

## Suosituksia Tampereen korkeakouluuyhteisölle kansainvälisten tutkijoiden, opettajien ja henkilökunnan tukemiseen

Seuraavat suositukset on laadittu Tampereen korkeakouluuyhteisön kansainvälisten tutkijoiden, opettajien ja henkilökunnan kanssa tehdyn tutkimusaineiston pohjalta. Tutkimusaineistoon sisältyy kyselytutkimus ja haastattelusarja (raportit saatavilla Tampereen yliopiston tieteenekijöiden sivuilta: <https://tieteentekijat.fi/tatte-kansainvaliset-raportit/>). Lisäksi perustana on palaute, jota olemme keränneet yliopistoyhteisön jäseniltä tilaisuuksissa, joissa tutkimusaineistoa on esitelty ja sen pohjalta keskusteltu. Suositusten laatijoina ovat toimineet Tampereen yliopiston tieteenekijöiden (Tatte) kansainvälisten jäsenten asioita käsittelevän työryhmän jäsenet, ja Tatten hallitus on hyväksynyt suositukset. Suosituksissa käydään läpi useita eri alueita, joissa on havaittu mahdollisuuksia kehittää toimintatapoja ja käytäntöjä tukemaan kansainvälisiä jäseniä työnsä tekemisessä. Samalla edistetään osallistavamman ja demokraattisemman yliopiston luomista.

Suosituksia on työstetty kaksi vuotta. Tänä aikana on tapahtunut paljon, ja sekä yliopisto että maailma ovat muuttuneet merkittävästi. Koronapandemian käänneet sekä sodan ja siirtolaisuuden geopolitiikka sisältäen Venäjän hyökkäyksen Ukrainaan vaikuttavat edelleen niin maailmanlaajuisella kuin paikallisella tasolla. Uutisissa puhutaan mahdollisista tulevaisuudessa toteutuvista investoinneista tutkimukseen, mutta samalla todellisuutta ovat olleet yliopistojen perusrahoituksen jatkuvat tiukennukset. Tämä on osa tutkijoiden ja yliopiston muun henkilökunnan elämässä näkyvää ristivetoa. Tampereen yliopistossa henkilöstön irtisanomisten ja tukipalvelujen uudelleenjärjestelyjen vaikutukset ovat edelleen ilmeisiä, ja uhkaavat tilojen vähennykset herättävät kysymyksiä siitä, millainen yhteisö yliopistostamme tulee ja millaista sen päätöksenteko on. Samalla uusia yhteisön kansainvälisten jäsenten kannalta tärkeitä hankkeita on ollut käynnissä jatkuvasti kielipolitiikkaan sekä tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyvästä työstä HEI LIFE -hankkeen kansallisen "tervetuliaispaketin" laatimiseen. Lisäksi on käynnistetty kansainvälisten akateemisen ja muun henkilöstön verkosto.

Monet asiat ovat siis muutoksessa. **Kyselytutkimuksessa ja haastatteluissa paljastuvat kuitenkin myös yliopistosektorin pitkällisten ongelmien aiheuttamat vaikutukset.** Esimerkiksi yliopistosektorilla yleiset lyhyet määräaikaiset työsopimukset vaikuttavat usein negatiivisesti akateemisen työn tekemisen edellytyksiin lähes kaikkien yhteisön jäsenten osalta mutta aiheuttavat erityisiä vaikeuksia kansainvälisille yhteisön jäsenille, erityisesti kun oleskeluoikeus Suomessa on sidottu työsopimukseen. Lisäksi tutkimusten mukaan määräaikaisten työsopimusten aiheuttama epävarmuus ja paineet, kova tutkimusrahoituskilpailu ja akateemisten urien katkonaisuus voivat merkittävästi haitata kansainvälisten jäsenten ponnisteluja ja motivaatiota oppia suomen kieltä, vaikka he muuten arvostaisivatkin kielten oppimista.

Esitämme useita tutkimukseen perustuvia erityisiä ja konkreettisia suosituksia, mutta haluamme myös heti aluksi korostaa ja toistaa, että **yliopistosektorin laajempien rakenteellisten ongelmien ratkaiseminen on tärkeää ja välttämätöntä myös kansainvälisten jäsenten tarpeisiin ja toiveisiin vastaamiseksi.** Haluamme myös antaa tunnustusta niiden useiden ihmisten jatkuvalla panoksella eri puolilla yliopistoa, joiden työ jo nyt koskee tässä käsittelemiämme kysymyksiä, henkilöstöhallinnosta ja muusta tukihenkilöstöstä luottamushenkilöihin, tutkijoihin ja opettajiin, kaikki taustat ja uravaiheet edustettuina. Arvostamme tätä työtä suuresti. Joidenkin suositusten toteuttaminen vaatii lisätyötä, mutta tarkoituksemme suinkaan ole yksioikoinen työtaakan kasvattaminen. Sen sijaan suositukset annetaan osana jatkuvaa kieli- ja kansainvälistymiskeskustelua. Suositukset koskevat väistämättä kuitenkin myös yliopistodemokratiaa, työntekijöiden oikeuksia sekä laajemminkin akateemisen tutkimuksen ja opetuksen olosuhteita.

Olemme järjestäneet suosituksemme seuraaviin luokkiin, jotka myös usein limittyvät eri tavoilla:

1. **Perehdyttämiskäytännöt**
2. **Kielikäytännöt ja työelämä**
3. **Tukea Suomessa elämiseen myös työn ulkopuolella**
4. **Yhtäläisten mahdollisuuksien luominen ja syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen**

### **Perehdyttämiskäytännöt**

Perehdyttämiskäytännöt ovat usein ratkaisevassa roolissa vastikään saapuneiden kansainvälisten yhteisön jäsenien sopeutumisessa. Tämä myös tunnustetaan laajalti suomalaisissa yliopistoissa. Kyselytutkimuksen ja haastattelujen perusteella perehdyttämiskäytännöistä ollaan kuitenkin montaa mieltä. Monien tutkimukseen osallistuneiden mielestä ne ovat olleet yksi yliopiston parhaiten toimineista asioista, toiset taas ovat kokeneet jäävänsä pimentoon. Eroavaisuudet selittyvät osittain tutkimukseen osallistuneiden eri aloitusajoilla ja elämäntilanteilla. Pandemiaolosuhteet ja -rajoitukset ovat myös vaikeuttaneet joidenkin osallistujien elämää. Tukipalveluiden uudelleenjärjestelyn vaikutuksia kansainvälisille jäsenille tarjottaviin palveluihin on ollut vaikeaa selvittää täysin, vaikka voidaankin todeta, että joidenkin osallistujien aiemmin saamien palveluiden suhteellisen korkea taso on mahdollista säilyttää vain varmistamalla henkilöstön riittävyys ja tehtävien kohdennus palveluiden tarjoamiseen.

**Kansainvälisten perehdyttämis- ja tukipalvelujen ajoitusta ja kohdentamista olisi arvioitava huolellisesti, jotta voitaisiin minimoida ihmisten jääminen pimentoon ja varmistaa, että palveluja on saatavilla niitä tarvittaessa.** Monista eri syistä kaikkia, jotka voisivat hyötyä joistakin näistä palveluista, ei heti tunnusteta yhteisön uusiksi "kansainvälisiksi" jäseniksi. On myös tärkeää, että yksityiskohtaista ja käyttökelpoista tietoa on saatavilla riittävän ajoissa sitä tarvitseville. Eri käytäntöjen muuttuessa sekä yliopistojen sisällä että niiden ulkopuolella **henkilökunnan olisi edelleen saatava aktiivista tukea voidakseen selvittää oikeutensa ja velvollisuutensa koko työsuhteensa ajalta ja tehtävänimikkeiden vaihtuessa.** Tähän voisivat kuulua esimerkiksi muistutukset ja ohjeet veroasioista sekä ilmoitukset työehtosopimuksen muutoksista.

**Yhteisön jokaisella kansainvälisellä jäsenellä tulee olla pysyvä yhteyspiste tuen saamiseksi heti perehdyttämisestä alkaen.** Työelämän monimutkaisuus yliopiston kaltaisessa uudessa ja laajassa ympäristössä ei välity yksin tervetuliaisinfopakettien ja -tapahtumien kautta. Ratkaisu voisi olla mentorointiohjelma, jossa uusille kansainvälisille yhteisön jäsenille nimetään henkilökohtainen mentori ainakin ensimmäisten kuuden kuukauden ajaksi. Mentori tukisi ja auttaisi mentoroitavaa tutustumaan paikalliseen työpaikkakulttuuriin ja yhteisön (implisiittisiin) käytäntöihin. Tämä tehtävä tulee sisällyttää mentorin työtehtäviin ja -aikaan. Ihannetapauksessa mentori ja mentoroitava olisivat samankaltaisessa uratilanteessa, mikä mahdollistaisi perehdytyksen työpaikan käytäntöihin yleensä että tiettyihin toimenkuvuihin liittyviin tehtäviin ja näkökohtiin erityisesti. Tämän dokumentin aiemmissa versioissa korostettiin, että jatkuva yhteydenpito tiettyyn henkilöstöhallinnon jäseneen, joka tuntee kansainvälisten jäsenten Suomessa asumiseen ja työskentelyyn liittyvät kysymykset, voisi olla arvokasta (eli esimerkiksi pelkkä yleinen sähköpostiosoite ei riitä). Näemme nyt käyttöön otettavan uuden kaveriohjelman (Buddy programme) oikein kannatettavana ja toivomme, että se täyttäisi joitakin näistä tarkoituksista. Koska tällaisia ehdotuksia tuli kuitenkin tutkimuksessa esiin eri muodoissa, halusimme sisällyttää maininnan henkilöstöhallinnon kontaktista myös tähän lopulliseen versioon.

**Työntekijäjärjestöjä, luottamushenkilöitä ja työttömyyskassoja koskevat tiedot olisi annettava kaikille uusille kansainvälisille työntekijöille ja apurahansaajille.** On hyvä, että ammattiliittoja koskevat perustiedot on sisällytetty HEI LIFE -hankkeessa kehitettyyn tervetuliaispakettiin, mutta Tampereen yliopiston tulisi laatia myös oma tietopaketti jaettavaksi kaikille uusille kansainvälisille työntekijöille ja pitkäaikaisen resurssisopimuksen solmineille pankkiasioiden, verojen ja muihin saapumisasioihin liittyvien asioiden käsittelyn yhteydessä. Materiaalin tulisi sisältää konkreettista tietoa luottamushenkilöjärjestelmästä, työehtosopimuksesta, työttömyyskassasta ja kaikista Tampereen korkeakoulu yhteisössä toimivista työntekijäjärjestöistä, niiden yhteystiedot ja/tai verkkosivut mukaan lukien, sekä tietoa liittojen yleisimmistä palveluista ja toiminnasta Suomessa.

### **Kielikäytännöt ja työelämä**

Kielikysymykseen sisältyy jatkossakin mahdollisuuksia ja ongelmia. Kysymysten monimutkaisuuden takia mikään yksittäinen käytäntö ei todennäköisesti toimi kokonaisvaltaisena ratkaisuna. Kokonaisuuteen liittyy useita tärkeitä kysymyksiä, kuten akateeminen vapaus harjoittaa ja esittää tutkimusta valitulla kielellä, tarve tunnustaa ja arvostaa eri kielillä (ei vain englanniksi, suomeksi ja ruotsiksi) tehtävää tutkimusta, sekä huoli suomen tai ruotsin kielen asemasta tieteellisessä työssä. Olisi myös tunnustettava, että akateemisissa yhteyksissä, joissa asiantuntemusta on usein välitettävä englanniksi kansainväliselle tutkimusyhteisölle, useimmat tutkijat kohtaavat samanlaisia haasteita käyttäessään muuta kuin äidinkieltään.

Lisäksi on tärkeää huomata, että kielikysymykset, kuten muutkaan kansainvälisten jäsenten kokemuksiin liittyvät seikat, eivät nouse esiin tyhjiössä. Suomen kielestä ja kansainvälisistä jäsenistä käytävässä keskustelussa tunnutaan joskus oletettavan, että suomen kielen oppiminen on valinta, jota jotkut kansainväliset tutkijat eivät vain halua tehdä. Kansainvälisten jäsenten keskuudessa on eroja sen suhteen, kuinka pitkäksi aikaa he aikovat jäädä Suomeen tai haluavatko he oppia suomea. Monille kyseessä ei ole niinkään suoraviivainen valinta, vaan pikemminkin suhtautuminen liittyy määräaikaisten työsopimusten yleisyydestä ja uralla etenemisen vaikeudesta johtuvaan ura- ja elämänsuunnitelmien epävarmuuteen. Kielitaidon taso vaikuttaa myös työtehtävien laajuuteen, ja jokapäiväisen suomen kielen keskustelutason saavuttaminen ei välttämättä tarkoita, että henkilö olisi valmis vaativampiin akateemisiin tehtäviin kuten opettamiseen tai ohjaukseen suomen kielellä. Myönnämme myös, että tiedekuntien välillä on jo nyt huomattavia eroja siinä, miten näitä kysymyksiä lähestytään, joten jotkin suositukset voivat olla merkityksellisempiä joillekin niistä kuin toisille.

Näistä monimutkaisista kysymyksistä huolimatta yliopisto ja tiedekunnat voivat ja niiden tulisi ryhtyä seuraaviin selkeisiin toimiin:

**Pyrkimyksiä sekä suomen että englannin kielen ammatillisen kielitaidon parantamiseen on kannustettava muutoinkin kuin osana työsuunnitelmaa, kun työntekijä tätä toivoo.**

Ymmärtääksemme kielitaidon kehittäminen on nykyisin sallittua ammatillisen kehittymisen muotona, mutta henkilöstön ja esimiesten tiedot tästä mahdollisuudesta ovat vaihtelevia. Kielten oppimiseen varatun ajan riittävyys on varmistettava työkuorman osalta myös alentamalla muiden asioiden työmääräoletuksia, koska työajan lisääminen Sole™:ssä ei tarkoita, että aikaa todella syntyisi lisää. Rutiinikäytännönä tätä olisi tarjottava mahdollisuutena sen sijaan, että siitä tulisi pakollinen työtehtävä.

**Yliopiston olisi itse tarjottava tai muuten järjestettävä korkeatasoisia suomen ja englannin kielen kursseja kaikilla tasoilla, jotta henkilökunta, apurahatutkijat mukaan lukien, voi osallistua niihin ennakoitavalla ja selkeällä tavalla.** Kursseilla tulee otettava huomioon tutkijoiden ja yliopiston henkilökunnan aikataulut ja erityiset oppimistarpeet, ja yliopiston ulkopuolisilta

palveluntarjoajilta järjestämän kielitarjonnan tarkoituksenmukaisuutta on arvioitava säännöllisesti. Tarjolla olevien kielikurssien ajantasaisten tietojen tulee olla saatavilla johdonmukaisesti ja näkyvästi intranetissä. Mukana tulisi olla selkeää tietoa siitä, miten yliopistossa järjestettävälle säännöllisille kielikursseille voi ilmoittautua ja millaisia yliopiston ulkopuolisia kielikursseja on tarjolla. Viime aikoina tehdyt aloitteet yksittäisten henkilöstön jäsenten yliopiston ulkopuolella käymien kielikurssien rahoittamiseksi tarpeen vaatiessa, ovat mielestämme tervetulleita. Toivomme, että tämä käytäntö jatkuu.

**Yliopiston tuottamat materiaalit (ohjeet, ohjeistukset, esityslistat ja pöytäkirjat) tulee tarjota aina viipymättä sekä suomeksi että englanniksi.** On syytä huomata, että usein kielellinen tarkkuus ei ole yhtä tärkeää kuin oikea-aikainen tiedon jakaminen. Toimintaa ohjaavat periaatteet ja päätökset on käännettävä asianmukaisesti, mutta valmistelevien asiakirjojen suhteen tilanne voi olla eri.

**Kokoukset, esittelyt tai keskustelutilaisuudet, jotka on tarkoitettu kaikille tiedekunnan, yksikön tai koko yliopiston jäsenille, tulisi lähtökohtaisesti järjestää siten, että kaikki asianomaisen ryhmän jäsenet voivat osallistua niihin.** Tämä ei tarkoita aina kokousten järjestämistä englanniksi, vaikka tämä voikin olla ratkaisu joissakin tilanteissa. Myös esimerkiksi simultaanitulkkauksen järjestäminen suomen ja englannin välillä on mahdollista. Erillisten tilaisuuksien järjestäminen suomeksi ja englanniksi ei välttämättä ole ratkaisu, johon haluaisimme yleisesti ottaen kannustaa, mutta se voi toimia, jos tilaisuuden ensisijainen tarkoitus on tiedon jakaminen. Tärkeintä on aidon osallistumisen helpoksi tekeminen. Jos esimerkiksi tietoja esitellään kokonaan suomeksi ja sitten muita kuin suomea puhuvia pyydetään osallistumaan keskusteluun, nämä eivät välttämättä ymmärrä, mihin keskustelu pohjaa. Tapahtumailmoitusten tulisi kertoa selkeästi, miten osallistuminen on mahdollista.

**Yliopiston olisi varmistettava, että osallistavat kielikäytännöt näkyvät koko organisaatiossa.** Osallistuminen erilaisiin valmistelu- ja päätöksentekokoelimiin sekä työryhmiin olisi mahdollistettava muille kuin suomenkielisille helpottamalla monikielistä työskentelyä (esim. suomen ja englannin kielen joustava käyttö), mikä puolestaan helpottaa uralla etenemistä kielitaidosta riippumatta ja antaa kaikille yhteisön jäsenille mahdollisuuden osallistua sen johtamiseen. Kukin työryhmä voisi sisäisesti sopia käytännöistään jäsentensä tarpeiden pohjalta.

**Esimiesten ja johtajien tulisi saada asianmukainen perehdytys ja jatkuvaa koulutusta kansainvälisten tutkijoiden ja henkilöstön tukemiseen.** Koulutuksessa voitaisiin korostaa strategioita oikeudenmukaisen ja osallistavan työpaikan luomiseksi, tarjota esimerkkejä osallistavista kielikäytännöistä ja niiden hyödyistä sekä jonkinlaista perustietämystä työsopimusten ja oleskelulupien välisestä suhteesta (emme tässä tarkoita teknisiä yksityiskohtia, joita esimerkiksi henkilöstöhallinnon tulisi käsitellä, vaan perustietämystä siitä, miten työsopimusten pituus voi vaikuttaa oleskelulupaan, mikä voi olla merkityksellistä esimerkiksi suunniteltaessa uuden työntekijän palkkaamista johonkin hankkeeseen tai harkittaessa rahoituslähteiden yhdistelemistä sopimuksen voimassaoloajan pidentämiseksi).

**Kaikkia rekrytointiprosesseihin liittyviä kielitaitovaatimuksia on harkittava huolellisesti ja niistä on käytävä neuvotteluja.** Kielitaitovaatimusten tarpeellisuus on perusteltava selkeästi ja niistä on viestittävä avoimesti. Periaatteessa vastustamme kielitaitovaatimusten lisäämistä määräaikaisten tehtävien rekrytointiprosesseihin. Kielitaito- ja kielten oppimisen vaatimusten tarpeellisuudesta toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin rekrytoitaessa olisi neuvoteltava yksilöllisesti työnhakijoiden kanssa huomioiden työnantajan odotukset ja tuki kielitaidon kehittämiseen. Kaikki tällaiset vaatimukset edellyttävät työnantajalta merkittävää tukea ja panostusta. Kielitaitovaatimuksia tai -paineita ei saisi asettaa taannehtivasti nykyisille työntekijöille.

**Tutkijoille ja henkilöstölle (apurahatutkijat mukaan luettuina) tarjottavia kielitukipalveluja olisi kehitettävä edelleen.** Käsittääksemme yliopisto tarjoaa jo nyt useita kielipalveluja tukemaan henkilöstön englannin kielen käyttöä, mukaan lukien joitakin käännös- ja kielentarkastuspalveluja sekä tutkimusrahoitushakemuksiin liittyvää kielellistä apua. Näiden palvelujen saatavuutta tulisi arvioida sen selvittämiseksi, vastaavatko ne nykyisiä tarpeita, ja vastaavia palveluja olisi tarkasteltava myös muiden kuin äidinkieleltään suomea puhuvien suomen käytön tukemiseksi.

**Kansainvälisillä yhteisön jäsenillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet ammatilliseen kehittämiseen ja urakehitykseen.** On tärkeää varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen liittyviin tekijöihin, kuten apurahoihin, yliopistopedagogiikan kursseihin, opetuspalkintoihin, dosenttuureihin ja luottamustehtäviin. Sen lisäksi, että yliopisto ja sen jäsenet kehittävät omia käytänteitään näillä aloilla, yliopiston ja sen jäsenten tulisi edistää osallistavia käytäntöjä tieteellisissä yhdistyksissä ja muissa asiaankuuluvissa yhteisöissä yliopiston ulkopuolella.

**Yliopiston tulisi aktiivisesti tukea ja helpottaa kansainvälisten tutkijoiden yhteiskunnallista vaikuttamista Suomessa.** Kielimuurien selättäminen on tässä olennaista, mutta sama pätee ihmisten mahdollisiin ammatillisiin verkostoihin ja taustatietoihin. Tähän voisi kuulua kansainvälisten jäsenten tutkimuksen mainostaminen asiaankuuluville yleisöille, vuorovaikutusmahdollisuuksien luominen tutkijoille ja yhteiskunnan jäsenille, aineellisen tuen tarjoaminen kielimuurien käsittelyyn sekä kansainvälisten jäsenten näkökulmien aktiivinen sisällyttäminen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden strategioiden ja suunnitelmien kehittämiseen.

**Jos yliopistot haluavat strategisesti sitoutua kansainvälistymiseen, on tärkeää, että koko yhteisön kansainvälistymisen edistämiseen ja helpottamiseen sekä siitä viestimiseen on runsaasti mahdollisuuksia.** Tähän tulisi sisältyä mahdollisuuksia sekä yliopiston ulkopuolella - kuten liikkuvuus ja kansainväliset verkostot - että yliopiston sisällä, kuten monikielisten ympäristöjen rakentaminen ja opetussuunnitelmien kansainvälistäminen (esim. suomeksi ja englanniksi opetettavien ohjelmien tiiviimpi vuorovaikutus).

### **Tukea Suomessa elämiseen myös työn ulkopuolella**

Uuteen elämään uudessa maassa liittyy usein epävarmuutta ja stressiä. On tärkeää ymmärtää, että kansainväliset yhteisön jäsenet tarvitsevat tukea myös työpaikkaan liittymättömän elämänsä ja huolenaiheidensa osalta. Elinkumppanit ja perheet joutuvat usein jättämään kotipaikkansa, kun yliopisto palkkaa kansainvälistä henkilöstöä, ja he ovat myös avainasemassa palkattujen työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta.

**Yliopiston tulee tarjota tuleville kansainvälisille työntekijöilleen ja tutkijoilleen muuttotukea heidän muuttaessaan Suomeen.** Tämän tulisi sisältää käytännön tukea ja opastusta muuttoasioihin liittyvissä prosesseissa, ei pelkästään tietoa. Apua tarvitaan esimerkiksi saapumista edeltävissä menettelyissä, kuten oleskeluluvissa, muuttokustannuksissa ja majoituksen löytämisessä, mutta myös saapumisen jälkeisiin menettelyihin liittyen paikalliseen rekisteröitymiseen, verotukseen, pankkiasioihin ja sairausvakuutukseen. On olennaista, että korkeakoulun tarjoama muutostuki kattaa myös kansainvälisen jäsenen mukana seuraavan kumppanin/perheen tarpeet (esimerkiksi lasten koulunkäynnin järjestämiseen liittyvän avun tarjoaminen).

**Kansainvälisten työntekijöiden ja tutkijoiden kumppaneiden työllistämiseen liittyvää tukea olisi kehitettävä jatkossakin.** Tämä voisi tapahtua selvittämällä mahdolliseen kumppanin palkkaamiseen liittyviä toimintatapoja ja käytäntöjä, jatkamalla tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden

ylistämän Hidden Gems -ohjelman kaltaisten ohjelmien kehittämistä sekä antamalla lisätukea sopivien täydennyskoulutus- tai tutkinto-opiskelumahdollisuuksien löytämiseksi.

**Yliopiston tulisi tarjota tietoa ja koulutusta suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista, suomalaisesta työ kulttuurista, demokraattisista instituutioista sekä kansalaisten oikeuksista ja velvollisuuksista.** Tämä voitaisiin järjestää yhteistyössä muiden paikallisten organisaatioiden kuten Tampereen kaupungin ja sen kansainvälisten ohjelmien kanssa tarjoamalla tapahtumia, koulutusta ja seurustelumahdollisuuksia kansainvälisille jäsenille ja heidän perheilleen.

### Yhtäläisten mahdollisuuksien luominen ja syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

Tutkimuksen tekemisen aikana nousi esiin hälyttäviä kertomuksia syrjinnästä, rasismista ja häirinnästä. On syytä keskustella myös siitä, miten tällaisia tapauksia tulee käsitellä yliopistossa. Prosessien selkeys sekä tuki syrjintää ja häirintää kokeneille henkilöille ovat tässä olennaisessa asemassa. Yksittäisiin tapauksiin vastaamisen lisäksi tarvitaan myös ennakoivaa työtä epätasa-arvoiseen asemaan puuttumiseksi sekä työpaikoilla että laajemmin yhteiskunnassa.

**Yliopiston olisi osoitettava resursseja, kehitettävä käytäntöjä ja luotava keskustelufoorumeita monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden kehittämiseksi omassa yhteisössään.**

Keskustelutilaisuudet akateemisen työn haastavista näkökohdista ja yhtäläisten mahdollisuuksien rakentamisesta ovat tärkeä osa prosessia. Esteettömän, osallistavan ja monikielisen ympäristön rakentamisen edellytyksiä ovat yhteenkuuluvuuden tunne ja avoin vuoropuhelu.

**Syrjintä- ja häirintätapauksia koskevien ilmoitusten tekemisen kynnyksen olisi oltava mahdollisimman matala.** Asianosaisten psykologisen ja ammatillisen haavoittuvuuden takia tapauksista ilmoittamiseen olisi rohkaistava myös epäselvissä tilanteissa, ja niistä olisi keskusteltava ja niitä olisi arvioitava avoimesti monimutkaisten ja pitkien intranet-käsikirjasivuvuittausten sijaan. Yliopiston kanta syrjintään ja häirintään ja tiedot siitä, miten tällaisista kokemuksista voi ilmoittaa, tulisi sisällyttää myös uusille työntekijöille tarkoitettuun perehdytyspakettiin.

**Yliopiston tulisi edistää osallistavampia toimintatapoja ja käytäntöjä myös laajemmin yhteiskunnassa.** Tähän liittyvät esimerkiksi käytännön asioihin kuten pankkipalvelujen saatavuuteen ja sähköiseen tunnistautumiseen vaikuttavat lakimuutokset ja käytänteet, jotka liittyvät kansainvälisten tutkinnon suorittaneiden työllistettävyyteen sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Koska alalla on paljon määräaikaisia työsuhteita, yliopiston tulee mielestämme myös puolustaa hyvin rahoitettua ja helposti hyödynnettävää sosiaaliturvajärjestelmää kaikille Suomessa asuville.

**Suomen ulkopuolella tapahtuvat "globaalit" tapahtumat vaikuttavat (kansainvälisiin) tutkijoihin ja henkilökuntaan monin eri tavoin, joten yliopiston olisi mahdollisuuksien mukaan tarjottava konkreettista tukea jäsenille, joita tapahtumat koskevat.** On myös asianmukaista, että yliopisto ryhtyy toimiin tai antaa lausuntoja yliopiston arvojen mukaisesti, kuten se on jossain määrin tehnytkin esimerkiksi koskien Venäjän hyökkäystä Ukrainaun. Näin tulee kuitenkin tehdä muulloinkin kuin silloin, kun se katsotaan geopolittisesti soveliaaksi.