



Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2028

Sisällys

Johdanto.....	2
Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2028.....	4
Arvio edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisesta	5
Nykytilan kuvaus	5
Työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet kaudelle 2026–2028.....	7
Painopiste 1: Vastuullinen toimintakulttuuri ja johtaminen	7
Painopiste 2: Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset, läpinäkyvät henkilöstökäytännöt	9
Painopiste 3: Epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy sekä niihin puuttuminen	11
Koulutuksen järjestäjän toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2028	13
Arvio edellisen kauden tavoitteiden toteutumisesta	14
Tehdyt toimenpiteet	14
Toimenpiteet, jotka eivät toteutuneet suunnitellusti tai joihin ei ollut näkymää	15
Nykytilan kuvaus.....	16
Koulutuksen järjestäjän vastuulla olevat toimenpiteet kaudelle 2026–2028	18
Painopiste 1: Saavutettava ja moninaisuutta edistävä koulutus ja opiskelu	18
Painopiste 2: Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta edistävä toimintakulttuuri.....	20
Painopiste 3: Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy sekä haastavien tilanteiden käsittely	22
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan kehittäminen	24
Lisäaineisto ja liitteet	25
Keskeiset suunnitelmassa käytetyt käsitteet	26

Johdanto

Olemme Tampereen yliopistossa sitoutuneet edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta kaikessa toiminnassamme. Meillä jokaisella on oikeus tasavertaisiin mahdollisuuksiin tehdä työtä, tutkimusta, opiskella, osallistua ja vaikuttaa – olimme sitten työntekijöitä, apurahatutkijoita, opiskelijoita tai muussa roolissa osana yliopistoyhteisöämme.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole vain suunnitelmien kirjauksia tai työryhmien tehtävä – se on osa johtamista ja meistä jokaisen vastuulla. Yhdenvertaisuus toteutuu arjessa yhteisillä teoilla, valinnoilla ja asenteilla. Kehitämme yhdessä työ- ja opiskelukulttuuria, työoloja, oppimisympäristöjä ja toimintatapoja, jotka huomioivat moninaisuuden ja saavutettavuuden.

Seuraamme ja arvioimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista paitsi osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmämme työtä, niin myös osana yliopistomme muuta toimintaa, esimerkiksi tiedekuntiemme ja yksiköidemme vuosisuunnittelun kautta.

Tämä suunnitelmakokonaisuus koostuu kahdesta osasta, joihin olemme valinneet muutamia painopiste-alueita tulevalle suunnitelmakaudelle. Suunnitelman liitteenä on sanasto, jossa avaamme tarkemmin suunnitelmassa käytettyjä keskeisiä käsitteitä. Työ tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman yliopiston puolesta ei kuitenkaan rajoitu suunnitelmakausiin – se on jatkuvaa, pitkäjänteistä ja yhteistä.

- **Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**, joka tukee työnantajan lakisääteisiä velvollisuuksia edistää sukupuolten tasa-arvoa ja työntekijöiden yhdenvertaisuutta työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tässä suunnitelmassa keskitymme vastuulliseen toimintakulttuuriin ja johtamiseen, yhdenvertaisiin, tasa-arvoisiin ja läpinäkyviin henkilöstökäytäntöihin sekä epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemiseen ja niihin puuttumiseen.
- **Koulutuksen järjestäjän toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**, joka tukee koulutukseen liittyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamista. Koulutuksen järjestäjänä eli oppilaitoksena meillä on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää. Tässä suunnitelmassa keskitymme opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimateriaaleihin, oppimisympäristöihin, oppimiseroihin, opintosuoritusten arviointiin sekä häirinnän ehkäisyyn ja poistamiseen.

Suunnitelmat on valmisteltu rehtorin nimeämissä työryhmissä, joissa on ollut mukana asiantuntijoita, henkilöstöjärjestöjen ja opiskelijoidemme edustajia.

Henkilöstöpoliittisen suunnitelman valmistelusta vastasi työryhmä, jonka puheenjohtajana toimi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän puheenjohtaja, tiedekuntapäällikkö **Kirsi Aalto**. Työryhmään kuuluivat professori **Tuomas Harviainen** ja talouskoordinaattori **Virve Larmila** henkilöstöjärjestöjen edustajina, tietoasiantuntija **Jonna Lahti**, erityisasiantuntija **Raisa Suominen** sekä erityisasiantuntija **Jonna Rinne**, joka toimi myös työryhmän sihteerinä.

Koulutuksen järjestäjän toiminnallisen suunnitelman valmistelusta vastasi työryhmä, jonka puheenjohtajana toimi palvelupäällikkö **Taru Koskinen**. Työryhmään kuuluivat professori **Mervi Kaukko**, koulutusasiantuntija **Olli Nuutinen** (31.7.2025 saakka) ja koulutusasiantuntija **Camilla Pynninen**.

Kangas (1.8.2025 alkaen), asiantuntija **Jenny Vaara**, joka toimi myös sihteerinä, yliopistonlehtorit **Terhi Kilamo** ja **Kaisu Rättyä** työntekijöiden edustajina sekä opiskelijoiden edustajina TREYN hallituksen jäsen **Olavi Latukka** (22.1.2026 saakka) ja TREYN hallituksen jäsen **Silja Volanen** (23.1.2026 alkaen), TREYN sosiaalipoliittinen asiantuntija **Laura Kaipia**.

Saavutettavuus on olennainen osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Vuosina 2023–2024 meillä oli käytössä erillinen saavutettavuussuunnitelma, jonka avulla edistimme saavutettavuustavoitteita yliopistoyhteisössä. Nyt olemme sisällyttäneet tähän suunnitelmakokonaisuuteen saavutettavuuteen liittyviä sisältöjä soveltuvin osin.

Henkilöstöpoliittisella ja koulutuksen järjestäjän toiminnallisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla on rajapintoja keskeisiin strategioihin ja suunnitelmiin, joita ovat esimerkiksi:

- yliopiston strategia ja arvot, koulutus- ja tutkimusstrategia
- kansainvälisyysstrategia ja kieliperiaatteet
- HR Excellence in Research -toimintasuunnitelmat
- koulutuksen kehittämissuunnitelma
- vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteet
- laadunhallinnan periaatteet
- yliopiston ekologinen kestävyys- ja vastuullisuusraportointi
- sisäisen viestinnän periaatteet
- tiedolla toimimisen kehittämissuunnitelmat.

Emme ole sisällyttäneet tähän suunnitelmaan aineistoa tai suunnitelmia, jotka sisältyvät edellä mainittuihin muihin asiakirjoihin, esimerkiksi kansainvälisyysstrategiaan tai kieliperiaatteisiin.

Meidän olisi tärkeää varmistaa, että yhteistyö eri osa-alueiden välillä on sujuvaa ja että kokonaisuus on toimiva. Kansallista ja kansainvälistä kehitystä alueella on syytä seurata ja osallistua siihen aktiivisesti.

Yliopistollamme toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka seuraa ja arvioi suunnitelman tavoitteiden toteutumista, raportoi niistä määräajoin ja tekee ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Työryhmä myös viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista yliopistoyhteisöllemme. Henkilökuntamme, opiskelijamme ja muut yhteisömme jäsenet voivat toimittaa työryhmälle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyviä esityksiä ja kysymyksiä sähköpostitse.

Suunnitelmakokonaisuus hyväksytään laajan kommentointikierroksen jälkeen helmikuussa 2026.



Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2028

Arvio edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisesta

Yliopistomme tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä on seurannut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaamme 2023–2025 kirjattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja niistä on laadittu yhteenveto suunnitelmakauden päättyessä (liitteenä). Lisäksi tiedekunnat ovat vastanneet edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumista kartoittaneeseen kyselyyn, joiden tuloksiin tätä suunnitelmaa laativa ryhmä on tutustunut.

Edellisellä suunnitelmakaudella olemme edistäneet tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta monin konkreettisin toimin. Esihenkilöille on rakennettu Moodle-kurssi, jossa käsitellään myös näitä teemoja, ja tiedekunnat ovat sisällyttäneet henkilöstösuunnitelmiinsa toimenpiteitä, jotka huomioivat tiedekuntakohtaiset tarpeet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmämme on vakiinnuttanut toimintansa ja toteuttanut koulutuksia, seurannut tilannetta ja kehittänyt toimintamalleja. Olemme kehittäneet palkkakartoitusta ja rekrytointitilastoja ja niitä on käsitelty YPJ-arviointineuvostossa sekä yhteistoimintaneuvostossa.

Kaikki edellisen kauden tavoitteemme eivät ole vielä toteutuneet. Sukupuolen moninaisuuden huomioimista tietojärjestelmissä (toivotun kutsumanimen lisääminen järjestelmiin virallisten nimien rinnalle) on pohdittu korkeakoulujen yhteisessä kansallisessa työryhmässä, mutta yhteisiä ratkaisuja ei ole toistaiseksi löydetty. Myös urakehityksen ja osallistumismahdollisuuksien tasa-arvoinen tukeminen sekä palkkauksen läpinäkyvyyden lisääminen ovat käynnissä, mutta edellyttävät jatkokehittämistä ja seuranta.

Nykytilan kuvaus

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaava työryhmä on selvittänyt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa Tampereen yliopistossa laajan tausta-aineiston pohjalta. Keskeisimpiä aineistoja työryhmälle ovat olleet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittaristo, palkkakartoitus, henkilöstön työhyvinvointikyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosio, tiedekunnille suunnattu kysely edellisen suunnitelmakauden tavoitteiden toteutumisesta sekä rekrytointien yhdenvertaisuuskartoitus.

Palkkatasa-arvon toteutumista seurataan yliopistolla säännöllisellä palkkakartoituksella, joka kattaa koko henkilöstömme. Vuoden 2025 kartoitus osoitti, että sukupuolten väliset palkkaerot selittyvät osin tehtävien jakautumisella. Samalla nousi esiin, että palkanlisien sekä vaativuus- ja suoriutumisarviointien käytöt eivät ole kaikilta osin läpinäkyviä. Yliopistomme on sitoutunut lisäämään palkkauksen läpinäkyvyyttä ja hyödyntämään kartoituksen tuloksia tiedolla johtamisessa. Kesäkuussa 2026 voimaan astuva EU:n palkka-avoimuusdirektiivi vahvistaa työnantajan velvollisuutta korjata havaitut perusteettomat palkkaerot.

Määräaikaisia työsopimuksia yliopistollamme tehdään edelleen paljon, ja etenkin opetus- ja tutkimushenkilökunnastamme valtaosa, 72 % työskentelee määräaikaisilla työsopimuksilla. Muusta asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstöstämme 21 % työskentelee määräaikaisilla sopimuksilla.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn 2025 tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen keskittyvän osion vastauksissa toivottiin muun muassa kansainvälisen henkilöstömme parempaa integrointia yhteisöön, selkeitä kielilinjauksia arjen työtilanteisiin, työympäristöjen kehittämistä monimuotoisuus huomioiden sekä parempia mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Lisäksi esiin nousivat monimuotoisuuden

huomioiminen työjärjestelyissä, yhteisöllisyyden tukeminen sekä koulutustarpeet moninaisuudesta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden toivottiin olevan säännöllisesti ja avoimesti mukana keskustelussa. Häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi toivottiin avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisäämistä, tehokkaampaa häirintätapausten käsittelyä sekä resurssisopimuksella työskentelevien parempaa integrointia osaksi yhteisöä. Rekrytointien osalta ehdotettiin anonyymien rekrytointien käyttämistä.

Tiedekuntiemme johdolle keväällä 2025 tehdyn kyselyn pohjalta edellisen suunnitelmakauden tavoitteet ovat tiedekunnillemme pääosin tärkeitä ja niitä edistettiin aktiivisesti. Tiedekuntamme ovat ottaneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat huomioon vuosisuunnittelussaan. Monissa vastauksissa korostuivat yhteisöllisyyden ja monimuotoisen työyhteisön tukeminen, kieliperiaatteiden soveltaminen sekä kansainvälisen henkilöstön huomioiminen arjen käytännöissä. Vaikka osa toimenpiteistä on jo vakiintunut osaksi toimintaamme, esimerkiksi epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja urakehityksen tasa-arvoon liittyvät tavoitteet vaativat meiltä edelleen pitkäjänteistä työtä. Tiedekuntamme tunnistavat kehittämiskohteita ja ovat sitoutuneet jatkamaan työtä suunnitelman mukaisesti – kukin omista lähtökohdistaan käsin.

Rekrytointiemme yhdenvertaisuuskartoituksessa todettiin, että valmisteluryhmän tai rekrytoivan esihenkilön rooli yhdenvertaisuuden toteutumisessa on keskeinen. Kartoituksen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat otetaan valmisteluryhmissämme huomioon pääosin hyvin. Hakijamme toivoivat kuitenkin hakijapalautteissaan avoimempaa hakijaviestintää. Meillä on mahdollisuus anonyymien rekrytointien käyttöön rekrytoinneissamme, mutta sitä ei juuri ole viime vuosina hyödynnetty. Työpaikkailmoituksissamme emme ole toistaiseksi käyttäneet monimuotoisuuslauseketta. Positiivista erityiskohtelua emme ole rekrytoinneissamme käyttäneet eikä sen käyttöön ole vielä organisaatiotasoisia ohjeita.

Työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet kaudelle 2026–2028

Painopiste 1: Vastuullinen toimintakulttuuri ja johtaminen

Tavoitteitamme

Tampereen yliopistolle työnantajana vastuullisuus koko työsuhteen elinkaaren ajan on tärkeää. Edistämme yhdenvertaisuutta, tuemme henkilöstön hyvinvointia ja osaamisen kehittämistä sekä puutummme epäasialliseen toimintaan. Tavoitteenamme on reilu, avoin ja kannustava työyhteisö.

Rakennamme toimintakulttuuria, joka tukee vastuullisuutta tutkimuksessa, opetuksessa, yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa sekä hallinto- ja kehittämistyössä. Olemme sitoutuneet sosiaaliseen ja kulttuuriseen vastuullisuuteen.

Johtamisessa tavoitteenamme on, että työntekijämme kokevat tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Yhteisömme jäsenillä on mahdollisuus tulla kuulluiksi ja tuoda esiin epäkohtia. Johtamistamme ohjaavat yliopistolaki, yliopiston johtosääntö, rehtorin päätökset, toimintaohjeet ja suunnitelmat, jotka varmistavat toiminnan lainmukaisuuden ja edistävät hyvän hallinnon toteutumista.

Esihenkilömme ovat keskeisessä roolissa arjen oikeudenmukaisuuden toteutumisessa. Kannustamme kaikkia esihenkilöitämme suorittamaan esihenkilöiden Moodle-kurssin, jossa käsitellään myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi rekrytoiville esihenkilöillemme ja rekrytointiemme valmisteluryhmille on laadittu intraan rekrytointin teemasivusto, jossa myös rekrytointin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus otetaan esille.

Tarkastelemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusmittareita säännöllisesti ja puramme eriarvoisuutta ylläpitäviä rakenteita läpileikkaavasti päätöksenteossa, valmistelussa ja tietojärjestelmissä. Vahvistamme henkilöstömme osaamista viestinnän ja koulutusten avulla, ja huolehdimme siitä, että keskeinen tieto julkaistaan pääosin samanaikaisesti suomeksi ja englanniksi. Käytämme sukupuolineutraalia kieltä ja vältämme loukkaavia ilmaisuja.

Pyrimme huomioimaan sukupuolen moninaisuuden silloin, kun se on mahdollista, esim. sisäisissä kyselyissämme. Virallisissa dokumenteissa (esim. työ- tai tutkintotodistus) meidän on kuitenkin käytettävä väestötietojärjestelmän mukaisia tietoja.

Olemme sitoutuneet ehkäisemään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjintää ja häirintää. Jatkamme aktiivisesti ratkaisun hakemista yhdessä muiden korkeakoulujen kanssa siihen, että tietojärjestelmämme palvelisivat entistä paremmin kaikkia yhteisömme jäseniä. Tavoitteenamme on, että sekä viralliset nimet että toivottu kutsumanimi voitaisiin tulevaisuudessa huomioida tietojärjestelmissämme. Näin kaikki yliopistoyhteisömme jäsenet voisivat käyttää järjestelmiämme turvallisuutensa, terveytensä ja hyvinvointinsa vaarantumatta.

Edistämme saavutettavuutta ja esteettömyyttä, jotta jokaisella on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yhteisömme toimintaan.

Perehdytysaineistomme, koulutuksemme ja kehittämistoimemme tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä monikulttuurisuusosaamista ja ikäjohtamista.

Toimenpiteet (taulukko)

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu	Mittarit / Seuranta
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ja -toiminta osaksi johtamisjärjestelmää. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän toimikausi on päätty-mässä 2026. Tasa-arvotyön organisointia ja resursointia valmistellaan vararehtorin johdolla vuoden 2026 aikana.	Tasy-toiminnan ja saavutettavuustyön uudelleenor-ganisointi yliopistolla. Tasy-asiantuntijatyön resursointi.	Ylin johto	2026	Tasy-toiminta ja saavutettavuustyö on osa johtamisjärjestelmää ja se on resursoitu.
Johdon ja esihenkilöiden tasa-arvo- ja yhdenver-taisuustietoisuuden ja osaamisen kehittäminen	Esihenkilöille vahva suositus suorittaa esihenkilöi-den Moodle-kurssi ja osallistua yliopiston esihenkilökoulutukseen.	Johto, esihenkilöt, HR (ohjeis-tus, suoritustieto)	2026–2028	Seuranta kehitys- ja tavoitekeskuste-lujen yhteydessä.
Seurantatiedon ajantasaisuus ja helppo saavutet-tavuus	Tasy-mittariston ¹ keskeiset tilastot johdon rapor-tointityökaluihin (TUNI reports, Johdon raportointi JORA) jatkuvasti päivittyvinä	Johto, toiminnanohjaus- ja hallintopalvelut, tietohallinto	2026–2028	Keskeisimmät tasy-mittariston ¹ tilas-tot saatavilla raportointityökaluista ajantasaisesti.
Tiedolla toimiminen	Käytämme systemaattisesti saatavilla olevaa tasy-mittariston tietoa päätöksenteon pohjana.	Johtajat, esihenkilöt	2026–2028	Tasy-mittariston tieto näkyy toimin-nan suunnittelussa ja tehtyjen päätösten perusteluissa.
Sukupuolen perusteella syrjimättömät, turvalliset ja saavutettavissa olevat tietojärjestelmät.	Teemme aktiivista yhteistyötä muiden korkeakoulu-jen kanssa edistääksemme järjestelmäkehitystä, jonka tavoitteena on mahdollistaa oman toivotun kutsumanimen käyttö järjestelmissämme virallisten nimien rinnalla silloin, kun se on lainsäädännön ja teknologian puitteissa mahdollista.	Tietohallinto	2026–2028	Ihmisillä on oikeus käyttää yliopiston tietojärjestelmissä omaa toivottua kutsumanimeään silloin, kun se on lainsäädännön ja teknologian puit-teissa mahdollista. Nimitiedot ovat ajan tasalla järjestelmissä.

¹ Tasy-mittaristo (Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yliopisto, mittaristo 2024–2025) tämän suunnitelman liitteenä

Painopiste 2: Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset, läpinäkyvät henkilöstökäytännöt

Tavoitteitamme

Tavoitteenamme ovat yhdenvertaiset, tasa-arvoiset ja läpinäkyvät henkilöstöhallinnon käytännöt sekä tasavertaiset mahdollisuudet urakehitykseen ja työskentelyolosuhteisiin. Haluamme olla houkutteleva työnantaja ja vahvistaa henkilöstömme moninaisuus- ja inklusiivisuusosaamista.

Huomioimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet henkilöstösuunnittelussamme, rekrytoinnissamme ja muissa henkilöstöprosesseissamme. Pyrimme korjaamaan havaittuja sukupuolivoumiamyös rekrytointiemme kautta. Kiinnitämme huomiota tiedostamattomiin ennakkoluuloihimme ja ohjeistamme rekrytoivia esihenkilöitämme ja rekrytointiemme valmisteluryhmiä niiden vaikutusten vähentämiseksi. Rekrytointiemme valmisteluryhmiin pyrimme valitsemaan mahdollisuuksien mukaan eri juridisia sukupuolia ja huomioimaan moninaisuuden muutoinkin ryhmien kokoonpanossa.

Palkkauskäytäntömme perustuvat tasa-arvoisiin periaatteisiin. Seuraamme ja analysoimme säännöllisesti ajantasaista palkkakartoitustietoa sekä huomioimme EU:n palkka-avoimuusdirektiivin vaatimukset. Direktiivin myötä kansalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöön on odotettavissa muutoksia vuonna 2026. Sukupuoli tai mikään muu kielletty syrjäntäperuste ei saa vaikuttaa maksamaamme palkkaan tai palvelussuhteen ehtoihin. Kartoitamme määräaikaaisuuksia ja tavoittelemme sitä, että työopimukset laaditaan määräajaksi vain silloin, kun työvoiman tarve on aidosti määräaikainen ja että sopimus laaditaan aina koko arvioidun työn keston ajalle.

Otamme huomioon henkilöstömme iän, mahdolliset toimintakyvyn rajoitteet ja eri elämäntilanteet. Tuemme työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja huomioimme työntekijöidemme erilaiset perhe- ja hoivavastuut. Tarvittaessa teemme yksilöllisiä mukautuksia ja tarjoamme joustoa työjärjestelyihin. Suunnitelman laadintahetkellä käynnissä oleva muutos muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön monipaikkaisen työn malliin siirtymisessä herättää etenkin palveluhenkilöstössämme huolta. Seuraamme osaltamme muutoksen vaikutuksia yksilöllisten järjestelyiden toteutumiseen ja tarjolla oleviin joustoihin.

Perhevapaiden käytöllä voi olla merkittävä vaikutus nuorten tutkijoiden uralla etenemiseen ja meritoitumismahdollisuuksiin. Perhevapaiden käytöllä ei saa olla sukupuolten tasa-arvoa heikentäviä vaikutuksia.

Edistämme esteetöntä toimintaympäristöä ja yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia. Tuemme kansainvälisen henkilöstömme integroitumista ja kaikkien osallisuutta.

Tuemme työntekijöidemme yhdenvertaista uralla etenemistä ja kehittymistä. Kiinnitämme urakehityksen ja uralla etenemisen periaatteiden läpinäkyvyyteen ja niistä viestimiseen entistä enemmän huomiota.

Toimenpiteet (taulukko)

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu	Mittarit / Seuranta
Palkka-avoimuuden periaatteen ja samapalkkausperiaatteen toteuttaminen palkka-avoimuusdirektiivin ja muuttuvan kansallisen lainsäädännön mukaisesti.	Valmistaudumme palkka-avoimuusdirektiivin voimaantu- loon. Järjestämme koulutusta päätöksentekijöille, HR:lle, luottamushenkilöille. Havaitun sukupuolten palkkaepätasa- arvon korjaaminen, korjataan havaitut selittämättömät palk- kaerot ja lisätään yleisesti palkkauksen läpinäkyvyyttä.	Päätöksentekijät (työ- sopimusten allekirjoittajat, YPJ-pää- töksentekijät), YTN, HR (koulutuksen osalta)	2026–2028	Palkkakartoitus, johdon raportointityö- kalut (mittaristo), järjestetyn koulutuksen määrä ja tavoitavuus
Määräaikaista työsopimuksia vain aidosti määräaikaissa tehtävissä ja koko kyseisen työn keston ajaksi.	Määräaikaisten työsuhteiden jatkuva, tapauskohtainen seuranta yksiköissämme.	Johtajat, esihenkilöt, HR	2026–2028	Määräaikaisten henkilöstön osuus vä- henee, määräaikaisten työsuhteiden ketjutus vähenee
Urapolut ja urakehityksen periaatteet ovat selkeät ja läpinäkyvät	Tehostamme periaatteista ja käytännöistä viestimistä tie- dekunnissamme ja yksiköissämme. Selkeytämme ohjeistusta intrassa urapolkuihin liittyen.	Johtajat ja dekaanit, esihenkilöt, HR	2026–2028 2026 aikana intrasivut	Urakehitystä käyty läpi jokaisen kanssa kehitys- ja tavoitekeskuste- luissa. Intraohjeet päivitetty.
Erilaisten elämäntilanteiden, yksilöllisten omi- naisuuksien ja toimintarajoitteiden huomioiminen työn arjessa. Tasa-arvoiset mahdollisuudet uralla kehitty- miseen ja etenemiseen: 1) Perhe- ja hoivavastuiden parempi huo- mioiminen työjärjestelyissä 2) Perhevapaiden huomioiminen määräai- kaisten työsuhteiden kestossa)	Työkykyrajoitteiden, elämäntilanteiden sekä perhe- ja hoi- vavastuiden huomioiminen yksilöllisten tarpeiden mukaan, esim. neuromoninaisuus. Tarvittaessa yksilölliset työn joustot ja mukautukset. 1) Joustavuus työajoissa ja etätyön mahdollisuus, tarvittaessa yksilölliset joustot työssä, lastenhoito- tilat kampuksilla. 2) Laadimme kirjallisen ohjeen siitä, kuinka perheva- paat huomioidaan määräaikaissa työsuhteissa ja esim. eri toimielinten jäsenyyksissä.	Esihenkilöt, työterveyshuolto, ohjei- den osalta HR ja toiminnanohjaus, tilojen osalta tila- ja kiinteistöpalvelut.	2026–2028 ohje 2026	Erilaiset työkykyrajoitteet, elämäntilan- teet sekä perhe- ja hoivavastuut otetaan huomioon. Mittarina TYHY- kyselyn tasy-osion vastaukset. Ohje olemassa. Ajantasainen tieto kampusten lasten- hoitotiloista intrassa ja julkisilla sivuilla.
Havaittujen sukupuolivinjaumien korjaaminen tai huomioiminen rekrytointiprosessissa.	Lisäämme monimuotoisuuslausekkeen työpaikkailmoitus- pohjaamme. Kokeilemme määrätietoisesti keinoja, joilla ali- edustettuja sukupuolia houkutellaan hakemaan tehtäviämme (esim. käytetyt rekrytointikanavat, ilmoituksen kieli ja kuvat). Laadimme ohjeet positiivisen erityiskohtelun käytöstä ja pilotoimme positiivista erityiskohtelua.	Johtajat, rekrytoinnin valmisteluryhmät ja rekrytoivat esihenkilöt, HR	Monimuotoi- suslauseke 2026 2026–2028	Monimuotoisuuslausekkeen lisäämi- nen työpaikkailmoituksiin. Ohjeet positiiviseen erityiskohteluun ole- massa. Positiivista erityiskohtelua pilotoitu ohjeiden mukaisesti.

Painopiste 3: Epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy sekä niihin puuttuminen

Tavoitteitamme

Yliopistomme on sitoutunut tarjoamaan turvallisen ja yhdenvertaisen työympäristön kaikille. Tunnistamme hyvän vuorovaikutuksen työhyvinvoinnin lähteeksi ja erilaiset arjen vuorovaikutus- ja ristiriitatilanteet työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttaviksi tekijöiksi. Tuemme tiedekuntia ja yksiköitä vahvistamaan työyhteisön vuorovaikutustaitoja ja käsittelemään työarjen ristiriitoja varhaisessa vaiheessa. Häirintä, kiusaaminen, syrjintä ja muu epäasiallinen kohtelu ovat ehdottomasti kiellettyä. Kukaan yliopistoyhteisömme jäsenistä ei saa käyttäytymisellään aiheuttaa haittaa tai vaaraa muiden turvallisuudelle tai terveydelle. Akateemiset hierarkiat eivät oikeuta epäasiallista kohtelua. Sivistys on yksi keskeisistä arvoistamme, ja se ilmenee arjessa toistemme kunnioittamisena. Turvallisemman tilan periaatteet koskevat meitä kaikkia.

Puutemme epäasialliseen kohteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkilöstömme tunnistaa häirintä-, somehäirintä-, syrjintä-, kiusaamistilanteita ja ottaa huomioon organisaation periaatteet näihin liittyen. Jokaisella yliopistoyhteisömme jäsenellä on velvollisuus puuttua havaittuihin epäkohtiin ja ilmoituksiin suhtaudutaan vakavasti. Esihenkilömme tunnistavat roolinsa ja vastuunsa epäasiallisen kohtelun, kiusaamisen ja häirinnän tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa ja he osaavat ottaa huomioon monimuotoisen työyhteisömme erityispiirteet.

Toimintaamme ohjaavat selkeät ohjeet ja prosessit, jotka tukevat varhaista puuttumista ja oikeudenmukaista käsittelyä. Luottamuksellisuus, vaitiolovelvollisuus ja yhdenvertaisuus ovat ilmoitusten käsittelyn peruspilareita. Henkilöstöllämme on oikeus saada tukea esimerkiksi häirintäyhdyshenkilöltä, työsuojeluvaltuutetulta tai luottamushenkilöltä. Myös esihenkilöllämme on oikeus saada tukea tilanteiden tunnistamiseen ja niihin puuttumiseen. Toimintaohjeet ja -mallit ovat saatavilla intrassa ja niihin on linkit esihenkilöiden Moodle-kurssilla.

Toimenpiteet (taulukko)

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu	Mittarit / Seuranta
Jokaisen yhteisömme jäsenen tulee toimia rakentavasti häirintä-, syrjintä- tai kiusaamistilanteessa.	Tarjoamme henkilöstöllemme tietoa ja työkaluja tilanteissa toimimiseksi.	Kaikki yhteisömme jäsenet, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ja HR.	2026–2028	Intrasivu ja perehdytysmateriaali täydennetty.
Tunnistamme, että hyvä vuorovaikutus ja kollegiaalinen työympäristö ovat keskeisiä hyvinvoinnin lähteitä ja että työarjen ristiriitailanteet vaikuttavat keskeisesti työhyvinvointiin.	Tuemme tiedekuntia, yksiköitä ja työyhteisöjä vahvistamaan vuorovaikutustaitojaan ja opettelemaan työarjen ristiriitojen käsittelyä varhaisessa vaiheessa, jotta tilanteet eivät eskaloitu häirintä-, syrjintä- ja kiusaamistilanteiksi. Keskustelemme vuorovaikutuksesta yhteisissä tilaisuuksissa (vuorovaikutuksen huoneentaulu).	Tiedekunnat ja yksiköt, yhteistyössä johdon ja esihenkilöiden kanssa, tukena HR, häirintä-yhdyshenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä.	2026–2028	Työhyvinvointikysely, osio "Vuorovaikutukseen liittyvät voimavarat, yksikkö", kysymys "Meillä otetaan vaikeat asiat puheeksi ja niitä myös käsitellään", muutos myönteiseen suuntaan vastauksen keskiarvossa 2025 → 2027, 2028.
Esihenkilömme ja henkilöstömme tunnistavat ja reagoivat häirintä-, somehäirintä-, syrjintä-, kiusaamistilanteisiin.	Tarjoamme tukea vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen. Täydennämme esihenkilöiden ja uuden työntekijän Moodle-kurssin sisältöjä häirinnän-, somehäirinnän- syrjinnän ja kiusaamisen tunnistamisen ja ehkäisemisen käytännön ohjeilla ja aineistoilla.	Kaikki yhteisömme jäsenet, johtajat, esihenkilöt, häirintäyhdyshenkilöt, työsuojeluvaltuutetut, henkilöstö, HR tukee esihenkilöä.	2026–2028	Yksiköissä toimivat menettelytavat tilanteiden ratkaisemiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. Esihenkilöiden ja uuden työntekijän työsuhte- ja organisatioperehdytyksen sisältö päivitetty. Esihenkilöiden Moodle-kurssin ja OSAAVA-valmennuksen osallistujamäärät.

Koulutuksen järjestäjän toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2028

Arvio edellisen kauden tavoitteiden toteutumisesta

Koulutuksen järjestäjän toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaava työryhmä on selvittänyt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa Tampereen yliopistossa tausta-aineiston pohjalta. Keskeisiä aineistoja ovat olleet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittaristo, tiedekunnille suunnattu kysely edellisen suunnitelmakauden tavoitteiden toteutumisesta, saavutettavuussuunnitelma 2023–2024 ja sen seuranta, henkilöstön työhyvinvointikyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosio ja Tampereen ylioppilaskunnan toteuttaman yhdenvertaisuuskyselyn 2024 tulokset soveltuvin osin.

Tampereen yliopiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä on seurannut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaamme 2023–2025 kirjattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta ja niistä on laadittu yhteenveto suunnitelmakauden päättyessä (liitteenä). Suunnitelmatyöryhmä tunnisti osan suunnitelma-kauden 2023–2025 toimenpiteistä jatkuvaksi toiminnaksi, joten työ niiden osalta jatkuu.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä toteutti kyselyn tiedekunnille touko-kesäkuussa 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2023–2025 seurannasta ja arvioinnista. Tiedekuntien tehtävänä oli arvioida, miten tiedekuntiamme koskevat kehittämistoimenpiteet ovat toteutuneet tiedekunnassa. Monet toimenpiteistä koettiin tärkeiksi ja kehittämistä tehdään aktiivisesti. Kehittämisehdotuksissa tuotiin esiin, että toimenpiteistä tulisi erottaa yliopiston, tiedekunnan, palveluyksikön ja yksittäisen henkilön taso sekä rajata toimenpiteitä yksittäisiin osa-alueisiin.

Opiskelijoidemme kokemustietoa suunnitelman valmisteluryhmä keräsi järjestämällä kaksi työpajaa opiskelijoillemme syyskuussa 2025 yhteistyössä Tampereen ylioppilaskunnan kanssa. Työpajojen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, miten opiskelijamme kokevat arjen yliopistollamme ja kerätä kehitysideoita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitykseen. Kehittämissideat liittyivät esimerkiksi saavutettaviin opetusjärjestelyihin, käytettyihin viestintäkanaviin, kansainvälisten opiskelijoiden yhteisöön kiinnittymiseen, turvallisemman tilan periaatteisiin, yksilöllisiin opiskelujärjestelyihin, vuorovaikutusosaamiseen ja opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamiseen yhdenvertaisuusasioissa.

Tehdyt toimenpiteet

Seuraavassa on kuvattu keskeiset toteutetut tai käynnissä olevat toimenpiteemme.

- Pedagogista hyvinvointia tukevan opetuksen linjaukset otettiin käyttöön keväällä 2024 ja toimeenpano tiedekunnissa on käynnissä.
- Koulutuksen ja oppimisen palveluyksikössä on käynnissä kehittämistyö opiskelijoiden yksilöllisiin opiskelujärjestelyihin. Tarkastelussa on opiskelijoidemme ja opettajiemme tuen resurssointi siten, että se huomioi opiskelijoidemme monimuotoisuuden lisääntymisen.
- Sisu-opintotietojärjestelmässä on tehty saavutettavuutta lisääviä toimia ja parannuksia.
- Opiskelijavalintojemme kehittämistyötä toteutetaan osana koulutuksen kehittämissuunnitelman 2024–2026 toimenpiteitä.
- Kestävän kehityksen tavoitteiden mukaiset osaamiset on kuvattu opetussuunnitelmiin. Tampereen yliopiston opetussuunnitelman ja opetustarjonnan oppaassa on mahdollista suodattaa opintojaksoja kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti jaoteltuna esimerkiksi kestävän kehityksen tavoitteiden 5. Sukupuolten tasa-arvo, 10. Eriarvoisuuden vähentäminen mukaan.
- Harjoittelun yhteisiä periaatteita on täydennetty ohjeella: Yksilölliset opiskelujärjestelyt korkeakouluharjoitteluun hakeutumisen ja suorittamisen aikana.

- Opiskelijoillemme suunnattujen kyselyiden tuloksia hyödynnetään monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä. Kyselyiden ja selvitysten taustamuuttujina käytetään sukupuolta ja opiskeluvaihetta, kun se on kyselyn kannalta tarkoituksenmukaista (toteutuvat yliopistomme opiskelijakyselyissä ja kehittämissä arvioinneissa).
- Meillä on selkeät prosessit ja menettelyt epäasialliseen käytökseen, kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään puuttumiseen ja häirintää ja epäasiallista kohtelua kohdanneille henkilöstön jäsenille ja opiskelijoille tarjotaan tukea. Verkossa jaettavat ohjeet ovat opiskelijoidemme ja henkilöstömme saatavilla suomeksi ja englanniksi.
- Yhteistyötä yliopiston ja ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöiden välillä on tiivistetty ja yhteistyö on ollut saumatonta. Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen käsittelyn prosesseja on käsitelty ja selkeytetty yhdessä ylioppilaskunnan kanssa, jotta prosessi on myös opiskelijoillemme selkeämpi. Meillä on valmius käsitellä sekä yksilö- että yhteisötasoisia ongelmatilanteita. Meillä menettelyä kutsutaan työyhteisösovitteluksi ja siinä on mahdollista käyttää myös ulkopuolista asiantuntijatukea.
- Meillä on varhaisen reagoinnin ja tuen toimintamalli. Jokainen esihenkilömme tietää vastuut ja toimintatavat epäasiallisen kohtelun tapauksissa. Tämä varmistetaan riittävän esihenkilöperehdytyksen ja henkilöstökoulutuksen avulla. Meillä on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt, työsuojelutoimijat ja somehäirintätiimi. Pyydettyä tiedekunnan opintopäällikkö on mukana käsittelemässä opiskelijoitamme koskevia häirintäilmoituksia.

Toimenpiteet, jotka eivät toteutuneet suunnitellusti tai joihin ei ollut näkymää

Seuraavassa on nostoja niistä koulutusta koskevista tavoitteista ja toimenpiteistä, jotka eivät olleet toteutuneet suunnitellusti tai joiden toteutumisesta ei ollut tarkkaa näkymää suunnitelmakaudelta 2023–2025:

- Yliopistotasolla lisäsimme opintojaksopalautekyselyyn lukuvuodelle 2023–2024 opintojakson opetustilanteita koskevan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän kysymyksen, mutta luovuimme siitä lukuvuoden 2025–2026 alussa, koska opiskelijamme ja opetushenkilökuntamme kokivat sen vaikeatulkintaiseksi. Opetushenkilöstömme voi kuitenkin edelleen lisätä omia kysymyksiä opintojaksopalautejärjestelmässä, kuten tasa-arvoon liittyvän kysymyksen. Vuodesta 2024 lähtien valtakunnallisessa kandipalautekyselyssä Tampereen yliopiston omissa kysymyksissä opiskelijoitamme kysytään kokemusta yliopiston opetustilanteiden tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.
- Omalla ilmoituksella ei voi korjata sukupuoli- tai nimitietojaan järjestelmiin. Katso henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sivut 5,7 ja 8.
- Opiskelijoiden puolelle somehäirintään liittyvät ohjeet ovat vielä tekemättä. Eri sukupuolta edustavia häirintäyhdyshenkilöitä meillä ei ole riittävästi.
- Emme olleet tunnistaneet tiedekuntien tilannekuvaa siitä, millaisia ovat opetusta antavien yksiköidemme toimintamallit sekä niissä määritellyt vastuutahot sellaisiin opiskelijoidemme ja opettajiemme välisiin ristiriitatilanteisiin, joiden yhteydessä on nostettu esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökuja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmämme kerää tietoa jo olemassa olevista yksiköiden toimintamalleista työn tueksi.
- Emme olleet tunnistaneet näkymää siihen, miten opiskelijoitamme kannustetaan puuttumaan rakentavasti tilanteisiin, joissa heidän mielestään opetushenkilöstömme toimii yhdenvertaisuus- ja

tasa-arvotavoitteiden vastaisesti. Kannustamme opettajiamme käymään opiskelijoidemme kanssa myös opetustilanteissa keskustelua yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sivuavista kysymyksistä niissäkin tapauksissa, joissa opettajan näkemys eroaa opiskelijoiden, tai jonkun opiskelijan, näkemyksistä. Tällaiset tilanteet voivat toimia kaikille meille oppimisen paikkoina, ja voimme näin tarjota opiskelijoillemme lisävalmiuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä keskusteluun myöhemmin työelämässä.

Nykytilan kuvaus

Tämä nykytilan kuvaus perustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurannan yhteydessä kerättävään koulutusta koskevaan mittaristoon. Seuraamme sukupuolta koskevista tiedoista rekisteritietoa miehistä ja naisista, koska Suomen lainsäädäntö tunnistaa toistaiseksi vain kaksi sukupuolta. Tämän vuoksi muu-vaihtoehtoa ei ole käytettävissä väestötietojärjestelmän rekisteritietoon perustuvissa sisälöissä.

Perustutkinto-opiskelijoistamme naisia on 53 % ja miehiä 47 %. Alempaa korkeakoulututkintoa suorittavista opiskelijoistamme naisia on 56 % ja miehiä 44 %. Ylempää korkeakoulututkintoa suorittavista opiskelijoistamme naisia on 53 % ja miehiä on 47 %. Tohtoritutkintoa suorittavista opiskelijoistamme naisia on 54 % ja miehiä on 46 % vuonna 2025. Opiskelijamme ovat yleisimmin 20–29-vuotiaita. (20.9.2025 tilanne)

Opiskeluoikeuksistamme 10 % on kansainvälisillä opiskelijoilla. Heidän opiskeluoikeuksiensa lukumäärä on noussut kolme prosenttiyksikköä vuoden 2020 jälkeen. Perustutkintoa suorittavien opiskelijoiden opiskeluoikeuksista kansainvälisillä opiskelijoilla on 9 % vuonna 2025. Tohtoritutkintoa suorittavista opiskelijoistamme kansainvälisiä opiskelijoita on 24 % vuonna 2025. Kansainvälisiin perustutkintokoulutuksiin hyväksytyistä opiskelijoistamme 78 % on EU/ETA-maiden ulkopuolelta. (20.9.2025 tilanne)

Kansainvälisiin perustutkinto-ohjelmiimme hakeneista vuonna 2025 naisia oli 43 % ja miehiä 57 %. Hakijoistamme EU/ETA-alueen ulkopuolisia on 83 %. Opiskelupaikan sitovasti vastaanottaneista naisia oli 53 % ja miehiä oli 47 %. Kaikista opiskelupaikan vastaanottaneista EU/ETA- alueen ulkopuolisia oli 57 %.

Suomenkielisiin kandidaatti- sekä kandidaatti- ja maisterikoulutusten perustutkinto-ohjelmiimme hakeneista vuonna 2025 naisia oli 65 % ja miehiä oli 35 %. Hakijoistamme, jotka ovat vastaanottaneet sitovasti opiskelupaikan vuonna 2025 naisia oli 56 % ja miehiä oli 44 %. Maisteriohjelmiimme hakeneista vuonna 2025 naisia oli 69 % ja miehiä oli 31 %. Maisteriohjelmiemme hakijoista, jotka vastaanottivat sitovasti opiskelupaikan vuonna 2025 naisia oli 62 % ja miehiä oli 38 %.

Opiskelijakyselyillä keräämme tietoa opiskelijoidemme kokemuksista ja seuraavaan olemme nostaneet muutamien kyselyiden vastauksia. Valtakunnalliseen kandidipalautekyselyyn vuonna 2024 vastanneista yliopistomme kandidaatin tutkinnon suorittaneiden vastausten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemaisiin kysymyksiin vastauksen keskiarvon mukaan (1=täysin eri mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä, N=1745).

- Olen päässyt haluamallani tavalla osaksi yliopiston opiskelijayhteisöä (yliopistoyhteisöä). 3,7.
- Yliopistolla on oppimisympäristöjä erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin. 3,9
- Yliopistolla opetustilanteet ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. 4,3

Kansainvälisille tutkinto-opiskelijoillemme suunnatussa-kyselyssä vuoden 2024 vastaajien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemaisiin kysymyksiin keskiarvon perusteella (1= täysin eri mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 5= täysin samaa mieltä, N=354).

- Koen olevani osa opiskelijayhteisöä yliopistolla 3,2
- Toimivat tilat kampuksella tukevat oppimistani 4,2
- Kaikkien opiskelijoiden kohtelu opetuksessa on tasa-arvoista ja yhdenvertaista 4,3

Koulutuksen järjestäjän vastuulla olevat toimenpiteet kaudelle 2026–2028

Painopiste 1: Saavutettava ja moninaisuutta edistävä koulutus ja opiskelu

Tavoitteitamme

Edistämme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta opiskelijavalinnoissamme, opetussuunnitelmatyössämme, opetusjärjestelyissämme ja opintosuoritusten arvioinnissa sekä ohjauksessa.

Tavoitteenamme on, ettei esimerkiksi sukupuoli, kansalaisuus, sosiaalinen asema, vamma tai varallisuus vaikuta mahdollisuuksiin hakeutua opiskelemaan ja opiskella. Meidän on koulutuksen järjestäjänä huolehdittava siitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen, ja että opetuksemme ja opiskelumateriaalimme tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä osallista myös kuvastavat sosiaalista ja kulttuurista moninaisuutta. Tavoittelemme sitä, että tutkintotavoitteinen ja jatkuvan oppimisen koulutuksemme ovat saavutettavia ja inklusiivisia. Tällöin oppimateriaalimme, opetusmenetelmämme, opusteknologioiden käyttö ja opintojen arviointimenettelymme kohtelevat kaikkia yhdenvertaisesti ja saavutettavuus on otettu huomioon. Yliopisto-opinnot tarjoavat valmiudet ymmärtää ja tarkastella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita. Tutkintomme on suunniteltava siten, että ne on mahdollista suorittaa tavoiteajassa.

Pyrimme varmistamaan opiskelijoidemme yhdenvertaisen kohtelun parantamalla koulutukseen osallistumisen edellytyksiä niille opiskelijoille, joilla on vamma tai muu yksilöllinen tarve. Yksilölliset opiskelijajärjestelyt tukevat opiskelijoitamme ja turvaavat yhdenvertaisen kohtelun muiden opiskelijoidemme kanssa.

Toimenpiteet (taulukko)

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu	Mittarit / Seuranta
Opiskelijavalintojemme hakijaviestintä houkuttelee moninaisia opiskelijoita. Hakijaviestintä huomioi sukupuolten moninaisuuden ja muut ali-edustetut ryhmät.	Hakijaviestinnän kampanjat vahvistavat sukupuolten välistä tasa-arvoa, maahanmuuttajataustaisten ja muiden aliedustettujen ryhmien hakeutumista yliopisto-opintoihin.	Koulutus & oppiminen, hakijapalvelut; viestintä ja markkinointi	2027–2028	Toteutetut kampanjat, lukumäärä.
Opetussuunnitelmat ja opetuksen järjestelyt edistävät tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta ja osaltaan myös sosiaalisen ja kulttuurisen moninaisuuden arvostusta.	Kuvaamme opetussuunnitelman sisällöissä ne opintokokonaisuudet ja -jaksot, jotka antavat valmiuksia moninaisuuden kohtaamiseen.	Opetussuunnitelmatyöstä vastaavat ryhmät tiedekunnissa	2026–2027	Opintokokonaisuuksien ja opintojaksojen lukumäärä.
	Kuvaamme opetussuunnitelman sisällöissä ne opintokokonaisuudet ja -jaksot, jotka vahvistavat erityisesti kansainvälisten opiskelijoiden työelämävalmiuksia.	Opetussuunnitelmatyöstä vastaavat ryhmät tiedekunnissa	2026–2027	Kuvaukset opetussuunnitelmassa.
	Tarjoamme opetus- ja ohjaushenkilökunnallemme tukea ja koulutusta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävän opetuksen ja ohjauksen järjestämiseksi.	Koulutus ja oppiminen, tiedekunnat	2026–2028	Osallistuneen henkilöstön lukumäärä.
	Kartoitamme opiskeluvalmiuksia varmistavat opintosisällöt tutkinto-ohjelmissa ja kehitämme niitä opetussuunnitelmatyön yhteydessä.	Koulutus ja oppiminen koordinoi, opetussuunnitelmatyöstä vastaavat ryhmät tiedekunnissa edistää	2026–2027	Tehdyt kartoitukset, lukumäärä.
Huomioimme saavutettavuuden näkökulmat opetuksen suunnittelussa ja opetussuunnitelmatyössä opetukselle asetetuissa tavoitteissa, jotta opetus sopii mahdollisimman monelle opiskelijalle ilman erillisiä mukautuksia.	Tunnistamme opetussuunnitelmatyössä opintojaksoille mahdollisuuksien mukaan vaihtoehtoisia suoritus- ja arviointitapoja sekä vaihtoehtoisia menetelmiä.	Opetussuunnitelmatyöstä vastaavat ryhmät tiedekunnissa	2026–2027	Opiskelijakyselyt, käytetyt opetusmenetelmät ja suorittamisen vaatimusten selkeys.
	Huomioimme opetuksen toteuttamisessa saavutettavat järjestelyt sisällöissä, materiaaleissa ja opetusmenetelmissä.	Opetushenkilöstö	2026–2028	Opiskelijakyselyt: kokemus opetustilanteista, kokemus oppimisympäristöistä; kysely opetushenkilöstölle
Yksilölliset järjestelyt tukevat opintojen etene- mistä	Arvioimme yksilöllisten opiskelujärjestelyiden ehdotusten soveltamista opetuksessa ja opetushenkilöstön työssä.	Koulutus ja oppiminen koordinoi, opetushenkilöstö osallistuu arviointiin	2026–2028	Tehty arviointi
	Sujuvoitamme yksilöllisen opiskelujärjestelyn opiskelijan prosessia ja kirkastamme toimintamallia.	Koulutus ja oppiminen	2026–2028	Opiskelijakyselyiden tulokset

Painopiste 2: Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta edistävä toimintakulttuuri

Tavoitteitamme

Kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus on keskeinen arvomme, jota kunnioitamme omassa toiminnassamme ja jota edistämme opetuksemme kautta ympäröivässä yhteiskunnassa. Tavoittelemme toimintaympäristöä ja toimintakulttuuria, jossa yhteisömme jäsenillä, niin opiskelijoillamme kuin henkilökunnallammekin, on oikeus turvalliseen, terveelliseen, yhdenvertaiseen sekä tasa-arvoiseen opiskelu- ja työympäristöön niin fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti kuin digitaalisesti. Lisäämme tietoisuutta antirasistisesta toiminnasta osana yliopiston toimintakäytänteitä. Toiminnassamme pyrimme siihen, että ympäristömme ovat fyysisesti ja digitaalisesti saavutettavia. Edistämme sitä, että erilaiset oppijat ja työskentelytavat otetaan huomioon ympäristöissämme. Yliopistomme turvallisemman tilan periaatteet varmistavat kaikille korkeakouluyhteisömme jäsenille turvalliset, yhdenvertaiset ja mukavat olosuhteet opiskella, työskennellä, opettaa, tehdä tutkimusta ja viettää aikaa.

Avoimuus, moninaisuus ja vastuullisuus ohjaa yliopistoyhteisömme sisäistä viestintää. Tavoittelemme hyvää tiedonkulkua olennaisena osana toimintakulttuuria. Meillä on erilaisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä periaatteita ja ohjeita, jotka on koottu koko yhteisön saataville intranetiin. Opiskelijamme ovat tärkeä osa yliopistoyhteisöä, joten ohjeet ja menettelyt koskevat myös heitä.

Tavoittelemme osaamisen ja tietoisuuden lisääntymistä yliopistoyhteisössämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa, jotta opiskelijoillamme ja opetus- ja ohjaushenkilöstöllämme on tarvittavat välineet moninaisuuden huomioon ottamiseen sekä yhdenvertaisuuden varmistamiseen erilaisissa tilanteissa. Pyrimme aktiivisesti tunnistamaan ja poistamaan eriarvoisuutta ylläpitäviä toimintatapojamme ja rakenteita toimintakulttuurissamme.

Toimenpiteet (taulukko)

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu	Mittarit / Seuranta
Henkilöstömme ja opiskelijamme tuntevat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ohjaavat periaatteet	Järjestämme säännöllisiä koulutuksia opetus- ja ohjaushenkilöstölle ajankohtaisista aiheista, kuten moninaisuudesta, rasismista ja etnisen syrjinnän eri ilmenemismuodoista, antirasistisesta toiminnasta, koulutuksen käytänteiden muuttamisesta ja turvallisemman tilan periaatteista.	Koulutus ja oppiminen koordinoi, henkilöstöpalvelut	2026–2028	Koulutusten lukumäärä. Osallistujien määrä koulutuksissa.
	Suunnittelemme ja toteutamme opiskelijoille itsenäisesti suoritettavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden peruskoulutuksen.	Koulutus ja oppiminen	2026–2027	Uusi koulutus.
	Osallistumme vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheisille teemaviikoille, kuten rasismista vastaiselle viikolle.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä koordinoi	2026–2028	Teemaviikot, lukumäärä.
Opetus- ja ohjaushenkilökunnallamme on riittävä osaaminen saavutettavan opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen.	Kehitämme opetus- ja ohjaushenkilökunnan saavutettavuusosamista ohjeistuksilla ja koulutuksilla.	Koulutus ja oppiminen, opetuksen ja ohjauksen saavutettavuuden kokonaisuuden koordinoinnista vastaava ryhmä	2026–2028	Koulutusten lukumäärä. Osallistujien määrä koulutuksissa.
Lisäämme opiskelu- ja työympäristöjen terveellisyyttä ja yhteisömme hyvinvointia kannustamalla tuoksujen vähentämiseen.	Opastamme henkilökuntamme ja opiskelijamme tuoksuttamaan työkuiluuriin, esimerkiksi syksyisin toteutettavilla sisäisillä viestintäkampanjoilla.	Työsuojelu	2026–2028	Toteutetut kampanjat.
Vähennämme fyysisiä esteitä huomioiden moninaisuuden.	Huomioimme opetustiloissa ja yhteisissä tiloissa yhteisömme moninaisuuden ja erityisryhmät, kuten perheellisten opiskelijoidemme tarpeet lastenhoitotiloista.	Tila- ja kiinteistöpalvelut	2026–2028	Esteettömyyskartoitukset osana tilojen muutostöitä ja perusparannuksia.
	Lisäämme turvallisemman tilan periaatteet näkyville oppimisympäristöihimme esimerkiksi sisäänkäynneille ja keskeisiin fyysisiin opetustiloihimme, jotta tietoisuus lisääntyy.	Tila- ja kiinteistöpalvelut; Turvallisuustiimi	2026–2028	Tilojen ja kiinteistöjen uudistusten lukumäärä (periaatteiden näkyvyys tiloissa).
	Luomme periaatteet siihen, miten vanhempana tai huoltajana voi osallistua lapsen kanssa opetus-, harjoitus- ja laboratoriotilanteisiin läsnä.	Koulutus ja oppiminen koordinoi, tiedekunnat, opetussuunnitelmatyöstä vastaavat ryhmät tiedekunnissa, opetushenkilöstö	2026–2028	Uusi ohjeistus.
	Lisäämme perhemyönteisestä työ- ja opiskelu ympäristöstä tietoa, esimerkiksi perhevapaista, hoito- ja imetystiloista, vauvojen kanssa liikkumisesta kampuksella.	Henkilöstöpalvelut, koulutus ja oppiminen, tila- ja kiinteistöpalvelut	2026–2028	Päivitetty tieto intrassa ja julkisilla sivuilla.

Painopiste 3: Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy sekä haastavien tilanteiden käsittely

Tavoitteitamme

Yliopistomme on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen opiskelu- ja työpaikka. Häirintä, syrjintä, kiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu ovat meillä ehdottomasti kiellettyjä. Jos epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää esiintyy, on kaikilla yliopistoyhteisömme jäsenillä velvollisuus puuttua siihen. Suhtaudumme vakavasti epäasiallisesta käytöksestä tehtyihin ilmoituksiin. Asioiden käsittelyn perustana meillä on yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus.

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

Panostamme toiminnassa varhaiseen reagointiin ja puuttumiseen. Pylimme tunnistamanaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun erilaisissa muodoissaan ja puuttumaan ongelmakohtiin ennen tilanteen laajenemista. Edistämme sitä, että opetusta antavien yksiköidemme hyviä toimintamalleja jaetaan.

Toimenpiteet (taulukko)

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu	Mittarit / Seuranta
Yliopistollamme on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työ- ja opiskelukulttuuri	Nimeämme yliopistoon eri sukupuolta olevia häirintäyhdyshenkilöitä.	Toiminnanohjaus ja hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut, koulutus ja oppiminen	2026–2028	Häirintäyhdyshenkilöiden lukumäärä eri sukupuolien mukaan
	Tarjoamme säännöllisesti yliopiston häirintäyhdyshenkilöille ja opintopäälliköillemme koulutusta ja tukea häirintäilmoituksen käsittelyyn.	Henkilöstöpalvelut, koulutus ja oppiminen	2026–2028	Koulutusten lukumäärä. Osallistujien määrä koulutuksissa.
	Edistämme häirintätilanteiden raportoinnin käytänteitä luottamuksellisuutta vaarantamatta.	Toiminnanohjaus ja hallintopalvelut, henkilöstöpalvelut, koulutus ja oppiminen	2027–2028	Uudet raportit
	Käytämme anonymia ilmoituskanavaa yhdenvertaisuushavaintojen ja palautteen keräämiseen.	Toiminnanohjaus ja hallintopalvelut	2026–2027	Päivitetty toimintamalli otettu käyttöön

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan kehittäminen

Suunnitelmatyöryhmien näkemyksen mukaan yliopiston tulisi kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä osana strategista johtamista ja arjen työtä. Työryhmät näkevät, että meidän tulisi kehittää ja vahvistaa organisaatiomme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisoitumista ja osaamista sekä sitouttaa työhön johto ja esihenkilöt. Myös tasy-mittaristoa tulisi kehittää niin, että keskeiset tilastot saadaan jatkossa raportointityökaluihin ja käsityöstä tilastojen kokoamisesta päästäisiin eroon. Näin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpano olisi systemaattista ja vaikuttavaa.

Meidän tulisi ottaa käyttöön entistä läpinäkyvämmät ja systemaattisemmat käytännöt palkkatasa-arvon edistämiseksi EU:n palkka-avoimuusdirektiivin vaikutusten myötä. Meidän tulisi kehittää ja vahvistaa osaamistamme lainsäädäntömuutoksiin liittyen, toteuttaa säännöllisesti palkkakartoituksia ja korjata havaitut, sukupuolten väliset selittämättömät palkkaerot. Näin voimme edistää urakehityksen tasa-arvoa ja vahvistaa henkilöstömme luottamusta reiluun työnantajatoimintaamme.

Molemmissa suunnitelmatyöryhmissä keskusteltiin myös sukupuolen moninaisuudesta ja siitä, miten lainsäädäntö tunnistaa eri sukupuolet. Työryhmät katsoivat, että sukupuolen moninaisuus tulisi voida huomioida nykyistä paremmin. Katso tarkemmin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kirjaukset s. 5,7 ja 8.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat laaditaan määräajaksi. Työ näiden arvojen edistämiseksi ei pääty suunnitelman hyväksymiseen, se on jatkuvaa kehittämistä, oppimista ja yhteisiä tekoja. Meistä jokaisella on velvollisuus toteuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita omassa arjessaan. Yhteisönä rakennamme yliopistoa, jossa jokainen voi kokea kuuluvansa, tulla nähdyksi ja kohdatuksi yhtä arvokkaana.

Lisäaineisto ja liitteet

Ohjaavat lait ja säädökset:

[Suomen perustuslaki 731/1999](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986](#)

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)

[EU:n saavutettavuusdirektiivi \(2016/2012/EU\)](#)

[Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019](#)

[Työsopimuslaki 2001/55](#)

[Yliopistolaki 2009/558](#)

[Rikoslaki 1889/39](#)

[Työturvallisuuslaki 738/2002](#)

Liitteenä oleva tausta-aineisto:

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yliopisto, mittaristo 2024–2025

[Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025](#) ja toimenpiteiden seuranta 2023–2025.

[Koulutuksen järjestäjän tasy-suunnitelma 2023–2025](#) ja toimenpiteiden seuranta 2023–2025

[Palkka-kartoitus 2023–2025](#) (intra, linkki toimii kampusverkossa tai VPN-yhteydellä)

Muu suunnitteluryhmien tausta-aineisto

Tiedekunnille tehty kysely kauden 2023–2025 tasy-suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta

TYHY-kyselyn 2025 tasy-kysymysten yhteenveto

Rekrytointien yhdenvertaisuuskartoitus

Verkkoaineistot:

[Tasa-arvo.fi verkkosivut](#)

[Yhdenvertaisuus.fi verkkosivut](#)

[Sanoista tekoihin – opas toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun koulussa](#)

[Selvitys korkeakoulujen yhdenvertaisuuden edistämisestä \(Tanhua\) 2020](#)

Korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta edistävän [KOTAMO-hankkeen loppuraportti](#)

Keskeiset suunnitelmassa käytetyt käsitteet

Sanojen ja termien merkitys elää ajassa ja kehittyy. Olemme liittäneet seuraavan sanaston suunnitelman yhteyteen, jotta lukija ymmärtää, mihin suunnitelmatyöryhmät viittaavat eri käsitteitä käyttäessään. Näin varmistamme, että suunnitelmassa käytetyt termit avautuvat kaikille samalla tavalla.

Antirasismi on aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. Antirasistisella toiminnalla pyritään vähentämään ennakkoluuloja, etnistä syrjintää ja syrjivien käytäntöjen vaikutuksia. Oman ymmärryksen lisääminen rasismista on antirasismien keskiössä.

Epäasiallinen kohtelu on yleisen hyvän tavan, lain tai työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä toista kohtaan työssä. Se on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa, negatiivissävyyistä, toista alistavaa toimintaa, joka ilmenee tekoina tai laiminlyönteinä. Myös yksittäiset, lievemmätkin teot voivat olla epäasiallista kohtelua kohdistuessaan toistuvasti samoihin henkilöihin. Kohteluun liittyy jossain määrin toistuvuutta tai olotilan pysyvyyttä, jotta haitta tai vaara terveydelle voi syntyä. Epäasialliseen kohteluun voivat syyllistyä työnantaja, esihenkilö, työntekijä tai opiskelija.

Esteettömyys tarkoittaa ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennusten ja muun rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Liikkumisen lisäksi esteettömyydessä otetaan huomioon näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät asiat. Esteetön ympäristö tai rakennus on käyttäjille toimiva, turvallinen ja miellyttävä, ja siellä kaikkiin tiloihin on helppo päästä. Esteettömyys mahdollistaa ihmisten sujuvan osallistumisen työhön, opiskeluun ja harrastuksiin.

Ikäjohtaminen tarkoittaa eri-ikäisten työntekijöiden johtamista, jossa huomioidaan ikääntymiseen liittyvät yksilölliset tarpeet ja vahvuudet. Vaikka ikäjohtaminen keskittyy ikääntyvän työvoiman tarpeisiin, se kattaa kaikki ikäryhmät ja painottaa ennaltaehkäisevää toimintaa ja kokonaisvaltaista näkemystä. Ikäjohtamisen rinnalla käytetään myös käsitettä elämäнкаarijohtaminen, jossa painottuvat elämän eri vaiheet ja tilanteet.

Häirintä voi kohdistua esim. ikään, ihonväriin, mielipiteisiin, vakaumukseen tai voi olla luonteeltaan seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää. 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. Häirintää on loukkaava käytös sanoin, toimin tai asentein. Sukupuolinen häirintä voi olla fyysistä tai verbaalista. Vihjailu, ilmehtiminen ja elehtiminen, sopimaton koskettelu, asiattomat yhteydenotot ja karkea puhe ovat häirintää.

Kestävyys tarkoittaa kehitystä tai muutosta, joka turvaa hyvät elämisen mahdollisuudet sekä nykyisille, että tuleville sukupolville planetaaristen rajojen puitteissa.

Kiusaaminen tai työpaikkakiusaaminen voi olla toistuvaa, pitkään jatkuvaa kielteistä kohtelua, loukkauksista, mitätöintiä tai sosiaalista eristämistä. Kiusaaja voi syyllistyä rikokseen, mikäli esimerkiksi pahoinpitelyn, kunnianloukkauksen, yksityiselämää loukkaava tiedon levittämisen tai laittoman uhkauksen tunnusmerkistö täyttyy.

Mittari on väline, menetelmä tai suure, joka kertoo tavoitteen kehittymisen tilasta ja suunnasta.

Moninaisuus näkyy erilaisten ihmisten, alojen ja perinteiden arvostuksena. Yhteisön monimuotoisuudella (diversity) tarkoitetaan sen jäsenten keskinäistä erilaisuutta esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisen taustan, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen tai koulutustaustan osalta. Yhteisössä moninaisuus näkyy kulttuurisessa, kielellisessä, sosiaalisessa ja toimintakykyyn liittyvässä vaihtelussa.

Osallisuus (inklusiivisuus) on kokemusta kuulumisesta ja osallistumisen mahdollisuudesta itselle merkitykselliseen yhteisöön. Yksilön tasolla osallisuus ilmenee kokemuksena, joka syntyy, kun ihminen tuntee kuuluvansa itselle merkitykselliseen ryhmään tai yhteisöön. Keskeistä on tunne siitä, että tulee nähdyksi, kuulluksi ja hyväksytyksi. Yhteisössä osallisuus ilmenee jäsenten keskinäisenä arvostuksena ja luottamuksena sekä mahdollisuutena vaikuttaa yhteisössään. Osallisuus voidaan laajasti ymmärtää myös kaikkien yhteisön jäsenien mahdollisuutena olla aktiivisia toimijoita omassa yhteisössään erilaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista huolimatta.

Palkkakartoitus: työpaikkakohtainen lakisääteinen kartoitus naisten ja miesten palkoista. Kartoituksen avulla analysoidaan, onko työpaikalla sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Palkkakartoituksen perusteella työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Tampereen yliopiston palkkakartoituksessa sisältää myös mm. ikäjakaumasta, määräaikaaisuuksista, sopimuspalkoista jne.

Positiivinen erityiskohtelu: Jokaisella on lakiin perustuva oikeus tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista. Tällöin kyseeseen voivat tulla esimerkiksi positiivinen erityiskohtelu sekä vammaisten henkilöiden kohdalla kohtuulliset mukautukset. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki mahdollistavat eri väestöryhmien positiivisen erityiskohtelun. Yhdenvertaisuuslain (11 §:n) mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää silloin, kun kohtelu perustuu lakiin, ja sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot ovat oikeasuhtaisia. Tasa-arvolain (7§) mukaan ihmisten eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella ei pidetä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Tasa-arvolain (9§) mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Tasa-arvolain nojalla vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat voidaan tietyin edellytyksin asettaa etusijalle. Tasa-arvolain nojalla toteutettava positiivinen erityiskohtelu rekrytoinneissa edellyttää, että ala tai tutkimussuunta on sukupuolisesti poikkeuksellisen jakautunutta ja tämän jakauman tasapainottamiseksi valinnassa voidaan soveltaa positiivista erityiskohtelua, mikäli kyse on valintaperusteluiden valossa pätevistä, tasavahvoista hakijoista.

Rasismi on systeemi, jossa politiikka, institutionaaliset käytännöt, kulttuuri ja muut normit ylläpitävät rodullistettuja yhteiskunnallisia valta-asetelmia. Se on osa sosiaalisia, taloudellisia ja poliittisia järjestelmiä, joissa kaikki ovat osana. Rasismi voi näyttäytyä esimerkiksi yksilöiden ja ryhmien välisenä tahallisuutena ja tietoisena tekona, tai tahattomana ennakkoluuloihin ja pelkoihin perustuvana rodullistavana käytöksenä. Ihmisryhmiä määritetään alempiarvoiseksi esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Rasismi voi näyttäytyä myös rakenteissa, kuten työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevina syrjivinä toimintatapoina ja prosesseina, joissa organisaatiot, yritykset, laitokset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

Saavutettavuus tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön järjestämistä ja toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Korkeakoulutuksen saavutettavuus tarkoittaa, että korkeakoulun tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja asenneilmapiiri mahdollistavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten ja erilaisissa elämäntilanteissa elävien henkilöiden - niin opiskelijoiden kuin henkilökunnan jäsenten - osallisuuden ja yhdenvertaisuuden.

Samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa veloitetta maksaa samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

Syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan perusteettomasti huonommin tai hän joutuu huonompaan asemaan kuin joku toinen henkilökohtaisen ominaisuuden tai oletetun identiteetin vuoksi. 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. Suora eli välitön syrjintä on sellaista, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista ilman hyväksyttävää syytä. Epäsuora eli välillinen syrjintä on sellaista, jossa näennäisesti yhdenvertainen käytäntö saattaa asettaa jonkun muun epäedullisempaan asemaan ilman hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvo viittaa erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon, ja siihen liittyen syrjinnän kieltoon sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasy on lyhenne sanoista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus.

Tavoite kertoo, mitä tavoittelemme, mihin suuntaan haluamme mennä.

Toimenpide kertoo, millä keinoin tavoitteeseen päästään.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän alkuperästään, sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Vastuullisuus tarkoittaa tilivelvollisuutta ja vastuun kantamista omista teoista, päätöksistä ja niiden vaikutuksista.