

Tampereen yliopiston  
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma  
2019–2020

## Sisältö

Tavoitteena tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yliopisto .....	3
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus yliopiston läpileikkaavina periaatteina .....	4
Suunnitelma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tukena .....	4
I Johtaminen ja toimintakulttuuri .....	5
II Henkilöstön rekrytointi, palkkatasa-arvo ja urakehitys .....	6
III Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy .....	9
IV Koulutus ja opiskelu .....	11
V Tutkimus .....	13
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden seuranta ja arviointi .....	14

## Tavoitteena tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yliopisto

Tampereen teknillinen yliopisto ja Tampereen yliopisto yhdistyvät ja muodostavat uuden Tampereen yliopiston 1.1.2019. Yhdessä Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu muodostavat Tampereen korkeakouluuyhteisön, joka on yhdessä sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja kulttuurista monimuotoisuutta toiminta-alueellaan.

Tämä suunnitelma on laadittu tukemaan Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttamista. Suunnitelman avulla toteutetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää sekä henkilöstöpoliittisia, että toiminnallisia tavoitteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä työpaikkana että oppilaitoksena. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää myös Tampereen yliopiston **esteettömyys- ja saavutettavuustavoitteet**.

**Yhdenvertaisuuslain** (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

**Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain eli tasa-arvolain** (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

**Syrjinnällä** tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän kohtelemista ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin toisia samassa asemassa olevia yllä mainittujen syiden perusteella. Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yliopiston tavoitteena on ehkäistä myös moniperusteista syrjintää. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilö kohtaa syrjintää useammalla eri perusteella. Tällöin syrjinnän kielteiset vaikutukset voivat yhdistyä tavalla, joka tuottaa laadullisesti erilaista syrjintää kuin mitä kyseiset syrjintäperusteet tuottaisivat yksinään. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva **häirintä** on tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää.

**Lainsäädännössä asetettujen velvoitteiden** toteuttamisen lisäksi **tavoitteena on aidosti monimuotoinen**, yliopisto. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, esteettömyyttä ja saavutettavuutta edistävien toimien integroimista osaksi yliopiston jokapäiväistä toimintaa kaikilla osa-alueilla.

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus yliopiston läpileikkaavina periaatteina

Tampere3 strategian mukaan: “Arvostamme monimuotoisuutta sekä edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Panostamme yhteisömme hyvinvointiin. Vahvistamme systemaattisesti korkeimman tason tiedeellistä ja yhteiskunnallista osaamista yhteisössämme. Sisäistämme korkeakoulu yhteisön tavoitteet ja sitoudumme niiden toteuttamiseen. Luomme avoimen vuorovaikutuksen ympäröivän yhteisön kanssa ja kansainvälisen yhdessä toimimisen kulttuurin.”

Tampereen yliopiston tavoitteena on osaltaan edistää yhteiskunnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Yliopisto ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon päätöksenteossa, päätösten valmistelussa ja niiden toimeenpanossa. Yliopisto varmistaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat otetaan myös huomioon tiedekuntien ja muiden yksiköiden toiminnassa.

Yliopistoyhteisön jäsenillä on tasavertaiset mahdollisuudet oppia uutta, tutkia, osallistua ja vaikuttaa opiskelijaroolin tai oman työtehtävänsä mukaisesti. Yliopistoyhteisöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä yliopiston henkilökuntaa ja opiskelijoita sekä soveltuvin osin muita henkilökuntaan rinnastettavia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaista yliopistoyhteisön jäsentä koskeva velvoite.

Työnantajana yliopisto kehittää työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilövalinnoissa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava olosuhteet ja käytettävissä olevat voimavarat huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Rehtori asettaa yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän. Työryhmän tehtävänä on muun muassa tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämisestä yliopistossa. Henkilöstö ja opiskelijat voivat toimittaa työryhmälle esityksiä ja kannanottoja koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Yliopistoyhteisön moninaisuus on työryhmässä edustettuna. Työryhmän jäsenet valitaan mahdollisuuksien mukaan niin, että edustettuina ovat yliopiston eri henkilöstöryhmät ja opiskelijat ottaen huomioon ryhmän jäsenten erityinen asiantuntemus ja/tai kokemus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä esteettömyys- ja saavutettavuusasioissa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä ja niiden toteutumista seurataan säännöllisesti erikseen määritellyillä indikaattoreilla. Yliopiston omaa asiantuntemusta käytetään hyväksi yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-, sekä esteettömyys- ja saavutettavuusasioiden arvioinnissa.

## Suunnitelma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tukena

**Lainsäädännössä asetettujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvelvoitteiden** lisäksi tämä suunnitelma määrittelee **tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot** tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnan suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja kehittämisen eri vaiheissa eri toimijatasoilla. Lisäksi suunnitelmassa otetaan huomioon on saavutettavuuden ja fyysisen esteettömyyden edistäminen. Tiedekunnat ja muut yksiköt sisällyttävät tämän suunnitelman täytäntöönpanoa koskevat toimenpiteet omaan henkilöstösuunnitteluunsa. Tampereen ylioppilaskunnalla on oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa.

Suunnitelman tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat viiteen kokonaisuuteen: (1) Johtaminen ja toimintakulttuuri; (2) Henkilöstön rekrytointi, palkkatasa-arvo ja urakehitys; (3) Epäasiallinen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy (4) Koulutus ja opiskelu; ja (5) Tutkimus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa ja arvioi suunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista säännöllisin väliajoin sekä raportoi tästä yliopiston johdolle ja viestii näistä asioista yliopistoyhteisölle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen toteutumisen seuranta varmistavat osaltaan yliopiston toiminnan laatua.

## I Johtaminen ja toimintakulttuuri

Hyvän johtamisen avulla yliopistoyhteisön jäsenet saadaan työskentelemään tuloksellisesti strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen johtamisen tavoitteena on, että jokainen yliopiston henkilöstöön kuuluva kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kokee työtään arvostettavan ja arvostaa toisten tekemää työtä.

Johtamisen avulla varmistetaan, että yliopiston johtosäännöt, toimintaohjeet, suunnitelmat tai muut toimintaa ohjaavat asiakirjat eivät aseta yliopistoyhteisön jäseniä eriarvoiseen asemaan kielletyillä syrjintäperusteilla. Johtosääntöjä, ohjeita ja suunnitelmia laadittaessa tulee tehdä arviointi ja varmistaa, etteivät ne ole myöskään välillisesti syrjiviä.

Näiden vähimmäisvaatimusten lisäksi hyvä johtaminen luo edellytyksiä yliopistoyhteisön jäsenten osamisperusteiselle kehitykselle ja vaikutusmahdollisuuksille.

### Velvoitteita säädöksistä

Yliopistolla on syrjinnän ja häirinnän ehkäisemisen periaatteet, varhaisen reagoinnin menettelytavat ja toimintaohjeet häiriötilanteisiin. Yliopiston työsuojelun toimintaohjelmaan sisältyvät myös henkisen työsuojelun tavoitteet ja toimenpiteet.

Esihenkilön velvollisuutena on selvittää työntekijän esittämä tai tietoon tullut syrjintäepäily ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin. Esihenkilöillä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä keskeinen rooli.

Mikäli työntekijä on vedonnut tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaeissa säädettyihin syrjinnän vastaisiin periaatteisiin taikka osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen, häntä kohtaan ei saa osoittaa minkäänlaisia vastatoimia.

Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus turvalliseen työskentelyympäristöön ja hyväksytyksi tulemiseen omana itsenään. Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus ja velvollisuus puuttua epätasa-arvoiseen kohteluun ja syrjintään.

Yliopisto ottaa huomioon sukupuolen moninaisuuden. Sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa vain kahteen sukupuoleen. Sukupuolen moninaisuus sisältää sekä sukupuolivähemmistöt että -enemmistöt.

### Toimenpiteet

Varmistetaan, ettei yliopiston johtosäännöissä, toimintaohjeissa, suunnitelmissa tai muissa toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ole aineksia, jotka asettavat yliopistoyhteisön jäsenet eriarvoiseen asemaan. Johtosääntöjen ja muiden yliopiston keskeisten säädösten osalta suoritetaan sukupuolivaikutusten arviointi (SUVAUS) sekä muihin syrjintäperusteisiin liittyvä arviointi. Myös muita toimintaohjeita ja suunnitelmia arvioidaan, jotta niihin ei sisälly suoraan tai välillisesti syrjiviä käytänteitä.

**Vastuu:** hallitus, operatiivinen johto

### Monialaisen ja -muotoisen yliopiston päämäärät

Monimuotoisuuden johtamisen avulla luodaan erilaisuuden ymmärrystä, hyväksymistä ja arvostamista ottaen huomioon moninaisuuden asettavat haasteet ja tarjoamat mahdollisuudet.

Esihenkilöt toimivat vastuullisesti tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistavan ja innostuneen toimintakulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Johtamista ja esihenkilöiden toimintaa kehitetään ja parannetaan jatkuvasti.

Yliopistossa eriarvoisuutta ylläpitäviä toimintoja tai rakenteita ja ilmaisuja tunnistetaan ja poistetaan. Yliopistossa käytetään sukupuolineutraalia kieltä.

Yliopistossa edistetään saavutettavuutta ja fyysistä esteettömyyttä.

Yhteistyötä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa lisätään Tampereen korkeakoulu-yhteisössä. Yliopiston sisällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tiivistetään siitä vastuussa olevien tahojen kesken.

Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus sukupuoli-identiteettinsä määrittelyyn järjestelmätasolla.

### Toimenpiteet

Työhyvinvointikyselyjen ja työpaikkaselvitysten tuloksia hyödynnetään monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä.

**Vastuu:** operatiivinen johto, dekaanit/yksiköiden johtajat

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä vastuutetaan oman tehtävänsä ohella toimivalle/toimiville tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavalle/tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaaville, jonka tukena toimii yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä.

**Vastuu:** operatiivinen johto

Varmistetaan esihenkilöasemassa olevien osallistuminen johtamiskoulutuksiin, joihin sisällytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat.

**Vastuu:** operatiivinen johto, osaaminen ja kulttuuri-tukipalvelu

Työnantajan ja kaikkien yliopistoyhteisön jäsenten velvollisuutena on viivytyksettä puuttua havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin ja tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta rikkoviin epäkohtiin. Varmistetaan, että jokainen yliopistoyhteisön jäsen on tietoinen, miten toimia, jos kokee tai havaitsee syrjintää.

**Vastuu:** henkilöstö, opiskelijat, osaaminen ja kulttuuri-tukipalvelu, työsuojeluorganisaatio

Yliopiston järjestämät henkilöstökoulutukset ovat esteettömiä ja saavutettavia.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri-tukipalvelu, muut henkilöstökoulutusta järjestävät tahot

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä yhdessä yliopiston viestintäpalveluiden ja ylioppilaskunnan kanssa tiedottaa säännöllisesti yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista

**Vastuu:** tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä; viestintä, brändi ja markkinointi-tukipalvelu, ylioppilaskunta

Monikulttuurisuusosaamista ja ikäjohtamista tuetaan ja syrjintää ehkäistään henkilöstön kehittämisellä ja henkilöstökoulutuksella. Johtajille ja esihenkilöille järjestetään erityistä moninaisuusjohtamisen koulutusta.

**Vastuu:** operatiivinen johto, osaaminen ja kulttuuri-tukipalvelu

Monimuotoisen yliopiston kieliperiaatteet kohtelevat sekä suomea että muita kieliä työskentelykielenään käyttäviä yliopistoyhteisön jäseniä yhdenvertaisesti. Kaikki keskeinen tieto on saatavilla myös englanniksi.

**Vastuu:** yliopiston johto, kaikki tukipalvelut, tiedekunnat ja muut yksiköt

Kehitetään tilastointia ja kyselyjen toteuttamista niin, että sukupuoli-identiteettinsä voi ilmoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat ottaen huomioon muutkin kuin miehet ja naiset.

**Vastuu:** operatiivinen johto, toiminnanohjaus- ja suunnittelu-tukipalvelu

Varmistetaan, että sukupuolen ja nimen vaihtaminen yliopiston järjestelmiin onnistuu omalla ilmoituksella yliopiston edellyttämällä tavalla henkilöllisyytensä todistaen.

**Vastuu:** toiminnanohjaus- ja suunnittelu-tukipalvelu

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä järjestää koulutuksia ja tilaisuuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.

**Vastuu:** tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

## II Henkilöstön rekrytointi, palkkatasa-arvo ja urakehitys

Henkilöstö on yliopiston tärkein voimavara. Tampereen yliopisto työnantajana luo henkilöstölleen yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla kehittymiseen ja yhdenvertaisiin työskentelyolosuhteisiin.

### REKRYTOINTI

#### Velvoitteita säädöksistä

Yliopiston velvollisuutena on toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin voi hakeutua sekä naisia, miehiä että muun sukupuolisia. Yliopisto voi käyttää harkintansa mukaan positiivista erityiskohtelua tehtävien täytössä. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ryhdytään kohtuullisiin toimiin vammaisten henkilöiden työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi.

Palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste ei ole päätöksenteon perusteena.

#### Monialaisen ja -muotoisen yliopiston päämäärät

Yliopistolla on selkeät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet ja ottavat huomioon rekrytointiohjeet. Rekrytoinnissa sovelletaan selkeitä ja läpinäkyviä kriteereitä.

Yliopiston johtotehtävissä pyritään tasa-arvolain mukaiseen sukupuolijakaumaan.

Yliopisto ottaa huomioon työntekijöiden iän ja elämäntilanteet kehittämistoimissaan ja toimintatavoissaan. Yliopisto ennakoii henkilöstösuunnittelussaan henkilöstön ikärakenteen: vanhuuseläkkeelle siirtyvä lähivuosina merkittävä osa henkilöstöstä, erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstöstä.

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos se työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

## Toimenpiteet

Hakijoita kohdellaan tasapuolisesti ja rekrytointipäätökset tehdään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet huomioon ottaen.

**Vastuu:** rehtori, dekaanit/yksiköiden johtajat ja muut rekrytointiin osallistuvat tahot

Poistetaan esteitä naisten hakeutumiselle miesvaltaisiin ja miesten naisvaltaisiin tehtäviin. Yliopistossa niiden tiedekuntien ja muiden yksiköiden, joissa sukupuolivouma on erityisen merkittävä (alle 30 %) dekaanit ja johtajat määrittelevät toimenpiteet, joilla vinoumaa pyritään korjaamaan ja tilannetta seurataan vuosittain.

**Vastuu:** operatiivinen johto, dekaanit/yksiköiden johtajat

Tehtävänäyttäjien asiantuntijatehtäviin valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti naisia ja miehiä. Näin menetellään myös käytettäessä valmisteluryhmiä. Tehtävänäyttäjistä tuotetaan seurantatietoa vuosittain joko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista vastaavalle henkilölle tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmälle.

**Vastuu:** tiedekunnat/yksiköt, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu, toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu

Yliopistossa voidaan harkita positiivisen erityiskohtelun käyttämistä rekrytoinnissa, kun tehtävryhmässä on selvä sukupuolinen epätasapaino ts. aliedustettua sukupuolta olevien osuus ryhmässä on alle 40 %. Positiivista erityiskohtelua on mahdollista soveltaa rekrytoinnissa ainoastaan silloin, kun etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettua sukupuolta olevalle. Tämän lisäksi hakijoiden tulee olla ansioiltaan yhtä päteviä tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavia naisia ja miehiä.

**Vastuu:** rehtori, dekaanit/yksiköiden johtajat ja muut rekrytoivat tahot, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

## PALKKATASA-ARVO

(palkkakartoitukseen liittyvä materiaali löytyy yliopistojen raporteista)

## Velvoitteita säädöksistä

Yliopistossa palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä kielletty syrjintäperuste ei ole päätöksenteon perusteena.

## Toimenpiteet

Vahvistetaan esihenkilöiden rekrytointiosaamista henkilöstökoulutuksella. Henkilöstökoulutuksesta vastaavat tahot järjestävät vuosittain esihenkilöille koulutusta, johon sisältyy rekrytoinneissa on otettava huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö, sekä keinoja tunnistaa omia tiedostamattomia ennakkoluuloja.

**Vastuu:** operatiivinen johto, dekaanit/yksiköiden johtajat ja osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

Työhyvinvoinnin kehittämisessä otetaan huomioon ikääntyvien työntekijöiden tarpeet, vahvuudet ja työkyky läpi koko työuran. Pyritään ennakoimaan ajoissa työntekijöiden eläkkeelle jääminen siten, että erilaiset työaikajärjestelyt mahdollistavat joustavan siirtymisen ja osaamisen ja tehtävien siirtyminen on sujuvaa.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu, dekaanit/ yksiköiden johtajat, esihenkilöt

## Monialaisen ja -muotoisen yliopiston päämäärät

Työnantaja edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta yliopistojen palkkausjärjestelmää hyödyntäen.

Samanlaisia työtehtäviä tekevillä on yhdenmukaiset nimikkeet ja samaa tai samanarvoista työtä tekeville maksetaan saman vaatavuustason mukaista palkkaa.

Yliopistossa toteutetaan tasa-arvolain mukaiset palkkakartoitukset, joiden avulla selvitetään, ettei yliopiston palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen esim. vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvítettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaerolle ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisesti korjaaviin toimenpiteisiin.

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos se soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

### Toimenpiteet

Palkkausjärjestelmä tukee tasa-arvoisen palkkauksen saavuttamista. Palkkausjärjestelmän toimivuutta seurataan.

**Vastuu:** dekaanit/yksiköiden johtajat, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu, YPJ-arviointiryhmät

Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä parannetaan kehittämällä palkkatilastoja henkilöstöä kuvaavissa tilastoissa.

**Vastuu:** toiminnanohjaus - ja suunnittelu -tukipalvelu

Yliopisto varmistaa, että tasa-arvolain edellytykset täyttävät palkkakartoitukset toteutetaan oikean muotoisina ja oikea-aikaisesti.

**Vastuu:** operatiivinen johto, toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu

## URAKEHITYS

### Velvoitteita säädöksistä

Yliopisto edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

Yliopisto helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Tilastointia kehitetään siten, että palkkaus, rekrytoinnit ja urakehitys voidaan raportoida sukupuolen mukaan eriteltyinä.

### Toimenpiteet

Palkkauksen oikeudenmukaisuuden lisäämiseksi kiinnitetään huomiota siihen, miten määritellään samanarvoinen työ. Lisäksi tarkastellaan eri palkanosien vaikutusta palkkavertailun läpinäkyvyyteen.

**Vastuu:** dekaanit/yksiköiden johtajat, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu ja lähiesihenkilöt

Toteutetaan palkkavertailu Sivistystyönantajien työntekijäliittojen kanssa sopiman tilaston avulla ja lisäksi työnantaja tarkastelee omilla toimillaan kokonaispalkkauksen tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua.

**Vastuu:** oppiminen ja kulttuuri -tukipalvelu, toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnasta vastaava yhteistoimintaelin

### Monialaisen ja -muotoisen yliopiston päämäärät

Yliopisto tukee eri taustaisten henkilöiden uralla etenemistä ja kehittymistä ja mahdollisuuksia monipuolisiin työtehtäviin ottaen huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökohdat. Tavoitteena on, että kaikilla työntekijöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja/tai kehittymiseen. Uralla etenemisen periaatteet ovat läpinäkyviä.

Esihenkilöiden määrän vähentyessä Tampereen yliopiston uudessa organisaatorakenteessa, mahdollistetaan urakehitys asiantuntijatehtävissä myös muuten kuin esihenkilötehtävien kautta.



## Toimenpiteet

Esihenkilöt tukevat uralla kehittymisen mahdollisuuksia sekä työssä kehittymistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ottaen huomioon periaatteet .

**Vastuu:** esihenkilöt

## Toimenpiteet

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpotetaan joustavilla työaikajärjestelyillä, kannustamalla perhevapaisiin ja sallimalla, työtilanne huomioon ottaen, mahdollisimman joustava palkattomien työstä vapautusten käyttö.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu, dekaanit/ yksiköiden johtajat

Kehitetään kansainvälisen henkilöstön yliopistoyhteisöön integroitumista tukevia palveluja.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu, dekaanit/yksiköiden johtajat

Esihenkilöitä valmennetaan erityisesti etnisiin ja muihin vähemmistöihin kuuluvien työuran tukemiseen.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

Yliopiston henkilöstön työhyvinvointia edistetään, seurataan ja kehitetään. Tampereen korkeakouluyhteisössä yhteistyössä Tampereen yliopisto ja TAMK suunnittelevat yhtenäisen ja vertailukelpoisen työvälineen käyttöönottoa työhyvinvoinnin seurannassa.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

## III Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy

Tampereen yliopisto on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen opiskelu- ja työpaikka, jossa häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun puututaan. Velvollisuus puuttua epäasialliseen kohteluun on kaikilla yliopistoyhteisön jäsenillä. Epäasiallisesta käytöksestä tehtyihin ilmoituksiin suhtaudutaan vakavasti. Asioiden käsittelyn perustana on yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, luottamuksellisuus ja vaihteluvollisuus.

Henkilöstöllä on oikeus pyytää oman asiansa käsittelyyn mukaan luottamusmies, häirintäyhdyshenkilö, työsuojeluvaltuutettu tai muu tukihenkilö. Opiskelijat voivat pyytää oman asiansa käsittelyyn tukihenkilön, kuten esimerkiksi ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilön.

**Epäasiallinen kohtelu** on yleisen hyvän tavan vastaista, työhön tai opiskelutilanteeseen sopimatonta ja sitä häiritsevää käytöstä.

**Häirintä** sisältää uhkaavan, vihamielisen halventavan tai nöyryyttävän ilmapiirin luomisen. Häirintä on yksi syrjinnän muodoista. Häirintää on sukupuolinen häirintä, mutta häirintä voi liittyä myös muihin syrjintäperusteisiin. *Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

*Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa, toistuvaa kiusaamista, sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi. Se voi kohdistua yhteen tai useampaan henkilöön. Henkinen väkivalta tuntuu sen kohteeksi joutuneesta ahdistavalta, alistavalta, nöyryyttävältä, uhkaavalta ja järjettömältä.

### Velvoitteita säädöksistä

Huomiota kiinnitetään toimenpiteisiin, joilla pyritään ehkäisemään ja poistamaan seksuaalinen häirintä ja sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on käsiteltävä tasa-arvoissa tarkoitettuna syrjintänä.

Työnantajan menettely on kiellettyä syrjintää, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

### Toimenpiteet

Yliopistolla on nollatoleranssi epäasiallinen kohtelun häirinnän, kiusaamisen suhteen. Yliopistolla on selkeät ohjeet, miten toimia, jos kokee epäasiallista kohtelua, häirintää tai kiusaamista.

**Vastuu:** operatiivinen johto, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

Yliopistolla on varhaisen reagoinnin ja tuen toimintamalli. Ongelmakohtiin puututaan ennen tilanteen laajenemista. Jokainen esihenkilö tietää vastuut ja toimintatavat epäasiallisen kohtelun tapauksissa. Tämä varmistetaan riittävän perehdytyksen ja henkilöstökoulutuksen avulla.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

Lisätään epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kieltoa koskevien ohjeiden ja toimintatapojen tunnettuutta ja näkyvyyttä.

**Vastuu:** operatiivinen johto, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, ylioppilaskunta

### Monialaisen ja -muotoisen yliopiston päämäärät

Niin perinteisissä kuin digitaalisissakin oppimisympäristöissä, opetusmenetelmissä ja oppimateriaaleissa kiinnitetään huomiota syrjinnän ennaltaehkäisyyn.

Parannetaan opiskelijoiden ja henkilökunnan tietoisuutta siitä, miten yliopiston ja ylioppilaskunnan häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen liittyvät prosessit toimivat.

### Toimenpiteet

Päivitetään syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen liittyvät ohjeet. Yliopisto ja ylioppilaskunta laativat yhteistyössä selkeät prosessikaaviot opiskelijan ja henkilökunnan häirintä, kiusaamis- ja epäasiallisen kohtelun käsittelyprosessille.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu ja ylioppilaskunta

Yliopistossa on eri sukupuolta olevia häirintäyhdyshenkilöitä. Henkilöstön jäsenet voivat laittaa asiansa vireille myös työsuojelutoimijoiden kautta.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

Kaikki työntekijät perehdytetään häirinnän ehkäisyyn ja siihen puuttumisen toimintamalleihin yliopistolla.

**Vastuu:** osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

## IV Koulutus ja opiskelu

Tampereen yliopisto edistää koulutuksen tasa-arvoista saavutettavuutta ja varmistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen opiskelijavalinnoissa, opetusjärjestelyissä ja opintosuoritusten arvioinneissa. Yliopistoyhteisön tulee tunnistaa sellaiset tekijät, jotka vaikeuttavat opiskelijoiden mahdollisuuksia osallistua yliopistoyhteisön toimintaan ja puuttua niihin. Osallistumismahdollisuudet eivät voi olla riippuvaisia varallisuudesta, sosiaalista asemasta, iästä, elämänvaiheesta tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

### Velvoitteita säädöksistä

Yliopiston on koulutuksen järjestäjänä huolehdittava siitä, että kaikilla sukupuolesta riippumatta on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen, ja että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon toteutumista.

Tampereen yliopistossa annettava opetus edistää sisällöltään ja menetelmiltään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Koulutuksen järjestämisen kokonaisuudessa otetaan huomioon opiskelijoiden yhdenvertainen kohtelu ja syrjintäkiellot. Kaikille opiskelijoille tarjotaan tasa-arvoiset mahdollisuudet opiskella ja suorittaa tutkinto ajallaan.

Tampereen yliopisto ennaltaehkäisee koulutuksen järjestäjän roolissaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

### Monialaisen ja -muotoisen yliopiston päämäärät

Opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset ja saavutettavat palvelut yliopistossa.

Oppimateriaalit, opetusmenetelmät, opetusteknologia ja opintojen arviointimenettelyt kohtelevat kaikkia tasapuolisesti. Opetustavat eivät sisällä esimerkiksi aatteellista tai uskonnollisin perustein tapahtuvaa syrjintää.

Saavutettava opetus on helposti lähestyttävää. Saavutettava oppimisympäristö on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti esteetön. Saavutettavuus- ja esteettömyystyö tukevat opiskelijoiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista. Opintojen saavutettavuuden tuesta (mukaan lukien erityisjärjestelyehdotus) on olemassa selkeä ohjeistus.

Tasa-arvoistava ja yhdenvertaista kohtelua tukeva suunnittelu on osa opetussuunnitelmatyötä ja ohjauksen kehittämistä.

Yliopiston ohjauslinjauksen mukaisesti yliopisto koulutuksen ja ohjauksen tarjoajana varmistaa, että kaikki opiskelijat voivat suorittaa opintonsa yhdenvertaisesti.

Opiskelijoilla on kansalaisuudestaan, sosiaalisesta taustastaan ja varallisuudestaan riippumatta akateemisten kykyjensä mukainen mahdollisuus opiskella.

### Toimenpiteet

Varmistetaan, että opiskelijavalintaprosessi kohtelee hakijoita oikeudenmukaisesti. Valintakriteerit perus- ja jatko-opintoihin ovat julkisia ja perusteltuja. Opiskelijavalintaprosessia kehitetään saavutettavuuden ja esteettömyyden näkökulmasta. Erityisjärjestelyjen hakemista koskevaa ohjeistusta tarkastellaan ja arvioidaan säännöllisesti.

**Vastuu:** koulutus ja oppiminen -tukipalvelu

Opiskelijavalintaprosessin toteutumista seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

**Vastuu:** koulutus ja oppiminen -tukipalvelu, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät

Sekä yliopisto että ylioppilaskunta seuraavat säännöllisesti opiskelijakyselyillä ja -palautteilla opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä saavutettavuuden ja esteettömyyden toteutumisesta.

**Vastuu:** koulutus- ja oppiminen tukipalvelu, toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu, ylioppilaskunta

### Toimenpiteet

Tampereen yliopisto edistää omalta osaltaan kansallisen opiskelijavalintayhteistyön tasa-arvoisuutta ja saavutettavuutta.

**Vastuu:** koulutus ja oppiminen -tukipalvelu ja muut opiskelijavalinnasta vastaavat tahot

Osaamisperusteisessa opetussuunnitelmatyössä kuvataan osaaminen eri arvioinnin tasoille, jolloin voidaan paremmin varmistaa, että arviointi ei perustu opiskelijan henkilöön liittyviin syihin.

**Vastuu:** opetushenkilöstö, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät ja tiedekunnat/yksiköt

Ohjataan opettajia käyttämään sellaisia saavutettavia oppimateriaaleja, opetusteknologiaa ja opetus- ja arviointimenetelmiä, jotka kohtelevat kaikkia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti ja ohjaavat myös opiskelijoita toimimaan tasapuolisesti.

**Vastuu:** tiedekunnat/yksiköt, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät, oppimisympäristöjen kehittämisen tuki

Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät syyt eivät vaikuta opintosuoritusten arviointiin eivätkä opintojen ohjaukseen.

**Vastuu:** *opetushenkilöstö, kaikki opintojen ohjausta tarjoavat tahot*

Yksityiselämän, työssäkäynnin ja opiskelun yhteensovittamiseksi sekä yhdenvertaisten opinnoissa etenemisen mahdollisuuksien parantamiseksi lisätään joustavia opiskelumahdollisuuksia mm. vaihtoehtoisia opintojen suoritustapoja.

**Vastuu:** *koulutus ja oppiminen -tukipalvelu, opetus-suunnitelmatyöryhmät*

Lisätään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista yliopistolla vähentämällä mm. fyysisiä, kulttuurisia ja tietoteknisiä esteitä. Tämä edellyttää monimuotoisuuskoulutusta ja esteettömyystyötä tukevia yliopistotason ohjeistuksia.

**Vastuu:** *osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu, koulutus ja oppiminen -tukipalvelu, tila- ja kiinteistöpalvelut*

Erilaisten opintopolkujen, opiskelijahaun ja -valintojen toteutumista seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun näkökulmista.

**Vastuu:** *koulutus ja oppiminen -tukipalvelu, koulutusneuvosto*

Opetusta ja sen tukipalveluja kehitettäessä lisätään opettajien ja opiskelijoiden tietoisuutta siitä, että opiskelijoilla on mahdollisuus hakea erityisjärjestelyjä, mikäli hänellä on oppimisvaikeus, sairaus tai vamma, jonka perusteella hän on erityisjärjestelyihin oikeutettu.

**Vastuu:** *koulutuksen vararehtori, tutkinto-ohjelmien suunnitteluryhmät, opetushenkilöstö, koulutus ja oppiminen -tukipalvelu*

Yliopistossa ehkäistään ja puututaan aatteelliseen ja uskonnollisiin perusteisiin tapahtuvaan syrjintään.

**Vastuu:** *tiedekuntien/yksiköiden opetussuunnitelmatyöryhmät, opetushenkilöstöt, koulutus ja oppiminen -tukipalvelu*

Koulutuksen saavutettavuutta edistetään ottaen huomioon yliopistoyhteisön monimuotoisuus ja monenlaiset hakijat ja opiskelijat sekä markkinoinnissa että viestinnässä.

**Vastuu:** *viestintä, brändi ja markkinointi -tukipalvelu*

Kampusten, kiinteistöjen, tilojen ja oppimisympäristöjen esteettömyyttä parannetaan peruskorjausten ja tilamuutosten yhteydessä sekä uusia tiloja rakennettaessa. Suunnittelussa ja muutoksissa otetaan huomioon sukupuolten moninaisuus. Esteettömyys otetaan huomioon myös kiinteistöjen ylläpidossa.

**Vastuu:** *talous, rahoitus & tila- ja kiinteistöpalvelut -tukipalvelu*

Akateemisiin ansioihin perustuvan apurahajärjestelmän avulla varmistetaan EU/ETA-maiden ulkopuolisten lukuvuosimaksuvelvollisten opiskelijoiden opiskelu. Yliopisto selvittää myös muiden maiden kansallisia ja yritysten tarjoamia apurahamahdollisuuksia. Yliopisto selvittää kansallisessa yhteistyössä, mitä vaikutusta lukuvuosimaksujen käyttöönotolla on kansainvälisten opiskelijoiden opiskelumahdollisuuksiin ja hyvinvointiin sekä ryhtyy selvityksen vaatimiin toimenpiteisiin.

**Vastuu:** *koulutus ja oppiminen -tukipalvelu*

## V Tutkimus

Yliopisto tukee eri taustaisten henkilöiden tutkijauralla etenemistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ottaen näkökohdat huomioon. Tavoitteena on, että kaikilla tutkimustyötä tekeillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja/tai kehittymiseen.

### Velvoitteita säädöksistä

Suomessa on perustuslailla turvattu tieteen vapaus. Tieteen vapautteen kuuluu tieteen harjoittajan oikeus valita tutkimusaiheensa ja -menetelmänsä. Tieteen vapaus sisältää tutkijan sananvapautteen läheisesti liittyvän oikeuden julkistaa tutkimustuloksensa. Tutkijan on voitava esittää tutkimustuloksensa ilman sanktioiden, uhan tai vainon pelkoa. Tieteen tekemisessä noudatetaan eettisiä periaatteita ja kunnioitetaan perustuslaissa säädettyjä perusoikeuksia.

Jatko-opiskelijoita ohjataan ja arvioidaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti.

Yliopiston jakaessa tutkimusrahoitusta, jakamisen periaatteet ja kriteerit ovat yhdenmukaiset, selkeät ja julkiset.

### Monialaisen ja -muotoisen yliopiston päämäärät

Tutkimustyötä tekevän henkilöstön rekrytoinnissa ja jatko-opiskelijoiden valinnassa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

Jatko-opiskelijoita tuetaan, ohjataan ja arvioidaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Tutkimustehtäviä ja -rahoitusta koskeva päätöksenteko on oikeudenmukaista ja läpinäkyvää.

Apurahalla työskentelevien jatko-opiskelijoiden ja tutkijoiden työskentelyä tuetaan mahdollisuuksien mukaan tarjoamalla heille esimerkiksi työtilat ja yliopiston tietoteknisten järjestelmien käyttöoikeudet. Lisäksi heidän tunnetaan yliopistoyhteisöön kuulumisesta vahvistetaan arkisten käytäntöjen ja osallisuuden avulla.

### Toimenpiteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tutkimustyötä tekevien palvelussuhteen ehtoissa seurataan ja edistetään.

**Vastuu:** tutkimuksen vararehtori, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

Väitöskirjatöiden esitarkastajiksi ja vastaväittäjiksi valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti naisia ja miehiä

**Vastuu:** tiedekuntaneuvostot, jatkokoulutustoimikunnat

Tutkimustyön organisoinnissa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon yksityiselämän vaatimukset.

**Vastuu:** dekaanit/yksiköiden johtajat

### Toimenpiteet

Tampereen yliopisto yhdistää aikaisemman Tampereen yliopiston ja Tampereen teknillisen yliopiston Human Resources Excellence in Research (HRS4R) toiminnan. Uusi HRS4R strategia oikeudenmukaiseen ja läpinäkyvään rekrytointiin sekä tutkijoiden aseman ja työuran kehittämiseen laaditaan vuoteen 2020 mennessä. Ensimmäinen ulkopuolinen arviointi Tampereen yliopiston HRS4R-toiminnasta tehdään vuonna 2020.

**Vastuutahot:** toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu

Väitöskirjatutkijoiden sekä tenure track -urapolun rekrytoinnit ovat mahdollisuuksien mukaan kansainvälisiä. Kansainvälisiä hakijoita sekä naishakijoita kannustetaan hakemaan tehtäviin.

**Vastuu:** tiedekunnat, dekaanit/yksiköiden johtajat

Tampereen yliopiston opintojen ohjauksen linjauksen mukaisesti jatko-opiskelijoiden kanssa laaditaan ohjaussuunnitelmat, jotka tukevat jokaisen tutkijan osaamisen kehittymistä kokonaisuutena.

**Vastuu:** tiedekunnat, ohjaajat, koulutus ja oppiminen -tukipalvelu

Yliopiston tutkimusrahoituksen periaatteet eivät ole suoraan tai välillisesti syrjiviä. Rahoituskausissa otetaan huomioon perhevapaiden käyttäminen rahoituskautta pidentävästi. Tutkimustehtävien rekrytoinneissa perhevapaa ei vaikuta negatiivisesti tutkimusanssioiden vertailussa.

**Vastuu:** operatiivinen johto, tiedekunnat, osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden seuranta ja arviointi

Yliopistossa seurataan ja arvioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioimalla että osana kaikkea yliopiston muun toiminnan arviointia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuranta ja arviointi on myös osa yliopiston yleistä toiminnanohjausta, -suunnittelua ja -arviointia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja tekee raportin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta suunnitelman voimassaolokauden päättyessä. Raportista saatavaa tietoa käytetään uuden suunnitelman valmistelun pohjana. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan toiminnanohjauksessa syntyneiden aineistojen perusteella (mm. toimintakertomukset, vuosikertomukset, palkkakartoitukset, työhyvinvointikyselyt, opetussuunnitelmatyön tiedekunta-/yksikkökohtaiset arvioinnit, opiskelijakyselyt), sekä erikseen kerättävän aineiston avulla. Henkilöstön ja opiskelun tilastojen ja henkilökunnan työhyvinvointikyselyn, sekä opiskelijoiden yhdenvertaisuuskyselyn osalta tehdään seurantaa myös suhteessa aikaisempien kausien tuloksiin, jotta saadaan pidemmän aikavälin tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehityksestä.

Vuosittain kootaan vertailukelpoista tietoa henkilöstövoimavarojen ja henkilöstön tilasta, mukaan lukien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden toteutuminen. Tätä tietoa jaetaan tiedekunnille ja yksiköille henkilöstösuunnittelutyön tueksi. Tiedekunnat ja muut yksiköt arvioivat henkilöstösuunnittelussaan myös pidemmän aikavälin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista ja asettavat tavoitteita tuleville vuosille. Tutkimuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen seurannasta ja arvioinnista vastaavat tiedekunnat/yksiköt ja tiedeneuvosto.

Koulutuksen vararehtori, tiedekunnat ja koulutuksen ja oppimisen -tukipalvelu vastaavat opiskelun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen seurannasta ja arvioinnista. Koulutuksen ja oppimisen tukipalvelu vastaa opiskelijavalintojen seurantatiedon tuottamisesta ja opiskelijakyselyjen toteuttamisesta sekä tietojen raportoinnista. Koulutuksen ja oppimisen -tukipalvelu jakaa tiedekuntien ja muiden yksiköiden käyttöön tiedekunta-/yksikkökohtaisten seurantatiedon opetussuunnitelmatyöryhmien tueksi sekä koulutusneuvostolle yliopistotasoisten johtopäätösten tekemistä varten.

Koulutuksen ja oppimisen tukipalvelu tuottaa ohjeistuksia ja tilastoja osana opetussuunnitelmatyön koordinoitua. Näiden avulla varmistetaan koulutuksen ja opetuksen tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua edistävää suunnittelua. Kun opetussuunnitelmia arvioidaan ja uudistetaan osana opetussuunnitelmatyötä, toteutetaan samalla myös opetussuunnitelmatyön kokonaisuuteen sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden arviointi.

Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä voi organisoida erillisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksiä yhteistyössä yliopiston asiantuntijatahojen kanssa ja hyödyntää näitä selvityksiä yliopiston tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa arvioidessaan. Jatkossa mahdolliset sisäiset auditoinnit voivat tukea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistä tiedekunta/yksikkötasolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä voidaan nimetä vastaamaan tämän aihealueen sisäisten auditointien toteutuksesta. Työryhmän tehtäviin voi kuulua myös rehtorin toimeksi antamia rajattuja arviointi- ja kehittämistehtäviä esille tulleiden puutteiden korjaamiseksi tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämiseksi.

Taulukko 1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vuosittaiset seurantamenettelyt, aineistot ja vastuut.

MENETTELY / AJANKOHTA / VASTUU	SEURANTA-AINEISTO tai RAPORTTI / VASTUUTAHO	
	Henkilöstöasiat	Koulutus, opiskelu ja tieteellinen jatkokoulutus
<b>YLIOPISTOTASO</b>		
<p><b>Tilipääätösprosessi / loppuvuodesta seuraavaan kevääseen</b></p> <p><b>Työhyvinvointikysely / joka toinen syksy</b></p> <p><b>Henkilöstötilasto/alkuvuosi</b></p> <p><b>Vuosisuunnittelu / alkuvuosi/yliopistotaso ja tiedekunta-/yksikkötaso</b></p> <p><b>Opiskelijakysely / vuosittain / koulutus ja oppiminen -tukipalvelu</b></p>	<p>Toimintakertomus / <i>talous, rahoitus &amp; tila- ja kiinteistöpalvelu -tukipalvelu</i></p> <p>Työhyvinvointiraportti / koulutuksen ja oppimisen -tukipalvelu</p> <p>Henkilöstötilasto/ osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</p> <p>Tietojen tuottaminen ja kokoaminen henkilöstövoimavarojen tilasta: <i>Palkkaus /osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu ja arviointiryhmät</i></p> <p>Rekrytointi / <i>osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</i></p> <p>Perhevapaat / <i>osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</i></p> <p>Uramalli / <i>osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</i></p> <p>Työhyvinvoinnin tila / <i>osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</i></p>	<p>Tietojen tuottaminen ja kokoaminen opiskelijavalinnasta ja opetussuunnitelmatyöstä: koulutuksen vararehtori, opiskelijavalinnoista vastaavat, <i>koulutus ja oppiminen -tukipalvelu</i></p>
<b>TIEDEKUNTA-/YKSIKKÖTASO</b>		
<p><b>Henkilöstösuunnittelu osana tiedekunnan toiminnan ja talouden suunnittelua / syksy</b></p> <p>– tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu</p>	<p>Tiedekunta-/yksikkökohtaiset tiedot henkilöstösuunnittelutyön tueksi</p> <p>Työpaikkaselvitykset ja muu yksikkökohtainen aineisto</p>	
<b>Opetussuunnitelmatyö /kevät</b>		<p>Tiedekunta/yksikkökohtaiset tiedot ops-työn tueksi</p> <p>Opiskelijapalaute / <i>opetussuunnitelmatyöryhmät jatkokoulutus-toiminta</i></p>

Taulukko 2. Pidemmän aikavälin arvioinnit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisestä.

MENETTELY / AJANKOHTA / VASTUU	SEURANTA-AINEISTOT	
	Henkilöstöasiat	Opetus, opiskelu ja tieteellinen jatkokoulutus
<b>YLIOPISTOTASO</b>		
<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen arviointi</b> / 2. vuoden välein / <i>tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä</i>	Toimintakertomukset / <i>talous, rahoitus &amp; tila- ja kiinteistöpalvelu -tukipalvelu</i> Henkilöstötilastot / <i>osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</i> Palkkakartoitukset / <i>osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</i> Työhyvinvointikyselyt / <i>osaaminen ja kulttuuri -tukipalvelu</i>	Tiedekunta-/yksikkötason arvioinnit opetussuunnitelmatyön kokonaisuuteen sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisesta / <i>koulutuksen vararehtori, koulutus- ja oppiminen -tukipalvelu</i> Opiskelijakyselyt / <i>koulutus ja oppiminen -tukipalvelu, toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu</i>
<b>TIEDEKUNTA-/YKSIKKÖTASO</b>		
<b>Henkilöstösuunnittelu osana tiedekunnan toiminnan ja talouden suunnittelua</b> / henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisen arviointi / <i>tiedekunnat/yksiköt</i>	Tiedekunta-/yksikkökohtainen tilastoaineisto / <i>toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu</i> Tiedekunnan/yksikön oma seuranta-aineisto	
<b>Opetussuunnitelmien arviointi</b> / 3. vuoden välein – opetussuunnitelmatyön kokonaisuuteen sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden arviointi / <i>tiedekunnat/ yksiköt</i>		Opiskelijakyselyjen tilastoaineisto yksiköille / <i>toiminnanohjaus- ja suunnittelu -tukipalvelu</i> Tiedekunnan/yksikön oma seuranta-aineisto