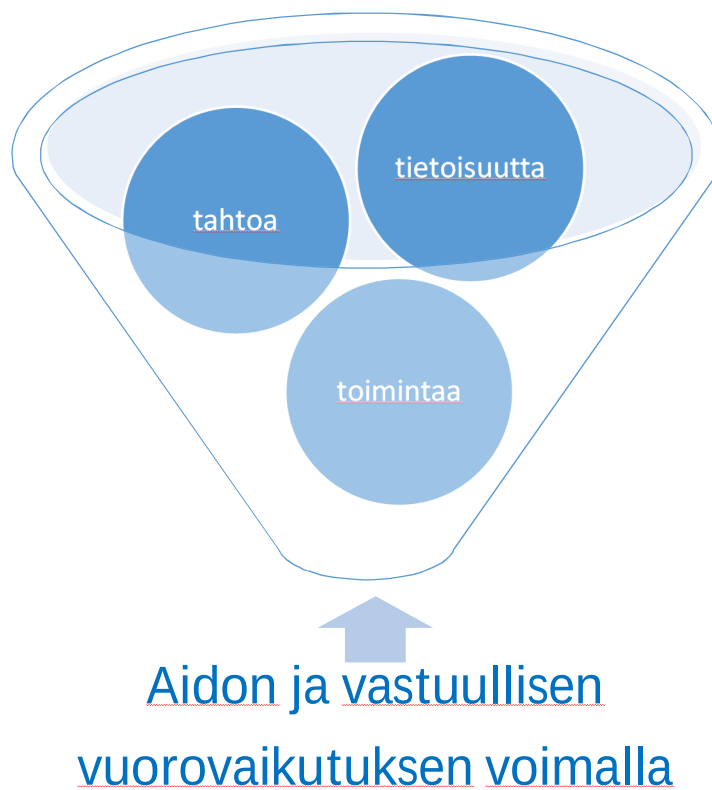


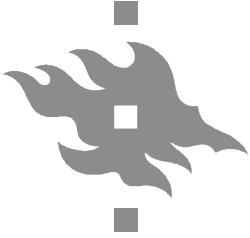
Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2024, I



Kuvio 1: Aidon ja vastuullisen vuorovaikutuksen voimalla

Käsitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnassa 12.1.2021.

Rehtorin päätös HY/225/00.00.06.00/2021



Puheenjohtajan saatesanat

Mitä Helsingin yliopistossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tarkoittaa?

Otsikon kysymys on tarkoituksellisesti haastava. Haastava siksi, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat eri yhteyksissä ja eri ihmisille eri asioita myös Helsingin yliopistossa. Opiskelijoille ja henkilökunnalle nämä asiat saattavat näyttäytyvät eri näkökulmista, vaikkakin yhteneväisyyksiä on oletetusti moniakin. Yhteistä on tavoitteemme: avoin vuorovaikutus. Avoimeen ja vastuulliseen vuorovaikutukseen pyrimme edistämällä tietoisuutta, järjestämällä ajankohtaista koulutusta sekä toimimalla yhteisen ja myönteisen tahtotilan edistämiseksi liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin.

Alkuun on heti todettava, että tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut mielekäs yhteistyöprojekti. Yliopistolla on kunniakas perinne suunnitelman laatimisessa, sillä jo 1990-luvulla laadittiin ensimmäisiä tasa-arvosuunnitelmia. Tähän käsiteltävään suunnitelmaan on pyydetty kommentteja ja ideoita kaikilta yliopistoyhteisön jäseniltä. Itse kirjoitusprosessiin saimme hienosti osallistettua eri tahoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan jäsenien lisäksi. Kaikille iso kiitos tästä työstä!

Jokapäiväistä toimintaamme ja vuorovaikutusta ohjaavat yliopiston yhteiset arvot: totuus, sivistys, vapaus ja yhteisöllisyys. Yhteistä toimintaamme ohjaa yliopiston uusi strategia kaudelle 2021–2030 – ”Tieteen voimalla – Maailman parhaaksi”. Tässä suunnitelmassa mainitut toimenpiteet on laadittu yliopiston strategisten linjaukset huomioon ottaen.

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa alkupuolella pyritään kuvaamaan kattavasti sitä, mikä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila on Helsingin yliopistossa. Lisäksi kuvataan niitä painopisteitä, joihin tulevalla kaudella erityisesti panostetaan resursseja ja voimavaroja. Monelle lukijalle ehkä tärkeimpiä ovat ne konkreettiset toimenpiteet, joita pyrimme parhaan mahdollisen kykymme mukaan toteuttamaan kaudella 2021–2024. Tätä kohtaa on hyvä pysähtyä hetkeksi pohtimaan, sillä välillä kuulee puhetta siitä, kuinka tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta lausutaan juhlavia sanoja ja kirjoitetaan merkittäviä suunnitelmia, mutta konkretia uupuu. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajana uskallan kuitenkin todeta, että monet toimikunnassa viime kaudella käsitellyt asiat ovat olleet hyvinkin konkreettisia. Tästä esimerkkeinä voi mainita erilaiset koulutukset ja tilaisuudet, kuten Minna Canth -tasa-arvokoulutukset sekä Helsinki Pride -tilaisuudet. Viime kaudella olemme erityisen ylpeitä olleet siitä, että kampuksilla toteuttamamme Tiedostamattomat ennakkoasenteet -koulutuksen saivat hyvän osallistujajoukon ja kiittävän palautteen.

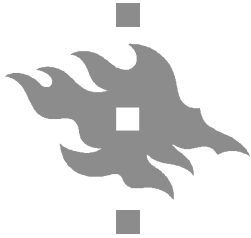
Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuustyötä ei ole tehty vain yliopistoyhteisön sisällä. Lisäksi työhömmä on saatu – ja annettu – uusia ideoita kansainvälisistä verkostoista, kuten League of European Research Universities (LERU) ja UNA Europe -yliopistoallianssi verkostoista.

Mitä siis edellä esitetyn perusteella vastaamme otsikon tarkoituksellisesti haastavaan kysymykseen? Vastaamme näin: Helsingin yliopistossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat kaikkien yliopistoyhteisöön kuuluvien tasa-arvoista ja yhdenvertaista opiskelu- ja työhyvinvoinnin edistämistä niin, että kaikki yliopistolaiset voivat ylpeänä sanoa kuuluvansa maailman parhaaseen yliopistoyhteisöön. Kuten edellä mainitussa yliopiston strategiassa sanotaan: ”Hyvinvoiva, tasa-arvoinen ja osallistuva yliopistoyhteisö on menestyksemme edellytys.”

Lopuksi toivotan kaikille hienoja lukuhetkiä suunnitelman parissa – pysytään vuorovaikutuksessa!

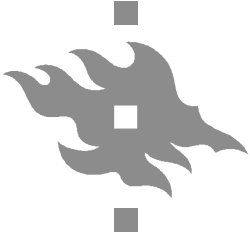
Helsingissä 12.1.2021

Tom Böhling, vararehtori



SISÄLLYSLUETTELO

Puheenjohtajan saatesanat	2
Sisällysluettelo	3
1. TASA-ARVON TILA HELSINGIN YLIOPISTOSSA.....	4
1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus selvitykset 2019–2020	4
1.2 Selvitys temaattisista toimenpiteistä 2019–2020 ja linjauksista sekä organisoinnista	6
1.3 Tasa-arvotyön linjaukset ja organisointi Helsingin yliopistossa	9
1.4 Arviointi selvityksistä ja toimenpiteistä 2019–2020	10
2. PAINOPISTEET JA TOIMENPITEET 2021–2024.....	11
2.1 Inklusion sekä hyvinvoivan opiskelu- ja työkuulttuurin edistäminen	12
• Kulttuurisensitiivisyyden ja antirasismien edistäminen	12
• Uskonnollinen ja vakaumusellinen yhdenvertaisuus	13
• Esteettömyys ja saavutettavuus	14
• Erityisjärjestelyt ja tasa-arvoinen arviointi	15
• Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuus	15
2.2 Tasa-arvoisen johtamistyön edistäminen.....	16
• Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys	17
• Määräaikaiset työsuhteet ja apurahatutkijoiden asema	18
• Opiskelun ja opetustyön tukeminen yksiköissä	18
• Työn, opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen	18
• Ikätasa-arvo	19
2.3 Yhteiskunnallisen yhdenvertaisuustyön edistäminen.....	20
• Kestävyys ja vastuullisuus tutkimuksessa ja opetuksessa	20
• Sukupuolentutkimus tasa-arvokehittämisen työkaluna	20
• Jatkuva oppiminen	21
2.4 Yhteenveto toimenpiteistä 2021–2024	21
3. TASA-ARVOTYÖN LINJAUKSET JA ORGANISOINTI HELSINGIN YLIOPISTOSSA.....	25
• Tavoitteet syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi	25
• Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit	26
• Tiedekuntien ja erillisten yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö	27
• Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vuosikello	27
• Viestintäsuunnitelma	28
4. TASA-ARVO-JA YHDENVERTAISUUSKÄSITTEISTÖ	29
• Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet	29
• Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden käsitteet	30
• Syrjinnän käsite ja ehkäiseminen	30
• Häirinnän käsite ja ehkäiseminen	32
5. TILASTOLIITE (erillinen)	33



Kuva 1: Sydänkädet, kuvaajana Susanna Puomio

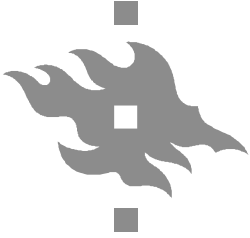
1. TASA-ARVON TILA HELSINGIN YLIOPISTOSSA

1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykset 2019–2020

Työhyvinvointikysely 2019

Helsingin yliopistossa työhyvinvointia seurataan joka toinen vuosi toteutettavan työhyvinvointikyselyn avulla. Yliopistojen yhteisen työhyvinvointikyselyn tavoitteena on antaa kuva koko yliopiston, sen tiedekuntien ja laitosten henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta, vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Kysely tarjoaa välineen työhyvinvoinnin kehittämisen seuraamiseen ja vertailuun yliopistojen välillä, mutta ennen kaikkea sen avulla on mahdollista valita työhyvinvoinnin kehittämiskohteita yliopistossa ja sen yksiköissä. Työhyvinvointikyselyn kokonaisvastausprosentti vuonna 2019 oli 56. Kysely toteutettiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Vastaajista naisia oli 61,3 prosenttia, miehiä 34,6 prosenttia ja 4,1 prosenttia oli valinnut vaihtoehdon muu.

Kyselyn osa-alueet olivat yhteisöllisyys yksikössämme, oman työn sisältö ja osaaminen, työolot, lähiesihenkilötyö ja strateginen johtaminen yliopistotasolla. Vastausvaihtoehdot olivat arviointiasteikolla 1–5, joista 5 on paras mahdollinen vaihtoehto. Tuloksia voidaan pitää riittävän hyvinä, jos vastausten keskiarvo on yli 3. Kyselyn tulos



parani verrattuna edelliseen, vuoden 2017 kyselyyn. Osa-alueista myönteisimmin arvioitiin oman työn sisältöä ja osaamista (ka 3,81) sekä lähiesihenkilötyötä (ka 3,87). Osa-alueista negatiivisimmin arvioitiin strategista johtamista yliopistotasolla (ka 3,0). Yhteisöllisyys omassa lähityöyhteisössä arvioitiin melko hyväksi (ka 3,67). Vaikeiden asioiden puheeksi ottamisesta (ka 3,26) on sen sijaan vielä parantamista, joskin myös tässä on parannusta viime kyselystä, jolloin keskiarvo oli 2,93. "Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuu yksikössämme" tulokseksi vuonna 2017 saatiin 3,64 ja vuoden 2019 kyselyssä 3,78. "Meillä otetaan vaikeat asiat puheeksi ja niitä myös käsitellään" parani vuoden 2017 tuloksesta 2,93 lukuun 3,26. "En ole kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana" koheni myös, mutta vain hieman, luvusta 4,23 lukuun 4,28.

Poikkeustilannekysely 2020

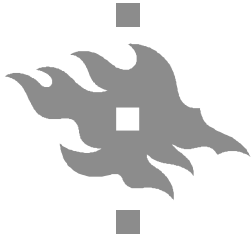
Yliopistolaisten näkemyksiä poikkeustilanteen vaikutuksista työhön kartoitettiin kyselyllä touko-kesäkuussa. Kyselyssä henkilöstön kokemuksia kartoitettiin kahdeksan osa-alueen kautta. Kysymyksiä oli etätyöskentelystä, työn ja yksityiselämän tasapainottamisesta, työskentelyvälineistä, palveluiden toimivuudesta sekä työyhteisöviestinnästä poikkeustilanteessa. Kyselyyn vastasi 2 490 henkilöä. Vastausprosentti oli 28,6 koko yliopiston henkilöstöstä. Vastaaajista oli miehiä 654, naisia 1 663 ja muunsukupuolisia 10. Naisten ja miesten vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja keskiarvoissa eikä hajonnoissa. Sen sijaan muunsukupuolisten vastaukset erosivat naisten ja miesten vastauksista. 41 prosenttia vastaaajista kertoi, että etätyön tekeminen on vaikuttanut työhyvinvointiin myönteisesti. Osa taas oli kokenut työskentelyn poikkeustilanteessa haasteelliseksi. Opetus- ja tutkimushenkilöstö koki poikkeusolot raskaammiksi kuin asiantuntija- ja tukipalvelushenkilöstö. Myös kansainvälinen henkilöstö koki poikkeusoloihin siirtymisen kuormittavana. Suurin osa kyselyyn vastanneista kertoi löytäneensä hyviä toimintatapoja, jotka auttavat jaksamaan poikkeusoloissa. 45 prosenttia vastaaajista näki tehneensä uudessa tilanteessa digiloikan. Esihenkilön rooli nähtiin työhyvinvoinnin kannalta keskeisenä. Työyhteisön tuen ja yhteisöllisyyden tarve poikkeusoloissa nousivat myös esiin yliopistolaisten vastauksissa.

Kysely yksiköille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista 2019–2020

Yksiköiden johdolta saadussa palautteessa toivottiin toimia tiedostamattomien asenteiden vähentämiseksi. Huomioitiin, että positiivista kehitystä on tapahtunut senioritutkijatason sukupuoli- ja kansalaisuusjakaumassa. Yhä enemmän on huomioitu etnisyyteen ja monikulttuurisuuteen sekä monikielisyyteen liittyviä asioita. Tay-suunnitelmaa pidettiin sinänsä hyvänä, mutta sen visuaalisuuteen ja asioiden tunnistettavuuteen pyydettiin kiinnittämään aiempaa enemmän huomiota. Suunnitelman tavoitteet pitäisi saada näkyvämmiksi, ja ne tulisi esittää myönteisellä tavalla. Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta varten pitäisi eri yksikötasoilla olla käytettävissä keskitetysti kehitettyjä ja tieteelliseen tutkimukseen perustuvia seuranta- ja tutkimusvälineitä. Palkkauksen näkyvyyden parantamista kiiteltiin. Opiskelijavalinnoissa oli tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten opiskelijakunta heijastaa Suomessa asuvien erilaista demografista ja sosiaalista taustaa. Tay-työssä toivottiin painotetusti, että yksikötason näkökulma – ja esimerkiksi tay-ryhmien työ – huomioitaisiin paremmin niin itse tekstissä kuin toimenpiteissä. Myös vuoden 2020 poikkeustilanteen tulisi näkyä esimerkiksi etäopetuksen yhteydessä: olisi tarkasteltava, miten tilanne on vaikuttanut tasa-arvoon. Opiskelijavalintojen yhdenvertaisuuden kehittämistä perättiin. Tay-asioiden edistämisessä tulisi huomioida laaja näkökulma, jolloin sosiaalinen- ja taloudellinen huono-osaisuus, terveydelliset haasteet sekä vammaisnäkökulmat tulisivat paremmin esille. Määräaikaisuuksiin ja apurahatutkijoiden asemaan pyydettiin kiinnittämään huomiota, vaikka nähtiinkin, että tilanne on kehittynyt hyvään suuntaan.

Kysely yliopistoyhteisölle tulevasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarvosuunnitelmasta

Koko yliopistoyhteisölle avoin kysely edellisen kauden tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta sekä uusien ideoiden ja ajatusten sekä kommenttien pyytämiseksi toteutettiin vuoden 2020 loppukeväästä ja alkusyksystä.



Vastauksia saatiin yhteensä 57 henkilöltä. Lisäksi vastauksia pyydettiin yliopiston pääluottamusmiehiltä ja Helsingin yliopiston ylioppilaskunnalta (HYY). Vastauksissa suunnitelmalta toivottiin muun muassa nykyistä enemmän kunnianhimoa ja konkretiaa. Myös asioiden mitattavuutta toivottiin kehitettävän. Antirasismien mukaisia konkreettisia toimenpiteitä pyydettiin huomioitavan samoin kuin intersektionaalisen näkökulman (miten risteävät erot, kuten luokka, rodullistavat käytännöt, ikä, vammaisuus, terveys ja seksuaalisuus vaikuttavat eri ryhmien ja yksilöiden yhteiskunnalliseen asemaan) mukaan ottamista teksteissä. Esitettiin myös opiskelijanäkökulman nostamista enemmän esiin. Ehdotettiin laaja-alaista kyselyä yliopistoyhteisössä esimerkiksi etnisyydestä, sosioekonomisesta asemasta ja terveydestä sekä koetusta rasismista. Englannin kielen käyttöön viestinnän eri muodoissa pyydettiin kiinnittämään enemmän huomiota. HYY toivoi huomioitavan erityisesti yhdenvertaisuutta edistävien rakenteiden vahvistamista sekä niistä viestittämistä, rasismien ehkäisyä sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä syrjivien rakenteiden poistamista. Lisäksi HYY totesi, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on tehtävä avoimemmaksi ja saavutettavammaksi opiskelijoille muun muassa kehittämällä viestintää ajankohtaisista asioista sekä osallistamalla. HYY totesi myös, että suurinta osaa toimenpiteistä on edistetty, mutta että toimenpiteitä voisi silti konkretisoida enemmän, jotta niiden mittaaminen ja toteutumisen arviointi olisi mahdollista.

Opiskelijoiden palautekyselyt

Yliopiston Kandipalautteessa 2020 väittämään ”Voin hyvin yliopistossani” (vastaajia 2 805, asteikko 1–5) 39 % antoi arvosanan 4 ja 38 % arvosanan 5. Väittämään ”Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuu hyvin yliopistossamme” (2 787) vastaavat luvut olivat 40 % ja 44 %. Väittämään ”En ole kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua yliopistolla viimeisen vuoden aikana” (2 793) luvut olivat 10 % ja 77 %. Väittämään ”Yliopistolla otetaan huomioon ihmisten erilaisuus (esim. kulttuurinen tausta, osaaminen, kokemus ja toimintakyky)” (2 777) luvut olivat 34 % ja 39 %. Johtopäätöksenä voi todeta tilanteen olevan hyvä, mutta parannettavaakin on.

Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan (HYY) hyvinvointikyselyn (maaliskuu 2019, n=1 773) ryhmäytymisen kokemusta mitanneisiin kysymyksiin vastanneiden opiskelijoiden mukaan eniten ryhmäytymisen tunnetta koettiin koulutusohjelmaan, ja tämän jälkeen tulivat vuosikurssi ja ainejärjestö. Aiheeseen liittyen kysyttiin myös, kuinka moni (vastanneita 208) oli kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista yliopistolla. 14 vastasi tähän myöntävästi. Erilaisia mielenterveyspalveluita oli käyttänyt viimeisten 12 kuukauden aikana 31 % vastaajista.

1.2 Selvitys temaattisista toimenpiteistä 2019–2020

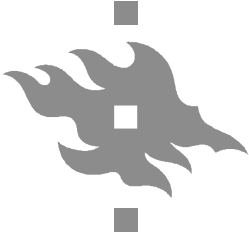
Valitut teemat olivat johtamistyön, hyvinvointityön ja monikulttuurisuustietoisuuden edistäminen.

Johtamistyön edistäminen

Osateemoja olivat rekrytointi, palkkaus ja urakehitys, määräaikaaisuudet ja apurahatutkijoiden asema sekä ikätasa-arvo. Ohessa selvitys on esitetty valittujen toimenpiteiden mukaisesti.

Yhteistyö toimielinten ja esimiesten/-henkilöiden kanssa: Keväällä 2020 aloitettiin yhteistyötapaaminen yliopiston Opintoasianneuvoston (ONE) kanssa. Tapaamiseen osallistuivat tay-toimikunnan puheenjohtaja ja tasa-arvovastaava. Teemoina olivat ajankohtaiset tay-asiat ja rasismien ehkäiseminen. Lisäksi vuonna 2019 osallistuttiin painotetusti yliopiston uuden strategian valmistelutyöhön, jolloin toimikunta muun muassa teki omasta viitekehiksestään käsin analyysin yliopistoyhteisön vastauksista strategiakyselyyn. Strategiatyötä tehtiin erityisesti yhteistyössä seuraavien toimikuntien kanssa: kestävyys ja vastuullisuus -toimikunta, svenska verksamhetsnämnden, tilatoimikunta, delegationen för den svenska verksamheten ja työsuojelutoimikunta.

Tasa-arvoyhdyshenkilöverkosto: Tasa-arvoyhdyshenkilöverkostossa toimivat yliopistolle nimetyt tasa-arvo- ja esteettömyysyhdyshenkilöt. Yhdyshenkilöitä on nimetty henkilöstö- ja opiskelijapalveluihin. Heille järjestettiin aluksi



ohjattuja yhteisiä tapaamisia, mutta vuonna 2020 tapaamisia alettiin järjestää yhteistyötapaamisina.

Yhteistyötapaamisissa pystyttiin paremmin kirkastamaan tasa-arvoyhdyshenkilöiden ja esteettömyisyhdyshenkilöiden tehtäväkuvia. Tasa-arvoyhdyshenkilöiden tehtäväkuvaa kohdennettiin nimenomaan kampuksien toimintaan. Esteettömyisyhdyshenkilöiden toimintaa kohdennettiin opiskelijoiden opintoihin liittyviin erityisjärjestelyihin.

Tasa-arvoluentotallenteet: Tasa-arvotallenteita tehtiin useita. Tallenteet julkaistiin pääosin UniTubessa, jossa ne ovat myös yliopiston ulkopuolisten tahojen katsottavissa. Tallenteita tehtiin ”rennosti kolmella kielellä” -periaatteen mukaisesti suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Tallenteita tehtiin muun muassa Hyvän työn iltapäivä ja Helsinki Pride -tapahtumista.

Palkkakartoituksen kehittäminen: Palkkakartoitustilastot ja -tiedot päivitettiin tay-suunnitelmaan 2019–2020. Toimikunta seuraa tasa-arvoisen palkkauksen kehittymistä ja pyrki vaikuttamaan siihen. Katso tilastoliite.

Ikätasa-arvo: Yksiköiden johtajia ja lähiesimiehiä koulutettiin ikäjohtamiseen. Vuonna 2019 lopussa järjestettiin englanninkielisiä BIAS – tiedostamattomat ennakoasenteet -koulutuksia kampuksilla.

Työhyvinvointikysely: Katso edellä luku 1.1.

Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys: Yksi henkilöstöpäälliköistä laati tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin näkökulmasta materiaalia (akateemisten) tehtävien valmisteluryhmille. Lisäksi pyrittiin edistämään monitorointia pilottihankkeena siten, että valmisteluryhmissä olisi nimettyinä asian havainnoijia. Helsingin yliopiston yliopistonlehtoreita koskevien uramallisuunnitelmien kehittämisen näkökulmasta käsiteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusimplikaatioiden selvittämistä. Katso tilastoliite.

Määräaikaiset työsuhteet ja apurahatutkijoiden asema: Katso tilastoliite.

Hyvinvointityön edistäminen

Osateemoina olivat ”erilaiset oppijat ja tasa-arvoinen arviointi”, ”opiskelun ja opetustyön tukeminen yksiköissä”, ”työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen”, ”esteettömyys” sekä ”seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuus”. Ohessa selvitys on esitetty valittujen toimenpiteiden mukaisesti.

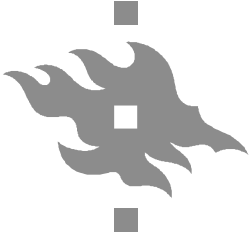
Työhyvinvointikysely: Katso luku 1.1.

Anonyymi tenttiminen: Kaudella 2017–2018 kartoitettiin, missä tiedekunnissa on anonyymiin tenttimiseen liittyviä järjestelyitä. Asia oli joissakin yhteyksissä esillä, mutta varsinaisesti asiaa ei pystytty vielä edistämään.

Koulutustilaisuus haastavista ohjaus- ja opetustilanteista: Haastavat ohjaus- ja opetustilanteet -koulutusta järjestettiin edelleen vuosittain. Koulutukset olivat hyvin suosittuja. Kouluttajina toimivat muun muassa turvallisuuspäällikkö, häirintäyhdyshenkilö ja opintopsykologit.

Koulutusohjelmat: Osallistuttiin opintoasiainneuvoston tapaamiseen teemalla rasismin ehkäiseminen. Näitä tapaamisia on tarkoitus jatkaa tulevilla kaudella.

Viestinnän esteettömyys: Yliopistossa on laadittu Opiskelun esteettömyys -ohjeistus, jossa on huomioitu muun muassa erityisjärjestelyasiat. Vammaisten hakijoiden on ollut mahdollista hakea valintakokeeseen liittyviä erityisjärjestelyjä. Aisti- ja liikuntavammaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden erityistarpeet on pyritty ottamaan huomioon tilojen suunnittelussa yhteistyössä tilapalveluiden kanssa. Erityisjärjestelyt yliopistolla – mitä kaikkea muuta erityisjärjestelyt ovat kuin lisäaika tenteissä? -koulutus järjestettiin vuonna 2019. Lisäksi oltiin mukana



edistämässä uuden saavutettavuusdirektiivin sekä lain digitaalisten palvelujen tarjoamisesta soveltamista. Perustettiin saavutettavuusryhmä edistämään saavutettavuuteen ja esteettömyyteen liittyviä asioita.

Sukupuolen moninaisuuden tunnistaminen: Kartoitettiin mahdollisuutta lisätä unisex-wc-tiloja yhteistyössä tilapalveluiden (TILA) kanssa. Muun muassa UniSportin Kluuvin uusissa tiloissa on unisex-pukuhuone. Pyrittiin informoimaan ja nostamaan tietoisuutta eri yhteyksissä sukupuolen moninaisuudesta. Selvitettiin mahdollisuutta lisätä vaihtoehto *muu* eri lomakkeisiin. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta yliopiston yhdenvertaisuustyön näkyvimpiä tapahtumia oli, että Helsinki Pride -viikolla järjestettiin ohjelmaa. Näkyvyyttä lisäsivät kampuksilla liehuneet sateenkaariliput, joita nostettiin salkoon myös joissakin yksiköissä. Tay-toimikunta järjesti tapahtumat menestyksekkäästi yhteistyössä Helsingin yliopiston kirjaston toimijoiden kanssa. Merkittävää oli myös yliopiston johdon näkyvä sitoutuminen tähän toimintaan. Vuonna 2019 teemana oli ”Kriittinen ääni” ja vuonna 2020 teemana oli ”Rohkeat esikuvat yliopistolla”. Muutoinkin yhdenvertaisuusasiat nousivat yliopistolla aiempaa enemmän esiin, kun sekä kansainvälisten opiskelijoiden että henkilökunnan osuudet nousivat. Inklusion, kaikkien mukaan ottamisen, ja yhteisöllisyyden edistäminen olivat kautta 2019–2020 yhdistäviä teemoja.

Lisäksi opiskelun ja opetustyön tukeminen yksiköissä: Yliopistojen yksiköiden vastuulla on ollut edelleen seurata, että muun muassa opiskelijavalinnoissa, opiskelijapalautteessa, arvosanajakauksissa, 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, joissa on kyse muun muassa tenttien erityisjärjestelyistä. Katso tilastoliite opiskelijatilastoista.

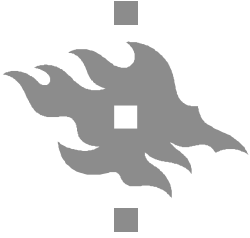
Lisäksi työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen: Vuoden 2020 aikana Covid-19:n aiheuttamana poikkeusaikana etätyö laajeni huomattavasti. Poikkeusajan ohjeistuksen mukaan ”[y]liopiston henkilöstö tekee pääosin etätyötä. Tutkimusta, etäopetuksen järjestelyjä ja näihin liittyviä tukitehtäviä sekä asiakaspalvelua voidaan tarvittaessa tehdä myös yliopiston tiloissa”. Esimerkiksi perhetilanteen vuoksi mahdollistettiin kaksivuorotyö niin, että ”asiantuntija- ja tukihenkilöstön työaikajoustoja väljennetään ja liukumaa jatketaan arkipäivisin klo 5–22. Tarvittaessa on mahdollista työskennellä lauantaisin klo 18 saakka ja pitää vapaapäivä keskellä viikkoa”.

Monikulttuurisuustietoisuuden edistäminen

Osateemoina olivat ”kansainvälisyys, etninen yhdenvertaisuus ja monikielisyys” ja ”uskonnollinen ja vakaumuksellinen yhdenvertaisuus”. Oheinen selvitys on esitetty valittujen toimenpiteiden mukaisesti.

Monikulttuurisuustietoisuus: Monikulttuurisuustietoisuuden edistämiseksi järjestettiin syksyllä 2018 Tiedostamattomat ennakoasenteet -koulutus yhteistyössä kasvatustieteellisessä tiedekunnassa toimineen TASOVA-hankkeen kanssa. Vuonna 2019 järjestettiin jatkona kampuksilla yhteistyössä tasa-arvoyhdyshenkilöiden kanssa Implicit Bias -koulutuksia. Koulutukset olivat hyvin suosittuja. Niiden sisältöinä olivat esimerkiksi elävä kirjasto ja etuoikeuskävely sekä kokempuhevuo. Lisäksi yhdessä tay-kokouksessa keskusteltiin rasismiin puuttumisesta ja vierailtiin saman aiheen puitteissa opintoasiainneuvostossa.

LERUn Gender-ryhmä ja UNA-yliopistoallianssi: Aktiivista osallistumista ja vaikuttamista jatkettiin LERU-tutkimusyliopistojen Gender-ryhmässä, jonka nimi muuttui muotoon Equality, Diversity and Inclusion (EDI). EDI-ryhmässä pohdittiin muun muassa rekrytointia, jolloin yliopistonkin rekrytoinnissa organisoitiin pilottihankkeena havainnoijia eri tehtävien valmisteluryhmiin. Ryhmän jäsenenä toimii tasa-arvovastaava ja yksi henkilöstöpäällikkö. Vuonna 2020 aloitettiin toiminta kahdeksan eurooppalaisen yliopiston kampusmaisessa UNA-verkostossa. Helsingin yliopisto toimii UNAn Diversity Councilin puheenjohtajana. Toiminta keskittyy yhdenvertaisen opiskelijoiden mobiiliin liikkumisen edistämiseen yliopistojen välillä sekä hyvien käytänteiden välittämiseen. Neuvoston puheenjohtajana



toimii tay-toimikunnan puheenjohtaja, sihteerinä tasa-arvovastaava ja muina toimijoina sukupuolentutkimuksen edustaja sekä yliopiston UNA-koordinaattori.

Kielikäytännöt: On perustettu Helsingin yliopiston kielijoukot, joka toteutti muun muassa ”Rennosti kolmella kielellä” -kampanjan. Kampanjan yhteydessä tiedotettiin hyvistä kielikäytännöistä.

Hiljaiset huoneet (Multi-Faith-Prayer): Tasa-arvovastaava osallistui opetus- ja opiskelijapalveluiden (OPA) perustaman ryhmän työhön, jonka toiminnan yhtenä tavoitteena oli perustaa kaikille kampuksille hiljaisia huoneita. Tavoitteeseen päästiin. Tosin vuoden 2020 poikkeustila esti huoneiden laajemman käyttöönoton ja suunnitellun näkyvän informoimisen niiden toiminnasta.

1.3 Tasa-arvotyön linjaukset ja organisointi Helsingin yliopistossa

Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

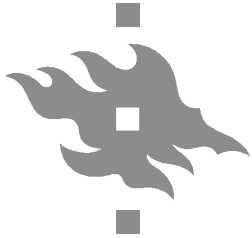
Yliopistolla on Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen Helsingin yliopistolla -ohjeistus. Ohjeistus on tallennettu Flamma-intranettiin sekä opiskelijoiden Opintoni-sivuille. Ohjeistuksessa mainitaan henkilökunnan ja opiskelijoiden yhdyshenkilöt ja neuvotaan, kuinka henkilökunnan ja opiskelijoiden tulee menetellä, jos he epäilevät havainneensa häirintää. Opettajille ja opintohallintohenkilökunnalle järjestettiin vuosina 2019 ja 2020 Haastavat ohjaus- ja opetustilanteet -koulutus. Koulutukset ovat olleet suosittuja. Koulutuksessa käytiin läpi edellä mainittu ohjeistus sekä tarkasteltiin häirintäasioita juridisesta, psykologisesta ja turvallisuusnäkökulmasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on kiinteä osa yliopiston laadunhallintaa, jota aloitettiin syksyn 2020 aikana. Yliopistolaisille näkyvä ja merkittävä asia on vuosittain jaettava 6 000 euron arvoinen Maikki Friberg -tasa-arvopalkinto. Muutoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle ei ole erikseen varattu yliopistolla määrärahaa, sillä työ on sisällytetty kokonaistoimintaan. Yliopiston tasa-arvotyötä koordinoi nimetty tasa-arvovastaava, jonka tehtäviin kuuluu muun muassa tiedottaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista sekä toimiminen yhdyshenkilönä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan sihteerinä. Lisäksi yksiköissä, kuten tiedekunnissa, on toiminut tasa-arvo- ja esteettömyisyhdyshenkilöitä, jotka ovat tiedottaneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Yhdyshenkilöiden toimenkuvia on kehitetty erityisesti syksyn 2020 aikana muun muassa kehittämällä tasa-arvoyhdyshenkilöiden vastuualueita kampuksittain sekä selkeyttämällä esteettömyisyhdyshenkilöiden tehtäviä esimerkiksi opintoihin liittyvissä erityisjärjestelyissä. Yksiköitä ei ole veloitettu tekemään omia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiaan, 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 yhdenvertaisuustyön mittarit

Suomen tasa-arvovaltuutetun mukaan ”[e]rityisiä henkilötietoryhmiä (ennen arkaluonteiset tiedot) ovat mm. tiedot ihmisen terveydestä, etnisestä alkuperästä, poliittisesta mielipiteestä, uskonnollisesta tai filosofisesta vakaumuksesta, ammattiliiton jäsenyydestä tai seksuaalisesta käyttäytymisestä tai suuntautumisesta” (tasa-arvovaltuutetun www-sivut, 2020). Ymmärrettävästi tämä asettaa haasteita esimerkiksi yhdenvertaisuuden ja diversiteetin tilan kartoittamiseen. Tasa-arvotyössä tarvitaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteistä ja niiden merkityksestä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä, hyvistä tasa-arvoa edistävästä käytännöistä niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin ja toki myös syrjinnän tunnistamisesta ja sen 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. Helsingin yliopistossa mittareita on mietitty ja mietitään erityisesti LERU-tutkimusyliopistojen ja UNA-allianssin verkostoissa.

Tiedekuntien ja erillisten yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

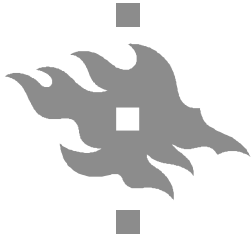
Katso edellä kohta 1.1 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitykset.

Sukupuolentutkimus

Sukupuolentutkimus oppiaineena on toiminut myös kaudella 2019–2020 humanistisen tiedekunnan filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitoksella. Sukupuolentutkimusta tehdään ja opetetaan myös muissa tiedekunnissa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoiminnassa hyödynnetään sukupuolentutkijoiden asiantuntemusta eri yhteyksissä eri näkökulmista – näitä näkökulmia tarjoaa eri tiedekunnissa tehtävän sukupuolentutkimuksen lisäksi esimerkiksi vammaistutkimus.

1.4 Arviointi selvityksistä ja toimenpiteistä 2019–2020

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan nelivuotiskaudeksi. Edellisen kerran suunnitelma laadittiin kaudeksi 2017–2020. Suunnitelma päivitetään kuitenkin kahden vuoden välein. Siksi tässä osiossa keskitytään toisen puolivuotiskauden 2019–2020 arviointiin. Toimenpiteitä kyseisellä kaudella oli 17. Painopisteet olivat koko nelivuotiskaudella samat. Opetus- ja kulttuuriministeriön tekemässä selvityksessä korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämisestä Helsingin yliopisto sai täydet pisteet, vaikkakin toimenpiteiden vaatimattomuudesta tuli rakentavaa palautetta. Positiivista oli tulosten arviointi. Leimallista vuoden 2019 toiminnalle oli osallistuminen yliopiston uuden strategian laadintaan kaudelle 2021–2030. Toimikunta teki muun muassa analyysin yliopistoyhteisöltä tay-asioihin saaduista vastauksista sekä ympäristöanalyysin. Tay-asiat on hyvin huomioitu uudessa strategiassa. Sisäistä näkyvyyttä tay-toimikunta sai toiminnalleen vuosittain jaettavasta Maikki Friberg -palkinnosta ja ulkoista näkyvyyttä vuosittaisista Helsinki Pride -tapahtumaan osallistumisesta. Konkreettisia ja ajankohtaisia toimenpiteitä pyrittiin seuraamaan tay-toimikunnan kokouksissa, ja lisäksi osallistuttiin myös yliopiston kansainvälisen International Advisory Boardin Diversity and Inclusion -sessioon. Yhteistyössä OPAn kanssa opiskelijoille suunnattuun kandipalautteeseen (UniHow-palaute) saatiin lisättyä kolme kysymystä tay-asioista. Kokonaisuutena valittuja toimenpiteitä pystyttiin hyvin edistämään myös vuoden 2020 poikkeustilanteessa.



Kuva 2: Avajaiskarnevaalit 2013, kuvaajana Linda Tammisto

2. PAINOPISTEET JA TOIMENPITEET 2021-2024

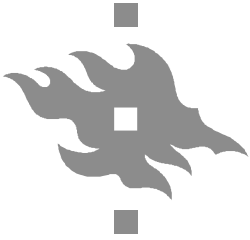
Inklusio sekä hyvinvoiva
opiskelu- ja työkuultuuri

Tasa-arvoinen
johtamistyö

Yhteiskunnallinen
yhdenvertaisuustyö

Kuvio 2: Painopisteet 2021–2024

Suunnitelmaan valitut painopisteet ja toimenpiteet tukeutuvat luvuittain yliopiston valitsemiin neljään strategiseen linjaukseen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan päättämään tavoitelauseeseen ”Aidon ja vastuullisen vuorovaikutuksen voimalla – tahtoa, tietoisuutta ja toimintaa”. Kaikkien toimenpiteiden organisoinnista vastaa tay-



toimikunta tasa-arvovastaavan avustaessa organisoinnissa kuitenkin niin, että tätä työtä tehdään yhteistyössä kussakin toimenpiteessä mainitun vastuutahon kanssa. Aikataulullisesti toimenpiteitä kehitetään periaatteessa useimmissa tapauksissa koko kauden ajan. Toimenpiteiden kohdalla luvussa 2.4 on kuitenkin mainittu mahdollinen tarkempi ajankohta. Ajankohtaisten toimenpiteiden seuranta sekä vaikuttavuutta tehdään jokaisen tay-toimikunnan kokouksen yhteydessä.

Kun toimenpiteitä toteutetaan, otetaan huomioon myös yliopiston toimeenpanosuunnitelmassa vuodelle 2021 (kaudella 2021–2024) toimenpiteet, joita ovat muun muassa kohdissa 6. Tarkoituksenmukaiset tilat, 11. Tunnettu, haluttu ja saavutettava jatkuvan oppimisen ympäristö, 12. Vahva globaali vaikuttaja, 13. Aktiivisuus ja osallisuus kieli- ja kulttuuritaustasta riippumatta, 18. Hyvinvoiva työ- ja opiskeluyhteisö, 20. Vastuullisuus ja kestävyys osaksi toimintakulttuuria.

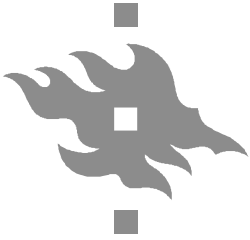
2.1 Inklusion sekä hyvinvoivan opiskelu- ja työkuulttuurin edistäminen

Tässä luvussa tulokulmana on strategian valinta ”yliopistomme on paras paikka opiskella ja työskennellä”. Luvussa käsitellään asiaa kulttuurisensitiivisyyden ja rasisminvastaisuuden, uskonnollisen ja vakaumuksellisen yhdenvertaisuuden, esteettömyyden ja saavutettavuuden, erityisjärjestelyiden ja tasa-arvoisen arvioinnin sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmista. Konkreettisina kehittämistoimenpiteinä ovat muun muassa inklusio-koulutukset sekä monikielisyys ja kielellinen diversiteetti (ks. luku 2.4).

Kulttuurisensitiivisyyden ja antirasismien edistäminen

On tärkeää, että yliopistossa tehdään aktiivisesti työtä kulttuurisen tietoisuuden ja rasisminvastaisuuden edistämiseksi. Kulttuurinen tietoisuus tarkoittaa sekä oman kulttuuritaustan tuntemista että tietoa muista kulttuureista. Kulttuurisensitiivisyys edistää avointa ja arvostavaa kohtaamista ilman ennakoasenteita ja -olettamuksia. Rasisminvastaisuuden edistäminen tarkoittaa, että yliopisto tiedostaa ja tunnistaa syrjiviä asenteita ja toimintatapoja, joita ilmenee myös yliopistossa. Rasisminvastainen työ yliopistossa edellyttää, että vähemmistöön kuuluvien ihmisten kokemuksia kuullaan ja että myös rakenteellisiin epäkohtiin puututaan. Intersektionaalisen lähestymistavan avulla pyritään ymmärtämään, että yliopistossakin ihmiset asemoituvat toisiinsa erilaisten sosiaalisten kategorioiden kautta. Niitä ovat esimerkiksi etnisyys, kieli, sukupuoli, luokkatausta ja toimintakyky. Yliopistossa tulee tunnistaa esimerkiksi sosioekonomisia tai kielellisiä esteitä yliopistoon hakemisessa samoin kuin se, että henkilö voi kuulua samanaikaisesti useaan aliedustettuun ryhmään.

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 ja -työssä aliedustettu ryhmä. Heidän edellytyksiään hakeutua yliopistokoulutukseen ja -työtehtäviin tulee parantaa. Yliopistoyhteisön täysivaltaiselle jäsenyydelle eivät saa olla esteenä etnisyyteen, kansallisuuteen, kulttuuritaustaan ja/tai kieleen liittyvät erot. Yliopisto pyrkii avoimempaan ja moninaisempaan rekrytointiin. Yliopisto pyrkii kehittämään vähemmistötaustaisten tilastointia esimerkiksi itsemäärittelyn kautta, jotta tiedetään miten moninaisten opiskelijoiden ja osajien rekrytoinnissa on edistytty. Yliopisto edistää yhteisöllisyyttä ja kannustaa yhdessä oppimiseen sekä edistää kulttuurisen tietoisuuden lisääntymistä ja yhdenvertaisuutta 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 suomalaisen yhteiskuntaan



sopeutumisen avuksi. Yliopiston vähemmistötaustaisten opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvointiin kiinnitetään huomioita myös hyvinvointimittauksissa. Toimenpiteenä edellä kuvatun mukaisesti edistetään moninaisuutta esiin tuovaa tiedotusta ja koulutusta sekä muun muassa hyvien kielikäytäntöjen näkyväksi tekemistä. Lisäksi yliopisto pyrkii tarttumaan epäasiallisiin ja syrjiviin asenteisiin ja toimintatapoihin selkeästi kuvatuilla puuttumisen prosesseilla. Yliopisto pyrkii lisäämään koko henkilökunnan tietoisuutta inklusiosta ja sen esteistä koulutusten kautta. Yliopistohallinnossa lisätään moninaisuutta mm. opiskelijaedustuksen kautta.

Helsingin yliopisto on Euroopan tutkimusyliopistojen liiton LERUn jäsen. Tasa-arvovastaava toimii LERUn Equality, Diversity and Inclusion -ryhmän (EDI) jäsenenä. Ryhmä kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. LERUn positiopaperi "Equality, diversity and inclusion at universities: the power of systemic approach" tuo esiin hyviä käytänteitä muissa eurooppalaisissa yliopistoissa moninaisuuden ja inklusion suhteen. Näitä hyviä käytänteitä kuten intersektionaalista lähestymistapaa rakenteellisiin epäkohtiin pyritään huomioimaan tutkimuksessa ja opetuksessa. Tiedostamattomien asenteiden esiin nostaminen ja niiden tunnistamiseen kouluttautuminen ovat tärkeitä. Yksi tulevan kauden toimenpiteistä on osallistua edelleen aktiivisesti EDI-ryhmän toimintaan sekä järjestää koulutusta tiedostamattomista ennakoasenteista.

Uskonnollinen ja vakaumuksellinen yhdenvertaisuus

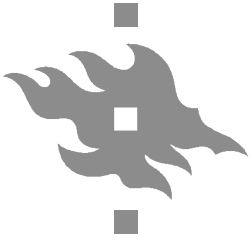
Suomen perustuslain mukaan 6. pykälän mukaan "ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella". Jokaisella ihmisellä on uskonnon ja omantunnon vapaus. Vuoden 1999 perustuslain 11. pykälässä todetaan seuraavaa: "Uskonnon ja omantunnon vapauteen sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, oikeus ilmaista vakaumus ja oikeus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen."

Perustuslain mukaisesti jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus halutessaan tunnustaa uskoaan ja ilmaista vakaumustaan ja myös oikeus olla osallistumatta uskonnon harjoittamiseen. Vakaumus voi näkyä esimerkiksi elämäntavoissa, rituaaleissa, katsomuksissa, ruokavaliossa tai pukeutumisessa. Samalla jokaiselta yliopistoyhteisön jäseneltä odotetaan erilaisuuden, katsomuksellisen moninaisuuden sekä toisten uskontotraditioiden ja -näkemysten kunnioittamista.

Uskontoon tai vakaumukseen pohjautuva erimielisyys tai yhteisen uskonnon tai katsomuksen jakaminen eivät saa vaikuttaa rekrytointeihin, tehtäviin valintaan eikä siihen, kuinka työntekijää tai opiskelijaa kohdellaan tai kuinka hän itse kohtelee muita yhteisön jäseniä. Yliopistoyhteisö on avoin ja inklusiivinen eri tavoin uskoille ja ajatteleville. Uskonnon harjoittaminen tai vakaumus eivät kuitenkaan saa kohtuuttomasti vaikuttaa tehtävien hoitamiseen tai yhteisön toimintaan. Uskonnon tai vakaumuksen perusteella tapahtuva syrjivä toiminta on aina kiellettyä.

Helsingin yliopiston ja sen eri yksiköiden juhlatilaisuuksissa on perinteisesti järjestetty jumalanpalveluksia tai vastaavia uskonnollisia tilaisuuksia. Niiden järjestämisessä huomioidaan, että osallistumisen on vapaaehtoista. Kyseiset tilaisuudet järjestetään vailla velvoittavaa sosiaalista painetta niin, että osallistumisen olosuhteet eivät luo välillistä velvoittavuutta osallistua itselle vieraan uskonnon tai katsomuksen harjoittamiseen.

Työyhteisön jäsenten velvollisuus ei ole järjestää jumalanpalveluksia tai hartaustilaisuuksia, mutta niitä voidaan toteuttaa osana yhteisön juhlaperinteitä ja -rituaaleja. Niille, jotka eivät voi tai halua osallistua yhteiseen uskonnolliseen tilaisuuteen, tulee järjestää vaihtoehtoinen kokoontuminen. Tämä kokoontuminen on, uskonnon harjoittamista lukuun ottamatta, laadultaan ja luonteeltaan mahdollisimman samankaltainen kuin korvattava tilaisuus.



Uskontojen tai uskontokuntien yhteiset jumalanpalvelukset tai hartaustilaisuudet suunnitellaan ja toteutetaan keskinäisen kunnioituksen ja vieraanvaraisuuden periaatteella kuuntelemalla eri uskontoperinteitä ja katsomuksia edustavien työyhteisön jäsenten toiveita ja odotuksia. Eri uskontokuntien ja katsomusperinteiden edustajia kohdellaan tasa-arvoisesti niin, että myös vähemmistöjen näkökulmat otetaan myönteisesti huomioon.

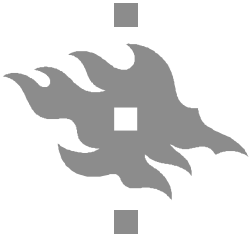
Uskonnollisen päähineen, korun, vaateen tai esineen käyttö on sinänsä sallittua. Pukeutumisvaatimusten perusteet ja kohtuullisuus tulee arvioida tapauskohtaisesti ottaen huomioon turvallisuus-, hygieni- ja vastaavat seikat. Kun uskonnollisten tunnusten käyttö vaikuttaa kasvojen näkymiseen työssä, työnantaja tai vastaava taho yhteistyössä työntekijän/harjoittelijan/opiskelijan kanssa hänen toiveidensa mukaisesti järjestää sellaisen työasun tai sopii sellaisesta työasusta, joka täyttää sekä työntekijän uskontotradition vaatimukset että työtehtävien asettamat vaatimukset. Mikäli työtehtävät (myös harjoittelu tms.) perustellusti edellyttävät kasvojen ilmeiden näkymistä, työnantajan (tai vastaavan, esimerkiksi oppilaitoksen) on sallittua lähtökohtaisesti edellyttää, että vaatetus jättää kasvot näkyviin.

Helsingin yliopistolla on ollut käytössä eri kampuksilla uskontojen ja katsomusten yhteisiä rukous- ja meditaatiotiloja opiskelijoille ja työntekijöille. Tilamuutosten myötä tilojen käyttöä on mietitty uudelleen. Tarve suunnitella tiloja eri uskontoja tunnustavien opiskelijoiden ja työntekijöiden käyttöön on kansainvälistymisen prosessin myötä kasvanut. Siksi opetus- ja opiskelijapalvelut (OPA) ja tilapalvelut (TILA) sekä muut toimijat jatkavat Multi-Faith-Prayer-projektia, jossa mietitään kampuksille perustettavia rukoushuoneen ja/tai hiljaisen huoneen tapaisia yhteiskäyttöisiä tai eriytettyjä tiloja. Tilat suunnitellaan eri uskontojen sekä uskonottomien käyttötarpeita ajatellen.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömässä ympäristössä kaikki pystyvät toimimaan tasavertaisesti huolimatta henkilökohtaisista näkemiseen, kuulemiseen, liikkumiseen, ikään, oppimisvaikeuksiin tai muihin tekijöihin liittyvistä haasteista. Esteetön toimintaympäristö on saavutettava sekä opiskelijoille, henkilöstölle, hakijoille että vierailijoille. 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 erityisjärjestelyjä tai -välineitä. Työnteossa esteettömyys toteutuu, kun työntekijä pystyy sopivin mukautuksin toimimaan työssään ja työyhteisössään tasavertaisesti muiden kanssa.

Yhdenvertaisuuslain 15. pykälän mukaan "[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". Rakennetun ympäristön esteettömyys koskettaa kaikkia yliopistossa liikkuvia, ja siksi esteettömyyssuunnittelu on tärkeää korjaus- ja uudisrakentamisessa. Liikuntavammaisten ohella oikein suunnitellut tilat ovat tärkeitä 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. Digitaalisen ympäristön esteettömyyteen puolestaan liittyy opiskelussa ja tutkimuksessa ja myös yliopiston ulkopuolisten käytettävissä olevien järjestelmien ja aineistojen soveltuvuus erilaisille käyttäjille sekä huomion kiinnittäminen soveltuvuuteen aineistoja ja järjestelmiä hankittaessa. Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta määrittelee, miten EU:n saavutettavuusdirektiivi toteutuu Suomessa. Lain ajatuksena on tarjota yhdenvertainen pääsy tietoon kaikille ihmisille. Lain saavutettavuusvaatimukset koskevat hyvin laajasti verkkosivustojen ja mobiilisovellusten sisältöjä ja toiminnallisuuksia. Yliopistoissa keskeinen poikkeus saavutettavuusvaatimuksiin on, että opetuksessa voidaan käyttää tilapäisesti ja rajatussa ryhmässä sisältöjä, jotka



eivät ole saavutettavuusvaatimusten mukaisia. Eri järjestelmien toimivuudesta tulee tehdä esteettömyysnäkökulma huomioiden käyttäjäkyselyjä myös silloin, kun ne ovat jo käytössä. Intranetissä pyritään nostamaan esteettömyysasiat paremmin esille.

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 eivät oikeuta kohtelemaan henkilöä syrjivästi. Jotkin sairaudet, esimerkiksi HIV ja psykiatriset sairaudet, saattavat synnyttää pelkoa ja syrjintään johtavia ennakkoluuloja. Jokaisella on oikeus kertoa tai olla kertomatta sairaudestaan tai vammaisuudestaan työ- tai opiskelutovereilleen.

Erityisjärjestelyt ja tasa-arvoinen arviointi

Opiskelijoilla voi olla erilaisten taustojensa myötä vaihtelevat opiskeluvalmiudet heti opintojen alussa ja ne voivat vaihdella myöhemminkin erilaisten elämäntilanteiden takia. Yliopisto panostaa siihen, että opiskelijat, joilla on opiskeluun vaikuttava haitta, sairaus tai vamma saavat riittävästi tukea sekä osana opetusta ja pedagogisia ratkaisuja että ohjaus- ja neuvontapalveluiden kautta.

Kaikkien opiskelijoiden opiskelutaitojen kehittämiseen kiinnitetään huomiota osana muuta opetusta erityisesti opintojen alkuvaiheessa, mutta myös myöhemmin. Laadukas opetus, monimuotoiset pedagogiset ratkaisut ja vaihtoehtoiset suoritustavat hyödyttävät kaikkia opiskelijoita ja erityisesti niitä, joilla on opiskeluun liittyviä erityishaasteita. Laadukas pedagogiikka tarkoittaa myös oppimisen tasa-arvoista arviointia.

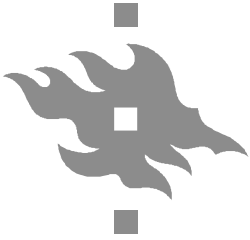
Opintopsykologit tarjoavat opiskelijoille erityisohjausta yksilöllisesti ja pienryhmissä, joissa etsitään konkreettisia ratkaisuja oppimisen pulmiin ja tuetaan opiskelutaitojen kehittymistä. Opintopsykologit pyrkivät myös ehkäisemään ennalta erilaisia oppimisen haasteita osallistumalla erityisjärjestelytyöhön ja konsultoimalla opettajia.

Opiskeluun liittyviä erityisjärjestelyitä on mahdollista saada, mikäli opiskelijalla on siihen todennetut perusteet. Erityisjärjestelyt tarkoittavat käytännön ratkaisuja, joiden avulla opiskelijan on mahdollista saavuttaa kursseille asetetut tavoitteet. Pääasiassa järjestelyistä sovitaan paikallisesti opettajan kanssa. Erityisjärjestelyjen asiantuntijaryhmä tukee opettajien työtä ja antaa tarvittaessa erityisjärjestelysuosituksia yksittäisille opiskelijoille. Opiskelijapalvelupisteissä on nimetyt esteettömyysyhdyshenkilöt ja tenttipalvelut pitää kirjaa niistä opiskelijoista, joilla on oikeus erityisjärjestelyihin tenteissä.

Opiskelijoita pyritään tukemaan opiskelussa niin, että heillä olisi tasapuoliset mahdollisuudet suorittaa kursseja ja saavuttaa niille asetetut tavoitteet huolimatta sairaudesta, vammasta tai oppimisen haasteesta. Osaamisen arviointi tapahtuu kuitenkin jokaisen opiskelijan kohdalla samoin kriteerein, eivätkä esimerkiksi oppimisen pulmiin myönnetty erityisjärjestelyt vaikuta arviointiin. Anonyymi tenttiminen on yksi tapa edistää tasa-arvoa vähentämällä suorituksen henkilöitymistä tiettyyn oppijaan ja estää arvioijan ennakkokäsitysten vaikutuksia arviointiprosessiin. Sähköinen tenttiminen mahdollistaa perinteistä tenttimistä paremmin anonyymin tenttimisen, jolloin tentin arvioija ei näe opiskelijan nimeä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuus

Yliopistossa työskentelee ja opiskelee seksuaaliselta suuntautumiseltaan monenlaisia ihmisiä. Myös sukupuolikokemukset ja tavat ilmaista sukupuolta sekä kehojen sukupuolitettuihin piirteisiin voivat olla monenlaisia. Stereotyyppiset käsitykset siitä, miltä eri sukupuolten edustajien tulisi näyttää ja kuinka heidän tulisi käyttäytyä, rajoittavat kaikkien ihmisten elämää ja ovat loukkaavia. Ihmisten asettaminen eriarvoiseen asemaan seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia on yliopistossa kiellettyä. Tämä koskee opiskelijavalinta- ja työhönottotilanteita, työskentelyä ja opiskelua. Joskus syrjivä käytös voi olla jopa vihamielistä tai halventavaa kommentointia tahi nimittelyä ja pahantahtoista vitsailua. Tämä on yhdenvertaisuuslain 14. pykälän



mukaan kiellettyä häirintää. Tasa-arvolain mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ehkäistä ennalta sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §). Tasa-arvolaisissa 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 §). Tasa-arvolaki kieltää myös intersukupuolisten syrjinnän.

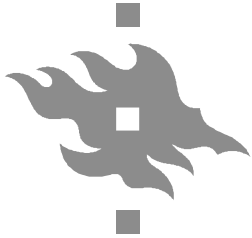
Yliopistossa edistetään avoimuuden kulttuuria. Jokaisella on oikeus puhua tai olla puhumatta seksuaalisesta suuntautumisestaan tai sukupuoli-identiteetistään. Avoimuus on turvallista vain silloin, kun se ei aiheuta syrjintää, kiusaamista tai sulkemista ulos. Avoimuuteen ei saa painostaa, mutta sitä voidaan 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. Samoin on tärkeää kunnioittaa ihmisen omaa sukupuoleen liittyvää itsemäärittelyä eikä olettaa automaattisesti ihmisten sukupuolta varsinkaan kaksijakoisen sukupuoliarjittelun kautta joko mieheksi tai naiseksi. Kaikenlaisen seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvään syrjintään, häirintään, kiusaamiseen ja eriarvoistavaan käyttäytymiseen tulee puuttua välittömästi. Tämä lisää kaikkien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta riippumatta siitä, ovatko he vähemmistöön kuuluvia vai eivät.

Myös kaudella 2021–2024 nostetaan toimenpiteenä keskusteluun eri yhteyksissä sukupuolen, seksuaalisuuden, kehojen ja perheiden moninaisuus ja pyritään vaikuttamaan asenteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutusohjelmien opetussuunnitelmissa pitää huomioida sukupuolen moninaisuus ja haastaa normatiivista odotusta ihmisen heteroseksuaalisuudesta sekä purkaa kaksijakoista sukupuoliarjittelua. Osana tätä on perheiden moninaisuuden huomioon ottaminen. Tämä koskee kaikkia tiedekuntia ja on erityisen tärkeää aloilla, joilla koulutetaan asiantuntijoita kohtamaan moninaisia asiakasryhmiä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pyrkii yhdessä tiedekuntien ja koulutusohjelmien kanssa aktivoimaan keskustelua siitä, miten opetuksessa ja muussa toiminnassa moninaisuuden saisi otettua aiempaa paremmin huomioon ja nykyisiä hyviä käytäntöjä levitettyä laajemmalle. Myös henkilöstökoulutuksessa näiden teemojen huomioiminen on olennaista, sillä asiasta puhuminen ja sen esillä pitäminen lisää yhdenvertaisuutta ja turvallisuutta sekä yliopistoyhteisön jäsenten ja laajemmin ihmiskunnan moninaisuuden tunnustamista ja tunnistamista.

Yliopiston toimintakäytännöissä pyritään systemaattisesti huomioimaan nykyistä paremmin sukupuolen ja kehojen moninaisuus. Yliopistolla on tällä hetkellä jonkin verran wc-tiloja, joita on mahdollista käyttää sukupuolesta riippumatta. Niiden lisäämiselle on edelleen tarvetta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pyrkii vaikuttamaan siihen, että sukupuolineutraaleja wc-tiloja rakennetaan mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä tila- ja kiinteistöpalveluiden (TILA) kanssa. Tuetaan myös sitä, että tiedonkeruussa esimerkiksi lomakkeilla kysyttäessä sukupuolesta vastausvaihtoehtoina olisivat nainen, mies ja muu, jolloin kaikilla olisi mahdollisuus vastata jotakin. Seurataan myös sellaisen tilastoinnin kehittymistä, jossa kolmas sukupuolivaihtoehto on mukana.

2.2 Tasa-arvoisen johtamistyön edistäminen

Tässä luvussa tulokulmana on yliopiston strateginen valinta ”Avoimuus vahvistaa tiedettä ja yhteistyötä”. Luvussa käsitellään asiaa rekrytoinnin, palkkauksen ja urakehityksen, määräaikaisten työsuhteiden ja apurahatutkijoiden aseman, opiskelun ja opetustyön tukemisen yksiköissä, työn, opiskelun ja muun elämän yhteensovittamisen sekä ikätasa-arvon edistämisen näkökulmista. Konkreettisina kehittämistoimenpiteinä ovat muun muassa vaikuttaminen opintoasiainneuvostossa ja tieteellisessä neuvostossa (ks. luku 2.4).



Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Yliopisto arvostaa yhteisönsä moninaisuutta ja pyrkii vahvistamaan työyhteisöjen diversiteettiä rekrytointien kautta. Yliopisto ei hyväksy syrjintää ja kehittää jatkuvasti käytäntöjä, joilla edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Yliopistolla panostetaan tietoisuuden lisäämiseen rekrytoinneissa esiintyvistä ennakkoasenteista muun muassa kouluttamalla rekrytointeihin osallistuvia henkilöitä sekä nostamalla asiaa esiin jokaisen rekrytoinnin yhteydessä. Rekrytoinnin tavoitteena on aina löytää tehtävään soveltuvin henkilö.

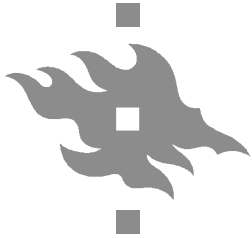
Yliopistossa seurataan naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja pyritään luomaan kaikille yhtäläinen mahdollisuus uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstö jakautuu melko tasaisesti miehiin ja naisiin. Tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen naisten osuus tehtävissä vähenee. Tenure track -järjestelmän myötä professorikunta naisistuu. Tällä hetkellä apulaisprofessoreista naisia on jo lähes puolet (43 % 9/2020) ja professoreista yli kolmannes (34 % 9/2020). Myös jatkossa vastaavaa kehitystä edistetään mm. lisäämällä tietoisuutta tilastollisesta kehityksestä yliopistotasoisesti. Tunnistamalla alat, joilla naisten osuus on edelleen alhainen, voidaan tehtäväkohtaisesti markkinoida hakua siten, että erityisesti naisia rohkaistaan hakemaan tehtävää. Rekrytoinnissa hyödynnettäviin valmisteluryhmiin ja asiantuntijoiksi valitaan tasapuolisesti miehiä ja naisia aina mahdollisuuksien mukaan.

Yliopistonlehtoreiden uralla kehittymisen mahdollisuuksia on vahvistettu luomalla yhtäläiset mahdollisuudet säännölliseen tutkimusintensiiviseen jaksoon vakituisissa opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävissä oleville. Vuoden 2021 aikana käyttöön otettavan yliopistonlehtoreiden uramallin tavoitteena on lisätä uralla kehittymisen mahdollisuuksia myös niissä tehtävissä, joissa on erityisesti ansioiduttu opetuksessa. Yliopistonlehtoreiden ja kliinisten opettajien on mahdollisuus edetä vanhemman yliopiston ja vanhemman kliinisen opettajan tehtävään tiedekunnassa toteutettavan arvioinnin perusteella. Uramallin käyttöönottoa ja vaikutuksia seurataan myös tasa-arvon näkökulmasta.

Asiantuntija- ja tukihenkilöstön uralla kehittymisen mahdollisuuksia tarkastellaan ja kuvataan entistä selkeämmin. Sisäistä liikkuvuutta ja urakehitysmahdollisuuksia tullaan seuraamaan kaikissa asiantuntija- ja tukihenkilöstön henkilöstöryhmässä.

Rekrytointiprosessi on vakioitu, ja sen toimijat ja vaiheet on kuvattu avoimesti. Rekrytoinnit perustuvat ennalta määriteltuihin kelpoisuusvaatimuksiin ja arviointikriteereihin. Prosessi on aina hakijoita tasapuolisesti arvostava. Yliopisto seuraa henkilöstönsä moninaisuutta esimerkiksi sukupuoli-, kansalaisuus- ja ikämittareiden avulla. Pyrimme korjaamaan mahdollisesti tunnistettavia vinoumia eri henkilöstöryhmissä muun muassa rekrytointien avulla.

Yliopistossa sovellettava työehtosopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä tukee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Tehtävän vaativuus arvioidaan ryhmässä, jossa on sekä työnantajan että henkilöstön edustaja tai edustajia. Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi perustuu myös yhdessä sovittuihin arviointitekijöihin. Palkkausjärjestelmän uudistus vuoden 2019 alusta muutti palkkausjärjestelmää entistä yhdenvertaisempaan suuntaan, kun siinä huomioitiin aiempaa paremmin myös lyhyen aikaa työsuhteessa olleet. Palkkatilastoja tarkastellaan säännöllisesti, ja henkilöstön edustaja saa vuosittain tiedon henkilöstön sijoittumisesta vaativuustasoille sekä tilastotiedon henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta palkanosasta. Tiedot annetaan henkilöstöryhmittäin ja sukupuolten mukaan ryhmiteltyinä. Säännöllisellä palkkojen tarkastelulla pyritään tunnistamaan perusteettomia palkkaeroja ja korjaamaan mahdollisia epäkohtia. Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus tehdään siten vuosittain.



Määräaikaiset työsuhteet ja apurahatutkijoiden asema

Helsingin yliopiston hallitus hyväksyi kokouksessaan 06/2020 yliopiston henkilöstöpolitiikan, jossa yhtenä painopisteenä on pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu ja läpinäkyvät työsuhteen periaatteet. Yliopistossa on tavoitteena tarkastella myös kaudella 2021–2022 määräaikaisten palvelussuhteiden määrää ja kestoja. Perusteettomia määräaikaisuuksia ei käytetä, mutta yliopiston rahoitus perustuu pitkälti erilaisiin hankkeisiin ja projekteihin, mikä vaikuttaa myös työsuhteisiin.

Apurahatutkijoiden asema yliopistossa herättää toisinaan keskustelua. Apurahatutkijat ovat tärkeä osa yliopistoyhteisöä, vaikka apurahatutkijan asema ei voi olla aivan sama kuin työntekijällä. Yhteistyötä apurahoja myöntävien tahojen kanssa pyritään tiivistämään. Mahdollisuuksien mukaan niiden toivotaan kohdentavan apurahoihin tarkoitettua rahoitusta yliopiston kautta, jotta tutkimushenkilöstö voidaan palkata työsuhteeseen. Tämä on 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 siinä edelleen huomioon yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

On kuitenkin hyvä huomata, että apurahalla tutkija voi keskittyä omaan tutkimukseensa, jolloin hänellä ei ole muita yliopiston toimintaan liittyviä velvoitteita. Apuraha voi olla erittäin hyvä ratkaisu myös osa-aikaiseen tutkimustyöhön tai ulkomailla tehtävään tutkimukseen.

Opiskelun ja opetustyön tukeminen yksiköissä

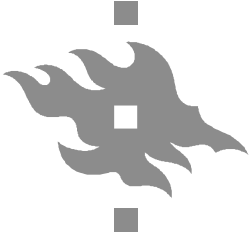
Tiedekunnissa ja erillisissä laitoksissa tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö muodostaa tässä dokumentissa luonnehditun työn perustan. Siksi on ensiarvoisen tärkeää edistää tasa-arvotyötä nimenomaan yksikkötasolla.

Tavoitteena on kehittää opetusta ja opiskelua siten, että tasa-arvoajattelu on läpikäyvä periaatteena kaikessa opetuksessa. Yliopiston strategiaan vuosille 2021–2030 on kirjattu yliopiston arvot: sivistys, totuus, vapaus ja yhteisöllisyys. Nämä arvot tukevat tasa-arvoajattelua. Tavoitteena on, että kaikki opiskelijat tuntisivat yliopiston arvot ja pääsisivät niistä keskustelemaan. Yliopiston viestintä- ja yhteiskuntasuhteet sekä yliopistopedagogiikan keskus HYPE valmistelevat yksittäisten opettajien, koulutusohjelmien ja tiedekuntien käyttöön materiaalia, jolla tuetaan arvokeskustelua osana opetusta. Lisäksi tukimateriaali auttaa vahvistamaan opiskelijaviestintää arvokysymyksistä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita pyritään pitämään esillä opintoasiainneuvostossa sekä tieteellisessä neuvostossa.

Opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti opiskelijavalinnoissa, opetustilanteissa, ohjauksessa ja arvioinnissa. Yliopiston linjaukset ja toimintamallit opettajien perehdytykseen ja jokapäiväisen työn tueksi löytyvät opetustyön ohjeet - verkkosivuilta, joita opetus- ja opiskelijapalvelut sekä ja yliopistopedagogiikan keskus päivittävät. Vuosittain järjestetään opetushenkilöstölle koulutusta haastavista ohjaus- ja opetustilanteista. Koulutuksissa käsitellään aiheita, joissa ohjaajat ja opettajat tarvitsevat osaamisen vahvistamista, kuten häirintää, juridiikkaa, psykologiaa ja turvallisuutta.

Työn, opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn, opiskelun ja muun elämän yhteensovittamisen pohdinnat koskevat kaikkia perheellisiä, ja kysymykset ovat yhtä moninaisia kuin perhemuodot tai perheiden kokoonpanot: perheisiin kuuluu niin kahden eri sukupuolta olevan vanhemman perheitä kuin esimerkiksi yksinhuoltajien ja samaa sukupuolta olevien vanhempien perheitä, useamman vanhemman monikkoperheitä sekä uusioperheitä.



Yhteensovittaminen on usein vaativaa ja mietityttää useimpia perheellisiä työikäisiä. Lisäksi tilanteet ja tarpeet muuttuvat toisinaan nopeastikin. Ratkaisuilla on merkittävä vaikutus perheen arkeen ja työntekijän ajankäyttöön ja siis siten myös työntekijän työssä jaksamiseen. Usein ratkaisuihin koetetaan sopia yhteen niin työelämän kuin perheenjäsenten moninaisia toiveita ja tarpeita ja etsitään vaihtoehtoja, joiden toivotaan lisäksi riittävästi vastaavan omaa arvomaailmaa.

Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan sukupuoleen ja perhemuotoon katsomatta. Perhesyistä aiheutuviin työajan jouston tarpeisiin suhtaudutaan myönteisesti. Työntekijöitä, joilla on hoivavelvollisuuksia, ei aseteta eriarvoiseen asemaan työtehtävien jakautumisessa, palkitsemisessa tai uralla etenemisessä. Hoivavelvollisuuksiin voi kuulua lastenhoidon lisäksi esimerkiksi ikääntyvien vanhempien hoiva.

Vaikka miesten pitämien vanhempainvapaiden määrä on viime vuosina ollut kasvussa, naiset käyttävät edelleen valtaosan vanhempainvapaista. Tämä voi välillisesti heikentää heidän asemaansa työssä. Miehiä kannustetaankin pitämään vanhempainvapaista.

Yliopisto tarjoaa myös opiskelijoille lastenhoitoetuja, sillä ne auttavat opiskelijoita opiskelun ja perheen yhteensovittamisessa ja nopeuttavat valmistumista. Ylioppilaskunta ylläpitää opiskelijoiden käyttöön tarkoitettua lapsiparkkia yliopiston tiloissa.

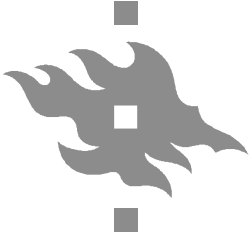
Yliopisto on kilpailuttanut asettautumis- eli relocation-palveluiden käytön, jotta perheiden huomioimista rekrytointien yhteydessä tuettaisiin paremmin. Tavoitteena on, että asettautumispalveluiden käytöllä helpotetaan ulkomailta Suomeen tulevien työntekijöiden maahanmuuttoprosessia ja töiden aloittamista, jolloin esimerkiksi oleskeluluvan saaminen ja asunnon löytäminen sekä perheen asettautuminen sujuvat mahdollisimman hyvin. Puolisoiden työllistymistä pyritään edistämään yhdessä pääkaupunkiseudun muiden toimijoiden kanssa.

Ikätasa-arvo

Helsingin yliopistossa työskentelee ja opiskelee eri-ikäisiä ihmisiä. Ikäkirjo on akateemiselle yhteisölle rikkaus, joka mahdollistaa tiedon ja osaamisen siirtymisen sukupolvelta toiselle. Kaikenikäiset kohtaavat elämäntilanteisiinsa liittyviä haasteita, joihin voidaan vastata suunnitelmallisella ikäjohtamisella.

Sukupolvien työkuultuurit ovat muovautuneet erilaisiksi eri aikoina. Osaamisen suunnitelmallinen siirtäminen samoin kuin työssä jaksamiseen panostaminen on suuri haaste suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Ikääntyvien työntekijöiden lisäksi myös vanhemmat opiskelijat saattavat kokea ikäsyrrintää. Heidän oppimiskykyään epäillään ja heidät saatetaan jättää ryhmän ulkopuolelle. Ikäsyrrintä voi kohdistua myös nuoriin tai nuorehkoihin työntekijöihin. Nuorten työntekijöiden työpanosta saatetaan vähätellä, ja heidän työskentelyolosuhteensa saattavat olla huonommat kuin vanhempien kollegoiden. Ikäsyrrintää kohtaavat sekä miehet että naiset, mutta tyypillisesti ilmiö koskettaa useammin naisia kuin miehiä. Puhutaankin sukupuolittuneesta ikäsyrrinnästä, joka tarkoittaa, että ikääntyviä miehiä ja naisia kohdellaan eri tavalla.

Yliopistossa on selvitetty työntekijöiden käsityksiä ikätasa-arvosta ja ikäsyrrinnästä sekä kerätty ikätasa-arvon edistämisen hyviä käytäntöjä. Vuonna 2010 toteutetussa Helsingin yliopiston kirjaston (HULib) ikätasa-arvohankkeessa ”Toisilta oppimista ja arjen haasteita: Henkilöstön kokemuksia ikätasa-arvon toteutumisesta Helsingin yliopiston kirjastossa” 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.



Helsingin yliopistossa pyritään työhyvinvointitoiminnan ja ikäjohtamisen avulla vaikuttamaan ihmisten työssä jaksamiseen. Ikäjohtaminen tarkoittaa eri-ikäisten hyvää johtamista, jossa otetaan huomioon eri-ikäisten erityistarpeet ja elämäntilanteet. Esihenkilöille tarjotaan tietoa ja työkaluja eri ikäisten työntekijöiden kohtaamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden työelämässä mukana pysymistä tuetaan arvostamalla heidän vahvuuksiaan ja kokemustaan sekä panostamalla heidän jaksamiseensa ja osaamiseensa. 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. Eri-ikäisiä opiskelijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti. Helsingin yliopiston jatkuvan oppimisen toimintamalli on suunnattu eri-ikäisille, ja se vaatii osaavaa ikänäkökulman huomioimista.

2.3 Yhteiskunnallisen yhdenvertaisuustyön edistäminen

Tässä luvussa tulokulmana on kaksi strategista valintaa: "Yliopistomme on kestävyiden ja vastuullisuuden edelläkävijä" ja "Tiede ja oppiminen kuuluvat kaikille". Luvussa käsitellään ensin mainittua kestävyiden ja vastuullisuuden opetuksessa ja tutkimuksessa, sukupuolentutkimusta tasa-arvon kehittämisen työkaluna sekä jatkuvaa oppimista sen edistämisen näkökulmista. Konkreettisina kehittämistoimenpiteinä ovat muun muassa aktiivinen toiminta kansainvälisissä LERU- ja UNA-verkostoissa sekä yliopiston kestävyys- ja vastuullisuustoimikunnassa (ks. luku 2.4).

Kestävyys ja vastuullisuus opetuksessa ja tutkimuksessa

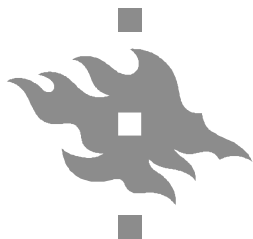
Kestävyiden käsitteeseen liittyvät keskeisinä paitsi elämämme ekologiset reunaehdot myös sosiaalinen oikeudenmukaisuus sekä ihmisoikeudet. Ilmastomuutos, elonkirjon väheneminen ja eriarvoisuuskysymykset ovat toisiinsa tiiviisti kytkeytyviä ilmiöitä. Helsingin yliopistossa tehdään näihin teemoihin liittyvää, vaikuttavaa ja ratkaisukeskeistä kestävyystutkimusta. Tieteidenvälistä kestävyystutkimusta edistää kestävyystieteen instituutti Helsus.

Helsingin yliopistossa kehitetään uutta kaikille yliopiston opiskelijoille tarkoitettua monitieteistä kestävyyskurssia. Kurssia rakennetaan monitieteisissä työryhmissä syyslukukaudella 2020, ja sitä on tarkoitus testata ensimmäistä kertaa kevätlukukaudella 2021. Kurssin yleisanomana on, että kestävyyskysymykset kuuluvat kaikille ja kaikkia tarvitaan kestävyysongelmien ratkaisuihin. Sekä kurssin kehitysprosessissa että sisällössä huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat.

Kurssin pedagoginen ohjeistus sisältää suunnittelutyössä käytettävät turvallisen tilan periaatteet sekä ohjeita ja kehoituksia muun muassa kurssimateriaalien kuvastosta, teksteistä ja muista materiaaleista. Opetusmateriaalin laatijoilta toivotaan, että kaikessa kurssimateriaalissa näkyy esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisen taustan, kielen ja kansallisuuksien moninaisuus. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja on kurssin sisällöissä kauttaaltaan. Yhdenvertaisuusnäkökulmat on nostettu esille myös omissa luvuissaan, joissa pohditaan muun muassa vammaisinkluusiota sekä pluriversaalisuuden käsitettä. Kurssin rakentamisessa huomioidaan opetusmateriaalien saavutettavuus ja mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen.

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, jossa tarkastellaan kriittisesti sukupuolen käsitettä ja sen historiaa, sukupuolinnormeja yhteiskunnallisen vallan muotona sekä niin naisten ja miesten kuin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjenkin 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. Yliopistossa toteutettavien muutosten ja uudistusten vaikutuksia opiskeluun ja opetukseen on aina tarkasteltava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Koulutusohjelmien opetussuunnitelmiin ja käytäntöihin on lisättävä sukupuolen moninaisuuden huomioiva näkökulma esimerkiksi opiskelijoille annettavissa tehtävissä ja tutkintovaatimuskirjallisuudessa.

Jatkuva oppiminen

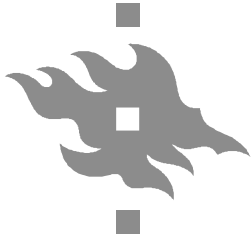
Helsingin yliopiston jatkuvan oppimisen visiossa todetaan, että haluamme tuoda sivistyksen, tiedon ja oppimisen kaikkien saataville. Yliopisto tarjoaa laadukasta, tutkimukseen perustuvaa avointa opetusta ja tiedesisältöjä kaikille kiinnostuneille iästä, pohjakoulutuksesta tai taustasta riippumatta.

Tiedeviestintä ja -kasvatus ovat tärkeä osa jatkuvaa oppimista. Yliopisto tuo eri tieteenalojen tutkitun tiedon julkiseksi, houkuttelevaksi ja saavutettavaksi myös akateemista yleisöä laajemmalle joukolle. Yliopisto edistää tasa-arvoista yhteiskuntaa innostamalla tiedekasvatuksen keinoin opiskelun ja tieteen pariin myös niitä lapsia ja nuoria, jotka eivät välttämättä muualta tällaista innoitusta saa.

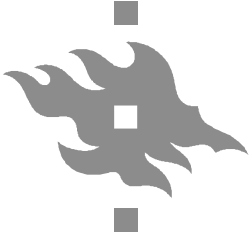
2.4 Yhteenveto toimenpiteistä

Oheiseen taulukkoon on merkitty kauden 2021–2024 toimenpiteet ja niiden mukaiset toiminnot.

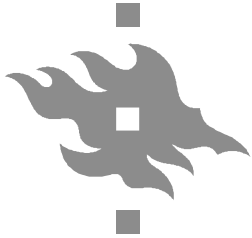
Kehittämiskohde	Toimenpide	Kohderyhmä	Vastuu- ja yhteistyötaho(t)	Aika-taulutus	Seuranta	Indikaattori
INKLUUSION EDISTÄMINEN						
1. Inklusio-koulutukset	Järjestetään opiskelijajärjestöjen kanssa koulutuksia 2 kpl/vuosi	Yliopistoyhteisö, erityisesti opettajat ja tutkijat	Tasa-arvovastaava, henkilöstöpalvelut	2021	Tay	Koulutus-/osallistujamäärät
2. Tay- ja diversiteettimittarit	TAY-, erityisesti yhdenvertaisuuteen liittyvien, mittareiden kehittäminen	Yliopistoyhteisö	Tay Diversity Council (UNA-allianssi) Tiedontuotantoyksikkö	2021, 2022	Tay	Mittareiden määrä
3. Kieliperiaatteet	Yliopiston kieliperiaatedokumentin päivitys monikielisen viestinnän	Yliopistoyhteisö	Tay Kielikeskus Opintoasiainneuvosto (ONE)	2021	Tay Kielikeskus ONE	Kieliperiaatedokumentti



	suunnitelman mukaisesti					
4. Viestintä	Inklusio- (mukaan ottaminen) ja intersektionaalisen (ihmisen yhteiskunnalliseen asemaan risteävinä vaikuttavat asiat) viestintätietoisuuden edistäminen	Yliopisto-yhteisö	Tay Viestintä ja yhteiskunta -yksikkö (VYS)	2021 – 2024	Tay VYS	Palaute
5. Monikielisyys & kielellinen diversiteetti	Tavoite- ja kehityskeskusteluihin/työsuunnitelmiin monikielisyysosio; Edistetään kielellistä yhdenvertaisuutta, esim. järjestämällä kampanjoita	Yliopisto-yhteisö	Tay Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi – yksikkö (HRD)	2021 – 2024	Tay HRD	Osio
6. Tasa-arvo- ja esteettömyysyhdyshenkilöverkosto	Verkon toiminnan kirkastaminen	Verkon jäsenet	Tay HR-lähipalvelut Erityisjärjestelyiden asiantuntijaryhmä	2021 – 2024	Tay	Palaute
7. Palautekanava tila- ja kiinteistötoimialalle	Tilojen saavutettavuus asioiden palaute-mahdollisuus	Yliopisto-yhteisö	Tay Tilat ja kiinteistöt – toimiala (TILA)	2021 – 2024	Tay	Palautekanavan luominen
8. Sukupuolisensitiiviset tilat	Huolehditaan tilojen sukupuolisensitiivisten merkintöjen ajankohtaisuudesta	Yliopisto-yhteisö	Tay Tilat ja kiinteistöt -toimiala	2021 – 2024	Tay TILA	Merkinnät
TASA-ARVOINEN JOHTAMINEN						
9. Rekrytointiprosessit	Kehitetään entistä avoimempia ja yhdenvertaisempia rekrytointiprosesseja	Yliopisto-yhteisö	Tay Työnantaja ja rekrytointi -yksikkö	2021 – 2024	Tay HR	Palaute
10. Opintoasiainneuvosto	Vaikutetaan opintoasiainneuvostossa (ONE) inklusio- ja erityispedagogiikka- sekä mielenterveyskoulutuksen näkökulmasta liittyen akateemisiin asiantuntijataitoihin	Opettajat	Puheenjohtaja Tasa-arvovastaava	2021 – 2024	Tay ONE	Palaute
11. Tieteellinen neuvosto	Vaikutetaan tieteellisen neuvoston (TINE) tapaamisissa tay-näkökulmasta	Tutkijat	Puheenjohtaja Tasa-arvovastaava	2021 – 2024	Tay TINE	Palaute

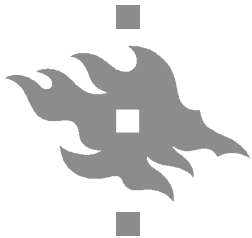


	tietoisuuden nostamiseksi, erityisesti vammaistutkimuksen professuuri ja sukupuolentutkimuksen näkökulma sekä julkaistavien aineistojen saavutettavuus					
12. Perhevapaat	Kartoitetaan perhevapaiden käyttöä sukupuoli-kysymyksenä henkilöstöpalveluiden kanssa	Yliopisto-yhteisö	Tay Työsuhdepalvelut-yksikkö	2022	Tay Työsuhdepalvelut-yksikkö	Määrät
13. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemisen ohjeistus	Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemisen ohjeistuksen päivittäminen huomioiden laaditun some-ohjeistuksen ja näkökulman vihapuheeseen reagoimiseen	Yliopisto-yhteisö	Tay Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi – yksikkö (HRD)	2022	Tay HRD	Päivitetty dokumentti
YHTEISKUNNALLINEN YHDENVERTAISUUS-TYÖ						
14. LERU- ja UNA-verkostot	Toimitaan aktiivisesti ja vastuullisuutta edistäen eri kansainvälisissä verkostoissa, kuten LERU- ja UNA-verkostoissa		Puheenjohtaja Tasa-arvovastaava	2021 – 2024		Palaute Dokumentit Kokoukset
15. Yhteistyökumppanit	Huomioidaan yhteistyökumppaneissa myös kansalaisyhteiskunta, esim. kansalaisjärjestöt, ja varmistetaan, että toiminta on yliopiston arvojen ja laatimien kriteerien mukaista	Tay-järjestöt	TAY	2021 – 2024		Määrät
16. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus Suffeli-ohjelma	Tay-ohjelman laatiminen Suffeli-henkilöstökalenteriin	Yliopisto-yhteisö	Tasa-arvovastaava Henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö (HRD)	2021	Tay HRD	Suoritusmäärät



17. Kestävyys- ja vastuullisuus-toimikunta	Vaikutetaan kestävyys- ja vastuullisuustoimikunnassa liittyen yhdenvertaisuuskysymysten tunnistamiseen	KEVA-toimikunnan jäsenet	Puheenjohtaja Tasa-arvovastaava	2021 – 2024	Tay KEVA	Palaute
--	--	--------------------------	------------------------------------	-------------	-------------	---------

Taulukko 1: Yhteenveto toimenpiteistä 2021–2024



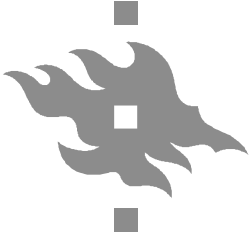
Kuva 3: Pride 2019, kuvaajana Mika Fiderley

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. Esihenkilöt tiedostavat, että heillä on oikeus ja velvollisuus puuttua syrjintä- ja häirintätilanteisiin. He puuttuvat aktiivisesti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esille tulleisiin tapauksiin. Työnantaja voi antaa häirintään syylistyvälle työntekijälle huomautuksen, kirjallisen varoituksen tai sanoa hänet irti. Yliopiston henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikössä on toiminut henkilökunnan – sekä tietyissä tapauksissa myös opiskelijoiden – häirintäyhdyshenkilöinä kaksi henkilöstöasiantuntijaa, joista toinen on yliopiston tasa-arvovastaava. Ylioppilaskunnalla (HYY) on kaksi häirintäyhdyshenkilöä, 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

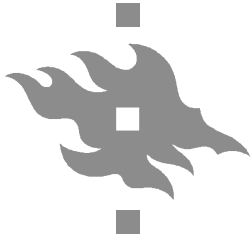
Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea yliopiston toimintaa ja kaikkia yliopistoyhteisön jäseniä, niin henkilöstöä kuin opiskelijoitakin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on erityisesti yliopiston johdon ja yksiköitten johtajien velvollisuus. Yliopiston johto seuraa tiedekuntien ja 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 yliopiston moninaisuus ja asiantuntemus on mahdollisimman hyvin huomioitu. Jäseniksi pyydetään kauden päättyessä nykyjäseniä. Jäseniä pyydetään esittämään uusia jäsentä. Kauden aikana kysytään myös mukana toimineilta muiden toimijoiden halukkuutta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävänä on

- edistää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumista yliopistossa sekä seurata tasa-arvon kehittymistä yliopistossa ja raportoida siitä
- vaikuttaa yliopistoyhteisöön siten, että tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle myönteiset asenteet ja mielipiteet sekä rakenteet vahvistuvat yliopiston strategialinjauksien mukaisesti
- 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 rehtori kokoonpanoltaan tasa-arvolain vaatimuksia noudattavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ehdotuksesta. Yleensä myös yliopistoyhteisöä osallistetaan suunnitelman laatimiseen esimerkiksi kyselyin. Helsingin yliopistossa kyselyjä suunnataan koko yliopistoyhteisölle, sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Lisäksi eri toimijoille, kuten pääluottamusmiehille, lähetetään erillinen kysely.

Yliopistossa on tasa-arvovastaava, joka tiedottaa ja kouluttaa tasa-arvoasioissa sekä kehittää yliopiston tasa-arvotoimintaa yhdessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kanssa. Tätä työtä tehdään yhteistyössä myös henkilöstö- ja opiskelijajärjestöjen sekä tiedekuntien ja yksiköiden kanssa. Yliopistossa voi syrjintää epäilevä ottaa luottamuksellisesti yhteyttä tasa-arvovastaavaan. Tasa-arvovastaava toimii myös yhdyshenkilönä erikseen nimettyjen tasa-arvo- ja esteettömyisyhdyshenkilöiden välillä. Tasa-arvo- ja esteettömyisyhdyshenkilöitä on nimetty henkilöstöpalveluihin, opetus- ja opiskelijapalveluihin sekä tutkimuspalveluihin ja joihinkin erillislaitoksiin, kuten yliopiston kirjastoon. Heidän tehtävänä 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.



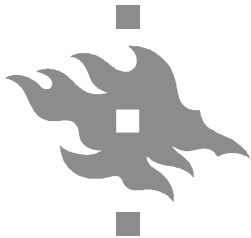
Tiedekuntien ja erillisten yksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

Helsingin yliopistossa tiedekuntia ja erillisiä yksiköitä ei ole velvoitettu tekemään omaa, erillistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaansa, koska sellainen on jo laadittu yliopistotasolla. Osa yksiköistä on kuitenkin laatinut oman suunnitelmansa, jossa fokus on yksikön omissa konkreettisissa tasa-arvotyön edistämistoimissa. Yksiköiden johtajilta kysytään suunnitelmallisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vuosikello

Oheisessa taulukossa on kuvattu vuosittaiset tilaisuudet ja koulutukset.

Nimi	Tavoite	Kohde-ryhmä	Vastuutaho	Ajankohta
Haastavat ohjaus- ja neuvontatilanteet -koulutus	Toimiminen haastavissa ohjaus- ja neuvontatilanteissa parhaalla mahdollisella tavalla	Opettajat ja OPAn henkilöstö	Tay-toimikunta yhteistyössä henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikön kanssa	Tammi-helmikuu
Tasa-arvoyhdyshenkilöiden yhteistyötapaaminen	Yhteistyön vahvistaminen ja tehtävien kirkastaminen	Ko. yhdys-henkilöt	Tasa-arvovastaava	Tammi-helmikuu
Minna Canth -tasa-arvopäivän tapahtuma	Tasa-arvoon liittyvien asioiden edistäminen	Koko yliopisto-yhteisö	Tay-toimikunta	Maaliskuu
Esteettömyysyhdyshenkilöiden yhteistyötapaaminen	Yhteistyön vahvistaminen ja tehtävien kirkastaminen	Ko. yhdys-henkilöt	Yhteistyössä erityisjärjestelyasian-tuntijaryhmän kanssa	Huhtikuu
Hyvän työn iltapäivä -tapahtuma	Yhdenvertaisuuteen ja työsuojeluun liittyvien asioiden edistäminen	Koko yliopisto-yhteisö	Tay-toimikunta yhteistyössä yliopiston työsuojelutoimikunnan kanssa	Toukokuu (päävastuu 2021 ja 2023)
Helsinki Pride -tapahtuma	Seksuaalivähemmistöasioiden edistäminen	Koko yliopisto-yhteisö	Tay-toimikunta yhteistyössä Helsingin yliopiston kirjaston kanssa	Kesäkuu
Tasa-arvoyhdyshenkilöiden yhteistyötapaaminen	Yhteistyön vahvistaminen ja tehtävien kirkastaminen	Ko. yhdys-henkilöt	Tasa-arvovastaava	Elokuu
Erityisjärjestelyt-koulutus	Opiskelijoiden opintoihin liittyvistä erityisjärjestelyistä kouluttaminen	Opettajat	Yhteistyössä erityisjärjestelyasian-tuntijaryhmän kanssa	Syyskuu



Vuositeematilaisuus	Valitun vuositeeman edistäminen	Koko yliopisto-yhteisö	Tay-toimikunta	Lokakuu
Esteettömyysyhdyshenkilöiden yhteistyötapaaminen	Yhteistyön vahvistaminen ja tehtävien kirkastaminen	Ko. yhdys-henkilöt	Yhteistyössä erityisjärjestelyasiantuntijaryhmän kanssa	Marraskuu

Taulukko 2: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vuosikello

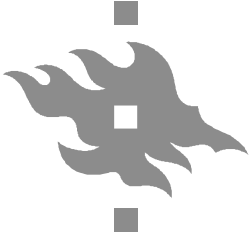
Viestintäsuunnitelma

Jotta viestintä onnistuisi, on tärkeää, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä tiedotetaan oikeaan aikaan, oikealle kohderyhmälle ja oikeaa viestintäkanavaa käyttäen. Viestintäsuunnitelman tulee sisältää aikataulun lisäksi keskeiset asiat, joista halutaan viestittää koko yliopistoyhteisölle. Pääasiallisia tiedotuskanavia ovat yliopiston Flamma-intranet, Yammer sekä erilaiset sähköpostilistat, kuten esihenkilöviesti, ja ilmoitustaulut. Yammer- ja Flamma-tiedotteet mahdollistavat myös interaktiivisen, kahdensuuntaisen viestinnän. Opiskelijoille on viestitty myös Opintoni-sivuston ja Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan (HYY) kautta. Lisäksi käytössä on ollut omat www-sivut yliopiston nettisivustolla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan viestintäsuunnitelman tavoitteena on edistää yliopistoyhteisön tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden vaikuttavuudesta sekä tiedottaa niistä jakamalla hyviä käytäntöjä. Tiedotettavat aiheet vaihtelevat toimikunnan järjestämistä tilaisuuksista valtakunnallisiin ja yhteistyössä järjestettäviin tapahtumiin. Yleisimpiä tiedotettavia asioita ovat muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kokonaisuudessaan samoin kuin tiedottaminen tarkoituksenmukaisesti sen toimenpiteiden konkretisoinnin etenemisestä, vuotuisen Maikki Friberg -palkinnon hakemisesta ja palkituista tiedottaminen, koulutusten sekä Hyvän työn iltapäivä -tilaisuuden kutsuviestintä. Tiedotus kuuluu tasa-arvovastaavan tehtäviin. Tiedottamiseen osallistuvat kuitenkin osaltaan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan jäsenet sekä tasa-arvo- ja esteettömyysyhdyshenkilöt.

Tasa-arvoasioista on tiedotettu myös esimerkiksi eri tilaisuuksien kuten henkilöstökoulutustilaisuuksien sekä verkostotapaamisten yhteydessä. Tasa-arvotoimikunnalla on myös toimikunnan sisäinen Flamma-työryhmäalue, jossa ovat toimikunnan esityslistat ja pöytäkirjat liitteineen. Tälle alueelle tallennetaan myös inklusio- ja saavutettavuusryhmän sekä kielijoukkojen dokumentit. Toimikunnan pöytäkirjat tallennetaan myös RIIHI-asiakirjahallintajärjestelmään.

Yliopiston ulkopuolista tiedottamista tehdään sähköpostitse esimerkiksi vuotuisista korkeakoulujen tasa-arvotoimijoiden verkostotapaamisista sekä LERU-tutkimusyliopistojen ja UNA-yliopistoallianssin yhteistyöstä. 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 pyritään kolmikieliseen tiedottamiseen ”rennosti kolmella kielellä” -periaatteen mukaisesti. Tavoitteena on monikielinen viestintä.



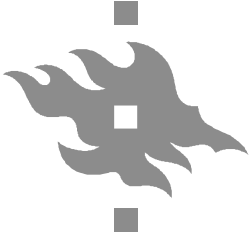
Kuva 4: Maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan promootio 2014, kuvaajana Ari Aalto

4. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKÄSITTEISTÖ

Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) ohjaa estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (1 §). Lain mukaan viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että toisaalta työillä ja pojilla sekä toisaalta naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja 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. Helsingin yliopistossa on laadittu erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Sen lisäksi on laadittu erillinen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemisen ohjeistus.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Helsingin yliopiston on yhdenvertaisuuslain nojalla arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. 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.

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden sekä saavutettavuuden 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 verrattuna samanarvoisia ominaisuuksistaan riippumatta.

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

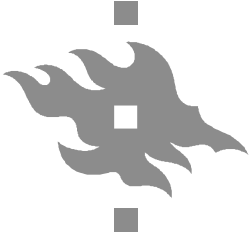
Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta tuli voimaan 1.4.2019. Laissa säädetään verkkopalvelujen saavutettavuutta koskevista vaatimuksista, ja sen myötä toimeenpantiin EU:n saavutettavuusdirektiivi. Saavutettavuudella tarkoitetaan, että verkkosivut ja mobiilisovellukset sekä niiden sisällöt ovat sellaisia, että kuka tahansa voi niitä käyttää ja ymmärtää, mitä niissä sanotaan. Saavutettavuuden huomiointi edistää yhdenvertaisuutta ja parantaa esimerkiksi vammaisten ihmisten mahdollisuutta käyttää digitaalisia palveluita.

Helsingin yliopiston tavoitteena kaudella 2021–2024 on inklusiivisuuden eli kaikkien tasavertaisen mukaan ottamisen huomioiminen kaikessa toiminnassaan.

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 tai 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 kohtelevaan häntä syrjivästi.



Erilaisuuden kohtaaminen ja monen tyyppiset näkemyserot kuuluvat ihmisten väliseen kanssakäymiseen. Syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilöä kohdellaan huomattavasti enemmän kuin muita jonkin hänen ominaisuutensa perusteella, liittyy se sitten hänen ulkonäkönsä, elämäntavoihinsa 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. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla esiintyvään syrjintään ja häirintään. Helsingin yliopistossa on laadittu erillinen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemisen ohjeistus, joka sisältää konkreettisia toimenpiteitä.

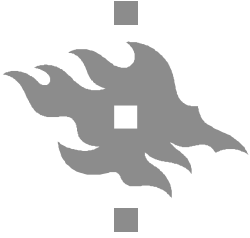
Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty (tasa-arvolaki, 7 §).

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 tai 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 huomattavasti alemmalle 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, ja 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 kätkeytyy 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 ovat usein relevantti näkökulma myös muuta syrjintää pohdittaessa.

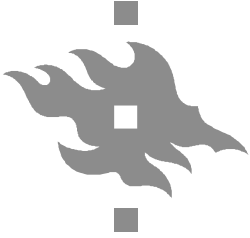
Jokaisella on oikeus vedota syrjinnän vastaisiin periaatteisiin ilman, että siitä koituu hänelle haittaa. Kaikki vastatoimet – kuten työolojen heikentäminen siksi, että henkilö on vedonnut syrjinnän vastaisiin periaatteisiin – luetaan syrjinnäksi.

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. Kyseinen dokumentti on tarkoitettu ohjeeksi työssä ja opiskelussa epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi joutuneelle, esihenkilöasemassa toimivalle ja työ- tai opiskelijayhteisön jäsenille. Ohjeistus on tallennettu yliopiston intranettiin.



5. TILASTOLIITE (erillinen)