



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

**Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma**

Vaasa 2024

## Sisällys

1	Johdanto	4
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja laatiminen	5
2.1	Suunnitelman tavoitteet	6
2.2	Suunnitelman laatiminen	6
3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimintaa ohjaavat lait ja ohjeistukset	7
3.1	Kansallinen lainsäädäntö	7
3.2	Yliopiston omat säännöt ja ohjeistukset	10
4	Käytetyn kielen merkitys ja keskeiset käsitteet	11
4.1	Kielen merkitys	11
4.2	Keskeiset käsitteet	12
5	Arvio edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisesta	16
5.1	Koulutuksenjärjestäjän tavoitteiden toteutuminen	16
5.2	Työnantajan tavoitteiden toteutuminen	22
6	Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan kehittäminen	30
7	Koulutuksen järjestäjän vastuulla olevat toimenpiteet	31
7.1	Opiskelijavalinnat	32
7.2	Opiskelu	34
7.3	Monimuotoinen opiskeluyhteisö	35
7.4	Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen	37
8	Työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet	38
8.1	Henkilöstörakenne	38
8.2	Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet	40
8.3	Ikärakenne	41
8.4	Palkkaus	41
8.5	Rekrytointi ja urakehitys	44
8.6	Johtamiskulttuuri	46
8.7	Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen	47

8.8	Monimuotoinen työyhteisö	49
8.9	Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen	50
9	Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	51
10	Tiedottaminen, toimeenpano ja seuranta	54
	Lähteet	56
	Liitteet	58
	LIITE 1: Henkilöstön sukupuolijakauma yksiköittäin v. 2022	58
	LIITE 2: Kansainvälinen henkilöstö yksiköittäin v. 2022	59
	LIITE 3: Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet sekä määräaikaisuuden perusteet v. 2022	60
	LIITE 4: Henkilöstön ikäjakauma v. 2022	61
	LIITE 5: Henkilöstön palkkojen kehitys vv. 2017–2022	62

Hyväksytty yliopiston rehtorin päätöksellä 27.6.2024.

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

# 1 Johdanto

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.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat akateemisen yhteisön jakamia arvoja. Polkuja menestykseen – Vaasan yliopiston strategian 2030 mukaan kansainvälinen Vaasan yliopisto tunnetaan yhteisöllisyydestään ja monimuotoisuudestaan.

Toimintakulttuurimme ja yhteisömme perustuu tasa-arvoisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Arvomme – rohkeus, yhteisöllisyys ja vastuullisuus – ohjaavat toimintaamme arjessa, ja rakentavat pohjaa yhteiselle menestykselle tänään ja tulevaisuudessa. Arvojen mukaista toimintaa selkeytetään yliopistoyhteisön kaikkia jäseniä koskevassa yliopiston toimintatapaohjeessa.

Yliopistomme linjauksissa ja toimintaohjeissa korostetaan henkilöstön ja opiskelijoiden yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen yliopistoyhteisö on yksi kilpailuvalteista, sillä yhteisö, jossa nämä periaatteet ovat mukana ja osana yliopiston toimintakulttuuria, parantavat yliopiston houkuttelevuutta niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Jokainen henkilö on tervetullut yhteisöön ja jokaisella on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua toimintaan sekä edetä opinnoissaan ja urallaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ovat myös tärkeitä elementtejä yliopistoa koskevissa akkreditoinneissa ja arvioinneissa.

Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa käsitellään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä koulutuksen järjestäjän että työnantajan näkökulmasta.

Näkökulmien erottamiseksi ja tunnistamiseksi niitä käsitellään omissa alaluvuissaan.

Tämän suunnitelman sisältö etenee tavoitteiden (luku 2), lainsäädännön ja ohjeistusten (luku 3) sekä kielen ja käsitteiden (luku 4) kautta edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisen arviointiin (luku 5). Sen jälkeen käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan kehittämistä (luku 6) sekä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan vastuulla olevia toimenpiteitä (luvut 7 ja 8) sekä esitellään tulevat toimenpiteet (luku 9) ja asiasta tiedottaminen (luku 10).

## **2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja laatiminen**

Koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Toimenpiteiden vaikutusta on arvioitava jatkuvasti ja tarvittaessa kohdistettava niitä uudelleen.

Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ottaa huomioon sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät että yhdenvertaisuuslain edellyttämät toimenpiteet.

## 2.1 Suunnitelman tavoitteet

Suunnitelman keskeisenä tavoitteena on myönteisen ilmapiirin vahvistaminen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottaminen Vaasan yliopiston opiskelijoille ja henkilökunnalle, jotta kaikilla olisi tarvittaessa rohkeutta puuttua epäkohtiin. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintakulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä onkin 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 (mukaan lukien tutkijat sekä jatko-opiskelijat, joilla ei ole työsuhdetta yliopistoon) osaavat hakea niihin liittyvää tietoa ja apua, joko auttaakseen itseään tai muita. Tämä korostaa myös erilaisten ohjeiden merkitystä.

## 2.2 Suunnitelman laatiminen

Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on laatinut yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä yhteistyössä muiden yliopistoyhteisön toimijoiden kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän puheenjohtajana toimii yliopiston tasa-arvovastaava ja työryhmä koostuu eri henkilöstöryhmien (opettajat, tutkijat ja muu henkilöstö) sekä opiskelijoiden edustajista. Työryhmän kokoonpano esitellään henkilökunnan intranet Messissä ja tärkeimmät yhteyshenkilöt yliopiston ulkoisilla verkkosivuilla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalle on lakiperusteiset velvoitteet. Suunnitelman pohjana on Vaasan yliopiston edellinen, vuonna 2017 hyväksytty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä opiskelua ja henkilöstöä koskevat tilastot vuosilta 2018-2023. Suunnitelmassa on otettu myös syksyllä 2022 yliopistoyhteisölle tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä vuosina 2021 ja 2023 tehtyjen työhyvinvointikyselyiden tulokset. Kyselyiden tulosten lisäksi suunnitelmassa on otettu huomioon myös muu yliopistossa kerätty palaute ja yliopiston sisäisiä ohjeistuksia ja suosituksia. Lisäksi

suunnitelmassa on huomioitu työsuojelun toimintaohjelma ja henkilöstöä koskevia tilastoja sisältävä henkilöstöraportti, työsuojelun toimintaohjelma sekä saavutettavuussuunnitelma, joka on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta erillinen, mutta sitä rinnakkainen täydentävä dokumentti. Saavutettavuussuunnitelmassa syvennetään saavutettavuuden edistämiseen liittyviä tavoitteita ja käytännön toimia yliopistossa. Saavutettavuuteen liittyvää toimintaa koordinoi ja seuraa yliopiston saavutettavuustyöryhmä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää arvion edellisessä suunnitelmassa esitettyjen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Arvio koskee yliopiston toimintaa vuosina 2018–2023. Lisäksi suunnitelmassa on esitetty konkreettisia tavoitteita vuosille 2024–2025 ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. Tämä suunnitelma korvaa edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

### **3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimintaa ohjaavat lait ja ohjeistukset**

#### **3.1 Kansallinen lainsäädäntö**

Yhdenvertaisuuslain sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain lisäksi yliopistoja velvoittavat muun muassa perustuslaki, yliopistolaki, työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja rikoslaki. Tässä luvussa esitellään lyhyesti keskeisten lakien sisältö. Tarkemmat tiedot ajankohtaisesta lainsäädännöstä on saatavilla Finlexistä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatioissa valvovat muunmuassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunta, tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä työsuojeluviranomaiset (AVI).

**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.

**Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain** (jatkossa tasa-arvolaki, 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 ja sen tarkoituksena on ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. 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 arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

**Yhdenvertaisuuslain** (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen ihmisen oikeusturvaa. Laissa kielletään välitön ja välillinen syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kielto koskee myös ihmisryhmiä. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa koulutuksen järjestäjää ja työnantajaa arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhtymään tarvittaviin kohtuullisiin toimenpiteisiin ja



mukautuksiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Työnantajan on lisäksi arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla sekä kehitettävä työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuden edistämistoimien kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet sekä toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

**Yliopistolaissa** (558/2009) säädetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta opetuksessa ja opiskelussa. Lain mukaan hakijan terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyvä seikka ei saa olla esteenä opiskelijaksi ottamiselle. Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön ja opiskelun esteettömään sujumiseen.

**Työsopimuslaki** (55/2001) sisältää tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ja kieltää työntekijän epäasiallisen kohtelun. Työntekijöitä palkattaessa, työsuhteen kestäessä ja työsuhdetta päätettäessä sovelletaan syrjäntäkieltoa. Työsopimuslaissa kielletään myös epäedullisempien työehtojen soveltaminen ilman asiallista perustelua määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhhteissa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi. Lisäksi laki sisältää säännökset erilaisten perhevapaiden ja osa-aikaisten perhevapaiden pitämisestä sekä perhevapailta paluusta.

**Työturvallisuuslaki** (738/2002) velvoittaa työnantajan ryhtymään toimenpiteisiin häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen poistamiseksi heti, kun asia on tullut työnantajan edustajan tietoon. Lain mukaan työnantajan on laadittava työsuojelun toimintaohjelma, jossa määritellään, miten kiusaamiseen, häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan. Laki velvoittaa myös antamaan opetusta ja ohjausta kiusaamisen estämiseksi ja huolehtimaan, että työnantajan edustajilla on riittävä pätevyys ja asianmukaiset edellytykset tehtävien hoitamiseen.

**Rikoslain** (1889/39) mukaan henkilö voi joutua rikosoikeudellisesti tai vahingonkorvallisesti vastuuseen pahoinpitelystä, kunnianloukkauksesta, ilkeistä, identiteettivarkauksesta ja uhkailusta. Näin ollen häirintä, epäasiallinen kohtelu, syrjintä ja kiusaaminen voivat olla rikoslain mukaan rangaistavia tekoja. Tämä pätee myös verkossa tapahtuvaan häirintään ja kiusaamiseen. Rangaistavaa on myös rikoslain tunnusmerkistön täyttävä syrjintä työpaikasta ilmoitettaessa, työntekijää valittaessa ja palvelussuhteen aikana.

### 3.2 Yliopiston omat säännöt ja ohjeistukset

Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tukevat myös yliopiston omat toimintaa ohjaavat säännökset, ohjeet ja suositukset. **Vaasan yliopiston tutkintosääntö** sisältää muun muassa opiskelijavalintaa, opiskeluoikeutta, opetussuunnitelmia ja opintosuoritusten arvostelua koskevat pykälät. **Yliopiston järjestyssäännön** tarkoituksena on turvata opiskelu- ja työrauha, opiskelu- ja työympäristön esteettömyys, viihtyisyys ja turvallisuus sekä henkilöiden tasapuolinen kohtelu. **Vaasan yliopiston tutkintosääntöä täydentävät ohjeet** koskevat muun muassa opintojen suorittamista ja arviointia. Ohjeet sisältävät käytännön ohjeistuksen ja linjaukset opintosuoritusten arvostelusta ja tenttien järjestämisestä.

**Yliopiston toimintatapaohje** (University code of conduct) selkiyttää, mitä yliopiston arvojen mukainen toiminta tarkoittaa sekä vaalii yliopistoa vastuullisesti ja eettisesti toimivana yhteisönä. Toimintatapaohjeessa määritellään, että yliopistoyhteisön kaikilla jäsenillä on oikeus turvalliseen, yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen opiskelu- ja työympäristöön sekä muistutetaan, että yliopisto on sitoutunut tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen, puolueettomuuteen ja toisten kunnioittamiseen. **Vaasan yliopiston eettiset suositukset** sisältävät yliopiston toimintaa ohjaavat eettiset periaatteet ja suositukset. **Vaasan yliopiston kielilinjauksilla** sekä **rehtorin päätöksellä henkilöstöä koskevista suomen ja englannin kielen käytön periaatteista** asetetaan tavoitteita yliopiston hallinnon, tutkintojen kielitaitovaatimusten ja opetus- ja tutkimuskielten kehittämiseksi.

Yliopiston **rekrytointioppaassa** on koottu yliopiston henkilökunnan rekrytointiohjeet ja menettelytavat sekä kuvattu rekrytointiprosessit vaiheittain. Yliopiston ohjeistusten ja oppaan kautta halutaan varmistaa avoin, läpinäkyvä sekä tasa-arvoinen ja yhdenvertainen henkilökunnan valintamenettely. Tutkijoiden valinnassa ja arvioinnissa noudatetaan OTM-R-periaatteita (Open, Transparent and Merit-based), jotka ovat osa Euroopan komission HRS4R-ohjelmaa (Human Resources Strategy for Researchers). Lisäksi yliopistolla on muita ohjeita, kuten henkilökunnalle ja opiskelijoille suunnatut häirintään ja kiusaamiseen liittyvät ohjeistukset. Ohjeet löytyvät henkilökunnan intranet Messistä sekä opiskelijaintra Jollasta ja Opiskelijat-verkkosivuilta.

Ylioppilaskunnalla on omia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä dokumentteja ja ohjeita, muun muassa turvallisemman tilan periaatteet, tapatumajärjestämisen pelisäännöt, häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen toimintamalli sekä yhdenvertaisuusjulistus.

## **4 Käytetyn kielen merkitys ja keskeiset käsitteet**

Käytetyllä kielellä on suuri merkitys siihen, miten ajattelemme itsestämme tai toisistamme ja kuinka jäsenämme ympäröivää maailmaa. Kieli voi joko lisätä yhteenkuuluvaisuutta tai se voi ylläpitää eriarvoisuutta. Sukupuolitietoisien ja tasa-arvoisen viestinnän toteuttamiseksi meidän on ymmärrettävä tasa-arvoon liittyvät keskeiset käsitteet.

### **4.1 Kielen merkitys**

Kielen avulla kuvataan ja rakennetaan todellisuutta, mutta sanavalinnat saattavat myös paljastaa tietämättömyytemme kielestä vallan välineenä. Jokaisen tulee pyrkiä kohti kunnioittavaa kielenkäyttöä ja kehittämään omaa osaamistaan tälläkin alueella. Vaikka käytetyllä kielellä ja sanastolla ei itselle olisi suurta merkitystä, sillä voi olla suuri merkitys kuulijalle.

Kieltä käytetään asioiden nimeämiseen ja niiden näkyväksi tekemiseen. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä käsitteistö on kuitenkin monimutkaista ja jopa vaikeaa, sillä kieli kehittyi jatkuvasti ja nopeasti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Sukupuolten tasa-arvo -sivustolla esitellään vinkkejä sukupuolitietoiseen viestintään. Sivustolla viitataan myös Suomen kielen lautakunnan kannanottoon sukupuolineutraalin kielenkäytön edistämiseksi.

Kaikessa viestinnässä on tärkeää kiinnittää huomiota käytettyyn kieleen ja tarkistaa, että käytetty kieli on korrektia ja termit oikein. Samalla annetaan jokaisen määritellä, kuka on, eikä määritellä ketään ulkoisten ominaisuuksien perusteella. Syrjimätön kieli on paljon muutakin kuin sanavalinnat tai kielen rakenteet; siihen sisältyy toisen aito kuunteleminen ja toisilta oppiminen. Syrjimätön kieli kunnioittaa kaikkien ihmisten ihmisarvoa eikä sulje ketään pois.

## 4.2 Keskeiset käsitteet

Tässä luvussa esitellään suunnitelman kannalta keskeiset termit ja käsitteet sekä niiden määritelmät. Lisää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää sanastoa löytyy muun muassa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, Setan, Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuksen tai Oikeusministeriön verkkosivuilta. Antirasismiin ja rasismiin liittyvää sanastoa on löydettävissä osoitteista [www.monikulttuurinen.fi](http://www.monikulttuurinen.fi) ja [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi).

**Epäasiallinen käyttäytyminen** on yleisen hyvän tavan, lain tai velvollisuuksien vastaista toimintaa tai käyttäytymistä toista kohtaan. Kyse voi olla yksittäisestä tapahtumasta, mutta usein se on jatkuvaa ja järjestelmällistä.

**Esteettömyydellä** tarkoitetaan kaikenlaisten ihmisten huomioon ottamista fyysisessä ympäristössä, kuten rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Esteettömyyttä ja saavutettavuutta käytetään usein sanaparina.

**Häirintä** on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaamista sanallisesti, toiminnan tai asenteiden kautta siten, että luodaan uhkaava tai halventava ilmapiiri. Häirintä voi ilmetä esimerkiksi sukupuoleen, kulttuuriin, seksuaaliseen suuntautumiseen, mielipiteisiin tai vakaumukseen kohdistuvina asiattomina vihjailuina. Verkossa tapahtuvaa häirintää on sähköpostin ja internetin välityksellä levitetyt väärät tiedot, panettelu ja uhkailu sekä sopimattoman tai rikollisen aineiston välittäminen. Mikäli koulutuksen tai varhaiskasvatuksen järjestäjä laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi, koulutuksen tai varhaiskasvatuksen järjestäjä syyllistyy syrjintään.

**Intersektionaalisuus** on tapa kuvailla ja analysoida yksilön asemaan ja ryhmäidentiteettiin vaikuttavia eroja. Tarkastelutavassa monet eri tekijät vaikuttavat samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja asemoitumiseen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Vain yhtä tekijää ei voida analysoida erillään muista. Intersektionaalisuus voidaan suomentaa risteävinä eroina tai risteävänä eriarvoisuutena.

**Kiusaaminen** on toistuvaa ja järjestelmällistä toisen ihmisen huonoa kohtelua, joka voi ilmetä esimerkiksi nöyryyttämisenä, eristämisenä, loukkaamisena, virheellisen tiedon levittämisenä tai uhkaamisena. Se on tahallista vihamielistä, alistavaa tai kielteistä käyttäytymistä yhtä henkilöä tai ryhmää kohtaan. Kiusaaminen on hyvä erottaa erimielisyyksistä ja riidoista, joissa ei ole kyse toisen tahallisesta vahingoittamisesta eikä vallankäytöstä.

**Kohtuullinen mukautus** on tarvittaessa toteutettava, tapauskohtainen järjestely tai muutos, joka ei aiheuta suhteetonta rasitetta järjestelyn tuottajalle. Kohtuulliset mukautukset ja positiivinen erityiskohtelu liittyvät vammaisten henkilöiden yhdenvertaisiin osallistumis- ja toimintamahdollisuuksiin. Kohtuullisten mukautusten avulla palvelut tulevat vammaisten henkilöiden saataville. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon myös niitä toteuttavan toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki.

**Normit** ovat yhteiskunnallisia oletuksia ja tai yleisiä ajatustapoja siitä, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä, ”normaalina” tai ideaalina tietyssä tilanteessa tai asiayhteydessä. Niissä on usein kyse esimerkiksi siitä, miltä ihmisen tulee näyttää tai miten hänen tulee toimia. Normit ilmentävät yhteisön tarkoituksen mukaista menettelytapaa tai yhteistä etua ja ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Normi-sanaa käytetään kulttuuristen ja sosiaalisten normien lisäksi myös lainsäädäntöön viitattaessa.

**Rasismi** tarkoittaa tietyn ihmisryhmän arvottamista muita ihmisryhmiä alempiarvoiseksi esimerkiksi ihonvärin, kansallisuuden, uskonnon, äidinkielen, kulttuurin tai etnisen alkuperän perusteella. Rasismi on eriarvoistumista ja se voi näyttäytyä yksilöiden ja ryhmien välisenä tahallisenä tai tahattomana ennakkoluuloihin ja vierauden pelkoihin perustuvana käyttäytymisenä tai yhteiskunnan rakenteissa olevina syrjivinä käytäntöinä. Rasismia käytetään vallan välineenä. Se vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa.

**Saavutettavuudella** viitataan usein muuhun kuin rakennettuun, ”aineettomaan” ympäristöön. Saavutettavuudella viitataan usein digitaalisiin ympäristöihin, jolloin esimerkiksi palvelut, tieto tai verkkosivut tulee toteuttaa niin, että ne soveltuvat kaikille. Saavutettavuutta on kuitenkin myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet. Lisäksi saavutettavuus merkitsee tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseä koskevaan päätöksentekoon. Saavutettavuutta ja esteettömyyttä käytetään usein sanaparina.

**Seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Seksuaalisessa häirinnässä loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalista häirintää ovat muun muassa sukupuolisesti vihjaavat ilmeet tai eleet, puheet, huomautukset tai viestit sekä koskettelu, sukupuoliyhteyttä koskevat

ehdotukset taikka raiskaus tai sen yritys. Usein seksuaalinen häirintä liittyy häirintään sukupuolen perusteella. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

**Sukupuoleen perustuva häirintä** on 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. Sukupuoleen perustuvassa häirinnässä luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi halventavaa puhetta toisesta sukupuolesta. Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

**Sukupuolten tasa-arvolla** tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia toteuttaa itseään ja osallistua toimintaan. Arkisessa kielessä tasa-arvo-termillä tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat sukupuolen ohella myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät, minkä vuoksi tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan nämä risteävät tekijät huomioonottavaa intersektionaalista tarkastelua. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on tärkeä sisällyttää järjestelmällisesti kaikkeen toimintaan. Tässä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa sukupuolinäkökulma huomioidaan kaikessa asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa.

**Syrjintää** on se, kun henkilöä kohdellaan huonommin kuin toisia tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä, esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epääminen vammaiselta henkilöltä. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. **Välitön eli suora syrjintä** on kyseessä silloin, kun henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta, esimerkiksi elinkeinonharjoittaja kieltäytyy päästämästä tummaihoista henkilöä liiketiloihinsa.

**Välillinen eli epäsuora syrjintä** tarkoittaa sitä, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Esimerkiksi työhönotossa henkilöltä edellytetään työn tekemisen

kannalta epäoleellisia vaatimuksia tai pyörätuolilla liikkuva tai muuta apuvälinettä käyttävä henkilö ei pääse viranomaisen toimipisteeseen.

**Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä riippumatta heidän alkuperästään, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

## 5 Arvio edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisesta

Vaasan yliopiston edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty vuonna 2017. Tässä luvussa arvioidaan siinä esitettyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista koulutuksenjärjestäjän ja työnantajan vastuulla olevien toimenpiteiden osalta.

Edellisessä suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden lisäksi tässä luvussa esitetään myös muita suunnitelman jälkeen vuosina 2018–2023 edenneitä tai toteutuneita toimia.

### 5.1 Koulutuksenjärjestäjän tavoitteiden toteutuminen

Aihe	Tavoite	Miten toteutunut	Toimenpiteet
Opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen	Koulutusohjelmajohtamisen malli valmis syksyllä 2017	Toteutunut	Koulutusohjelmajohtamisen malli on päivitetty viimeksi syksyllä 2023. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) -ohjeet on päivitetty valtakunnallisten suositusten pohjalta vuonna 2022.



			Yksilöllisten opintojärjestelyiden ohjeistusta on päivitetty tarvittaessa, viimeksi syksyllä 2023.
	Opetussuunnitelmaudistus tehtynä keväällä 2018	Toteutunut osittain	<p>Opetussuunnitelmista sekä opetusaikatauluista ja -järjestelyistä sekä mahdollisista muutoksista viestitään opiskelijoille opiskelun järjestelmien kautta.</p> <p>Opetushenkilökunta laatii opintojaksokuvauksista syllabukset, eli opintojakson esittelyn, joka sisältää muun muassa opintojakson tavoitteet, toteutuksen ja vaadittavan kirjallisuuden.</p> <p>Ajanhallinnan taitoja painotetaan opetuksessa ja ohjauksessa opintojen alusta alkaen. Opiskelijoille tarjotaan ajanhallintaan liittyvä Opiskelutaidot-opintojakso ja siihen liittyvää materiaalia. Opintojakson englanninkielinen toteutus on julkaistu syksyllä 2023.</p>
Yliopiston yhteisöllisyys	Kielellinen yhdenvertaisuus	Toteutunut osittain	<p>Opiskelua koskeva materiaali ja ohjeistus on pääsääntöisesti saatavilla suomeksi ja englanniksi.</p> <p>Opiskelijatiedotus toteutetaan sekä suomeksi että englanniksi, muun muassa opiskelijoiden intranet Jolla sekä verkkosivut sisältävät pääsääntöisesti samat tiedot molemmilla kielillä.</p> <p>Erillistä koulutuksen kielilinjausta ei ole, mutta henkilöstön kielilinjauksissa on viittauksia myös opiskelijoihin.</p>

			<p>Yliopisto seuraa aiheesta käytävää kansallista keskustelua.</p> <p>Yliopisto tukee ainejärjestöjä kv-opiskelijoiden osallistamisessa järjestöjen toimintaan (muun muassa Lisää löylyä kv-toimintaan -projekti vuosina 2021–2023).</p> <p>Vuonna 2024 yliopistossa kartoitetaan kansainvälisten opiskelijoiden opiskelukokemusta.</p>
	Opiskelijoiden osallistaminen päätöksentekoon asioiden valmisteluvaiheessa	jo Toteutunut osittain	<p>Opiskelijoita on osallistettu muun muassa kampusalueen kehittämishankkeessa ja muissa suunnitelmissa.</p> <p>Opiskelijoilla on edustus esimerkiksi yliopiston hallituksessa, koulutuksen kehittämissäryhmissä, koulutusohjelmien ohjausryhmissä sekä akateemisten yksiköiden johtoryhmissä.</p> <p>Yliopiston johto sekä ylioppilaskunta ja opiskelijajärjestöt tapaavat toisiaan säännöllisesti eri foorumeilla, muun muassa Student Forum - ja rehtorin kahvit -tapaamisissa.</p>
	Opiskelijapalautteen vaikuttavuuden tehostaminen	Toteutunut osittain	<p>Yliopistossa on yhtenäinen koulutusohjelmien opiskelijapalautteen käsittelyn prosessi. Keskeisten opiskelijapalauttekanavien tuloksia käsitellään muun muassa Koulutuksen kehittämistyöryhmässä.</p>
	Vahvistetaan ja tuetaan monitieteisyyttä	Toteutunut osittain	<p>Yliopistolla on useita monitieteellisiä tutkimusaloja, koulutusohjelmia ja moduuleita.</p>

	Yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin vahvistaminen	Toteutunut osittain	Yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia vahvistettu mm. vakainaistamalla hyvinvointi- ja liikuntakoordinaattorin tehtävä. OKM:n rahoittaman hyvinvointihankkeen (2021-2024) tuella on on järjestetty opiskelijoille yhteisöllisyyttä vahvistavaa toimintaa yhteistyössä ylioppilaskunnan ja opiskelijajärjestöjen kanssa.
	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioonottaminen	Toteutunut osittain	Sukupuolisensitiiviseen kielenkäyttöön on kiinnitetty huomiota muun muassa opintojaksojen sisällöissä ja erilaisten ohjeistusten kielessä. Yliopisto seuraa aiheesta käytävää kansallista keskustelua. Sukupuolisensitiivisyys on otettu huomioon myös kampuskehittämisen suunnitelmissa ja toteutuksessa.
	Yliopistolla on monipuolisia tiloja eri tarkoituksiin	Toteutunut osittain	Kampuskehityksessä on suunniteltu Tervahoviin yleinen hiljentymistila, johon myös opiskelijoilla on pääsy.
Yliopiston toimintakulttuuri	Yhteisön vuorovaikutustaitojen kehittäminen	Toteutunut osittain	Ylioppilaskunnan luottamushenkilöiden ja opiskelijajärjestöjen uusien toimijoiden sekä opiskelijatuutorointiprojektiin osallistuvien koulutuksiin on lisätty vuorovaikutustaitoja sekä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevat osiot. Pandemia-aikana yliopistossa julkaistiin Zoom-etiketti etäopetuksen vuorovaikutuksen tueksi. Opiskelijoiden Mikä neuvoksi - hyvinvointihankkeessa on vahvistettu

			opiskelijoiden yhteisöllisyyden tunnetta ja luotu opiskelijoille mahdollisuuksia tutustua toisiinsa erilaisissa matalankynnyksen tapahtumissa.
	Epäasialliseksi koetun puheen ja käytöksen vähentäminen	Toteutunut osittain	Opiskelijoiden ja henkilökunnan tietoisuus epäasiallisesta käytöksestä ja siihen puuttumisesta on lisääntynyt, yliopistolla muun muassa on toimintaohjeet opiskeluun liittyviin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin. Ylioppilaskunnalla on omat toimintaohjeet tilanteisiin, joihin liittyy epäasiallista käytöstä tai häirintää sekä omat pelisäännöt tapahtumien järjestämiseen. Opetussuunnitelmissa ja ohjeistusteksteissä pyritään sukupuolisensitiivisiin ilmauksiin.
Häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen vähentäminen ja ehkäisy	Parannetaan opiskelijoiden ja henkilökunnan tietoisuutta yliopiston ja oppilaskunnan häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen liittyvistä prosesseista	Toteutunut osittain	Yliopistossa on toimintaohjeet opiskeluun liittyviin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin. Ylioppilaskunnalla on hyvis-tuutoreita, joiden tehtävänä on varmistaa turvallisemman tilan toteutuminen opiskelijatuutorointiprojektin tapahtumissa. Hyvis-tuutorin toiminta perustuu ylioppilaskunnan toimintaa ohjaaviin dokumentteihin. Yliopistolla on tasa-arvovastaava. Yliopistolla ei ole suunnitelman kirjoittamishetkellä häirintäyhdyshenkilöä. Ylioppilaskunnalla on omat häirintäyhdyshenkilöt.

Saavutettavuus ja esteettömyys	Saavutettavuuden ja esteettömyyden parantaminen	Toteutunut osittain	<p>Yliopistolla on erillinen saavutettavuussuunnitelma, jossa on otettu huomioon myös syksyllä 2018 tehdyn esteettömyyskyselyn tulokset.</p> <p>Yliopistolle on perustettu Saavutettavuustyöryhmä, jossa on sekä opiskelijoiden edustus että henkilökunnan edustajia eri palveluista ja yksiköistä.</p> <p>Saavutettavuus ja esteettömyys on otettu huomioon kampusstrategiassa ja kampuksen kehittämishankkeessa.</p> <p>Saavutettavuus on huomioitu myös muun muassa opetusmateriaaleissa sekä verkkosivuilla ja opiskelijoiden intranet Jollassa.</p>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedottaminen ja viestintä	Tiedotetaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioista eri viestintäkanavissa	Toteutunut osittain	<p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedotetaan yliopiston ulkoisilla ja sisäisillä verkkosivuilla. Suunnitelmasta on tehty esite.</p> <p>Inklusiivisuuskoulutuksia on järjestetty keskeisille toimijoille, muun muassa HR:n edustajille, työsuojelutoimikunnan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän jäsenille. Myös opiskelijajäsenillä on ollut mahdollisuus osallistua koulutuksiin.</p> <p>Ylioppilaskunta järjestää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutuksia omille toimijoilleen.</p> <p>Yliopisto myöntää vuosittain Suuri Sydän -tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon, joka myönnetään henkilölle tai ryhmälle, joka on edistänyt tasa-arvon ja</p>

			<p>yhdenvertaisuuden toteutumista yliopistoyhteisössä. Palkinto jaettiin ensimmäisen kerran vuonna 2018.</p> <p>Yliopisto ja ylioppilaskunta osallistuvat Vaasan Pride-viikkoon liputuksella sekä tiedottamalla Vaasa Pride -viikon ohjelmasta.</p>
--	--	--	---

## 5.2 Työnantajan tavoitteiden toteutuminen

Aihe	Tavoite	Miten toteutunut	Toimenpiteet
Sukupuolten välinen tasa-arvo	Syrjinnän arkisten käytäntöjen tunnistaminen ja niihin puuttuminen	Osittain toteutunut	Tehtävänimike esimies on vaihdettu sukupuolineutraaliin muotoon esihenkilö. Käytetään inklusiivisiä nimityksiä, kuten Seasonal party, eikä pikkujoulut.
	Sukupuolijakauman huomioon ottaminen rekrytoinneissa	Osittain toteutunut	Rekrytoiville esihenkilöille ja rekrytointiprosessiin osallistuville on järjestetty rekrytointikoulutusta, joka sisältää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman. Valintaperiaatteita, kelpoisuusedellytyksiä ja ohjeistuksia on päivitetty urarakennemallin osalta vuonna 2021. Avoimien tehtävien hakuilmoitukset ovat sukupuolineutraaleja.
Kielellinen yhdenvertaisuus	Arjen monikielisen työyhteisökulttuurin vahvistaminen henkilöstön kielikoulutuksilla	Toteutunut	Vuosittain on järjestetty suomen ja englannin kielen koulutusta. Yliopisto tukee henkilökunnan omaehtoista kielikoulutusta.
	Tiedotteet sekä sisäiset infotilaisuudet molemmilla kielillä	Toteutunut	Henkilöstön tiedotteet on tehty kaksikielisinä ja infotilaisuudet on pidetty kaksikielisinä.

			Kokouskieltä on sopeutettu yhä enemmän osallistujien mukaan. Julkisten asiakirjojen ja kokouspöytäkirjojen kääntäminen on yleistynyt.
	Henkilöstön kielilinjaukset päivitetään ja vahvistetaan	Toteutunut	Henkilöstön kielilinjaukset on päivitetty vuonna 2019.
	Englanninkielisen henkilöstökoulutusten laajentaminen	Toteutunut	Englanninkielisiä henkilöstökoulutuksia on tarjottu aikaisempaa enemmän.
Ikätasa-arvo	Avoimen keskustelukulttuurin edistäminen henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksilla	Osittain toteutunut	Ikätasa-arvo on läpileikkaavasti osana koulutuksia ja toiminnan suunnittelua. Esimerkiksi rekrytoinneissa ikä ei ole valintaperuste.
	Tavoite- ja kehityskeskusteluissa keskustellaan mm. työn ja muun elämän yhteensovittamisesta ja eläköitymisestä	Osittain toteutunut	Esihenkilöille on järjestetty koulutusta tavoite- ja kehityskeskusteluista. Kehityskeskusteluiden merkitys on lisääntynyt monipaikkatyön tekemisen yleistyttyä.
	Esihenkilökoulutuksissa korostetaan jatkuvan ja aktiivisen keskustelun tärkeyttä	Toteutunut	Esihenkilöille on järjestetty koulutuksia erilaisista aktiiviseen kuunteluun ja jatkuvaan dialogiin liittyvistä työkaluista. Kehityskeskusteluissa kysytään myös häirinnästä ja syrjinnästä.
Yhdenvertaisuuden edistäminen ja kunnioittaminen	Järjestetään erilaisiin kulttuureihin perehdyttäviä tilaisuuksia henkilöstölle	Osittain toteutunut	Henkilöstölle on järjestetty esimerkiksi Ekvalitan etäluentosarja ja A more inclusive workplace -luento. Country and culture -tilaisuuksia on järjestetty säännöllisesti.
	Kampusstrategiassa ja palvelusuunnittelussa huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus	Osittain toteutunut	Esteettömyys ja saavutettavuus on huomioitu uusissa tiloissa.

	Yhteisöllisyyden vahvistaminen järjestämällä yhteisiä vapaamuotoisia tilaisuuksia	Osittain toteutunut	Henkilöstölle on järjestetty säännöllisesti yhteisöllisiä tapahtumia. Pandemia-aikaan järjestettiin rajoitusten sallimissa määrin yhteisiä tapahtumia. Pandemian jälkeen kampuksella on järjestetty aikaisempaa enemmän yhteisöllisiä tapahtumia.
	Parannetaan tiedonkulkua	Osittain toteutunut	Henkilöstöinfoja on järjestetty yhä enemmän ja säännöllisemmin. Esihenkilöiden tiedotuskanavia lisätty (esihenkilöiden Teams, esihenkilöiden kuukausittainen uutiskirje). Pöytäkirjojen julkaisuavoimuutta on lisätty. Messin tiedottajilla on oma verkosto, jossa yhdessä kehitetään tiedonkulkua.
	Mahdollisuuksien mukaan käydään vapaamuotoisia avointa keskustelua ja henkilöstö otetaan mukaan päätöksentekoon	Osittain toteutunut	Henkilöstöjärjestöjen edustaja kuullaan yliopiston virallisissa toimielimissä. Henkilöstöä on osallistettu päätöksentekoon monella tapaa esimerkiksi kampuskehityshankkeeseessa ja yliopiston strategiatyössä.
	Otetaan sukupuolineutraalisuus huomioon esimerkiksi tilajärjestelyissä	Osittain toteutunut	Osa kampuksen uusista wc- ja suihkutiloista on sukupuolineutraaleja.
Saavutettavuus ja esteettömyys osaksi jatkuvaa toimintaa ja suunnittelua	Yhdistetään yliopiston esteettömyyssuunnitelma osaksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa	Ei toteutunut	Esteettömyyssuunnitelma on sisällytetty yliopiston saavutettavuussuunnitelmaan, joka on hyväksytty yliopiston johtoryhmässä vuonna 2024. Esteettömyysnäkökulmat ovat saaneet näin suuremman painoarvon.
	Tehdään yliopistoyhteisölle kysely syksyllä 2018	Toteutunut	Esteettömyyskysely on toteutettu 2018. Kyselyn tulosten perusteella on nostettu esiin erilaisia kehittämiskohteita, jotka on



			otettu huomioon yliopiston saavutettavuussuunnitelmassa.
	Arvioidaan kyselyn tulosten pohjalta vuoden 2008 esteettömyyssuunnitelmasa esitetyn toimenpideohjelman toteutuminen ja tulokset	Osittain toteutunut	Esteettömyyttä ja sen toteutumista on arvioitu yliopiston saavutettavuussuunnitelmassa.
	Kampusstrategiassa otetaan huomioon esteettömyys ja saavutettavuus	Osittain toteutunut	Uusien tilojen esteetöntä käyttöä on parannettu, esimerkiksi ramppien sekä automaattisten ja painikekäyttöisten ovien lisääminen, esteettömien pysäköintipaikkojen määrän lisääminen, opetustilojen yleisen esteettömyyden kehittäminen (mm. induktiosilmukat auditorioissa, tilaopasteet, hätäpoistumisvalot). On kiinnitetty huomiota myös opetusmateriaalien ja www-sivujen saavutettavuuden parantamiseen, verkkoympäristöjen ja järjestelmien kehittämiseen ja yksilöllisten oppimiskäytäntöjen mahdollistamiseen aiempaa laajemmin.
Työhyvinvointi	Varhaisen tuen ja puuttumisen mallin hyödyntäminen	Toteutunut	Varhaisen tuen malli ja sen lomakkeet päivitetty vuosina 2019 ja 2021.
	Tiedotetaan henkilökunnalle työterveyden palveluista	Toteutunut	Tiedotteet työterveyden palveluista löytyvät intranetistä sekä palveluista informoidaan perehdytystilaisuuksissa sekä erilaisten koulutusten yhteyksissä.
	Käytetään tarvittaessa työnohjausta ja tiedotetaan mitä työnohjaus tarkoittaa	Toteutunut	Yksilötyönohjausta ja ryhmätyönohjausta on hyödynnety ahkerasti. Työnohjauksen sisältö on kuvattu Messintranetissä.

	Lisätään ja monipuolistetaan työhyvinvointikoulutuksia (esimerkiksi uniluento)	Toteutunut	Työhyvinvointia tukevia teemakoulutuksia on järjestetty vuosittain, esimerkiksi itsemyötätuntoluento, uniluentoja, hyvinvoinnin ABC-valmennus, psykologinen turvallisuus.
	Tuodaan työhyvinvointi osaksi arkea esimerkiksi järjestämällä enemmän yhteisiä tilaisuuksia, vahvistamalla me-henkeä ja tukemalla arkijohtamista.	Toteutunut	Arkiliikkumista tuettu tarjoamalla Smartum-liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Työterveys tarjoaa matalan kynnyksen tukea Mielen huoli -linjan kautta. Työterveyspalveluita lisätty tarpeen mukaan. Vuonna 2022 on otettu käyttöön Pulssikyselyt säännöllisen työhyvinvoinnin tilan mittaamiseksi työhyvinvointikyselyn rinnalle.
Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen	Täsmennetään epäasialliseen käyttäytymiseen liittyviä prosesseja sekä häirintäyhdyshenkilön nimitystä ja toimenkuvaa.	Osittain toteutunut	HR, työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu toimivat aktiivisesti häirinnän ehkäisemiseksi ja asioiden käsittelyn tukena. Koko henkilökunnalle on järjestetty koulutus epäasiallisesta käytöksestä ja sen tunnistamisesta keväällä 2024. Yliopiston ohjeet ja menettelytavat löytyvät intranetistä. Asiantuntija- ja tukihenkilöstöllä sekä opetus- ja tutkimushenkilöstöllä ei ole järjestöjen nimeämiä häirintäyhdyshenkilöitä. Työnantaja kannustaa aktiivisesti järjestöjä korjaamaan tilanteen.
	Esihenkilökoulutusta työnantajan velvollisuuksista häirintä ja syrjintätilanteissa	Toteutunut	Ylimmälle johdolle sekä esihenkilöille on järjestetty koulutusta häirinnästä, syrjinnästä ja kiusaamisesta esim työsuojelukoulutus ja koulutusta epäasiallisesta työssä käyttäytymisestä.

	Tiedotetaan henkilökunnalle, miten häirintä- ja syrjintätilanteissa toimitaan ja miten käsittelyprosessi etenee yliopistolla	Toteutunut	Tietoisuus häirinnästä, syrjinnästä ja kiusaamisesta on lisääntynyt. Messin työsuojelusta ja työturvallisuudesta kertoville sivuille on lisätty tietoa häirinnästä, syrjinnästä ja kiusaamisesta. Sivuille on lisätty myös ohjeistus, miten häirintä- ja syrjintätilanteissa toimitaan ja miten asioiden käsittelyprosessi etenee.
	Kehitetään sovittelukulttuuria työpaikan kiistoissa	Toteutunut	Yliopistolle otettu käyttöön oma sovitteluorganisaatio v. 2019 ja koulutettu omia sovittelijoita, joita on hyödynnetty konfliktitilanteissa vuodesta 2020 alkaen. Esihenkilöille on järjestetty koulutusta sovittelleavasta keskustelusta.
	Häirintään ja syrjintään liittyvien ohjeiden päivitys, selkeytys ja tiedotus	Osittain toteutunut	Ohjeita ei ole päivitetty, mutta nykyisistä ohjeista on tiedotettu Messissä.
Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon	Huolehditaan, että suunnittelutyöryhmissä on mukana eri alojen ja eri tehtävissä toimivia työntekijöitä	Toteutunut	Erilaisiin työryhmiin on pyritty valitsemaan eri alojen ja eri tehtävissä toimivia työntekijöitä.
	Annetaan henkilöstölle väliaikatietoja päätöksenteon eri vaiheissa	Osittain toteutunut	Yliopiston johto pyrkii informoimaan henkilöstöä ja henkilöstöjärjestöjen edustajia aktiivisesti niistä päätöksenteon vaiheista, joissa se on mahdollista. Henkilöstön vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella henkilöstö kokee tilanteen parantuessa.
	Parannetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia yliopiston päätöksenteossa	Toteutunut	Henkilöstöjärjestöjen edustajilla on edustus yliopiston virallisissa toimielimissä.

			<p>Henkilöstö voi antaa palautetta tai esittää kehittämisideoita henkilöstön palautekanavien kautta.</p> <p>Ilmoituskanavan (whistleblowing) kautta yliopistossa työskentelevä tai yliopiston kanssa työskentelevä voi ilmoittaa halutessaa nimettömänä mahdollisesta väärinkäytöksestä.</p> <p>Henkilöstöä on osallistettu eri tavoin, esimerkiksi yliopiston strategisten tavoitteiden täsmentämiseen strategiatyöpajojen avulla sekä yliopiston kampuskehittämistyössä henkilöstölle on järjestetty kysely- ja keskustelutilaisuuksia.</p> <p>Henkilöstöinfoissa henkilöstöllä on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja kommentteja johdolle.</p>
Järjestetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä henkilöstökoulutuksia	Järjestetään työyhteisön toimivuuteen ja esihenkilötyöhön liittyviä koulutuksia (esimerkiksi työyhteisötaidot ja varhaisen tuen malli)	Toteutunut	Esihenkilöille ja johdolle järjestetään säännöllisesti esihenkilötyöhön liittyvää koulutusta.
	Järjestetään koulutuksia vuorovaikutustaidoista, oman toiminnan ja viestintätapojen vaikutuksista	Toteutunut	Academy of Brain -oppimisympäristö ollut henkilöstön käytössä vuodesta 2020. Oppimisympäristöön sisältyy työelämätaitoihin, vuorovaikutustaitoihin hyvinvointiin ja itsensä johtamiseen liittyviä verkkovalmennuksia.
	Avataan yliopiston uusien työntekijöiden perehdytystilaisuudet koko henkilöstölle.	Osittain toteutunut	Perehdyttämistilaisuuksia on järjestetty kaksi kertaa vuodessa kaikille uusille työntekijöille ja apurahatutkijoille, mutta eivät olleet avoimia koko henkilöstölle.

			Esihenkilöiden työkalupakki - perehdytyskokonaisuus on avattu kaikille esihenkilöille vuonna 2022.
Johtajuuden erilaisten muotojen tunnistaminen ja tukeminen	Yliopistopalveluja kehitetään tukemaan akateemista johtajuutta	Osittain toteutun ut	Yliopistopalveluiden prosesseja on kehitetty palvelumuotoilun periaatteita noudattaen.
	Johtamiskoulutusten järjestäminen	Toteutun ut	Muun muassa Unilead-ohjelma on järjestetty esihenkilöille.
	Erilaisten esihenkilötaitojen arviointi ja tarvittava kouluttaminen	Toteutun ut	Esihenkilöille on järjestetty täsmäkoulutuksia, esimerkiksi esihenkilöiden vastuut ja velvollisuudet työsuojelun näkökulmasta -koulutus, sovitteluvalmennus sekä esihenkilön työsuojelukoulutus. HR järjestää 2 kertaa vuodessa Esihenkilöiden työkalupakki - perehdyttämishjelman. Pandemian aikaan esihenkilökoulutuksissa keskityttiin tiimin johtamiseen hybridimallissa. Aiheina muun muassa uudet toimintatavat ja pelisäännöt, työn rytmitys, osallisuuden tukeminen ja digitaalisen ympäristön hyödyntäminen.
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasio ista tiedottaminen ja viestintä	Tiedotetaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioista eri viestintäkanavissa (ulkoiset verkkosivut, intra, erilaiset tilaisuudet).	Toteutun ut	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista tiedotetaan yliopiston ulkoisilla verkkosivuilla ja intrane Messissä. Inklusiivisuuskoulutuksia on järjestetty keskeisille toimijoille, muun muassa HR:n, työsuojelutoimikunnan sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän jäsenille. Yliopisto myöntää vuosittain Suuri Sydän - tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon. Palkinto jaettiin ensimmäisen kerran vuonna 2028.

			Yliopisto ja ylioppilaskunta osallistuvat Pride-viikkoon liputuksella sekä tiedottamalla Vaasa Pride -viikon ohjelmasta.
	Tehdään suunnitelman toimenpiteistä esite	Osittain toteutunut	Suunnitelmasta on tehty esite.
	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus huomioidaan enemmän koulutuksissa	Toteutunut	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat sisällytetään esihenkilökoulutuksiin, kuten esimerkiksi tavoite- ja kehityskeskustelu-, palkka-arviointi- sekä rekrytointikoulutuksissa.

## 6 Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan kehittäminen

Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset periaatteet kulkevat läpileikkaavasti kaikissa Vaasan yliopiston toiminnoissa. Periaatteet on sisällytetty yliopiston strategiaan, linjauksiin, ohjeistuksiin ja toimintatapoihin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ovat keskeinen osa yliopiston laatutyötä, joiden toteutumista seurataan eri akreditoitien ja arviointien yhteydessä, kuten esimerkiksi HRS4R -arviointi sekä AACSB-akkreditointi ja Karvin auditointi.

Vaasan yliopiston strategiaa on käsitelty henkilöstön kanssa strategiatyöpajoissa. Yliopiston strategian selkeyttämisen kautta kehitetään sekä uudistetaan yliopiston henkilöstöpoliittista ohjelma, jossa tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toiminta kulkevat läpileikkaavana kaikessa yliopiston toiminnassa.

Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä jatkaa työskentelyään ja raportoi toiminnastaan sekä huomioistaan säännöllisesti yliopiston työsuojelutoimikunnalle.

Ryhmä tulee laatimaan vuosikellon, joka sisältää vuosittain toistuvat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta esille nostavia toimia.

Yliopistolla toimii nimetty tasa-arvovastaava, joka johtaa yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmää. Ryhmä seuraa ja raportoi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tilannetta Vaasan yliopistossa eri kyselyillä, seuraamalla tilastoja ja saamallaan palautteilla. Henkilöstön osalta seurantaa kehitetään edelleen siten, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilastoja tuodaan vuosittain julkaistavaan henkilöstöraporttiin.

Yliopistossa säännöllisesti toteutettavassa työhyvinvointikyselyssä, johon henkilöstöllä on mahdollista vastata anonymisti, seurataan myös tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä mahdollisia epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän esiintymistä. Yliopisto työnantajana kannustaa henkilöstöään vastaamaan kyselyyn ja esimerkiksi syksyllä 2023 henkilöstön vastausprosentti nousi jopa 81,5 prosenttiin.

Henkilöstön rekrytointia kehitetään myös siten, että yliopiston haussa oleviin tehtäviin sisällytetään anonymi rekrytointiominaisuusmahdollisuus. Kaikkiin yliopiston avoimena oleviin tehtäviin tätä ei ole mahdollista sisällyttää akateemisten töiden luonteiden vuoksi, esimerkiksi opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävissä tehtävään valitseminen voi edellyttää akateemista asiantuntija-arviointia.

Yliopisto kannustaa koko yliopistoyhteisöä huomioimaan toiset, esimerkiksi kannustamalla yliopistolaisia tuoksuuttomuuteen ja savuttomuuteen. Ennen seuraavan suunnitelman tekemistä järjestetään yliopistolaisille kattavampi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Tulevat jo suunnitellut toimenpiteet on esitelty tarkemmin tässä suunnitelmassa.

## **7 Koulutuksen järjestäjän vastuulla olevat toimenpiteet**

Tasa-arvolain (609/1986, 5a§) mukaan suunnittelussa erityistä huomiota on kiinnitettävä opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten

arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Yhdenvertaisuuslaki 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.

## **7.1 Opiskelijavalinnat**

Moninaisen yliopistoyhteisön edellytykset ja turvallisemman tilan edistäminen tulee turvata sekä opiskelijavalintavaiheessa että opintojen aikana. Yliopisto toteuttaa opiskelijavalinnat niin, että jatko-opiskelupaikan voi saada erilaisten valintaväylien kautta, ylioppilastutkinnon ja valintakokeen lisäksi myös muun muassa avoimen yliopiston tai maisteriväylän kautta. Opiskelijavalinnoissa huomioidaan myös haku- ja valintaprosessien ja -perusteiden läpinäkyvyys ja saavutettavuus. Opiskelijavalintaprosessin yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta arvioidaan säännöllisesti ja kehitetään toimintaa arvioinnin tulosten pohjalta.

Vuosien 2016–2022 opiskelijavalinnoissa kandidaatti- ja maisteriohjelmiin hakeneiden ja opiskelupaikan vastaanottaneiden ikäjakaumat ovat samankaltaisia. Kansainvälisissä



maisterihauissa ei ole juurikaan alle 20-vuotiaita hakijoita ja 25–29-vuotiaita on hakenut suhteessa vähemmän kuin opiskelupaikan vastaanottaneita. 30–39-vuotiaita opiskelupaikan vastaanottaneita on kansainvälisissä koulutusohjelmissa huomattavasti suurempi osa kuin suomenkielisissä koulutusohjelmissä. Suomenkielisissä kandidaatti- ja maisteriohjelmissä opiskelupaikan vastaanottaneista yli 29-vuotiaita on noin 13 %, 22-vuotiaita tai nuorempia on noin 65 %. Ikäjakauma on pysynyt lähes samana vuosien 2016–2022 opiskelijavalinnoissa.

Opiskelijavalinnoissa on koulutusalaakohtaisia eroja; viestintätieteiden ja hallintotieteiden uusista opiskelijoista suurin osa on naisia ja kauppatieteissä naisten osuus on noin 50 %. Tekniikassa naisten osuus uusista opiskelijoista on noin 20 % ja naisten osuus tekniikan alan hakijoista on edelleen melko pieni.

Kansainvälisten opiskelijoiden määrää on tarkoitus kasvattaa vuoteen 2030 mennessä niin, että heitä olisi n. 35 % kaikista Vaasan yliopiston opiskelijoista. EU/ETA-alueen ulkopuolisilta opiskelijoilta peritään englanninkielisessä koulutuksessa lukuvuosimaksu. Vaasan yliopistossa on käytössä yliopiston oma apurahajärjestelmä lukuvuosimaksuvelvollisten opiskelijoiden tueksi. Yliopisto seuraa hallitusohjelman mahdollisia muutoksia lukuvuosimaksuihin ja mahdollisen valtakunnallisen apurahajärjestelmän luomista. Tarvittaessa yliopisto uudistaa omia järjestelmiään vastaamaan valtakunnallisia linjauksia.

Opiskelijavalintaan liittyvien toimenpiteiden tulee suuntautua siihen, että haku- ja valintaprosesseista tulee entistä monimuotoisempia ja saavutettavampia. Opiskelijavalintoihin liittyvät prosessit toteutetaan ja valintaperusteita sovelletaan siten, että hakijoita kohdellaan yhdenvertaisesti. Tämä tulee ottaa huomioon muun muassa hakijamarkkinoinnissa, esimerkiksi kuvituksessa ja sukupuolisensitiivisessä kielenkäytössä erityisesti koulutusaloilla, joissa tunnistetaan epätasainen sukupuolijakauma. Valintakokeiden käytännön järjestelyt tehdään niin, että niissä otetaan huomioon myös

mahdolliset yksilöllisten järjestelyiden tarpeet. Myös anonyymien opiskelijavalinnan mahdollisuutta on syytä kartoittaa.

## 7.2 Opiskelu

Opetuksen ja opetusmateriaalin suunnittelussa ja opintojen ohjauksessa tulee ottaa huomioon opiskelijoiden moninaisuus ja yksilölliset tarpeet sekä sukupuolisensitiivisyys opintojen ja ohjauksen järjestelyissä kaikissa yliopiston toimipisteissä.

Opetussuunnitelmat tulee tehdä useammaksi vuodeksi ja opintojaksojen vastaavuudet sekä esimerkiksi esitietovaatimukset tulee esittää selkeästi. Opintojen kuormituksen tulee olla tasaista lukuvuoden aikana.

Kaikilla opintojaksoilla tulee olla ajantasainen ja kattava syllabus, josta käy ilmi esimerkiksi opintojakson suorittamiseen liittyvät tiedot, muun muassa opintojakson tavoitteet, toteutus ja vaadittava kirjallisuus. Opintojen ja muun osaamisen hyväksilukemisesta opinnoissa on olemassa yliopiston ajantasainen ohjeistus. Mahdollisuudesta hyväksilukea aikaisempia opintoja ja osaamista tutkintoon tiedotetaan opiskelijoille heti opintojen alussa.

Opiskelun ja opetuksen järjestelyt sekä käytännöt tulee toteuttaa niin, että kaikki opiskelijat saavat tarvitsemansa opiskelua koskevan tuen. Opiskelijat voivat erityisestä syystä hakea opiskeluun liittyviä yksilöllisiä järjestelyitä. Yksilölliset opintojärjestelyt ovat opiskelun tueksi tehtyjä erityisiä toimenpiteitä, jotka liittyvät opintojen suorittamiseen ja arviointiin.

Opetussuunnitelmatyössä, opetuksen järjestelyissä ja opintojen ohjaamisessa otetaan aikaisempaa systemaattisemmin huomioon opiskelijoilta saatu palaute. Samalla tarkennetaan edelleen opiskelijapalautteen käsittelyprosessia. Kandipalaute-kyselyn, opintojaksokohtaisen opiskelijapalautteen, opiskelijajärjestöjen keräämän palautteen sekä muiden opiskelijoiden palauttekanavien tuloksia käsitellään muun muassa

Koulutuksen kehittämistyöryhmässä, koulutusohjelmissa, akateemisissa yksiköissä sekä Opiskelun palautetyöryhmässä.

Opintojen ohjaamisessa otetaan huomioon opiskelijoiden moninaisuus ja tarjotaan erilaisia ohjausmuotoja. Opiskelijoille tarjotaan ohjausta muun muassa kampuksella, digitaalisten työkalujen avulla yksilö- tai ryhmäohjauksena sekä avoimia vastaanottoja kampuksella ja etänä.

Suunnitelman kirjoittamishetkellä Peppi-järjestelmässä opiskelijan kutsumaetunimenä voi olla vain joku henkilön väestörekisterijärjestelmästä löytyvistä etunimistä, eikä itse valittu nimi. Peppi-järjestelmässä kutsumanimi on lähtökohtaisesti henkilö ensimmäinen virallinen etunimi. Jos opiskelija haluaa muuttaa sen niin, että kutsumanimenä on joku muu virallisista nimistä, opiskelija ottaa yhteyttä yliopiston järjestelmäpalveluihin. Järjestelmän kehittäjät ovat tietoisia, että on tarvetta muuttaa järjestelmän kutsumanimikäytäntöä esimerkiksi niin, että sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä kutsumaetunimi voidaan muuttaa jo ennen kuin nimitiedot ovat muuttuneet Digi- ja väestötietoviraston tiedoissa.

### **7.3 Monimuotoinen opiskeluyhteisö**

Yhteisön monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitetaan yhteisön jäsenten keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, terveydentilan, työkyvyn, neurodiversiteetin, koulutustaustan, arvojen ja persoonallisuuden osalta. Inklusiivisuus on yhdenvertaista ja syrjimätöntä sekä kaikkia osallistavaa ja mukaan ottavaa toimintatapaa. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa.

Monimuotoinen yliopistoyhteisö ottaa huomioon erilaiset opiskelijaryhmät, muun muassa kandidaatti- ja maisteriopiskelijat, kansainväliset tutkinto- ja vaihto-opiskelijat, jatko-opiskelijat, avoimen yliopiston opiskelijat sekä muut opiskelijaryhmät, jotta kaikilla

opiskelijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua opintoihin ja yliopiston toimintaan. Erilaisten opiskelijaryhmien tarpeet on otettava huomioon jo koulutusta ja opetusta suunniteltaessa.

Opetusjärjestelyissä on viime vuosina otettu entistä paremmin huomioon erilaiset opiskelijaryhmät. Korona-pandemian aikana ja sen jälkeen on lisätty hybridi- ja etäopetusta sekä luentotalenteiden käyttöä opetuksessa. Myös opintojen suoritustapoja on kehitetty ja otettu aikaisempaa laajemmin käyttöön muun muassa sähköinen tenttiminen ja joustavia suoritustapoja. Erilaisilla opetusmenetelmillä ja suoritustavoilla tavoitellaan joustavuutta, joka edesauttaa erilaisissa elämäntilanteissa olevien opiskelijoiden opintoihin osallistumista ja opintojen etenemistä. Näin tuetaan myös opiskelijoita, joilla on oppimisen haasteita.

Englanninkielisten koulutusohjelmien ja opetuksen määrä on kasvanut ja samalla on kasvanut myös kansainvälisen henkilökunnan määrä. Yliopisto kehittää kansainvälisten opiskelijoiden opintojen ohjausta, uraohjausta ja työharjoittelumahdollisuuksia muun muassa erilaisten hankkeiden avulla. Kansainvälisten opiskelijoiden tarpeet on huomioitu entistä paremmin myös yliopistoyhteisön tiedottamisessa, tapahtumien järjestämisessä sekä ylioppilaskunnan ja opiskelijajärjestöjen toiminnassa.

Kaikkien opiskelijoiden tulee voida kielestä, taustasta tai muista ominaisuuksistaan riippumatta osallistua opetukseen, opetuksen kehittämiseen sekä yliopiston päätöksentekoon. Yliopiston tulee varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen ennakoivasti ja reaktiivisesti ottaen huomioon nopeasti muuttuvat opiskeluun liittyvät tarpeet, niin että erilaisilla opiskelijaryhmillä on mahdollisuus toimia yliopiston kokonaisvaltaisina jäseninä ja edetä opinnoissaan mahdollisimman sujuvasti tavoiteajassa.

Opiskelijoiden monimuotoisuuden tulee välittyä myös yliopiston sisäisissä ja ulkoisissa materiaaleissa muun muassa käytetyssä kuvituksessa sekä kielessä ja sanastossa.

Kuvituksessa ja sanastossa tulee ottaa huomioon kieleen, kulttuuriin ja sukupuoleen sekä muihin henkilöiden ominaisuuksiin liittyvä moninaisuus. Mahdollistetaan erilaisten opiskelijaryhmien matalan kynnyksen kohtaaminen opetuksessa ja muussa yliopistoyhteisön toiminnassa ottamalla opiskelijoiden moninaisuus huomioon muun muassa opetusjärjestelyissä, tapahtumajärjestelyissä ja opiskelijatoiminnassa.

#### **7.4 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen**

Yliopistolain mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Vaasan yliopisto tarjoaa yhteisön, jossa panostetaan opiskelijoiden hyvinvointiin. Yliopistossa ei hyväksytä epäasiallista käytöstä tai häirintää.

Opiskelijoille on omat häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvät toimintaohjeet, jotka esitellään sekä opiskelijoiden intranet Jollassa että ulkoisilla Opiskelijat-verkkosivuilla. Myös ylioppilaskunnalla on omat ohjeistukset häirintätilanteisiin. Molemmat ohjeet sisältävät myös häirintää ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvien yhteyshenkilöiden yhteystiedot. Sekä yliopisto että ylioppilaskunta järjestävät toimijoilleen häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyviä koulutuksia. Opiskelijoiden häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvä prosessi tulee jatkossa kuvata tarkemmin toimintaohjeissa. Lisäksi tuotetaan opettajille ohjeistus asioiden puheeksi ottamisen tueksi.

Jokainen yliopistoyhteisön jäsen on vastuussa omasta käyttäytymisestään. Toisaalta yliopiston tulee turvata opiskelijoille turvallinen opiskeluympäristö. Vaikka vain pieni osa yliopistoyhteisölle tehtyyn pikakyselyyn vastanneista ilmoitti, että ei tunne oloaan turvalliseksi yliopistoyhteisössä, on yliopistossa jatkossa kuitenkin syytä kiinnittää huomiota muun muassa aiheeseen liittyviin toimintaohjeistuksiin ja prosessien läpinäkyvyyteen. Ylioppilaskunnalla on olemassa omat turvallisemman tilan periaatteet, mutta myös koko yhteisöä koskevat selkeät periaatteet ovat tarpeen.

Häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen sekä turvallisemman tilan periaatteisiin liittyvistä asioista tulee viestiä koko yhteisölle. Toimintaohjeiden ja prosessien tulee olla tuttuja ja helposti löydettävissä kaikille yhteisön jäsenille. Turvallisemman tilan periaatteiden tulee toteutua jokaisessa opetus- ja ohjaustilanteessa. Opiskelijoiden tulee voida antaa palautetta ilman pelkoa siitä, että se vaikuttaa esimerkiksi arvosanoihin tai opinnoissa etenemiseen.

Kehitetään olemassa olevia häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyviä toimintaohjeita ja prosesseja siten, että prosessit tulevat aikaisempaa läpinäkyvämmiksi ja prosessin eteneminen on kaikille selvää. Kartoitetaan toimivia häirintätilanteiden ratkomiseen liittyviä prosesseja ja kehitetään toimintaa niiden avulla. Järjestetään aiheeseen liittyvää koulutusta koko yliopistoyhteisölle ja esitellään toimintamalleja ja turvallisemman periaatteita opiskelijoille esimerkiksi orientaatioiden yhteydessä.

## **8 Työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet**

### **8.1 Henkilöstörakenne**

Vaasan yliopiston henkilökunta jakautuu neljään akateemiseen yksikköön (johtamisen yksikkö, laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö, markkinoinnin ja viestinnän yksikkö sekä tekniikan ja innovaatiojohtamisen yksikkö), kolmeen erillislaitokseen (Tritonia, Linginno, Levón-instituutti), kolmeen tutkimusalustaan (Digital Economy, InnoLab ja VEBIC) sekä yliopistopalveluihin. Yliopiston henkilöstö koostuu työehtosopimuksen mukaisesti kahdesta henkilöstöryhmästä, opetus- ja tutkimushenkilökunnasta sekä muusta asiantuntija- ja tukihenkilökunnasta. Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä Vaasan yliopistossa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä.

Vuonna 2022 Vaasan yliopistossa työskenteli 611 henkilöä. Yliopiston henkilöstöstä on hieman enemmän naisia (53 %) kuin miehiä (47 %). Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 43 % olivat naisia ja 57 % miehiä. Muun henkilöstön osalta naisten osuus oli 70 % ja

miesten osuus 30 %. Henkilöstön sukupuolijakauma (liite 1) on pysynyt samalla tasolla vuodesta 2012 asti.

Kansainvälistä henkilöstöä (liite 2) oli vuonna 2022 yhteensä 45 eri kansallisuudesta. Koko yliopiston henkilöstöstä kansainvälistä henkilöstöä oli 133 henkilöä eli 22 prosenttia. Määrä on kasvanut edellisvuodesta 30 henkilöllä (103 henkilöä ja 18 prosenttia vuonna 2021). Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 31 prosenttia on ulkomaalaisia. Enemmistö kansainvälisistä työntekijöistä sijoittuu Tekniikan ja innovaatiojohtamisen yksikköön. Uraportilla kansainvälinen henkilöstö sijoittuu pääasiassa portaille 1–2. Tutkijanuranvaiheen 1. portaalla oli 52 % kansainvälisestä henkilöstöstä ja 2. portaalla 28 %. Uraportaille 1–2 sijoittuva kansainvälinen henkilöstö on kasvanut noin 24 % edellisestä vuodesta.

Kokoaikaisia työsuhteita vuonna 2022 oli yhteensä 505 kpl (83 % henkilöstöstä) ja osa-aikaisia työsuhteita vastaavasti 106 kpl (17 % henkilöstöstä). Osa-aikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä suurin osa kuului opetus- ja tutkimushenkilöstöön (81 % osa-aikaisista työsuhteista). Osa-aikaisten opetus- ja tutkimushenkilöstön suuri määrä johtuu työn luonteesta.

Sukupuolijakauma on pysynyt samansuuntaisena jo pitkään, eikä edellisvuoteen verrattuna muutosta prosenttiluvuissa ole tapahtunut. Lisää henkilöstörakenteesta ja sen jakaumasta ja kehityksestä löytyy henkilöstöraportista 2022.

Monimuotoinen yhteisö motivoi ja luo aitoa keskustelua, joka parhaimmillaan johtaa yhteisön kehittymiseen. Yliopisto haluaa varmistaa sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen yliopiston eri tehtävissä sekä taata, että henkilöstöllä on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus edetä opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävissä sekä asiantuntija- ja tukihenkilöstön tehtävissä. Tavoitteena on, että yliopistolla olisi edustettuna eri sukupuolia, eri-ikäisiä ja erilaisia henkilöstöryhmiä sekä kansainvälistä henkilöstöä eri rooleissa ja tehtävissä sekä hallintoelimissä ja työryhmissä.

Yliopisto työnantajana pyrkii mahdollistamaan osa-aikatyön tekemisen, jos työntekijä sitä niin toivoo. Esihenkilöt tukevat keskustelemalla osa-aikaisessa työtä tekevien kanssa sekä priorisoivat ja tarvittaessa uudelleen järjestävät työtehtäviä henkilön työssäjaksamisen tukemiseksi. Henkilöstön hyvinvointi ja sen tukeminen ovat Vaasan yliopistolle tärkeä asia.

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

Vuonna 2022 Vaasan yliopiston henkilökunnan työsuhteista 49 % olivat toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita ja 51 % oli määräaikaisia työsuhteita (liite 3). Määräaikaisten työsuhteiden määrä oli hieman noussut edellisestä vuodesta, koska saatujen projektien määrä on kasvanut ja apurahatutkijoille on tarjottu määräaikaisia työsuhteita. Määräaikaisten työsuhteiden suuruus selittyy sillä, että opetus- ja tutkimushenkilöstö työskentelee tyypillisesti erilaisissa projekteissa.

Yleisimmät määräaikaisuuden perusteet ovat projektityö (47 %), muu syy esim. tilapäisen työkuorman tasaaminen ja tehtävien uudelleen järjestelyt (13 %), ja neliportainen urarakenne (10 %). Suurin osa opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävistä kuuluu neliportaiseen urarakenteeseen, jossa eteneminen perustuu arviointeihin ja kelpoisuuden toteamiseen. Yliopiston ohjeistuksen mukaan määräaikaisiin tehtäviin otetaan työntekijät koko tehtäväkauden tai projektin keston ajaksi.

Määräaikaisista työsuhteista opetus- ja tutkimushenkilöstön osuus oli 85 % ja muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön osuus oli 15 %. Kun tarkastellaan ainoastaan muu asiantuntija- ja tukihenkilöstö -ryhmää, vakituisten työsuhteiden osuus on 79 %. Vastaava osuus ryhmässä opetus- ja tutkimushenkilöstö on 33 %. Naisten osuus määräaikaisista työsuhteista oli 45 % ja miesten osuus oli 57 %.

Lisätietoja tilastoista määräaikaisista ja vakituisista työsuhteista ja jakaumista vuodelta 2022 löytyy yliopiston vuoden 2022 henkilöstöraportista.



Määräaikaisuus luo työntekijälle epävarmuutta tulevaisuudesta. Yliopisto pyrkii mahdollisuuksien mukaan vähentämään määräaikaisten työsuhteiden määrää. Määräaikaiseen työsuhteen solmimiseen tulee olla aina laillinen peruste. Tieto määräaikaisuuden jatkosta pyritään antamaan työntekijälle hyvissä ajoin sekä tekemään työsopimuksen jatko hyvissä ajoin ennen sopimuksen loppua. Raskaus tai perhevapaa ei ole este määräaikaisen työsuhteen solmimiselle.

Määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet urakehitykseen ja samanarvoiseen palkan kehitykseen sekä samat työsuhde-edut kuin työntekijät, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat ovat tärkeä osa yliopistomme työyhteisöä.

### **8.3 Ikärakenne**

Yliopiston tavoitteena on, että erilaisissa tehtävissä toimii eri-ikäisiä miehiä, naisia tai muuta sukupuolta edustavia henkilöitä (liite 4). Vuoden 2022 lopussa yliopiston henkilökunnan keski-ikä oli 44,7 vuotta. Opetus- ja tutkimushenkilöstössä oli selvästi enemmän alle 40-vuotiaita kuin muussa henkilöstössä. Yliopiston henkilökunnan ikäjakauma vuodelta 2022 löytyy henkilöstöraportista.

### **8.4 Palkkaus**

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

Yliopistossa on käytössä Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukainen yliopistojen palkkausjärjestelmä (YPJ), joka sisältää kaksi arviointijärjestelmää: opetus- ja tutkimushenkilöstöön (OPHE) sovellettava järjestelmä sekä muuhun asiantuntija- ja tukihenkilöstöön (MUHE) sovellettava järjestelmä. YPJ perustuu tehtävän vaativuuden

sekä henkilökohtaiseen suoriutumisen arviointiin. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta sekä parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana. Tavoitteena on myös tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja työmotivaatiota sekä parantaa esihenkilötyötä ja johtamista.

Tehtävän vaativuudeltaan samantasoisista tehtävistä maksetaan yhdenmukaista palkkaa. Tätä periaatetta noudattaa palkkajärjestelmien kaksi arviointiryhmää, opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön arviointiryhmät, 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 tehdessään muiden vastaavien tehtävien sisältöjä keskenään. Palkkatilastoja käsitellään arviointiryhmissä sekä raportoidaan luottamusmiehille vuosittain sekä erikseen pyydettyinä vuoden aikana. (Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.4.2023–31.3.2025).

Yliopisto tulee ottamaan toiminnassaan huomioon EU:n palkka-avoimuusdirektiivin asettamat velvoitteet, kun direktiivi on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Tarpeellisiin muutoksiin ryhdytään jo ennen varsinaisia lakimuutoksia sujuvan siirtymän takaamiseksi.

Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun henkilöstön palkkatilastot vuodelta 2022 sekä palkkatasojen kehittyminen ajalla 2017–2022 esitetään liitteen 5 taulukoissa 1–4. Tilastoja tarkastellessa on hyvä ottaa huomioon, että muusta henkilöstöstä 70 % on naisia, kun taas opetus- ja tutkimushenkilössä naisten (43 %) ja miesten (57 %) osuudet ovat tasaisemmin jakaantuneet.

Vuonna 2022 muun asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstön keskipalkka oli 3 492 €, miesten keskipalkka 3 542 € ja naisten 3 472 €. Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskipalkka vuonna 2022 oli 4 051 €, miesten keskipalkka 4 188 € ja naisten 3 872 €. (taulukot 2 ja 4). Työnantajaliitto Sivistan mukaan Suomen yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskipalkka vuonna 2022 oli 4 187 € ja muun asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstön 3 601 € (Tilastojulkaisu 2022. Yliopistot. Sivistystyönantajat). Vuonna 2022 muun asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstön tehtävienkuvien vaativuustasoista 30,5 % sijoittui vaativuustasoille 6 ja 7 ja 41,7 % vaativuustasoille 9 ja 10. Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävien vaativuustasot jakautuivat tasaisemmin eri vaativuustasoille.

Vuoden 2022 aikana kaikille esihenkilöille avattiin Esihenkilön työkalupakki - perehdyttämishjelma, jossa käydään läpi yliopiston palkkausjärjestelmä ja miten sitä sovelletaan esihenkilön näkökulmasta. Yliopiston palkkausjärjestelmää (YPJ) on lisäksi käyty läpi syksyllä 2021 järjestetyssä, esihenkilöille ja koko henkilöstölle suunnatussa tilaisuudessa.

Yliopistolla on henkilökunnalle myös muita palkitsemismuotoja ja henkilöstöetuja. Vaasan yliopiston hallitus on päättänyt yliopiston tulospalkitsemisjärjestelmästä, joka kattaa koko henkilöstön. Tulospalkitsemisjärjestelmä on Vaasan yliopiston hallituksen päättämä henkilöstöä kannustava järjestelmä, jota kehitetään edelleen vielä vuoden 2024 aikana.

Yliopisto tarjoaa henkilökunnalleen mm. laajan työterveyshuollon, joka sisältää lakisääteisen sairaanhoidon lisäksi ennaltaehkäisevän hoidon sekä mahdollisuuden erikoissairaanhoidon, lyhytterapiaan ja työnohjaukseen. Työterveyshuollolla on myös oma vastaanottohuone kampuksen tiloissa, jossa työterveyshoitaja pitää vastaanottoa kaksi kertaa kuussa ja työfysioterapeutti kerran kuussa. Lisäksi yliopisto tarjoaa henkilökunnalle vuosittain liikuntaedun sekä palkitsee 20 ja 30 vuoden työsuhteet yliopistolla palvelusvuosimuistamisilla.

## 8.5 Rekrytointi ja urakehitys

Yliopistolla on yhtenäinen rekrytointipolitiikka ja läpinäkyvä rekrytointiprosessi, jolla pyritään takaamaan tasapuolinen ja yhdenvertainen rekrytointikäytäntö. Rekrytoidessaan henkilöstöä tutkimustehtäviin, yliopisto on sitoutunut noudattamaan tutkijoiden eurooppalaista peruskirjaa ja sen säännöstöä. Vaasan yliopistolle on myönnetty HR Excellence in research -laatuleima tunnustuksena kehittämistyöstämme ja sitoutumisestamme Euroopan komission periaatteisiin tutkijoiden työhönotosta ja työoloista. Open, Transparent and Merit-based recruitment (OTM-R) -osiossa kehitetään erityisesti opetus- ja tutkimushenkilökunnan rekrytointiin liittyviä käytäntöjä. Kehittämistyö kokonaisuudessaan etenee toimintasuunnitelman avulla ja säännöllisten arviointien kautta.

Tehtävänkuvaan perustuvaan työpaikkailmoitukseen määritellään tehtävät ja vastuut sekä kyseisen tehtävän menestykselliseen hoitamiseen tarvittavat valmiudet (esim. koulutus, kokemus, kieli). Nämä edellytykset määritellään kunkin tehtävän osalta, ennen kuin tehtävää ryhdytään täyttämään. Tehtävän määrittäminen on onnistuneen rekrytoinnin kannalta yksi kriittisimmistä vaiheista ja sen tavoitteena on myös antaa hakijoille realistinen kuva tehtävästä.

Yleiset kelpoisuusvaatimukset yliopiston työtehtäviin määritellään Vaasan yliopiston johtosäännössä ja niitä täydennetään erillisillä ohjeilla. Kelpoisuusvaatimukset ja täsmennetyt valintakriteerit opetus- ja tutkimushenkilökunnan uramallin tehtäviin löytyvät ”Opetus- ja tutkimushenkilökunnan urarakenteen yleiset periaatteet ja rekrytointimenettelyt” sekä Tenure track -vakinaistamispolun ohjeista. Lisäksi yliopisto hyödyntää DORA-julistuksen periaatteita, jotka tähtäävät vastuulliseen ja tasapuoliseen tutkijan ja tutkimuksen arviointiin. Yliopisto on sitoutunut parantamaan tieteellisten ansioiden arviointia tekemällä arvioinnista läpinäkyvää, tasapuolista ja monipuolisempaa.

Avoimeen hakuun tulevia tehtäviä markkinoidaan ala- tai tehtäväkohtaisesti niin, että ne saavuttavat mahdollisimman suuren joukon potentiaalisia hakijoita. Kaikki yliopiston

tehtävät lisätään Te-palveluiden avoimet työpaikat -sivustolle. Avoimien tehtävien markkinoinnissa huomioidaan kohderyhmä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esimerkiksi kansainvälisissä rekrytoinneissa kiinnitetään huomiota siihen, että tehtävä kuvataan tarpeeksi ymmärrettävästi niin, että se on selkeä myös ei-suomalaisille hakijoille. Yliopisto panostaa myös hyvään työnantajakuvaan. Osana hyvää työnantajakuvaan yliopisto markkinoi avoimia tehtäviä niin, että ilmoitukset edistävät sekä tekstiltään että kuvitukseltaan sukupuolineutraalia, ikäneutraalia ja monikulttuurista kuvaa tehtävistä.

Haastatteluiden osalta kiinnitetään huomiota siihen, että haastattelujen runko pysyy mahdollisimman saman sisältöisenä kaikissa haastatteluissa, jotta voidaan taata tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu ja hakijoiden vertailu. Hakijoita suositellaan lisäksi toimittamaan CV:nsä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) määrittelemän tutkijan ansioluettelomallin mukaan. Ansioluettelomalli edistää ansioiden tasapuolista ja oikeudenmukaista arviointia. Ohjeet hakijoille löytyy yliopiston verkkosivuilta.

Vaasan yliopistossa on nimitystoimikunta, jonka tehtävänä on käsitellä professorin, tutkimusjohtajan ja vanhemman yliopistonlehtorin tehtävien sekä tenure track -tehtävien nimittämisprosessit. Nimitystoimikunnan jäsenet valitaan johtosäännössä määritellyllä tavalla ja nimitystoimikunnan tehtävänä on valmistella valintaprosessi rehtorin päätöstä varten ja lisäksi varmistaa, että valintaprosessissa edetään yhdenmukaisesti.

Asiantuntijoiden käyttö on sidoksissa täytettävään tehtävään. Asiantuntijoiden valinnassa otetaan huomioon hakijoiden edustamat tehtävän alaan kuuluvat tieteelliset oppisuunnat sekä yhdenvertaisuus- ja esteellisyysnäkökulmat. Asiantuntijoiden valinnasta ohjeistetaan yliopiston johtosäännössä sekä edellä mainitussa ohjeessa ”Opetus- ja tutkimushenkilökunnan urarakenteen yleiset periaatteet ja rekrytointimenettelyt”.

Osaamisen kehittämistä ja henkilökohtaista urakehitystä edistetään ja tuetaan vuosittaisten tavoite- ja kehityskeskustelujen sekä erilaisten sitouttamiskeinojen avulla.

Vuosittaisilla tavoite- ja kehityskeskusteluilla kartoitetaan työntekijän tehtäviä, tavoitteita ja osaamista sekä itsensä kehittämisen toiveita. Keskusteluissa työntekijät saavat mahdollisuuden ilmaista halukkuutensa uralla etenemiseen ja nostaa esiin mahdolliset koulutustarpeensa.

## **8.6 Johtamiskulttuuri**

Vaasan yliopiston yleisissä toimintaperiaatteissa (University code of conduct) todetaan, että ihmiset tekevät Vaasan yliopiston. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on oikeus kunnioittavaan, yhdenvertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun riippumatta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta, iästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteistä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta. Näille periaatteille rakentuu yliopiston johtamis- ja toimintatapakulttuuri.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden edistäminen ja noudattaminen kuuluvat jokapäiväiseen johtamiseen, jossa syrjinnälle ei ole mitään sijaa. Periaatteiden noudattaminen näkyy kansainvälistyvän yliopiston toiminnoissa, jossa yliopistolla on syrjimättömät menettelytavat työhön ottaessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä sekä työyhteisön kehittämisessä. Henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhönsä sekä oman tiiminsä ja yksikkönsä toimintaan yksikkökokouksissa sekä kehityskeskusteluissa.

Johtajien ja esihenkilöiden vastuulla on edistää yliopistoyhteisön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Esihenkilöiden valmennuksissa kiinnitetään huomiota tasa-arvolain velvoitteisiin, yliopiston periaatteisiin ja toimintatapoihin mahdollisissa syrjintä- tai häirintätilanteissa. Lisäksi tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamiskulttuuria edistetään yliopistolla tiedottamisella, esihenkilöitä kouluttamalla ja varhaisen tuen mallilla. Koulutuksia järjestetään vuosittain muun muassa esihenkilöiden vastuista ja

velvollisuuksista, yliopiston palkkausjärjestelmästä, työkykyjohtamisesta sekä rekrytoinnista. Suomeen muuttaville ei-suomenkansalaisille yliopiston työntekijöille yliopisto järjestää koulutusta Suomessa elämisestä sekä työskentelemisestä.

Yliopiston tavoitteena on, että yliopiston johto- ja esihenkilötehtävissä sekä yliopiston eri toimielimissä olisi eri sukupuolten ja kansallisuuksien edustajia. Yhteisöllisyyden lisäämistä yliopistossa tukee se, että opiskelijoiden edustajat ovat jäseninä hallituksessa, työsuojelutoimikunnassa ja muissa yliopiston työryhmissä.

Yliopiston järjestää henkilöstölle, esihenkilöille ja johtajille säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ja edellyttää tätä osaamista rekrytointeihin osallistuvilta sekä johtotehtävissä toimivilta.

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

Yliopistolle on tärkeää, että jokainen työntekijä voi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti osallistua ja edetä työelämässä yliopistolla eri elämäntilanteista ja perhesuhteista huolimatta, ja että jokaisella on mahdollisuudet laadukkaaseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Raskaus tai perhevapaiden pitäminen ei myöskään ole este uralla etenemiselle yliopistolla. Yliopistolla ymmärretään, että perhe-elämä ja työelämä kulkee käsi kädessä ja kunnioitetaan, että eri elämänvaiheissa työn tekeminen on erilaista ja kunnianhimo työssä etenemiseen vaihtelee.

Yliopisto on perhemyönteinen työpaikka, jossa henkilöstön työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja erilaisten elämäntilanteiden tukemista helpotetaan työaika- ja työntekotavan joustoilla ja tarjoamalla erilaisia työterveyden palveluita. Esihenkilöitä kannustetaan myös keskustelemaan työelämän ja muun elämän yhteensovittamisesta ja työntekijän tarpeista siihen liittyen paitsi arkijohtamisessa myös tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen soveltaminen varmistetaan selkeällä tiedottamisella ja ohjeistuksilla sekä esihenkilöitä perehdyttämällä asiasta.

Yliopistolla on käytössä erilaisia työaikajoustomahdollisuuksia; on mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan, liukuvaan työaikaan (muu asiantuntija ja tukipalveluhenkilöstö), joustaviin lomajärjestelyihin, liukuvaan työaikaan (saldovapaat, lyhyemmät työpäivät) sekä palkallisten (TES) ja palkattomien vapaiden pitäminen perhesyistä. Perheellisiä työntekijöitä, sekä naisia että miehiä, kannustetaan hyödyntämään erilaisia perhevapaita ja jakamaan niitä tasaisesti, että he voisivat tasavertaisesti toteuttaa vanhemmuuttaan ja osallistua lastensa hoitoon, esimerkiksi sairaan lapsen hoitamiseen.

Perhevapaakäytännöistä on ohjeistukset yliopiston henkilökunnan intranet Messissä.

Muita vapaita, esimerkiksi työstävapaita ja opintovapaita, on myös mahdollista hyödyntää, ja yliopistolla on hyvin kannustava suhtautuminen niihin. Työntekotapaa on tehty joustavammaksi mahdollistamalla monipaikkatyöskentely ja erillisellä etätyösopimuksella myös täysin etätyöskentely. Etätyösopimuksen solmimisen yhteydessä esihenkilö ja työntekijä sopivat, miten henkilö osallistuu työyhteisönsä toimintaan. Tällä menettelyllä halutaan varmistaa, että etätyössä oleva henkilö saa samat tiedot kuin muutkin ja kokee olevansa osa työyhteisöä.

Yliopistolla järjestetään myös säännöllisesti eri aiheisia luentoja esimerkiksi unesta, palautumisesta, aivoergonomiasta, ja itsensä johtamisesta, jotka tukevat yksilön työhyvinvointia sekä työn ja yksityiselämän tasapainoa. Koko yliopistolle suunnattuja yhteisöllisiä tilaisuuksia järjestetään ottamalla huomioon eri elämäntilanteet muun muassa järjestämällä tilaisuuksia sekä päiväsaikaan että illalla, sekä järjestämällä lastenhoitopalvelua, jos kyseessä on iltatilaisuus. Vuonna 2022 yliopistolla lanseerattiin Spouse Programme -ohjelma, joka tarjoaa koko kansainvälisten työntekijöiden perheille suunnattua ohjelmaa, verkostoitumista ja vertaistukea.

Vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksissa ja avoimissa palautteissa nousi esiin, että työn ja perheen yhteensovittaminen ja työstä palautuminen koetaan haastavaksi. Yliopisto pyrkii kiinnittämään huomiota monipaikkatyön haasteisiin ja henkilöstön



työstäpalautumiseen. Yliopisto tukee henkilöstön jaksamista ja palautumista eri keinoin, usein yhteistyössä työterveyden kanssa.

## **8.8 Monimuotoinen työyhteisö**

Yliopiston tavoitteena on tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yliopistoyhteisön toimintaan kansallisuudesta tai kielellisestä taustasta riippumatta. Kansainvälisyys ja kansainvälistyminen on osa yliopiston arkea, tutkimuksessa ja koulutuksessa tätä toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioon ottaen.

Yliopiston henkilökunnan ja opiskelijoiden kansainvälistyminen on valtakunnallisesti hyvällä tasolla. Opetus- ja tutkimushenkilökunnan osalta kansainvälisten työntekijöiden määrä on jo pitkään ollut lähes kolmasosa. Kansainvälistymisen kehittämistä jatketaan kohdistetun kansainvälisen markkinoinnin, henkilöstön rekrytointistrategian sekä partneriyliopistojen kanssa. Yliopiston tavoitteena on etenkin asiantuntija- ja tukihenkilöstön osalta kansainvälisen henkilökunnan määrän lisääminen. Osa yliopiston avoimista strategisista työtehtävistä laitetaan kansainväliseen hakuun.

Yliopisto varmistaa, että työhön ja päätöksentekoon liittyvät asiakirjat, ohjeistukset sekä tiedotus- ja tukipalvelut ovat saatavilla tarpeen mukaan myös englanniksi. Tavoitteena on, että myös henkilöstökoulutuksia järjestetään aiempaa enemmän englannin kielellä. Suomenkieliselle henkilökunnalle järjestetään kieli- ja kansainvälistymiskoulutusta. Kansainväliselle henkilöstölle järjestetään suomen kielen koulutusta sekä koulutusta työyhteisöön ja suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisen ja yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Myös kansainvälisten työntekijöiden perheiden asettautumista tuetaan muun muassa Spouse Program -puoliso-ohjelman kautta. Lisäksi yliopisto kannustaa henkilökuntaa kansainväliseen liikkuvuuteen.

## 8.9 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen

Vaasan yliopistossa ei sallita minkäänlaista henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, ahdistelua, syrjintää tai kiusaamista.

Yliopistolla on työnantajana oikeudellinen vastuu selvittää, estää ja ennaltaehkäistä kiusaamista, häirintää, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Jokainen yliopistoyhteisössä työskentelevä on vastuussa omasta käyttäytymisestään, ja jokaisella esihenkilöllä on velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen ja työpaikkakiusaamiseen nopeasti ja päättäväisesti.

Vaasan yliopistossa työnantaja, yliopiston johto, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, tasa-arvovastaava, luottamushenkilöstö, esihenkilöt sekä HR toimivat aktiivisesti epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi. Lisäksi yliopistolla on käytössä oma sisäinen sovittelijaverkosto. Yliopiston työsuojelupäällikkö tekee yhteistyötä työsuojeluvaltuutetun, työsuojelutoimikunnan, turvallisuuspäällikön, henkilöstöjohtajan ja edunvalvojien kanssa työsuojelullisessa työssään ja kiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisevässä ja korjaavassa työssä. Henkilöstölle tehtyjen kyselyiden tulosten mukaan henkilöstöllä on huonosti tietoa vaikuttamismahdollisuuksistaan häirintätilanteissa sekä prosesseista, jotka liittyvät epäasialliseen käytökseen puuttumiseen. Vuonna 2024 yliopisto järjestää yliopistojen yksiköille koulutusta epäasiallisesta käyttäytymisestä, häirinnästä ja syrjinnästä sekä koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisesta kohtelusta.

Yliopiston Epäasiallinen käytös ja työpaikkakiusaaminen ei kuulu työyhteisöön -opas päivitetään siten, että se sisältää jatkossa myös toimintaohjeen verkossa kiusaamisen estämiseksi. Vaikka tässä oppaassa ei ole aikaisemmin ollut tätä ohjeistusta, työnantaja on puuttunut vastaaviin tilanteisiin.

## 9 Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on laatinut tehtäväksi seuraavia konkreettisia toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Työryhmä seuraa säännöllisin väliajoin tavoitteiden toteutumista.

Aihe	Toimenpide	Vastuutaho(t)	Aikataulu
4 Kielen merkitys ja keskeiset käsitteet	Syrjimättömän kielen käyttäminen viestinnässä ja ilmaisujen aktiivinen korjaaminen	Koko yliopistoyhteisö	jatkuva
6 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan kehittäminen	Vuosikellon (tapahtumat, liputukset, teemaviikot) laatiminen ja sen kautta asian jatkuvasti esillä pitäminen	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä Ylioppilaskunta	2024
	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksien järjestäminen opiskelijoille ja henkilöstölle sekä koulutuksista tiedottaminen ja kannustaminen osallistumaan niihin	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä OPA HR Ylioppilaskunta	jatkuva
	Lyhyiden esim. sähköpostilla tulevien tietoiskujen/koulutuksen järjestäminen eri aiheista (kiusaaminen, häirintä, rasismi, sateenkaariasiat...)	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä HR OPA Ylioppilaskunta	2025
	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn järjestäminen koko yliopistoyhteisölle	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä HR OPA Ylioppilaskunta	kevät 2025
	Yliherkkyyksien huomioonottaminen esimerkiksi materiaalivalinnoissa ja kilpailutuskriteereitä laadittaessa	Johto Tila- ja aulapalvelut	jatkuva
7.1 Opiskelijavalinnat	Prosessien saavutettavuus ja hakijoiden monimuotoisuus otetaan huomioon hakijamarkkinoinnissa, muun muassa kuvitus ja sukupuolisensitiivinen kielenkäyttö	Viestintä-, brändi- ja markkinointiyksikkö Koulutusohjelmat OPKO	1/2024 alkaen
7.2 Opiskelu: opetussuunnitelmat, arviointi, ohjaus ja oppimiserot	Opetuksen jakautuminen tasaisesti syys- ja kevätlukukaudelle	Koulutusohjelmat Koulutuksen palvelut	2024–2025 opetussuunnitelma erros
	Opetussuunnittelun aikataulutuksen aikaistaminen (aloitus jo edellisellä syyslukukaudella)	Koulutuksesta vastaava vararehtori	Syyslukukausi 2024

		Koulutusohjelmakoordin aattorit / koulutusasiantuntijat	
	Viestitään opiskelijoille opintojaksojen suoritusavoista Pepissä ja muissa järjestelmissä aikaisempaa paremmin	Opettajat	2024
	Opetusmenetelmien ja pedagogiikan kehittäminen opiskelijoiden hyvinvointi huomioon ottaen (muun muassa sairauspoissaolot ja muut yksilölliset järjestelyt)	EduWasa-tiimi Opettajat	Lkv 2023- 2024 alkaen
	Tehostetaan yksilöllisistä opintojärjestelyistä tiedottamista henkilökunnalle	Opintopsykologi EduWasa Saavutettavuustyöryhmä	Lkv 2023- 2024
	Data-analytiikan hyödyntäminen ohjauksessa	Opiskelun palvelut EduWasa Opettajat	Lkv 2023- 2024
	Opiskeluympäristön turvallisuuden arviointi	OPY-työryhmä	Syyslukuka usi 2024
	Annie chatbot -työkalun käyttöön ottaminen (työkalua pilotoitu v. 2022 ja 2023)	OPA	2024
	SelvitelläänPeppi-järjestelmän kutsumanimeen liittyvien käytäntöjen muuttamista joustavammaksi yhteistyössä Peppi-konsortion kanssa	Koulutuksen järjestelmäpalvelut	2024
	Yliopiston opetus- ja ohjaushenkilöstön kouluttaminen opiskelijan sukupuolisensitiivisestä kohtaamisesta (esimerkiksi käytetään opiskelijan itsensä ilmoittamaa etunimeä, henkilökunta lisää allekirjoitukseensa valitseman englanninkielisen pronominin tai pronominit)	Yliopiston johto HR IT EduWasa	2024
7.3 Opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen	Monipuolisten opetusmenetelmien tukeminen	EduWasa	jatkuva
	Lukuvuodenaikaisten opintojen jakautumisen tasaaminen	Koulutusohjelmat Koulutuksen palvelut	2024–2025 Opetussu nnitelmake rros
7.4 Monimuotoinen opiskeluyhteisö	Kansainvälisten opiskelijoiden integroiminen osaksi yliopistoyhteisöä	Koko yliopistoyhteisö	jatkuva
	Erilaisten opiskelijaryhmien tarpeiden huomiointi opetusta suunniteltaessa	Koulutusohjelmat Koulutuksen palvelut	2024–2025 Opetussu nnitelmake rros
	Monimuotoisuuden huomiointi yliopiston materiaaleissa, muun muassa kielessä, sanastossa ja kuvituksessa	Koko yliopistoyhteisö Viestintä, brändi ja markkinointi -yksikkö	jatkuva

7.5 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen	Yliopisto ottaa käyttöön turvallisemman tilan periaatteet	OPKO HR Koulutusohjelmat	2024
	Päivitetään ja tarkennetaan toimintaohjeet opiskeluun liittyviin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin	Opiskelun palvelut VYY	2024
	Häirintään ja epäasialliseen käytökseen liittyvien yhteydenottokeinojen luominen ja niistä tiedottaminen	Opiskelun palvelut: opiskelijat HR: henkilökunta	2024
	Järjestetään koko yliopistoyhteisölle häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvää koulutusta	HR OPKO VYY Ainejärjestöt	2024
8.1 Henkilöstörakenne	Kannustetaan kansainvälistä henkilöstöä hakeutumaan erilaisiin luottamustehtäviin	Järjestöt Johto Esihenkilöt Työryhmät	jatkuva
8.2 Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet	Pyritään vähentämään määräaikaisten työsopimusten määrää, erityisesti opetus- ja tutkimushenkilökunnan keskuudessa	Työnantaja Yksikköjen johtajat HR	jatkuva
8.3 Ikärakenne	Taataan eri-ikäisille yhdenvertainen palkka ja palkkakehitys sekä yhdenvertainen mahdollisuus edetä uralla	Esihenkilöt YPJ-arviointiryhmät HR	jatkuva
	Taataan riittävä läpinäkyvyys palkkojen arvioinneista ja avoimuus arviointien perusteluista arvioitavalle henkilölle	Esihenkilöt, YPJ-arviointiryhmät, YPJ-vastaavat	12/2025
8.4 Palkkaus	Valmistaudutaan EU:n palkka-avoimuusdirektiivin vaikutuksiin	HR Johto	2024 alkaen
	Anonyymin rekrytoinnin hyödyntämisen selvittäminen	HR	2025
8.5 Rekrytointi ja urakehitys	Avoimuus rekrytoinneista ja nimityksistä tehtäviin, rekrytointi- ja nimitysprosessien periaatteista	HR Esihenkilöt Johto Kirjaamo	jatkuva
	Huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat esihenkilöiden rekrytointikoulutuksissa	HR	jatkuva
	Huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus aiheet esihenkilökoulutuksissa	HR	jatkuva
8.6 Johtamiskulttuuri	Esihenkilöt varmistavat tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun omassa tiimissään	Esihenkilöt	jatkuva
	Selkeytetään monipaikka- ja etätöskentelyn ohjeita ja tiedotetaan niistä henkilöstölle	HR Johto Työsuojelutoimijat	jatkuva
8.8 Monimuotoinen työyhteisö	Työhön ja päätöksentekoon liittyvät asiakirjat ja ohjeistukset saatavilla molemmilla kielillä (su ja en)	Päätösten ja ohjeistusten valmistelijat	jatkuva

	Tukipalvelut ovat saatavilla molemmilla kielillä (su ja en)	Palvelut	jatkuva
	Tiedotetaan yliopistoon liittyvistä asioista molemmilla kielillä (su ja en)	Viestintä, brändi ja markkinointi -yksikkö Muut yliopiston tiedottajat	jatkuva
	Tiedotetaan henkilökunnalle yliopiston Epäasiallinen käytös ja työpaikkakiusaaminen ei kuulu työyhteisöön -ohjeesta	HR Työsuojelu	jatkuva
	Laaditaan yliopistolle turvallisemman tilan periaatteet (fyysinen, sosiaalinen ja psyykinen turvallisuus, DEI)	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä Työsuojelu	2025
8.9 Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen	Päivitetään Epäasiallinen käytös ja työpaikkakiusaaminen ei kuulu työyhteisöön -ohje ja tiedotetaan siitä henkilökunnalle	HR Työsuojelu	2024
	Henkilöstöyhdistysten edustajat valitsevat uudet häirintäyhdyshenkilöt	Henkilöstöyhdistykset	2024
	Valitaan uudet häirintäyhdyshenkilöt	Henkilöstöyhdistykset	12/2025
	Henkilöstökoulutuksia liittyen häirintään, kiusaamiseen ja epäasialliseen käytökseen Selvitetään työsuojeluvaltuutettujen määrän riittävyys ja lisätään valtuutettujen määrää tarvittaessa Selvitetään mahdollisuutta laajentaa yliopiston toimintaohjetta (code of conduct) sisältämään myös hyvän käyttäytymisen pelisäännöt	HR ja työsuojelu HR yhteistyössä ohjeen laatijien kanssa	12/2025

## 10 Tiedottaminen, toimeenpano ja seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan opiskelijoille ja henkilöstölle monikanavaisesti yliopiston sisäisissä tiedotuskanavissa sekä suomeksi että englanniksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma linkitetään henkilökunnan ja opiskelijoiden intranetien lisäksi yliopiston ulkoisille nettisivuille. Myös ylioppilaskunta tiedottaa suunnitelmasta omissa viestintäkanavissaan.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja tuodaan aktiivisesti esiin sekä henkilöstölle että opiskelijoille, muun muassa vuosittain järjestettävällä hyvinvointiviikolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat osa henkilöstön tavoite- ja

kehityskeskusteluissa. Myös ylioppilaskunnan aktiiveja ja ainejärjestötoimijoita sekä uusia opiskelijoita koulutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.

Suunnitelman toimeenpanosta ja seurannasta vastaavat yhdessä yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, koulutusneuvosto (koulutuksen järjestäjän vastuulla olevat toimenpiteet) ja työsuojelutoimikunta (työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet).

Suunnitelma käsitellään yliopiston johtoryhmässä, rehtori hyväksyy suunnitelman.

Suunnitelma tuodaan tiedoksi myös koulutusneuvostoon (koulutuksen järjestäjän vastuulla oleva osa) ja työsuojelutoimikuntaan (työnantajan vastuulla oleva suunnitelma).

Tässä suunnitelmassa esitetyt toimenpiteet arvioidaan yksityiskohtaisesti seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jonka laatimiseen tähtäävä työ käynnistetään vuoden 2025 alussa.

## Lähteet

KOTAMO : Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-765-9>

(Kotus) Noudettu osoitteesta

[https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen\\_kielen\\_lautakunnan\\_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutraalin\\_kielenkayton\\_edistaminen](https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen_kielen_lautakunnan_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutraalin_kielenkayton_edistaminen) 14.12.2022

Opetushallitus; Opas seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa; Noudettu osoitteesta

<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/opas-seksuaalisen-hairinnan-ennaltaehkaisemiseksi-ja-siihen> 16.12.2022

Tanhua, Inkeri; Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5>

(THL, maahanm) Noudettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet> 14.12.2022

(THL, Tasa-arvosanasto) Noudettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto> 14.12.2022

(THL, vammaisp) Noudettu osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/esteettomyys-ja-saavutettavuus> 14.12.2022

<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/-/kayttamamme-kieli-paljastaa-kenen-tarinaa-kerromme>

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolitetoinen-viestinta>



Vainikainen Elina (2022) Syrjimätön kieli, Opas inklusiiviseen kielenkäyttöön ja viestintään:

[https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/03/KSL\\_Syrjimaton\\_kieli\\_saavutettava.pdf](https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/03/KSL_Syrjimaton_kieli_saavutettava.pdf)

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus: Sukupuolen moninaisuuden sanasto:

<https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/>

SETA Sateenkaarisanasto: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Oikeusministeriö Sateenkaarisanasto: <https://oikeusministerio.fi/sateenkaarisanasto>

Monikulttuurinen.fi Sanasto: <https://monikulttuurinen.fi/sanasto/>

## Liitteet

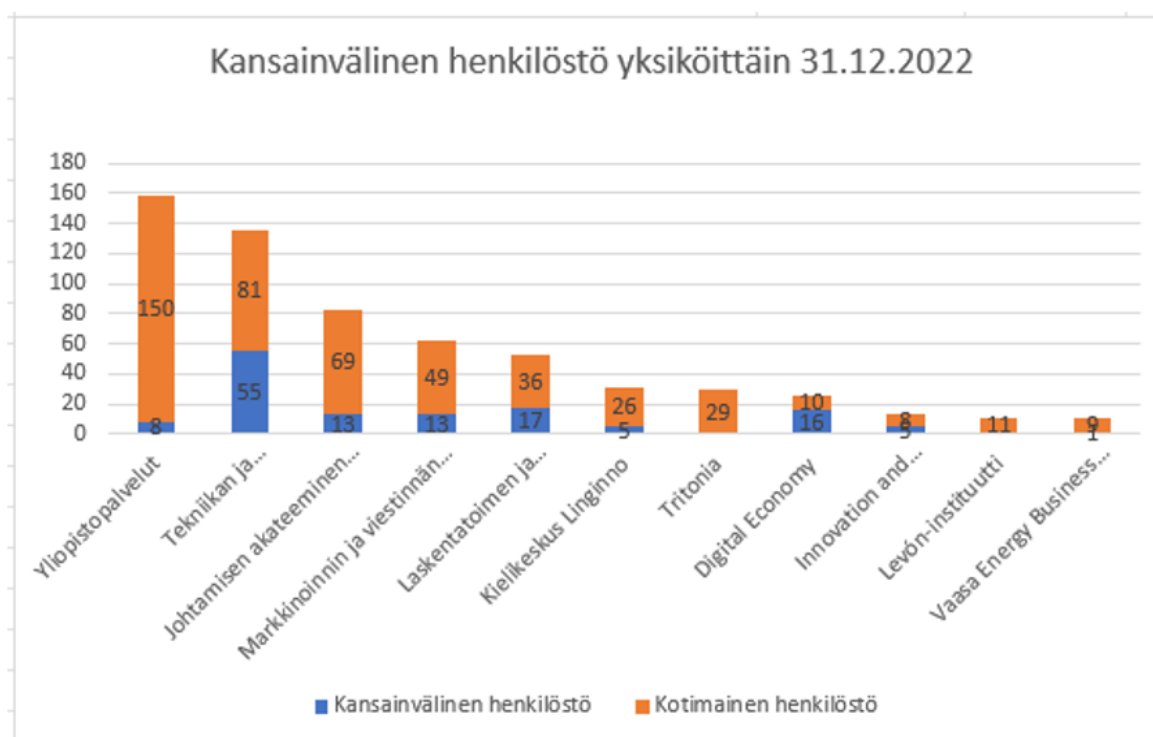
### LIITE 1: Henkilöstön sukupuolijakauma yksiköittäin v. 2022

<u>Row Labels</u>	Mies	%	Nainen	%	Grand Total
Digital Economy	18	69 %	8	31 %	26
Innovation and <u>Entrepreneurship InnoLab</u>	8	62 %	5	38 %	13
Johtamisen akateeminen yksikkö	41	50 %	41	50 %	82
Kielikeskus <u>Linginno</u>	5	16 %	26	84 %	31
Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö	34	64 %	19	36 %	53
<u>Levón</u> -instituutti	1	9 %	10	91 %	11
Markkinoinnin ja viestinnän akateeminen yksikkö	26	42 %	36	58 %	62
Tekniikan ja innovaatiojohtamisen akateeminen yksikkö	98	72 %	38	28 %	136
Tritonia	5	17 %	24	83 %	29
Vaasa Energy Business Innovation Centre VEBIC	3	30 %	7	70 %	10
Yliopistopalvelut	49	31 %	109	69 %	158
<b>Grand Total</b>	<b>288</b>	<b>47 %</b>	<b>323</b>	<b>53 %</b>	<b>611</b>

<u>Ophe/Muhe</u>	Mies	Mies (%)	Nainen	Nainen (%)	Yhteensä
<u>Ophe</u>	222	57 %	170	43 %	392
<u>Muhe</u>	66	30 %	153	70 %	219
<b>Yhteensä</b>	<b>288</b>	<b>47 %</b>	<b>323</b>	<b>53 %</b>	<b>611</b>

## LIITE 2: Kansainvälinen henkilöstö yksiköittäin v. 2022

Tulosyksikkö	Kansainvälinen henkilöstö	Kotimainen henkilöstö	Yksikön koko henkilöstö	Kv-henkilös-tön osuus
Yliopistopalvelut	8	150	158	5 %
Tekniikan ja innovaatiojohtamisen akateeminen yksikkö	55	81	136	40 %
Johtamisen akateeminen yksikkö	13	69	82	16 %
Markkinoinnin ja viestinnän akateeminen yksikkö	13	49	62	21 %
Laskentatoimen ja rahoituksen akateeminen yksikkö	17	36	53	32 %
Kielikeskus Linginno	5	26	31	16 %
Tritonia		29	29	0 %
Digital Economy	16	10	26	62 %
Innovation and Entrepreneurship InnoLab	5	8	13	38 %
Levón-instituutti		11	11	0 %
Vaasa Energy Business Innovation Centre VEBIC	1	9	10	10 %
<b>Grand Total</b>	<b>133</b>	<b>478</b>	<b>611</b>	<b>22 %</b>



LIITE 3: Vakituiset ja määräaikaiset työsuhteet sekä määräaikaisuuden perusteet v. 2022

Ophe/muhe	Määräaikainen	%	Vakituinen	%	Yhteensä
Ophe	264	67 %	128	33 %	392
Muhe	46	21 %	173	79 %	219
<b>Yhteensä</b>	<b>310</b>	<b>51 %</b>	<b>301</b>	<b>49 %</b>	<b>611</b>

Row Labels	Määräaikainen	%	Vakituinen	%	Yhteensä
Mies	164	57 %	124	43 %	288
Nainen	146	45 %	177	55 %	323
<b>Yhteensä</b>	<b>310</b>	<b>51 %</b>	<b>301</b>	<b>49 %</b>	<b>611</b>

Määräaikaisuuden syy	Mies	%	Nainen	%	Yhteensä
Projektityö	78	56 %	61	44 %	139
Muu syy	21	54 %	18	46 %	39
Neliportaiseen tutkijauraan liittyvä tehtävä	22	73 %	8	27 %	30
Tenure track -urajärjestelmä	11	52 %	10	48 %	21
Opiskelusta johtuva työn luonne	5	29 %	12	71 %	17
Keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä	7	47 %	8	53 %	15
Sijaisuus	2	15 %	11	85 %	13
Jatko-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ / tutkijakoulutettava	3	43 %	4	57 %	7
Kausiluonteinen työ	2	29 %	5	71 %	7
Avoimen tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ajan	1	33 %	2	67 %	3
Työelämäprofessori	2	100 %		0 %	2
<b>Yhteensä</b>	<b>154</b>	<b>53 %</b>	<b>139</b>	<b>47 %</b>	<b>293</b>

## LIITE 4: Henkilöstön ikäjakauma v. 2022

Sukupuoli	Ikä-ka. 31.12.2022
Mies	44,9
Nainen	44,5
<b>Yhteensä</b>	<b>44,7</b>

Ophe/Muhe	Ikä-ka. 31.12.2022
Muhe	46,5
Ophe	43,6
<b>Yhteensä</b>	<b>44,7</b>

Ikä	Muhe	Ophe	Yhteensä	
20-25		3	10	13
25-30		10	36	46
30-35		21	47	68
35-40		33	67	100
40-45		27	74	101
45-50		43	47	90
50-55		20	34	54
55-60		39	41	80
60-65		20	24	44
65-70		3	9	12
70-75			2	2
75-80			1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>219</b>	<b>392</b>	<b>611</b>	

Ikä	Mies	Nainen	Yhteensä	
20-25		6	7	13
25-30		22	24	46
30-35		35	33	68
35-40		47	53	100
40-45		50	51	101
45-50		33	57	90
50-55		22	32	54
55-60		42	38	80
60-65		19	25	44
65-70		10	2	12
70-75		1	1	2
75-80		1		1
<b>Yhteensä</b>	<b>288</b>	<b>323</b>	<b>611</b>	

## LIITE 5: Henkilöstön palkkojen kehitys vv. 2017–2022

## OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN PALKKOJEN KEHITYMINEN 2017-2022

## Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittumien vaativuustasoille vuosina 2017-2022

Vaativuustaso	Sukuoli	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
OV01-OV02	Mies	14	6,86	16	7,3	20	8,5	23	8,8	26	9,5	25	8,6
	Nainen	14	6,86	16	7,3	15	6,4	12	4,6	12	4,4	14	4,8
OV03-OV04	Mies	21	10,29	17	7,7	17	7,3	26	9,9	30	11,0	30	10,3
	Nainen	14	6,86	16	7,3	23	9,8	25	9,5	19	7,0	26	9,0
OV05	Mies	23	11,27	25	11,4	27	11,5	34	13,0	33	12,1	37	12,8
	Nainen	25	12,25	31	14,1	26	11,1	28	10,7	34	12,5	37	12,8
OV06	Mies	19	9,31	15	6,8	18	7,7	16	6,1	23	8,4	26	9,0
	Nainen	18	8,82	20	9,1	26	11,1	26	9,9	26	9,5	28	9,7
OV07-OV08	Mies	16	7,84	20	9,1	21	9,0	22	8,4	19	7,0	20	6,9
	Nainen	12	5,88	13	5,9	11	4,7	14	5,3	17	6,2	17	5,9
OV09-OV10-OV11	Mies	22	10,78	26	11,8	25	10,7	30	11,5	30	11,0	26	9,0
	Nainen	6	2,94	5	2,3	5	2,1	6	2,3	4	1,5	4	1,4
OPHE yhteensä		204	100	220	100	234	100	262	100	273	100	290	100

## Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskimääräinen vaativuustaso ja keskipalkka vuosina 2017-2022

Sukuoli	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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	115	5,62	4175	119	5,76	4310	128	5,65	4314	151	5,39	4244	161	5,39	4200	164	5,32	4188
Nainen	89	5,09	3774	101	4,99	3724	106	4,94	3750	111	5,09	3830	112	5,17	3915	126	4,98	3872
OPHE yhteensä	204	5,39	4000	220	5,41	4041	234	5,33	4059	262	5,35	4068	273	5,3	4083	290	5,17	4051

## MUUN ASiantuntija- JA TUKIHENKILÖSTÖN PALKKOJEN KEHITYMINEN 2017-2022

## Muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön sijoittumien vaativuustasoille vuosina 2017-2022

Vaativuustaso	Sukuoli	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
		Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
MV02-MV03-MV04-MV05	Mies	6	4,3	6	4,1	6	4,1	7	4,3	7	3,8	7	3,9
	Nainen	9	6,4	7	4,8	4	2,8	4	2,5	6	3,3	3	1,7
MV06-MV07	Mies	9	6,4	12	8,2	11	7,6	12	7,4	13	7,1	15	8,3
	Nainen	33	23,4	33	22,6	30	20,7	35	21,5	43	23,5	40	22,2
MV08	Mies	6	4,3	7	4,8	6	4,1	8	4,9	7	3,8	5	2,8
	Nainen	15	10,6	18	12,3	16	11,0	21	12,9	20	10,9	21	11,7
MV09-MV10	Mies	14	9,9	13	8,9	15	10,3	18	11,0	18	9,8	19	10,6
	Nainen	30	21,3	33	22,6	40	27,6	41	25,2	54	29,5	56	31,1
MV11-MV12-MV13	Mies	8	5,7	6	4,1	5	3,4	7	4,3	6	3,3	5	2,8
	Nainen	11	7,8	11	7,5	12	8,3	10	6,1	9	4,9	9	5,0
MUHE yhteensä		141	100	146	100	145	100	163	100	183	100	180	100

## Muun asiantuntija- ja tukihenkilöstön keskimääräinen vaativuustaso ja keskipalkka vuosina 2017-2021

Sukuoli	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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	43	8,09	3517	44	7,82	3358	43	7,81	3430	52	8	3544	51	7,92	3555	51	7,84	3542
Nainen	98	8,11	3296	102	8,18	3308	102	8,43	3478	111	8,33	3438	132	8,18	3387	129	8,3	3472
MUHE yhteensä	141	8,11	3364	146	8,07	3323	145	8,25	3463	163	8,23	3472	183	8,11	3423	180	8,17	3492