



Vaasan yliopiston  
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-  
suunnitelma

## VAASAN YLIOPISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA

## Sisällysluettelo

1. Johdanto
  - 1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet
  - 1.2 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ja normit
  - 1.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, sisältö ja seuraaminen
2. Koulutuksen järjestäjän vastuulla oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
  - 2.1 Tausta ja nykytilanne
    - 2.1.1 Opiskelijavalinnat
    - 2.1.2 Opetustilanteet ja opintojen ohjaus
    - 2.1.3 Opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen
    - 2.1.4 Saavutettavuus ja esteettömyys
    - 2.1.5 Kansainvälisyyden vaatimusten huomioon ottaminen
    - 2.1.6 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen
  - 2.2 Aikaisempien toimenpiteiden arviointi
  - 2.3 Toteutettavat toimenpiteet 2017–2018
3. Työnantajan vastuulla oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
  - 3.1 Tausta ja nykytilanne
    - 3.1.1 Henkilöstörakenne
    - 3.1.2 Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet
    - 3.1.3 Ikärakenne
    - 3.1.4 Palkkaus
    - 3.1.5 Rekrytointi ja urakehitys
    - 3.1.6 Johtamiskulttuuri
    - 3.1.7 Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen
    - 3.1.8 Kansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden vaatimusten huomioon ottaminen
    - 3.1.9 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen
  - 3.2 Aikaisempien toimenpiteiden arviointi
  - 3.3 Tavoitteet ja toteutettavat toimenpiteet 2017–2018
4. Tiedottaminen ja toimeenpano
5. Seuranta ja arviointi

## LÄHTEET

## LIITTEET

Hyväksytty yliopiston vararehtorin ja henkilöstöstrategia ja kehittämisjohtajan päätöksellä 2.10.2017 (Dnro290/1.03/2017).

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa siihen saakka, kun yliopistossa hyväksytään seuraava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

## 1 JOHDANTO

Vaasan yliopisto kouluttaa vastuullisia johtajia ja asiantuntijoita kansainvälisiin tehtäviin. Yliopiston alat ovat hallintotieteet, kauppatieteet, tekniikka ja viestintätieteet. Vaasan yliopiston strategisia painoaloja ovat johtaminen ja muutos, energia ja kestävä kehitys sekä rahoitus ja taloudellinen päätöksenteko. Yliopisto harjoittaa painoaloillaan kansainvälisesti korkeatasoista ja vaikuttavaa tutkimusta sekä kouluttaa eri alojen kilpailukykyisiä osaajia. Yliopiston vahvuutena on yhteisöllisyys, joka edesauttaa monialaista opiskelua ja valmistaa vastuullisiin tehtäviin työelämässä. (Vaasan yliopiston verkkosivut [www.uva.fi](http://www.uva.fi); Vaasan yliopiston strategia 2017–2020.)

Vaasan yliopiston strategian 2017–2020 mukaan Vaasan yliopisto tarjoaa yhteisön, jossa panostetaan opiskelijoiden hyvinvointiin sekä ihmisenä ja aktiivisena toimijana kehittymiseen. Vaasan yliopisto on hyvä työnantaja ja haluttu opiskelupaikka, joka on tunnettu vuorovaikutteisena akateemisena yhteisönä. Hyvän henkilöstöjohtamisen toimintamallilla yliopisto tukee henkilöstönsä osaamisen kehittymistä, motivaatiota ja hyvinvointia edistäviä toimintatapoja.

Aikaisemmin Vaasan yliopistolla oli kaksi erillistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmaa; Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma sekä Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma. Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsitellään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta koulutuksen järjestäjän ja työnantajan näkökulmasta. Näkökulmien erottamiseksi ja tunnistamiseksi niitä käsitellään omissa alaluvuissaan. Eri ryhmiä koskevat osittain myös eri lait ja normit, joita on tarvittaessa avattu tarkemmin alaluvuissa.

### 1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille ihmisille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuus muita henkilöön liittyviä ominaisuuksia ja perusteita.

Viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät että yhdenvertaisuuslain edellyttämät toimenpiteet. Tasa-arvoisessa opiskelu- ja työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus toimia ilman syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun taikka muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suunnitelman keskeisenä tavoitteena on tasa-arvomyönteisen ilmapiirin vahvistaminen sekä tasa-

arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottaminen Vaasan yliopiston opiskelijoille ja henkilökunnalle. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintakulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä on tärkeää herättää keskustelua asiasta, tunnistaa mahdolliset epäkohdat ja siten muokata vallitsevaa kulttuuria.

Yliopistoyhteisölle on tärkeää, että yliopiston tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslinjaukset koskevat kaikkia ja yhteisön jäsenet osaavat hakea apua ja tietoa joko auttaakseen itseään tai muita. Tämä korostaa myös erilaisten ohjeiden merkitystä. Tiedottamisen tavoitteena tulee olla tasa-arvomyönteisen ilmapiirin vahvistaminen, jotta kaikilla olisi rohkeutta puuttua epäkohtiin tarvittaessa.

## 1.2 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ja normit

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle on lakiperusteiset velvoitteet. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain lisäksi yliopistoja velvoittavat mm. perustuslaki, yliopistolaki, työopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaavat myös yliopiston omat säännöt, ohjeet ja suositukset.

**Perustuslain** (731/1999) 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. Lisäksi perustuslaissa veloitetaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä.

**Tasa-arvolain** (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välillinen tai välitön syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki koskee myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia, kuten transsukupuolisia ja sen tarkoituksena onkin estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Laissa sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja sukupuolen tuomista esiin käytöksellä, pukeutumisella tai muulla vastaavalla tavalla. Säännöksiä sovelletaan myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvosuunnittelu on keskeisin tasa-arvon edistämisen väline. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvon aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksesta.

**Yhdenvertaisuuslaissa** (1325/2014) kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa koulutuksen järjestäjää arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden

toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteiden lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta opetuksessa ja opiskelussa säädetään **yliopistolaissa** (558/2009). **Työsopimuslaki** (55/2001) sisältää tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ja kieltää työntekijän epäasiallisen kohtelun. **Työturvallisuuslaki** puolestaan velvoittaa työnantajan puuttumaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla asiasta tiedon saatuaan (738/2002 28 §).

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tukevat myös yliopiston omat toimintaa ohjaavat säännökset, ohjeet ja suositukset. Vaasan yliopiston **tutkintosääntö** sisältää mm. opiskelijavalintaa, opiskeluoikeutta, opetussuunnitelmia ja opintosuoritusten arvostelua koskevat pykälät. Yliopiston **järjestysäännön** tarkoituksena on turvata opiskelu- ja työrauha, opiskelu- ja työympäristön esteettömyys, viihtyisyys ja turvallisuus sekä henkilöiden tasapuolinen kohtelu. **Perustutkintojen opintosuoritusten arviointia ja tenttien järjestämistä koskevat ohjeet** sisältävät mm. käytännön ohjeistuksen ja linjaukset perustutkintojen opintosuoritusten arvostelusta ja tenttien järjestämisestä. Vaasan yliopiston **eettiset suositukset** sisältävät yliopiston toimintaa ohjaavat eettiset periaatteet ja suositukset. Vaasan yliopiston **kielilinjauksilla** asetetaan tavoitteita yliopiston hallinnon, tutkintojen kielitaitovaatimusten ja opetus- ja tutkimuskielten kehittämiseksi. Vaasan yliopiston **henkilöstöpoliittinen ohjelma** määrittää yliopiston keskeiset henkilöstöpoliittiset toimintatavat, kehittämisperiaatteet ja selkeyttää vastuutahoja. **Rekrytointiohjeistusten** avulla varmistetaan avoin, läpinäkyvä sekä tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen henkilökunnan valintamenettely.

### 1.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen, sisältö ja seuraaminen

Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Suunnitelman pohjana ovat Vaasan yliopiston aikaisemmat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmat, opiskelua ja henkilöstöä koskevat tilastot sekä syksyllä 2016 tehdyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt.

Vaasan yliopiston opiskelijoille ja henkilöstölle tehtiin omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt, joissa käsiteltiin samoja teemoja. Kyselyiden tuloksia hyödynnetään Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä, mm. konkreettisten toimenpiteiden kohdentamisessa. Suunnittelussa on otettu huomioon myös muu yliopistossa kerätty palaute.

Yliopistoyhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta on kartoitettu myös keräämällä tilastotietoa muun muassa nais- ja miesopiskelijoiden hakemisesta, valmistumisesta ja sijoittumisesta eri aloille sekä vastaavasti henkilökunnan osalta naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Kartoitusten tuloksia on raportoitu suunnitelman sisällössä. Osa henkilöstöä koskevista tilastoista esitetään suunnitelman liitteinä. Tarkemmat tilastot ja opiskelijoita koskevat tilastot löytyvät yliopiston intranetistä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä toteutettavaksi suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja tulevia toimenpiteitä tarkastellaan yliopiston henkilöstön ja Vaasan yliopiston ylioppilaskunnan edustajien kanssa Koulutusneuvostossa (opiskelijat) ja Työsuojelutoimikunnassa (henkilökunta). Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, niiden tavoitteet ja niitä koskevat toimenpiteet sekä vastuutahot on esitetty suunnitelman osioiden alaluvuissa 2.3 ja 3.3 Toteutettavat toimenpiteet 2017–2018. Vuodesta 2017 lähtien Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tullaan päivittämään joka toinen vuosi.

## **2 KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN VASTUULLA OLEVA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMA**

Koulutuksen järjestäjä vastaa yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa laadittavasta tasa-arvosuunnitelmasta. Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa koulutusta ja opetusta järjestäviä yhteisöjä, yliopistot mukaan lukien, huolehtimaan siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineiston on myös tuettava tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista käytännössä. Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Oppia kaikille! 2013)

Yhdenvertaisuudesta on säädetty perustuslaissa ja tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa, joka sisältää kaikki syrjinnän kiellot lukuun ottamatta sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa koulutuksen järjestäjän huolehtimaan siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain mukaan opiskelijoille tai heidän edustajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä. (Perustuslaki 731/1999; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; Oppia kaikille! 2013)

Yliopistolaissa (558/2009) säädetään yliopistojen tehtävistä, tutkimuksesta ja opetuksesta. Yliopistojen tulee muun muassa edistää elinikäistä oppimista, soveltaa hakijoihin yhdenmukaisia valintaperusteita sekä huolehtia siitä, että eri hakijaryhmiin kuuluvien mahdollisuudet opiskelupaikan saamiseksi eivät muodostu hakijoiden yhdenvertaisuuden kannalta kohtuuttoman erilaisiksi. Lisäksi yliopiston tulee turvata opiskelijan oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön sekä saada tieto arvosteluperusteiden soveltamisesta opintosuoritukseensa.

### **2.1 Tausta ja nykytilanne**

Vaasan yliopiston koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tehty suunnitelma perustuu opiskelijavalinta- ja opiskelutilastoihin sekä yliopiston ja ylioppilaskunnan yhteistyössä opiskelijoille 14.–27.11.2016 tekemän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksiin. Kysely tehtiin e-lomakkeella sekä suomen- että englanninkielisenä. Suomenkieliseen kyselyyn vastasi 255 opiskelijaa ja englanninkieliseen 35, yhteensä kyselyyn vastasi 290 opiskelijaa. Vastausprosentti 20.9.2016 läsnä- tai poissaoleviksi ilmoittautuneista opiskelijoista on 5,4 %. Kyselyyn vastannei-

den koulutusala- ja ikäjakaumat vastaavat Vaasan yliopiston tutkinto-opiskelijoiden vastaavia jakaumia. Myös suomen- ja englanninkielisten vastausten määrät vastaavat melko hyvin suomalaisten ja kansainvälisten opiskelijoiden suhdetta yliopistossa.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että opiskelijoiden kokemuksen mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Vaasan yliopistossa hyvin kaikilla kyselyssä mainituilla osa-alueilla. Tulokset olivat hyvin samansuuntaisia kuin edellisessä, syksyllä 2011 tehdyssä kyselyssä, eikä mikään osa-alue erottunut selkeästi. Ainoastaan työharjoittelussa naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutui hieman huonommin kuin muilla osa-alueilla. Myös vähemmistöryhmät kokivat, että yhdenvertaisuus toteutui hieman muita osa-alueita huonommin opiskelijajärjestöjen toiminnassa ja työharjoittelussa.

Kuten edellisessäkin kyselyssä, selvä enemmistö vastaajista ei ollut kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, kiusaamista tai epäasiallista käytöstä. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista tiedottamiseen tulee kuitenkin edelleen kiinnittää huomiota ja opiskelijoiden tietämystä etenkin häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseen ja vähentämiseen liittyvistä toimintatavoista tulee parantaa.

### **2.1.1 Opiskelijavalinnat**

Vaasan yliopiston opiskelijavalinnoissa hakijat otetaan kaikissa vaiheissa tasapuolisesti huomioon ja kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti valinnan eri vaiheissa. Opiskelemaan pyrkiville jaettavan informaation tulee myös sekä tekstiltään että kuvitukseltaan edistää sukupuolineutraalia kuvaa eri oppiaineista.

Valinnoista tiedotetaan eri medioissa, mm. verkkosivuilla, painetuissa oppaissa ja henkilökohtaisesti neuvomalla (puhelimitse, sähköpostilla, kasvokkain). Lisäksi hyödynnetään sosiaalisen median kanavia. Kaikille hakijoille pyritään takaamaan yhtäläiset mahdollisuudet asiointiin ja neuvontaan mm. sähköisellä asiointilla sekä ottamalla huomioon hakijoiden asiointikieli (suomi/ruotsi/englanti).

Opiskelijavalinta perustuu todistus- ja/tai valintakoepisteisiin. Valintakoetilaisuuksissa hakijat otetaan huomioon mahdollisimman tasapuolisilla järjestelyillä ja tarjoamalla hakijoille tarvittaessa mahdollisuuksia erityisjärjestelyihin. Osa opiskelupaikoista (Vaasan yliopistossa 60–70% hakukohteesta riippuen) varataan ensikertalaisille hakijoille. Opiskelijavalintojen tuloksista tiedotetaan sähköisen valintapalvelun kautta sekä sähköpostitse. Lisäksi hakijalla on mahdollisuus pyytää kirjallista asiointia sähköisen sijaan.

Vuosien 2015 ja 2016 opiskelijavalinnoissa naisten osuus kandidaateiksi ja maistereiksi hakeneista on pysynyt samana, mutta naisten osuus opiskelupaikan vastaanottaneista on noussut hieman. Maisteri-/DI-valinnoissa naisten osuus sekä hakeneista että opiskelupaikan vastaanottaneista nousi melko selkeästi. Kansainvälisistä maisteriohjelmista vastaavaa seurantatietoa on saatavilla vasta vuoden 2016 valinnoista, jolloin naisten osuus hakeneista oli n. 40 % ja opiskelupaikan vastaanottaneista n. 51 %. Sekä vuosien 2015 ja 2016 että edellisen suunnitelman tar-



kastelujakson v. 2009–2011 opiskelijavalinnoissa naisten osuus opiskelupaikan vastaanottaneista oli jonkin verran suurempi kuin naisten osuus hakeneista.

Opiskelijavalinnoissa on tiedekuntakohtaisia eroja; filosofisen tiedekunnan uusista opiskelijoista suurin osa on naisia ja kauppatieteellisen tiedekunnan uusista opiskelijoista naisten osuus on noussut vajaasta 50 %:sta lähes 60 %:iin. Teknillisessä tiedekunnassa naisten osuus uusista opiskelijoista näyttäisi vakiintuneen reiluun 20 %:iin. Jotta naisten osuus tekniikan alan hakijoista ja opiskelijoista nousisi, on vaikutettava jo alempien koulutusasteiden oppilaiden ainevalintoihin ja asenteisiin. Syksyllä 2016 Vaasan yliopistossa aloitti toimintansa LUMA-keskus Pohjanmaa, jonka tavoitteena on innostaa lapsia ja nuoria opiskelemaan matematiikkaa, luonnontieteitä ja teknologiaa.

### **2.1.2 Opetustilanteet ja opintojen ohjaus**

Opiskeluun liittyvien käytänteiden ja opiskeluympäristön (mm. fyysinen ympäristö, aikataulutukset ja opetuskieli) tulee olla mahdollisimman monenlaisille opiskelijoille sopivia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvoite opetuksen suhteen koskee erityisesti tulosityksikköjä, jotka hyväksyvät opetussuunnitelmat ja -aineistot.

Yliopiston tulee varmistaa, että opiskelijoita kohdellaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti kaikissa yksiköissä ja kaikilla koulutusaloilla. Toisaalta koulutuksen järjestäjän tehtävänä on tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset. Yhtäläisten mahdollisuuksien varmistamiseksi sellaisten opiskelijoiden, joilla on erityisiä tarpeita, opintojen etenemistä voidaan anomuksesta tukea erityisjärjestelyjen (esim. lisäaika tentissä, tilajärjestelyt) avulla.

Myös opintojen ohjauksessa on pyrittävä opiskelijoiden yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Ohjaustilanteissa tuodaan esille opiskelijan mahdollisuus tutkinnon yksilölliseen suunnittamiseen opintotarjonnan mahdollisuuksien mukaan. Yliopiston tulee kiinnittää huomiota myös opiskelijoiden aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja hyväksilukemiseen. Tämän tueksi yliopistossa on tehty päätös yleisistä AHOT-periaatteista ja menettelytavoista.

Vaasan yliopiston opiskelijamäärä vuonna 2016 oli 5378, joista perustutkinto-opiskelijoita 4990 ja jatko-opiskelijoita 388. Ulkomaalaisia opiskelijoita oli yhteensä 374, joista perustutkinto-opiskelijoita 282 ja jatko-opiskelijoita 92. Yliopiston tutkinto-opiskelijoista on naisia 51,4 % ja miehiä 48,6 %. Naisten osuus kaikista Vaasan yliopiston tutkinto-opiskelijoista (läsnä- ja poissa-olevat kandidaatti-, maisteri- ja tohtoriopiskelijat) on vuosien 2009 ja 2016 välillä pysynyt lähes samana vaihdellen 53 %:sta 51 %:iin. Tutkinnon suorittaneiden naisten osuus vaihteli samana ajanjaksona 64 %:sta 55 %:iin. Vuonna 2016 valmistuneista tutkinto-opiskelijoista naisia oli 57 %.

### 2.1.3 Opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn palautteen perusteella vaikuttaisi siltä, että Vaasan yliopiston opetussuunnitelmat ja -aikataulut on laadittu siitä lähtökohdasta, että opiskelijoiden oletetaan olevan kokopäiväisiä ja opiskeluun päätoimisesti keskittyneitä. Opiskelijoiden ikäkaumatilastoista käy ilmi, että Vaasan yliopiston tutkinto-opiskelijat ovat ikärakenteeltaan yhä heterogeenisempi ryhmä ja erityisesti yli 35-vuotiaiden ryhmä on kasvanut tasaisesti viimeisten vuosien aikana. Koska esimerkiksi avoimen väylän kautta yliopistossa vastaanottaneiden määrä ei ole noussut samassa suhteessa, vaikuttanevat ikäjakaumaan todennäköisesti viime vuosina mm. Helsingissä ja Seinäjoella tarjotut maisteriohjelmat. Yli 35-vuotiaiden tutkinto-opiskelijoiden määrän kasvu on tyypillistä Vaasan yliopistolle, eikä vastaavaa ilmiötä ole havaittavissa kaikkien Suomen yliopistojen ikäjakaumassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn avointen vastausten perusteella myös opiskelijoiden elämäntilanteet vaihtelevat suuresti. Perheen, työn ja usein eri paikkakuntien välillä matkustamisen yhteen sovittaminen menestyksekkään opiskelun kanssa vaatii opiskelijalta hyvää opiskelumotivaatiota ja yliopistolta joustavia opiskelu- ja ohjauskäytäntöjä sekä niiden edelleen kehittämistä. Vastaajat toivoivat opetuksen järjestämisen kehittämistä siten, että se mahdollistaisi ja tukisi entistä paremmin myös ei-perinteisten (muualla asuvat, työssäkäyvät, perheelliset, yli 35-vuotiaat) opiskelijoiden opintojen sujuvaa etenemistä. Tarkempi taulukko kehittämissuunnitelmista on esitetty luvussa 2.3 Toteutettavat toimenpiteet 2017–2018.

Merkittävällä osalla kyselyn vastaajista oli haasteita myös opiskelun ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Lisäksi huolestuttavan suuri määrä vastaajista ilmoitti, ettei nuku ja lepää riittävästi. Riittämätön yöuni ja lepo vaikuttavat negatiivisesti palautumiseen ja oppimiseen, mikä puolestaan hidastaa opintojen etenemistä.

### 2.1.4 Saavutettavuus ja esteettömyys

Käsitteitä saavutettavuus ja esteettömyys käytetään usein toistensa synonyymeina kertomassa tuotteen tai palvelun yhdenvertaisesta ja helposta lähestyttävyydestä. Saavutettavuus ja esteettömyys tarjoavat mahdollisuuden osallistumiseen yksilöiden erilaisista ominaisuuksista riippumatta. Saavutettavuudella ja esteettömyydellä tarkoitetaan myös välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon.

Vaasan yliopistossa opiskelua ja opetusta koskevissa järjestelyissä on lakien ja säädösten lisäksi otettu huomioon mm. valtakunnallisessa Esteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa – ESOK-hankkeessa (2007–2011) tuotetut suositukset. Vaasan yliopisto tarjoaa tukipalveluja, joita erityistä tukea ja ohjausta sekä erityisjärjestelyitä tarvitsevat opiskelijat voivat käyttää opintojensa apuna. Myös kansainvälisen liikkuvuuden esteettömyys varmistetaan yliopiston ja liikkuvuusohjelmien mahdollistamalla lisätuella ja ohjauksella. Opiskelijoiden yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi opiskelua koskeva tiedotus on monikanavaista ja kohderyhmien tarpeet huomioon ottavaa.

Esteettömään opiskeluun liittyviä asioita koordinoidaan keskitetysti Opiskelun ja opetuksen palveluissa. Opiskeluun ja mm. tenttimiseen liittyviä erityisjärjestelyitä haetaan Opintojen erityisjärjestelyt -hakemuksella. Opiskelun erityisjärjestelyiden yhteyshenkilönä toimii opintopsykologi. Lisäksi koulutusaloilla, hakijapalveluilla, kirjastolla, avoimella yliopistolla ja ylioppilaskunnalla on omat yhteyshenkilöt.

Yliopistolla on erillinen Esteettömyyssuunnitelma vuodelta 2008, jonka sisältämää toimenpideohjelmaa on käytetty tukena opiskelun esteettömän sujumisen ja yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi. Jatkossa esteettömyys ja saavutettavuus otetaan selkeämmin osaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

### **2.1.5 Kansainvälisyyden vaatimusten huomioon ottaminen**

Vaasan yliopiston opiskelijoiden ja henkilökunnan kansainvälistyminen on aktiivista ja suunnitelmallista sekä valtakunnallisesti hyvällä tasolla. Kehittämistä jatketaan edelleen kohdistetun kansainvälisen koulutusmarkkinoinnin, henkilöstön rekrytointistrategian sekä partneriyliopistojen kanssa. Yliopiston tavoitteena on tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yliopistoyhteisön toimintaan kansallisuudesta tai kielellisestä taustasta riippumatta. Yliopiston kansainvälistymistä tuetaan lisäämällä kansainvälistä yhteistyötä niin tutkimuksessa kuin koulutuksessaakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Yliopisto ja ylioppilaskunta järjestävät ulkomailta Suomeen saapuville tutkinto- ja vaihto-opiskelijoille neuvontaa, tiedotusta ja tukipalveluja turvatakseen heille samat edellytykset opiskeluun ja yliopistoyhteisössä toimimiseen kuin suomalaisilla opiskelijoilla. Lisäksi kansainvälisten opiskelijoiden ohjauksessa käsitellään suomalaisen yhteiskunnan arvoja ja tasa-arvon edistämistä yliopistoyhteisöön integroitumisen ja yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Kansainvälisille opiskelijoille tarjotaan myös mahdollisuus suomen kielen opiskeluun.

Vaasan yliopistossa aloittaa opintonsa vuosittain n. 100 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa, jotka suorittavat kaksivuotisia englanninkielisiä maisteriohjelmiä. Vuonna 2016 Vaasan yliopistossa opiskeli perustutkinto- ja jatko-opiskelijana yhteensä 374 kansainvälistä opiskelijaa. Kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita opiskelee Vaasan yliopistossa vuosittain noin 200. Vuonna 2016 yliopistoon saapui ulkomaalaisia vaihto-opiskelijoita 21 eri maasta ja he edustivat 24 eri kansalaisuutta. Eniten vaihto-opiskelijoita saapui Ranskasta (35), Saksasta (31), Italiasta (23) ja Espanjasta (10). Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden (läsnä- ja poissaolevat kandidaatti-, maisteri- ja tohtoriopiskelijat) määrä on vaihdellut vuosien 2009 ja 2016 välillä 230:stä opiskelijasta (v. 2009) 421:een opiskelijaan (v. 2014). Vuonna 2016 kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita oli yhteensä 374 eli n. 7 % kaikista Vaasan yliopiston tutkinto-opiskelijoista. Heistä naisia oli 41 %. Kansainväliset opiskelijat suorittivat vuonna 2016 yliopistossa suoritetuista tutkinnoista 8 %. Tutkinnon suorittaneista kansainvälisistä opiskelijoista naisia oli 47 %.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastausten perusteella etenkin ylioppilaskunnan ja ainejärjestöjen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota kielelliseen yhdenvertaisuuteen. Vastauksista ilmeni, että kansainväliset opiskelijat eivät integroidu suomalaisiin opiskelijaryhmiin ja

heidän on vaikea osallistua ylioppilaskunnan ja ainejärjestön toimintaan sekä yliopiston tilaisuuksiin ja päätöksentekoon. Kansainväliset opiskelijat kokivat myös olevansa suomalaisia opiskelijoita huonommassa asemassa mm. opintojen arvioinnissa, työllistymismahdollisuuksissa sekä yliopiston sisäisten paikkojen (harjoittelu, tutkimusapulaisen tehtävät) jakamisessa.

### **2.1.6 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen**

Vaasan yliopistossa ei sallita opiskelijoihin tai henkilökuntaan kohdistuvaa epäasiallista käytöstä, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Tasa-arvolain mukaan koulutuksen järjestäjän tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Ketään ei saa asettaa opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä samoin kuin käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää ovat tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Häirintä ei ole henkilökohtainen, vaan koko yhteisön ongelma, johon kaikilla yhteisön jäsenillä on velvollisuus puuttua. Yliopisto on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Oppilaitoksen vastuu alkaa, kun häirintä on saatettu sen vastuullisen edustajan tietoon. Vaikka yliopistolla on organisaationa vastuu häirintään puuttumisesta, on tärkeää, että myös kaikki yliopistoyhteisön jäsenet osoittavat teoillaan, etteivät hyväksy häirintää. Avoimella ja asiallisella keskustelulla voidaan ehkäistä väärinymmärryksiä ja väärinkäytöksiä ja sitä kautta häirintää.

Selvä enemmistö kyselyyn vastanneista ei ollut kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, kiusaamista tai epäasiallista käytöstä. Yleisimmin häiritsijä oli toinen opiskelija, mutta joissain tapauksissa myös opettaja tai muu henkilökunnan jäsen. Häirintä oli vain harvoin fyysistä, lähinnä häirintä oli ei-toivottuja huomautuksia, kaksimielisyyksien puhumista tai epäasiallisia kommentteja.

Kyselyn vastausten perusteella syrjinnän ja häirinnän tärkeimmät syyt olivat 1) asema opiskelijayhteisössä, 2) mielipiteet sekä 3) henkilökohtaiset ominaisuudet ja syntyperä. Seuraavaksi eniten syrjintään ja häirintään kyselyn mukaan vaikuttivat kieli ja kansalaisuus. Edellisessä kyselyssä kolme tärkeintä syrjinnän ja häirinnän syytä olivat samoja.

Opiskelijoilla vaikuttaisi olevan huonosti tietoa vaikuttamismahdollisuuksistaan. Kyselyn tulokset olivat hyvin samansuuntaisia kuin edellisen kyselyn; suurin osa on kertonut kokemastaan häirinnästä, syrjinnästä tai kiusaamisesta toiselle Vaasan yliopiston opiskelijalle ja lähes yhtä suuri osa vastanneista ei ole kertonut kenellekään. Ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilölle tai yliopiston henkilökunnan edustajalle asiasta on kerrottu todella harvoin, minkä vuoksi tilanteet jäävät usein selvittämättä. Tilanteet olivat kuitenkin vaikuttaneet joidenkin opiskelijoiden opiskelukykyyn tai muuhun toimintaa mm. niin, että he olivat muuttaneet pukeutumistaan, välttelivät tiettyjä tapahtumia, kursseja tai muista tilaisuuksista.

## 2.2 Aikaisempien toimenpiteiden arviointi

Edellinen, koulutuksen järjestäjän vastuulla oleva Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma on hyväksytty vuonna 2012. Sen toimenpideohjelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutuminen kuvataan tässä.

### 1. Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman päivittäminen

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden tilastoinnin ja seurannan määrittäminen ja kehittäminen; Sovitaan Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman sekä Vaasan yliopiston toiminnan kehittämiseen (oppilaitos) tähtäävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman suhde, koordinointi ja seuranta; Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan syksyllä 2014

- Tavoite on toteutunut.

\*On sovittu, että yliopiston työsuojelutoimikunta vastaa työnantajan vastuulla olevasta ja koulutusneuvosto koulutuksen järjestäjän vastuulla olevasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, koordinoimisesta ja kehittämisestä. Yliopistolla on nyt aikaisemman kahden erillisen suunnitelman sijaan yksi yhteinen suunnitelma, jonka toteutumista vastuutahot seuraavat.

\*Kyselyn toteuttaminen siirrettiin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain uudistamisen vuoksi syksystä 2014 syksyyn 2016, jolloin tehtiin omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt sekä opiskelijoille että henkilökunnalle.

### 2. Sovitaan yliopiston henkilökunnan ja ylioppilaskunnan välisestä vastuunjaosta

- Tavoite on toteutunut.

\*Ylioppilaskunta on aktiivisesti mukana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä osallistuen mm. kyselyn suunnittelemiseen, suunnitelman kirjoittamiseen, tiedottamiseen sekä viemällä kyselyiden tuloksia osaksi omaa toimintaansa.

### 3. Häirintää, syrjintää ja kiusaamista ehkäisevien ohjeiden laatiminen opiskelijoille

Menettelytapaohjeistus ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöiden ja yliopiston henkilökunnan työn tueksi; Ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöiden roolin selkiyttäminen.

- Tavoite on toteutunut osittain.

\*Yliopistossa on otettu käyttöön opiskelijoita ja henkilökuntaa koskevat järjestyssäännöt, joissa otetaan kantaa mm. epäasialliseen käyttäytymiseen, häirintään ja kiusaamiseen.

\*Opiskelijoille suunnattuja ohjeita ei ole laadittu, mutta kyselyiden tulosten perusteella häirintäyhdyshenkilöiden roolia tulee yhä selkiyttää. Yliopiston tulee myös edelleen parantaa opiskelijoiden ja henkilökunnan tietoisuutta siitä, miten yliopiston ja ylioppilaskunnan häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen liittyvät prosessit toimivat.

#### 4. Järjestetään koko yliopistoyhteisölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseminaari

Ajoitetaan hyvinvointiviikon yhteyteen, suunnitellaan yhteistyössä ylioppilaskunnan, henkilöstön, työterveyden ja YTHS:n kanssa; Tavoitteena vuosittain nostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoja hyvinvointiviikon ohjelmaan.

- Tavoite on toteutunut.

\*Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseminaari järjestettiin sovitusti syksyn 2012 hyvinvointiviikon yhteydessä. Hyvinvointiviikolla järjestettiin myös muita yhdenvertaisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä tilaisuuksia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ovat sisältyneet myös muiden vuosien hyvinvointiviikkojen ohjelmaan.

#### 5. Tiedottamisen kehittäminen

Tasa-arvoasioiden tiedottamisen keinojen kehittäminen, sosiaalinen media, erillinen esite, info-tv jne

- Tavoite on toteutunut.

\*Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioille on perustettu omat sivut yliopiston intranettiin (portaali). Lisäksi on järjestetty erilaisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tilaisuuksia sekä julkaistu opiskelijoille ja henkilökunnalle omat 2-kieliset esitteet. Yliopistoyhteisön tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista on parannettu ja pidetty yllä mm. erilaisissa tilaisuuksissa, koulutuksissa ja työryhmissä.

### 2.3 Toteutettavat toimenpiteet 2017–2018

Kehittämiskohde ja sen tavoite	Aikataulu (kk/v)	Osatavoitteet	Konkreettiset toimenpiteet	Vastuutaho
<b>Opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen:</b> Erityisesti ei-perinteisten (muualla asuvat, työssäkäyvät, perheelliset, yli 35-vuotiaat) opiskelijoiden opintojen sujuvan etenemisen tukeminen	Koulutusohjelmajohtamisen malli valmis 9/2017  Itsearviointi tehtynä 12/2017	Erilaiset opetusmenetelmät  Suoritustapojen valinnaisuus  Korvaavat suoritukset	Sisällytetään opintojen joustavuus koulutusohjelmajohtamisen malliin  Arvioidaan koulutusohjelmien joustavuutta (itsearviointi ja sisäinen auditointi)  Viestitään selkeästi opiskelijoille ja opettajille vaihtoehdoista suoritustavoista, opetusmenetelmistä sekä korvaavista suorituksista	- Koulutusneuvosto - Koulutusohjelmajohtajat
	12/2017  - Opsuudistus tehtynä kevät 2018 (päättös tutkintösäännön)	Opetussuunnitelmista ja -aikatauluista sekä mahdollisista muutoksista viestitään täsmällisesti ja ajoissa	Pidetään kiinni sovitusta säännöksistä ja linjauksista, eikä sijoiteta niihin muuta opetusta/toimintaa.  Viestitään muutoksista opiskelijoille Moodlen kautta  Siirrytään pidempiaikaisiin	- Koulutusohjelmat - Kielikeskus - Opiskelun ja opetuksen palvelut

	uudistuksen yhteydessä)		opetussuunnitelmiin (esim. 3 vuotta), joiden rinnalla lyhyemmälle ajalle ja tarkemmalle tasolle tehty opetusohjelmat	
	12/2017	Samana laajuisten opintosuoritusten työmäärän tulee olla yhteismitallisia	Syllabus: yhteinen taulukkopohja, jolla työmäärämitoitukset esitetään	Koulutusohjelmat
	9/2017	Parannetaan opiskelijoiden ajanhallinnan taitoja	Lisätään opetussuunnitelmiin ajanhallinnan koulutusta  Järjestetään opintojen alussa ajanhallinnan koulutusta	- Koulutusohjelmat - Opiskelun ja opetuksen palvelut - Opintopsykologi
<b>Yliopiston yhteisöllisyys:</b> Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet yliopistossa ja opiskelijajärjestöissä	12/2018	Kielellinen yhdenvertaisuus (esim. kv-opiskelijoiden osallistuminen opiskelijajärjestöjen tapahtumiin, yliopiston tilaisuuksiin, harjoitteluun yms.)	Päätetään viestimisen ym. kielestä. Sovitaan, mitkä toiminnot englanniksi ja mistä asioista viestitään myös englanniksi. Pidetään kiinni sovittuista  Valmistellaan koulutuksen kielilinjat	- Yliopistopalvelut - Opiskelun ja opetuksen palvelut - Koulutusohjelmat - Ylioppilaskunta
	8/2017	Opiskelijoiden osallistaminen päätöksentekoon jo asioiden valmisteluvaiheessa	Käydään avointa keskustelua prosessin eri vaiheissa	- Yliopiston johto - Yliopistopalvelut - Koulutusohjelmat
	12/2018	Opiskelijapalautteen vaikuttavuuden tehostaminen (palauteprosessi): esim. opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuudet opetuksen järjestelyissä	Rakennetaan yhtenäinen koulutusohjelmien palautteen käsittelyn prosessi  Keskeiset palautekanavat ovat kandidipalautte, maisteritasolla toteutettava palaute, uraseuranta, alakohtaiset valmistujiensa palautteet, kurssipalautteet  Koulutusohjelmavastaava saa tiedot ja vastaa koulutusohjelmaa koskevasta palautteesta	- Koulutusohjelmat - Opiskelun ja opetuksen palvelut

<b>Yliopiston yhteisöllisyys:</b> Yliopiston monitieteellisyden säilyttäminen ja vahvistaminen	12/2018	Otetaan monitieteisyys huomioon resursoinnissa ja profiloitumisessa  Vahvistetaan ja tuetaan monitieteellisyttä kunnioittavaa ilmapiiriä	Perustetaan monitieteisyyttä edistäviä koulutusohjelmia ja tutkimusalustoja	- Koko yliopistoyhteisö - Yliopiston johto
<b>Yliopiston yhteisöllisyys:</b> Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja kunnioittaminen	12/2018	Kaikki yliopistoyhteisön jäsenet ovat yhdenvertaisia	Vahvistetaan yliopiston yhteishenkeä lisäämällä yhteistyötä ja avointa keskustelua esim. yhteisten vapaamuotoisten tapahtumien muodossa	- Koko yliopistoyhteisö - Yliopiston johto
<b>Yliopiston toimintakulttuuri:</b> Epäasiallisen kielenkäytön ja käyttäytymisen vähentäminen	12/2017	Otetaan paremmin huomioon seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	Otetaan sukupuolineutraalius huomioon esim. tilapalveluissa, mm. muutetaan osa wc-tiloista sukupuolineutraaleiksi	- Tilapalvelut
<b>Yliopiston toimintakulttuuri:</b> Epäasiallisen kielenkäytön ja käyttäytymisen vähentäminen	12/2018	Yhteisön vuorovaikutustaitojen kehittäminen	Lisätään henkilöstön sekä esim. tuutoreiden ja ylioppilaskunnan luottamushenkilöiden koulutukseen vuorovaikutustaitoja koskeva osio	- HR-palvelut - Opiskelun ja opetuksen palvelut - Koulutusohjelmat - Ylioppilaskunta
<b>Häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen vähentäminen ja ehkäisy:</b> Häirintää, syrjintää ja kiusaamista ehkäisevien prosessien kehittäminen	12/2017	Parannetaan opiskelijoiden ja henkilökunnan tietoisuutta siitä, miten yliopiston ja ylioppilaskunnan häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen liittyvät prosessit toimivat	Sovitaan/nimetään osana YTHS:n Puhu niin kuuntelen -teemavuoden toimintaa ns. hyvinvointituutorit eli ylioppilaskunnan yhteyshenkilöt, joihin opiskelijat voivat olla yhteydessä, jos kokevat/havaitsevat häirintää, syrjintää tai kiusaamista  Tiedotetaan opiskelijoille hyvinvointituutoritoiminnasta  Tarkastellaan häirintäyhdyshenkilön nimitystä ja toimenkuvaa; pitäisikö nimityksen olla paremmin toimintaa	- Ylioppilaskunta - Opiskelun ja opetuksen palvelut - Yliopistopalvelut - HR-palvelut



			kuvaava	
<p><b>Saavutettavuus ja esteettömyys:</b> Saavutettavuuden ja esteettömyyden huomioon ottaminen osaksi jatkuvaa toimintaa ja suunnittelua</p>	12/2018	Yhdistetään yliopiston esteettömyyssuunnitelma osaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa	<p>Tehdään yliopistoyhteisölle esteettömyyskysely syksyllä 2018</p> <p>Arvioidaan kyselyn tulosten pohjalta vuoden 2008 Esteettömyyssuunnitelmassa esitetyn toimenpideohjelman toteutuminen ja tulokset</p> <p>Otetaan kampusstrategiassa huomioon esteettömyys ja saavutettavuus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yliopiston johto</li> <li>- Yliopistopalvelut</li> <li>- Tilapalvelut</li> <li>- Työsuojelutoimikunta</li> <li>- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä</li> <li>- Koulutusneuvosto</li> <li>- Opiskelun ja opetuksen palvelut</li> <li>- Ylioppilaskunta</li> </ul>
<p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottaminen ja viestintä:</b></p>	12/2017	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, uudesta suunnitelmasta ja kehittämistoimenpiteistä tiedotetaan tehokkaasti koko yliopistoyhteisölle	<p>Tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista verkossa (ulkoiset verkkosivut ja intra)</p> <p>Tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista osana yliopiston tilaisuuksia (mm. uusien opiskelijoiden orientaatiot)</p> <p>Tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyvistä kehittämistoimenpiteistä lyhyt esite</p> <p>Henkilöstön, tuutoreiden ja VYY:n luottamushenkilöiden yms. koulutukseen lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koskevat osiot</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yliopistopalvelut</li> <li>- HR-palvelut</li> <li>- Opiskelun ja opetuksen palvelut</li> <li>- Koulutusneuvosto</li> <li>- Työsuojelutoimikunta</li> <li>- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä</li> <li>- Ylioppilaskunta</li> </ul>

### **3 TYÖNANTAJAN VASTUULLA OLEVA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA**

Työelämän monimuotoisuuden ja -kulttuurisuuden kasvaessa on entistäkin tärkeämpää huolehtia siitä, että jokaista ihmistä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja jokainen hyväksytään tasa-arvoisena yhteisön jäsenenä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus edellyttävät konkreettisia toimenpiteitä ja jatkuvaa toiminnan arviointia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulee näkyä työyhteisön arvoissa ja johtamisessa. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki uudistuivat 1.1.2015. Työelämän kannalta merkittävää on, että painopiste on siirtynyt syrjintään ehkäisevään työhön ja työnantaja veloitetaan edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta entistä enemmän. (Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Tasa-arvolaki veloittaa työnantajaa huolehtimaan, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet työssä, palkkauksessa ja ammatillisessa kehityksessä. Työnantajan on myös tuettava tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista käytännössä. Erityistä huomiota tulee kiinnittää rekrytointeihin, uralla etenemiseen, palkkaukseen sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. (Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986)

Yhdenvertaisuudesta on säädetty perustuslaissa ja tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa, joka sisältää kaikki syrjinnän kiellot lukuun ottamatta sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki veloittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että työpaikalla on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Perustuslaki 731/1999, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu edellyttävät, että koko yliopistoyhteisössä noudatetaan yhdenvertaista ja tasa-arvoista henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa. Yliopiston toiminnassa lähtökohtana on, että riippumatta sukupuolesta, toimintayksiköstä, asemasta, henkilöstöryhmästä, palvelussuhteen laadusta tai iästä, sukupuolilla on tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan ja kehittää omaa osaamistaan. Vaativuustasoltaan samanlaisesta työstä maksetaan samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.

#### **3.1 Tausta ja nykytilanne**

Vaasan yliopiston työnantajan näkökulmasta tehty suunnitelma perustuu henkilöstöä koskeviin tilastoihin sekä henkilökunnalle 19.–31.10.2016 tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksiin. Kyselyyn vastasi 127 työntekijää, joista suomenkieliseen 114 ja englanninkieliseen 13 työntekijää yhteensä 465 työntekijästä. Kyselyn vastausprosentti oli 27,2 %. Kysely toteutettiin edellisen kerran syksyllä 2011, jolloin kyselyyn vastasi 39,7 % henkilöstöstä.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden kokemuksen mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Vaasan yliopistossa hyvin kaikilla kyselyssä mainituilla osa-alueilla. Suurin osa kyselyn tuloksista oli pysynyt samansuuntaisina kuin vuonna 2011 toteutuksessa, edellisessä kyselyssä. Eri henkilöstöryhmillä oli erilaisia huolenaiheita. Eniten eroa sukupuolten välillä koettiin työtehtävien jakautumisessa ja uralla etenemisessä. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan määrä-aikaisissa työsuhteissa olevien, vähemmistöryhmien sekä kansainvälisen henkilökunnan osalta yhdenvertaisuus koettiin toteutuvan hieman huonommin kuin muilla osa-alueilla.

Toinen merkityksellinen havainto oli, että vastaajat kokivat yliopiston keskustelukulttuurin heikentyneen ja että erilaisten mielipiteiden sietokyky sekä omat vaikuttamismahdollisuudet olivat heikentyneet. Etenkin sisäisen viestinnän avoimuus, toimivuus ja tavoittavuus arvioitiin heikommaksi kuin aiemmin. Kuten edellisessäkin kyselyssä, selvä enemmistö vastaajista ei ollut kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, kiusaamista tai epäasiallista käytöstä.

Kyselyn perusteella jatkossa on hyvä edelleen kiinnittää erityistä huomiota tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottamiseen. Tiedottamisen tarpeellisuus näkyi selkeästi syrjintään, häirintään, työpaikkakiusaamiseen ja epäasialliseen käytökseen liittyvissä kysymyksissä. Suurin osa syrjintää ja häirintää havainneista vastaajista oli kertonut asiasta työtoverilleen. Koko työyhteisön kannalta onkin hyvin tärkeää, että yliopiston linjaukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suhteen ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa ja että kaikki työyhteisön jäsenet osaavat hakea apua ja tietoa joko auttaakseen itseään tai työtoveriaan. Tämän myötä korostuu myös erilaisten ohjeiden (esimerkiksi häirinnän vastainen ohje) merkitys. Moni syrjintää, häirintää ja kiusaamista havainneista tai kokeneista oli kääntynyt asiassa esimiehensä puoleen. Moni myös vastasi, ettei tiedä, onko heidän ilmoittamilleen asioille tehty mitään. Esimiesten mahdollisuuksia toimia alaistensa hyväksi tämänkaltaisissa asioissa tuetaan varhaisen tuen mallin avulla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia ja avointa palautetta hyödynnetään Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelussa, mm. konkreettisten toimenpiteiden kohdentamisessa.

### **3.1.1 Henkilöstörakenne**

Vaasan yliopiston henkilökunta jakautuu kolmeen tiedekuntaan (kauppatieteellinen, filosofinen ja teknillinen tiedekunta), kahteen erillislaitokseen (Tritonia ja Lévon-instituutti) ja yliopistopalveluihin. Vuonna 2017 Vaasan yliopistossa on meneillään strateginen uudistuminen, jolla tulee olemaan vaikutuksia yliopiston organisaatorakenteeseen. Yliopiston organisaatioon tulee vaikuttamaan myös Vaasan yliopiston kielten tutkimuksen ja tutkintokoulutuksen siirtyminen Jy-

väskylän yliopistoon liikkeenluovutuksena 1.8.2017 lukien, mikä on yksi yliopiston historian suurimmista muutoksista.

Yliopiston henkilöstö koostuu työehtosopimuksen mukaisesti kahdesta henkilöstöryhmästä; opetus- ja tutkimushenkilökunnasta sekä muusta henkilökunnasta. Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä Vaasan yliopistossa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä.

31.12.2016 Vaasan yliopistossa työskenteli 465 henkilöä. Yliopiston henkilöstöstä on hieman enemmän naisia (53 %) kuin miehiä (47 %). Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samalla tasolla vuodesta 2012 asti. Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta naisvaltaisimmat ryhmät (yli 60 % naisia) ovat yliopistotutkijat, yliopisto-opettajat ja tuntiopettajat. Vastaavasti miesvaltaisimmat ryhmät ovat professorit ja tutkimusjohtajat (yli 70 % miehiä). Opetus- ja tutkimushenkilöstön sukupuolijakauma tehtäväkohtaisesti on pysynyt suurin piirtein samana 2012–2016 aikana. Ainoastaan yliopistotutkijoiden ja tutkimusjohtajien kohdalla naisten osuus on kasvanut. Yliopistopalvelujen henkilöstö kuuluu muuhun henkilöstöryhmään (muhe) ja sen henkilöstöstä on 71 % naisia. Tiedekuntien ja erillislaitoksien vertailussa filosofinen tiedekunta oli naisvaltaisin (68 %) ja vastaavasti miesvaltaisin oli teknillinen tiedekunta (76 %). Sukupuolijakauma seuraa tieteenalojen perinteistä jakaumaa.

Kokoaikaisia työsuhteita vuonna 2016 oli yhteensä 395 kpl (85 % henkilöstöstä) ja osa-aikaisia työsuhteita vastaavasti 71 kpl (15 % henkilöstöstä). Kokoaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet jakautuivat tasaisesti sukupuolten välillä. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä suurin osa kuului opetus- ja tutkimushenkilöstöön (79 % osa-aikaisista työsuhteista). Osa-aikaisten opetus- ja tutkimushenkilöstön suuri määrä johtuu työn luonteesta.

Henkilöstörakenteen sukupuolijakauma, myös tiedekunnittain ja työajan mukaan, sekä rakenteen kehittyminen 2012–2016, esitetään liitteissä 1 ja 5.

### **3.1.2 Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet**

Vuonna 2016 Vaasan yliopiston henkilökunnan työsuhteista lähes puolet (46 %) oli määräaikaisia työsuhteita, mikä on yleistä yliopistomaailmassa (vrt. Tilastojulkaisu 2015, Sivistystyönantajat). Määräaikaisia työsuhteita oli yhteensä 215 kpl, joista opetus- ja tutkimushenkilöstön osuus oli 190 kpl (88 %) ja muun henkilöstön osuus 25 kpl (12 %). Kun tarkastellaan ainoastaan muu henkilöstö -ryhmää, vakituisten työsuhteiden osuus on 86 %. Vastaava osuus ryhmässä opetus- ja tutkimushenkilöstö on 40 %. Yleisesti määräaikaiset työsuhteet jakautuivat tasaisesti naisten ja miesten kesken; naisten osuus määräaikaisista työsuhteista oli 102 kpl (47 %) ja miesten osuus oli 113 kpl (53 %).

Määräaikaisten työsuhteiden osuudet selittyvät sillä, että opetus- ja tutkimushenkilöstö työskentelee tyypillisesti erilaisissa projekteissa, mikä olikin yleisin määräaikaisuuden peruste (43 %). Suurin osa opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävistä kuuluu neliportaiseen urarakenteeseen, jossa eteneminen perustuu arviointeihin ja kelpoisuuden toteamiseen. Neliportainen urarakenne oli määräaikaisuuden perusteena toiseksi yleisin syy (25 %). Kolmanneksi yleisin (12 %) määräaikaisuuden peruste oli muu syy, kuten esimerkiksi tilapäisen työkuorman tasaaminen ja tehtävien uudelleen järjestelyt. Yliopiston ohjeistuksen mukaan määräaikaisiin tehtäviin otetaan työntekijät koko tehtäväkauden (esim. tutkijatohtorit) tai projektin keston ajaksi.

Liitteessä 2 on tilastoja vuoden 2016 toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden jakautumisesta henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain sekä selvitys määräaikaisuuden perusteista.

### **3.1.3 Ikärakenne**

Yliopiston tavoitteena on, että erilaisissa tehtävissä toimii eri-ikäisiä miehiä, naisia tai muuta sukupuolta edustavia henkilöitä. Eri-ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevaa henkilöstöä voidaan ottaa huomioon sopimalla joustavista työaikajärjestelyistä, tarjoamalla erilaisia työterveyden palveluita sekä tukemalla esimiestyötä johtamiskäytännöissä. Kyselyn vastauksista ilmeni, että eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus koettiin kokonaisuudessaan olevan hyvällä tasolla.

31.12.2016 yliopiston henkilökunnan keski-ikä oli 44 vuotta, miesten keski-ikä oli hieman korkeampi (44 vuotta) kuin naisten (43 vuotta). Henkilöstöryhmien välillä oli vain pieni ero keski-ikässä; opetus- ja tutkimushenkilöstön keski-ikä oli 43 vuotta ja muun henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Opetus- ja tutkimushenkilöstössä oli selvästi enemmän alle 35-vuotiaita kuin muussa henkilökunnassa. Yliopiston henkilökunnan ikäjakauma ja keski-ikätilastoja vuodelta 2016 esitetään liitteessä 3.

### **3.1.4 Palkkaus**

Vaasan yliopistossa toteutetaan tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkapolitiikkaa. Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti, yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti kaikissa yksiköissä.

Yliopistossa on käytössä Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä (YPJ), joka sisältää kaksi arviointijärjestelmää: opetus- ja tutkimushenkilöstöön (OPHE) sovellettava järjestelmä sekä muuhun henkilöstöön (MUHE) sovellettava järjestelmä. YPJ perustuu tehtävän vaatavuuden sekä henkilökohtaiseen suoriutumisen arviointiin. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta sekä parantaa yliopistojen palkkakilpai-

lukykyä työnantajana. Tavoitteena on myös tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin. (Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018)

Vaativuus- ja suoriutumisarvioiteja tehtäessä tulee työehtosopimuksen lisäksi ottaa huomioon yliopiston linjaukset ja ohjeistukset. Vaativuudeltaan samantasoisista tehtävistä on maksettava yhdenmukaista palkkaa. Tehtävien vaativuuden arvioinneissa on pyrittävä tasapuolisuuteen sekä eri sukupuolten välillä, mutta myös eri henkilöstö-, ikä- ja tehtäväryhmien välillä. Tätä periaatetta noudattaa myös palkkajärjestelmien kaksi arviointiryhmää, opetus- ja tutkimushenkilöstön ja muu henkilöstön arviointiryhmä, jotka ottavat kantaa esitettyihin tehtävän vaativuustasoihin ennen työnantajapäätöstä. Arviointiryhmän jäsenten koulutuksissa on käyty läpi työehtosopimuksen ja yliopiston palkkauslinjaukset sekä korostettu henkilöstön tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua. Arviointiryhmien työskentelytapaa on myös muutettu siten, että ne käsittelevät tehtäväkuvaukset ilman henkilönimitietoja ja vertaavat palkkatasoesitystä tehdesään muiden vastaavien tehtävien sisältöjä keskenään. Palkkatilastot käsitellään arviointiryhmissä ja raportoidaan luottamusmiehille vuosittain sekä pyydettyä vuoden aikana. (Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018)

Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun henkilöstön palkkatilastot vuodelta 2016 sekä palkkatasojen kehittyminen ajalla 2011–2016 esitetään liitteen 4 taulukoissa 1-4. Tilastoja tarkastellessa on hyvä ottaa huomioon, että muusta henkilöstöstä 65 % on naisia, kun taas opetus- ja tutkimushenkilössä naisten (46 %) ja miesten (54 %) osuudet ovat tasaisemmin jakaantuneet. Vuonna 2016 muun henkilöstön keskipalkka oli 3 343,04 €, miesten keskipalkka 3 555,40 € ja naisten 3 232,69 €. Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskipalkka vuonna 2016 oli 3 924,79 €, miesten keskipalkka 4 096,73 € ja naisten 3 727,68 € (taulukot 2 ja 4). Sivistystyönantajien mukaan Suomen yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskipalkka vuonna 2016 oli 3 940 euroa ja muun henkilöstön 3 245 euroa (Tilastojulkaisu 2016. Yliopistot. Sivistystyönantajat). Vuonna 2016 muun henkilöstön tehtävienkuvien vaativuustasoista 29,7 % sijoittui vaativuustasoille 6 ja 7 ja 29,1 % vaativuustasoille 9 ja 10 (liite 4). Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävien vaativuustasot jakautuivat tasaisemmin eri vaativuustasoille.

Vuoden 2016 aikana esimiehille järjestettiin koulutusta, jossa käytiin läpi esimiestyössä käytävä ja huomioon otettava lainsäädäntö, työehtosopimus ja yliopiston linjaukset. Lisäksi koulutusta järjestettiin yliopiston palkkausjärjestelmästä (YPJ).

YPJ -palkkausjärjestelmän lisäksi yliopistolla on henkilökunnalle myös muita palkitsemismuotoja ja henkilöstöetuja. Yliopisto tarjoaa henkilökunnalleen mm. laajan työterveyshuollon, joka sisältää ennaltaehkäisevän hoidon sekä mahdollisuuden erikoissairaanhoidon. Henkilökunnalla on mahdollisuus käydä ilman ajanvarausta työterveyden kampusvastaanotolla kahtena päivänä viikossa ja tarvittaessa osallistua henkilökohtaiseen tai ryhmäkohtaiseen työnohjaukseen. Lisäk-

si yliopisto tarjoaa henkilökunnalle vuosittain liikunta- ja kulttuuriseteleitä, järjestää henkilöstökoulutuksia sekä tukee omaehtoista kielten opiskelua.

### **3.1.5 Rekrytointi ja urakehitys**

Yliopistolla on yhtenäinen rekrytointipolitiikka ja läpinäkyvä rekrytointiprosessi, jolla pyritään takaamaan tasapuolinen ja yhdenvertainen rekrytointikäytäntö. Avoin, tasapuolinen ja yhdenvertainen rekrytointi on yliopiston henkilöstöpolitiikan keskeisiä tavoitteita. Kansainvälisen tutkijauran tukemiseksi yliopisto on sitoutunut noudattamaan rekrytoinnissa Euroopan komission laatimia OTM-R-periaatteita (Open, Transparent and Meritbased Recruitment). OTM-R-periaatteet sisältävät mm. tutkijoiden valintaan ja arviointiin liittyviä ohjeistuksia. OTM-R-periaatteita edistetään erillisessä toimenpidesuunnitelmassa osana Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) -ohjelmaa.

Yliopiston pääperiaatteena on, että tehtävät laitetaan avoimeen hakuun. Kaikkiin auki tuleviin tehtäviin laaditaan rekrytointikuvaus ennen hakuprosessin käynnistämistä. Kuvauksessa määritellään tehtävä, tehtävän asettamat vaatimukset (kelpoisuus ja muut valmiudet) sekä rekrytoinnin valintaperusteet. Hakijat otetaan kaikissa vaiheissa tasapuolisesti huomioon ja kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti valinnan eri vaiheissa. Niin hakijoiden vertailussa kuin valintapäätöstä tehdessä hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti. Tasavertaisista hakijoista valittaessa voidaan kiinnittää huomiota tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen tasa-arvolaisilla tarkoitettulla tavalla. Tulosityksikön johtaja vastaa, että valintaprosessi hoidetaan lain, yliopiston johtosäännön, ohjeiden ja periaatteiden mukaan. Kaikille hakijoille pyritään myös takaamaan yhtäläiset mahdollisuudet asiointiin ja neuvontaan mm. sähköisellä asiointilla sekä ottamalla huomioon hakijoiden asiointikieli (suomi/ruotsi/englanti). Vuonna 2016 otettiin käyttöön sähköinen asiointipalvelu, jonka kautta hakijat hakevat avoimiin tehtäviin. Sähköinen haku edistää hakijoiden yhdenvertaista ja tasapuolista huomioon ottamista hakijoiden vertailussa ja valintapäätöstä tehdessä.

Yliopisto panostaa myös hyvään työnantajakuvaan. Osana hyvää työnantajakuvaan yliopisto markkinoi avoimia tehtäviä niin, että ilmoitukset edistävät sekä tekstiltään että kuvitukseltaan sukupuolineutraalia kuvaa tehtävistä. Vuonna 2017 aikana yliopisto tulee uudistamaan myös ulkoisia työnantaja-verkkosivujaan.

Yliopiston henkilökunnan urakehitystä edistetään ja tuetaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen on yliopiston henkilöstöpolitiikan keskeisiä tavoitteita ja koskee kaikkia yliopiston henkilöstöryhmiä. Yliopiston pitkän tähtäimen tavoite on tukea henkilökunnan urakehitystä niin, että sukupuolijakaumat tasoittuvat kaikilla tehtävätasoilla.

Osaamisen kehittämistä ja henkilökohtaista urakehitystä edistetään ja tuetaan vuosittaisten kehityskeskustelujen sekä erilaisten sitouttamiskeinojen avulla. Vuosittaisilla kehityskeskusteluilla kartoitetaan työntekijän tehtäviä, tavoitteita ja osaamista sekä itsensä kehittämisen toiveita. Kehityskeskustelussa työntekijät saavat mahdollisuuden ilmaista halukkuutensa uralla etenemiseen ja nostaa esiin mahdolliset koulutustarpeensa.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön urarakenne mahdollistaa urakehityksen tutkijasta professoriin. Vuonna 2017 suunnitellaan urakehitysmahdollisuutta, erillistä Tenure track -ohjelmaa, jossa opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvalla työntekijällä on mahdollisuus edetä vakinaiseen professorin tehtävään tuetun urapolun kautta.

### **3.1.6 Johtamiskulttuuri**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden noudattaminen on oleellinen osa johtamista. Näitä periaatteita noudatettaessa edistetään henkilökunnan mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Ylimmällä johdolla on erityinen velvoite sitoutua sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen ja huolehtia sen toteutumisesta yliopistossa.

Esimiesten vastuulla on pitää huolta siitä, että henkilökunnalla on yhdenvertaiset työolot, mahdollisuudet henkilöstökoulutukseen ja yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen sekä mahdollisuudet ja keinot osallistua päätöksentekoon. Henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhönsä ja oman yksikkönsä toimintaan yksikkökokouksissa sekä kehityskeskusteluissa. Esimiesten valmennuksissa ja uusien esimiesten perehdyttämisessä kiinnitetään erityisesti huomiota tasa-arvolain velvoitteisiin, yliopiston periaatteisiin ja toimintatapoihin mahdollisissa syrjintä-/häirintätapauksissa.

Tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamiskulttuuria edistetään yliopistolla avoimella tiedottamisella, esimiehiä kouluttamalla ja varhaisen tuen mallilla. Vuosina 2017–2020 panostetaan erityisesti esimiesten kouluttamiseen. Koulutuksia järjestetään mm. muutosjohtamisesta, ikäjohtamisesta, työkykyjohtamisesta sekä YPJ-palkkausjärjestelmästä. Suunnitteilla on myös luoda esimiehille koulutuskokonaisuus, joka järjestettäisiin säännöllisesti ja olisi osittain pakollinen kaikille esimiestehtävässä oleville. Tarkempi taulukko kehittämisehdotuksista on esitetty luvussa 3.3 Toteutettavat toimenpiteet 2017–2018.

Yliopiston tavoitteena on, että eri sukupuolten edustajia on tasaisesti yliopiston johto- ja esimiestehtävissä. Tavoitteena on myös, että toimielinten kokoonpanoissa on mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä kumpiakin tasa-arvolain vaatimusten mukaan vähintään 40 %. Yhteisöllisyyden lisäämistä yliopistossa tukee se, että opiskelijoiden edustajat ovat jäseninä hallituksessa, tiedekuntaneuvostoissa, työsuojelutoimikunnassa ja muissa yliopiston työryhmissä.



### **3.1.7 Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen**

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen on keskeinen osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Vaasan yliopisto tukee henkilökuntansa mahdollisuuksia sovittaa yhteen työelämä ja yksityiselämä erilaisilla joustavilla työaika- ja lomajärjestelyillä, kuten mahdollisuudella tehdä lyhennettyä työaikaa, mahdollisuudella liukuvaan työaikaan sekä saldovapaiden pitämiseen. Yhdenvertaisia käytäntöjä tuetaan erilaisiin järjestelyihin liittyvillä ohjeilla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn avointen vastausten perusteella henkilöstön elämäntilanteet vaihtelevat suuresti ja moni ilmoitti kokevansa haasteita työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisessa. Vastausten perusteella voidaan myös todeta, että vanhempain- ja hoitovapaita käyttävät pääosin vain naiset. Kyselyn vastauksista ilmeni, että monet kokevat haasteiden kasvaneen etenkin perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa sekä työn vaativuuden ja työkuorman määrän hallitsemisessa. Kyselyn avoimissa vastauksissa aikaisempaa useammat ilmoittivat myös, etteivät koe palautuvansa riittävästi, koska päivittäiset haasteet olivat kasvaneet. Tämä on huolestuttava havainto, johon yliopisto tulee entistä enemmän kiinnittämään huomiota työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistämiseksi yhteistyössä työterveyden kanssa. Työhyvinvointiin ja työtehtävien määrittelyyn vaikuttaa töiden priorisointi ja esimiehen rooli työnjaossa. Työhyvinvointia mitataan myös erillisillä työhyvinvointikyselyillä yhteistyössä työterveyden kanssa.

Yliopisto kehittää vuonna 2017 etätöskentelyn käytäntöjä. Henkilökunnalle järjestetään myös edellistä vuotta enemmän työhyvinvointiluentoja, joilla halutaan tukea henkilöstöä ja antaa heille enemmän työkaluja oman arjen ja työhyvinvoinnin hallitsemiseen, esim. "Kauniita unia - unen merkitys tietotyöstä palautuessa" -luento. Henkilöstön tarpeet otetaan huomioon tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti joustavia ratkaisuja kehittäessä. Tarkemmat toteutettavat toimenpiteet esitetään taulukossa luvussa 3.3.

### **3.1.8 Kansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden vaatimusten huomioon ottaminen**

Yliopiston tavoitteena on tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yliopistoyhteisön toimintaan kansallisuudesta tai kielellisestä taustasta riippumatta. Yliopiston kansainvälistymistä tuetaan lisäämällä kansainvälistä yhteistyötä niin tutkimuksessa kuin koulutuksessakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioon ottaen.

Yliopiston henkilökunnan ja opiskelijoiden kansainvälistyminen on valtakunnallisesti hyvällä tasolla. Kansainvälisten työntekijöiden määrä on kasvanut erityisesti tutkimuksessa ja opetuksessa. Kehittämistä jatketaan edelleen kohdistetun kansainvälisen markkinoinnin, henkilöstön rekrytointistrategian sekä partneriyliopistojen kanssa. Kansainvälisen henkilökunnan ja opiskelijoi-

den määrän kasvattaminen on kansallinen tavoite. Suuri määrä yliopiston avoimista strategisista työtehtävistä laitetaan kansainväliseen hakuun.

Yliopisto varmistaa, että työhön liittyvät asiakirjat, tiedotus- ja tukipalvelut ovat saatavilla tarpeen mukaan myös englanniksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastauksista ilmeni, että yliopiston tulee kiinnittää entistä enemmän huomioita kielelliseen yhdenvertaisuuteen. Vastauksen perusteella kansainvälinen henkilökunta kaipaa lisää tiedotusta ja keskustelua englanniksi. He kokevat, että heidän on vaikea osallistua yliopistoyhteisön toimintaan, yliopiston yhteisiin tilaisuuksiin ja päätöksentekoon. Kansainvälinen henkilökunta koki myös olevansa eriarvoisessa asemassa suomalaisiin työntekijöihin verrattuna mm. työllistymismahdollisuuksissa sekä uran etenemisessä.

Tavoitteena on, että henkilöstökoulutuksia järjestetään aiempaa enemmän englannin kielellä. Suomenkieliselle henkilökunnalle järjestetään kieli- ja kansainvälistymiskoulutusta (Country & Culture tapahtumat). Kansainväliselle henkilöstölle järjestetään koulutusta työyhteisöön ja suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisen ja yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Lisäksi yliopisto kannustaa henkilökuntaa kansainväliseen liikkuvuuteen.

### **3.1.9 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen**

Vaasan yliopisto ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, ahdistelua, syrjintää tai kiusaamista. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä samoin kuin käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää ovat tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty, eikä koskaan hyväksyttävää.

Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen ei ole henkilökohtainen, vaan koko yhteisön ongelma, johon kaikilla yhteisön jäsenillä on velvollisuus puuttua. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan yliopiston on ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen poistamiseksi. Työnantajan vastuu alkaa, kun häirintä on saatettu vastuullisen edustajan tietoon. Vaikka yliopistolla on organisaationa vastuu häirintään puuttumisessa, on tärkeää, että kaikki yliopistoyhteisön jäsenet osoittavat teoillaan, etteivät hyväksy häirintää. Avoimella ja asiallisella keskustelulla voidaan ehkäistä väärinymmärryksiä ja väärinkäytöksiä ja sitä kautta häirintää.

Selvä enemmistö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista ei ollut kokenut tai havainnut syrjintää, häirintää, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, kiusaamista tai epäasiallista käytöstä. Koettu seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä olivat vain har-

voin fyysistä. Lähinnä häirintä oli ei-toivottuja huomautuksia, kaksimielisyyksien puhumista tai epäasiallisia kommentteja. Yleisimmin häiritsijä oli kollega tai esimies.

Kyselyn vastausten perusteella syrjinnän ja häirinnän tärkeimmät syyt olivat 1) asema työyhteisössä, 2) mielipiteet sekä 3) henkilökohtaiset ominaisuudet ja syntyperä. Edellisessä kyselyssä kolme tärkeintä syrjinnän ja häirinnän syytä olivat samoja, järjestys oli vain hieman vaihtunut. Seuraavaksi eniten syrjintään ja häirintään kyselyn mukaan vaikuttivat kieli ja kansalaisuus.

Merkittävä havainto kyselyn vastauksista oli se, että henkilöstöllä vaikuttaisi olevan huonosti tietoa vaikuttamismahdollisuuksistaan. Henkilökunnalle ei myöskään ole selvää, miten tulee toimia tilanteessa, jossa kokee tai huomaa työyhteisössä häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Osa on kertonut kokemastaan häirinnästä, syrjinnästä tai kiusaamisesta toiselle työntekijälle ja kollegalle, mutta suuri osa vastanneista ei ole kertonut kenellekään. Yliopiston nimetyille häirintäyhdyshenkilöille tai yliopiston henkilökunnan edustajalle asiasta oli kerrottu todella harvoin, ja tästä syystä tilanteet olivat jääneet selvittämättä. Myös niissä tilanteissa, joissa henkilökunta oli ilmoittanut työnantajalle häirinnästä, syrjinnästä tai kiusaamisesta, monet ilmoittivat, etteivät tienneet oliko ilmoitettuun asiaan puututtu, koska eivät olleet saaneet tietoa asian etenemisestä. Positiivista on, että kyselyyn vastanneet eivät ilmoittaneet poliittista toimintaa, uskontoa, vakaumusta, syntyperää ja seksuaalista suuntautumista syrjinnän, häirinnän tai kiusaamisen syiksi.

### **3.2 Aikaisempien toimenpiteiden arviointi**

Edellinen, työnantajan vastuulla oleva Vaasan yliopiston henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma on hyväksytty vuonna 2012. Sen toimenpideohjelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutuminen kuvataan tässä.

#### **1. Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman päivittäminen (tammi – helmikuu 2012)**

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden tilastoinnin ja seurannan määrittelemine ja kehittäminen; Sovitaan Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman sekä Vaasan yliopiston toiminnan kehittämiseen (oppilaitos) tähtäävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman suhde, koordinointi ja seuranta.

- Tavoite: on toteutunut

\* On sovittu, että työsuojelutoimikunta vastaa työnantajan vastuulla olevasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, koordinoimisesta ja kehittämisestä.

\* Tilastointia on kehitetty mm. lisäämällä pidemmän aikavälin seuranta.

## **2. Tasa-arvotyöryhmän kokoonpanon vahvistaminen, toiminnan käynnistäminen ja ryhmän jäsenten kouluttaminen ja verkottuminen**

Tasa-arvoryhmän jäsenten osallistuminen Yliopistojen tasa-arvopäiville huhtikuussa 2012

- Tavoite: on toteutunut

\*Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmän jäsenet ovat osallistuneet yliopistojen tasa-arvopäiville 2012 sekä vuonna 2015 järjestettyihin uusiin yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia koskeviin koulutuksiin.

## **3. Henkilöstöjärjestöjen häirintäyhdyshenkilöiden nimeäminen**

Häirintäyhdyshenkilöiden koulutus; Häirintäyhdyshenkilöiden roolin selkiyttäminen.

- Tavoite on osittain toteutunut

\* Henkilöt on nimetty, mutta häirintäyhdyshenkilöiden rooli kaipa edelleen selkeyttämistä

## **4. Syrjintää ja kiusaamista ehkäisevien ohjeiden päivittäminen**

Päivitetään henkilökunnan syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen liittyvät ohjeet; Laaditaan yhteistyössä henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa ohjeiden pohjalta ohjeet opiskelijanäkökulmasta; Koko yliopistoyhteisölle suunnattu tasa-arvoseminaari; Ajoitetaan hyvinvointiviikon yhteyteen, suunnitellaan yhteistyössä ylioppilaskunnan, työterveyden ja YTHS:n kanssa.

- Tavoite on osittain toteutunut

\* Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen käytös eivät kuulu työyhteisöön -ohje on päivitetty vuonna 2013. Ohjeesta tehtiin myös lyhennelmä joka jaettiin henkilökunnalle.

\* Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat syrjintää -ohje on päivitetty vuonna 2015.

\* Opiskelijoille suunnattuja ohjeita ei ole laadittu.

\* Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseminaari järjestettiin sovitusti syksyn 2012 hyvinvointiviikon yhteydessä.

## **5. Tiedottamisen tehostaminen**

Tasa-arvosivuston päivittäminen ja edelleen kehittäminen portaalissa; Tasa-arvoasioiden tiedottamisen keinojen kehittäminen, erillinen flyer, infotv jne.

- Tavoite on osittain toteutunut

\* Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioille on perustettu omat sivut yliopiston intranettiin. Lisäksi on järjestetty erilaisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tilaisuuksia sekä julkaistu opiskelijoille ja henkilökunnalle omat kaksikieliset esitteet. Yliopistolaisten yleistä tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista on parannettu ja pidetty yllä mm erilaisissa tilaisuuksissa, koulutuksissa ja työryhmissä.

## **6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan syksyllä 2014**

- Tavoite on toteutunut.

\* Toteuttaminen siirrettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien muutoksen myötä syksyyn 2016, jolloin tehtiin omat kyselyt sekä henkilöstölle että opiskelijoille.

## **7. Pohditaan mitä yhdenvertaisuus yliopistossa on mm. koulutus, tiedotus, työn yhteensovittaminen muun elämän kanssa**

- Tavoite on toteutunut.

\* Muun elämän yhteensovittamista työn kanssa on pyritty edistämään mm. liukuvan työajan, osa-aikatyön ja etätyöskentelymahdollisuuksien kautta.

\* Englanninkielistä koulutusta on lisätty.

\* Erityisesti kansainväliselle henkilökunnalle suunnattuihin koulutuksiin on lisätty osioita, joissa käsitellään kulttuurien välistä ymmärrystä ja osaamista (mm kielikollega - koulutus, country and culture -seminaarit)

## **8. Yliopistoyhteisön yhteiset eettiset säännöt**

- Tavoite on toteutunut.

\* Vaasan yliopiston hallitus hyväksyi Vaasan yliopiston eettiset suositukset 29.11.2013. Eettiset suositukset sisältävät yliopiston toimintaan ohjaavat eettiset periaatteet ja suositukset.

## **9. Mahdollinen yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa**

- Tavoite on toteutunut osittain.

\*Mahdollista yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa on kartoitettu. Yliopistolla ja ammattikorkeakoululla on yhteinen turvallisuuspäällikkö.

## **Muita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä**

### **Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)**

Euroopan komissio myönsi Vaasan yliopistolle vuoden 2014 joulukuussa HR Excellence in Research -logon, joka on tunnustus hyvän henkilöstöpolitiikan noudattamisesta. Vaasan yliopisto on sitoutunut noudattamaan toiminnassaan periaatteita, jotka on kirjattu Euroopan komission Tutkijoiden eurooppalaiseen peruskirjaan ja Säännöstöön tutkijoiden työhönnotosta.

### **Uudistetut yliopiston palkkauslinjaukset**

Vaasan yliopisto uudisti palkkauslinjauksiaan vuoden 2014 lopussa. Samalla määriteltiin palkka-prosesseja läpinäkyvämmäksi koko yliopiston henkilöstölle. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muu henkilöstö -ryhmän arviointiryhmäkäsittelyn toimintatapoja muutettiin siten, että tehtävänkuvia läpikäydessä ryhmillä ei ole enää tiedossa tehtävässä työskentelevän henkilön nimeä. Arviointiryhmät käyvät tehtävänkuvat läpi verraten sisältöjä työehtosopimukseen, vastaavan tason sekä ylemmän ja alemman tason tehtäviin sekä ottavat huomioon esimiehen ja työntekijän (ilman työntekijän nimitietoa) esittämät kommentit ja tekevät tältä pohjalta esityksen tehtävien vaativuudentasoista työnantajalle, joka tekee lopullisen päätöksen. Uuden työskenteilytavan tavoitteena oli vahvistaa entisestään henkilöstön yhdenvertainen arviointi.

Palkkalinjausten uudistamisen yhteydessä uusittiin myös työsuhteessa olevien tohtorikoulutettavien arviointi siten, että pilotoitiin järjestelmä, jossa tohtorikoulutettavien tehtävän vaativuustaso ja henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan vuosittain keväisin. Arvioinnissa otetaan huomioon tohtorikoulutettavan henkilökohtainen opintosuunnitelma. Opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointiryhmän linjauksia täsmennettiin tohtorikoulutettavien osalta siten, että heidän tehtävän vaativuustasojaan ei viedä aikaisemman tavan mukaan arviointiryhmäkäsittelyyn, vaan he etenevät vaativuustasolta toiselle selkeiden kriteerien perusteella. Tällä uudella toimintatavalla Vaasan yliopisto on halunnut kannustaa ja yhdenvertaistaa tohtorikoulutettavien palkkakehitystä. Henkilöstölle ja esimiehille on myös järjestetty eri ajankohtina koulutustilaisuuksia palkkausjärjestelmästä.

### **Esimiehille varhaisen tuen mallin koulutuksia**

Esimiehille on järjestetty koulutustilaisuuksia varhaisen puuttumisen mallista. Varhaisen tuen mallin avulla voidaan tunnistaa työkykyä uhkaavat tilanteet ja puuttua niihin jo varhaisessa vaiheessa sekä käynnistää tarvittavat tukitoimenpiteet. Koulutuksissa on korostettu, että esimiehillä on vastuu puuttua asioihin, mutta aloite varhaiseen tukeen voi tulla myös työterveyden

puolelta. Koulutuksissa on myös kiinnitetty erityistä huomiota konkreettisiin puheeksi ottamisen haasteisiin sekä avoimen työilmapiirin rakentamiseen.

### 3.3 Tavoitteet ja toteutettavat toimenpiteet 2017–2018

Kehittämiskohde	Aikataulu (kk/v)	Osatavoitteet	Konkreettiset toimenpiteet	Vastuutaho
<b>Sukupuolten välinen tasa-arvo</b>	12/2017	Tasa-arvoinen sukupuoli-rakenne	Syrjinnän arkisten käytäntöjen tunnistaminen ja huonoihin käytäntöihin puuttuminen  Sukupuolijakauman huomioon ottaminen esim. rekrytoinneissa (positiivinen erityiskohdeltu)	Koko yliopistoyhteisö, HR organisoii
<b>Kielellinen yhdenvertaisuus</b>	12/2017	Työyhteisön monikielisyyden huomioon ottaminen ja tukeminen	Arjen monikielisen työyhteisökulttuurin vahvistaminen järjestämällä henkilöstölle kielikoulutuksia  Tiedotteet laaditaan suomeksi ja englanniksi sekä sisäiset infotilaisuudet järjestetään suomeksi ja osittain englanniksi  Henkilöstön kielilinjatukset päivitetään ja vahvistetaan  Englanninkielisen henkilöstökoulutusten laajentaminen	Koko yliopistoyhteisö, yliopiston johto, HR ja viestintä
<b>Ikätasa-arvo</b>	12/2018	Ikärakenteen ja elämäntilanteen edellyttämien joustojen edistäminen	Avoimen keskustelukulttuurin, jatkuvan dialogin ja yhteisen suunnittelun edistäminen henkilöstö- ja esi-	Henkilöstökoulutusten osalta HR, muuten koko yliopistoyhteisö

			<p>mieskoulutusten avulla.</p> <p>Tavoite- ja kehityskeskusteluissa keskustellaan mm. työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kuuluvista asioista ja eläköitymisestä.</p> <p>Esimieskoulutuksissa korostetaan jatkuvan ja aktiivisen keskustelun tärkeyttä</p>	
<p><b>Yhdenvertaisuuden edistäminen ja kunnioittaminen</b></p>	12/2018	<p>Monimuotoisuuden painottaminen.</p> <p>Kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yliopiston toimintaan.</p> <p>Kunnioitetaan yliopistolaisen vakaumuksia ja uskontoa yhdenvertaisuuden periaatetta noudattaen.</p> <p>Henkilöstön erilaisuuden huomioon ottavien vuorovaikutustaitojen ja toimintakulttuurin kehittäminen.</p> <p>Yliopistossa ei syrjitä ketään sukupuoli-identiteetin tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella.</p>	<p>Järjestetään erilaisiin kulttuureihin perehdyttäviä tilaisuuksia henkilöstölle (esim. kv-henkilöstön perehdyttäminen sekä Country and culture -tilaisuudet).</p> <p>Kampusstrategiassa ja palveluiden suunnittelussa otetaan huomioon esteettömyys ja saavutettavuus.</p> <p>Yhteisöllisyyden vahvistaminen järjestämällä yhteisiä vapaamuotoisia tilaisuuksia.</p> <p>Parannetaan tiedonkulkua</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* info- ja keskustelutilaisuudet</li> <li>* tiedonkulku esimiehiltä alaisille</li> <li>* julkaistaan pöytäkirjoja</li> <li>* toimikuntien jäsenet tiedottavat eteenpäin taustaryhmilleen</li> </ul> <p>Mahdollisuuksien mu-</p>	<p>Koko yliopistoyhteisö, yliopiston johto, HR, tilapalvelut, esimiehet, toimikuntien jäsenet</p>



			<p>kaan käydään vapaa- muotoisia avointa kes- kustelua ja henkilöstö otetaan mukaan pää- töksentekoon.</p> <p>Otetaan sukupuolineut- raalisuus huomioon esimerkiksi tilajärjeste- lyissä mm. muuttamalla osa wc-tiloista suku- puolineutraaleiksi.</p>	
<b>Saavutettavuus ja esteettömyys: saavutettavuuden ja esteettömyyden huomioon ottaminen on osa jatkuvaa toimintaa ja suunnittelua</b>	12/2018	Yhdistetään yliopiston esteettömyyssuunnitelma osaksi yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.	<p>Tehdään yliopistoyhteisölle kysely syksyllä 2018.</p> <p>Arvioidaan kyselyn tulosten pohjalta vuoden 2008 esteettömyyssuunnitelmassa esitetyn toimenpideohjelman toteutuminen ja tulokset.</p> <p>Kampusstrategiassa otetaan huomioon esteettömyys ja saavutettavuus.</p>	Yliopiston johto, yliopistopalvelut (opiskelun ja opetuksen palvelut, tilapalvelut) työsuojelutoimikunta, koulutusneuvosto, ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
<b>Työhyvinvointi</b>	12/2017	Varhaisen tuen ja puuttumisen mallin hyödyntäminen	<p>Tiedotetaan henkilökunnalle työterveyden palveluista.</p> <p>Käytetään tarvittaessa työnohjausta. Informoidaan, mitä työnohjaus tarkoittaa.</p> <p>Lisätään ja monipuolistetaan työhyvinvointikoulutuksia (esim. uni-luento).</p> <p>Tuodaan työhyvinvointi osaksi arkea esim. järjestämällä enemmän yhteisiä tilaisuuksia,</p>	Yliopiston johto, HR-palvelut, esimiehet

			vahvistamalla mehenkeä ja tukemalla arkijohtamista.	
<p><b>Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen;</b></p> <p>Arvoista viestiminen: "häirintää, syrjintää ja kiusaamista ei hyväksytä"</p>	12/2017	Työnantajan edustajalle häirinnästä/ syrjinnästä/kiusaamisesta kertomisen kynnyksen madaltaminen.	<p>Tarkastellaan ja vastuutetaan häirintään ja syrjintään liittyvät prosessit yliopistolla ja samalla tarkastellaan häirintäyhdyshenkilön nimitystä ja toimenkuvaa (pitäisikö nimityksen olla paremmin toimintaa kuvaava, esim. tasa-arvoyhdyshenkilö).</p> <p>Tiedotetaan häirintäyhdyshenkilön toiminnasta ja vastuualueista sekä muistutetaan kollegiaalisesta vastuusta.</p> <p>Koulutetaan esimiehiä työnantajan velvollisuuksista häirintä ja syrjintätilanteissa.</p> <p>Tiedotetaan henkilökunnalle, miten häirintään ja syrjintään liittyvissä tilanteissa toimitaan ja miten asioiden käsittelyprosessi etenee yliopistolla.</p> <p>Kehitetään sovittelukulttuuria työpaikan kiistoissa.</p> <p>Häirintään ja syrjintään liittyvät suunnitelmat ja ohjeet päivitetään, selkeytetään ja konkretisoidaan sekä tiedotetaan niistä.</p>	Koko yliopistoyhteisö, mutta erityisesti työsuojelutoimikunta, HR, työturvallisuuspäällikkö, työsuojelupäällikkö, häirintäyhdyshenkilöt ja esimiehet

<b>Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon</b>	12/2018	Mielenpitojen arvostaminen, aito kuunteleminen, työntekijän työn arvostaminen	<p>Huolehditaan, että suunnittelutyöryhmissä on mukana eri alojen ja eri tehtävissä toimivia työntekijöitä.</p> <p>Annetaan henkilöstölle väliaikatietoja päätöksenteon eri vaiheissa.</p> <p>Parannetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia yliopiston päätöksenteossa.</p>	Yliopiston johto, esimiehet, kyseisen asian valmistelusta vastaava taho
<b>Henkilöstökoulutus</b>	12/2018	Järjestetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä henkilöstökoulutuksia.	<p>Järjestetään työyhteisön toimivuuteen ja esimiestyöhön liittyviä koulutuksia (esim. työyhteisötaidot, puheeksiotto ja varhaisen tuen malli).</p> <p>Järjestetään koulutuksia vuorovaikutustaidoista, oman toiminnan ja viestintätapojen vaikutusten tunnistamisesta ja kehittämisestä.</p> <p>Avataan yliopiston uusien työntekijöiden perehdytystilaisuudet koko henkilöstölle.</p>	HR-palvelut
<b>Johtaminen ja esimiestyö</b>	12/2018	Johtajuuden erilaisten muotojen tunnistaminen ja tukeminen.	<p>Yliopistopalveluja kehitetään tukemaan akateemista johtajuutta.</p> <p>Johtamiskoulutusten järjestäminen.</p> <p>Erilaisten esimiestaitojen arviointi ja tarvittava kouluttaminen.</p>	Yliopiston johto, HR-palvelut
<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasi-</b>	12/2017	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, uudesta suunnitelmasta	Tiedotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasi-	Yliopistopalvelut, HR-palvelut, Työsuojelu-

oista tiedottaminen ja viestintä		nitelmasta ja kehittämistoimenpiteistä tiedotetaan tehokkaasti koko yliopistoyhteisölle	oista eri viestintäkanavissa, mm. - ulkoisilla verkkosivuilta ja intrassa sekä esim. VOX-lehdessä; - osana erilaisia tilaisuuksia.  Tehdään suunnitelmaan sisältyvistä kehittämistoimenpiteistä esite.  Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus otetaan entistä enemmän esille esimies- ja alaiskoulutuksissa..	toimikunta, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
----------------------------------	--	---	---	---

#### 4 TIEDOTTAMINEN JA TOIMEENPANO

Suunnitelmasta tiedotetaan opiskelijoille ja henkilöstölle monikanavaisesti yliopiston sisäisissä tiedotuskanavissa sekä suomeksi että englanniksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioille tehdään omat ulkoiset verkkosivut, joille suunnitelma ja siihen liittyviä materiaaleja linkitetään. Yliopiston uuteen intraan, Naviin, luodaan oma yhteisö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioille. Tarkemmat tiedot mm. kyselyiden tuloksista, tilastoista sekä esim. sanasto löytyvät verkosta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus nostetaan teemaksi myös henkilökunnan ja opiskelijoiden koulutuksissa. Myös ylioppilaskunta tiedottaa suunnitelmasta omissa viestintäkanavissaan.

Kun suunnitelma on käännetty englanniksi, muokataan siitä myös lyhyt kaksikielinen esite, jota jaetaan opiskelijoille ja henkilökunnalle eri yhteyksissä. Suunnitelmaa esitellään mm. erillisessä tilaisuudessa, joka järjestetään osana syksyn 2017 hyvinvointiviikkoa.

Suunnitelman toimeenpanosta ja seurannasta vastaavat Koulutusneuvosto (koulutuksen järjestäjän vastuulla oleva suunnitelma) ja Työsuojelutoimikunta (työnantajan vastuulla oleva suunnitelma).

## **5 SEURANTA JA ARVIOINTI**

Suunnitelmassa määriteltyjen kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurataan Koulutusneuvostossa (koulutuksen järjestäjän vastuulla oleva suunnitelma) ja Työsuojelutoimikunnassa (työnantajan vastuulla oleva suunnitelma). Kehittämistoimenpiteiden toteutumista arvioidaan suunnitelmaa päivitettäessä ja uusia tavoitteita pohdittaessa. Tarkemmat kehittämistoimenpiteiden vastuutahot on esitetty alaluvuissa 2.3 ja 3.3 Toteutettavat toimenpiteet 2017–2018.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein.

## Lähteet

Esteetön opiskelijavalinta -suositus ja -opas. ESOK-hankkeen julkaisu 2009.  
<http://www.esok.fi/esok-hanke/suosituksset/esteeton-opiskejavalinta-opas/>

Esteetön opiskelu korkea-asteen oppilaitoksissa - ESOK-hanke. <http://esok.fi>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P5>

Oppia kaikille! Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille. Sisäasiainministeriön julkaisu 26/2013. [http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/db1c31e515bbe3f5124cee1948e125e6/1488269855/application/pdf/303294/Oppia\\_kaikille.pdf](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/db1c31e515bbe3f5124cee1948e125e6/1488269855/application/pdf/303294/Oppia_kaikille.pdf)

Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma. 2012. Vaasa, Vaasan yliopisto (pdf). [https://port.uwasa.fi/midcom-serveattachmentguid-1e399422b3ed442994211e39dcf7ff1f99621c521c5/tasa-arvo\\_oppilaitos.pdf](https://port.uwasa.fi/midcom-serveattachmentguid-1e399422b3ed442994211e39dcf7ff1f99621c521c5/tasa-arvo_oppilaitos.pdf)

Perustutkintojen opintosuoritusten arvostelua ja tenttien järjestämistä koskevat ohjeet. 2011. Vaasa, Vaasan yliopisto (pdf). <https://www.uva.fi/fi/for/student/studying/rights/regulations/tenttiohjeet.pdf>

Suomen perustuslaki 731/1999. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Tilastojulkaisu 2016. Yliopistot. Sivistystyönantajat ry:n julkaisu 2017.  
[http://www.sivistystyonantajat.fi/tiedostopankki/659/tilastojulkaisu\\_2016\\_yliopistot.pdf](http://www.sivistystyonantajat.fi/tiedostopankki/659/tilastojulkaisu_2016_yliopistot.pdf)

Työsopimuslaki 55/2001. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vaasan yliopiston eettiset suositukset. 2013. Vaasa, Vaasan yliopisto (pdf).  
[http://www.uva.fi/fi/for/student/studying/rights/regulations/eettiset\\_\\_suositukset\\_2013.pdf](http://www.uva.fi/fi/for/student/studying/rights/regulations/eettiset__suositukset_2013.pdf)

Vaasan yliopiston henkilöstöpoliittinen ohjelma 2013–2015.  
<https://port.uwasa.fi/henkilostoasiat/hepo/>

Vaasan yliopiston henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma. 2012. Vaasa, Vaasan yliopisto (pdf). [https://port.uwasa.fi/midcom-serveattachmentguid-1e39942154e2ea8994211e3888bb16dee4f45b645b6/henkilostopoliittinen\\_tasa-arvo.pdf](https://port.uwasa.fi/midcom-serveattachmentguid-1e39942154e2ea8994211e3888bb16dee4f45b645b6/henkilostopoliittinen_tasa-arvo.pdf)

Vaasan yliopiston järjestyssääntö. 2017. <https://port.uwasa.fi/midcom-serveattachmentguid-1e6f8d253a048a6f8d211e6ac15e300c83bb5a1b5a1/vy-jarjestyssaanto13022017.pdf>

Vaasan yliopiston kielilinjaukset. 2010. [https://port.uvasa.fi/midcom-serveattachmentguid-1df43cf99f7b8c643cf11df9a2559dbcc2d1a5c1a5c/vaasan\\_yliopiston\\_kielilinjaukset.pdf](https://port.uvasa.fi/midcom-serveattachmentguid-1df43cf99f7b8c643cf11df9a2559dbcc2d1a5c1a5c/vaasan_yliopiston_kielilinjaukset.pdf)

Vaasan yliopiston tutkintosääntö. 2015.

[http://www.uva.fi/fi/for/student/studying/rights/regulations/vaasan\\_yliopiston\\_tutkintosaanto\\_20.3.2015.pdf](http://www.uva.fi/fi/for/student/studying/rights/regulations/vaasan_yliopiston_tutkintosaanto_20.3.2015.pdf)

Vaasan yliopiston strategia 2017–2020. Vaasa, Vaasan yliopisto (pdf).

[http://www.uva.fi/fi/about/vision/strategy/uva\\_strategia\\_2017-2020.pdf](http://www.uva.fi/fi/about/vision/strategy/uva_strategia_2017-2020.pdf)

Vaasan yliopiston verkkosivut. <http://uva.fi>

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Oikeusministeriön julkaisu 2016.

[http://www.cultureforall.info/doc/tietopaketti\\_ja\\_opaat/yhdenvertaisuuden\\_arvioinnin\\_tyokalu.pdf](http://www.cultureforall.info/doc/tietopaketti_ja_opaat/yhdenvertaisuuden_arvioinnin_tyokalu.pdf)

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018. Sivistystyönantajat ry:n julkaisu 2017.

<http://www.finlex.fi/data/tes/stes4082-EK35Yliopisto1404.pdf>

Yliopistolaki 558/2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>

## Liite 1. Vaasan Yliopiston henkilöstörakenteen kehitys 2012-2016

Opetus- ja tutkimushenkilökunta		2012			2013			2014			2015			2016												
Tutkijanuravaihe	Henkilöryhmä	Naiset		Miehet	Naiset		Miehet	Naiset		Miehet	Naiset		Miehet	Naiset		Miehet										
		lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%									
4. porras	Professorit	14	26 %	39	74 %	53	14	26 %	40	74 %	54	13	24 %	41	76 %	54	13	22 %	45	78 %	58	14	27 %	38	73 %	52
	Tutkimusjohtajat	0	0 %	3	100 %	3	0	0 %	5	100 %	5	1	20 %	4	80 %	5	2	33 %	4	67 %	6	2	29 %	5	71 %	7
3. porras	Yliopistotutkijat	2	50 %	2	50 %	4	2	50 %	2	50 %	4	5	71 %	2	29 %	7	9	69 %	4	31 %	13	8	67 %	4	33 %	12
	Yliopistonlehtorit, lehtorit	29	56 %	23	44 %	52	25	52 %	23	48 %	48	25	54 %	21	46 %	46	23	50 %	23	50 %	46	26	57 %	20	43 %	46
2. porras	Tutkijatohtorit, yliassistentit	16	53 %	14	47 %	30	19	49 %	20	51 %	39	16	44 %	20	56 %	36	12	38 %	20	63 %	32	16	46 %	19	54 %	35
	Yliopisto-opettajat, pt.tuntiopettajat	20	59 %	14	41 %	34	21	58 %	15	42 %	36	19	56 %	15	44 %	34	24	62 %	15	38 %	39	21	62 %	13	38 %	34
1. porras	Tohtorikoul., assistentit, graduate school, tutkijakoul.	38	51 %	37	49 %	75	31	50 %	31	50 %	62	35	54 %	30	46 %	65	26	49 %	27	51 %	53	23	51 %	22	49 %	45
Muut ophe- nimikkeet:	Tutkijat, projektitutkijat	18	41 %	26	59 %	44	14	34 %	27	66 %	41	19	37 %	33	63 %	52	15	31 %	33	69 %	48	23	41 %	33	59 %	56
	Opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunta (tutkimusavustajat)	13	41 %	19	59 %	32	13	33 %	26	67 %	39	11	34 %	21	66 %	32	15	48 %	16	52 %	31	11	48 %	12	52 %	23
<b>OPHE yhteensä</b>		<b>150</b>	<b>46 %</b>	<b>177</b>	<b>54 %</b>	<b>327</b>	<b>139</b>	<b>42 %</b>	<b>189</b>	<b>58 %</b>	<b>328</b>	<b>144</b>	<b>44 %</b>	<b>187</b>	<b>56 %</b>	<b>331</b>	<b>139</b>	<b>43 %</b>	<b>187</b>	<b>57 %</b>	<b>326</b>	<b>144</b>	<b>46 %</b>	<b>166</b>	<b>54 %</b>	<b>310</b>
<b>Muu henkilöstö</b>																										
Tritonia		18	62 %	11	38 %	29	22	67 %	11	33 %	33	17	65 %	9	35 %	26	18	69 %	8	31 %	26	13	59 %	9	41 %	22
Levön-instituutti		14	10 %	10	42 %	24	13	57 %	10	43 %	23	13	59 %	9	41 %	22	13	65 %	7	35 %	20	8	44 %	10	56 %	18
Yliopistopalvelut		84	33 %	33	28 %	117	82	71 %	33	29 %	115	77	70 %	33	30 %	110	80	71 %	32	29 %	112	78	70 %	33	30 %	111
Tiedekuntien muu henkilökunta		7	50 %	7	50 %	14	11	58 %	8	42 %	19	7	58 %	5	42 %	12	9	64 %	5	36 %	14	2	40 %	3	60 %	5
<b>MUHE yhteensä</b>		<b>123</b>	<b>67 %</b>	<b>61</b>	<b>33 %</b>	<b>184</b>	<b>128</b>	<b>67 %</b>	<b>62</b>	<b>33 %</b>	<b>190</b>	<b>114</b>	<b>67 %</b>	<b>56</b>	<b>33 %</b>	<b>170</b>	<b>120</b>	<b>70 %</b>	<b>52</b>	<b>30 %</b>	<b>172</b>	<b>101</b>	<b>65 %</b>	<b>55</b>	<b>35 %</b>	<b>156</b>
<b>VAAASAN YLIOPISTO YHTEENSÄ</b>		<b>273</b>	<b>53 %</b>	<b>238</b>	<b>47 %</b>	<b>511</b>	<b>267</b>	<b>52 %</b>	<b>251</b>	<b>48 %</b>	<b>518</b>	<b>258</b>	<b>51 %</b>	<b>243</b>	<b>49 %</b>	<b>501</b>	<b>259</b>	<b>52 %</b>	<b>239</b>	<b>48 %</b>	<b>498</b>	<b>245</b>	<b>53 %</b>	<b>221</b>	<b>47 %</b>	<b>466</b>



**Liite 2.** Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet 2016.

\* Taulukossa vakituiset viittaavat toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin

\* Ophe tarkoittaa opetus- ja tutkimushenkilöstöä

\* Muhe tarkoittaa muu henkilöstöryhmää

<b>Koko henkilöstö</b>		
Vakituiset	251	54 %
Määräaikaiset	215	46 %
<b>Yhteensä</b>	<b>466</b>	<b>100 %</b>

	<b>Määräaikainen</b>		<b>Vakinainen</b>	
<b>Nainen</b>	102	47 %	144	57 %
<b>Mies</b>	113	53 %	107	43 %
<b>Yhteensä</b>	<b>215</b>	<b>100 %</b>	<b>251</b>	<b>100 %</b>

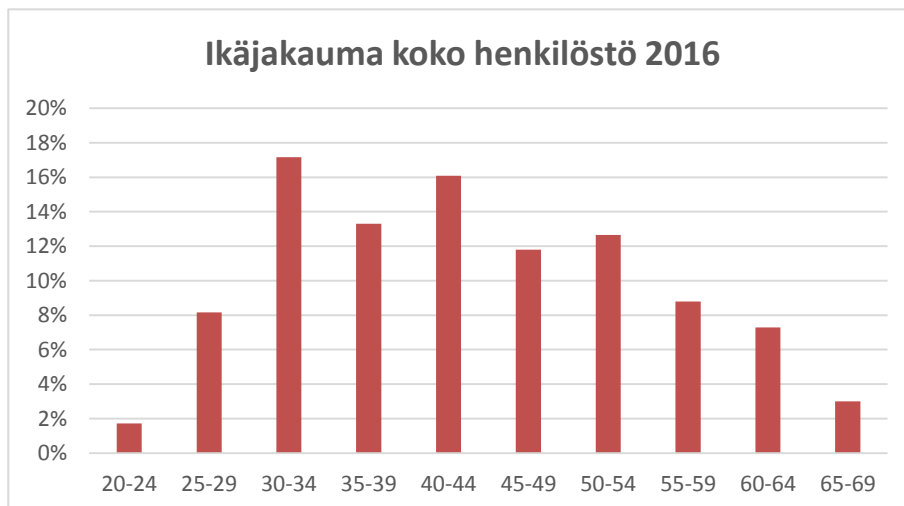
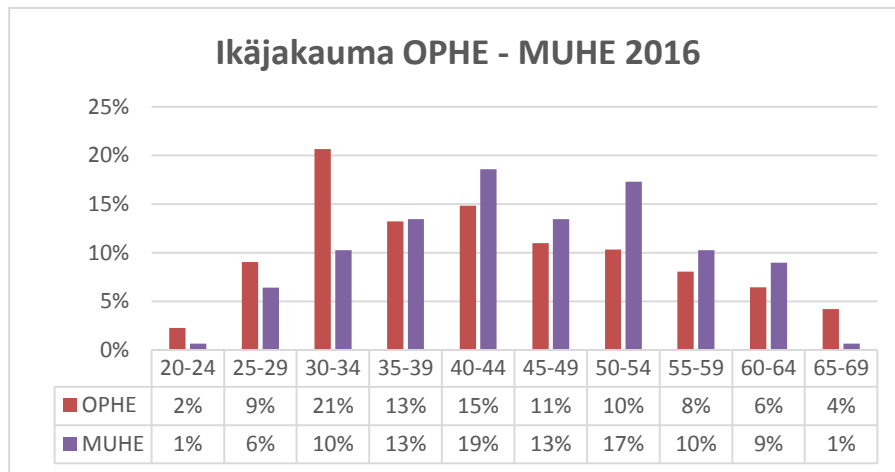
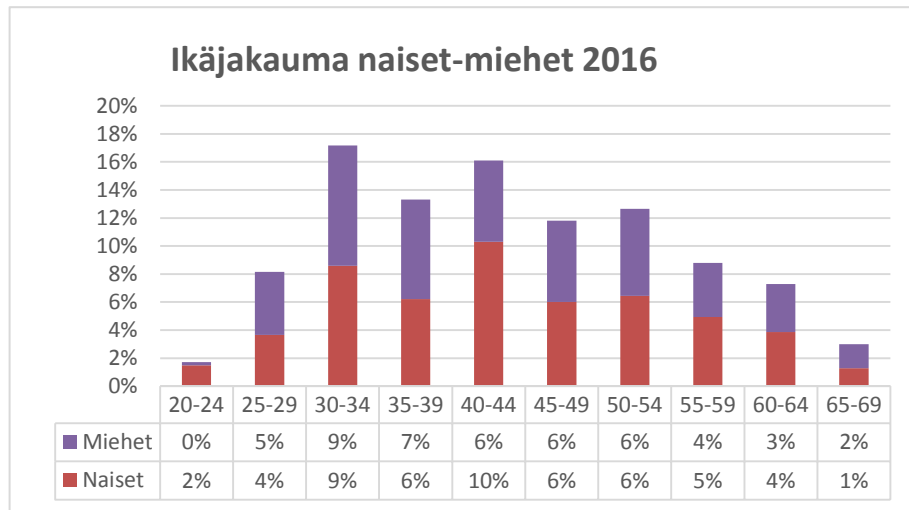
	<b>Määräaikainen</b>		<b>Vakinainen</b>	
<b>OPHE</b>	190	88 %	125	50 %
<b>MUHE</b>	25	12 %	126	50 %
<b>Yhteensä</b>	<b>215</b>	<b>100 %</b>	<b>251</b>	<b>100 %</b>

<b>Määräaikaisuuden peruste</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Kaikki</b>
Avoinna olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ajan	0 %	2 %	3 %
Muu syy	7 %	5 %	12 %
Neliportaiseen tutkijauraan liittyvä tehtävä	12 %	13 %	25 %
Opiskelusta johtuva työn luonne	2 %	3 %	5 %
Perustutkinto-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ	0 %	1 %	1 %
Projektityö	19 %	24 %	43 %
Sijaisuus	7 %	4 %	11 %
SA:n akatemitutkijan tai –professorin tehtävä	0 %	0 %	0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>47 %</b>	<b>53 %</b>	<b>100 %</b>

**Liite 3.** Ikäjakauma (\* Ophe tarkoittaa opetus- ja tutkimushenkilöstöä; \* Muhe tarkoittaa muu henkilöstöryhmää)

Keski-ikä	
Naiset	43
Miehet	44
Kaikki	44

Keski-ikä	
OPHE	43
MUHE	45
Kaikki	44



#### Liite 4. Palkkatilastoja

##### Taulukko 1. Muun henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille vuosina 2011-2016.

\*Taulukossa vaativuustasoja on yhdistetty, koska tilastointiohjeen mukaan alle 6 henkilön ryhmiä ei raportoida.

Muun henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille vuosina 2011 - 2016													
Vaativuustaso	Sukupuoli	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
		Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
MV02-MV03-MV04-MV05	Mies	7	4,0 %	9	5,0 %	9	5,0 %	8	4,8 %	9	5,2 %	7	4,5 %
	Nainen	21	12,1 %	19	10,5 %	21	11,7 %	18	10,7 %	15	8,7 %	12	7,7 %
MV06-MV07	Mies	14	8,1 %	13	7,2 %	13	7,2 %	13	7,7 %	10	5,8 %	11	7,1 %
	Nainen	37	21,4 %	42	23,2 %	39	21,7 %	42	25,0 %	44	25,4 %	35	22,6 %
MV08	Mies	11	6,4 %	12	6,6 %	11	6,1 %	11	6,5 %	10	5,8 %	10	6,5 %
	Nainen	21	12,1 %	24	13,3 %	21	11,7 %	15	8,9 %	15	8,7 %	14	9,0 %
MV09-MV10	Mies	16	9,2 %	16	8,8 %	15	8,3 %	14	8,3 %	16	9,2 %	15	9,7 %
	Nainen	28	16,2 %	29	16,0 %	33	18,3 %	30	17,9 %	37	21,4 %	30	19,4 %
MV11-MV12-MV14	Mies	10	5,8 %	9	5,0 %	9	5,0 %	10	6,0 %	10	5,8 %	10	6,5 %
	Nainen	8	4,6 %	8	4,4 %	9	5,0 %	7	4,2 %	7	4,0 %	11	7,1 %
MUHE yhteensä		173	100,0 %	181	100,0 %	180	100,0 %	168	100,0 %	173	100,0 %	155	100,0 %

##### Taulukko 2. Muun henkilöstön keskimääräinen vaativuustaso ja keskipalkka vuosina 2011-2016

Muun henkilöstön keskimääräinen vaativuustaso ja keskipalkka vuosina 2011 - 2016																		
Sukupuoli	2011			2012			2013			2014			2015			2016		
	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka
Mies	58	8,14	3 451,32	59	7,93	3 407,30	57	7,89	3 461,43	56	7,96	3 444,66	55	7,96	3 472,30	53	8,25	3 555,40
Nainen	115	7,45	3 107,50	122	7,51	3 113,42	123	7,54	3 153,27	112	7,49	3 143,03	118	7,69	3 194,96	102	7,92	3 232,69
MUHE yhteensä	173	7,68	3 222,77	181	7,65	3 209,22	180	7,66	3 250,85	168	7,65	3 243,57	173	7,77	3 283,14	155	8,03	3 343,04

##### Taulukko 3. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille vuosina 2011-2016

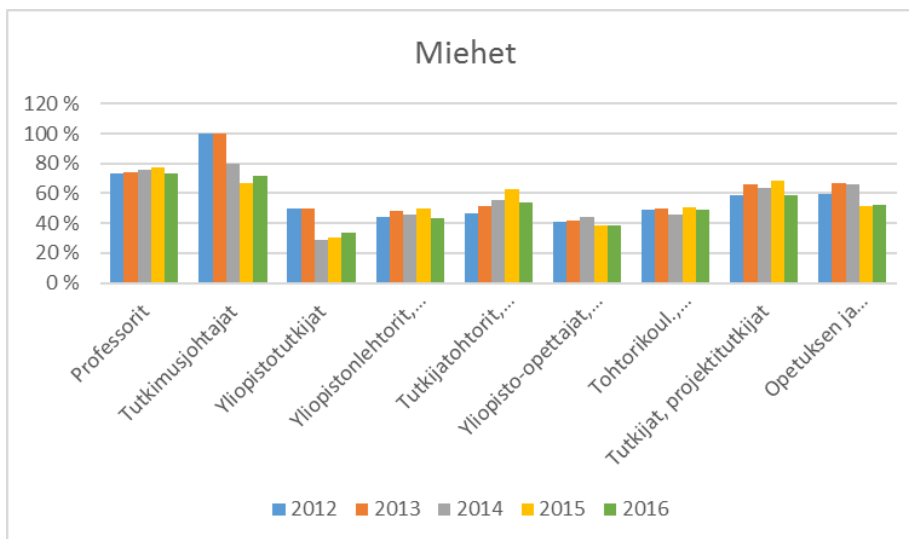
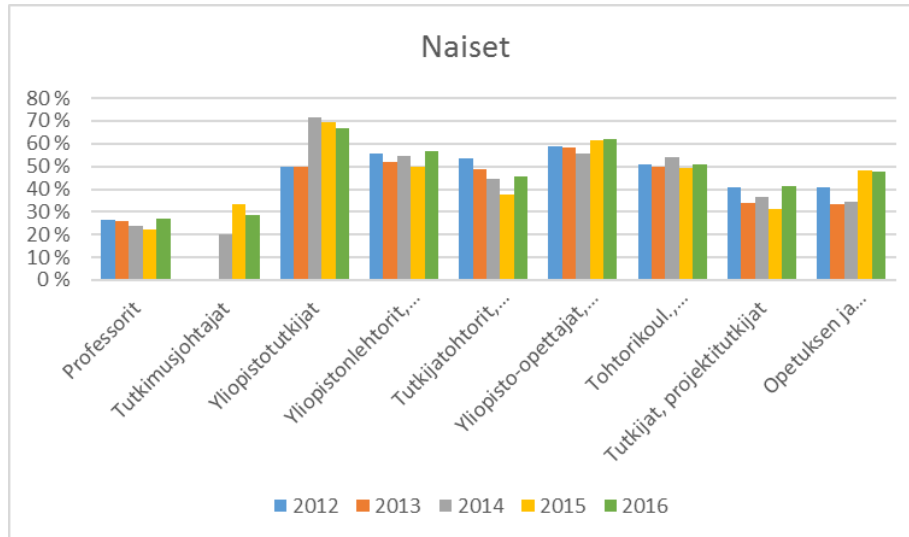
\*Taulukossa vaativuustasoja on yhdistetty, koska tilastointiohjeen mukaan alle 6 henkilön ryhmiä ei raportoida.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille vuosina 2011-2016													
Vaativuustaso	Sukupuoli	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
		Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
OV01-OV02	Mies	36	14,8 %	35	13,0 %	39	14,2 %	35	13,4 %	33	11,7 %	23	8,7 %
	Nainen	27	11,1 %	32	11,9 %	26	9,5 %	25	9,6 %	24	8,5 %	22	8,3 %
OV03-OV04	Mies	16	6,6 %	20	7,4 %	14	5,1 %	18	6,9 %	24	8,5 %	25	9,5 %
	Nainen	14	5,7 %	17	6,3 %	17	6,2 %	15	5,7 %	25	8,9 %	20	7,6 %
OV05	Mies	15	6,1 %	20	7,4 %	25	9,1 %	21	8,0 %	23	8,2 %	24	9,1 %
	Nainen	29	11,9 %	27	10,0 %	31	11,3 %	30	11,5 %	27	9,6 %	30	11,4 %
OV06	Mies	27	11,1 %	27	10,0 %	29	10,6 %	27	10,3 %	30	10,7 %	22	8,3 %
	Nainen	23	9,4 %	30	11,1 %	28	10,2 %	25	9,6 %	23	8,2 %	26	9,8 %
OV07-OV08	Mies	19	7,8 %	18	6,7 %	21	7,7 %	14	5,4 %	16	5,7 %	20	7,6 %
	Nainen	5	2,0 %	6	2,2 %	6	2,2 %	9	3,4 %	13	4,6 %	15	5,7 %
OV09-OV10-OV11	Mies	23	9,4 %	27	10,0 %	27	9,9 %	31	11,9 %	32	11,4 %	27	10,2 %
	Nainen	10	4,1 %	11	4,1 %	11	4,0 %	11	4,2 %	11	3,9 %	10	3,8 %
OPHE yhteensä		244	100,0 %	270	100,0 %	274	100,0 %	261	100,0 %	281	100,0 %	264	100,0 %

**Taulukko 4.** Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskimääräinen vaativuustaso ja keskipalkka vuosina 2011-2016

Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskimääräinen vaativuustaso ja keskipalkka vuosina 2011-2016																		
Sukupuoli	2011			2012			2013			2014			2015			2016		
	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka	Lkm	KA vaati	KA palkka
Mies	136	5,28	4 072,27	147	5,29	3 991,93	155	5,33	4 036,02	146	5,38	4 075,30	158	5,40	4 069,21	141	5,52	4 096,73
Nainen	108	4,65	3 613,27	123	4,63	3 568,41	119	4,74	3 647,04	115	4,90	3 712,03	123	4,85	3 666,37	123	4,99	3 727,68
<b>OPHE yhteensä</b>	<b>244</b>	<b>5,00</b>	<b>3 869,10</b>	<b>270</b>	<b>4,99</b>	<b>3 798,99</b>	<b>274</b>	<b>5,07</b>	<b>3 867,08</b>	<b>261</b>	<b>5,17</b>	<b>3 915,24</b>	<b>281</b>	<b>5,16</b>	<b>3 892,88</b>	<b>264</b>	<b>5,28</b>	<b>3 924,79</b>

**Liite 5.** Opetus- ja tutkimushenkilökunnan tehtäväkohtaisen sukupuolijakauman kehittyminen 2012-2016 .



Tiedekunta	Mies		Nainen		Koko henkilöstö
Filosofinen tiedekunta	28	32 %	60	68 %	88
Kauppateieteellinen tiedekunta	70	54 %	60	46 %	130
Teknillinen tiedekunta	67	76 %	21	24 %	88
Levón-instituutti	14	52 %	13	48 %	27
Tritonia	9	41 %	13	59 %	22
Yliopistopalvelut	32	29 %	79	71 %	111
<b>Yhteensä</b>	<b>220</b>	<b>47 %</b>	<b>246</b>	<b>53 %</b>	<b>466</b>