



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Tasa-arvo-ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2017-2019

1.

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUNNITTELUN LÄHTÖKOHDAT

Yliopisto on henkilöstöstrategiassaan asettanut yhdeksi onnistuneen toiminnan edellytykseksi työyhteisön hyvinvoinnin tukemisen. Yliopiston toimintaa ohjaavia arvoja ovat muun muassa yhteistyö, yhdenvertaisuus ja yhteisöllisyys. Näiden arvojen toteutuminen onnistuu ainoastaan keskinäisen kunnioituksen ja arvostuksen ilmapiirissä. Yliopistoyhteisön hyvinvointi on kaikkien työyhteisössä toimivien etu, niin henkilökunnan kuin opiskelijoidenkin.

Lapin yliopisto on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tukemaan yliopiston tavoitteiden saavuttamista ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Samalla Lapin yliopisto on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Tasa-arvoisen työyhteisön luominen edellyttää tasa-arvoajattelua ja yhdenvertaisuuden omaksumista työyhteisön toiminnan perustaksi ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Tasa-arvotyön tärkeänä tehtävänä onkin kehittää toimintakulttuuria sekä suunnata tasa-arvotietoa aktiivisesti henkilökunnalle ja opiskelijoille. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden osana esteettömyys ovat osa yliopistoyhteisön arkipäivää. Avoin ja monimuotoinen Lapin yliopiston yliopistoyhteisö tarjoaa jäsenilleen mahdollisuudet toimia luovasti omana itsenään, oppia ja vaikuttaa yliopistoyhteisön kehitykseen.

Lapin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on suosittu välittömiä konkreettisia toimenpiteitä ja tehty pitkäjänteisesti työtä työ- ja opiskelukulttuurin hyväksi. Monet suunnitelman tavoitteista ovat luonteeltaan vakiintuneita toimintamalleja. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkia yliopistoyhteisön jäseniä.

2.

SELVITYS TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA

Lapin yliopistossa on tehty kolme laajahkoa selvitystä sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, ensimmäinen vuonna 2004, toinen vuonna 2009 sekä viimeisin 2015. Vuoden 2015 kyselyyn vastasi 157 henkilökunnan jäsentä, joista miehiä oli 95, naisia 108 ja yksi muun sukupuolinen, ja 358 opiskelijaa, joista miehiä oli 95, naisia 252 ja muun sukupuolisia 10.

Kaiken kaikkiaan Lapin yliopistoa pidetään kohtuullisen tasa-arvoisena paikkana. Miehet mieltävät naisia useammin tasa-arvotilanteen hyvänä sekä henkilökunnassa että opiskelijakunnassa. Useampi kuin neljä henkilökunnan miestä viidestä on sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu Lapin yliopistossa, kun taas naisista tätä mieltä on hieman alle kolme viidestä. Sukupuolten tasa-arvon nähdään parantuneen erityisesti omassa yksikössä, mutta myös koko yliopistossa. Näissäkin näkemyksissä miehet ovat naisia tyytyväisempiä. Opiskelijat sen sijaan mieltävät oman tiedekunnan ja koko yliopiston tasa-arvotilanteen melko samalla tavalla. Sukupuolisen häirinnän ja kiusaamisen nollatoleranssissa ollaan menty roimasti eteenpäin edellisiin selvityksiin verrattuna.

Tietyt tasa-arvon aiheet näyttävät pysyviltä työyhteisössä. Näitä ovat palkkaerot, työtehtävien eriarvoinen jakautuminen ja työkuvan muodostuminen sekä epätasa-arvoinen eteneminen työuralla. Koettujen palkkaerojen konkretisointina esitetään usein julkisuudessaakin lausuttu näkemys ”naisen euro on 80 senttiä” sekä puhutaan ”naisen palkkakuopasta”. Kokemus on sitäkin kiinnostavampi, kun verrataan sitä yliopistossa tehtyyn palkkaselvitykseen, jossa merkittäviä eroja palkkauksessa ei ole (selvitys julkaistaan yliopiston verkkosivuilla yhdessä uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa). Yhteiskunnallinen tasa-arvopuhe on osa tasa-arvopuhetta yliopistossa, kuten voi odottaa. Palkkatasa-arvoon liittyviä epäkohtia mielletään, ja osa niistä tunnustetaan nimenomaan sukupuolesta johtuvina.

Olemassa olevista jännitteistä on myös voitava puhua, mieluiten yksikkötasolla ja siinä asiayhteydessä, jota ongelmat koskevat. Esimerkiksi työtehtävien samanarvoisuudesta ja kuormittavuudesta tulisi voida avoimesti puhua paitsi lähiesimiehen kanssa myös omassa lähipiirissä työpaikalla. Naisten tekemä palvelutyö on noussut edellisissäkin kyselyissä kritiikin kohteeksi, mutta ilmiö näyttää säilyvän lähes entisen kaltaisena. Uutena piirteenä voi nähdä, että osa miehistäkin tekee enemmän tätä palvelutyötä. Tämä ei kuitenkaan poista eriarvoista töitten jakautumista.

Sekä monet kritiikkiä esittäneet työntekijät että opiskelijat ilmaisivat toiveensa monisukupuolisesta työ- ja opiskeluympäristöstä. Yksipuolisuus sukupuolipositioissa, puhuttiinpa sitten naisvaltaisuudesta tai miesvaltaisuudesta tai vastakkaisista sukupuolista, joka monikollisuudesta huolimatta piiryy kahdeksi sukupuoleksi, nähdään ongelmana. Tasapuolisuutta erilaisissa asiantuntijaelimissä ja johdossa, työtehtävien jakautumisessa ja uramahdollisuuksissa korostettiin vastaajien vastauksissa. Yllättävän moni opiskelija ja henkilökunnan jäsen ei tunnu tietävän, mistä kysyä neuvoa ja apua tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa. Toisin kuin on tasa-arvon suhteen, yhdenvertaisuuden ajatellaan toteutuvan lähes samassa mitassa koko yliopiston ja yksikön tasolla.

Vuonna 2015 tehtiin yliopiston kolmas työtyytyväisyyskysely vakuutusyhtiö Varman luomana yhteistyönä yliopistojen kanssa. Lapin yliopistoa pidettiin vetovoimaisena työpaikkana, yliopiston strategia koettiin selkeäksi ja ymmärrettäväksi sekä sen toteutumista arvioidaan säännöllisesti. Huomiota tulee edelleen kiinnittää yliopiston johdon avoimuuteen päätöksenteossa ja sen valmistelussa sekä henkilökunnan vaikuttamismahdollisuuteen päätöksenteossa, vaikka suunta on ollut parempaan päin verrattuna aikaisempiin kyselyihin. Yksiköiden tulokset on käyty läpi yksiköiden henkilökuntatilaisuuksissa.

3.

TAVOITTEET JA SUUNNITELLUT TOIMENPITEET

Tasa-arvoajattelun tulee olla läpikäyvä periaatteena kaikessa yliopiston toiminnassa (valtavirtaistaminen). Sukupuolivaikutusten arviointi on keskeinen valtavirtaistamisen menetelmä. Yliopistossa se tarkoittaa, että kaikkia henkilöstöä ja opiskelijoita koskevia päätöksiä valmisteltaessa otetaan huomioon päätöksen vaikutukset eri sukupuolten kannalta. Sukupuolineutraaleiltakin vaikuttavilla päätöksillä voi olla erilaisia vaikutuksia naisille ja miehille ja ne voivat vahvistaa eriarvoisuutta.

Syrjinnän vastaisen suunnitelman yleisenä tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassa, asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa, sekä luoda fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ympäristö, jossa kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia, opiskella ja työskennellä. Suunnitelmaa toteuttamalla yliopisto pyrkii paremmin tunnistamaan syrjintää, puuttumaan siihen ja ehkäisemään sitä ennalta.

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yliopistoyhteisön luomiseksi asetetaan seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet sekä määritellään erityisvastuut toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Tavoite	toimenpide	vastuu
<p>Yliopistossa tunnistetaan ja poistetaan sukupuolista, etnistä ja muuta eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita</p> <p>Yhdenvertaisuus huomioidaan kaikessa toiminnassa, asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa</p> <p>Johtamisessa otetaan huomioon henkilöstön moninaisuus, sen asettavat haasteet ja tarjoamat mahdollisuudet.</p>	Yliopiston johto seuraa tiedekuntien ja laitosten sekä muiden yksiköiden tasa-arvotilannetta. Tiedekuntien ja laitosten tasa-arvokehityksestä raportoidaan ja keskustellaan osana toiminnanohjausprosessia	yliopiston johto
	Tiedekunta- ja yksikötasoiset keskustelutilaisuudet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista hyödyntäen työhyvinvointikyselyjen, työpaikkaselvitysten ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuusraportin tuloksia	tiedekuntien ja yksiköiden johto
	Johtajille ja esimiehille järjestetään koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	henkilöstöpalvelut
	Työelämän ja yksityiselämän yhteen sovittamista helpotetaan mahdollisimman joustavilla työaikajärjestelyillä, kannustamalla perhe vapaisiin ja sallimalla,	henkilöstöpalvelut
	Edistetään työntekijöiden ja opiskelijoiden jaksamista arvostamalla heidän osaamistaan ja yksilöllistä kokemustaan.	yliopiston johto ja esimiehet
	Tasa-arvoasioista ja yhdenvertaisuudesta tiedotetaan	yliopiston johto
	Yliopisto huolehtii siitä, että työntekijät ja opiskelijat tietävät, kenen puoleen kääntyä ja kuinka menetellä mahdollisissa syrjintä- tai häirintätapauksissa.	yliopiston johto

Tavoite	toimenpide	vastuu
<p>Opetusmenetelmät, -teknologiat, oppimateriaali sekä opintojen suoritustavat ja arviointimenetelmät kohtelevat kaikkia tasa-arvoisesti</p> <p>Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva ja kehittävä suunnittelu on osa opetussuunnitelmatyötä ja tuutoroinnin kehittämistä</p>	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus sisällytetään opetussuunnitelmiin	tiedekunnat
	Etäisyysopiskelun jatkuva kehittäminen	tiedekunnat
	Kansainvälisten ja suomalaisten opiskelijoiden dialogin lisääminen	kv-yksikkö/ tiedekunnat
	Tasa-arvokysymykset sisällytetään opiskelija- ja opettajatuutoreiden koulutukseen ja yliopisto-opettajien pedagogisiin opintoihin	opiskelu- palvelut
	Yliopistolle laaditaan/päivitetään esteettömyyssuunnitelma	yliopiston johto
Opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöt nimetään tasa-arvo/ yhdenvertaisuutoimikuntaan	tasa-arvotoi- mikunnan puheenjohtaja	

4.

SEURANTA

Tasa-arvotoimikunta seuraa vuosittain tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista:

- tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kerran kolmessa vuodessa, mutta päivitetään vuosittain
- tasa-arvotilastot tehdään joka vuosi
- tasa-arvokysely ja yhdenvertaisuuskysely tehdään sekä henkilökunnalle että opiskelijoille joka kolmas vuosi, seuraava tasa-arvokysely toteutetaan vuoden 2018 aikana
- rakenteellisten muutosten sukupuolivaikutukset
- palkkaustilastot sukupuolen mukaan
- palkkausjärjestelmä: vaikutusten arviointi sukupuolen näkökulmasta
- rekrytointivalintojen sukupuoliseuranta
- määräaikaisten palvelusuhteita seurataan tehtävryhmittäin ja sukupuolen mukaan

LIITE:
PALKKATAULUKOT

Nimike	Lukumäärä			Tehtävän vaativuus €		Naisten palkan osuus	Henkilökohtainen suoritus €		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M		%	N	
Professorit, tutk. prof.	27	18	Md	5244	4950	105,9	1313	1311	100,1
Vaati 8-10			Ka	4985	5080	98,5	1315	1321	99,5
Apulaisprof.	10	3*	Md	3851			851		
			Ka	3851			875		
Yo-lehtori	51	15	Md	3341	3341	100	738	738	100
Vaati 5-7			Ka	3273	3346	97,8	773	771	100,4
Yo-tutkija	6	5	Md	3341	3851	86,7	738	851	86,7
			Ka	3443	3724	92,5	681	773	88,2
Tutkijatohtori	7	6	Md	2865	2865	100	633	441	143,7
			Ka	2865	2865	100	552	427	129
Yo-opettaja	28	24	Md	2475	2475	100	547	633	86,4
			Ka	2457	2599	94,5	538	671	80,1
Lehtori	8	15	Md	3341	3341	100	942	980	96,1
			Ka	3226	3146	102,6	787	984	80
Tutkija, nuor. tutkija	46	15	Md	2181	2181	100	399	351	113
			Ka	2238	2149	104,2	438	401	109
Yhteensä	183	101	Md	2865	2865	100	633	738	86
			Ka	3185	3252	97,9	740	809	91,4

Nimike	Lukumäärä			Henkilökohtainen suoritusaste		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M	%
Professorit, tutk. prof.	27	18	Md	6	5	120
Vaati 8-10			Ka	5,78	5,67	101,9
Apulaisprof.	10	3*	Md	5	5	100
			Ka	5,1	5	102
Yo-lehtori	51	15	Md	5	5	100
Vaati 5-7			Ka	5,25	5,2	100,9
Yo-tutkija	6	5	Md	5	5	100
			Ka	5	4,7	106,4
Tutkijatohtori	7	6	Md	5	4	125
			Ka	4,71	4	117,8
Yo-opettaja	28	24	Md	5	5	100
			Ka	4,93	5,54	0,89
Lehtori	8	15	Md	6	6	100
			Ka	5,25	6,53	0,80
Tutkija, nuor. tutkija	46	15	Md	4	4	100
			Ka	4,46	4,53	0,98
Yhteensä	183	101	Md	5	5	100
			Ka	5,04	5,37	0,94

Vaatitaso	Esimerkkejä nimikkeistä	Lukumäärä			Tehtävän vaativuus €		Naisten palkan osuus	Henkilökohtainen suoritus €		Naisten palkan osuus
		N	M		N	M		%	N	
4-5	Kirjasto-, opinto-, toimistosihteeri, virastomestari	31	13	md	1934	1934	100	545	545	100
				ka	1895	1826	103,8	531	514	103,3
6	Hanke-, henkilöstö-, kirjastosihteeri, suunnittelija	28	9	md	2043	2043	100	576	329	175,1
				ka				593	344	172,3
7	Amanuenssi, hallintosihteeri, suunnittelija, koordinaattori	31	12	md	2203	2203	100	621	487	127,6
				ka				607	539	112,7
8	Amanuenssi, suunnittelija, koordinaattori, -päällikkö	37	11	md	2486	2486	100	549	701	78,4
				ka				624	659	94,8
9	Informaatikko, -päällikkö, suunnittelija	24	12	md	2867	2867	100	808	634	127,6
				ka				800	712	112,2
10-12	Johtaja- ja päällikötaso	8	12	md	3770	3306	114	944	932	101,2
				ka	3639	3499	104	1021	922	110,8
	Yhteensä	159	69	md	2203	2486	89	576	621	93
ka				2341	2531	92,5	642	632	101,6	

Vaatitaso	Esimerkkejä nimikkeistä	Lukumäärä			Henkilökohtainen suoritus €		Naisten palkan osuus
		N	M		N	M	%
4-5	Kirjasto-, opinto-, toimistosihteeri, virastomestari	31	13	md	6	6	100
				ka	5,97	6	0,99
6	Hanke-, henkilöstö-, kirjastosihteeri, suunnittelija	28	9	md	6	4	150
				ka	6,14	4,11	149
7	Amanuenssi, hallintosihteeri, suunnittelija, koordinaattori	31	12	md	6	5	120
				ka	5,81	5,25	110,6
8	Amanuenssi, suunnittelija, koordinaattori, -päällikkö	37	11	md	5	6	0,83
				ka	5,49	5,73	0,96
9	Informaatikko, -päällikkö, suunnittelija	24	12	md	6	5	120
				ka	5,88	5,5	106,9
10-12	Johtaja- ja päällikötaso	8	12	md	6	6	100
				ka	6	5,67	105,8
	Yhteensä	159	69	md	6	5	120
				ka	5,84	5,43	107,5