



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026

Lapin yliopisto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun lähtökohdat

Lainsäädännöllinen perusta

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvä syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan eri tavoin kuin muita samassa asemassa olevia ihmisiä. Välillinen syrjintä puolestaan merkitsee sitä, että ihminen joutuu erityisen epäedulliseen asemaan suhteessa toisiin. Häirintä on puolestaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista. Kohtuullisten mukautusten epääminen tarkoittaa tilannetta, jossa työnantaja tai koulutuksen järjestäjä kieltäytyisi tarvittavista kohtuullisista järjestelyistä, joita vammaisen henkilö tarvitsisi osallistuakseen esim. valintakokeeseen.

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa ja koulutuksen järjestäjää syrjinnän ehkäisyn lisäksi arvioimaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä edistämään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista omassa toiminnassaan.

Lapin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

Lapin yliopisto on pitkäjänteisessä tasa-arvotyössään sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää. Kaikessa yliopiston toiminnassa pyritään avoimuuteen ja monimuotoisuuteen, jotta yhteisön jäsenillä on mahdollisuudet toimia luovasti omana itsenään, oppia ja olla mukana kehittämässä korkeakoulu yhteisöä. Yhdenvertaisuuden ohella yhteistyö ja yhteisöllisyys ovat toimintaa olennaisesti ohjaavia arvoja, jotka toteutuvat keskinäisen kunnioituksen ja arvostuksen ilmapiirissä. Näiden arvojen ja toimintaperiaatteiden edistäminen on jokaisen korkeakoulu yhteisön jäsenen tehtävä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhtenä tavoitteena on osaltaan tukea yliopiston strategian ja arvojen toteutumista. Toimintamme perustana on strategia, joka ohjaa meitä kohti visiotamme: olemaan vuoteen 2030 mennessä luova edelläkävijä – vastuullinen arktinen korkeakouluuyhteisö. Korkeakouluuyhteisö muodostuu henkilökunnasta ja opiskelijoista, jolloin myös tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet huomioivat molemmat ryhmät. Toiminnan keskiössä on yhteisöllisyyden vahvistaminen ja hyvinvoinnin edistäminen.

Saavutettavuus on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Myös saavutettavuuden edistäminen sisältyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Lapin yliopistossa saavutettavuuden edistäminen on kokonaisuus, joka pitää sisällään lakisääteisten työryhmien (yhteistoimintaneuvosto, työsuojelutoimikunta, tasa-arvotoimikunta) tekemän yhteistoiminnallisen seurannan- ja arviointityön sekä kehittämistoimenpiteet voimassa olevien toimintasuunnitelmien mukaisesti. Erillisessä saavutettavuussuunnitelmassa keskitytään siihen, miten hyvin opiskeluun liittyvät asiat ovat saavutettavissa yksilön ominaisuuksien näkökulmasta, jotta yksilöllinen tasa-arvoisuus toteutuu. Lisäksi saavutettavuussuunnitelmassa huomioidaan kaikenlaisen häirinnän ja syrjinnän ehkäiseminen ja poistaminen. Yliopistolla ja ammattikorkeakoululla on yhteinen saavutettavuustyöryhmä, jonka tehtävänä on varmistaa saavutettavuusvaatimusten toteuttaminen korkeakouluissa. Työryhmä varmistaa, että lakisääteiset saavutettavuusvelvoitteet huomioidaan, kun digitaalisia palveluja ja mobiilisovelluksia hyödynnetään korkeakouluissa.

2. Kauden 2020-2023 toimenpiteiden arviointia ja nykytilanteen kuvaus

Aiemman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020-2023 tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuminen ei ole kaikilta osin edennyt suunnitellusti, mutta kokonaisuutena tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden osalta korkeakouluuyhteisössä on tapahtunut positiivista kehitystä. Seuraavaksi tarkastelemme kaudelle 2020-2023 asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista.

Työsuhtetasa-arvon jatkuva parantaminen: palkkatasa-arvon edistäminen, tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt ja tasa-arvo viestinnässä.

Päättävällä tulossopimuskaudella Lapin yliopistossa on yksiköiden kanssa yhteisesti sovittu sitoutumisesta strategiaperusteiseen osaamisen johtamiseen ja ”yksi työnantaja” ajattelumalliin. Tämä tarkoittaa yhtenäisiä toimintatapoja, käytäntöjä, johtamistapaa ja viestintää, joiden avulla strategian tavoitteita toteutetaan. Toimintaympäristön muutokset, tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi, kiristynyt kilpailu osaajista, talouden hallinta, yhteisen henkilöstöpolitiikan linjaukset ja strategisten tavoitteiden toteuttaminen edellyttävät myös pidemmän tähtäimen henkilöstösuunnittelua. Yksiköiden strategiset henkilöstösuunnitelmat laaditaan viisivuotiskaudelle ja niitä päivitetään vuosittain tarpeen mukaan. Samalla tarkastellaan yliopistotasaisen työyhteisön kehittämissuunnitelman muutos- ja päivitystarpeet.

Henkilöstön rekrytointi perustuu yksikkökohtaisiin strategisiin henkilöstösuunnitelmiin sekä tutkimus- ja kehittämishankkeiden toteuttamissuunnitelmiin. Avoimet tehtävät ilmoitetaan pääsääntöisesti julkisesti haettavaksi. Tehtävä voidaan täyttää auki julistamatta, jos henkilö otetaan hoitamaan avointa tehtävää tai toimimaan sijaisena palvelussuhteessa, joka kestää enintään kaksi vuotta tai kysymys on täydentävällä rahoituksella toteutettavasta työstä, jossa henkilöt tai heidän erityisosaamisensa on määritelty rahoitushakemuksessa. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä Talent Adore -rekrytointijärjestelmää, josta voidaan myös jatkossa kerätä rekrytointeja koskevaa tietoa.

Yksiköiden strategiset henkilöstösuunnitelmat luovat pohjan henkilökunnan tehtävärakenteelle ja urapoluille. Syksyllä 2024 yliopistossa on otettu käyttöön uudistettu akateeminen tehtävärakennemalli, joka mahdollistaa erilaisia urapolkuja opetus- ja tutkimustehtävissä toimiville. Lisäksi yliopistossa on käytössä tenure track –malli eli professorin vakinaistamispolku. Asiantuntija- ja palvelutehtävissä toimivien uramahdollisuuksia tarjoavat tiedekuntien ja muiden yksiköiden tukipalvelu- ja hanketehtävät sekä Lapin korkeakoulujen yhteiset LUC-palvelut.

Lapin yliopiston henkilökunnan työsuhteet ovat pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevia. Vuonna 2023 opetus- ja tutkimushenkilökunnasta 55,6 % työskenteli vakituksessa työsuhteessa ja asiantuntija- ja tukihenkilöstön osalta osuus oli 79,8 %. Vuoden 2023 työsuhteessa olleesta henkilöstöstä (728) oli naisia 494 ja miehiä 234. Ulkomaalaisia työsuhteessa olevia oli 38. Huomioon on kuitenkin hyvä ottaa, että korkeakoulun työyhteisössä on mukana myös ulkomaalaisia ei työsuhteessa olevia vierailevia tutkijoita ja apurahatutkijoita.

Tarkasteltaessa yliopiston henkilökunnan sukupuolen mukaan laadittuja palkkaustilastoja, voidaan todeta, että tilanne näyttää kokonaisuudessaan suhteellisen hyvältä. Liitteenä olevissa taulukoissa ovat opetus- ja tutkimushenkilökunnan sekä muun henkilökunnan vaativuus- ja henkilökohtaisen suoritustason mukaiset palkat vuodelta 2019 ja 2023. Käytämme vertailussa mediaanilukuja (=keskiluku).

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan ryhmässä nähdään, että naisprofessorien palkkaus verrattuna vuoteen 2019 on jonkin verran heikentynyt suhteessa miesten palkkaukseen. Tehtävän vaativuustason osalta palkkataso on sama, mutta eroa on hieman henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella maksettavassa palkkauksessa. Yliopistonlehtorien ja tutkijatohtorien ryhmissä naisten palkkatasa-arvo toteutuu sekä tehtävän vaativuustason, että henkilökohtaisen suoriutumisen osalta vuonna 2023. Verrattuna vuoteen 2019 on yliopistonlehtorien ryhmässä naisten palkkaus henkilökohtaisen suoriutumisen osalta noussut miehiä korkeammaksi.

Tutkijoiden ryhmässä naisten palkkaus on vaativuustason osalta huonompi kuin miehillä, mutta henkilökohtaisen suoriutumisen osalta parempi. Vuonna 2019 palkkaus oli vaativuustason osalta sama, mutta tuolloinkin naisten henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella maksettava palkanosa oli korkeampi kuin miehillä. Yliopistotutkijoiden ja yliopisto-opettajien osalta naisten kokonaispalkkaus jää hieman huonommaksi kuin miesten. Vuoteen 2019 verrattuna yliopisto-opettajien ryhmässä naisten kokonaispalkkaus verrattuna miehiin on kuitenkin huomattavasti kohentunut. Koko opetus- ja tutkimushenkilökunnan ryhmän osalta kokonaispalkkauksessa naisten palkan osuus on 99,2 %, kun se vuonna 2019 on ollut 85,5 %.

Muun henkilökunnan osalta on muodostettu Lapin yliopiston ja Lapin ammattikorkeakoulun yhteiset LUC- palvelut ja organisoitumisen yhteydessä on ammattikorkeakoululta siirtynyt työntekijöitä yliopiston palvelukseen ja tuolloin nimikkeitä on pyritty harmonisoimaan ja sijoittamaan kaikki työntekijät yliopiston palkkausjärjestelmän mukaisille vaativuustasoille. Jo vuonna 2019 oli nähtävissä, että nimike suunnittelija yleistyy ja esiintyy miltei kaikilla vaativuustasoilla.

Tarkasteltaessa muun henkilökunnan eri nimikeryhmien vaativuustasoja voidaan havaita, että vaativuustasojen palkat ovat samansuuruiset naisilla ja miehillä kaikissa muissa ryhmissä paitsi vaativuustasoryhmässä 10-12. Samassa ryhmässä ja lisäksi nimikeryhmässä, joka sijoittuu vaativuustasolle 8 on myös naisten henkilökohtaisen suoriutumisen palkan osuus miehiä alhaisempi. Vuoteen 2019 verrattuna näissä kohdissa on siis tapahtunut heikentymistä. Vaativuustasoilla 4-5 olevilla nimikkeillä naisten henkilökohtaisen suoriutumisen palkan osuus on kohentunut ja mennyt yli miesten vastaavan verrattuna vuoteen 2019. Koko muun henkilökunnan ryhmän osalta kokonaispalkkauksessa naisten palkan osuus on 99,2 %, kun se vuonna 2019 on ollut 100 %.

Opiskelijoiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen

Opiskelijoiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä on tehty yhteisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden tukemisen ohjelman Work+ puitteissa. Palveluiden kehittämiseen erityisesti LUC-palveluiden osalta on tehty useita palautekyselyjä sekä opiskelijoille että henkilökunnalle. Palautteen pohjalta on tehty muutoksia mm. opiskelupalveluiden organisoitumiseen ja IT-palvelujen toimintaan pyrkimyksenä näin vaikuttaa myös yhteisöllisyyden rakentumiseen ja koettuun hyvinvointiin. Work+ ohjelman puitteissa on lisätty työhyvinvointia tukevia palveluja, kuten Smartum -edun euromäärää ja mahdollisuutta työsuhtepolkupyörän hankintaan. Esihenkilöille on järjestetty johtamisvalmennusta ja työkykyjohtamisen koulutusta sekä koko henkilöstölle mm. koulutusta psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintaan. Opiskelijoiden tueksi on mm. rekrytoitu opintopsykologi, kehitetty ohjauspalveluita ja suunnattu lisärahoitusta opiskelijoiden hyvinvointipassiin. Lisätietoja Work+

Johtamisen kehittämiseen on kiinnitetty huomioita osana Work+ ohjelmaa sekä yliopiston johtamisjärjestelmän kehittämistä. Johtajien ja esihenkilöiden valmennuksia ja koulutuksia on järjestetty useita erilaisia. Erillistä kyselyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ei ole johtajille suunnattuna toteutettu.

Syksyllä 2023 toteutettiin yliopiston henkilökunnan seitsemäs työhyvinvointikysely. Kyselyn vastausprosentti oli 45,65. Kyselyyn vastasi 336 henkilöä, joista 69 % oli naisia, 26 % miehiä, 1 % muunsukupuolinen ja 4 % ei halunnut määritellä sukupuolta. Ikäjakauma kyselyyn vastanneista oli alle 30-vuotiaita 4 %, 30-39 vuotiaita 18 %, 40-49 -vuotiaita 35 %, 50-59 -vuotiaita 30 % sekä 60 -vuotiaita tai yli 12 %. Vastanneista 55 % työskenteli asiantuntija- ja tukipalvelutehtävissä ja opetus- ja tutkimustehtävissä työskenteli 45%. Työhyvinvointikyselyssä oli ensimmäistä kertaa mukana oma osio koskien yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, monimuotoisuuden ja osallisuuden toteutumisen kokemusta yliopistossa. Kyselyn arviointiasteikko oli 1-5, jossa 5 on paras. Vastausten perusteella pääosin koetaan, että henkilöstöä kohdellaan melko yhdenvertaisesti (kysymykset 40-44). Osion kysymyksistä heikoimman arvion on saanut kysymys 45 Yliopistomme tilojen saavutettavuus tukee yhdenvertaisuutta.

Asteikko 1 – 5, 5 = paras

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja monimuotoisuus sekä osallisuus



N: 336

Henkilöstön kokonaistyytyväisyyteen vaikuttavat positiivisesti erityisesti kompetenssi omaan työhön ja mahdollisuus osaamisen hyödyntämiseen sekä työn ja muun elämän hyvä tasapaino.

Työyhteisöön kuulumisen ja arvostuksen tunne ovat yhä suhteellisia vahvuuksia Lapin yliopistossa. Vuorovaikutukseen liittyvät voimavarat, työn henkinen stressaavuus ja muutosten kuormittavuus vaikuttavat kokonaistyytyväisyyteen negatiivisesti. Henkilöstö kokee heikoksi omat mahdollisuutensa vaikuttaa yliopiston päätöksentekoon olemassa olevia päätöksentekokanavia pitkin. Samoin koetaan suhteellisen heikoksi mahdollisuudet olla vuorovaikutuksessa yliopiston johdon kanssa ja mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Esihenkilöiden toimintaa pidettiin tasapuolisena ja oikeudenmukaisena. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä kysymyksestä oli 64 % vastaajista. Esihenkilöiden myös koettiin ottava huomioon ihmisten erilaisuuden. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä kysymyksestä oli 58 % vastaajista.

Suurin osa (77 %) vastaajista ei ollut kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana. Kymmenellä prosentilla vastaajista oli tällaista kokemusta ja tilanne jatkui edelleen. Yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa on laadittu vuonna 2024 uusi yhteinen ohje koskien vastuullista toimintaa työyhteisössä. Ohje sisältää tarkennetut menettelytavat häirintätilanteiden selvittämiseksi.

Ylioppilaskunta teki keväällä 2024 selvityksen opiskelijayhteisössä ilmenevästä häirinnästä sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kaikille opiskelijoille suunnattuun kyselyyn vastasi 126 opiskelijaa. Selvityksessä kartoitettiin opiskelijoiden näkemyksiä yhteisössä esiintyvistä ennakkoluuloista ja stereotyyppiä sekä opiskelijoiden kokemuksia kiusaamisesta. Opiskelijat ovat kokeneet epäasiallista käytöstä sekä toisten opiskelijoiden että henkilökunnan taholta. Epäasiallista käyttäytymistä esiintyi kyselyn perusteella kaikista eniten opiskelijatapahtumissa. Vaikka yliopiston henkilökunnan taholta tapahtunut epäasiallinen käyttäytyminen ja sen esiintyminen opetustilanteissa on kyselyn perusteella verrattain vähäistä, tulee tilanteeseen kiinnittää erityistä huomiota henkilökunnan vastuun ja aseman vuoksi.

Ylioppilaskunta on ainejärjestöjen edustajien kanssa pohtinut kyselyn tulosten pohjalta erilaisia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi. Opiskelijoiden välisen kanssakäymisen yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen sekä syrjintää ehkäisevän kulttuurin luomiseksi voidaan mm. lisätä poikkitieteellisiä opiskelijatapahtumia, painottaa fuksisyksyn poikkitieteellisyttä sekä kehittää tuutoreiden ja häirintäyhdyshenkilöiden koulutusta. Korkeakouluyhteisössä on hyvä uudelleen tarkastella Turvallisemman tilan periaatteita. Henkilökunnan kouluttaminen ja erityisesti opetustilanteissa tapahtuvan opettajan epäasiallisen käytöksen ilmoituskynnyksen madaltaminen on tärkeää.

Tietoisuuden kasvattaminen sukupuolen moninaisuudesta

Tasa-arvotoimikunta organisoii sekä Lapin yliopiston että Lapin ammattikorkeakoulun henkilökunnalle mahdollisuuden osallistua koulutukseen aiheesta *Sukupuolen moninaisuus yliopistossa – yhdenvertaisuutta ja hyvinvointia tukemassa*. Koulutus järjestettiin yhteistyössä sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuksen (SETA) kanssa alkukeväällä 2023. Koulutus tarjosi perustietoa sukupuolen moninaisuudesta ja siitä, miten korkeakoulussa voidaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Koulutus tarjosi käytännön vinkkejä siihen, miten rakenteita, käytäntöjä ja puhetapoja voi kehittää sukupuolen moninaisuuden huomioivaksi.

Koulutuskertoja järjestettiin useampi niin, että koulutuksen sisältöä oli kahdella toteutuskerralla suunnattu enemmän opetus- ja ohjaustilanteissa toimiville ja yksi koulutuskerta keskittyi enemmän työelämänäkökulmaan, rakenteisiin ja viestintään. Molemmat koulutukset sisälsivät perustiedot sukupuolen moninaisuudesta ja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ohjaavista säädöksistä.

Koulutusta oli tarjolla sekä suomeksi että englanniksi. Koulutukseen osallistujat kokivat koulutuksen sisällöt erittäin valaiseviksi ja kokivat saavansa koulutuksesta tukea omaan työhönsä. Vastaavaa koulutusta on tarkoituksenmukaista järjestää säännöllisin väliajoin.

Esteettömän osallisuuden edistäminen

Esteettömyyden lainsäädännöllinen perusta on Suomen perustuslaissa (731/1999), jonka mukaan ketään ei saa syrjiä minkään henkilöön liittyvän syyn kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, terveyden tai vammaisuuden perusteella. Perustuslain syrjintäkieltoa täydentää yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), joka kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa koulutuksen järjestäjää ryhtymään kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön koulutukseen pääsemiseksi ja koulutuksessa selviämiseksi. Lisäksi julkisten tilojen käyttöä ohjaa Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä (241/2017), joka velvoittaa huomioimaan esteettömyyden korjaus- ja muutostöissä. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkopalveluiden ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta (saavutettavuusdirektiivi) määrittelee taas digipalvelujen saavutettavuuden minimitason eli laajan joukon kriteereitä, joiden avulla verkkosisältöjen saavutettavuutta ja käytettävyyttä parannetaan.

Lapin yliopiston esteettömyysohjalla pyritään takaamaan kaikille opiskelijoille ja työntekijöille yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskella ja työskennellä. Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettömyyden rinnakkaiskäsite saavutettavuus (design for all) taas kuvaa sitä, miten hyvin korkeakoulun tilat, sähköiset järjestelmät,

oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja asenneilmapiiri mahdollistavat opiskelijoiden ja työntekijöiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai elämäntilanteestaan.

Vuonna 2022 on laadittu erillinen saavutettavuussuunnitelma, joka valmisteltiin laaja-alaisissa asiantuntijatyöryhmissä seuraaviin teemoihin liittyen: opiskelijavalinnat, opetuksen järjestäminen, esteettömyys, opinto- ja uraohjaus sekä häirinnän ja syrjinnän ehkäiseminen ja poisto. Työn tuloksena saatiin yhteinen näkemys tilanteesta, tavoitteista ja kehittämistoimenpiteistä. Samalla todettiin, että osa kehittämiskohteista kuuluu luontevasti lakisääteisten työryhmien tehtäväalueisiin yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa ja että näiden ryhmien välistä yhteistyötä tulee lisätä. (Yhteistoimintaneuvosto, työsuojelutoimikunta ja tasa-arvotoimikunta).

Saavutettavuussuunnitelmassa on laajasti erilaisia tavoitteita ja mahdollisia toimenpiteitä. Näiden osalta on tarkoituksenmukaista sisällyttää tiettyjä tavoitteita osaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja tasa-arvotoimikunnan tehtäväalueeseen kuuluviksi. Saavutettavuussuunnitelma laajempaan kokonaisuuteen tullaan päivittämään LUC opetus- ja oppimispalveluiden toimesta vuonna 2025. Yliopiston osalta saavutettavuusyhteyshenkilönä toimii jatkossa opintopsykologi. Pääasiassa LUC- opetus- ja oppimispalveluiden alueelle kuuluvat saavutettavuuden kehittämisen toimenpiteet liittyen opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen ja opinto- ja uraohjaukseen. Näissä on luonnollisesti liittymäkohtia esimerkiksi rekrytointimarkkinoinnin osalta viestintäpalveluihin ja henkilöstön osaamisen kehittämisen näkökulmasta henkilöstöpalveluihin.

Esteettömyysasioiden seuranta ja arviointi kokonaisuutena kuuluu Lapin yliopistossa tasa-arvotoimikunnalle. Tasa-arvotoimikunta kutsuu saavutettavuusyhteyshenkilön kokouksiinsa vähintään kaksi kertaa vuodessa, jotta eri tavoitteiden koordinointi ja kehittämistoimenpiteiden seuranta tulee yhteisesti keskustelua ja vältetään päällekkäinen työ.

Saavutettavuussuunnitelma sisältää myös useita vuonna 2024 vahvistettuihin konsernin kielilinjauksiin sisältyviä tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä. Kieliin liittyvillä valinnoilla huolehditaan siitä, että yhteisön jäsenillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yhteisönsä toimintaan ja päätöksentekoon. Konsernin kielilinjauksilla on tavoitteena:

- luoda aidosti monikulttuurisen yhteisön perusta
- selkeyttää opetuksessa ja tutkimuksessa sekä yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa käytettäviä kieliä ja ohjata palvelujen kielivalintoja
- huomioida kielitaitovaatimukset uusissa rekrytoinneissa
- edesauttaa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toimintakulttuurin ylläpitämistä: kaikilla on oikeus kuulla ja ymmärtää, tulla kuulluksi ja ymmärretyksi
- nostaa kielitietoisuutta
- tunnustaa kansalliskielten ja alueelle tärkeiden saamen kielten arvo kansainvälistyvässä korkeakouluissa
- tukea viestinnän laadun kehitystä.

Kielilinjauksien seuranta kuuluu johtoeleimien, erityisesti LUC-palveluiden johtoryhmän tehtäviin. Lisäksi on asetettu työryhmä kielilinjausten toimeenpanon edistämiseksi LUC-konsernissa.

3. Tavoitteet kaudelle 2025-2026

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nivoutuu yliopiston koko toimintakenttään. Eriarvoisuuden torjumisessa tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassa, asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Yhdenvertaisuus ei tarkoita samanlaista kohtelua kaikille, vaan yhdenvertaisten lähtökohtien varmistamista. Tavoitteena on luoda työ- ja opiskeluympäristö, jossa jokaisella yliopiston jäsenellä on yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia, opiskella ja työskennellä. Opintojen suoritusmuodot ovat moninaisia ja opintopolut joustavia. Yliopisto pyrkii entistä paremmin tunnistamaan syrjintää, puuttumaan siihen ja ehkäisemään sitä ennalta. Osallisuutta ja osallistumista yliopiston toimintaan tuetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yliopistoyhteisön luomiseksi asetetaan seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2025-2026.

Monimuotoinen korkeakouluyhteisö

Tavoite: Yliopistossa on eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia, muunsukupuolisia ja erilaisista taustoista tulevia työntekijöitä ja opiskelijoita.

Toimenpiteet: Rekrytoinneissa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, ettei esimerkiksi hakijan ikä, kansalaisuus tai sukupuoli sinällään vaikuta valintaan. Tehtävään valitaan aina henkilö, joka täyttää tehtävän kannalta parhaiten koulutus-, ammattitaito- ja soveltuvuusvaatimukset. Jos hakijat ovat pätevyydeltään ja soveltuvuudeltaan samanvertaiset voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä suosia aliedustetun sukupuolen edustajaa.

Monimuotoisen työyhteisön tavoite ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioidaan tiedekuntien ja muiden yksiköiden strategisissa henkilöstösuunnitelmissa.

Toimenpiteet: Kansallista yliopistojen työhyvinvointikyselyn tietoa koskien tasa-arvo- ja moninaisuusosiota analysoidaan tarkemmin eri henkilöstöryhmien osalta.

Vastuu: Yksiköiden johto ja henkilöstöpalvelut.

Toimenpiteet: Pyritään saamaan kaikkiin koulutuksiin hakijoita eri sukupuolta olevista hakijaryhmistä ja erilaisista taustoista. Koulutusten markkinoinnin avulla pyritään häivyttämään koulutuksiin liittyvää mahdollista mielikuvaa sukupuolisidonnaisuudesta. Opintopolun hakulomakkeelle pyritään saamaan valintamahdollisuudeksi myös muunsukupuolinen tai en halua kertoa.

Kansainvälisen opiskelijarekrytoinnin ja opiskelijavalinnan kehittäminen sekä opiskelujen aloituksen tuen lisääminen.

Vastuu: Opetus- ja oppimispalvelut, viestintäpalvelut, kansainvälistymispalvelut.

Toimenpiteet: Opiskelijatuutorointia kehitetään moninaisuuden huomioimisen lisäämisen näkökulmasta. Tuutoreille ja ainejärjestötoimijoille tarjotaan koulutusta sukupuolen moninaisuudesta ja nepsy-saavutettavuudesta.

Vastuu: Opetus- ja oppimispalvelut, ylioppilaskunta, ainejärjestöt.

Tavoite: Esteettömän osallisuuden edistäminen.

Toimenpiteet: Kiinteistöjen esteettömyyskartoituksen toteuttaminen. Tilojen opasteet ainakin suomeksi ja englanniksi. Järjestetään koulutusta henkilökunnalle opiskelijoiden moninaisuuden ja yksilöllisten oppimisen tuen tarpeiden huomioimiseksi opetuksessa. Lisäksi järjestetään koulutusta yleisesti saavutettavuuden kokonaisvaltaisen ymmärtämisen lisäämiseksi henkilökunnalle ja ainejärjestöille.

Vastuu: Kiinteistöpalvelut, viestintäpalvelut, henkilöstöpalvelut, tasa-arvotoimikunta.

Tavoite: LUC konsernin kielilinjausten toteuttaminen.

Toimenpiteet: Kielilinjausten jalkauttaminen eri toimintoalueilla käytännön toiminnassa. Parannetaan kaikilta osin saavutettavuutta myös sähköisissä palveluissa ja opasteissa. Tavoitteena että opasteet ja verkkosivut ovat vähintään suomeksi ja englanniksi, mutta myös saamenkielistä sisältöä ja opasteita lisätään.

Vastuu: LUC konsernin työryhmä, viestintäpalvelut, kansainvälistymispalvelut, tasa-arvotoimikunta, tiedekunnat ja muut yksiköt.

Rekrytointi

Tavoite: Rekrytoinneissa pyrimme läpinäkyvyyteen ja noudatamme yhtenäisiä rekrytointimenettelyjä sekä vastuullisen arvioinnin periaatteita.

Toimenpiteet: Kiinnitetään erityishuomiota hakijoiden tasapuoliseen dokumentoituun vertailuun. Huolehditaan siitä, että esihenkilöt hallitsevat rekrytoinnissa käytettävät menettelytavat ja hakijoiden tasapuolisen kohtelun myös tiedottamisen näkökulmasta. Rekrytointi-ilmoituksissa kerrotaan tehtävien euromääräinen palkkataso. Kehitetään vastuullisen tutkijan arvioinnin menettelytapoja.

Vastuu: Henkilöstöpalvelut, yksiköiden johto.

Tavoite: Henkilökuntaa otetaan määräaikaisiin työsuhteisiin vain perustellusta syystä ja pyritään pitämään määräaikaisten työsuhteiden osuus kokonaishenkilöstömäärästä enintään nykyisellä tasolla.

Toimenpiteet: Määräaikaisen henkilökunnan rekrytointia tarkastellaan vuosittain yksiköiden strategisten henkilöstösuunnitelmien päivittämisen yhteydessä. Yksiköiden rekrytoinneissa noudatetaan samoja yhteneväisiä periaatteita.

Vastuu: Yksiköiden johto, henkilöstöpalvelut, tasa-arvotoimikunta.

Palkkaus

Tavoite: Samanlaista työtehtävää tekevillä on yhdenmukaiset tehtävänimikkeet ja palkka määrittyy työehtosopimuksen palkkausta koskevien säädösten ja yliopiston täydentävien ohjeiden mukaan.

Toimenpiteet: Palkkatilastot laaditaan ja arvioidaan joka vuosi sukupuolen mukaan. Tilastot laaditaan erikseen opetus- ja tutkimushenkilökunnan, asiantuntija- ja tukipalveluhenkilökunnan ja harjoittelukoulun henkilökunnan osalta.

Vastuu: Henkilöstöpalvelut, tasa-arvotoimikunta.

Osaamisen kehittäminen

Tavoite: Parannetaan henkilökunnan uralla etenemisen mahdollisuuksia ja osaamisen kehittämistä.

Toimenpiteet: Vuosittainen strategisten henkilöstösuunnitelmien ja tehtävä- ja urarakennemallin tarkastelu. Edistetään kehityskeskustelujen käytäntöjä ja osaamisen suuntaamisen toimintatapaa sekä tarjotaan henkilöstökoulutuksia.

Vastuu: Henkilöstöpalvelut, yksiköiden johto.

Vastuullinen toiminta korkeakouluyhteisössä

Tavoite: Korkeakouluyhteisössä on häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen nollatoleranssi. Epäasiallista kohtelua ja häirintää ei hyväksytä eikä sitä esiinny missään muodossa.

Toimenpiteet: Tiedotetaan ja koulutetaan esihenkilöitä ohjeistuksesta koskien vastuullista toimintaa työyhteisössä. Tiedotetaan myös henkilökuntaa. Pyritään edelleen madaltamaan ilmoittamiskynnystä. Huolehditaan yhteistyössä ylioppilaskunnan kanssa opiskelijoiden toimintamallien kehittämistä ja häirintäyhteyshenkilöiden kouluttamisesta.

Vastuu: Henkilöstöpalvelut, työsuojelutoimikunta, ylioppilaskunta, opetus- ja oppimispalvelut.

4. Tasa-arvotoiminnan organisointi, johtaminen ja kehittäminen

Yliopistossa toimivat lakisääteiset toimielimet:

- Yhteistoimintaneuvosto koostuu työntajan ja työntekijäjärjestöjen edustajista (2 työntajan jäsentä ja 6 työntekijäjärjestön jäsentä sekä sihteeri). Yhteistoimintaneuvosto kokoontuu vähintään 5 kertaa vuodessa. Yhteistoimintaneuvoston tehtävät on määriteltä Lapin yliopiston yhteistoimintasopimuksessa: <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=a277c191-5900-40e0-a884-e0105a36274c>
- Työsuojelutoimikunnassa toimii työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjohtaja (työntajan edustajat), 1 työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja 4 työntekijöiden edustajaa. Toimikunta kokoontuu vähintään 3 kertaa vuodessa. Toimikunnan tehtävät on määriteltä Lapin yliopiston työsuojelun

yhteistoimintasopimuksessa <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=f55b832b-c864-43a5-98f6-849085912a74> sekä vuosittaisessa työsuojelun toimintaohjelmassa <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=c330c565-3619-448b-9dd7-fdcae6a9a844>

- Tasa-arvotoimikunta muodostuu rehtorin nimeämistä työntekijä-, työntekijä- ja opiskelijajäsenistä. Toimikuntaan kutsutaan jäsenet eri henkilöstöryhmistä ja yksiköistä. Toimikuntaan kuuluu 12 jäsentä ja se kokoontuu vähintään 2 kertaa vuodessa. Toimikunnan päätehtävänä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu ja päivittäminen vuosittain.

Lisäksi toimikunnalle kuuluvat seuraavat tehtävät:

- o edistää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tavoitteiden toteutumista ja edistää yhdenvertaisuuslain edellyttämiä toimenpiteitä yliopistossa
- o huolehtia, että organisaatiossa on voimassa oleva tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma;
- o seurata tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä näitä koskevien suunnitelmien toteutumista;
- o edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suhteen myönteisten toimintatapojen kehittymistä organisaatiossa
- o tiedottaa ja kouluttaa henkilökuntaa ja opiskelijoita tasa-arvosuunnitelmasta ja sen toimeenpanosta
- o toimia tasa-arvokysymyksissä yhteistoimintasopimuksen mukaisena elimenä

Edellä mainituissa toimielimissä toimiminen on huomioitu henkilöstön vuosittaisissa työaika-suunnitelmissa ja työajan käytössä.

Tasa-arvosuunnitelman edellyttämä koulutus järjestetään joko erillisenä tasa-arvosuunnitelman mukaisena koulutuksena tai yleiseen henkilöstökoulutus- velvoitteeseen liittyen.

Tasa-arvotoimikunta seuraa vuosittain tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan toiminnassa syntyneiden aineistojen perusteella, joita ovat mm. korkeakoulun tilinpäätös, palkkakartoitukset, yliopistojen työhyvinvointikysely, opiskelijapalautteet ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön edistäminen yliopistossa kytkeytyy myös valmisteilla olevaan kestävyys- ja vastuullisuusohjelmaan.

Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan joka toinen vuosi ja päivitetään vuosittain.

Opetus- ja tutkimushenkilökunta, ei sis. harjoittelukoulua, tiedot tammikuu 2024

*Henkilöitä alle 5 euromääriä ei ilmoiteta
Sopimuspalkat eivät ole mukana tilastossa

Nimike	Lukumäärä			Tehtävän vaativuus €		Naisten palkan osuus	Henkilökohtainen suorituminen €		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M		N	M	%
Professorit, tutk. Prof.	40	22	Md	5121	5121	100,0	1416	1454	97,4
Vaati 8-11			Ka	5507	5564	99,0	1447	1445	100,1
Apulaisprof.	5	2*	Md	4236			1025		
			Ka	4236			1150		
Yo-lehtori	61	32	Md	3674	3674	100,0	888	884	100,5
Vaati 5-7			Ka	3643	3619	100,7	898	909	98,8
Yo-tutkija, tutk.p.	15	9	Md	3674	4236	86,7	885	936	94,6
			Ka	3864	4111	94,0	858	995	86,2
Tutkijatohtori	14	14	Md	3151	3151	100,0	602	599	100,5
			Ka	3151	3151	100,0	594	605	98,3
Yo-opettaja	39	21	Md	3151	2721	115,8	661	675	98,0
			Ka	2930	2885	101,6	666	717	93,0
Lehtori	1*	8	Md		3543			1104	
			Ka		3674			1137	
Tutkija, nuor. Tutkija	45	14	Md	2397	2721	88,1	489	458	106,8
			Ka	2515	2613	96,2	507	501	101,1
Yhteensä	219	120	Md	3666	3543	103,5	877	884	99,2
			Ka	3692	3659	100,9	874	901	97,0

Nimike	Lukumäärä			Henkilökohtainen suoritustaso %		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M	%
Professorit, tutk. Prof	40	22	Md	26,10	26,05	100,2
Vaati 8-10			Ka	26,05	26,05	100,0
Apulaisprof.	5	2*	Md	24,20		
			Ka	27,14		
Yo-lehtori	61	32	Md	24,10	24,05	100,2
Vaati 5-7			Ka	24,76	25,08	98,7
Yo-tutkija, tutk.p.	15	9	Md	24,10	22,10	109,0
			Ka	22,19	24,32	91,2
Tutkijatohtori	14	14	Md	19,00	19,00	100,0
			Ka	19,00	19,00	100,0
Yo-opettaja	39	21	Md	22,10	20,88	105,8
			Ka	22,46	24,72	90,9
Lehtori	1*	8	Md		31,20	
			Ka		32,33	
Tutkija, nuor.tutkija	45	14	Md	19,10	17,18	111,2
			Ka	19,95	19,13	104,3
Yhteensä	219	120	Md	23,28	24,05	96,8
			Ka	23,08	23,65	97,6

Muu henkilökunta, tiedot tammikuu 2024

Sopimuspalkat eivät ole mukana tilastossa

Vaati- taso	Nimike	Lukumäärä			Tehtävän vaativuus €		Naisten palkan osuus %	Henkilökohtainen suoritus €		Naisten palkan osuus
		N	M		N	M		N	M	%
4 - 5	Koulunkäynnin ohjaaja, Toimistosihteeri, Palveluneuvoja, Suunnittelija	18	10	Md	2125,3	2125,3	100,0	564,8	506,6	111,5
				Ka	2070,2	2092,2	98,9	456,4	534,4	85,4
6	Suunnittelija, Taloussuunnittelija, It-tukihenkilö	37	13	Md	2246,3	2246,3	100,0	541,4	474,0	114,2
				Ka	2246,3	2246,3	100,0	582,2	511,6	113,8
7	Hallintosihteeri, Henkilöstösuunnittelija, It-tukihenkilö, Suunnittelija, Taloussuunnittelija	49	17	Md	2421,6	2421,6	100,0	607,8	521,9	116,5
				Ka	2421,6	2421,6	100,0	630,2	508,5	123,9
8	It-suunnittelija, Järjestelmäasiantuntija,	64	20	Md	2732,9	2732,9	100,0	604,0	699,6	86,3

	Kehittämisen asiantuntija, Projektipäällikkö, Talousasiantuntija, Viestintäasiantuntija, Sovellussuunnittelija, Suunnittelija,			Ka	2732,9	2732,9	100,0	651,2	697,8	93,3
9	It-asiantuntija, Järjestelmäasiantuntija, Koordinaattori, Koulutusasiantuntija, Opintopäällikkö, Suunnittelija, Tietoasiantuntija,	38	16	Md	3150,7	3150,7	100,0	790,4	728,8	108,5
				Ka	3150,7	3150,7	100,0	801,4	772,5	103,7
10 - 12	Päällikötaso ja erityisasiantuntija	30	18	Md	3634,7	3890,0	93,4	901,4	1019,5	88,4
				ka	3838,1	3951,1	97,1	949,7	1033,9	91,9
	Yhteensä	236	94	Md	2577,3	2577,3	100,0	605,9	610,7	99,2
				Ka	2743,3	2765,8	99,2	678,5	676,5	100,3

Muu henkilökunta, tiedot tammikuu 2024

Sopimuspalkat eivät ole mukana tilastossa

Vaati- taso	Esimerkkejä nimikkeistä	Lukumäärä			Henkilökohtainen suoritus %		Naisten palkan osuus
		N	M		N	M	%
4 - 5	Koulunkäynnin ohjaaja, Toimistosihteeri, Palveluneuvoja, Suunnittelija	18	10	Md	22,1	23,7	93,4
				Ka	23,2	25,5	91,0
6	Suunnittelija, Taloussuunnittelija, It- tukihenkilö	37	13	Md	33,2	21,1	157,3
				Ka	25,9	22,8	113,8
7	Hallintosihteeri, Henkilöstösuunnittelija, It-tukihenkilö, Suunnittelija, Taloussuunnittelija	49	17	Md	25,1	21,0	119,5
				Ka	26,0	22,6	115,2
8	It-suunnittelija, Järjestelmäasiantuntija, Kehittämisen asiantuntija, Projektipäällikkö, Talousasiantuntija, Viestintäasiantuntija, Sovellussuunnittelija, Suunnittelija,	64	20	Md	22,1	25,1	88,0
				Ka	23,8	26,1	91,2
9	It-asiantuntija, Järjestelmäasiantuntija, Koordinaattori, Koulutusasiantuntija, Opintopäällikkö, Suunnittelija, Tietoasiantuntija,	38	16	Md	25,1	23,1	108,4
				Ka	25,4	24,5	103,8
10 - 12	Päällikötaso ja erityisasiantuntija	30	18	Md	24,8	26,6	93,4
				ka	24,7	26,2	94,3
	Yhteensä	236	94	Md	24,9	24,1	103,3
				Ka	25,1	24,0	104,6

Harjoittelukoulun henkilöstö, tiedot tammikuu 2024
*Henkilöitä alle 5 euromääriä ei ilmoiteta

Nimike	Lukumäärä			Tehtävän vaativuus €		Naisten palkan osuus	Henkilökohtainen suoriotuminen €		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M		N	M	
Lehtori	34	15	Md	3489	3489	100,0	631	421,77	149
			Ka	3438	3412	100,76	693	535	129
Opinto-ohjaaja	1*								
Tuntiopettaja päätoiminen	2*	1*							
Koulusihteeri, Palvelusihteeri	2*								
Koulunkäynnin ohjaaja	6		Md	2015			384		
			Ka	2033			416		
Yhteensä	45	17							

Harjoittelukoulun henkilöstö, tiedot tammikuu 2024
*Henkilöitä alle 5 euromäärä ei ilmoiteta

Nimike	Lukumäärä			Henkilökohtainen suoritustaso %		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M	
Lehtori	34	15	Md	18,09	13,00	139,0
CO04-CO05			Ka	20,04	15,62	128,0
Opinto-ohjaaja	1					
CO06						
Tuntiopettaja (päätoiminen)	2	1				
CO04-CO05						
Koulusihteeri, Palvelusihteeri	2					
MV05 - MV06						
Koulunkäynnin ohjaaja	6		Md	19,07		
MV04 - MV05			Ka	20,42		
Yhteensä	45	16				