

Helsingin yliopiston suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi vuosiksi 2004 - 2006

Sukupuolten välinen tasa-arvo on tavoite, jota Helsingin yliopisto on strategiassaan vuosille 2004 -2006 sitoutunut edistämään kaikessa toiminnassaan. Yliopisto ei hyväksy sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Yliopisto pyrkii aktiivisesti poistamaan niitä käytäntöjä ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät sukupuolten epätasa-arvoa. Tämän tavoitteen toteuttamiseksi tarvitaan kaikkien yliopistoyhteisöön kuuluvien yhteistyötä.

Tässä toimintasuunnitelmassa käsitellään vain sukupuolten välistä tasa-arvoa. Helsingin yliopiston *syrjinnän vastainen suunnitelma* käsittelee niitä keinoja, joilla muista henkilöön liittyvistä syistä (etninen alkuperä, kansallisuus, kieli, ihonväri, kulttuuritausta, uskonto, vakaumus, mielipide, vammaisuus, terveydentila, sairaushistoria, seksuaalinen suuntautuminen, ikä tai muu niihin verrattava seikka) johtuvaa syrjintää voidaan ehkäistä.

Helsingin yliopistossa tehtävän tasa-arvotyön tarkoituksena on edistää ihmisten välistä tasavertaisuutta yliopistossa ja estää kaikkinaisen syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun niihin verrattavan seikan perusteella (tasa-arvotyön johtosääntö 1 §) sekä tasa-arvolain hengen mukaisesti edistää erityisesti naisten asemaa työelämässä. Tulevaisuuden asiantuntijoiden kouluttajana yliopiston tulee olla edelläkävijä tasa-arvokysymyksissä ja luoda tasa-arvoisia käytäntöjä ja suvaitsevaa ilmapiiriä.

Tämä suunnitelma on tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma, jossa käsitellään keinoja edistää sukupuolten tasa-arvoa ja estää syrjintä. Muita syrjintäkysymyksiä käsittelee konsistorin 19.9.2001 hyväksymä Helsingin yliopiston syrjinnän vastainen suunnitelma. Nämä kaksi ohjelmaa ovat osa yliopiston strategiaa, joka tähtää yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteuttamiseen yliopiston kaikessa toiminnassa: opiskelijoiden ja työntekijöiden rekrytoinnissa, ohjauksessa, työoloissa ja uralla etenemisessä, hallinnossa ja tutkimuksessa sekä resurssien jaossa. **Suunnitelmat ovat luettavissa yliopiston [www-sivuilla osoitteessa \[www.helsinki.fi/tasa-arvo/\]\(http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/\)](http://www.sivuilla.osoitteessa).** Suunnitelmassa käytetyt käsitteet löytyvät sanastosta suunnitelman lopusta (liite 1).

Helsingin yliopistolla on velvollisuus edistää tasa-arvoa viranomaisena (tasa-arvolain 4 §), työnantajana (6-6a §) ja oppilaitoksena (5 §). Tasa-arvolain (7 §) mukaan syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty. EY:n tasa-arvodirektiivin (2002/73/EY, annettu direktiivin 76/207/ETY muuttamiseksi) mukaan *välitön syrjintä* tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin muita. *Välillinen syrjintä* tarkoittaa tilannetta, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna. Syrjintä on harvoin suoraa ja tarkoituksellista. Kyse ei ole pelkästään siitä, että kahta samassa asemassa olevaa henkilöä kohdeltaisiin jossakin yksittäisessä tapauksessa sukupuolen mukaan perusteettomasti eri tavalla. Naiset ja miehet voivat joutua kulttuurisista ja rakenteellisista syistä tosiasiallisesti eri asemaan ilman, että ketään henkilöä tai tahoa voitaisiin osoittaa suoraan syylliseksi syrjivään käyttäytymiseen. Tämä on silti kiellettyä syrjintää sekä tasa-arvolain että Eurooppa-oikeuden mukaan. Tasa-arvodirektiivi määrittelee myös sukupuolisen häirinnän kielletyksi syrjinnäksi. *Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö* ulottuu EY-tuomioistuimen ratkaisujen mukaisesti myös sukupuolivähemmistöihin, esimerkiksi sukupuolensa korjanneisiin eli transsukupuolisiin. Kiellettyä on siis myös eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin perusteella.

Moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan silloin, kun samaa henkilöä syrjitään useamman kuin yhden ominaisuuden perusteella. Esimerkiksi vammaisten naisten kokema syrjintä voi olla hyvin erilaista kuin enemmistöön kuuluvien naisten. Syrjinnän vastaisessa toiminnassa pyritään ottamaan huomioon ne erityisongelmat, joita moniperusteisessa vähemmistöasemassa olevat ihmiset kohtaavat yliopistossa opiskellessaan tai työskennellessään.

Suomen perustuslain 6 §:n mukaan viranomaisten tulee aktiivisesti edistää tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä. Tasa-arvon edistämisessä voidaan käyttää ns. *positiivisia erityistoimia*, jolla tarkoitetaan tietyn ryhmän (esim. naisten) asemaa ja

olosuhteita parantavia väliaikaisia toimia, jotka tähtäävät tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiseen. Positiivisiin erityistoimiin kuuluu *positiivinen erityiskohtelu*, joka tarkoittaa aliedustetun sukupuolen suosimista työhönotossa tai uralla etenemisessä.

Päätöksenteon ja sen valmistelun läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisääminen kaikilla tasoilla on tasa-arvokehityksen tärkeä kulmakivi. Yliopiston kaltaisessa suuressa ja heterogeenisessä yhteisössä ei ole mahdollista osoittaa kaikille yhteisiä toimintamalleja. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen saattaa eri aloilla ja eri yksiköissä vaatia hyvinkin erilaisia toimia. Tämän vuoksi tarvitaan entistä tiiviimpää yhteistyötä tasa-arvotoimikunnan ja tiedekuntien, laitosten ja muiden yksiköiden välillä. Myös tiedekuntatasolla tarvitaan aktiivista tasa-arvosuunnittelua. Tavoitteena on saada aikaan yksinkertainen ja toimiva seurantajärjestelmä, jonka tuottaman tiedon avulla tiedekuntien ja laitosten on mahdollista arvioida ja kehittää itselleen sopivia ratkaisuja. Tasa-arvovastaava ja tasa-arvotoimikunta kokoavat ja jakavat tietoa toimenpiteistä, jotka käytännössä ovat osoittautuneet onnistuneiksi ja tekevät ehdotuksia kokeiltaviksi toimintamalleiksi.

Helsingin yliopistossa tehtävän tasa-arvotyön menetelmä on sukupuolten välisen tasa-arvon *valtavirtaistaminen*. Valtavirtaistamisella tarkoitetaan hallinnon rakenteiden ja käytäntöjen kehittämistä siten, että sukupuolten tasa-arvotavoite voidaan sisällyttää kaikkeen päätösten valmisteluun ja toimeenpanoon. Valtavirtaistaminen on vuonna 1995 Pekingissä laaditun YK:n kansainvälisen sopimuksen mukainen toimintaperiaate, johon Suomen hallitus on sitoutunut. Myös EU on sitoutunut valtavirtaistamisen toteuttamiseen. Suomen hallituksen kesäkuussa 2003 hyväksymä hallitusohjelma nostaa valtavirtaistamisen keskeiseksi tasa-arvopolitiikan tavoitteeksi valtionhallinnossa.

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) on keskeinen valtavirtaistamismenetelmä. Se tarkoittaa, että opiskelijoita ja henkilöstöä koskevia päätöksiä valmisteltaessa ja tehtäessä arvioidaan niiden vaikutukset eri sukupuolten kannalta. Sukupuolineutraaleiltakin vaikuttavilla toimenpiteillä voi olla erilaisia vaikutuksia naisille ja miehille ja ne voivat vahvistaa eriarvoisuutta. Tasa-arvoon vaikuttavat esimerkiksi päätökset opiskelijavalinnoista, opetusohjelmista ja tutkintovaatimuksista sekä virkarakenteista, palkoista tai säästösuunnitelmista. Siihen vaikuttavat myös päätöksentekoa valmistelevien työryhmien ja toimikuntien sekä esimerkiksi virantäytöissä käytettävien asiantuntijoiden sukupuolijakauma.

Velvollisuus edistää tasa-arvoa ei ole vain erityisesti tasa-arvotyöhön nimettyjen tahojen velvollisuus, vaan se koskee kaikkea päätöksentekoa. Valtavirtaistaminen ei kuitenkaan korvaa erillistä tasa-arvo-organisaatiota eikä siihen erikoistunutta toimintaa yliopistossa.

Helsingin yliopistolla on erityinen asema korkeakouluna, jossa naistutkimus on vahvasti edustettuna. Nais- ja sukupuolitutkimuksen tuottama tieto on merkittävästi muuttanut niitä käsityksiä, joita yhteiskunnassa on sukupuolten suhteista, naisten asemasta ja syrjinnästä. Tasa-arvolain 5 §:n mukaan oppilaitosten tulee toteuttaa sellaista opetusta, tutkimusta ja oppiaineistoa, joka tukee tasa-arvolain toteutumista. Naistutkimusosaamista tulee käyttää hyväksi sukupuolisensitiivisen oppimateriaalin ja opetuksen kehittämiseksi sekä niiden puuttumisen tunnistamiseksi. Naistutkimuksen aseman tukemisessa noudatetaan ns. *kaksoisstrategiaa*, jonka mukaan on olemassa naistutkimusyksikkö, joka sekä antaa opetusta että koordinoi muualla annettavaa opetusta. Lisäksi eri aloilla annetaan opetusta, joka on

osa alojen omaa opetusohjelmaa. Valtavirtaistamisen yhtenä keskeisenä menetelmänä Helsingin yliopistossa tulee olla naistutkimuksen tuottaman uuden tiedon sisällyttäminen kaikkeen sellaiseen opetukseen ja tutkimukseen, jonka kannalta se on relevanttia.

Yliopiston johto seuraa tiedekuntien ja laitosten sekä muiden yksiköiden tasa-arvotilannetta. Tiedekuntien ja laitosten tasa-arvokehityksestä raportoidaan ja keskustellaan vuosittain tulosneuvotteluissa. Laitoksille ja tiedekunnille kohdennetaan kannustusrahaa perusteltuihin ja/tai tuloksia tuottaneisiin, tasa-arvoa edistäviin hankkeisiin.

Sukupuoleen perustuva syrjintä loukkaa kansallista lainsäädäntöämme, EU:n tasa-arvosäätelyä sekä ihmisoikeuksia. Tavoitteena on, että jokainen yliopistolainen voisi tuntea yliopiston oikeudenmukaiseksi työskentelypaikaksi. Syrjinnästä johtuvat vaikeudet integroitua yliopistoon vaikuttavat haitallisesti myös yliopiston kaiken toiminnan, opetuksen, tutkimuksen ja hallinnon, tuloksellisuuteen. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ei näin ollen ole suppea erilliskysymys, vaan keskeinen osa yliopiston sisäistä kehittämistyötä, joten siihen on varattava riittävästi resursseja.

1.1 Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman arviointi

Tämä tasa-arvosuunnitelma on järjestyksessä kolmas Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelma. Helsingin yliopisto on ensimmäinen suomalainen korkeakoulu, joka on systemaattisesti arvioinut tasa-arvosuunnitelmansa toteutumista. Vuosiksi 2001 - 2003 tehdyn toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman arvioinnissa selvitettiin sekä suunnitelman mainitsemien toimintojen toteuttamista että sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista Helsingin yliopistossa. Arvioinnin mukaan tasa-arvosuunnitelma jäi monilta osin vieraaksi yliopistoyhteisölle ja monet ohjelmaan kirjatut toimenpiteet jäivät toteutumatta. Yliopiston eri yksiköissä ei riittävästi kiinnitetty huomiota tasa-arvokysymyksiin. Tasa-arvokehitystä kuvaavien tilastojen saatavuudessa on edelleen ongelmia. Monet keskeiset tavoitteet, kuten naisten osuuden lisääminen yliopiston ylimmissä virkaryhmissä, eivät ole toteutuneet. Kaiken kaikkiaan tasa-arvonäkökulman valtavirtaistamisessa on vielä paljon tehtävää.

Vastaavanlainen arviointi toteutetaan kevään 2006 aikana vuosien 2004 - 2006 toiminnallisesta tasa-arvosuunnitelmasta.

1.2 Organisaatio

Tasa-arvon edistäminen ja valvominen kuuluu kaikille yliopistoyhteisön jäsenille. Se on yliopiston korkeimman johdon, kaikkien toimintayksikköjen, tiedekuntien ja hallintoviraston johtajien ja esimiesten velvollisuus. Sukupuolten tasa-arvovaatimusten velvoittavuuden ymmärtäminen yliopisto-organisaation kaikilla tasoilla, erityisesti johtamisessa, on erittäin tärkeää.

Yliopistossa on **tasa-arvovastaava**, joka tekee tasa-arvoa koskevia selvityksiä, tiedottaa ja kouluttaa tasa-arvoasioissa sekä kehittää yliopiston tasa-arvotoimintaa yhdessä tasa-arvotoimikunnan kanssa. Yliopistossa syrjintää epäilevä voi ottaa luottamuksellisesti yhteyttä tasa-arvovastaavaan, jonka tehtävänä on antaa neuvoja ja käydä neuvotteluja asiasta. Tasa-

arvovastaava voi tarpeen vaatiessa viedä syrjintää koskevan tapauksen tasa-arvotoimikunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvotyön jatkuvuuden takaamiseksi tasa-arvovastaavan tulee toimia pysyvässä palvelussuhteessa.

Yliopiston tasa-arvotoimikunta on vararehtorin johtama elin, jonka jäsenistössä ovat edustettuina yliopiston eri henkilöstöryhmät ja opiskelijat sekä syrjinnälle alttiit ryhmät. Toimikunnan tehtävä on seurata tasa-arvon kehittymistä ja edistää sen toteutumista yliopistossa yhteistyössä tasa-arvovastaavan kanssa. Tasa-arvotoimikunta tekee aloitteita, käsittelee syrjintää koskevat ennakkotapaukset, luo yleiset toimintaperiaatteet ja tiedottaa niistä.

Yliopistossa toimii koko yliopiston kattava **tasa-arvoyhdyshenkilöiden verkosto**. Tasa-arvoyhdyshenkilöiden tehtävä on tiedottaa tasa-arvoasioista vastuualueellaan. Yhdyshenkilöt voivat ohjata apua tai neuvoja tarvitsevan henkilön tasa-arvovastaavan, työsuojeluvastaavan tai luottamusmiesten puheelle.

1.3 Toiminta ja vastuu syrjintätapauksissa

Syrjinnän vastainen toiminta koskee kaikkia yliopistoyhteisön jäseniä. Jokainen työntekijä ja opiskelija vastaa siitä, ettei itse syyllisty syrjintään. Erityinen vastuu on yksiköiden ja laitosten johtajilla.

Jos yliopiston työntekijä epäilee tullessa syrjityksi sukupuolen perusteella, hän voi ottaa yhteyttä esimieheensä, tasa-arvovastaavaan, työsuojeluvaltuutettuihin tai luottamusmiehiin. Opiskelija voi ottaa yhteyttä laitoksensa johtajaan, HYY:n yhteyshenkilöihin tai tasa-arvovastaavaan. Esimiehellä on velvollisuus ryhtyä selvittämään asiaa.

Tiedekunnat ovat vastuussa siitä, ettei niiden päätäntävaltaan kuuluvissa asioissa tapahdu syrjintää. Esimerkiksi virantäyttöprosessissa ja opinnäytetöiden hyväksymisessä on kiinnitettävä huomiota siihen, ettei syrjintää tapahdu. Esittelevillä virkamiehillä on tässä erityinen vastuu.

Toimenpiteet:

- Tasa-arvotoimikunta tekee ohjeistuksen toimimisesta syrjintätapauksissa.

1.4 Vastuullinen johtajuus

Yliopiston vuonna 2000 hyväksytyn tasa-arvotyön johtosäännön mukaan tasa-arvotyön edistäminen ja valvominen yliopistossa on laitosten, toimintayksikköjen, tiedekuntien ja keskushallinnon johtajien velvollisuus. Työyhteisön tasa-arvosuunnittelu on kiinteä osa johtamista. Tasa-arvoisessa ja kannustavassa työyhteisössä arvostetaan kaikkien osaamista ja työtä oikeudenmukaisesti. Tasa-arvoinen työilmapiiri luo mahdollisuuksia avoimeen keskusteluun ja lisää työyhteisön hyvinvointia. Syrjinnän tunnistaminen ja aktiivinen ehkäisy vaativat johtajilta tietoa siitä, miten työelämässä ja organisaatioissa näennäisen neutraaleilta vaikuttavat asiat voivat johtaa esimerkiksi siihen, että naisia ja miehiä kohdellaan yhteisön

jokapäiväisissä käytännöissä eri tavoin. Johtamistehtävissä toimiville järjestetään koulutusta tasa-arvoasioissa.

Toimenpiteet:

- Asetettaessa hallintoelimiä, toimikuntia tai työryhmiä on huolehdittava siitä, että naisia ja miehiä on kumpiakin vähintään 40 % valituista, ellei erityisistä syistä muuta johdu.
- Henkilöstöosasto vakiinnuttaa esimieskoulutukseen koulutusta syrjinnän tunnistamisesta, syrjintätapausten käsittelystä, työolosuhteisiin vaikuttavista sukupuoleen liittyvistä tekijöistä, kuten naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja hierarkian eri tasoille; naisten ja miesten samanlaisesta kohtelusta tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa; sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun estämisestä työpaikalla sekä sukupuolivähemmistöistä.

2 Tasa-arvotyön painopisteet

Tämän toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman aikana, vuosina 2004 - 2006 tasa-arvotyön keskeinen tavoite on sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen, jota toteutetaan seuraavien alatavoitteiden kautta:

1. Koko yliopistoyhteisö sitoutetaan tiiviimmin tasa-arvon edistämiseen

- sisällyttämällä tasa-arvoasiat yliopiston strategioihin,
- varaamalla vuosittain haettava määräraha tasa-arvohankkeisiin ja
- kehittämällä tiedekunnat, laitokset ja erillislaitokset kattavan tasa-arverkoston toimintaa.

2. Tasa-arvotyön tietopohjaa parannetaan

- laatimalla tilastot ja raportit sillä tavoin, että niiden avulla on mahdollista säännöllisesti kattavasti ja pitkäjänteisesti arvioida sukupuolten tasa-arvon tosiasiallista toteutumista, sekä
- seuraamalla, miten virkarakenteen muutos ja tehtävien jakautuminen työntekijöiden välillä vaikuttavat sukupuolten asemaan.

3. Naistutkimuksen jatkuvuus turvataan ja opetusta kehitetään tasa-arvonäkökulmasta

- tukemalla naistutkimusyksikössä ja ainelaitoksilla tehtävää naistutkimusta, sekä
- integroimalla sukupuolen käsitteeseen ja käsittämiseen, tasa-arvoon ja naisten asemaan liittyvää tietoa opetukseen kullekin alalle soveltuvalla tavalla.

Hyväksyessään tasa-arvosuunnitelman yliopisto sitoutuu toteuttamaan näihin painopiste-alueisiin liittyvät toimenpiteet.

2.1 Tasa-arvoasioiden sisällyttäminen yliopiston strategioihin

Tasa-arvonäkökulman tulee läpäistä kaikki strateginen suunnittelu yliopistossa. Yliopiston toimintaa ohjaavissa suunnitteluasiakirjoissa sekä ohjeissa ja määräyksissä otetaan huomioon tasa-arvon edistäminen. *Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus)* on keskeinen keino tasa-arvoisuuden edistämiseksi. Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa sitä, että erilaisia suunnitteluasiakirjoja ja ohjeita laadittaessa pyritään etukäteen selvittämään niiden vaikutukset eri sukupuolille. Arvioidaan, voiko suunnitelluilla toimenpiteillä olla erilaisia vaikutuksia naisten ja miesten olosuhteisiin ja mahdollisuuksiin. Arvioinnissa voidaan käyttää hyväksi tilastoja ja olemassa olevaa tietoa ja tutkimusta. Mikäli havaitaan, että toimenpiteellä voi olla syrjintävaikutuksia, ehdotusta korjataan. Sen jälkeen pohditaan, mitkä toimenpiteet poistaisivat eriarvoisuutta tai edistäisivät sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Koska yliopisto on suuri ja heterogeeninen yhteisö ja ongelmat sen tiedekunnissa ja laitoksissa ovat erilaisia, vaatii tasa-arvon edistäminen eri yksiköissä hyvin erilaisia toimia. Jotta tasa-arvon edistäminen kussakin tiedekunnassa lähtisi kyseisen tiedekunnan tarpeista, tulee jokaisen tiedekunnan laatia oma tasa-arvosuunnitelmansa.

Toimenpiteet:

- Suunnitteluasiakirjojen, ohjeiden ja määräysten sukupuolivaikutukset arvioidaan jo niiden suunnitteluvaiheessa.
- Tiedekunnat laativat omat tasa-arvosuunnitelmansa
- Seuraaviin asiakirjoihin sisällytetään konkreettinen toimenpidesuunnitelma tasa-arvon edistämiseksi:
 - Tiedekuntien strategiat ja henkilöstösuunnitelmat
 - Laitosten strategiat ja henkilöstösuunnitelmat
 - Yksiköiden työjärjestykset ja henkilöstösuunnitelmat
 - Helsingin yliopiston henkilöstöpoliittinen ohjelma
- Yliopistotason strategiat lähetetään tasa-arvotoimikuntaan lausunnolle. Tiedekunnat ja laitokset voivat tarvittaessa pyytää tasa-arvotoimikunnan kommentteja strategioihinsa.

2.2 Määräraha tasa-arvohankkeisiin

Laitosten ja tiedekuntien sekä erillisten laitosten toiminnan kannustamiseksi varataan vuosittainen erityinen määräraha käytettäväksi yksiköiden tasa-arvohankkeiden ainakin osittaiseen rahoittamiseen. Rahoitettavat hankkeet voivat olla erilaisia: ne voivat liittyä hallintoon, tutkimukseen tai opetukseen. Tasa-arvohankemäärärahan säilyttäminen on keskeistä valtavirtaistamisen kannalta, koska tasa-arvohankkeet tuottavat tietopohjaa, uusia toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä, joita voidaan hyödyntää valtavirtaistamisessa.

Toimenpiteet:

- Yliopiston yksiköiden tasa-arvoa edistäviin hankkeisiin varataan vuosittain erillinen määräraha. Määrärahan myöntämisestä päättää hakemusten perusteella henkilöstöjohtaja tasa-arvotoimikunnan esityksestä.
- Tasa-arvotoimikunta seuraa hankkeiden toteutumista ja niiden vaikutuksia.
- Tasa-arvotoimikunta tiedottaa tasa-arvohankkeista systemaattisesti.
- Tasa-arvotoimikunta välittää tasa-arvohankkeiden tuottamaa opetuksen ja oppimateriaalin sukupuolisensitiivisyyteen liittyvää tietoa.

2.3 Tasa-arvoverkoston kehittäminen

Vuonna 2001 perustetun koko yliopiston kattavan tasa-arvoverkoston toimintaa kehitetään. Tiedekuntatason tasa-arvotietämystä lisätään nimeämällä tiedekuntiin tasa-arvoyhdyshenkilöt. Tiedekuntiin, laitoksiin sekä muihin yksiköihin nimetyt tasa-arvoyhdyshenkilöt toimivat oman yksikkönsä yhteyshenkilöinä tasa-arvoasioissa. Tiedekuntien tasa-arvoyhdyshenkilöt seuraavat omien tiedekuntiansa tasa-arvotilannetta. He myös valmistelevat tiedekuntien tasa-arvosuunnitelmat. Tasa-arvotyö on osa yhdyshenkilöiden tehtäväkuva. He toimivat yhdessä yliopiston tasa-arvovastaavan kanssa esimiehen apuna tasa-arvoasioissa. Verkoston jäsenet toimivat linkkinä tiedekuntien, laitosten ja muiden yksiköiden sekä tasa-arvotoimikunnan välillä. Tasa-arvovastaava koordinoi verkostoa. Laitosten johtajat huolehtivat siitä, että yksiköissä on nimetyt vastuuhenkilöt.

Toimenpiteet:

- Tasa-arvoyhdyshenkilöiden tehtäväkuva selkiytetään.
- Tiedekunnat nimeävät omat tasa-arvoyhdyshenkilöt.
- Tasa-arvotyö otetaan huomioon tasa-arvoyhdyshenkilön tehtäväkuvassa.
- Tasa-arvotoimikunta järjestää kampuskohtaisia tasa-arvoyhdyshenkilöiden keskustelutilaisuuksia.
- Laitoksen työjärjestyksessä mainitaan tasa-arvoyhdyshenkilö.
- Tasa-arvoyhdyshenkilöiden koulutusta järjestetään.
- Tasa-arvovastaava kokoaa yliopiston tasa-arvoa koskeville verkkosivuille vuosittain uudistettavan peruspaketin, johon kuuluu suunnitelmien lisäksi ohjeet uudelle tasa-arvoyhdyshenkilölle.
- HYY:n edustajat lisätään tasa-arvoverkostoon.

2.4 Tasa-arvokysymykset huomioonottava tilastointi ja raportointi

Tasa-arvotyön keskeinen tietopohja ovat tilastot. Yliopiston tilastointia tulee kehittää sellaiseksi, että tasa-arvokehityksestä saadaan jatkuvasti ajan tasalla olevaa tilastotietoa. Ilman kattavia ja vuosittaisia tilastotietoja ei ole mahdollista systemaattisesti seurata yliopiston tasa-arvotilannetta. Myös henkilöstötilinpäätöstä tulee kehittää niin, että tasa-

arvonäkökulma otetaan entistä monipuolisemmin huomioon. Yksiköiden tasa-arvotilanteen kehittymistä seurataan tulosneuvotteluissa.

Toimenpiteet:

- Hallintovirasto huolehtii siitä, että henkilöstö- ja opintoasioissa käytettävät tietojärjestelmät mahdollistavat tilastojen tekemisen sukupuolen mukaan.
- Sukupuolen mukaan tuotetaan seuraavat tilastot vuosittain:

Hallintovirasto tilastoi

- virkoihin hakeneet ja valitut sekä työsuhteisiin hakeneet ja otetut

Tiedekunnat ja muut toimintayksiköt tilastoivat

- virantäytöissä käytetyt asiantuntijat
- valmistelevien ja muiden työryhmien kokoonpanot
- virkoihin hakeneet ja valitut sekä työsuhteisiin hakeneet ja otetut; myös professorin virkaan kutsutut

Kehittämisosasto tilastoi

- opinnäytetyöt arvosanan mukaan
- valmistuneet: perustutkinnot ja jatkotutkinnot
- uudet opiskelijat
- yliopiston omien apurahojen hakijat ja saajat

Henkilöstösasto tilastoi

- henkilökunnan ammattiryhmittäin
- määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin nimitetyt ja otetut ikäluokittain
- tutkijakouluihin valitut
- vanhempainlomat
- palkkaus koulutuksen ja työ- ja virkanimikkeiden mukaan
- henkilöstökoulutukseen osallistuneet
- sukupuoliseen häirintään liittyvät yhteydenotot ja toimenpiteet (tasa-arvovastaa)

Yleishallintoyksikkö tilastoi

- hallintoelinten kokoonpanot; vaaliehdokkaat
- hallintoviraston ja konsistorin nimeämien työryhmien kokoonpanot

- Tasa-arvotoimikunta esittää rehtorille, että tiedekuntia pyydetään tuottamaan tulosneuvotteluihin kaikki tilastot sukupuolen mukaan.
- Yliopiston ja tiedekuntien vuosikertomuksiin sisällytetään tilastot sukupuolen mukaan opiskelemaan pyrkineistä ja päässeistä sekä henkilökunnasta.
- Tasa-arvotoimikunta seuraa tilastojen saatavuutta ja antaa tarvittaessa ohjeita.

2.5 Virkarakenteen muutoksen ja työnjaon seuranta

Konsistori päätti keväällä 1999 yliopiston opetus- ja tutkimusvirkojen järjestelmän kehittämisestä. Assistentin virat päätettiin muuttaa jatkokoulutusviroiksi ja ns. keskikategorian virat yliopistonlehtorin viroiksi. Kelpoisuusedellytyksenä yliopistonlehtorin virkoihin on pää-

sääntöisesti tohtorin tutkinto. Yliopistonlehtorien tehtävänä on sekä tutkia että opettaa. Yliopistonlehtoreiden viroista osa täytettiin pysyvästi, osa määräajaksi.

Kokonaistyöaikajärjestelmässä tarkkoja opetusvelvollisuuksia ei minkään opettajaryhmän kohdalla ole enää määritelty, vaan kaikkiin sovelletaan 1.600 vuosittaisen työtunnin sääntöä. Kaikkien yliopiston opettajien oikeus ja velvollisuus on sekä opettaa että tutkia. Laitosten johtajien velvollisuutena on estää kehitys, jossa työtehtävät jakautuvat yksipuolisesti.

Eri tiedekunnissa ja eri laitoksilla ovat assistenttien työtehtävät perinteisesti hyvin erilaisia: osassa tiedekuntia assistenttien edellytetään mm. antavan opetusta. Jopa saman aineen assistenttien tehtävät saattavat painottua eri tavoin: jollakulla on huomattavasti paremmat mahdollisuudet tehdä omaa tutkimustyötään kuin työtoverilla, jonka ajan täyttävät erilaiset laitostehtävät. Myös tutkijakoulut ja yliopistonlehtorien virkakategorian perustaminen vaikuttavat ja ovat osin jo vaikuttaneet assistenttien asemaan ja tehtäviin.

Toimenpiteet:

- Tasa-arvotoimikunta seuraa virkarakenteen muutoksia ja virkojen lakkauttamisia, erityisesti yliopistonlehtorien virkojen perustamista, virkoihin nimittämistä, niiden hoitamista ja työtehtävien jakautumista sukupuolen mukaan. Seuranta varten tiedekuntien ja muiden yksiköiden tulee toimittaa toimikunnalle sen pyytämät tiedot.
- Työ- ja opetussuunnitelmia hyväksyessä tiedekuntien ja laitosten on pidettävä huoli siitä, etteivät yliopistonlehtorien ja assistenttien opetus- ja tutkimustehtävät jakaudu epätasaisesti sukupuolen mukaan.

2.6 Ainelaitoksilla ja naistutkimusyksikössä tehtävän naistutkimuksen tukeminen

Helsingin yliopistolla on erityinen asema korkeakouluna, jossa naistutkimus on vahvasti edustettuna. Nais- ja tasa-arvokysymysten asiantuntemuksella on kasvavaa kysyntää sekä kotimaassa että kansainvälisesti. Naistutkimuksella on tällaisen asiantuntemuksen kehittämisessä ja uusien asiantuntijoiden kouluttamisessa keskeinen asema, siksi yliopiston tulee turvata naistutkimuksen jatkuvuus ja laaja-alaisuus.

Helsingin yliopistossa naistutkimusta tehdään sekä naistutkimusyksikössä että yli 20 ainelaitoksella 7 tiedekunnassa. Kristiina-instituutin tehtävänä on harjoittaa ja edistää naistutkimusta sekä koordinoita muualla annettavaa opetusta. Kristiina-instituutissa toimii vakinaisessa virassa naistutkimuksen professori ja määräaikaisessa virkasuhteessa naistutkimuksen yliopistonlehtori. Kristiina-instituuttiin on perustettu Suomen ensimmäinen naistutkimuksen maisteriohjelma, jonka tavoitteena on tarjota eri alojen opiskelijoille mahdollisuus yhdistää naistutkimuksen monitieteinen lähestymistapa, laaja yleistietämys ja erikoistuva asiantuntemus omaan alaansa tutkielmavaiheen opinnoissa. Kristiina-instituutti on myös Suomen ensimmäinen naistutkimuksen yksikkö, jossa voi väitellä naistutkimuksessa.

Kristiina-instituuttia perustettaessa oli lähtökohtana malli, jossa suurin osa opetuksesta oletettiin annettavaksi ainelaitoksilla ja Kristiina-instituutin tehtäväksi nähtiin lähinnä kurssien koordinaatio. Ajan myötä on ilmennyt, että tämä malli ei toimi alkuperäisen

suunnitelman mukaan. Vaikka päteviä naistutkijoita onkin jo paljon, käytännössä kaikilla kyseeseen tulevilla laitoksilla ei aina ole asiantuntevia vastuuhenkilöitä. Naistutkimusvirkoja ei ole perustettu ainelaitoksille. Ongelmana on ennen muuta vastuuhenkilöiden vaihtuvuus ja vakinaisten virkojen puute.

Toimenpiteet:

- Konsistori huolehtii naistutkimuksen asemasta ja jatkuvuudesta.
- Tiedekuntien tulee harkita pysyvien naistutkimusvirkojen perustamista niillä aloilla, joilla harjoitetaan naistutkimusta.
- Selvitetään mahdollisuutta eri alojen naistutkimuksen opettajien ja tutkijoiden muodostaman ohjauspoolin luomiseksi. Pooliin olisi koottu opettajien yhteystiedot ja sitä voitaisiin hyödyntää ohjaustehtävissä.

2.7 Opetuksen kehittäminen tasa-arvonäkökulmasta

Kaiken opetuksen lähtökohtana tulee olla opiskelijoiden tasapuolinen kohtelu. Opetuksen sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa, että opettajan tulee kiinnittää tasapuolisesti huomiota kumpaakin sukupuolta oleviin opiskelijoihin. Pedagogiikassa tulee ottaa huomioon eri sukupuolet esimerkiksi käytetyssä kielessä, esitetyissä esimerkeissä. Tasa-arvon toteutumista opetuksessa tulee seurata myös opiskelijapalautteen perusteella.

Naistutkimus on viime vuosikymmeninä tuottanut tietoa, joka on merkittävästi muuttanut käsityksiä tasa-arvosta, naisten asemasta, sukupuolen käsitteestä ja sukupuolieron tiedollisesta, yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta merkityksestä, sukupuolen moninaisuudesta sekä syrjinnästä. Tasa-arvopolitiikan keskeiseksi tavoitteeksi on otettu tämän uuden tiedon sisällyttäminen kaikkeen sellaiseen opetukseen, jonka kannalta se on relevanttia. Tämä tavoite on kirjattu tasa-arvolain 5 §:ään. Tulevaisuuden työelämässä toimivilta asiantuntijoilta edellytetään yhä enemmän paitsi oman ammattialan hallintaa myös perehtyneisyyttä sukupuolten tasa-arvokysymyksiin niin yleisesti kuin myös oman alansa näkökulmasta.

Opetussuunnitelmia kehitettäessä sekä oppikirjoja ja muuta oppimateriaalia valittaessa on niin usein kuin se on mahdollista otettava huomioon eri sukupuolten näkökulmat ja se kritiikki, mitä naistutkimus on esittänyt tieteen näennäistä sukupuolineutraaliutta kohtaan. Sukupuolen käsitteeseen ja käsittämiseen, tasa-arvoon ja naisten asemaan liittyvää tietoa tulee integroida erityisesti humanistisilla ja yhteiskunnallisilla aloilla opetukseen kullekin alalle soveltuvalla tavalla. Nais- ja sukupuolitutkimuksen tuottamaa uutta tietoa tulee integroida soveltuvin osin myös muiden tieteenalojen opetukseen.

Viime aikoina huomiota on kiinnitetty erityisesti ainelaitoksilla tehtävän naistutkimuksen vähäisiin resursseihin. Niilläkään aloilla, joilla on jo tehty paljon naistutkimusta, opiskelijat eivät saa siitä luontevasti tietoa, koska sitä ei ole riittävässä määrin sisällytetty tutkintovaatimukseen tai koska naistutkimusta useimmiten opetetaan vain valinnaisilla kursseilla. Niillä aloilla, joilla naistutkimus on tuottanut tutkimusta, sitä on kohdeltava yhdenveroisesti muiden alan aineistojen kanssa tutkintovaatimuksissa ja opetusta suunniteltaessa.

Toimenpiteet:

- Aloilla, joilla harjoitetaan naistutkimusta, laitokset huolehtivat siitä, että opetuksen sisällöistä päätettäessä opetusohjelmaan sisällytetään erityisiä opintojaksoja naistutkimuksessa ja pakollisiin peruskursseihin integroidaan naistutkimusta kullekin alalle soveltuvalla tavalla.
- Tasa-arvon toteutuminen otetaan yhdeksi kriteeriksi yliopistossa toteutettaviin tutkimuksen ja koulutuksen arviointeihin. Tutkimuksen ja opetuksen sukupuolisensitiivisyys luetaan arvioinnissa ansioksi.

3. Muut tasa-arvoa edistävät toimenpiteet

Suunnitelmakauden aikana pyritään myös muulla tavoin edistämään tasa-arvoa yliopistolla. Erityisesti pyritään toteuttamaan seuraavia toimenpiteitä:

3.1 Opiskelu ja opetus

Nais- ja miesopiskelijat hakeutuvat edelleen epätasaisesti eri aloille. Mielikuvat eri alojen sopivuudesta naisille tai miehille vaikuttavat jo opiskelupaikka valittaessa. Opiskelemaan pyrkiville jaettavaa informaatiota, kuten valintaesitteitä, tulee kehittää niin teksteissä kuin kuvissakin sellaiseksi, ettei se tuota koulutusohjelmista sukupuolisidonnaisia mielikuvia. Opintoinformaatio tulee suunnitella niin, että kaikki oppiaineet esitellään kaikkia kiinnostavalla tavalla. Kannustuksella, ohjauksella ja rohkaisulla on pyrittävä siihen, ettei tietyistä aineista muodostu yksipuolisesti mies- tai naisaineita sekä siihen, että jo sellaisiksi muodostuneet voisivat tasapainottaa sukupuolijakaumaansa.

Opiskelijavalinnoista vastaavien tulee huolehtia siitä, etteivät valintakoeikirjat, valintakoeeksymykset tai valintakriteerit suosi eivätkä syrji kumpaakaan sukupuolta tai sukupuolivähemmistöjä.

Opetustilanteissa ja opintosuoritusten arvostelussa tulee ottaa huomioon tasa-arvoisen kohtelun vaatimukset. Tämä itsestään selvältä tuntuva asia ei todellisuudessa aina toteudu. Esimerkiksi muissa Pohjoismaissa ja eräissä suomalaisissa yliopistoissa on siirrytty tenttijärjestelyihin, jossa suorittajan henkilöllisyys ei käy ilmi, jotta estettäisiin henkilöön liittyvien ominaisuuksien, naisvihamielisten tai sukupuolivähemmistöjä kohtaan vihamielisten asenteiden vaikuttaminen arvosteluun.

Tasa-arvon edistämistä opetustilanteissa sekä opetushenkilöstön kykyä tunnistaa ja korjata omaa syrjivää käyttäytymistään tulee kehittää sisällyttämällä aihe yliopistopedagogiseen opetukseen. Tässä keskeinen rooli on työnohjauksella ja henkilöstökoulutuksella sekä opettajankoulutuksella.

Huomiota tulee kiinnittää myös opintojen viivästymisen syihin. Vanhemmuuden ja opintojen yhdistäminen voi viivästyttää erityisesti naisten valmistumista. Erityistä huomiota opintojen viivästymiseen tulee kiinnittää aloilla, joilla toisen sukupuolen opinnot viivästyvät huomattavasti enemmän kuin toisen sukupuolen.

Toimenpiteet:

- Opiskelijavalinnoista vastaavat yksiköt pitävät huolta siitä, että hakijoille annettava informaatio suunnataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille ja että siinä kannustetaan hakeutumaan myös aloille, joilla oma sukupuoli on vähemmistönä. Valintakoekirjat, -kysymykset tai valintakriteerit eivät saa suosia eivätkä syrjiä kumpaakaan sukupuolta, ja niissä on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon molempien sukupuolten näkökulmat.
- Opetusta arvioitaessa arvioidaan tasa-arvonäkökulmasta sekä opetuksen sisältöjä että opetuskäytäntöjä.
- Tasa-arvotoimikunta teettää pilottihankkeen nimettömästä tenttimisestä. Nimettömän tenttimisen vaikutukset tenttituloksiin tutkitaan ja analysoidaan sukupuolinäkökulmasta. Toimikunta tekee ohjeen nimettömän tenttimisen toteuttamisesta.
- Opiskelijoiden suorittamaan kurssien arviointiin sisällytetään säännönmukaisesti tasa-arvon toteutumiseen opetuksessa liittyvä kysymys. Kysymys voi olla sisällöltään avoin.
- Laitokset ja tutkimusryhmät huolehtivat siitä, että mies- ja naisopiskelijat rekrytoituvat tutkimusryhmiin tasapuolisesti.
- Selvitetään mahdollisuutta kehittää opiskelijoille mentoroinnin tyyppisiä tukimuotoja.
- Tasa-arvotoimikunta seuraa tasa-arvonäkökulmasta tutkintojärjestelmän kehittämistä eurooppalaisen koulutusalueen periaatteiden mukaiseksi (Bologna-prosessi).

3.2 Rekrytointi ja urakehitys

Avoin ja läpinäkyvä rekrytointi virkoihin, työsuhteisiin, sijaisuuksiin, tutkimushankkeisiin ja tutkimusryhmiin edistää sukupuolten tasa-arvoa. Yliopistossa edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luodaan yhtäläinen mahdollisuus uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Eri sukupuolta olevien hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti. Yhtä pätevistä henkilöistä valittaessa kiinnitetään erityisesti huomiota sukupuolten aliedustuksen korjaamiseen. Yliopistossa noudatetaan tasa-arvoista palkkapolitiikkaa. Kaikilla ammattialoilla tulee olla mahdollisuus kouluttautumiseen työajalla.

Raskaus ja vanhempainvapaiden käyttö eivät saa vaikuttaa rekrytoimiseen tai urakehitykseen naisia syrjivällä tavalla. Raskauden perusteella ei saa rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista. Sukupuolen korjausprosessi tai epätyypillinen sukupuolen ilmaisu eivät saa myöskään vaikuttaa rekrytointiin tai urakehitykseen syrjivästi.

Tutkijanuralle rekrytoimisessa ovat ohjaajat ja projektien johtajat avainasemassa. He eivät saa toiminnassaan syrjiä tai suosia ketään sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin perusteella, vaan heidän on rekrytoitava uusia tutkijakoulutettavia niin tasapuolisesti kuin se alan sukupuolijakauma huomioon ottaen on mahdollista. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että kaikki tutkijakoulutettavat eivät saa riittävää tai heidän erityisongelmansa huomioon ottavaa ohjausta. Ohjauksessa olisi siten huolehdittava siitä, että tutkijakoulutettavia kohdellaan tasapuolisesti. Jatko-opintoihin rekrytoituminen on jatkuvasti tasa-arvoistunut. Vuonna 2003 Helsingin yliopistossa väitelleistä naisia oli jo enemmistö, 58 % (N=355), tosin tilanne vaihtelee tieteenaloittain. Eräät alat ovat huomattavasti naisistuneet, jolloin

ongelmaksi on noussut miesten vähäinen hakeutuminen alalle. Sukupuolijakoja syntyy usein myös alojen sisällä.

Tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen naisten eteneminen kuitenkin vaikeutuu. Naisten osuus Helsingin yliopiston professorikunnasta ei ole noussut lainkaan vuosina 1999 - 2002, vaan pysytellyt 21 - 22%:n tasolla, mikä on lähellä kansallista keskiarvoa. Näin on siitä huolimatta, että naisten osuus väitelleistä on kohonnut jatkuvasti. Yksi syy naisten hitaalle etenemiselle professorikuntaan on ollut kutsusta professoriksi nimittämisen yleistymisen 90-luvun jälkipuoliskolla. Kutsumenettelyyn on kiinnitetty kielteistä huomiota mm. YK:n CEDAW-komitean ja epäsuorasti myös EU:n taholta (ns. ETAN-raportti 2000). Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelman lisäksi useiden muiden yliopistojen tasa-arvosuunnitelmissa todetaan, että kutsumenettely suljettuna ja läpinäkymättömänä käytäntönä on naisille epäedullisempi nimityskäytäntö verrattuna avoimeen viranhakumahdollisuuteen. Kutsumenettelyn käyttö onkin 2000-luvulle tultaessa selvästi vähentynyt opetusministeriön keräämien alustavien tietojen mukaan. Kun 1990-luvun loppuvuosina kutsusta nimitettiin koko maassa yli puolet vuosittain nimitettävistä professoreista, vuosina 2000 - 2002 osuudet ovat pudonneet hieman yli 10 %:iin. Kutsumenettelyn käyttöä on tästä huolimatta syytä edelleen seurata tasa-arvonäkökulmasta. Kutsumenettely on tarkoitettu poikkeukselliseksi virantäyttötavaksi. Kutsumenettelyä harkittaessa on asianomaisen laitoksen ja tiedekunnan kiinnitettävä huomiota myös sukupuolten tasa-arvonäkökohtiin ja kartoitettava ennen menettelyn käynnistämistä mahdolliset mies- ja naishakijat.

Määräajaksi professuuriin nimittäminen on alkanut 2000-luvun alussa yleistyä, ja opetusministeriön alustavien tilastojen mukaan vuonna 2002 jo 43.5 % tuona vuonna koko maassa nimitetyistä professoreista sai nimityksen määräajaksi. Määräajaksi nimittämistä on myös syytä seurata tasa-arvonäkökulmasta.

Tiedekuntien ja laitosten on lisäksi kiinnitettävä huomiota virantäytössä ratkaisevassa asemassa olevien virantäyttöryhmien ja -toimikuntien sekä asiantuntijoiksi valittavien sukupuolijakaumaan ja huolehdittava siitä, että niihin valitaan tasapuolisesti miehiä ja naisia.

Mentoroinnilla on erityistä merkitystä naisten uran edistämisessä. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle on tärkeää, että ammatillinen syvä tieto siirtyy seuraajille. Yliopiston mentorointiohjelma aloitettiin tasa-arvotoimikunnan esityksestä osana henkilöstökoulutusta. Mentorointiohjelmia jatketaan ja luodaan räätälöityjä mentorointiohjelmia kaikille henkilöstöryhmille, erityisesti tasa-arvoistumisen kannalta tärkeille kohderyhmille, kuten tutkijanuran alkuvaiheessa oleville naisille.

Toimenpiteet:

- Rekrytoinnissa pyritään avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen kaikilla tasoilla.
- Virat, toimet ja niiden sijaisuudet tulee julistaa avoimesti haettaviksi.
- Kehityskeskusteluissa kiinnitetään huomiota työnjaon tasapuolisuuteen eri sukupuolten kesken
- Hallinto- ja tukipalvelutehtävissä työskentelevien tehtävien monipuolistamiseen kiinnitetään huomiota kehityskeskusteluissa
- Naisten osuutta johtotehtävissä pyritään lisäämään
- Virantäyttötoimikuntiin ja asiantuntijoiksi valitaan tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.
- Harkitessaan professorin viran täyttämistä kutsusta laitokset ja tiedekunnat kartoittavat mahdolliset nais- ja mieshakijat sekä muutenkin ottavat huomioon sukupuolten tasa-arvonäkökohdat.
- Tasa-arvotoimikunta seuraa professorin virkojen täyttämistä kutsumenettelyllä ja määrääjäksi ja kerää tilastoja.
- Tiedekunnat ja laitokset seuraavat tutkimusryhmien ja -hankkeiden rekrytoinnin tasapuolisuutta.
- Laitokset ja tutkimusryhmät huolehtivat siitä, että ohjaus on riittävää ja tasapuolista molemmille sukupuolille.
- Tasa-arvoloukkauksien vuoksi yliopiston maksettaviksi sovittavat tai tuomitut korvaukset kanavoidaan päätöksen tehneen tiedekunnan tai muun yksikön kustannettaviksi.
- Mentorointikoulutusta jatketaan ja kohdentumista eri yksiköihin ja eri henkilöstöryhmiin parannetaan.
- Mentorointikoulutusta kehitetään niin, että luodaan oma mentorointiohjelma tutkijauran alussa oleville naisille.
- Tutkimuksessa ja opetuksessa osoitettu sukupuolisensitiivinen näkökulma otetaan huomioon ja luetaan ansioksi virantäytössä silloin kun se on alan kannalta relevanttia.
- Määräaikaista palvelussuhteita seurataan sukupuolen mukaan virkaryhmittäin sekä määräaikaaisuuden keston mukaan.
- Kaikilla ammattialoilla on oltava tasapuolinen mahdollisuus koulutukseen työajalla.
- Tasa-arvotoimikunta selvittää yliopistoportfolioiden käyttöä virantäytöissä sukupuolinäkökulmasta.

3.2.1 Positiiviset erityistoimet

Suomen perustuslain 6 §:n mukaan viranomaisten tulee aktiivisesti edistää tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä. Tasa-arvolain 1 §:n mukaan erityistä huomiota tulee kiinnittää naisten aseman parantamiseen työelämässä. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi voidaan käyttää ns. *positiivisia erityistoimia*, jolla tarkoitetaan tietyn ryhmän (esim. naisten) asemaa ja olosuhteita parantavia väliaikaisia toimia, jotka tähtäävät tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiseen. Positiivisiin erityistoimiin kuuluu *positiivinen erityiskohtelu*, joka tarkoittaa aliedustetun sukupuolen suosimista työhönotossa tai uralla etenemisessä.

Aloilla, joiden professuureissa on huomattava toisen sukupuolen aliedustus, voidaan sukupuolijakauman tasoittamiseksi soveltaa positiivista erityiskohtelua. Vastaavaa erityiskohtelua voidaan soveltaa myös muiden virkojen ja tehtävien täytössä. Selvä toisen sukupuolen aliedustus Helsingin yliopistossa tarkoittaa sitä, että aliedustettua sukupuolta edustavien

osuus ryhmässä on alle 40 prosenttia. Jos hakijoina on yhtä päteviä tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavia miehiä ja naisia, voidaan virkaan valita aliedustettua sukupuolta oleva hakija, kunnes sukupuolijakauma on tasoittunut. Tämä ei tarkoita automaattista sukupuolikiintiötä. Ketään ei voida valita pelkästään sukupuolen perusteella. Sen sijaan valintaprosessissa on sovellettava selviä ja läpinäkyviä pätevyyskriteerejä, joiden nojalla on tehtävä kaikkia hakijoita koskeva objektiivinen ansiovertailu. Pätevyyskriteerien määrittelemisessä on otettava huomioon hakijoiden henkilökohtaiset olosuhteet siten, että esimerkiksi perhevelvoitteista aiheutuneet katkot työurassa tai muut vastaavat henkilöön liittyvät seikat eivät saa vaikuttaa haitallisesti hakijan ansioiden arvioinnissa. Tällaiset henkilökohtaiset olosuhteet voidaan toisaalta ottaa huomioon myös positiivisessa mielessä, jos niiden voidaan katsoa parantaneen hakijan soveltuvuutta. Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos menettely on kohtuullisessa suhteessa tavoiteltuun lopputulokseen eli sukupuolijakauman tasoittamiseen.

Toimenpiteet:

- Positiivisen erityiskohtelun käyttämistä virantäytössä on velvollisuus harkita, kun alalla on selvä toisen sukupuolen aliedustus ja kun menettelyn edellytykset muuten täyttyvät.
- Tasa-arvotoimikunta tekee ohjeen positiivisten erityistoimien käytöstä virantäytössä.

3.3 Työyhteisö

Yliopistoyhteisössä ihmisiä on kohdeltava tasaveroisesti riippumatta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Sukupuolten tasa-arvoiseen kohteluun on kiinnitettävä erityisesti huomiota työhönotossa, toimenkuviissa, palkkauksessa sekä uralla etenemisessä. Jos jompikumpi sukupuoli sijoittuu säännönmukaisesti huonommin palkattuihin tai muuten epäedullisempiin tehtäviin, voi olla kyse välillisestä syrjinnästä, ellei työnantaja voi osoittaa menettelylle objektiivisesti arvioiden pätevää syytä. Vain se, että henkilö suostuu heikompiin työehtoihin, ei ole tällainen syy. Myöskään osa-aikatyö tai osa-aikaeläkkeelle jääminen eivät saa johtaa työn epätasaiseen jakautumiseen eivätkä vaikuttaa syrjivästi työssä etenemiseen.

Valtiovarainministeriö on antanut lokakuussa 2003 ohjeen valtion määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi. Lähtökohtana on, että määräajaksi nimittäminen on mahdollista vain lain sallimissa tapauksissa ja silloin määräaikaisuuden peruste tulee kuvata yksityiskohtaisesti. Rahoitus tai toiminnan organisoiminen projektiluonteiseksi ei yksinään ole riittävä peruste määräaikaistulle palvelussuhteelle. Nimittäminen määräajaksi tulee tehdä koko projektin ajaksi, eikä sitä tule perusteetta jaksottaa esim. vuodeksi kerrallaan tarkoitukseen saatavan rahoituksen mukaisesti. Yliopistossa selvitetään suunnitelmallisesti määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet ja vähennetään niitä. Vastuu selvittämisestä on tiedekunnilla ja laitoksilla.

Toimenpiteet:

- Tasa-arvotoimikunta ottaa laitosten henkilöstösuunnitelmat tarkasteluun ja tekee tarvittaessa ohjeistuksen.
- Yksiköiden on sisäisessä työnjaossaan huolehdittava siitä, että opetus-, tutkimus- ja hallintotehtävät jakaantuvat oikeudenmukaisesti eri virkojen kesken riippumatta viranhaltijan sukupuolesta.
- Palkkausjärjestelmän muutoksen sukupuolivaikutukset tulee arvioida. Järjestelmällinen seuranta edellyttää palkkatilastointia sukupuolen mukaan.
- Työilmapiirikartoitukseen lisätään kysymyksiä tasa-arvon toteutumisesta.
- Tiedekunnat ja laitokset seuraavat osa-aikaeläkkeiden vaikutusta työtehtäviin.
- Tasa-arvotoimikunta seuraa määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämistä sukupuolinäkökulmasta.

3.4 Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen

Yliopistossa työskentelevän ja opiskelevan on voitava sovittaa yhteen työ, opiskelu ja perhelämä. Syrjintä työhönotossa vanhemmuuden tai raskauden perusteella on laitonta syrjintää sukupuolen perusteella. Raskaus tai äitiys- ja vanhempainloma eivät saa lyhentää sitä määräaikaista virka- tai tutkijakautta, johon henkilö on nimitetty tai määrätty. Määräaikaisia määräyksiä ei saa antaa niin, että henkilön virka- tai työsuhte katkeaa raskauden tai lainmukaisen vanhempainvapaan käyttämisen vuoksi.

Työajan joustoihin tulee suhtautua myönteisesti silloin kuin hoivavelvollisuudet niin vaativat. Työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työtehtävien jakautumisessa, palkitsemisessa tai etenemisessä hoivavelvollisuuksien takia. Hoivavelvollisuuksiin voi kuulua lastenhoidon lisäksi esim. ikääntyvien vanhempien hoiva. Myös opiskelujärjestelyjen ja opintososiaalisten etuuksien joustoihin tulee suhtautua myönteisesti eikä opiskelijoita saa kohdella eriarvoisesti hoivavelvollisuuksien takia.

Tilastojen valossa naiset kantavat suurimman osan perhevastuusta, ja tämä voi välillisesti heikentää heidän asemaansa työssä. Tieteellisen työn ja perheen yhdistäminen on suomalaisilla tutkijanuralla olevilla naisilla hyvin yleistä. Jatkotutkinnon suorittaneilla miehillä on suomalaismiehistä suurin lapsiluku. Tutkijoiden perheellisyys on nähtävä voimavarana eikä ongelmana, ja työn ja perheen yhteensovittamista on pyrittävä tukemaan erilaisin käytännön järjestelyin. Erityistä huomiota on kiinnitettävä nuorten perheellisten tutkijoiden tilanteeseen. Sekä miehiä että naisia tulee kannustaa käyttämään tasapuolisesti vanhempainvapaa- oikeuksiaan.

Opiskelijoille luodut lastenhoitopalvelut ovat myös yliopiston etu, koska ne auttavat opiskelijoita opiskelun ja perheen yhteensovittamisessa ja nopeuttavat siten myös valmistumista.

Toimenpiteet:

- Hallintovirasto laatii työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän ohjeiston laitosten esimiehille ja tutkimusryhmien ja -hankkeiden johtajille. Tähän liittyvää aineistoa sisällytetään esimies- ja muuhun henkilöstökoulutukseen.
- Työntekijöillä on oltava mahdollisuus työaikajärjestelyihin erilaisten hoivavelvollisuuksien takia.
- Esimiesten tulee huolehtia siitä, että virka- ja työehtosopimusten mukainen työaika riittää työtehtävien suorittamiseen.
- Muutoksista työpaikalla informoidaan myös äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaalla olevia.
- Tasa-arvotoimikunta selvittää mahdollisuuksia kehittää lapsiparkkia HYY:n ja yliopiston yhteistyönä.

3.5 Sukupuolisen häirinnän ehkäiseminen

Yliopistoyhteisö ei hyväksy minkäänlaista henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tasa-arvolain 6 § velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen ahdistelun tai häirinnän kohteeksi työpaikalla. EY:n tasa-arvodirektiivin mukaan häirintä on kiellettyä syrjintää. Myös vuonna 2003 voimaan tullut työturvallisuuslaki sekä vuonna 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki kieltää häirinnän. Työnantajan tulee huolehtia henkilöstön työolosuhteista, viihtyvyydestä ja turvallisuudesta työpaikalla. Myös opiskelijoilla tulee olla turvallinen ja viihtyisä opiskeluympäristö.

EY:n tasa-arvodirektiivi erottaa kaksi häirinnän tyyppiä. *Häirintää* on tilanne, jossa ilmenee henkilön sukupuolen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. *Sukupuolinen häirintä* määritellään tilanteeksi, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sitä, vastustaako henkilö tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen, ei voida käyttää perusteena kyseistä henkilöä koskevissa päätöksissä. Tutkimusten mukaan häirintä kohdistuu pääosin naisiin ja heikentää naisten asemaa työyhteisöissä ja opiskelussa.

Yliopistolla on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Henkilöstön häirintäyhdyshenkilönä toimii yliopiston tasa-arvovastaava. Ylioppilaskunnassa toimii kaksi eri sukupuolta olevaa häirintäyhdyshenkilöä, joihin opiskelijat voivat olla yhteydessä häirintään liittyvien asioiden lisäksi myös muissa syrjintäasioissa. Häirintäyhdyshenkilöiden kanssa voi keskustella ehdottoman luottamuksellisesti, eivätkä he vie asiaa eteenpäin ilman häirityksi tulleen lupaa. **Menettelyohjeet sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi sekä häirintätilanteiden käsittelyä varten ovat yliopiston verkkosivuilla.** Ohjeet on myös jaettu laitoksille. Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus asian tutkimiseen ja tarvittaessa toimiin ryhtymiseen häirintään syyllistyneen osalta. Häirintään syyllistyneelle voi antaa huomautuksen, varoituksen tai hänen palvelussuhteensa voidaan purkaa.

Toimenpiteet:

- Tasa-arvotoimikunta uudistaa yliopiston häirinnän ehkäisemistä ja siihen puuttumista koskevan ohjeistuksen
- Tasa-arvovastaava kerää vuosittain tilastot häirintään liittyvistä yhteydenotoista ja tiedottaa vuosittain häirintävalitusten määrästä ja laadusta sekä siitä, miten valitukset on käsitelty ja mihin toimenpiteisiin ne ovat johtaneet.
- Kehitetään toimiva seurantajärjestelmä, jotta pystytään seuraamaan häirintävalituksen tehneen tilannetta mahdollisten kostotoimenpiteiden varalta.
- Laitosten ja yksiköiden johtajat huolehtivat siitä, että häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot sekä menettelyohjeet häirintätapauksia varten ovat yksiköissä saatavilla.
- Yhdyshenkilöille ja esimiehille järjestetään häirinnän ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelyyn liittyvää koulutusta.

3.6 Kansallinen ja kansainvälinen yhteistyö

Kansainvälinen yhteistyö sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tutkimuksessa ja yliopistopetuksessa on lisääntymässä. Useissa Euroopan maissa on käynnissä sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kehittämishankkeita ja -kokeiluja, joiden seuraaminen ja tulosten hyödyntäminen yliopiston tasa-arvotyössä on tärkeää. Yliopisto tukee mahdollisuuksien mukaan henkilöstönsä osallistumista kansainvälisiin, yliopistojen tasa-arvokysymyksiä koskeviin kongresseihin ja koulutustilaisuuksiin.

Helsingin yliopiston aloitteellinen toiminta yliopistojen kansainvälisen yhteistyön tiivistämiseksi tasa-arvokysymyksistä jatkuu. Helsingin yliopiston koolle kutsuma ja emännöimä ensimmäinen eurooppalaisten yliopistojen tasa-arvokonferenssi vuonna 1998 saattoi alulle eurooppalaisen verkostoitumisen ja säännölliset alan konferenssit (Zürichissä 2000 ja Genovassa 2003), joiden suunnitteluun ja toteuttamiseen on osallistunut tasa-arvotoimikunnan jäseniä, sekä sähköpostilistan (eq-uni), jonka moderointi on Helsingin yliopiston vastuulla. Tässä yliopistojen tasa-arvokysymyksiin keskittyvässä verkostossa on yli 320 jäsentä yli 30 maasta ja kaikista maanosista. Tasa-arvotoimikunnan varapuheenjohtaja on Oxfordissa 2005 järjestettävän neljännen konferenssin järjestelytoimikunnan jäsen.

Yliopiston ja sen yksiköiden valitessa tai kutsuessa edustajia kansainvälisiin asiantuntija- ja edustustehtäviin on otettava huomioon sukupuolten tasa-arvo.

Yliopisto tukee myös kansallista yliopistojen välistä yhteistyötä tasa-arvokysymyksissä. Tasa-arvotoimikunta on yhteydessä toisten yliopistojen tasa-arvotoimikuntiin. Toimikunta on perustanut valtakunnallisen tasa-arvotoimikuntien sähköpostikeskustelulistan. Toimikunta lähettää edustajansa valtakunnalliseen yliopistojen tasa-arvotapaamiseen. On tärkeää, että tasa-arvotyöntekijät verkostoituvat, jotta kokemuksia hyvistä tasa-arvotyön käytännöistä voidaan jakaa.

Toimenpiteet:

- Yliopiston edustajaksi kansainvälisiin tilaisuuksiin tulee valita tasapuolisesti naisia ja miehiä.
- Yliopisto ehdottaa kansainvälisiin asiantuntijatehtäviin enenevässä määrin naispuolisia asiantuntijoita.
- Yliopisto, tiedekunnat ja laitokset kutsuvat enenevässä määrin ulkomaisia tiedenaisia vierailuluennoijiksi.
- Yliopisto vastaa eurooppalaisten yliopistojen tasa-arvosähköpostilistan (EQ-UNI) ylläpitämisestä.
- Yliopisto varaa resursseja yliopistojen kansalliseen yhteistyöhön tasa-arvokysymyksissä.
- Yliopisto huolehtii valtakunnallisen yliopistojen tasa-arvosähköpostilistan ylläpitämisestä.
- Yliopisto osallistuu aktiivisesti eurooppalaisten yliopistojen tasa-arvoyhteistyöhön.

3.7 Tiedottaminen, koulutus ja toimeenpano

Tasa-arvonäkökulman saaminen mukaan kaikkeen yliopiston päätöksentekoon ja toimintaan edellyttää entistä parempaa tiedonkulkua ja aktiivisempaa tiedottamista. Tässä ovat tärkeässä asemassa toisaalta laitosten esimiehet, joilla on vastuu laitoksensa työilmapiiristä, ja toisaalta tasa-arvoyhdyshenkilöt. Tiedotusta kehitettäessä hyödynnetään erityisesti sähköisen tiedottamisen tarjoamat monipuoliset mahdollisuudet. Työntekijöiden ja opiskelijoiden tarvitseman keskeisen tasa-arvotiedon tulee olla verkossa helposti saatavissa. Yliopisto edistää myös valtakunnallista tiedonvaihtoa yliopistojen tasa-arvotoimikuntien ja tasa-arvoyhdyshenkilöiden välillä perustamansa sähköpostilistan (tasa-arvo-lista@helsinki.fi ks. <http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/tasa-arvo-lista.html>) avulla. Yliopiston tasa-arvovastaavan tehtäviin liittyy olennaisena osana osallistuminen henkilöstökoulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Tasa-arvotyötä tehdään näkyväksi ja kannustetaan vuosittain jaettavalla Maikki Friberg -palkinnolla.

Toimenpiteet:

- Hallintoviraston huolehtii siitä, että tasa-arvoasiat ovat jatkuvasti ja monipuolisesti esillä yliopiston esimiesten koulutuksessa ja että ne sisällytetään esimiehille toimitettavaan materiaaliin. Tasa-arvonäkökulma otetaan jatkuvasti huomioon myös muuta henkilöstökoulutusta järjestettäessä.
- Luottamushenkilöiden koulutukseen sisällytetään tasa-arvoasioita.
- Vuosittain jaetaan Maikki Friberg -palkinto aktiivisesta tasa-arvotyöstä. Palkinnon myöntämisestä päättää yliopistoyhteisöstä tulleiden ehdotusten pohjalta tasa-arvotoimikunta.
- Tasa-arvoasioista ja tasa-arvotoimikunnan toiminnasta tiedottamista tehostetaan ja systematisoidaan.
- Tasa-arvotoimikunta järjestää kampuskohtaisia koulutustietoiskuja ajankohtaisista aiheista, esim. tasa-arvolain uudistuksesta.
- Siirryttäessä sähköiseen tiedottamiseen, jossa henkilöstölle ja opiskelijoille on omat intranet-sivut ja ulkopuolisten tavoitettavissa vain nykyistä suppeammat internet-sivut, huolehditaan siitä, että niissä kaikissa ovat tasa-arvoasiat kattavasti ja helposti löydettävissä.

Sanasto

Liite 1

Ihmisoikeudet

Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan jokaiselle ihmiskunnan jäsenelle yhtäläisesti kuuluvia oikeuksia. Nykyisin ihmisoikeuksilla ymmärretään lähinnä niitä oikeuksia, jotka on turvattu yleismaailmallisissa tai alueellisissa ihmisoikeussopimuksissa.

Mentorointi

Mentorointi on tavoitteellinen kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde, jolle on ominaista henkilökohtaisuus, luottamus, avoimuus ja sitoutuneisuus. Mentori tukee omalla kokemuksellaan ja osaamisellaan ohjattavansa ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä. Mentorointia käytetään yhä yleisemmin erityisesti naisten henkilökohtaisen ja ammatillisen kehittymisen tukemiseen.

Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan saman henkilön asettamista eri asemaan useamman kuin yhden ominaisuuden perusteella. Esimerkiksi nainen, joka kuuluu useaan vähemmistöön kohtaa erilaisia ongelmia kuin enemmistöön kuuluva nainen.

Naistutkimus

Naistutkimus on tieteidenvälinen ja monitieteinen tutkimusala, jolla pyritään tuottamaan uutta tietoa sukupuolten välisistä suhteista, naisten elämästä ja asemasta sekä sukupuolen merkityksestä historiaa, kulttuuria ja yhteiskuntaa jäsentävänä tekijänä. Naistutkimusalalla harjoitetaan ja opetetaan myös mies-, tasa-arvo- ja queer-tutkimusta.

Positiivinen erityiskohtelu ja positiiviset erityistoimet

Positiivisilla erityistoimilla tarkoitetaan miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Ne voidaan jakaa varsinaisiin positiivisiin erityistoimiin, joiden tarkoituksena on auttaa lähinnä naisia kilpailemaan tehokkaammin miesten kanssa sekä positiiviseen erityiskohteluun, jossa vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat asetetaan etusijalle työhönotossa tai ylennyksissä. Myös termiä "positiivinen syrjintä" käytetään viittaamaan positiiviseen erityiskohteluun.

Segregaatio

Segregaatio tarkoittaa naisten ja miesten sijoittumista ja keskittymistä yhteiskunnassa erilaisiin ja eritasoisiin toimiin ja ammatteihin tai koulutusaloille.

Sukupuoleen perustuva syrjintä

Sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen vuoksi.

Sukupuolijärjestelmä

Sukupuolijärjestelmä tarkoittaa naisten ja miesten erillisiä sukupuolirooleja ylläpitävää ja tuottavaa taloudellisten, yhteiskunnallisten ja poliittisten rakenteiden järjestelmää.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tarkoittaa ei-toivottua ja yksipuolista joko fyysistä tai

sanallista käyttäytymistä, jolle on ominaista, että sen aiheuttamat tunteet ja seuraukset ovat kohteelle aina kielteisiä.

Sukupuolisensitiivisyys

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa, että sukupuolen ja sukupuolesta johtuvien erojen vaikutukset naisten ja miesten elämään tiedostetaan kaikessa toiminnassa ja niistä johtuvaa eriarvoisuutta pyritään poistamaan.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus

Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa toimenpide-ehdotusten oletettujen vaikutusten arvioimista naisten ja miesten aseman, resurssien ja intressien kannalta.

Sukupuolivähemmistö

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolinen itseilmaisu on ristiriidassa kulttuuristen sukupuoliodotusten kanssa. He eivät ole identiteetiltään tai ruumiilliselta olemukseltaan yksiselitteisesti "miehiä" tai "naisia", vaan jotain siltä väliltä. Myös trans-ihmiset –käsitettä voidaan käyttää.

Valtavirtaistaminen (mainstreaming)

Valtavirtaistaminen on muutosstrategia, jolla tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista niin, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä.

Välillinen syrjintä

Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt tosiasiallisesti muihin nähden epäedulliseen asemaan. Välillinen syrjintä johtuu usein rakenteellisista, kulttuurisista syistä, toimintatavoista tai fyysisen ympäristön puutteista.

Välitön syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää perustetta eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia henkilöitä.