



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma



2026-2027
Jyväskylän ammattikorkeakoulu

SISÄLTÖ

1 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN JAMKISSA	3
2 TAUSTA JA LAINSÄÄDÄNTÖ	4
3 SUUNNITELMAN PÄIVITYSHISTORIA	6
4 NYKYTILANTEEN KARTOITUS	7
Henkilöstö	7
Opiskelijat	8
5 JOHTAMISEN TOIMINTAKULTTUURI	11
6 REKRYTOINTI, PALKKAUS, URAKEHITYS	14
7 OPETUS JA OPISKELU	16
8 SEURANTA, TOIMIJAT JA RESURSSIT	20
9 LÄHTEET	22

1 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

"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

Jyväskylän ammattikorkeakoulu Oy (myöhemmin Jamk) on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tukemaan Jamkin tavoitteellista ja systemaattista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä koko ammattikorkeakouluyhteisössä. Jamk huomioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat kaikessa päätöksenteossa sekä päätösten valmistelussa ja toimeenpanossa. Lainsäädännön velvoitteiden täyttämisen lisäksi tavoitteena on rakentaa esteetön, turvallinen ja keskusteleva yhteisö, jossa erilaisia näkemyksiä voidaan käsitellä avoimesti ja kunnioittavasti. Avoin, vuorovaikutteinen ja monimuotoinen Jamk tarjoaa yhteisön jäsenille mahdollisuuksia oppia, kehittyä ja vaikuttaa yhteisön toiminnan kehittämiseen.

Tämä suunnitelma koskee koko Jamk-yhteisöä henkilöstöstä opiskelijoihin, ja se määrittää suuntaviivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikissa yksiköissä ja toiminnan eri tasoilla. Suunnitelman tavoitteena on edistää hyvinvoivaa, yhteisöllistä ja yhdenvertaista korkeakoulua. Jamk ei hyväksy minäkäänlaista syrjintää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin henkilöstön ja opiskelijoiden yhteistyönä. Rehtorin nimeämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmä toimii kaudella 2026–2027. Työryhmässä on edustajia Jamkin eri yksiköistä sekä opiskelijajärjestöstä. Työryhmän tehtävänä on arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, päivittää Jamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja seurata suunnitelman toimenpiteiden toteutumista. Henkilöstöpalveluiden edustaja toimii suunnittelutyöryhmän puheenjohtajana. Henkilöstöpalvelut vastaavat henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttamisesta. Koulutuspalvelut ja opiskelijapalvelut vastaavat opiskelijoille suunnatun kyselyn toteuttamisesta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmä vastaa kyselyn laatimisesta, kyselyjen tulosten käsitteystä ja suunnitelman valmistelusta.

Saavutettavuussuunnitelmassa ja Hyvinvoiva Jamk -suunnitelmassa (työyhteisön kehittämissuunnitelma) on yhteneväisyyksiä tähän suunnitelmaan. Saavutettavuussuunnitelma löytyy jamk.fi-sivulta ja Hyvinvoiva Jamk -suunnitelma sisäisestä intrasta.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän yliopisto muodostavat korkeakoulukonsernin. Korkeakoulut laativat omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa sekä saavutettavuussuunnitelmansa, joiden tavoitteet ja toimenpiteet koskevat kyseisen korkeakoulun toimintaa. Jyväskylän yliopistolla on käytössä yhdistetty yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma.

2 TAUSTA JA LAINSÄÄDÄNTÖ

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027, saavutettavuussuunnitelma 2025–2028 ja Hyvinvoiva Jamk -suunnitelma ovat osa Jamkin ”Ratkaiseva yhteisö 2035” -strategian toteuttamista. Strategiasa Jamkin toiminta ja yhteisön kulttuuri rakentuvat vastuun, luottamuksen ja luovuuden arvoille. Vastuuta kuvataan hyvinvoinnin ja eettisyyden mieltämisenä osana toimintaa. Yhteisön moninaisuus nähdään merkittävänä luovuuden lähteenä. Vuorovaikutusosaamista ja vuorovaikutteista toimintakulttuuria vahvistetaan johtamisessa, yhteisön sisäisessä toiminnassa ja kumppanuuksissa. Samalla tuetaan koko yhteisön hyvinvointia. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 2025.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen perustuu useisiin lakeihin. Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki), yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi (Suomen perustuslaki, 731/1999; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014; Työsopimuslaki, 55/2001). Ammattikorkeakoululla on lisäksi oppilaitoksena velvollisuus edistää aktiivisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014; Ammattikorkeakoululaki, 932/2014). Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava sen toiminnan vaikutusta eri väestöryhmiin ja tehtävä tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjällä on oltava myös suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä (Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014.) Ammattikorkeakoulut noudattavat myös hallintolakia (Hallintolaki, 434/2003) julkisten hallinto- tehtäviensä osalta, ja se edellyttää hallinnossa asioivien tasapuolista ja puolueetonta kohtelua. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tukee korkeakoulun valmiuksia osallistua kansallisiin ja kansainvälisiin rahoitushakuihin, joissa edellytetään organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa (esim. Euroopan komissio, 2021). Lisäksi ammattikorkeakouluyhteisöjen yhteisenä tavoitteena on kasvattaa kädenjälkeään eli vaikuttavuutta yhteiskunnan kehityksessä sekä pienentää toiminnan jalanjälkeä edistämällä yhdenvertaista ja saavutettavaa osaamisyhteiskuntaa (Arene, 2026).

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Laki kieltää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Tosiasiallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi voidaan toteuttaa positiivisia erityistoimenpiteitä. Tällaiset suunnitelmalliset ja oikeasuhtaiset toimenpiteet eivät ole syrjintää, kun niiden tarkoituksena on parantaa epäedullisessa asemassa olevan ryhmän asemaa tai ehkäistä ja poistaa syrjinnästä aiheutuvia haittoja. Kohtuullisten mukautusten epääminen on myös kielletty, mikä tarkoittaa tilannetta, jossa työnantaja tai koulutuksen järjestäjä kieltäytyisi tarvittavista kohtuullisista järjestelyistä, joita yksilöllisen tuen tarpeessa oleva henkilö (esim. vamma, sairauden, kielitaustan vuoksi) tarvitsisi osallistuakseen esimerkiksi työpaikkahaastatteluun tai valintakokeeseen. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014.)

Käsitteet

Esteettömyys: Ihmisten moninaisuuden huomioon ottaminen rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa, jolloin tilojen käytettävyys on yhdenvertaista kaikille. Esteetön ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella, ja se mahdollistaa esimerkiksi sujuvan osallistumisen opiskeluun ja työntekoon. Esteettömässä ympäristössä otetaan huomioon muun

muassa liikkumiseen, näkemiseen ja kuulemiseen liittyvät tekijät.

Häirintä: Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai häntä kohtaan vihamielinen ilmapiiri. Käyttäytymisellä luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla esimerkiksi toisen koskemattomuuden rikkomista, puhetta tai ihmisarvoa loukkaavan materiaalin esillepanoa ja jakamista.

Positiivinen erityiskohtelu: Työnantajan näkökulmasta positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa, että erilainen kohtelu työsuhteessa, työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Esimerkiksi yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevien ihmisten, kuten vammaisten, tukeminen voi olla perustettua silloinkin, kun heikomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Rasismi: Ajatusmalli ja järjestelmä, jossa ihmisiä tai ihmisryhmiä arvioidaan ja kohdellaan eriarvoisesti heidän etnisen alkuperänsä, ihonvärinsä, kansalaisuutensa, kulttuurinsa, äidinkielenensä tai uskontonsa perusteella. Rasismi voi näyttäytyä sekä yksilöiden että ryhmien välisenä tahallisenä tai tahattomana käyttäytymisenä, joka perustuu ennakkoluuloihin ja vierauden pelkoihin, tai yhteiskunnan rakenteissa olevina syrjivinä käytäntöinä. Rasismi ylläpitää eriarvoisuutta ja vahingoittaa sekä sen kohteita että koko yhteiskuntaa.

Syrjintä: Syrjintää on se, että henkilöä kohdellaan huonommin tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. 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. Lisäksi laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella. Työnantajan syrjintäkieltoa määritellään myös työsopimuslaissa.

Tasa-arvo: Tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien ihmisten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sukupuolesta riippumatta. Suomen tasa-arvolaki viittaa erityisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon mutta kieltää myös sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.

Tasa-arvo korkeakoulutuksessa: Opiskelemaan pääsy, osallistuminen ja tulokset perustuvat kykyihin ja opiskelusaavutuksiin, eivätkä ne riipu henkilökohtaisista ominaisuuksista, sosioekonomisesta asemasta, sukupuolesta, etnisestä alkuperästä, asuinpaikasta, iästä tai vajaakuntoisuudesta.

Yhdenvertaisuus: Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän alkuperästään, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yksilölliset tarpeet: Yksilöllisillä tarpeilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi terveydentilasta, iästä, kieli- tai kulttuuritaustasta tai vammasta johtuvia tarpeita.

3 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 |
| 2026 | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilakysely (henkilöstö ja opiskelijat). Jamkin TAY-suunnitelman päivitys, nimetty työryhmä ja YT-ryhmä |

4 NYKYTILANTEEN KARTOITUS

Henkilöstö

Jamkissa työskentelee hieman alle 900 henkilöä opetus-, TKI-, asiantuntija- ja tukipalvelutehtävissä. Maaliskuussa 2026 henkilöstömäärä oli 859, joista naisia oli 60,7 prosenttia ja miehiä 39,4 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 48 vuotta. Työsuhteista toistaiseksi voimassa olevia oli 87,7 prosenttia ja määräaikaista 12,3 prosenttia. Alla olevat taulukot ovat osa nykytilanteen kartoitusta keväällä 2026 ja kuvaavat henkilöstömäärään, henkilötövuosiin, määräaikaisten osuuteen ja keskipalkkoihin liittyvää kehitystä vuosina 2024–2025. Tieto on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun.

Henkilöstömäärä ja henkilötövuodet henkilöstöryhmittäin (kuukausipalkkaiset)

Henkilöstöryhmä	Lukumäärä 2025	Henkilötövuosi 2025	Lukumäärä 2024	Henkilötövuosi 2024
Opetushenkilöstö	335	314	342	320
TKI-henkilöstö	201	182	188	173
Muu henkilöstö	304	285	304	283
Yhteensä	840	781	834	776

Määräaikaisten osuus, % henkilöstöryhmittäin

Henkilöstöryhmä	Miehet 2025	Naiset 2025	Miehet 2024	Naiset 2024
Opetushenkilöstö	9 %	7 %	10 %	11 %
TKI-henkilöstö	24 %	21 %	22 %	19 %
Muu henkilöstö	6 %	14 %	7 %	18,60 %

Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka, (säännöllisen työajan ansio kokoaikaisen kuukausipalkan mukaan laskettuna henkilöstöryhmittäin sekä niiden euromääräinen keskiarvo)

Henkilöstöryhmä	Miehet 2025	Naiset 2025	Miehet 2024	Naiset 2024
Opetushenkilöstö	5748	5371	5636	5259
TKI-henkilöstö	4270	4398	4220	4331
Muu henkilöstö	4677	3853	4536	3719
Keskipalkka	5038	4524	4957	4427

Naisten ja miesten ansioiden ero on kaventunut vuodesta 2024 vuoteen 2025 noin 0,5 prosenttiyksiköllä. Tieto keskipalkoista on kerätty palkkajärjestelmästä. Jamkin henkilöstöraportilla raportoidaan tiedot opetus- ja kulttuuriministeriön laatiman jaottelun mukaisesti tiedot kuukausipalkkaisesta henkilökunnasta sekä sivutoimisesta henkilökunnasta. Henkilöstöraportti antaa ajantasaista tietoa Jamkin HR-mittareista: henkilöstön määrä, henkilötyövuosi, ikäjakauma, koulutustaso, vaihtuvuus ja poissaolot. Voimassa olevalla henkilökuntatunnuksella pääsee tarkastelemaan myös omaa kokonaispalkan kehitystä, kokonaispalkan muodostumista, työmatkustuksen tietoja sekä maksettua ennakonpidätyksen alaista ansiota. Esihenkilöiden näkyvä sisältää tiedot tiimikohtaisesti.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa arvioiva kysely tehtiin Jamkin henkilöstölle keväällä 2026. Vastajamäärä oli 291 (2024 n=369). Kyselyn tulosten perusteella Jamkissa koettiin, että sukupuolten ja eri ikäisten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ei toteudu kaikilta osin riittävällä tasolla. Palkkatasa-arvoon ja palkkauksen läpinäkyvyyteen toivottiin kehitystä. Vastauksista kävi ilmi, että moni henkilöstön jäsen kokee, ettei tiedä riittävästi aiheesta arvioidakseen yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi vähemmistöjen tai erilaisissa työsuhteissa olevien kohtelun osalta. Vastajista kolmasosa (34 %) oli kokenut, havainnut tai sekä kokenut että havainnut syrjintää tai häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Vastajista alle puolet (41 %) tiesi, keitä Jamkin häirintäyhdyshenkilöt ovat. Myönteisenä asiana nähtiin erityisesti se, että suurin osa henkilöstöstä (86 %) tuntee Jamkin turvallisemman tilan periaatteet ja moni käyttää niitä työssään opetuksessa ja erilaisissa tilaisuuksissa.

Opiskelijat

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa arvioiva kysely tehtiin Jamkin opiskelijoille keväällä 2026. Vaikka kysely oli pidempään auki kuin henkilöstöllä, vastajamäärä jäi tällä kertaa pieneksi (n=84; 2024 n=245). Kevään 2026 vastajista 90 % oli tutkinto-opiskelijoita ja 10 % avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Ammatillisen opettajakorkeakoulun opiskelijoilta ja vaihto-opiskelijoilta ei saatu kyselyyn vastauksia. Vastajien alhaisen lukumäärän vuoksi kyselyn tuloksista ei voitu muodostaa kattavaa kokonaiskuvaa opiskelijoiden kokemuksesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kyselystä saatujen tietojen perusteella vastajista kolmasosa (31 %) oli kokenut, havainnut tai sekä kokenut että havainnut syrjintää tai häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Avoimista vastauksista nousi esiin huoli sekä henkilöstön että muiden opiskelijoiden epäasiallisesta puheesta etenkin sukupuoleen ja neuroepätyypillisyyteen liittyen. Neuroepätyypillisuus on kattotermi erilaisille neuropsykiatrisille piirteille ja kehityksellisille haasteille. Myönteisinä asioina nähtiin erityisesti, että suurin osa opiskelijoista (82 %) tuntee turvallisemman tilan periaatteet ja tietää, kuinka toimia syrjintä- ja häirintätapauksissa (91 %).

Alla oleva taulukko on osa nykytilanteen kartoitusta keväällä 2026. Opiskelijamäärien lisäksi taulukkoon on jokaiseen koriin eroteltu prosentuaaliset osuudet sukupuolesta sekä kansalaisuudesta. Sukupuoli on jaettu kolmeen kategoriaan järjestelmistä saatavien tietojen mukaan: nainen, mies ja muu/sukupuoli ei tiedossa. Jaottelussa "kansalaisuus muu kuin Suomi" on huomioitu ne opiskelijat, joilla ei ole Suomen kansalaisuutta.

Opiskelijamäärät

(Opiskelijamäärät opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulujen ohjauksen alaluokittelun mukaan)

Opiskelijaryhmä	Kori 1	Kori 2	Kori 3	Kori 4
Opiskelijamäärä yhteensä	238	2504	2103	4449
Naiset (%)	67,84	85,74	55,97	23,56
Miehet (%)	31,80	14,22	44,03	76,40
Muu/sukupuoli ei tiedossa (%)	0,35	0,04	0,00	0,04
Kansalaisuus muu kuin suomi (%)	2,47	10,10	14,22	12,38

Taulukko muodostettiin jaotteleamalla opiskelijamäärät (AMK, YAMK) opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulujen ohjauksen alaluokittelun mukaan neljään koriin:

- Kori 1 (Kasvatusalat, Taiteet ja kulttuurialat, Yhteiskunnalliset alat)
- Kori 2 (Humanistiset alat, Lääketieteet, Terveys- ja hyvinvointialat)
- Kori 3 (Kauppa, hallinto ja oikeustieteet, Palvelualat)
- Kori 4 (Luonnontieteet, Tietojenkäsittely ja tietoliikenne, Tekniikan alat, Maa- ja metsätalous-alat)

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

1. Jamk toimii vastuullisesti ja eettisesti ja kohtelee ihmisiä yhdenvertaisesti kaikissa työsuhte-, opiskelu-, opetus- ja hallintokäytännöissä.
2. Jamk työnantajana kehittää lainsäädäntö ja työpaikan tarpeet huomioiden 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. Jamk koulutuksen järjestäjänä edistää yhdenvertaista, tasa-arvoista ja saavutettavaa korkeakoulupetusta ja oppimista erilaisissa oppimisympäristöissä. Saavutettavasta opetuksesta ja oppimisesta sekä niiden kehittämisestä vastaavat koulutuksen kehittämispalvelut ja ohjauksen ja hyvinvoinnin tiimi yhteistyössä korkeakouluyhteisön kanssa. Toiminnan pääpaino on ennaltaehkäisevissä toiminnoissa saavutettavuussuunnitelman, varhaisen välittämisen mallin sekä epäasialliseen kohteluun puuttumisen mallin mukaisesti.
4. Jamkissa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää tai häirintää. Ilmoitukset käsitellään, ja niihin on selkeät, vakiintuneet toiminta- ja menettelytavat. Mikäli syrjintää tai häirintää ilmenee, siihen puututaan välittömästi ja suunnitelmallisesti. Syrjintä- tai häirintätapauksissa toimitaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumisen mallin mukaisesti. Henkilöstön työkykyä tuetaan varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti ja opiskelijoiden hyvinvointia varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.

5. Yksilöiden aktiivisuus ja vastuullisuus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä on keskeistä: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaista Jamk-yhteisön jäsentä koskeva velvoite. Yhdenvertaisuutta kehitetään hyviä käytäntöjä jalostamalla ja levittämällä sekä epäkohtia tunnistamalla ja esittämällä niihin ratkaisuehdotuksia.
6. Jamkin turvallisemman tilan periaatteiden tavoitteena on mahdollistaa yhteisön jäsenten osallistuminen ja yhdessä tekeminen osallistujien taustoista riippumatta kaikessa Jamkin toiminnassa. Turvallisemmassa tilassa ei tulla tuomituksi ja jokainen saa kunnioitusta sekä tukea omana itsenään, moninaisuus huomioon ottaen.

Jamkin suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat kolmeen asiakokonaisuuteen:

- Johtaminen ja toimintakulttuuri
- Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys
- Opetus ja opiskelu

5 JOHTAMISEN TOIMINTAKULTTUURI

Hyvä johtaminen on Jamkin keskeisin menestystekijä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisen tavoitteena on, että jokainen korkeakouluyhteisön jäsen kokee tulevaisuuden 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, psyykinen ja sosiaalinen esteettömyys. Edistetään kampuksen tuoksuttomuutta. Lisätään ymmärrystä kieli- ja kulttuuritietoisuudesta sekä henkilöstön ja opiskelijoiden moninaisuudesta koulutusten, työpajojen ja teemakokonaisuuksien kautta.

Vastuu: johto, esihenkilöt, opiskelijapalvelut, henkilöstöpalvelut

Tavoite 2:

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

Toimenpiteet: Esihenkilövalmennukset sisältävät moninaisuuteen, neuromoninaisuuteen sekä työurajohtamiseen liittyvää valmennusta. Esihenkilöillä on käytössään työkykyjohtamisen koulutuksia. Johtaja- ja päällikkötason tehtävissä rekrytointiprosessiin kuuluu soveltuvuusarviointi.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 3:

Kaikki jamkilaiset ovat tietoisia velvollisuudestaan viivytyksettä puuttua havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojellisiin, syrjintään tai häirintään merkitseviin tilanteisiin.

Toimenpiteet: Edistetään puheeksi ottamisen kulttuuria Jamkissa. Varhaisen tuen malli on käytössä, ja sitä päivitetään tarvittaessa. Häirintäyhdyshenkilötoiminta on aktiivista, ja sen tunnettuutta henkilöstön ja opiskelijoiden keskuudessa lisätään viestinnällä. Varmistetaan, että jokainen työntekijä ja opiskelija tietää, miten toimia, jos kokee tulleen syrjityksi tai häirityksi. Turvallisemman tilan periaatteet ovat käytössä, ja niitä hyödynnetään opetuksessa, tapahtumissa ja arjessa. Vastuullista käyttäytymistä ohjaavat Jamkin eettiset ja pedagogiset periaatteet.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, henkilöstö, työsuojeluorganisaatio, henkilöstöpalvelut, koulutuspäalvelut, JAMKO

Tavoite 4:

Seuranta ja seurantaindikaattorit ovat systemaattisia ja konkreettisia.

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. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä

kehitetään palautteen perusteella ja kyselystä viestintää kehitetään vastaajamäärän kasvattamiseksi. Henkilöstöraportti on jokaisen työntekijän tarkasteltavissa Jamkin voimassa olevalla henkilökuntatunnuksella.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, laatutiimi, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmä

Tavoite 5:

Eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita tunnistetaan ja poistetaan.

Toimenpiteet: Lisätään ymmärrystä eriarvoisuutta aiheuttavista toiminnoista ja rakenteista järjestämällä kulttuuri- ja kielisensitiivisyyteen, sukupuolisensitiivisyyteen, moninaisuuteen, dialogiosaamiseen ja anti-rasismiin liittyvää koulutusta. Jamk osallistuu Pride-viikolle sekä rasisminvastaiseen viikkoon. Jamk liputtaa suositeltuina liputuspäivinä, saamelaisten ja romanien kansallispäivinä. Tekoälyn eettiseen käyttöön ohjeistetaan, jotta käyttö ei heikennä oikeudenmukaisuutta, vähennä tiedon luotettavuutta, lisää syrjintää tai tue ennakkoluuloja. Kehitetään viestintää saavutettavaan muotoon, kuten saavutettavuussuunnitelmassa kuvataan.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmä, tilapalvelut, koulutuksen kehittämispalvelut, saavutettavuussuunnitelmatyöryhmä, viestintäpalvelut

Tavoite 6:

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on sujuvaa ja tuettua.

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 jatkuvasti. Työkykyä tuetaan johtamisella ja varhaisella tuella.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 7:

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

Toimenpiteet: TKI-toiminnassa viedään käytäntöön yksilö-, projekti- ja organisaatiotasolla vastuullisen arvioinnin periaatteita ja toimintatapoja. TKI-toimijoiden arjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista vahvistetaan käytännönläheisillä toimenpiteillä, kuten työpajoilla, infoilla, ohjeilla ja tukimateriaaleilla sekä monipuolisella viestinnällä. Lisäksi painotetaan rekrytointi- sekä perehdytysvaiheen merkitystä. 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

Edenneet ja edistämättä jääneet toimenpiteet:

Johtamisen toimintakulttuuriin liittyviä toimenpiteitä on toteutettu suunnitelman mukaisesti. Tietovarannon käyttöönoton myötä Jamkilla on käytössä henkilöstöraportti, jonka kautta henkilöstön jäsenet näkevät ajan tasaista ja säännöllisesti päivittyvää tietoa HR-mittareista.

Jamk on sitoutunut vastuullisen arvioinnin CoARA-aloitteeseen (Coalition for Advancing Research Assessment) ja sen toimeenpanon kautta jalkauttanut TKI-toimintaan läpinäkyvyyteen, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyviä käytäntöjä ja toimintamalleja. Kehittämisessä on tehty tiivistä yhteistyötä myös muiden korkeakoulujen kanssa. Arviointia on uudistettu myös hyödyntämällä itsearviointia ja vertaisarviointia.

6 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. Toimintakulttuurimme on monimuotoinen, yhdenvertainen ja kaikille saavutettava. 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. Rekrytointi-ilmoituksissa on käytössä monimuotoisuuslauseke. Vastuullisen arvioinnin CoARA-periaatteet huomioidaan tutkimus- ja kehittämistoiminnan rekrytoinneissa. Preboarding- eli ennakkoperehdytystoimenpiteitä suunnitellaan ja otetaan käyttöön. Kansainvälistä rekrytointiprosessia ja kansainvälisten työntekijöiden perehdytystä kehitetään tarvelähtöisesti. Englanninkielinen perustasoinen yleisperehdytys otetaan käyttöön.

Vastuu: esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 2:

Palkkausjärjestelmä on avoin ja läpinäkyvä.

Toimenpiteet: Lisätään tietoisuutta työehtosopimuksen palkkausjärjestelmästä. Perustellun palkkaeron tilanteessa tarkistetaan ja oikaistaan puutteet. Avataan ja kehitetään paikallisten erien jakamisprosessia ja perusteita. Opetushenkilöstön työn vaativuuden arviointikriteerejä (TVA) kehitetään vuosittain ja läpinäkyvyydestä huolehditaan. Henkilöstön palkanmuodostus- ja palkkakehityspolitiikan periaatteita tarkennetaan. Palkkatasot ovat näkyvillä rekrytointi-ilmoituksissa palkkahaitarina.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 3:

Palkkausjärjestelmä edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, tukee henkilöstön osaamisen kehittymistä 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. Paikallisten erien jakoperiaatteita tarkennetaan.

Vastuu: johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 4:

Koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ovat yhdenvertaiset 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. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua mentoroinnin ja työn varjostamisen ohjelmiin. Luodaan vertikaalisia ja horisontaalisia ura- ja oppimispolkuja. Urapolku-malleja päivitetään hyödyntämällä vastuullisen arvioinnin periaatteita. Henkilöstön osaamisen ja suoriutumisen arviointi on monimuotoista ja näyttöön perustuvaa.

Vastuu: esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Edenneet ja edistämättä jääneet toimenpiteet:

Rekrytointiin, palkkaukseen ja urakehitykseen liittyviä toimenpiteitä on toteutettu suunnitelman mukaisesti. Paikallisten erien jakoperusteita ja prosessia on edelleen tarpeen avata ja kehittää. Rekrytoinnin osalta edistämättä ovat jääneet anonyymien rekrytoinnin kokeilut ja rekrytoinnit LinkedIn-kanavan kautta. Ennakoperehdytystoimenpiteitä (preboarding) on kokeiltu, mutta niitä tulee vielä kehittää.

7 OPETUS JA OPISKELU

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

Korkeakouluopiskelijat ja oppijat ovat nyt ja tulevaisuudessa moninaisia. Opiskeluryhmissä on eri ikäisiä, eri elämäntilanteessa olevia opiskelijoita. Eri kansallisuudet ja kulttuurit kohtaavat kampuksilla. 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:

- Kehitetään hakijoille suunnattua viestintää kaikkien, myös erityistä tukea tarvitsevien, saavutettavaan muotoon. Jamkin saavutettavuussuunnitelmassa kuvataan tarkemmin saavutettavaan viestintään liittyvät toimenpiteet.
- Kannustetaan hakijoita sukupuolesta riippumatta hakeutumaan eri aloille varmistamalla, että markkinointi on yhdenvertaista, monipuolista ja roolimalleja esiin tuovaa. Pyritään välttämään stereotypioita vahvistavaa kuvastoa, käytetään sukupuolineutraalia kieltä ("hakijat", "opiskelijat"), tuodaan esiin monipuolisia urapolkuja ja onnistumistarinoita sekä hyödynnetään kanavia, joissa tavoitetaan monipuolisesti eri hakijaryhmiä. Mainontaa ei kohdenneta syrjivästi.
- Koulutusvaihtoehtoja tarjotaan eri-ikäisille ja eri elämäntilanteessa oleville henkilöille, tutkintokoulutuksesta jatkuvan oppimisen tarjontaan.
- Varmistetaan, että opiskelijavalinnat toteutetaan oikeudenmukaisesti selkeitä ja läpinäkyviä valintaperusteita noudattaen. Opiskelijavalinnat toteutetaan valintaperusteissa ilmoitettujen kriteerien perusteella, jotka esitetään julkisena jamk.fi-sivuilla ja Opintopolku.fi-palvelussa. Hakijalla on tarvittaessa mahdollisuus hakea oikaisua opiskelijavalintaan.
- Mahdollistetaan valintakokeissa yksilöllisiä järjestelyjä, esim. pidempi vastausaika, rauhallinen tila, apuvälineet. Hakemisen ohjesivun yhteydessä on yksilöllisille järjestelyille oma sivu, josta hakija löytää yksilöllisten järjestelyiden hakemisen tarkat aikataulut, ohjeistukset, hakulomakkeet sekä yhteyshenkilöt.
- Hakijoille tarjotaan maksutonta uraohjausta oman alan, ammatin ja sopivien opintojen valintaan. Uraohjaus tarjoaa kaikille mahdollisuuden saada laadukasta tietoa koulutusvaihtoehtoista, auttaa sanoittamaan ja tekemään näkyväksi yksilöllistä osaamista sekä auttaa laajentamaan yksilön käsitystä omista mahdollisuuksistaan. Uraohjaus tunnistaa ja haastaa perinteisiä sukupuolirooleja, kulttuurisia odotuksia ja muita stereotypioita. Uraohjauksessa huomioidaan moninaisuus ja yksilölliset tarpeet ja kannustetaan yksilöä hakeutumaan myös yksilön kiinnostusten kohteiden ja vahvuuksien mukaisesti aloille, joissa oma viiteryhmä on mahdollisesti aliedustettuna.

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

Tavoite 2:

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

Toimenpiteet:

- Kehitetään vaihtoehtoisia tapoja opiskella ajasta ja paikasta riippumattomasti. Opetuksessa hyödynnetään esimerkiksi digitaalisia oppimateriaaleja ja oppimisalustoja. Oppimistehtäville voi olla vaihtoehtoisia suoritustapoja oppimistehtävän tarkoituksesta ja sisällöstä riippuen.
- Huolehditaan tilojen esteettömyydestä. Fyysisten tilojen esteettömyyden kehittämissuunnitelma on kuvattu tarkemmin Jamkin saavutettavuussuunnitelmassa 2025–2028.
- Tehdään mahdollisuuksien mukaan yksilöllisiä opintojärjestelyjä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kanssa ja ohjataan opiskelija tarvittaessa oikean yhteiskunnan tukijärjestelmän piiriin.

Vastuu: opettajat, koulutuksen kehittämispalvelut, toimitilapalvelut, opinto-ohjaajat, opintopsykologit, erityisopettaja

Tavoite 3:

Jamkissa vallitsee tasa-arvoinen, oikeudenmukainen, turvallinen, osallistava ja kannustava opiskeluilmapiiri.

Toimenpiteet:

- Kohdellaan kaikkia syrjimättä ja tasa-arvoisesti, ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, elämäntilanteeseen, vakaumukseen, etniseen taustaan, kansallisuuteen, terveydentilaan ja kieleen katsomatta.
- Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät ominaisuudet eivät vaikuta opetukseen osallistumiseen, ohjaukseen eivätkä opintosuoritusten arviointiin.
- Kohdatessaan syrjintää, kiusaamista tai epätasa-arvoista kohtelua joko opiskelijoiden tai henkilöstön taholta opiskelija voi kääntyä opettajatutorin, opintojen ohjaajan, JAMKOn häirintäyhdyshenkilön, tutorin tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmän puoleen.
- Turvallisemman tilan periaatteita käytetään mahdollistamaan yhteisön jäsenten osallistuminen ja yhdessä tekeminen osallistujien taustoista riippumatta kaikessa Jamkin toiminnassa. Turvallisemman tilan periaatteita tuodaan yhtenäisesti esiin opintojaksojen Moodle-työtiloissa.

Vastuu: johto, koko Jamk-yhteisö, JAMKO, koulutuspalveluiden päällikkö, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmä

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja arvioidaan opiskelijapalautekyselyn ja opiskelijakunnan jupinapalautekyselyn aiheeseen liittyvillä kysymyksillä. Vastauksia käytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kehittämisessä.

Vastuu: laatu päällikkö, JAMKO

Tavoite 4:

Monipuoliset ohjaus- ja tukipalvelut mahdollistavat sujuvan opintojen etenemisen

Toimenpiteet:

- Jokaisen opiskelijan kanssa laaditaan opintojen alussa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma HOPS, jossa voidaan huomioida opiskelijan elämäntilanne, mahdolliset joustotarpeet ja opiskelun erityisjär-

jestelyt. HOPSeja tarkastellaan vuosittain opiskelijan ja opettajatutorin kesken ja muokataan tarvittaessa.

Vastuu: Opettajatutor, opinto-ohjaajat

- Tuetaan saavutettavaa opintojen etenemistä monipuolisilla ohjaus- ja tukipalveluilla. Esimerkkejä ryhmissä tapahtuvista ohjaus- ja tukipalveluista ovat esiintymisjännitykseen, vieraan kielen oppimiseen, kirjoitetun kielen hahmottamiseen tai lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyvät tukitoimet. Yksilöllistä tukea on saatavana opintopsykologilta, opinto-ohjaajilta ja erityisopettajalta. Muita tukimuotoja ovat lisääjät tenttiin ja tehtävien palautuksiin, opintojen vaihtoehtoiset suorittamistavat, oppimateriaalit, oppimista tukevat apuvälineet ja tulkkipalvelut. Vertaisohjaus tukee opiskelijaa opiskelun eri vaiheissa.
- Jamkin ohjauksen ja hyvinvoinnin tiimi kehittää ja jakaa hyviä käytänteitä opiskelijan opiskelukyvyyn, itseohjautuvan ja sujuvan opiskelun tukemiseksi sekä opintojen viivästymisen ja keskeytymisen ehkäisemiseksi.
- Erityisopettaja tukee opiskelijoita erilaisissa oppimisen haasteissa, tekee lukiarviointia ja antaa luki-ohjausta sekä suosittelee opiskelijalle tarpeellisia yksilöllisiä opintojärjestelyjä. Erityisopettaja huolehtii siitä, että moninaiset oppijat ja heidän tarpeensa tulevat huomioiduksi. Erityisopettaja konsultoi ja kouluttaa henkilöstöä oppimisen haasteisiin ja opetuksen saavutettavuuteen liittyvissä kysymyksissä.
- Tieto ohjauksen toimijoiden vastuualueista ja heidän yhteystietonsa on koottu yhdelle verkkosivulle jamk.fi-sivustolla.

Vastuu: opinto-ohjaajat, opintopsykologit ja erityisopettaja

Tavoite 5:

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

Toimenpiteet:

- Jamk tarjoaa opiskelijoille väyliä korkeakouluyhteisössä vaikuttamiseen. Jamkin työryhmissä (esimerkiksi koulutuksen johtoryhmässä, kestävän kehityksen työryhmässä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmässä) on opiskelijaedustus ja kaikilla edustajilla on henkilökohtaiset varajäsenet. Opiskelijat tapaavat Jamkin johtoa säännöllisesti.

Vastuu: työryhmien vetäjät, JAMKO, rehtorit

- Palautteenantokanavia yhdenmukaistetaan kaikilla aloilla. Esimerkkeinä palautteenantomahdollisuuksista ovat opintojaksopalaute, opiskelijapalautekyselyt, jupinaviikko ja välitön palaute.

Vastuu: laatupäällikkö, opettajat, JAMKO, opiskelijapalvelut

Tavoite 6:

Oikeudenmukainen kohtelu opiskelijavalinnassa, opiskeluoikeusasioissa tai arvioinnissa.

Toimenpiteet: Opiskelijoilla on mahdollisuus hakea oikaisua, mikäli kokevat epäoikeudenmukaista kohtelua. Oikaisua voi hakea opiskelijavalintapäätökseen, harkinnanvaraisen lisääjän päätökseen, opiskeluoikeuden uudelleen tai määräaikaisesti myöntämisen päätökseen sekä hyväksiluku- ja arviointipäätökseen.

liittyen. Oikaisumenettely kuvataan Jamkin tutkintosäännössä.

Vastuu: Opintoasioiden lautakunta, tutkintolautakunta, koulutuspalveluiden päällikkö

Edenneet ja edistämättä jääneet toimenpiteet:

Opetuksen ja opiskelun osalta määritellyjä toimenpiteitä on toteutettu hyvin. Opinto-ohjauspalveluiden tasalaatuisuutta on parannettu ja kaikissa yksiköissä on nyt kaksi koulutettua opinto-ohjaajaa. Ohjaus- ja hyvinvointipalveluita johdetaan koordinoitusti ja tavoitteellisesti. Ohjauksen tiimi on perustettu ja sille on nimetty vetäjä. Opintopsykologien ja erityisopettajan palveluiden saatavuutta on parannettu Dynamon kampuksella. Erityisopettajan työnkuvaa on muokattu, ja se on vakiintunut osaksi palveluita. Opettajatorit ovat saaneet koulutusta esimerkiksi moninaisuuden ohjaamisesta, josta myönnetään osaamismerkki. Yksilöllisten opintojärjestelyiden hakeminen onnistuu sähköisellä, vakioidulla lomakkeella ja yksilöllisten opintojärjestelyiden hakemiseen rohkaistaan matalalla kynnyksellä. Tietoisuutta yksilöllisistä opintojärjestelyistä on lisätty.

8 SEURANTA, TOIMIJAT JA RESURSSIT

Tavoite- ja toimenpidekohtaiset pääasialliset vastuutahot on määritelty suunnitelmassa. Jokaisella Jamk-yhteisön jäsenellä on kuitenkin vastuu tavoitteiden saavuttamisessa ja syrjimättömän, tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, turvallisen, osallistavan ja kannustavan ilmapiirin luomisessa.

Henkilöstöä koskevat toimenpiteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmän (tay-ryhmän) tehtävänä Jamkissa on arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, päivittää Jamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja seurata suunnitelman toimenpiteiden toteutumista. Työryhmä koostuu henkilöstöpalveluista nimetyistä puheenjohtajasta, eri Jamkin yksiköiden edustajista ja opiskelijaedustajista. Toimikaudella 2026–2027 edustajia oli 20. Henkilöstö voi toimittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmälle esityksiä koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmä käsittelee ja vie tietoonsa tulleet asioita Jamkissa oikealle vastuutaholle päätettäväksi.

Jamkin yhteistoimintaryhmä (YT-ryhmä) seuraa ryhmän työskentelyä ja tekee esityksiä toiminnan kehittämiseksi. Jamkissa toimii lakisääteinen työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuna työnantaja ja työpaikan työntekijät. Työsuojelutoimikunta seuraa henkilöstökyselyiden tuloksia ja voi tehdä ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämisestä Jamkissa. TKI-johtoryhmä seuraa suunnitelmatyötä etenkin hankkeiden rahoitusohjelmien kriteerien näkökulmasta. Rehtori vahvistaa ja hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Joka toinen vuosi henkilöstölle toteutetaan erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään. Jamkissa toteutetaan vuosittain PeoplePower-henkilöstötyytyväisyystutkimus. Joka toinen vuosi tutkimus on suppeampi niin sanottu Pulssi-kysely. Tutkimukset sisältävät väittämiä, jotka liittyvät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen ja peilaavat näitä asioita oman työn, lähitiimin ja Jamk-yhteisön näkökulmasta. Tuloksia käsitellään yksikkö- ja tiimikohtaisesti. Työpaikkaselvitykset toteutetaan jokaisessa yksikössä viiden vuoden välein. Työpaikkaselvitysprosessissa tehdään yksikön henkilöstölle kysely, jossa kartoitetaan myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia.

Resurssit Jamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön koostuvat sisäisistä henkilöstöresursseista, jotka sijoittuvat erityisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmään, henkilöstöpalveluihin, työsuojeluorganisaatioon ja YT-ryhmään. Henkilöstön matalan kynnyksen häirintäyhdyshenkilöinä toimivat yksiköiden työsuojeluasiamiehet. Ilmoitusten määrää epäasiallisesta kohtelusta seurataan säännöllisesti. Lisäksi Jamkin sisäisissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksissa voidaan hyödyntää oman henkilöstön osaamista. Palveluja ostetaan ulkopuolelta (koulutukset ja valmennukset) tarpeen mukaan arviolta noin 5000 eurolla vuodessa.

Opiskelijoita koskevat toimenpiteet

Opiskelijoille tehdään kahden lukukauden opintojen jälkeen palautekysely, jossa kartoitetaan muun muassa Jamkin ohjauspalveluiden ja erityisen tuen merkitystä opintojen etenemisessä sekä opiskelijoiden hyvinvointia ja jaksamista. Joka toinen vuosi opiskelijoille toteutetaan erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään.

Koulutuspalveluissa hakijapalvelut koordinoivat ja vastaavat hakuvaiheeseen liittyvien tasa-arvo-, yhden-vertaisuus- ja saavutettavuusasioiden huomioimisesta yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Ohjauksen ja hyvinvoinnin tiimi koordinoi opintojen aikaisia opetukseen ja oppimiseen liittyviä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen liittyviä asioita yksittäisten opiskelijoiden osalta sekä koordinoi ja tekee yksikössä moninaista yhteistyötä Jamk-yhteisön toimijoiden ja erilaisten verkostojen kanssa.

Lakisäätöiset opiskeluympäristön tarkastukset (OPY) tehdään joka 3. vuosi YTHS:n toimesta. Opiskeluympäristön tarkastuksilla pyritään varmistamaan, että opiskelijat voivat hyvin opiskeluyhteisössä niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Osana OPY-tarkastusta YTHS toteuttaa opiskelijoiden hyvinvointikyselyn, jossa selvitetään myös opiskelijoiden havaintoja häirinnästä ja kiusaamisesta. Tarkastuksessa kiinnitetään huomiota mm. ergonomiaan, mahdollisiin häirintäkokemuksiin sekä opiskelijoiden tukemiseen tilanteissa, joissa haasteet liittyvät opiskeluympäristöön tai oppimiseen. OPY-tarkastusprosessiin kuuluvat vuosittaiset välitarkastukset.

Opiskelijakunta JAMKO seuraa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista oman toimintansa kautta muun muassa vuosittaisella opiskelijoiden palautekyselyllä, viestimällä teemoista aktiivisesti opiskelijoille ja sidosryhmille, kouluttamalla ja osallistamalla tutoreita, aktiivitoimijoita ja koulutusala järjestöjä, kiinnittämällä huomiota omaan toimintaansa sekä seuraamalla ja raportoimalla aktiivisesti teemoista korkeakoululle. JAMKOLla on edustajat opintoasioiden lautakunnassa, joka seuraa korkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä opiskelijoiden näkökulmasta. JAMKOLla on edustajat myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyöryhmässä. Häirintäyhdyshenkilö on opiskelijakunnan nimeämä henkilö, jonka tehtävänä on tukea opiskelijoita asioissa, joissa epäillään häirintää, yhdenvertaisuusongelmia tai muuta väärinkäytöstä.

Opiskelijakunta JAMKOssa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä 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 korkeakouluyhteisössä ja mahdollisuuksia ylläpitää ammattitaitoa kouluttautumalla. Opiskelijakunta JAMKOn resurssit edistää ja kehittää Jamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ovat JAMKOn henkilöstön ja toimijoiden työaikaan ja koulutuksiin liittyviä ja niiden kulut ovat vuosittain arvioitu-na noin 3500 euroa.

9 LÄHTEET

Arene. (2026). Ammattikorkeakoulujen kestävyysohjelma 2026–2030. Haettu 18.6.2026 osoitteesta <https://arene.fi/wp-content/uploads/2026/05/Ammattikorkeakoulujen-kestavyysohjelma-2026-2030.pdf>

Ammattikorkeakoululaki 932/2014.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/932>

Euroopan komissio. 2021. Horizon Europe guidance on gender equality plans. Publications Office of the European Union. Haettu 8.10.2026 osoitteesta <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

Hallintolaki 434/2003.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2003/434>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (2025). Ratkaiseva yhteisö. Jyväskylän ammattikorkeakoulun strategia 2035. Haettu 18.6.2026 osoitteesta <https://www.jamk.fi/fi/jamk/tietoa-jamkista>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>

Suomen perustuslaki 731/1999.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1999/731>

Työsopimuslaki 55/2001.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>

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

Päiväys / Date: 13.10.2026 16:41:28 (UTC +0300)

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