



# **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025**

**Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–25**

**Koulutuksen järjestäjän toiminnallinen tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–25**



**Henkilöstöpoliittinen  
tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma  
2023–2025**

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Tavoitteena tasa-arvoinen, moninainen ja vastuullinen yliopisto .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Nykytilan kuvaus.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Vastuullinen toimintakulttuuri ja johtaminen.....</b>	<b>4</b>
	Tavoitteet.....	4
	Kehittämistoimenpiteet.....	5
<b>4</b>	<b>Tutkimus ja opetus .....</b>	<b>7</b>
	Tavoitteet.....	7
	Kehittämistoimenpiteet.....	8
<b>5</b>	<b>Henkilöstöpolitiikka .....</b>	<b>8</b>
	Tavoitteet.....	8
	Kehittämistoimenpiteet.....	9
<b>6</b>	<b>Epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen ja häirintään puuttuminen työyhteisössämme .....</b>	<b>10</b>
	Tavoitteet.....	10
	Kehittämistoimenpiteet.....	11
<b>7</b>	<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden seuranta ja arviointi.....</b>	<b>11</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>12</b>

# 1 Tavoitteena tasa-arvoinen, moninainen ja vastuullinen yliopisto

Tampereen yliopisto on sitoutunut moninaisuuden ja vastuullisuuden arvoihin sekä pyrkii kaikessa toiminnassaan tasa-arvoon. Kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus on luovuttamaton periaate, jota yliopisto kunnioittaa omassa toiminnassaan ja jota se edistää tutkimuksen ja opetuksen tehtävän kautta ympäröivässä yhteiskunnassa. Tampereen yliopisto on määrittänyt toimintansa tarkoituksiksi kestävän maailman rakentamisen yhdessä. Strategiansa mukaisesti yliopisto toimii ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävästi. Yliopiston arvoista moninaisuus näkyy erilaisten ihmisten, alojen ja perinteiden arvostuksena.

Tampereen yliopisto on valmistellut tällä suunnitelmakaudella kaksi erillistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä koulutuksen järjestäjän toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa yhdistyvät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät vaatimukset ja toiminnan kehittäminen. Suunnitelmat on laadittu tukemaan Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamista. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee työnantajan velvollisuuksia edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa ja työntekijöiden yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

*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. *Yhdenvertaisuuslain* mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tampereen yliopisto on sitoutunut edistämään toiminnassaan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja kulttuurista monimuotoisuutta. Yliopistossa on oltava tasavertaiset mahdollisuudet tehdä työtä, osallistua ja vaikuttaa työntekijänä tai muussa yhteisön toimijan roolissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen yliopistoyhteisön jäsenen velvollisuus. Yliopisto kehittää moninaisuuden ja saavutettavuuden huomioivaa työkuultuuria, työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilövalinnoissa ja henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa. Edistämistoimenpiteet ovat, olosuhteet ja käytettävissä olevat voimavarat huomioon ottaen, tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yliopistolla toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Rehtorin kaksivuotiskaudeksi asettaman työryhmän tehtävänä on muun muassa tehdä esityksiä tasa-arvon ja

yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämisestä yliopistossa. Ryhmä myös viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista yliopistoyhteisölle. Henkilöstö ja opiskelijat voivat toimittaa työryhmälle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyviä esityksiä ja kysymyksiä sähköpostitse osoitteeseen [yhdenvertaisuus.tau@tuni.fi](mailto:yhdenvertaisuus.tau@tuni.fi). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa tavoitteiden toteutumista ja raportoi yliopiston johdolle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta varmistavat osaltaan yliopiston toiminnan laatua.

Henkilöstöpoliittista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2023–2025 on valmisteltu rehtorin tarkoitusta varten 8.12.2022 nimittämässä työryhmässä. Työryhmään kuuluivat Paula Järvenpää (pj) Jaana Salmensivu-Anttila (siht), Tuomas Harviainen, Jussi Kivistö, Johanna Nummi, Nataliya Strokina ja Raisa Suominen. Suunnitelma hyväksytään laajan kommentointikierroksen ja yliopistoyhteisön kommenttien jälkeen kesäkuussa 2023. Hyväksytystä suunnitelmasta uutisoidaan intrassa, ja se laitetaan myös yliopiston ulkoisille verkkosivuille.

## 2 Nykytilan kuvaus

Tampereen yliopistolla on selvitetty tasa-arvotilanteen nykytilannetta perustuen laajaan aineistoon. Tärkeimpiä aineistoja ovat olleet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittaristo, palkkakartoitus sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.

Tampereen yliopistoyhteisössä työskentelee 4200 henkilöä erilaisissa tutkimus-, opetus- ja palvelutehtävissä. Miehiä on 48 % ja naisia 52 %. Kansainvälistä henkilöstöä on 19 %, ja he edustavat 82 eri maata. Tieteenalakohtaiset erot ovat suuria.

Miehet ja naiset sijoittuvat jonkin verran eri tehtäviin. Opetus- ja tutkimushenkilöstössä on enemmän miehiä professoreina (72 %). Tutkijanuratasoilla 1–3 kehitys on tasaista (lähes 50 %). Esihenkilöinä yliopistolla miehiä on naisia enemmän, 61 % esihenkilöistä on miehiä. Enemmistö kansainvälisestä henkilöstöstä on sijoittunut opetus- ja tutkimustehtäviin. Professoreista kansainvälistä henkilöstöä on 8 %.

Muussa asiantuntija- ja tukihenkilöstössä naisia on enemmistö, mutta miehet ja naiset sijoittuvat tyypillisesti jonkin verran eri vaativuustasoille. Yleisimmät vaativuustasot miehillä ovat 9, 10 ja 8. Naisilla yleisimmät vaativuustasot ovat 9, 7 ja 10. Muussa asiantuntija- ja tukihenkilöstössä on selvästi vähemmän kansainvälistä henkilöstöä kuin opetus- ja tutkimustehtävissä. Tähän vaikuttavat mm. kielitaitovaatimukset.

Palkkakartoitusaineistosta nousee havainto, että miesten ja naisten keskiarvopalkkojen erot selittyvät suurimmaksi osin eri tehtäviin sijoittumisella. Toisaalta miehillä on naisia enemmän

erilaisia palkanlisiä. Opetus- ja tutkimushenkilöstössä miehet sijoittuvat tyypillisesti jonkin verran naisia korkeammille tutkijanuratasoille. Kuitenkin tutkimusta avustavissa tehtävissä on paljon miehiä, erityisesti tekniikan aloilla. Muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön ryhmässä miehet sijoittuvat kokonaisuutena jonkin verran korkeammille vaativuustasoille kuin naiset. Samaa työtä tekevien muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön keskiarvopalkoista nousee havainto, että päällikkötehtävissä naisten kokonaispalkan keskiarvo on 88 % miesten kokonaispalkan keskiarvosta.

YPJ-palkkausjärjestelmä on palkkakartoitusaineistoista tehtyjen huomioiden perusteella jonkin verran läpinäkymätön. Tehtävien vaativuustasojen arviointi ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi voi olla tapauskohtaista, jolloin laajempi tarkastelu, jossa arvioitaisiin miesten ja naisten sijoittumista eri vaativuusluokkiin, voi jäädä pois. Yliopistossa toteutetussa palkkaharmonisoinnissa tähän pyrittiin osin pureutumaan. Henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin läpinäkyvyys on myös puutteellista: esihenkilön ja yksikön johtajan rooli on keskeinen niin vaativuuden kuin suoriutumisen arvioinnissa ja tasojen ehdottamisessa ja vahvistamisessa. Yksittäisellä esihenkilöllä ei välttämättä ole käytössään laajempaa kuvaa, miten vaativuus- ja suoriutumistasot yliopistossa jakautuvat.

YPJ-palkkausjärjestelmän ulkopuolella on 300 henkeä, joilla on joko euromääräinen palkka tai sopimuspalkka. Euromääräisen palkkauksen suurin ryhmä on tutkimusapulaiset (68 henkeä). Opetus- ja tutkimushenkilöstössä sopimuspalkkaiset ovat tyypillisesti professoreita, työelämäprofessoreita, tutkijatohtoreita ja yliopistotutkijoita tms. Muussa asiantuntija- ja tukihenkilöstössä sopimuspalkkaiset ovat tyypillisesti johtajia, dekaaneja, johtavia asiantuntijoita yms.

Palkkakartoitusaineistosta nousee kolme huomiota: 1) Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin, mihin voidaan vaikuttaa ennen kaikkea tiedekunnissa ja palveluyksiköissä. Tiedekunta- ja palveluyksikkötasoinen tasa-arvotarkastelu voidaan toteuttaa esimerkiksi henkilöstösuunnittelun yhteydessä. 2) Miesten ja naisten keskiarvopalkkojen erot, joihin vaikuttaessa arviointiryhmien rooli on keskeinen. Palkkakartoitusaineisto voidaan esimerkiksi lähettää arviointiryhmiin tarkasteltavaksi ja keskusteltavaksi. Arviointiryhmillä on roolissaan mahdollisuus laajempaan yksikkökohtaiseen tarkasteluun vaativuustasojen osalta. 3) Tarve tietoisuuden lisäämiseen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Näihin huomioihin voidaan vastata tiedottamisen ja kouluttamisen keinoin sekä esimerkiksi nostamalla keskusteluun palkkakartoitusaineistoja.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä teetti syksyllä 2022 kyselyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta yliopistossa. Vastaajista 29 % oli kokenut itseensä kohdistuneen eriarvoista kohtelua, syrjintää tai häirintää. Tyypillisimmät tilanteet, joissa näitä oli koettu, liittyivät palkkaukseen, urakehitykseen ja työtehtävien jakoon. Eriarvoisen kohtelun,

syryjinnän tai häirinnän arviointiin useimmin johtuneen niin kutsutusta suosikkijärjestelmästä. Eriarvoista kohtelua, syrjintää tai häirintää olivat kokeneet 35 % naisista, 18 % miehistä ja 40 % muun sukupuolisista vastaajista ja 44 % niistä vastaajista, jotka eivät halunneet kertoa sukupuoltaan. Reilu kolmannes vastaajista ei ollut havainnut syrjiviä käytäntöjä yliopistossa. Ne, jotka olivat havainneet syrjiviä käytäntöjä, olivat havainneet niitä useimmin henkilöstöpolitiikassa. Vajaa kolmannes vastaajista kuvaili havaitsemiaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen hyviä käytäntöjä yliopistossa. Useimmin hyvät käytännöt liittyivät kieliperiaatteisiin sekä saavutettavuuteen ja esteettömyyteen, joissa oli havaittu tapahtuneen eniten kehitystä. Oli myös havaittu, että yliopistossa on järjestetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia ja että rekrytoinneissa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen oli kiinnitetty huomiota.

Tasa-arvon nykytilanteen selvityksessä hyödynnettyjen mittariston ja palkkakartoituksen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn aineistojen valossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteista keskeisinä näyttäytyvät tieteenalakohtaiset isot erot, naisten ja miesten sijoittuminen eri tutkijanuraportaille ja vaatavuustasoille, palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyden kehittäminen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä esille tulleet kokemukset eriarvoisesta kohtelusta, syrjinnästä ja häirinnästä. Näitä huomioita ja haasteita koskevat toimenpiteet aloitetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön uudella suunnitelmakaudella 2023–25.

## 3 Vastuullinen toimintakulttuuri ja johtaminen

### Tavoitteet

Tampereen yliopistossa panostetaan toimintakulttuuriin, joka edistää kestäväää kehitystä yhteisön toiminnassa, opetuksessa, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa sekä yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa. Yliopisto pyrkii sosiaaliseen ja kulttuuriseen vastuullisuuteen kaikessa toiminnassaan. 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.

Yliopistossa johtamisen ja esihenkilötyön tavoitteena on, että jokainen yliopiston henkilöstöön kuuluva kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Johtamiseen kuuluu myös velvoite huolehtia siitä, että kaikilla yliopistoyhteisön jäsenillä on mahdollisuus tulla kuulluiksi ja tuoda esiin yhdenvertaisuutta koskevia epäkohtia. Yhdenvertaista ja hyvää johtamista ohjaavat yliopiston johtosääntö, toimintaohjeet, suunnitelmat ja muut toimintaa ohjaavat asiakirjat, jotka varmistavat, että yliopistoyhteisön jäseniä ei aseteta

eriarvoiseen asemaan kielletyillä syrjäntäperusteilla. Tavoitteena on aidosti monimuotoinen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sitoutuva yliopisto.

Eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita ja toimintamalleja tunnustetaan ja tarkastellaan läpileikkaavasti kaikessa yliopiston toiminnassa, mukaan lukien päätöksenteko ja sen valmistelu sekä yliopiston käyttämät tietojärjestelmät. Tietoisuutta ja osaamista tasa-arvon edistämiseen ja monimuotoisuuden huomioon ottamiseen liittyvistä asioista lisätään viestinnän ja säännöllisesti järjestettävien koulutusten avulla. Tavoitteena on, että oleellinen tieto on saatavilla samanaikaisesti myös englanniksi. Yliopistossa käytetään sukupuolineutraalia kieltä ja pidättäydytään marginalisoituja ryhmiä halventavista puhe- ja esitystavoista.

Jokaisella yliopistossa on oikeus sukupuoli-identiteettinsä määrittelyyn. Valtakunnallinen raportointi ja tietojärjestelmät toimivat vielä kahden sukupuolen järjestelmässä. Yliopiston sisäisissä kyselyissä sukupuoli-identiteettinsä voi ilmoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioiden muutkin kuin miehet ja naiset tai jättää niin halutessaan ilmoittamatta. Yliopisto on työnantajana sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden syrjinnän ja häirinnän torjuntaan.

Yliopistossa edistetään saavutettavuutta ja esteettömyyttä yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistamiseksi. Tampereen yliopistolla on saavutettavuussuunnitelma vuosille 2023–2024, minkä toteutumista seurataan aktiivisesti. Saavutettavuuteen panostamalla kaikkien yhteisön jäsenten potentiaali ja panos saadaan käyttöön yhteiseksi hyväksi yksilön oikeuksien täysimääräisen toteutumisen lisäksi.

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden periaatteet huomioidaan myös yliopiston toimitiloja kehitettäessä. Samanlaisissa tehtävissä työskenteleville ihmisille pyritään takaamaan mahdollisuudet samantasoisin työskentelytiloihin yksilölliset tilatarpeet huomioiden.

## Kehittämistoimenpiteet

**Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön riittävä resursointi ja organisointi tiedekunnat ja palveluyksiköt huomioiden.** Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä koordinoi yliopistotason työryhmä, jossa on edustus kaikista tiedekunnista, palveluista ja TREYsta. Ryhmän jäsenet muodostavat verkoston, jonka kautta monen suuntainen viestintä, työn koordinointi ja seuranta yliopistossa tehostuu.

Vastuu: toimiva johto

Aikataulu: vuoden 2023 aikana



**Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun edellyttäminen myös tiedekunnilta ja palveluyksiköiltä osana henkilöstösuunnitelmia.** Tiedekunta- ja palveluyksikkökohtaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen tarkastelu osana henkilöstösuunnitteluprosessia ja kehittämistoimenpiteiden määrittely. Tiedekunta- ja palveluyksikkökohtaisella suunnittelulla voidaan tunnistaa tehokkaampia ja kohdennetumpia toimia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmien ratkaisemiseksi.

Vastuu: tiedekuntien dekaanit ja palveluyksiköiden johtajat

Aikataulu: toteutus viimeistään vuonna 2024 tapahtuvassa suunnittelussa

**Esihenkilövalmennusten kehittäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Laaditaan ja otetaan käyttöön pakollinen tiivis koulutuspaketti esihenkilöille.**

Vastuu: HR, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Aikataulu: vuonna 2024

**Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seurantatiedon kerääminen ja raportointi.**

Vastuu: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, toiminnanohjaus, HR

Aikataulu: vuonna 2023, jatkuvaa

**Sukupuolen perusteella syrjimättömät, turvalliset ja saavutettavissa olevat tietojärjestelmät.** Tehdään kansallista yhteistyötä yliopistojen tietojärjestelmien kehittämisessä vastaamaan lakien vaatimuksia ja toteuttamaan ihmisten oikeuden käyttää niitä turvallisesti omalla nimellään. Järjestelmien muutoksiin vaadittavana aikana varaudutaan tekemään yliopistokohtaisia siirtymäkauden järjestelyjä, erityisesti sähköposti- ja julkaisujärjestelmiin, jotta kaikki yliopistoyhteisön jäsenet voivat käyttää niitä terveytensä, hyvinvointinsa ja turvallisuutensa vaarantumatta.

Vastuu: tietohallinto

Aikataulu: vuonna 2023

**Kieliperiaatteiden jalkauttaminen ja toteutumisen seuranta.**

Vastuu: toimiva johto, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, tiedekunnat, palveluyksiköt

Aikataulu: alkaen vuodesta 2023

## 4 Tutkimus ja opetus

### Tavoitteet

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.

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 opetuksen järjestäjänä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä sekä epäasiallista kohtelua vastustavana toimijana.

Yliopisto on sitoutunut vastuullisen tutkimuksen arvioinnin periaatteisiin ja avoimen tieteen edistämiseen. Avoimuudella ja tutkimusprosessin läpinäkyvyydellä on vaikutusta myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Antamalla yhdenvertaisen pääsyn tutkittuun tietoon avoimuus lisää merkittävästi tasa-arvoisuutta tutkimusyhteisössä. Vastuullisen arvioinnin keskiössä on tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden tukeminen. Tutkijan arvioinnissa tulee huomioida moninaiset urat ja urapolut. Myös arviointikäytännöissä kuten vertaisarvioinnissa tulee huomioida tasa-arvo ja moninaisuus. Käytäntöjä on kehitettävä jatkuvasti tiedostamattomien ennakkoluulojen ja muiden yhdenvertaiseen kohteluun vaikuttavien asioiden kitkemiseksi pois.

Yliopisto pyrkii tukemaan eri taustaisten henkilöiden tutkijan ja opettajan uralla etenemistä siten, että kaikilla tutkimus- ja opetustyötä tekevillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja kehittymiseen. Apurahalla työskentelevät huomioidaan tärkeänä osana yliopistoyhteisöä. Myös tutkimusrahoitusta koskeva päätöksenteko on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää. Tutkimus- ja opetushenkilöstön tutkimustyön edellytyksiä tuetaan joustavin työsuunnitelmaratkaisuilla ja sijaisjärjestelyillä.

Yliopisto on sitoutunut saavutettavuuden edistämiseen kaikessa opetuksessa. Yliopistossa on laadittu erillinen saavutettavuussuunnitelma vuosille 2023–2024. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä edistää saavutettavuusasioiden selkeää työnjakoa ja vastuiden jakautumista.

## Kehittämistoimenpiteet

### Laaditaan tutkijan vastuullisen arvioinnin soveltamisen toimeenpanosuunnitelma.

Tampereen yliopisto on sitoutunut tutkimuksen arvioinnin kehittämiseen. Tavoitteena on, että arvioinnissa kiinnitetään huomiota tutkimuksen monimuotoisiin tuotoksiin, avoimuuteen sekä käytäntöihin ja toimintaan, joka maksimoi tutkimuksen laadun ja vaikuttavuuden. Valmistellaan toimeenpanosuunnitelma tutkijan vastuullisen arvioinnin edistämiseksi.

Vastuu: toimiva johto

Aikataulu: vuoden 2023 aikana

## 5 Henkilöstöpolitiikka

### Tavoitteet

Tampereen yliopiston tavoitteena on yhdenvertaiset ja läpinäkyvät henkilöstöhallinnon prosessit ja käytännöt. Tavoitteena yliopistolla työnantajana on luoda henkilöstölleen yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla kehittymiseen ja yhdenvertaisiin työskentelyolosuhteisiin. Yliopisto pyrkii olemaan houkutteleva työnantaja kaikille työntekijöille ja kehittää myös koko henkilöstön moninaisuus- ja inklusiivisuuskyvykkyyttä.

Tampereen yliopistolle on myönnetty Euroopan komission HR Excellence in Research -laatuleima vuonna 2021. Yliopisto on sitoutunut laatuleiman mukaiseen Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) -laatutyöhön, missä tavoitteena on kehittää tutkijoiden työoloja, tukea urakehitystä ja edistää hyvin toimivaa sekä tasa-arvoista työympäristöä. Rekrytoinnit hoidetaan laatuleiman edellyttämällä tavalla avoimesti, ammattimaisesti ja läpinäkyvästi.

Yliopisto huomioi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinneissa ja muissa henkilöstöhallinnon prosesseissa ja käytännöissä. Rekrytointiohjeet ovat selkeät, ja ne tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Rekrytoinnin kriteerit ovat läpinäkyviä. Huomiota kiinnitetään myös tiedostamattomiin ennakkoluuloihin ja niiden merkitystä pyritään vähentämään järjestämällä koulutusta rekrytointeihin osallistuville. Tehtävänäyttöjen valmisteluryhmiin ja asiantuntijatehtäviin valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti eri sukupuolia ja uravaiheita edustavia henkilöitä. Yliopistossa palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste ei ole päätöksenteon perusteena. Yliopisto edistää tasa-arvoista ja syrjimätöntä

palkkausta. Toimenpiteet perustuvat säännölliseen palkkakartoitustiedon keräämiseen ja tarkasteluun.

Yliopisto ottaa huomioon työntekijöiden iän ja elämänvaiheet kehittämistoimissaan ja toimintatavoissaan. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa kiinnitetään huomiota etenkin työjärjestelyihin ja työntekijöiden hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä tukeviin toimiin. Yliopisto toimii aktiivisesti luodakseen esteettömän toimintaympäristön, jossa kaikilla erilaisista taustoista tulevilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä työtä. Kieliperiaatetyön avulla tuetaan kansainvälisen henkilöstön osallistumismahdollisuuksia huomioiden myös kansallisten kielten käytön tieteen kielinä.

Yliopisto tukee kaikkien työntekijöiden uralla etenemistä ja kehittymistä. Uralla etenemisen periaatteiden läpinäkyvyyteen kiinnitetään entistä enemmän huomiota tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä esille nousseisiin kehittämistarpeisiin liittyen. Yliopisto panostaa uralla etenemisen mallien kehittämiseen ja käyttöönottoon.

Perehdytysaineisto ja -käytännöt sekä henkilöstölle järjestettävät koulutukset tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Myös monikulttuurisuusosaamista ja ikäjohtamista tuetaan ja syrjintää ehkäistään henkilöstön kehittämisellä ja henkilöstökoulutuksilla.

## Kehittämistoimenpiteet

**Puretaan sukupuolen mukaista segregaatiota tiedekunta- ja palveluyksikkökohtaisessa tasa-arvosuunnittelussa esitetyillä toimenpiteillä.** Tiedekuntien ja palveluyksiköiden edellytetään sisällyttävän henkilöstösuunnitelmiinsa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta sekä saavutettavuutta edistäviä toimenpiteitä kunkin tiedekunnan ja palveluyksikön erityistilanteet ja tarpeet huomioiden. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä valmistelee ohjeet tiedekunnille ja palveluyksiköille.

Vastuu: dekaanit ja palveluyksiköiden johtajat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Aikataulu: vuonna 2024, jatkuvaa

**Lisätään urakehityksen läpinäkyvyyttä ja kehitetään urapolkuja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.**

Vastuu: toimiva johto, HR

Aikataulu: vuonna 2023, jatkuvaa

**Tuetaan tasapuolisesti henkilöstön mahdollisuuksia uralla kehittämiseen (tehtävien jakautuminen, resurssit, tietoisuus osallistumismahdollisuuksista).**

Vastuu: tiedekunnat, palveluyksiköt

Aikataulu: vuonna 2024, jatkuvaa

**Lisätään palkkauksen läpinäkyvyyttä esimerkiksi kehittämällä palkkakartoitusta, sen laajuutta ja hyödynnettävyyttä sekä tiedolla johtamista.**

Vastuu: yliopiston toimiva johto, HR, yliopiston YPJ-arviointiryhmät, YT-neuvosto

Aikataulu: vuoden 2023 aikana käynnistäminen ja jatkossa vuosittain

**Tuotetaan tehtävältäytöistä seurantatietoa vuosittain tiedolla johtamisen tueksi.**

Vastuu: HR

Aikataulu: vuonna 2023, jatkuvaa

## 6 Epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen ja häirintään puuttuminen työyhteisössämme

### Tavoitteet

Tampereen yliopiston tulee olla turvallinen työpaikka kaikille. Häirintä, syrjintä, kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu ovat ehdottomasti kiellettyjä. Jos epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää esiintyy, on kaikilla yliopistoyhteisön jäsenillä velvollisuus puuttua siihen. Yliopistolla on selkeät ohjeet ja prosessit näissä tilanteissa toimimiseksi. Tavoitteena on, että epäasialliseen kohteluun puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Epäasiallisesta käytöksestä tehtyihin ilmoituksiin suhtaudutaan vakavasti. Asioiden käsittelyn perustana on yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus. Henkilöstöllä on oikeus pyytää oman asiansa käsittelyyn mukaan häirintäyhdyshenkilö, työsuojeluvaultuutettu, muu tukihenkilö tai luottamushenkilö.

Yliopiston toimintaprosessi ja ohjeet epäasialliseen kohteluun, häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseksi on yhteisön saatavilla intrassa.

## Kehittämistoimenpiteet

### Tietoisuuden lisääminen toimintaprosesseista ja ohjeista liittyen häirintä-, somehäirintä-, syrjintä- ja kiusaamistapauksiin

Vastuu: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, HR, tiedekunnat, palveluyksiköt

Aikataulu: vuonna 2023, 2024

### Turvallisemman tilan periaatteet näkyville kiinteistöihin

Vastuu: tila- ja kiinteistöpalvelut

Aikataulu: vuoden 2024 aikana

## 7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden seuranta ja arviointi

Yliopistossa seurataan ja arvioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista osana kaikkea yliopiston toiminnan arviointia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuranta ja arviointi on osa yliopiston yleistä yhteistoimintaa, toiminnanohjausta, -suunnittelua ja -arviointia. Seurantatietojen keräämistä kehitetään digitaalisia järjestelmiä hyödyntäen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja raportoi yliopiston johtoryhmälle, joka ottaa kantaa työryhmän tekemiin toimenpide-esityksiin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän toimesta on koottu selkeä mittaristo, minkä perusteella tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan yliopistossa. Tiedekunnat ja muut yksiköt arvioivat henkilöstösuunnittelussaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista vuosittain ja asettavat tavoitteita tuleville vuosille.

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.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä olevasta seurantataulukosta käy ilmi edellisen suunnitelman osalta toteutuneet, vielä kesken olevat ja toteutumattomat toimenpiteet. Tulevalla suunnitelmakaudella kehitetään toimenpiteiden tuloksellisuuden arviointia. Palkkakartoitustilastot ovat suunnitelman liitteenä. Edellisen suunnitelman raportoinnin yhteydessä esille nostettiin erityisesti palkkojen harmonisoinnin vaikutusten tarkastelu ja se on palkkakartoituksessa mukana. Palkkakartoituksesta löytyy nyt

myös YPJ-palkkojen lisäksi sopimuspalkkojen tarkastelu. Suunnitelman kolmantena liitteenä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän valmisteleva mittaristo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraamiseksi, mistä löytyy tilastoja ja indikaattoreita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta yliopistoyhteisössä.

Marinin hallituskaudella valmistui opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman KOTAMO-hankkeen kansalliset suositukset korkeakoulukentän tasa-arvo- ja moninaisuustyön tukemiseksi. Yksi suosituksista oli, että opetus- ja kulttuuriministeriö kutsuisi koolle korkeakoulukentän tasa-arvotyötä tukevan itsenäisen, poikkihallinnollisen yhteistyöryhmän. Ryhmä tukisi korkeakoulujen tasa-arvotyötä tekemällä toimenpidesuosituksia korkeakouluille sekä tuottamalla, kokoamalla ja jakamalla tietoa hyvistä käytännöistä ja uusimmasta tutkimustiedosta tasa-arvon tilasta Suomessa ja kansainvälisesti. Mahdolliset päätökset yhteistyöryhmän perustamisesta ministeriö tekee Orpon hallituskaudella.

## Liitteet

Suunnitelmakauden 2021–22 toimenpiteiden seuranta

Palkkakartoitus 2021–22, tarkasteluajankohta 30.9.

Mittaristo tasa-arvoinen ja yhdenvertainen Tampereen yliopisto maaliskuu 2023



**Koulutuksen järjestäjän  
toiminnallinen  
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-  
suunnitelma 2023–2025**



## Sisältö

<b>I Johdanto</b> .....	<b>1</b>
<b>II Säädöksiä ja käsitteitä</b> .....	<b>2</b>
<b>III Koulutus ja opiskelu</b> .....	<b>4</b>
Päämäärät ja toimenpiteet.....	4
<b>IV Toimintakulttuuri</b> .....	<b>8</b>
Päämäärät ja toimenpiteet.....	8
<b>V Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy sekä haastavien tilanteiden käsittely</b> .....	<b>12</b>
Päämäärät ja toimenpiteet.....	13
Seuranta.....	16

## I Johdanto

Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu muodostavat yhdessä Tampereen korkeakoulu-yhteisön, joka on sitoutunut edistämään toiminnassaan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja kulttuurista monimuotoisuutta. 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. Moninaisuus on myös Tampereen yliopiston hallituksen hyväksymä arvo. Se "näkyvät erilaisten ihmisten, alojen ja perinteiden arvostuksena. Kannustamme yhteistyöhön sekä uusien mahdollisuuksien tunnistamiseen. Lähtökohtanamme on yhdenvertaisuus."

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024 on jaettu kahdeksi erilliseksi suunnitelmaksi: koulutuksen järjestäjän toiminnalliseksi suunnitelmaksi sekä henkilöstöpoliittiseksi suunnitelmaksi. **Tämä koulutuksen järjestäjän toiminnallinen suunnitelma** on laadittu tukemaan Tampereen yliopiston koulutukseen liittyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamista. Suunnitelma sisältää kolme teemaa: Koulutus ja opiskelu, Toimintakulttuuri ja Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy sekä haastavien tilanteiden käsittely. Teemat sisältävät päämääriä ja niihin kytkeytyviä toimenpiteitä, joilla pyritään Tampereen yliopiston koulutuksellisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseen.

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 toiminnanohjausta, -suunnittelua ja -arviointia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja tekee raportin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta suunnitelman voimassaoloajan päättyessä. Raportista saatavaa tietoa käytetään uuden suunnitelman valmistelun pohjana. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan toiminnanohjauksessa syntyneiden aineistojen perusteella (mm. toimintakertomukset, vuosikertomukset, opetussuunnitelmatyön tiedekunta-/yksikkökohtaiset arvioinnit, opiskelijakyselyt) sekä erikseen kerättävän aineiston avulla. 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. Tukipalvelu myös jakaa tiedekuntien ja muiden yksiköiden käyttöön seurantatietoa opetussuunnitelmatyöryhmien tueksi sekä koulutusneuvostolle yliopistotasoisten johtopäätösten tekemistä varten.

Koulutuksen järjestäjän toiminnallisen suunnitelman laatimisesta vastasi rehtorin asettama työryhmä, jonka puheenjohtajana toimi päällikkö Sari Mäkelä. Työryhmään kuuluivat opiskelijoiden edustajina TREYn hallituksen jäsen Aino Halinen ja Tampereen ylioppilaskunnan sosiaalipoliittinen asiantuntija Laura Kaipia, IT-asiantuntija Leena Heino, yliopistonlehtori Anna Rastas, professori Esa Räsänen, koulutusasiantuntija Elisa Sinikallio sekä koulutusasiantuntija Camilla Pynninen-Kangas.

Tampereen yliopistossa on laadittu vuosiksi 2023–2024 myös erillinen saavutettavuussuunnitelma, joka sisältää yliopiston saavutettavuuden lisäämiseksi asetetut tavoitteet. Saavutettavuussuunnitelma ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma täydentävät toisiaan.

## II Säädöksiä ja käsitteitä

Suomessa syrjinnän kieltäviä säännöksiä sisältyy muun muassa Suomen perustuslakiin (1999/731), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), lakiin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609, työsopimuslakiin 2001/55, yliopistolakiin 2009/558 ja rikoslakiin (1889/39).

**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. Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslain 15 § velvoittaa koulutuksen järjestäjän huolehtimaan tarvittavat kohtuulliset mukautukset vammaisen henkilön osallistumisen mahdollistamiseksi.

**Rikoslain** 10 § kieltää asettamasta yleisön saataville tai muutoin levittämästä tai pitämästä yleisön saatavilla tiedon, mielipiteen tai muun viestin, 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. 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.

Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (5 ja 5a §:t), yhdenvertaisuuslaki (6 §) ja työsopimuslaki edellyttävät 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 järjestyssäännöt 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-arvolaisissa 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.

### III 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 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.

### Päämäärät ja toimenpiteet

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

#### Toimenpiteet:

Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät syrjivät syyt eivät vaikuta opintojen ohjaukseen. Opetus-/ohjaushenkilökunnalle tarjotaan koulutuksia aiheesta.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, tiedekunnat*

Selvitetään suomea toisena kielenä puhuvien opiskelijoiden tukitarpeita ja ongelmakohtia opinnoissa. Parannetaan olemassa olevan tuen, kuten S2-ohjaajan, tunnettuutta ja edelleen kehitetään tukitoimia selvityksessä havaittujen tulosten perusteella.

*Vastuu: tiedekunnat, Koulutus ja oppiminen -yksikkö*

**Päämäärä: Oppimateriaalit, opetusmenetelmät, opusteknologia ja opintojen arviointimenettelyt kohtelevat kaikkia yhdenvertaisesti ja ovat kaikille saavutettavia. Opetustavat ja -materiaalit eivät sisällä esimerkiksi aatteellista tai uskonnollisin perustein**

**tapahtuvaa syrjintää. Opetustilanteissa ja oppimateriaalien valinnassa huomioidaan sosiaalinen ja kulttuurinen moninaisuus niin, ettei marginalisoituihin ryhmiin asemoituvia altisteta häirinnälle tai syrjiville käytännöille. 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.**

#### **Toimenpiteet:**

Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät syrjivät syyt eivät vaikuta opintosuoritusten arviointiin. Opetushenkilökunnalle tarjotaan koulutuksia aiheesta. Osaamisperusteisessa opetussuunnitelmatyössä kuvataan osaaminen eri arvioinnin tasoille. Näin voidaan edesauttaa sitä, ettei arviointi perustu opiskelijan henkilöön liittyviin syihin.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, tiedekunnat, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät*

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

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, opetussuunnitelmatyöryhmät*

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, ja selkiytetään ja resursoidaan tähän saatavilla olevaa tukea ja ohjeistusta.

*Vastuu: Yliopiston johto, tiedekunnat, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät, Koulutus ja oppiminen -yksikkö*

Kerätään palautetta opetuksesta ja oppimateriaalista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta, niin opintojaksopalautteessa kuin muissakin opiskelijoille suunnatuissa kyselyissä.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, tiedekunnat*

**Päämäärä:** Opintojen saavutettavuuden tuesta (mukaan lukien ehdotus yksilöllisiksi opiskelijärjestelyiksi) on olemassa selkeä ohjeistus, ja sekä opiskelijat että opettajat ovat tietoisia käytännöistä.

**Toimenpiteet:**

Luodaan entistä systemaattisempi tapa varmistaa opiskelijoiden tietoisuus yksilöllisten opiskelijärjestelyiden käytännöstä. Tehdään suunnitelma lukuvuosittain toistettavista tiedotustavoista.

Yksilöllisten opiskelijärjestelyiden käytännön kehittämistä ja tunnettuuden lisäämistä käsitellään myös yliopiston saavutettavuussuunnitelmassa.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, saavutettavuussuunnitelmassa määritellyt vastuutahot*

**Päämäärä:** Opiskelijoilla on kansalaisuudestaan, sosiaalisesta taustastaan ja varallisuudestaan riippumatta mahdollisuus hakeutua opiskelemaan.

**Toimenpiteet:**

Yliopisto edistää opiskelijavalintoihin liittyvää saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta hyväksytyin saavutettavuussuunnitelman mukaisesti. Saavutettavuussuunnitelmassa todetaan:

Tehdään (2023–2024) saavutettavuuteen liittyvä sisäinen auditointi eri opiskelijavalintatavoille. Tarkastellaan eri valintatapoja saavutettavuuden näkökulmasta. Esim. opiskelijavalinnassa käytössä olevat haastattelut, MOOCit ja avoimen väylät.

Laaditaan opiskelijavalinnan laatukäsikirja, jossa huomioidaan saavutettavuus osana valintaperusteiden suunnittelua. Laaditaan myös opiskelijavalintaan liittyvien henkilöiden koulutusmateriaalit.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö*

Yliopistoyhteisön ja korkeakouluhakijoiden monimuotoisuus tuodaan esille markkinoinnissa ja hakijaviestinnässä sekä huomioidaan hakijoille suunnatuissa palveluissa.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, Viestintä ja markkinointi -yksikkö*

**Päämäärä: Yliopisto-opinnot tarjoavat valmiudet ymmärtää ja tarkastella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita.**

**Toimenpiteet:**

Tampereen yliopiston eri tutkinto-ohjelmien antamat valmiudet yhdenvertaisuuden ja sitä koskevan lainsäädännön ymmärtämiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen arvioidaan osana opetussuunnitelmatyöprosessia. Huomioidaan näkökulma suunnitellussa kestävässä kehityksen opintokokonaisuuksia.

*Vastuu: tiedekunnat, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät*

**Päämäärä: Yhdenvertaisuus toteutuu myös työharjoitteluissa.**

**Toimenpiteet:**

Harjoitteluihin liittyvässä ohjeistuksessa ja viestinnässä huomioidaan entistä paremmin opiskelijoiden yhdenvertaisuus. Vaikutustyötä monimuotoisuuden huomioimiseksi harjoittelupaikoissa tehdään myös yhteistyössä muiden yliopistojen kanssa.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö*

**Päämäärä: Nimi- ja sukupuolitietojen päivittämistä helpotetaan.**

**Toimenpiteet:**

Yliopistolta saa korjatun todistuksen muuttuneilla nimi- tai henkilötunnustiedoilla. Yliopisto varmistaa, että ohjeet todistuksen pyytämisestä löytyvät yliopiston verkkosivuilta.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö*

Jatketaan työtä sen eteen, että sukupuoli- tai nimitiedot olisi mahdollista korjata järjestelmiin omalla ilmoituksella. Selkeytetään yhteisön jäsenille suunnattuja ohjeita tietojen päivittämisestä.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, Tietohallinto*



## IV Toimintakulttuuri

Yhdenvertaisuus yliopiston toiminnan lähtökohtana tarkoittaa paitsi epäkohtiin puuttumista myös yhdenvertaisuuden aktiivista ja tavoitteellista kehittämistä kaikessa yliopiston toiminnassa. Yliopistolla on erilaisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä periaatteita ja ohjeita, jotka on koottu koko yhteisön saataville intranettiin. Opiskelijat ovat tärkeä osa yliopistoyhteisöä, joten ohjeet ja menettelyt koskevat myös heitä.

### Päämäärät ja toimenpiteet

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

#### Toimenpiteet:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä järjestää koulutuksia ja tilaisuuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Työryhmä kartoittaa ja hyödyntää toiminnassaan, esimerkiksi koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa, yliopistossa olevaa asiantuntemusta, ja selvittää, mitkä ovat parhaat mahdolliset kanavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottamiseen ja keskusteluun.

*Vastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä*

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 ja markkinointi -yksikkö, ylioppilaskunta*

Jokaisen opintojakson oppimisalustalle Moodleen tai vastaavaan lisätään tietoa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä häirintään liittyvistä asioista ja menettelytavoista yliopistossa. Tällä mahdollistetaan opiskelijoiden tietoisuuden lisääntyminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista yliopistossa ja annetaan opiskelijoille selkeät toimintaohjeet häirintätilanteisiin liittyen.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, tiedekunnat*

Opiskelijoille suunnattujen kyselyiden tuloksia hyödynnetään monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä. Kyselyiden ja selvitysten taustamuuttujina käytetään sukupuolta ja opiskeluvaihetta, kun se on kyselyn kannalta tarkoituksenmukaista. 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 vastaajille annetaan mahdollisuus itse määrittellä se, miten he haluavat nimetä erityisyytään suhteessa esimerkiksi etnisyyteen, seksuaalisuuteen tai asemaan rodullistetuissa hierarkioissa. Tietoja käsiteltäessä noudatetaan henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, ylioppilaskunta, tiedekunnat*

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

*Vastuu: tiedekunnat, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä*

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

*Vastuu: yliopiston johto*

**Päämäärä: Yliopistossa tunnistetaan aktiivisesti eriarvoisuutta ylläpitäviä toimintatapoja ja rakenteita koulutustoiminnassa. Yhteiskunnallinen moninaisuus on huomioitava koulutuksen lähtökohtana. Yliopistossa varmistetaan, ettei koulutustoiminnan säännöissä, toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toiminnan asiakirjoissa ole kirjauksia, jotka asettavat henkilöitä eriarvoiseen asemaan. Jos tällaisia kirjauksia löytyy, sääntöjä, ohjeita ja suunnitelmia muokataan. Yliopistossa taataan marginalisoidulle ryhmille, kuten rodullistetuille vähemmistöille, eri kulttuureja edustaville tai vammaisille henkilöille turvallisempi tila yliopistoyhteisössä.**

#### **Toimenpiteet:**

Eriarvoisuutta ylläpitäviä toimintatapoja ja rakenteita tunnistetaan aktiivisesti osana koulutuksen suunnittelua ja tiedekuntien opetustoimintaa. Opintojaksopalautejärjestelmän tulee mahdollistaa kysymykset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta opintojaksolla. Uuden opintojaksopalautejärjestelmän hankintavaiheessa huomioidaan riittävä joustavuus muuttaa kysymyksenasetteluita myöhemmin.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, tiedekunnat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä*

Opetustoiminnassa käytetään sukupuolineutraalia kieltä ja pidättydytään marginalisoituja ryhmiä halventavista puhe- ja esitystavoista. Opetussisältöjen ja käytäntöjen sekä oppimateriaalien arvioinneissa ja kehittämisessä tarkastellaan mahdollisuuksien mukaan myös sitä, miten niissä otetaan huomioon erilaiset marginalisoidut ryhmät.

*Vastuu: Opetushenkilöstö sekä opiskelijat*

Yliopistossa ehkäistään ja puututaan aatteelliseen ja uskonnollisiin perustein tapahtuvaan syrjintään. Yliopiston perinteitä tarkastellaan siitä näkökulmasta, asettavatko ne henkilöitä eriarvoiseen asemaan esimerkiksi uskonnollisen vakaumuksen näkökulmasta.

*Vastuu: yliopiston johto, tiedekunnat, Koulutus ja oppiminen –yksikkö*

**Päämäärä: Tampereen yliopiston koulutustoiminnassa noudatetaan yliopistossa yhdessä laadittuja turvallisemman tilan periaatteita, jotta kaikille yliopistoyhteisön jäsenille varmistetaan turvalliset opiskelu-, työskentely- tutkimus- ja vapaa-ajan tilat ([Turvallisemman tilan periaatteet](#)).**

#### **Toimenpiteet:**

Yliopiston koulutustoiminnassa viestitään turvallisemman tilan periaatteista ja periaatteet sisällytetään uusien työntekijöiden perehdytykseen. Jokaisen yhteisön jäsenen vastuulla on noudattaa turvallisemman tilan periaatteita ja antaa palautetta mahdollisesta epäasiallisesta kohtelusta.

*Vastuu: tiedekunnat, Koulutus ja oppiminen -yksikkö, henkilöstö ja opiskelijat*

Yliopiston koulutustoiminnassa noudatetaan yliopiston turvallisemman tilan periaatteita ja edistetään saavutettavuutta. Teemoista järjestetään tiedekuntakohtaisia infoja ja valmennusta.

*Vastuu: tiedekunnat, Koulutus ja oppiminen -yksikkö, henkilöstö ja opiskelijat*

**Päämäärä: Yliopistossa edistetään saavutettavuutta ja esteettömyyttä opiskelijoiden ja työntekijöiden yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistamiseksi. Yliopiston kampuksille ja tiloihin pääsee esteettömästi. Saavutettavassa korkeakoulussa jokainen opiskelija ja henkilökuntaan kuuluva voi tuntea yhdenvertaisuutta ja osallisuutta riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai elämäntilanteestaan. Yliopiston koulutustoiminta ja sähköiset oppimisympäristöt ovat esteettömiä. Monimuotoisen yliopiston kieliperiaatteet kohtelevat sekä suomea että muita kieliä työskentelykielenään käyttäviä yliopistohenkilöitä yhdenvertaisesti. Tavoitteena on, että oleellinen tieto on saatavilla samanaikaisesti myös englanniksi.**

**Toimenpiteet:**

Saavutettavuuteen ja esteettömyyteen liittyvät toimenpiteet on kuvattu yliopiston saavutettavuussuunnitelmassa.

*Vastuu: Saavutettavuussuunnitelmassa kuvatut vastuutahot*

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista lisätään yliopistolla vähentämällä mm. mahdollisia fyysisiä, kulttuurisia, sosiaalisia ja digitaalisia esteitä. Tämä edellyttää monimuotoisuuskoulutusta ja esteettömyystyötä tukevia yliopistotason ohjeistuksia.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, Tila- ja kiinteistöpalvelut, Henkilöstöpalvelut*

# V Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy sekä haastavien tilanteiden käsittely

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. Häirintä voi ilmetä monin tavoin ja monenlaisissa kanavissa. Häirintä voi tapahtua kasvokkain tai esimerkiksi viestien tai somen välityksellä.

*Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta 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.

*Rasistiseksi häirinnäksi* voidaan tulkita etniseen tai rodullistettuun vähemmistöön identifioituvaan yliopistoyhteisön jäsenen kohdistuva häirintä sekä myös tällaisia ryhmiä 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.

*Vihapuhe* on toimintaa tai viestintää, jolla pyritään lietsomaan vihaa yksilöä tai ihmisryhmää vastaan. Vihapuhe voi tapahtua kirjoituksissa, viesteissä, puheissa, kuvissa tai muilla tavoilla.

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

*Moniperustainen syrjintä* on myös tunnistettava häirintätapauksissa. Tämä tarkoittaa häirintätapausten arviointia esimerkiksi sukupuolen, iän, etnisyyden ja muiden marginalisoivien tekijöiden mahdollisten yhteisvaikutusten näkökulmasta.

*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.

## **Päämäärät ja toimenpiteet**

**Päämäärä:** Yliopistolla ja ylioppilaskunnalla on selkeät prosessit epäasialliseen käytökseen, kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään puuttumiseen ja häirintää ja epäasiallista kohtelua kohdanneille henkilöstön jäsenille ja opiskelijoille tarjotaan tukea. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu erilaisissa muodoissaan tunnistetaan ja siihen puututaan.

### **Toimenpiteet:**

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. Tiedotusta häirintätilanteissa toimimisesta ja tarjolla olevasta tuesta on helposti saatavilla ja tiedot ovat ajan tasalla.

*Vastuu: Henkilöstöpalvelut, Koulutus ja oppiminen -yksikkö, yliopiston häirintäyhdyshenkilöt, ylioppilaskunta, työsuojelu*

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: Henkilöstöpalvelut, Koulutus ja oppiminen -yksikkö, yliopiston häirintäyhdyshenkilöt, ylioppilaskunta, työsuojelu*

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

Ohjeet somehäirintää kohdatessa laajennetaan koskemaan myös opiskelijoita.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, yliopiston häirintäyhdyshenkilöt, ylioppilaskunta*

**Päämäärä: Tampereen yliopistolla panostetaan varhaiseen reagointiin ja puuttumiseen. Ongelmakohtiin puututaan ennen tilanteen laajenemista.**

#### **Toimenpiteet:**

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

*Vastuu: Henkilöstöpalvelut*

Opiskelijoille tuodaan tietoa varhaisesta reagoinnista ja toimimisesta ongelmatilanteissa esimerkiksi uusien opiskelijoiden orientaation kautta. Ohjaustyötä tekevät henkilöstön jäsenet tuntevat ohjeet ja osaavat neuvoa opiskelijoita.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö*

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

*Vastuu: YTHS, Ylioppilaskunta, Koulutus ja oppiminen -yksikkö*

Opiskelijoita kannustetaan puuttumaan rakentavasti tilanteisiin, joissa heidän mielestään opetushenkilöstö toimii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteiden vastaisesti. Opettajia kannustetaan käymään opiskelijoiden kanssa myös oppitunneilla keskustelua yhdenvertaisuutta

ja tasa-arvoa sivuavista kysymyksistä niissäkin tapauksissa, joissa opettajan näkemys eroaa opiskelijoiden, tai jonkun opiskelijan, näkemyksistä. Tällaiset tilanteet voivat toimia kaikille uuden oppimisen tiloissa, ja tarjoaa opiskelijoille lisävalmiuksia tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksistä keskusteluun myöhemmin työelämässä.

*Vastuu: tiedekunnat, opetushenkilöstö ja opiskelijat*

**Päämäärä: Yliopisto toimii myös ulospäin ja koulutuksen antajana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta korostavana sekä epäasiallista kohtelua vastustavana toimijana.**

**Toimenpiteet:**

Tampereen yliopistolla osallistutaan yhteiskunnalliseen keskusteluun ja hyödynnetään yliopistosta löytyvää asiantuntemusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa.

*Vastuu: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, tiedekunnat*

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

**Toimenpiteet:**

Henkilökunta saa koulutusta yhdenvertaisuusteemoista. Tukea opetushenkilökunnalle on saatavilla riittävästi. Palautekulttuuria kehitetään ja palautetta annetaan oikea-aikaisesti. Kurssien alussa käydään läpi, miten palautetta opetuksesta, opetusmenetelmistä, opetusmateriaaleista tai oppimisympäristöistä annetaan.

*Vastuu: Koulutus ja oppiminen -yksikkö, tiedekunnat*

**Päämäärä: Henkilöstölle ja opiskelijoille tarjotaan apua ja tukea erilaisissa haastavissa tilanteissa ja ristiriitatilanteissa. Luodaan tähän toimintamalleja.**

**Toimenpiteet:**

Yliopiston kaikille yhteisten toimintamallien lisäksi opetusta antavat yksiköt laativat omat, kaikkien tiedossa olevat toimintamallit sekä niissä määritellyt vastuutahot sellaisiin opiskelijoiden ja opettajien välisiin ristiriitatilanteisiin, joiden yhteydessä on nostettu esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmia. Yliopiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä kerää tietoa jo olemassa olevista yksiköiden toimintamalleista työn tueksi.



Vastuu: tiedekunnat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

## 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. Somehäirinnälle on oma osoite, johon saapuvien yhteydenottojen määrää seurataan. Toimintaa kehitetään seurannalla saadun kokemuksen myötä.

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