HELSINGIN YLIOPISTO
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTOIMIKUNTA

HELSINGIN YLIOPISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMA 2019–2020

HELSINGIN YLIOPISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMA 2019–2020

Käsitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa 3.12.2018 ja 14.2.2019.

Rehtorin päätös HY/413/00.00.06.00/2019

Puheenjohtajan saatesanat – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana yliopiston aktiivista kehittämistyötä

Tervetuloa lukemaan Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2019–2020 (TAY) sekä osallistumaan TAY-työhön! Tämä suunnitelma on päivitetty kauden 2017–2018 suunnitelmasta. Edellisellä kaudella panostettiin erityisesti valittuihin 19 konkreettiseen toimenpiteeseen, ja tulevalla kaudella jatkamme toimenpiteiden toteuttamista. Vararehtori Pertti Panula oli toimikunnan puheenjohtaja syksyyn 2018 asti, ja sen jälkeen puheenjohtajana on toiminut allekirjoittanut.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä huomioidaan entistä merkittävämmin yliopiston strategiatyö. Uuden strategian työstäminen aloitetaan jo alkukeväästä 2019, kun arvioimme toimintaympäristömme muutoksia tulevina vuosina. Syksyllä muokkaamme strategiaamme vastaamaan näitä muutoksia. Strategiakauden aikajänteenä on 2021–2030, ja aikajänteen puitteissa yksityiskohtaistasuunnitelmaa tehdään neljäksi vuodeksi kerrallaan. TAY-toimikunnan tehtävänä on työn alkuvaiheessa laatia yhteisten teemojen alle omat painopistealueensa.

Nostaisin esiin yhden toimenpiteen erityisesti kautta 2019–2020 koskien. Tämä toimenpide liittyy tiedostamattomiin ennakkoluuloihin. Järjestimme jo syksyllä 2018 yhden BIAS-koulutuksen pilottina. Tämän ja tulevien koulutusten tavoitteena on tehdä osallistujat tietoisiksi heidän omista tiedostamattomista asenteistaan sekä toteuttaa koulutus metodein, joita osallistujat voivat itse hyödyntää työ- tai opiskeluyhteisöissään. Koulutus perustuu LERU-tutkimusyliopistojen Gender-ryhmän *Implicit Bias: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it* -dokumenttiin. Toiseksi nostaisin esiin yhteistyön tiivistämisen yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmien ja hyvinvointiryhmien kanssa. Koko TAY-työn punaisena lankana on edellä mainittujen asioiden kohottaminen tietoisuuteen koko yliopistoyhteisössä. Tämä tapahtuu paitsi hyvän esihenkilötoiminnan myös eri koulutustapahtumien ja -tilaisuuksien avulla. Tulevana kautena panostamme erityisesti yksikkötason tapahtumiin.

Monet suunnitelman tavoitteista ovat luonteeltaan pysyviä arjen toimintamalleja. Ensimmäinen luku sisältää arvion edellisen kauden selvityksistä sekä toimenpiteistä ja toinen luku tulevalle kaudelle valitut painopisteet ja toimenpiteet. Kolmannessa luvussa kuvataan tasa-arvotyön linjaukset ja organisointi. Neljännessä luvussa on mainittu muun muassa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet sekä keskeisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä esteettömyyskäsitteiden määritelmät. Suunnitelma sisältää myös erilaisia tilastoja.

Suunnitelmassa on huomioitu yliopiston *Globaali vaikuttaja – yhdessä. Helsingin yliopiston strategia 2017–2020* -dokumentissa mainitut linjaukset. Sen strategisia tavoitteita ovat luova, kansainvälinen oppimisen ja huippututkimuksen ympäristö, opiskelijan nostaminen keskiöön sekä uusiutumisen mahdollistavat voimavarat. Kehittämiskohteissa mainitaan, että henkilöstön työhyvinvointia kartoitetaan ja epäkohtiin puututaan ja että johtamistyössä huomioidaan tasa-arvoasiat. Suunnitelman painopistealueiksi on valittu myös kaudelle 2019–2020 johtamistyön ja hyvinvointityön edistäminen sekä monikulttuurisuustietoisuuden edistäminen. Tarkemmin ilmaisten painopisteet ovat

1. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioiminen yliopiston johtamistyössä ja koulutuksissa
2. moninaisen työ- ja opiskeluilmapiirin kehittäminen työhön ja opiskeluun liittyvillä hyvinvointitoimenpiteillä
3. monikulttuurisuustietoisuuden lisääminen yliopistoyhteisössä ajankohtaisen informoinnin avulla.

Keskeistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnalle on kaikkien yliopistolaisten osallistuminen. Toimikunnan kunnianhimoisena suunnitelmana onkin edistää erityisesti kampuksilla tehtävää työtä. Jo nyt esimerkiksi tasa-arvoliputus kesällä on toteutettu kaikilla kampuksilla. Kun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat hyvällä tolalla, myös meidän kaikkien työhyvinvointi paranee. Olemme yhteisellä asialla!

Tom Böhling, vararehtori, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtaja

Sisällysluettelo

Puheenjohtajan saatesanat – Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö osana yliopiston aktiivista kehittämistyötä 2
Sisällysluettelo 3

1 TASA-ARVON TILA HELSINGIN YLIOPISTOSSA 4

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykset 2017–2018 5
Selvitys temaattisista toimenpiteistä 2017–2018 ja linjauksista sekä organisoinnista 8
Tasa-arvotyön linjaukset ja organisointi Helsingin yliopistossa 17
Arviointi selvityksistä ja toimenpiteistä 2017–2018 18

2 PAINOPISTEET JA TOIMENPITEET 2019–2020 19

2A Johtamistyön edistäminen 19
Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys 19
Määräaikaiset työsuhteet ja apurahatutkijoiden asema 20
Ikätasa-arvo 20
Kehittämiskohteet ja niiden toimenpiteet (2A) 21

2B Hyvinvointityön edistäminen 22
Erilaiset oppijat ja tasa-arvoinen arviointi 22
Opiskelun ja opetustyön tukeminen yksiköissä 22
Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen 23
Esteettömyys 23
Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuus 24
Kehittämiskohteet ja niiden toimenpiteet (2B) 25

2C Monikulttuurisuustietouden edistäminen 26
Kansainvälisyys, etninen yhdenvertaisuus ja monikielisyys 26
Uskonnollinen ja vakaumuksellinen yhdenvertaisuus 26
Kehittämiskohteet ja niiden toimenpiteet (2C) 28

3 TASA-ARVOTYÖN LINJAUKSET JA ORGANISOINTI HELSINGIN YLIOPISTOSSA 29

Tavoitteet syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi 29
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit 30
Tiedekuntien ja erillisten yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö 30
Sukupuolentutkimus tasa-arvokehittämisen työkaluna 31
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vuosikello 31
Viestintäsuunnitelma 32

4 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKÄSITTEISTÖ 33

Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet 33
Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden käsitteet 34
Syrjinnän käsite ja ehkäiseminen 34
Häirinnän käsite ja ehkäiseminen 36

5 LIITE 37

1 Tasa-arvon tila Helsingin yliopistossa

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli niin kutsuttu tasa-arvolaki asettaa Helsingin yliopistolle velvoitteita edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä työnantajana (henkilöstöpoliittinen tasa-arvo) että oppilaitoksena (toiminnallinen tasa-arvo). Tasa-arvolain (6 a §) mukaan henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
2. käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Toiminnallisen tasa-arvon edistämiseksi tasa-arvolaki edellyttää, että oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää

1. selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta
2. tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opinto-suoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen (5 a §).

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole määritelty tarkemmin yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöä. Tässä luvussa arvioidaan Helsingin yliopistossa tehtyjen aiempien eri selvitysten tuloksia ja toimenpiteitä kaudelta 2017–2018. Lisäksi kerrotaan kauden keskeisimmät tilastotiedot.

Tämän luvun lopussa on arviointikoonti menneen kauden selvityksistä ja toimenpiteiden toteutuksesta. Seurannan työkaluina toimivat siten selvitykset ja tilastolliset indikaattorit.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykset 2017–2018

Työhyvinvointikyselyt 2015 ja 2017 (Helsingin yliopisto/Työeläkevakuutusyhtiö VARMA), taulukko 1: Joka toinen vuosi toteutettavien yliopistojen yhteisen työhyvinvointikyselyjen tavoitteena on antaa kuva koko yliopiston, sen tiedekuntien ja yksiköiden henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta, vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Kysely tarjoaa välineen työhyvinvoinnin kehittymisen seuraamiseen ja vertailuun muiden yliopistojen välillä, mutta ennen kaikkea sen avulla on mahdollista valita työhyvinvoinnin kehittämiskohteita yliopistossa ja sen yksiköissä. Kyselyn taustana on Työterveyslaitoksen eri tutkimuksiin perustuva analyysi työhyvinvoinnin kokonaisuudesta. Kyselyä ei ole tarkoitettu tieteellistä tutkimusta varten. Kyselyjen tulokset julkaistiin Flamma-intranetissä. Tuorein työhyvinvointikysely toteutettiin Helsingin yliopistossa syksyllä 2017.

Työsuhteisista yliopistolaisista kyselyyn vastasi 62,8 prosenttia. Kyselyyn vastasi myös 194 apurahatutkijaa tai muuta ei-työsuhteista yliopistolaista. Edellisessä, vuonna 2015 tehdyssä työhyvinvointikyselyssä, vastausprosentti oli 44,7. Yliopistopalveluiden henkilöstöstä kyselyyn vastasi 81,7 prosenttia. Avovastauksia oli kirjoittanut yhteensä 2 034 henkilöä. Tiedekuntien vastausprosentit vaihtelivat välillä 76 ja 50,1, kun yksiköiden vastausprosentit vaihtelivat välillä 92 ja 42,5 %. Kysely toteutettiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. 4 443 vastasi suomeksi, 167 ruotsiksi ja 619 englanniksi. Vastaajista oli naisia 61,6 %, miehiä 34,7 % ja 0,3 % oli valinnut vaihtoehdon muu. Kyselyn osa-alueet olivat oman työn sisältö ja osaaminen, lähiesimiestyö, yhteisöllisyys yksikössämme, työolot ja strateginen johtaminen.

Iän mukaan tarkasteltuna vuonna 2017 suurin vastaajaryhmä (28,9 %) olivat 30–39-vuotiaat. Samana vuonna henkilöstöryhmistä opetus- ja tutkimushenkilöstön 3. porras oli suurin (17,2 %) vastaajaryhmä. Vastaukset väittämään ”tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yksikössämme” saivat vuonna 2015 keskiarvon 3,56, kun vastaava luku vuonna 2017 oli 3,64. Kyselyn asteikko oli 1–5. ”Minuun ei ole kohdistunut epäasiallista kohtelua tai työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana” -väittämän kanssa samaa mieltä oli 4,23.

Huomioitava on, että yliopistolla on nollatoleranssi häirinnän suhteen. Esimiehen tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen toimintaan (2015/2017) liittyvät luvut olivat 3,86/3,98 sekä esimiehen toimintaan ihmisten erilaisuuden huomioimisen suhteen liittyvät luvut 3,66/3,88.

TAULUKKO 1: TYÖHYVINVOINTIKYSELYJEN TULOKSIA 2015 JA 2017, VASTAUSPROSENTIT

Väittämät (keskiarvot asteikolla 1–5)	Vuonna 2015	Vuonna 2017
Vastausprosentti (työsuhteisista)	44,7 % (3 923 hlöä)	62, 8 % (5 229)
Vastaajista naisia / miehiä / muu (vuonna 2017)	67,8 % / 32,2 %	61,6 % / 34,7 % / 0,3 %
Iän mukaan suurin vastaajaryhmä	30–39-vuotiaat 28,1 %	30–39-vuotiaat 28,9 %
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yksikössämme	kaikki 3,56	3,64
	eniten yhtä mieltä alle 29-vuotiaat 3,9 muut noin 3,51–3,54	eniten yhtä mieltä alle 29-vuotiaat 3,98 muut noin 3,53–3,65
	en halua sanoa – miehet 3,83 muu – naiset 3,45	2,88 3,95 3,08 3,52
Minuun ei ole kohdistunut työpaikalla epäasiallista kohtelua tai työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana / vuonna 2017: Minuun ei ole kohdistunut työpaikalla epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen vuoden aikana (tulokset eivät ole vertailukelpoisia)	kaikki 4,19 (3,65)	4,23
	eniten yhtä mieltä alle 29-vuotiaat 4,27 ja yli 60-vuotiaat 4,26 vähiten samaa mieltä 40–49-vuotiaat 4,12	eniten yhtä mieltä alle 29-vuotiaat 4,33 ja yli 60-vuotiaat 4,35 vähiten samaa mieltä 30–39- ja 50–59-vuotiaat 4,2
	en halua sanoa – miehet 4,29 muu – naiset 4,14	3,75 4,38 3,87 4,19
Esimieheni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti	3,86	3,98
Esimieheni osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden (esim. osaamiseen ja kokemukseen tai toimintakykyyn liittyvät tekijät)	3,66	3,88

Kysely yksiköille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista 2017–2018 (Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta)

Yksiköiden johtajille lähetettiin lokakuussa 2018 kysely tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Kyselyssä pyydettiin vastauksia kahteen kysymykseen sekä kolmeen taustakysymykseen. Vastauksia saatiin yhteensä 14. Yhdessäkään näistä yksiköistä ei ollut laadittu omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Kahdeksassa yksikössä on toiminut oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä. Nykyistä suunnitelmaa koskevissa kommenteissa todettiin muun muassa, että sukupuolten, ikäryhmien ja monikulttuurisuuden suhteen suunnitelma on toteutunut hyvin ja että rekrytoinneissa tasa-arvonäkökulma on huomioitu entistä paremmin. Mainittiin myös, että viestinnän esteettömyyteen tulisi kiinnittää huomiota, monikulttuurisuustietoisuutta tulisi parantaa

entisestään ja että apurahatutkijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on pyritty kohentamaan tarjoamalla heille tarpeen ja tilaresurssien mukaan työtila ja kutsumalla heidät yksikön tilaisuuksiin. On myös kiinnitetty huomioita ohjausasioihin kandivaiheessa, jotta opiskelijoille tulisi tasavertainen mahdollisuus saada ohjausta opintojensa edistämiseksi, otettu käyttöön sukupuolineutraaleja tehtävänimikkeitä ja rekrytointien valmisteluryhmissä samoin kuin pääsykokeita järjestettäessä on mietitty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden parempaa huomioimista. Ikäjohtamiseen tulisi vastausten mukaan panostaa nykyistä enemmän ja yhdyshenkilöiden toimintaa tulisi entisestään vahvistaa. Kaudelle 2019–2020 toivottiin palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä, kaksikielisyyden (suomi, ruotsi) tukemista, rekrytoinneissa tiedostamattomien ennakkoasenteiden huomioimista ohjeistuksella, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ulottamista niin kaikkeen toimintaan kuin kaikille, tasa-arvoista urakehitystä, muista maista tulleiden huomioimista, kuulovammaisten kuulosilmukoiden lisäämistä, koulutusohjelma- ja osastorakenneuudistuksien huomioimista suunnitelman päivittämisessä, koulutusohjelmajohtajan ja johtoryhmän toimintaedellytyksien parantamista tasa-arvon näkökulmasta, opintoneuvonnan saatavuuden varmistamista kolmella kielellä (suomi, ruotsi, englanti), anonyymia tenttimistä tasa-arvon näkökulmasta ja hetero-oletuksen kyseenalaistamista. Suunnitelman tulisi lisäksi tarjota enemmän tavoitteita yksiköille.

Viidellä yksiköllä oli ollut myös omia tasa-arvohankkeita, esimerkiksi Kansalliskirjastossa on henkilökunnan työtilojen korjaushankkeen yhteydessä kehitetty toimintakulttuuria, ja tämä työ jatkuu edelleen vuonna 2019. Tietojenkäsittelytieteessä on panostettu monipuoliseen yhteistyöhön opiskelijajärjestön ja alumniyhdistyksen kanssa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämisessä, ja kasvatustieteellisessä tiedekunnassa on ollut TASOVA-hanke (tasa-arvoa aluekehitykseen) ja TOP-hanke (tasa-arvoa opettajakoulutukseen).

Kysely yliopistoyhteisölle (ml. pääluottamusmiehet ja Helsingin yliopiston ylioppilaskunta) tulevasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarvosuunnitelmasta

Kaikille yliopistolaisille oli avoinna kysely, jossa pyydettiin tekemään esityksiä uuteen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Vastauksia tuli 27. Kommenteissa korostuivat muun muassa moninaisen sukupuolisuuden huomioiminen suunnitelman teossa sekä esteettömyysasiat. Esitettiin myös huoli siitä, että opetus- ja tutkimushenkilöstön 4. portaan toimenhaltijoiden osuuden osalta sukupuolten välinen tasa-arvo on edistynyt hitaanlaisesti. Ilmi tuli myös huoli siitä, miten soveltuva henkilö määritellään rekrytointiprosesseissa ja miten rekrytointipolitiikan avoimuus näkyy. Valmisteluryhmien ohjeistusta tulisi kehittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esitettiin huoli siitä, tukevatko varausjärjestelmät esteettömien opetustilojen saamista. Häirintäasioissa yhteydenoton kynnyksen madaltaminen muun muassa nimeämällä tiedekuntiin oma häirintäyhdyshenkilö nousi esille. Muitakin kommentteja tuli, kuten toiveita kotikansainvälisyyden huomioimisesta, jotta muut kuin suomalaiset pystyisivät paremmin osallistumaan yliopistoyhteisön toimintaan, samoin toive anonyymin kurssipalautteen kehittämisestä ja perheellisten paremmasta huomioinnista opintojen joustavuudessa. Esille nousi myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaan liittyvien toimenpiteiden parempi konkretisointi ja se, että koulutusohjelmien opetussuunnitelmissa ja henkilöstökoulutuksessa pitäisi huomioida perinteisten sukupuolimallien lisäksi sukupuolen moninaisuus. Kyselyjen vastaukset on pyritty ottamaan huomioon käsillä olevassa suunnitelmassa.

Selvitys temaattisista toimenpiteistä 2017–2018 ja linjauksista sekä organisoinnista

Ohessa on selvitetty kaudelle 2017–2018 valittujen temaattisten toimenpiteiden toteutumista.

Johtamistyön edistämiseen liittyviä toimenpiteitä kaudella 2017–2018 oli yhdeksän. Muun muassa tasa-arvo- ja esteettömyysyhdyshenkilöverkoston toimintaa kehitettiin vuorovaikutteisemmaksi ja koulutusta lisättiin. Laadittiin viestintäsuunnitelma ja julkaistiin tasa-arvotallenteita. Perehdyttiin yt-prosessista julkaistuun raporttiin ja vuoden 2017 työhyvinvointikyselyn tuloksiin. Osa toimenpiteistä katsottiin valmiiksi tehdyiksi, osaa jatketaan tulevalla kaudella (katso luku 2A).

Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys*:* Helsingin yliopisto on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Yliopiston Katsaus vuoteen 2017 -dokumentissa (s. 46) todetaan, että, ”vuoden 2017 lopussa yliopiston henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv) mitattuna oli 7 205. Laskua edelliseen vuoteen verrattuna oli 62 henkilötyövuotta (-1 %)”. Silti (s. 47) ”[h]enkilötyövuosien pudotuksesta huolimatta loppuvuonna 2017 henkilöstöä oli 123 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin”. Tilastoissa on huomioitava, että vuonna 2017 muutettiin opetus- ja tutkimusavustajien tilastointitapaa, ja opetus- ja tutkimushenkilöstön ryhmästä 1. porras siirrettiiin muun henkilöstön ryhmään opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstöön. Lisäksi on huomioitava, että määräaikaisten määrä on lisääntynyt. Taulukossa 2 on esitetty henkilöstön lukumäärät henkilöstöryhmittäin vuosina 2013–2017.

TAULUKKO 2: HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ (KAIKKI)

HY taso, lukumäärä (kaikki)	2013	2014	2015	2016	2017
O Opetus- ja tutkimushenkilöstö	**4529**	**4488**	**4455**	**4621**	**4383**
U4 4. porras	641	629	642	599	581
U3 3. porras	1178	1216	1263	1262	1342
U2 2. porras	872	884	941	941	981
U1 1. porras	1688	1674	1541	1585	1292
U5 Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	150	85	68	234	187
M Muu henkilöstö	**3605**	**3525**	**3343**	**2789**	**3256**
M1 IT-henkilöstö	365	359	344	269	279
M2 Kirjastohenkilöstö	347	329	312	267	279
M3 Tekninen henkilöstö	403	391	366	317	306
M4 Hallintohenkilöstö	1586	1532	1430	1119	1174
M5 Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	740	723	703	657	1049
M6 Muu henkilöstö	164	191	188	160	169
C Harjoittelukoulujen henkilöstö	**152**	**149**	**150**	**143**	**144**
C1 Harjoittelukoulujen opetushenkilöstö	152	149	150	143	144
Kaikki yhteensä	**8286**	**8162**	**7948**	**7553**	**7783**

Taulukosta 3 selviää, että vuonna 2017 naisten osuus koko henkilöstöstä oli 56,8 %. Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä naisia oli 50,2 %. Professoreista (4. porras) naisia oli 30,8 %. Muussa henkilöstössä naisia oli edellisen kauden tapaan vähiten IT-henkilöstössä (16,1 %). Katso myös taulukkoliite.

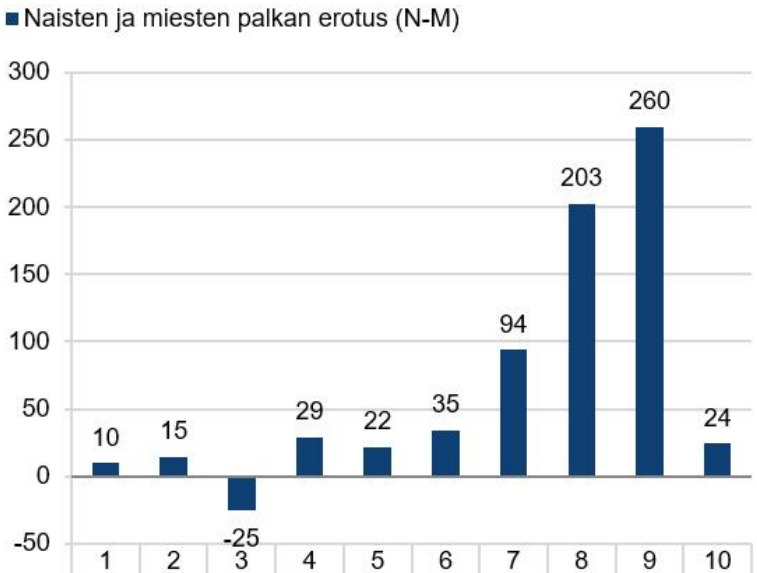
TAULUKKO 3: NAISTEN OSUUS % RYHMÄN HENKILÖLUKUMÄÄRÄSTÄ

HY taso, naisten osuus % ryhmän henkilölukumäärästä	2013	2014	2015	2016	2017
O Opetus- ja tutkimushenkilöstö	**49,5 %**	**50,2 %**	**50,4 %**	**50,0 %**	**50,2 %**
U4 4. porras	27,6 %	28,3 %	29,8 %	29,7 %	30,8 %
U3 3. porras	52,4 %	53,5 %	53,2 %	52,1 %	52,5 %
U2 2. porras	52,1 %	51,1 %	54,1 %	53,9 %	53,1 %
U1 1. porras	55,1 %	54,9 %	53,9 %	54,6 %	55,6 %
U5 Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	42,0 %	61,2 %	66,2 %	44,4 %	41,7 %
M Muu henkilöstö	**67,9 %**	**68,1 %**	**67,7 %**	**67,1 %**	**65,1 %**
M1 IT-henkilöstö	19,7 %	18,7 %	19,2 %	15,2 %	16,1 %
M2 Kirjastohenkilöstö	66,9 %	67,2 %	67,0 %	67,8 %	66,3 %
M3 Tekninen henkilöstö	56,8 %	56,3 %	56,3 %	56,5 %	55,2 %
M4 Hallintohenkilöstö	79,8 %	80,2 %	79,5 %	78,9 %	78,6 %
M5 Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	73,0 %	73,3 %	72,5 %	72,1 %	65,0 %
M6 Muu henkilöstö	66,5 %	71,2 %	71,3 %	70,6 %	68,6 %
C Harjoittelukoulujen henkilöstö	**69,1 %**	**68,5 %**	**68,0 %**	**67,8 %**	**68,1 %**
C1 Harjoittelukoulujen opetushenkilöstö	69,1 %	68,5%	68,0 %	67,8 %	68,1 %
Kaikki yhteensä	**57,8 %**	**58,3 %**	**58,0 %**	**56,7 %**	**56,8 %**

Urakehityksen näkökulmasta sukupuolten välinen tasa-arvo ei ole yliopistossa toteutunut, sillä professoreista on edelleen miehiä melkein 70 prosenttia. Palkkojen keskiarvoja tarkastelemalla esimerkiksi vuonna 2017 opetus- ja tutkimushenkilöstöryhmään kuuluvat naiset ansaitsivat jonkin verran miehiä enemmän vaativuustasoilla 7, 8 ja 9 (taulukko 4). Vuonna 2017 muun henkilökunnan -ryhmään kuuluvilla tästä näkökulmasta tarkasteltuna erot vaihtelivat enemmän vaativuustasoittain (taulukko 5).

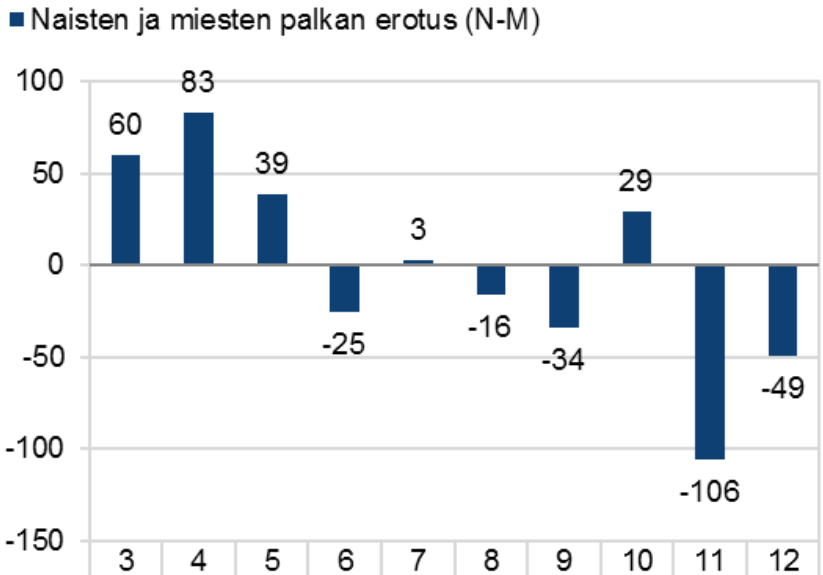
Tässä esitetyt palkat ovat kokoaikaisten henkilöiden eli vakituisessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien kokonaispalkkoja. Säännöllisen työajan ansio sisältää yliopistoissa seuraavat palkanosat: vaativuustason mukaisen tehtäväkohtaisen palkanosan, työn suoritustason mukaisen henkilökohtaisen palkanosan, säännölliseltä työajalta maksetut vuoro-, ilta-, yö- ja lauantaityölisät sekä sunnuntaityön korotusosat, erillisen henkilökohtaisen lisän, siirtymälisän, lehtorilisän, aiemmin voimassa olleeseen virka- ja työehtosopimukseen perustuvan palkan takuuosan, vaativuuslisän, suorituskorotuksen, hallintotehtäväpalkkion sekä luontoisetujen verotusarvon (lähde: Sivista: Palkkatilastot, Tilastojulkaisu 2017, s. 10). Seuraavissa tilastoissa on käytetty Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) tilastotietoja, joissa tilastoeettisistä syistä palkkakeskiarvoja ei julkaista alle 7 henkilön ryhmistä. Tämän takia ohessa olevista taulukoista opetus- ja tutkimushenkilöstöstä puuttuu vaativuustaso 11 ja muu henkilöstö -ryhmästä puuttuvat vaativuustasot 2, 13, 14 ja 15.

TAULUKKO 4 (KAAVIO): OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖ 2017, NAISTEN PALKKA VERRATTUNA MIESTEN PALKKAAN VAATIVUUSTASOITTAIN, EROTUS EUROISSA



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Naisten ja miesten palkan erotus (N-M)	10	15	-25	29	22	35	94	203	260	24

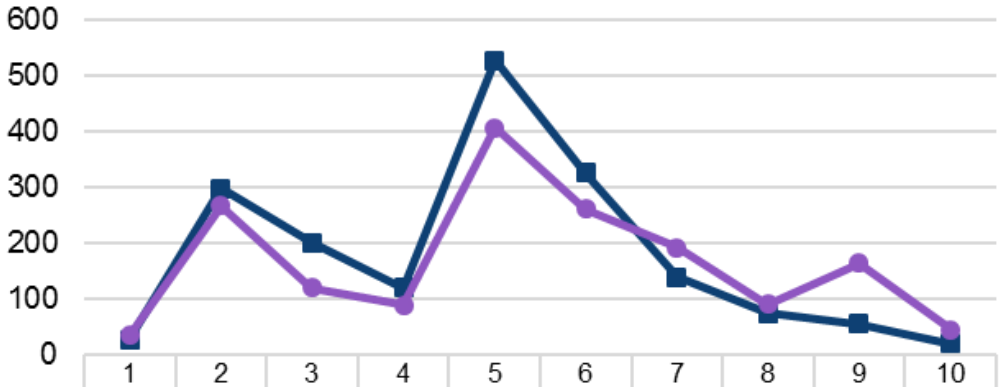
TAULUKKO 5 (KAAVIO): MUU HENKILÖSTÖ 2017, NAISTEN PALKKA VERRATTUNA MIESTEN PALKKAAN, VAATIVUUSLUOKITTAIN EUROISSA



	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Naisten ja miesten palkan erotus (N-M)	60	83	39	-25	3	-16	-34	29	-106	-49

Taulukoista 6a ja 6b käyvät ilmi opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä taulukoista 7a ja 7b muun henkilöstön naisten ja miesten sijoittuminen vaativuustasoille sekä keskimääräiset palkkamäärät vaativuustasoittain. Asian konkretisoimiseksi on hyvä tietää, että esimerkiksi vuonna 2018 vaativuustasolla 4 opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkahaitari (henkilökohtainen suorittaminen huomioituna) oli 2 500,06–3 657,59 euroa kuukaudessa. Muun henkilöstön palkkahaitari vaativuustasolla 4 oli 1 853,96–2 713,34 euroa kuukaudessa. Tiedot selviävät Sivistystyönantajat ry:n www-sivuilta.

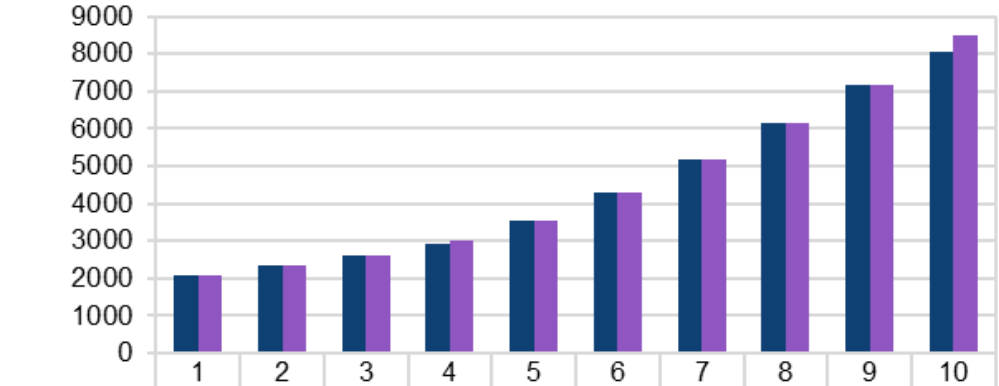
TAULUKKO 6A (KAAVIO): OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖ 2017 – NAISET-MIEHET (LKM)/SIJOITTUMINEN VAATIVUUSTASOLLA



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
naiset (lkm)	27	297	200	120	527	326	138	74	54	19
miehet (lkm)	34	267	120	88	407	261	192	90	164	44
naiset (%)	2 %	17 %	11 %	7 %	30 %	18 %	8 %	4 %	3 %	1 %
miehet (%)	2 %	16 %	7 %	5 %	24 %	16 %	11 %	5 %	10 %	3 %

naiset (lkm) miehet (lkm)

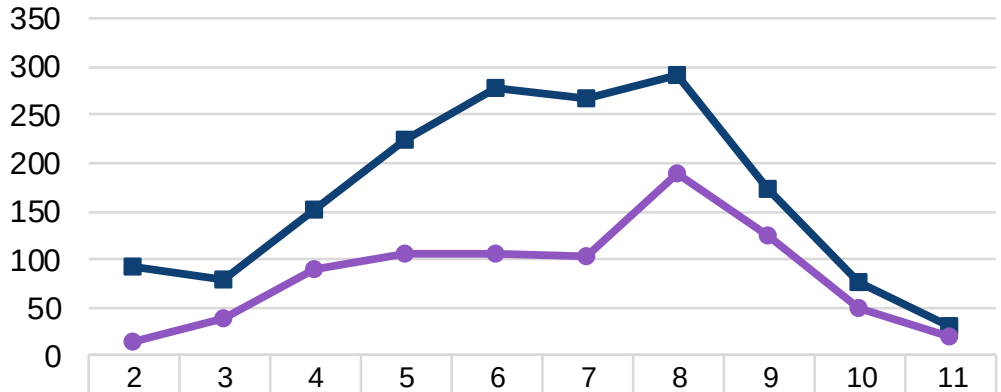
TAULUKKO 6B (KAAVIO): OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖ 2017 – NAISET-MIEHET JA PALKKAMÄÄRÄT (KA)



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2017 naiset (€)	2086	2326	2610	2937	3530	4288	5187	6149	7181	8043
2017 miehet (€)	2094	2343	2624	2991	3533	4293	5175	6145	7157	8489
2017 naiset (lkm)	27	297	200	120	527	326	138	74	54	19
2017 miehet (lkm)	34	267	120	88	407	261	192	90	164	44

2017 naiset (€) 2017 miehet (€) 2017 naiset (lkm) 2017 miehet (lkm)

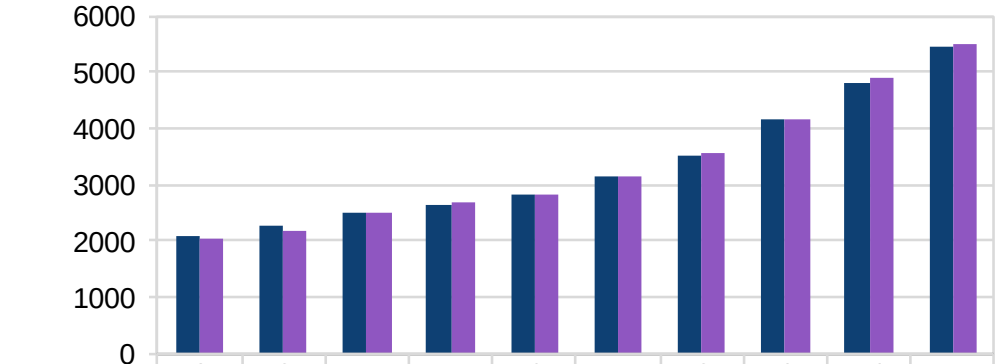
TAULUKKO 7A (KAAVIO): MUU HENKILÖSTÖ 2017 – NAISET-MIEHET (LKM) / SIJOITTUMINEN VAATIVUUSTASOLLA



	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
naiset (lkm)	92	78	151	224	279	268	291	173	75	31
miehet (lkm)	14	38	89	106	107	103	189	124	50	20
naiset (%)	6 %	5 %	9 %	13 %	17 %	16 %	17 %	10 %	4 %	2 %
miehet (%)	2 %	4 %	11 %	13 %	13 %	12 %	22 %	15 %	6 %	2 %

naiset (lkm) miehet (lkm)

TAULUKKO 7B (KAAVIO): MUU HENKILÖSTÖ 2017 – NAISET-MIEHET JA PALKKAMÄÄRÄT (KA)



	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2017 naiset (€)	2109	2271	2525	2651	2839	3134	3535	4181	4812	5480
2017 miehet (€)	2049	2188	2486	2677	2836	3150	3569	4152	4918	5529
2017 naiset (lkm)	92	78	151	224	279	268	291	173	75	31
2017 miehet (lkm)	14	38	89	106	107	103	189	124	50	20

2017 naiset (€) 2017 miehet (€) 2017 naiset (lkm) 2017 miehet (lkm)

Yliopiston **Katsaus vuoteen 2017** -dokumentin (s. 48) mukaan ”[k]ansainvälisen henkilöstön lukumäärä oli vuoden 2017 joulukuussa 1 234, josta opetus- ja tutkimushenkilöstöä oli 1 056 ja muuta henkilöstöä sisältäen harjoittelukoulujen opettajat 178. Kansainvälisen henkilöstön lukumäärissä oli kasvua 102 henkilöä verrattuna edelliseen vuoteen. Näistä opetus-ja tutkimushenkilöstöä oli 1 056 henkilöä ja muuta henkilöstöä 176 henkilöä”.

Taulukossa 8 on esitetty sukupuolittain yliopiston henkilöstökoulutukseen osallistuneet vuosina 2015–2018. Huomioitavaa on naisten suuri määrä suhteessa miehiin. Asiaa voi osaltaan selittää se, että hallintohenkilöstöstä enemmistö on naisia.

TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖKOULUTUKSEEN OSALLISTUNEET 2015–2018 – KAIKKI JA SUKUPUOLITTAIN ERITELTYNÄ

Henkilöstökoulutukseen osallistuneet	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Osallistujien määrä (eri hlöä)	2073	1784	2208	1810
Naisia (lkm)	1555	1343	1569	1302
Miehiä (lkm)	518	441	639	508
Naisia (osuus)	75 %	75 %	71 %	72 %
Miehiä (osuus)	25 %	25 %	29 %	28 %

Määräaikaiset työsuhteet ja apurahatutkijoiden asema: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta seuraa esimerkiksi apurahatutkijoiden aseman kehitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Yliopistossa on vuodesta 2005 alkaen pyritty painokkaasti määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen. Määräaikaisten työsuhteiden käytön ohjeistusta on tarkennettu ja määräaikaisuuksien käyttöön on edelleen kiinnitetty erityistä huomiota. Määräaikaisuus koetaan yhdeksi keskeisistä epätasa-arvoa luovista tekijöistä. Yliopistossa määräaikaisissa palvelussuhteissa on enemmän naisia kuin miehiä. Erityisesti nuoret naiset ovat usein hankalassa asemassa esimerkiksi palvelussuhteen jatkamisesta päätettäessä.

Taulukosta 9 selviää (ks. myös taulukkoliite), että määräaikaisten suhteellinen osuus henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain tarkasteltuna kaudella on säilynyt melko samana. Hallintohenkilöstössä määräaikaisten osuus on lisääntynyt jonkin verran. Määräaikaisten osuus on kasvanut eritoten hallintohenkilöstön sekä opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstön parissa. Taulukon 9 tietojen valossa ei voida tehdä johtopäätöstä, että naiset työskentelisivät miehiä useammin määräaikaisissa työsuhteissa.

TAULUKKO 9: MÄÄRÄAIKAISTEN LKM 2013–2017 HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN

	2013	2014	2015	2016	2017
O Opetus- ja tutkimushenkilöstö	**3301**	**3254**	**3150**	**3390**	**3156**
U4 4. porras	**156**	**147**	**133**	**110**	**105**
mies	118	107	97	82	76
nainen	38	40	36	28	29
U3 3. porras	**537**	**568**	**575**	**607**	**678**
mies	261	267	275	304	345
nainen	276	301	300	303	333
U2 2. porras	**787**	**800**	**853**	**862**	**903**
mies	390	406	402	409	436
nainen	397	394	451	453	467
U1 1. porras	**1674**	**1659**	**1525**	**1580**	**1286**
mies	749	746	705	719	573
nainen	925	913	820	861	713
U5 Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	**147**	**80**	**64**	**231**	**184**
mies	85	29	20	128	107
nainen	62	51	44	103	77
M Muu henkilöstö	**726**	**674**	**535**	**467**	**952**
M1 IT-henkilöstö	**67**	**51**	**42**	**30**	**37**
mies	54	44	39	30	33
nainen	13	7	3	0	4
M2 Kirjastohenkilöstö	**19**	**31**	**18**	**11**	**26**
mies	8	15	9	5	12
nainen	11	16	9	6	14
M3 Tekninen henkilöstö	**18**	**10**	**10**	**6**	**9**
mies	6	2	3	0	1
nainen	12	8	7	6	8
M4 Hallintohenkilöstö	**306**	**284**	**188**	**145**	**226**
mies	80	69	52	38	56
nainen	226	215	136	107	170
M5 Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	**231**	**198**	**183**	**195**	**573**
mies	62	44	47	55	231
nainen	169	154	136	140	342
M6 Muu henkilöstö	**85**	**100**	**94**	**80**	**81**
mies	26	24	23	19	21
nainen	59	76	71	61	60
C Harjoittelukoulujen henkilöstö	**40**	**41**	**43**	**42**	**31**
C1 Harjoittelukoulujen opetushenkilöstö	**40**	**41**	**43**	**42**	**31**
mies	11	14	14	14	11
nainen	29	27	29	28	20
Kaikki yhteensä	**4067**	**3969**	**3728**	**3899**	**4139**

Osa yliopiston piirissä tutkimusta tekevistä tutkijoista toimii apurahan tai muun ulkopuolisen rahoituksen turvin. Apurahan turvin työskentelevien henkilöiden asema yliopistossa on erilainen kuin työsuhteessa olevien. Yliopiston piirissä apurahalla työskentelevien joukossa on myös uran eri vaiheissa olevia tutkijoita, tohtorikoulutettavia ja post doc -tutkijoita. Apurahatutkijat ovat tärkeä osa yliopistoyhteisöä. Apurahatutkijoiden asema ei-työsuhteisina voi altistaa heidät epäoikeudenmukaiselle kohtelulle, ja siksi onkin tärkeää, että myös apurahatutkijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Helsingin yliopistossa.

Ikätasa-arvon edistäminen: Yksiköiden johtajia ja lähiesimiehiä on koulutettu ikäjohtamiseen. Johtajat ovat huolehtineet siitä, ettei osa-aikaeläkkeelle jäänyt henkilö joudu kokemaan epäasiallista kohtelua. Vuoden 2018 lopussa järjestettiin BIAS – tiedostamattomat ennakkoasenteet -koulutus. Koulutuksen yhtenä osiona oli toiminnallinen menetelmä nimeltä Elävä kirjasto, jossa yhtenä teemana oli ikä/eläkkeelle siirtyminen. BIAS-koulutusta on tarkoitus laajentaa tulevana kautena.

Hyvinvointityön edistämiseen liittyviä toimenpiteitä kaudella 2017–2018 oli kuusi. Perehdyttiin muun muassa työhyvinvointikyselyn tuloksiin epäasiallisesta kohtelusta, järjestettiin koulutusta haastavista ohjaus- ja neuvontatilanteista, ja Helsinki Pride -tapahtuman yhteydessä kaikilla kampuksilla oli tasa-arvoliputus ja vuonna 2017 lisäksi Kuuluuko (kriittinen) ääni? -tilaisuus. Lisäksi organisoitiin Erityisjärjestelyt – mitä muuta erityisjärjestelyt ovat yliopistolla kuin lisäaika tentissä -koulutus. Osa toimenpiteistä katsottiin valmiiksi tehdyiksi, osaa jatketaan tulevalla kaudella.

Erilaiset oppijat ja tasa-arvoinen arviointi: Kaudella 2017–2018 aloitettiin kartoitustyö siitä, missä tiedekunnissa on anonyymiin tenttimiseen liittyviä järjestelyitä. Tätä työtä jatketaan tulevana kautena.

Opiskelun ja opetustyön tukeminen yksiköissä: Yliopistojen yksiköiden vastuulla on ollut seurata, että muun muassa opiskelijavalinnoissa, opiskelijapalautteessa, arvosanajakaumissa, tutkimushankkeiden (opiskelija)rekrytoinneissa sekä tutkimuksen ja opetuksen arvioinneissa noudatetaan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuteen liittyviä linjauksia. Yliopistolla toimii erillinen erityisjärjestelyiden asiantuntijaryhmä, jonka jäsenenä on muun muassa tasa-arvovastaava. Ryhmä käsittelee opiskelijoiden hakemuksia, jotka liittyvät muun muassa tenttien erityisjärjestelyihin.

Taulukossa 10 on esitetty uusien tutkinto-opiskelijoiden lukumäärä vuosina 2014–2017. Tilaston mukaan naisten suhteellinen osuus kaikista uusista tutkinto-opiskelijoista on säilynyt koko lailla samana. Naisia on enemmistö kaikissa kategorioissa lukuun ottamatta vuoden 2016 tohtorintutkinnon suorittajia, mutta vuonna 2017 heitä on taas 58 %. Ulkomaisia opiskelijoita on suorittamassa ylempää korkeakoulututkintoa huomattavasti enemmän kuin alempaa korkeakoulututkintoa – tosin vuonna 2017 määrä oli huomattavasti vähentynyt. Tohtorintutkintoa suorittavia ulkomaisia opiskelijoita on edelleen melko vähän eli vuonna 2016 sama määrä (65) kuin vuonna 2017. Avoimessa yliopistossa opiskeli vuonna 2017 ennätyksellinen määrä eli yli 25 000 opiskelijaa (2016: 21 778). (Katsaus vuoteen 2017, s. 38). (Katso myös tilastoliite.)

TAULUKKO 10: UUSIEN TUTKINTO-OPISKELIJOIDEN LUKUMÄÄRÄT 2014–2017 (NAISET MYÖS %)

	2014	2015	2016	2017
Alempi korkeakoulututkinto				
Yhteensä	3182	2988	2991	2877
Naiset	2041 / 64,14 %	1958 / 65,53 %	1984 / 66,33 %	1954 / 68 %
Ulkomaalaiset	32	42	40	44
Ylempi korkeakoulututkinto				
Yhteensä	562	586	585	564
Naiset	317 / 56,41 %	346 / 59,04 %	349 / 59,66 %	370 / 66 %
Ulkomaalaiset	202	194	173	98
Tohtorintutkinto				
Yhteensä	120	112	133	114
Naiset	67 / 55,83 %	59 / 52,68 %	64 / 48,12 %	66 / 58 %
Ulkomaalaiset	63	56	65	65
Muu tutkinto				
Yhteensä	81	12	2	3
Naiset	51 / 62,96 %	8 / 66,67 %	2 / 100 %	2 / 67 %
Ulkomaalaiset	18	2	0	2

Tilastoliitteessä on esitetty Helsingin yliopistossa suoritetut tutkinnot tiedekunnittain (12 kpl) 2006–2017 sukupuolen, kansalaisuuden (Suomi/muu) ja äidinkielen mukaan eriteltyinä. Sukupuolen (naiset vuonna 2017 kaikista 68,9 %) ja äidinkielen (6 %:n molemmin puolin) mukaan eriteltyinä määrät ovat pysyneet melko samoina, mutta muun kuin Suomen kansalaisuuden määrissä (noin 4,3 % – noin 5,5 %) on tapahtunut ensin hienoista nousua verrattuna vuoteen 2010, mutta laskua kohti vuotta 2017. Vain matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa esimerkiksi vuotta 2017 tarkasteltaessa on miesten osuus kaikista tutkinnon suorittaneista suurempi kuin naisten.

Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen*:* Helsingin yliopistossa tilastoidaan äitiysvapaa ja vanhempainvapaa samalle poissaolokoodille. (Katso tilastoliite.) Yliopistolla päätettiin vuonna 2016, että työaikaliukumaa pidennetään seuraavan vuoden alusta klo 10 asti, mikä helpottanee osaltaan esimerkiksi perheellisten ajankäytön suunnittelua. Yliopisto on ottamassa asteittain käyttöön mobiilin työajanseurannan, aluksi asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstölle.

Esteettömyyden edistäminen: Helsingin yliopistossa on laadittu Flamma-intranetiin Opiskelun esteettömyys -ohjeistus, jossa on huomioitu muun muassa erityistenttijärjestelyasiat. Katso myös edellä ”erityisjärjestelyjen asiantuntijatyöryhmä”.

Vammaisten hakijoiden on ollut mahdollista hakea valintakokeeseen erityisjärjestelyjä. Aisti- ja liikuntavammaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden erityistarpeet on pyritty ottamaan huomioon yhteistyössä Tila- ja kiinteistökeskuksen kanssa eri tilojen suunnittelussa.

Seksuaali -ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistäminen: Tasa-arvoyhdyshenkilöille ja esimiehille on kohdennettu tiedotusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estäminen Helsingin

yliopistossa -ohjeistuksen avulla on yritetty estämään syrjivää ilmapiiriä työyhteisöissä. Lisäksi on pyritty ottamaan sukupuolten moninaisuus huomioon yliopistossa tehtävissä kyselyissä. (ks. edellä toimenpiteistä).

Monikulttuurisuustietoisuuden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä kaudella 2017–2018 oli neljä. Järjestettiin muun muassa yhteistyössä yliopiston kv-toimijoiden kanssa Opiskelija- ja opetuspalveluille suunnattu *Kansainvälisen osaamisen valmennus* -koulutus; osallistuttiin LERU-tutkimusyliopistojen Gender-ryhmän toimintaan ja järjestettiin *BIAS – tiedostamattomat ennakkoasenteet* -koulutus; edistettiin yksikköjen kielikäytäntöjen yhdenmukaistamista perustamalla Helsingin yliopiston kielijoukot, joka organisoi *Rennosti kolmella kielellä* -kampanjan hyvien kielikäytänteiden keräämiseksi sekä edistettiin hiljaisten huoneiden perustamista kaikille kampuksille. Osa toimenpiteistä katsottiin valmiiksi tehdyiksi, osaa jatketaan tulevana kautena.

Kansainvälisyys, etninen yhdenvertaisuus ja monikielisyys: Informaatiota on pyritty tarjoamaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, jotta tavoitettaisiin yliopistoyhteisö mahdollisimman laajasti. Kansainvälisten ja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ja työntekijöiden integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan on edistetty tarjoamalla suomen kielen, suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin sekä työelämäkäytänteiden opetusta ja neuvontaa, esimerkkeinä *Experiencing Finland* - ja *Finnish Working Culture* - tilaisuudet. Yliopistossa on myös järjestetty englanninkielisiä perehdytystilaisuuksia kampuksittain uusille työntekijöille. Kielikoulutusta on tarjottu muun muassa Kielikeskuksessa. Vuoden 2017 vuosikatsauksessa todetaan (s. 48) seuraavaa: ”Kansainvälisen henkilöstön lukumäärä oli vuoden 2017 joulukuussa 1 234, josta opetus- ja tutkimushenkilöstöä oli 1 056 ja muuta henkilöstöä sisältäen harjoittelukoulujen opettajat 178. Kansainvälisen henkilöstön lukumäärissä oli kasvua 102 henkilöä verrattuna edelliseen vuoteen. Näistä opetus-ja tutkimushenkilöstöä oli 1 056 henkilöä ja muuta henkilöstöä 176 henkilöä.”

Uskonnollinen ja vakaumuksellinen yhdenvertaisuus: Yliopistolla on pyritty edistämään vuoropuhelua erilaisten vakaumusten välillä ja kiinnittämään huomiota opetustilanteissa ja tiedottamisessa siihen, ettei kenenkään uskontoa tai vakaumusta loukata. Vuonna 2016 alettiin Opetus- ja opiskelijapalveluiden ja Tila- ja kiinteistökeskuksen sekä muiden toimijoiden kanssa suunnitella kampuksille niin sanottuja hiljaisia huoneita (Multi Faith Prayer Room / Stilla rummet), jotka on tarkoitettu tukemaan kaikkien yliopistolaisten henkistä ja hengellistä hyvinvointia. Esimerkiksi keskustakampuksella sellainen huone on jo ollutkin. Yliopiston tilajärjestelyt, kuten rakennusten remontoinnit, ovat vaikeuttaneet sopivien tilojen löytämistä.

Tasa-arvotyön linjaukset ja organisointi Helsingin yliopistossa

Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen: Yliopistolla on Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen Helsingin yliopistolla -ohjeistus (pdf). Ohjeistus on tallennettu sekä Flamma-intranetiin että www-sivuille. Ohjeistuksessa mainitaan henkilökunnan ja opiskelijoiden yhdyshenkilöt ja neuvotaan, kuinka henkilökunnan ja opiskelijoiden tulee menetellä, jos he epäilevät havainneensa häirintää. Lisäksi opettajille ja opintohallintohenkilökunnalle järjestettiin vuosina 2017 ja 2018 *Haastavat ohjaus- ja opetustilanteet* -koulutus. Koulutus sai edelleen hyvää palautetta. Koulutuksessa käytiin läpi edellä mainittu ohjeistus sekä tarkasteltiin häirintäasioita juridisesta, psykologisesta sekä turvallisuusnäkökulmasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit: Tasa-arvotyö on osa yliopiston laadunhallintaa. Yliopistolla on jaettu vuosittain 6 000 (korotettu 1 000 eurolla vuonna 2018) euron arvoinen Maikki Friberg -tasa-arvopalkinto. Muutoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle ei ole erikseen varattu yliopistolla määrärahaa, sillä työ on

sisällytetty kokonaistoimintaan. Yliopistossa on toiminut edelleen nimetty tasa-arvovastaava, jonka tehtäviin ovat kuuluneet muun muassa tiedottaminen tasa-arvoasioista sekä toimiminen yhdyshenkilönä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan sihteerinä. Tasa-arvotoimikunta päätti syksyllä 2018 esittää nimensä muuttamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnaksi. Lisäksi yksiköissä, kuten tiedekunnissa, on toiminut tasa-arvo-ja esteettömyysyhdyshenkilöitä, jotka ovat muun muassa tiedottaneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Tätä toimintaa on myös kehitetty kaudella 2017–2018 muun muassa koulutusta lisäämällä. Yksiköitä ei ole velvoitettu tekemään omia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia, koska ne ovat noudattaneet yliopiston yhteisessä suunnitelmassa mainittuja linjauksia. Silti edellä mainituilla yksiköillä on ollut kuitenkin myös omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa, kuten erilaisia tilaisuuksia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden tilan seurantaa ja seurannan mittareita, kuten tilastoja, on kehitetty käsillä olevassa suunnitelmassa sekä laadullisin että tilastollisin menetelmin. Tasa-arvotyössä tarvitaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteistä ja niiden merkityksestä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä, hyvistä tasa-arvoa edistävistä käytännöistä niin kotimaassa kuin kansainvälisesti mutta myös syrjinnän tunnistamisesta ja ehkäisemisestä. Tutkimuksen tuottama tieto tasa-arvokysymyksistä sekä ajan tasalla olevat tilastot ovat tärkeitä tasa-arvotyön välineitä. Kansainvälinen yhteistyö tasa-arvon edistämiseksi tutkimuksessa ja yliopisto-opetuksessa on tärkeää. Useissa Euroopan maissa on käynnissä esimerkiksi sukupuolten tasa-arvoon ja esteettömyyteen liittyviä kehittämishankkeita, joiden tuloksien hyödyntäminen yliopiston tasa-arvotyössä on tärkeää.

Tiedekuntien ja erillisten yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö: Katso edellä kohta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykset.

Sukupuolentutkimus: Sukupuolentutkimus oppiaineena on toiminut edelleen kaudella 2017–2018 humanistisen tiedekunnan filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitoksella. Sukupuolentutkimusta **tehdään** ja opetetaan myös muissa tiedekunnissa.

Arviointi selvityksistä ja toimenpiteistä 2017–2018

Helsingin yliopistossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on koettu jo vuosia hyvin tärkeäksi ja keskeiseksi niin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamisen kuin myös työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Työn tärkeyttä kuvaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kauden 2017–2018 toimenpiteiden määrä (19) ja niiden konkreettinen toimeenpano. Osa toimenpiteistä pystyttiin tekemään loppuun asti. Osa toimenpiteistä siirtyy seuraavalle kaudelle, koska koettiin, että niiden kehittäminen seuraavallakin kaudella on tärkeää. Joidenkin toimenpiteitten suhteen ei tehty vielä kovin aktiivista työtä. Arviointityötä tehtiin myös jo kuluvan kauden aikana, sillä toimenpiteitä seurattiin jokaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kokouksen yhteydessä erillisen tiedoston avulla. Tiedosto tallennettiin myös Flamma-intranettiin yliopistolaisten nähtäväksi. Lisäksi kauden lopussa osallistettiin eri ryhmiä kuten opiskelijoita, yksiköiden johtoa ja pääluottamusmiehiä arviointityöhön. Saadun palautteen perusteella kokonaisarviointina voi todeta, että tehty työ on ollut uutteraa ja myös tuloksellista. Silti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on jatkettava aktiivisesti kaikkien yliopistolaisten hyväksi ja myös niin, että yliopistolaiset tuntevat olevansa osallisina tässä työssä. Seuraavassa luvussa kuvataan niitä painopisteitä ja toimenpiteitä, jotka on valittu tulevalle kaudelle 2019–2020 osin jo tehtyjen selvitysten ja toimenpiteitten perusteella.

2 Painopisteet ja toimenpiteet 2019–2020

2A Johtamistyön edistäminen

Yliopistossa siirryttiin vuoden 2018 alusta alkaen laitoksettomiin tiedekuntiin. Tärkeää on tulevallakin kaudella luoda toimintatavat, jotka mahdollistavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asioiden edistämisen niin, että niihin pääsevät osallistumaan kaikki yliopistoyhteisön jäsenet. Keskeistä tulevalla kaudella on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan työn sitominen osaksi yliopiston strategiatyötä. Yksi tulevan kauden konkreettisista toimenpiteistä on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta tekee edelleen entistä tiiviimpää yhteistyötä johtamistyöhön liittyen esimiesten mutta myös yliopiston eri toimielinten kanssa. Näitä toimielimiä ovat muun muassa tiedekuntaneuvostot, erillisten yksiköiden johtoelimet sekä hallinnollisten toimielinten johtoryhmät. Tehdään edelleen videotallenteita, joilla asiantuntijat luennoivat ajankohtaisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Luennot ovat mahdollisuuksien mukaan interaktiivisia, ja ne tallennetaan yliopiston UniTubeen *Puheenvuoroja tasa-arvosta* -sarjaan. Osaltaan tavoitteena on myös yliopistolaisten yhteisöllisyyden lisääminen.

Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Yliopistossa edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja pyritään luomaan yhtäläinen mahdollisuus uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Naisten tutkijanuran esteitä poistetaan. Rekrytoinnissa sovelletaan selviä ja läpinäkyviä kriteereitä, joiden nojalla tehdään kaikkia hakijoita koskeva tasapuolinen ansiovertailu. Rekrytoinnissa käytettäviin toimikuntiin ja asiantuntijoiksi valitaan tasapuolisesti miehiä ja naisia. Naisten osuutta johtotehtävissä pyritään lisäämään. Positiivista erityiskohtelua voidaan soveltaa, kun hakijoina on yhtä päteviä tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavia naisia ja miehiä ja aliedustettua sukupuolta edustavien osuus ryhmässä on alle 40 %.

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin (6 b §). Yleisempänä toimenpiteenä on myös esimiesten palkkatietämyksen esillä pitäminen, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että esimiehillä on ajantasainen tietämys palkkausjärjestelmästä. Tämä on mahdollista muun muassa esimieskoulutuksen keinoin. Edistetään palkkauksellisen tasa-arvon toteutumista. Henki-osuuteen liittyvien tietojen saaminen on tietosuojakysymysten vuoksi haasteellista – asiaa selvitetään yhteistyössä henkilöstöjohdon kanssa yhtenä tulevan kauden toimenpiteenä.

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

Määräaikaiset työsuhteet ja apurahatutkijoiden asema

Yliopiston tavoitteena on tarkastella myös kaudella 2019–2020 määräaikaisten palvelussuhteiden määrää. Perusteettomia määräaikaisuuksia ei käytetä.

Apurahoja myöntävien tahojen olisi syytä kohdentaa apurahoihin tarkoitettu rahoitus yliopiston kautta ja sallia sen käyttäminen tutkimushenkilöstön palkkaamisen. Tämä olisi ainoa keino saattaa kaikki yliopistossa tutkimustyötä tekevät samanlaiseen asemaan. Koska tähän ei ole lähitulevaisuudessa realistisia mahdollisuuksia, apurahatutkijoiden asemaa on yliopistossa selvennetty ohjeistusten avulla. Tätä työtä tulee jatkaa ja ottaa edelleen siinä huomioon yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. (Katso myös luvusta 2A *Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys*.)

Ikätasa-arvo

Osaamisen suunnitelmallinen siirtäminen samoin kuin työssä jaksamiseen ja ikäjohtamiseen panostaminen on suuri haaste suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Helsingin yliopistolle on ominaista se, että nuoret ja ikääntyvät työskentelevät työyhteisössä yhdessä. Useimmiten tämä koetaan rikkautena, mutta asia saattaa aiheuttaa myös ongelmia esimerkiksi työkulttuurien erilaisuuden takia. Paitsi ikääntyvät työntekijät, myös vanhemmat opiskelijat saattavat kokea ikäsyrjintää. Heidän oppimiskykyään epäillään ja heidät saatetaan jättää ryhmän ulkopuolelle. Ikäsyrjintä voi kohdistua myös nuoriin tai nuorehkoihin työntekijöihin. Nuorten työntekijöiden työpanosta saatetaan vähätellä, ja heidän työskentelyolosuhteensa saattavat olla huonommat kuin vanhempien kollegoiden. Ikäsyrjintää kohtaavat sekä miehet että naiset, mutta tyypillisesti ilmiö koskettaa useammin naisia kuin miehiä. Puhutaankin sukupuolittuneesta ikäsyrjinnästä, joka tarkoittaa sitä, että ikääntyviä miehiä ja naisia kohdellaan eri tavalla. Yliopistossa on selvitetty työntekijöiden käsityksiä ikätasa-arvosta, ikäsyrjinnästä ja kerätty ikätasa-arvon edistämisen hyviä käytäntöjä. Vuonna 2010 toteutetussa Helsingin yliopiston kirjaston (HYK) ikätasa-arvohankkeessa *Age Sensitive Library: Building Age Equality in Helsinki University Library* toivottiin, että ikätekijät eivät erottuisi liikaa, sillä elämäntilanteiden vaihtelua pidettiin niitä suurempana tekijänä. Selvityksen jälkeen

vuosina 2013–2014 keskityttiin tarkastelemaan eläkkeelle siirtymistä ja hiljaisen tiedon jakamista sekä sitä, miten eläkkeelle siirtymisestä puhutaan. Kirjastossa toteutettiin myös huoneentaulu ikätasa-arvoon, joka on ollut kaikkien yliopistolaisten nähtävillä intranetissä. Kirjastossa harkitaan hankkeen jatkotoimenpiteitä, mutta ne on mahdollista toteuttaa vain, jos hankkeeseen saadaan lisäresursseja muualta yliopistolta. Toimenpiteenä seurataan ja mahdollisuuksien mukaan tuetaan asian edistymistä.

Helsingin yliopistossa pyritään työhyvinvointitoiminnan avulla vaikuttamaan ihmisten työssä jaksamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden työelämässä mukana pysymistä tuetaan arvostamalla heidän vahvuuksiaan ja kokemustaan sekä panostamalla heidän jaksamiseensa ja osaamiseensa. Ihmisten työssä jaksamiseen pyritään vaikuttamaan myös ikäjohtamisen kautta. Ikäjohtaminen tarkoittaa eri-ikäisten hyvää johtamista, jossa otetaan huomioon eri-ikäisten erityistarpeet ja elämäntilanteet. Ikääntyvällä työntekijällä on usein sellaista kokemusta, jonka siirtäminen seuraavalle työntekijäsukupolvelle on korvaamattoman arvokasta. Tämän tiedon siirtämisen tukeminen on keskeinen osa ikäjohtamista. Pitkän työuran tehneet henkilöt tulee nähdä voimavarana, ja heidän työnkuvaansa tulee kehittää siten, että heille jää aikaa välittää osaamistaan nuoremmille työntekijöille. Toisaalta myös nuorilla työntekijöillä on osaamista, jonka siirtämistä iäkkäämmille työntekijöille tulee tukea. Tämä otetaan huomioon yliopiston henkilöstöpolitiikkaa kehitettäessä. Helsingin yliopistossa eri-ikäisten työntekijöiden osaamista tulee arvostaa tasapuolisesti ja ammatillista kehittymistä tulee tukea kaikissa työuran vaiheissa. Eri-ikäisiä opiskelijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti.

Myös suunnittelukauden 2019–2020 ikätasa-arvoa edistävä toimenpide on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan myös ikänäkökulmasta ja tilastoja tuotetaan jaoteltuina sekä sukupuolen että iän mukaan.

Kehittämiskohteet ja niiden toimenpiteet (2A)

Kehittämiskohde	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Seuranta	Vaikuttavuus
1. yhteistyö toimielimien ja esimiesten kanssa	yhteydenotot toimikuntien puheenjohtajiin ja asiantuntijasihteereihin; E-lomakekysely yksiköiden esimiehille	tasa-arvovastaava, yksiköiden esimiehet	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	osallistuminen toimielinten yhteistapaamisiin kaksi kertaa vuodessa; joka toinen vuosi kysely esimiehille
2. tasa-arvoyhdys-henkilö-verkosto	koulutustilaisuudet	Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö, tasa-arvovastaava	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	vuosittainen koulutustilaisuus tasa-arvo- ja esteettömyysyhdys-henkilöille sekä yhteistapaaminen
3. tasa-arvoluento-tallenteet	videotallenteiden tekeminen UniTubeen, puheenvuoroja tasa-arvosta yliopistoyhteisössä	tasa-arvovastaava	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	vähintään kaksi tallennetta vuodessa
4. palkka-kartoituksen kehittäminen	henkilökohtainen suoriutuminen tietosuoja-asiat huomioiden	palkka-asiat	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	yhteydenotto henkilöstöjohtoon
5. ikätasa-arvo	HYKin ikätasa-arvohankkeen seuranta; tilastot	HYK, tilastoja tuottavat tahot	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	yhteinen hanke

Kehittämiskohde	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Seuranta	Vaikuttavuus
6. työ-hyvinvointikysely	ristiintaulukointi sukupuolen ja iän mukaan	Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö	syksy 2019	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	yhteydenotto edellä mainittuun yksikköön

2B Hyvinvointityön edistäminen

Helsingin yliopistolla toteutetaan joka toinen vuosi Suomen yliopistojen yhteinen työhyvinvointikysely. Kyselyssä on huomioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma. Toimenpiteenä huolehditaan siitä, että kyselyssä on jatkossakin omat kysymyksensä tai väittämänsä tästä näkökulmasta, erityisesti liittyen epäasialliseen kohteluun.

Erilaiset oppijat ja tasa-arvoinen arviointi

Yliopisto tunnustaa, että opiskelijat eroavat toisistaan oppijoina, ja että heillä voi erilaisten taustojen myötä (esimerkiksi ei-akateemisen taustan myötä) olla vaihtelevat opiskeluvalmiudet opiskelu-uran alkaessa yliopistossa. Opiskelijan kehittymistä oppijana tuetaan tarjoamalla tietoa ja tukea opiskelutaitojen kehittämiselle opiskelun eri vaiheissa ja osana opetusta. Opiskelun ongelmatilanteissa opintopsykologit tarjoavat perustutkinto-opiskelijoille erityisohjausta. Erilaiset oppijat hyötyvät myös erilaisista ja monimuotoisista opetus- ja opiskelumuodoista. Monimuotoiset opiskelu- ja arviointitavat voivat näin ollen myös tukea tasa-arvoa. Opetuksen pedagogiseen laatuun panostetaan erilaisten oppijoiden tukemisen muotona. Yliopistossa edistetään monimuotoista opetusta ja tenttien arviointia. Opiskeluun liittyviä erityisjärjestelyitä on mahdollista järjestää opiskelijan tilanteen vaatiessa. Pääasiassa asiasta sovitaan paikallisesti. Erityisjärjestelyjen asiantuntijaryhmä tukee erityisjärjestelyjen kanssa paikallisella tasolla tehtävää työtä ja tekee tarvittaessa erityisjärjestelysuosituksia yksittäisten opiskelijoiden tapauksissa. Anonyymi tenttiminen edistää tasa-arvoa vähentämällä suorituksen henkilöitymistä tiettyyn oppijaan ja arvioijan ennakkokäsitysten vaikutuksia arviointiprosessiin. Sähköinen tenttiminen mahdollistaa perinteistä tenttimistä paremmin anonyymin tenttimisen, jolloin tentin arvioija ei näe opiskelijan nimeä. Sähköinen tenttiminen on yleistynyt, sillä tenttiakvaarioiden tapaisia tenttitiloja on jo esimerkiksi keskustan, Kumpulan ja Viikin kampuksella ja sellainen perustetaan myös Meilahden kampukselle. Yliopiston opettajat arvioivat tenttejä ammattitaitoisesti ja ilman ennakkoluuloja, joten anonyymin tenttimisen edistäminen ei vaikuttaisi haitallisesti tentin arvioimiseen. Pyritään kartoittamaan toimenpiteenä, missä anonyymitenttiminen on jo mahdollista sekä edistämään tätä käytäntöä Opiskelija- ja opetuspalveluiden kautta.

Opiskelun ja opetustyön tukeminen yksiköissä

Tiedekunnissa ja erillisissä laitoksissa tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö muodostaa tässä dokumentissa luonnehditun työn perustan. Siksi on ensiarvoisen tärkeää edistää tasa-arvotyötä nimenomaan yksikkötasolla. Koska yliopiston rakenteellinen toimintamalli on muutoksessa, on tärkeää saada tietoa yksiköistä, niiden tarpeista ja tuen muodoista. Tavoitteena on kehittää opetusta ja opiskelua siten, että tasa-arvoajattelu on läpikäyvänä periaatteena kaikessa opetuksessa. Opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti opiskelijavalinnoissa, opetustilanteissa, ohjauksessa ja arvioinnissa. Ollaan mukana järjestämässä toimenpiteenä vuosittain koulutusta teemalla *Haastavat ohjaus- ja opetustilanteet*, jossa näkökulmina ovat häirintä, juridiikka, psykologia ja turvallisuus.

Lisäksi suunnittelukauden toimenpide sukupuolentutkimuksen edistämiseksi on selvittää, miten koulutusohjelmissa on otettu huomioon sukupuoli- ja tasa-arvovaikutukset opiskeluun ja opetukseen.

Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen

Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen on koskenut perinteisesti enemmän naisia kuin miehiä. Vaikka miesten pitämien vanhempainvapaiden määrä on viime vuosina ollut kasvussa, naiset käyttävät edelleen valtaosan vanhempainvapaista. Tämä voi välillisesti heikentää heidän asemaansa työssä. Perheisiin kuuluu myös muiden kuin kahden eri sukupuolta olevan vanhemman perheitä, esimerkiksi yksinhuoltajien ja samaa sukupuolta olevien vanhempien perheitä, useamman vanhemman monikkoperheitä tai uusioperheitä. Tämä tekee työn, opiskelun ja perheen yhteensovittamisen kysymyksistä moninaisia. Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan riippumatta sukupuolesta ja perhemuodosta. Työajan joustoihin suhtaudutaan myönteisesti silloin, kun hoivavelvollisuudet niin vaativat. Työntekijöitä ei aseteta eriarvoiseen asemaan työtehtävien jakautumisessa, palkitsemisessa tai uralla etenemisessä hoivavelvollisuuksien takia. Hoivavelvollisuuksiin voi kuulua lastenhoidon lisäksi esimerkiksi ikääntyvien vanhempien hoiva. Miehiä kannustetaan pitämään vanhempainvapaita. Opiskelijoille luodut lastenhoitopalvelut ovat myös yliopiston etu, koska ne auttavat opiskelijoita opiskelun ja perheen yhteensovittamisessa ja nopeuttavat valmistumista. Ylioppilaskunta ylläpitää opiskelijoiden käyttöön tarkoitettua Lapsiparkkia yliopiston tiloissa. Yliopiston toimintakatsauksesta 2017 (s. 50): ”Perheiden huomioimista rekrytointien yhteydessä on tuettu ostamalla relocation-palveluja koko perhettä varten. Puolisoiden työllistymistä pyritään edistämään yhdessä pääkaupunkiseudun muiden toimijoiden kanssa. Relocation-palvelut kilpailutettiin ja valittiin uusi palveluntuottaja. Perheen asettautumista tukeva palvelupaketti on kilpailutettu osana kokonaisuutta.”

Esteettömyys

Esteettömässä ympäristössä kaikki pystyvät toimimaan tasavertaisesti riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka liittyvät näkemiseen, kuulemiseen, liikkumiseen, ikään, oppimisvaikeuksiin tai muihin tekijöihin. Opetus on saavutettavaa, kun opiskelija pystyy toimimaan täysipainoisesti opetustilanteessa, pääsee vaivatta opetustiloihin, pystyy käyttämään vaivatta kurssiaineistoja sekä erilaisia opetuksessa ja siitä tiedottamisessa käytettäviä tietotekniikkapalveluja. Opetustilanteen esteettömyys sisältää erityisesti ajatuksen opetuksen monimuotoisuudesta. Esteetön opiskelu edellyttää joskus erityisiä järjestelyjä tai välineitä. Rakennetun ympäristön esteettömyys koskettaa kaikkia yliopistossa liikkuvia: opiskelijoita, työntekijöitä, hakijoita ja vierailijoita. Digitaalisen ympäristön esteettömyyteen puolestaan liittyy opiskelussa ja tutkimuksessa tarpeellisten järjestelmien ja aineistojen soveltuvuus erilaisille käyttäjille, ja huomion kiinnittäminen tähän aineistoja ja järjestelmiä hankittaessa. Liikuntavammaisten ohella oikein suunnitellut tilat ovat tärkeitä muun muassa muun muassa näkö- ja kuulovammaisille sekä muille, joilla on erityistarpeita. Rakennetun ympäristön esteettömyyteen liittyy kiinteiden apuvälineiden, kuten induktiosilmukoiden ja luiskien tarpeen havaitseminen, asentaminen ja kunnossapito sekä sen varmistaminen, että niistä tiedetään ja osataan tiedottaa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan (15 §) ”[v]iranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen 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”. Vammaisuuden ja vammattomuuden välinen raja on kulttuurinen ja liikkuva. Näin on myös terveyden ja sairauden välinen raja. Sairas ihminen voi olla täysin toimintakykyinen ja terve, mutta jossakin tilanteessa toimintakyvytön. Terveydentila tai sairaushistoria ei oikeuta kohtelemaan henkilöä syrjivästi. Jotkin sairaudet, esimerkiksi HIV ja psykiatriset sairaudet, saattavat herättää pelkoa ja ennakkoluuloja, jotka

aiheuttavat syrjintää. Jokaisella on oikeus kertoa tai olla kertomatta sairaudestaan tai vammaisuudestaan työ- tai opiskelutovereilleen.

Opiskelijoille suunnatun Yhdenvertaisuuskysely 2015 mukaan www- ja Flamma-sivuja ei koettu selkeiksi eikä esteettömiksi. Sekä ulkoisten että sisäisten sivujen tulisi olla kaikkien yliopistolaisten saavutettavissa tasavertaisesti. Eri järjestelmien toimivuudesta tulee tehdä esteettömyysnäkökulma huomioiden toimenpiteenä käyttäjäkyselyjä myös silloin, kun ne ovat jo käytössä. Uudistuvassa intranetissä pyritään nostamaan esteettömyysasiat paremmin esille.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuus

Yliopistossa työskentelee ja opiskelee seksuaaliselta suuntautumiseltaan monenlaisia ihmisiä. Myös sukupuoli-identiteetit ja -roolit voivat olla monenlaisia. Stereotyyppiset käsitykset siitä, miltä eri sukupuolten edustajien tulisi näyttää ja kuinka heidän tulisi käyttäytyä, rajoittavat kaikkien ihmisten elämää ja loukkaavat osaa ihmisistä. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaama syrjintä voi olla ajattelemattomuudesta johtuvaa. Joskus se voi olla myös vihamielistä tai halventavaa kommentointia ja pahantahtoista vitsailua. Tämä on yhdenvertaisuuslain (14 §) mukaan kiellettyä häirintää. Yliopistossa edistetään avoimuuden kulttuuria. Jokaisella on oikeus puhua tai olla puhumatta yksityiselämästään. Avoimuus on mahdollista vain silloin, kun se ei aiheuta syrjintää, kiusaamista tai ulossulkemista. Avoimuuteen ei saa painostaa, mutta sitä voidaan edistää ja tukea. Avoimuuden mahdollistaminen lisää työyhteisön hyvinvointia, koska se antaa jokaiselle mahdollisuuden toimia täysipainoisesti työyhteisönsä jäsenenä. Opetustilanteissa ja työyhteisöissä murretaan niin sanottua hetero-oletusta, eli käsitystä siitä, että kaikki ihmiset ovat heteroita, ellei toisin mainita. Henkilön heteroseksuaalisuus – tai yleensäkään seksuaalinen suuntautuminen tai sen puute – ei saa myöskään olla syrjinnän peruste. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat yhteiskunnassamme usein erityisen haavoittuvassa asemassa, ja yliopistoyhteisössä heihin kohdistuvaan syrjintään tulee puuttua välittömästi.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §). Tasa-arvolaissa määritellään myös, että sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan, ja sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla (3 §). Myös kaudella 2019–2020 nostetaan toimenpiteenä keskusteluun eri yhteyksissä sukupuolen moninaisuus ja pyritään vaikuttamaan asenteisiin tasa-arvon edistämiseksi. Koulutusohjelmien opetussuunnitelmissa pitää huomioida perinteisten sukupuolimallien lisäksi sukupuolen moninaisuus. Myös henkilöstökoulutuksessa tämän asian huomioiminen on olennaista, sillä asiasta puhuminen ja sen esillä pitäminen lisää paitsi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta, niin eittämättä myös enemmistöihin kuuluvien turvallisuutta. Mahdollistetaan se, että jokainen yliopistossa toimiva voi olla oma itsensä. Mahdollistetaan nämä oikeudet kaikille. Sukupuolineutraali avioliittolaki ja sen mukaiset muuttuvat perhesuhteet on tärkeää huomioida yliopiston toiminnassa niin henkilökuntaa kuin opiskelijoitakin koskien.

Yliopistolla on tällä hetkellä jonkin verran niin sanottuja Unisex-wc-tiloja. Niiden lisäämiselle on kuitenkin tarvetta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pyrkii omalta osaltaan toimenpiteenä vaikuttamaan siihen, että sukupuolineutraaleja wc-tiloja rakennetaan, kun se on mahdollista, yhteistyössä Tila- ja kiinteistöpalveluiden (TILA) kanssa. Kartoitetaan myös, onko mahdollista ilmoittaa sukupuoli perinteisen nainen ja

mies -jaottelun lisäksi vaihtoehdolla "muu”, esimerkiksi eri lomakkeissa. Seurataan myös sellaisen tilastoinnin kehittymistä, jossa kolmas sukupuolivaihtoehto on mukana.

Yleisempänä toimenpiteenä naisten ja miesten sijoittumista eri opiskelupaikkoihin ja ammatteihin on seurattava tilastojen avulla, jotta segregaatiota eli sukupuolijaon mukaista sijoittumista eri tehtäviin voitaisiin lieventää. Tavoitteena tulee olla niin sanotut tasa-ammatit, joissa eri sukupuolten osuus on 40–60 prosenttia.

Kehittämiskohteet ja niiden toimenpiteet (2B)

Kehittämiskohde	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Seuranta	Vaikuttavuus
7. työhyvin-vointikysely	epäasiallisen kohtelun estämisen kysymykset	Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö, tay-toimikunta	syksy 2019	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	joka toinen vuosi yliopistojen yhteinen työhyvinvointi-kysely ja sen läpikäynti yksiköissä myös tasa-arvon näkökulmasta
8. anonyymi tenttiminen	tenttien arvioinnin anonymiteetin edistäminen	Opiskelija- ja opetuspalvelut	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	kartoitetaan, missä tiedekunnissa anonyymi tenttiminen on jo käytössä
9. koulutus-tilaisuus haastavista ohjaus- ja opetustilanteista	järjestetään *Haastavat ohjaus- ja opetustilanteet* -koulutus	Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö	2017, 2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	vuosittaiset koulutustilaisuudet opettajille, tutkijoille ja hallintohenkilöstölle
10. Koulutus-ohjelmat	koulutus-ohjelmien sukupuoli-vaikutusten seuraaminen	Opiskelija- ja opetuspalvelut	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	yhteydenotto koulutusohjelmien toimijoihin ja ohjelmien opintosuunnitelmiin vaikuttaminen
11. viestinnän esteettömyys	yhteistyö Viestintä- ja yhteiskunta -yksikön (VYS) kanssa ja digitaalisten aineistojen laadinnassa Helsingin yliopiston kirjasto (HYK)	VYS HYK	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	vaikuttaminen VYSin käyttäjäkyselyihin yhdenvertaisuuden näkökulmasta; digitaalisten aineistojen esteettömyys; uudistuvan Flamma-intranetin saavutettavuus
12. sukupuolen moninaisuuden tunnistaminen	Unisex-wc-tilojen lisääminen; informointi; muunsukupuoli-suus-vaihtoehdon lisääminen eri lomakkeisiin	TILA, koulutusohjelmat	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	jokaiseen rakennukseen Unisex-wc-tiloja; viestit yliopistoyhteisölle; tarpeenmukaisten muutosten kartoittaminen eri lomakkeissa

2C Monikulttuurisuustietouden edistäminen

Helsingin yliopiston strategian 2017–2020 tavoitteista yksi on olla ”luova, kansainvälinen ja huippututkimuksen oppimisympäristö”. Strategian mukaisesti niin kaudella 2017–2018 kuin myös kaudella 2019–2020 edistetään eri yksiköiden yhdenmukaisia kielikäytäntöjä – liittyen esimerkiksi yksiköiden kokouskieleen, tiedottamiseen ja arjen puhekieleen – jotta kukaan ei kokisi jäävänsä syrjään tai jättäisi osallistumatta sen vuoksi, ettei hallitse kyseistä käytettävää kieltä. Samalla on kuitenkin huolehdittava siitä, etteivät ulkopuolisiksi koe jäävänsä nekään, jotka eivät hallitse suomea tai muita käytettäviä kieliä. Myös kotikansainvälistymiseen on kannustettava.

Kansainvälisyys, etninen yhdenvertaisuus ja monikielisyys

Yliopiston strategian mukaan ”Kansainvälisten maisteriopiskelijoiden ja tohtorikoulutettavien osuutta kasvatetaan.” Strategian mukaan myös ”[e]distetään kieliperiaatteiden mukaisia monikielisiä käytäntöjä koko yliopistossa”. Siksi on tärkeää, että yliopistossa tehdään aktiivisesti työtä kulttuurisen tietoisuuden puolesta ja rasismia vastaan. Kulttuurinen tietoisuus tarkoittaa sekä oman kulttuuritaustan tuntemista että tietoa muista kulttuureista. Tämä tieto luo pohjaa eri kulttuureista tulevien ihmisten vuorovaikutukselle ja keskinäiselle kunnioitukselle. Yliopiston kieliperiaatteiden mukaan yliopistossa edistetään molempien kotimaisten kielten ja englannin kielen aktiivista käyttöä. Yliopistossa on paljon kansainvälisiä tai ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä ja opiskelijoita. Suomessa on myös vanhoja etnisiä vähemmistöjä, kuten romanit ja saamelaiset. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ja maahanmuuttajataustaiset ihmiset ovat yliopistokoulutuksessa aliedustettu ryhmä. Heidän edellytyksiään hakeutua yliopistokoulutukseen tulee parantaa. Yliopistoyhteisön täysivaltaiselle jäsenyydelle eivät saa olla esteenä etnisyyteen, kansallisuuteen, kulttuuritaustaan ja/tai kieleen liittyvät erot. Yliopisto edistää yhteisöllisyyttä ja kannustaa yhdessä oppimiseen. Yliopisto edistää kulttuurisen tietoisuuden lisääntymistä yhteiskunnassa opetus- ja tutkimustoimintansa kautta. Yhteisöllisyyden syntyminen edellyttää, että yliopisto on aidosti monikielinen. Yliopisto edistää opiskelijoiden ja henkilöstön kielellistä osaamista ja siten eri kulttuurien tuntemusta. Yliopistossa annetaan muun kuin suomen- tai ruotsinkielistä opetusta kaikissa tiedekunnissa. Tavoitteena on tämän opetuksen määrällinen ja laadullinen kehittäminen. Kansainvälisille opiskelijoille ja työntekijöille järjestetään palveluita sekä yliopistossa toimimisen että suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisen avuksi. Toimenpiteenä edellä kuvatun mukaisesti edistetään monikulttuurisuuteen liittyvää tiedotusta ja koulutusta sekä muun muassa hyvien kielikäytäntöjen näkyväksi tekemistä.

Helsingin yliopisto on Euroopan tutkimusyliopistojen liiton LERUn jäsen. Tasa-arvovastaava toimii LERUn Gender-ryhmän jäsenenä. Ryhmä kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Gender-ryhmän tulevan kauden tavoitteena on piilosyrjinnän (*implicit bias*) ehkäiseminen. Aiheesta on julkaistu *Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it* - dokumentti. Tiedostamattomien asenteiden esiin nostaminen ja niiden tunnistamiseen kouluttautuminen on tärkeää. Yksi tulevan kauden toimenpiteistä on osallistua edelleen aktiivisesti Gender-ryhmän toimintaan sekä järjestää koulutusta tiedostamattomista ennakkoasenteista.

Uskonnollinen ja vakaumuksellinen yhdenvertaisuus

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

tunnustaa uskoaan ja ilmaista vakaumustaan. Vakaumus voi näkyä esimerkiksi elämäntavoissa, ruokavaliossa tai pukeutumisessa. Jokaiselta yliopistoyhteisön jäseneltä odotetaan erilaisuuden sekä toisten mielipiteiden ja näkemysten kunnioittamista. Uskonnollisen, poliittisen tai vakaumuksellisen erimielisyyden ei pidä antaa vaikuttaa siihen, kuinka työntekijää tai opiskelijaa kohdellaan tai kuinka hän itse kohtelee muita yhteisön jäseniä. Uskonnon harjoittaminen tai vakaumus eivät kuitenkaan saa kohtuuttomasti vaikuttaa työskentelyyn tai työyhteisön toimintaan. Syrjivä toiminta on kiellettyä, vaikka sitä perusteltaisiin uskonnollisilla tai vakaumuksellisilla syillä.

Helsingin yliopiston ja sen eri yksiköiden juhlatilaisuuksissa on perinteisesti järjestetty jumalanpalveluksia tai vastaavia uskonnollisia tilaisuuksia. Niiden järjestämisessä huomioidaan, että osallistumisen on aina vapaaehtoista, ja kyseiset tilaisuudet järjestetään vailla velvoittavaa sosiaalista painetta. Työyhteisön velvollisuus ei ole järjestää jumalanpalveluksia tai hartaustilaisuuksia, mutta niitä voidaan toteuttaa osana yhteisön juhlaperinteitä ja rituaaleja. Niille, jotka eivät voi osallistua yhteiseen uskonnolliseen tilaisuuteen, tulee järjestää vaihtoehtoinen kokoontuminen, johon osallistuminen on samalla tavoin helppoa ja luontevaa. Kun toteutetaan uskontojen tai uskontokuntien yhteisiä jumalanpalveluksia tai hartaustilaisuuksia, niitä suunnitellaan ja toteutetaan keskinäisen kunnioituksen ja vieraanvaraisuuden periaattein kuuntelemalla eri perinteitä edustavien työyhteisön jäsenten toiveita ja odotuksia. Eri uskontokuntien ja katsomusperinteiden edustajia kohdellaan tasa-arvoisesti niin, että myös vähemmistöjen näkökulmat otetaan myönteisesti huomioon.

Uskonnollisten tunnusten kuten niqabin eli kasvohunnun käytössä lähdetään siitä, että mikäli työtehtävät (mukaan lukien harjoittelu tms.) perustellusti edellyttävät kasvojen ilmeiden näkymistä, työnantajan (tai vastaavan, esimerkiksi oppilaitoksen) on sallittua lähtökohtaisesti edellyttää, että vaatetus jättää kasvot näkyviin. Pukeutumisvaatimusten perusteet ja kohtuullisuus tulisi kuitenkin arvioida tapauskohtaisesti. Esimerkiksi uskonnollisen päähineen käyttö sinänsä, kuten sellaisten huivien, joissa kasvot näkyvät, sen sijaan pitäisi lähtökohtaisesti olla sallittua, ja työnantajan tai vastaavan tahon tulisi tarvittaessa pyrkiä yhteistyössä työntekijän/harjoittelijan/opiskelijan kanssa järjestämään sellainen työasu, joka täyttää sekä hakijan uskontoon tms. liittyvät vaatimukset että työnantajan tms. asettamat turvallisuus- tms. vaatimukset.

Helsingin yliopistolla on ollut käytössä eri kampuksilla jonkin verran niin sanottuja hiljaisia huoneita. Tilamuutosten myötä tilojen käyttöä on kuitenkin mietitty uudelleen. Tarve suunnitella tiloja eri uskontoja tunnustavien opiskelijoiden ja työntekijöiden käyttöön on kansainvälistymisen prosessin myötä noussut. Siksi Opetus- ja opiskelijapalvelut (OPA) ja Tila- ja kiinteistökeskus (TILA) sekä erinäiset muut toimijat ovat jatkamassa *Multi-Faith-Prayer*-projektia, jossa mietitään kampuksille perustettavia rukoushuoneen ja/tai hiljaisen huoneen tapaisia tiloja. Tilat suunnitellaan myös uskonnottomien käyttötarpeita ajatellen. Tässä työssä on tärkeää olla mukana vaikuttamassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tasa-arvovastaava on kyseisen projektin jäsen.

Kehittämiskohteet ja niiden toimenpiteet (2C)

Kehittämiskohde	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Seuranta	Vaikuttavuus
13. moni-kulttuurisuus-tietoisuus	tiedotus ja BIAS-koulutus	Henkilöstön kehittäminen ja työhyvin-vointi - yksikkö, tay-toimikunta	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	Flamma-tiedotteet ja eri koulutustilaisuudet
14. LERUn Gender-ryhmä	ryhmän toimintaan osallistuminen; LERU-tapaamisiin osallistuminen	tasa-arvovas-taava	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	vaikuttaminen tapaamisissa (2 / vuosi)
15. kielikäytännöt	yksikköjen kielikäytäntöjen yhdenmukaista-misen edistäminen	OPA eri yksiköt	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	yhteisten ja hyvien kielikäytäntöjen ohjeistustarpeen kartoittaminen
16. hiljaiset huoneet	*Multi-Faith-Prayer*-huoneiden perustaminen	OPA TILA	2017–2020	tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	kampuksittaiset hiljaiset huoneet

3 Tasa-arvotyön linjaukset ja organisointi Helsingin yliopistossa

Tavoitteet syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi

Yliopiston tulee olla sellainen työ- ja opiskeluyhteisö, jossa kaikkia jäseniä kohdellaan kunnioittavasti. Yliopisto ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, syrjintää ja häirintää. Esimiehet tiedostavat, että heillä on oikeus ja velvollisuus puuttua syrjintä- ja häirintätilanteisiin. He puuttuvat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esille tulleisiin tapauksiin aktiivisesti. Työnantaja voi antaa häirintään syyllistyvälle työntekijälle huomautuksen, kirjallisen varoituksen tai irtisanoa hänen työsuhteensa. Yliopiston Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikössä on toiminut henkilökunnan häirintäyhteyshenkilöinä kolme henkilöstöasiantuntijaa, joista yksi on tasa-arvovastaava. Ylioppilaskunnalla on kaksi häirintäyhteyshenkilöä, joihin häirintää epäilevät opiskelijat voivat ottaa yhteyttä. Häirintäyhdyshenkilöt toimivat ehdottoman luottamuksellisesti.

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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit

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

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

- edistää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumista sekä seurata tasa-arvon kehittymistä yliopistossa ja raportoida siitä
- vaikuttaa yliopistoyhteisöön siten, että tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle myönteiset asenteet ja mielipiteet sekä rakenteet vahvistuvat yliopistossa
- valmistella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa (6 a §). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, jonka kokoonpano noudattaa tasa-arvolain vaatimuksia. Yleensä myös yliopistoyhteisöä osallistetaan suunnitelman laatimiseen esimerkiksi kyselyn muodossa.

Yliopistossa on tasa-arvovastaava, joka tiedottaa ja kouluttaa tasa-arvoasioissa sekä kehittää yliopiston tasa-arvotoimintaa yhdessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kanssa yhteistyössä henkilöstö- ja opiskelijajärjestöjen sekä tiedekuntien ja yksiköiden kanssa. Yliopistossa syrjintää epäilevä voi ottaa luottamuksellisesti yhteyttä tasa-arvovastaavaan. Tasa-arvovastaava toimii myös yhdyshenkilönä erikseen nimettyjen tasa-arvo- ja esteettömyysyhdyshenkilöiden välillä. Tasa-arvo- ja esteettömyysyhdyshenkilöitä on nimetty henkilöstöpalveluihin, opetus- ja opiskelijapalveluihin sekä tutkimuspalveluihin. Heidän tehtävänään on muun muassa levittää hyviä tasa-arvotyön käytäntöjä yliopistoyhteisössä ja tiedottaa tasa-arvoasioista vastuualueillaan, ohjata tai neuvoa apua tarvitseva henkilön tasa-arvovastaavan, työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan (HYY) häirintäyhdyshenkilön puheille. Osalla opiskelijoiden ainejärjestöistä on myös omat tasa-arvovastaavansa, joiden tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opiskelijayhteisössä. HYY on laatinut oman yhdenvertaisuussuunnitelmansa (pdf).

Tiedekuntien ja erillisten yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

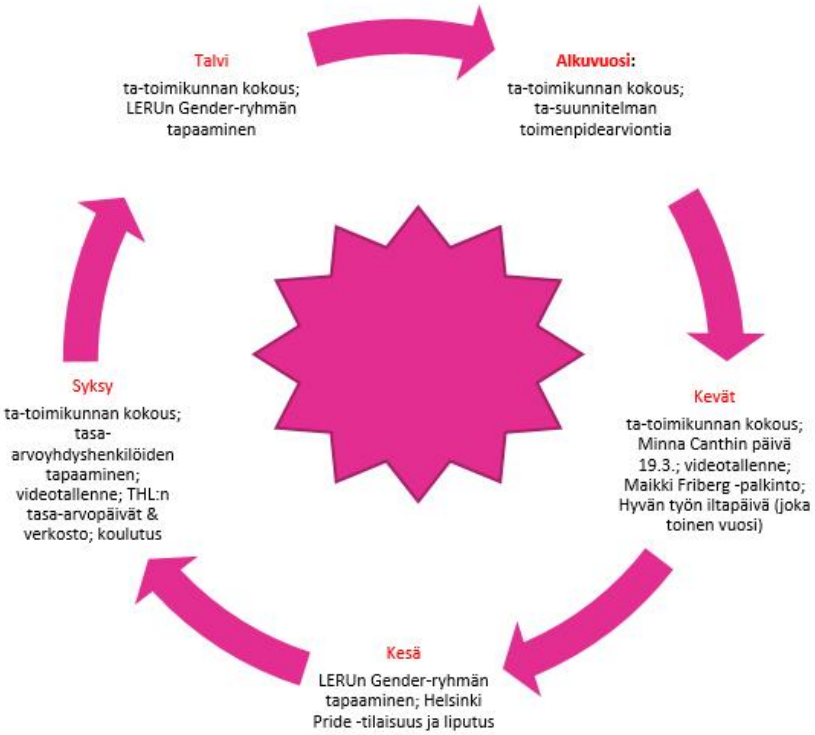
Helsingin yliopistossa tiedekuntia ja erillisiä yksiköitä ei ole velvoitettu tekemään omaa, erillistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, koska sellainen on laadittu yliopistotasolla. Silti yksiköillä on ollut omia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyviä hankkeita. Esimerkiksi Helsingin yliopiston kirjastolla on ollut omia hankkeita ikätasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Yksiköiden johtajilta kysytään suunnitelmallisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista (ks. luku 1).

Sukupuolentutkimus tasa-arvokehittämisen työkaluna

Sukupuolentutkimus tieteenalana toimii humanistisen tiedekunnan kulttuurien osastolla. Sukupuolentutkimusta tehdään ja opetetaan myös muissa tiedekunnissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten asiantuntemuksen kysyntä kasvaa sekä kotimaassa että ulkomailla. Sukupuolentutkimuksella on tällaisen asiantuntemuksen kehittämisessä ja uusien asiantuntijoiden kouluttamisessa keskeinen asema. Sukupuolentutkimus on monitieteinen tutkimusala, joka tarkastelee kriittisesti sukupuolen käsitettä ja sen historiaa, sukupuolinormeja yhteiskunnallisen vallan muotona ja naisten ja miesten sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asemaa. Keskeisenä lähestymistapana on intersektionaalisuus, jonka avulla tutkitaan, miten risteävät erot, kuten luokka, rodullistavat käytännöt, ikä, vammaisuus, terveys ja seksuaalisuus vaikuttavat eri ryhmien ja yksilöiden yhteiskunnalliseen asemaan. Sukupuolentutkimus kattaa esimerkiksi feministisen teorian, queer- ja transtutkimuksen, kriittisen miestutkimuksen, vammaistutkimuksen, postkoloniaalisen feminismin tutkimuksen, kriittisen rodun tutkimuksen, kriittisen eläintutkimuksen sekä tasa-arvotutkimuksen. Yliopistossa hyödynnetään sukupuolentutkimuksen tuottamaa tietoa sukupuolen ja muiden erojen vaikutuksesta syrjintään. Alan tutkimustietoa sisällytetään kaikkeen sellaiseen opetukseen ja tutkimukseen, joiden kannalta se on merkityksellistä. Iso pyörä -koulutusuudistuksen vaikutuksia opiskeluun ja opetukseen tarkastellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Koulutusohjelmien opetussuunnitelmiin on lisättävä sukupuolen moninaisuutta huomioiva näkökulma esimerkiksi opiskelijoille annettavissa tehtävissä ja tutkintovaatimuskirjallisuudessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vuosikello

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vuosikelloon on merkitty ne kokoukset, tapahtumat ja tilaisuudet, joissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on jotenkin aktiivisesti osallisena.



Viestintäsuunnitelma

Yliopiston strategian mukaan yliopistolaisten yhteisöllisyyttä vahvistetaan osallistavan ja kohdennetun viestinnän ja yhteisörakennuksen keinoin. Silti on mahdollista, että suurten rakenteellisten muutosten keskellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat jäävät paitsioon. Tärkeää onkin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalla on tarkoituksenmukainen viestintäsuunnitelma toiminnalleen. Suunnitelman tulee sisältää aikataulun lisäksi ytimekkäästi asiat, joista toimikunta haluaa yliopistoyhteisölle viestittää. Yliopistossa tasa-arvoasioista tiedotetaan yleensä koko yhteisölle. Aiheet vaihtelevat toimikunnan omista tilaisuuksista valtakunnallisiin tapahtumiin. Tasa-arvoasioiden pääasiallisia tiedotuskanavia ovat olleet yliopiston Flamma-intranet, Yammer sekä erilaiset sähköpostilistat ja ilmoitustaulut. Asioista on tiedotettu myös esimerkiksi eri tilaisuuksien kuten koulutustilaisuuksien yhteydessä. Lisäksi tasa-arvoasioilla on oma www-sivunsa yliopiston nettisivustolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan viestintäsuunnitelman tavoitteena on edistää yliopistoyhteisön tietoisuutta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioden vaikuttavuutta sekä tiedottaa niistä ja jakaa hyviä käytäntöjä.

Kuten edellä on mainittu yliopistossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista (TAY) tiedotetaan yleensä koko yliopistoyhteisölle. Asioista tiedotetaan kuitenkin myös kohdennetusti esimerkiksi siten, että tietty henkilöstöryhmä on kohderyhmänä. Tiedotettavat aiheet vaihtelevat toimikunnan järjestämistä tilaisuuksista valtakunnallisiin ja yhteistyössä järjestettäviin tapahtumiin. Flamma-intranetissä tiedotetaan myös TAY-suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden konkreettisesta etenemisestä niin sanotun toimenpidelistauksen avulla. Yleisimpiä tiedotettavia asioita ovat muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kokonaisuudessaan samoin kuin erikseen sen toimenpiteiden konkretisoinnin eteneminen, vuotuisen Maikki Friberg -palkinnon hakemisesta tiedottaminen ja keväisen Hyvän työn iltapäivän kutsuviestintä. Tiedotus kuuluu yliopiston tasa-arvovastaavan tehtäviin. Tiedottamiseen osallistuvat kuitenkin osaltaan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan jäsenet sekä tasa-arvo- ja esteettömyysyhdyshenkilöt. Pääasiallisia tiedotuskanavia ovat yliopiston Flamma-intranet ja erilaiset sähköpostilistat sekä ilmoitustaulut. Syksystä 2016 lähtien käyttöön on otettu myös yliopiston Yammer sosiaalisena tiedotuskanavana. Yammer- ja Flamma-tiedotteet mahdollistavat myös interaktiivisen, kahdensuuntaisen viestinnän.

Tasa-arvoasioista on tiedotettu myös esimerkiksi eri tilaisuuksien kuten henkilöstökoulutustilaisuuksien sekä verkostotapaamisten yhteydessä. Lisäksi tasa-arvoasioilla on oma www-sivunsa yliopiston nettisivustolla. Tasa-arvotoimikunnalla on myös toimikunnan sisäinen Flamma-työryhmäalue, jolla ovat toimikunnan esityslistat ja pöytäkirjat liitteineen. Pöytäkirjat tallennetaan jatkossa myös RIIHI-asiakirjahallintajärjestelmään. Yliopiston ulkopuolista tiedottamista tehdään sähköpostitse esimerkiksi vuotuisista korkeakoulujen tasa-arvotoimijoiden verkostotapaamisista. Asioista tiedotetaan aina tarpeen mukaan. Esimerkiksi järjestettävistä TAY-tilaisuuksista pyritään tiedottamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa laatimalla Flamma-tiedote sekä etusivulle yleisiin tiedotteisiin että tasa-arvosivun tiedotteisiin. Tilaisuuksista tiedotetaan toisinaan yhteistyössä viestinnän kanssa myös jälkikäteen Flamma-uutisissa. Kaikki viralliset asiat julkaistaan Flammassa ja www-sivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Muissa tiedotusasioissa käytetään tilanteen ja resurssien mukaan eri käännöksiä. Tavoitteena on monikielinen viestintä. Tiedottamisen onnistumisesta ja kehittämisestä kysytään yliopistolaisilta samalla, kun kysytään TAY-suunnitelmasta.

4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäsitteistö

Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Vuoden 2014 lopussa päivitettiin laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (1329/2014). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (1 §). Helsingin yliopistossakin on huomioitava, että uudistetun lain mukaan viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista (5 §).

Jos työnantajan työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. (6 a §.) Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §).

Vuoden 2014 lopussa uudistetun yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi

joutuneen oikeusturvaa (1 §), ja sitä sovelletaan sekä yksityiseen että julkiseen toimintaan lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaa toimintaa tai uskonnonharjoitusta (2 §). Helsingin yliopiston on yhdenvertaisuuslain nojalla arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia (6 §). Lisäksi Helsingin yliopiston on työnantajana arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia (7 §).

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden käsitteet

Tasa-arvon käsite yhdistetään yleensä sukupuolten tasa-arvoon, mutta sitä käytetään myös laajemmassa merkityksessä. Yhdenvertaisuudella puolestaan viitataan lainsäädännössä muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä. Molemmat käsitteet viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuina samanarvoisia ominaisuuksistaan riippumatta.

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

Helsingin yliopiston tavoitteena on myös kaudella 2017–2018 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten huomioon ottaminen läpikäyvänä periaatteena kaikessa toiminnassa. Tätä kutsutaan valtavirtaistamiseksi**.** Opiskelijoita ja henkilöstöä koskevia päätöksiä valmisteltaessa ja tehtäessä arvioidaan niiden vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Syrjinnän käsite ja ehkäiseminen

Tasa-arvolain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (1 §). Yhdenvertaisuuslain 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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (8 §). Yhdenvertaisuuslain mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. (11 §.)

Perustuslain syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, koska syrjintä on kiellettyä kaikilla henkilöön liittyvillä perusteilla. Esimerkiksi henkilön yhteiskunnallinen asema, varallisuus tai yhdistystoimintaan osallistuminen eivät oikeuta kohtelemaan häntä syrjivästi.

Erilaisuuden kohtaaminen ja monen tyyppiset näkemyserot kuuluvat ihmisten väliseen kanssakäymiseen. Syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilöä kohdellaan huonommin kuin muita jonkin hänen ominaisuutensa perusteella, liittyipä se hänen ulkonäköönsä, elämänkatsomukseensa tai muihin ominaisuuksiinsa.

Syrjintä johtuu usein kulttuurisista tai toiminnallisista rakenteista, joita saattaa olla vaikea havaita. Syrjintä on oikeudellisesti määritelty asia, ja syrjinnän kieltojen rikkomisesta voi seurata sanktioita – kaikki epäoikeudenmukaisuus ei ole syrjintää. Lainsäädännössä säädetään hyvityksistä, joita syrjinnän kiellon rikkoja joutuu maksamaan syrjityksi tulleelle. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla esiintyvään syrjintään ja häirintään.

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (tasa-arvolaki, 7 §).

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa: 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella (7 §). Välitön syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan ilman hyväksyttävää perustetta eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia. Välittömän syrjinnän tapauksessa voidaan osoittaa, että henkilö tai ihmisryhmä on asetettu toisiin nähden huonompaan asemaan nimenomaan jostakin henkilöön liittyvästä syystä, jonka ei pitäisi vaikuttaa kohteluun. Tasa-arvolain mukaan välitöntä syrjintää on myös, jos ”henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan” (8 §). Selkeimmillään syrjintä on avointa vihamielisyyttä ja epätasapuolisuutta. Esimerkiksi opettaja, joka kieltäytyy ohjaamasta tiettyyn uskontokuntaan tai kansallisuuteen kuuluvia opiskelijoita, syyllistyy syrjintään.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (10 §).

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa: 1) eri asemaan asettamista 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, 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (7 §). *Välillisestä syrjinnästä* on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt muihin nähden epäedulliseen asemaan. Välillisen syrjinnän tapauksessa syrjivä taho ei aina tiedosta syrjivänsä. Silti kyse on syrjinnästä. Välillinen syrjintä voi olla myös tietoista: henkilö tai ryhmä tietää käyttäytyvänsä ja haluaa käyttäytyä syrjivästi, mutta varsinainen syrjinnän peruste kätketään neutraalin toimenpiteen taakse. Tästä on kyse esimerkiksi silloin, kun yhteisöön ei haluta ulkomaista työntekijää, ja paikan saannin edellytykseksi asetetaan sellainen perusteeton ehto, jota ulkomainen hakija ei täytä. Tasa-arvolain mukaan henkilöiden asettaminen eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella on välillistä syrjintää. Välillinen syrjintä on usein rakenteellista epätasapuolisuutta, joka johtuu kulttuurisista syistä, toimintatavoista tai fyysisen ympäristön puutteista. Tällöin yksittäistä henkilöä tai tahoa ei voida osoittaa suoraan syylliseksi syrjivään käyttäytymiseen.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on välillistä, jos 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 (13 §).

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Tasa-arvolaki, 7§.) Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (tasa-arvolaki, 7§).

Moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan, kun ihminen joutuu syrjinnän kohteeksi monella eri perusteella. Tällöin syrjinnän kielteiset vaikutukset voivat kasautua tai yhdistyä tavalla, joka tuottaa laadullisesti erilaista syrjintää kuin mitä nämä perusteet tuottaisivat yksinään. Nainen voi olla ulkomaalainen, ulkomaalainen voi olla vammainen, vammainen voi kuulua seksuaalivähemmistöön, seksuaalivähemmistöön kuuluva voi olla vanhus, ja niin edelleen. Yksi henkilö voi olla kaikkea tätä ja joutua syrjityksi kaikilla näillä perusteilla. Esimerkiksi ulkomaalaisen vammaisen henkilön opiskelun esteeksi voi muodostua se, että viittomakielen tulkkia on mahdotonta saada. Erilaiset syrjinnän muodot ilmenevät usein samaan aikaan. Sukupuolijärjestelmän vaikutus ja sukupuolten tasa-arvo on usein relevantti näkökulma myös muuta syrjintää pohdittaessa.

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

Häirinnän käsite ja ehkäiseminen

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

Yhdenvertaisuuslaissa sanotaan seuraavasti häirinnästä: Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. (14 §.)

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

Helsingin yliopistossa on laadittu Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen - ohjeistus (pdf). Kyseinen dokumentti on tarkoitettu ohjeeksi työssä ja opiskelussa epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi joutuneelle, esimiesasemassa toimivalle ja työ- tai opiskelijayhteisön jäsenille..

5 Liite

Tilastoliite julkaistaan erillisenä.

Kannen kuva: Mika Huisman
Julkaisun taitto: Anne Kaihola

HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTOIMIKUNTA
JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSCOMMITTÉ
EQUALITY AND DIVERSITY COMMITTEE