

## **OULUN YLIOPISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2024–2025**

Vahvistan oheisen Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka on voimassa  
1.1.2024–31.12.2025.

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta raportoi vuosittain suunnitelman  
toteutumisesta yliopiston johdolle ja arvioi vuosittain suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden sekä  
muun sisällön ajantasaisuutta ja muutostarpeita. Suunnitelma päivitetään kahden vuoden välein.

Oulussa 1.1.2024

Rehtori

Jouko Niinimäki

Vararehtori

Taina Pihlajaniemi

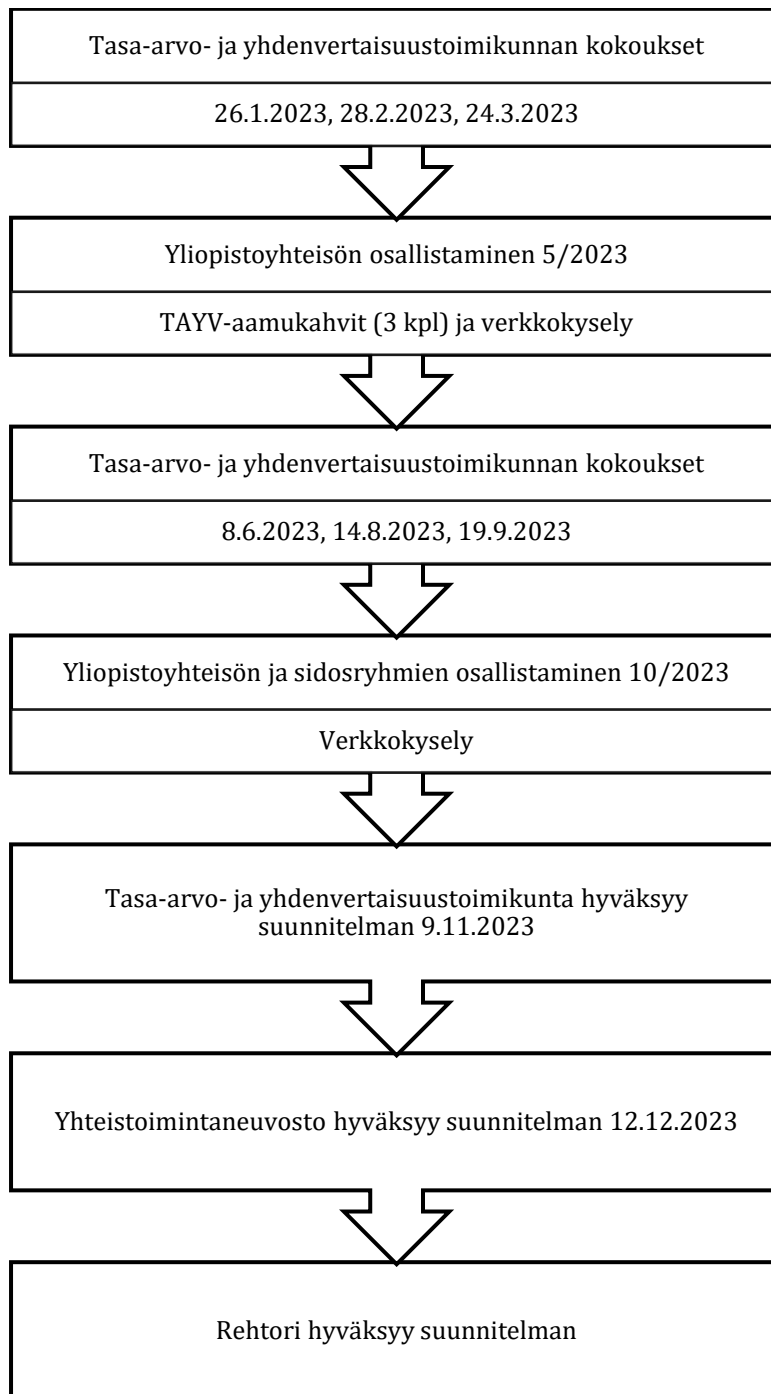
Käsitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa 9.11.2023

Käsitelty yhteistoimintaneuvostossa 12.12.2023

## Lyhenteet

TAYV	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus
OY	Oulun yliopisto
HR	Henkilöstöpalvelut
RESET	EC H2020 CSA projekti 101006560
OYY	Oulun yliopiston ylioppilaskunta
UniOGS	Oulun yliopiston tutkijakoulu

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunitelman 2024–2025 valmistelu



Kehitystoimenpiteiden suunnittelussa käytetty aineisto:  
Oulun yliopiston hyvinvointikysely 2023, KOTAMO-raportti ja  
TAYV-toimikunnan toteuttamat kyselyt

## SISÄLLYSLUETTELO

Lyhenteet.....	2
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunitelman 2024–2025 valmistelu.....	3
JOHDANTO.....	5
1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN TAVOITTEET SEKÄ TYÖN ORGANISOINTI OULUN YLIOPISTOSSA.....	6
1.1 Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet.....	6
1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi.....	6
1.2.1 Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja sen tehtävät.....	7
1.2.2 Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät ja niiden tehtävät.....	8
1.2.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilön tehtävät.....	9
1.2.4 Henkilöstön ja opiskelijoiden kouluttaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.....	9
1.3 Tilastointi, seuranta ja vaikuttavuusarviointi.....	12
2 TASA-ARVOISEN JA YHDENVERTAISEN KULTTUURIN JA ILMAPIIRIN EDISTÄMINEN OULUN YLIOPISTOSSA.....	14
2.1 Työ- ja opiskeluympäristö.....	14
2.1.1 Johtajuus tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämässä.....	14
2.1.2 Rekrytointi ja urakehitys.....	14
2.1.3 Työolot ja palkkaus.....	16
2.1.4 Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen.....	17
2.1.5 Häirinnän, rasismien ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy.....	18
2.2 Tutkimus ja tutkijakoulutus.....	19
2.3 Opetus ja opiskelu.....	20
2.3.1 Opiskelijavalinnat ja opiskeluoikeus.....	21
2.3.2 Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -ohjaus.....	22
3 LIITTEET.....	23
3.1. LIITE 1: Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä säädöksiä ja linkkejä.....	23
3.2 LIITE 2: Sanasto.....	26
3.3 LIITE 3: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön historiaa Oulun yliopistossa.....	29
3.4 LIITE 4: Yhteenveto kehitystoimenpiteistä vuosille 2024–2025.....	36
3.5 LIITE 5: Oulun yliopiston saavutettavuussuunnitelma 2023–2024.....	40

## JOHDANTO

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

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

Kehitystoimenpiteet vuosille 2024–2025 on kuvattu niitä koskevien kappaleiden lopussa violetilla pohjalla olevissa laatikoissa. Listaus kehitystoimenpiteistä löytyy myös asiakirjan lopusta (liite 4).

# **1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN TAVOITTEET SEKÄ TYÖN ORGANISOINTI OULUN YLIOPISTOSSA**

## **1.1 Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet**

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä ehkäistä syrjintää ja puuttua epäkohtiin. Työnantajana, viranomaisena ja oppilaitoksena yliopiston velvollisuus on kaikessa toiminnassaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden toteutumista estäviä olosuhteita.

OY:n strategiaan on kirjattu, että monimuotoisessa yhteisössämme yhdenvertaisuus ja saavutettavuus ovat yhdessä onnistumisemme edellytyksiä. Syrjintää ja häirintää ei hyväksytä yliopistoyhteisössä ja henkilöstön hyvinvointia ja hyvää arkea edistetään myös työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevilla ratkaisuilla sekä rakentamalla yhdessä perhemyönteistä toimintakulttuuria.

Kaikille yliopistoyhteisön jäsenille pyritään turvaamaan tasavertaiset työskentely- ja opiskeluolot ja tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa asioiden suunnitteluun ja valmisteluun. Yhdenvertainen kohtelu ja osallisuus koskettavat kaikkia sukupuoleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään, eroja tuottavaan tekijään katsomatta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen liittyy läheisesti saavutettavuustyöhön, joka viittaa esimerkiksi fyysisen ympäristön esteettömyyteen ja toimintarajoitteiden huomioimiseen verkkopalveluissa. OY on laatinut erillisen saavutettavuussuunnitelman vuosille 2023–2024, joka löytyy liitteenä (liite 5).

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

## **1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi**

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaa rehtorin asettama *tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta (TAYV-toimikunta)*, joka nimetään kolmivuotiskaudeksi kerrallaan. TAYV-toimikuntaan kuuluvat tiedekuntien edustajat, TAYV-työryhmien edustajat, opiskelijoiden ja työntekijäjärjestöjen edustajat sekä asiantuntijoita. Toimikunnan puheenjohtajan nimeää rehtori.

Tiedekuntiin on perustettu kolme yhteistä *TAYV-työryhmää* ja näiden työryhmien jäsenet toimivat myös *TAYV-yhdyshenkilöinä*. Opiskelijajärjestöillä voi olla omia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaaviaan.

TAYV-toimikunnalla on myös päävastuu yhdenvertaisuuteen liittyvän saavutettavuustyön kehittämisestä ja seurannasta. Lisäksi saavutettavuustyötä tehdään tiedekuntien yhteisissä kolmessa TAYV-työryhmässä. Saavutettavuusasiat sivuavat lisäksi yliopiston ohjauksen kehittämistyöryhmän sekä henkilöstöpalveluiden (HR) ja opiskelijoiden hyvinvointityöryhmän tehtävää.

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

Tasa-arvotyössä aktiivisesti mukana olevista henkilöistä (mm. TAYV-toimikunnan ja työryhmien jäsenet, opiskelijoiden ja erityisryhmien edustajat, vapaaehtoiset ym.) ja yksiköiden sekä yliopiston johdosta muodostuu OY:ssa verkosto, jonka jäsenten tehtävänä on toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ja viedä sitä omien yksikköjensä arkipäivään.

#### **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointiin liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Tiedekunnissa, tutkimusyksiköissä ja yksiköissä kehitetään edelleen toimintatapoja ja rakenteita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja näitä hyviä käytäntöjä tehdään tunnetuksi ja sovellettaviksi koko yliopistossa. VASTUUTAHO: Tiedekunnat, tutkimusyksiköt, yksiköt, TAYV-työryhmät ja -toimikunta.
- Kaikki tiedekunnat veloitetaan nimeämään edustajansa tiedekuntien yhteisiin kolmeen TAYV-työryhmään. VASTUUTAHO: Tiedekunnat.
- TAYV-toimikunta jakaa vuosittain OY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon, minkä tarkoituksena on auttaa yliopistolaisia tiedostamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeys. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta.
- Yliopiston TAYV-toimikunta seuraa yliopistoympäristön saavutettavuutta ja organisoii tarvittavia kehittämistoimia. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja saavutettavuusohjausryhmä.

#### **Kehitystoimenpide 1 (2024–2025):**

- Työryhmien jäseniä nimettäessä kiinnitetään huomiota monimuotoisen edustuksen toteutumiseen. TYÖKALU: Jäseniä ehdotetaan ja valitaan tasaisesti eri sukupuolista, niin että juridisen sukupuolen mukainen jako mies- ja naisjäseniin noudattaa tasa-arvolain periaatetta ”vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta”. Vastaavasti nimetään työryhmiin ja vastaaviin jäseniä edustavasti ja kansainvälisyys sekä muu monimuotoisuus huomioiden eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmistä. VASTUUTAHO: Työryhmien kokoonpanoista päättävät. MITTARI: Selvitys työryhmien sukupuolijakaumasta vuosittain.

### **1.2.1 Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja sen tehtävät**

Yliopiston rehtori asettaa TAYV-toimikunnan kolmen vuoden toimikaudeksi.

TAYV-toimikunnan tehtävänä on

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

#### **TAYV-toimikunnan ja sen tehtäviin liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- TAYV-toimikunnan ja -työryhmien jäsenet sekä TAYV-yhdyshenkilöt voivat sisällyttää tasa-arvotyön tehtäviinsä ja työsuunnitelmiinsa. VASTUUTAHO: Johtajat, TAYV-toimikunta ja -työryhmät.
- TAYV-toimikunta valmistelee yliopiston työnantaja- ja oppilaitosasemaa koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Toimikunnan opiskelijaedustajat huolehtivat siitä, että opiskelijoiden näkökulma tulee huomioitua suunnitelmaa laadittaessa. Toimikunnan valmistelun jälkeen antaa yliopiston yhteistoimintaneuvosto tai työsuojelutoimikunta suunnitelmaluonnoksesta lausuntonsa, jonka perusteella toimikunta tekee tarvittavat muutokset. Valmiin suunnitelman hyväksyy rehtori. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta, YT-neuvosto/työsuojelutoimikunta ja rehtori.
- Yliopiston työnantaja- ja oppilaitosasemaa koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilan kartoitukseen ja sitä päivitetään säännöllisesti esim. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön olennaisesti vaikuttavien lakimuutosten johdosta. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta.

#### **1.2.2 Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät ja niiden tehtävät**

Tiedekunnissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaavat tiedekuntien kolme yhteistä TAYV-työryhmää. TAYV-työryhmät toteuttavat yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja käsittelevät tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita.

TAYV-työryhmien tehtävänä yksikössään / tiedekunnissaan on

- olla tiedekuntatason yhteistyöfoorumi, joka kerää ja välittää tietoa ja asiantuntemusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä ja viestii tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista ao. tiedekunnissa ja yksiköissä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle,
- koordinoida ao. tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä sekä kartoittaa, seurata ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti,



- raportoida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnastaan yliopiston TAYV-toimikunnalle.

### **Tiedekuntien ja yksiköiden TAYV-työryhmät ja niiden tehtäviin liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- TAYV-työryhmät nimetään pääsääntöisesti samaksi kolmivuotiskaudeksi kuin yliopiston TAYV-toimikunta. Jäseniä ehdotetaan ja valitaan eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmistä kansainvälisyys sekä muu monimuotoisuus huomioiden, niin että juridisen sukupuolen mukainen jako noudattaa tasa-arvolain periaatetta. VASTUUTAHO: Tiedekunnat, OYY ja työryhmien kokoonpanoista päättävät.
- Huolehditaan viestimällä ja tiedottamalla koulutuksista siitä, että tiedekunnissa ja muissa yksiköissä ja opiskelijajärjestöissä tiedostetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeys. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät.

### **1.2.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilön tehtävät**

Oulun yliopiston TAYV-yhdyshenkilön toiminta on osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden jalkauttamista joka tasolle yliopistoyhteisöä. Yhdyshenkilöinä toimivat tiedekuntien TAYV-työryhmien jäsenet.

Oulun yliopiston TAYV-yhdyshenkilön tehtävät ovat seuraavat:

*Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilö tiedon välittäjänä:*

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

*Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilö tuntosarvina:*

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

*Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilö toimijana:*

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

### **1.2.4 Henkilöstön ja opiskelijoiden kouluttaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön**

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

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

### **Henkilöstön ja opiskelijoiden kouluttamiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Yliopistoyhteisölle järjestetään vuosittain teematapahtumia ja koulutusta tasa-arvon edistämisestä, syrjinnän ehkäisemisestä ja saavutettavuudesta. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät.
- Toimikunta ja työryhmät osallistuvat muiden järjestämiin teematapahtumiin tai koulutuksiin tasa-arvon edistämisestä sekä syrjinnän ehkäisemis- ja saavutettavuusasioista. VASTUUTAHO: TAYV- toimikunta ja -työryhmät.
- Opetus- ja ohjaushenkilöstöä koulutetaan erityistukea vaativien tai eri vammaisryhmiin kuuluvien opiskelijoiden opettamisessa ja ohjaamisessa. VASTUUTAHO: koulutuspalvelut ja yliopistopedagogiikan tiimi.
- Johtajakoulutukseen ja yliopistopedagogisiin opintoihin sisällytetään myös sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta. VASTUUTAHO: TAYV- toimikunta ja -työryhmät, HR ja yliopistopedagogiikan tiimi.
- Tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sitoutetuille työntekijöille järjestetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä täsmäkoulutustilaisuuksia. VASTUUTAHO: TAYV- toimikunta ja -työryhmät, tiedekunnat.
- Tuotetaan resurssien sallimissa rajoissa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä koulutusmateriaaleja yksiköiden käyttöön. VASTUUTAHO: TAYV- toimikunta ja -työryhmät.

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

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

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

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

OY:ssa otetaan huomioon käyttäjien erilaisuus kaikessa sähköisessä viestinnässä, eli viestimme saavutettavasti. Saavutettavuusvaatimukset tulevat digipalvelulaista, jonka tavoitteena on varmistaa, että erilaiset käyttäjät voivat käyttää palveluja ja niiden

sisältöjä erilaisissa käyttötilanteissa, erilaisilla laitteilla ja tarvittaessa apuohjelmia käyttäen.

Sähköinen viestintä viittaa sisältöön, joka on OY:n tuottamaa tai hankkimaa, ja joka on tarjolla OY:n julkisissa tai sisäisissä kanavissa, eli esimerkiksi OY:n julkisella verkkosivustolla tai intranetissä. Myös tiedostot lasketaan mukaan sisältöihin. Sähköinen viestintä tarkoittaa myös tuottamiemme tai hankkimiamme mobiilisovellusten ja sosiaalisen median kanaviemme sisältöjä.

Laki edellyttää meiltä vähintään WCAG 2.1 AA-tason saavutettavuusvaatimusten täyttämistä (*Verkkosisällön saavutettavuusohjeet*<sup>1</sup>). OY:n intranetissä Patiossa on tarjolla verkkosisältöjen saavutettavuusohjeet, joita noudattamalla sisällöntuottajat saavat viestittyä saavutettavasti. Lisäksi OY:n Moodlessa on tarjolla saavutettavuusverkkokurssi sisällöntuottajille. Verkkokurssin suorittaminen on vapaaehtoista.

### **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviestintään liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Vuorovaikutteinen viestintä edellyttää aktiivisuutta sekä viestien lähettäjiltä että niiden vastaanottajilta. Henkilöstön työtehtäviin kuuluu yliopiston viestinnän seuraaminen. Myös opiskelijat ovat velvollisia osallistumaan viestintään. VASTUUTAHO: Kaikki yliopistoyhteisön jäsenet.
- Yliopiston ja ylioppilaskunnan viestintäkanavissa julkaistaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia kirjoituksia. Tarpeen mukaan otetaan käyttöön uusia viestintätapoja. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät sekä Oulun yliopiston ylioppilaskunta (OYY).
- Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä informaatio, ohjeet, yhteystiedot ja toiminta-asiakirjat ja muut materiaalit, kuten lomakkeet sekä riittävä opastus ja tuki tuotetaan yliopiston intranet-sivuille vähintään suomeksi ja englanniksi, verkkosisällön saavutettavuusohjeiden määräämällä tavalla. Tämä koskee TAYV-toimikunnan ja -työryhmien sekä ylioppilaskunnan sivuja. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät sekä OYY.
- Yliopiston internet- ja intranet-sivustoja luotaessa, kehitettäessä ja päivitettäessä noudatetaan voimassa olevia standardeja, saavutettavuusohjeita ja -suosituksia. VASTUUTAHO: Sivustojen tuottajat.
- Yliopiston sisäisessä ja ulkoisessa sähköisessä viestinnässä käytetään tekstin välittämisessä ainoastaan, tai vähintään muiden rinnalla, sellaisia formaatteja, jotka ovat näkövammaisten ja muiden lukemisesteisten kannalta saavutettavia. VASTUUTAHO: Tiedotteiden ja verkkosisällön tuottajat.
- TAYV-toimikunta viestii ajankohtaisista asioista intranetissä ja suoraan tiedekuntien TAYV-työryhmien puheenjohtajille ja sihtereille sekä tiedekuntien ohjaushenkilöstölle (mm. koulutussuunnittelijat, omaopettajat, jne.). Vastaavasti nämä viestivät asioista TAYV-toimikunnalle. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät.

---

<sup>1</sup> Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1., virallinen suomenkielinen käännös (22.11.2019). Saatavissa: <http://www.w3.org/Translations/WCAG21-fi/>. [Viitattu 8.11.2023].

## Kehitystoimenpide 2 (2024–2025):

- Edistetään ja lisätään keskustelua ja koulutusta sekä tiedottamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. TYÖKALU: Lisätään henkilöstön perehdytykseen ja johtajakoulutukseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Laaditaan vuosittain useita uutisia ja kirjoituksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. Varmistetaan tutkimuksen sisältöjen ja opetussuunnitelman sukupuolitietaisuus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdään tunnetuksi OY:n sisällä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaamukahveja sekä tiedekunta- ja erillisyyksikkövierailuja toteutetaan yliopistotason keskustelun ja tietoisuuden lisäämiseksi. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät, HR, RESET-projektiryhmä ja Talent Boost -ohjelma. MITTARI: Järjestettyjen koulutusten, kirjoitusten sekä aamukahvitilaisuuksien määrä.

### 1.3 Tilastointi, seuranta ja vaikuttavuusarviointi

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

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

OY:ssa tuotetaan ja seurataan säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tarvitsemia tilastoja mm. henkilöstöraportin avulla. Henkilöstötilastot tuotetaan vuosittain ja julkaistaan tilinpäätöksen yhteydessä. Tilastojen analysoinnin perusteella tehtyjen havaintojen pohjalta ryhdytään vaadittaviin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. OY:ssa tehdään myös joka toinen vuosi hyvinvointikysely ja opiskelijoille kandipalautekysely vuosittain. OY:ssa ollaan ottamassa käyttöön reaaliaikaisen henkilöstöanalytiikan työkalua, joka tulee tarjoamaan entistä paremman näkyvyyden yliopistoyhteisön tasa-arvo-, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuusnäkökulmiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (2024–2025) laatimisessa on hyödynnetty opetus- ja kulttuuriministeriön KOTAMO-hankkeen tuloksia ja suosituksia. Kyseinen hanke tarkasteli opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilaa suomalaisissa korkeakouluissa. Hankkeen selvitys suositteli muun muassa edistämään johtotehtävissä ja rekrytoinneissa toimivien koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemassa sekä lisäämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tunnettuutta korkeakouluissa. Nämä suositukset on huomioitu kehitystoimenpiteissä 2 ja 3.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on nykyisen suunnitelman (2024–2025) valmistelun yhteydessä pyytänyt palautetta Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä verkkokyselyllä, TAYV-aamukahvitilaisuuksissa sekä Oulu Pride -tapahtumassa kevään ja kesän 2023 aikana. Suunnitelmaan ehdotetut kehitystoimenpiteet olivat myös henkilöstön, opiskelijoiden sekä OY:n sidosryhmien kommentoitavina syksyllä 2023. Toimikunta sai kirjallisia palautteita yhteensä 42 kappaletta. Vastauksissa toivottiin muun muassa sukupuolen mutta myös muun monimuotoisuuden parempaa huomioimista OY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, mikä on otettu huomioon etenkin ensimmäisen kehitystoimenpiteen muotoilussa. Toimenpiteen yhteys tasa-arvolakiin, jossa puhutaan mies- ja naissukupuolista, haluttiin kuitenkin pitää riittävän selvänä. Näin ollen (juridisista) mies- ja naissukupuolista puhumisesta ei haluttu kokonaan luopua.

Saaduissa palautteissa toivottiin lisää viestintää ja rohkeampaa tiedottamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista. Esiin nostettiin myös häirinnänvastaisen työn tärkeys Oulun yliopistossa (ks. kehitystoimenpide 7). Toisaalta osassa palautteista kannettiin huolta yhdenvertaisuuden ja asiantuntijuuden ongelmalliseksi mielletystä suhteesta. Näissä vastauksissa toivottiin, ettei yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tavoittelussa unohdettaisi asiantuntijuuden ensisijaista merkitystä etenkin rekrytointitilanteissa ja nimettäessä henkilöitä eri työryhmiin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pitää asian esille nostamista tärkeänä ja aikoo tulevassa viestinnässään kiinnittää erityistä huomiota kyseisestä teemasta viestimiseen. Toimikunta nojaa tutkimuskirjallisuuteen, jonka mukaan asiantuntijuuden arviointiin vaikuttavat monet sisäistetyt kulttuuriset mallit ja opitut tulkintatavat (Davies et al. 2021). Näissä opituissa tulkintatavoissa eri vähemmistöryhmät ja naiset voivat rajautua perinteisen asiantuntijuuskäsityksen ulkopuolelle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta rohkaisee yhdenvertaisten nimeämis- ja rekrytointikäytäntöjen omaksumiseen perinteisen, usein korostuneen kapean asiantuntijuuskäsityksen haastamiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (2024–2025) laatimisessa on hyödynnetty myös Hyvinvointivointikyselyn 2023 aineistoja. Kyselyssä oli ensimmäistä kertaa mukana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemainen kysymysosio. Kahdeksan TAYV-teemaisen kysymyksen keskiarvo oli 4,01 (asteikko 1–5). Huonoimmat arviot yliopistossa saatiin kohdista, joissa kysyttiin työn ja muun elämän yhteensovittamisesta (3,80) sekä yliopiston tilojen saavutettavuudesta (3,83). Lisäksi avovastauksissa hyvinvointia heikentävinä seikkoina mainittiin toistuvasti yhteisöllisyyden puute sekä palkkaukseen liittyvän läpinäkyvyyden ja tasa-arvon puuttuminen. Tiedekunnissa (kaikki tiedekunnat yhteensä) naiset arvioivat työhyvinvointinsa miehiä heikommaksi kautta linjan. Uuteen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan (2024–2025) on palautteen perusteella nostettu palkkatasa-arvoa ja palkkatietämystä edistävä kehitystoimenpide (kehitystoimenpide 5) sekä perhemyönteisyyttä edistävä kehitystoimenpide (kehitystoimenpide 6).

### **Tilastointiin, seurantaan ja vaikuttavuusarviointiin liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Tilastoinnin, seurannan ja vaikuttavuusarvioinnin perusteella hankitaan säännöllisesti tietoa henkilökunnan ja opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteesta yliopistossa sekä ryhdytään niiden perusteella tarvittaviin toimenpiteisiin. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät, johtajat, UniOGS ja opiskelijajärjestöt.

- Yliopiston palkkausjärjestelmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksista tuotetaan tilastot edistämään palkkatasa-arvoa (ns. palkkakartoitus). VASTUUTAHO: HR.
- Työoloja ja -ilmapiiriä kehittävien toimenpiteiden suunnittelemiseksi tehdään hyvinvointikyselyitä. VASTUUTAHO: HR.
- Tuotetaan ja analysoidaan perhepoliittisten vapaiden käyttöä koskevia tilastoja sukupuolen mukaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. VASTUUTAHO: HR.
- Koulutuspalveluissa tilastoidaan yleisellä tasolla opiskelijoiden erityistuen tarpeita. VASTUUTAHO: Koulutuspalvelut ja opintopsykologit.

## **2 TASA-ARVOISEN JA YHDENVERTAISEN KULTTUURIN JA ILMAPIIRIN EDISTÄMINEN OULUN YLIOPISTOSSA**

Yliopisto on samanaikaisesti sekä työ- että opiskeluyhteisö, jonka jäseniä ovat tutkimus-, opetus- ja muu henkilökunta ja opintojensa eri vaiheissa olevat opiskelijat.

### **2.1 Työ- ja opiskeluympäristö**

#### **2.1.1 Johtajuus tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämässä**

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

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

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

#### **2.1.2 Rekrytointi ja urakehitys**

Yliopiston tärkein voimavara on tiedollisesti ja taidollisesti korkeatasoinen ja motivoitunut henkilöstö. Saamallaan tutkijatyönantajan tunnuksella OY sitoutuu EU-komission rekrytointiperiaatteisiin, jotka painottavat avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja ansioituneisuutta rekrytointien perustana.

Rekrytoinnissa voidaan laadukkaalla, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioivalla työpaikka- ja koulutusilmoittelulla edistää mielikuvaa erilaisten tehtävien tai alojen soveltuvuudesta eri sukupuolille ja eri kansalaisuus- ja kieliryhmille. Hakuprosesseissa tulee lisäksi tunnistaa eri tieteenalojen väliset ja saman tieteenalan sisäiset julkaisu- tms. käytännöt ja ottaa vaikutukset tasapuolisesti huomioon, jotta

hakijat tulevat oikeudenmukaisesti arvioiduiksi. Henkilöstön mahdollisuuksia uralla etenemiseen parannetaan kohdistamalla henkilöstön ammatinhallinnan ylläpito ja kehittäminen tasapuolisesti kaikkiin henkilöstöryhmiin. Näin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus urakehityksessä tulevat huomioituksi.

### **Rekrytointiin ja urakehitykseen liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Tehtävien täytöissä määritellään etukäteen valintakriteerit. Kriteereissä tulee huomioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. VASTUUTAHO: Rekrytoinnista vastaavat, tehtävántäyttöryhmät yms.
- Tehtävään valitaan henkilö, joka täyttää tehtävän kannalta parhaiten ja tarkoituksenmukaisimmin koulutus-, ammattitaito- ja soveltuvuusvaatimukset. Suositaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajaa, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja soveltuvuudeltaan samanvertaiset. VASTUUTAHO: Tehtävántäyttöryhmät, yksiköiden johtajat.
- Tehtävántäyttöprosessin eri vaiheissa ja haastattelijoina tulee olla tasapuolisesti sekä miehiä että naisia ja tehtävän kannalta kaikki relevantti osaaminen ja kokemus on katettu. VASTUUTAHO: Tehtävántäyttöryhmät ja yksiköiden johtajat.
- Vähemmistönä olevan sukupuolen tai muun vähemmistöryhmän (esimerkiksi eri kansallisuuksien) edustajia rohkaistaan hakeutumaan tehtäviin, joissa on mies- tai naisenemmistö tai jossa kyseisen ryhmän edustajat ovat perusteettomasti vähemmistönä. VASTUUTAHO: Johtajat, rekrytoinnista vastaavat.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioidaan tiedekuntien ja muiden yksiköiden henkilöstösuunnitelmissa. VASTUUTAHO: Tiedekuntien ja yksiköiden johto.
- Johtajat käyvät arviointi- ja kehityskeskustelut kaikkien työntekijöiden kanssa säännöllisesti. Keskusteluissa käydään läpi myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita. Työntekijöiden ja johtajien koulutuksella ja tiedottamisella varmistetaan, että keskusteluissa mahdolliset epätasa-arvoistavat tekijät osataan tunnistaa ja poistaa. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Huolehditaan siitä, että kaikilla on vertailukelpoisissa tilanteissa samanlaiset mahdollisuudet osallistua henkilöstökoulutukseen, erityisesti silloin kun kyseisellä koulutuksella on vaikutusta henkilön urakehitysmahdollisuuksiin. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Eri sukupuolille turvataan tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan. Aliedustetun sukupuolen osuutta erityisesti johtotason tehtävissä parannetaan esimerkiksi koulutuksen, tehtäväkierron ja uusien vastualueiden avulla. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Valittaessa henkilöitä johtotehtäviin ja tiedehallintoon, opinnäytetöiden tarkastajiksi, vastaväittäjiksi ja tehtävántäytön asiantuntijoiksi, ehdotetaan ja valitaan tehtäviin miehiä ja naisia tasapuolisesti. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Seurataan tohtorikoulutettavien, tutkijoiden ja opettajien tasa-arvoisen urakehityksen toteutumista. VASTUUTAHO: Johtajat.

### **Kehitystoimenpide 3 (2024–2025):**

- Yhdenvertaisen rekrytoinnin kehittäminen ja naisten edustuksen kasvattaminen johtotehtävissä. TYÖKALU: Päivitetään Rekrytointi Oulun yliopistossa -ohje ja sisällytetään siihen aiempaa laajemmin monimuotoisen rekrytoinnin periaatteet. Tehdään ohjeistusta tunnetuksi esihenkilöiden sekä muiden rekrytoinneissa mukana olevien keskuudessa. Pilotoidaan anonyymia rekrytointia muun

asiantuntija- ja tukihenkilöstön tehtävissä. Seurataan tilastoja tutkimusyksiköiden johtajien sukupuolijakaumasta. VASTUUTAHO: HR ja TAYV-toimikunta MITTARI: Valmis päivitetty rekrytointiohjeistus, anonyymien rekrytointien lukumäärä.

#### **Kehitystoimenpide 4 (2024–2025):**

- Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen etenkin monikielisiä käytäntöjä kehittämällä. TYÖKALU: STY edistää kielipoliittisen ohjelman<sup>2</sup> jalkautumista yliopistossa ja TAYV-toimikunta seuraa sen toteutumista. Edistetään muun muassa kaksikielisten (suomi ja englanti) asiakirjapohjien laatimista ja käyttöönottoa. Tarjotaan koulutusta kielitietoisuudesta monikielisessä työpaikassa. VASTUUTAHO: STY, HR, TAYV-toimikunta ja Talent Boost -ohjelma. MITTARI: Toteutetut koulutukset, uudet kaksikieliset asiakirjapohjat.

### **2.1.3 Työolot ja palkkaus**

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

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

#### **Työoloihin ja palkkaukseen liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Mikäli työolot ovat perusteettomasti sellaiset, että ne eivät sovellu kaikille sukupuolille tai kaikille henkilöstöryhmille, ryhdytään toimenpiteisiin työolojen muuttamiseksi tasa-arvoisiksi ja yhdenvertaisiksi. VASTUUTAHO: Johtajat ja HR.
- Yksiköissä, tutkimusyksiköissä ja tiedekunnissa järjestetään säännöllisesti ns. ”Missä mennään” -kokouksia. Vastaavasti johtajat ohjeistetaan pitämään säännöllisesti työpaikkakokouksia yksiköissään. VASTUUTAHO: Johtajat.
- Kokonaistyöaikaa noudattavat laativat vuotuiset työsuunnitelmat kehityskeskusteluiden yhteydessä ja käsittelevät ne esihenkilöidensä kanssa tasavertaisen työnjaon edistämiseksi yksiköissä. VASTUUTAHO: Esihenkilöt ja henkilöstö.
- OY pyrkii vaikuttamaan siihen, että työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen arviointia kehitetään niin, että tasa-arvoinen palkkapolitiikka toteutuu sukupuolten ja yhdenvertaisuuden kannalta. VASTUUTAHO: HR.

---

<sup>2</sup> <https://www oulu.fi/fi/yliopisto/kielipolitiikka> [viitattu 8.11.2023]



- Palkkauksellista tasa-arvoa edistetään vähentämällä horisontaalista ja vertikaalista segregatiota (horisontaaliset: naiset työskentelevät eri toimialoilla ja tehtävissä kuin miehet; vertikaaliset: naiset ja miehet toimivat eri hierarkiataasoilla). VASTUUTAHO: Johtajat, henkilöstö ja HR.

#### **Kehitystoimenpide 5 (2024–2025):**

- Edistetään palkkatasa-arvoa ja palkkatietämystä. TYÖKALU: Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista sekä henkilöstön tietämystä palkan määräytymisen perusteista. Työn tueksi laaditaan infolehtinen palkkausjärjestelmästä ja palkan määräytymisen periaatteista. YPJ-koulutuksia järjestetään jatkossakin syksyn arviointikierroksen yhteydessä vuosittain. Palkkatietämystä edistetään perehdytyksessä ja esihenkilöiden koulutuksessa. Päivitetään uuden työntekijän sekä Tervetuloa Oulun yliopistoon -ohjeistus palkan ja palkkausjärjestelmän osalta. VASTUUTAHO: HR ja TAYV-toimikunta. MITTARI: Järjestetyt koulutukset ja valmiit päivitettyt perehdytysohjeistukset.

### **2.1.4 Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittaminen**

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

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

#### **Perheen, työn ja/tai opiskelun yhteensovittamiseen liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Johtajat noudattavat OY:n henkilöstöperiaatetta, jonka mukaan perhevapaiden käyttö ei voi olla este määräaikaisen työsuhteen jatkumiselle perhevapaan aikana tai sen jälkeen, eikä edeltäviin vuosiin painottuva arviointi saa johtaa minkäänlaiseen syrjintään. VASTUUTAHO: Johtajat ja HR.
- Tutkimushankkeen vastuullinen johtaja edistää mahdollisuuksien mukaan tutkimusrahoituskauden pidennystä ja/tai lisärahoitusta tutkimusryhmän perhevapaalla olevien tutkijoiden, tohtorikoulutettavien ja muun henkilöstön palvelussuhteen pidentämiseksi vastaavalla ajalla. Hoitovapaan vuoksi rahoituskautta voidaan pidentää enintään yhdellä vuodella. Vastaavasti maanpuolustusvelvollisuuteen (ase- tai siviilipalvelusvelvollisuuden) suorittamiseen käytetty aika korvataan tutkimusrahoituskaudella samaa periaatetta soveltaen. VASTUUTAHO: Tutkimushankkeiden vastuulliset johtajat.

- Tehtävien tarkoituksenmukaisen jaon, työsuunnitelmien, sijaistuksien, etätyömahdollisuuksien hyödyntämisen ym. keinojen avulla varmistetaan, että sekä työntekijöillä että johtotehtävissä toimivilla työ- ja vapaa-aika vuorottelevat oikeudenmukaisesti. VASTUUTAHO: Johtajat ja HR.
- Opintoihin liittyvät käytännöt, esim. opetus- ja tenttiaikataulut, on laadittava siten, että ne mahdollistavat opetuksen ja opiskelun yhteensovittamisen muun elämän kanssa tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. VASTUUTAHO: Koulutusohjelmatoimikunnat, opetuksen suunnittelijat, opettajat ja ylioppilaskunta.
- Yliopiston henkilökunnan mahdollisuuksia huolehtia lastensa ohella myös omaisista, esimerkiksi omista tai puolison vanhemmista, parannetaan joustavilla työaika- ja työjärjestelyillä. VASTUUTAHO: Johtajat ja HR.

### **Kehitystoimenpide 6 (2024–2025):**

- Perhemyönteisen toimintakulttuurin vahvistaminen. TYÖKALU: Tiedottaminen ja tapahtumat. Kannustetaan esihenkilöitä, vastuuopettajia ja UniOGS:ia joustavuuteen. Tietoa työn ja muun elämän yhteensovittamisesta sekä perheystävällisistä käytännöistä tuodaan intranettiin omaksi kokonaisuudekseen. Osallistutaan valtakunnallisen Lapsi mukaan töihin -tapahtuman järjestämiseen. Edistetään imetys-/hyvinvointitilojen avaamista kampuksille. VASTUUTAHO: Lähiesihenkilöt, HR, STY ja Talent Boost -ohjelma. MITTARI: Tilastot perhevapaiden käytöstä vuosittain henkilöstöraportista ja erillisellä kyselyllä, tehty intranetin uudistus ja järjestettyjen tapahtumien määrä.

### **2.1.5 Häirinnän, rasismin ja epäasiallisen kohtelun ehkäisy**

Yliopistoyhteisössä hyvä yhteistoiminta kunnioittaa tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden periaatteita ja edistää siten yliopistoyhteisön onnistumista perustehtävissään. OY ei hyväksy häirintää, rasismia tai muuta syrjintää missään muodossa. Pyrimme aktiivisesti tunnistamaan ja poistamaan käytäntöjä ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta. Tavoitteemme on olla turvallinen ja tasa-arvoinen ympäristö, jossa yhdenvertaisuutta korostava ajattelutapa on juurtunut kaikkeen henkilöstöä ja opiskelijoita koskevaan suunnitteluun, asioiden valmisteluun, päätösten toteuttamiseen ja niiden arviointiin.

Työelämässä ilmenevän häirinnän ja ahdistelun ehkäiseminen on henkistä työsuojelua ja osa hyvää henkilöstöjohtamista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on olennainen osa työpaikkademokratiaa, jolla sukupuoleen perustuvia, rodullistavia tai muulla tapaa perusteettomia hierarkioita vältetään.

OY:n TAYV-toimikunta on laatinut *toimintaohjeet sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun sekä kiusaamiseen liittyvien tilanteiden käsittelyä varten*<sup>3</sup>. Ohjeet on tarkoitettu kiusaamisen ja/tai häirinnän kohteeksi joutuneille sekä ohjeessa nimetyille yliopiston vastuutahoille, joiden on aina välittömästi puututtava häirintätapauksiin, joutuipa niiden kohteeksi henkilökunnan tai opiskelijayhteisön jäsen. Lisäksi tiedekunnat ja ylioppilaskunta ovat nimenneet omat yhdyshenkilöt, joihin voi erilaisissa häirintätapauksissa ottaa yhteyttä. Työsuojelupäällikkö ja opintopsykologi

<sup>3</sup> [https://www oulu.fi/external/hyvinvointi/Kiusaamisen\\_ja\\_hairinnan\\_ehkaisy\\_FL.pdf](https://www oulu.fi/external/hyvinvointi/Kiusaamisen_ja_hairinnan_ehkaisy_FL.pdf) [viitattu 8.11.2023]

vastaanottavat kaikki tehdyt ilmoitukset epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä. Työsuojelupäällikkö vie eteenpäin käsiteltäväksi henkilöstön väliset tapaukset ja opintopsykologi tapaukset, joissa vähintään toinen osapuoli on opiskelija. Käytännön käsittelyprosessin hoitaa opiskelijoiden kohdalla koulutuspalvelupäällikkö ja henkilöstön kohdalla henkilöstöpäällikkö.

### **Häirinnän ehkäisyyn työ- ja opiskeluympäristössä liittyvät käytännöt ja työnjako:**

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

### **Kehitystoimenpide 7 (2024–2025):**

- Rasismin tunnistamisessa ja kitkemisessä edistyminen. TYÖKALU: Viestitään, että rasismi ja muun häirintä yliopistossa on kiellettyä. Ohjeistetaan häirintää koskevasta verkkolomakkeesta ja seurataan sen käytön tilastoja. Osallistutaan rasismin vastaisen viikon ohjelman järjestämiseen maaliskuussa 2024 ja 2025. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta, ylioppilaskunta, opintopsykologit, esihenkilöt ja HR. MITTARI: Tilastot kiusaamisesta ja häirinnästä, International Student Barometer -kyselyn tulokset.

## **2.2 Tutkimus ja tutkijakoulutus**

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

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

Yliopisto tarjoaa hakemusten perusteella annettavaa rahoitusta tutkijoilleen ja tutkijaryhmilleen. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen eri tieteenalojen välillä ja päätöksenteon prosesseihin ja mahdollisten ongelmakohtien kartoittamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Samoin yliopistossa on syytä painottaa tutkijoiden mahdollisuuksia antaa tutkimukseen perustuvaa opetusta ja vastaavasti opetustyötä tekevien mahdollisuuksia tutkimukseen. Lisäksi on huolehdittava, että tutkimus- ja opetustehtävät jakautuvat tasa-arvoisesti eri sukupuolten kesken ja yhdenvertaisesti ja

oikeuden- ja tarkoituksenmukaisesti esimerkiksi suomalaisten ja kansainvälisen henkilöstön kesken tai uran eri vaiheissa olevien kesken.

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

Pääosan perhevapaista käyttävät edelleen naiset. Asia ei ole pelkästään perheiden sisäinen, vaan se on yhteiskunnallinen tasa-arvo-ongelma. OY:ssa miehet käyttivät tilapäisistä hoitovapaista 21 % vuonna 2022. Yliopisto ei voi puuttua siihen, käyttäkö perhevapaita mies vai nainen, mutta se voi kannustaa miehiä käyttämään perhevapaita.

### **Tutkimukseen ja tutkijakoulutukseen liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Tutkimuksen ohjaajat huolehtivat miesten ja naisten mahdollisuuksista hakeutua tasa-arvoisesti jatko-opiskelijoina. Vastaavasti toteutetaan yhdenvertaisuutta esimerkiksi suomalaisten vrt. kansainvälisen henkilöstön suhteen. Tavoitteena on turvata jatko-opintopaikkojen mahdollisimman tasapuolinen ja oikeudenmukainen tarjonta koko yliopistossa. VASTUUTAHO: Johtajat, ohjaajat ja UniOGS.
- Kaikille jatko-opiskelijoille sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä riippumatta tarjotaan mahdollisuuksia osallistua tutkimusalansa tieteellisiin, korkeatasoisiin verkostoihin paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. VASTUUTAHO: Johtajat, ohjaajat ja UniOGS.
- Kehitetään hyviä käytäntöjä, joiden ansiosta tohtorikoulutettavia ja heidän ohjaajiansa kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti hakuprosesseissa, rahanjaossa, tukipalvelujen saannissa jne. ja heidän tulostensa arvioinnissa otetaan huomioon perhevapaiden tuomat ajalliset tulosten viivästymiset. VASTUUTAHO: UniOGS, tutkimus- ja koulutusneuvosto, tehtäväntäyttöryhmät, tiedekunnat, tutkimuksesta yliopistotasolla vastaava hallinto, johtajat ja ohjaajat.

## **2.3 Opetus ja opiskelu**

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

Opetuksen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan edistää esimerkiksi siten, että opetuksen suunnittelu on avoin prosessi tiedekunnissa, tutkimusyksiköissä ja yksiköissä ja siinä otetaan huomioon opetustyön tarkoituksenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen jakautuminen. OY:n koulutuksen johtosäännön mukaan opiskelijat osallistuvat opetusohjelmien ja opintojaksojen suunnitteluun.

Yhdenvertaisuuteen nivoutuvaa opiskelun saavutettavuutta voidaan parantaa ns. yksilöllisin opintojärjestelyin, joita opiskelijat voivat hakea erityisin terveydellisin perustein (esim. aistivamma, oppimisvaikeus tai mielenterveydelliset syyt). Opintojen aikaisilla yksilöllisillä opintojärjestelyillä tarkoitetaan erityisiä toimenpiteitä opintojen suorittamisessa ja arvioinnissa kuten lisäaikaa tentissä, suullista tenttiä, häiriötöntä tilaa tai tietokoneen käytön sallimista. Suositus yksilöllisistä opintojärjestelyistä tehdään

yhteistyössä opiskelijan ja opintopsykologin kanssa<sup>4</sup>. Opiskelijat laativat henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS), jossa voidaan myös ottaa huomioon opiskelun saavutettavuuteen liittyviä seikkoja.

### **Opetukseen ja opiskeluun liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Tiedekuntien TAYV-työryhmiin, koulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaaviin toimikuntiin ja työryhmiin nimetään myös opiskelijoiden edustus. VASTUUTAHO: TAYV-työryhmät, koulutustoimikunnat, koulutusohjelmatoimikunnat ja OYY.
- Tukinto-ohjelmien opetussuunnitelmat laaditaan sellaisiksi, että ne rohkaisevat opiskelijoita yksilöllisiin, sukupuolesta tms. tekijöistä riippumattomiin valintoihin. Opetussuunnitelmiin sisällytetään substanssiaineiden lisäksi opintojaksoja, jotka auttavat opiskelijoita tiedostamaan ja purkamaan stereotyyppisiä sukupuolikäsityksiä ja edistämään yhdenvertaisuutta. VASTUUTAHO: Koulutustoimikunnat, koulutusohjelmatoimikunnat, opetuksen kehittäjät ja –suunnittelijat, opintoneuvonta, opettajat ja opiskelijat.
- Opiskelijat laativat henkilökohtaiset opintosuunnitelmat (HOPS) siten, että opetussuunnitelmassa (OPS) määritellyt oppimistavoitteet täyttyvät. Henkilökohtaisilla opintosuunnitelmilla tuetaan yksilöllisen, yhdenvertaisen ja saavutettavan opiskelun toteutumista. HOPS:eihin voidaan tarvittaessa sisällyttää myös suunnitelma opintoja tukevista yksilöllisistä opintojärjestelyistä (konkreettisista, tapauskohtaisesti määritellyistä käytännön toimenpiteistä ilman opiskelijan terveystietoja). VASTUUTAHO: Opintoneuvonta, opiskelijat ja opintopsykologi.
- Opetushenkilöstön asiantuntemusta erityisesti opiskelun näkymättömien esteiden huomioimisessa kehitetään koulutuksilla yms. keinoin. VASTUUTAHO: TAYV-toimikunta ja -työryhmät, koulutuspalvelut ja omaopettajatoiminta.
- Yliopisto-opettajien, perusasteen ja muiden oppilaitosten opettajien pedagogiseen koulutukseen sisällytetään opintojaksoja, jotka auttavat heitä kyseenalaistamaan sukupuolirooleihin perustuvaa ajattelua ja edistämään opetuksen ja opiskelun yhdenvertaisuutta. VASTUUTAHO: Opettajien kouluttajat ja pedagogisen koulutuksen suunnittelijat.
- Tutkimusyksiköt ja yksiköt raportoivat opetuksen ja opiskelun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta itsearviointien yhteydessä. VASTUUTAHO: Tutkimusyksiköiden ja yksiköiden johto sekä koulutuspalvelut.
- Uusille opiskelijoille jaetaan orientaatiojaksojen yhteydessä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää tietoutta, ja heitä ohjataan tutustumaan OY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussivustojen sisältöön. VASTUUTAHO: Koulutuspalvelut ja TAYV-toimikunta sekä -työryhmät.

### **2.3.1 Opiskelijavalinnat ja opiskeluoikeus**

Yliopistoissa yksi keskeisistä tasa-arvohaasteista on edelleen opiskelijoiden epätasainen sukupuolijakauma useilla koulutusaloilla. Kovin epätasaiset jakaumat saattavat merkitä

---

<sup>4</sup> <https://www oulu.fi/fi/opiskelijalle/opiskelun-tuki-ja-yhteystiedot-opiskelijalle/saavutettava-opiskelu> [Viitattu 8.11.2023]

sitä, että opiskelu- ja työaloja valittaessa sukupuoli ohjaa kiinnostusta hakijoiden omia valmiuksia ja potentiaalia enemmän. Tämä taas ylläpitää Suomen työelämän vahvaa jakautumista naisten ja miesten aloihin. Tätä voidaan korjata tasaisempaan suuntaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioivalla opiskelijarekrytoinnilla ja -valintaprosesseilla.

### **Opiskelijavalintoihin ja opiskelijaoikeuteen liittyvät käytännöt ja työnjako:**

- Kehitetään ja edistetään toimia, joilla koulutusalojen epätasaisiin sukupuolijakaumiin voidaan vaikuttaa ennen koulutukseen hakeutumista ja koulutuksen aikana. VASTUUTAHO: Opiskelijarekrytoinnista ja -valinnoista vastaavat.
- Yliopiston eri koulutusaloista viestiminen ja kampanjointi ulotetaan mahdollisuuksien mukaan jo peruskouluihin ja lukioihin. Tavoitteena on viestiä eri alojen yhtäläisestä soveltuvuudesta eri sukupuolille, jotta koulutusalojen väliset tarpeettomat sukupuolijakaumien erot ja niistä osaltaan myöhemmin seuraavat eri ammattialojen vastaavat erot tasoittuisivat. VASTUUTAHO: Koulutustoimikunnat ja koulutusohjelma- tai vastaavat toimikunnat.
- Yksiköt ja tiedekunnat huolehtivat, etteivät opiskelijavalinnat sisällä sukupuolen näkökulmasta syrjiviä tai perusteettomasti suosivia, eivätkä myöskään opiskelijoiden yhdenvertaisuutta vaarantavia käytäntöjä. VASTUUTAHO: Yksiköt, tiedekunnat, opiskelijarekrytoinnista ja -valinnoista vastaavat.
- Hakijoille tiedotetaan mahdollisuudesta erityisjärjestelyihin valintakokeissa ja muissa vastaavissa tilanteissa. VASTUUTAHO: Opetuksesta ja valinnoista vastaavat ja opetuksen tuottajat.

### **2.3.2 Opetuksen kehittäminen, opintoneuvonta ja -ohjaus**

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

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

Yliopisto kiinnittää erityistä huomiota opiskelijoiden ohjauksen ja tukipalvelujen laatuun sekä palveluista viestimiseen. Ohjauksella voidaan sekä tunnistaa että ennaltaehkäistä opintojen edistymistä hidastavia tekijöitä. Opetuksen ja opiskelun yhdenvertaisuutta voidaan tarvittaessa tukea yksilöllisin opintojärjestelyin.

### **Opetuksen kehittämiseen, opintoneuvontaan ja -ohjaukseen liittyvät käytännöt ja työnjako:**

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

## 3 LIITTEET

### 3.1. LIITE 1: Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä säädöksiä ja linkkejä

Alla on lueteltu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä säädöksiä.

Suomen perustuslaki (731/1999<sup>5</sup>)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986<sup>6</sup>)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014<sup>7</sup>)

Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta (1347/2014<sup>8</sup>)

Työsopimuslaki (55/2001<sup>9</sup>)

Työturvallisuuslaki (738/2002<sup>10</sup>)

Valtionvarainministeriön suositus (1.1.2018<sup>11</sup>) tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa

Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (8/1976<sup>12</sup>)

Euroopan ihmisoikeussopimus (63/1999<sup>13</sup>)

Euroopan sosiaalinen peruskirja<sup>14</sup>

Euroopan Unionin rasismidirektiivi (2000/43/EY)

Euroopan Unionin työsyrijintädirektiivi (2000/78/EY)

Rikoslaki (39/1889<sup>15</sup>)

Yliopistolaki (558/2009<sup>16</sup>)

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019<sup>17</sup>)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987<sup>18</sup>)

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (759/1987<sup>19</sup>)

---

<sup>5</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

<sup>6</sup> <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

<sup>7</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

<sup>8</sup> <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141347>

<sup>9</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

<sup>10</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

<sup>11</sup> <https://vm.fi/documents/10623/1115054/22007.pdf/086a1126-12bd-4471-81f3-6c5dacbef077/22007.pdf>

<sup>12</sup> [https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1976/19760008/19760008\\_2](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1976/19760008/19760008_2)

<sup>13</sup> <https://finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063>

<sup>14</sup> [https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910044/19910044\\_2](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910044/19910044_2)

<sup>15</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

<sup>16</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>

<sup>17</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>

<sup>18</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

<sup>19</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759>

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016<sup>20</sup>)  
Laki omaishoidon tuesta (937/2005<sup>21</sup>)  
Laki arvonlisäverolain muuttamisesta (387/2021<sup>22</sup>)  
Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (912/1992<sup>23</sup>)  
Maankäyttö- ja rakennuslaki (132/1999<sup>24</sup>)  
Asetus kehitysvammaisten erityishuollosta (988/1977<sup>25</sup>)  
Perusopetuslaki (628/1998<sup>26</sup>)  
Lukiolaki (714/2018<sup>27</sup>)  
Valtioneuvoston asetus ylioppilastutkinnosta 612/2019<sup>28</sup>  
Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017<sup>29</sup>  
Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017<sup>30</sup>

---

<sup>20</sup> [https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027\\_2](https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2)

<sup>21</sup> <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050937>

<sup>22</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210387>

<sup>23</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920912>

<sup>24</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990132>

<sup>25</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770988>

<sup>26</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

<sup>27</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180714>

<sup>28</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190612>

<sup>29</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

<sup>30</sup> <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>



Alla on lueteltu eräitä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä linkkejä. Kaikkiin alta löytyviin linkkeihin on viitattu 8.11.2023.

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussivusto

<https://www oulu.fi/fi/yliopisto/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-oulu-yliopistossa>

Oulun yliopiston henkilöä ja opiskelijoita koskevat tilastotiedot (saatavissa yliopiston sisäisiltä sivuilta) <https://raportointi oulu.fi/Reports/browse/>

RESET-projektin sivusto [www.wereset.eu](http://www.wereset.eu)

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

Työ- ja elinkeinoministeriö / Yhdenvertaisuus <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

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

Tasa-arvotiedon keskus <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/>

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

EU työllisyys, sosiaaliasiat ja osallisuus <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fi>

KOTAMO: Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164426>

## 3.2 LIITE 2: Sanasto

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

*Horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio* Horisontaalinen segregaatio eli erottelu tarkoittaa sitä, että naiset työskentelevät eri toimialoilla ja eri tehtävissä kuin miehet ja vertikaalinen segregaatio sitä, että naiset ja miehet toimivat eri hierarkiatasoilla.

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

*Saavutettavuudella* tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön järjestämistä ja toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. *Saavutettavuus* voidaan jakaa muun muassa seuraaviin osa-alueisiin, jotka eivät ole yksikäsitteisiä, selvärajaisia eivätkä toisiaan pois sulkevia:

- *Fyysinen saavutettavuus* eli rakennetun ympäristön esteettömyys on ympäristön, infrastruktuurin ja laitteiden *saavutettavuutta*. Se tarkoittaa, että henkilö pääsee liikkumaan ympäristössään itsenäisesti ilman muiden apua ja voi myös käyttää laitteita itse (esimerkiksi vuoronumerolaite, hissi, laboratorilaitteet.)
- *Psyykkinen saavutettavuus* viittaa kykyihin, tietoihin ja taitoihin, joita yksilöt tarvitsevat voidakseen toimia täysipainoisesti toimintaympäristöissään.
- *Asenteellinen saavutettavuus* merkitsee erilaisuuden hyväksymistä ja tasapuolisuutta.
- *Sosiaalinen saavutettavuus* tarkoittaa eri ammatillisiin ja muilla tavoin määräytyviin ryhmiin kuuluvien henkilöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia toimia yhteisössä.
- *Viestinnän saavutettavuus* tarkoittaa tiedon tasapuolista saavutettavuutta ja inklusiota. Saavutettavassa viestinnässä otetaan huomioon ihmisten erilaisuus.

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

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

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

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

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

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

Syrjintää on myös joidenkin velvoitteiden tai rajoitusten asettaminen vain miehille tai naisille.

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

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

Lisää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä sanoja ja käsitteitä:

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

### 3.3 LIITE 3: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön historiaa Oulun yliopistossa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta priorisoi seuraavat toimenpiteet vuosille 2022–2023:

Toimenpide	Seuranta
1. Työryhmiin pyydetään ja nimetään jäseniksi, työryhmän tehtävä huomioiden, aina tasapuolisesti kummankin sukupuolen edustajia eli noudatetaan tasa-arvolain periaatetta ”vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta”. Vastaavasti nimetään työryhmiin ja vastaaviin jäseniä edustavasti ja tasapuolisesti eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmistä.	Työryhmien sukupuolijakaumasta on tehty selvitys toukokuussa 2023. Puolet 90 työryhmästä pääsi 60/40-tavoitteeseen sukupuolen jakautumisen välillä. Selvityksestä julkaistiin Patio-utinen.
2. Koulutetaan TAYV-yhdyshenkilöt tehtäviinsä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.	TAYV-yhdyshenkilöille järjestettiin koulutus toukokuussa 2023. Lisäksi yhdyshenkilöille on lähetetty infopaketti sukupuolten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vuonna 2022.
3. Edistetään ja lisätään keskustelua ja koulutusta sekä tiedottamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.	Viestintäsuunnitelma ja TAYV-esitysdiaat on laadittu marraskuussa 2022. OY on toteuttanut kolmen kerran luentosarjan TAYV-teemoista henkilöstölle yhdessä Ekvälitan kanssa vuonna 2022. UNIC Superdiversity School tapahtumia toteutettu touko- ja marraskuussa 2022. Tiedekuntavieraluja tehty lähes kaikissa tiedekunnissa vuoden 2023 aikana TAYV-teemasta. Helmikuussa 2023 järjestetty monimuotoisuus yliopistoyhteisössä - tapahtuma Linnanmaan kampuksella. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaamukahveja järjestetty toukokuussa 2023 kolme kertaa.

Toimenpide	Seuranta
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdään tunnetuksi Oulun yliopiston sisällä.	Uusien työntekijöiden pop upissa esitelty yliopiston TAYV-suunnitelmaa. Suunnitelmaa esitelty myös tutkimusneuvoston ja tutkimuksen johtoryhmän kokouksissa. TAYV-toimenpiteitä tehty tunnetuksi myös kohdan 3 tilaisuuksissa.
5. Opiskelijoiden ja työntekijöiden oikeutta ilmaista haluamansa sukupuoli tuetaan käytännössä.	Oulun yliopisto on vienyt Peppi-konsortiolle kehitysehdotuksen käyttäjänimen muuttamisesta opiskelijan tai työntekijän toiveen mukaiseksi.
6. Seurataan monipaikkatyön yleistymisestä mahdollisesti aiheutuvan kuormittavuuden jakautumista henkilöstön kesken. Työtehtävien tulee jakautua tasapuolisesti monipaikkatyöstä huolimatta (esim. tenttien valvonta, opiskelijoiden ohjaus).	Monipaikka- ja etätyö on lisännyt joustavuutta sekä työaikoihin että työn tekemiseen.
7. Miehiä kannustetaan käyttämään isyys- ja vanhempainvapaita sekä osallistumaan sairaan lapsen hoitoon.	Perhevapaaudistuksesta on lisätty tietoisuutta yliopistoyhteisössä Patio-uutisoinnilla. HR-henkilöstöä on koulutettu perhevapaaudistuksen tuomista muutoksista.
8. Uuden kielipoliittisen ohjelman toteutumisen seuranta.	Kielipolitiikan toteutumisesta on kerätty palautetta tiedekunnista sähköpostikyselyllä sekä osana TAYV-toimikunnan omaa kyselyä keväällä 2023.
9. Jatketaan koulutusta ja viestintää kiusaamisen/häirinnän nollatoleranssista ja seurataan tilastoja nimettömästä epäiltyä kiusaamista/häirintää koskevasta verkkolomakkeesta.	Kampusnäytöillä on viestitty häirinnän ja syrjinnän nollatoleranssista. Yliopisto osallistui Rasismin vastaiselle viikolle sekä Oulu Pride -tapahtumaan. TAYV-toimikunta on seurannut häirintätilastoja puolivuositain.

## 2019–2021

1.1.2019 aloittanut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta valmisti vuonna 2019 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka hyväksyttiin 20.11.2019 sekä toteutti sen ja aiemman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteuttamista ja jalkauttamista yksiköihin. Toimikunta käsitteli vuonna 2019 yliopiston vastuullisen tutkimuksen ohjelmaa, unisex-suihkuja, Internation Student Barometer -kyselyn tuloksia, vuotuista palkkakartoitusta, yliopiston ulkoisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia www-sivuja, tutkinnoista työelämään – yliopistojen kandidaalitieteen sekä maisteri- ja tohtoriuraseurantakyselyjen 2018 tulokset sekä

valmisteli johdolle lausunnon sukupuolten moninaisuudesta. Toimikunta järjesti mm. Nokian ja Oulun kaupungin tasa-arvotyöstä vastaaville tasa-arvon päivän kahvitilaisuuden 19.3.2019 sekä osallistui THL:n järjestämiin tasa-arvopäiviin Oulussa 9.-10.10.2019. Toimikunta päätti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon saajan (palkinto jaettiin hyvinvointiviikolla viikko 41). Oulun yliopisto oli mukana kansallisessa Lapsi mukaan töihin/opintoihin -päivässä 22.11.2019. Lasten on tärkeää päästä näkemään, missä heille tärkeät aikuiset tekevät työtä ja mitä työnteko on. Myös isovanhempi, kummi tai muu lapselle läheinen aikuinen voi ottaa lapsen mukaan omalle työpaikalleen. Siten myös ne lapset, joiden vanhempien työpaikoissa ei ole mahdollista vierailla, voivat päästä mukaan.

Vuonna 2020 toimikunta käsitteli mm. unisex-wc-tiloja, ulkoisia www-sivuja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, palkkakartoitusta, yhteistyötä etiikkatyöryhmän kanssa, tasa-arvopäiviä 7.-8.10.2020 Helsingissä, perheystävällisiä tekoja -haastetta, RESET-hanketta (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together), UNIC = European University of Post-Industrial Cities verkoston osallistumisvaihtoehtoja, saavutettavuuden ohjausryhmään osallistumista sekä päivitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusesitteen ja myönsi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon. Tasa-arvopäivän 19.3. tapahtuma siirrettiin koronan johdosta vuodella eteenpäin. Koronan johdosta myöskään tilojen esteettömyyskartoitusta ei ole edistetty vuonna 2020 eikä lapsi mukaan töihin -tapahtumaa järjestetty.

Toimikunta käsitteli vuonna 2021 mm kielipolitiikkaa, RESET-hanketta, EUni4All-hanketta ja vuotuista palkkakartoitusta sekä päivitti uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja myönsi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon hyvinvointiviikolla 5.10.2021. Tasa-arvopäivän 19.3. ohjelma järjestettiin etänä ja lapsi mukaan töihin -tapahtumaa ei järjestetty koronan johdosta.

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 609/1986 6a § mukainen selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta tehdään vuosittain ja sen osana laadittiin erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Miesten ja naisten väliset palkkaerot yliopistossa ovat vähäisiä ja perustuvat lähinnä eroihin tehtävien vaativuustasossa ja suoriutumisessa.

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä ehkäistä syrjintää ja puuttua epäkohtiin monikanavaista ja monisuuntaista viestintää hyödyntäen. Yhteisön jäsenten yhdenvertaisuuden sekä sukupuolten välisen tasa-arvon tulee olla keskeisenä periaatteena kaikessa yliopiston toiminnassa. Tämä tavoite ohjaa tiedekuntien ja yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Yliopiston tasa-arvotyön tavoitteena on lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistaminen. Yliopistossa tällä tarkoitetaan päätöksenteon ja toiminnan organisoimista, avoimuutta, kehittämistä ja arvioimista siten, että toimijat edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa eli niitä viedään läpäisyperiaatteella yliopiston kaikkeen toimintaan. Eräänä tärkeänä keinona erityisesti tasa-arvon valtavirtaistamiseen on päätösten ja toimintojen etukäteisarviointi niiden tuottamien sukupuolivaikutusten näkökulmasta.

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan lisäksi tiedekunnissa toimivat tiedekuntien yhteiset kolme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät 1.1.2014 lukien,

jotka huolehtivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä yksiköissä. Ryhmät ovat seuraavat:

- Kontinkankaan kampuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä (lääketieteellinen tiedekunta ja biokemian ja molekyyli-lääketieteen tiedekunta)
- Tekniikan alan ja luonnontieteellisen alan tiedekuntien yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä (tieto- ja sähkötekniikan, teknillinen, luonnontieteellinen, kaivannaisalan ja arkkitehtuurin tiedekunta).
- Humanistisen tiedekunnan, kasvatustieteiden tiedekunnan ja Oulun yliopiston kauppakorkeakoulun yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta priorisoi seuraavat toimenpiteet vuosille 2019–2021:

Toimenpide	Seuranta
1. Jatketaan koulutusta ja viestintää kiusaamisen/häirinnän nollatoleranssista ja seurataan tilastoja nimettömästä epäiltyä kiusaamista/häirintää koskevasta verkkolomakkeesta.	Henkilökuntaa, opiskelija-aktiiveja ja pienryhmäohjaajia on koulutettu kiusaamisen ja häirinnän nollatoleranssista muun muassa tasa-arvotyöryhmien, opintopsykologien ja ylioppilaskunnan työntekijöiden toimesta. Henkilökunnan intranetissä ylläpidetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussivustoa. Yliopiston ulkoisilla verkkosivuilla on tietoa nollatoleranssista. Tasa-arvoesite on uusittu 2020. Tilastoja kiusaamisesta ja häirinnästä on seurattu ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikuntaa on informoitu. Ylioppilaskunta toteutti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn opiskelijoille keväällä 2021.
2. Uuden intranetin Pation käyttöönoton yhteydessä toimikunta auttaa ja seuraa että seuraavat asiat sisällytetään englanniksi: verotus ja siihen liittyvästä paperityö, tietokonejärjestelmät, suomalainen kulttuuri, historia ja politiikka, apurahahakemukset ja rahoitusmahdollisuudet, tasa-arvoista tietoa ja koulutusta englanniksi, urasuunnittelu ja henkilöstöjärjestöt.	Intranetissä on hyvin huomioitu ja sisällytetty mainitut asiat suomeksi ja englanniksi, mutta tietoa on vaikea löytää hakutoiminnolla. Rahoitusmahdollisuuksista tiedotetaan säännöllisesti intranetissä ja sähköpostilla.
3. Valmistellaan kannanotto transsukupuolisten työntekijöiden ja opiskelijoiden tukemiseen.	Kannanotto julkaistiin intranetissä 6.8.2019.



Toimenpide	Seuranta
4. Unisex-wc -tilojen käyttöönottoa tuetaan mahdollisuuksien mukaan (yksittäiset wc:t) ja tilannetta seurataan.	Vuonna 2020 toteutettiin wc-merkintöjen uudistus siten, että Linnanmaan kampuksen kaikki 1. kerroksen pääkäytävien varrella olevat yksittäiset wc:t (36kpl) merkittiin sukupuolineutraaleiksi. Kontinkankaan kampuksella kaikki pääkäytävien varrella olevat wc-tilat ovat suurempia yleisö-wc-tiloja, joten samanlaista muutosta ei ole voitu tehdä. Unisex-wc -tiloja on lisäksi otettu ja otetaan käyttöön peruskorjausten ja remonttien yhteydessä.
5. Yliopistoyhteisöä suositellaan käyttämään niitä pronomineja transsukupuolisista opiskelijoista ja työntekijöistä, joita he toivovat.	Suositus löytyy vuonna 2020 uudistetusta tasa-arvoesitteestä ja vuoden 2019 tasa-arvosuunnitelmasta. Opiskelijat ja henkilökunta voivat halutessaan lisätä sähköpostiallekirjoitukseen tai zoom -nimeensä haluamansa englanninkielisen pronominin.
6. Oulun yliopisto jatkaa osallistumista ”Ota lapsi mukaan töihin” -tapahtumaan työyhteisön tietoisuuden kasvattamiseksi työntekijöiden perheestä ja ymmärryksen parantamiseksi perhevapaiden käytön tarpeellisuudesta.	Oulun yliopisto oli aiempien vuosien tapaan mukana kansallisessa Lapsi mukaan töihin/opintoihin -päivässä 22.11.2019. Koronapandemian johdosta vuosina 2020 ja 2021 lapsi mukaan töihin -tapahtumia ei järjestetty.
7. Palkkatasa-arvotilannetta seurataan vuosittain ja kehityskeskustelukoulutuksissa ja palkkausjärjestelmäkoulutuksessa esimiehille tulokset esitellään ja tasa-arvoisen kohtelun velvoitetta korostetaan.	Vuosittain laaditaan erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Miesten ja naisten väliset palkkaerot yliopistossa ovat vähäisiä ja perustuvat lähinnä eroihin tehtävien vaativuustasossa ja suoriutumisessa. Tasa-arvovaltuutetun vuonna 2020 tekemästä lausunnosta käy ilmi, ettei Oulun yliopiston palkkakartoitusta voida pitää vaatimusten mukaisena. Palkkakartoitus päivitettiin lausunnon mukaisesti vuodelle 2021. Palkkakartoitukset ovat nähtävillä intranetissä ja tuloksia on esitelty esihenkilöiden koulutuksissa.

Toimenpide	Seuranta
<p>8. Rekrytoinneissa otetaan käyttöön video tiedostamattomasta ennakkoasenteesta.</p>	<p>Yhdenvertaisuus ja tiedostamattomien ennakkoasenteiden huomioiminen on ollut aktiivisesti esillä koulutuksissa ja rekrytointien toteutuksessa, mutta kyseistä videota ei pääsääntöisesti ole käytetty. Ensisijaisesti sekä rekrytointisuunnittelijat että henkilöstöpäälliköt tekevät työtä käymällä aktiivista, rakentavaa vuoropuhelua valmisteluryhmien ja rekrytoivien esihenkilöiden kanssa, nostaten tietoisuutta aiheesta ja ohjaten yhdenvertaisiin toimintatapoihin. Lisäksi on sekä pilotoitu anonyymeja rekrytointeja että nostettu niistä keskustelua yliopistoyhteisössä, esimerkiksi tasa-arvopäivän ohjelmassa keväällä 2021.</p>
<p>9. Koulutuspalvelut ylläpitää englanniksi internet-sivua tai Tuudo-palvelua opiskelijoille, joka tarjoaa työtilaisuuksia ja urakuvauksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta auttaa tässä siten, että sukupuolelle epätyypilliset uravalinnat otetaan huomioon ja niitä edistetään.</p>	<p>Koulutuspalvelut hyödyntävät työtilaisuuksien mainostamiseen aarresaari.net -verkoston valo -portaalia. Portaalissa on työtilaisuuksia tarjolla sekä suomeksi, että englanniksi.</p>
<p>10. Hyvinvointiviikolla järjestetään koulutusta opiskelijoille, kuinka he voivat tukea omaa hyvinvointiaan.</p>	<p>Hyvinvointiviikolla vuonna 2019 on järjestetty koulutusta tähän liittyen, vuonna 2020 peruttu koronan takia ja vuonna 2021 on tulossa koulutusta. Myös henkilökunnalle on järjestetty tapahtumia muun muassa työterveyshuollon toimesta.</p>

Toimenpide	Seuranta
<p>11. Intersektionaalista (risteävää) sukupuolten tasa-arvoa STEM-aloilla (luonnontiede, teknologia, insinöörityö, matematiikka) käsitellään yksityiskohtaisesti puutteiden tunnistamiseksi ja niiden korjaamiseksi W-STEM-projektin toimissa (Erasmus+)</p>	<p>W-STEM-projektin tuloksia on esitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa ja ne löytyvät myös projektin www-sivuilta <a href="https://wstemproject.eu">https://wstemproject.eu</a></p> <p>Asiaa on myös käsitelty julkaisussa: Mervi Heikkinen, Leena Pääsky &amp; Sari Harmoinen   Kestävän kehityksen SAGA – sukupuoli ja muut erot korkeakoulujen STEM alojen tieteellisen tiedon tuottamisessa   Sukupuolentutkimus – Genusforskning 34(2021): 2, s. 38–43.</p>

Vuosien 1997–2018 osalta tiedot löytyvät OY:n vuoden 2019 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

### 3.4 LIITE 4: Yhteenvedo kehitystoimenpiteistä vuosille 2024–2025

#### KEHITYSTOIMENPIDE 1

*Työryhmien jäseniä nimettäessä kiinnitetään huomiota monimuotoisen edustuksen toteutumiseen.*

<b>Työkalu</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Mittari</b>	<b>Seuranta</b>
Jäseniä ehdotetaan ja valitaan tasaisesti eri sukupuolista, niin että juridisen sukupuolen mukainen jako mies- ja naisjäseniin noudattaa tasa-arvolain periaatetta ”vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta”. Vastaavasti nimetään työryhmiin ja vastaaviin jäseniä edustavasti ja kansainvälisyys sekä muu monimuotoisuus huomioiden eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmistä.	Työryhmien kokoonpanoista päättävät	Selvitys työryhmien sukupuoli-jakaumasta vuosittain.	

#### KEHITYSTOIMENPIDE 2

*Edistetään ja lisätään keskustelua ja koulutusta sekä tiedottamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.*

<b>Työkalu</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Mittari</b>	<b>Seuranta</b>
Lisätään henkilöstön perehdytykseen ja johtajakoulutukseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Laaditaan vuosittain useita uutisia ja kirjoituksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. Varmistetaan tutkimuksen sisältöjen ja opetussuunnitelman sukupuolitietoisuus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdään tunnetuksi OY:n sisällä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaamukahveja sekä tiedekunta- ja erillisyyksikkövierailuja toteutetaan yliopistotason keskustelun ja tietoisuuden lisäämiseksi.	TAYV-toimikunta ja -työryhmät, HR, RESET-projekti-ryhmä ja Talent Boost -ohjelma.	Järjestettyjen koulutusten, kirjoitusten sekä aamukahvitilaisuuksien määrä.	

### KEHITYSTOIMENPIDE 3

*Yhdenvertaisen rekrytoinnin kehittäminen ja naisten edustuksen kasvattaminen johtotehtävissä.*

<b>Työkalu</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Mittari</b>	<b>Seuranta</b>
Päivitetään Rekrytointi Oulun yliopistossa -ohje ja sisällytetään siihen aiempaa laajemmin monimuotoisen rekrytoinnin periaatteet. Tehdään ohjeistusta tunnetuksi esihenkilöiden sekä muiden rekrytoinneissa mukana olevien keskuudessa. Pilotoidaan anonyymia rekrytointia muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön tehtävissä. Seurataan tilastoja tutkimusyksiköiden johtajien sukupuolijakaumasta.	HR ja TAYV-toimikunta	Valmis päivitetty rekrytointi-ohjeistus, anonyymien rekrytointien lukumäärä.	

### KEHITYSTOIMENPIDE 4

*Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen etenkin monikielisiä käytäntöjä kehittämällä.*

<b>Työkalu</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Mittari</b>	<b>Seuranta</b>
STY edistää kielipoliittisen ohjelman jalkautumista yliopistossa ja TAYV-toimikunta seuraa sen toteutumista. Edistetään muun muassa kaksikielisten (suomi ja englanti) asiakirjapohjien laatimista ja käyttöönottoa. Tarjotaan koulutusta kielitietoisuudesta monikielisessä työpaikassa.	STY, HR, TAYV-toimikunta ja Talent Boost -ohjelma.	Toteutetut koulutukset, uudet kaksikieliset asiakirjapohjat.	

## KEHITYSTOIMENPIDE 5

*Edistetään palkkatasa-arvoa ja palkkatietämystä.*

<b>Työkalu</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Mittari</b>	<b>Seuranta</b>
Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista sekä henkilöstön tietämystä palkan määräytymisen perusteista. Työn tueksi laaditaan infolehtinen palkkausjärjestelmästä ja palkan määräytymisen periaatteista. YPJ-koulutuksia järjestetään jatkossakin syksyn arviointikierroksen yhteydessä vuosittain. Palkkatietämystä edistetään perehdytyksessä ja esihenkilöiden koulutuksessa. Päivitetään uuden työntekijän sekä Tervetuloa Oulun yliopistoon -ohjeistus palkan ja palkkausjärjestelmän osalta.	HR ja TAYV-toimikunta.	Järjestetyt koulutukset ja valmiit päivitettyt perehdytys-ohjeistukset.	

## KEHITYSTOIMENPIDE 6

*Perhemyönteisen toimintakulttuurin vahvistaminen.*

<b>Työkalu</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Mittari</b>	<b>Seuranta</b>
Tiedottaminen ja tapahtumat. Kannustetaan esihenkilöitä, vastuuopettajia ja UniOGS:ia joustavuuteen. Tietoa työn ja muun elämän yhteensovittamisesta sekä perheystävällisistä käytännöistä tuodaan intranettiin omaksi kokonaisuudekseen. Osallistutaan valtakunnallisen Lapsi mukaan töihin - tapahtuman järjestämiseen. Edistetään imetys-/hyvinvointitilojen avaamista kampuksille.	Lähiesihenkilöt, HR, STY ja Talent Boost -ohjelma.	Tilastot perhevapaiden käytöstä vuosittain henkilöstöraportista ja erillisellä kyselyllä, tehty intranetin uudistus ja järjestettyjen tapahtumien määrä.	

## KEHITYSTOIMENPIDE 7

*Rasismien tunnistamisessa ja kitkemisessä edistyminen.*

<b>Työkalu</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Mittari</b>	<b>Seuranta</b>
Viestitään, että rasismi ja muun häirintä yliopistossa on kiellettyä. Ohjeistetaan häirintää koskevasta verkkolomakkeesta ja seurataan sen käytön tilastoja. Osallistutaan rasismien vastaisen viikon ohjelman järjestämiseen maaliskuussa 2024 ja 2025.	TAYV-toimikunta, ylioppilaskunta, opinto-psykologit, esihenkilöt ja HR.	Tilastot kiusaamisesta ja häirinnästä, International Student Barometer -kyselyn tulokset.	

### **3.5 LIITE 5: Oulun yliopiston saavutettavuussuunnitelma 2023–2024**

<https://ouluyo.oncloudos.com/aski/202212101.PDF>