



MONIMUOTOISEMMAKSI, AVOIMEMMAKSI JA KANSAINVÄLISEMMÄKSI!

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-
suunnitelma 2025–2028



HELSINGIN YLIOPISTO

Puheenjohtajan saatesanat

Hienoa, että olet valinnut Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman luettavaksesi! Kiitos myös kaikille teille, jotka olette osallistuneet vuosien varrella Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Yhdessä olemme edistäneet monia asioita, mutta tehtävää on vielä jäljellä. Siksi kutsun teidät kaikki yliopistoyhteisön jäsenet kauden 2025–2028 toimintaan mukaan.

Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö perustuu yliopiston yhteisten arvojen – totuus, sivistys, vapaus ja yhteisöllisyys – lisäksi yliopiston **Tieteen voimalla – maailman parhaaksi** -teemaiseen strategiaan kaudelle 2021–2030. Strategisista valinnoista tämän suunnitelman erityisenä, ohjaavana valintana on ollut ”yliopistomme on paras paikka opiskella ja työskennellä”. Edistämme kestävää hyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassamme.

Kaudella 2025–2028 työmme painopisteenä on entistä monimuotoisempi, avoimempi ja kansainvälisempi yliopisto. Tavoitteen edistämiseen tarvitaan kaikkia yliopistoyhteisön jäseniä. Tule mukaan, osallistu, vaikuta ja ole aktiivinen sekä edistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi näin:

- Osallistu yliopiston eri toimintoihin, kuten hyvinvointiryhmien toimintaan, ja vaikuta tasavertaisemman yliopiston luomiseksi sekä pyydä muita yliopistolaisia osallistumaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaan.
- Pohdi ratkaisuja ja nosta asia esiin, jos näet epätasa-arvoista toimintaa – edistä vastuullista ja avointa vuorovaikutusta yliopistoyhteisössä.
- Ota yhdenvertaisuus- ja antirasisminäkökulma huomioon opetuksen ja tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.
- Edistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman sekä aliedustettujen ryhmien huomioimista eri projektien ja ryhmien kokoonpanossa ja toiminnassa.
- Viesti asioista yliopiston kielellinen moninaisuus ja inklusiivisuus huomioiden.



Veikko Somerpuro

Nyt käsillä olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman avulla voimme saavuttaa merkittäviä tavoitteita, jos kaikki yliopistoyhteisön jäsenet ovat sitoutuneita painopisteiden ja toimenpiteiden toteuttamiseen. Uskomme, että näyttämällä esimerkkiä omalla toiminnallamme – niin Suomessa kuin kansainvälisestikin – pystymme saamaan aikaan muutoksen, joka on paitsi kestävä myös hyvinvointia, tasa-arvoa ja monimuotoisuutta edistävä.

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päätti keväällä 2024 kolmesta painopisteestä kaudelle 2025–2028:

Monimuotoisen, saavutettavan, syrjimättömän ja antirasistisen opiskelu- ja työkuilttuurin edistäminen.

Avoimen vuorovaikutuksen ja läpinäkyvien toimintatapojen rakentaminen.

Yliopiston kansainvälisen yhteisön integroitumisen ja inklusiivisten kielikäytäntöjen kehittäminen.

Toimikunta päätyi valittuihin painopisteisiin, koska nämä teemat nousivat esiin, kun yliopistoyhteisöltä pyydettiin eri yhteyksissä palautetta ja ideoita tulevaa kautta varten.

Suunnitelma on vahvasti yhteydessä Helsingin yliopiston vuosien 2025–2028 toimenpidesuunnitelmaan, jossa yliopiston tavoitteena on toimia ratkaisujen ja toivon tuojana. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee olla läsnä kauttaaltaan kaikissa perustoiminnoissamme, mutta aihe nostetaan esiin erityisesti **Kestävä hyvinvointi** -painopisteessä. Kehitämme yhdessä moninaisuutta ja kestävää hyvinvointia rakenteiden ja ohjauksen kautta. Lisäksi vahvistamme kestävyyttä, hyvinvointia ja kokonaisturvallista toimintakulttuuria toimenpitein. Haluamme myös jatkuvasti kehittää asemaamme niin vastuullisuusosajana kuin kumppaninakin.

Näissä asioissa koemme edistyneemme hyvin edellisinä kautina:

Vastuullisen vuorovaikutuksen ohjeistus ja prosessit

Työhyvinvointikyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosioiden kysymysmoduulit

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksien ja tapahtumien laajuus

Seuraavat asiat koemme haasteina, joita meidän tulee tulevana kautena 2025–2028 valittujen toimenpiteiden avulla erityisesti edistää:

Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden integroituminen.

Diversiteettimittareiden käyttäminen.

Inklusiivisten kielikäytäntöiden ohjeistusten jalkauttaminen.

Tervetuloa edistämään yliopistoamme monimuotoisemmaksi, avoimemmaksi ja kansainvälisemmäksi!

Hanna Snellman
Vararehtori

Painopistealueet 2025-2028

Monimuotoisen,
saavutettavan,
syrjimättömän ja
antirasistisen
opiskelu- ja
työkulttuurin
edistäminen.

Avoimen vuoro-
vaikutuksen
ja läpinäkyvien
toimintatapojen
rakentaminen.

Yliopiston
kansainvälisen
yhteisön
integroitumisen
ja inklusiivisten
kielikäytäntöjen
kehittäminen.

Sisältö

1	Arvio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista vuosilta 2023–2024	6
2	Selvitys työpaikan ja oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta	8
2.1	Palkkakartoitus, tehtäviin sijoittuminen sukupuolen mukaan, kansainvälisen henkilöstön osuudet	8
2.2	Työhyvinvointikyselyn tulokset 2023	9
2.3	Opiskelijahyvinvoinnin mittarit ja hyvinvointityö	9
2.4	Kysely yliopistoyhteisölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä 2024	9
2.5	Kysely yksiköille, HYY:lle, pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille 2024	9
2.6	Kansainvälisen arviointineuvoston (IAB) vuosien 2023 ja 2024 raporttien suositukset	9
3	Painopisteet ja toimenpiteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työnantajana ja oppilaitoksena sekä seuranta 2025–2028	10
3.1	Painopisteet 2025–2028	10
3.2	Monimuotoisen, saavutettavan, syrjimättömän ja antirasistisen opiskelu- ja työkulttuurin edistäminen	10
3.3	Avoimen vuorovaikutuksen ja läpinäkyvien toimintatapojen rakentaminen	14
3.4	Yliopiston kansainvälisen yhteisön integroitumisen ja inklusiivisten kielikäytäntöjen kehittäminen	15
4	Linkit lainsäädännöstä	16

Arvio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista vuosilta 2023–2024

Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2021–2024 vuonna 2023 päivitetystä toisesta osasta oli kolme painopistettä ja yhteensä 17 toimenpidettä. Kaiken kaikkiaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja muut toimijat pystyivät edistämään painopisteiden mukaisten toimenpiteiden toteuttamista hyvin. Toteuttamisen onnistuminen varmistettiin niin, että jokaisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kokouksessa yhtenä asiana esityslistalla olivat ajankohtaiset toimenpiteet.

Ensimmäisenä painopisteenä oli inklusion ja hyvinvoivan opiskelu- ja työympäristön edistäminen, jossa oli kahdeksan toimenpidettä. Hyväksi havaittiin toiminta, jonka mukaan jokainen kalenterivuosi nimettiin tietyksi teemavuodeksi. Esimerkiksi vuonna 2023 teemana oli vastuullinen vuorovaikutus yliopistoyhteisössä ja vuonna 2024 kulttuurinen yhdenvertaisuus.



Kauden aikana järjestettiin teemavuosien mukaisia inklusiokoulutuksia. Koulutuksia järjestettiin teemavuosittain kolme kevätkaudella ja kolme syyskaudella. Osallistujamäärät vaihtelivat joistakin kymmenistä yli sataan osallistujaan. Suosittuja koulutuksia olivat esimerkiksi rinnakkaiskieliset – suomi ja englanti – **Tiedostamattomat ennakkoluulot työelämässä** -koulutukset, joita järjestettiin paitsi henkilöstölle myös opiskelijoille. Tiedostamme kuitenkin, että koulutukset eivät tavoittaneet kaikkia yliopistolaisia.

Monikielisyys ja kielellinen diversiteetti -toimenpide edistyi, kun yliopistolla laadittiin yliopiston toimielinten kielikäytäntöjä edistävät suositukset (2022) sekä kielitietoisien yliopistoarjen ohjeet yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Yliopiston kieliperiaate -dokumenttia ei päivitetty kuluvana kautena. Tehtävänimikkeitä uudistettiin sukupuolineutraaleiksi vuoden 2024 aikana.

Toisena painopisteenä oli tasa-arvoisen johtamistyön edistäminen, jossa oli viisi toimenpidettä. Rekrytointiprosesseissa henkilöstöpalvelut otti käyttöön vammaisten ihmisten työllistämishojelman, joka sai erinomaisen vastaanoton, vaikka ohjelmaan nimettyjen työpaikkojen määrä jäikin ensimmäisenä vuonna vähäiseksi. Ohjelman toteutusta päätettiin jatkaa myös tulevalla kaudella. Erityisen onnistunut oli toimenpide **Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen** -ohjeistuksen uudistaminen, jonka vastuutahona on toiminut henkilöstöpalveluiden Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö. Ohjeistuksen uusi nimi on Vastuullinen vuorovaikutus yliopistoyhteisössä ja se on saanut positiivista palautetta koko yliopistoyhteisöltä. Aiemmassa ohjeistuksessa havaittiin käytännössä puutteita sosiaalisten suhteiden huomioimisen sekä prosessien läpinäkyvyyden ja toteuttamisen vastuiden osalta, minkä vuoksi sitä kehitettiin ja läpinäkyvyyden osalta myös kehitetään edelleen. Ohjeistuksen mukaiset huoneentaulut on otettu käyttöön esimerkiksi henkilöstökoulutuksissa. Yksiköiden käyttöön laadittiin myös fasilitointimateriaali. Lisäksi yliopiston kunniahimoisena tavoitteena on, että kaikki esihenkilöt käyvät esihenkilökoulutuksen, jossa yhtenä osiona on edellä mainittu ohjeistus. Tavoitteena on myös, että huoneentaulut tulisivat käyttöön opetuksessa. Opiskelijapalveluissa ja opiskelijatuutoreiden keskitetyissä koulutuksissa on otettu vuoden 2022 alusta käyttöön koulutusosio, joka käsittelee turvallisemman tilan periaatteita, anti-rasismia, anti-ableismia ja sateenkaarisensitiivisyyttä.

Kolmantena toimenpiteenä oli yhteiskunnallisen yhdenvertaisuustyön edistäminen, jossa oli neljä toimenpidettä. Aktiivista toimintaa jatkettiin Una Europa -verkostossa, jossa Helsingin yliopisto toimi edelleen Diversity Councilin puheenjohtajana. Helsingin yliopisto toimi kesällä 2024 järjestäjätahona LERU-verkoston Equality, Diversity and Inclusion Policy (EDI) -ryhmän tapaamisessa. Toimenpidettä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusmittareiden kehittämisestä pohdittiin eri yhteyksissä, kuten LERU:n EDI-ryhmässä, ja tätä työtä jatketaan tulevalla kaudella. Toimikunta osallistui myös yliopiston kestävyys- ja vastuullisuusohjelman kommentointiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kokouksissa.

Kauden 2023–2024 toimenpiteiden seurantataulukko löytyy sisäisiltä sivuilta.

Selvitys työpaikan ja oppilaitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta

2.1 Palkkakartoitus, tehtäviin sijoittuminen sukupuolen mukaan, kansainvälisen henkilöstön osuudet

Yliopisto laatii vuosittain henkilöstöstä tilastotiedot, joissa on kuvattu henkilöstön sukupuolijakauma, kansainvälisen henkilöstön osuudet sekä ikärakenne. Tilasto on saatavilla yliopiston [sisäisiltä sivuilta](#). Vuonna 2023 naisten osuus henkilöstöstä oli 59 % ja miesten 41 %. Yliopiston henkilöstö jakautuu opetus- ja tutkimushenkilöstöön, asiantuntija- ja tukihenkilöstöön sekä harjoittelukoulujen henkilöstöön. Kaikissa ryhmissä trendinä on ollut naisten osuuden maltillinen kasvu. Vuonna 2023 muun kuin suomalaisen henkilöstön osuus oli 19 %. Kaikissa henkilöstöryhmissä kansainvälisen henkilöstön osuus on kasvanut maltillisesti viime vuosien aikana. Tarkempi kuvaus henkilöstöstä, jakaumista ja ikärakenteesta on kuvattu [henkilöstötilastossa](#).

Yliopisto julkaisee vuosittain sisäisillä sivuillaan tilaston palkkakartoituksesta. Tilastossa on kuvattu sukupuolittain eroteltuna, miten henkilöstö jakautuu tehtäväkohtaisen palkan osalta eri vaatavuustasoille ja henkilökohtaisen palkan osalta suorituskategorioihin. Tilastossa on kuvattu myös keskipalkat sukupuolittain eroteltuina kuten myös prosentuaalinen ansiokehitys. Vuoden 2023 kartoituksen perusteella voidaan yleisesti todeta, että eri vaatavuustasoilla miesten ja naisten keskipalkkojen erot ovat varsin pieniä (tyypillisesti alle 1 %). Vaikka erot ovat pieniä, huomionarvoista on, että suurimmassa osassa vaatavuustasoista palkkaero on miesten hyväksi. Palkkakartoitus ja tarkempi kuvauspalkoista sukupuolittain jaoteltuna on saatavilla [sisäisiltä sivuilta](#).



Veikko Somerpuro

2.2 Työhyvinvointikyselyn tulokset 2023

Työhyvinvointia seurataan joka toinen vuosi toteutettavan työhyvinvointikyselyn avulla. Yliopistojen työhyvinvointikyselyn tavoitteena on antaa kuva koko yliopiston, sen tiedekuntien ja laitosten henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta, vahvuuksista ja kehittämis-kohteista. Kyselyn avulla on mahdollista valita työhyvinvoinnin kehittämiskohteita yliopistossa ja sen yksiköissä. Helsingin yliopiston kyselyssä on osio nimeltään **Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, monimuotoisuus ja osallisuus**. Osiossa on kahdeksan kysymystä. Lisätietoa kyselyn tuloksista löytyy [sisäisiltä sivuilta](#).

2.3 Opiskelijahyvinvoinnin mittarit ja hyvinvointityö

Opiskelijoiden hyvinvointia edistetään sekä koulutusohjelmissa että opetus- ja opiskelija-palveluissa yhteistyönä. [Opiskelijoiden hyvinvointiryhmä](#) seuraa opiskelijoiden hyvinvointia ja antaa suosituksia yliopistoyhteisölle. Tietoa opiskelijoiden hyvinvoinnista kerätään mm. HowULearnin, kandipalautteen, International Student Barometerin, koulutusohjelmien omien kyselyiden ja valtakunnallisten kyselyiden avulla. [Koulutusohjelmien vuosiseurannan](#) yhteydessä edellä mainittujen tulosten perusteella koulutusohjelmat muodostavat omat opiskelijahyvinvoinnin edistämisen toimenpide-ehdotuksensa. Helsingin yliopisto on ollut vuoden 2024 aikana mukana kehittämässä valtakunnallisia opiskelijoiden ohjauksen eettisiä periaatteita, jotka toteutuessaan edistävät opiskelijoille annetun ohjauksen laatua ja tasa-arvoisuutta.

2.4 Kysely yliopistoyhteisölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä 2024

Keväällä 2024 organisoitiin koko yliopistoyhteisölle **Minkälainen on unelmiesi yliopisto** -kysely. Kyselyn tavoitteena oli osallistaa kaikki tulevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2025–2028 laatimiseen sekä saada niin palautetta tehdystä työstä kuin uusia ideoita tulevaa suunnitelmaa varten.

Vaikka vastauksista heijastui kiinnostus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen, on tärkeää, että tiedon keräämistä jatketaan usein eri tavoin, koska kysely ei välttämättä kattanut kaikkia eri teemoja. Vastauksissa nousi esille näkökulmia yleisestä hyvinvointitilanteesta. Osa vastauksista liittyi johonkin konkreettiseen epäkohtaan, kuten tiloihin, palkkaukseen, apurahatutkijoiden asemaan ja tietojärjestelmien nimiasiaan. Myös esimerkiksi rekrytointi ja päätöksenteko nousivat esiin. Yliopisto sai positiivista palautetta yhtenä tasa-arvoisimmista yhteisöistä.

2.5 Kysely yksiköille, HYY:lle, pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille 2024

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta toteutti koko yliopistoyhteisölle suunnatun kyselyn syyskuussa 2024 tulevaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2025–2028 suunnitelluista toimenpiteistä. Monia tärkeitä asioita nostettiin esille, mutta erityisesti [esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät toimenpiteet](#) sekä antirasismiin esiin nostaminen saivat mainintoja. Monet konkreettiset ehdotukset liittyivät yksittäisiin epäkohtiin, esimerkiksi eri kampusten esteettömyyteen.

2.6 Kansainvälisen arviointineuvoston (IAB) vuosien 2023 ja 2024 raporttien suositukset

Yliopiston kansainvälisen arviointineuvoston (IAB) raportti on julkaistu [sisäisillä sivuilla](#). (Katso Session 7. Well-being and Inclusion.) IAB suosittaa, että yliopistossa keskityttäisiin syvemmin tiettyihin teemoihin. Raportissa on erityisesti tehty huomioita opiskelijoiden jaksamisesta. Yliopiston kansainvälinen arviointineuvosto (IAB) suosittelee keväällä 2024 keskittymään aiempaa enemmän tiettyihin teemoihin ja syventymään niihin tarkemmin, toisin sanoen fokusoimaan toimintaa. Toiminnan pitäisi perustua laajemmin tietoon (data) esimerkiksi kulttuurisen yhdenvertaisuuden osalta, jolloin toteutuisi yleisemmin yhteys hyvinvointiin ja inklusioon. Erityistä huomiota on kiinnitettävä opiskelijoiden mielen-terveyden edistämistoimenpiteisiin ja mielenterveyshaasteiden selvittämiseen.

Painopisteet ja toimenpiteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työnantajana ja oppi- laitoksena sekä seuranta 2025–2028

3.1 Painopisteet 2025–2028

Monimuotoisen,
saavutettavan,
syrjimättömän ja
antirasistisen opiskelu-
ja työkulttuurin
edistäminen

Avoimen
vuorovaikutuksen
ja läpinäkyvien
toimintatapojen
rakentaminen

Yliopiston
kansainvälisen yhteisön
integroitumisen ja
inklusiivisten
kielikäytäntöjen
kehittäminen

Seuraavissa alaluvuissa on kuvattu valittujen painopisteiden mukaiset toimenpiteet.

3.2 Monimuotoisen, saavutettavan, syrjimättömän ja antirasistisen opiskelu- ja työkulttuurin edistäminen

Tämän luvun monimuotoisuutta edistävien toimenpiteiden avulla pyrimme erityisesti edistämään yliopiston strategista tavoitetta, jonka mukaan yliopisto todella olisi kaikille paras paikka opiskella ja työskennellä. Helsingin yliopisto pyrkii aktiivisesti parantamaan vammaisten henkilöiden osallistumisen edellytyksiä, lisäämään tietoisuutta yksilöllisistä järjestelyistä, kehittämään monimuotoisuuden ja tasa-arvon tiedolla johtamista sekä vahvistamaan anti-rasismitutkimuksen hyödyntämistä ja antirasististen toimintatapojen edistämistä. Lisäksi yliopisto sitoutuu turvaamaan sateenkaari-ihmisten ja eri sukupuolten tutkimus-, työ- ja opiskelurauhan sekä akateemisen vapauden ja sananvapauden osalta. Näissä toimenpiteissä voimme yhdessä onnistua, kun koko yliopistoyhteistö tekee työtä ja ottaa vastuuta, niin että jokainen voi tuntea olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi.



Tärkeimmät toimenpiteet	Aikaväli	Vastuutaho	Monitorointi
Vammaisten henkilöiden osallistumisen edellytysten parantaminen - Parannamme yliopiston rakennusten sekä opetus- ja tapahtumatilojen esteettömyystietoja ja saavutettavuutta. - Laajennamme opetus- ja tapahtumatilojen esittelysivujen tietoja lisäämällä tietoa kuulosilmukoista sekä tilojen ääni- ja valo-ominaisuuksista. - Kartoitamme kampusten esteettömyystietoja ja laajennamme esteettömyys- ja saavutettavuuskarttoja. - Jatkamme vammaisten henkilöiden työllistämishjelman toteuttamista. - Edistämme vammaisten henkilöiden harjoitteluohjelman suunnittelua ja mahdollista pilotointia. - Suunnittelemme opiskelijoiden vertaisryhmätoimintaa yhdessä Rampaopiskelijat ry:n kanssa. - Huomioimme kansainvälisen vammaisten päivän.	2025–2028	Tasa-arvo- ja yhden- vertaisuustoimikunta Esteettömyys- ja saavutettavuus- asiantuntijaryhmä Henkilöstöpalvelut Yliopistopalvelut, Tilat ja kiinteistöt HY247	Tilojen ja kiinteistöjen uudistusten lukumäärä Työpaikkojen lukumäärä Harjoittelupaikkojen lukumäärä
Tietoisuuden lisääminen yksilöllisistä järjestelyistä - Koulutamme ja tiedotamme opetus- ja tutkimushenkilökuntaa sekä esihenkilöitä yksilöllisistä järjestelyistä, jotta - niitä tarvitsevien opiskelijoiden ja työntekijöiden kynnys hakea yksilöllisiä järjestelyjä alenee - yksilöllisten järjestelyjen hakemisesta eri opintojaksoille tai työtehtäviin jää positiivinen kokemus. - Tuemme opetussuunnitelmatyötä niin, että yksilöllisten järjestelyiden tarve vähenee. - Kehitämme palautemittarin, jolla arvioidaan yksilöllisiä järjestelyjä tarvitsevien opiskelijoiden ja työntekijöiden tyytyväisyyttä järjestelyihin.	2025–2028 2025–2028 2025–2028	Yksilöllisten järjestelyiden asiantuntijaryhmä Henkilöstöpalvelut Opiskelijapalvelut	Viestinnän tavoitettavuus Mittarin pilotointi ja käyttöönotto

Tärkeimmät toimenpiteet	Aikaväli	Vastuutaho	Monitorointi
Monimuotoisuuden ja tasa-arvon tiedolla johtamisen kehittäminen - Hyödynnämme tasa-arvoon- ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kyselyiden kuten työhyvinvointikyselyiden ja kandidaalutteiden tuloksia yliopistoyhteisön kehittämisessä. - Kartoitamme olemassa olevien mittareiden (kuten esim. HoWULearn, Norppa, Una Europa ja LERU) käyttökelpoisuutta organisaatiossamme. - Kannustamme opiskelijoita tekemään maisteritutkielmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä aiheista ja tarjoamme näitä aiheita aktiivisesti. - Arvioimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumista vuosittaisessa raportissa.	2025 2025–2028 2025–2028	Tasa-arvo- ja yhden- vertaisuustoimikunta Tasa-arvovastaava Temaattiset ryhmät Henkilöstöpalvelut Opiskelijapalvelut	Tilastojen vuositarkastelu Kyselyiden ja raporttien viestinnän tavoitavuus
Antirasistitutkimuksen hyödyntämisen vahvistaminen - Helsingin yliopisto on vuonna 2025 mukana THL:n antirasismien kiihdyttämö -hankkeessa, jonka tavoitteena on vahvistaa antirasistista työtettä ja antirasististen rakenteiden muodostamista. - Vahvistamme tutkimustietoon perustuvia näkökulmia rasismista ja antirasismista koko yliopistoyhteisössä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. - Kehitämme rasismien raportointiin liittyviä prosesseja, taltiointia ja seuranta sekä rasismien kohteeksi joutuneiden tukemista. - Vahvistamme antirasismiin liittyvää opetusta tarjoamalla monitieteisiä antirasismia käsitteleviä kursseja ja kehittämällä tiedekuntien välistä yhteistyötä antirasismia koskevassa opetuksessa. - Huomioimme antirasistisen lähestymistavan yliopistoyhteisön tilaisuuksissa ja koulutuksissa. - Kehitämme keinoja tunnistaa rakenteellisia esteitä, jotka vaikuttavat kansainvälisten sekä rodullistettuihin vähemmistöihin identifioituvien tutkijoiden ja opettajien urapolkuihin. - Rohkaisemme antirasistisista näkökulmista tehtyjen tutkielmien tekemiseen sekä antirasististen työkalujen tunnistamiseen ja kehittämiseen.	2025 2025–2028	Tasa-arvo- ja yhden- vertaisuustoimikunta Tasa-arvovastaava Temaattiset ryhmät Henkilöstöpalvelut	Olemassa olevien kyselyiden tulosten hyödyntäminen Rasismia ja antirasismia koskeva käsitetietopankki sisäisille sivuille THL:n Kiihdyttämön antirasististen toimintamallien integroiminen yliopistoyhteisön tilaisuuksiin

Tärkeimmät toimenpiteet	Aikaväli	Vastuutaho	Monitorointi
Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien yliopistolaisten hyvinvoinnin huomioiminen - Kartoitamme mahdollisuuksia kerätä tietoa siitä, mitä toimenpiteitä ja tukijärjestelmiä yliopisto voi tuottaa turvatakseen sateenkaari-ihmisten ja eri sukupuolten erityistarpeet tutkimus-, työ- ja opiskelurauhan sekä akateemisen vapauden ja sananvapauden mahdollisimman tehokkaaksi turvaamiseksi. - Teemme yhteistyötä Nyyti ry:n QueerMieli-hankkeen kanssa. - Osallistumme vuosittaiseen Pride-tapahtumaan.	2025–2028 2025 2025–2028	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta Tasa-arvovastaava Henkilöstöpalvelut Opiskelijapalvelut	Nyyti ry:n koulutuksiin osallistuvien lukumäärä Viestinnän tavoittavuus Olemassa olevien kyselyiden tulosten tarkastelu

3.3 Avoimen vuorovaikutuksen ja läpinäkyvien toimintatapojen rakentaminen

Edistämme avointa vuorovaikutuskulttuuria ja läpinäkyviä toimintatapoja, jotka ovat keskeisiä psykologisen turvallisuuden parantamisessa yliopistoyhteisössämme. Näillä toimenpiteillä pyrimme luomaan ympäristön, jossa jokainen voi tuntea olonsa turvallisesti ja arvostetuksi.

Tärkeimmät toimenpiteet	Aikaväli	Vastuutaho	Monitorointi
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusten ja tapahtumien järjestäminen - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta valitsee vuosittain teemavuoden, jonka mukaisesti nostetaan esille kyseiseen teemaan liittyviä ohjeistuksia, toimintamalleja ja tärkeitä keskusteluita. - Järjestämme tutkimusperusteisia koulutuksia ja tilaisuuksia, joissa hyödynnetään yliopiston sisäistä asiantuntemusta ja huomioidaan koulutusten ajankohtaisuus. - Viestitämme tehokkaammin yliopiston olemassa olevista verkkokoulutuskokonaisuuksista. - Hyödynnämme erilaisia materiaaleja (esimerkiksi: Vastuullinen vuorovaikutus yliopistoyhteisössä, Eettinen ohjeistus ja yliopiston arvot). - Järjestämme koko yliopistoyhteisölle suunnattuja keskustelutilaisuuksia ja Q&A-tilaisuuksia, joiden avulla luodaan mahdollisuuksia tuoda tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita turvallisesti esille.	2025–2028	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta Tasa-arvovastaava Henkilöstöpalvelut	Viestinnän tavoitavuus
Palkka-avoimuuden ja palkkatasa-arvon edistäminen - Julkaisemme tiedot keskipalkoista entistä tarkemmin sukupuolittain eriteltyinä. - Laadimme palkkatilastot samaa tai samanarvoista työtä tekevästä työntekijäryhmästä. - Kehitämme toimintatapoja, joiden avulla analysoidaan ja selvitetään tilastoissa mahdollisesti havaittujen sukupuolten välisten palkkaerojen syitä. - Kehitämme ja otamme käyttöön toimintatapoja, joilla voidaan puuttua perusteettomiin sukupuolten välisiin palkkaeroihin.	2025–2028	Henkilöstöpalvelut	Prosessien määrittely Palkkatilastojen julkaisu säännöllisesti

3.4 Yliopiston kansainvälisen yhteisön integroitumisen ja inklusiivisten kielikäytäntöjen kehittäminen

Tämän luvun toimenpiteitä edistämällä pyrimme erityisesti edistämään kansainvälisten jäsenien kokemusta siitä, että he ovat keskeinen osa yliopistoyhteisöämme ja sen tulevaisuutta. Keskeistä tässä työssä on olemassa olevien kielikäytäntöjen viestiminen ja kehittäminen, jotta voimme luoda entistä inklusiivisemmän ja monikielisemmän yhteisön.

Tärkeimmät toimenpiteet	Aikaväli	Vastuutaho	Monitorointi
Kielitietoisien yliopistoarjen ohjeiden käyttöönotto - Huomioimme kielitietoisella toiminnalla entistä paremmin yhteisön kielellisen moninaisuuden ja korostamme, että olemme kaikki vastuussa monipuolista kielten käyttöä arvostavan ja avoimen yhteisön luomisesta. - Jalkautamme <u>kielitietoisien yliopistoarjen ohjeen</u> koulutusten, esihenkilöiden kanssa käytävien keskusteluiden ja uusien opiskelijoiden infojen avulla, poistamme osallistumisen esteitä sekä mahdollistamme kielitaidon kehittämisen. - Laajennamme kielisuositusten käyttöä toimielimistä muihin yliopiston päätöksentekoelementteihin kuten erilaisiin johtoryhmiin. Huomioimme kielisuositusten laajentamisessa yliopistolain mukaiset yliopiston hallintokielet (suomi ja ruotsi) ja jaamme parhaita käytäntöjä.	2025–2028	Henkilöstöpalvelut Esihenkilöt Kansainvälisen yliopistoyhteisön teemaryhmä	Monikielisesti toimivien toimielinten kuten johtoryhmien määrä sekä materiaalien ja muistiodien kielisyys
Kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden osallistaminen yliopistoyhteisöön ja suomeen - Määrittelemme yliopistotasosten rekrytointien kieliperiaatteet. - Vahvistamme toimenpiteitä, joilla edistetään kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden osallisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta yliopistoyhteisöön ja suomalaiseen yhteiskuntaan. - Kannustamme kansallisten kielten opiskeluun ja oppimiseen. - Tarjoamme tukea integroitumiseen sekä henkilöstölle että heidän puolisoilleen ja perheilleen. - Tarjoamme kohdennettuja palveluita kansainvälisille opiskelijoille esimerkiksi kansainvälisessä opiskelijaneuvonnassa.	2025 2025–2028	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta Henkilöstöpalvelut Opiskelijapalvelut Tasa-arvovastaava Kansainvälisen yliopistoyhteisön teemaryhmä	Rekrytointien kieliperiaatteiden määrittelyn käyttöönotto Kansainväliselle henkilöstölle ja kv-opiskelijoille suunnattujen koulutusten/tilaisuuksien määrä ja niihin osallistuneiden lukumäärä Palvelujen olemassaolo sekä niiden määrä Kielikurssitarjonnan riittävyys

4

Linkit lainsäädännöstä

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta: lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
8.8.1986/609

Yhdenvertaisuuslaki: lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Veikko Somerpuro

