



Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013–2016

Sisällys

1	Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet	1
1.1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien veloitteet.....	2
1.2	Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden käsitteet	2
2	Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen	3
3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit	6
4	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuranta ja tilastointi	7
5	Sukupuolentutkimus	8
6	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	9
6.1	Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys	9
6.2	Määräaikaiset palvelussuhteet ja apurahatutkijoiden asema	12
6.3	Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen	13
6.4	Opiskelu ja opetus	14
6.5	Esteettömyyden edistäminen.....	15
6.6	Kansainvälisyyden, etnisen yhdenvertaisuuden ja monikielisyyden edistäminen .	17
6.7	Uskonnollisen ja vakaumuksellisen yhdenvertaisuuden edistäminen	18
6.8	Seksuaali -ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistäminen.....	18
6.9	Ikätasa-arvon edistäminen.....	19

1 Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet

Helsingin yliopisto sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Yliopisto haluaa olla edelläkävijä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä ja moninaisuutta kunnioittavan ilmapiirin luomisessa. Yliopisto tunnistaa ja poistaa käytäntöjä ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden osana esteettömyys ovat osa moninaisen ja monikielisen yliopistoyhteisön arkipäivää.

Tasa-arvo on yksi Helsingin yliopiston toimintaa ohjaavista arvoista. Yliopistossa toimitaan yhteisöllisyyden hyväksi. Tämä tarkoittaa, että kaikessa vuorovaikutuksessa edistetään luottamuksen ja arvostuksen syntymistä ihmisten kesken. Luottamuksen syntymistä edesauttaa sen ymmärtäminen, että ihmiset ovat erilaisia, mutta samanarvoisia.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää tavoitteet ja toimenpiteet yliopiston strategiakaudeksi 2013–2016. Monet suunnitelman tavoitteista ovat luonteeltaan pysyviä toimintamalleja. Suunnitelma on luettavissa yliopiston verkkosivuilla osoitteessa <http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo>.

1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Helsingin yliopistolla on **tasa-arvolain** mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajana ja oppilaitoksena. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain (§ 7) mukaan syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty.

Tasa-arvolaki vaatii työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Suunnitelmaan tulee sisältyä tasa-arvotilanteen selvitys, sen perusteella tehtävät toimenpiteet ja arviointi aikaisemman suunnitelman toteutumisesta. Osana tasa-arvotilanteen selvittämistä työnantajan tulee tehdä kartoitus naisten ja miesten palkoista.

Tasa-arvolaki edellyttää, että oppilaitokset laativat tasa-arvosuunnitelman tasa-arvon edistämiseksi opetuksessa. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineistojen on tuettava tasa-arvon toteutumista. Koulutuksessa tulee purkaa ajattelutapoja ja käytäntöjä, jotka ohjaavat valitsemaan koulutuksen ja ammatin kaavamaisesti sukupuolen mukaan. Painopisteinä tulee olla tasa-arvon toteutuminen opiskelijavalinnassa, opetuksen järjestämisessä, opintosuoritusten arvioinnissa sekä toimenpiteissä, joilla pyritään häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Suunnitelmakauden 2013 – 2016 painopisteinä on opiskelijoiden tasa-arvon edistäminen. Tätä toteutetaan mm. kehittämällä menetelmiä, joiden avulla kerätään tietoa opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta yliopistossa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaan sallittua on sellaisten henkilöiden positiivinen erityiskohtelu, jotka ilman sitä olisivat vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Positiiviset erityistoimet poistavat eriarvoisuutta ja luovat yhtäläisiä mahdollisuuksia. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että järjestään palveluita henkilöille, joilla on erityisiä tarpeita.

1.2 Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden käsitteet

Tasa-arvon käsite yhdistetään yleensä sukupuolten tasa-arvoon, mutta sitä käytetään myös laajemmassa merkityksessä. Yhdenvertaisuudella puolestaan viitataan lainsäädännössä muihin



syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä. Molemmat käsitteet viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuina samanarvoisia ominaisuuksistaan riippumatta.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.

Helsingin yliopiston tavoitteena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten huomioon ottaminen läpikäyvässä periaatteena kaikessa toiminnassa. Tätä kutsutaan **valtavirtaistamiseksi**. Opiskelijoita ja henkilöstöä koskevia päätöksiä valmisteltaessa ja tehtäessä arvioidaan niiden vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

2 Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

Tasa-arvolain mukaan kielletyt syrjintäperusteet ovat sukupuoli ja sukupuolivähemmistöön kuuluminen. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen ja kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Lain mukaan kiellettyä syrjintää on välitön syrjintä, välillinen syrjintä ja häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Perustuslain syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, koska syrjintä on kiellettyä kaikilla henkilöön liittyvillä perusteilla. Esim. henkilön yhteiskunnallinen asema, varallisuus tai yhdistystoimintaan osallistuminen eivät oikeuta kohtelemaan häntä syrjivästi.

Ihmisten väliseen kanssakäymiseen kuuluu erilaisuuden kohtaaminen ja monen tyyppiset näkemuserot. Syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilöä kohdellaan huonommin kuin muita jonkin hänen ominaisuutensa perusteella, liittyy se hänen ulkonäköönsä, elämänskatsomukseensa tai muihin ominaisuuksiinsa.

Syrjintä johtuu usein kulttuurisista tai toiminnallisista rakenteista, joita saattaa olla vaikea havaita. **Piilosyrjintää** ovat hienovaraiset ja vaikeasti havaittavat syrjinnän muodot, esim. ulossulkeminen, vähättely, tuen puute ja sivuuttaminen vähemmistöaseman vuoksi. Syrjintä voi johtua yksittäisten henkilöiden tai ryhmien asenteista, ennakkoluuloista, työyhteisöongelmien tai ylimääräisten kustannusten pelosta. Asenteet eivät kuitenkaan oikeuta syrjintää, eikä syrjintä ole sallittua silloinkaan, kun sitä perustellaan kulttuurisilla, uskonnollisilla tai vakaumuksellisilla syillä.

Moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan, kun ihminen joutuu syrjinnän kohteeksi monella eri perusteella. Tällöin syrjinnän kielteiset vaikutukset voivat kasautua tai yhdistyä tavoin, joka tuottaa laadullisesti erilaista syrjintää kuin mitä nämä perusteet tuottaisivat yksinään. Nainen voi olla ulkomaalainen, ulkomaalainen voi olla vammainen, vammainen voi kuulua seksuaalivähemmistöön, seksuaalivähemmistöön kuuluva voi olla vanhus, ja niin edelleen. Yksi henkilö voi olla kaikkea tätä ja joutua syrjityksi kaikilla näillä perusteilla. Esimerkiksi ulkomaalaisen



vammaisen henkilön opiskelun esteeksi voi muodostua se, että viittomakielentulkkia on mahdotonta saada. Erilaiset syrjinnän muodot ilmenevät usein samaan aikaan. Sukupuolijärjestelmän vaikutus ja sukupuolten tasa-arvo on usein relevantti näkökulma myös muuta syrjintää pohdittaessa.

Välitön syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan ilman hyväksyttävää perustetta eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia. Välittömän syrjinnän tapauksessa voidaan osoittaa, että henkilö tai ihmisryhmä on asetettu toisiin nähden huonompaan asemaan nimenomaan jostakin henkilöön liittyvästä syystä, jonka ei pitäisi vaikuttaa kohteluun. Tasa-arvolain mukaan myös naisten ja miesten asettaminen eri asemaan raskauden tai synnytyksestä johtuvan syyn perusteella on välitöntä syrjintää. Selkeimmillään syrjintä on avointa vihamielisyyttä ja epätasapuolisuutta. Esimerkiksi opettaja, joka kieltäytyy ohjaamasta tiettyyn uskontokuntaan tai kansallisuuteen kuuluvia opiskelijoita, syylistyy syrjintään.

Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan. Välillisen syrjinnän tapauksessa syrjivä taho ei aina tiedosta syrjivänsä. Silti kyse on syrjinnästä. Välillinen syrjintä voi olla myös tietoista: henkilö tai ryhmä tietää käyttäytyvänsä ja haluaa käyttäytyä syrjivästi, mutta varsinainen syrjinnän peruste kätketään neutraalin toimenpiteen taakse. Tästä on kyse esimerkiksi silloin, kun yhteisöön ei haluta ulkomaista työntekijää, ja paikan saannin edellytykseksi asetetaan sellainen perusteeton ehto, jota ulkomainen hakija ei täytä. Tasa-arvolain mukaan henkilöiden asettaminen eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella on välillistä syrjintää.

Välillinen syrjintä on usein rakenteellista epätasapuolisuutta, joka johtuu kulttuurisista syistä, toimintatavoista tai fyysisen ympäristön puutteista. Tällöin yksittäistä henkilöä tai tahoa ei voida osoittaa suoraan syylliseksi syrjivään käyttäytymiseen. **Rakenteellisen syrjinnän** tapauksessa saatetaan ajatella, että syrjiviä käytäntöjä tai rakenteita on mahdoton muuttaa. Tilat yksinkertaisesti eivät sovellu vammaisille tai työ edellyttää pitkiä päiviä ja fyysistä voimaa. Tällaista syrjintää voidaan kuitenkin ehkäistä. Tiloja voidaan pyrkiä kunnostamaan, ja työnjaossa voidaan pyrkiä ottamaan huomioon ihmisten erilaiset elämäntilanteet. Myös rakenteellinen syrjintä on valinta. Syrjiviä olosuhteita voidaan muuttaa, jos tahtoa muutokseen löytyy.

Jokaisella on oikeus vedota syrjinnän vastaisiin periaatteisiin ilman, että siitä koituu hänelle haittaa. Kaikki **vastatoimet** - kuten työolojen heikentäminen siksi, että henkilö on vedonnut syrjinnän vastaisiin periaatteisiin - luetaan syrjinnäksi.

Myös **häirintä** on syrjintää. Häirintää on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Kiellettyä on sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, jonka seuraukset ovat loukkaavia. Esimerkiksi rasistiset viisit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.



Ohje tai käsky syrjiä on syrjintää. Sellaista toimintaohjetta tai velvoitetta ei saa antaa, jolla toinen henkilö määrätään toimimaan vastoin syrjintäkieltoa. Syrjinnästä on kyse silloin, kun käskyn antajalla on toimivalta antaa toista velvoittavia määräyksiä.

Lainsäädännössä säädetään hyvityksistä, joita syrjinnän kiellon rikkoja joutuu maksamaan syrjityksi tullee. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla esiintyvään syrjintään ja häirintään.

Tavoitteet

Yliopiston tulee olla sellainen työ- ja opiskeluyhteisö, jossa kaikkia sen jäseniä kohdellaan kunnioittavasti. Yliopisto ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, syrjintää ja häirintää. Yliopisto on laatinut **ohjeen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi** (http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/sukup_hairinnan_ehkaisy.htm). Esimiehet tiedostavat, että heillä on oikeus ja velvollisuus puuttua syrjintä- ja häirintätilanteisiin. He puuttuvat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esille tulleisiin tapauksiin aktiivisesti. Työnantaja voi antaa häirintään syyllistyneelle työntekijälle huomautuksen, kirjallisen varoituksen tai irtisanoa hänen työsuhteensa.

Yliopiston tasa-arvovastaava toimii henkilökunnan häirintäyhteyshenkilönä. Ylioppilaskunnalla on kaksi häirintäyhteyshenkilöä, joihin häirintää epäilevät opiskelijat voivat ottaa yhteyttä. Häirintäyhteyshenkilöt toimivat ehdottoman luottamuksellisesti.

Syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi opiskelijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojan tulee olla turvattu. Yksityisyyden suojaan kuuluu olennaisena osana se, että henkilö ei ole velvollinen ilman lakiin perustuvaa syytä paljastamaan henkilötietojaan. Myös tutkimustoiminnassa ja esim. tutkimusaineistojen käsittelyssä tulee ottaa huomioon yksityisyyden suoja. Henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä säätelevät henkilötietojen käsittelyä. Lainsäädännössä ja yliopiston ohjeistuksessa on lueteltu arkaluonteiset tiedot, joiden käsitteleminen on pääsääntöisesti kiellettyä. Tällaisia tietoja ovat tiedot, jotka kuvaavat rotua tai etnistä alkuperää, yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta, ammattiliittoon kuulumista, rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta, terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta tai henkilöön kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia, seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä ja sosiaalihuollon tarvetta. Henkilötietojen esittämiseen esim. Internetissä tulee aina olla henkilön suostumus.

Toimenpiteet

- Yliopisto toimii määrätietoisesti häirinnän ja syrjinnän poistamiseksi.
- Yliopisto huolehtii siitä, että työntekijät ja opiskelijat tietävät, kenen puoleen kääntyä ja kuinka menetellä mahdollisissa syrjintä- tai häirintätapauksissa.
- Yliopisto järjestää esimiehille ja tasa-arvoyhdyskunnille syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseen, ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelyyn liittyvää koulutusta.



3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit

Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea yliopiston toimintaa ja kaikkia yliopistoyhteisön jäseniä, niin henkilöstöä kuin opiskelijoita. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on erityisesti yliopiston johdon sekä laitosten ja yksiköitten johtajien velvollisuus. Yliopiston johto seuraa tiedekuntien ja laitosten sekä muiden yksiköiden tasa-arvotilannetta. Tiedekuntien ja laitosten tasa-arvokehityksestä raportoidaan ja keskustellaan osana toiminnanohjausprosessia.

Yliopistossa on tasa-arvovastaava, joka tiedottaa ja kouluttaa tasa-arvoasioissa sekä kehittää yliopiston tasa-arvotoimintaa yhdessä tasa-arvotoimikunnan kanssa yhteistyössä henkilöstö- ja opiskelijajärjestöjen sekä tiedekuntien ja laitosten kanssa. Yliopistossa syrjintää epäilevä voi ottaa luottamuksellisesti yhteyttä tasa-arvovastaavaan.

Yliopiston tasa-arvotoimikunta on vararehtorin johtama elin, jossa on yliopistoyhteisön moninaisuus edustettuna. Toimikunnan jäsenet valitaan niin, että edustettuina ovat eri sukupuolet, yliopiston eri henkilöstöryhmät, opiskelijat, eri-ikäiset yliopistoyhteisön jäsenet sekä ryhmät, joilla on erityistä asiantuntemusta tai kokemusta yhdenvertaisuuskysymyksistä.

Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on:

1. edistää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumista yliopistossa;
2. vaikuttaa yliopistoyhteisöön siten, että tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle myönteiset asenteet ja mielipiteet sekä rakenteet vahvistuvat yliopistossa;
3. valmistella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma;
4. seurata tasa-arvon kehittymistä yliopistossa ja raportoida siitä;
5. ottaa kantaa periaatteellisiin kysymyksiin, jotka koskevat tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjintää.

Kaikissa tiedekunnissa ja laitoksissa on oma tasa-arvoyhdyshenkilö, jonka tehtävänä on levittää hyviä tasa-arvotyön käytäntöjä yliopistoyhteisössä ja tiedottaa tasa-arvoasioista vastuualueellaan. Yhdyshenkilöt voivat ohjata neuvoja tai apua tarvitsevan henkilön tasa-arvovastaavan, työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai HYY:n häirintäyhdyshenkilön puheille. Osalla opiskelijoiden ainejärjestöistä on myös omat tasa-arvovastaavat, joiden tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opiskelijayhteisössä. HYY:llä on oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa.

Tavoitteet

Helsingin yliopiston tavoitteena on tasa-arvoinen toimintakulttuuri, jossa työntekijöiden ja opiskelijoiden asiantuntemus ja kokemukset otetaan tasapuolisesti huomioon. Yliopiston toiminnan tavoitteena on ottaa huomioon eriarvoisuuden moni-ilmeisyys sekä ehkäistä eriarvoisuuden kasautumista. Yliopisto luo sellaista opiskelu- ja työskentelyilmapiiriä, jossa tasa-arvokysymyksiin suhtaudutaan myönteisesti ja tasa-arvoon liittyvät ongelmat tunnistetaan ja pystytään ratkaisemaan.



Toimenpiteet

- Yliopisto varaa vuosittain määrärahan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.
- Tasa-arvoasioista tiedotetaan tehokkaasti yliopistoyhteisössä.
- Tasa-arvokysymyksiä käsitellään osana laitosten, tiedekuntien ja hallinnon kehittämistyötä.
- Tiedekunnat ja laitokset tekevät tasa-arvosuunnitelmat ja sisällyttävät tasa-arvonäkökulman laatutyöhönsä.
- Tiedekunnat ja laitokset varaavat resursseja tasa-arvon edistämiseen.
- Tasa-arvotoimikunta nostaa esille hyviä tasa-arvon edistämisen käytäntöjä tiedottamalla tasa-arvotyöstä.
- Yliopisto huolehtii siitä, että tasa-arvoasiat ovat jatkuvasti ja monipuolisesti esillä yliopiston esimiesten koulutuksessa. Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon myös muuta henkilöstökoulutusta järjestettäessä.
- Vuosittain jaetaan Maikki Friberg -palkinto aktiivisesta tasa-arvotyöstä.
- Asetettaessa hallintoelimiä, toimikuntia tai työryhmiä, tulee naisia ja miehiä olla kumpiakin vähintään 40 % valituista, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Mikäli tämä ei toteudu, asettamispäätökseen kirjataan perustelut.

4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuranta ja tilastointi

Tasa-arvotyössä tarvitaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteistä ja niiden merkityksestä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä, hyvistä tasa-arvoa edistävästä käytännöistä niin kotimaasta kuin kansainvälisesti mutta myös syrjinnän tunnistamisesta ja ehkäisemisestä. Tutkimuksen tuottama tieto tasa-arvokysymyksistä sekä ajan tasalla olevat tilastot ovat tärkeitä tasa-arvotyön välineitä. Kansainvälinen yhteistyö tasa-arvon edistämiseksi tutkimuksessa ja yliopisto-opetuksessa on tärkeää. Useissa Euroopan maissa on käynnissä esim. sukupuolten tasa-arvoon ja esteettömyyteen liittyviä kehittämishankkeita, joiden tuloksien hyödyntäminen yliopiston tasa-arvotyössä on tärkeää.

Yliopisto on jakanut rahoitusta tasa-arvohankkeisiin tiedekunnille ja laitoksille vuodesta 2002 lähtien. Hankkeissa on selvitetty tiedekunnan tai laitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta, kerätty tietoa henkilöstön ja opiskelijoiden kokemuksista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja järjestetty tasa-arvokoulutusta tai muita tasa-arvotilaisuuksia. Tasa-arvon kehittämishankkeet ovat ainutlaatuisen toiminnan muoto Suomen yliopistoissa. Hankkeet ovat tuottaneet paljon tietoa yliopiston tasa-arvotilanteesta, henkilöstön ja opiskelijoiden kokemuksista sekä hyviä käytäntöjä, joita yliopiston tasa-arvotoimikunta on levittänyt tiedottamalla ja järjestämällä seminaareja. Tietoa hankkeista on koottu yliopiston Intranet-sivuille.

Tavoitteet

Yliopistossa seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista vuosittain henkilöstötilinpäätöksessä. Tilannetta kartoitetaan ilmapiirikyselyjen, tasa-arvoselvitysten ja muiden aineistojen avulla.



Yliopiston tilastot ja raportit laaditaan sillä tavoin, että niiden avulla on mahdollista säännöllisesti, kattavasti ja pitkäjänteisesti arvioida tasa-arvon tosiasiallista toteutumista. Tämä otetaan huomioon tietojärjestelmiä rakennettaessa. Tilastojen ja raporttien laatiminen ja tarkastelu laitosten tiedekuntatasolla tukee niiden tasa-arvotyötä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta tarvitaan sekä määrällistä että laadullista tietoa. Tasa-arvotoimikunta kerää säännöllisesti tietoa yliopiston tasa-arvotilanteesta ja opiskelijoiden sekä henkilöstön kokemuksista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Yliopisto osallistuu sekä kansainväliseen että kansalliseen yliopistojen yhteistyöhön tasa-arvokysymyksissä.

Toimenpiteet

- Tasa-arvotoimikunta seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista.
- Tasa-arvotoimikunta kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seurantamenetelmiä, joita voidaan hyödyntää tiedekunnissa ja laitoksissa.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkistetaan strategiakausittain.
- Sukupuolen mukaan laadittuja tilastoja tarkastellaan yliopiston ja tiedekuntien toimintakertomuksissa vuosittain ja niitä käsitellään tulosneuvotteluissa.
- Sukupuolen mukaan tuotetaan vuosittain seuraavat tilastot:
 - valmistuneet opiskelijat, perustutkinnot ja jatkotutkinnot
 - uudet opiskelijat
 - kansainväliset opiskelijat
 - henkilökunta tehtäväryhmittäin
 - määräaikainen henkilökunta tehtäväryhmittäin
 - vanhempainlomat
 - palkat
 - henkilöstökoulutukseen osallistuneet
- Tuotetaan laadullista tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuranta varten.
- Työhyvinvointikyselyt sisältävät kysymyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.
- Tasa-arvotoimikunta tekee yhteistyötä yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen kanssa.
- Tilastoinnissa ja tiedottamisessa kiinnitetään huomiota tietosuojakysymyksiin.

5 Sukupuolentutkimus

Sukupuoli- ja tasa-arvokysymysten asiantuntemuksella on kasvava kysyntä sekä kotimaassa että kansainvälisesti. Sukupuolentutkimuksella on tällaisen asiantuntemuksen kehittämisessä ja uusien asiantuntijoiden kouluttamisessa keskeinen asema. Sukupuolentutkimus on monitieteinen tutkimusala, joka tuottaa tietoa sukupuolista, naisten ja miesten elämästä ja asemasta sekä sukupuolen merkityksestä historiaa, kulttuuria ja yhteiskuntaa jäsentävänä tekijänä. Sukupuolentutkimus kattaa nais- ja miestutkimuksen sekä seksuaalisuutta kriittisesti tarkastelevat queer-, homo- ja lesbotutkimuksen. Helsingin yliopistolla on erityinen asema korkeakouluna, jossa sukupuolentutkimus on vahvasti edustettuna. Yliopiston humanistisessa tiedekunnassa on



sukupuolentutkimuksen oppiaine, joka sekä tarjoaa koko yliopistoyhteisölle monitieteistä ja tieteidenvälistä opetusta että koordinoi muualla annettavaa opetusta. Lisäksi eri oppiaineissa annetaan opetusta, joka on osa niiden omaa opetusohjelmaa. Sukupuolentutkimusta tekevät tutkijat työskentelevät useimmiten määräaikaissa tehtävissä yliopiston ainelaitoksissa tai erillisissä laitoksissa. He myös useimmiten integroivat sukupuolentutkimuksen opetusta oppiaineisiinsa.

Sukupuolentutkimuksen ja sen tulosten sisällyttämisessä tiedekuntien ja laitosten opetukseen ja tutkimukseen on vielä paljon työtä. Sinänsä hyvin verkostoituneen alan ongelmana on oppiainekohtaisten vastuuhenkilöiden vaihtuvuus ja vakinaisten palvelussuhteiden puute. Sukupuolentutkimuksen sisällyttäminen tutkintovaatimuksiin ja opetukseen on vähäistä ja satunnaista. Tiedekunnissa puuttuu tietoa tutkimusalan laaja-alaisuudesta ja sukupuolten valtarakenteita purkavasta tavoitteesta.

Tavoitteet

Huolehditaan Helsingin yliopistossa harjoitettavan sukupuolentutkimuksen resursseista ja sen opetuksen jatkuvuudesta ja monipuolisuudesta. Tiedekunnat ja laitokset kehittävät hallinnollisia ratkaisuja, joilla varmistetaan sukupuolentutkimuksen asiantuntemuksen jatkuvuus tiedekunnissa ja laitoksissa. Yliopistossa hyödynnetään sukupuolentutkimuksen tuottamaa tietoa sukupuolesta, seksuaalisuudesta sekä naisten ja miesten asemasta ja syrjinnästä. Alan tutkimustietoa sisällytetään kaikkeen sellaiseen opetukseen ja tutkimukseen, jonka kannalta se on merkityksellistä.

Toimenpiteet

- Yliopisto huolehtii sukupuolentutkimuksen asemasta ja jatkuvuudesta.
- Tiedekuntien tulee harkita pysyvien tutkimus- ja opetustehtävien perustamista niille aloille, joilla harjoitetaan sukupuolentutkimusta.
- Aloilla, joilla harjoitetaan sukupuolentutkimusta, laitokset huolehtivat siitä, että opetuksen sisällöistä ja tutkintovaatimuksista päätettäessä opetusohjelmaan sisällytetään erityisiä sukupuolentutkimuksen opintojaksoja ja kirjallisuutta. Pakollisiin peruskursseihin ml. laajojen kandidaatintutkintojen yhteisiin opintoihin sisällytetään sukupuolentutkimusta kullekin alalle soveltuvalla tavalla, esimerkiksi tasa-arvonäkökulman kautta.
- Aloilla joilla ei tällä hetkellä vielä harjoiteta sukupuolentutkimusta, laitokset huolehtivat siitä, että sukupuolentutkimuksellisiin avauksiin kannustetaan.

6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

6.1 Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstö jakautuu melko tasaisesti miehiin ja naisiin. Tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen naisten uralla eteneminen vaikeutuu. Naisten osuus professoreista on selvästi pienempi kuin naisten osuus tutkimushenkilökunnasta. Muun henkilökunnan osalta hallintotyö ja kirjastotyö ovat naisvaltaisia ja tietotekniikka-ala miesvaltaista. Miehiä on hallinnossa enemmän johtotehtävissä kuin naisia.



Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärän kehitys henkilöstöryhmittäin vuosina 2009–2011 sekä henkilöstön jakautuminen sukupuolen mukaan eri henkilöstöryhmissä vuonna 2011

Henkilöstöryhmät	2009	2010	2011	Naisia %	Miehiä %
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	4000	4845	4820		
4. porras	614	614	638	26	74
3. porras	840	941	1197	54	46
2. porras	662	771	817	52	48
1. porras	1402	1814	1809	56	44
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	482	705	359	51	49
Muu henkilöstö	4259	3825	3770		
IT-henkilöstö	359	344	359	18	82
Kirjastohenkilöstö	438	427	374	70	30
Tekninen henkilöstö	447	427	420	56	44
Hallintohenkilöstö	1703	1684	1704	80	20
Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	1104	783	776	75	25
Muut	208	160	137	68	32
Koko henkilöstö	8259	8670	8590	59	41

Yliopiston henkilöstökertomus 2011

Useiden tutkimusten mukaan tutkijanuralla olevat naiset kohtaavat sukupuoleen liittyvää piilosyrjintää ja myös avointa syrjintää. Naiset kokevat myös saavansa riittämättömästi tutkijanuran kannalta tärkeää ammatillista tukea tiedeyhteisöstään.



Yliopistossa tehtyjen selvitysten ja kyselyjen mukaan naiset kokevat usein tasa-arvotilanteen huonompana kuin miehet. Eriarvoista kohtelua koettiin palkkauksessa, uralla etenemisessä, työmäärän jakautumisessa ja kuulluksi tulemisessa. Palkkakartoitusten mukaan miehiä työskentelee enemmän korkeammilla vaativuustasoilla. Vaativuustasojen erot selittyvät osin naisten hitaammalla urakehityksellä. Professoreista suurin osa on miehiä. Myös henkilökohtaisissa palkanosissa on eroja sukupuolen mukaan niin että usein samalla vaativuustasolla työskentelevillä naisilla on alempi henkilökohtainen palkanosa.

Tavoitteet

Yliopistossa edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja luodaan yhtäläinen mahdollisuus uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Naisten tutkijanuran esteitä poistetaan. Yliopistouudistuksen jälkeen työnantjavastuu on kasvanut ja tiedekuntien dekaaneilla ja laitosjohtajilla on entistä enemmän vastuuta rekrytoinneista. On erityisen tärkeää, että tässä tilanteessa rekrytointi tapahtuu läpinäkyvästi ja oikeudenmukaisesti. Rekrytoinnissa sovelletaan selviä ja läpinäkyviä kriteereitä, joiden nojalla tehdään kaikkia hakijoita koskeva tasapuolinen ansiovertailu. Rekrytoinnissa käytettäviin toimikuntiin ja asiantuntijoiksi valitaan tasapuolisesti miehiä ja naisia. Naisten osuutta johtotehtävissä pyritään lisäämään.

Positiivista erityiskohtelua voidaan soveltaa, kun hakijoina on yhtä päteviä tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavia naisia ja miehiä ja aliedustettua sukupuolta edustavien osuus ryhmässä on alle 40 %.

Tasa-arvolain mukaisesti Helsingin yliopiston tavoite on sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Palkkatilastot tuotetaan vuosittain tasa-arvolain vaatimalla tavalla.

Yliopiston henkilöstö on moninaista ikänsä, kulttuuritaustansa, kielensä, seksuaalisen suuntautumisensa ja muiden ominaisuuksiensa perusteella. Erilaisuudet eivät saa olla este yliopistoon rekrytoimiselle ja uralla etenemiselle. Asiantuntijaorganisaatiossa moninaisuus voidaan nähdä rikkautena ja työyhteisöä vahvistavana tekijänä.

Toimenpiteet

- Edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin.
- Kannustetaan erityisesti naisia hakeutumaan johtotehtäviin.
- Tiedekunnat ja laitokset valitsevat rekrytoinnissa käytettäviin toimikuntiin ja asiantuntijoiksi tasapuolisesti miehiä ja naisia.
- Harkitessaan professoriksi rekrytoimista kutsusta laitokset ja tiedekunnat kartoittavat mahdolliset hakijat sekä ottavat huomioon sukupuolten tasa-arvonäkökohdat.
- Tiedekunnilla ja laitoksilla on velvollisuus harkita positiivisen erityiskohtelun käyttämistä rekrytoinnissa, kun alalla on selvä toisen sukupuolen aliedustus ja kun menettelyn edellytykset muuten täyttyvät.
- Tiedekunnat ja laitokset seuraavat tutkimusryhmien ja -hankkeiden rekrytoinnin tasapuolisuutta.



- Tasa-arvotoimikunta seuraa rekrytointikiellon vaikutuksia tasa-arvotilanteeseen ja henkilöstörakenteeseen.
- Määräaikaisten tehtävien ja sijaisuuksien täytöissä on läpinäkyvät käytännöt.
- Palkkatilastointia kehitetään siten, että sen avulla voidaan systemaattisesti seurata naisten ja miesten palkkakehitystä.
- Esimiehet huolehtivat, että kaikissa tehtävissä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua henkilöstökoulutukseen.
- Poistetaan rakenteellisia esteitä kansainvälisen ja maahanmuuttajataustaisen henkilöstön palkkaamiseen.
- Huolehditaan, että ikä ei vaikuta henkilön rekrytoimiseen tai uralla etenemiseen.
- Vammaisuus, sairaudet tai sairaushistoria eivät saa perusteettomasti vaikuttaa henkilön palkkaamiseen yliopistoon tai tutkimushankkeeseen eikä uralla etenemiseen.

6.2 Määräaikaiset palvelussuhteet ja apurahatutkijoiden asema

Yliopistossa on vuodesta 2005 alkaen pyritty painokkaasti määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen. Määräaikaisten työsuhteiden käytön ohjeistusta on tarkennettu ja määräaikaisuusien käyttöön on edelleen kiinnitetty erityistä huomiota. Määräaikaisen henkilöstön määrä onkin vähentynyt. Yliopiston henkilöstöstä vajaa 52 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2011. 23 %:lla määräaikaisuus perustuu tutkijanuran vaiheeseen (tohtorikoulutettavat ja tutkijatohtorit).

Taulukko 2. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä sukupuolen mukaan

Henkilömäärät	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisia %	Miehiä %	Osuus henkilöstöstä %
Vakinaiset	2572	1602	4174	62 %	38 %	48 %
Tutkijauravaiheen puolesta määräaikaiset (tohtorikoulutettavat, tutkijatohtorit)	1066	893	1959	54 %	46 %	23 %
Muut määräaikaiset	1243	900	2143	58 %	42 %	25 %
Osa-aikaiset tuntiopettajat	151	163	314	48 %	52 %	4 %
Yhteensä	5032	3558	8590	59 %	41 %	100 %



Määräaikaisuus koetaan yhdeksi keskeisistä epätasa-arvoa luovista tekijöistä. Yliopistossa määräaikaisissa palvelussuhteissa on enemmän naisia kuin miehiä. Erityisesti nuoret naiset ovat usein hankalassa asemassa esim. palvelussuhteen jatkamisesta päätettäessä.

Osa yliopiston piirissä tutkimusta tekevästä tutkijoista toimii apurahan tai muun ulkopuolisen rahoituksen turvin. Apurahan turvin työskentelevien henkilöiden asema yliopistossa on erilainen kuin työsuhteessa olevien. Yliopiston piirissä apurahalla työskentelevien joukossa on myös uran eri vaiheissa olevia tutkijoita, tohtorikoulutettavia ja post doc- tutkijoita. Apurahalla työskentelevät ovat usein osa työyhteisöä ja heidän asemansa voi tuottaa syrjintää työyhteisössä. Apurahatutkijoita koskevat käytännöt tiedekunnissa ja laitoksissa ovat myös olleet vaihtelevia.

Tavoitteet

Yliopiston tavoitteena on vähentää määräaikaisten palvelussuhteiden määrää. Perusteettomia määräaikaisuuksia ei käytetä.

Apurahoja myöntävien tahojen olisi syytä kohdentaa apurahoihin tarkoitettu rahoitus yliopiston kautta ja sallia sen käyttäminen tutkimushenkilöstön palkkaamisen. Tämä olisi ainoa keino saattaa kaikki yliopistossa tutkimustyötä tekevät samanlaiseen asemaan. Koska tähän ei ole lähitulevaisuudessa realistisia mahdollisuuksia, apurahatutkijoiden asemaa on yliopistossa selvennetty ohjeistusten avulla. Tätä työtä tulee jatkaa ja ottaa edelleen siinä huomioon yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

Toimenpiteet

- Määräaikaisten palvelussuhteiden määrää seurataan sukupuolen mukaan tehtäväryhmittäin sekä määräaikaisuuden keston mukaan vuosittain henkilöstötilinpäätöksessä.
- Tasa-arvotoimikunta seuraa apurahatutkijoiden aseman kehitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

6.3 Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen

Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen on koskenut perinteisesti enemmän naisia kuin miehiä. Vaikka miesten pitämien vanhempainvapaiden määrä on viime vuosina ollut kasvussa, naiset käyttävät edelleen valtaosan vanhempainvapaista. Tämä voi välillisesti heikentää heidän asemaansa työssä. Perheisiin kuuluu myös muiden kuin kahden eri sukupuolta olevan vanhemman perheitä, esimerkiksi yksinhuoltajien ja samaa sukupuolta olevien vanhempien perheitä, useamman vanhemman monikkoperheitä tai uusioperheitä. Tämä tekee työn, opiskelun ja perheen yhteensovittamisen kysymyksistä moninaisia.

Tavoitteet

Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan riippumatta sukupuolesta ja perhemuodosta. Työajan joustoihin suhtaudutaan myönteisesti silloin kun hoivavelvollisuudet niin vaativat. Työntekijöitä ei aseteta eriarvoiseen asemaan työtehtävien jakautumisessa, palkitsemisessa tai uralla



etenemisessä hoivavelvollisuuksien takia. Hoivavelvollisuuksiin voi kuulua lastenhoidon lisäksi esim. ikääntyvien vanhempien hoiva. Miehiä kannustetaan pitämään vanhempainvapaita.

Opiskelijoille luodut lastenhoitopalvelut ovat myös yliopiston etu, koska ne auttavat opiskelijoita opiskelun ja perheen yhteensovittamisessa ja nopeuttavat valmistumista. Ylioppilaskunta ylläpitää opiskelijoiden käyttöön tarkoitettua Lapsiparkkia yliopiston tiloissa.

Toimenpiteet

- Esimiehet huolehtivat siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus työaikajärjestelyihin erilaisten hoivavelvollisuuksien takia riippumatta perhemuodosta.
- Työn ja perheen yhteensovittamisen vaatimien joustoihin suhtaudutaan positiivisesti myös silloin kun työntekijä tai opiskelija hoitaa iäkkäitä vanhempiaan.
- Opiskelijoille tiedotetaan selkeästi opintojen vanhenemiseen liittyvistä määräyksistä ja tutkintojen tavoitesuoritusajoista ja opinto-oikeuden lisääjän hakemisesta.

6.4 Opiskelu ja opetus

Naisten osuus yliopiston opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista on kasvanut tasaisesti. Opiskelualat ovat edelleenkin eriytyneet sukupuolen mukaan. Joissakin tiedekunnissa kannustetaan opiskelijavalinnassa aliedustettua sukupuolta edustavia opiskelijoita hakemaan tiedekuntaan.

Yliopistossa tehtyjen selvitysten mukaan suurin osa opiskelijoista kokee, että heitä kohdellaan tasapuolisesti. Naiset ovat joillakin aloilla miehiä tyytymättömämpiä saamaansa opinnäytetyö- ja uraohjaukseen ja tukeen erityisesti jatko-opintovaiheessa. Naiset kokevat kuitenkin opetustilanteissa, arvostelussa ja ohjauksessa useammin syrjintää kuin miehet. Toisaalta osa opiskelijoista ei tunnista sukupuolten tasa-arvoon liittyviä ilmiöitä. Yliopistossa on tehty viime vuosina myös joitakin opinnäytetöiden arvosanakartoituksia. Näitä tulee jatkaa ja kehittää edelleen, koska ei ole kattavaa tietoa arvosanojen sukupuolijakaumista.

Opetuksen ja oppimateriaalin kehittäminen sukupuolinäkökulmasta ei ole edennyt kattavasti. Sukupuolisensitiivisyydellä opetuksessa tarkoitetaan sitä, että sukupuolen mahdollisia vaikutuksia tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten elämään pohditaan tietoisesti, ja usein itsestään selviltä tuntuvat sukupuolierot pyritään tekemään näkyviksi, jotta eroihin liittyvään eriarvoisuuteen voitaisiin puuttua. Opetussisällöt eivät kaikilla aloilla anna opiskelijoille tarpeeksi valmiuksia ilmiöiden tarkasteluun sukupuolinäkökulmasta.

Tavoitteet

Helsingin yliopiston tavoitteena on kehittää opetusta ja opiskelua siten, että tasa-arvoajattelu on läpikäyvä periaatteena kaikessa opetuksessa. Opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti opiskelijavalinnoissa, opetustilanteissa, ohjauksessa ja arvioinnissa.



Toimenpiteet

- Opiskelijavalinnoista vastaavat yksiköt pitävät huolta siitä, että hakijoille annettava informaatio suunnataan tasapuolisesti eri sukupuolille ja että siinä kannustetaan hakeutumaan myös aloille, joilla oma sukupuoli on vähemmistönä.
- Valintakoekirjat, -kysymykset tai -kriteerit eivät saa suosia eivätkä syrjiä kumpaakaan sukupuolta, ja niissä on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon molempien sukupuolten näkökulmat.
- Opiskelijapalautetta kerätään säännöllisesti tasa-arvon toteutumisesta opetuksessa.
- Seurataan arvosanjakaumia ja muita oppimistuloksia sukupuolen mukaan.
- Laitoksissa ja tutkimusryhmissä kiinnitetään huomiota tutkimushankkeisiin rekrytoitavien opiskelijoiden sukupuolijakaumaan. Huolehditaan, että tutkimusryhmiin rekrytoidaan ja kannustetaan rekrytoitumaan sekä nais- että miesopiskelijoita.
- Laitokset ja tutkimusryhmät huolehtivat ohjauksen riittävydestä ja tasapuolisuudesta.
- Tutkimuksen ja opetuksen arvioinneissa otetaan sukupuolinäkökulma huomioon.
- Kannustetaan opiskelijajärjestöjä tekemään tasa-arvotyötä.

6.5 Esteettömyyden edistäminen

Esteettömässä ympäristössä kaikki pystyvät toimimaan tasavertaisesti riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka liittyvät näkemiseen, kuulemiseen, liikkumiseen, ikään, oppimisvaikeuksiin tai muihin tekijöihin.

Opetus on saavutettavaa, kun opiskelija pystyy toimimaan täysipainoisesti opetustilanteessa, pääsee vaivatta opetustiloihin, pystyy käyttämään vaivatta erilaisia opetuksessa ja siitä tiedottamisessa käytettäviä tietotekniikkapalveluja. Opetustilanteen esteettömyys sisältää erityisesti ajatuksen opetuksen monimuotoisuudesta. Esteetön opiskelu edellyttää joskus erityisiä järjestelyjä tai välineitä.

Rakennetun ympäristön esteettömyys koskettaa kaikkia yliopistossa liikkuvia: opiskelijoita, työntekijöitä, hakijoita, vierailijoita. Liikuntavammaisten ohella oikein suunnitellut tilat ovat tärkeitä mm. vajaakuntoisille sekä näkö- ja kuulovammaisille. Rakennetun ympäristön esteettömyyteen liittyy kiinteiden apuvälineiden kuten induktiosilmukoiden ja luiskien tarpeen havaitseminen, asentaminen ja kunnossapito sekä sen varmistaminen, että niistä tiedetään ja osataan tiedottaa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tai koulutuksen järjestäjän velvollisuus on parantaa vammaisten henkilöiden työllistymis- ja kouluttautumismahdollisuuksia.

Vammaisuuden ja vammattomuuden välinen raja on kulttuurinen ja liikkuva. Näin on myös terveyden ja sairauden välinen raja. Sairas ihminen voi olla täysin toimintakykyinen ja terve, mutta jossakin tilanteessa toimintakyvytön. Terveydentila tai sairaushistoria ei oikeuta kohtelemaan henkilöä syrjivästi. Jotkut sairaudet, esimerkiksi HIV ja psykiatriset sairaudet, saattavat herättää pelkoa ja ennakkoluuloja, jotka aiheuttavat syrjintää. Jokaisella on oikeus kertoa tai olla kertomatta sairaudestaan tai vammaisuudestaan työ- tai opiskelutovereilleen.



Tavoitteet

Helsingin yliopiston tavoitteena on palvelujen, tilojen ja toimintojen kehittäminen sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille. Yliopisto toteuttaa yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä sekä inklusion periaatetta. Inklusio tarkoittaa kaikkien itsestään selvää mukaan ottamista niin, että kaikki voivat tasa-arvoisesti osallistua toimintaan. Vammaisten henkilöiden erilaiset tarpeet tulee kaikessa suunnittelussa ottaa huomioon osana ihmisten moninaisuutta. Tämä tarkoittaa sekä fyysisten, asenteellisten että kommunikointia vaikeuttavien esteiden poistamista.

Helsingin yliopisto tarjoaa tukea vammaisille ja vajaakuntoisille opiskelijoille ja työntekijöille yliopistoyhteisöön integroitumisessa ja heidän tarvitsemiensa apuvälineiden ja oppimateriaalin saatavuudessa. Työntekijä voi yksikön esimiehen kanssa selvittää mahdollisesti tarvittavia erityisjärjestelyjä ja järjestelyjen toteuttamista. Opiskelijaneuvonnasta saa apua opintoja koskevissa asioissa, kuten esimerkiksi erityistenttijärjestelyissä tai opintojen korvaavuuksissa. Myös opetus- ja muulle yliopistohenkilökunnalle on tarjolla neuvontaa. Yliopiston intranetin opiskelijaneuvontaa koskevaan osioon on koottu tietoa palveluista.

Toimenpiteet

- Yliopiston toimintaympäristöä kehitetään entistä esteettömämmäksi.
- Uusia rakennuksia suunniteltaessa ja vanhoja peruskorjattaessa aisti- ja liikuntavammaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden erityistarpeet otetaan huomioon. Kulkureitit merkitään selkeästi ja ovien avausmekanismit suunnitellaan siten, että ne soveltuvat myös aisti- ja liikuntavammaisten henkilöiden käyttöön.
- Uusien verkkosivujen ja -oppimisympäristöjen esteettömyys testataan asianmukaisella tavalla ja niiden toteutuksessa huomioidaan verkkosisältöjen saavutettavuusohjeet sekä verkkosivujen muuntuminen eri aisteille ja apuvälineille sopiviksi.
- Laitokset huolehtivat opinto-ohjelmia suunnitellessaan ja opetustiloja varatessaan siitä, että opetus järjestetään sellaisissa tiloissa, joihin kaikki opiskelijat pääsevät. Pakollinen opetus järjestetään aina esteettömissä tiloissa.
- Yliopiston informaatio tuotetaan siten, että se on kaikkien käytettävissä. Tämä otetaan huomioon erityisesti verkkosivustoja rakennettaessa.
- Opinto-oppaat ja muu informaatio toimitetaan tarvittaessa näkövammaisille opiskelijoille näkövammaisten lukulaitteisiin sopivassa elektronisessa muodossa.
- Opetuksen pedagogiseen joustavuuteen ja opetusmateriaalin saatavuuteen kiinnitetään huomiota.
- Esteettömyystietoa ja tukitoimia suunnataan erityisesti uusille opiskelijoille.
- Vammaisten hakijoiden on mahdollista hakea valintakokeeseen erityisjärjestelyjä, joita ovat mm. lisäaika, erillinen tila ja teknisten apuvälineiden käyttö. Tiedekunnat tiedottavat tästä mahdollisuudesta hakijoille.
- Jos sairaus tai vamma aiheuttaa muutoksia työtehtävissä tai opinnoissa, niistä sovitaan yhdessä asianosaisen henkilön kanssa.
- Sisällytetään esteettömyyttä koskevaa tietoa henkilöstökoulutukseen ja pedagogiseen koulutukseen.



6.6 Kansainvälisyyden, etnisen yhdenvertaisuuden ja monikielisuuden edistäminen

Helsingin yliopisto on strategiansa mukaisesti kansainvälinen ja monikielinen työ- ja opiskeluyhteisö. Yliopistossa tehdään aktiivisesti työtä kulttuurisen tietoisuuden puolesta ja rasismia vastaan. Kulttuurinen tietoisuus tarkoittaa sekä oman kulttuuritaustan tuntemista että tietoa muista kulttuureista. Tämä tieto luo pohjaa eri kulttuureista tulevien ihmisten vuorovaikutukselle ja keskinäiselle kunnioitukselle. Yliopiston kieliperiaatteiden mukaan yliopistossa edistetään molempien kotimaisten kielten ja englannin kielen aktiivista käyttöä.

Yliopistossa on paljon kansainvälisiä tai ulkomaisen taustan omaavia työntekijöitä ja opiskelijoita. Suomessa on myös vanhoja etnisiä vähemmistöjä, kuten romanit ja saamelaiset. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ja maahanmuuttajataustaiset ihmiset ovat yliopistokoulutuksessa aliedustettu ryhmä. Heidän edellytyksiään hakeutua yliopistokoulutukseen tulee parantaa.

Tavoitteet

Yliopistoyhteisön täysivaltaiselle jäsenyydelle eivät saa olla esteenä etnisyyteen, kansallisuuteen, kulttuuritaustaan ja kieleen liittyvät erot. Yliopisto edistää yhteisöllisyyttä ja kannustaa yhdessä oppimiseen. Yliopisto edistää kulttuurisen tietoisuuden lisääntymistä yhteiskunnassa opetus- ja tutkimustoimintansa kautta. Yhteisöllisyyden syntyminen edellyttää, että yliopisto on aidosti monikielinen. Yliopisto edistää opiskelijoiden ja henkilöstön kielellistä osaamista ja siten eri kulttuurien tuntemusta.

Yliopistossa annetaan muun kuin suomen- tai ruotsinkielistä opetusta kaikissa tiedekunnissa. Tavoitteena on tämän opetuksen määrällinen ja laadullinen kehittäminen.

Kansainvälisille opiskelijoille ja työntekijöille järjestetään palveluita sekä yliopistossa toimimisen että suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisen avuksi.

Toimenpiteet

- Kannustetaan henkilöstöä ja opiskelijoita monikieliseen viestintään ja kielitaidon parantamiseen.
- Informaatiota tarjotaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi niin paljon, että tavoitetaan mahdollisimman laajasti koko yliopistoyhteisö.
- Edistetään kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuutta yliopiston toimintaan.
- Huomioidaan perehdyttämiskäytännöissä kansainvälisen henkilöstön tarpeet.
- Huomioidaan tutor-toiminnassa kansainvälisten opiskelijoiden tarpeet.
- Henkilökunnan molempien kotimaisten kielten ja englannin kielen taidon ylläpidosta ja kehittämisestä huolehditaan ja huomioidaan ne henkilöstökoulutuksen tarjonnassa.
- Kansainvälisten ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ja työntekijöiden integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan edistetään tarjoamalla suomen kielen, suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin sekä työelämäkäytänteiden opetusta ja neuvontaa.



2013–2016

- Edistetään kansainvälisten ja syntyperäisten suomalaisten opiskelijoiden yhdessä opiskelemista.
- Kiinnitetään huomiota siihen, ettei opetuksen sisältö, opetusmateriaali tai ilmapiiri ole syrjivä, halventava tai vihamielinen.

6.7 Uskonnollisen ja vakaumuksellisen yhdenvertaisuuden edistäminen

Suomen perustuslain mukaan jokaisella ihmisellä on uskonnon ja omantunnon vapaus. Uskonnon ja omantunnon vapauteen sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, oikeus ilmaista vakaumusta ja oikeus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen. Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus halutessaan tunnustaa uskoaan ja ilmaista vakaumustaan. Vakaumus voi näkyä esimerkiksi elämäntavoissa, ruokavaliossa tai pukeutumisessa.

Tavoitteet

Jokaiselta yliopistoyhteisön jäseneltä odotetaan erilaisuuden sekä toisten mielipiteiden ja näkemysten kunnioittamista. Uskonnollisen, poliittisen tai vakaumuksellisen erimielisyyden ei pidä antaa vaikuttaa siihen, kuinka työntekijää tai opiskelijaa kohdellaan tai kuinka hän itse kohtelee muita yhteisönsä jäseniä. Uskonnon harjoittaminen tai vakaumus ei kuitenkaan saa kohtuuttomasti vaikuttaa työskentelyyn tai työyhteisön toimintaan. Syrjivä toiminta on kiellettyä, vaikka sitä perusteltaisiin uskonnollisilla tai vakaumuksellisilla syillä.

Toimenpiteet

- Yliopisto edistää vuoropuhelua erilaisten vakaumusten välillä.
- Opetustilanteissa ja tiedottamisessa kiinnitetään huomiota siihen, ettei kenenkään uskontoa tai vakaumusta loukata. Voidaan harkita mm. vaihtoehtoisten juhlatilaisuuksien järjestämistä uskonnottomille.

6.8 Seksuaali -ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistäminen

Yliopistossa työskentelee ja opiskelee seksuaaliselta suuntautumiseltaan monenlaisia ihmisiä. Myös sukupuoli-identiteetit ja -roolit voivat olla monenlaisia. Stereotyyppiset käsitykset siitä, miltä eri sukupuolten edustajien tulisi näyttää ja kuinka heidän tulisi käyttäytyä, rajoittavat kaikkien ihmisten elämää ja loukkaavat osaa ihmisistä. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaama syrjintä voi olla ajattelemattomuudesta johtuvaa. Joskus se voi olla myös vihamielistä tai halventavaa kommentointia ja pahantahtoista vitsailua. Tämä on yhdenvertaisuuslain mukaan kiellettyä häirintää.

Tavoitteet

Yliopistossa edistetään avoimuuden kulttuuria. Jokaisella on oikeus puhua tai olla puhumatta yksityiselämästään. Avoimuus on mahdollista vain silloin kun se ei aiheuta syrjintää, kiusaamista tai ulossulkemista. Avoimuuteen ei saa painostaa, mutta sitä voidaan edistää ja tukea. Avoimuuden mahdollistaminen lisää työyhteisön hyvinvointia, koska se antaa jokaiselle mahdollisuuden toimia täysipainoisesti työyhteisönsä jäsenenä. Opetustilanteissa ja työyhteisöissä murretaan ns. hetero-oletusta, eli käsitystä siitä, että kaikki ihmiset ovat heteroita,



ellei toisin mainita. Henkilön heteroseksuaalisuus ei saa myöskään olla syrjinnän peruste. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat yhteiskunnassamme usein erityisen haavoittuvassa asemassa ja yliopistoyhteisössä heihin kohdistuvaan syrjintään tulee puuttua välittömästi.

Toimenpiteet

- Tasa-arvohydyshenkilöille ja esimiehille kohdennettua tiedotusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä ja lainsäädännöstä lisätään.
- Opettajat kiinnittävät huomiota siihen, ettei opetuksen sisältö, opetusmateriaali tai ilmapiiri ole syrjivä, halventava tai vihamielinen.
- Laitosten johtajat ja lähiesimiehet vastaavat siitä, ettei ilmapiiri työyhteisöissä ole syrjivä.
- Opiskelijoita ja työntekijöitä, jotka ovat kiinnostuneet tekemään opinnäytetöitä tai tutkimusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöaiheista, kannustetaan ja tuetaan.
- Otetaan sukupuolen moninaisuus huomioon yliopistossa tehtävissä kyselyissä.

6.9 Ikätasa-arvon edistäminen

Osaamisen suunnitelmallinen siirtäminen samoin kuin työssä jaksamiseen ja ikäjohtamiseen panostaminen on lähivuosien suuri haaste suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle.

Helsingin yliopistolle on ominaista se, että nuoret ja ikääntyvät työskentelevät työyhteisössä yhdessä. Useimmiten tämä koetaan rikkautena, mutta asia saattaa aiheuttaa myös ongelmia esimerkiksi työkuultuurien erilaisuuden takia. Paitsi ikääntyvät työntekijät, myös vanhemmat opiskelijat saattavat kohdata ikäsyrjintää. Heidän oppimiskykyään epäillään ja heidät saatetaan jättää ryhmän ulkopuolelle. Ikäsyrjintä voi kohdistua myös nuoriin tai nuorehkoihin työntekijöihin. Nuorten työntekijöiden työpanosta saatetaan vähätellä, ja heidän työskentelyolosuhteensa saattavat olla huonommat kuin vanhempien kollegoiden.

Ikäsyrjintää kohtaavat sekä miehet että naiset, mutta tyypillisesti ilmiö koskettaa useammin naisia kuin miehiä. Puhutaankin sukupuolittuneesta ikäsyrjinnästä, joka tarkoittaa sitä, että ikääntyviä miehiä ja naisia kohdellaan eri tavalla.

Yliopistossa on selvitetty työntekijöiden käsityksiä ikätasa-arvosta, ikäsyrjinnästä ja kerätty ikätasa-arvon edistämisen hyviä käytäntöjä. Nämä on kirjattu mm. ikätasa-arvon huoneentauluun.

Tavoitteet

Helsingin yliopistossa pyritään työhyvinvointitoiminnan avulla vaikuttamaan ihmisten työssä jaksamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden työelämässä mukana pysymistä tuetaan arvostamalla heidän vahvuuksiaan ja kokemustaan sekä panostamalla heidän jaksamiseensa ja osaamiseensa. Ihmisten työssä jaksamiseen pyritään vaikuttamaan myös ikäjohtamisen kautta. Ikäjohtaminen tarkoittaa eri-ikäisten hyvää johtamista, jossa otetaan huomioon eri-ikäisten erityistarpeet ja elämäntilanteet.



Ikääntyvällä työntekijällä on usein sellaista kokemusta, jonka siirtäminen seuraavalle työntekijäsukupolvelle on korvaamattoman arvokasta. Tämän tiedon siirtämisen tukeminen on keskeinen osa ikäjohtamista. Pitkän työuran tehneet henkilöt tulee nähdä voimavarana, ja heidän työnkuvaansa tulee kehittää siten, että heille jää aikaa välittää osaamistaan nuoremmille työntekijöille. Toisaalta myös nuorilla työntekijöillä on osaamista, jonka siirtämistä iäkkäimmille työntekijöille tulee tukea. Tämä otetaan huomioon yliopiston henkilöstöpolitiikkaa kehitettäessä. Helsingin yliopistossa eri-ikäisten työntekijöiden osaamista tulee arvostaa tasapuolisesti ja ammatillista kehittymistä tulee tukea kaikissa työuran vaiheissa. Eri-ikäisiä opiskelijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti.

Toimenpiteet

- Laitosten johtajia ja lähiesimiehiä koulutetaan ikäjohtamiseen.
- Henkilöstökoulutusta kehitetään siten, että koulutusta ja ohjeistusta suunnataan eri-ikäisille oppijoille.
- Töiden uudelleenjärjestelystä esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle siirryttäessä keskustellaan työntekijän ja koko työyhteisön kanssa siten, että uusi työnjako tulee kaikille selväksi. Uudelleenjärjestelyillä pyritään siihen, ettei työyhteisön toiminta häiriinny ja että osa-aikaeläkkeelle siirtyvän työmäärä suhteutetaan työssäoloaikaan.
- Johtajat huolehtivat siitä, ettei osa-aikaeläkkeelle jäänyt henkilö joudu kokemaan epäasiallista kohtelua.
- Kehitetään hyviä käytäntöjä ns. hiljaisen tiedon siirtämiseen.