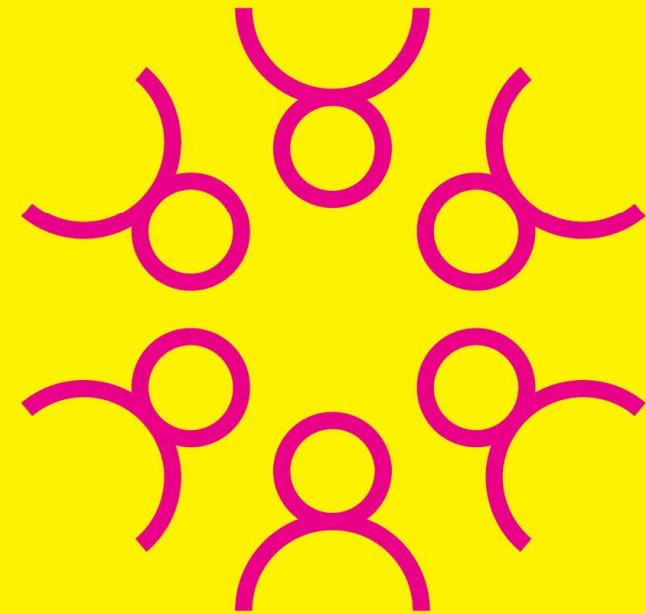


Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelma 2024–2025

- 1.** Työryhmien jäseniä nimettäessä kiinnitetään huomiota monimuotoisen edustuksen toteutumiseen.
- 2.** Edistetään ja lisätään keskustelua ja koulutusta sekä tiedottamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.
- 3.** Yhdenvertaisen rekrytoinnin kehittäminen ja naisten edustuksen kasvattaminen johtotehtävissä.
- 4.** Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen etenkin monikielisiä käytäntöjä kehittämällä.
- 5.** Edistetään palkkatasa-arvoa ja palkkatietämystä.
- 6.** Perhemyönteisen toimintakulttuurin vahvistaminen.
- 7.** Rasismin tunnistamisessa ja kitkemisessä edistyminen.

**OULUN
YLIOPISTO**



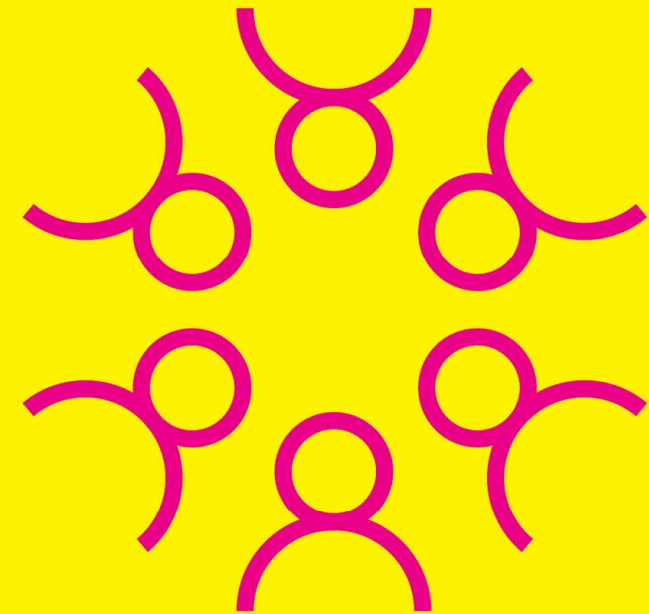
Lisätietoa:



Equality and diversity plan 2024–2025

- 1.** Diversity must be considered when members of workgroups are appointed.
- 2.** Promoting and increasing discussion, training and communication on equality and diversity.
- 3.** Developing equal recruitment and increasing the number of women in leadership positions.
- 4.** Increasing participation of international employees and students by developing multilingual practices in particular.
- 5.** Promoting equal pay and pay awareness.
- 6.** Bolstering a family-positive operating culture.
- 7.** Improving racism detection and prevention.

**UNIVERSITY
OF OULU**



More info:



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

Kehitystoimenpide 1

Työryhmien jäseniä nimettäessä kiinnitetään huomiota monimuotoisen edustuksen toteutumiseen.

Jäseniä ehdotetaan ja valitaan tasaisesti eri sukupuolista, niin että juridisen sukupuolen mukainen jako mies- ja nais- jäseniin noudattaa tasa-arvolain periaatetta ”vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta”. Vastaavasti nimitään työryhmiin ja vastaaviin jäseniä edustavasti ja kansainvälisyys sekä muu monimuotoisuus huomioiden eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmiä.

Kehitystoimenpide 2

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

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 sukupuolittaisuus. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdään tunnetuksi OY:n sisällä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaamukahveja sekä tiedekunta- ja erillisyyksikkövierailuja toteutetaan yliopistotason keskustelun ja tietoisuuden lisäämiseksi.

Kehitystoimenpide 3

Yhdenvertaisen rekrytinnin kehittäminen ja naisten edustuksen kasvattaminen johtotehtävissä.

Päivitetään Rekrytointi Oulun yliopistossa -ohje ja sisällytetään siihen aiempaa laajemmin monimuotoisen rekrytinnin periaatteet. Tehdään ohjeistusta tunnetuksi esihenkilöiden sekä muiden rekrytointeissa mukana olevien keskuudessa. Pilotoidaan anonymia rekrytointia muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön tehtävissä. Seurataan tilastoja tutkimusyksiköiden johtajien sukupuolijakaumasta.

Kehitystoimenpide 4

Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen etenkin monikielisiä käytäntöjä kehittämällä.

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.

Kehitystoimenpide 5

Edistetään palkkatasa-arvoa ja palkkatietämystä.

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 -ohjeistuksen palkan ja palkkausjärjestelmän osalta

Kehitystoimenpide 6

Perhemyönteisen toimintakulttuurin vahvistaminen.

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 kampeuksille.

Kehitystoimenpide 7

Rasismien tunnistamisessa ja kitkemisessä edistymisen.

Viestitään, että rasismi ja muun häirintä on yliopistossa kiellettyä. Ohjeistetaan häirintää koskevasta verkkolomakkeesta ja seurataan sen käytön tilastoja. Osallistutaan rasismien vastaisen viikon ohjelman järjestämiseen maaliskuussa 2024 ja 2025.

Lisätietoa:



**OULUN
YLIOPISTO**



Equality and diversity plan 2024–2025

Development action 1

Diversity must be considered when members of workgroups are appointed.

Members are proposed and selected equally from all genders so that the gender distribution according to the member's legal gender is in line with the principle laid down in the Act on Equality between Women and Men, i.e. there is at least 40 per percent of 'both genders'. Correspondingly, members are appointed to workgroups equally from different personnel and student groups with consideration to representation, internationality and diversity.

Development action 2

Promoting and increasing discussion, training and communication on equality and diversity.

Increasing equality and diversity training in executive programmes and personnel induction. Drafting several commentaries and articles from the perspective of equality and diversity annually. Ensuring the gender sensitivity of research content and the curriculum. Increasing awareness of the Equality and diversity plan within the University. Organising equality and diversity themed morning coffee events, and visits to faculties and special units to increase discussion and awareness at the university level.

Development action 3

Developing equal recruitment and increasing the number of women in leadership positions.

The Recruitment at the University of Oulu guidelines will be updated to more extensively include principles for diverse recruitment. Awareness of the guidelines among supervisors and other employees involved in recruitment will be increased. Anonymous recruitment will be piloted in the recruitment of other specialists and support personnel. Statistics on the gender distribution of research unit directors will be monitored.

Development action 4

Increasing participation of international employees and students by developing multilingual practices in particular.

The Unit for Strategy and Science Policy will promote the practical introduction of the University's language policy, and the Equality and Diversity Committee will monitor its implementation. The drafting and introduction of bilingual (Finnish and English) document templates, among others, will be advanced. Training on language awareness at a multilingual workplace will be provided.

Development action 5

Promoting equal pay and pay awareness.

Strengthening the skills of line managers in rewarding employees, and increasing the employees' awareness of how the amount of pay is determined. An information leaflet on the pay system and the bases of pay determination will be created to support this work. Training on the pay system will continue to be organised every autumn in connection with the development discussion period. Pay awareness will be increased in induction training and line manager training. The pay and pay system information in the new employee guide and the Welcome to the University of Oulu guide will be updated.

Development action 6

Bolstering a family-positive operating culture.

Communication and events. Line managers, teachers and UniOGS are encouraged to be flexible. Information on reconciling work and leisure and family-friendly practices will be added to the intranet as a dedicated section. Participating in the organisation of the national Children's Day at Work event. Advancing the creation of breastfeeding and wellness facilities on campuses.

Development action 7

Improving racism detection and prevention.

It will be communicated that racism and other forms of harassment are not allowed at the University. Raising awareness of the online form for reporting harassment, and monitoring statistics related to its use. Participating in the organisation of events held during the Week Against Racism in March 2024 and 2025.

More info:



**UNIVERSITY
OF OULU**





Kehitystoimenpide	Työkalu	Vastuutaho	Mittari
1. Työryhmien jäseniä nimettäessä kiinnitetään huomiota monimuotoisen edustuksen toteutumiseen.	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 opiskelijaryhmiä.	Työryhmien kokoonpanoista päättävät.	Selvitys työryhmien sukupuoli-jakaumasta vuosittain.
2. Edistetään ja lisätään keskustelua ja koulutusta sekä tiedottamista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.	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-projektiryhmä ja Talent Boost -ohjelma.	Järjestettyjen koulutusten, kirjoitusten sekä aamukahvitilaisuuksien määrä.
3. Yhdenvertaisen rekrytoinnin kehittäminen ja naisten edustuksen kasvattaminen johtotehtävissä.	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 asian- tuntija- ja tukihenkilöstön tehtävissä. Seurataan tilastoja tutkimusyksiköiden johtajien sukupuoli-jakaumasta.	HR ja TAYV-toimikunta	Valmis päivitetty rekrytointiohjeistus, anonyymien rekrytointien lukumäärä.
4. Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen etenkin monikielisiä käytäntöjä kehittämällä.	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.
5. Edistetään palkkatasa-arvoa ja palkkatietämystä.	Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista sekä henkilöstön tietämystä palkan määrittämisen perusteista. Työn tueksi laaditaan infolehtinen palkkausjärjestelmästä ja palkan määrittämisen 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 perehdytysohjeistukset.
6. Perhemyönteisen toimintakulttuurin vahvistaminen.	Tiedottaminen ja tapahtumat. Kannustetaan esihenkilöitä, vastuupettajia 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.
7. Rasmin tunnistamisessa ja kitkemisessä edistyminen.	Viestitään, että rasismi ja muun häirintä on yliopistossa kiellettyä. Ohjeistetaan häirintää koskeva verkkolomakkeesta ja seurataan sen käytön tilastoja. Osallistutaan rasmin vastaisen viikon ohjelman järjestämiseen maaliskuussa 2024 ja 2025.	TAYV-toimikunta, ylioppilaskunta, opintopsykologit, esihenkilöt ja HR.	Tilastot kiusaamisesta ja häirinnästä, International Student Barometer -kyselyn tulokset.

UNIVERSITY OF OULU Equality and diversity plan 2024–2025



Development action	Tool	Responsible party	Indicator
1. Diversity must be considered when members of workgroups are appointed.	Members are proposed and selected equally from all genders so that the gender distribution according to the member's legal gender is in line with the principle laid down in the Act on Equality between Women and Men, i.e. there is at least 40 per percent of 'both genders'. Correspondingly, members are appointed to workgroups equally from different personnel and student groups with consideration to representation, internationality and diversity.	Parties that decide the members of workgroups.	Annual report on the gender distribution of workgroups.
2. Promoting and increasing discussion, training and communication on equality and diversity.	Increasing equality and diversity training in executive programmes and personnel induction. Drafting several commentaries and articles from the perspective of equality and diversity annually. Ensuring the gender sensitivity of research content and the curriculum. Increasing awareness of the Equality and diversity plan within the University. Organising equality and diversity themed morning coffee events, and visits to faculties and special units to increase discussion and awareness at the university level.	The Equality and Diversity Committee and equality and diversity workgroups, HR, RESET project group and the Talent Boost programme.	Number of training events and morning coffee events organised and articles and commentaries published.
3. Developing equal recruitment and increasing the number of women in leadership positions.	The Recruitment at the University of Oulu guidelines will be updated to more extensively include principles for diverse recruitment. Awareness of the guidelines among supervisors and other employees involved in recruitment will be increased. Anonymous recruitment will be piloted in the recruitment of other specialists and support personnel. Statistics on the gender distribution of research unit directors will be monitored.	HR and the Equality and Diversity Committee	Recruitment guidelines completed and updated, number of anonymous recruitments.
4. Increasing participation of international employees and students by developing multilingual practices in particular.	The Unit for Strategy and Science Policy will promote the practical introduction of the University's language policy, and the Equality and Diversity Committee will monitor its implementation. The drafting and introduction of bilingual (Finnish and English) document templates, among others, will be advanced. Training on language awareness at a multilingual workplace will be provided.	The Unit for Strategy and Science Policy, HR, the Equality and Diversity Committee and the Talent Boost programme.	Training events organised, new bilingual document templates.
5. Promoting equal pay and pay awareness.	Strengthening the skills of line managers in rewarding employees, and increasing the employees' awareness of how the amount of pay is determined. An information leaflet on the pay system and the bases of pay determination will be created to support this work. Training on the pay system will continue to be organised every autumn in connection with the development discussion period. Pay awareness will be increased in induction training and line manager training. The pay and pay system information in the new employee guide and the Welcome to the University of Oulu guide will be updated.	HR and the Equality and Diversity Committee.	Training events organised and induction guides completed and updated.
6. Bolstering a family-positive operating culture.	Communication and events. Line managers, teachers and UniOGS are encouraged to be flexible. Information on reconciling work and leisure and family-friendly practices will be added to the 19 intranet as a dedicated section. Participating in the organisation of the national Children's Day at Work event. Advancing the creation of breastfeeding and wellness facilities on campuses.	Line managers, HR, the Unit for Strategy and Science Policy, and the Talent Boost programme.	Statistics in the personnel report and collected with a separate survey on the annual use of family leave, renewed intranet, and the number of events organised.
7. Improving racism detection and prevention.	It will be communicated that racism and other forms of harassment are not allowed at the University. Raising awareness of the online form for reporting harassment, and monitoring statistics related to its use. Participating in the organisation of events held during the Week Against Racism in March 2024 and 2025.	The Equality and Diversity Committee, the Student Union, study psychologists, line managers and HR.	Statistics on bullying and harassment, the results of the International Student Barometer.