



Turun yliopisto
University of Turku

TURUN YLIOPISTON YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 17.3.2017 ALKAEN



TURUN YLIOPISTON YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 17.3.2017 ALKAEN

Hallitus hyväksynyt 17.3.2017

Sisällysluettelo

JOHDANTO	4
1. LAINSÄÄDÄNTÖÄ	6
1.1 YHDENVERTAISUUSLAKI	7
1.2 TASA-ARVOLAINSÄÄDÄNTÖ	8
2. TURUN YLIOPISTO TYÖ- JA OPISKELUYHTEISÖNÄ	10
2.1 YLIOPISTON JOHTOTEHTÄVÄT	11
2.2 HENKILÖKUNTA	12
Sukupuolijakauma	12
Ikäjakauma	14
Määräaikaiset työsuhteet	15
Kansainvälisyys	16
Palkat	17
2.3 OPISKELIJAT	18
3. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO OPETUKSESSA JA OPPIMISESSA	22
Opiskelu ja oppiminen	22
Toimenpiteet	22
Joustavat opiskelumahdollisuudet	23
Toimenpiteet	23

4. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....	24
Rekrytointi ja työhyvinvointi.....	24
Toimenpiteet	25
Työsuunnitelmat ja kehitys- ja palkkakeskustelut	26
Toimenpiteet	26
Ei-palvelussuhteessa olevien tutkimuksen harjoittajien asema	26
Toimenpiteet	27
Yliopiston työryhmät ja toimikunnat	27
Toimenpiteet	27
Työnteko eri elämänvaiheissa	27
Toimenpiteet	27
Johtaminen ja esimiestyö	28
Toimenpiteet	28
5. TYÖ- JA OPISKELUYMPÄRISTÖN ESTEETTÖMYYS JA SAAVUTETTAVUUS	29
Esteettömyys	29
Toimenpiteet	29
Monenlaiset oppijat ja opettajat, opetuksen ja opiskelun yksilölliset järjestelyt.....	29
Toimenpiteet	30
6. HÄIRINTÄÄN JA SYRJINTÄÄN PUUTTUMINEN.....	31
Toimenpiteet	31
7. SUUNNITELMAN VALMISTELU JA VOIMASSAOLO.....	32

JOHDANTO

Turun yliopiston uusi strategia vuosille 2016-2020 hyväksyttiin yliopiston hallituksessa joulukuussa 2015. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset olivat esillä jo strategian valmistelu-prosessissa. Yliopistoyhteisölle tehtiin kyselyt, joista saatiin konkreettisia ehdotuksia erityisesti strategian toimenpideohjelmiin. Prosessin aikana tehtiin myös henkilökunnan hyvinvointikysely, johon liitettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioihin kohdistuvia kysymyksiä. Henkilöstöpalvelut on tarjonnut tukea yliopiston yksiköille kyselyn tulosten purkamiseen ja kyselyn tulosten pohjalta harkittaviin toimenpiteisiin. Yhdenvertaisuuskysymykset ovat nousseet yhdeksi keskustelun teemaksi rehtoraatin tekemillä laitoskierroksilla sekä strategian valmisteluvaiheessa että sen valmistumisen jälkeen.

Turun yliopistossa toimii tasa-arvotoimikunta, 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.

Tasa-arvotoimikunta valmistelee kulloinkin yliopistossa voimassaolevan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäistä välitöntä ja välillistä syrjintää sekä häirintää yliopistolla. Suunnitelmaa laadittaessa on selvitetty yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta mm. henkilöstölle suunnatun työhyvinvointikyselyn ja opiskelijoille suunnatun palautekyselyn avulla.

Yliopistopalvelujen Hyvinvointipalveluissa toimiva tasa-arvovastaava antaa toimintaohjeita

ja neuvontaa sekä opiskelijoille että henkilökunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa. Tasa-arvovastaava toimii vuorovaikutuksessa yliopiston tasa-arvotoimikunnan kanssa sekä tekee yhteistyötä ylioppilaskunnan kanssa. Yliopistossa toimii Hyvinvointipalveluissa 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 tasa-arvotoimikunnassa. Ylioppilaskunnan hallituksessa toimii myös nimetty yhdenvertaisuusvastaava, joka seuraa ylioppilaskunnan yhdenvertaisuusohjelman soveltamista ylioppilaskunnan käytännön toiminnassa ja päätöksenteossa. Ylioppilaskunnalla on kaksi häirintä-yhdyshenkilöä, 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. Yliopiston yhteisiksi arvoiksi on strategiassa määritelty eettisyys, kriittisyys, luovuus, avoimuus ja yhteisöllisyys. Myös strategian yhdistävistä teemoista (kansainvälisyys; vapaa, avoin, vaikuttava tiede; vastuullisuus; yhteistyö ja vuorovaikutus) osa on selvästi yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä. Strategisiin tavoitteisiin sisältyy strategian kaikissa neljässä osassa myös yhdenvertaisuusasioita, ja erityisesti ne korostuvat neljännessä osassa, Hyvinvoiva yhteisö.

Yliopisto on sitoutunut edistämään tutkijoiden sujuvaa urapolkua ja kansainvälistä liikkuvuutta. Se tarkoittaa myös kansainvälisiä rekrytointiteja, joissa hakijoiden yhdenvertainen kohtelu on keskeistä ja prosessit avoimia ja oikeudenmukaisia. Yliopisto on myös sitoutunut edistämään tutkijoiden eurooppalaisessa peruskirjassa ja säännöstössä esitettyjä periaatteita. Vapaa, vaikuttava ja avoin tutkimus edistää osaltaan myös tasa-arvon toteutumista.

Kouluttajana yliopisto korostaa vastuullisuutta. Opiskelija ei voi siirtää muille vastuuta omasta oppimisestaan, mutta yliopisto on

toisaalta vastuussa parhaiden mahdollisten edellytysten luomisesta oppimiselle. Kaikilla opiskelijoilla on oikeus laadukkaaseen ja oikea-aikaiseen ohjaukseen. Yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa edistää myös monipuolinen avoin yliopisto-opetus ja muu aikuiskoulutus. Kansainvälisten opiskelijoiden yhdenvertaisista mahdollisuuksista huolehditaan.

Yliopiston yhtenä tavoitteena on tukea yhteiskunnan hyvinvointia ja olla aktiivinen sen toimintojen uudistaja. Uuden tiedon ja toiminnan välittäminen ympäröivään yhteiskuntaan on myös tasa-arvoa edistävä asia.

Turun yliopisto haluaa olla innostava, kannustava ja keskusteleva työ- ja opiskeluympäristö sekä vastuullinen työnantaja ja kouluttaja, jonka toiminta rakentuu yhteisille arvoille. Yhteisön jäsenten työ- ja opiskelukyvyn ylläpitäminen on tälle keskeinen edellytys. Strategiassa kiinnitetään erityisesti huomiota esimies- ja johtamistaitojen kehittämiseen. Yliopisto edellyttää esimiehiltä vastuun ottamista, oikeudenmukaisuutta, johdonmukaisuutta ja vuorovaikutteisuutta. Henkilöstön osallistuminen ja toimivat työyhteisökäytännöt ovat työhyvinvoinnin kulmakiviä, ja opiskelijat akateemisen yhteisön tasavertaisia jäseniä.

1. 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 ehtoista 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 tasa-arvolaki (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 työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään erikseen tasa-arvolaisissa. Työsopimuslain syrjinnän käsite, vastatoimien kieltö, ns. jaettu/käännetty todistustaakka syrjintäasiaa käsiteltäessä sekä hyvitysseuraamus määräytyvät yhdenvertaisuuslain mukaan. Laissa on myös säännöksiä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista. Työsopimuslaissa on säädetty erikseen määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitään muutoinkin tasapuolisesti.

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.

1.1 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, kansalaisuuden, 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 saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon mukaiseen henkilöön liittyvään syyhyyn 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 työn-
tekijä 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 kulloisessakin 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 suoritua 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 selvitys, jonka perusteella voidaan olettaa, että yhdenvertaisuuslakia on rikottu. Tämän syrjintäolettan syntymisen jälkeen vastaajan asiana on osoittaa, että lakia ei ole rikottu.

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

1.2 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;
 - väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Tasa-arvolaki sisältää myös tarkemmat säännökset muun muassa suku- puolisyrynnästä työhön-ottovaiheessa, 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 §).

2. TURUN YLIOPISTO TYÖ- JA OPISKELU- YHTEISÖNÄ

Turun yliopisto on työyhteisö, johon kuuluvat sekä siellä työskentelevä henkilökunta, opintojaan suorittavat opiskelijat että ns. apurahatutkijat. Turun yliopistossa oli vuoden 2015 lopussa yli 3 300 työntekijää ja lähes 20 000¹ opiskelijaa. Turun yliopisto on siten Turun alueen kolmanneksi suurin työnantaja Turun kaupungin ja Varsinais-Suomen Sairaanhoidopiirin jälkeen. Ns. apurahatutkijat ovat yliopistossa toimivia tutkimuksen harjoittajia, joilla ei ole työsuhdetta yliopistoon. Tutkimusta tehdään näissä tapauksissa usein tutkimuksen harjoittajan henkilökohtaisella apurahalla.

Yliopiston strategia² korostaa hyvinvoivan työyhteisön merkitystä. Strategian mukaan yliopisto on vastuullinen työnantaja, jonka toiminta rakentuu yhteisille arvoille. Tavoitteena on innostava, kannustava ja keskustelevalle yliopistoa, jossa on ilo opiskella ja työskennellä. Strategiasa korostetaan hyvää esimiestyötä ja oikeudenmukaista johtajuutta, jotka lisäävät henkilöstön motivaatiota, työhön sitoutumista ja työssä jaksamista. Myös muutostilanteissa on kiinnitettävä huomiota hyvään esimiestyöhön ja johtamiseen ja pyrittävä turvaamaan henkilöstön työhyvinvointi.

Yliopisto on sitoutunut jatkuvasti kehittämään tutkijoiden asemaa Tutkijoiden eurooppalaisen peruskirjan tavoitteiden mukaisesti. Osoituk-

sena määrätietoisesta ja tavoitteellisesta työstä niin henkilökuntaan kuuluvien kuin apurahan turvin toimivien tutkijoiden arvostuksen ja työskentelyolosuhteiden kehittämisessä on Euroopan komission Turun yliopistolle kesäkuussa 2013 myöntämä HR Excellence in Research -logo. Vuonna 2015 arvioitiin hankkeen vuosille 2013–2015 laaditun toimintasuunnitelman toteutumista ja vaikuttavuutta. Helmikuussa 2016 valmistuneessa itsearviointiraportissa on todettu, että lähes kaikki toimintasuunnitelman konkreettisesta toimenpiteestä on toteutunut tai etenemässä suunnitelman mukaisesti.

Turun yliopistossa on käytössä henkilökunnalle Vartu- eli varhaisen tukemisen malli. Tarkoitus on, että tätä toimintamallia kehitetään edelleen OpintoVartu-malliksi, jota voidaan soveltaa tilanteissa, joissa opiskelijan ja henkilökunnan välillä on ristiriitatilanteita. Vartu-mallin mukaisesti työ- ja opiskeluyhteisöjen ongelmatilanteisiin ja häiriöihin pyritään puuttumaan niin aikaisessa vaiheessa kuin mahdollista, ja näin pyritään ehkäisemään konflikti- ja ongelmatilanteiden eskaloituminen. Ensisijainen vastuu työyhteisön ongelmaan tarttumisessa on esimiehellä. Esimies voi saada tukea tilanteen selvittelyyn esimerkiksi työterveyshuollosta, henkilöstöpalveluista tai työsuojelun edustajilta. Kaikilla työyhteisöön kuuluvilla on kuitenkin omalta osaltaan vastuunsa työyhteisön viihtyvyydestä ja osallistumisesta mahdollisten ongelmatilanteiden selvittelyyn.

1 <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot>

2 <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/strategia-ja-arvot/Sivut/home.aspx>

2.1 YLIOPISTON JOHTOTEHTÄVÄT

Vuoden 2015 lopussa yliopiston taulukon 1 mukaisissa johtotehtävissä toimi 72 henkilöä, joista naisia on 27 (37,5 %). Naisten prosentuaalinen osuus on kasvanut yliopiston johtotehtävissä: vuonna 2012 vastaava naisten osuus johtotehtävistä oli 29 %. Laitosjohdon tehtävissä naisia on edelleen huomattavasti vähemmän kuin miehiä. Alla olevissa taulukoissa yliopiston johtotehtäviin on laskettu kuuluvan yliopiston hallitus, rehtori ja vararehtorit, dekaanit, varadekaanit, tiedekuntien laitosten johtajat, erillisten laitosten johtajat, sekä palvelu-, talous- ja viestintäjohtaja ja tiedekuntien hallintopäälliköt.

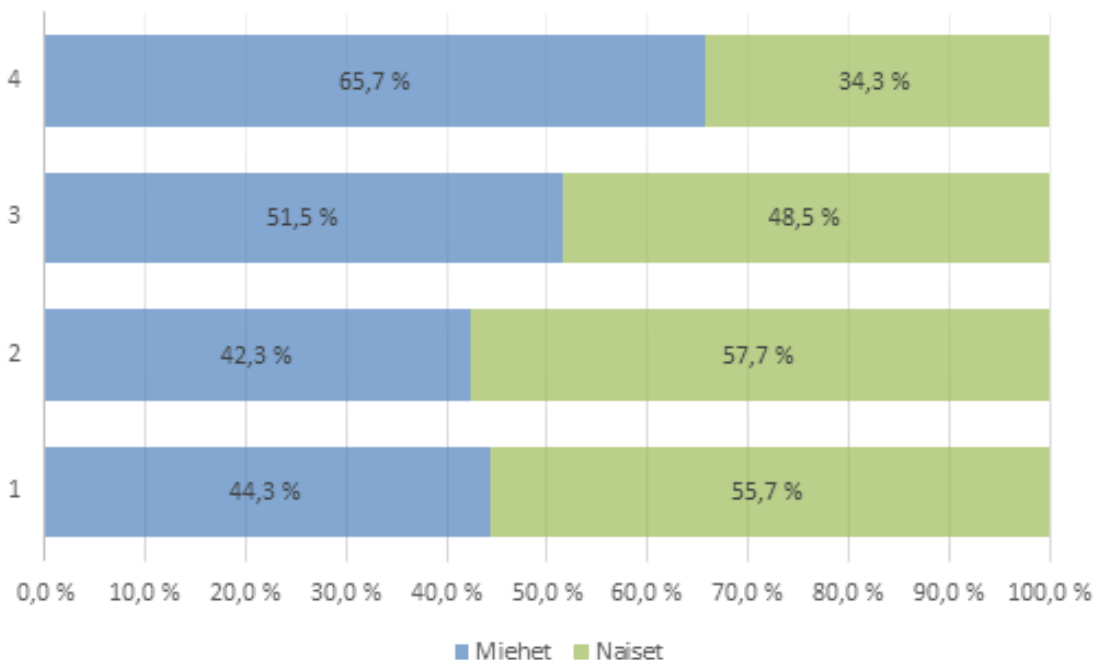
TAULUKKO 1. NAISTEN OSUUS YLIOPISTON ERI JOHTOTEHTÄVISSÄ VUOSINA 2012 JA 2015

	2012 Yht.	2012 Naisia (%)	2015 Yht.	2015 Naisia (%)
Hallitus	10	4 (40)	10	5 (50)
Rehtori ja vararehtorit	4	1 (25)	3	1 (33)
Dekaanit	7	2 (29)	7	2 (29)
Varadekaanit	15	3 (20)	13	3 (23)
Laitosjohtajat	26	6 (24)	22	5 (23)
Erillisten laitosten johtajat	11	2 (18)	6	1 (16)
Yliopistopalvelujen ja viestinnän johto	3	3 (100)	4	4 (100)
Hallintopäälliköt	7	6 (86)	7	6 (86)

2.2 HENKILÖKUNTA

Yliopistolla on käytössä neliportainen tutkijanuramalli. Ensimmäisen tutkijanuraportaan tehtäviä ovat tohtorikoulutettavan ja projektitutkijan tehtävät, toisen portaan tehtäviä ovat mm. yliopisto-opettajan ja tutkijatohtorin tehtävät, kolmannen portaan tehtäviä ovat mm. yliopistonlehtorin ja yliopistotutkijan tehtävät ja neljännen portaan tehtäviä ovat professorin ja tutkimusjohtajan tehtävät. Ensimmäisellä ja toisella tutkijanuraportaalla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, kolmannella ja etenkin neljännellä tutkijanuraportaalla miesten osuus on suurempi kuin naisten osuus. Naisten osuus kolmannen tutkijanuraportaan tehtävissä on kuitenkin kasvanut (vuonna 2014 naisten osuus oli 45,3 %), samoin kuin neljännen tutkijanurapolun tehtävissä (vuonna 2014 naisten osuus oli 33,1 %).

TAULUKKO 2. MIESTEN JA NAISTEN OSUUS TUTKIJANURAPORTAAN TEHTÄVISSÄ VUODEN 2015 LOPUSSA



SUKUPUOLIJAKAUMA

Joulukuun 2015 lopussa Turun yliopistossa oli 3 319 työntekijää, joista naisia 58,6 %. Naisten ja miesten osuudet henkilöstöstä ovat pysyneet lähes samoina viime vuosina.

TAULUKKO 3. YLIOPISTON HENKILÖSTÖ JAOTELTUNA SUKUPUOLEN MUKAAN ERI HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN VUONNA 2015

Henkilökunta	Opetus	Tutkimus	Muu	Yhteensä
Miehiä	479	479	415	1373
	47,3%	46,8%	32,3%	41,4%
Naisia	533	545	868	1946
	52,7%	53,2%	67,7%	58,6%
Yhteensä	1012	1024	1283	3319
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TAULUKKO 4. YLIOPISTON HENKILÖSTÖ TIEDEKUNNITTAIN VUONNA 2015.

Henkilökunta tiedekunnittain	Htv 2015	Htv 2014	Osuus %
Humanistinen tiedekunta	298,77	317,46	9,1 %
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	179,87	170,15	5,5 %
Kasvatustieteiden tiedekunta	399,28	387,86	12,2 %
Oikeustieteellinen tiedekunta	78,62	74,08	2,4 %
Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta	618,49	646,30	18,9 %
Lääketieteellinen tiedekunta	613,43	671,55	18,8 %
Turun kauppakorkeakoulu	303,85	321,55	9,3 %
Erilliset laitokset	396,44	398,70	12,1 %
Yliopiston yhteiset palvelut ja johto	379,25	374,33	11,6 %
Kaikki yhteensä	3267,99	3361,98	100,0 %

Opetus- ja tutkimushenkilökunnasta on naisia 52,9 %, mutta professoreista vain 33,4 %. Naisten prosentuaalinen osuus professoreista on kuitenkin noussut vuodesta 2012, jolloin naisia oli 29,8 % professoreista. Sen sijaan muun henkilökunnan ryhmässä, etenkin hallinto- ja toimistotehtävissä, naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä.

TAULUKKO 5: TURUN YLIOPISTON HENKILÖSTÖ JAOTELTUNA HENKILÖSTÖRYHMÄN NIMIKKEEN JA SUKUPUOLEN MUKAAN JOULUKUUSSA 2015

Henkilöstöryhmä	Henkilöstöryhmän nimike	Miehiä	Naisia	Yhteensä	Naisia
1	Professorit	203	102	305	33,4%
2	Lehtorit	56	94	150	62,7%
3	Yliopistonlehtorit	68	83	151	55,0%
4	Yliopisto-opettajat	80	147	227	64,8%
5	Päätoimiset tuntiopettajat	23	55	78	70,5%
6	Tutkimusjohtajat	8	6	14	42,9%
7	Tutkijatohtorit	84	97	181	53,6%
8	Tutkijat	195	224	419	53,5%
9	Yliopistotutkijat	27	18	45	40,0%
10	Tohtorikoulutettavat	118	142	260	54,6%
11	Tutkijak. tutk.opisk.	47	58	105	55,2%
12	Opet. ja tutk. apuhenkilökunta.	145	247	392	63,0%
13	Kirjastohenkilökunta	26	45	71	63,4%
14	Atk-henkilökunta	80	17	97	17,5%
15	Hall-/toim.henkilökunta	104	521	625	83,4%
16	Huolto-/kiint.henkilökunta	37	12	49	24,5%
17	Harjoittelijat	4	10	14	71,4%
18	Muu opetushenkilökunta	49	52	101	51,5%
19	Muu ryhmältään määrittelemätön henkilökunta	19	16	35	45,7%
Yhteensä		1373	1946	3319	58,6%

Yliopistossa on käytössä suuri määrä erilaisia tehtävänimikkeitä. Niiden yhtenäistäminen on käynnissä. Tasa-arvon seurannan ja läpinäkyvyyden näkökulmasta on tärkeää, että tehtävänimikkeet saadaan yhtenäisemmiksi ja opetus- ja tutkimustehtävissä toimivien osalta vastaamaan selkeästi neliportaista tutkijanuramallia.

IKÄJAKAUMA

Yliopiston henkilöstön keskimääräinen ikä oli 43,5 vuotta vuoden 2015 lopussa. Henkilöstö jakautuu nuorinta ja vanhinta ikäryhmää lukuun ottamatta tasaisesti eri ikäryhmiin. Suurimman ikäryhmän muodostivat 35–44-vuotiaat.

**TAULUKKO 6. YLIOPISTON HENKILÖSTÖ JAOTELTUNA SUKUPUOLEN MUKAAN IKÄRYHMITTÄIN
JOUULUKUUSSA 2015**

Ikä vuosia	Miehiä	Naisia	Yhteensä	Naisia %
20-24	15	15	30	50,0%
25-29	147	192	339	56,6%
30-34	203	267	470	56,8%
35-39	195	307	502	61,2%
40-44	204	298	502	59,4%
45-49	168	260	428	60,7%
50-54	148	225	373	60,3%
55-59	150	206	356	57,9%
60-64	121	160	281	56,9%
65-70	22	16	38	42,1%
Yhteensä	1373	1946	3319	58,6%

MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET

Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on vähentynyt viime vuosina. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilökunnan osuus oli 47,6 % koko henkilöstöstä vuonna 2015. Yliopistossa on edelleen varsin paljon myös määräaikaisia työsuhteita perustuen esimerkiksi tehtävän määräaikaiseen luonteeseen (esim. tohtorikoulutettavien tehtävät, projekti-tehtävät).

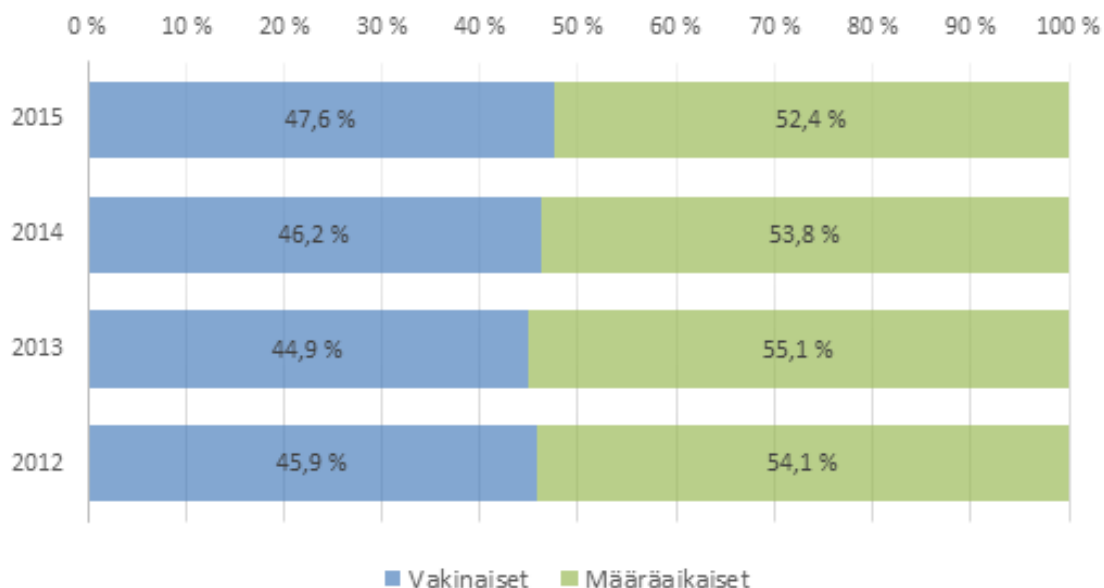
**TAULUKKO 7. YLIOPISTON HENKILÖKUNNAN JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN
MÄÄRÄAIKAISEEN JA VAKITUISEEN HENKILÖSTÖÖN JOULUKUUSSA 2015**

Henkilökunnan jakaantuminen	Miehiä	Naisia	Yhteensä	Naisia %
Määräaikaiset	739	1001	1740	57,5%
Vakituiset	634	945	1579	59,8%
Yhteensä	1373	1946	3319	

TAULUKKO 8. YLIOPISTON HENKILÖKUNNAN JAKAUTUMINEN HENKILÖSTÖRYHMITÄIN MÄÄRÄAIKAISEEN JA VAKITUISEEN HENKILÖSTÖÖN JOULUKUUSSA 2015

	Opetus- ja tutkimushlölkunta			Muu hlökunta			Kaikki yht
	Miehet	Naiset	Yht	Miehet	Naiset	Yht	
Määräaikaiset	585	738	1323	154	263	417	1740
Vakituiset	373	340	713	261	605	866	1579
Yhteensä	958	1078	2036	415	868	1283	3319

TAULUKKO 9. VAKINAISEN JA MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖKUNNAN OSUDET VUOSINA 2012-2015

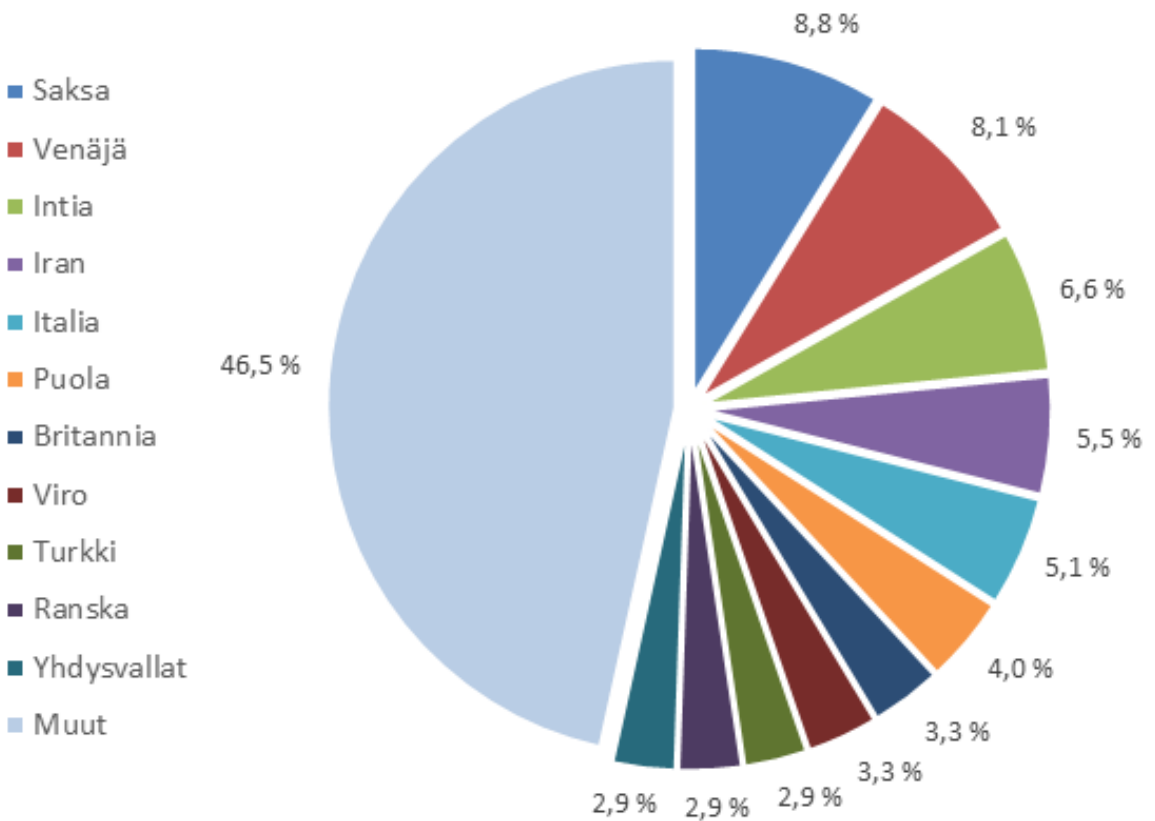


KANSAINVÄLISYYS

Turun yliopisto on osa kansainvälistä tiedeyhteisöä. Kansainvälisyys toteutuu mm. tieteellisissä hankkeissa ja konferensseissa, opiskelija-, opettaja- ja tutkijavaihdoissa, yliopistojen välisissä sopimuksissa sekä verkostoissa. Yliopiston tarjoaman koulutuksen kansainvälisyys näkyy mm. englanninkielisinä tutkinto-ohjelminä.

Kansainvälisen henkilökunnan osuus yliopiston henkilöstöstä on ollut 8,2 % joulukuussa 2015. Kaikkiaan vuonna 2015 Turun yliopistossa työskenteli ulkomaalaisia 58 eri maasta, eniten heitä oli Saksasta, Venäjältä ja Intiasta. Tutkijoista ulkomaalaisten osuus oli 18,2 %. Kansainvälisen opetus-henkilökunnan osuus 5,8 %.

TAULUKKO 10. YLIOPISTON KANSAINVÄLISEN HENKILÖKUNNAN KOTIMAAT VUONNA 2015.



Yliopiston henkilökunnasta kansainvälistä henkilöstöä oli vuonna 2014 yhteensä 303, mikä oli 8,8 % koko henkilöstön määrästä. Kaikkiaan vuonna 2014 yliopistossa työskenteli ulkomaalaisia 60 eri maasta, eniten Saksasta, Intiasta ja Venäjältä. Tutkijoista ulkomaalaisten osuus oli 19,9%. Kansainvälisen opetushenkilökunnan osuus 5,8 %. Tutkijoita oli eniten Intiasta ja Venäjältä, opettajia puolestaan Britanniasta ja Saksasta.

PALKAT

Yliopiston tasa-arvotoimikunta on seurannut ja seuraa säännöllisesti yliopiston palkkojen kehittymistä ja palkkauksen tasapuolisuutta palkanlaskennasta saatavien tilastojen avulla. Tasa-arvotoimikunta raportoi tarvittaessa palkkaukseen liittyvistä havainnoistaan yliopiston rehtorille.

Vuonna 2015 opetushenkilöstön keskiansio oli 4 754 euroa (mediaani 4 265 euroa) tutkimushenkilöstön 3 079 euroa (mediaani 2 904 euroa) ja muun henkilökunnan 2 963 euroa (mediaani 2 648 euroa). Miesten keskiansio oli 3 832 euroa ja naisten 3 363 euroa.³ Miesten ja naisten välinen keskiansion ero on viime vuosina kaventunut.

TAULUKKO 11

Keskimääräinen palkka €/kk 31.12.2015

	Miehet		Naiset	
	lkm	e/kk	lkm	e/kk
Professorit	199	6597,99	96	6316,33
Lehtorit	35	4524,98	42	4175,72
Yliopistonlehtorit	76	4350,4	91	4225,42
Tutkijatohtorit	81	3483,29	100	3474,17
Tohtorikoulutettavat	182	2321,74	188	2318,23
Hallintohenkilöstö	99	3808,58	500	3074,46

Vuonna 2014 opetushenkilöstön keskiansio oli 4 713 euroa (mediaani 4 248 euroa), tutkimushenkilöstön 3 064 euroa (mediaani 2 927) ja muun henkilökunnan 2 915 euroa (mediaani 2 595 euroa). Miesten keskiansio oli 3 830 euroa ja naisten 3 311 euroa.

Vuonna 2013 opetushenkilökunnan keskiansio oli 4 715 euroa (mediaani 4 321 e), tutkimushenkilökunnan 3 034 euroa (mediaani 2 841 e) ja muun henkilökunnan 2 805 euroa (mediaani 2 508 e). Miesten keskiansio oli 3 775 euroa naisten keskiansion ollessa 3172 euroa.

2.3 OPISKELIJAT

Turun yliopistossa oli syyskuussa 2015 yhteensä 19 488 opiskelijaa, joista naisia 11 882 (61 %)⁴. Syyskuussa 2012 vastaavat luvut olivat 20 227 opiskelijaa, joista 12 349 naisia (61 %) ja vuonna 2010 vastaavat luvut olivat 21 142 opiskelijaa, joista 12 968 naista (61 %).

Vuoden 2015 aikana Turun yliopistossa opiskeli 2570 ulkomaista opiskelijaa 107 eri maasta. Näistä naisia oli 1396 eli 54,3 %.⁵

³ <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot/Sivut/home.aspx>

⁴ <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot/opiskelutilastot/opiskelijat/>

⁵ <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot/opiskelutilastot/opiskelijat/Sivut/ulkomaiset-kalenterivuosi>

**TAULUKKO 12. ULKOMAISTEN OPISKELIJOIDEN LUKUMÄÄRÄT VUOSINA 2012-2015
(SYYSKUUN TILANNE).**

Taso	2012	2013	2014	2015
Alempi korkeakoulututkinto	51	50	49	51
Ylempi korkeakoulututkinto	452	514	551	532
Lisensiaatin tutkinto	2	2	1	1
Tohtorin tutkinto	236	256	277	302
Ammatillinen jatkotutkinto	18	21	19	0
Täydennys- ja erillisopinnot (ml. vaihto-opiskelijat)	598	670	749	832
YLIOPISTO YHTEENSÄ	1357	1513	1646	1718

TAULUKKO 13. ULKOMAISTEN OPISKELIJOIDEN PROSENTUAALINEN OSUUS OPISKELIJOISTA VUOSINA 2012-2015.

Taso	2012	2013	2014	2015
Alempi korkeakoulututkinto	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%
Ylempi korkeakoulututkinto	8,9%	9,9%	10,8%	9,9%
Lisensiaatin tutkinto	1,0%	1,4%	0,8%	0,9%
Tohtorin tutkinto	13,1%	14,5%	15,9%	16,8%
Täydennys- ja erillisopinnot (ml. vaihto-opiskelijat)	23,7%	24,9%	27,4%	24,6%
YLIOPISTO YHTEENSÄ	6,7%	7,5%	8,4%	8,8%

Yliopistossa oli vuonna 2015 eniten kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita seuraavista maista: Kiina, Venäjä, Intia, Iran ja Pakistan. Eniten vaihto-opiskelijoita oli seuraavista maista: Saksa, Ranska, Espanja, Venäjä ja Italia.

TAULUKKO 14. TURUN YLIOPISTON OPISKELIJA- JA HARJOITTELIJAVAIHDOT 2012-2015.

Opiskelija- ja harjoittelija-vaihdot	2012	2013	2014	2015
Saapuneet vaihto-opiskelijat	668	753	738	797
Vaihtoon lähteneet	852	913	866	864

Turun yliopistoon hakeneista ja valituista opiskelijoista enemmistö on ollut naisia viimeisten vuosien aikana.

TAULUKKO 15. TURUN YLIOPISTOON HAKENEET JA HYVÄKSYTYT OPISKELIJAT NS. PÄÄVALINNOISSA VUOSINA 2012-2015⁶

	2012	2013	2014	2015
aloituspaikat	1949	1992	2051	2054
hakijoita	16266	17774	17580	16312
Hakijoista naisia	62,8%	62,1%	62,3%	62,1%
valintakokeisiin osallistuneet	10356	11673	11439	11930
Kokeisiin osallistuneista naisia	63,2%	62,9%	63,5%	63,6%
hyväksytyt	2607	2629	2646	2096
Hyväksytyistä naisia	63,8%	60,9%	62,8%	63,9%
yliopistoon kirjoittautuneet	1967	2022	2016	2043
Kirjoittautuneista naisia	63,4%	60,8%	62,3%	63,8%

⁶ <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot/opiskelutilastot/hakijat/>

**TAULUKKO 16. OPISKELIJAT: NAISTEN OSUUS (%) OPISKELIJOISTA⁷
VUOSINA 2012-2015**

	tohtori	lisanssiaatti	ylempi	alempi	muu
2015	60,2	68,8	62,4	59,0	64,0
2014	60,4	66,1	63,0	58,7	66,1
2013	60,1	65,7	63,4	58,3	64,0
2012	58,4	59,1	65,3	57,9	65,7

**TAULUKKO 17. TUTKINNOT: NAISTEN OSUUS (%) SUORITETUISTA TUTKINNOISTA⁸
VUOSINA 2012-2015**

	tohtori	lisanssiaatti	ylempi	alempi	muu
2015	52,6	71,4	64,9	65,2	71,4
2014	62,4	59,1	65,2	64,3	73,3
2013	48,8	71,4	66,6	62,5	68,9
2012	53,8	56,3	66,9	67,0	75,2

Naisten osuus vaihtelee tiedekunnittain. Tiedekuntakohtaiset tiedot opiskelijoiden ja opiskelijoiksi hakeneiden sukupuolijakaumasta löytyvät seuraavasta: <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot/opiskelutilastot/Sivut/home.aspx> . Tasa-arvotoimikunta seuraa opiskelijoiden ja yliopistoon hakijoiden sukupuolijakaumaa.

⁷ <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot/opiskelutilastot/opiskelijat/>

⁸ <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/avaintiedot/opiskelutilastot/tutkinnot/>

3. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

OPETUKSESSA JA OPPIMISESSA

OPISKELU JA OPPIMINEN

Yliopisto seuraa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista opetuksessa ja oppimisessa säännöllisten henkilökunnalle ja opiskelijoille suunnattujen kyselyjen avulla. Tasa-arvon toteutumista seurataan koko opiskelijan opintopolun ajan: valintakokeissa, opetuksen järjestelyissä ja oppimisen arvioinnissa. Opiskelijan tulee voida olla yliopistoyhteisön täysivaltainen jäsen riippumatta ominaisuuksistaan ja elämäntilanteestaan.

Opiskelijapalautejärjestelmän kaikki eri osat antavat tietoa myös yhdenvertaisuuskysymyksistä. Lisäksi ensimmäisen vuoden opiskelijoille suunnattuun kyselyyn on sisällytetty erityisiä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista mittaavia kysymyksiä. Kyselyn tuloksia analysoidaan yliopisto-, tiedekunta- ja oppiainetasolla ja niiden tuomien kehittämistarpeiden edistymistä seurataan.

Opinnäytetöiden ohjauksessa ohjaajan ja ohjattavan luottamuksellinen ja henkilökohtainen suhde on tärkeä voimavara. Samalla ohjaustilanne on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta sensitiivinen. Vaikeiden tilanteiden syntymistä voidaan ehkäistä ohjaajien osaamista kehittämällä (esim. ohjaajille suunnattu koulutus).

Tasa-arvolain mukaan opetuksen ja oppiaineiston tulee tukea tasa-arvon toteutumista. Yhä tärkeämmäksi on tullut kiinnittää huomiota sukupuolen moninaisuuteen ja muiden yhdenvertaisuusperusteiden toteutumiseen opetuksen sisällöissä. Näihin seikkoihin tullaan kiinnittämään huomiota yliopiston opetussuunnitelmiensa laatimisessa. Tällöin voidaan käyttää hyväksi yliopistossa jo olevaa asiantuntemusta.

TOIMENPITEET

- Kehotetaan tiedekuntia kiinnittämään vuosien 2018-2020 opetussuunnitelmien laadinnassa huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviin näkökulmiin.
- Opettajien osaamista tuetaan ja vahvistetaan tarjoamalla uusille opettajille pedagogiset perustaidot antava koulutus, tukemalla osallistumista laajempaan yliopistopedagogiseen koulutukseen ja tarjoamalla koulutusta opinnäytteiden ohjaajille.
- Opiskeluyhteisön ongelmatilanteiden selvittelyä ja ratkaisua tuetaan OpintoVartu -mallin kehittämisellä ja käyttöönotolla.
- Lisätään opettajien ja ohjaajien valmiuksia kohdata sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus.

JOUSTAVAT OPISKELUMAHDOLLISUUDET

Joustavien opiskelumahdollisuuksien tarkoituksena on mahdollistaa ja parantaa erilaisissa elämänvaiheissa ja tilanteissa olevien opiskelijoiden opiskelua ja oppimista. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimukseen vuonna 2012 vastanneista viidellä prosentilla opiskelijoita oli todettu oppimisvaikeus tai oppimiseen vaikuttava sairaus tai vamma. Opiskeluvaikeuksia kokee kuitenkin huomattavasti laajempi joukko suomalaisia opiskelijoita: esimerkiksi opintoihin liittyvissä kirjallisissa töissä vaikeuksia koki usein tai melko usein 14 prosenttia korkeakouluopiskelijoista. Jo opetuksen ja ohjauksen suunnitteluvaiheessa on otettava huomioon oppimisen ja opiskelun yhdenvertaisuusvaatimukset, jotta voidaan taata joustavat opiskelumahdollisuudet. Joustavat opiskelumahdollisuudet edistävät esimerkiksi opintojen etenemistä ja ympärivuotista opiskelua.

Eri elämäntilanteissa olevien opiskelijoiden opiskelua tuetaan tarjoamalla joustavia ja monipuolisia opintojen suoritustapoja. Digitalisaation mahdollisuudet hyödynnetään ajasta ja paikasta riippumattoman opiskelun mahdollistamiseksi, mutta samalla huolehditaan oppimiselle tärkeästä vuorovaikutteisuudesta. Opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden huomioiminen mahdollistaa esteettömän opiskelun etenemisen ja esimerkiksi tarvittavien apuvälineiden käytön sekä joustot aikatauluissa.

Yliopistossa on käytössä erilaisia sähköisiä välineitä ja palveluja, jotka mahdollistavat opintojen joustavamman aikatauluttamisen ja etene-
misen: esimerkiksi verkkoluennot, sähköinen tenttiminen ja erilaiset sähköiset oppimisympäristöt ja -järjestelmät. Opintojen joustavuutta lisäävien välineiden lisäksi opiskelutaitoja ja -valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn tuetaan suunnitelmallisesti läpi opiskelijan opintopolun. On tärkeää, että yliopistosta pidetään opiskelijaan yhteyttä säännöllisesti, erityisesti opintojen kuormittavissa ajankohdissa (esim. kandidaatin ja maisterin tutkintojen nivelvaihe). On huomattava myös, että sähköiset työkalut eivät automaattisesti lisää yhdenvertaisuutta, jos niiden suunnittelussa ei huomioida esimerkiksi niiden saavutettavuutta, erilaisia käyttäjiä ja käyttötarpeita.

TOIMENPITEET

- Opetushenkilöstöä tuetaan ja koulutetaan saavutettavuutta ja joustavuutta edistävien pedagogisten ratkaisujen suunnittelussa ja hyödyntämisessä.
- Opiskelijoille tarjotaan ohjausta sekä henkilökohtaisena ohjauksena että verkossa saatavilla olevina ohjauspalveluina.
- Lasten ottaminen läsnäoloa vaativille kursseille on mahdollista, mikäli opetustilanne sen sallii eikä siitä aiheudu häiriötä muille opiskelijoille.

4. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

REKRYTOINTI JA TYÖHYVINVOINTI

Turun yliopisto varmistaa kaikessa toiminnassaan, erityisesti rekrytointitilanteissa, että yliopisto on työ- ja opiskeluympäristö, jossa ketään ei syrjitä. Määräaikaisia työsuhteita käytetään yliopistolla vain silloin, kun siihen on työ- sopimuslain mukainen peruste.

Yliopisto pyrkii palkkauksen osalta olemaan kilpailukykyinen suhteessa muihin työnantajiin ja muihin yliopistoihin niin opetus- ja tutkimushenkilöstön kuin muun henkilöstön osalta. Yliopistojen välistä valtakunnallista yhdenvertaisuutta palkkauksen osalta seurataan palkkatilastojen avulla.

Yliopiston selkeät linjaukset ja ohjeistukset esim. rekrytointi- ja palkkausasioissa ja näiden noudattamisen valvonta edistävät henkilöstön yhdenvertaista kohtelua. Viime aikoina on annettu määräykset esimerkiksi työsuunnitelmien laatimisesta sekä tuntiopetus- ja muiden palkkioiden maksamisesta yliopistolla. Uusilla ohjeistuksilla on pyritty ja pyritään siihen, että työntekoon liittyvät keskeiset käytännöt ja linjaukset ovat yhteneväisiä koko yliopistolla. Etenkin esimiesten sitouttaminen ohjeistusten ja käytäntöjen noudattamiseen on tärkeää.

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa rekrytointeissa edistetään käyttämällä mahdollisimman laajaa julkista hakumenettelyä aina kuin se on

mahdollista. Yliopisto kannustaa ja mahdollistaa laajojen kansainvälisten hakumenetelmien käyttämisen rekrytointeissa.

Yliopistolla on käytössä opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta tenure track -urapolkumalli. Tämän mallin entistä laajempi käyttö edesauttaa opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitystä ja työntekijän sitouttamista organisaatioon. Opetus- ja tutkimushenkilöstöä rekrytoitaessa on hyvä pohtia, voidaanko ja onko perusteltua laittaa tehtävä hakuun tenure track -tehtävänä.

Yliopisto tukee henkilöstön yhdenvertaisia mahdollisuuksia tehdä työtään. Yliopisto edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja palkkakehitykseen. Yliopisto kartoittaa ja seuraa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työyhteisössä säännöllisten työhyvinvointikyselyjen avulla. Työhyvinvointikyselyjä tehdään sekä yksikkökohtaisesti että koko yliopiston tasolla.

Työyhteisön konfliktitilanteiden ratkaisussa on hyvä tukeutua yliopiston Varhaisen tukemisen (Vartu) malliin ja pyrkiä puuttumaan konfliktitilanteisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Yliopistolla on käytössä työyhteisön konfliktitilanteiden käsittelyyn myös työyhteisösovittelumenettely. Sovittelumenettelyssä konfliktin osapuolet pyrkivät löytämään ulko-

puolisen sovittelijan tuella yhteisiä ratkaisuja konfliktitilanteeseen. Yliopisto tukee konfliktien ratkaisuja Vartu-mallin ja sovittelumenettelyn avulla.

Työyhteisöjen muuttuessa esimerkiksi sopeuttamis- ja kehittämisprosessien johdosta tulee kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen. Esimiesten rooli muuttuvassa tilanteessa on keskeinen, ja heille on tarjottava riittävästi välineitä ja koulutusta muutoksen läpiviemiseen onnistuneesti.

TOIMENPITEET

- Varmistetaan, että yliopiston määräykset ja ohjeet ovat helposti löydettävissä intranetissa. Tarvittaessa yliopiston määräyksistä ja käytännöistä järjestetään koulutuksia.
- Varmistetaan, että yliopiston keskeisimmät määräykset ja ohjeet ovat saatavilla myös englannin kielellä.
- Yliopistossa tarkastellaan säännöllisesti määräaikaisten työsuhteiden tilannetta ja vakinaistetaan työntekijöitä, joiden kohdalla on pysyvä työvoiman tarve.
- Harkitaan ja mahdollisesti kokeillaan ns. anonyymia rekrytointimenettelyä joissakin rekrytoinneissa tai rekrytoinnin vaiheissa.
- Valitaan tehtäväntäyttöissä asiantuntijoiksi tasapuolisesti miehiä ja naisia.
- Rekrytointipäätöksiä tehtäessä harkitaan mahdollisuutta ottaa tehtävään aliedustettua sukupuolta oleva hakija, jos alalla on selvä (alle 40 % suuruinen) toisen sukupuolen aliedustus ja jos kärkihakijat ovat joko yhtä tai lähes yhtä päteviä.
- Seurataan tenure track -tehtäviin rekrytoitujen työntekijöiden sukupuolijakaumaa.
- Seurataan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman voimassaolon aikana professuurien täytöissä sekä dosentureissa käytettyjen asiantuntijoiden sukupuolijakaumaa.
- Työntekijän aloittaessa yliopistossa uudessa tehtävässä työntekijä perehdytetään tehtäviinsä. Yliopistossa järjestetään perehdyttämiskoulutusta ja intranetissä on perehdyttämistä koskevaa ohjeistusta, joita kehitetään edelleen.
- Henkilöstökyselyjen tulokset käydään läpi ja analysoidaan. Kyselyjen perusteella suunnitellaan työnantajan tarvittavat toimenpiteet kyselyssä mahdollisesti havaittujen työyhteisöongelmien poistamiseksi.

TYÖSUUNNITELMAT JA KEHITYS- JA PALKKA-KESKUSTELUT

Opetus- ja tutkimushenkilöstön työtehtävien sisältöä ja mitoitusta ja näiden tasapuolista jakautumista voidaan edistää huolellisesti tehdyillä työsuunnitelmilla. Työsuunnitelmien tekeminen ja vuosittain käytävien kehityskeskustelujen pitäminen on tärkeä osa esimiestyötä ja johtamista.

Yliopisto edellyttää vuosittaisten työsuunnitelmien tekemistä kokonaistyöaikaan kuuluvien työntekijöiden kanssa yliopistojen yleisen työehtosopimuksen ja rehtorin asiasta antaman määräyksen mukaan ja kehottaa käymään kehityskeskustelut työntekijän kanssa vuosittain. Kehityskeskustelujen käymiseen on annettu ohjeistusta ja lomakepohja, jota voidaan käyttää kehityskeskusteluun valmistauduttaessa. Yleisohjeistuksen lisäksi tarjolla on vaihtoehtoisia tapoja kehityskeskustelujen käymiseen.

Kehityskeskusteluissa tarkastellaan ja arvioidaan aiemmin sovittujen työn tavoitteiden toteutumista sekä sovitaan uusista työn tavoitteista. Kehityskeskusteluissa työntekijän on mahdollista saada palautetta työstään sekä antaa palautetta esimiestyöstä ja kertoa mahdollisista työyhteisössään havaitsemistaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä epäkohdista. Tämän pohjalta esimies voi harkita työyhteisössä mahdollisesti tarvittavat toimenpiteet havaittujen epäkohtien poistamiseksi. Tarvittaessa esimiehen tukena toimii yliopiston Vartu -malli.

Palkkaus- ja kehityskeskustelut pidetään säännöllisesti työntekijän kanssa yleensä toisistaan

erillisinä keskusteluina. Palkkauksen määrittelyssä ja esimerkiksi palkkauksen lisiä myönnettäessä on otettava huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökohdat.

Tohtorikoulutettavien uraseurantaa on kehitetty ja parannettu eRekry Saimi -järjestelmän käyttöönottolla. Järjestelmä mahdollistaa entistä paremman tohtorikoulutettavien uraseurannan ja -suunnittelun.

TOIMENPITEET

- Kehityskeskustelujen ohjeistuksissa painotetaan aitoa dialogisuutta. Keskusteluille luodaan vaihtoehtoisia, työntekijän ja yksikön tilanteen huomioivia malleja. Kehityskeskustelukäytäntöjä eri yksiköissä pyritään seuraamaan ja kehittämään näitä edelleen.
- Yliopisto kannustaa käyttämään eRekry Saimi -järjestelmän uraseurantamahdollisuuksia tohtorikoulutettavien osalta mahdollisimman laajasti.

EI-PALVELUSSUHTEESSA OLEVIEN TUTKIMUKSEN HARJOITTAJIEN ASEMA

Yliopisto on jo pitkään kehittänyt yliopistossa tutkimusta harjoittavien ei-palvelussuhteessa olevien tutkijoiden asemaa ja sitoutunut tutkijoiden aseman jatkuvaan kehittämiseen. Ei-palvelussuhteisen ja palvelussuhteisen henkilöstön asemaa on pyritty lähentämään toisiinsa. Esimerkiksi myös ei-palvelussuhteinen henkilö voi osallistua tietyin edellytyksin yliopiston vaaleihin, yliopistoliikunnan tarjoamiin palveluihin ja henkilöstökoulutuksiin. Yliopistolla

on otettu käyttöön asiakirjamalli (yliopistosi-
tous), jota voidaan käyttää sopimus pohjana
ei-palvelussuhteisille tutkimuksen harjoittajille.
Asiakirjassa määritellään ei-palvelussuhteisen
tutkimuksen harjoittajan oikeuksia ja velvolli-
suuksia, ja asiakirjan tekemisellä voidaan sel-
kiyttää tutkimuksen harjoittajan asemaa yli-
opistolla.

TOIMENPITEET

- Palvelussuhde- ja apuraha-asioita koskevia
koulutuksia jatketaan ja kehitetään edelleen.

YLIOPISTON TYÖRYHMÄT JA TOIMIKUNNAT

Asioiden valmistelu yliopistossa on läpinäkyvää
ja avointa. Eri henkilöstöryhmien sekä opiske-
lijoiden osallistuminen asioiden valmisteluun
ja päätöksentekoon monipuolistaa ja parantaa
valmistelun laatua ja sitouttaa työntekijöitä
yliopiston kehittämiseen. Työryhmien ja toi-
mikuntien kokoonpanossa pyritään ottamaan
huomioon eri työntekijäryhmien yhdenvertai-
nen edustus.

TOIMENPITEET

- Työryhmiin ja toimikuntiin nimetään vähintään
40 % kumpaakin sukupuolta, ellei erityisestä
syystä muuta johdu. Tällainen syy kirjataan
ryhmän asettamispäätökseen.
- Työryhmiä ja toimikuntia nimettäessä huoleh-
ditaan eri henkilöstöryhmien tasapuolisesta
edustuksesta.

TYÖNTEKO ERI ELÄMÄNVAIHEISSA

Turun yliopisto tukee työn ja perheen yhteen-
sovittamista sekä ikääntyvien työntekijöiden
työssä jaksamista suhtautumalla myönteisesti
muun muassa osa-aikaeläkkeisiin ja muihin
työaikajärjestelyihin. Yliopisto kannustaa mie-
hiä käyttämään vanhempainvapaita ja ottamaan
vastuuta sairastuneen lapsen hoidosta.

Työnantaja pyrkii tukemaan uransa alussa ole-
via ns. nuoria tutkijoita eri tavoin, mistä ovat
esimerkkinä Arvostusta ja tukea tutkijoille- ja
Nuoret tutkijat -hankkeet ja hankkeiden tavoit-
teiden vakiinnuttaminen osaksi yliopiston jat-
kuvaa toimintaa.

Yliopisto tukee yhdessä työterveyshuollon
kanssa ikääntyviä työntekijöitä työkyvyn ylläpi-
dossa. Yliopiston liikuntapalvelut tarjoaa hen-
kilöstölle työkykyä ylläpitäviä liikuntapalveluja.
Kehityskeskusteluissa otetaan huomioon työssä
tarvittavien valmiuksien (esim. IT-aidot ja kie-
litaito) kehittäminen ja tuetaan työntekijöiden
kouluttautumista. Eläköitymisten yhteydessä
täytyy varmistaa työtehtävien asianmukainen
hoituminen ja ns. hiljaisen tiedon siirtyminen
työntekijältä toiselle.

TOIMENPITEET

- Toteutetaan eläkkeelle lähteville ja muille
yliopiston palveluksesta poistuville työntekijöille
ns. lähtökysely ja hyödynnetään kyselyistä saatu
palaute organisaation kehittämisessä.

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Yliopiston johdon ja esimiesten rooli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa on keskeinen. On tärkeää, että yliopiston johto ja esimiehet tuntevat sekä henkilöstöä että opetustyön sisältöä koskevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet.

Yliopiston koulutussuunnitelmassa ennakoidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutuksen tarpeita (esim. esimieskoulutus). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusta voidaan tarpeen mukaan järjestää yhdessä esimerkiksi Åbo Akademin kanssa.

TOIMENPITEET

- Esimiehiä kannustetaan osallistumaan esimieskoulutukseen.
- Sisällytetään johdon ja esimiesten koulutukseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia osioita.
- Hyödynnetään yliopistossa olevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista esim. koulutusten järjestämisessä.

5. TYÖ- JA OPISKELUYMPÄRISTÖN ESTEETTÖMYYS JA SAAVUTETTAVUUS

ESTEETTÖMYYS

Yliopistoyhteisössä on iältään, kulttuuri- taustallaan, sukupuoleltaan, seksuaaliselta suuntautumiseltaan ja terveydentilaltaan monenlaisia henkilöitä, joilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallisuuteen, opiskeluun ja työskentelyyn näistä ominaisuuksista riippumatta. Saavutettavuudella tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintaympäristön toteuttamista niin, että jokainen yksilö voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Saavutettavuus kattaa laajasti erilaiset toimintaympäristöt ja elämänalueet. Yliopistossa esimerkiksi opiskelumateriaaleja, oppimista ja opiskelu- tai työympäristöä voidaan tarkastella saavutettavuuden näkökulmasta. Esteettömyyttä edistää myös laitteiden tai informaation helppokäyttöisyys.

Yhdenvertaisuuteen kuuluu ajatus positiivisesta erityiskohtelusta. Toisin sanottuna sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Yliopistolla on yhdenvertaisuuslain mukaan koulutuksen järjestäjänä velvollisuus ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Toimenpiteiden tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Esteettömyyden kehittymistä

seuraavat esteettömyyssuunnittelija toimintakertomuksessaan, yliopiston esteettömyystyöryhmä ja TYY:n saavutettavuustyöryhmä, yliopiston tilapalvelut sekä Turun alueen esteettömyyssuunnittelija.

TOIMENPITEET

- Opiskelutilojen (esim. luentosalit) esteettömyydestä tehdään kartoitus.
- Yliopiston alueopastuksen ja kylttien saavutettavuus kartoitetaan ja ne muokataan saavutettaviksi näkövammaisille ja vieraskielisille.
- Muutetaan wc-tilat vähitellen sukupuolineutraaleiksi.
- Edistetään CampusSportin kanssa sukupuolineutraalien yksityisten pukeutumis- ja suihkutilojen saamista naisten ja miesten pukutilojen lisäksi.

MONENLAISET OPPIJAT JA OPETTAJAT, OPETUKSEN JA OPISKELUN YKSILÖLLISET JÄRJESTELYT

Turun yliopistossa on vuodesta 2006 ollut voimassa suositus valintakokeiden ja opiskelun erityisjärjestelyistä eri tavoin vammaisille ja erilaisille oppijoille. Valintakokeiden erityisjärjestelyjä koskevaa päätöksentekoa kehitetään ja järjestelyjen käytännön tekemistä tuetaan.

Erityisjärjestelyjen toteutumista seuraavat esteettömyyssuunnittelija toimintakertomuksessaan, TYY:n saavutettavuustyöryhmä sekä yliopiston tasa-arvotoimikunta.

TOIMENPITEET

- Opiskelun saavutettavuudesta järjestetään koulutusta.
- Lisätään intranettiin kootusti ja helposti löydettäväksi tietoa oppimisvaikeuksista, niiden tukitoimenpiteistä ja yksilöllisistä opiskelujärjestelyistä.
- Kiinnitetään huomiota yksilöllistä tukea kaipaaviin opiskelijoihin ja opettajiin (esim. henkilöt, jotka palaavat opiskelemaan pitkän sairausloman jälkeen).
- Selvitetään mahdollisuudet muuttaa yksi Turun korkeakoulujen tenttiakvaariosta sellaiseksi, joka soveltuu erilaisten erityisjärjestelyjen toteuttamiseen ja mahdollistaa esimerkiksi erillisen tilan, avustajan ja erilaisien apuvälineiden ja ohjelmistojen käytön. Tilan valvonta järjestetään siten, että opiskelijalla on mahdollisuus kutsua tarvittaessa apua, esimerkiksi valvoja wc-käynneille.
- Valintakokeiden ja opiskeluajan yksilöllisten järjestelyjen toteutumista seurataan henkilöstölle ja erityisjärjestelysuosituksen saaneille opiskelijoille suunnatulla kyselyllä
- Yliopiston kyselyjen taustatietoihin lisätään mies/nainen -vaihtoehtojen lisäksi valittavaksi muu -vaihtoehto aina kun se on mahdollista.

6. HÄIRINTÄÄN JA SYRJINTÄÄN PUUTTUMINEN

Turun yliopistolla on nollatoleranssi häirintään, syrjintään ja rasismiin. Tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään erityistä huomiota toimenpiteisiin, joilla pyritään kaikenlaisen häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Tämä tarkoittaa sukupuoleen, seksuaalisuuteen, ikään, alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, terveydentilaan ja vammaisuuteen ynnä muihin henkilöön liittyviin syihin liittyvää häirintää ja syrjintää. Tavoitteena on madaltaa ilmoittamiskynnystä, jotta häirintään ja syrjintään voidaan puuttua välittömästi ja mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Häirintä- ja syrjintätilanteissa on hyvä tukeutua yliopiston Vartu -malliin. Häirintä- ja syrjintätapauksissa voi ottaa yhteyttä esimerkiksi omaan esimieheen tai yliopiston tasa-arvovastaavaan. Opiskelija voi ottaa yhteyttä Turun ylioppilaskunnan (TYO) häirintäyhdyshenkilöihin. Ilmoitukset häirinnästä käsitellään luottamuksellisesti. Häirityksi tulleen suostumuksella asian käsittelyä viedään eteenpäin. Lisätietoja yliopiston Vartu -mallista ja häirintä- ja syrjintätilanteiden käsittelystä löytyy yliopiston intranetistä: <https://intranet.utu.fi/index/varhainen-tukeminen/Sivut/default.aspx>

Yliopisto selvittää henkilöstön kokemaa ja havaitsemaa häirintää säännöllisesti toteutettavassa työhyvinvointikyselyssä. Opiskelijoiden kokemaa ja havaitsemaa häirintää selvitetään etenkin ensimmäisen vuoden opiskelijoille suunnatussa palautekyselyssä.

TOIMENPITEET

- Yliopisto järjestää tarvittaessa koulutusta esim. esimiehille häirintään ja syrjintään puuttumisessa. Koulutustarpeita pohditaan etenkin vuosittain laadittavan koulutussuunnitelman valmistelun yhteydessä.
- Opiskeluyhteisön ongelmatilanteiden, myös mahdollisten häirintä- ja syrjintätilanteiden, selvittelyä ja ratkaisua tuetaan OpintoVartu -mallin käyttöönotolla ja kehittämisellä.
- Ylioppilaskunta tukee yliopistoa opiskelijoiden yliopistossa mahdollisesti kokeman häirinnän ja sen yleisyyden kartoittamisessa. Yliopisto ja ylioppilaskunta tekevät yhteistyötä kartoituksen tulosten analysoimisessa ja tämän pohjalta toteutettavissa toimenpiteissä.

7. SUUNNITELMAN VALMISTELU JA VOIMASSAOLO

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on voimassa siihen saakka kuin yliopiston hallitus on hyväksynyt yliopistolle seuraavan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelman on laatinut tasa-arvotoimikunta, jonka toimikausi on ollut 21.2.2014 - 31.12.2016 ja kokoonpano seuraava:

vararehtori, professori Riitta Pyykkö (toimikunnan puheenjohtaja)

laboratoriomestari Anne Demasör (17.9.2015 asti)

laboratoriomestari Raija Ahokas 18.9.2015–31.12.2016

lehtori Juhani Hiirikoski

professori Markku Koulu

amanuenssi Sanna Kuusjärvi

koulutussuunnittelija Johanna Kärki

tohtorikoulutettava Tiina Lintunen

professori Johanna Niemi

apulaisprofessori Suvi Salmenniemi

professori Heikki Silvennoinen

museonhoitaja Ilari Sääksjärvi

opiskelija Jael Tuominen

osastosihteeri Pirkko Järveläinen (toimikunnan sihteeri)

Toimikunnan työskentelyyn ovat osallistuneet lisäksi:

Tasa-arvovastaava Elina Reinikainen-Vänni

Esteettömyyssuunnittelija Paula Pietilä

TYY:n hallituksen edustaja



Turun yliopisto
University of Turku

