



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus- suunnitelma



2023-2025
Jyväskylän ammattikorkeakoulu

SISÄLTÖ

1 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN JAMKISSA	3
2 NYKYTILANNE	5
3 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ ARJESSA	6
3.1 Johtamisen toimintakulttuuri	7
3.2 Rekrytointi, palkkaus, urakehitys	9
3.3 Opetus ja opiskelu	10
4 SEURANTA, TOIMIELIMET JA RESURSSIT	13

1 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN JAMKISSA

Jamk on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tukemaan Jamkin tavoitteiden saavuttamista ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Jamkin tavoitteena on kouluttaa asiantuntijoita, jotka pystyisivät omalla toiminnallaan palvelemaan ja rakentamaan yhteiskuntaa. Tavoite on ohjaava myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden näkökulmasta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan eri tavoin kuin muita samassa asemassa olevia ihmisiä. Välillinen syrjintä puolestaan merkitsee sitä, että ihminen joutuu erityisen epäedulliseen asemaan suhteessa toisiin. Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista. Häirintätilanteelle on ominaista uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Kohtuullisten mukautusten epääminen tarkoittaa tilannetta, jossa työnantaja tai koulutuksen järjestäjä kieltäytyisi tarvittavista kohtuullisista järjestelyistä, joita vammaisen henkilö tarvitsisi osallistuakseen esim. työpaikkahaastatteluun tai valintakokeeseen.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeelliset positiiviset erityistoimenpiteet, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita, eivät ole syrjintää. Positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Positiivinen erityiskohtelu on näin ollen mahdollista myös muunlaisten kuin syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Esimerkiksi yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevien ihmisten, kuten vammaisten, tukeminen voi olla perusteltua silloinkin, kun heikkomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Perustuslaki, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

Jamk ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon kaikissa päätöksissään, niiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Lainsäädännön asettamien velvoitteiden toteuttamisen ohella tavoitteena on, että Jamkiin muodostuu esteetön, keskustelevalta ilmapiiri ja yhteisö, jossa arvostetaan ja rohkaistaan keskustelemaan avoimesti vastakkaisistakin näkemyksistä. Avoin ja monimuotoinen Jamk tarjoaa yhteisön jäsenille mahdollisuudet kehittyä, oppia ja vaikuttaa yhteisön kehitykseen.

Suunnitelma koskee koko Jamk-yhteisöä henkilöstöstä opiskelijoihin ja se antaa suuntaviivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen Jamkin kaikilla eri toimijatasoilla ja yksiköissä. Punaisena lankana on hyvinvoinniva, yhteisöllinen ja yhdenvertainen korkeakoulu. On tärkeää käydä avointa ja rehellistä keskustelua

Jamk-yhteisössä ja sallia erilaiset mielipiteet. Jamkissa on nollatoleranssi kaikkeen syrjintään. Tasa-arvoisen ja yhdenvertainen kohtelu lisää henkilöstön ja opiskelijoiden kokemusta oikeudenmukaisuudesta.

Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat kolmeen asiakokonaisuuteen:

- 1) Johtaminen ja toimintakulttuuri,
- 2) Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys ja
- 3) Opetus ja opiskelu.

Saavutettavuussuunnitelma, jossa on yhteneväisyyksiä tähän suunnitelmaan, löytyy [Jamk.fi-verkkosivuilta](#).

Suunnitelman päivityshistoria

Vuosi Toimenpide

- | | |
|-------------|---|
| 2016 | Jamkin TAY-suunnitelman valmistelu (nimetty työryhmä) ja hyväksyminen |
| 2021 | Jamkin TAY-suunnitelman päivitys (nimetty työryhmä) |
| 2022 | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilakysely, henkilöstö ja opiskelijat |
| 2023 | Jamkin TAY-suunnitelman valmistelu (nimetty työryhmä) ja hyväksyminen |
| 2024 | Yhdenvertaisuusasioihin liittyvän prosessin tarkentaminen, yt-ryhmä |
| 2025 | Jamkin TAY-suunnitelman päivitys, yt-ryhmä |

Opiskelijoiden suunnitelma on pdf-muodossa jamk.fi sivustolla [Säännöt ja periaatteet | Jamk](#).

2 NYKYTILANNE

Jamkissa työskentelee hieman alle 900 henkilöä opetus-, TKI- ja tukipalvelutehtävissä. Syyskuussa 2025 henkilöstömäärä oli 872, joista naisia oli 61 prosenttia ja miehiä 39 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta. Työsuhteista toistaiseksi voimassa olevia oli 85 prosenttia ja määräaikaista 15 prosenttia.

Henkilötyövuodet henkilöstöryhmittäin (ml. tutkijan uraporras) ja yhteensä

Henkilöstöryhmä	2023		2022	
	lkm	htv	lkm	htv
Opetushenkilöstö	387	340	389	342
TKI-henkilöstö	192	175	190	176
Muu henkilöstö	333	305	318	288
Yhteensä	912	820	897	807

Määräaikaisten osuus, % henkilöstöryhmittäin

Henkilöstöryhmä	2023		2022	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Opetushenkilöstö	16,54 %	19,11 %	17,80 %	18,40 %
TKI-henkilöstö	28,25 %	30,53 %	32,50 %	34,70 %
Muu henkilöstö	15,08 %	18,00 %	14,70 %	18,60 %

Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, (säännöllisen työajan ansio henkilöstöryhmittäin ja keskiarvo koko henkilöstöllä)

Henkilöstöryhmä	2023		2022	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Opetushenkilöstö	5330,64	4918,77	5041,15	4706,64
TKI-henkilöstö	4042,04	3984,95	3981,78	3813,06
Muu henkilöstö	4271,50	3589,47	4129,68	3390,39
Keskipalkka	4700,92	4177,21	4482,33	3987,29
Keskipalkka €/kk	4370,81		4167,35	
Naisten ansiot miesten ansioista	88,86 %		88,96 %	

Viimeisin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa arvioiva kysely tehtiin Jamkin henkilöstölle syksyllä 2022. Vastaaajamäärä oli 369. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksissa eniten hajontaa oli sukupuolten välisessä palkkauksessa ja uralla etenemisessä, joissa koettiin, että sukupuolten ja eri-ikäisten välinen tasa-arvo ei toteudu riittävällä tasolla. Myönteisinä asioina koettiin erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Vastaaajista 13 prosenttia oli havainnut ja kokenut syrjintää tai häirintää.

3 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ ARJESSA

"Jamk on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja Jamk-yhteisön jäsenten, sekä henkilöstön että opiskelijoiden, tasavertaista mahdollisuutta oppia, osallistua ja vaikuttaa. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimet ovat osa Jamkin jokapäiväistä toimintaa ja viestintää."

Vesa Saarikoski, rehtori, Jyväskylän Ammattikorkeakoulu Oy

Ammattikorkeakoulutyöyhteisössä on tunnistettu seuraavat osa-alueet, joihin erityisesti haluamme kiinnittää huomiota:

1. Toimimme Jamkissa vastuullisesti, eettisesti ja kohdellen ihmisiä yhdenvertaisesti kaikissa työsuhte-, opiskelu-, opetus- ja hallintokäytännöissä.
2. Yksilöiden aktiivisuus ja vastuullisuus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä on keskeistä: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaista Jamk-yhteisön jäsentä koskeva velvoite. Jamkissa on nollatoleranssi kaikkeen syrjintään.
3. Yhdenvertaisuutta kehitetään hyviä käytäntöjä jalostamalla ja levittämällä sekä epäkohtia tunnistamalla ja esittämällä niihin ratkaisuehdotuksia. Näin toimimalla yhdenvertaisuus ja yksilön oikeudet toteutuvat Jamk-yhteisössä.
4. Mikäli syrjintää ilmenee, siihen puututaan välittömästi ja suunnitelmallisesti. Syrjintätapauksissa toimitaan henkilöstön ja opiskelijoiden varhaisen tuen mallin mukaisesti.
5. Jamk työnantajana kehittää työpaikan tarpeet huomioden työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

3.1 JOHTAMISEN TOIMINTAKULTTUURI

Hyvä johtaminen on Jamkin keskeisin menestystekijä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisen tavoitteena on, että jokainen korkeakouluuyhteisön jäsen kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kokee työtään arvostettavan ja arvostaa toisten työtä. Henkilöstökyselyjen ja työpaikkaselvitysten tuloksia hyödynnetään yhdenvertaisen, tasa-arvoisen, monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä.

Tavoite 1:

Johtamisessa huomioidaan henkilöstön ja opiskelijoiden moninaisuus.

Toimenpiteet: Lisätään johdon, henkilöstön ja opiskelijoiden välistä avointa vuoropuhelua kaikilla toiminnan tasoilla. Varmistetaan työ- ja oppimisympäristöjen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen esteettömyys. Lisätään viestintää ja koulutusta henkilöstön ja opiskelijoiden moninaisuudesta.

Vastuu: johto, esihenkilöt, opiskelijapalvelut, henkilöstöpalvelut

Tavoite 2:

Esihenkilöt toimivat tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistavan ja innostuneen toimintakulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi.

Toimenpiteet: Esihenkilövalmennuksiin sisällytetään monimuotoisuuden ja työkyvyn johtamiseen sekä ikäjohtamiseen liittyvää valmennusta. Johtajatasen tehtävissä rekrytointiprosessiin kuuluu soveltuvuusarviointi.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 3:

Kaikkien jamkilaisten velvollisuutena on viivytyksettä puuttua havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin, syrjintään tai epätasa-arvoa merkitseviin tilanteisiin.

Toimenpiteet: Luodaan puheeksi ottamisen kulttuuria Jamkiin. Päivitetään varhaisen tuen malli. Käynnistetään häirintäyhdyshenkilötoiminta (organisoituminen, koulutus). Varmistetaan, että jokainen työntekijä ja opiskelija tietää, miten toimia, jos kokee tulleen syrjityksi. Luodaan Turvallisemman tilan periaatteet. Järjestetään koulutusta koko yhteisölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Vastuullista käyttäytymistä ohjaavat Jamkin eettiset ja pedagogiset periaatteet.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstö, opiskelijat, työsuojeluorganisaatio, henkilöstöpalvelut, opiskelijapalvelut

Tavoite 4:

Seurannan ja seurantaindikaattoreiden kehittäminen

Toimenpiteet: Huolehditaan, että henkilöstökyselyissä on tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä ja seurataan systemaattisesti kyselyiden tuloksia. Tuloksia hyödynnetään konkreettisesti toimintakulttuurin kehittämisessä ja tarvittaessa välittömin toimenpitein. Laaditaan vuosittain henkilöstötilinpäätös, jossa kuvataan henkilöstörakenne, ikä- ja sukupuolijakauma sekä miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä on viety eteenpäin.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, laatutiimi

Tavoite 5:

Tunnistetaan ja poistetaan eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita.

Toimenpiteet: Järjestetään kulttuuri- ja kielisensitiivisyyteen, sukupuolisensitiivisyyteen, erilaisuuteen, dialogiosaamiseen ja antirasismiin liittyvää koulutusta.

Vastuu: henkilöstöpalvelut

Tavoite 6:

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Toimenpiteet: Tuetaan työn, opiskelun ja muun elämän yhteensovittamista ja tasapainottamista töiden järjestelyillä ja tehtävien tasapuolisella jakautumisella. Joustaviin työaikajärjestelyihin ja perhevapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Hybridityön mallia kehitetään. Hyödynnetään osa-aikatyötä ja osasairauspäivärahaa.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 7:

Jamk on aktiivinen toimija rakentamassa läpinäkyvää TKI- ja koulutustoimintaa, jossa ei ole sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvia eriarvoistavia rakenteita tai toimintatapoja. Läpinäkyvässä TKI- ja koulutustoiminnassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä toiminnan läpileikkaavia periaatteita.

Toimenpiteet: Suunnitellaan systemaattinen tiedonkeruu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Jamkin TKI-toiminnassa ja opetuksessa sekä kootaan seurannan mittarit. Lisätään TKI-toiminnan ohjeistuksiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet projektin hallinnan eri vaiheissa. Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää hankkeissa ja opetuksessa. Hankkeissa ja opetuksessa varmistetaan riittävät resurssit tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteisiin, seurantaan, viestintään ja koulutuksiin. Koulutetaan TKI- johtoa ja projektipäälliköitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Vastuu: johto, TKI-johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

3.2 REKRYTOINTI, PALKKAUS, URAKEHITYS

Jamk on sitoutunut toimimaan tasa-arvoisena työnantajana, joka tekee henkilöstövalinnat pätevyyden, osaamisen ja soveltuvuuden perusteella. Rekrytointiprosessit ovat oikeudenmukaiset, selkeät ja läpinäkyvät. Jamk tukee uralla kehittymistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet huomioiden. Työkierto on osa Jamkin henkilöstöpolitiikkaa.

Tavoite 1:

Rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja niitä ohjaavat selkeät toimintaohjeet.

Toimenpiteet: Kehitetään rekrytointiprosessia ja hakijakokemusta. Hakuryhmien kokoonpanossa huomioidaan henkilöstön edustajat. Selvitetään anonyymiä rekrytointia ja rekrytointeja LinkedIn-kanavan kautta. Kehitetään perehdytysprosessia, joka takaa vähintään perustasoisen yleisperehdytyksen kaikille jamkilaisille. Pre-boarding –toimenpiteitä valmistellaan ja otetaan käyttöön.

Vastuu: esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 2:

Avoin ja läpinäkyvä palkkausjärjestelmä .

Toimenpiteet: Lisätään tietoisuutta työehtosopimuksen palkkausjärjestelmästä. Perustellun palkkaeron tilanteessa, tarkistetaan ja oikaistaan puutteet. Avataan paikallisten erien jakamisprosessia ja perusteita. Työn vaativuuden arviointikriteerien (TVA) läpinäkyvyyttä lisätään. Palkkatasot tuodaan näkyville rekrytointi-ilmoituksissa.

Vastuu: esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 3:

Palkkausjärjestelmä edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä ja entistä vaativampiin ja monipuolisempiin tehtäviin hakeutumista sekä kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin

Toimenpiteet: Tarkastellaan palkkausjärjestelmän toimivuutta ja työtehtävien organisointia vuosittain (peruspalkka, henkilöstöedut, kehittymismahdollisuudet). Toteutetaan palkkakartoituksia. Laaditaan Jamkiin tulospalkkausohje (peruspalkka, henkilöstöedut, kehittymismahdollisuudet).

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 4:

Yhdenvertaiset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet työtehtävästä ja yksiköstä riippumatta

Toimenpiteet: Uralla etenemistä ja mahdollisuuksia monipuolisiin työtehtäviin tuetaan tarvekeskusteluiden ja työkierron avulla. Valmennetaan esihenkilöitä osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen sekä urasuunnitteluun liittyvien asioiden läpikäyntiin. Luodaan vertikaalisia ja horisontaalisia ura- ja oppimispolkuja.

Vastuu: esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Edenneet ja edistämättä jääneet toimenpiteet:

Johtamisen toimintakulttuuriin liittyviä toimenpiteitä on toteutettu suunnitelman mukaisesti. Edistämättä on jäänyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden seurannan kuvaaminen henkilöstötilinpäätöksessä.

Rekrytointiin, palkkaukseen ja urakehitykseen liittyviä toimenpiteitä on toteutettu suunnitelman mukaisesti. Edistämättä ovat jääneet anonyymien rekrytoinnin kokeilut, pre-boarding-toimenpiteet ja tulospalkkausohjeiden toteuttaminen.

3.3 OPETUS JA OPISKELU

Jamk kansainvälisenä korkeakoulu-yhteisönä on sitoutunut toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opiskelijavalinnoissa, opetuksessa ja opiskelussa.

Korkeakouluopiskelijoiden kirjo on tänä päivänä hyvin moninainen. Opiskeluryhmissä voi olla hyvinkin eri ikäisiä, eri elämäntilanteessa olevia opiskelijoita. Eri kansallisuudet ja kulttuurit kohtaavat kampuksillamme. Toimintaa ohjaa ammattikorkeakoululaki ja -asetus, tutkintosääntö, järjestyssäännöt sekä eettiset ja pedagogiset periaatteet, joilla varmistetaan laadukas, tasa-arvoinen ja turvallinen koulutus-, opiskelu- ja työympäristö.

Tavoite 1:

Kaikilla hakijoilla on tasavertaiset mahdollisuudet hakea ja tulla valituksi Jamkin koulutuksiin.

Toimenpiteet:

- Kehitämme hakijoille suunnattua viestintää kaikkien, myös erityistä tukea tarvitsevien, saavutettavaan muotoon.
- Kannustamme hakijoita sukupuolesta riippumatta hakeutumaan tasapuolisesti eri aloille.
- Tarjoamme koulutusvaihtoehtoja eri-ikäisille ja eri elämäntilanteessa oleville henkilöille, tutkintokoulutuksesta lyhytkursseihin.
- Varmistamme, että opiskelijavalinnat toteutetaan oikeudenmukaisesti selkeitä ja läpinäkyviä valintaperusteita noudattaen.
- Mahdollistamme valintakokeissa erityisjärjestelyt, esim. pidempi vastausaika, rauhallinen tila, apuvälineet.

Vastuu: markkinointi ja viestintä, koulutuksen kehittämispalvelut, hakijapalvelut, yksiköt

Tavoite 2:

Opiskelu- ja oppimisympäristö (oppimateriaalit, opetusteknologiat, opetustavat sekä opintojen arviointimenettelyt) suo kaikille opiskelijoille tasavertaiset mahdollisuudet opiskella ja suorittaa tutkinto ajallaan.

Toimenpiteet:

- Kehitämme vaihtoehtoisia tapoja opiskella ajasta ja paikasta riippumattomasti.
- Huolehdimme tilojemme esteettömyydestä.
- Teemme mahdollisuuksien mukaan erityisjärjestelyjä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kanssa ja

huomioimme yhteiskunnan tukijärjestelmät.

- Huomioimme oppimisvaikeuksiin, vammaisuuteen tai kulttuuri- ja kielitaustaan liittyvät yksilölliset tarpeet.

Vastuu: yksiköt, koulutuksen kehittämispalvelut, toimitilapalvelut, ESOK-yhdyshenkilö

Tavoite 3:

Jamkissa vallitsee tasa-arvoinen, oikeudenmukainen, turvallinen, osallistava ja innostava opiskeluilmapiiri

Toimenpiteet:

- Kohtelemme kaikkia tasa-arvoisesti, ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, elämäntilanteeseen, vakaumukseen, etniseen taustaan, kansallisuuteen ja kieleen katsomatta.
- Emme syrji ketään vamman tai terveydentilan perusteella.
- Kohdatessaan syrjintää, kiusaamista tai epätasa-arvoista kohtelua joko opiskelijoiden tai henkilöstön taholta, opiskelija voi kääntyä opettajatutorin, opintojen ohjaajan, JAMKOn häirintäyhdyshenkilön tai tutorin puoleen.

Vastuu: koko Jamk-yhteisö, JAMKO, opiskelijapalveluiden päällikkö

- Kehitämme opiskelijoita varten toimintamallin, kuinka menetellään, kun kohdataan epäasiallista kohtelua.

Vastuu: Opintoasioiden lautakunta

- Seuraamme ja arvioimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista lisäämällä opiskelijapalautekyselyyn ja opiskelijakunnan palautekyselyyn ao. kysymykset.

Vastuu: laatupäällikkö

Tavoite 4:

Monipuoliset ohjaus- ja tukipalvelut mahdollistavat sujuvan opintojen etenemisen

Toimenpiteet:

- Jokaisen opiskelijan kanssa laaditaan opintojen alussa HOPS, jossa voidaan huomioida opiskelijan elämäntilanne, mahdolliset joustotarpeet ja opiskelun erityisjärjestelyt. HOPSeja myös tarkastellaan vuosittain opiskelijan ja opettajatutorin kesken ja muokataan tarvittaessa.

Vastuu: opiskelija, opettajatutor

- Tuemme sujuvaa ja esteetöntä opintojen etenemistä monipuolisilla ohjaus- ja tukipalveluilla. Esi-merkkejä ryhmissä tapahtuvista ohjaus- ja tukipalveluista ovat esiintymisjännitykseen, vieraan kielen oppimiseen, kirjoitetun kielen hahmottamiseen tai lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyvät tukitoimet. Yksilöllistä tukea on saatavana opintopsykologilta. Muita tukimuotoja ovat opintojen vaihtoehtoiset suorittamistavat, oppimateriaalit, oppimista tukevat apuvälineet ja tulkkipalvelut. Vertaisohjaus tukee opiskelijaa opiskelun eri vaiheissa.
- Jamkin opiskeluhyvinvointiryhmä kehittää ja jakaa hyviä käytänteitä opiskelijan opiskelukyvyyn, itseohjautuvan ja sujuvan opiskelun tukemiseksi sekä opintojen viivästymisen ja keskeytymisen ehkäisemiseksi.

Vastuu: opiskeluhyvinvointiryhmä

- Jamk pyrkii takaamaan tukipalvelut kaikille kampuksiansa tutkinto-opiskelijoille, myös yhteistyöammattikorkeakoulussa kirjoilla oleville.

Vastuu: johto, tukipalvelut, JAMKO

- Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät ominaisuudet eivät vaikuta opetukseen, ohjaukseen eivätkä opintosuoritusten arviointiin.

Vastuu: opettajat, JAMKO yhteistyössä Jamkin kanssa

Tavoite 5:

Opiskelijoilla on korkeakouluyhteisön tasavertaisina jäseninä mahdollisuus vaikuttaa asioidensa ja Jamkin kehittämiseen, myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta.

Toimenpiteet:

- Tarjoamme opiskelijoille väyliä korkeakouluyhteisössä vaikuttamiseen. Jokaisessa Jamkin työryhmässä on opiskelijaedustus, ja kaikilla edustajilla on henkilökohtaiset varajäsenet.

Vastuu: työryhmien vetäjät, JAMKO

- Opiskelijat tapaavat Jamkin johtoa säännöllisesti.

Vastuu: rehtori, JAMKO

Tavoite 6:

Oikeudenmukainen kohtelu opiskelijavalinnassa, opinto-oikeusasioissa tai arvioinnissa.

Toimenpiteet: Opiskelijoilla on mahdollisuus hakea oikaisua, mikäli kokevat epäoikeudenmukaista kohtelua.

Vastuu: Opiskelija, opintoasioiden lautakunta, tutkintolautakunta, opiskelijapalveluiden päällikkö

Tavoite 7:

Kannustamme opiskelijoitamme palautteen antamiseen.

Toimenpiteet: Yhdenmukaistamme palautteenantokanavia kaikilla aloilla. Esimerkkeinä palautteenantomahdollisuuksista ovat opintojaksopalaute, opiskelijapalautekyselyt, jupinaviikko ja välitön palaute.

Vastuu: laatupäällikkö

4 SEURANTA, TOIMIELIMET JA RESURSSIT

Jamkissa toteutetaan vuosittain PeoplePower -henkilöstötyytyväisyystutkimus. Joka toinen vuosi tutkimus on suppeampi ns. Pulssi-kysely. Tutkimus sisältää useampia väittämiä liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen peilaten näitä asioita oman työn, lähitiimin ja Jamk-yhteisön näkökulmasta. Työpaikkaselvitykset toteutetaan jokaisessa yksikössä viiden vuoden välein. Työpaikkaselvitysprosessissa tehdään yksikön henkilöstölle kysely, jossa kartoitetaan myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia.

Jamkissa toimii lakisääteinen työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuna työnantaja ja työpaikan työntekijät. Työsuojelutoimikunta seuraa henkilöstökyselyiden tuloksia, tekee esityksiä ja antaa lausuntoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämisestä Jamkissa. Henkilöstö voi toimittaa työsuojelutoimikunnalle esityksiä ja kannanottoja koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Myös Jamkin YT-ryhmä ja TKI-johtoryhmä seuraavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vuosittain ja tekevät esityksiä toiminnan kehittämiseksi.

Joka kolmas vuosi henkilöstölle toteutetaan erillinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely, jonka pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään. Lisäksi työsuojelutoimikunta voi käynnistää erillisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksiä yhteistyössä johdon kanssa.

Resurssit Jamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön koostuvat sisäisistä henkilöstöresursseista, jotka sijoittuvat erityisesti henkilöstöpalveluihin, työsuojeluorganisaatioon ja yt-ryhmään. Henkilöstön matkailun kynnys häiritäydyshenkilöinä toimivat yksiköiden työsuojeluasiamiehet. Lisäksi Jamkin sisäisissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksissa voidaan hyödyntää omaa henkilöstöä. Palvelujen ostoon ulkopuolelta (koulutukset ja valmennukset) arvioidaan käytettävän n. 5000 e vuodessa.

Opiskelijoille tehdään kahden lukukauden opintojen jälkeen palautekysely, jossa kartoitetaan mm. Jamkin ohjauspalveluiden ja erityisen tuen merkitystä opintojen etenemisessä sekä opiskelijoiden hyvinvointia ja jaksamista.

Opiskelijakunta JAMKO seuraa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista oman toimintansa kautta mm. vuosittaisella opiskelijoiden palautekyselyllä, viestimällä teemoista aktiivisesti opiskelijoille ja sidosryhmille, kouluttamalla ja osallistamalla tutoreita, aktiivitoimijoita ja koulutusalan järjestöjä, kiinnittämällä huomiota omaan toimintaansa sekä seuraamalla ja raportoimalla aktiivisesti teemoista korkeakoululle. JAMKOLla on edustajat opintoasioiden lautakunnassa, joka linjaa ja seuraa korkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä.

Opiskelijakunta JAMKOssa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä edistävät viestinnän ja edunvalvonnan asiantuntija, ohjauksen ja hyvinvoinnin asiantuntija, sosiaalipoliittinen vastaava sekä puheenjohtaja yhteistyössä koko hallituksen kanssa. Heille varataan työaika toteuttaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä toimenpiteitä korkeakoulu yhteisössä ja mahdollisuuksia ylläpitää ammattitaitoa kouluttautumalla. Opiskelijakunta JAMKOn resurssit edistää ja kehittää Jamkiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä ovat JAMKOn henkilöstön ja toimijoiden työaikaan ja koulutuksiin liittyviä ja niiden kulut ovat vuosittain arvioituna n. 3 500 e/vuosi.

Tämä dokumentti on allekirjoitettu sähköisesti JAMK Sign-järjestelmällä
This document has been electronically signed using JAMK Sign

Päiväys / Date: 09.12.2025 12:30:22 (UTC +0200)

Jyväskylän Ammattikorkeakoulu Oy

Vesa Saarikoski

Rehtori, Rector

Organisaation varmentama (JAMK-käyttäjätunnus) (eIDAS-tunnistamisen varmuustaso: korotettu)
Certified by organization (JAMK user account) (eIDAS level of assurance: substantial)

Certified by organization