

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029

Oulun yliopisto



OULUN YLIOPISTO

Sisällysluettelo

Esipuhe	3
Käsitteet ja lainsäädäntö	5
1. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden nykytila	6
1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024–25 kehitystoimenpiteiden arviointi	6
1.2. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden tunnusluvut	9
1.2.1. Opiskelijoiden tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja hyvinvointi	9
1.2.2. Henkilöstön tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja hyvinvointi	10
1.2.3. Digitaalinen saavutettavuus ja esteettömyys	12
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisoituminen	15
2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	15
2.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät	15
2.2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilöt	16
2.3. Digitaalisen saavutettavuuden työryhmä	16
2.4. Kielityöryhmä	17
3. Toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	19
3.1. Toimenpide 1: Tietoisuuden, keskustelun ja osaamisen vahvistaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa	19
3.2. Toimenpide 2: Osallistavan päätöksenteon edistäminen	20
3.3. Toimenpide 3: Monikielisten käytäntöjen kehittäminen	21
3.4. Toimenpide 4: Erilaisissa elämäntilanteissa tukeminen	22
3.5. Toimenpide 5: Rasismin ja muun syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen	23
3.6. Toimenpide 6: Digitaalisen saavutettavuuden edistäminen	24

Esipuhe

Oulun yliopiston monimuotoista yhteisöä yhdistää päämäärä kohti huippuosaamista tieteessä ja koulutuksessa. Tasa-arvo ja saavutettavuus ovat välttämättömiä edellytyksiä huippuosaamisen saavuttamiselle ja yhteisen menestyksemme varmistamiselle. Sitoutumisemme monimuotoisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden edistämiseen perustuu kansalliseen lainsäädäntöön – kuten tasa-arvolakiin, yhdenvertaisuuslakiin ja digipalvelulakiin – sekä kansainvälisiin velvoitteisiin, kuten YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tukeminen sisältyvät myös Oulun yliopiston strategiaan, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Lisäksi Oulun yliopisto kantaa ylpeänä kansallista vastuuta saamen kielten ja kulttuurin akateemisesta opetuksesta ja tutkimuksesta Giellagas-instituutissa. Saamelaiset ovat Euroopan unionin ainoa alkuperäiskansa, ja heidän oikeutensa Suomessa turvataan kansainvälisillä sopimuksilla ja kansallisella lainsäädännöllä.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029 kuvaa nykytilanteen, keskeiset rakenteet sekä suunnitellut toimenpiteet, joilla tavoitellaan entistä osallistavampaa, tasa-arvoisempaa ja saavutettavampaa Oulun yliopistoa. Euroopan komissio on asettanut yliopistoille erityisiä vaatimuksia sukupuolten tasa-arvosuunnitteluun, jota edellytetään Horisontti Eurooppa -rahoituksen saamiseksi. Vaatimuksiin kuuluvat sukupuolen mukaan eriteltyjen tietojen kerääminen ja seuranta, säännöllinen koulutus tasa-arvosta sekä vuosittaiset edistymisen arvioinnit. Nämä toimenpiteet, yhdessä kansallisen lainsäädännön vaatimusten kanssa, muodostavat olennaisen osan Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2026–2029. Tasa-arvolain mukaisesti suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan kahden vuoden kuluttua, jotta sen ajantasaisuus ja vaikuttavuus voidaan varmistaa.

Oulun yliopisto on sitoutunut vahvistamaan osallistavaa, tasa-arvoista ja monimuotoista akateemista yhteisöä, jossa jokainen opiskelija ja henkilöstön jäsen – taustasta, identiteetistä ja toimintakyvystä riippumatta – voi menestyä, kokea osallisuutta ja olla mukana rakentamassa tietoon nojaavaa tulevaisuutta. Kannustamme jokaista yhteisösämme osallistumaan: pysy ajan tasalla, puutu epäkohtiin ja toimi yhteistyössä, jotta tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat yliopistossamme – ja sen ulkopuolella.

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, 13. marraskuuta 2025.

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–29 on käsitelty yhteistoimintaneuvostossa 24.11.2025 ja saanut rehtorin hyväksynnän 6.12.2025.



Käsitteet ja lainsäädäntö

Digitaalinen saavutettavuus viittaa periaatteisiin ja teknisiin vaatimuksiin, jotka varmistavat, että digitaaliset palvelut – kuten verkkosivustot ja sovellukset – ovat kaikkien käytettävissä mahdollisista toimintarajoitteista riippumatta. Sen toteutusta ohjaa laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019), ja lain soveltamisalaan kuuluvat oppimisalustat, julkisesti saatavilla olevat opinnäytetyöt, suurin osa opetusmateriaaleista sekä muu digitaalinen sisältö, jota tuotetaan tai käytetään yliopistoympäristössä.

Esteettömyys tarkoittaa rakennettujen ympäristöjen suunnittelua ja mukauttamista siten, että ne ovat kaikkien ihmisten, myös vammaisten, käytettävissä ja saavutettavissa. Esimerkiksi esteettömät sisäänkäynnit, wc-tilat, opasteet ja kulkuväylät voivat mahdollistaa toimintarajoitteisten henkilöiden liikkumisen ja osallistumisen itsenäisesti. Esteettömyyden toteuttamista ohjaavat YK:n vammaisyleissopimuksen periaatteet.

Tasa-arvo korostaa jokaisen ihmisen yhtäläistä arvoa. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) pyrkii edistämään erityisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa, ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää sekä turvaamaan yhtäläiset mahdollisuudet koulutuksessa, työelämässä ja päätöksenteossa.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta esimerkiksi heidän kansallisuudestaan, sukupuolestaan, iästään, etnisyydestään, vammaisuudestaan, uskonnostaan tai kielestään. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edistää monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuuden toteutumista, ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

1. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden nykytila

1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024–25 kehitystoimenpiteiden arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2024–2025 määriteltiin seitsemän kehitystoimenpidettä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta onnistui edistämään niiden toteutumista tehokkaasti yhteistyössä muiden sidosryhmien kanssa.

Työryhmien monimuotoisuus: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta seurasi yliopiston työryhmien sukupuolijakaumaa. Vuonna 2024 sukupuolijakaumatavoite (60/40) toteutui 45 %:ssa 91 työryhmästä, ja osuus nousi hieman 47,5 %:iin 101 ryhmästä vuonna 2025. Sukupuolijakaumatavoite sisällytettiin myös yliopiston työryhmien nimitysohjeisiin. Lisäksi toimikunta julkaisi ennen yliopiston syksyn 2025 vaaleja kannanoton, jossa se rohkaisi eri taustoista tulevia yliopiston jäseniä asettumaan ehdolle.

Keskustelun, koulutuksen ja viestinnän edistäminen: Tietoisuutta ja osallistumista vahvistettiin julkaisemalla verkkokurssi *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Oulun yliopistossa* sekä kevään 2024 webinaarisarjalla monimuotoisuudesta ja inklusiivisuudesta. 1.9.2025 mennessä verkkokurssin on suorittanut 989 henkilöstön jäsentä. Yhdenvertaisuusviikko järjestettiin keväällä 2024 ja 2025, ja ohjelmaan sisältyi esimerkiksi pop-up tapahtumia, luentoja ja *Nowruz*-juhla. Vuonna 2025 yhdenvertaisuusviikon kahdelle luennolle osallistui yhteensä 90 henkilöä, ja *Nowruzia* juhli yli 300 henkilöä. Yliopisto palkkasi toukokuussa 2025 saavutettavuuskoordinaattorin kehittämään ja lisäämään tietoisuutta yksilöllisistä opintojärjestelyistä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa viestintää vahvistettiin esimerkiksi intranet-uutisilla, blogikirjoituksella *Co-creating Better Knowledge Together* sekä painetuilla materiaaleilla, kuten kahvihuoneisiin sijoitetuilla pöytäkolmioilla, jotka esittelivät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet. Lisäksi useat tiedekuntavierailut edistivät suunnitelman näkyvyyttä ja toteutusta.

Yhdenvertaisen rekrytoinnin kehittäminen ja naisten määrän lisääminen

johtotehtävissä: Vuonna 2024 hakijapalautekyselyyn lisättiin kysymys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta rekrytoinnissa. Yhdenvertaista rekrytointia tukemaan julkaistaan vuoden 2025 loppuun mennessä koulutusvideoita vastuullisesta tutkimuksen ja tutkijan arvioinnista. Koulutusvideoista yksi käsittelee tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamista. Rekrytointiohjeen päivitys on vielä kesken, mutta tietoa monimuotoisuudesta rekrytoinneissa on lisätty intranettiin. Anonyymia rekrytointia ei toistaiseksi toteuteta systemaattisesti, mutta pilotointeja on tehty. Seuraavaa anonyymien rekrytoinnin kokeilua valmistellaan vuoden 2025 aikana, ja se on määrä

toteuttaa alkuvuonna 2026. Vuonna 2023 tutkimusyksiköiden johtajista 31 % oli naisia ja 69 % miehiä (15 naista, 34 miestä). Tämä tieto esiteltiin yliopiston tutkimuksen johtoryhmälle ja käsiteltiin osana tasa-arvon edistämistarpeita.

Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden vahvistaminen monikielisillä käytännöillä: Keväällä 2024 järjestettiin koulutus kielitietoisuudesta monikielisissä työyhteisöissä, ja kaksikieliset asiakirjamallit ovat nyt käytössä. Vinkkejä inklusiiviseen kieleen ja vastuulliseen vuorovaikutukseen julkaistiin intranetissä ja Oulu.fi-sivustolla maaliskuussa 2025. Intranetiin avattiin sivu *Monikielinen yliopisto*, ja kahvihuoneisiin jaettiin keskustelukortteja rohkaisemaan suomen kielen opiskelijoita käyttämään kieltä aktiivisemmin. Kieliopintojen valikoimaa henkilöstölle ja opiskelijoille on myös laajennettu, esimerkiksi tarjoamalla *UniOulu Kickstart* -kurssi vuonna 2024.

Tasa-arvoisen palkkauksen ja palkkatietoisuuden edistäminen: Syyskuussa 2024 ja 2025 järjestettiin koulutuksia yliopiston palkkausjärjestelmästä suomeksi ja englanniksi, jotta palkkarakenteet tulisivat tutummiksi. Infolehtinen on vielä työn alla ja valmistuu myöhemmin.

Perhemyönteisen toimintakulttuurin vahvistaminen: Vuonna 2024 intranetiin lisättiin tietoa ja ohjeita työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Marraskuussa 2024 ja 2025 yliopisto järjesti *Lapset mukaan töihin* -päivän, joka keräsi molemmilla kerroilla 400–500 osallistujaa. Lisäksi Linnanmaan ja Kontinkankaan kampusten imetys- ja hyvinvointitilat kartoitettiin, ja tiedot julkaistiin intranetissä.

Rasismien tunnistamisessa ja kitkemisessä edistyminen: Antirasismia edistettiin yhdenvertaisuusviikon ohjelmassa vuosina 2024 ja 2025, muun muassa antirasismitietovisan avulla, johon osallistui 70 henkilöä. Henkilöstölle järjestettiin kohdennettu antirasismikoulutus marraskuussa 2024. Oulun yliopisto liittyi myös valtioneuvoston antirasismikampanjaan vuoden 2024 lopussa. Ohjeita rasismiin puuttumiseksi tuotiin esiin syksyllä 2024 intranetissä, Oulu.fi-sivustolla, ja kampusnäytöillä. Lisäksi syyskuussa 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilöille sekä hyvinvointilähettiläille järjestettiin koulutus rassistiseen häirintään puuttumiseksi aktiivisen sivustaseuraajan roolissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pyysi yliopistoyhteisöltä palautetta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteistä kevään 2025 vastuullisuuskyselyssä. Kyselyyn saatiin 311 vastausta, joista 90 % tuli henkilöstöltä ja 10 % opiskelijoilta. Palaute tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta oli vaihtelevaa, mikä vaikeutti selkeiden johtopäätösten tekemistä. Palautteissa toivottiin esimerkiksi kunnianhimoisempia toimia, säännöllistä raportointia edistymisestä ja vaikutuksista sekä pakollista koulutusta. Toimikunta on pyrkinyt huomioimaan näitä toiveita uusien toimenpiteiden muotoilussa sekä selkeyttämällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön raportointia tässä suunnitelmassa.



1.2. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden tunnusluvut

1.2.1. Opiskelijoiden tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja hyvinvointi

Vuonna 2024 Oulun yliopistossa oli yhteensä 15 099 opiskelijaa. Heistä 2 010 oli kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita ja 509 kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita. Juridisen sukupuolijakauman mukaan opiskelijoista 7 851 oli naisia (52 %) ja 7 242 miehiä (48 %). Sukupuolijakauma vaihteli huomattavasti aloittain: esimerkiksi kasvatustieteissä ja psykologiassa opiskelijoista 89 % oli naisia, kun taas tietotekniikassa 74 % oli miehiä. (Vipunen, PowerBI).

Vaikka juridisia sukupuolia on kaksi, yliopistoyhteisössä on henkilöitä, jotka identifioituvat osaksi laajempaa sukupuoli-identiteettien kirjoa. Opiskelijabarometrien (2019 ja 2022) mukaan 15 % Oulun yliopiston opiskelijoista määritteli kuuluvansa sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön. Tämä oli neljänneksi suurin osuus suomalaisista korkeakouluista, jotka osallistuivat barometreihin (N=34). Opiskelijabarometrit osoittivat myös, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat opiskelijat arvioivat hyvinvointinsa heikommaksi kuin muut. Näiden erojen kaventamiseksi Oulun yliopisto sitoutuu edistämään inklusiivista yliopistoympäristöä, joka lisää tietoisuutta opiskelijoiden ja henkilöstön moninaisista taustoista ja tarpeista (toimenpide 1).

Vuoden 2024 kandipalautteessa Oulun yliopiston opiskelijoiden vastausten keskiarvo väittämässä ”Voin hyvin yliopistossani” oli 4,08 ja väittämässä ”Ongelmatilanteissa olen tarvittaessa löytänyt henkilön, jolta olen voinut pyytää neuvoa” 4,15. Nämä asettuivat valtakunnallisten keskiarvojen (4,02 ja 4,06) yläpuolelle. Oulun yliopisto tarjoaa monipuolisia tukipalveluja opiskelijoiden hyvinvoinnin ja opinnoissa etenemisen tueksi, kuten opintopsykologien ohjausta, vertaisryhmiä, työpajoja, verkkokursseja, henkilöstökoulutusta ja yksilöllisiä opintojärjestelyjä. Yksilöllisiin opintojärjestelyihin oikeutettujen opiskelijoiden määrä on kasvanut merkittävästi: lukuvuonna 2017–18 yksilöllisiä opintojärjestelyjä tehtiin 61 opiskelijalle ja lukuvuonna 2024–25 puolestaan 145 opiskelijalle. Opetuksen saavutettavuus ja yksilöllinen tuki ovat keskeisessä roolissa kaikille opiskelijoille yhdenvertaisten oppimismahdollisuuksien takaamisessa. Lisätietoa opintojen tukipalveluista ja yksilöllisistä opintojärjestelyistä löytyy Oulun yliopiston verkkosivuilta osoitteessa oulu.fi.

Vuoden 2024 International Student Barometerin mukaan 94 % Oulun yliopiston kyselyyn vastanneista kansainvälisistä opiskelijoista (N=603) oli samaa mieltä väittämän kanssa: ”Yliopistossani suhtaudutaan ystävällisesti kansainvälisiin opiskelijoihin.” Tämä vastasi valtakunnallista keskiarvoa (94 %). Sen sijaan kysyttäessä vieraanvaraisuudesta ja mahdollisuudesta saada paikallisia ystäviä, kansainväliset opiskelijat antoivat kokonaisarviot 78 % ja 50 %. Nämä osallisuutta ja yhteisöön kiinnittymistä kuvaavat tunnusluvut jäivät alle valtakunnallisten keskiarvojen (82 % ja 58 %). Tulokset osoittavat, että kansainvälisten opiskelijoiden osallisuuden lisääminen ja yhteisöön kiinnittymisen vahvistaminen ovat edelleen tärkeitä painopisteitä Oulun yliopistossa (toimenpiteet 2, 3 ja 5).

Kysyttäessä syrjintäkokemuksista 82 % International Student Barometeriin vastanneista ilmoitti, ettei ollut koskaan kohdannut syrjivää käytöstä Oulun yliopistossa ”rodun” (race) tai etnisen taustan perusteella. 81 % vastaajista kertoi puolestaan, ettei ollut kohdannut kansallisuuteen liittyvää syrjintää. Nämä luvut laskivat vuoden 2023 tuloksiin verrattuna, jolloin vastaavat osuudet olivat 87 % ja 85 %. Sen sijaan 90–96 % vastaajista ei ollut kokenut syrjintää sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnollisen vakaumuksen tai psyykkisen tai fyysisen vammaisuuden perusteella. Tulokset osoittavat, että antirasistinen työ on edelleen tärkeää Oulun yliopistossa (toimenpide 5).

1.2.2. Henkilöstön tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja hyvinvointi

Elokuussa 2025 Oulun yliopistossa työskenteli yhteensä 4 165 henkilöä, mikä vastasi 3 344 henkilötyövuotta. Henkilöstöstä 28 %:lla oli muu kuin Suomen kansalaisuus. Kansainvälisen henkilöstön viisi yleisintä lähtömaata kansalaisuuden perusteella olivat Iran (157), Kiina (113), Intia (109), Pakistan (106) ja Sri Lanka (77).

Juridisen sukupuolijakauman mukaan henkilöstön kokoaikaisista työntekijöistä 1 749 oli naisia ja 1 744 miehiä. Suurin osa henkilöstöstä (65 %) työskenteli opetus- ja tutkimustehtävissä, ja loput (35 %) muissa tehtävissä. Yleisimmät nimikkeet opetus- ja tutkimushenkilöstössä olivat väitöskirjatutkija (942) ja tutkijatohtori (467). (PowerBi, Vipunen). Palkatun henkilöstön lisäksi yliopistossa toimii apurahatutkijoita, joilla on osa-aikainen työsuhte yliopistoon tai ei työsuhdetta ollenkaan. Vaikka apurahatutkijat eivät näy täysin henkilöstötilastoissa, heidän merkityksensä tutkimukselle ja akateemiselle yhteisölle on kiistaton.

Elokuussa 2025 lähes puolet väitöskirjatutkijoista ja tutkijatohtoreista olivat naisia (44 % ja 45 %). Professuuritasolla sukupuolten epätasapaino säilyi, sillä professoreista miehiä oli 67 %. Sukupuolijakauma vaihteli huomattavasti tiedekunnittain: esimerkiksi kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnassa henkilöstöstä 76 % oli naisia, kun taas tieto- ja sähkötekniikan tiedekunnassa 74 % oli miehiä. Naisten aliedustus professoritasolla alleviivaa tarvetta lisätä keskustelua, koulutusta ja viestintää sukupuolten tasa-arvosta yliopistoissa (toimenpide 1).

Vuoden 2025 hyvinvointikyselyssä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan osion vastausten keskiarvoksi muodostui 4,04. Keskiarvo nousi hieman vuoden 2023 vastaavasta, joka oli 4,01 korkeimman mahdollisen arvosanan ollessa 5. Kyselyyn vastasi yhteensä 2 601 henkilöstön jäsentä, eli vastausprosentti oli noin 67 %. Alhaisimmat keskiarvot tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevassa osiossa liittyivät fyysiseen esteettömyyteen (3,89) ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (3,90). Määräaikaisten työsuhteiden suuri määrä yliopistoissa – Oulun yliopiston henkilöstöstä 59 % oli määräaikaaisessa työsuhteessa elokuussa 2025 – hankaloittaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja esimerkiksi perhesuunnittelua. Onkin tärkeää, että yliopisto edistää mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle ja luo kulttuuria, joka on avoin ja joustava erilaisille elämäntilanteille (toimenpide 4).

Vuoden 2025 hyvinvointikyselyn kokonaisindeksi nousi 3,95:een, kun se vuonna 2023 oli 3,89. Indeksiksi lasketaan 32 kysymyksen kokonaiskeskiarvona. Naisten

kokonaisindeksi oli 3,92 ja miesten 4,04. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevissa kysymyksissä naisten antamien vastausten keskiarvo oli 3,93 ja miesten 4,21. Kun kysyttiin syrjintäkokemuksista viimeisen vuoden ajalta, 92 % miehistä ilmoitti, ettei ollut kokenut syrjintää, kun taas naisista vastaava osuus oli 86 %. Naisten heikommät hyvinvointitulokset korostavat tarvetta jatkaa sukupuolten tasa-arvon edistämistä Oulun yliopistossa (toimenpide 1).

Vuoden 2025 hyvinvointikyselyssä oli avoin kysymys: ”Millaiset konkreettiset toimenpiteet tukisivat mielestäsi parhaiten monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yliopistossa tai omassa yksikössä?” Vastauksia kertyi yhteensä 488, ja ne käsittelivät laajasti eri yhdenvertaisuuden ja osallisuuden aiheita. Usein mainittuja teemoja olivat toive lisätä suomen ja/tai englannin käyttöä viestinnässä, lisätä koulutusta ja vuoropuhelua monimuotoisuudesta ja inklusiivisuudesta sekä kehittää päätöksentekoa avoimemmaksi ja osallistavammaksi. Nämä huolenaiheet on otettu huomioon nykyisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2026–2029 toimenpiteissä 3, 1 ja 2.

Vuoden 2023 palkkakartoituksen perusteella sukupuoleen perustuvat palkkaerot ovat Oulun yliopistossa yleisesti ottaen pieniä. Keskimääräisten palkkojen tarkastelu neljällä tutkijanuravaiheella osoitti kuitenkin, että naiset ansaitsivat hieman enemmän ensimmäisellä tasolla, kun miehet puolestaan tienasivat enemmän kaikilla seuraavilla tasoilla. Näitä eroja on syytä tarkastella perusteellisemmin, ja seuraava, vuoden 2025 lopulla tehtävä palkkakartoitus sisältääkin aiheen syvempää analyysiä. Mahdolliset palkkaerot naisten ja miesten välillä osoittavat, että sukupuolten tasa-arvon seuranta ja edistäminen on edelleen ajankohtaista ja tärkeää yliopistossa (toimenpide 1).

Vuodesta 2024 lähtien yliopiston hakijapalautekyselyssä on ollut mukana kysymys siitä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koetaan rekrytoinnissa. Kysymys lisättiin kesken vuoden, ja siihen saatiin 909 vastausta. Arvosanojen keskiarvo oli 8,31 asteikolla 1–10. Varbin rekrytointitiedot koko vuodelta 2024, sisältäen sekä avoimet haut että suorarekrytoinnit, osoittivat seuraavan sukupuolijakauman: naiset jättivät 7 842 hakemusta, ja heistä valittujen määrä oli 335; miehet jättivät 9 870 hakemusta, ja heistä valittujen määrä oli 325. Tämä vastaa naisten osalta 4,3 %:n ja miesten osalta 3,3 %:n onnistumisprosenttia rekrytoinneissa. Tulokset korostavat tarvetta perusteellisempaan tarkasteluun ja tasa-arvon seurantaan yliopistossa (toimenpide 1).

Vuonna 2024 Tieteentekijöiden toteuttaman kyselytutkimuksen mukaan, 32 % väitöskirjatutkijoista tai vastikään väitelleistä on kohdannut kiusaamista tai väkivaltaa akateemisessa työympäristössä vähintään joskus. Oulun yliopiston vastaajat olivat kansallisessa kyselyssä hieman yliedustettuina suhteessa yliopiston väitöskirjatutkijoiden määrään. Tämä viittaa siihen, että tulokset voivat tarjota erityisen arvokasta tietoa Oulun yliopiston kehittämistyön tueksi. Tulokset alleviivaavat syrjinnän ehkäisyn keskeistä merkitystä ja jatkuvaa tarvetta yliopistossa (toimenpide 5).

1.2.3. Digitaalinen saavutettavuus ja esteettömyys

Digitaalinen saavutettavuus yliopistossa tarkoittaa, että kaikki digitaaliset palvelut – kuten verkkosivut, mobiilisovellukset, oppimisalustat, tiedostot, videot, podcastit, e-kirjat ja navigointityökalut – ovat saavutettavia sekä sisällön että toiminnallisuuden osalta. Palveluiden tulee olla kaikkien opiskelijoiden, henkilöstön ja vierailijoiden käytettävissä riippumatta esimerkiksi näkö- tai kuulovammasta. Tavoitteena on, että digitaalisen saavutettavuuden toteuttaminen sisällytetään osaksi kaikkea yliopiston toimintaa. Päävastuu saavutettavuuden edistämisestä on niillä yksiköillä, jotka omistavat järjestelmät ja palvelut. Jokainen on kuitenkin vastuussa tuottamansa digitaalisen sisällön, kuten opetusmateriaalien, saavutettavuudesta. Oulun yliopistossa sisällöntuottajille on tarjolla Moodle-verkkokurssi ja muita saavutettavuuskoulutuksia.

Yliopisto tarjoaa sekä omassa ylläpidossa olevia digitaalisia palveluja että sopimuskumppaneiden tuottamia palveluja. Lisäksi käytössä on yhä enemmän pilvipohjaisia alustoja, joissa yliopisto hallinnoi sisältöä. Yliopisto on aina vastuussa tarjoamiensa palvelujen saavutettavuudesta riippumatta siitä, kuka ylläpitää teknologiaa. Digipalvelulain mukaan jokaisella palvelulla on oltava saavutettavuusseloste, jossa kuvataan saavutettavuuden tila, mahdolliset sisältö- tai toiminnallisuuspuutteet sekä perustelut puutteille. Lisäksi on tarjottava kanava saavutettavuuspalautteen antamista varten. Yleisesti ottaen yliopiston digitaalisten palveluiden saavutettavuudessa on edelleen paljon kehitettävää sekä puutteiden korjaamisessa että niiden selkeässä dokumentoinnissa saavutettavuusselosteisiin. Seuraavien järjestelmien saavutettavuuden seuranta ja kehittäminen on ollut ja tulee olemaan erityinen painopiste: Peppi-opintotietojärjestelmä, Moodle-oppimisympäristö, Exam sähköinen tenttijärjestelmä, Patio-intranet, Oulu.fi-verkkosivut, JOY jatkuvan oppimisen koulutushaku, Oula-Finna painetut kokoelmat ja e-aineistot, OuluREPO avoin julkaisuarkisto sekä OuluCRIS-tutkimustietojärjestelmä.

Digitaalinen saavutettavuus huomioidaan hankintakäytännöissä uusien palvelujen ja järjestelmien osalta. Kaikissa järjestelmien hankintaan ja ylläpitoon liittyvissä kilpailutuksissa edellytetään nyt saavutettavuusvaatimusten noudattamista. Tämän varmistamiseksi saavutettavuus on arvioitava vuosittain sopimuskauden aikana, ja samalla on laadittava suunnitelma havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Hankintasopimukseen sisältyy myös sanktioita, jos saavutettavuus ei toteudu määräajassa käyttöönoton jälkeen. Järjestelmissä, jotka on hankittu ilman kilpailutusta, saavutettavuutta ei ole vielä systemaattisesti huomioitu hankintavaiheessa. Yliopistossa on selkeä tarve lisätä tietoisuutta ja koulutusta, jotta saavutettavuus toteutuisi johdonmukaisesti kaikissa järjestelmissä ja palveluissa (toimenpide 6).

Oulun yliopistossa on henkilökuntaa ja opiskelijoita kahdella kampuksella: Linnanmaalla ja Kontinkankaalla. Lisäksi yliopisto toimii harjoittelukouluissa, Sodankylän geofysiikan observatoriossa, Oulungan tutkimusasemalla, Kajaanin yliopistokeskuksessa sekä Kerttu Saalasti Instituutissa Nivalassa. Vaikka edellä mainitut tilat on pääsääntöisesti rakennettu ennen nykyaikaisia esteettömyysvelvoitteita, niitä on ajan myötä muokattu vastaamaan paremmin erilaisten käyttäjien tarpeita.

Tarve kehittää esteettömyyttä korostui vuoden 2025 henkilöstön hyvinvointikyselyssä, jossa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevän osion alin pistekeskiarvo (3,89) liittyi kysymykseen esteettömyydestä. Myös vuonna 2023 Linnanmaan ja Kontinkankaan kampuksilla toteutetuissa esteettömyyskartoituksissa tunnistettiin useita haasteita esteettömyyden toteutumisessa. Näitä ongelmia ratkaistaan parhaillaan kiireellisyysjärjestyksessä. Esteettömyyttä kehitetään yhteistyössä Suomen Yliopistokiinteistöt Oy:n kanssa, joka on Oulun yliopiston tilojen pääomistaja. Tällä hetkellä henkilöstöä, opiskelijoita ja vierailijoita tukevia rakenteita ja käytäntöjä esteettömyyden toteutumisessa ovat muun muassa esteettömät sisäänkäynnit ja wc-tilat, liikkumisesteisten pysäköintipaikat, induktiosilmukat, lainattavat kuulemisen apuvälineet, lainattava pyörätuoli sekä unisex-wc:t. Navigoinnin ja saavutettavuuden tueksi MazeMap-alusta tarjoaa yksityiskohtaiset kartat Linnanmaan ja Kontinkankaan kampuksista. Palvelu on käytettävissä mobiililaitteilla ja verkossa, ja se sisältää tietoa esimerkiksi esteettömistä sisäänkäynneistä ja wc-tiloista.

3L



2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisoituminen

2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta

Oulun yliopistossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä koordinoi rehtorin asettama tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta. Toimikunta asetetaan kolmivuotiskaudeksi kerrallaan, ja siihen kuuluvat tiedekuntien edustajat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien edustajat, opiskelijoiden ja työntekijäjärjestöjen edustajat, Giellagas-instituutin edustaja sekä muita asiantuntijoita. Toimikunnan puheenjohtajan nimeää rehtori, ja se kokoontuu noin kymmenen kertaa vuodessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävänä on:

- toimia yliopistotason yhteistyöfoorumina, joka kerää ja välittää tietoa ja asiantuntemusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä yliopistoyhteisölle yhteistyössä yliopiston sisäisten toimijoiden ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa,
- seurata tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden tilaa yliopistossa sekä tunnistaa kehittämiskohteita yhteistyön, palautteen ja tietoon perustuvan arvioinnin avulla,
- valmistella yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti ja valvoa sen toteutumista johdonmukaisesti,
- järjestää koulutuksia, viestintää ja tapahtumia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi yliopistossa,
- myöntää vuosittain Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinto sekä
- viestiä ja raportoida vuosittain toiminnastaan yliopiston johdolle.

2.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät

Oulun yliopistossa toimii neljä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmää, jotka koordinoivat ja edistävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä omissa tiedekunnissaan ja yksiköissään. Työryhmät nimetään kolmen vuoden toimikaudeksi. Kaikki tiedekunnat ja yksiköt nimeävät edustajansa omiin työryhmiinsä, ja kuten toimikunnan jäsenet, he voivat sisällyttää tasa-arvoon liittyviä toimia työtehtäviinsä ja -suunnitelmiinsa. Työryhmät kokoontuvat noin kuusi kertaa vuodessa, joista kaksi on työryhmien yhteisiä kokouksia. Yhteisiin kokoontumisiin kutsutaan koolle kaikki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmät ja niihin sisältyy myös koulutusta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien tehtävänä on:

- toimia tiedekunta- ja yksikötason yhteistyöfoorumina, joka kerää ja välittää tietoa ja asiantuntemusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä,
- tukea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tiedekunnissa ja yksiköissä sekä arvioida, seurata ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista säännöllisesti yhteistyössä tiedekuntien ja yksiköiden johdon kanssa sekä
- raportoida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle.

2.2.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilöt

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmiin nimetyt jäsenet toimivat myös omien tiedekuntiensa ja yksiköidensä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilöinä. TAYV-yhdyshenkilöt edistävät yhdenvertaisuutta ja osallisuutta toimimalla linkkinä oman tiedekuntansa tai yksikkönsä ja yliopiston laajemman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön välillä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhdyshenkilöiden tehtävänä on:

- jakaa tietoa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä käytännöistä, tapahtumista ja aloitteista tiedekunnissa ja yksiköissä,
- edistää osallisuutta varmistamalla, että tiedekunnan tai yksikön arjen toiminta heijastaa tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita,
- toimia yhteyshenkilönä henkilöstölle ja opiskelijoille haastavissa tilanteissa, kuunnella huolia ja ohjata tarvittaessa sopivien tahojen puoleen, erityisesti häirintään tai syrjintään liittyvissä tapauksissa sekä
- osallistua koulutuksiin, jotka tukevat yhdyshenkilöitä toimimaan roolissaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjinä.

2.3. Digitaalisen saavutettavuuden työryhmä

Digitaalisen saavutettavuuden työryhmä edistää digitaalisen saavutettavuuden toteutumista Oulun yliopistossa voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta nimittää digitaalisen saavutettavuuden työryhmän kolmen vuoden toimikaudeksi, ja se kokoontuu noin kuusi kertaa vuodessa. Työryhmä tukee yliopistoa tavoitteessa luoda saavutettavat digitaaliset työkalut ja palvelut kaikille henkilöstön jäsenille ja opiskelijoille.

Digitaalisen saavutettavuuden työryhmän tehtävänä on:

- seurata ja kehittää palvelukohtaisia saavutettavuusselosteita erityisesti seuraavilla keskeisillä alustoilla: Oulu.fi, Patio, Peppi, Moodle ja Exam,
- edistää saavutettavuuden sisällyttämistä hankintaprosesseihin,
- kehittää saavutettavuusselosteiden ja -palautteiden keskitettyä seurantaa sekä

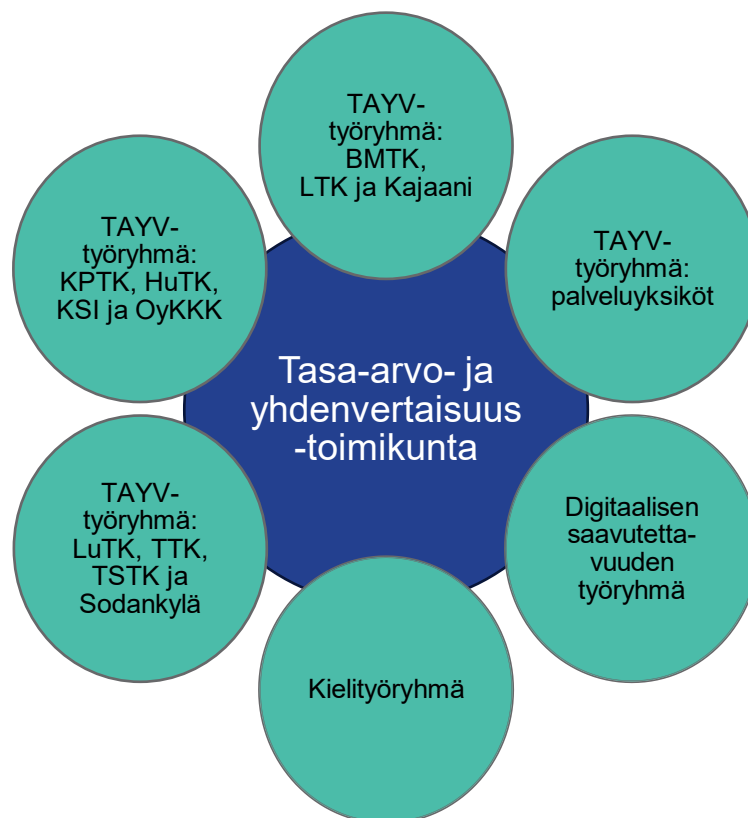
- raportoida toiminnastaan ja yliopiston digitaalisen saavutettavuuden tilasta vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle, palvelujohtajan, hallintojohtajan ja viestintäjohtajan osallistuessa kokoukseen.

2.4. Kielityöryhmä

Kielityöryhmä edistää kielitietoisuutta ja kehittää Oulun yliopiston kielipolitiikkaa opetuksessa, tutkimuksessa ja kampuselämässä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta nimittää kielityöryhmän nelivuotiskaudeksi, ja se kokoontuu noin kahdeksan kertaa vuodessa. Kielityöryhmä auttaa yliopistoa varmistamaan, että kielikäytännöt mahdollistavat merkityksellisen osallistumisen edistämällä sekä suomen että englannin käyttöä sekä luomalla monikielisen ja inklusiivisen akateemisen ympäristön.

Kielityöryhmän tehtävänä on:

- koota kielipolitiikkaan liittyviä hyvä käytänteitä, antaa suosituksia, kerätä tietoa ja viestiä,
- tukea yhteistyötä kielikysymyksiin liittyvien toimijoiden kesken yliopistolla ja ympäröivän yhteiskunnan kanssa,
- tunnistaa kielipolitiikan päivitystarpeita ja valmistella politiikan mahdollisia muutoksia TAYV-toimikunnan käsiteltäväksi,
- raportoida toiminnastaan ja kielipolitiikasta vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle, kehitysjohtajan osallistuessa kokoukseen.





3. Toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

3.1. Toimenpide 1: Tietoisuuden, keskustelun ja osaamisen vahvistaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa

Tausta: Tietoisuuden, vuoropuhelun ja koulutuksen edistäminen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta luo perustan osallistavalle yliopistokulttuurille, jossa jokainen voi kokea olevansa arvostettu. Näiden toimien avulla yksilöt saavat valmiuksia tunnistaa ja ratkaista eriarvoisuuteen liittyviä haasteita, kuten sukupuolten tasa-arvon epäkohtia, omassa työssään ja opinnoissaan. Tietoisuuden ja osaamisen lisääminen edistää oikeudenmukaisen ja yhdenvertaisen akateemisen ympäristön rakentumista.

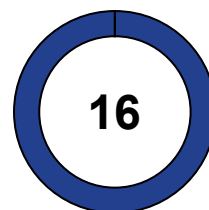
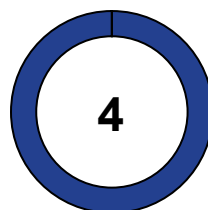
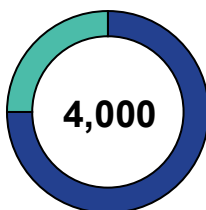
Toimet: Yliopistolaisille järjestetään avoimia koulutuksia vaihtuvista teemoista, kuten sukupuolten tasa-arvosta, antirasismista ja neuromonimuotoisuudesta. Viestitään verkossa tarjottavasta *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Oulun yliopistossa* -kurssista sekä CoARA ExPECT -videosarjasta liittyen vastuulliseen tutkijan arviointiin (sisältää videon tiedostamattomista ennakkoluuloista). Toteutetaan yhdenvertaisuusviikko keväisin ja sisällytetään ohjelmaan vaihtuvia puhujia ja tapahtumia henkilöstölle ja opiskelijoille. Tarjotaan kohdennettua koulutusta TAYV-yhdyshenkilöille. Jaetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinto vuosittain, ja julkaistaan ajankohtaisia kannanottoja (esim. intranetissä ja Oulu.fi-uutisissa). Sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoja yliopiston koulutustarjontaan esimerkiksi väitöskirjatutkijoille suunnatulla kurssilla *Responsible Researcher's Toolkit*. Järjestetään tiedekuntavierailut niin, että jokaisessa tiedekunnassa vieraillaan vähintään kahdesti nelivuotiskauden aikana.

Vastuutahot: TAYV-toimikunta ja -työryhmät, HR, Strategian ja tiedepolitiikan yksikkö

Aikataulu: 2026–29

Onnistumisen mittarit:

- a) *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Oulun yliopistossa* -verkkokurssin suoritusmäärä ylittää 4 000, nousten vuoden 2025 tasosta (989 suoritusta).
- b) Neljä myönnettyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkintoa.
- c) TAYV-toimikunta ja -työryhmät järjestävät yhteensä 16 tiedekuntavierailua, eli jokaisessa tiedekunnassa vieraillaan kahdesti.



3.2. Toimenpide 2: Osallistavan päätöksenteon edistäminen

Tausta: Monimuotoisessa yliopistoyhteisössä on tärkeää edistää osallistavaa päätöksentekoa, jotta mahdollisimman moni kokee tulevansa edustetuksi ja kuulluksi. Monimuotoinen edustus tuo päätöksentekoon laajemman näkökulmien kirjon ja myös vahvistaa yhteisön luottamusta sen lopputuloksiin.

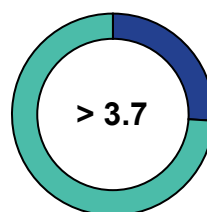
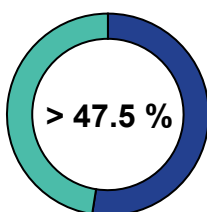
Toimet: Työryhmiä nimettäessä otetaan huomioon sukupuolten tasa-arvo ja muu monimuotoisuus. Jäseniä ehdotetaan eri sukupuolista tasapainoisesti siten, että molempien juridisten sukupuolten edustus on vähintään 40 %. Näin yliopisto edistää toiminnallaan tasa-arvolain (609/1986) toteutumista. Työryhmien nimityksissä huomioidaan myös tasapaino eri henkilöstö- ja opiskelijaryhmien välillä sekä varmistetaan kansainvälisen edustuksen toteutuminen aina kun mahdollista.

Vastuutahot: Työryhmien jäseniä nimeävät tahot

Aikataulu: 2026–29

Onnistumisen mittarit:

- a) Työryhmien osuus, jossa saavutetaan tasapainoinen sukupuolijakauma, kasvaa vuoden 2025 tasosta (47,5 %). Toteutumista seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan vuosittaisessa selvityksessä.
- b) Henkilöstön hyvinvointikyselyssä väittämän ”Voin vaikuttaa yliopistomme päätöksentekoon olemassa olevia vaikutuskanavia pitkin” vastausten keskiarvo nousee vuoden 2025 tasosta (2,75/5).
- c) Opiskelijoiden kandipalautteen väittämän ”Olen ollut tyytyväinen yliopistoni tarjoamiin vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin (esim. opetussuunnitteluun osallistuminen ja palautteen antamisen mahdollisuudet)” vastausten keskiarvo nousee vuoden 2024 tasosta (3,7/5).



3.3. Toimenpide 3: Monikielisten käytäntöjen kehittäminen

Tausta: Monikielisessä ja monikulttuurisessa yliopistossa inklusiivisten kielikäytäntöjen edistäminen on avain merkitykselliseen osallistumiseen. Suomen ja englannin kielten käyttöä tuetaan aina kun mahdollista, opetuksessa, tutkimuksessa, yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa, hallinnossa ja päätöksenteossa sekä sisäisessä viestinnässä ja palveluissa. Tämä edistää läpinäkyvyyttä, osallisuutta ja sujuvaa vuorovaikutusta yliopiston keskeisissä toiminnoissa. Myös muiden kielten käyttöä pidetään arvokkaana.

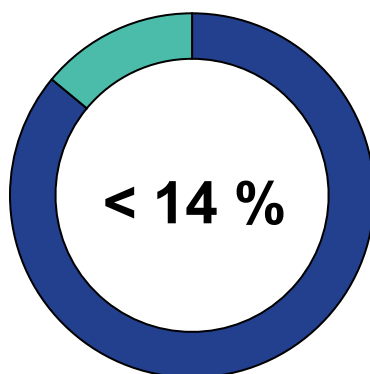
Toimet: Kielten oppimismahdollisuuksia kehitetään aktiivisesti vastaamaan henkilöstön ja opiskelijaryhmien moninaisia tarpeita. Tietoisuutta Oulun yliopiston kielipolitiikasta lisätään. Yliopistotason viestintä ja tärkeän tiedon jakaminen tapahtuvat sekä suomeksi että englanniksi. Ohjeistusta ja koulutusta tarjotaan kielitietoisuuden vahvistamiseksi sekä suomen että englannin kielten käytön tukemiseksi opetuksessa, opinnoissa ja yliopiston arjen viestinnässä.

Vastuutahot: TAYV-toimikunta, kielityöryhmä, Lingua

Aikataulu: 2026–29

Onnistumisen mittari:

Kielihaasteisiin liittyvien huomioiden osuus laskee hyvinvointikyselyn kohdassa: ”Millaiset konkreettiset toimenpiteet tukisivat mielestäsi parhaiten monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yliopistossa tai omassa yksikössä?” Vuonna 2025 kieliin liittyvät huolet mainittiin 68 vastauksessa 488:sta (14 %).



3.4. Toimenpide 4: Erilaisissa elämäntilanteissa tukeminen

Tausta: Osallisuutta ja yhdenvertaisuutta arvostavassa yliopistossa on tärkeää tunnistaa ja huomioida erilaiset elämäntilanteet, joihin liittyy esimerkiksi hoivavastuu lapsista, ikääntyneistä vanhemmista tai muista läheisistä. Tuen ja välittämisen osoittaminen vahvistaa hyvinvointia ja tyytyväisyyttä ja näin edistää myös henkilöstön ja opiskelijoiden sitoutumista ja työn/opintojen tavoitteiden saavuttamista.

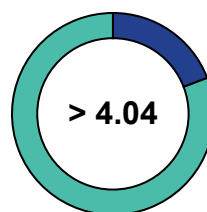
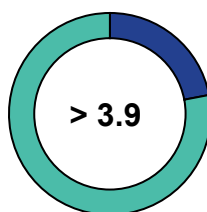
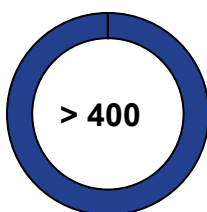
Toimet: Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan erilaisilla työelämän joustoilla, kuten liukuvalla työajalla ja osa-aikatyöllä, kun niistä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Perhevapaiden tasapuoliseen jakautumiseen vanhempien välillä kannustetaan aktiivisesti. Työn ja muun elämän yhteensovittamista edistävää toimintakulttuuria ja myönteisiä asenteita vahvistetaan viestinnän, koulutuksen ja tapahtumien avulla, kuten järjestämällä vuosittain *Lapset mukaan töihin* -päivä. Tuetaan opintojen ja hoivavastuiden yhteensovittamista myös opiskelijoiden kohdalla, ja järjestetään tapahtumasta opiskelijoiden versio: *Lapset mukaan opintoihin* -päivä.

Vastuutahot: esihenkilöt, TAYV-toimikunta, HR, Oppimisen tuen ja hyvinvoinnin keskus, OYY

Aikataulu: 2026–29

Onnistumisen mittarit:

- a) *Lapset mukaan töihin* ja *Lapset mukaan opintoihin* -tapahtumien yhteenlaskettu osallistujamäärä ylittää vuosittain 400.
- b) Henkilöstön hyvinvointikyselyssä väittämän ”Yliopistossamme otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa” vastausten keskiarvo nousee vuoden 2025 tasosta (3,9/5).
- c) Henkilöstön hyvinvointikyselyssä väittämän ”Yliopistossamme kannustetaan tasavertaisesti perhevapaiden käyttämiseen sukupuolesta riippumatta” vastausten keskiarvo nousee vuoden 2025 tasosta (4,04/5).



3.5. Toimenpide 5: Rasismin ja muun syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

Tausta: Yliopistoyhteisön sisäinen yhteistyö rakentuu vahvaksi, kun tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arvostetaan ja kun pyritään aktiivisesti tunnistamaan ja purkamaan eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita. Rasismin sekä muun syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäiseminen on ehtona turvallisen ja yhdenvertaisen ympäristön luomiseen, jossa sekä henkilöstö että opiskelijat voivat hyvin.

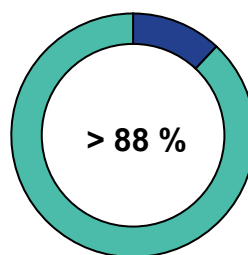
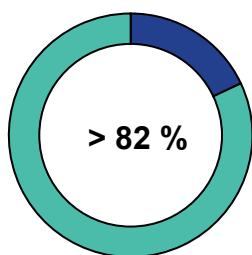
Toimet: Viestitään ja ohjeistetaan yliopistoyhteisöä siitä, miten toimia erilaisissa häirintätilanteissa. Järjestetään koulutusta häirintään puuttumiseksi aktiivisen sivustaseuraajan roolissa erityisesti yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-yhdyshenkilöille. Toteutetaan yhdenvertaisuusviikko keväisin ja sisällytetään ohjelmaan antirasismiin liittyvää sisältöä. Vahvistetaan alueellista yhteistyötä antirasististen toimien edistämiseksi Oulun alueella.

Vastuutahot: TAYV-toimikunta, TAYV-työryhmät, esihenkilöt

Aikataulu: 2026–29

Onnistumisen mittarit:

- a) Opiskelijoiden osuus, jotka eivät ole kohdanneet ”rotuun” (*race*) tai etnisyyteen perustuvaa syrjintää Oulun yliopistossa, nousee vuoden 2024 International Student Barometer -kyselyn mittaamasta tasosta (82 %).
- b) Henkilöstön osuus, jotka eivät ole kohdanneet häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana, nousee vuoden 2025 hyvinvointikyselyn mittaamasta tasosta (88 %).



3.6. Toimenpide 6: Digitaalisen saavutettavuuden edistäminen

Tausta: Digitaalisen saavutettavuuden varmistaminen tarkoittaa, että kaikki – mukaan lukien opiskelijat, henkilöstö, hakijat, kirjaston asiakkaat ja muut yliopiston digitaalisten palveluiden käyttäjät – voivat hyödyntää palveluja yhdenvertaisesti. Saavutettavuus ei ole pelkästään tekninen vaatimus digitaalisille palveluille, vaan siihen kuuluu myös sisällön saavutettavuus, mikä on olennaista inklusiivisen ja yhdenvertaisen yliopistoympäristön luomisessa. Koska digitaalinen saavutettavuus koskee laajasti eri järjestelmiä ja sisältöjä, sen onnistunut toteutus edellyttää henkilöstön ja opiskelijoiden tietoisuuden ja sitoutumisen lisäämistä.

Toimet: Oulun yliopisto tekee yhteistyötä palveluntarjoajien kanssa arvioidakseen, seuratakseen ja parantaakseen digitaalisten järjestelmiensä saavutettavuutta. Saavutettavuusselosteet pidetään ajan tasalla, palautteita kerätään ja niihin vastataan 14 päivän kuluessa. Tavoitteena on luoda keskitetty järjestelmä saavutettavuusselosteiden ja palautteiden seurantaan varten. Kaikki kilpailutetut järjestelmähankinnat ja ylläpitoon liittyvät sopimukset edellyttävät saavutettavuusvelvoitteiden noudattamista, mikä varmistetaan säännöllisillä auditoinneilla ja sopimussanktioilla, jos velvoitteita ei täytetä. Digitaalisen saavutettavuuden koulutusmahdollisuuksia kehitetään ja edistetään. Tarvittaessa edellytetään tiettyjen henkilöstöryhmien osallistuminen koulutuksiin riittävän osaamisen varmistamiseksi. Koulutustarpeista ja koulutuksen vaikuttavuudesta kerätään myös säännöllisesti palautetta jatkuvan kehittämisen tueksi.

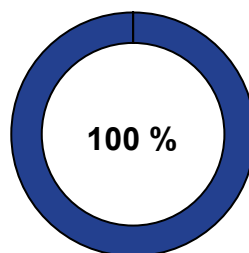
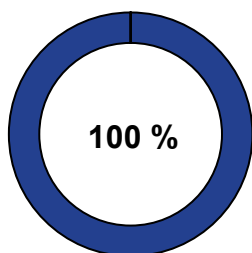
Vastuutahot: TAYV-toimikunta, digitaalisen saavutettavuuden työryhmä, digitaalisten järjestelmien omistajat ja kaikki sisällöntuottajat

Aikataulu: 2026–29

Onnistumisen mittarit:

Järjestelmä saavutettavuusselosteiden ja palautteiden seurantaan tunnistetaan ja otetaan käyttöön (kyllä/ei). Kun järjestelmä on käytössä, sitä hyödynnetään varmistamaan, että:

- a) Kaikilla Oulun yliopiston tarjoamilla digitaalisilla palveluilla on saavutettavuusselosteet.
- b) Kaikki saavutettavuuspalautteet, jotka kuuluvat Oulun yliopiston vastuulle, käsitellään 14 päivän sisällä.



Oulun yliopisto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta

oulu.fi

