>Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut</p> <p>4. Naisten ja miesten työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamista helpotetaan mahdollisimman joustavilla työaikajärjestelyillä, kannustamalla perhevapaisiin ja sallimalla, työtilanne huomioon ottaen, mahdollisimman joustava palkattomien työstä vapautusten käyttö. Kehitetään kansainvälisen henkilöstön yliopistoyhteisöön integroitumista tukevia palveluja.</p> <p>Vastuu: henkilöstöpalvelut, yksiköiden johtajat</p> <p>5. Yliopisto kehittää mahdollisuuksiensa mukaan tilastointia ja kyselyjen toteuttamista niin, että sukupuoli-identiteettinsä voi ilmoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioiden muutkin kuin miehet ja naiset.</p> <p>Vastuu: Yliopiston johto, yliopistopalvelut</p> <p>6. Järjestetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista vas-taavien tahojen kesken yhteisiä tapaamisia.</p> <p>Vastuu: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä</p>

II Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Tampereen yliopisto työnantajana luo kaikille työyhteisön jäsenille yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

SÄÄDÖKSET VELVOITTAVAT	MONIMUOTOISEN YLIOPISTON TAVOITE
<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan velvollisuutena on toimia siten, että avoin-na oleviin tehtäviin voi hakeutua sekä naisia että miehiä. Yliopisto voi käyttää harkintansa mukaan positiivista erityiskohtelua tehtävien täytössä. • Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ryhdytään kohtuullisiin toimiin vammaisten henkilöiden työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. • Yksiköissä toimitaan siten, että palvelussuhteen kesto- sta tai jatkumisesta taikka palkka tai muista palvelus- suhteen ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste ei ole päätöksenteon perusteena. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja niitä ohjaavat selkeät toimintaohjeet, jotka huomioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet. • Yliopistojen palkkausjärjestelmä (YPJ) edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, tukee henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista. • Yliopisto tukee uralla etenemistä, mahdollisuuksia monipuolisiin työtehtäviin sekä työssä kehittymistä tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet huomioiden. • Uralla etenemisen periaatteet ovat läpinäkyviä. • Kehityskeskustelut ja työsuunnitelmat ovat urasuunnitelun välineitä.
Toimenpiteet:	Toimenpiteet:
<p>1. Tasa-arvoista ja yhdenvertaista rekrytointia toteutetaan käyttäen apuna yliopiston rekrytointiohjetta, johon sisältyy opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta selkeä ja läpinäkyvä tutkijauramalli ja muun henkilöstön osalta työssä oppiminen ja uralla eteneminen.</p> <p>Vastuu: yksiköiden johtajat, henkilöstöpalvelut</p> <p>2. Hakijoista tehdään tasapuoliset ja dokumentoidut ansiovertailut samoilla kriteereillä ja painotuksilla.</p> <p>Vastuu: yksiköiden johtajat</p> <p>3. Tampereen yliopistossa pyritään poistamaan esteet naisten hakeutumiselle miesvaltaisiin ja miesten nais- valtaisiin tehtäviin.</p> <p>Vastuu: koko yliopistoyhteisö</p> <p>4. Tehtävänäyttöprosessien valmisteluryhmiin ja asiantuntijatehtäviin valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti naisia ja miehiä.</p> <p>Vastuu: yksiköiden johtajat</p> <p>5. Yksiköillä on velvollisuus harkita positiivisen erityiskoh- telun käyttämistä rekrytoinnissa, kun tehtäväryhmässä on selvä sukupuolinen epätasapaino. Positiivista erityiskohtelua on mahdollista soveltaa rekrytoinnissa ainoastaan silloin, kun etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettua sukupuolta olevalle. Tämän lisäksi hakijoiden tulee olla ansioiltaan yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.</p> <p>Vastuu: rehtori, yksiköiden johtajat</p> <p>6. Palkkausjärjestelmä tukee tasa-arvoisen palkkauksen saavuttamista. YPJ-arviointiryhmät huolehtivat palkka- tasa-arvon seurannasta.</p> <p>Vastuu: henkilöstöpalvelut, YPJ-arviointiryhmät</p>	<p>1. Vahvistetaan rekrytointiosaamista: ohjeiden, vastuiden, menettelytapojen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden tuntemista ja hallintaa.</p> <p>Vastuu: henkilöstöpalvelut</p> <p>2. Rekrytointiprosesseja seurataan ja arvioidaan säännöl- lisesti.</p> <p>Vastuu: yksiköiden johtokunnat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnasta vastaava yhteistoimintaelin</p> <p>3. Palkkausjärjestelmän toimivuutta ja työtehtävien organisointia seurataan. Joustavien työaikajärjestelyjen käyttöä kehitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoit- teiden mukaisesti.</p> <p>Vastuu: yksiköiden johtajat, henkilöstöpalvelut, lähiesimiehet</p> <p>4. Palkkakartoitusta kehitetään siten, että se mahdollistaa erilaisten palkanosien määräytymisen seurannan ja arvioinnin tasa-arvolain edellyttämällä tavalla.</p> <p>Vastuu: henkilöstöpalvelut, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- toiminnasta vastaava yhteistoimintaelin</p> <p>5. Esimiehiä valmennetaan etnisiin ja muihin vähemmis- töihin kuuluvien työuran tukemiseen.</p> <p>Vastuu: henkilöstöpalvelut</p> <p>6. Kehityskeskusteluissa tehdyt havainnot ja kokemukset arvioidaan ja niiden pohjalta tehdään tarvittavat muutok- set henkilöstöpolitiikkaan.</p> <p>Vastuu: yksiköiden johtajat ja lähiesimiehet</p>

III Opetus ja opiskelu

Tampereen yliopisto edistää koulutuksen tasa-arvoista saavutettavuutta ja varmistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen opiskelijavalinnoissa, opetusjärjestelyissä ja opintosuoritusten arvioinneissa. Yliopistoyhteisön tulee tunnistaa opiskeluun vaikuttavat tekijät, jotka johtuvat yksilöiden ja ryhmien muusta erilaisuudesta kuten varallisuudesta ja sosiaalista asemasta ja eri-ikäisten ja elämänvaiheessa olevien opiskelijoiden mahdollisuuksista osallistua yliopistoyhteisön toimintaan.

SÄÄDÖKSET VELVOITTAVAT	MONIMUOTOISEN YLIOPISTON TAVOITE
<ul style="list-style-type: none"> Tampereen yliopistossa annettava opetus edistää sisällöltään ja menetelmiltään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Koulutuksen järjestämisen kokonaisuudessa otetaan huomioon opiskelijoiden yhdenvertainen kohtelu ja syrjintäkiellot. Kaikille opiskelijoille tarjotaan tasa-arvoiset mahdollisuudet opiskella ja suorittaa tutkinto ajallaan. Huomiota kiinnitetään toimenpiteisiin, joilla pyritään ehkäisemään ja poistamaan seksuaalinen häirintä ja sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä. 	<ul style="list-style-type: none"> Oppimateriaali, opetusteknologia, opetustavat sekä opintojen arviointimenettelyt kohtelevat kaikkia tasa-puolisesti. Esteettömyys- ja saavutettavuustyö (fyysinen esteettömyys; sähköiset palvelut ja opiskelun saavutettavuus, kuten joustavat opiskelumahdollisuudet, monimuotoiset oppimisympäristöt ja opintojen erityisjärjestelyt) tukevat opiskelijoiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista. Tasa-arvoistava ja yhdenvertaista kohtelua tukeva suunnittelu on osa opetussuunnitelmatyötä ja ohjauksen kehittämistä. Niin perinteisissä kuin digitaalisissakin oppimisympäristöissä, opetustavoissa ja oppimateriaaleissa kiinnitetään huomiota syrjinnän ennaltaehkäisyyn.
Toimenpiteet:	Toimenpiteet:
<p>1. Varmistetaan, että opiskelijavalintaprosessi kohtelee hakijoita oikeudenmukaisesti. Valintakriteerit perus- ja jatko-opintoihin ovat julkisia ja perusteltuja. Opiskelijavalintaprosessia kehitetään saavutettavuuden ja esteettömyyden näkökulmasta. Erityisjärjestelyjen hakemista koskevaa ohjeistusta tarkastellaan ja arvioidaan säännöllisesti.</p> <p>Vastuu: opetusneuvosto, yksiköiden johtokunnat, opintopalvelut</p> <p>2. Opiskelijavalintaprosessin toteutumista seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.</p> <p>Vastuu: opintopalvelut, opetussuunnitelmatyöryhmät</p> <p>3. Opiskelijakyselyillä ja -palautteilla seurataan säännöllisesti opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.</p> <p>Vastuu: opintopalvelut, opetussuunnitelmatyöryhmät</p> <p>4. Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät syyt eivät vaikuta opintosuoritusten arviointiin eikä opintojen ohjaukseen.</p> <p>Vastuu: yksiköiden opetushenkilöstö, ohjausvastaavat</p> <p>5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta yhdessä yliopiston viestintäpalveluiden ja ylioppilaskunnan kanssa tiedottaa säännöllisesti yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista</p> <p>Vastuu: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnasta vastaava yhteistoimintaelin</p> <p>6. Yksityselämän, työssäkäynnin ja opiskelun yhteensovittamiseksi lisätään joustavia opiskelumahdollisuuksia.</p> <p>Vastuu: opintopalvelut, opetussuunnitelmatyöryhmät</p>	<p>1. Ohjataan opettajia käyttämään sellaisia oppimateriaaleja, opetusteknologiaa ja opetus- ja arviointimenetelmiä, jotka kohtelevat kaikkia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti ja ohjaavat myös opiskelijoita toimimaan tasapuolisesti.</p> <p>Vastuu: yksiköt, opetussuunnitelmatyöryhmät</p> <p>2. Lisätään yliopiston tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista vähentämällä fyysisiä, kulttuurisia ja tietoteknisiä esteitä. Tämä edellyttää monimuotoisuuskoulutusta ja ohjeistuksen laatimista.</p> <p>Vastuu: opintopalvelut, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnasta vastaava yhteistoimintaelin</p> <p>3. Erilaisten opintopolkujen opiskelijahaun ja -valintojen toteutumista seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun näkökulmista.</p> <p>Vastuu: opetusneuvosto</p> <p>4. Opetusta ja sen tukipalveluja kehitettäessä lisätään opettajien ja opiskelijoiden tietoisuutta siitä, että opiskelijoilla on mahdollisuus hakea erityisjärjestelyjä, mikäli hänellä on oppimisvaikeus, sairaus tai vamma, jonka perusteella hän on erityisjärjestelyihin oikeutettu.</p> <p>Vastuu: opetusneuvosto, yksiköiden opetussuunnitelmatyöryhmät, opettajat, opintopalvelut</p>

IV Tutkimus

Yliopisto tukee eritaustaisten henkilöiden tutkijauralla etenemistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökohdat huomioiden. Tavoitteena on, että kaikilla tutkimustyötä tekeillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

SÄÄDÖKSET VELVOITAVAT	MONIMUOTOISEN YLIOPISTON TAVOITE
<p>Yliopiston tutkimusrahoituksen jakamisen periaatteet ja kriteerit ovat yhdenmukaiset, selkeät ja julkiset.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tohtoriopiskelijoita/väitöskirjatutkijoita ohjataan ja arvioidaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. • Suomessa on perustuslailla turvattu tieteen vapaus. Tieteen vapauteen kuuluu tieteen harjoittajan oikeus valita tutkimusaiheensa ja -menetelmänsä. Tieteen vapaus sisältää tutkijan sananvapauteen läheisesti liittyvän oikeuden julkistaa tutkimustuloksensa. Tutkijan on voitava esittää tutkimustuloksensa ilman sanktioiden, uhan tai vainon pelkoa. Tieteen tekemisessä noudatetaan eettisiä periaatteita ja kunnioitetaan perustuslaissa säädettyjä perusoikeuksia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimustyötä tekevän henkilöstön rekrytoinnissa ja tohtoriopiskelijoiden/väitöskirjatutkijoiden valinnassa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita. • Tutkimustehtäviä ja -rahoitusta koskeva päätöksenteko on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää. • Tohtoriopiskelijoita/väitöskirjatutkijoita tuetaan, ohjataan ja arvioidaan yhdenvertaisesti.
Toimenpiteet:	Toimenpiteet:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tutkimustyötä tekevien palvelussuhteen ehdoissa seurataan ja edistetään. Vastuu: tiedeneuvosto 2. Väitöskirjatöiden tarkastajiksi valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti naisia ja miehiä Vastuu: johtokunnat, jatkokoulutustoimikunnat 3. Tutkimustyön organisoinnissa pyritään ottamaan mahdollisuuksien mukaan huomioon yksityiselämän vaatimukset. Vastuu: yksiköiden johtajat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kansainvälisen tutkimushenkilöstön ja tohtorikoulutettavien osuutta lisätään Vastuu: yksiköiden johtokunnat ja johtajat 2. Tohtoriopiskelijoiden kanssa laaditaan ohjaussopimukset. Vastuu: yksiköt, tiedeneuvosto

Seuranta ja arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seuranta ja arviointi kiinnitetään osaksi yliopiston toiminnanohjausta, suunnittelua, toiminnan arviointia, tavoitteiden ja resurssien jakoa. Yksikkötasolla henkilöstöä koskeva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstösuunnitelma-asiakirjaan.

Yliopistotason toiminta- ja taloussuunnitelmaprosessissa syntyy yleiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön painotukset yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden hengessä. Toiminta- ja taloussuunnitteluun kytkeytyvä henkilöstövoimavarojen seuranta täsmentyy henkilöstökertomusprosessissa, joka systemaattisesti kokoaa vuosittain vertailukelpoista tietoa henkilöstövoimavarojen ja henkilöstön tilasta kattaen myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen.

Henkilöstökertomusta varten koottavista tiedoista jaetaan yksikkökohtainen seurantatieto yksiköiden henkilöstösuunnittelutyön tueksi. Tämä edellyttää tilastointi- ja seurantatiedon sekä raportointivastuiden uudistamista siten, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden suuntaisen toiminnan seuranta on mahdollista henkilöstösuunnittelun ja toiminta- ja taloussuunnittelun prosesseissa sekä yliopisto- että yksikkötasolla. Yksikön pidemmän aikavälin henkilöstösuunnitelmassa arvioidaan yksikön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisesta ja tavoitteita tuleville vuosille. Tutkimuksessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen seurannasta ja arvioinnista vastaavat yksiköt ja tiedenevosto.

Opetuksessa ja opiskelussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen seurannasta ja arvioinnista vastaavat yksiköt ja opetusnevosto. Opintopalvelut vastaavat opiskelijavalintojen seurantatiedon tuottamisesta ja opiskelijakyselyjen toteuttamisesta sekä tietojen raportoinnista. Opintopalvelut jakavat yksiköiden käyttöön yksikkökohtaisten seurantatiedon yksiköiden opetussuunnitelmatyöryhmien tueksi sekä opetusneuvostolle yliopistotasoisien johtopäätösten tekemistä varten.

Opiskelun tasa-arvoistava ja yhdenvertaista kohtelua edistävä suunnittelu varmistetaan ohjeistuksilla ja tilastoilla, jotka opintopalvelut tuottavat osana opetussuunnitelmatyön koordinoitua, tukea ja ohjausta. Opetussuunnitelmatyön kokonaisuuteen sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden arviointi tehdään joka kolmas vuosi opetussuunnitelmien arvioinnin ja uudistamisen yhteydessä yksikkötasolla. Opetusnevosto vastaa yliopistotasoisesta opetussuunnitelmatyön johtopäätösten tekemisestä opetuksen ja opiskelun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä kehittämisehdotusten laatimisesta. Opetusnevosto välittää palautteen tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmatyöryhmille.

Joka kolmas vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista yliopiston toiminnanohjauksessa syntyneiden aineistojen perusteella (toimintakertomukset, henkilöstökertomukset, palkkakartoitukset, työhyvinvointikyselyt, opetussuunnitelmatyön yksikkökohtaiset arvoinnit, opiskelijakyselyt ym.). Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä voi organisoida erillisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksiä yhteistyössä yliopiston asiantuntijatahojen kanssa ja hyödyntää myös näiden tuloksia osana joka kolmas vuosi tehtävää lain velvoittamaa arviointia. Jatkossa sisäiset auditoinnit voivat tukea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistä yksikkötasolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä voidaan nimetä vastaamaan tämän aihealueen sisäisten auditointien toteutuksesta. Työryhmän tehtäviin voi kuulua myös rehtorin toimeksi antamia rajattuja arviointi- ja kehittämistehtäviä esille tulleiden puutteiden korjaamiseksi tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseksi.

Taulukko 1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vuosittaiset seurantamenettelyt, aineistot ja vastuut.

MENETTELY / AJANKOHTA / VASTUU	SEURANTA-AINEISTO tai RAPORTTI / VASTUUTAHO	
	Henkilöstöasiat	Opetus, opiskelu ja tieteellinen jatkokoulutus
YLIOPISTOTASO		
TTS-projekti / loppuvuodesta seuraavaan kevääseen	Toimintakertomus / talouspalvelut	Tietojen tuottaminen ja kokoaminen opiskelijavalinnasta ja opetussuunnitelmatyöstä: <ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijavalinta / opintopalvelut • Opetussuunnitelmatyö / opetusneuvosto, tiede neuvosto
Työhyvinvointikysely / syksy	Työhyvinvointiraportti / henkilöstöpalvelut	
Henkilöstökertomus / helmikuu	Henkilöstökertomus / henkilöstöpalvelut	
Vuosisuunnittelu / helmikuu	Tietojen tuottaminen ja kokoaminen henkilöstövoimavarojen tilasta: <ul style="list-style-type: none"> • Palkkaus /henkilöstöpalvelut, arviointiryhmät • Rekrytointi /henkilöstöpalvelut • Perhevapaat /henkilöstöpalvelut • Uramalli / henkilöstöpalvelut • Työhyvinvoinnin tila /henkilöstöpalvelut 	
YKSIKÖTASO		
Henkilöstösuunnittelu / syksy – tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu	<ul style="list-style-type: none"> • Yksikkökohtaiset tiedot henkilöstösuunnittelutyön tueksi • Työpaikkaselvitykset ja muu yksikkökohtainen aineisto 	
Opetussuunnitelmatyö /kevät		<ul style="list-style-type: none"> • Yksikkökohtaiset tiedot ops-työn tueksi • Opiskelijapalaute / ops-ryhmä, jatkokoulutustoiminta
Tulosneuvottelut / syksy	<ul style="list-style-type: none"> • Rehtorin palaute • Henkilöstösuunitelma 	

Taulukko 2. Pidemmän aikavälin arvioinnit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisestä.

MENETTELY / AJANKOHTA / VASTUU	SEURANTA-AINEISTOT	
	Henkilöstöasiat	Opetus, opiskelu ja tieteellinen jatko-koulutus
YLIOPISTOTASO		
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen arviointi / 3.vuoden välein / tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä	<ul style="list-style-type: none"> • Toimintakertomukset / yliopistopalvelut • Henkilöstökertomukset / henkilöstöpalvelut • Palkkakartoitukset / henkilöstöpalvelut • Työhyvinvointikyselyt / henkilöstöpalvelut 	<ul style="list-style-type: none"> • Yksikötason arvioinnit opetus-suunnitelmatyön kokonaisuuteen sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisesta / opetusneuvosto, tiedeneuvosto • Opiskelijakyselyt / opintopalvelut, tutkimuksen tukipalvelut
YKSIKÖTASO		
Henkilöstösuunnitelma / 4. vuoden välein – henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisen arviointi / yksikön johtoryhmä	<ul style="list-style-type: none"> • Yksikkökohtainen tilastoaineisto / yliopistopalvelut • Yksikön oma seuranta-aineisto 	
Opetussuunnitelmien arviointi / 3. vuoden välein – opetussuunnitelmatyön kokonaisuuteen sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden arviointi / yksiköt		<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijakyselyjen tilastoaineisto yksiköille / opintopalvelut • Yksikön oma seuranta-aineisto

