

RAKENTEELLINEN MUUTOS TUTKIMUSALUEELLA



Tämä julkaisu laadittiin Euroopan tasa-arvoinstituutin sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisohjelman yhteydessä. Julkaisuun voi tutustua verkossa EIGEn sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevässä foorumissa: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>.

Euroopan tasa-arvoinstituutti perusti sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevän foorumin tukeakseen EU:n toimielimiä ja valtionhallintoa, jotta ne sisällyttäisivät sukupuolten tasa-arvoa koskevat näkökohdat työhönsä. Foorumi tarjoaa sukupuolten tasa-arvon merkitystä selvitteleviä katsauksia monilla eri politiikan aloilla ja sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisen verkkotyökaluja.

Foorumi auttaa parantamaan yksilöllisiä ja institutionaalisia valmiuksia sisällyttää sukupuolten tasa-arvo eri sektoreille ja toimintapolitiikan, ohjelmien ja hankkeiden kehittämisen eri vaiheisiin. EU-politiikan alat vahvistuvat ja niiden yhteiskunnallinen merkitys ja valmiudet vastata haasteisiin kasvavat, kun toimintaperiaatteiden suunnittelussa, laatimisessa, toteuttamisessa, seurannassa ja arvioinnissa osataan ottaa huomioon sukupuolten tasa-arvoa koskevat näkökohdat.

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE)

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) on EU:n sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävä tietokeskus. EIGE tarjoaa poliittisille päättäjille ja viranomaisille erityisasiantuntemusta sekä vertailukelpoista ja luotettavaa tietoa sukupuolten välisestä tasa-arvosta Euroopassa. EIGE:n visio on tasa-arvoinen Eurooppa.

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LIETUVA/LITHUANIA
P. +370 52157444
Sähköposti: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

***Europe Direct -palvelu auttaa sinua löytämään
vastaukset EU:hun liittyviin kysymyksiisi.***

**Yhteinen maksuton palvelunumero (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Saat pyytämäsi tiedot maksutta. Myös useimmat puhelut ovat maksuttomia, joskin jotkin operaattorit, puhelinkioskit tai hotellit voivat periä puheluista maksun.

Suuri määrä muuta tietoa Euroopan unionista on käytettävissä internetissä Europa-palvelimen kautta (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2017

© Euroopan unioni, 2017
Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

Print ISBN 978-92-9493-708-7 doi:10.2839/884576 MH-04-17-156-FI-C
PDF ISBN 978-92-9493-692-9 doi:10.2839/69600 MH-04-17-156-FI-N

Printed in Belgium

PAINETTU KLOORIVALKAISEMATTOMALLE PAPERILLE (ECF)

Rakenteellinen muutos tutkimusalueella



Sisällys

1. Mistä on kyse?	4
2. Miksi se on tarpeen?	4
Tutkimuslaitokset ja korkeakoulut sukupuolittuneina asetelmina	4
Tiedostamaton tai epäsuora sukupuolittuminen	4
Tieteen maskuliininen kuva	5
Naiset tutkimuslaitoksissa ja korkeakouluissa: määrä kasvaa, mutta miksi niin hitaasti?	5
Sukupuolisokea ja sukupuolittunut tutkimus	5
3. Tasa-arvosuunnitelma rakenteellisen muutoksen työkaluna	6
4. Osallistujat	7
Sukupuolten tasa-arvoa koskevaa työtä tukeva rakenne	7
Ylin johto	7
Esimiehet	7
Tutkimus- ja/tai opetushenkilöstö	8
Henkilöstösasto	8
Opiskelijat	8

1. Mistä on kyse?

Institutionaalinen muutos tarkoittaa strategiaa, jonka tarkoituksena on poistaa tutkimusjärjestelmään sisäänrakennettua sukupuolten tasa-arvon esteitä ja muokata institutionaalisia käytäntöjä. Institutionaalisen muutoksen toimintamallissa keskitytään organisaatioon.

Eurooppalaisen tutkimusalueen tutkimusorganisaatioiden ja korkeakoulujen tulisi toteuttaa institutionaalinen muutos

henkilöstöhallinnan, rahoituksen, päätöksenteon ja tutkimusohjelmien aloilla. Institutionaalisen muutoksen päätavoite on lisätä naisten edustusta tieteessä, parantaa heidän pysymistään töissä kaikissa tieteellisen uran vaiheissa sekä edistää sukupuoliulottuvuuden sisällyttämistä tutkimus- ja innovaatioisältöihin.

2. Miksi se on tarpeen?

Tutkimusorganisaatioissa ja korkeakouluissa työskentelee sekä miehiä että naisia, ja he vastaavat niissä eri tehtävistä, kuten tutkimuksen tekemisestä, opettamisesta, henkilöstön ja rakenteiden hallinnasta ja menettelyjen täytäntöönpanosta. Tutkimuslaitoksissa ja korkeakouluissa työskennellään myös ihmisiä varten. Korkeakoulut osallistuvat tulevien nais- ja miespuolisten ammattilaisten kouluttamiseen, kun taas tutkimuslaitokset tutkivat monia erilaisia aiheita, jotka vaikuttavat naisten ja miesten elämään.

Jotta voidaan selvittää, miten tutkimuslaitoksissa ja korkeakoulussa luodaan tai uusinnetaan epätasa-arvon rakenteita, on olennaisen tärkeää tunnistaa tätä aiheuttavat mekanismit ja toimia niiden kitkemiseksi. Yksittäiset toimenpiteet eivät kuitenkaan ole yhtä tehokkaita kuin yhteisön rakenteisiin puuttuminen monipuolisten ja kattavien toimintamallien avulla. Institutionaalista muutosta tarvitaan, koska se hyödyttää organisaatiota kokonaisuudessaan ja yhteiskuntaa yleisesti. Tutkimuslaitoksissa esiintyy monia mekanismeja, joilla on taipumusta luoda tai uusintaa epätasa-arvoa.

Tutkimuslaitokset ja korkeakoulut sukupuolittuneina asetelmina

Kirjallisuus ja tilastot antavat selvää näyttöä siitä, että tutkimuslaitokset ja korkeakoulut uusintavat sosiaalisia arvoja, jotka aiheuttavat sukupuolittumista ja epätasa-arvoa (kuten monilla muillakin yhteiskunnan aloilla). Naisilla ja miehillä on tapana keskittyä tietyille tieteenaloille (horisontaalinen segregatio). Naisia esimerkiksi on todennäköisemmin yhteiskuntatieteiden tai humanististen tieteiden kaltaisilla aloilla, kun taas miehet opiskelevat, opettavat tai tutkivat

luultavimmin insinööritieteisiin tai tekniikkaan liittyviä aiheita. Opiskelijoiden stereotyyppiset ainevalinnat ovat siksi perusteltu huolenaihe. Hierarkian yläpäässä on useimmiten miehiä (vertikaalinen segregatio). Lisäksi näyttää siltä, että tutkimuksen ja opetuksen toimintamalleissa, sisällöissä ja analyyseissa ei oteta huomioon merkittävää sukupuoliulottuvuutta. Tästä seuraa se, että puolen väestön näkemyksiä, kokemuksia ja tarpeita saatetaan ylenkatsoa tai ne voidaan jättää huomiotta. Tämä puolestaan synnyttää tuotteita, palveluja ja toimintalinjoja, jotka eivät ole niin hyviä kuin ne voisivat olla, koska ne on suunnattu vain yhdelle väestöryhmälle.

Tiedostamaton tai epäsuora sukupuolittuminen

”Tiedostamaton sukupuolittuminen tarkoittaa sitä, että teemme arvioita tai päätöksiä aiemman kokemuksemme, omien syvään juurtuneiden ajatusmalliemme, olettamuksiemme tai tulkintojemme perusteella, emmekä ole tietoisia siitä”, professori Uta Frith selittää Royal Societyn (Yhdistyneen kuningaskunnan ja Kansainyhteisön tiedeakatemia) tiedostamatonta sukupuolittumista käsittelevässä muistiossa. Tiedostamaton tai epäsuora sukupuolittuminen on erityisen voimakasta ja haitallista silloin, kun se vaikuttaa ihmisten arvioihin ja näkemyksiin (esimerkiksi tiettyä tehtävää tai tointa, apurahaa tai palkintoa koskevissa valinnoissa), koska se estää puolueettoman ja oikeudenmukaisen arvion. Kuten ilmiön nimestä käy ilmi, ihmisillä saattaa olla sukupuolittuneita näkemyksiä, joista he eivät edes ole tietoisia. On kuitenkin olemassa tekniikoita, joiden avulla ne voidaan tiedostaa ja niihin voidaan puuttua.

Tieteen maskuliininen kuva

Ihmiset oppivat jo varhain, että tiede liittyy miehiin. Tätä aihetta on tutkittu monipuolisesti viime vuosikymmenten aikana. Uudessa, 66 maailman maata kattaneessa tutkimuksessa (Miller, Eagly ja Linn, 2014) osoitettiin, että naisten edustuksella tieteessä ja kunkin maan sukupuoleen ja tieteeseen liittyvien stereotyyppien välillä on vahva suhde. Tämä tarkoittaa, että miehet liitetään mielikuvissa tavallisesti naisia useammin tieteeseen. Tämä havainto pitää paikkansa myös niissä maissa, joissa naisten osuus maan tärkeimmistä ja työllistetyimmistä tutkijoista oli noin puolet.

Naiset tutkimuslaitoksissa ja korkeakouluissa: määrä kasvaa, mutta miksi niin hitaasti?

Euroopan komission uusimman *She Figures* -käsikirjan mukaan vuonna 2012 vain 33 prosenttia eurooppalaisista tutkijoista oli naisia. Tavallisesti tämä osuus on tyypillisesti miesten hallitsemilla aloilla vieläkin pienempi. *She Figures* -käsikirja on aiempina vuosina tarjonnut myös näyttöä siitä, että naiset ovat kautta aikojen olleet aliedustettuja korkeakoulujen johdossa. Nämä havainnot ovat erittäin masentavia, koska vuonna 2012 naisten osuus tohtorin tutkinnon suorittaneista eurooppalaisista oli 47 prosenttia.

On kuitenkin hyvä korostaa myös kymmenen viime vuoden aikana saavutettua edistystä. Kuten vuoden 2015 *She Figures* -käsikirjassa todetaan, tohtorin tutkinnon suorittaneiden naisten määrä kasvoi 43 prosentista 47 prosenttiin vuosina 2004–2014. Naisten osuus tieteellisen uran huipulla

nousi 18 prosentista 21 prosenttiin vuosina 2007–2013. Naisten osuus korkeakoulujen johdossa nousi 15,5 prosentista 20 prosenttiin vuosina 2010–2014.

Aivan äskettäin on myös havaittu, että naistutkijoiden määrä kasvoi miestutkijoiden määrää nopeammin. Vastaava suuntaus on pantu merkille naispuolisten luonnontieteilijöiden ja insinöörien määrässä. Naispuoliset luonnontieteilijät kurovat sukupuolikuilua kiinni, mutta edistyminen on edelleen liian hidasta. Naisten osuus tieteellisen uran huipulla on vain 20 prosenttia, kuten myös naisten osuus yliopistojen johdossa.

Suunta on oikea, mutta herpaantumiseen ei ole varaa. On aika nopeuttaa prosessia ja varmistaa, että kaikki naispuoliset luonnontieteilijät saavat ansaitsemansa uran.

Sukupuolisokea ja sukupuolittunut tutkimus

Suuri osa tutkimuksesta on edelleen sukupuolisokeaa tai sukupuolittunutta. Näin on esimerkiksi silloin, kun tutkimustulokset yleistetään koskemaan koko väestöä ottamatta asianmukaisesti huomioon otoksen koostumusta. Lääketieteellisessä tutkimuksessa esimerkiksi käytetään usein vain urospuolisia eläimiä.

Biologisen ja sosiaalisen sukupuolen käsitteet ovat määrittäviä tekijöitä elämän ja yhteiskunnan järjestymisessä. Siksi näiden erojen tunnustaminen ja huomioon ottaminen ovat tärkeällä sijalla tieteellisen tietämyksen luomisessa.

3. Tasa-arvosuunnitelma rakenteellisen muutoksen työkaluna

Euroopan komissio katsoo, että tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen erityispuitteissa tasa-arvosuunnitelma on toimenpidekokoelma, jonka tarkoituksena on

1. tehdä menettelyjen ja käytäntöjen vaikutusten arviointia ja tarkastuksia sukupuolittumisen tunnistamiseksi
2. määrittää ja panna täytäntöön innovatiivisia strategioita sukupuolittumisen korjaamiseksi
3. asettaa tavoitteita ja seurata edistymistä indikaattorien avulla⁽¹⁾.

Suunnitelman laajuus voi vaihdella huomattavasti tutkimusta suorittavan organisaation, sen institutionaalisten puitteiden, käsiteltävien alojen tai selvityksen osana määritetyn sukupuolittumisen ja epätasa-arvon tyyppin mukaan.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan jakaa eri vaiheisiin, joista kukin edellyttää tiettyntyyppisiä toimia:

- 1. Analyysivaihe**, jossa kerätään sukupuolen mukaan eriteltyjä tietoja ja arvioidaan menettelyjä, prosesseja ja käytäntöjä kriittisesti sukupuolten epätasa-arvoisuuden ja sukupuolittumisen havaitsemiseksi.
- 2. Suunnitteluvaihe**, jossa määritellään tavoitteet ja asetetaan päämäärät, päätetään toimista ja toimenpiteistä havaittujen ongelmien korjaamiseksi, määrätään resurssit ja vastuut sekä sovitaan aikatauluista.
- 3. Toteutusvaihe**, jossa toimenpiteet pannaan täytäntöön ja toteutetaan laajentavia toimenpiteitä, jotta sidosryhmien verkostoa voidaan asteittain suurentaa.

- 4. Seurantavaihe**, jossa prosessia ja edistymistä seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Seurannan havaintojen avulla voidaan laatia mukautus- ja kehystoimenpiteitä, jotta tuloksia voidaan parantaa entisestään.

Näiden toimenpiteiden monimutkaisuus voi vaihdella, ja niiden tarkoituksena on kiteyttää strateginen näkemys sukupuolten tasa-arvon toteuttamiseksi. Yleisten tasa-arvostrategioiden laatiminen ei vielä itsessään muodosta tasa-arvostrategiaa tai -suunnitelmaa, vaan tähän on sisällyttävä konkreettisia toimenpiteitä ja mittareita. Siksi myös laajempaa moninaisuusstrategiaa tai -suunnitelmaa, jossa käsitellään sukupuolen ohella myös muita kysymyksiä, ei pitäisi katsoa automaattisesti tasa-arvosuunnitelmaksi. Jos kyseisen strategian perustana ei käytetä riittävää tietämystä sukupuolesta, ja jos siinä on määrätty sukupuolikielisyksien käsittelyyn vain rajallinen määrä toimenpiteitä ja indikaattoreita, on epätodennäköistä, että sukupuolten tasa-arvo tulee toteutumaan.

Myös tapa, jolla itse sukupuolittumista ja epätasa-arvoa käsitellään, voi vaihdella, samoin kuin valittu toimintamalli ja sisäisen tai ulkoisen sukupuoliasiantuntemuksen saatavuus. Sukupuolittumisen ja epätasa-arvon käsittely on viime aikoina lisääntynyt, ja siinä on otettu huomioon niiden risteämisen muiden epätasa-arvon syiden, kuten vammaisuuden, iän, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon tai etnisen alkuperän kanssa. Sukupuolen kanssa risteävien muiden epätasa-arvotekijöiden käsittely voi tarjota tehokasta tukea muutokselle sekä innostaa laatimaan kokonaisvaltaisia toimenpiteitä ja strategioita. Se kuitenkin edellyttää vielä analyttisempää resurssia ja tietämystä sekä laajempaa asiantuntemusta kuin sukupuolen käsittely erillään muista epätasa-arvon syistä.

⁽¹⁾ Lähde: Euroopan komission tiedonanto Huippuosaamista ja kasvua edistävä eurooppalaisen tutkimusalueen tiiviimpi kumppanuus (COM(2012) 392 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-392-EN-F1-1.Pdf>

4. Osallistujat

Periaatteessa kaikki tutkimuslaitoksen tai korkeakoulun sidosryhmät otetaan mukaan tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Sidosryhmät voivat osallistua suoraan tai välillisesti asemansa mukaan. Osallistuminen saa aikaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka auttaa ylittämään esteitä ja voittamaan vastuksia prosessin eri vaiheissa.

Eurooppalaisten yliopistojen ja tutkimuslaitosten organisaatorakenne voi vaihdella, mutta tasa-arvosuunnitelmaan osallistuu ja siihen on otettava mukaan erilaisia toimijoita, jotka on lueteltu jäljempänä. Heidän velvollisuuksistaan on sovittava yhdessä ja ne on tehtävä selväksi alusta alkaen. Toimijoiden yhteistyö on erittäin tärkeää, jotta tasa-arvosuunnitelman kehittämisessä ja täytäntöönpanemisessa onnistutaan.

Sukupuolten tasa-arvoa koskevaa työtä tukeva rakenne

Tasa-arvosuunnitelman tukena on aivan ensimmäiseksi oltava sille omistettu rakenne. Rakenteet ovat erityisiä organisatorisia järjestelyjä, joiden tehtävä on tukea rakenteellista muutosta kuljettaessa kohti sukupuolten tasa-arvoa. Tutkimuslaitoksessa tai yliopistossa voi jo olla olemassa tällaisia rakenteita. Niitä ovat muun muassa tasa-arvotoimistot ja -yksiköt, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvoverkostot. Niillä on parhaat mahdollisuudet aloittaa ja varmistaa tasa-arvosuunnitelman täytäntöönpano ja seuranta. Jos organisaatiossa ei ole tällaista rakennetta, sen perustaminen voi olla yksi suunnitelman toimenpiteistä.

Nämä rakenteet ovat entistä tehokkaampia, kun

1. ne koostuvat useammasta kuin yhdestä kokoaikaisesta työntekijästä (kokoaikavastaavasta) ja niiden toimeksiantoon kuuluu vain sukupuolten tasa-arvon edistäminen
2. ne eivät työskentele erillään ja ne ovat hyvin verkottuneita
3. ylin johto (esim. yliopiston rehtori tai dekaani tai tutkimuslaitoksen johtaja) tukee niitä julkisesti.

Sukupuolten tasa-arvoa koskevaa työtä tukevan rakenteen tehtävänä tasa-arvosuunnitelmissa on

1. laatia ja toteuttaa tasa-arvosuunnitelma sekä valvoa ja arvioida sitä
2. tarjota käytännön tukea ja työkaluja tasa-arvosuunnitelman täytäntöönpanoon osallistuville
3. tehdä yhteistyötä sidosryhmien kanssa ja sitouttaa ne kaikilla tasoilla tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden täytäntöönpanon varmistamiseksi

4. antaa valistusta sukupuolten tasa-arvon eduista tutkimusorganisaatiossa
5. arvioida organisaation edistymistä sukupuolten tasa-arvossa.

Ylin johto

Tähän kuuluvat organisaation johtamisesta vastaavat toimijat. Korkeakouluissa näitä voivat olla rehtori tai kansleri ja tutkimuslaitoksissa hallituksen puheenjohtaja tai johtaja. Päätöksentekovaltuudet ovat heillä, joten he ovat erittäin tärkeitä liittolaisia tasa-arvosuunnitelman laatimisessa ja täytäntöönpanossa.

Ylimmän johdon tehtävänä tasa-arvosuunnitelmissa on

1. tukea julkisesti sukupuolten tasa-arvon periaatetta organisaatiossa ja organisaation puolesta
2. vahvistaa julkisesti tasa-arvosuunnitelma ja sen täytäntöönpanosta vastaava rakenne; katso esimerkiksi video Sciences Po -yliopistossa (Pariisi) järjestetystä HeForShe-kampanjatapahtumasta, johon Sciences Po:n johtaja ja rehtori osallistuivat ja tukivat näin selkeästi sukupuolten tasa-arvoa: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
3. antaa käyttöön tasa-arvosuunnitelman täytäntöönpanoon tarvittavat varat ja henkilöstö
4. hyväksyä asiaankuuluvat asiakirjat, menettelyt ja toimenpiteet, joilla tuetaan organisaation rakenteellista muutosta kohti sukupuolten tasa-arvoa
5. pyytää säännöllisiä päivityksiä suunnitelman täytäntöönpanosta ja etenemisestä kohti sukupuolten tasa-arvoa.

Esimiehet

Nämä toimijat vastaavat organisaation osastojen päivittäisestä johtamisesta. Korkeakouluissa heitä voivat olla tiedekuntien dekaanit ja laitosten johtajat ja tutkimuslaitoksissa yksiköiden päälliköt. Heillä voi olla läheinen suhde opetus- ja/tai tutkimushenkilöstöön sekä opiskelijoihin (organisaation mukaan).

Esimiesten tehtävänä tasa-arvosuunnitelmissa on

1. tukea tasa-arvosuunnitelmaa julkisesti
2. varmistaa ylimmän johdon edellyttämien ja tasa-arvosuunnitelmissa lueteltujen toimenpiteiden, menettelyjen ja toimien käytännön täytäntöönpano

3. luoda kannustimia sen varmistamiseksi, että sukupuolittomuus otetaan mukaan tutkimukseen ja opetukseen
4. ohjeistaa asiaankuuluvia yksiköjä tasa-arvosuunnitelman täytäntöönpanon ja tasa-arvon etenemisen seurantaan tarvittavien tietojen välittämisessä.

Tutkimus- ja/tai opetushenkilöstö

Tutkimuksesta ja/tai opetuksesta vastaavalla henkilöstöllä voi olla urauurtava tehtävä aineiden opettamista koskevan tavan tai tutkimustavan muuttamisessa. Sukupuolittomuuden sisällyttäminen tutkimus- ja innovointisäilytöihin sekä opetukseen tuo uusia mahdollisuuksia ja luo uutta tietämystä. Sukupuolittomuuden huomioon ottamisella tutkimuksessa voi olla myönteinen ja voimakas vaikutus yhteiskuntaan ja ihmisten elämänlaatuun.

Tutkimus- ja opetushenkilöstön tehtävänä tasa-arvosuunnitelmassa on

1. sisällyttää sukupuolittomuus tutkimussisältöön ja opetukseen (katso sukupuolen sisällyttämistä tutkimus- ja opetussisältöön koskeva osio)
2. osallistua aktiivisesti tasa-arvosuunnitelman puitteissa järjestettyihin aloitteisiin
3. käynnistää muutos keskustelemalla organisaation nykytilasta ja ehdottaa toimenpiteitä rakenteellisen muutoksen edistämiseksi
4. järjestää toimintaa, jossa keskitytään sukupuolittomuuden sisällyttämiseen tutkimus- ja opetussisältöön ja/tai jolla edistetään rakenteellisen muutoksen edistämistä sukupuolten tasa-arvon parantamiseksi organisaatiossa.

Esimerkiksi Santiago de Compostelan yliopistossa luotiin palkinto, jolla annetaan tunnustusta käynnissä oleville tutkimushankkeille ja opetuskäytännöille, joihin sukupuolittomuus on sisällytetty esimerkillisesti, ja lisätään niiden näkyvyyttä.

Henkilöstöosasto

Organisaation henkilöresurssien hallinnasta vastaava osasto on keskeinen tekijä sukupuolten tasa-arvoon tähtäävän rakenteellisen muutoksen edistämässä. Osasto voi edistää sukupuolittomattomia ja oikeudenmukaisempia

menettelyjä ja toimenpiteitä, jotka edistävät sukupuolijakaumaltaan tasa-arvoista henkilöstön kokoonpanoa. Se voi lisäksi panna täytäntöön toimenpiteitä, joilla varmistetaan yhdenvertainen uralla eteneminen ja tasapainoinen työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Henkilöstöosaston tehtävänä tasa-arvosuunnitelmassa on

1. kerätä järjestelmällisesti sukupuolen mukaan eroteltuja tietoja organisaation henkilöstöstä ja raportoida niistä
2. kehittää sukupuolen huomioon ottavia ja sukupuolittomattomia indikaattoreita tasa-arvon etenemisen mittaamiseksi organisaatiossa
3. tarkistaa ja/tai kehittää rekrytointi- ja valintamenettelyjä ja -toimenpiteitä siten, että ne edistävät organisaation henkilöstön sukupuolijakaumaltaan tasa-arvoista kokoonpanoa kaikilla tasoilla
4. tarkistaa ja/tai laatia työ- ja perhe-elämän sekä työ- ja hoivavelvollisuuksien yhteensovittamisen parantamiseen tähtäviä toimenpiteitä
5. tarkistaa ja/tai ottaa käyttöön häirinnänvastaisia toimintalinjoja ja/tai häirintää koskeva valitusmenettely.

Opiskelijat

Korkeakouluilla on merkittävä vastuu opiskelijoidensa ohjaamisessa. Tämä sisältää valistamisen sukupuoleen liittyvistä kysymyksistä kaikilla aloilla ja kaikissa aineissa. Opiskelijoita on myös kannustettava ja opetettava sisällyttämään sukupuolinäkökulma tutkimukseensa ja soveltamaan sitä. Opiskelijoista itsestäänkin voi tulla opettajia tai tutkijoita. Kun opiskelijoille annetaan valistusta sukupuolten tasa-arvosta ja lisätään sen huomioon ottamista, se voi auttaa muuttamaan heidän asenteitaan ja käytöstään myös koulu- ja maailman ulkopuolella.

Opiskelijoiden tehtävänä tasa-arvosuunnitelmassa on

1. osallistua aktiivisesti tasa-arvosuunnitelman puitteissa järjestettyihin aloitteisiin
2. sisällyttää sukupuolittomuus tutkimussisältöihin
3. oppia tunnistamaan sukupuolittuminen.



MH-04-17-156-FI-N

<http://eige.europa.eu>



Julkaisutoimisto

ISBN 978-92-9493-692-9