

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2022

Sisältö

Esipuhe.....	1
I Tavoitteena tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yliopisto	2
II Säädöksiä ja käsitteitä	4
III Toimintakulttuuri	5
IV Johtaminen	8
V Henkilöstön rekrytointi, palkkatasa-arvo ja urakehitys.....	9
VI Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy	14
VII Koulutus ja opiskelu.....	18
VIII Tutkimus	22
IX Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden seuranta ja arviointi	23

Esipuhe

Tampereen yliopisto on sitoutunut moninaisuuden ja vastuullisuuden arvoihin. Kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus on luovuttamaton periaate, jota yliopisto kunnioittaa omassa toiminnassaan ja jota se edistää tutkimuksen ja opetuksen tehtävän kautta ympäröivässä yhteiskunnassa. Olemme määrittäneet yliopistomme olemassaolon tarkoitukseksi kestävän maailman rakentamisen yhdessä. Ilman jatkuvaa pyrkimystä kohti tasa-arvoa emme organisaatioina tai yhteiskuntina olisi osa kestävää kehitystä.

Yliopisto ei tarvitse tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vain osoittaakseen vastuullisuutensa ja eettisyytensä. Pyrkisämme kohti yhä laadukkaampaa ja vaikuttavampaa tutkimusta ja opetusta tarvitsemme yhteisömme kaikkien jäsenten työpanoksen. Yhdenvertaisilla toimintatavoilla tarjoamme kaikille täysipainoiset edellytykset osallistua yhteiseen työhön. Vain kaikkia yhtä lailla kunnioittaen yhteinen kädenjälkemme voi saavuttaa suurimman mahdollisen mittakaavansa.

Strategioita ja suunnitelmia tarvitaan, mutta teot ratkaisevat. Tätä Tampereen yliopiston Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2021-2022 on laadittu erityisesti konkreettisia toimenpiteitä ajatellen. Kussakin alaluvussa on väliotsikon ”Päämäärä” alla kuvattu pitemmän aikavälin tavoitteita, joiden suuntaan haluamme edetä kaksivuotiskauden aikana. ”Toimenpiteet ja vastuutahot” osioihin on koottu ne teot, jotka aiomme toteuttaa suunnitelman voimassaoloaikana.

Suunnitelma on kunnianhimoinen, eikä se toteudu omalla painollaan. Samalla kun suunnitelma on lupaus pyrkimyksestä yhä yhdenvertaisempaan toimintaan, se on kutsu jokaiselle yhteisömme jäsenelle osallistumaan sen toimeenpanoon. Ilman meidän kaikkien panosta suunnitelma ei toteudu kokonaisuudessaan. Käynnistämme laaditun suunnitelman toteutumisen seurannan jo syksyllä 2022. Aikaa ei ole hukattavaksi tiedekunnissa tai palveluyksiköissä. Tutustu, ota omaksesi ja osallistu!

Kiitän lämpimästi suunnitelmaa valmistellutta työryhmää¹, jossa olivat edustettuina organisaation yksiköiden lisäksi myös työntekijäjärjestöt ja opiskelijakunta TREY. Luonnosta ovat kommentoineet tiedekunnat, palveluyksiköt, yhteistoimintaneuvosto sekä lukuisat yhteisön yksittäiset jäsenet. Nyt on aika panna suunnitelma toimeen.

Tampereella 15.4.2021

Mari Walls
Rehtori

I Tavoitteena tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yliopisto

Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu muodostavat yhdessä Tampereen korkeakouluyhteisön, joka on sitoutunut edistämään toiminnassaan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja kulttuurista monimuotoisuutta.

Tämä suunnitelma on laadittu tukemaan Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamista. Suunnitelma tuo esiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön veloitteet ja se edistää yliopiston strategian mukaisia toimintamalleja yhdenvertaisuudessa ja monimuotoisuudessa. Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää henkilöstöpoliittisia ja toiminnallisia tavoitteita työpaikkana ja oppilaitoksena. Suunnitelmassa ovat mukana myös Tampereen yliopiston esteettömyys- ja saavutettavuustavoitteet.

Moninaisuus on Tampereen yliopiston hallituksen hyväksymä arvo. Se “näkyä erilaisten ihmisten, alojen ja perinteiden arvostuksena. Kannustamme yhteistyöhön sekä uusien mahdollisuuksien tunnistamiseen. Lähtökohtanamme on yhdenvertaisuus.”

Yliopistossa on oltava tasavertaiset mahdollisuudet oppia uutta, tutkia, osallistua ja vaikuttaa opiskelijana, työntekijänä tai muussa yhteisön toimijan roolissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen yliopistoyhteisön jäsenen velvollisuus.

¹ Työryhmään kuuluivat Juha Teperi (pj), Niina Puronurmi (siht), Kaija Aaltonen, Alexander Efimov, Jenna Ilomäki, Laura Kaipia, Ulla Kampman, Johanna Katajamäki, Jenni Kuuliala, Minna Leinonen, Ella Meriläinen, Ritva Nätkin, Anna Rastas, Elisa Sinikallio, Jarkko Valjakka, Taina Vimpari ja Veli-Matti Värri.

Yliopisto kehittää moninaisuuden huomioivaa työskulttuuria, työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilövalinnoissa ja henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa. Edistämistoimenpiteet ovat, olosuhteet ja käytettävissä olevat voimavarat huomioon ottaen, tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yliopiston tuottamat dokumentit ja muu materiaali ovat mahdollisimman saavutettavia. Yliopisto panostaa viestinnässään myös oikea-aikaiseen käännösten laatimiseen englanniksi.

Yliopistolla toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka vastaa suunnitelman toteutumisen seurannasta ja osaltaan yhdenvertaisuuden edistämisestä. Rehtorin kaksivuotiskausiksi asettaman työryhmän tehtävänä on muun muassa tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämistä yliopistossa. Ryhmä myös viestii yhdenvertaisuusasioista yliopistoyhteisölle. Henkilöstö ja opiskelijat voivat toimittaa työryhmälle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyviä esityksiä ja kannanottoja sähköpostitse osoitteeseen yhdenvertaisuus.tau@tuni.fi. Ryhmään voi ottaa myös yhteyttä missä tahansa tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta koskevissa asioissa. Työryhmä käy keskusteluja ja tekee yhteistyötä koko yliopistoyhteisön kanssa hyödyntäen erityisesti vähemmistöjä edustavien yliopistoyhteisön toimijoiden asiantuntemusta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä mahdollistaa osallistumisen yliopistoyhteisön jäsenille myös englanniksi. Työryhmän ehdokkaaksi voi kuka tahansa yhteisön jäsen hakeutua ilmoittautumismenettelyllä aina siinä vaiheessa, kun työryhmän uusi toimikausi alkaa. Lopullisen kokoonpanon päättää rehtori työryhmää asettaessaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ja toimenpiteiden toteutumista seurataan säännöllisesti. Yliopistossa olevaa asiantuntemusta käytetään hyväksi yliopiston tasa-arvoisuuden, yhdenvertaisuuden, esteettömyyden ja saavutettavuuden arvioinnissa.

Lainsäädännössä asetettujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvelvoitteiden yhteen kokoamisen lisäksi tämä suunnitelma määrittelee päämäärät, toimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnan eri vaiheissa ja eri tasoilla. Lisäksi suunnitelma huomioi saavutettavuuden ja fyysisen esteettömyyden edistämisen. Tiedekunnat ja muut yksiköt sisällyttävät suunnitelman täytäntöönpanoa koskevat toimenpiteet omiin henkilöstösuunnitelmiinsa. Tampereen ylioppilaskunnalla on oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista joka toinen vuosi ja raportoi yliopiston johdolle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta varmistavat osaltaan yliopiston toiminnan laatua.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut laajasti kommentoitavana yliopistoyhteisössä ja suunnitelmaluonnokseen on saatu runsaasti kommentteja. Kaikkia niistä ei ole voitu kirjata sellaisinaan suunnitelman tekstiin, mutta ne ovat arvokasta materiaalia ja evästyksiä tulevaa toimeenpanoa varten. Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä tekee jatkossa tiivistä yhteistyötä koko yliopistoyhteisön kanssa.

Tässä suunnitelmassa mainitut *päämäärät* ovat pidemmän aikavälin tavoitteita. *Toimenpiteillä* tarkoitetaan niitä toimia, joilla päämääriin pyritään jo tämän suunnitelmakauden aikana.

II Säädöksiä ja käsitteitä

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. **Rikoslain** 11 luvun 10 § kieltää asettamasta yleisön saataville tai muutoin levittämästä tai pitämästä yleisön saatavilla tietoa, mielipidettä tai muuta viestiä, jossa uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin ryhmää rodun, ihonvärin, syntyperän, kansallisen tai etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella taikka näihin rinnastettavalla muulla perusteella.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (5 ja 5a §:t), yhdenvertaisuuslaki (6 §) ja työopimuslaki edellyttävät työnantajalta ja koulutuksen järjestäjältä aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi sekä syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

Yliopistolain 41 a §:n mukaan (558/2009) opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Yliopisto voi hyväksyä järjestysäännöt tai muita määräyksiä, joilla taataan yliopistoyhteisön turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Tämä tarkoittaa myös häirinnästä ja syrjinnästä vapaata opiskelu- ja työympäristöä.

Suomi on ratifioinut **YK:n vammaisyleissopimuksen** vuonna 2016. Sopimus velvoittaa turvaamaan vammaisten henkilöiden oikeuksia kaikilla hallinnonaloilla. Sopimuksen artiklassa 24 säädetään vammaisten henkilöiden oikeudesta koulutukseen ja artiklassa 27 vammaisten henkilöiden oikeudesta työntekoon.

Syrjinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia. Kielletyt syrjintäperusteet on esitetty yllä. Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Yliopiston tavoitteena on ehkäistä myös **moniperusteista syrjintää**. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilö kohtaa syrjintää useammalla eri perusteella. Tällöin syrjinnän kielteiset vaikutukset voivat yhdistyä tavalla, joka tuottaa laadullisesti erilaista syrjintää kuin mitä kyseiset syrjintäperusteet tuottaisivat yksinään. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva **häirintä** on tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää.

Lainsäädännössä asetettujen velvoitteiden lisäksi **tavoitteena on aidosti monimuotoinen**, yhdenvertaisuuden edistämiseen sitoutuva yliopisto. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, esteettömyyttä ja saavutettavuutta uhkaavien ilmiöiden tunnistamista ja niitä edistävien toimien integroimista osaksi yliopiston jokapäiväistä toimintaa.

Yliopiston ohjeistusta ylläpidetään [intrassa](#).

III Toimintakulttuuri

Yliopistolla on syrjinnän ja häirinnän ehkäisemisen periaatteet, varhaisen reagoinnin menettelytavat ja toimintaohjeet häiriötilanteita varten. Yliopistossa noudatettavaan työsuojelun toimintaohjelmaan sisältyvät myös opiskelijoiden henkisen työsuojelun tavoitteet ja toimenpiteet.

Yliopiston velvoite edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ei rajaudu vain yliopiston sisäiseksi toiminnaksi vaan se ulottuu yliopistossa tehtävän opetuksen ja tutkimuksen myötä myös laajemmin osaksi yliopiston yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Päämäärä

Yliopistossa tunnustetaan aktiivisesti eriarvoisuutta ylläpitäviä toimintatapoja ja rakenteita. Niihin puuttumiseksi ja syrjivien ja epätasa-arvoa tuottavien käytäntöjen hävittämiseksi luodaan toimintamalleja. Eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita ja toimintamalleja tarkastellaan läpileikkaavasti kaikessa yliopiston toiminnassa, mukaan lukien päätöksenteko ja sen valmistelu sekä yliopiston käyttämät tietojärjestelmät. Yliopiston viestinnässä kiinnitetään huomiota siihen, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista viestitään niin nykytilasta kuin yliopiston tekemistä toimenpiteistä, joilla mahdollisia ongelmakohtia pyritään korjaamaan.

Osaamista ja tietoisuutta yhdenvertaisuusasioista sekä muita monimuotoisuuden huomioon ottamiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tarvittavia välineitä kehitetään myös osana yliopistossa tehtävää tutkimusta ja opetusta.

Yliopistossa käytetään sukupuolineutraalia kieltä ja pidättäytyään marginalisoituja ryhmiä, esimerkiksi rodullistettuja vähemmistöjä, eri kulttuureja edustavia tai vammaisia halventavista puhe- ja esitystavoista. Eri ilmaisujen halventavuutta arvioitaessa lähtökohtana on puhetapojen ja ilmaisujen merkitykset niille ryhmille, joihin ilmauksilla viitataan.

Yliopistossa edistetään saavutettavuutta ja esteettömyyttä opiskelijoiden ja työntekijöiden yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistamiseksi. Yliopiston kampuksille ja tiloihin pääsee esteettömästi ja yliopiston sähköiset oppimisympäristöt ovat esteettömiä.

Tampereen korkeakoulu yhteisössä lisätään yhteistyötä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Yliopiston sisällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tiivistetään siitä vastuussa olevien tahojen kesken.

Jokaisella yliopistossa on oikeus sukupuoli-identiteettinsä määrittelyyn. Etnisyyden sekä rodullistettujen identiteettien ja kategorisointien merkityksiä arvioitaessa on tärkeää pidättäytyä ennako-oletuksista. Silloin kun näillä katsotaan olevan merkitystä, niistä on pyrittävä keskustelemaan ko. vähemmistöihin tai ryhmiin asemoituvien yliopistoyhteisön jäsenten kanssa.

Yliopistossa varmistetaan, ettei säännöissä, toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toiminnan asiakirjoissa ole kirjauksia, jotka asettavat henkilöitä eriarvoiseen asemaan. Jos tällaisia kirjauksia löytyy, sääntöjä, ohjeita ja suunnitelmia muokataan. Uusien asiakirjojen valmistelussa kiinnitetään erityistä huomiota toimenpiteiden yhdenvertaisuusvaikutuksiin. Johtosääntöjen ja muiden yliopiston keskeisten säädösten osalta tehdään sukupuolivaikutusten arviointi (SUVAUS) ja muihin syrjintäperusteisiin liittyvä arviointi. Myös muita toimintaohjeita ja suunnitelmia arvioidaan, jottei niihin sisälly suoraan tai välillisesti syrjiviä käytänteitä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus läpileikkaavat yliopiston viestintää ja markkinointia. Yliopiston viestintä ja verkkopalvelut sekä yliopiston tuottamat dokumentit ja muut materiaalit ovat kaikille saavutettavia. Yliopisto panostaa oikea-aikaiseen kaksikieliseen (suomi ja englanti) viestintään.

Monimuotoisen yliopiston kieliperiaatteet kohtelevat sekä suomea että muita kieliä työskentelykielenään käyttäviä yliopistohenkilöitä yhdenvertaisesti. Tavoitteena on, että oleellinen tieto on saatavilla samanaikaisesti myös englanniksi.

Tampereen yliopistolla noudatetaan yhdessä laadittuja turvallisemman tilan periaatteita, jotta kaikille yliopistoyhteisön jäsenille varmistetaan turvalliset opiskelu-, työskentely- tutkimus- ja vapaa-ajan tilat.

Yliopiston tietotuotanto ja sopimustutkimustoiminta käsittelee tietoa sukupuolesta niin, että sitä voidaan hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa.

Valtakunnallinen raportointi ja tietojärjestelmät toimivat vielä kahden sukupuolen järjestelmässä. Yliopiston sisäisiä kyselyitä kehitetään kuitenkin niin, että sukupuoli-identiteettinsä voi ilmoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioiden muutkin kuin miehet ja naiset tai jättää niin halutessaan ilmoittamatta. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa sukupuolen ja nimen vaihtaminen yliopiston järjestelmiin onnistuu omalla ilmoituksella.

Toimenpiteet ja vastuutahot

Työhyvinvointikyselyjen, työpaikkaselvitysten ja opiskelijoille suunnattujen kyselyiden tuloksia hyödynnetään monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä. Kyselyiden ja selvitysten taustamuuttujina käytetään aina sukupuolta ja henkilöstöryhmää tai opiskeluvaihetta. Näiden lisäksi tuloksia tuotetaan myös muista tarpeellisista taustamuuttujista. Raportoinnissa huolehditaan vastaajien anonymiteetin säilymisestä hyvän tutkimusetiikan mukaisesti. Kartoitettaessa etnisyyden ja rodullisten identiteettien sekä muiden kategorisointien merkitystä varmistetaan, että tällaisten tietojen antaminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ja että tietoja käsiteltäessä noudatetaan henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä.

Selvitetään, miten kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallistumismahdollisuudet on varmistettu tiedekunnissa. Osallistamisessa hyödynnetään toimiviksi osoitettuja hyviä käytäntöjä.

Vastuu: tiedekunnat, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Selvitetään tarve yhdelle tai useammalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavalle, jonka tukena toimisi yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

Vastuu: yliopiston johto

Esteettömään liikkumiseen luodaan selkeät opasteet. Itsenäistä esteetöntä liikkumista ja opetukseen osallistumista edistetään, jotta siihen voi osallistua itsenäisesti. Henkilöstöä koulutetaan esteettömien oppimisympäristöjen tarjoamiseen. Tila- ja kiinteistöpalvelut kartoittaa vuoden 2021 aikana yliopiston käytössä olevat rakennukset huomioiden erityisesti kuulo-, näkö- ja liikuntaesteisyys. Tarvittaessa käytetään esimerkiksi Kynnys ry:n asiantuntemusta. Kartoituksen pohjalta laaditaan suunnitelma ja budjettiehdotus esteettömyyttä parantavista muutostöistä. Muutostöitä toteutetaan vuoden 2022 aikana. Tulevissa peruskorjauksissa ja uudisrakentamisessa huomioidaan esteettömyys.

Vastuu: tila- ja kiinteistöpalvelut, HR

Yliopiston tilaratkaisuissa huomioidaan käyttäjien moninaisuus. Tila- ja kiinteistöpalvelut kartoittaa vuoden 2021 aikana yliopiston yleisillä alueilla olevat saniteettitilat. Kartoituksella arvioidaan tarvittavat muutostyöt, joilla sukupuolineutraaleja saniteettitiloja saadaan jokaiseen rakennukseen. Muutostyöt toteutetaan vuonna 2022. Tulevissa peruskorjauksissa ja uudisrakentamisessa huomioidaan sukupuolineutraaliuden vaatimukset mahdollisuuksien mukaan.

Vastuu: tila- ja kiinteistöpalvelut, operatiivinen johto

Tampereen yliopisto osallistuu vuosittain Pride-tapahtumiin ja -liputuksiin.

Vastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä järjestää koulutuksia ja tilaisuuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.

Vastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Yliopiston järjestämät koulutukset ja tilaisuudet ovat esteettömiä ja saavutettavia.

Vastuu: HR, koulutusta järjestävät tahot

Yliopisto ja ylioppilaskunta viestivät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista läpileikkaavasti ja luontevasti osana omaa toimintaansa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä tukee yliopistoa ja ylioppilaskuntaa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvässä viestinnässä.

Vastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä; viestintä, ylioppilaskunta

Tampereen yliopistolle laaditaan vuoden 2021 aikana yliopistoyhteisöä osallistaen turvallisemman tilan periaatteet. Yliopisto varmistaa esimerkiksi koulutustapahtumilla, että periaatteet ovat kaikkien yliopistoyhteisön jäsenten tiedossa. Turvallisemman tilan periaatteista viestitään avoimesti ja ne ovat helposti löydettävissä yliopiston intranetistä.

Vastuu: työsuojelutoimikunta, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Niin sisäisessä kuin ulkoisessa viestinnässä yliopisto pidättäytyy syrjivistä käytännöistä ja ottaa huomioon sosiaalisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden. Edustaessaan julkisuudessa Tampereen yliopistoa yliopistoyhteisön jäsenet käyttävät sellaista puhetapaa, joka ei sisällä esimerkiksi rikoslaissa solvaaviksi määriteltyjä piirteitä.

Vastuu: yliopistoyhteisön jäsenet

Johtosääntöjen ja muiden yliopiston keskeisten säädösten osalta sukupuolivaikutusten arviointi (SUVAUS) pilotoidaan. Arviointi voidaan tehdä myös muiden syrjintäperusteiden osalta.

Vastuu: yliopiston toimivaltaiset elimet

Yliopisto määrittelee kielipolitiikkansa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi, kuinka hyvin kielipolitiikka toteutuu

Vastuu: yliopiston johto, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

IV Johtaminen

Hyvän johtamisen avulla yliopistoyhteisön jäseniä tuetaan työskentelemään tuloksellisesti strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtamisen tavoitteena on, että jokainen yliopiston henkilöstöön kuuluva kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Johtamiseen kuuluu velvoite huolehtia siitä, että kaikilla yliopistoyhteisön jäsenillä on mahdollisuus tulla kuulluiksi ja tuoda esiin yhdenvertaisuutta koskevia epäkohtia, ja että esiin tuodut epäkohdat, samoin kuin yhdenvertaisuutta edistämään tehdyt kehittämissuositukset, tulevat asianmukaisesti käsitellyiksi. Kaikilla esihenkilöillä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä keskeinen rooli.

Yhdenvertaista ja hyvää johtamista ohjaavat yliopiston johtosääntö, toimintaohjeet, suunnitelmat ja muut toimintaa ohjaavat asiakirjat, jotka varmistavat, että yliopistoyhteisön jäseniä ei aseteta eriarvoiseen asemaan kielletyillä syrjintäperusteilla. Johtosääntöä, ohjeita ja suunnitelmia laadittaessa tulee tehdä arviointi ja varmistaa, etteivät ne ole myöskään välillisesti syrjiviä.

Näiden vähimmäisvaatimusten lisäksi hyvä johtaminen luo edellytyksiä yliopistoyhteisön jäsenten osaamisperusteiselle kehitykselle ja vaikutusmahdollisuuksille.

Velvoitteita säädöksistä

Menettelyä on pidettävä tasa-arvolain 8 §:n mukaan syrjintänä, jos työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.

Yhdenvertaisuuslain 16 §:n mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Myös tasa-arvolain 8 a § kieltää vastaavanlaisen menettelyn: "Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen."

Päämäärä

Monimuotoisuuden johtamisen avulla luodaan erilaisuuden ymmärrystä, hyväksymistä ja arvostamista ottaen huomioon moninaisuuden asettamat haasteet ja sen tarjoamat mahdollisuudet.

Esihenkilöt toimivat vastuullisesti tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistumista tukevan ja innostuneen toimintakulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Johtamista ja esihenkilöiden toimintaa kehitetään ja parannetaan jatkuvasti.

Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus turvalliseen työskentelyilmapiiriin ja hyväksytyksi tulemiseen omana itsenään. Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus ja velvollisuus puuttua

epätasa-arvoiseen kohteluun ja syrjintään. Yliopisto ottaa huomioon sukupuolen moninaisuuden sekä muiden, erityisesti marginalisaatiota tuottavien sosiaalisten asemoitumisten merkitykset yhdenvertaisuudelle. Sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa vain kahteen sukupuoleen. Sukupuolen moninaisuus sisältää sekä sukupuolivähemmistöt että -enemmistöt.

Toimenpiteet ja vastuutahot

Varmistetaan esihenkilöasemassa olevien osallistuminen johtamiskoulutuksiin, joihin sisällytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat.

Vastuu: operatiivinen johto, HR

Työnantajan ja kaikkien yliopistoyhteisön jäsenten on viivytyksettä puututtava havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin ja tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta rikkoviin epäkohtiin. Varmistetaan, että jokainen yliopistoyhteisön jäsen on tietää, kuinka toimia kokiessaan tai havaitessaan syrjintää.

Vastuu: henkilöstö, opiskelijat, HR, työsuojeluorganisaatio

Monikulttuurisuusosaamista ja ikäjohtamista tuetaan ja syrjintää ehkäistään henkilöstön kehittämisellä ja henkilöstökoulutuksella. Johtajille ja esihenkilöille järjestetään erityistä moninaisuusjohtamisen koulutusta.

Vastuu: operatiivinen johto, HR

V Henkilöstön rekrytointi, palkkatasa-arvo ja urakehitys

Yliopisto työnantajana luo henkilöstölleen yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla kehittymiseen ja yhdenvertaisiin työskentelyolosuhteisiin. Yliopiston tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolesta riippumatta. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa kiinnitetään huomiota etenkin työjärjestelyihin ja toimitaan siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta.

Henkilöstön rekrytointi

Velvoitteita säädöksistä

Tasa-arvolain 6 § velvoittaa yliopistoa työnantajana toimimaan siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Lisäksi tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Tasa-arvolain 6 c § edellyttää, että yliopiston tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää.

Työnantajan menettelyä on tasa-arvolain 8.1 § 2-kohdan mukaan pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön, tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

Yhdenvertaisuuslaki nostaa tarkasteluun myös muunlaiset sosiaaliset jaot, jotka voivat tuottaa rekrytoinnin ja työuralla etenemisen esteitä. Lain 5 §:n mukaan työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita käytetään rekrytoinnissa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslain 15 § velvoittaa työnantajaa tekemään kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada koulutusta ja työtä sekä suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. YK:n vammaisyleissopimuksen artikla 27 spesifioi, että vammaisilla henkilöillä on "oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristöön, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa". Toteutettavien toimien joukossa on vammaisten henkilöiden työllistäminen niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

Tasa-arvolain 8 § kieltää työnantajaa toimimasta siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa tai päätettäessä palvelussuhteen kestosta, jatkumisesta tai palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista.

Yhdenvertaisuuslain 9 § mukaan oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Tasa-arvolain 9 §:n 4-kohdan mukaan syrjintänä ei ole pidettävä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Tällaisella ns. positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada koulutusta ja työtä ja samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Päämäärät

Palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä henkilön ikä, sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste ei ole päätöksenteon perusteena. Yliopisto edistää sukupuolen mukaisen segregaaation purkamista omissa käytännöissään. Kansainvälinen rekrytointi on osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamista.

Yliopisto edistää työurien jatkuvuutta tunnistamalla syrjityksi tuleminen riskejä määräaikaisissa työtehtävissä, uran katkospaikoissa (esim. perhevapaat) ja kiinnittää huomiota haavoittuvassa erityisasemassa oleviin.

Yliopiston rekrytointiohjeet ovat selkeät ja ne tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Rekrytoinnin kriteerit ovat läpinäkyviä.

Yliopiston johtotehtävissä pyritään tasa-arvolain mukaiseen sukupuolijakaumaan.

Yliopisto ottaa huomioon työntekijöiden iän ja elämänvaiheet kehittämistoimissaan ja toimintatavoissaan. Yliopisto ennakoii henkilöstösuunnittelussaan henkilöstön ikärakenteen:

vanhuuseläkkeelle siirtyä lähivuosina merkittävä osa henkilöstöä, erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstöä.

Toimenpiteet:

- 1) Tiedekuntien ja muiden yksiköiden, joissa sukupuolivinouma on erityisen merkittävä (naisia tai miehiä henkilöstöstä alle 30 %), dekaanit ja johtajat määrittelevät toimenpiteet, joilla vinoumaa pyritään korjaamaan ja tilannetta seurataan vuosittain.
- 2) Yliopistossa voidaan käyttää perustellusti positiivista erityiskohtelua. Selvitetään positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksia ja käytön edellytyksiä yhteistoiminnassa.
- 3) Tuotetaan tutkimukseen ja selvityksiin perustuvaa tietoa rekrytoiville tahoille rekrytointiin liittyvistä sukupuolistuneista ja sukupuolistavista käytännöistä. Tämä voidaan tehdä myös positiivisen erityiskohtelun menettelytapojen kehittämisen ohessa.
- 4) Yliopistolla kokeillaan anonyymia rekrytointia tehtävissä, joissa anonyymisuuden säilyttäminen hakuprosessin alkuvaiheessa on mahdollista.
- 5) Tehtävänäyttäjien valmisteluryhmiin ja asiantuntijatehtäviin valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti eri sukupuolia edustavia henkilöitä. Tehtävänäyttäjistä tuotetaan seurantatietoa vuosittain.
- 6) Tehtävänäyttäjissä poistetaan vammaisten henkilöiden rekrytoinnin esteitä. Esimerkiksi työympäristön esteettömyyden esilletuominen rekrytointi-ilmoituksissa kertoo työnantajan positiivisesta asenteesta yhdenvertaisuuden osalta, kun taas tämän tiedon puute korottaa työn hakemisen kynnyksiä.
- 7) Vahvistetaan esihenkilöiden ja kaikkien rekrytointeihin osallistuvien tahojen rekrytointiosaamista. Henkilöstökoulutuksesta vastaavat tahot järjestävät vuosittain esihenkilöille ja rekrytointeihin osallistuville koulutusta, johon sisältyy myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä.

Vastuu: tiedekunnat, YT-neuvosto, HR

Seuranta/ mittarit: Anonyymien rekrytoinnin kokeilusta kerätään kokemuksia sitä toteuttaneilta tahoilta.

Seurataan, onko kansainvälisissä rekrytoinneissa purettu sukupuolen mukaista segregatiota kyseisellä alalla. Tiedekunnat ja yksiköt toimittavat tiedot suunnitelluista toimenpiteistä ja niiden käytöstä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmälle.

HR-palvelut kehittävät rekrytointeihin liittyvää seurantaa yhdessä tietohallinnon kanssa, jotta seurantatiedon tuottaminen ja kerääminen ovat mahdollisimman helppoja ja tarkoituksenmukaisia.

Palkkatasa-arvo

Yliopistossa palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste ei ole päätöksenteon perusteena.

Velvoitteita säädöksistä

Tasa-arvolain 8 §:n mukaan syrjintää ovat tilanteet, joissa henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan palkkaehdoista päätettäessä tai jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että henkilö joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa/ samanarvoisessa työssä. Nämä tilanteet koskevat myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan työnantajan on tehtävä palkkakartoitukset, joiden avulla selvitetään, onko sen palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen esim. vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvittävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Työnantajan menettelyä on tasa-arvolain 8 §:n mukaan pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos se soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Päämäärä

Yliopisto edistää tasa-arvoista ja syrjimätöntä palkkausta.

Toimenpiteet

- 1) Arviointiryhmille tuotetaan tietoa arviointien sukupuolivaikutuksista tilastoja ja tutkimustietoa hyödyntäen.
- 8) Palkka- ja nimikeharmonisaation sukupuolivaikutukset arvioidaan: Mitkä ovat tehtyjen muutosten tosiasialliset vaikutukset naisten ja miesten palkkaukseen? Mitä muutoksia on tehty nais- ja miesenemmistöisten tehtäväryhmien palkkaukseen ja nimikkeisiin? Ovatko muutokset korostaneet tai vähentäneet palkkaeroja sukupuolten välillä? Miten nimikemuutokset ovat mahdollisesti vaikuttaneet naisten ja miesten hierarkiaeroihin (esim. mahdolliset muutokset päällikkö- tai johtajanimikkeissä)?
- 9) Kootaan tunnistetuista haasteista tietopaketti arviointeja prosessin eri vaiheissa tekeville.
- 10) Luodaan palkkakartoituksen standardit, joiden avulla saadaan riittävän yksityiskohtaista tietoa palkkaeroista ja turvataan riittävät resurssit palkkakartoitusten toteuttamiseen.
- 11) Tilastointia kehitetään siten, että palkkaus, rekrytoinnit ja urakehitys voidaan raportoida sukupuolen mukaan eriteltyinä.

Vastuu: HR

Seuranta: Palkkakartoitus ja tiettyjen muutoksen läpikäyneiden ryhmien palkkauksen ja nimikkeiden muutos verrattuna aikaan ennen harmonisointia. Kerätään palaute palkkauksen ja sen arvioinnin kanssa työskenteleviltä tuotetusta tiedosta. Muutokset naisten ja miesten palkkauksessa.

Urakehitys

Velvoitteita säädöksistä

Tasa-arvolain 6 § velvoittaa yliopiston edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työnantaja helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Yhdenvertaisuuslain 15 § mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi mm. toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Päämäärä

Yliopisto tukee kaikkien työntekijöiden uralla etenemistä ja kehittymistä sekä mahdollisuuksia monipuolisiin työtehtäviin lähtökohtanaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Tavoitteena on yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja/ tai kehittämiseen. Uralla etenemisen periaatteet ovat läpinäkyviä.

Yliopiston uudessa organisaatorakenteessa mahdollistetaan urakehitys asiantuntijatehtävissä myös muuten kuin esihenkilötehtävien kautta.

Perehdytysaineisto ja -käytännöt tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Toimenpiteet

- 1) Esihenkilöt tukevat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta uralla ja työssä kehittämisessä. Esihenkilöiden tiedolla ja osaamisella vaikutetaan siihen, miten mallit ja asenteet siirtyvät heiltä laajemmalle työyhteisöön.
- 2) Poikkeusolojen (koronapandemia) vaikutukset työhyvinvointiin ja työoloihin arvioidaan sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan. Näitä vaikutuksia kartoitetaan myös kehityskeskusteluissa ja palkkauksen arvioinnissa. Poikkeustilanteesta aiheutuvat vaikeudet eivät saa vaikuttaa henkilöiden uraan ja palkkaukseen.
- 3) Työhyvinvoinnin kehittämisessä otetaan huomioon vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja ikääntyvien työntekijöiden tarpeet, vahvuudet ja työkyky. Mikäli työntekijän työkyvyssä tapahtuu työuran aikana muutoksia, sovitaan joustoista ja mukautuksista. Työntekijöiden eläkkeelle jääminen ennakoidaan ajoissa siten, että erilaiset työaikajärjestelyt mahdollistavat joustavan siirtymävaiheen. Tavoitteena on osaamisen ja työtehtävien sujuva siirtyminen. Työhyvinvoinnin lisäämiseen tähtäävissä toimissa otetaan huomioon toimi- ja opetustilojen esteettömyys ja saavutettavuus.
- 4) Yliopiston henkilöstösuunnitelmissa siirretään painopistettä määräaikaisista tehtävistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

- 5) Työn ja perheen yhteensovittamista helpotetaan joustavilla työaikajärjestelyillä. Työuran jatkuvuutta perhevapaiden aikana ja niiden jälkeen tuetaan henkilöstösuunnittelun, sisäisen rekrytoinnin, kestävien työsuhteiden ja muiden välineiden avulla.
- 6) Esihenkilöitä valmennetaan erityisesti etnisiin ja muihin vähemmistöihin kuuluvien työuran tukemiseen.
- 7) Kehitetään kansainvälisen henkilöstön yliopistoyhteisöön integroitumista tukevia palveluja.
- 8) Yliopistolle luodaan uusille työntekijöille perehdytyspaketti tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Perehdytystä tarjotaan kaikille työntekijöille.

Vastuu: tiedekunnat, HR

VI Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy

Tampereen yliopisto on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen opiskelu- ja työpaikka. Häirintä, syrjintä, kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu ovat ehdottomasti kiellettyjä. Jos epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää esiintyy, on kaikilla yliopistoyhteisön jäsenillä velvollisuus puuttua siihen.

Epäasiallisesta käytöksestä tehtyihin ilmoituksiin suhtaudutaan vakavasti. Asioiden käsittelyn perustana on yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus.

Henkilöstöllä on oikeus pyytää oman asiansa käsittelyyn mukaan häirintäyhdyshenkilö, työsuojeluvaltuutettu, muu tukihenkilö tai luottamushenkilö. Myös opiskelija voi pyytää oman asiansa käsittelyyn tukihenkilön, kuten esimerkiksi ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilön.

Huomiota kiinnitetään toimenpiteisiin, joilla pyritään ehkäisemään ja poistamaan seksuaalinen häirintä ja sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä sekä häirintä, joka kytkeytyy johonkin muuhun yhdenvertaisuuslaissa määriteltyyn syrjinnän perusteeseen.

Epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan vastaista, työhön tai opiskelutilanteeseen sopimatonta ja sitä häiritsevää käytöstä.

Häirintä sisältää uhkaavan, vihamielisen, halventavan tai nöyryyttävän ilmapiirin luomisen. Häirintä on yksi syrjinnän muodoista. Häirintää on sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä, mutta häirintä voi liittyä myös muihin syrjintäperusteisiin, kuten esim. kieleen, kansalaisuuteen, uskontoon, mielipiteeseen, terveydentilaan tai vammaisuuteen.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla

tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Rasistinen häirintä on usein suoraan johonkin etniseen tai rodullistettuun vähemmistöön identifioituvaan yliopistoyhteisön jäsenen kohdistuvaa häirintää. Rasistista häirintää ovat myös jotain vähemmistöä tai marginalisoitua ryhmää koskevat halventavat puhe- tai esitystavat.

Somehäirintä on sosiaalisessa mediassa tapahtuvaa häirintää ja uhkailua. Se voi toteutua kiusaamisena, vihapuheena, ahdisteluna tai tarkoituksellisesti hämmentävänä ja provosoivana toimintana eli trollaamisena.

Häirintä voi niin ikään kohdistua vammaisuuteen tai muihin henkilön ulkoisiin tai toimintakykyyn vaikuttaviin ominaisuuksiin. Vaikeavammaisten henkilöiden kohdalla erityinen riskitekijä on riippuvuus muiden avusta, mikä voi aiheuttaa vaikeuksia kertoa kohdatusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta.

Myös moniperustainen syrjintä on myös tunnistettava häirintätapauksissa.

Kiusaaminen on henkisen väkivallan muoto, jossa kiusaaja kohdistaa toiseen henkilöön verbaalista, eleellistä, henkistä tai fyysistä aggressiota. Henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Se voi kohdistua yhteen tai useampaan henkilöön. Henkinen väkivalta tuntuu sen kohteeksi joutuneesta ahdistavalta, alistavalta, nöyryyttävältä, uhkaavalta ja järjettömältä.

Velvoitteita säädöksistä

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on käsiteltävä tasa-arvoissa tarkoitettuna syrjintänä.

Jos työssä esiintyy työnantajien kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Yliopistolain 41 a §:n mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Taatakseen turvallisen opiskeluympäristön yliopisto ennaltaehkäisee opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, häirintää, syrjintää tai kiusaamista ja tarvittaessa puuttuu siihen.

Päämäärä

Yliopisto turvaa tutkimuksen ja opetuksen vapautta ehkäisemällä tutkijoihin, opettajiin, opiskelijoihin ja muuhun henkilökuntaan kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua ja tukemalla yhteisönsä jäseniä tilanteissa, joissa tällaista kielteistä kohtelua esiintyy. Yliopisto toimii myös ulospäin ja koulutuksen antajana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta korostavana sekä epäasiallista kohtelua vastustavana toimijana.

Niin perinteisissä kuin digitaalisissakin oppimisympäristöissä, opetusmenetelmissä ja oppimateriaaleissa kiinnitetään huomiota syrjinnän ennaltaehkäisyyn.

Yliopistolla ja ylioppilaskunnalla on selkeät prosessit epäasialliseen käytökseen, kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään puuttumiseen.

Yliopisto kantaa vastuunsa sekä työntekijöiden että opiskelijoiden turvallisen ympäristön toteutumisesta lisäämällä opiskelijoiden ja henkilökunnan tietoisuutta siitä, miten yliopiston ja ylioppilaskunnan prosessit häirintä-, syrjintä- ja kiusaamistapauksissa toimivat.

Toimenpiteet ja vastuutahot

Yliopistossa on henkilöstölle päivitetty *Ristiriitatilanteiden ja epäasiallisen kohtelun käsittelyä* koskeva malli ([prosessikuvaus](#)). Malli käydään läpi yksiköiden työpaikkaselvitysten palautetilaisuuksissa. Lisäksi käydään läpi, mitä on epäasiallinen kohtelu työpaikalla, ja millainen on yliopiston varhaisen tuen malli. Palautetilaisuudet pidetään kolmen vuoden välein, ja tilaisuuksiin kutsutaan koko tiedekunnan tai palveluyksikön henkilökunta.

Vastuu: työsuojelu, HR

Yliopistolla ei ole omaa kuvausta opiskelijoiden häirintätapauksiin puuttumisesta. Tällainen kuvaus tehdään yhteistyössä ylioppilaskunnan kanssa.

Vastuu: yliopiston häirintäyhdyshenkilöt, HR, koulutus ja oppiminen, ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöt

Sekä opiskelijoille että työntekijöille on intrassa selkeät ohjeet, miten toimia kohdatessaan epäasiallista kohtelua. Eri opiskelijoiden ohjaustahot (mm. opintopsykologit, opinto-ohjaajat, opintopäälliköt) osaavat kertoa opiskelijoille näistä ohjeista. Esihenkilöt ovat perehtyneitä riitatilanteiden ja epäasiallisen kohtelun käsittelyn toimintamalliin.

Vastuu: HR, koulutus ja oppiminen

Ristiriitatilanteiden ja epäasiallisen kohtelun toimintamallia noudatetaan yliopistossa häirintää, kiusaamista ja epäasiallista kohtelua koskevissa tilanteissa. Yliopisto selkiyttää ristiriitatilanteiden ja epäasiallisen käsittelyn toimintamalliaan prosessin eri vaiheissa oleville toimijoille. Tämä tehdään vuoden 2021 alussa ja siitä viestitään yhteisölle.

Vastuu: HR, työsuojelu

Opiskelijoiden terveellisen ja turvallisen opiskeluympäristön selvitys tehdään kolmen vuoden välein ja palautetilaisuuksissa käydään läpi opiskelijoiden häirintää ja epäasiallista kohtelua koskevat ohjeet.

Vastuu: OPY-ryhmä, koulutus ja oppiminen, Työsuojelu, YTHS, Ylioppilaskunta

Henkilöstön osalta häirintäilmoitus suositellaan tekemään tähän tarkoitukseen laaditulla lomakkeella, ja lähettämään se yliopiston häirintäilmoitus -osoitteeseen. Täsmennetty ja selkeytetty käsittelyprosessi: *miten toimitaan, kun häirintäilmoitus on tehty* kuvataan Intran *Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen* -sivulla.

Vastuu: HR, työsuojelu ja ylioppilaskunta

Korkeakoulu yhteisölle laaditaan somehäirintää koskeva ohje siitä, kuinka toimia häirinnän, vihapuheen tai kohun kohteeksi jouduttaessa ja siitä, keneen voi olla yhteydessä somehäirintää koskevissa tilanteissa. Yliopistolle ja TAMKille perustetaan yhteinen somehäirintä -osoite, josta saa ohjeita ja neuvoja. Ohje julkaistaan Intrassa ja otetaan käyttöön alkuvuodesta 2021.

Vastuu: turvallisuustiimi, viestintä, HR ja ylioppilaskunta

Yliopistossa on eri sukupuolia olevia häirintäyhdyshenkilöitä, joilta saa neuvoja ja tukea sekä apua asiansa vireillelaitossa. Henkilöstö saa ohjeita ja neuvoja myös työsuojelutoimijoilta.

Vastuu: HR ja työsuojelu

Yliopistossa ei hyväksytä epäasiallista kohtelua, häirintää tai kiusaamista kenenkään yhteisön jäsenen toimesta. Tällaista kohtelua havaitessaan jokaisen on ilmoitettava asiasta edelleen vastuullisille tahoille. Yliopistolla on nimetyt yhteyshenkilöt sekä selkeät toimintaohjeet ja prosessia kuvaava malli siihen, miten tällaisissa tilanteissa tulee toimia ja miten epäasialliseen käytökseen puututaan.

Vastuu: operatiivinen johto, HR ja työsuojelu

Yliopistolla on varhaisen reagoinnin ja tuen toimintamalli. Ongelmakohtiin puututaan ennen tilanteen laajenemista. Jokainen esihenkilö tietää vastuut ja toimintatavat epäasiallisen kohtelun tapauksissa. Tämä varmistetaan riittävän esihenkilöperehdytyksen ja henkilöstökoulutuksen avulla.

Vastuu: HR

Seuranta

Epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen ja häirintätilanteet: Yliopistolla nimetyt häirintäyhdyshenkilöt puuttuvat tiedon saatuaan tilanteisiin, ja hoitavat ne yhdessä työnantajan ja/tai tarvittaessa työterveyden asiantuntijoiden kanssa. Häirintätilanteet käsitellään työnantajan edustajien ja työntekijän ja hänen niin halutessaan luottamushenkilön kesken. Prosessiin ei liity julkista tiedottamista.

Ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöt tukevat opiskelijoita häirintätapauksissa ja käsittelevät asioita luottamuksellisesti ja yhteydenottajan toiveita kunnioittaen. TREYn häirintäyhdyshenkilöt selvittävät tarvittaessa tapauksia yhteistyössä yliopiston häirintäyhdyshenkilöiden kanssa. Häirintätapauksia ei tilastoida yksityisyyden suojan vuoksi.

Häirintäilmoitukset: Kun häirintäilmoitusta koskeva asia on käsitelty prosessin mukaisesti, tehdään päätös. Jos seurannasta on sovittu, ovat häirintäyhdyshenkilöt/työsuojeluvaltuutetut myöhemmin yhteydessä asianosaisiin ja tiedustelevat tilanteen edistymisestä. Häirintäilmoituksia ei tilastoida yksityisyyden turvaamiseksi.

Työpaikkaselvitykset: Työpaikkaselvitysten palautetilaisuuksissa annetaan toimenpidesuosituksia. Työsuojelutoimijat huolehtivat, että seuranta toteutuu.

Somehäirintä: Ensimmäiset toimintaohjeet on laadittu, ja somehäirintä -osoite on olemassa yliopistolla. Yhteydenottojen määrää seurataan. Toimia kehitetään seurannalla saadun kokemuksen myötä.

VII Koulutus ja opiskelu

Tampereen yliopisto edistää koulutuksen tasa-arvoista saavutettavuutta ja varmistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esimerkiksi opiskelijavalinnoissa, opetusjärjestelyissä ja opintasuoritusten arvioinneissa. Yliopistoyhteisön tulee tunnistaa sellaiset tekijät, jotka vaikeuttavat opiskelijoiden mahdollisuuksia osallistua yliopistoyhteisön toimintaan ja puuttua niihin. Osallistumismahdollisuudet eivät voi olla riippuvaisia varallisuudesta, sosiaalista asemasta, iästä, kielestä, elämänvaiheesta, koulutustaustasta tai muusta henkilöön liittyvästä syrjivästä tekijästä.

Yliopiston on koulutuksen järjestäjänä huolehdittava siitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen, ja että opetus, tutkimus ja opiskeluaineistot tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja osaltaan myös kuvastavat sosiaalista ja kulttuurista monimuotoisuutta

Tampereen yliopistossa annettava opetus edistää sisällöltään ja menetelmiltään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Koulutuksen järjestämisen kokonaisuudessa otetaan huomioon opiskelijoiden yhdenvertainen kohtelu ja syrjintäkiellot. Kaikille opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskella ja suorittaa tutkintonsa ajallaan.

Velvoitteita säädöksistä

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajan velvollisuutena on tasa-arvolain 6 c §:n mukaan ennaltaehkäistä koulutuksen järjestäjän roolissaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun tai muihin yhdenvertaisuuslaissa mainittuihin tekijöihin perustuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuuslain 15 § velvoittaa koulutuksen järjestäjän huolehtimaan tarvittavat kohtuulliset mukautukset vammaisen henkilön osallistumisen mahdollistamiseksi. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi koulutuksen järjestäjän koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Opetushallitus toimii ohjaavana tahona koulutusten järjestäjien esteettömyys- ja saavutettavuuskäytänteissä.

Päämäärät

Opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset, esteettömät ja saavutettavat tuki- ja ohjauspalvelut yliopistossa.

Oppimateriaalit, opetusmenetelmät, opetusteknologia ja opintojen arviointimenettelyt kohtelevat kaikkia yhdenvertaisesti ja ovat kaikille saavutettavia.

Opetustilanteissa ja oppimateriaalien valinnassa huomioidaan yliopistoyhteisön sosiaalinen ja kulttuurinen moninaisuus niin, ettei marginalisoituihin ryhmiin asemoituvia altisteta häirinnälle ja syrjiville käytännöille. Opettajia suositellaan merkitemään sisältövaroituksella opetusmateriaali, joka sisältää sensitiivistä tai mahdollisesti joitain opiskelijoita järkyttävää materiaalia. Tällaisten materiaalien käyttö pitää olla opetuksen kannalta aina perusteltavissa.

Esteettömyydellä tarkoitetaan ennen kaikkea fyysistä ympäristöä, yliopiston tapauksessa rakennuksia ja ulkoalueita. Saavutettavuus taas koskee tiedon, verkkosivujen, palveluiden ja asenteiden muodostamaa aineetonta ympäristöä. Saavutettava opetus on helposti lähestyttävää ja mahdollistaa henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten sekä erilaisissa elämäntilanteissa elävien opiskelijoiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden. Saavutettavuus ja esteettömyys siis hyödyttävät kaikkia ja ovat lisäksi ratkaisevassa roolissa vammaisten opiskelijoiden mahdollisuudelle toimia yliopistoyhteisön tasavertaisina jäseninä. Saavutettava oppimisympäristö on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti esteetön, ja esteettömyys on läpileikkaavaa. Saavutettavuuden ja esteettömyyden edistäminen tukee opiskelijoiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista. Opintojen saavutettavuuden tuesta (mukaan lukien erityisjärjestelyehdotus) on olemassa selkeä ohjeistus, ja sekä opiskelijat että opettajat ovat tietoisia käytännöistä. Lisäksi pyritään siihen, että myös yliopiston piirissä tapahtuva vapaa-ajantoiminta on esteetöntä ja saavutettavaa.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua tukeva suunnittelu on osa opetussuunnitelmatyötä ja ohjauksen kehittämistä. Yliopiston ohjauslinjauksen mukaisesti yliopisto koulutuksen ja ohjauksen tarjoajana varmistaa, että kaikki opiskelijat voivat suorittaa opintonsa yhdenvertaisesti.

Opiskelijoilla on kansalaisuudestaan, sosiaalisesta taustastaan ja varallisuudestaan riippumatta mahdollisuus opiskella ja hakeutua opiskelemaan. Opiskelijavalintoja kehitettäessä kiinnitetään huomiota myös valintojen mahdollisten syrjivien rakenteiden purkamiseen.

Yliopisto varmistaa, että todistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjä voi muuttaa jälkikäteen.

Toimenpiteet ja vastuutahot

Varmistetaan, että opiskelijavalintaprosessi kohtelee hakijoita oikeudenmukaisesti. Valintakriteerit perus- ja jatko-opintoihin ovat julkisia ja perusteltuja. Opiskelijavalintaprosessia kehitetään saavutettavuuden ja esteettömyyden näkökulmasta. Erityisjärjestelyjen hakemista koskevaa ohjeistusta tarkastellaan ja arvioidaan säännöllisesti. Tieto opintojen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta on helposti saatavilla ja kaikkien nähtävillä.

Vastuu: koulutus ja oppiminen

Opiskelijavalintaprosessin toteutumista seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Seurannan pohjalta ryhdytään tarvittaessa kehitteviin toimenpiteisiin, joilla ehkäistään esimerkiksi rakenteellista rasismia ja tieteenalojen eriytymistä sukupuolen perusteella. Opiskelijavalintojen kehittämisessä huomioidaan opiskelijoiden erilaiset taustat. Tiedekuntien työskentelyä opiskelijavalintojen suhteen tuetaan.

Vastuu: koulutus ja oppiminen, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät

Yliopisto ja ylioppilaskunta seuraavat säännöllisesti opiskelijakyselyillä ja -palautteilla opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutumisesta. Toimintaa kehitetään yhdessä kyselyiden tulosten ja palautteen pohjalta

Vastuu: *koulutus- ja oppiminen, talous ja tietohallinto, ylioppilaskunta*

Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät syrjivät syyt eivät vaikuta opintasuoritusten arviointiin eivätkä opintojen ohjaukseen.

Vastuu: *opetushenkilöstö, kaikki opintojen ohjausta tarjoavat tahot*

Yksityiselämän, perheen, työssäkäynnin ja opiskelun yhteensovittamiseksi sekä yhdenvertaisten opinnoissa etenemisen mahdollistamiseksi kehitetään joustavia opiskelumahdollisuuksia mm. vaihtoehtoisia opintojen suoritustapoja.

Vastuu: *koulutus ja oppiminen, opetussuunnitelmatyöryhmät*

Tampereen yliopisto edistää kansallisen opiskelijavalintayhteistyön tasa-arvoisuutta ja saavutettavuutta.

Vastuu: *koulutus ja oppiminen ja muut opiskelijavalinnasta vastaavat tahot*

Osaamisperusteisessa opetussuunnitelmatyössä kuvataan osaaminen eri arvioinnin tasoille. Näin voidaan edesauttaa sitä, ettei arviointi perustu opiskelijan henkilöön liittyviin syihin.

Vastuu: *opetushenkilöstö, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät ja tiedekunnat/yksiköt*

Kehitetään opetus- ja ohjaustyötä tekevän henkilöstön osaamista saavutettavuuden eri teemoissa ja niiden huomioimisessa omassa työssä. Tarjotaan koulutuksia ja lisätään tietoisuutta olemassa olevista tietopaketeista/saatavilla olevasta tuesta.

Vastuu: *koulutus ja oppiminen, HR*

Ohjataan opettajia käyttämään sellaisia saavutettavia oppimateriaaleja, opetusteknologiaa ja opetus- ja arviointimenetelmiä, jotka kohtelevat kaikkia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti ja ohjaavat myös opiskelijoita toimimaan tasapuolisesti. Varmistetaan, että opettajilla on riittävä osaaminen saavutettavien oppimateriaalien, opetusteknologian ja opetus- ja arviointimenetelmien käyttöön.

Vastuu: *tiedekunnat/yksiköt, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät, oppimisympäristöjen kehittämisen tuki*

Lisätään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista yliopistossa vähentämällä mm. mahdollisia fyysisiä, kulttuurisia, sosiaalisia ja digitaalisia esteitä. Tämä edellyttää monimuotoisuuskoulutusta ja esteettömyystyötä tukevia yliopistotason ohjeistuksia.

Vastuu: *HR, koulutus ja oppiminen, tila- ja kiinteistöpalvelut*

Opiskelijahaun ja -valintojen sekä opintopolkujen toteutumista seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta. Seurannan pohjalta ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

Vastuu: *koulutus ja oppiminen, koulutusneuvosto*

Opetusta ja sen tukipalveluja kehitettäessä lisätään opettajien ja opiskelijoiden tietoisuutta siitä, että opiskelijoilla on mahdollisuus hakea erityisjärjestelyjä. Erityisjärjestelyihin voivat oikeuttaa oppimisvaikeus, sairaus tai vamma, jonka perusteella hän on erityisjärjestelyihin oikeutettu. Lisätään tietoisuutta yliopiston erityisjärjestelyehdotuskäytännöstä.

Vastuu: *koulutuksen vararehtori, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät, opetushenkilöstö, koulutus ja oppiminen*

Yliopistossa ehkäistään ja puututaan aatteellisiin ja vakaumuksellisiin perustein tapahtuvaan syrjintään.

Vastuu: *tiedekuntien/yksiköiden opetussuunnitelma-työryhmät, opetushenkilöstöt, koulutus ja oppiminen*

Yliopistoyhteisön ja korkeakouluhakijoiden monimuotoisuus tuodaan esille markkinoinnissa ja viestinnässä.

Vastuu: *viestintä, koulutus ja oppiminen*

Kampusten, kiinteistöjen, tilojen ja oppimisympäristöjen esteettömyyttä parannetaan peruskorjausten ja tilamuutosten yhteydessä sekä uusia tiloja rakennettaessa. Suunnittelussa ja muutoksissa otetaan huomioon sukupuolten moninaisuus. Esteettömyys otetaan huomioon myös kiinteistöjen ylläpidossa.

Vastuu: *tila- ja kiinteistöpalvelut*

Lukukausimaksut asettavat EU/ETA-maiden ulkopuoliset opiskelijat eriarvoiseen asemaan. Yliopisto edistää lukukausimaksuvelvollisten opiskelijoiden yhdenvertaista asemaa yhteisössä panostamalla rahallisesti apurahajärjestelmään. Apurahajärjestelmässä huomioidaan akateemisten ansioiden lisäksi opiskelijoiden taloudellisen tuen tarve. Yliopisto selvittää mahdollisesti kansallisessa yhteistyössä, mitä vaikutuksia lukukausimaksujen käyttöönotolla on kansainvälisten opiskelijoiden opiskelumahdollisuuksiin, hyvinvointiin ja integroitumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Yliopisto kerää ajantasaista tietoa mm. lukukausimaksujen, apurahajärjestelmään liittyvän työpanoksen henkilöstökulujen ja opiskelijamarkkinoinnin kustannuksista. Kerätty tieto on avoimesti yhteisön saavutettavissa.

Vastuu: *koulutus ja oppiminen*

Työharjoittelua ja opiskelijavaihtoa koskevia ohjeistuksia ja käytänteitä kehitetään siten, että opiskelijat eivät joudu niissä eriarvoiseen asemaan. Harjoittelu- ja opiskelijavaihtopaikkojen on oltava myös erilaisiin vähemmistöihin asemoituville opiskelijoille turvallisia ja sellaisia, ettei heitä alisteta niissä syrjinnälle tai häirinnälle. Mahdollisissa ongelmatilanteissa yliopiston on tarjottava opiskelijalle tarvittavat tukitoimet. Vammaisten opiskelijoiden hakeutumista ja pääsyä harjoitteluun ja opiskelijavaihtoon edistetään ja vammaisuus otetaan huomioon tukitoimissa

Vastuu: *koulutus ja oppiminen, opetushenkilöstö*

Tampereen yliopiston eri tutkinto-ohjelmien antamat valmiudet yhdenvertaisuuden ja sitä koskevan lainsäädännön ymmärtämiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen arvioidaan.

Vastuu: *tiedekunnat/yksiköt, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät*

VIII Tutkimus

Yliopisto tukee eri taustaisten henkilöiden tutkijauralla etenemistä siten, että kaikilla tutkimustyötä tekeillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja kehittymiseen.

Velvoitteita säädöksistä

Suomessa on perustuslailla turvattu tieteen vapaus. Tieteen vapautteen kuuluu tieteenharjoittajan oikeus valita tutkimusaiheensa ja -menetelmänsä. Tieteen vapaus sisältää tutkijan sananvapautteen läheisesti liittyvän oikeuden julkistaa tutkimustuloksensa. Tutkijan on voitava esittää tutkimustuloksensa ilman sanktioiden, uhan tai vainon pelkoa. Tieteen tekemisessä noudatetaan eettisiä periaatteita ja kunnioitetaan perustuslaissa säädettyjä perusoikeuksia.

Päämäärä

Tutkimustyötä tekevän henkilöstön rekrytoinnissa ja jatko-opiskelijoiden valinnassa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

Väitöskirjatutkijoita tuetaan, ohjataan ja arvioidaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Tutkimustehtäviä ja -rahoitusta koskeva päätöksenteko on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää.

Apurahatutkijoita tuetaan tarjoamalla heille työtilat ja yliopiston tietoteknisten järjestelmien käyttöoikeudet. Lisäksi heidän tunnettaan yliopistoyhteisöön kuulumisesta vahvistetaan arkisten käytäntöjen ja osallisuuden avulla. Tutkimus- ja opetushenkilöstön tutkimustyön edellytyksiä tuetaan joustavin työsuunnitelmaratkaisuin ja sijaisjärjestelyin.

Toimenpiteet ja vastuutahot

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen tutkijoiden rekrytoinnissa sekä palvelussuhteen aikana on yliopiston keskeinen periaate. Tämän toteutumista seurataan ja edistetään määrätietoisesti tiedekunta- ja yliopistotasolla.

Vastuu: tiedekunnat, HR

Väitöskirjan esitarkastajiksi ja vastaväittäjiksi valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti eri sukupuolten edustajia.

Vastuu: tiedekunnat

Tutkimustyön organisoinnissa huomioidaan tarvittaessa henkilöiden elämänvaiheet. Tutkimusta tuetaan ja edistetään koko henkilöstön keskuudessa.

Vastuu: dekaanit/yksiköiden johtajat

Väitöskirjatutkijoiden ja tenure track -urapolun rekrytoinnit ovat mahdollisuuksien mukaan kansainvälisiä. Kaikkia akateemisesta tutkimuksesta kiinnostuneita kannustetaan tasapuolisesti hakeutumaan avoimena oleviin tehtäviin.

Tenure track-rekrytoinneissa (etenkin silloin, kun valintamahdollisuus on jätetty avoimeksi, full professor-tasolta tenure track-tutkijaan) varmistetaan valintakriteerien selkeys ja läpinäkyvyys sekä rekrytointiryhmän jäsenten tehtävien alaa koskeva asiantuntemus ja esteettömyys.

Vastuu: tiedekunnat, dekaanit/yksiköiden johtajat

Tampereen yliopiston opintojen ohjauksen linjauksen mukaisesti jatko-opiskelijoiden kanssa laaditaan ohjaussuunnitelmat, jotka tukevat jokaisen tutkijan osaamisen kehittymistä kokonaisuutena.

Vastuu: tiedekunnat, ohjaajat, koulutus ja oppiminen

Yliopiston tutkimusrahoituksen periaatteet eivät ole suoraan eivätkä välillisesti syrjiviä. Rahoituksissa huomioidaan mm. perhevapaiden ja muiden lakiin perustuvien toimien aiheuttama tarve rahoituskauden pidennykseen. Tutkimustehtäviin rekrytoitaessa perhevapaa ei vaikuta negatiivisesti tutkimusansioiden vertailussa.

Vastuu: operatiivinen johto, tiedekunnat, HR

Seuranta

Yliopiston tohtorikoulutuksen koordinaatioryhmä (vararehtorien johdolla) ja tiedekuntien jatkokoulutustyöryhmät (dekaanin johdolla) seuraavat ja valvovat tiedekuntien tohtorikoulutuksen laatua. Tohtorikoulu organisoii määräajoin kyselyjä edellä kuvattujen päämäärien ja toimenpiteiden toteutumisesta tiedekuntien tohtorikoulutuksessa.

Seurannassa kiinnitetään erityistä huomiota edellä kuvattuihin päämääriin ja toimenpiteisiin nojaten tutkimushenkilöstön rekrytointiin, väitöskirjatutkijoiden valintoihin, urapolkujen edistymiseen ja henkilöstön tutkimuksenteon edellytysten kehittymiseen. Näitä osa-alueita seurataan määräajoin kyselyin.

IX Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden seuranta ja arviointi

Yliopistossa seurataan ja arvioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioimalla että osana kaikkea yliopiston muun toiminnan arviointia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuranta ja arviointi on myös osa yliopiston yleistä yhteistoimintaa, toiminnanohjausta, -suunnittelua ja -arviointia. Olemassa olevia tietojärjestelmiä ja -lähteitä käytetään silloin kuin se on mahdollista. Seurantatietojen keräämistä kehitetään digitaalisia järjestelmiä hyödyntäen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja tekee raportin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta suunnitelman voimassaolokauden päättyessä. Työryhmä esittelee raportin yliopiston johtoryhmälle, joka ottaa kantaa työryhmän raportin perusteella tekemiin toimenpide-esityksiin. Raportista saatavaa tietoa käytetään uuden suunnitelman valmistelun pohjana. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan toiminnanohjauksessa syntyneiden aineistojen perusteella (mm. toimintakertomukset, vuosikertomukset, palkkakartoitukset, työhyvinvointikyselyt, opetus-suunnitelmatyön tiedekunta-/yksikkökohtaiset arvioinnit, opiskelijakyselyt) sekä erikseen kerättävän aineiston avulla. Henkilöstön ja opiskelun tilastojen ja henkilökunnan työhyvinvointikyselyn sekä

opiskelijakyselyiden osalta tehdään seuranta myös suhteessa aikaisempien kausien tuloksiin, jotta saadaan tietoa pidemmän aikavälin kehityksestä.

Vuosittain kootaan vertailukelpoista tietoa henkilöstövoimavarojen ja henkilöstön tilasta, mukaan lukien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden toteutuminen. Tätä tietoa jaetaan tiedekunnille ja yksiköille henkilöstösuunnittelun tueksi. Tiedekunnat ja muut yksiköt arvioivat henkilöstösuunnittelussaan myös pidemmän aikavälin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista ja asettavat tavoitteita tuleville vuosille. Tutkimuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen seurannasta ja arvioinnista vastaavat tiedekunnat/yksiköt ja tiedeneuvosto.

Koulutuksen vararehtori, tiedekunnat ja koulutuksen ja oppimisen tukipalvelu vastaavat opiskelun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen seurannasta ja arvioinnista. Koulutuksen ja oppimisen tukipalvelu vastaa opiskelijavalintojen seurantatiedon tuottamisesta ja opiskelijakyselyjen toteuttamisesta sekä tietojen raportoinnista. Koulutuksen ja oppimisen -tukipalvelu jakaa tiedekuntien ja muiden yksiköiden käyttöön tiedekunta- ja yksikkökohtaisten seurantatiedon opetussuunnitelmatyöryhmien tueksi sekä koulutusneuvostolle yliopistotasoisten johtopäätösten tekemistä varten.

Koulutuksen ja oppimisen tukipalvelu tuottaa ohjeistuksia ja tilastoja osana opetussuunnitelmatyön koordinointia. Näiden avulla varmistetaan koulutuksen ja opetuksen tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua edistävää suunnittelua. Kun tiedekunnissa ja tiedekuntien johtoryhmissä arvioidaan ja uudistetaan opetussuunnitelmia osana opetussuunnitelmatyötä, arvioidaan samalla myös opetussuunnitelmatyöprosessin tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä voi tarvittaessa organisoida erillisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksiä yhteistyössä yliopiston asiantuntijatahojen kanssa ja hyödyntää näitä selvityksiä yliopiston tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa arvioidessaan. Jatkossa mahdolliset sisäiset auditoinnit voivat tukea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistä tiedekunta- ja yksikkötasolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä voidaan nimetä vastaamaan tämän aihealueen sisäisten auditointien toteutuksesta. Työryhmän tehtäviin voi kuulua myös rehtorin toimeksi antamia rajattuja arviointi- ja kehittämistehtäviä esille tulleiden puutteiden korjaamiseksi tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseksi.