

Helsingin yliopiston yhteiskuntahistorian laitoksen
tasa-arvosuunnitelma vuosille 2007 - 2009

Hyväksytty laitoksen johtoryhmän kokouksessa 15.12.2006

Sisällys

1. Johdanto

2. Yleisiä näkökohtia laitoksen tasa-arvosuunnitteluun

3. Tasa-arvosuunnitelman laatimisen lähtötilanne

4. Tilastotietoja yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvotilanteesta syyskuussa 2006

5. Tasa-arvokyselyn tulokset

6. Keskeiset toimenpiteet

Liite 1: Yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvokysely

Liite 2: Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen Helsingin yliopistossa

1. Johdanto

Yhteiskuntahistorian laitoksen johtoryhmä päätti kokouksessaan 15.5.2006 käynnistää tasa-arvosuunnitelman laatimisen laitokselle vuosiksi 2007 – 2009. Tasa-arvolain mukaan jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikoilla tulee olla arvioitava ja päivitettävä tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää muun muassa selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi.¹

Helsingin yliopistossa on voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma ja syrjinnän vastainen suunnitelma.² Suurissa organisaatioissa voidaan kuitenkin tehdä myös osastokohtaisia tasa-arvosuunnitelmia. Yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvosuunnitelma on tässä mielessä osastokohtainen suunnitelma, jossa huomio kohdennetaan yliopiston yhden laitoksen työyhteisön tasa-arvotilanteen kartoittamiseen ja kehittämiseen. Erillisen tasa-arvosuunnitelman laatimisen ei osastotasollakaan tule kuitenkaan olla itsetarkoitus. Tavoitteena on uuden, tasa-arvoisen ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.³ Tähän työhön on ryhdytty nyt aikaisempaa systemaattisemmin yhteiskuntahistorian laitoksella.

Laitoksen johtoryhmän nimeämä tasa-arvotyöryhmä työskenteli kesäkuusta joulukuuhun 2006 tehtävänäään laatia laitokselle tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvotyöryhmään kuuluivat tutkija, VTM Jaakko Autio, tutkija, VTT Susanna Fellman, tutkija, VTT Matti Hannikainen (31.10.2006 asti), prof. VTT Pauli Kettunen, tutkija, VTM Riitta Matilainen, tutkija, VTM Kirsi Mäki ja tutkija, VTM Johanna Rainio-Niemi. Laitoksen tasa-arvoyhdyshenkilö Kirsi Mäki toimi työryhmän koollekutsujana.

Työryhmässä oli edustettuna akateemisen uransa eri vaiheissa olevien työyhteisön jäseniä, naisia ja miehiä, tohtoreita, maistereita, dosentteja, viranhaltioita ja apurahatutkijoita. Tasa-arvotyöryhmällä oli alusta lähtien johtoryhmän tuki työssään. Laitoksen työyhteisön jäsenten suhtautuminen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen vaihteli myönteisen kannastavasta neutraaliin – avoimia kielteisiä kommentteja ei tasa-arvotyöryhmälle kantautunut.

Käytettävissä olleiden rajallisten aika- ja työvoimaresurssien huomioiden kaikki työryhmän jäsenet osallistuivat tasa-arvosuunnitelman valmisteluun. Pääosalta työryhmän työskentely tapahtui syyslukukaudella 2006 - samaan aikaan kun yliopiston hallinnossa, tiedekunnissa ja laitoksilla laadittiin vuosien 2007 - 2009 strategiakauden asiakirjoja. Tasa-arvosuunnitelman valmistelu niveltiyikin osaksi laitoksen toimintasuunnitelman valmistelua. Tasa-arvosuunnitelman laatimista ohjaavia asiakirjoja ovat olleet erityisesti HY:n tasa-arvosuunnitelma vuosille 2004 – 2006 (2003) ja HY:n syrjinnän vastainen suunnitelma (2005) sekä HY:n henkilöstöpoliittinen ohjelma 2007 - 2009 (2006). Myös Renvall-instituutin tasa-arvosuunnitelma vuosille 2004 – 2006 sekä valtio-opin laitoksen tasa-arvoselvitys vuodelta

¹ Tasa-arvolaki verkossa: <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/tasa-arvolaki.htx>

² HY:n tasa-arvosuunnitelma 2004-2006 ja HY:n syrjinnän vastainen suunnitelma, ks. esim. <http://www.helsinki.fi/tasa-arvo>

³ Mustakallio, Sinikka & Saari, Milja 2002: Tasa-arvotyö työpaikoilla tasa-arvokonsultin näkökulmasta. Teoksessa: Holli, Anne Maria & al. (toim.): *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. WSOY, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta & Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki, s. 165.

2005⁴ sekä samanaikaisesti valmisteilla ollut tasa-arvosuunnitelma ovat suunnanneet laitoksen tasa-arvosuunnitelman valmisteluja.

Helsingin yliopistolla ei ole tarkempia ohjeita laitospöytäkirjojen tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Tasa-arvokyselyn laatimisessa työryhmä sovelsi kyselymallia, mikä esitellään opaskirjassa Huhta, L. & al. (toim.): ”Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön”.⁵ Kyselyn vastausten analysoinnissa tasa-arvokonsulttien Sinikka Mustakallion ja Milja Saaren artikkeli työpaikkojen tasa-arvotyöstä oli niin ikään keskeinen.⁶

Yhteiskuntahistorian laitoksen työyhteisön jäsenten yhis-sähköpostilista oli keskeinen sähköinen tiedotuskanava työryhmän toiminnasta informoitaessa. Tärkeimmäksi tiedotus- ja keskustelufoorumiksi muodostuivat kuitenkin laitoksen johtajan kokoon kutsumat henkilöstökokoukset, joissa syyskaudella 2006 tasa-arvoasiat olivat keskeisesti esillä. Esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmatyön ja siihen liittyvä tasa-arvokyselyn esittely tapahtui henkilöstökokouksessa 4.9.2006. Tässä kokouksessa myös HY:n tasa-arvovastaava Terhi Saarikoski esitteli yliopistossa tehtävää tasa-arvotyötä ja kertoi tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessista työyhteisössä. HY:n tasa-arvovastaavan taustatuki projektissa on ollut olennainen voimavara.

Yhteiskuntahistorian laitoksen ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma kohdennetaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen työyhteisössä. Miesten ja naisten välinen tasa-arvoon keskittyminen ei kuitenkaan sulje pois muita eriarvoistavia jakoja. Sukupuoli on läsnä myös silloin, kun tarkastellaan eri-ikäisten tai eri asemassa toimivien työntekijöiden tilannetta ja ongelmia työelämässä.⁷

Tasa-arvotyöryhmässä keskusteltiin paljon myös muista työyhteisön jäsenten identiteettejä rakentavista ja yhteiskunnallisia hierarkioita tuottavista jaoista, kuten iästä, äidinkielestä, liikuntaesteisyydestä, seksuaalisesta suuntautumisesta ja kansallisuudesta. Laitoksen tasa-arvotyössä myös muut kuin sukupuoleen liittyvät jaot tulee huomioida HY:n syrjinnän vastaisen suunnitelman mukaisesti. Työryhmässä todettiin muun muassa, että liikuntaesteisille yhteiskuntahistorian laitoksen tilat ovat erittäin ongelmalliset. Tapauskohtaisesti tuleekin tehdä erikoisratkaisuja yhteistyössä HY:n teknisen osaston kanssa.

2. Yleisiä näkökohtia laitoksen tasa-arvosuunnitteluun

Tasa-arvosuunnitelmia katsotaan olevan kahta päätyyppiä: henkilöstöpoliittisia ja toiminnallisia. Lisäksi kolmannen tyyppin muodostavat em. tasa-arvosuunnitelmien yhdistelmät.

⁴ Kantola, Johanna: Mykät, kuurot ja kadotetut: sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella. Acta politica, Helsinki, 2005.

⁵ Huhta & al. (toim.) 2005: Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino & Tasa-arvovaltuutettu, Helsinki.

⁶ Mustakallio, Sinikka & Saari, Milja 2002: Tasa-arvotyö työpaikoilla tasa-arvokonsultin näkökulmasta. Teoksessa: Holli, Anne Maria & al. (toim.): *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. WSOY, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta & Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

⁷ Huhta & al., s. 29.

Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa puretaan organisaation sisäisissä rakenteissa olevia syrjiviä käytäntöjä ja edistetään tasa-arvoa henkilöstöpoliittisin keinoin sekä organisaatiokulttuuria kehittämällä. Työnantajan näkökulmasta tavoitteena on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen henkilöstön kohtelu. Henkilöstön näkökulmasta keskiössä ovat tasa-arvoinen johtaminen ja työntekijöiden välinen tasa-arvo.

Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelman kohteena on organisaation toiminnan asiakkaisiin – yliopiston tapauksessa opiskelijoihin - ja yhteiskuntaan kohdistuvat vaikutukset tasa-arvon kannalta. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on ajatuksellisesti lähellä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen periaatetta, koska siinä yhdistetään tasa-arvoulottuvuus organisaation varsinaiseen toimintaan ja pyritään ottamaan huomioon sukupuolivaikutukset organisaation toiminnan kaikilla tasoilla eli suunnittelussa, toiminnassa ja toiminnan arvioinnissa.⁸

Yhteiskuntahistorian laitoksen ensimmäistä tasa-arvosuunnitelmaa kuuluu pääsääntöisesti henkilöstöpoliittisten tasa-arvosuunnitelmien kategoriaan. Tasa-arvotyöryhmä päätyi keskusteluissaan siihen, että laitoksen ensimmäisen tasa-arvosuunnitelman toimenpano käynnistetään henkilöstöpolitiikkaan liittyvästä tasa-arvotyöstä. Tämä tehdään kuitenkin siten, että asteittain tasa-arvotyöhön integroidaan yhä enenevässä määrin erityisesti opetukseen ja opiskeluun liittyviä toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun elementtejä. Vuonna 2005 tehty tutkinnonuudistus sisälsi jo eräiltä osin toiminnallisen tasa-arvosuunnitteluun liittyviä toimenpiteitä, mm. pyrkimyksen sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen laitoksen tutkintovaatimuksissa.

3. Tasa-arvosuunnitelman laatimisen lähtötilanne laitoksella

Kun tasa-arvokysely esiteltiin henkilöstölle syyskuussa 2006, useissa yhteyksissä julkilausuttu oletus oli se, ettei laitoksella esiinny suurempia sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä ongelmia. Kyselyn tulokset osittain tukivat tätä ennakko-oletusta, osittain eivät, kuten tasa-arvosuunnitelman luvussa 5 selvitetään.

Yhteiskuntahistorian laitoksen voidaan katsoa olevan tyypillinen suomalainen työpaikka siinä mielessä, että ainakin jossakin määrin kokemus laitoksen hyvästä tasa-arvotilanteesta yhdistettiin yksittäisten sukupuoleen kohdistuvien avointen syrjintätapausten puuttumiseen. Koska tällaisia avoimia syrjintätapauksia laitoksella ei tunnettu, tasa-arvotilannekin koettiin hyväksi. Toisaalta yhteiskuntahistorian laitoksella voidaan katsoa vallinneen tasa-arvosuunnitelman laatimiselle myönteinen ilmapiiri jo heti alusta lähtien.

Esimerkiksi tasa-arvokonsulttien Sinikka Mustakallion ja Milja Saaren mukaan tapa ymmärtää tasa-arvo työpaikalla vain yksittäisten selvien syrjintätapausten kautta on tavallisimpia esteitä tasa-arvotyön aloittamiselle työyhteisössä. Suomalaisten työpaikkojen keskeisin tasa-arvo-ongelma ei useinkaan ole tietoinen sukupuoleen perustuva syrjintä vaan eriarvoistavat käytännöt. Ongelmana ovat siis toiminta- ja ajattelutavat, joiden eriarvoistavia seurauksia naisille ja miehille ei nähdä eikä tiedosteta. Erityisesti juuri totuttujen käytäntöjen tutkimiseksi ja kyseenalaistamiseksi tarvitaan työpaikkakohtaisia tasa-arvoselvityksiä,

⁸ Ks. toiminnallisista ja henkilöstöpoliittisista tasa-arvosuunnitelmista, Mustakallio & Saari, s. 168-169.

suunnitelmia ja toimintaa.⁹ Laitoksen tasa-arvokyselyn vastauksissa juuri arkisten laitoskäytäntöjen sukupuolivaikutukset saivatkin huomiota.

4. Tilastotietoja yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvotilanteesta syyskuussa 2006

Yliopiston budjettivaroin palkattu henkilöstö (elo-syyskuu 2006)			
	Nainen	Mies	Yhteensä
Professorit	1	3	4
Yliopistolehtorit	2	1	3
Tohtoriassistentit	2	0	2
<i>Opetushenkilökunta yhteensä</i>	5	4	9
Toimisto	2	0	2
Yhteensä	7	4	11
joista määräaikaisia	4	0	4
Dosentit	5	32	37

Täydentävällä ja muulla tutkimusrahoituksella työskentelevät tutkijat (elo-syyskuu 2006) tiedot osin vaillinaiset			
	Nainen	Mies	Yhteensä
Suomen Akatemia	4	3	7
Yliopiston rahoitus	4	0	4
Tutkijakoulutettavat	3	0	3
Muu palkka	3	1	4
Apuraha	8	2	10
Yhteensä	22	6	28

⁹ Mustakallio & Saari, s. 165-166.

Opiskelijat (20.9.2005)

	Nainen	Mies	Yhteensä
Perustutkinto-opiskelijat (ilmoittautuneet)			
Poliittinen historia	139	111	250
Talous- ja sosiaalihistoria	50	42	92
Pääaine määrittelemätön	4	5	9
Yhteensä	193	158	351
Osuudet, prosenttia	55	45	100
Jatkotutkinto-opiskelijat (ilmoittautuneet)			
Poliittinen historia	24	34	58
Talous- ja sosiaalihistoria	15	15	30
Yhteensä	39	49	88
Osuudet, prosenttia	44	56	100

VTM-tutkinnot

	Poliittinen historia		Talous- ja sosiaalihistoria		Yhteensä	
	Nainen	Yhteensä	Nainen	Yhteensä	Nainen	Yhteensä
1996	6	17	0	0	6	17
1997	4	16	3	4	7	20
1998	11	21	4	6	15	27
1999	11	19	5	6	16	25
2000	18	31	6	9	24	40
2001	5	15	7	12	12	27
2002	14	21	4	4	18	25
2003	11	15	5	8	16	23
2004	14	21	4	6	18	27
2005	14	20	4	7	18	27
Yhteensä	108	196	42	62	150	258
Osuus, prosenttia	55	100	68	100	58	100

Väitöskirjat vuoteen 2005 asti

	Poliittinen historia		Talous- ja sosiaalihistoria		Yhteensä	
	Nainen	Yhteensä	Nainen	Yhteensä	Nainen	Yhteensä
-1975	1	13	0	1	1	14
1976–1985	1	11	1	2	2	13
1986–1995	3	18	0	4	3	22
1996–2005	3	22	6	15	9	37
Yhteensä	8	64	7	22	15	86
Osuus, prosenttia	12,5	100	31,8	100	17,4	100

Tohtorin tutkinnot 1996–2005

	Poliittinen historia		Talous- ja sosiaalihistoria		Yhteensä	
	Nainen	Yhteensä	Nainen	Yhteensä	Nainen	Yhteensä
1996	1	3	0	2	1	5
1997	0	5	0	1	0	6
1998	0	1	0	1	0	2
1999	0	1	1	1	1	2
2000	0	2	1	1	1	3
2001	0	0	1	2	1	2
2002	0	1	0	0	0	1
2003	1	1	0	2	1	3
2004	1	6	1	2	2	8
2005	0	2	2	3	2	5
Yhteensä	3	22	6	15	9	37
Osuus, prosenttia	13,6	100	40,0	100	24,3	100

5. Tasa-arvokyselyn tulokset

Yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvokyselyllä koottiin laitoksen tasa-arvotilanteeseen liittyvää kokemustietoa e-lomakekyselynä syyskuussa 2006 (ks. liite1). Kysely toteutettiin nimettömänä, ainoastaan vastaajan sukupuolta kysyttiin taustatietona. Näin taattiin vastaajien anonymiteetti suhteellisen pienessä työyhteisössä. Kaikki yhis-sähköpostilistalla olevat pystyivät vastamaan kyselyyn. Vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 28 kpl, 13 miehiä ja 15 naisia, ja vastauksista käy ilmi, että todennäköisesti kaikki työskentelevät laitoksen piirissä.

Vastausprosentti oli siten varsin kohtalainen, koska laitoksen tiloissa työskentelee noin 40 henkilöä.

Verrattain korkea vastausprosentti tukee käsitystä, että kysely koettiin työyhteisön jäsenten keskuudessa tarpeelliseksi. Tässä raportissa ei esitä suoria lainauksia vastauksista, vaan mikäli viitataan sanallisiin vastauksiin, käytetään ainoastaan vastauksia jotka ovat olleet hyvin tyypillisiä. Vastaukset on muotoiltu uudelleen, jotta henkilön tunnistaminen kävisi mahdolliseksi.

Kyseessä oli ensimmäinen kerta, kun laitoksen työyhteisön jäsenten kokemuksia laitoksesta työympäristönä kartoitettiin kyselyllä. Tasa-arvokyselyn saama vastaanotto voidaan kuvata myönteiseksi ja/tai neutraaliksi. Kielteisiä kommentteja kyselyn mielekkyydestä ei kantautunut tasa-arvotyöryhmän jäsenille.

Kyselypalautteessa todettiin muutamissa vastauksissa, että kyselyllä luotiin tilaa pohtia miesten ja naisten välisen tasa-arvoa laitoksella ja sitä pidettiin hyvänä toimenpiteenä systemaattisemman tasa-arvotyön aloittamiseksi laitoksella.

A. Tasa-arvo ja oma arvomaailma

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että miesvastaajat kokivat yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvotilanteen paremmaksi kuin naisvastaajat. Tämä mies- ja naisvastaajien kokemusero on samansuuntainen monien muiden Suomen yliopistoissa tehtyjen tutkimusten kanssa.¹⁰

Tasa-arvokyselyssä pyydettiin vastaajia antamaan yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvotilanteelle yleisarvosana (asteikolla 4-10). Kaikkien vastaajien keskiarvoksi muodostui 8½, naisvastaajat: 8 + ja miesvastaajat: 9 -. Huonoin naisvastaajan antama arvosana oli 7, miesvastaajien 8. Lisäksi kolme miesvastaajaa koki tasa-arvotilanteen täydeksi kympeksi, naisista ei kukaan.

Kysymykseen toteutuuko naisten ja miesten tasa-arvo laitoksella hyvin, yli puolet (7/13) miehistä vastasi ”Täysin samaa mieltä”, kun taas naisista tämän vastauksen antoi vain noin joka neljäs (4/15). ”Osittain samaa mieltä” -vastaus kuvasi lähes puolen miesvastaajien (6/13) ja kahden kolmasosan (10/15) naisvastaajien käsityksiä laitoksen tasa-arvotilanteesta. Yksi naisvastaaja vastasi osittain eri mieltä.

Kouluarvosanoilla tulkittuna laitoksen tasa-arvotilanne koetaan yleisesti ottaen hyväksi, ei hälyttävän huonoksi, muttei kiitettäväksikään. Kouluarvosanat laitoksen yleisestä tasa-arvotilanteesta näyttäytyvät kuitenkin korkeina, kun niitä vertaa eräiden vastaajien henkilökohtaisiin kokemuksiin epätasa-arvosta laitoksella. Tasa-arvokyselyn eri osa-alueiden vastausten lähempi tarkastelu tuo esiin joitakin työpaikan tasa-arvotilanteeseen liittyviä asioita ja käytäntöjä, joissa selvästi on ongelmia ja parantamisen varaa.

Yleisistä ottaen voidaan todeta, ettei sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset avoimesti konfliktoidu yhteiskuntahistorian laitoksen työyhteisön. Laitoksen työilmapiiriä voi kuvata tässä mielessä suomalaisen sukupuolisovun ja siihen liittyvän

¹⁰ Ks. esim. Husu 2002, Kantola 2005.

sukupuolineutraaliuden¹¹ puhunnasta ja käytännöistä muodostuneeksi. Kysely osoitti, että eräät laitoskäytännöt – usein erityisesti julkilausumattomat käytännöt – voivat saattaa ja ovat saattaneet naiset ja miehet eriarvoisiin asemiin työntekijöinä ja työyhteisön jäseninä. Tätä ilmiötä kutsutaan naistutkimuksessa sukupuolisokeudeksi, millä tarkoitetaan työelämän kohdalla esimerkiksi sitä, ettei tunnisteta niitä totuttuja käytäntöjä, joiden seurauksena työpaikoille syntyy sukupuolen mukaan epätasa-arvoista työnjakoa, hierarkioita, palkkaeroja ja syrjintää.¹²

Naisten ja miesten monivalintavastausten vertailussa kiinnitti huomiota myös se, että miehillä oli pääsääntöisesti käytössä vain vastausasteikon myönteiset vastausvaihtoehdot. Naisvastaajista muutamat olivat valinneet myös kriittisempiä vastausvaihtoehtoja. Naisilla oli myös huomattavasti enemmän 'ei osaa sanoa' -vastauksia kuin miehillä. Naisvastaajien EOS -vastaukset voidaan tulkita esimerkiksi siten, että vastaaja on kokenut kysytyn tilanteen neutraalina tai sekä myönteisiä että kielteisiä piireitä omaavana. Tai siten, että vastaaja ei halua tulkita kysyttyä tasa-arvoon liittyvää tilannetta myönteisin määrein, mutta kielteisyys saattaisi laitoksen yleisen ilmapiirin kehyksessä näyttäytyä 'liian' negatiivisena ja siten vallitsevaa sukupuolisovun työkuultuuria horjuttavalta.

B. Työaika

Ensimmäinen varsinainen kysymys koski työaikaa. Kysymykseen B1:een, eli ”Kuinka monta tuntia teet töitä viikossa?” saatiin 27 vastausta, 1 nainen ei kertonut/pystynyt arvioimaan työtuntejaan. Keskiarvoksi muodostui noin 44 tuntia viikossa, joista miesten keskimääräinen työaika 44,5 h /viikko ja naisten 43,5 h /viikko.

Sekä miehet että naiset tekevät ylitöitä tarpeen mukaan. Samalla huomautettiin kuitenkin, että ”työaika” on ylipäättään vaikea määrittellä yliopistolla ja tutkimustyössä. Yleishuomio oli kuitenkin, että deadlinet määrittävät työviikon pituutta. Lisäksi todettiin, että kokouksia ja kongresseja usein järjestetään viikonloppuisin, joka ajoittain pidentää työviikkoa. Monet kertoivat tekevänsä ylitöitä joka päivä. ”Normaali työaika” ei tunnu monille riittävän, koska iso osa ajasta menee aivan muuhun kuin tutkimukseen. Tässä kysymyksessä ei ole mitään varsinaista sukupuolijakoa, mutta vaikuttaa siltä, että viranhaltijoilla on jatkuvampi tarve pitkiin päiviin.

Opetuksen järjestäminen virka-ajan ulkopuolella koettiin usein todelliseksi ongelmaksi sekä miehille että naisille. Keskustelua opetuksen ajankohdasta on ollut vilkasta jo ennen tätä kyselyä. Toki myös huomautettiin myös, että virka-aikana tapahtuvaa opetusta (jatko-opiskelu) voi myös syrjiä työssäkäyviä. Yksi ehdotus oli, että asiasta voitaisiin keskustella vuosittain, koska ryhmien koostumus vaihtelee. Välillä seminaareihin osallistuu paljon pienten lasten vanhempia, välillä enemmistö on työssäkäyviä. Useiden mielestä on kuitenkin tärkeä, että ongelma tiedostetaan ja että siitä voidaan keskustella. Mielenkiintoista on kuitenkin, että miehet vaikuttavat olevan enemmän sitä mieltä, että opetuksen ajankohdalla on sukupuolta tai/ja pienten lasten vanhempia syrjivä vaikutus. Moni nainen koki iltaopetusta ongelmaksi, mutta piti sitä enemmän omana ”henkilökohtaisena” ongelmana.

¹¹ Huhta & al. (2005), s. 28: ”Sukupuolineutraaliudella tarkoitetaan asennetta, jonka mukaan sukupuolella ei ole merkitystä. Sukupuolineutraaliutta on pitkään pidetty tasa-arvon takeena Suomessa. Neutraali suhtautuminen ei kuitenkaan auta ymmärtämään naisten ja miesten eriarvoista asemaa työelämässä.”

¹² Huhta & al., s. 28.

C. Eriarvoinen kohtelu laitoksella

Lomakkeessa kysyttiin kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta laitoksella. Vastausten valossa kokemukset eriarvoisesta kohtelusta eivät ole olleet enemmistönä, mutta jonkun verran niitä esiintyi. Eriarvoisen kohtelun koettiin liittyvän ennen kaikkea tiedonsaantiin.

Kysyttäessä mistä eriarvoisen kohtelun arveltiin johtuvan, vastauksissa nousivat esiin seuraavat: asema laitoksella (10 vastaajaa), sukupuoli (5 vastaajaa, kaikki naisia), henkilökohtaiset ominaisuudet (4 naista, 1 mies), ikä (3 naista, 1 mies). Eriarvoiseen kohteluun liittyvistä sanallisista täydentävistä vastauksista saattaa yleisempänä teemana hahmottaa sen, että tiedonkulku ja asema laitoksella tuntuivat kiertyvän yhteen. Tämän voisi päätellä palautuvan tiedonkulun sattumanvaraisuuden seurauksiin: riippuu paljolti asemasta, kuinka paljon tietoa koetaan saatavan. Kuvaava oli myös vastaus, jonka mukaan ”välittömässä ilmapiirissä ei aina tunnu tarpeelliselta pitää tiukkoja palavereita tai tiedottaa kunnolla”. Jonkin verran huomiota herätti myös kysymys, jota työryhmässä lopulta päädyttiin kutsumaan ns. ”kiltin tytön” / ”kiltin pojan” -kysymykseksi viitaten ”tunnollisuudesta” ja ”kilttiydestä” johtuvien ”pikku lisähommien” kertymiseen.

Kysymykseen miten vastaajat olivat kokeneet sukupuolensa merkityksen laitoksella, oli yhden miesvastaajan mukaan sukupuolesta ollut etua ja kahden naisvastaajan mukaan haittaa. Lisäkommenteista ilmeni, että monen mielestä toisinaan sukupuolesta oli ollut haittaa, mutta sitten taas välillä hyötyä, ja että sukupuolella on merkitystä kylläkin, muttei välttämättä suoranaista etua tai haittaa. Tähän liittyvät kokemukset miesporukan ulkopuolelle jäämisestä sukupuolen perusteella. Tämä lienee mahdollista myös yksittäiselle miehelle naisporukassa.

Kun tiedusteltiin sukupuolen merkitystä suoraan uralle, lisäkommenteista käy ilmi, että moni koki että joskus on hyötyä olla nainen, nk. kiintiönainen. Muutama naisvastaaja ja yksi miesvastaaja totesivat, että tässä yhteydessä miehisuus voi olla haittapuoli. Toisaalta kaiken kaikkiaan vastauksissa korostui se, ettei sukupuolella ole varsinaisella haitta-hyöty akselilla avautuvaa merkitystä. Aika moni viittaisi siihen, että yliopistomaailmassa (laitoksella?) yleensä ns. ”uramahdollisuudet” ovat olemattomat sukupuoleen katsomatta

D. Työyhteisö ja työilmapiiri

E. Jaksaminen ja työskentelyolosuhteet

Työyhteisön ja työilmapiirin osalta kyselyn vastaukset olivat pääosin myönteisiä. Työilmapiiriä pidettiin hyvänä (26 / 28 vastaajaa) ja työtovereilta koettiin saatavan apua. Kaikki vastaajat totesivat tekevänsä mieluiten töitä kummankin sukupuolen kanssa ja tämä vastasi paljolti myös todellista tilannetta. Työyhteisössä työtoverien koettiin kohtelevan naisia ja miehiä varsin tasa-arvoisesti, mutta naisvastaajien keskuudessa kuitenkin jonkin verran koettiin etenemismahdollisuuksien olevan sukupuolittuneita. Sanallisissa kommentteissa työilmapiiristä ja työyhteisöstä nousivat toistamiseen esiin yleisempinä teemoina epäselvän tiedottamisen, johtajuuden, työnjaon, kiireen ja/tai huolimattomuuden aiheuttamat (osin ehkä tarkoittamattomatkin) seuraukset. Kiire työpaikalla ei ainakaan ole vähentynyt viime aikoina ja tämä kokemus näytti olevan yhteinen sekä nais- että miesvastaajille.

Lisäksi yhteensä viisi vastaajaa, kaksi naista ja kolme miestä olivat eri mieltä kysymyksestä ”Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista.” Lisäkommenteissa (miesvastaaja) todettiin, ettei kiusaaminen ole avointa, mutta sitä tapahtuu kuitenkin. Joskus kiusaamista oli toisen miesvastaajan mukaan vaikea erottaa huolimattomuudesta tai epäpätevyydestä.

F. Työsuhde ja palkkaus

Kohdassa F kysyttiin kokemuksia rekrytointikäytännöistä laitoksella. Melkein kaikki vastaaja kokivat, että rekrytointi projektitutkijoiden, apurahatutkijoiden ja tutkimusapulaisten kohdalla on tasa-arvoinen, ainakin sukupuolinäkökulmasta. Lisäkommenttien perusteella projektitutkijoiden rekrytoinnissa koetaan kuitenkin esiintyvän jonkin verran ongelmia. Esimerkiksi todettiin, että naisille tarjotaan usein apurahoja, kun taas miehet saavat helpommin töitä projekteista. Yksi nainen tuo esiin ajatuksen, että laitos on naisistumassa ja silloin yritetään pitää kiinni niistä harvoista miehistä jotka vielä haluavat tehdä tutkimusta.

Virkanimityksissä esiintyy useiden vastaajien mielestä tasa-arvo-ongelmia. Useat vastaajat huomauttavat, että ylemmissä ja pysyvissä viroissa on pääsääntöisesti vain miehiä. Lisäkommentti-kohdassa viitataan yleensä siihen, että aikaisemmin väitöskirjatekijöiden suuri enemmistö on ollut miehiä, joten virkarakenne (erityisesti professorien kohdalla) heijastaa tätä ilmiötä. Eräs vastaaja (nainen) huomautti kuitenkin että naisten post-doc rahoituksen saanti on monesti ongelmallinen. Tämä voikin aiheuttaa sen, että virkarakenteessa ei tapahdukaan muutosta vaikka naisväittelijöiden määrä ja osuus on koko ajan kasvamassa. Tähän asiaan pitää tasa-arvotyössä ja -suunnitelmassa kiinnittää huomiota. Jatkoselvitys urasta ja rahoituksesta väitöksen jälkeen olisikin tarpeellinen, koska rahoitustilanne väitöksen jälkeen on todennäköisesti hyvin tärkeä tulevan uran kannalta.

F-kohdassa kyseltiin myös UPJ-prosessista, ja erityisesti siitä miten prosessi koettiin tasa-arvonäkökulmasta. Vaikka moni koki prosessin ikävänä, sekavana ja hankalana, tasa-arvon suhteen ei koettu että prosessi olisi tuonut mukanaan suurimpia ongelmia. Moni toi kuitenkin esiin tärkeän seikan; UPJ on luonteeltaan hyvin paljon esimiehestä kiinni. UPJ-prosessi selvästi lisää esimiehen valtaa palkkauksessa. Eli jotkut vastaajat huomauttivat, että jos esimies vaihtuu, tilanne ei välttämättä jatku yhtä hyvänä tasa-arvoa ajatellen. Toisaalta näyttää siltä, että naiset saavat jonkin verran enemmän pieniä ”lisähommia” kuin miehet. Jos naistutkijoilla on enemmän tehtäviä ja/tai suurempi vastuu, niin UPJ:n mukaan tämän pitäisi näkyä korkeampana palkkana.

G. Sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä

Sukupuoleen perustuvalla ja seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan ei-toivottua ja yksipuolista joko fyysistä tai sanallista käyttäytymistä, jolle on ominaista, että sen aiheuttamat tunteet ja seuraukset ovat kohteelleen aina kielteisiä.¹³ Tasa-arvokysely toi esiin muutamia tapauksia, joissa työyhteisön jäsen oli kokenut yhteiskuntahistorian laitoksen työyhteisössä sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää.

Vastauksista ilmeni, että eri tyyppistä sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää työyhteisössä olivat kokeneet sekä naiset että miehet. Kyselyssä (ks. liite 1, kohta G1.) ei

¹³ HY:n tasa-arvosuunnitelma 2004-2006, s. 19.

annettu yhtään vastausta kysymykseen ”Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut seksuaalisesti loukkaavaksi” tai kysymykseen ”Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimalle ahdistavalla tavalla.”. Muihin neljään kohtaan sen sijaan annettiin yksittäisiä ”kyllä” -vastauksia häirintäkokemuksista.

Yhdessä tapauksessa häirintä jatkuu edelleen, muissa se on päättynyt tai ei ollut ajankohtainen kyselyn teon hetkellä. Avoimien vastausten osalta käy ilmi, ettei kukaan häirintää kokenut ollut tai ole kertonut asiasta esimiehelleen. Kyselystä selvisi myös se, että vain harva vastaaja tiesi esimerkiksi menettelytapaohjeesta ’Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen Helsingin yliopistossa’. Menettelytapaohjeet esiteltiin henkilökunnalle henkilöstökokouksessa, jossa käsiteltiin tasa-arvokyselyn tuloksia laitoksen johtajan tuomitessa kaiken epäasiallisen kohtelun ja häirinnän työyhteisössä. Ohjeet liitetään myös osaksi laitoksen tasa-arvosuunnitelmaa.

H. Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeä tasa-arvokysymys paitsi lapsiperheiden vanhemmille myös niille, joilla on ikääntyviä tai sairaita omaisia.¹⁴ Yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvokyselyssä lähes puolet vastaajista (13/28) kertoi että, heillä on työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä hoivavelvollisuuksia. Miesvastaajista tällainen elämäntilanne oli hieman alla neljällä kymmenestä, naisilla hieman yli kuudella kymmenestä.

Miesten kokemukset hoivavelvollisuuksien ja työn yhteensovittamisesta olivat kuitenkin myönteisempiä kuin naisten. Miesvastaajista kaikilla on kokemus, että työpaikalla suhtaudutaan myönteisesti niihin työaikajärjestelyihin, joita he ovat tehneet hoivavelvollisuuksien takia. Naisvastaajista sen sijaan yhdellä oli kielteinen kokemus ja lähes neljäsosa ei osannut sanoa kantaansa kysymykseen.

Kysymykseen miten työpaikallasi on suhtauduttu äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasi, miesvastaajien kokemus työtovereiden suhtautumisesta oli yksinomaan myönteinen. Naisvastaajista reilu kolmasosa oli kokenut työtovereiden suhtautumisen myönteisenä, reilu kolmasosa neutraalina ja loput eivät osanneet sanoa kantaansa. Miesvastaajista kaikki olivat sitä mieltä, ettei em. vapaiden käytöllä ollut vaikutusta heidän asemaansa tai työtehtäviinsä. Naisvastaajista sen sijaan yksi oli kokenut em. vapaiden käytön haitanneet asemaansa tai työtehtäviään työpaikalla.

Vain naisvastaajat (4) olivat kommentoineet lisäkommentein työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä. Vastauksissa kuvattiin sitä, miten perhevapaiden pitäminen oli haitannut vastaajan asemaa työpaikalla, miten työpaikalta otettiin työtehtäviin liittyvissä kysymyksissä yhteyttä heti lapsen syntymän jälkeen sähköpostin ja ehdotuksiksi verhoitujen vaatimusten kautta. Myös siihen kiinnitettiin huomiota, että lasten hoito koetaan työyhteisössä legitimiinä syynä tehdä työaikajärjestelyjä, mutta ikääntyneen tai sairaan vanhemman hoito ei.

Nykyisiä hyviä tasa-arvokäytäntöjä yhteiskuntahistorian laitoksella

¹⁴ Tasa-arvosta lisäarvoa, s. 72.

Kyselyn lopuksi vastaajilta tiedusteltiin laitoksen jo olemassa olevia hyviä tasa-arvokäytäntöjä. Vastauksissa keuhuttiin laitoksen hyvää keskusteluilmapiiriä ja viime vuosien pyrkimystä tehdä laitoskäytäntöjä näkyväksi ja hiljaista tietoa julkiseksi. Todettiin myös, ettei avointa sukupuoleen perustuvaa syrjintää esiinny laitoksella. Palkkauksen tasa-arvoisuudesta sen sijaan ei työyhteisönjäsenillä ollut tietoa. Todettiin myös, että jo yksin tasa-arvokyselyn ja -suunnitelman laatiminen ovat osoituksia laitoksen hyvistä tasa-arvokäytännöistä.

Henkilöstön toiveita yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvotyölle

Vastauksissa korostui yleinen tasa-arvoasioiden tiedostamisen tarve ja avoimen keskustelemisen lisääminen aihepiiristä laitoksella. Todettiin myös, että jos laitoksen tehtäväorganisaatiota ja työnjakoa selkeytettäisiin, myös tasa-arvokysymykset nousisivat selkeämmin näkyville ja niistä olisi helpompi keskustella. Lisäksi koettiin tarvetta pohdintaan siitä, miten edistää naisten tutkijanuraa, koska näin myös professorien ja yliopistonlehtorien sukupuolijakauma vähitellen muuttuisi. Yhdessä vastauksessa kritisoitiin myös tasa-arvokyselyn lanseeraamisen retoriikkaa, jossa korostettiin vastausten anonymiteettia ja siten mahdollisuutta tuoda julki ikävämpiäkin asioita, jonkinlaisena sensaatiohakuisuutena. Huomiota kiinnitettiin myös tasa-arvosuunnitelman seurantaan ja tasa-arvotyöhön jatkokehittämiseen, koska usein juuri tämä olennainen vaihe unohtuu. Tasa-arvotyötä haluttiin laajentaa myös nainen -mies -asetelmasta kohti laajemmin ymmärrettyä yhdenvertaisuutta.

6. Keskeiset toimenpiteet

Tasa-arvokyselyn tuottamien tulosten perusteella seuraavat teemat on valittu yhteiskuntahistorian laitoksen tasa-arvosuunnitelman 2007 - 2009 keskeisiksi toimenpiteiksi:

1.

Tasa-arvosta legitiimi puheenaihe.

Tasa-arvotyö näkyväksi osaksi laitoksen henkilöstöpolitiikkaa.

Yhteiskuntahistorian laitoksen työkuultuuria on leimannut sukupuolineutraali puhunta ja toimintatavat sekä julkisissa yhteyksissä usein lausuttu käsitys laitoksen hyvästä tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvokyselyn anonyymeissa vastauksissa tuli julki kuitenkin monia kokemuksia arkisiin laitoskäytäntöihin sisältyvistä toimintatavoista, jotka saattavat asettaa eri sukupuolet eriarvoisiin asemiin. Tasa-arvokyselyn tuottamaa kokemustietoa mahdollistaakin sukupuolta problematisoivan tasa-arvokeskustelun jatkamisen työyhteisössä uudelta pohjalta.

Syrjivien käytäntöjen tunnistaminen, tunnustaminen ja purkaminen edellyttävät jatkossa sellaisen työilmapiirin määrätietoista rakentamista ja ylläpitoa, jossa tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä on luontevaa keskustella erilaisissa yhteyksissä kriittisiä näkökantoja häivyttämättä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuuta tässä. Tasa-arvosuunnitelman toimeenpanolla pyritäänkin tuomaan moninaisten tasa-arvokysymysten – ei vain sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvien kysymysten – käsittely vahvemmin osaksi työyhteisön arkea, henkilöstöpolitiikkaa.

Konkreettiset toimenpiteet:

- 1) Tasa-arvosuunnitelma liitetään osaksi laitoksen toimintasuunnitelmaa.
- 2) Tasa-arvosuunnitelman toimeenpanosta ja seurannasta vastaa laitoksen johtoryhmä.
- 3) Johtoryhmä voi kutsua laitoksen tasa-arvoyhdyshenkilön kuultavaksi johtoryhmän kokouksiin.
- 4) Tasa-arvoyhdyshenkilön toimenkuvasta tehdään näkyvämpi, mihin liittyy mm. (kohdat 5-7).
- 5) Tasa-arvokysymykset nostetaan henkilöstökokousten asialistalle säännöllisesti
Tasa-arvoyhdyshenkilö pitää vähintään kerran lukuvuodessa henkilöstökokouksessa laitoksen tasa-arvotilannetta valottavan katsauksen, jossa tiedotetaan myös HY:n tasa-arvouutisia. Tätä ennen tasa-arvohenkilö pyytää henkilökunnalta kommentteja laitoksen tasa-arvotilanteesta.
- 6) Työyhteisön jäsenet voivat tehdä tasa-arvoaloitteita tasa-arvoyhdyshenkilölle, joka vie asioita eteenpäin johtoryhmän ja/tai henkilöstökokouksen keskusteltavaksi.
- 7) Tasa-arvoyhdyshenkilön valinnasta tehdään selkeä prosessi, josta tiedotetaan ajoissa työyhteisön jäsenille ja johon kaikki halukkaat voivat ilmoittautua laitoksen johtajalle. Valinnan tekee johtoryhmä kuten tähänkin saakka.
- 8) Valmistetaan laitoksen uusille työntekijöille perehdyttämispaketti Almaan, johon liitetään laitoksen tasa-arvosuunnitelma liitteineen.

2. Tutkijan ura ja työkuva

Tasa-arvokyselyn vastauksissa työyhteisössä koetut epätasa-arvon kokemukset liitettiin vastauksissa julkilausumattomiin laitospäätöihin, epäselvään työnjakoon, epämääräisiin työnkuviin ja siihen liittyen ns. ”kiltin tytön/ pojan hommien” epäoikeudenmukaiseksi ja epätasa-arvoiseksi koettuun kuormitukseen. Näiden kysymysten ympärillä useat työyhteisön jäsenet kokevat arkisten laitospäätöjen asettavan miehet ja naiset epätasa-arvoiseen asemaan.

Konkreettiset toimenpiteet:

- 1) Tehtäväkuvien selkeyttäminen ja tasa-arvonäkökohtien nostaminen esiin kehityskeskusteluissa
- 2) Työntekijöitä kehoitetaan nostamaan esiin kollegoille ja esimiehille konkreettisisa työyhteyksissä syntyneitä tilanteita, jossa työntekijä on kokenut joutuneensa epätasa-arvoisesti kohdelluksi sukupuolensa, ikänsä, asemansa tai muun perusteella. Esimies ja työntekijä selvittävät tilannetta tarvittaessa tasa-arvoyhdyshenkilön avustuksella. Tähän liittyy myös sellaisen työilmapiirin luominen, jossa työntekijä voi kieltäytyä tehtäväkuvauksen vastaisista, esimiehen hänelle osoittamista tehtävistä.
- 3) Erilaisten työryhmien ja projektien kokouksissa varataan aikaa keskusteluun esimerkiksi työhön liittyvistä tasa-arvonäkökohdista.
- 4) Esimiehet varmistavat, että projekti ym. yhteyksissä naiset ja miehet hoitavat tasa-puolisesti hallintotehtäviä.
- 5) Esimiehet kannustavat naisia ja miehiä tasapuolisesti tutkimuksen tekoon ja opettamiseen ja virkojen hakuun.
- 6) Kaikille työyhteisön jäsenille tiedotetaan ajankohta, jolloin laitoksen tulevan vuoden opetusta suunnitellaan ja jolloin on mahdollista tehdä ehdotuksia opetuksesta.
- 7) Yhteiskuntahistorian laitokselle kannustetaan naisia hakemaan dosentuuria.

- 8) Esimiehet varmistavat, että naisten että miesten asiantuntijuutta hyödynnetään tasa-puolisesti esimerkiksi opinnäytteiden tarkastajina ja ohjaajina.
- 9) Laitoksen johtaja kertaa työhuonejaon käytännöt laitoskokouksessa
- 10) Projekteja suunnittelevien tutkijoiden tulee pitää mielessä avoimuus ja tasa-arvonäkökohdat, kun rekrytoivat tutkijoita projektiin.

3. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen

Tasa-arvokysely muutti työyhteisön arkiymmärrystä laitoksen tasa-arvotilanteesta erityisesti siinä, että kyselyn vastaukset toivat julki eräiden työyhteisön jäsenten kokemuksia kiusaamisesta sekä sukupuoleen perustuvasta ja seksuaalisesta häirinnästä laitoksella. Lisäksi kyselyn vastauksista kävi ilmi, että työyhteisön jäsenet eivät tunne ohjeita epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi Helsingin yliopistossa.

Yliopistoyhteisö ei hyväksy minkäänlaista henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tasa-arvolain 6 § velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen ahdistelun tai häirinnän kohteeksi työpaikalla. EY:n tasa-arvodirektiivin mukaan häirintä on kiellettyä syrjintää. Myös työturvallisuuslaki (2003) sekä yhdenvertaisuuslaki (2004) kieltää häirinnän. Työnantajan tulee huolehtia henkilöstön työsuhteista, viihtyvyydestä ja turvallisuudesta työpaikalla.¹⁵

Konkreettiset toimenpiteet:

- 1) 30.10.2006 pidetyssä henkilöstökokouksessa, jossa käsiteltiin tasa-arvokyselyn tuloksia, laitoksen johtaja tuomitsi kaikkinaisen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän työyhteisössä ja kehotti jatkossa työyhteisön jäseniä mm. sukupuolisensitiivisempään kielenkäyttöön työyhteisön arjessa. Työyhteisön jäsenille jaettiin kokouksessa paperikopioina ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi HS:ssa. Laitoksen johtaja ja tasa-arvoyhdyshenkilö kävivät läpi ohjeet kokouksessa. Tämän jälkeen käydyssä yleiskeskustelussa asiaa pohdittiin eri näkökulmista rakentavassa ilmapiirissä.
- 2) Työyhteisön jäseniä kehoitetaan välittömästi puuttumaan tilanteeseen, jossa he kokevat joutuvansa epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi H:n ohjeiden mukaisesti.
- 3) Uusien työyhteisön jäsenten perehdyttämispakettiin liitetään ko. ohjeet.
- 4) H:n ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseksi liitetään osaksi laitoksen tasa-arvosuunnitelmaa.

4. Opiskelijat mukaan laitoksen tasa-arvotyöhön

Yhteiskuntahistorian laitoksen opiskelijat kutsutaan mukaan laitoksen tasa-arvotyöhön. Laitoksella laaditaan opiskeluun ja opettamiseen liittyvä tasa-arvokysely yhteistyössä opiskelijajärjestöjen kanssa. Opiskelijoiden integroimisella tuotetaan myös toiminnallisen tasa-arvosuunnitelmatyön elementtejä laitoksen tasa-arvotyöhön.

¹⁵ Ks. esim. Sukupuolisen häirinnän ehkäiseminen, HY:n tasa-arvosuunnitelma 2004-2006, s. 15. Toiminta ja vastuu syrjintä- ja häirintätapauksissa, HY:n syrjinnän vastainen suunnitelma, s. 19-20.

5. Seuranta

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista seurataan jatkuvasti johtoryhmässä. Uusia tasa-arvotyön painopistealueita voidaan tarvittaessa lisätä. Laitoksen tasa-arvoyhdyshenkilö laatii lukuvuosittain henkilöstökokoukseen katsauksen laitoksen tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta. Syksyllä 2009 toteutetaan uudelleen tasa-arvokysely e-lomakkeena osana seuraavan kolmivuotiskauden tasa-arvosuunnitelman laadintaa.