

YHDENVERTAISUUS- JA

TASA-ARVOSUUNNITELMA

2021–2030

10/2021

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2021–2030

Ohjelman eteneminen tarkastetaan vuosittain YTA-toimikunnan syyskuun kokouksessa ja samalla tehdään tarvittavat päivitykset. Ohjelman toteutumisen seuranta on jatkuvaa ja siitä vastaa Turun yliopiston Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta.

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty Turun yliopiston hallituksessa 8.10.2021.

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
2. TURUN YLIOPISTON YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN TAUSTAA JA PERUSTEITA	4
Turun yliopiston strategia 2021-2030: Kestävän tulevaisuuden rohkea rakentaja.....	4
Kuvaus Turun yliopiston YTA-organisaatiosta.....	5
3. LAINSÄÄDÄNTÖÄ	6
Yhdenvertaisuuslaki	6
Tasa-arvolainsäädäntö	7
4. SELVITYS YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTILANTEESTA	8
Henkilöstötilastot ja palkkakartoitukset	8
Tilastotiedot opiskelijoiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta.....	9
Työhyvinvointikyselyt	9
Opiskelijapalaute.....	9
5. ARVIO NYKYISEN SUUNNITELMAN TOTEUTUMISESTA	10
6. TOIMENPITEET JA NIIDEN TOTEUTUMISEN SEURANTA	11
LIITE 1.	13
TURUN YLIOPISTO OPISKELUYHTEISÖNÄ: TASA-ARVOTILASTOJA VUOSILTA 2016-2020	

1. JOHDANTO

TÄMÄN SUUNNITELMAN TAVOITTEENA on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa Turun yliopistossa, sekä ehkäistä välitöntä ja välillistä syrjintää ja häirintää.

Yliopistoyhteisössämme on iältään, kulttuuritaustaltaan, sukupuoleltaan, seksuaaliselta suuntautumiseltaan ja terveydentilaltaan monenlaisia henkilöitä. Heistä jokaisella tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallisuuteen ja yliopistoyhteisön täysivaltaisena jäsenenä toimimiseen riippumatta ominaisuuksistaan ja elämäntilanteestaan.

Turun yliopistossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat koko yliopistoyhteisön asia ja jokaisen rooli näiden vaalimisessa ja edistämisessä on tärkeä. Saavutettavuus ja esteettömyys, sekä opiskelu- ja työhyvinvoinnin edistäminen on tasa-arvotyön ytimessä. Vahvistamme esimerkiksi ikään, sukupuoleen ja etnisyyteen liittyvää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yhteisössämme. Rasismille Turun yliopistossa on nollatoleranssi.

Keskeiset Turun yliopiston strategiset ja ohjelmatasoinen linjaukset sisältävät tavoitteita ja määritelmiä myös siitä, miten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään yliopistoyhteisössämme:

- ▶ Turun yliopiston strategia 2021–2030 määrittelee, että olemme yhdenvertainen ja moniarvoinen yliopisto. Yhteiseksi arvoiksi on strategiassa määritelty eettisyys, kriittisyys, luovuus, avoimuus ja yhteisöllisyys. Strategiaa läpileikkaavat teemat ovat kansainvälisyys, monitieteisyys, avoin tiede ja vaikuttavuus, vastuullisuus ja kestävä kehitys, yhteistyö ja vuorovaikutus, digitalisaatio sekä hyvinvointi. Strategisiin tavoitteisiin ja niitä konkretisoivaan toimenpideohjelmaan sisältyy strategian kaikissa neljässä osassa myös yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä näkökohtia.
- ▶ Turun yliopiston hallitus on hyväksynyt uuden henkilöstöohjelman maaliskuussa 2021. Siinä kuvataan strategiassa ja sen toimenpideohjelmassa esitettyjen tavoitteiden jalkautumista yliopistossa toteutettavaksi henkilöstötyöksi. Vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää linjauksia mm. joustavista työaikajärjestelyistä, työ- ja perhe-elämän tasapainottamisesta, osatyökykyisten työllistämisen periaatteista sekä työntekijöiden ikääntymiseen liittyvistä kysymyksistä. Vuosittain laadittava henkilöstökertomus sisältää tilastotietoa myös

yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ja toteuttaa siten henkilöstön osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen seurantavelvoitetta.

- ▶ Turun yliopistolla on saavutettavuusohjelma, jonka tavoitteena on edistää yliopiston saavutettavuutta ja kehittää saavutettavuustyötä tukevia käytäntöjä ja toimintatapoja, joita myös lainsäädäntö edellyttää. Saavutettavuudella tarkoitetaan monenlaisten toimijoiden mahdollisuutta osallistua ja toimia yliopistoyhteisössä yhdenvertaisesti, ominaisuuksistaan riippumatta. Saavutettavuutta voidaan tarkastella fyysisen ja psyykkisen ympäristön, sosiaalisen vuorovaikutuksen, arvojen ja asenteiden sekä politiikan näkökulmista. Viime kädessä saavutettavuudessa on kyse kansalais- ja ihmisoikeuksien toteuttamisesta.

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma noudattaa Turun yliopiston strategiaa eli se on laadittu vuosille 2021–2030. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan valmisteleva suunnitelma on hyväksytty Turun yliopiston hallituksen kokouksessa 8.10.2021. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta tarkistaa vuosittain ohjelman etenevän ja tekee siihen tarvittavat päivitykset. Ohjelman toteutumisen seuranta on jatkuvaa.

2. TURUN YLIOPISTON YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN TAUSTAA JA PERUSTEITA

WORLD ECONOMIC FOORUMIN (Global Gender Gap Report 2021) 156 maan vertailussa Suomi sijoittuu naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisen osalta hopealle heti Islannin jälkeen. Vertailun kärkiviikkoon sijoittuvat myös Norja, Uusi Seelanti ja Ruotsi. Myös Euroopan Unionin jäsenmaissa arvioidaan sukupuolten tasa-arvon toteutumista vuosittain (<https://eige.europa.eu/genderequality-index/2020>). Tässäkin vertailussa Pohjoismaat menestyvät hyvin ja Suomi on sijalla 4. Vuoden 2020 arvion mukaan koko EU:n tasolla on vielä paljon tehtävää naisten ja miesten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Pohjoismaissa sukupuolten välinen tasa-arvo on siis varsin kehittynyttä, vaikka työtä on täälläkin edelleen tehtävänä. Suomessa esimerkiksi naisten ja miesten välinen segregatio koulutuksessa ja työelämässä näyttäyty edelleen sitkeänä ilmiönä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus on kirjattu velvoittavana perustuslakiin, lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslakiin. Perustuslain 6§ mukaan: "Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella." Saavutettavuusdirektiivi ja sen soveltamiseen tähtäävä laki digitaalisten palvelujen saatavuudesta muuttavat ja uudistavat osaltaan toimintatapoja.

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat kestävän kehittämisen linjauksissaan marraskuussa 2020 sitoutuneet korkeakoulutuksen saavutettavuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tämä on linjassa hallitusohjelmaan, jossa tasa-arvon edistäminen yhteiskunnassa - myös eri koulutusasteilla - on vahvasti esillä. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan on kirjattu tavoite Suomesta tasa-arvon kärkimaana. OKM:n laatimassa korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelmassa ([linkki suunnitelmaan](#)) käydään läpi korkeakoulutuksen sosiaalisen, alueellisen ja kielellisen tasa-arvon toteutuminen sekä eri vähemmistöryhmien korkeakoulutukseen hakeutumisen mahdolliset esteet.

Turun yliopiston strategia 2021-2030: Kestävän tulevaisuuden rohkea rakentaja

Turun yliopiston uusi, vuodet 2021-2030 kattava strategiakausi on juuri alkanut. Strategian pääsanoman mukaan Turun yliopisto on kestävän tulevaisuuden rohkea rakentaja. Yliopiston yhteisiksi arvoiksi määritellään strategiassa luovuus, avoimuus, eettisyys, kriittisyys ja yhteisöllisyys. Strategiassa tuodaan selkeästi esille se, että yliopistoyhteisö on yhdenvertainen ja moniarvoinen.

Myös strategian yhdistävistä teemoista (kansainvälisyys; avoin ja monitieteinen tutkimus, vuorovaikutus yhteistyökumppaneiden ja -verkostojen kanssa, vastuullisuus ja kestävä kehitys sekä yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus ja hyvinvointi) moni on suoraan tai välillisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä. Strategisiin tavoitteisiin sisältyy strategian kaikissa neljässä osassa myös yhdenvertaisuusasioita, ja erityisesti ne korostuvat neljännessä osassa, Osaava ja hyvinvoiva yhteisö.

Turun yliopisto tarjoaa innostavia oppimiskokemuksia ja erinomaisia oppimistuloksia. Koulutamme monisyisten tieteellisten ja yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisijoita ja kestävän maailman rakentajia. Opetuksemme kannustaa opiskelijaa itsenäiseen kriittiseen ajatteluun ja laaja-alaisen sivistyksen hankkimiseen. Tuemme eri taustoista tulevia opiskelijoita. Kaikilla opiskelijoilla on oikeus oppimista tukevaan ohjaukseen, joka osaltaan luo Suomen parhaita oppimiskokemuksia ja erinomaisia oppimistuloksia. Yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa edistää se, että tarjoamme houkuttelevia, monipuolisia ja joustavia mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen täydentämiseen elämän eri vaiheissa.

Tutkimusympäristömme ovat korkealaatuisia ja vetovoimaisia. Yliopisto on sitoutunut edistämään tutkijoiden sujuvaa urapolkua ja kansainvälistä liikkuvuutta. Se tarjoittaa myös kansainvälisiä rekrytointeja, joissa hakijoiden yhdenvertainen kohtelu on keskeistä ja prosessit avoimia ja oikeudenmukaisia. Yliopisto on myös sitoutunut edistämään tutkijoiden eurooppalaisessa peruskirjassa ja säännöstössä esitettyjä periaatteita. Meillä alkuvaiheen tutkijat saavat valmiudet ja tarvitsemansa tuen menestyäkseen tutkijan uralla. Turun yliopisto on houkutteleva ja kilpailukykyinen ympäristö myös kansainvälisille huippututkijoille.

Yliopiston yhtenä tavoitteena on olla houkutteleva ja vaikuttava kumppani. Olemme globaali vastuunkantaja ja aloitteellinen kehittämiskumppani. Koulutamme uudistumiskykyisiä osaajia, jotka rakentavat kestävästä tulevaisuudesta yhteiskunnan eri aloilla. Yrittäjyyksiä yliopistona teemme yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa ja osaamisen viemistä toteutamme vastuullisella tavalla. Näiden kumppanuuksien kautta voimme edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa myös yliopistoa ympäröivässä yhteiskunnassa.

Osaava ja hyvinvoiva yhteisö on Turun yliopistolle tärkeä. Hyvinvointi on kaikkien yhteinen asia ja jokaisen rooli kannustavassa ja osallistuvassa yhteisössä on tärkeä. Kokemukset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta edistävät osaltaan hyvinvointia. Turun yliopistossa jokaisella on mahdollisuus ylläpitää osaamistaan ja kehittyä asiantuntijana. Työ yliopistossa on merkityksellistä ja tarjolla on mielenkiintoisia urapolkuja. Digitaalisen toimintaympäristön ja työkaluturin kehittämisessä korostetaan käyttäjälähtöisyyttä. Meillä johtaminen on palvelutehtävä: laadukas esihenkilötyö tukee yhteisön ja sen yksilöiden suoriutumista parhaalla mahdollisella tavalla.

Kuvaus Turun yliopiston YTA-organisaatiosta

Turun yliopistossa toimii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta (YTA), jonka tehtävänä on edistää ja seurata yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista ja kehittymistä yliopistossa. Rehtori nimeää toimikunnan, joka koostuu eri henkilöstöryhmien, henkilöstöjärjestöjen ja opiskelijoiden edustajista. Yliopiston tasa-arvovastaavalla ja esteettömyyssuunnittelijalla sekä ylioppilaskunnan edustajalla on läsnäolo-oikeus toimikunnan kokouksissa. Tämänhetkisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan toimikausi on viisi vuotta, 2020-2024.

Turun yliopistossa toimii tasa-arvovastaava, joka antaa toimintaohjeita ja neuvontaa sekä opiskelijoille että henkilökunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa. Tasa-arvovastaava toimii vuorovaikutuksessa yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan kanssa sekä tekee yhteistyötä ylioppilaskunnan kanssa.

Turun yliopistossa toimii myös esteettömyyssuunnittelija, jonka tehtäviin kuuluu yliopiston esteettömyyden ja palvelujen saavutettavuuden edistäminen. Esteettömyys liittyy muun muassa yliopiston fyysiseen ja psyykkiseen toimintaympäristöön, asenneilma-

piiriin ja strategiatyöhön. Esteettömyystyölle laaditaan vuosittain toimintasuunnitelma ja sen toteutumista arvioidaan toimintakertomuksessa.

Ylioppilaskunnalla on edustus yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnassa. Ylioppilaskunnan hallituksessa toimii myös nimetty yhdenvertaisuusvastaava, joka seuraa ylioppilaskunnan yhdenvertaisuusohjelman soveltamista ylioppilaskunnan käytännön toiminnassa ja päätöksenteossa. Ylioppilaskunnalla on kolme häirintäyhdyshenkilöä, joiden tehtävänä on neuvoa ja tukea yliopistossa häirintää kohdanneita opiskelijoita. Häirintäyhdyshenkilöillä on vaitiolovelvollisuus, eivätkä he kirjaa yhteydenottoja.

Jokaisen yliopistoyhteisöön kuuluvan tulee ottaa työssään ja toiminnassaan huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma sekä pyrkiä edistämään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.

Turun yliopistolla on nollatoleranssi häirintään, syrjintään ja rasismiin. Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelyyn on laadittu ohjeet, joissa kuvataan toimintatavat konflikti- ja ristiriitatilanteiden ehkäisemiseen ja ratkaisemiseen sekä toimintatavat kaikenlaisen epäasiallisen kohtelun varalle <https://intranet.utu.fi/index/varhainen-tukeminen/Sivut/Kiusaaminen-ja-h%C3%A4irinta.aspx>. Erikseen on laadittu ohje uhkailun ja vihapuheen käsittelemiseksi <https://intranet.utu.fi/index/varhainen-tukeminen/Sivut/Uhkailu-ja-vihapuhe.aspx>

3. LAINSÄÄDÄNTÖÄ

YHDENVERTAISUUS ON PERUSOIKEUS. Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös sisältää mielivaltaisen kohtelun kiellon ja vaatimuksen samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (yhdenvertaisuuden periaate). Muodollisen yhdenvertaisuuden lisäksi säännös ilmaisee ajatuksen tosiasiallisesta yhdenvertaisuudesta. Perustuslaki sisältää myös syrjintäkiellon siitä, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä. Lisäksi perustuslaissa todetaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Julkisen vallan tehtävänä on turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Keskeinen ihmisten yhdenvertaisuutta turvaava ja edistävä laki on yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Yhdenvertaisuuslailla on pantu täytäntöön Euroopan yhteisön ns. syrjintädirektiivi (2000/43/EY) ja työsyryntädirektiivi (2000/78/ EY). Direktiivien tavoitteena on toteuttaa henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun periaate Euroopan unionin jäsenvaltioissa. Sukupuolten välistä tasa-arvoa puolestaan koskee laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jolla myös toteutetaan useita EU:n säädöksiä.

Työsopimuslaki (55/2001) sisältää työnantajaan kohdistuvan syrjintäkiellon sekä säännöksiä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään erikseen tasa-arvolaisissa. Työsopimuslain syrjinnän käsite, vastatoimien kieltä, ns. jaettu/käännetty todistustaakka syrjintäasiaa käsiteltäessä sekä hyvitysseuraamus määräytyvät yhdenvertaisuuslain mukaan. Laissa on myös säännöksiä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista.

Työturvallisuuslaki (738/2002) puolestaan velvoittaa työnantajaa ryhtymään toimenpiteisiin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Myös työntekijälle on säädetty velvoite välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Rikoslaisissa (39/1889) on säädetty rangaistaviksi teoiksi syrjintä ja työsyryntä.

Uuden näkökulman yhdenvertaisuuteen tuo EU:n saavutettavuusdirektiivi (2016/2102/EU). Sen tavoitteena on, että kaikki ihmiset voisivat käyttää verkkopalveluja ominaisuuksistaan tai tilanteesta riippumatta. Direktiivi edistää kaikkien mahdollisuutta käyttää julkisia palveluja, se asettaa saavutettavuudelle minimivaatimukset ja parantaa digitaalisten palvelujen laatua. Suomessa saavutettavuusdirektiivin täytäntöönpanosta vastaa laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019). Turun yliopistolla on saavutettavuusohjelma, jonka tavoitteena on edistää yliopiston saavutettavuutta ja kehittää saavutettavuustyötä tukevia käytäntöjä ja toimintatapoja, joita myös lainsäädäntö edellyttää.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa yliopistoa viranomaisena, koulutuksen järjestäjänä ja työnantajana. Yliopiston on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehtävä tarvittavia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

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

Kiellettyä syrjintää on:

- se, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- se, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos

säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen sauttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);

- henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon mukaiseen henkilöön liittyvään syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi;
- kohtuullisten mukautusten epääminen. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisesakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi viranomaisen/koulutuksen järjestäjän/työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki;
- ohje tai käsky syrjiä.
- Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (vastatoimien kieltö).

Kaikki erilaisen kohtelun tilanteet eivät kuitenkaan ole kiellettyä syrjintää. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista säädetään yhdenvertaisuuslain 11 § - 12 §:ssä.

Yhdenvertaisuuslaissa olevan todistustaakkasäännöksen mukaan henkilön, joka katsoo joutuneensa yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn kohteeksi, on esitettävä sel-

vitys, jonka perusteella voidaan olettaa, että yhdenvertaisuuslakia on rikottu. Tämän syrjintäoletettaman syntymisen jälkeen vastaajan asiana on osoittaa, että lakia ei ole rikottu.

Sanktiona syrjinnän johdosta voidaan viranomainen, työnantaja, palvelujen, koulutuksen tai etuisuuksien tarjoaja velvoittaa maksamaan syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle hyvitystä. Seurauksena voi myös olla, että tuomioistuimien muuttaa tai jättää huomioimatta lain vastaiset sopimusehdot. Lisäksi rikoslaissa on syrjintää ja työ-syrjintää koskevia rangaistussäännöksiä.

Tasa-arvolainsäädäntö

Euroopan unionin oikeudessa ja useissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa on korostettu erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon merkitystä työelämässä. Asiasta on useita EU:n direktiivejä ja muita säädöksiä.

Suomen perustuslain 6 §:n 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään lailla yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Säännös sisältää toimeksiannon julkiselle vallalle edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä. Säännöksestä seuraa julkiselle vallalle myös aktiivisia toimintavelvoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi yhteiskunnassa.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) koskee sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki velvoittaa yliopistoa viranomaisena, koulutuksen järjestäjänä ja työnantajana. Tasa-arvolaki kieltää sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän. Syrjintäkiellon mukaan kiellettyä on sekä välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella.

Kiellettyä syrjintää on mm.:

- naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella (välitön syrjintä);
- eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (välitön syrjintä);

- eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella (välitön syrjintä);
- eri asemaan asettaminen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella (välillinen syrjintä);
- eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella (välillinen syrjintä);
- seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella;
- käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- Tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä ei ole kuitenkaan pidettävä esimerkiksi naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi tai väliaikaisia, suunniteltuaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Tasa-arvolaki sisältää myös tarkemmat säännökset muun muassa sukupuolisyrynnästä työhönottovaiheessa, työsuhteen aikana tai sen päättyessä (8 §), vastatoimien kiellosta (8 a §), syrjinnästä oppilaitoksissa (8 b §) ja häirinnästä työpaikoilla (8 d §).

Tasa-arvolaisissa säädetyn todistustaakkasäännöksen mukaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuvan asiana on esittää seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyse on sukupuoleen perustuva syrjintä. Tämän syrjintäolettan syntymisen jälkeen on vastaajan, kuten työnantajan, asiana kumota syrjintäolettan osoittamalla, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Sanktiona syrjinnän kiellon rikkomisesta on hyvitys (11 §, 12 §).

4. SELVITYS YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTILANTEESTA

KESKEISIMMÄT TAVAT SEURATA Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta ovat vuosittain tehtävät palkkakartoitukset, henkilöstötilastot ja opiskelijatilastot, joka toinen vuosi toteutettavat työhyvinvointikyselyt ja vuosittain kerättävä opiskelijapalaute.

Henkilöstötilastot ja palkkakartoitukset

Vuodesta 2017 alkaen henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevät tilastotiedot on liitetty osaksi hallituksen hyväksymää henkilöstökertomusta, joka julkaistaan intranetissä: <https://intranet.utu.fi/index/henkilostotilastot/Sivut/default.aspx>

Tilastotarkastelun perusteella Turun yliopiston tasa-arvotilanne on säilynyt pääosin ennallaan. Ilahduttavaa on myönteinen kehitys tutkijanuran 3. ja 4. tasolla, joissa naisten osuus on kasvanut. Professorien henkilöstöryhmässä naisten prosentuaalinen osuus on noussut viime vuosina huomattavasti: vuonna 2012 heitä oli 29,8 %, vuoden 2020 lopussa 39,1 %.

Henkilöstöpalvelut-yksikkö tuottaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan käyttöön kalenterivuositain palkkakartoituksen. Koko yliopiston tasolla tarkasteltuna tilanne on hyvä eli sukupuolten välillä ei ole merkittäviä poikkeamia palkoissa. Opetushenkilökunnan tehtävissä eroja on molempiin suuntiin, tutkimushenkilökunnan ja muun henkilökunnan osalta isoimmat erot ovat naisten hyväksi. Tasa-arvotoimikunta on kiinnittänyt huomiota siihen, että yliopisto-opettajien kohdalla on keskimääräistä isompi ero miesten ja naisten palkkojen välillä. Osaltaan tätä eroa miesten hyväksi selittää työuran vaihe ja se, että aikaisemmin käytössä ollut ikälisäjärjestelmä vaikuttaa edelleen osalla henkilökuntaa palkkaan. Osana yliopiston palkkausjärjestelmää toimivilla arviointiryhmillä on tärkeä vastuu sen varmistamisessa, että sukupuolten sijoittuminen eri vaativuustasoille toteutuu tasa-arvoisesti.

Tilastotiedot opiskelijoiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta

Turun yliopiston opiskelijoihin ja hakijoihin liittyviä tilastotietoja julkaistaan yliopiston verkkosivuilla (<https://www.utu.fi/fi/opiskelutilastot>). Näistä tiedoista poimitaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnalle vuosittain tilastokooste. Vuosien 2016–2020 tiedot ovat tämän suunnitelman liitteenä (Liite 1.)

Tilastotietojen perusteella opiskelijoiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon haasteena ovat suuret erot siinä, miten eri sukupuolet ovat edustettuina eri koulutusaloilla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta seuraa myös tarkoin, miten opiskelijavalinnan muuttaminen aiempaa enemmän todistus pohjaiseksi vaikuttaa hakukohteiden sukupuolittuneisuuteen, opintojen aloitusikään sekä siihen, millainen perhetausta opiskelijoilla on. Vuoden 2018 tilastoissa oli havaittavissa, että ulkomaisten perustutkinto-opiskelijoiden määrä on vähentynyt muutaman vuoden takaisesta: tämä mahdollisuus ennakoitiin jo siinä vaiheessa, kun lukukausimaksujen käyttöönottoa valmisteltiin. Tohtorin tutkintoa suorittavien keskuudessa ulkomaisten opiskelijoiden osuus jatkaa tasaista kasvuaan.

Työhyvinvointikyselyt

Turun yliopistossa on toteutettu työhyvinvointikyselyitä syksystä 2015 alkaen joka toinen vuosi. Kyselyissä selvitetään myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita kuten sitä, onko henkilö kokenut itse tai havainnut toisiin kohdistuvan syrjintää, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Työhyvinvointikyselyihin saatujen vastausten perusteella valtaosin nämä kokemukset liittyivät työyhteisön toimintaan ja toimivuuteen, huomattavasti harvemmin laeissa määriteltäisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueisiin. Myös rekrytointiperusteiden ja -prosessien avoimuus, palkkausjärjestelmän toimivuus sekä päätöksenteon läpinäkyvyys nousivat avoimissa vastauksissa toistuvasti esille. Lisäksi yliopistoyhteisön jäsenet kertoivat havainnoistaan, jotka koskivat kansainvälisyyttä ja siihen liittyvää yhdenvertaisuutta sekä apurahatutkijoiden asemaa. Uusimmissa vastausaineistoissa yhdenvertaisuuden kannalta merkillepantavia ovat myös rasismiin liittyvät havainnot.

Lisätietoa Turun yliopiston työhyvinvointikyselyistä on intranetissä:

<https://intranet.utu.fi/index/tyohyvinvointikyselyt/Sivut/default.aspx>

Opiskelijapalaute

Ensimmäisen opiskeluvuoden keväällä perustutkinto-opiskelijoille tehtävässä kyselyssä kysytään sekä omia kokemuksia että havaintoja toisiin kohdistuneesta kiusaamisesta, syrjinnästä, häirinnästä tai muusta epäasialliseksi katsomastaan kohtelusta. Erikseen kysytään opettajien ja muun henkilökunnan sekä toisten opiskelijoiden käytöksestä. Nämä tulokset käsitellään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnassa. Erityisen tärkeänä on pidetty sitä, että odotuksiin korjaavista toimenpiteistä vastataan, kun opiskelijat ovat kokemuksistaan kertoneet.

- Keväällä 2017 toteutetun kyselyn vastauksista nousi esille teemoja, joita on tarpeen ottaa esille esim. tutorkoulutuksessa. Tällaisia teemoja ovat mm. toimiminen ryhmässä ja kaikkien kohtelemisen reilusti, käyttäytyminen sosiaalisessa mediasa sekä sukupuoleen liittyvä asiaton käyttäytyminen.
- Keväällä 2018 toteutetun kyselyn tulosten perusteella todettiin tarpeelliseksi miettiä toimenpiteitä rasismien kitkemiseksi (vrt. myös edellä kerrotut työhyvinvointikyselyn tulokset). Lisäksi todettiin tärkeäksi etsiä keinoja, joilla TYY ja yliopisto voisivat vaikuttaa esim. kastajaisissa ja muissa opiskelijabileissä edelleen esiintyvään alastomuuden kulttuuriin ja seksuaaliseksi häirinnäksi määriteltäviin toimintatapoihin.
- Kevään 2019 samoin kuin aikaisempien kyselykierrosten tulokset vaikuttivat osaltaan opetussuunnitelmakautta 2020–2022 koskevaan ohjeistukseen, jossa kiinnitetään huomiota myös yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviin näkökulmiin. Opiskelijapalautteista käy myös ilmi, että opettajille toivotaan lisää tietämystä esim. seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä ja heistä puhuttaessa käytettävistä asianmukaisista termeistä.
- Kevään 2020 kyselyn tuloksissa kiinnitettiin huomiota erityisesti niihin tiedekuntiin, joissa yhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia ja havaintoja on keskimääräistä enemmän. Näiden osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnasta nimetty pienempi ryhmä perehtyi asiaan tarkemmin. Jatkotoimenpiteenä toteutettiin seurantakyselyitä, joiden tulokset on raportoitu tarkastelun kohteena olleisiin yksiköihin.

- Tarvittaessa vastauksissa esille nousseisiin yksittäisiin tapauksiin on puututtu myös tiedekunnan tai laitoksen kautta.

Vuoden 2020 alusta alkaen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevät kysymykset on sisällytetty myös ns. kandidaalutteesen eli jatkossa kattavaa seurantatietoa saadaan ensimmäisen vuoden opiskelijoiden lisäksi myös 3-4 vuotta Turun yliopistossa opiskelleilta.

Tavoitteena on sisällyttää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevät kysymykset mahdollisuuksien mukaan myös muihin opiskelijakyselyihin silloin, kun vastausten käsittelyprosessi ja käsittelijöiden määrä on sellainen, että luottamuksellisuuslupaukseen on mahdollista aidosti sitoutua.

Lisätietoa Turun yliopiston keräämästä opiskelijapalautteesta on intranetissä:

<https://intranet.utu.fi/index/opiskelijan-palautekanavat/Sivut/default.aspx>

5. ARVIO NYKYISEN SUUNNITELMAN TOTEUTUMISESTA

TURUN YLIOPISTON HALLITUKSESSA 17.3.2017 hyväksytty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sisältää lukuisia toimenpide-ehdotuksia. Keväällä 2017 kolmivuotisen toimikautensa aloittanut tasa-arvotoimikunta laati niistä toimenpideohjelman, jossa priorisoitiin, aikataulutettiin ja vastuutettiin toimenpide-ehdotukset. Toimikunta on myös seurannut suunnitelman toteutumista.

Sisällöllisesti keskeinen uusi avaus on ollut se, että opetussuunnitelmien laadintaohjeisiin on sisällytetty myös sukupuolen, etnisyyden ja identiteetin monimuotoisuuden huomioon ottaminen. Tähän on monia perusteita. Tasa-arvolain mukaan opetuksen ja oppiaineiston tulee tukea tasa-arvon toteutumista. Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman mukaan opiskelijan tulee voida olla yliopistoyhteisön täysivaltainen jäsen riippumatta ominaisuuksistaan ja elämäntilanteestaan.

Viime vuosina trans- ja muunsukupuolisten henkilöiden asema yliopistoyhteisössä on noussut esille aiempaa selkeämmin, samoin yliopistoyhteisössä ilmenevä rasismi. Työhyvinvointi- ja opiskelijakyselyiden tulosten mukaan etnisiin vähemmistöihin kuuluvat opiskelijat ja henkilöstö kokevat usein, että heitä ei huomioida yliopistoyhteisössä. Transhenkilöiden ja muunsukupuolisten on vaikeaa löytää paikkaansa yliopistossa ja yhteiskunnassa. Yliopisto haluaa omilla toimintatavoillaan osoittaa, että jokainen saa olla yhteisön jäsen omana itsenään. Monimuotoisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen on myös osa nykyajan ja tulevaisuuden työelämävalmiuksia.

Henkilöstötilastoja tarkasteltaessa tasa-arvotoimikunnassa on noussut esille kysymys siitä, miten perhevapaat vaikuttavat tasa-arvon toteutumiseen Turun yliopistossa. Perehdyttyään tarkemmin asiakokonaisuuteen tasa-arvotoimikunta laati kannanoton, jossa se esitti perhevapaiden nykyistä parempaa huomioon ottamista Turun yliopiston rahoittamien post doc -tehtävien ja kollegium-paikkojen kestossa sekä tenure track -järjestelmässä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen kannalta tärkeä uusi toimintatapa on häirintäilmoituslomakkeen käyttöönotto. Hallituksen hyväksymän linjauksen mukaisesti Turun yliopistossa on nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen. Jos kokee joutuvansa häirityksi tai kiusatuksi, on tärkeää ottaa asia esille. Yliopistossa on monia keino-

ja edetä asiassa. Vuonna 2018 uutena kanavana otettiin käyttöön sekä henkilökunnalle että opiskelijoille tarkoitettu häirintäilmoituslomake, jolla voi ilmoittaa kohtaamastaan häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Lomake otettiin käyttöön, jotta kynnyksellä epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen olisi mahdollisimman matala. Edelleen paras ja ensisijainen tapa tarttua kiusaamiseen tai häirintään on ottaa asia puheeksi kasvokkain. Ohjeet kiusaamisen ja häirinnän käsittelyyn intranetissä: <https://intranet.utu.fi/index/varhainen-tukeminen/Sivut/Kiusaaminen-ja-hairinta.aspx>

Työhyvinvointikyselyiden tuloksista on käynyt ilmi, että yliopistoyhteisö ei kattavasti vielä tunne Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa. Kuluneen suunnitelmakauden aikana tasa-arvovastaava ja toimikunta onkin pyrkinyt viestimään aikaisempaa aktiivisemmin Turun yliopistossa tehtävästä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä. Pääsääntöisesti tätä on tehty intranetissä julkaistujen artikkelien kautta. Työhyvinvointikyselyiden tulosten mukaan tietoisuus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman olemassaolosta onkin lisääntynyt, mutta työsarkaa riittää kuitenkin edelleen.

Onko käsityksesi mukaan Turun yliopistossa tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa?

Kyselyvuosi	kyllä	ei	en tiedä
2015	60,6 %	2,9 %	36,5 %
2017	65,9 %	1,9 %	32,2 %
2019	73,8 %	1,5 %	24,7 %

6. TOIMENPITEET JA NIIDEN TOTEUTUMISEN SEURANTA

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTOIMIKUNNAN työskentelyssä toistuvat säännöllisin väliajoin, pääsääntöisesti vuosittain seuraavat, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilannetta kartoittavat, tarvittaessa myös muutoksiin ja korjaaviin toimenpiteisiin johtavat asiakokonaisuudet:

Käsiteltävä asia	ajankohta
vuosittain käsiteltävät	
vuositilastot henkilökunnan yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta (tiedot sisältyvät hallituksessa hyväksyttävään henkilöstökertomukseen)	maaliskuu (kokous 1/202x)
vuosikatsaus yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustyöstä (sisällytetään henkilöstökertomukseen)	maaliskuu (kokous 1/202x)
Turun yliopiston saavutettavuus- ja esteettömyystyö: vuosikertomus ja toimitasuunnitelma seuraavalle vuodelle	käsitellään ilmoitusasiana kokouksessa 1/202x
vuositilastot opiskelijoiden tasa-arvosta	maaliskuu (kokous 1/202x)
palkkakartoitus	touko-kesäkuu (kokous 2/202x)
Turun yliopiston saavutettavuusohjelma 2020-2024: toteutumisen seuranta ja arviointi	touko-kesäkuu (kokous 2/202x)
opiskelijakyselyiden tulokset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta	syyskuu (kokous 3/202x)
YTA-suunnitelmaan sisältyvän toimenpideohjelman päivittäminen: yhteenveto toimenpiteiden toteutumisen seurannasta ja uusien toimenpiteiden sisällyttäminen ohjelmaan	syyskuu (kokous 3/202x)
säännöllisin väliajoin, harvemmin kuin kerran vuodessa käsiteltävät	
yhdenvertaisuuden teemaseminaarit	järjestetään 1-2 vuoden välein
työhyvinvointikyselyn tulokset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta	kysely toteutetaan joka 2. v.

Edellä kuvatun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön vuosikellon lisäksi kukin YTA-toimikunnan jäsen voi tuoda ja esittää käsiteltäväksi tärkeitä teemoja. Turun yliopiston YTA-työssä keskitytään edellä mainittujen lisäksi vuosittain muutamaaan, kulloinkin ajankohtaiseen teemaan. YTA-suunnitelmaan sisältyvä toimenpideohjelma päivitetään vuosittain lukuvuoden ensimmäisessä YTA-toimikunnan kokouksessa. Tuolloin arvioidaan käynnissä olevien toimenpiteiden toteutumistaso ja päätetään uusista toimenpideohjelmaan sisällytettävistä teemoista sekä määritellään näille aikataulu, vastuutaho ja seurattavat tavoitteet. Päivitykset julkaistaan yliopiston verkkosivuilla. Ohjelman toteutumisen seuranta on jatkuva.

Tämän YTA-suunnitelman valmisteluvaiheessa keskeisiksi yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviksi, lähivuosien toimenpideohjelmiin sisällytettäväksi asiakokonaisuuksiksi on tunnistettu seuraavat:

- Yliopistossamme vahvistetaan ja tuetaan yliopistoyhteisön moninaisuutta (esim. ikä, etnisuus, terveydentila, sukupuoli). Turun yliopisto osoittaa omilla toimintatavoillaan, että jokainen saa olla yhteisön jäsen omana itsenään.
- Noudatetaan kaikessa toiminnassa nollatoleranssia rasismiin: Tuodaan näkyväksi rakenteita ja toimintatapoja, joihin sisältyy rasistisia piirteitä ja lisätään sitoutumista siihen, että jokainen yliopistoyhteisön jäsen toimii kulttuurista sensitiivisyyttä noudattaen. Konfliktitilanteiden ratkaisussa apuna toimii Turun yliopiston sovittelumenettely (<https://intranet.utu.fi/index/ty%C3%B6yhteis%C3%B6sovitelu/Sivut/default.aspx>).
- Opetuksen ja työskentelyn digitalisaation vaikutukset yhdenvertaisuuden toteutumiseen: uudet toimintatavat suunnitellaan ja toteutetaan niin, että ne ovat mahdollisimman yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia yliopistoyhteisön jäsenille.
- osallisuuden (inkluusio) edistäminen koulutustarjonnassa: kuinka mahdollisia ja saavutettavia opinnot ovat esim. aikuisopiskelijoille, työssäkäyville opiskelijoille, perheellisille, jne.
- Selvitetään, miten opiskelijavalinnan muuttuminen aiempaa enemmän todistus pohjaiseksi vaikuttaa niin opiskelijavalintoihin (esim. hakukohteiden sukupuolittuneisuus, opintojen aloitusikä) kuin myös opintojen etenemiseen (esim. opin-

tomenestys, opintojen keskeyttäminen). Suunnataan opiskelijamarkkinointia tavoitellen sitä, että hakukohteiden sukupuolittuneisuus vähenee.

- Varmistetaan, että Turun yliopistoon voidaan jatkossakin pyrkiä opiskelemaan useampaa reittiä pitkin ja vaalitaan näin hakijapohjan moninaisuutta. Myös Turun yliopiston kansainvälisyysohjelma edistää osaltaan tätä tavoitetta.
- Edistetään tohtorikoulutettavien ja tutkijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (ml. apurahatutkijoiden asema). Tuetaan tutkijoiden mahdollisuuksia uran ja perheen yhdistämiseen.
- Yhdenvertaisuus rekrytointiprosesseissa: Tunnistetaan tiedostamattomien olelusten ja ennakkoluulojen (unconscious bias) vaikutus rekrytointipäätöksiin ja lisätään rekrytointiprosessissa mukana olevien henkilöiden osaamista tässä asiassa. Toteutetaan uusi rekrytointijärjestelmä niin, että ns. anonyymi rekrytointimenetely on mahdollinen joissakin rekrytoinneissa tai rekrytoinnin vaiheissa.
- Edellä kuvattujen vuosikelloon sisältyvien tasa-arvostarkastelujen lisäksi seurataan tenure track -tehtäviin rekrytoitujen työntekijöiden sukupuolijakaumaa.
- Seurataan professuurien täytössä sekä dosentureissa käytettyjen asiantuntijoiden moninaisuutta sekä valintaprosessien läpinäkyvyyttä.
- Toteutetaan eläkkeelle lähteville ja muille yliopiston palveluksesta poistuville työntekijöille ns. lähtökysely ja hyödynnetään kyselyistä saatu palaute organisaation kehittämisessä.
- Lisätään henkilökunnan valmiuksia kohdata sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus.
- Sisällytetään johdon ja esihenkilöiden koulutukseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia osioita sekä tietoa häirintään ja syrjintään puuttumisesta.
- Viestitään aktiivisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä sekä suomeksi että englanniksi.

LIITE 1.

TURUN YLIOPISTO OPISKELUYHTEISÖNÄ: TASA- ARVOTILASTOJA VUOSILTA 2016-2020

Opiskelijoiden määrä

20.9. TILANTEEN MUKAAN sis. alempi kk-tutkinto, ylempi kk-tutkinto, lisensiaatti, tohtori, ammatillinen jatkotutkinto, tutkintoa täydentävät opiskelijat sekä erillisopiskelijat

Vuosi	kaikki	naisia	naisia %
2020	20768	12838	62 %
2019	20323	12422	61 %
2018	20185	12210	60 %
2017	19722	11897	60 %
2016	19554	11898	61 %

tarkempia tietoja: <https://www.utu.fi/fi/opiskelutilastot/opiskelijamaarat>

Ulkomaiset opiskelijat

kalenterivuoden aikana kirjoilla olleet opiskelijat

sis. alempi kk-tutkinto, ylempi kk-tutkinto, lisensiaatti, tohtori, ammatillinen jatkotutkinto, tutkintoa täydentävät opiskelijat sekä erillisopiskelijat.

Huom! Nämä luvut koko kalenterivuoden aikana kirjoilla olleista. Koska viralliset kokonaisopiskelijamäärät otetaan aina 20.9.-tilanteen mukaisina, näistä luvuista ei voida tehdä vertailua %-osuuksiin.

Vuosi	kaikki	ulkom.	kansalaisuuksia suomen lisäksi
2020	20768	2232	109
2019	20323	2400	108
2018	20185	2343	109
2017	19722	2307	106
2016	19554	2406	104

Ulkomaisten opiskelijoiden määrä ja osuus eri tutkinnoissa

20.9. tilanteen mukaan

Vuosi	2016		2017		2018		2019		2020	
Alempi korkeakoulututkinto	46	0,5%	62	0,8%	74	0,9%	53	0,7%	80	1,0%
Ylempi korkeakoulututkinto	577	10,2%	521	8,7%	542	8,7%	498	8,0%	484	7,8%
Lisensiaatin tutkinto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Tohtorin tutkinto	320	17,0%	346	17,9%	365	19,2%	372	19,5%	405	20,4%
Täydennys- ja erillisopinnot (ml. vaihto-opiskelijat)	671	19,6%	639	18,0%	683	16,9%	693	16,8%	498	11,7%
YLIOPISTO YHTEENSÄ	1614	8,3%	1568	8,0%	1664	8,2%	1616	8,0%	1467	7,1%

tarkempia tietoja: <https://www.utu.fi/fi/opiskelutilastot/ulkomaiset-opiskelijat>

Turun yliopistoon hakeneet ja hyväksytyt opiskelijat ns. päävalinnoissa

Huom! Vuoden 2020 valinnat: valintakokeisiin osallistuneissa on ilmoitettu ensimmäiseen vaiheeseen osallistuneiden määrä tai ennakkotehtävän palauttaneiden määrä.

Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020
Aloituspaikat	2016	2009	2033	2050	2213
hakijoita	16378	18059	24844	26009	29607
hakijoista naisia	62,5%	62,9%	63,4%	64,0%	64,4%
valintakokeisiin osallistuneet	11875	13023	18635	19957	22318
osallistuneista naisia	63,7%	64,4%	64,6%	65,3%	65,5%
hyväksytyt	2094	2014	2169	2240	2587
hyväksytyistä naisia	61,1%	65,1%	63,2%	64,2%	64,5%
yliopistoon kirjoittautuneet	1984	1992	2023	2056	2231
kirjoittautuneista naisia	61,3%	65,2%	63,5%	64,9%	64,7%

tarkempia tietoja: <https://www.utu.fi/fi/opiskelutilastot/yhteishaun-hakijamaarat>

Naisten osuus (%) opiskelijoista

Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020
Alempi korkeakoulututkinto	59,1	59,5	59,8	59,7	59,7
Ylempi korkeakoulututkinto	61,1	62,8	62,1	63,3	63,7
Lisensiaatin tutkinto	69,3	73,3	60,7	52,8	46,4
Tohtorin tutkinto	59,6	59,2	60,4	60,5	59,1

tarkempia tietoja: <https://www.utu.fi/fi/opiskelutilastot/opiskelijamaarat>

Naisten osuus (%) suoritetuista tutkinnoista

Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020
Alempi korkeakoulututkinto	63,7	65,7	64,0	66,5	66,2
Ylempi korkeakoulututkinto	65,2	61,3	64,0	64,4	63,8
Lisensiaatin tutkinto	54,5	81,3	71,4	78,6	66,6
Tohtorin tutkinto	60,4	56,5	54,1	57,1	61,6

tarkempia tietoja: <https://www.utu.fi/fi/opiskelutilastot/tutkintotilastot>



**TURUN
YLIOPISTO**