



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

*Tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma*

2017-2018



# Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b>	<b>4</b>
1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit	4
1.2. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö	4
1.3. Syrjintä	4
1.4. Häirintä ja kiusaaminen	5
1.5. Esteettömyys	5
<b>2. Opiskelu ja opetus Itä-Suomen yliopistossa</b>	<b>6</b>
2.1. Opiskelijavalinnat	6
2.2. Opiskelu yliopistossa	7
2.3. Opetus yliopistossa	8
<b>3. Työskentely Itä-Suomen yliopistossa</b>	<b>9</b>
3.1. Rekrytointi	9
3.2. Työ ja uralla eteneminen	10
3.2.1. Urakehitys ja palkkaus	10
3.2.2. Työskentely yliopistolla ja osaamisen kehittäminen	11
<b>4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden seuranta ja kehittäminen</b>	<b>13</b>

# 1. Johdanto

**ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON** tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilannetta yliopistossa sekä toimenpiteitä, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan ja edistetään niin henkilöstön kuin opiskelijoiden osalta. Itä-Suomen yliopiston strategian mukaan yliopisto tiedeyhteisönä on luova, palkitseva ja suvaitseva. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistämällä toteutetaan myös näitä strategiatavoitteita.

Itä-Suomen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö perustuu lainsäädäntöön ja yliopiston arvoihin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön lähtökohtana ja tavoitteena on tunnistaa ja ennaltaehkäistä eriarvoisuutta ylläpitäviä tai lisääviä ilmiä, rakenteita ja toimintoja sekä lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yliopiston kaikilla tasoilla.

## 1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi ja resurssit

Itä-Suomen yliopistossa toimii yhdenvertaisuustoimikunta, jossa on henkilöstön, ylioppilaskunnan ja työnantajan edustus. Yliopiston rehtori nimittää yhdenvertaisuustoimikunnan kuultuaan henkilöstöjärjestöjä ja ylioppilaskuntaa. Lisätietoa yhdenvertaisuustoimikunnasta on osoitteessa <http://www.uef.fi/fi/web/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>. Lisäksi Itä-Suomen yliopistoon on nimetty kaksi tasa-arvoyhteyshenkilöä, jotka toimivat matalan kynnyksen yhteydenottokanavina henkilöstön ja opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa sekä näihin liittyvissä epäasiallisen kohtelun kokemuksissa. Ylioppilaskunnassa toimivat lisäksi häirintäyhdyshenkilöt opiskelijoiden yhteydenottoja varten.

Jokaisella yliopiston yksiköllä on velvollisuus säännöllisesti käsitellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita. Yksikkö voi toteuttaa tämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevilla menetelmillä. Yksikkö voi hyödyntää olemassa olevia rakenteita (esim. laatutyön tai TYKE-yhteyshenkilöverkoston kautta) tai perustaa erillisen työryhmän. Opiskelijoiden keskuudessa ylioppilaskunta ja ainejärjestöt ovat keskeisiä toimijoita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseksi.

Toimikaudella 2017 – 2018 yhdenvertaisuustoimikunnan roolia pyritään vahvistamaan, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat voidaan tulevaisuudessa huomioida entistä paremmin toimintojen ja päätöksenteon suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa (tarkemmin luku 4.).

## 1.2. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Vuoden 2015 alussa voimaan tulleen lainsäädännön mukaan työnantajan ja koulutuksen järjestäjän on syrjinnän ehkäisyn lisäksi arvioitava yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä edistettävä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista omassa toiminnassaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma nostaa nämä asiat tarkasteluun ja nimeää keinoja, joilla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään kaudella 2017 - 2018.

Itä-Suomen yliopistossa edistetään yhdenvertaisuutta kaikkien yhdenvertaisuuslaissa mainittujen syrjintäperusteiden osalta (ks. tarkemmin luku 1.3.). Tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten tasa-arvon lisäksi tulee huomioida sukupuolten moninaisuus ja ennaltaehkäistä sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää lisäksi työnantajalta ja koulutuksen järjestäjältä kohtuullisten mukautusten tekemistä vammaisten henkilöiden osalta. Kohtuullisilla mukautuksilla turvataan yhdenvertaisuus koulutuksen saannissa, työtehtävistä suoriutumisessa sekä uralla etenemisessä.

## 1.3. Syrjintä

Itä-Suomen yliopistossa ei hyväksytä syrjintää. Syrjintä tarkoittaa, että henkilöä tai tiettyä ihmisryhmää kohdellaan eriarvoisesti henkilön tai ihmisryhmän taustan perusteella. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa mainitut syrjinnän muodot ovat välitön ja välillinen syrjintä, (seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva) häirintä, ohje tai käsky syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Syrjintä voi perustua henkilön omaan, henkilön läheisen (läheissyryntä) tai henkilön oletettuun ominaisuuteen.

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän, mukaan

lukien sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovetvöllisyyteen liittyvän syrjinnän.

## 1.4. Häirintä ja kiusaaminen

Itä-Suomen yliopistossa ei hyväksytä häirintää tai kiusaamista. Yliopistolla on laadittu toimintaohje asiallisen työkäyttämisen edistämiseksi (ohje on yliopiston henkilöstön ja opiskelijoiden saatavilla osoitteessa <https://www2.uef.fi/fi/intra/henkiloston-kehittaminen/aineistoa>). Ohjeen mukaan häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan lain, sopimuksen ja hyvän tavan vastaista käyttäytymistä, jota voi olla esimerkiksi loukkaavat teot, laiminlyönnit tai sosiaalinen eristäminen työpaikalla. Häirinnäksi tai muuksi epäasialliseksi kohteluksi ei lueta työnantajan edustajien toimivaltansa puitteissa tekemiä, työtä koskevia ratkaisuja. Työpaikalla esiin tulevat satunnaiset erimielisyydet eivät myöskään ole häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. *Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeen 6/2016* mukaan satunnainen epäasiallinen puhe tai näkemuserot eivät ole häirintää, vaikka ne koettaisiin loukkaavina. Samoin yksittäiset erimielisyydet, satunnainen sopimaton kielenkäyttö tms. eivät ole häirintää, vaikka niistä aiheutuisikin pahaa mieltä.

Työtä koskevat ratkaisut eivät saa olla välillisesti tai välittömästi syrjiviä. Tämän vuoksi ne on perusteltava asiapohjalta. Työpaikalla kielenkäytön ja tapakulttuurin tulee pysyä asiallisena ja olla syrjimätöntä. Työntekoa ja terveyttä haittaavat erimielisyydet tulee voida sopia ja ratkaista, tarvittaessa esimiesten ja työnantajan avulla.

Itä-Suomen yliopistossa on laadittu toimintaohjeet henkilöstön ja opiskelijoiden (toimintaohjeita ei kaikilta osin sellaisenaan sovelleta opiskelijoihin) käyttöön häirintä- ja kiusaamistilanteiden selvittämiseksi. Ne ovat yliopiston henkilöstön ja opiskelijoiden saatavilla osoitteessa <http://www2.uef.fi/fi/intra/henkiloston-kehittaminen/tyopaikka-hairinta/-kiusaaminen>. Yliopistossa käytössä oleva varhaisen tuen malli korostaa varhaisen puuttumisen merkitystä. UEF-kompassit (<https://www2.uef.fi/fi/intra/henkiloston-kehittaminen/uef-kompassit>) on laadittu työyhteisöjen ongelmatilanteiden ratkaisua helpottamaan. Yliopistossa on käytössä myös työyhteisösovittelu.

## 1.5. Esteettömyys

Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Yliopistossa esteettömyys koskee kaikkia opiskelijoita ja koko henkilöstöä, mutta kohdentuu erityisesti henkilöihin, joiden opiskelu tai työskentely edellyttää erityisjärjestelyjä. (Lisätietoa: *Opetusministeriön selvitys (2005): "Esteetön opiskelu yliopistoissa"*). Lainsäädännön edellyttämät kohtuulliset mukautukset vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi pyritään ensisijaisesti toteuttamaan yleisestä esteettömyydestä huolehtimalla (ks. alla esteettömyyden osa-alueet). Jos sen lisäksi yksittäisten henkilöiden osalta tarvittaisiin muita mukautuksia, niiden toteuttaminen harkitaan ja kohtuullisuus arvioidaan tapauskohtaisesti yhteistyössä terveydenhuollon ja tarvittaessa muiden asiantuntijoiden kanssa.

Esteettömyyden osa-alueisiin kuuluvat opintoasiat kuten valintakokeet, opintojen ohjaus, opetusjärjestelyt ja -käytännöt sekä tenttikäytännöt; fyysinen ympäristö kuten tilat, kulkureitit, pysäköintipaikat, valaistus, opasteet sekä viestinnän esteettömyys kuten www-sivut, muu kirjallinen materiaali ja käytetty kieli.

Esteettömyysasioista Itä-Suomen yliopistossa löytyy lisätietoa osoitteesta <http://www.uef.fi/fi/opiskelu/esteeton> ja tämän suunnitelman luvussa 4 on kerrottu esteettömyyteen liittyvästä seurannasta ja kehittämisestä.

## 2. Opiskelu ja opetus Itä-Suomen yliopistossa

**OPETUS ON** yksi Itä-Suomen yliopiston päätehtävistä ja opiskelijat ovat keskeinen ryhmä yliopiston sivistyksellisen ja tuloksellisen tavoitteen saavuttamisessa. Opiskelua ja opetusta koskeva yhdenvertaisuus ja tasa-arvo voidaan saavuttaa opiskelijoiden ja henkilöstön välisellä yhteistyöllä, jolle lainsäädäntö, etiikka ja yliopiston rakenteet luovat puitteet.

Itä-Suomen yliopistossa opiskelua ja opetusta koskeva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on sekä organisaatioiden että yhteisön jäsenten toimintaa. Yliopisto organisaationa luo rakenteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja seurannalle, mutta opiskelijoita ja opettajia tuetaan edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan.

Itä-Suomen yliopiston tutkintosääntö löytyy yliopiston henkilöstön ja opiskelijoiden käyttöön [täältä](#).

### 2.1. Opiskelijavalinnat

Itä-Suomen yliopiston opiskelijavalintojen perustalla ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvot. Opiskelijavalinnoista tiedotetaan hakijoille tasavertaisesti, samanaikaisesti ja monikanavaisesti. Opiskelijat valitaan valintakokeiden ja ennalta määrättyjen kriteerien perusteella ilman, että ikä, sukupuoli, kansalaisuus, etnisyys, sosiaalinen asema tai mitkään syrjintäperusteet vaikuttavat valintaan. Valintakokeet järjestetään siten, että ne ovat esteettömiä ja hakija voi tarvittaessa saada perustelluista syistä tukitoimia valintakoetilanteeseen.

**Opiskelijavalintojen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kauden 2017-2018 tavoitteena on arvioida Itä-Suomen yliopiston valintakokeiden käytänteitä seuraavasti:**

#### 1. TASA-ARVOISEN JA YHDENVERTAISEN OPISKELIJAVALINNAN EDISTÄMINEN

**TAVOITE:** Valintakokeet toteutetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti suhteessa yksilöllisiin eroihin. Sähköisen valintakokeen toimivuutta arvioidaan muutamissa tähän valituissa hakukohteissa.

**TOIMET:**

- Pilotoidaan sähköistä valintakoetta muutamissa hakukohteissa 2018. Sähköisissä valintakokeissa käytetään jatkossa valtakunnallista oppijanumeroa (suunnitelman kirjoittamishetkellä valmisteluasteella), jolla hakija voidaan tunnistaa ilman sukupuolen, sosiaalisen taustan ja etnisyyden ilmenemistä.
- Valintakoeaineiston julkistamisen ajankohta kaikille hakijoille yhdenvertaisesti (tasa-arvoinen valmistautumisaika, kaikki valintakoemateriaali julkaistaan esim. kolme kuukautta aikaisemmin), valintakoemateriaalin neutraalius yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden näkökulmasta.
- Selvitetään ylioppilaskokeen monipuolista hyödyntämistä, valintakokeiden merkityksen vähentämistä sekä opiskelijavalintaa ilman ylioppilastutkintoa.

**VASTUU:** Tiedekunnat, Opinto- ja opetuspalvelut, oppiaineiden valintakokeiden vastuuhenkilöt.

**ARVIOINTI:** Liittäminen osaksi yliopiston laatutyötä.

#### 2. OPIAINEIDEN VALINTAKOKEIDEN TARKASTELU SOSIAALISEN TASA-ARVON NÄKÖKULMASTA

**TAVOITE:** Valintakokeiden materiaali ja valmistautumisaika ovat sosioekonomisen tasa-arvon näkökulmasta yhdenvertaisia kaikille hakijoille. Tämä tarkoittaa sitä, että valintakoemateriaali on mahdollisimman edullinen tai verkosta vapaasti saatavissa, mutta vain rajatun ajan ennen valintakokeita.

**TOIMET:**

- Valintakokeen järjestäjät arvioivat valintakoeaineiston saatavuuden suhteessa valintakoeaineiston hintaan. Myös siihen tulee kiinnittää huomiota, että maksullinen materiaali ei vaihdu vuosittain ja siten aiheuta lisäkustannuksia opiskelijoille.
- Valintakoeaineiston julkistamisen ajankohta (tasa-arvoinen valmistautumisaika siten, että se ei suosi opiskelijoita, joilla on taloudellinen mahdollisuus päätoimiseen valintakokeisiin valmistautumiseen esimerkiksi vuoden ajaksi), valintakoeaineiston neutraalius yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden näkökulmasta.

.....  
**VASTUU:** Oppiaineen vastuuhenkilöt, tiedekunnat  
.....

**ARVIOINTI:** Liittäminen osaksi yliopiston laatutyötä.  
.....

## 2.2. Opiskelu yliopistossa

Itä-Suomen yliopiston opiskelijoita kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Opiskelijanumeron käyttäminen esimerkiksi sähköisissä tenteissä lisää yhdenvertaisuutta. Opiskelijoille tarjotaan palveluja sekä suomeksi että tarvittaessa englanniksi (englanninkieliset koulutusohjelmat). Yhdenvertaista opintojen etenemistä tuetaan henkilökohtaisella opintosuunnitelmalla (HOPS), joka auttaa opiskelijaa opintojen etenemisen suunnittelussa huomioiden mahdolliset erityisjärjestelyt ja elämäntilanteet.

Vaikka yliopisto ei voi rytmittää toimintaansa täysin opiskelijoiden erilaisten tarpeiden ja elämäntilanteiden mukaan, on pyrkimyksenä kehittää oppimisympäristöjä siten, että voidaan helpottaa opiskelijoiden mahdollisuuksia sovittaa yhteen opiskelu ja muu elämä. Yliopisto kannustaa opiskelijoitaan hankkimaan sellaista tutkinnon suorittamista tukevaa työkokemusta, josta on hyötyä niin opintojen aikana kuin jälkeen.

Opiskelijoilla on kaikissa oppiaineissa yhdenvertainen oikeus opintojen ja opinnäytetyön ohjaukseen. Opiskelu- ja oppimisympäristöjen esteettömyydellä lisätään yhdenvertaisuutta. Opiskelijat luovat myös itse Itä-Suomen yliopiston tasa-arvoista ja yhdenvertaista ilmapiiriä. Tätä vahvistavat opiskelijoiden keskinäinen kunnioitus ja opiskelijajärjestöjen toiminta.

**Opiskelun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kauden 2017-2018 tavoitteena on arvioida opiskelua Itä-Suomen yliopistossa seuraavasti:**

### 1. OPISKELIJAJÄRJESTÖJEN YHTEISTOIMINTA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

**TAVOITE:** Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö toteutetaan organisaation kaikkien toimijoiden yhteistyöllä.  
.....

**TOIMET:**

- Esitetään opiskelijajärjestöille heidän toimintansa tarkastelua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.
- Pyydetään opiskelijajärjestöiltä ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

.....  
**VASTUU:** Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, opiskelijajärjestöt ja opiskelijat.  
.....

**ARVIOINTI:** Liittäminen osaksi yliopiston ja ylioppilaskunnan laatutyötä.  
.....

### 2. OPPIMISEN ERITYISTARPEIDEN TUKEMINEN OPINTOJEN EDISTÄMISEKSI

**TAVOITE:** Opiskelut etenevät tasavertaisesti huolimatta oppimisen edellyttämistä yksilöllisistä erityistarpeista.  
.....

**TOIMET:**

- Huomioidaan ja varaudutaan mahdollisiin oppimisen erityistarpeisiin osana HOPS:in laadintaa.
- Seurataan tukitoimien toteutumista koko opiskelujen toteutumisen ajalta.

.....  
**VASTUU:** Opinto- ja opetuspalvelut, HOPS-ohjaajat ja opiskelijat.  
.....

**ARVIOINTI:** Liittäminen osaksi opiskelijajärjestöjen ja yliopiston yhteistä laatutyötä.  
.....

### 3. YLIOPISTON OPPIMISYMPÄRISTÖT TUKEVAT HYVIN OPISKELUN JA MUUN ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISTA

**TAVOITE:** Yliopiston opiskelijat voivat erilaisia oppimisympäristöjä hyödyntämällä aiempaa helpommin sovittaa yhteen opiskelun ja muun elämän.

**TOIMET:**

- Selvitetään, miten nykyiset oppimisympäristöt tukevat opiskelun ja muun elämän yhteensovittamista.
- Kehitetään uusia tapoja suorittaa opintoja joustavasti ja etsitään tehokkaita ja luovia sekä aikaan ja paikkaan sitomattomia tapoja hyödyntää sähköisiä teknologioita opintojen suorittamisessa.

**VASTUU:** Yliopistopalvelut

**ARVIOINTI:** Opiskelijoihin kohdistettavat kyselyt.

## 2.3. Opetus yliopistossa

Itä-Suomen yliopiston opetuksen sisältö on eettisesti hyväksyttävää. Monipuolisilla opetusmenetelmillä ja oppimisympäristöillä tuetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Opetuksen toteuttaminen suunnitellaan oppiaineissa siten, että opetusta antaa aihealueen sisällön asiantuntija.

**Opetuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kauden 2017-2018 tavoitteena on arvioida opetusta Itä-Suomen yliopistossa seuraavasti:**

### 1. OPETUKSEN SISÄLLÖT YHDENVERTAISUUTTA JA TASA-ARVOA EDISTÄVIÄ

**TAVOITE:** Opetuksen sisällöt eivät sisällä syrjiviä elementtejä ja oppimisen arviointi on tasa-arvoista ja yhdenvertaista.

**TOIMET:**

- Tarkastellaan oppiaineiden sisällöt ja oppimisen arviointi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista.
- Oppimisen arviointi on tasa-arvoisia ja toteutetaan kaikille avoimin perustein ilman että siihen vaikuttaa yksilölliset tekijät (mm. ikä, sukupuoli, etninen tausta).

**VASTUU:** Oppiaineiden vastuuhenkilöt ja opettajat.

**ARVIOINTI:** Liittäminen osaksi yliopiston laatutyötä.

### 2. TASA-ARVOISET JA YHDENVERTAISET OHJAUSKÄYTÄNNÖT

**TAVOITE:** Kaikilla opiskelijoilla on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oikeus saada ohjausta kohtuullisessa ajassa huolimatta opintojen vaiheesta tai opinnäytetöiden aiheista.

**TOIMET:**

- Tarkastellaan oppiaineittain ohjauskäytännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista.
- Luodaan toimintamalli, joka varmistaa ohjauksen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden.

**VASTUU:** Oppiaineiden vastuuhenkilöt ja opettajat.

**ARVIOINTI:** Liittäminen osaksi yliopiston laatutyötä.



# 3. Työskentely Itä-Suomen yliopistossa

## 3.1. Rekrytointi

Itä-Suomen yliopiston palvelussuhteeseen ottamisen yleisten määräysten mukaisesti työsuhteeseen ottamisen yleisinä perusteina ovat ansioituneisuus ja soveltuvuus (koulutus, työkokemus, tutkimus- ja opetustehtävissä tutkimus- ja opetusansiot sekä lisäansiot, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja jotka ovat hakuilmoituksessa tuotu esille, sekä soveltuvuus suhteessa tehtävän vaativuuteen). Hakijoista tehdään kirjallinen ansiovertailu hakuilmoituksessa esille tuotujen kriteereiden suhteen, jotta voidaan osoittaa työsuhteeseen ottamisen asialliset perusteet ja syrjimättömyys sekä varmistetaan rekrytointiprosessin läpinäkyvyys. Olennaista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on se, että työnantaja tai rekrytointitoimivaltaa käyttävä taho ei työhön ottaessaan toimi välillisesti tai välittömästi syrjivästi. Lisätietoa palvelussuhteeseen ottamisesta Itä-Suomen yliopistossa löytyy intrasta rehtorin päätöksestä osoitteesta <http://www2.uef.fi/fi/intra/henkilostohallinto/delegointipaatoiksi>.

Jos ansiovertailun perusteella kärkihakijat ovat tasaveroiset, tehtävään valitaan kyseisellä alalla vähemmistönä olevaa sukupuolta edustava henkilö, mikäli tätä sukupuolta edustavien osuus saman tasoisten tehtävien haltijoista on alle 40 %.

Käyttämällä rekrytoinneissa pääsääntöisesti vähintään yliopiston sisäistä julkihakua varmistetaan, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla on samat mahdollisuudet hakeutua avoimiin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Tehtävän täyttöprosessin eri vaiheissa ja haastattelijoina käytetään sekä naisia että miehiä.

Julkishaun lisäksi voidaan tehdä suorarekrytointeja erikseen määritellyissä tilanteissa esimerkiksi professorin tehtävien täytössä kutsumenettelyn kautta. Tilanteet, joissa suorarekrytointia voidaan käyttää, on lueteltu yliopiston palvelussuhteeseen ottamisen yleisissä määräyksissä (ks. linkki yllä).

Suorarekrytointit tulee toteuttaa siten, että aidosti haetaan parasta mahdollista osaamista kuhunkin tehtävään. Suorarekrytointeja käytetään vain, jos niiden kautta voidaan rekrytoida sellaista hyvin laadukasta työvoimaa, jollaista osaamista ja erityistaitoja ei muilla menetelmillä olisi voitu hankkia. Myös nämä ratkaisut on pystyttävä perustelemaan ja osoittamaan syrjimättömiksi.

Potentiaalisten osaajien proaktiivinen, ennen rekrytointia tapahtuva kontaktointi ja hakeminen erityisosaamista vaativiin tehtäviin on siksikin suositeltavaa (esim. tutkijavierailut). Olennaista on huomioida syrjintäkielto ja lainsäädäntö ratkaisuja tehtäessä.

**Rekrytointin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kauden 2017-2018 tavoitteena on arvioida edellä mainittuja rekrytointikäytänteitä Itä-Suomen yliopistossa seuraavasti:**

### 1. ONNISTUNEET SUORAREKRYTOINNI TUKEVAT YLIOPISTON HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISTA JA YLIOPISTON KEHITYSTÄ

**TAVOITE:** Suorarekrytointit toteutetaan siten, että prosessit ovat läpinäkyviä ja valinnat voidaan perustella ja todeta syrjimättömiksi. Suorarekrytointien kautta yliopistoon saadaan hankittua työntekijöitä, joilla on kykyä viedä yliopiston kehitystä eteenpäin omalla asiantuntija-alueellaan.

#### TOIMET:

- Ennen suorarekrytointeja potentiaalisia osaajia kartoitetaan tehokkaasti ja heidän kompetenssistaan varmistetaan ennen rekrytointipäätöstä.
- Suorarekrytointeja varten yliopistossa laaditaan ohjeistus ja otetaan käyttöön tarvittava tukitoimet, joiden avulla suorarekrytointit toteutetaan tehokkaasti ja hallitusti yliopiston linjaamien periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti.

**VASTUU:** Rekrytoinneista vastaavat, Henkilöstöpalvelut, Yliopiston johto

**ARVIOINTI:** Suorarekrytointien onnistumista seurataan yliopistolla aktiivisesti.

## 3.2. Työ ja uralla eteneminen

### 3.2.1. Urakehitys ja palkkaus

Itä-Suomen yliopistossa on käytössä opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta neliportainen uramalli ja vakinaistamispolun (Tenure Track) periaatteet (ks. lisätietoa osoitteesta <https://www.uef.fi/uef/uralla-eteneminen>). Lisäksi uralla voidaan edetä muun henkilöstön (toimisto-, hallinto-, laboratorio- yms. tehtävät) kuin myös opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta hakemalla yliopiston sisällä avautuviin vaativampiin tehtäviin tai osaamistaan kehittämällä, jolloin edellytykset ottaa oman tehtävän sisällä vastaan vaativampia tehtäviä. Osaamisen ja työtehtävien kehittämistä tarkastellaan kunkin työntekijän kanssa vuosittaisissa kehityskeskusteluissa ja tehdään suunnitelma uralla etenemisestä. Yliopistojen palkkausjärjestelmässä (YPJ) palkkaus määrittyy tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen työstä suoriutumisen perusteella (lisätietoa osoitteessa <https://www.uef.fi/yliopistojen-palkkausjarjestelma>). Palkkauspäätökset tulee pystyä perustelemaan ja työntekijällä on oikeus vaatia perusteluja sekä tuoda erimielisyytensä esille ja pyytää halutessaan uudelleenkäsittelyä, jos on kokenut tulleen epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi.

Etujen, uralla etenemisen sekä palvelussuhteiden ehtojen tulee kytkeytyä ennalta sovittuihin kriteereihin, jotka ovat kaikkien tiedossa, ja objektiivisesti osoitettaviin asioihin. Ikä, sukupuoli, etninen tausta tai muut laissa mainitut syrjintäperusteet eivät saa vaikuttaa päätöksiin tai henkilöstön kohteluun.

Itä-Suomen yliopiston ja Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatilastoista käy ilmi, että miehiä on enemmän korkeimmilla vaativuustasoilla. Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta ero johtuu siitä, että miehet ovat ylempille vaativuustasoille (8-11) sijoittuvien professoreiden tehtävissä enemmistönä. Professoreista lähes 75 % on miehiä. Muun henkilöstön osalta naisten enemmistö sijoittuu matalammille vaativuustasoille 5-6, jotka ovat toimistotehtävissä toimivien osalta yleisiä vaativuustasoja. Yliopiston sisäiset palkkatilastot ovat yliopiston henkilöstön saatavilla osoitteessa <http://www.uef.fi/fi/web/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/tilastoja>. Lisäksi Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatilastoja on saatavilla jäsenliitoille osoitteessa <https://ek.fi/mita-teemme/palkat/palkkatilastot/>.

**Urakehityksen ja palkkauksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kauden 2017-2018 tavoitteena on arvioida edellä mainittuja asioita Itä-Suomen yliopistossa seuraavasti:**

#### 1. YLIOPISTON JOHTOTEHTÄVIIN JA PROFESSUUREIHIN SIJOITUTAAN TASAPUOLISESTI SUKUPUOLESTA RIIPPUMATTA

**TAVOITE:** Naisten osuutta yliopiston johtotehtävissä ja professuureissa saadaan kasvatettua.

**TOIMET:**

- Selvitetään, mitkä syyt ja taustatekijät vaikuttavat siihen, että naiset ovat Itä-Suomen yliopistossa vähemmistönä johtotehtävissä ja professuureissa.
- Selvitetään ja otetaan käyttöön erilaisia toimia, joilla naisia voitaisiin tukea ja kannustaa urakehityksessä, jotta heidän osuutensa johtotehtävissä ja professuureissa lisääntyisi.

**VASTUU:** Esimiesasemassa olevat, Rekrytoinneista vastaavat, Henkilöstöpalvelut, Yliopiston johto

**ARVIOINTI:** Laaditaan seurantatilastoja, joita käydään läpi yhdenvertaisuustoimikunnassa ja johdon katselmuksissa

#### 2. TYÖN JAKAMINEN, ETUJEN MYÖNTÄMINEN JA URALLA ETENEMINEN YLIOPISTOSSA TAPAHTUVAT TASA-ARVOISESTI JA YHDENVERTAISESTI

**TAVOITE:** Riippumatta sukupuolesta, iästä, kansalaisuudesta tai muista kielletyistä syrjintäperusteista kaikilla yliopiston työntekijöillä on tasavertainen mahdollisuus edetä urallaan, sijoittua osaamistaan parhaiten vastaaviin tehtäviin ja välttyä liian kuormittavalta työtaakalta. Tehtävien jakaminen ja uralla eteneminen perustuvat osaamiseen, ansioihin ja kuormittavuuden tasapuoliseen jakautumiseen.

**TOIMET:**

- Yliopiston esimies- ja johtamiskoulutuksissa korostetaan henkilöstön tasavertaista kohtelua.
- Käydään avoimesti työyhteisössä läpi työnjakoa ja uralla etenemistä koskevia periaatteita, kriteereitä ja asenteita.

**VASTUU:** Esimiesasemassa olevat, Henkilöstöpalvelut

**ARVIOINTI:** Kehityskeskustelujen ja työhyvinvointikyselyjen avulla

---

### 3. YLIOPISTON PALKKAUSJÄRJESTELMÄN PROSESSIT JA ARVIOINTIKRITEERIT OVAT TASA-ARVOISET JA YHDENVERTAISET SEKÄ TIEDOSSA KAIKILLA YLIOPISTON TYÖNTEKIJÖILLÄ

**TAVOITE:** Yliopiston henkilöstö osaa soveltaa yliopistojen palkkausjärjestelmää työehtosopimuksen ja yliopiston ohjeiden edellyttämällä tavalla.

---

**TOIMET:**

- Varmistetaan, että työntekijöiden palkkausarviointilomakkeille kirjoittamat tehtävän- ja ansioiden kuvaukset ovat riittävän kattavat ja selkeät tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen arvioinnin suorittamiseksi. Jos kuvauksissa havaitaan puutteita, lomakkeet palautetaan täydennettäväksi.
  - Varmistetaan, että jokainen yliopiston työntekijä on tietoinen omasta vastuustaan ja roolistaan koskien palkkausarviointien suorittamista työehtosopimuksen ja yliopiston sisäisten ohjeiden mukaisesti. Erityisesti varmistetaan, että yliopiston kansainväliset työntekijät ovat tietoisia palkkausjärjestelmän periaatteista, arviointiprosesseista ja omasta vastuustaan ja roolistaan palkkausarviointien suorittamisessa.
- 

**VASTUU:** Esimiesasemassa olevat, Arviointiryhmät, Henkilöstöpalvelut

---

**ARVIOINTI:** Kehityskeskustelujen ja työhyvinvointikyselyjen avulla sekä arviointiryhmissä tilannetta seuraamalla.

---

#### 3.2.2. Työskentely yliopistolla ja osaamisen kehittäminen

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee työjärjestelyin helpottaa työntekijöiden mahdollisuuksia eri elämänvaiheissa sovittaa yhteen työ ja muu elämä. Tämä tarkoittaa työntekijöiden eri elämäntilanteiden huomiointia esimerkiksi työaikojen, kokousaikataulujen ja työmatkojen sopimisessa sekä myönteistä ja kannustavaa suhtautumista perhevapaiden käyttämisessä. Tutkimusryhmien työntekijöiden osalta edistetään tutkimusrahoituskauden pidennystä ja/tai lisärahoitusta, jos työntekijällä on perusteltu poissaolo (esim. perhevapaa) tutkimuskauden aikana. Lisäksi Itä-Suomen yliopistossa panostetaan ikäjohtamiseen, jolla pyritään huomioimaan eri-ikäisten tarpeet. Työtehtävät pyritään suunnittelemaan huomioimalla kunkin työntekijän vahvuudet ja työkyky läpi koko työuran. Itä-Suomen yliopistossa on laadittu ikäohjelma, jonka avulla työntekijöiden eri-ikäisyys voidaan hyödyntää voimavarana. Vuoden 2017 aikana yliopiston työsuojelutoimikunta päivittää ikäohjelman ja siinä tullaan huomioimaan myös perheystävälliset käytännöt.

Työntekijä vastaa osaamisensa kehittämisestä. Vuosittaisessa työntekijän ja lähijohtajan välisessä kehityskeskustelussa selvitetään koulutustarpeet, sovitaan koulutuksen sisällöstä ja muodoista (lisätieto osoitteessa <https://www2.uef.fi/fi/intra/henkiloston-kehittaminen/henkilostokoulutus>) Koulutustarpeen arvioinnin lähtökohtana ovat aina työtehtävät ja niissä kehittyminen.

Henkilöstökoulutusta tulee tarjota sekä suomen että englannin kielellä. Itä-Suomen yliopistossa henkilöstökoulutus on jaoteltu perehdyttämiskoulutukseen, työtehtäväpohjaiseen henkilöstökoulutukseen ja johtamiskoulutukseen. Yliopistossa toimii henkilöstön kehittämisen tukiryhmä. Henkilöstökoulutuksesta kerätään osallistujien tiedot sekä palautetta.

**Yliopistolla työskentelyn ja osaamisen kehittämisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kauden 2017-2018 tavoitteena on arvioida osaamisen kehittämisen käytänteitä Itä-Suomen yliopistossa seuraavasti:**

### 1. YLIOPISTON TYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMIEN KEHITTÄMINEN ON SUUNNITELMALLISTA JA TAVOITTEELLISTA SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN TASA-ARVOISUUTTA JA YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVÄÄ

**TAVOITE:** Yliopiston osaamisen kehittämisen tarpeita seurataan aktiivisesti ja työntekijät sukupuolesta, iästä ja henkilöstöryhmästä riippumatta hakeutuvat tarpeellisiin koulutuksiin, jotka tukevat heidän kehittymistään työtehtävissään.

---

**TOIMET:**

- Jokaisen työntekijän kanssa käydään vuosittain kehityskeskustelu, jonka yhteydessä laaditaan osaamisen kehittämisen suunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti ja suunnitelman toteutumista seurataan.

- Kehitetään työkaluja esimiesten ja työntekijöiden käyttöön, joilla tehokkaammin ja helpommin tunnistetaan työntekijän osaamisen kehittämisen tarpeet ja ratkaisut niihin.
- Painotetaan esimies- ja johtamiskoulutuksissa osaamisen kehittämisen tärkeyttä ja kaikkien työntekijöiden tasavertaista oikeutta kehittää osaamistaan.

.....  
**VASTUU:** Esimiesasemassa olevat, Henkilöstöpalvelut  
.....

**ARVIOINTI:** Työhyvinvointikyselyt  
.....

## 2. PERHEVAPAIEN KÄYTTÄMINEN TASAVERTAISESTI SUKUPUOLESTA RIIPPUMATTA

**TAVOITE:** Perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti työsuhteen jatkuvuuteen, rahoitukseen tai palkkauksen kehittämiseen. Yliopistolla työskentelevät miehet käyttävät aiempaa enemmän perhevapaita.  
.....

**TOIMET:**

- Painotetaan esimies- ja johtamiskoulutuksissa myönteistä, kannustavaa ja tasavertaista asennetta perhevapaiden käyttämistä kohtaan.
- Huolehditaan, että henkilökohtaista suoriutumista arvioitaessa arviointijaksolle mahdollisesti sijoittuva perhevapaa ei vaikuta negatiivisesti arvioinnin lopputulokseen.
- Huolehditaan, että sukupuolesta tai henkilöstöryhmästä riippumatta perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti työsuhteen jatkuvuuteen.
- Huolehditaan, että perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti yliopiston hallinnoiman tutkimusrahoituksen saamiseen tai käyttämiseen.
- Selvitetään erilaisia keinoja kannustaa miehiä käyttämään perhevapaita.

.....  
**VASTUU:** Esimiesasemassa olevat, Tutkimushankkeiden vastuulliset johtajat, Henkilöstöpalvelut  
.....

**ARVIOINTI:** Yliopiston henkilöstötilinpäätös  
.....

## 4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seuranta ja kehittäminen

**TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSASIAT** integroidaan laatutyöhön laatimalla indikaattoreita, joita seurataan säännöllisessä johdon katselmuksissa ja henkilöstötilinpäätöksessä. Seuraavia tekijöitä seurataan sukupuolen, iän ja kansalaisuuden mukaan:

- palkkaus
- neliportainen uramalli
- yliopistoon valitut suhteessa hakeneiden määrään tiedekunnittain
- virallisten toimielinten kokoonpanot (hallitus, kollegio, tiedekuntaneuvostot, johtoryhmä, neuvottelukunnat ja toimikunnat)
- johtajat ja lähijohtajat

Esteettömyyttä seurataan säännöllisten (vuosittain tai joka toinen vuosi) ylioppilaskunnan ja toimitilapalveluiden yhteistyössä tekemien esteettömyyskatselmusten avulla. Jos katselmuksissa havaitaan puutteita esteettömyydessä, huolehtii toimitilapalvelut tarvittavista toimenpiteistä sen selvittämiseksi, millaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja puutteiden korjaamiseksi on olemassa. Tehdyt toimenpiteet raportoidaan seuraavan esteettömyyskatselmuksen raportissa.

Henkilöstöpalvelut ja opintopalvelut järjestävät henkilökunnalle ja opiskelijoille kyselyjä, joihin on sisällytetty kysymyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden toteutumisesta (mm. fuksikysely, työhyvinvointikysely). Kyselyiden tulokset käydään läpi yliopiston johdossa, yliopiston yksiköissä ja yhdenvertaisuustoimikunnassa.

Lisäksi yhdenvertaisuustoimikunta käy läpi vuosittain laatimiaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilastoja eri aihealueista, muun muassa suoritetuista tutkinnoista, vaihto-opiskelijoista, tutkimusrahoituksen jakautumisesta, henkilöstömäärästä ammattiryhmittäin ja perhepoliittisista vapaista. Tilastot esitellään tarkemmin yhdenvertaisuustoimikunnan verkkosivuilla osoitteessa <http://www.uef.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>.

Yhdenvertaisuustoimikunnan asettamispäätökseen toimikaudelle 2015-2016 on kirjattu toimikunnan yhdeksi tehtäväksi auttaa toiminnallaan henkilökuntaa ja opiskelijoita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa laatimalla selvityksiä, antamalla lausuntoja sekä tekemällä aloitteita. Tämän tehtävän hoitamiseen pyritään toimikaudella 2017-2018 kiinnittämään aiempaa enemmän huomiota. Yhdenvertaisuustoimikunta esittää, että jatkossa yliopiston sellaisessa päätöksenteon valmistelussa, johon liittyy selkeitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökantoja, toimikunnan kantaa kuultaisiin ennen varsinaista päätöksentekoa.

Tässä suunnitelmassa mainittujen tavoitteiden toteutumista arvioidaan liitteessä 1 olevan taulukon avulla Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2019-2020.

TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOJ	ARVIOINTI	TOTEUTUMINEN
<b>1. JOHDANTO</b>				
Jokainen yliopiston yksikkö käy Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman läpi ja sitoutuu noudattamaan siihen kirjattuja periaatteita.	Yksiköt joko olemassa olevia rakenteita hyödyntäen (esim. laatutyön tai TYKE-yhteyshenkilöverkoston kautta) tai perustamalla erillisen työryhmän edistävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omassa työyhteisössään.	Yliopiston yksiköiden johtajat	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
<b>2. OPISKELU JA OPETUS ITÄ-SUOMEN YLIOPISTOSSA</b>				
Valintakokeet toteutetaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti suhteessa yksilöllisiin eroihin.	Tiedekuntaneuvostot huomioivat tavoitteen päättäessään tiedekunnan valintakriteereistä.	Tiedekunnat	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Kaikille Itä-Suomen yliopistoon opiskelemaan hakeville annetaan tasavertaiset mahdollisuudet valmistautua valintakokeisiin.	Tiedekuntaneuvostot huomioivat tavoitteen päättäessään tiedekunnan valintakriteereistä.	Tiedekunnat	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Valmennuskurssien merkityksen vähentäminen opiskelijavalinnassa.	Tiedekuntaneuvostot huomioivat tavoitteen päättäessään tiedekunnan valintakriteereistä.	Tiedekunnat	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Ylioppilaskokeen hyödyntäminen ja valintakokeiden merkityksen vähentäminen opiskelijavalinnassa.	Tiedekuntaneuvostot huomioivat tavoitteen päättäessään tiedekunnan valintakriteereistä.	Tiedekunnat	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Opiskelijavalinta mahdolliseksi myös ilman ylioppilastutkintoa.	Tiedekuntaneuvostot huomioivat tavoitteen päättäessään tiedekunnan valintakriteereistä.	Tiedekunnat	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Tehdään yhteistyötä opiskelijajärjestöjen kanssa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.	*Esitetään opiskelijajärjestöille heidän toimintansa tarkastelua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. *Pyydetään opiskelijajärjestöiltä ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, opiskelijajärjestöt ja opiskelijat.	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Opiskelut etenevät tasavertaisesti huolimatta oppimisen edellyttämistä yksilöllisistä erityistarpeista.	*Huomioidaan ja varaudutaan mahdollisiin oppimisen erityistarpeisiin osana HOPS:in laadintaa. *Seurataan tukitoimien toteutumista koko opiskelujen toteutumisen ajalta.	Opinto- ja opetuspalvelut, HOPS-ohjaajat ja opiskelijat.	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Opiskelun ja muun elämän yhteensovittamisen helpottaminen oppimisympäristön kehittämisellä.	*Selvitetään, miten nykyiset oppimisympäristöt tukevat opiskelun ja muun elämän yhteensovittamista. *Kehitetään uusia tapoja suorittaa opintoja joustavasti ja etsitään tehokkaita ja luovia sekä aikaan ja paikkaan sitomattomia tapoja hyödyntää sähköisiä teknologioita opintojen suorittamisessa.	Yliopistopalvelut	Opiskelijoihin kohdistettavat kyselyt.	

TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOT	ARVIOINTI	TOTEUTUMINEN
Opetuksen sisällöt eivät sisällä syrjiviä elementtejä ja oppimisen arviointi on tasa-arvoista ja yhdenvertaista.	*Tarkastellaan oppiaineiden sisällöt ja oppimistulosten arviointi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. *Oppimisen arviointi on tasa-arvoisia ja toteutetaan kaikille avoimin perustein ilman että siihen vaikuttaa yksilölliset tekijät (mm. ikä, sukupuoli, etninen tausta).	Oppiaineiden vastuuhenkilöt ja opettajat.	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	
Kaikilla opiskelijoilla on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oikeus saada ohjausta kohtuullisessa ajassa huolimatta opintojen vaiheesta tai opinnäytetöiden aiheista.	*Tarkastellaan oppiaineittain ohjauskäytännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. *Luodaan toimintamalli, joka varmistaa ohjauksen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden.	Oppiaineiden vastuuhenkilöt ja opettajat.	Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.	

### 3. TYÖSKENTELY ITÄ-SUOMEN YLIOPISTOSSA

Suorarekrytoinnit toteutetaan siten, että prosessit ovat läpinäkyviä ja valinnat voidaan perustella ja todeta syrjimättömiksi. Suorarekrytointien kautta yliopistoon saadaan hankittua työntekijöitä, joilla on kyky viedä yliopiston kehitystä eteenpäin omalla asiantuntija-alueellaan.	* Ennen suorarekrytointeja potentiaalisia osajia kartoitetaan tehokkaasti ja heidän kompetensistaan varmistutaan ennen rekrytointipäätöstä. * Suorarekrytointeja varten yliopistossa laaditaan ohjeistus ja otetaan käyttöön tarvittava tukitoimet, joiden avulla suorarekrytoinnit toteutetaan tehokkaasti ja hallitusti yliopiston linjaamien periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti.	Rekrytoinneista vastaavat, Henkilöstöpalvelut, Yliopiston johto	Yliopiston johto seuraa aktiivisesti suorarekrytointien onnistumista	
Naisten osuutta yliopiston johtotehtävissä ja professuureissa saadaan kasvatettua.	* Selvitetään, mitkä syyt ja taustatekijät vaikuttavat siihen, että naisia on Itä-Suomen yliopistossa miehiä vähemmän johtotehtävissä ja professuureissa *Selvitetään ja otetaan käyttöön erilaisia toimia, joilla naisia voitaisiin tukea ja kannustaa urakehityksessä, jotta heidän osuutensa johtotehtävissä ja professuureissa lisääntyisi.	Esimiesasemassa olevat, Rekrytoinneista vastaavat, Henkilöstöpalvelut, Yliopiston johto	Laaditaan seurantalastoja, joita käydään läpi yhdenvertaisuustoimikunnassa ja johdon katselmuksissa	
Kaikilla yliopiston työntekijöillä on tasavertainen mahdollisuus edetä urallaan, sijoittua osaamistaan parhaiten vastaaviin tehtäviin ja välttyä liian kuormittavalta työtaakalta.	* Yliopiston esimies- ja johtamiskoulutuksissa korostetaan henkilöstön tasavertaista kohtelua. *Käydään avoimesti työyhteisössä läpi työnjakoa ja uralla etenemistä koskevia periaatteita, kriteereitä ja asenteita.	Esimiesasemassa olevat, Henkilöstöpalvelut	Kehityskeskustelujen ja työhyvinvointikyselyjen avulla	

TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOT	ARVIOINTI	TOTEUTUMINEN
<p>Yliopiston henkilöstö osaa soveltaa yliopistojen palkkausjärjestelmää työehtosopimuksen ja yliopiston ohjeiden edellyttämällä tavalla.</p>	<p>*Varmistetaan, että työntekijöiden palkkausarviointilomakkeille kirjoittamat tehtävän- ja ansioiden kuvaukset ovat riittävän kattavat ja selkeät tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen arvioinnin suorittamiseksi. Jos kuvauksissa havaitaan puutteita, lomakkeet palautetaan täydennettäväksi.</p> <p>*Varmistetaan, että jokainen yliopiston työntekijä on tietoinen omasta vastuustaan ja roolistaan koskien palkkausarvioinnin suorittamista työehtosopimuksen ja yliopiston sisäisten ohjeiden mukaisesti.</p>	<p>Esimiesasemassa olevat, Arviointiryhmät, Henkilöstöpalvelut</p>	<p>Kehityskeskustelujen ja työhyvinvointikyselyjen avulla sekä arviointiryhmissä tilannetta seuraamalla.</p>	
<p>Yliopiston osaamisen kehittämisen tarpeita seurataan aktiivisesti ja työntekijät sukupuolesta, iästä ja henkilöstöryhmästä riippumatta hakeutuvat tarpeellisiin koulutuksiin, jotka tukevat heidän kehittymistään työtehtävissään.</p>	<p>* Jokaisen työntekijän kanssa käydään vuosittain kehityskeskustelu, jonka yhteydessä laaditaan osaamisen kehittämisen suunnitelma, jota päivitetään säännöllisesti ja suunnitelman toteutumista seurataan.</p> <p>* Kehitetään työkaluja esimiesten ja työntekijöiden käyttöön, joilla tehokkaammin ja helpommin tunnistetaan työntekijän osaamisen kehittämisen tarpeet ja ratkaisut niihin.</p> <p>* Painotetaan esimies- ja johtamiskoulutuksissa osaamisen kehittämisen tärkeyttä ja kaikkien työntekijöiden tasavertaista oikeutta kehittää osaamistaan.</p>	<p>Esimiesasemassa olevat, Henkilöstöpalvelut</p>	<p>Työhyvinvointikyselyt</p>	
<p>Perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti työsuhteen jatkuvuuteen, rahoitukseen tai palkkauksen kehittymiseen. Yliopistolla työskentelevät miehet käyttävät aiempaa enemmän perhevapaita.</p>	<p>*Painotetaan esimies- ja johtamiskoulutuksissa myönteistä, kannustavaa ja tasavertaista asennetta perhevapaiden käyttämistä kohtaan.</p> <p>*Huolehditaan, että henkilökohdasta suoriutumista arvioitaessa arviointijaksolle mahdollisesti sijoittuva perhevapaa ei vaikuta negatiivisesti arvioinnin lopputulokseen.</p> <p>*Huolehditaan, että sukupuolesta tai henkilöstöryhmästä riippumatta perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti työsuhteen jatkuvuuteen.</p> <p>*Huolehditaan, että perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti yliopiston hallinnoiman tutkimusrahoituksen saamiseen tai käyttämiseen.</p> <p>*Selvitetään erilaisia keinoja kannustaa miehiä käyttämään perhevapaita.</p>	<p>Esimiesasemassa olevat, Tutkimushankkeiden vastuulliset johtajat, Henkilöstöpalvelut</p>	<p>Yliopiston henkilöstötilinpäätös</p>	



TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOT	ARVIOINTI	TOTEUTUMINEN
---------	--------------	-------------	-----------	--------------

#### 4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSASIOIDEN SEURANTA JA KEHITTÄMINEN

<p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat integroidaan laatutyöhön laatimalla indikaattoreita, joita seurataan säännöllisessä johdon katselmuksissa ja henkilöstötilinpäätöksessä.</p>	<p>”Seuraavia tekijöitä seurataan sukupuolen, iän ja kansalaisuuden mukaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•palkkaus</li> <li>•neliportainen uramalli</li> <li>•yliopistoon valitut suhteessa hakeneiden määrään tiedekunnittain</li> <li>•virallisten toimielinten kokoonpanot (hallitus, kollegio, tiedekuntaneuvostot, johtoryhmä, neuvottelukunnat ja toimikunnat)</li> <li>•johtajat ja lähijohtajat”</li> </ul>	<p>Yhdenvertaisuustoimikunta, Yliopistopalvelut, Yliopiston johto</p>	<p>Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.</p>	
<p>Yhdenvertaisuustoimikunnan roolia toimintojen ja päätöksenteon suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa vahvistetaan.</p>	<p>Jatkossa yliopiston sellaisessa päätöksenteon valmistelussa, johon liittyy selkeitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökantoja, toimikunnan kantaa kuullaan ennen varsinaista päätöksentekoa.</p>	<p>Yliopiston päättävät toimielimet.</p>	<p>Liitetään osaksi yliopiston laatu-työtä.</p>	
<p>Esteettömyyden toteutumista seurataan säännöllisesti.</p>	<p>Pidetään joka vuosi tai joka toinen vuosi esteettömyyskatselmus, josta laaditaan kirjallinen raportti. Raportti käydään läpi Yhdenvertaisuustoimikunnassa.</p>	<p>Toimitilapalvelut, Ylioppilaskunta</p>	<p>Yhdenvertaisuustoimikunta seuraa, että esteettömyyskartoituksista toimitetaan vähintään kerran toimikauden aikana raportti toimikunnan käsiteltäväksi.</p>	
<p>Yhdenvertaisuustoimikunta käy läpi vuosittain laatimiaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilastoja.</p>	<p>Yhdenvertaisuustoimikunnan käyttöön laaditaan tilastoja muun muassa suoritetuista tutkinnoista, vaihto-opiskelijoista, tutkimusrahoituksen jakautumisesta, henkilöstömäärästä ammattiryhmittäin ja perhepoliittisista vapaista. Tilastot esitellään tarkemmin yhdenvertaisuustoimikunnan verkkosivuilla.</p>	<p>Yhdenvertaisuustoimikunta, Yliopistopalvelut.</p>	<p>Yhdenvertaisuustoimikunta seuraa, että tilastoja toimitetaan vuoden aikana toimikunnan käsiteltäväksi.</p>	