

Yhdenvertainen AMK

2023 – 2024

Turun AMK:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Sisältö

JOHDANTO	4
YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN TURUN AMK:N HENKILÖSTÖN KESKUUDESSA	7
1.1 Hyvän työn periaatteet	8
1.2 Arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden henkilöstöön liittyvien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista	9
1.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne henkilöstön keskuudessa vuonna 2022	11
1.3.1 Tietolähteet	11
1.3.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat	14
1.3.3 Palkkakartoitus 1.11.2022 tilanteen perusteella	25
1.4 Tulevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimenpiteet henkilöstön keskuudessa	28
2 YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN TURUN AMK:N OPISKELIJOIDEN KESKUUDESSA JA OPISKELUSSA	34
2.1 Arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden koulutusta ja opiskelijoita koskevien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista	34
2.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne opiskelijoiden keskuudessa ja opiskelussa vuonna 2022	37
2.2.1 Tietolähteet	37
2.2.2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat	39
2.3 Tulevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimenpiteet opiskelijoiden keskuudessa ja opiskelussa	51
3 SUUNNITELMAN JALKAUTTAMINEN JA SEURANTA	56
3.1 Viestintä	56
3.2 Suunnitelman toteuttamisen seuranta	56
4 TYÖRYHMÄ	58
5 LÄHTEET	59

Johdanto

Korkeakouluuyhteisössämme moninaisuus on rikkaus. Kaikki henkilöt ovat samanarvoisia riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, iästä, fyysisistä ominaisuuksista, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Jokaisen opiskelijan ja työntekijän tulee kokea saavansa yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua.

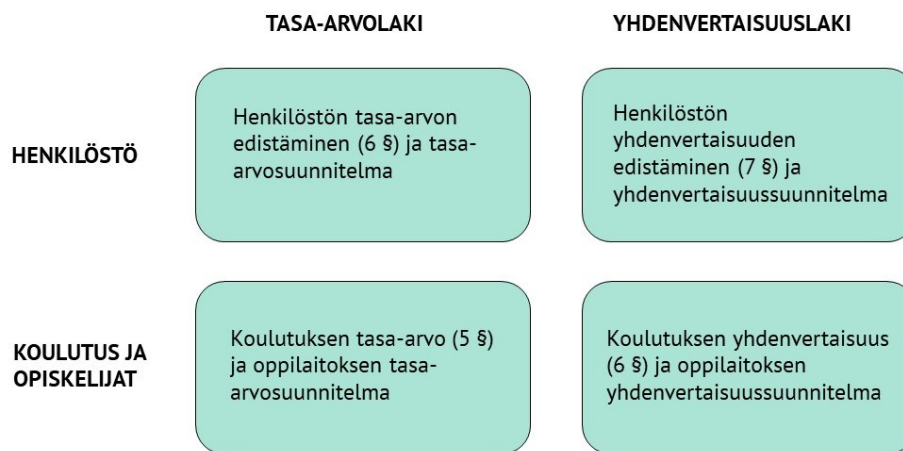
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on koko ammattikorkeakouluuyhteisön tehtävä. Tämä edellyttää myönteistä asennetta, halua parantaa yhteisön sisäistä vuorovaikutusta, sekä rehellistä, avointa keskustelua ja konkreettista kehittämistä. Kohtelemme toisiamme kunnioittavasti ja viestimme hyvien tapojen mukaisesti niin kasvotusten, kirjallisesti kuin virtuaalisissa ympäristöissä ja sosiaalisessa mediassa. Vaalimme diversiteettiä ja pyrimme syrjimättömään, inklusiiviseen kieleen: emme käytä loukkaavia ilmauksia, tee tarpeettomia oletuksia tai vahvista stereotyyppioita. Tämä pätee sanavalintoihin yhtä lailla kuin keskustelusävyyn. Esimerkiksi sananvapauden vetoaminen ei oikeuta loukkaavia sanavalintoja.

Toimimme yhteisönä näiden periaatteiden mukaan:

1. Meillä jokainen saa olla omanlaisensa.
2. Meillä jokainen on yhdenvertainen.
3. Meillä on nollatoleranssi syrjintään ja epäasialliseen kohteluun.
4. Vastuu näiden periaatteiden toteutumisesta on meillä jokaisella.

Tässä suunnitelmassa kuvaamme, millaisin käytännön toimenpitein aiomme edistää ja toteuttaa yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia toimintatapoja sekä opiskelu- ja työympäristöjä. Määrittelemme toimenpiteille toteutusvastuun, ohjeellisen aikataulun sekä seurantapolun, jotta voimme varmistua, että niiden toteutus etenee aiotusti. Peilaamme myös suunnitelman laatimishetken olosuhteita edelliseen suunnitelmaan kirjattuihin toimenpiteisiin: Miten aiemmin suunnitellut toimenpiteet toteutuivat ja millaisia tuloksia niistä on saatu?

Turun AMK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jotka velvoittavat oppilaitoksia ja työnantajia laatimaan suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Havainnollistamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien veloitteet seuraavassa nelikentässä.



Kuva 1. Kansallinen lainsäädäntö velvoittaa työnantajia laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä vastaavasti oppilaitoksia laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Kansallisen lainsäädännön lisäksi tasa-arvosuunnitteluamme ohjaavat Horizon Europe -rahoitusohjelman kautta Euroopan komission asettamat ehdot tietynsisältöisestä tasa-arvosuunnitelmasta (*gender equality plan, GEP*).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamme, Yhdenvertainen AMK 2023–2024, vastaa siis yhteensä viiteen ulkoiseen veloitteeseen.

Keskitymme tässä suunnitelmassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien tarkoituksiin kiellettyihin syrjäntäperusteisiin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteemme kartoittamiseen ja kehittämiseen erityisesti sillä tavalla kuin käsitteet lainsäädännössä mielletään.

- Tasa-arvolla viitataan usein sukupuolten väliseen tasa-arvoon sekä kieltoon syrjiä tai asettaa henkilöitä eri asemaan sukupuolen

perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä taikka sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

- Yhdenvertaisuudella viitataan laajempaan kirjoon kiellettyjä syrjintäperusteita ja yhdenvertaiseen kohteluun näistä tekijöistä riippumatta. 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.

Yhdenvertainen AMK -suunnitelma on käsitelty yhteistoimintaneuvottelukunnassa ja Turun AMK:n hallituksessa. Organisaatiomme johto on sitoutunut suunnitelmaan ja suunnitelmassa kuvattuihin tavoitteisiin sekä toimenpiteisiin, joilla pyrimme kohti tavoitetta.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Turun AMK:n henkilöstön keskuudessa

Kokemus tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta lisää työhyvinvointia, työyhteisön toimivuutta, toiminnan tuloksellisuutta ja työntekijöiden yleistä elämänlaatua. Tavoitteenamme on yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti toimiva työkuultuuri, jossa kunnioitamme työyhteisössämme kollegoiden osaamista ja näkemyksiä riippumatta esimerkiksi heidän iästään, sukupuolestaan, taustastaan tai muusta osaamiseen ja työtehtäviin liittymättömästä syystä.

Arkikielessä viitataan usein yhdenvertaisuuteen, kun puhutaan esimerkiksi työntekijöiden kokemuksesta epätasapuolisista olosuhteista sen perusteella, millä sektorilla tai missä toimipisteessä he työskentelevät. Tämä ei ole yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolakien tarkoittamaa syrjintää, mutta huomioimme suunnitelmassa näitä näkökulmia mahdollisuuksien mukaan. Päätöksenteossa ja kaikessa muussa arjen toiminnassa on syytä pitää mukana yhdenvertaisuuden, ja tasa-arvon näkökulmat, työsopimuslain mukainen tasapuolisen kohtelun velvoite sekä vastuu toiminnan eettisyydestä. Työnantajalla ja esihenkilöllä on kuitenkin oikeus käyttää työnjohto-oikeuttaan tarkoituksenmukaisella tavalla työtehtävien järjestämiseksi.

Viestinnän ja sen sävyn rooli työyhteisön kokemuksessa on merkittävä. Viestimme-kin työyhteisöä arvostavasti niin kasvotusten kuin virtuaalisissa ympäristöissä ja sosiaalisessa mediassa. Seuraamme aktiivisesti työyhteisön viestintäkanavia. Perehdymme ja sitoudumme työyhteisössä julkaistuihin linjauksiin ja ohjeisiin. Henkilöstöllä on oikeus yksityisyyteensä ja sananvapauteen. Työsopimuslakiin perustuva lojaliteettivelvoite kuitenkin sitoo työntekijää myös vapaa-ajalla. Sananvapauteen vedoten ei pidä myöskään viestiä loukkaavin, syrjivin tai haitallisia stereotyyppioita ylläpitävin ilmauksin.

Tässä osiossa arvioimme lisäksi edelliseen suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia, pohdimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta organisaatiossamme vuonna 2022, esitämme ajantasaisen, tasa-arvolain (609/1986) mukaisen palkkakartoituksen sekä kuvaamme, millaisin toimenpitein edistämme jatkossa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa yhteisömme henkilöstön keskuudessa.

1.1 Hyvän työn periaatteet

Turun AMK:ssa on laadittu *Hyvän työn periaatteet* vuosille 2021–2025 kuvaamaan asenteitamme, tavoitteitamme ja toimintatapojamme työyhteisönä. Käymme alla läpi ne periaatteet, jotka liittyvät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoihin, ja otamme ne osaksi tätä suunnitelmaa.

”Kaikenlaisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun suhteen meillä on nollatoleranssi ja mahdollisia häirintätapauksia varten meillä on selkeät menettelyohjeet, vastuut ja ennaltaehkäisevät toimet.”

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoihin liittyviä otteita *Hyvän työn periaatteistamme*:

“Arvostamme toinen toisiamme. Kannustamme rehelliseen ja rakentavaan keskustelu- ja palautekulttuuriin. Viestimme asioista avoimesti ja ajantasaisesti. Huolehdimme, että myös ei-suomenkieliset saavat tarvittavan tiedon. Huomioimme saavutettavuusvaatimukset kaikessa viestinnässämme.”

“Me-henki ja hyvä työilmapiiri vaikuttavat positiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Jokainen tuo toiminnallaan oman panoksensa työyhteisönsä ilmapiiriin.”

“Työyhteisötaitoihin kuuluvat mm. hyvät vuorovaikutustaidot kollegoiden, esihenkilöiden ja henkilöstön kesken, toisten huomioon ottaminen, positiivinen ja rakentava asenne, avoimuus puuttua asioihin sekä aktiivinen ote työn tekemiseen ja kehittämiseen. Vahvistamme henkilöstömme työyhteisötaitoja johtamisen, yhteisen keskustelun ja työyhteisötaitojen esille tuomisen kautta.”

“Olemme perheystävällinen työpaikka. Mahdollistamme työn ja muun elämän yhteensovittamisen mm. erilaisilla työaikajoustoilla. Tuemme henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia työuran kaikissa vaiheissa.”

“Kaikenlaisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun suhteen meillä on nollatoleranssi ja mahdollisia häirintätapauksia varten meillä on selkeät menettelyohjeet, vastuut ja ennaltaehkäisevät toimet.”

1.2 Arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden henkilöstöön liittyvien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Yhdenvertainen AMK 2021–2022 -suunnitelmaan kirjattiin olemassa olevia toimintatapoja ja suunnitteilla olevia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi henkilöstön keskuudessa. Käymme niiden toteutumista ja tuloksellisuutta läpi tässä osiossa.

Yhdenvertaisuuskysely antoi taustatietoa

- Teimme ensimmäisen erillisen henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyn marrasjoulukuussa 2021. Käytimme kysymyspatteristoa, joka oli muokattu Oikeusministeriön ja Finlexin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden mallipohjista.
- Kysely lähetettiin henkilöstölle sähköpostitse, joten tiedon kyselystä arvioidaan saavuttaneen kaikki senhetkiset työntekijämme. Vastausprosentti jäi suhteellisen matalaksi: saimme vastauksia yhteensä 200 kappaletta. Toisaalta voi ajatella, että vastaajat olivat juuri niitä, jotka ovat erityisen kiinnostuneita teemasta ja/tai joilla on teemasta sanottavaa.
- Kyselyn tuloksia käsiteltiin luottamusmiesten ja työsuojeluorganisaation kanssa. Sektorikohtaiset tulokset toimitettiin sektorijohtajille tiedoksi ja viestittäväksi oman sektorin keskijohdolle.
- Tuloksista nousseet kehitystoiveet ja ehdotukset huomioitiin seuraavaa suunnitelmaa laadittaessa (ks. kohta 1.3.1 ja 1.4).

Englanniksi viestiminen parantui, mutta kaipaa yhä tehostamista

- Uusi intranetimme julkaistiin syyskuussa 2021. Sitä rakennettaessa intranetsivujen EN-käännösten ajantasaisuus tarkistettiin ja käännettiin suuri määrä sisältöjä englanniksi. Sisällöntuottaja koulutettiin julkaisemaan intranet-sivut lähtökohtaisesti myös englanniksi. Uusi intranet on saanut kiitosta sekä suomenkielisiltä että Suomeen muuttaneilta.

- Uusien työntekijöiden perehdytysuunnitelmaan lisättiin ohjaus huomioida yhteisömme monikulttuurisuus ja -kielisyys sekä julkaista uutiset ja ohjeet myös englanniksi.
- Englanniksi viestimisen systemaattisuuden on palautteen perusteella koettu edistyneen. Toisaalta käytäntöjä tulee edelleen tehostaa ja pitää jatkuvaa parantamista yllä.
- Suomeen muuttaneiden kokemuksista saatiin tietoa yhdenvertaisuuskyselyllä. Moni kiitti virallisen viestinnän tehostumista intranet-uudistuksen myötä, mutta toi ilmi ulkopuolelle jäämisen sosiaalisissa tilanteissa sekä tarpeen kehittää monikielisiä kokouskäytäntöjä.

Kampusten väliset olosuhde-erot huomioitiin

- Koska turkulaisten korkeakoulujen opiskelijoille ja henkilöstölle edullisia liikuntamahdollisuuksia tarjoavan CampusSportin palvelut eivät ole saatavilla Salossa, HR-palvelut latasi sekä vuonna 2021 että 2022 ePassi-sovelluksessa kaksinkertaisen summan niille työntekijöille, joiden toimipisteeksi on kirjattu työsopimuksessa Salo IoT Campus.
- Turun AMK:n Turun toimipisteiden työntekijöiden työterveyshuollosta vastannut Turun työterveystalo siirtyi vuoden 2022 alusta alkaen liikkeenluovutuksen myötä osaksi Länsirannikon työterveys Oy:n toimintaa. Turun AMK:n Salon toimipisteen työntekijät siirtyivät elokuussa 2022 Länsirannikon työterveys Oy:n piiriin, mikä toi yhdenmukaisuutta työterveyspalveluiden toimintaan ja saatavuuteen.

Hybridityön malli normalisoitui

- Koronapandemian alkuvaiheissa pohdittiin, aiheuttaako laajamittainen etätyö eriarvoisuutta ja epätasapuolisia käytäntöjä työntekijöiden välille. Pandemian ensimmäisen vuoden jälkeen osittainen esihenkilön kanssa sovittu etätyö ja hybridityöskentely on kuitenkin vakiintunut normaaliksi toimintatavaksi. Hybridityön ohjeita ja linjauksia on päivitetty tarpeen mukaan, ja niistä on viestitty henkilöstölle.

- Työsuojelutoimikunta sopi etätöön riskienarvioinnin toteutettavaksi uudelleen loppukevällä 2023.

Valmistauduimme tarkistamaan tasa-arvosuunnittelun ja sukupuolen valtavirtaistamisen tilaa

- Yhdenvertaisuuskysely tuotti meille lähtötietoa sukupuolitaso-arvon tilanteestakin, sillä osa kysymyksistä ja osa avoimista vastauksista sivusi sukupuolitaso-arvoa.
- Vältimme sukupuolittuneen terminologian luomista ja vakiinnutimme konkreettisenä toimenä käyttöön esihenkilö-ilmauksen ja vältimme englanninkielisessä viestinnässä she/he-binäärisyyttä suosimalla sen sijaan monikkopro-nomineja.
- Perehdyimme Euroopan komission Horizon Europe -tutkimusrahoitusohjelman vaatimukseen tasa-arvosuunnittelun tehostamisesta ja tietynsisältöisestä tasa-arvosuunnitelmasta (gender equality plan, GEP) rahoituskelpoisuuden edellytyksenä. Ryhdyimme työstämään lähtötilannekartoitusta vaatimustenmukaisuuden varmistamiseksi.

1.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne henkilöstön keskuudessa vuonna 2022

1.3.1 Tietolähteet

Saamme tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksista henkilöstön keskuudessa alla kuvattujen kanavien kautta sekä suorana palautteena, keskustelun-avauksina ja osana työpaikkaselvityksiä tehtävistä psykososiaalisen kuormituksen kartoituksista.

”Ensimmäiseen erilliseen henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 200

työntekijää. Vastausprosentiksi muodostui n. 20 %. Kysely toistetaan jatkossa joka toinen vuosi.”

Henkilöstökysely

Vuosittaisessa henkilöstökyselyssämme on mukana kolme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoihin liittyvää väittämää:

1. Turun ammattikorkeakoulussa henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti.
2. Turun ammattikorkeakoulussa palkitaan oikeudenmukaisesti.
3. Turun ammattikorkeakoulu toteuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteita hyvin.

Tulosten pohjalta sektorit ja yksiköt tekevät kehittämistoimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työyhteisön toimivuuden tukemiseksi. Vastausprosentti on ollut perinteisesti korkea.

Yhdenvertaisuuskysely

Talvella 2021–2022 toteutettuun, ensimmäiseen erilliseen henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 200 työntekijää. Vastausprosentiksi muodostui n. 20 %. Kysely toistetaan jatkossa joka toinen vuosi.

Itsearviointitilaisuudet

Järjestämme vuosittain ns. itsearviointitilaisuuksia osana toiminnanohjausta ja laatu-työtä. Tilaisuuksissa henkilöstö arvioi organisaation toimintaa oman sektorinsa näkökulmasta. Arvioista kootaan sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita. Niistä johdetut kehittämissuositukset integroidaan toimintasuunnitelmiin ja toiminnan kehittämiseen.

Turvallisuuspoikkeamailmoitukset

Turun AMK:lla on käytössään intranetistä löytyvä sähköinen ilmoituslomake, jonka kautta voi ilmoittaa aineellisesta vahingosta, tietoturvapoikkeamasta, kiusaamisesta tai somehäirinnästä, uhkaavasta, häiritsevästä tai turvallisuutta vaarantavasta käyttäytymisestä, huomattavasta muutoksesta yhteisön jäsenen käyttäytymisessä, epäasiallisesta tai epäeettisestä käytöksestä, päihteiden vaikutuksen alaisena toimimisesta, seksuaalisesta häirinnästä sekä tasa-arvoa rikkovasta tai epätasa-arvoisesta kohtelusta, sekä tehdä niin sanottuja turvallisuusaloitteita tai antaa esimerkkejä hyvistä käytännöistä.

Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti. Ilmoituksessa esitettyihin tietoihin annetaan pääsy vain niille tahoille ja siinä laajuudessa kuin asian selvittämiseksi on välttämätöntä. Turvallisuuspäällikkö esittelee lomakkeen kautta tietoon saatetut tapahtumat teemoittain vuositasolla Turun AMK:n johtoryhmälle, työsuojelutoimikunnalle ja yhteistoimintaneuvottelukunnalle sekä erillisestä päätöksestä myös Turun AMK:n hallitukselle.

Esihenkilöt ja tarvittaessa HR-palvelut selvittävät kaikki henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista kohtelua koskevat ilmoitukset. Epäasiallista kohtelua ei hyväksytä. Ilmoituksen tehnyt työntekijä saa tukea esihenkilöltään sekä tarpeen mukaan työterveyshuollosta. Myös työsuojelu on tarvittaessa käytettävissä.

Saavutettavuusselvitys

Koulutuksen kehittämisen tiimissä vuonna 2022 työskennellyt opiskelija-assistentti teki selvityksen Turun AMK:n Kupittaaan kampuksen tilojen sekä opetuksen saavutettavuudesta.

Karvi-auditointi

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) auditoi suomalaiset korkeakoulut säännöllisesti. Karvi-auditoinneista saadut kehittämissuosituksot liittyvät toisinaan myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoihin.

1.3.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eri näkökulmia on lukuisia. Käsittelemme niistä toimintamme kannalta olennaisimpia alla. Taustatietona hyödynnämme myös edellä listattuja tietolähteitä.

Tässä osiossa myös julkaisemme tilastotietoa henkilöstöstämme. Sitä, mitä tietoa keräämme henkilöstöstämme, rajoittavat ja ohjaavat kuitenkin voimakkaasti kansallinen tietosuojalaki (1050/2018) sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä (työelämän tietosuojalaki, 759/2004).

Henkilöstön yleinen kokemus yhdenvertaisuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta

- Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset olivat numeerisesti hyvät, eikä niistä nousut esiin hälyttäviä epäkohtia. Vastaajat pitivät erityisesti eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuteen panostamista, esteettömyyden ja saavutettavuuden käsittämistä laajana ja merkittävänä kokonaisuutena sekä Suomeen muuttaneiden henkilöiden huomioimista viestinnässä ja päivittäisessä toiminnassa arvokkaina asioina, joita tulee kehittää edelleen.
- Henkilöstökyselyn väittämän “Turun ammattikorkeakoulussa henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti” kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä olevien määrä on laskenut organisaatiotasolla systemaattisesti vuodesta 2018 eteenpäin (yhteensä 61 % 2018; 39 % 2022). Luku on kuitenkin edelleen melko korkea. Lukujen taustalta löytyviä syitä on selvitetty, ja niihin on vaikutettu mahdollisuuksien rajoissa sisäisten käytäntöjen tarkistamisella ja yhdenvertaisuussuunnittelulla.
 - Väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä ja samaa mieltä olevien määrä on kasvanut tasaisesti (alle 35 % vuonna 2018; 54 % vuonna 2022).
- Henkilöstökyselyn väittämässä “Turun ammattikorkeakoulu toteuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteita hyvin” täysin samaa mieltä olevien osuus on kasvanut (16 % 2019; 23 % 2022) ja eri mieltä olevien osuus on

pienentynyt organisaatiotasolla siitä saakka, kun väittämä lisättiin henkilöstökyselyyn vuonna 2019.

- Henkilöstökyselyn väittämän “Turun ammattikorkeakoulussa palkitaan oikeudenmukaisesti” kohdalla eri mieltä olevien osuus on pienentynyt organisaatiotasolla viime vuosina (yht. 67 % 2018; yht. 45 % 2022). Luku on silti melko korkea.
 - Vuonna 2022 tehdyssä Karvi-auditoinnissa Turun AMK sai myös henkilöstön haastattelujen perusteella suosituksiksi kehittää ja monipuolistaa henkilöstön palkitsemisen käytäntöjä entistä läpinäkyvämmiksi. Palkitsemisen kokonaisuus on laaja, ja se sisältää esimerkiksi henkilöstöedut ja aineettomat näkökulmat, kuten yhteisöllisyyden ja palautemenettelyt.
- Osallistumme Turun yliopiston kutsumana kansainvälisessä, Erasmus+-rahoitteisessa SMILE-hankkeessa kehitettävän Diversity Audit -itsearviointimallin testaukseen vuonna 2023.

Eri-ikäisten yhdenvertaisuus

Marraskuun 2022 alussa Turun AMK:n työntekijöiden ikäjakauma oli seuraavanlainen:

<20-vuotiaat: 0,2 %

20–29-vuotiaat: 11,9 %

30–39-vuotiaat: 17,4 %

40–49-vuotiaat: 30,6 %

50–59-vuotiaat: 25,6 %

> 60-vuotiaat: 14,3 %

- Yhdenvertaisuuskyselyn vastaajat pitivät erityisesti eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuteen panostamista arvokkaana ja tärkeänä.

- Olemme koonneet esihenkilöitä varten listan keinoista, joilla eri-ikäisiä ja työuransa eri vaiheissa olevia työntekijöitä voi tukea tarvelähtöisesti. Työurajohtamisen mahdollisuuksista tulee kuitenkin viestiä tehokkaammin esihenkilöille.

Rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt

- Rekrytointikäytäntöjemme yhdenvertaisuutta ohjaa yhtäältä kansallinen lainsäädäntö (mm. työsopimuslaki, yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki), joka määrittelee syrjinnän kiellon. Tasa-arvolaki velvoittaa lisäksi laatimaan valintamuistion rekrytoinneista, joissa hakijoina on ollut useamman kuin yhden sukupuolen edustajia. AMK-asetus puolestaan määrittää kelpoisuusehtoja ammattikorkeakoulun opetushenkilöstölle. Myös sisäiset päätöksemme rekrytointikäytännöistä ohjaavat yhtenäiseen ja läpinäkyvään toimintatapaan.
- Rekrytointiprosessimme alkaa palkkaamisluvan hakemisella. Palkkaamisluvat tarkastaa HR-palvelut sekä työsuhteen kestosta riippuen sektorijohtaja ja/tai rehtori-toimitusjohtaja. Samassa yhteydessä HR-palvelut tarkistaa työtehtävän palkkatason määrittämisen oikeudenmukaisesti ja linjassa tehtävän urapolkutason kanssa sekä esim. määräaikaisen työsuhteen perusteen hyväksyttävyyden.
 - HR-palvelut tarkastaa ja editoi rekrytointi-ilmoitukset.
 - Valintamuistion hyväksyy ylin johto.
 - HR-palvelut ohjeistaa ja opastaa esihenkilöitä rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa.
 - Seuraamme ja kehitämme rekrytointiprosessiamme siten, että pääpaino on oikeanlaisen osaamisen löytymisellä, työnantajakuvaan kehittämisellä sekä tasa-arvon toteutumisella ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamisella.
- Uusille työntekijöille käynnistetään digitaalisesti yleisperehdytys, joka varmistaa samojen pohjatietojen saamisen riippumatta työntehtävästä ja siitä, missä päin organisaatiota työntekijä aloittaa.

- Suomeen muuttaneiden työntekijöiden perehdyttämiseen on jatkossa kiinnitettävä enemmän huomiota.
- Joulukuussa 2022 päätettiin, että anonyymi rekrytointi otetaan käyttöön soveltuvissa rekrytoinneissa.

Palkkaus, uralla eteneminen ja kouluttautuminen

- Turun AMK:n palkkausjärjestelmä – Turun AMK:n urapolkumalli – perustuu noudattamiemme Avainta ry:n työehtosopimusten määräyksille, AMK-asetukselle sekä Turun AMK:n sisäisille rekrytointia, kelpoisuusehtoja ja urapolkutason tarkistuksia koskeville päätöksille ja ohjeille, jotka ovat kaikkien työntekijöiden luettavissa intranetissämme. HR-palvelut tarkistaa auki olevien työtehtävien palkkatason määräytymisen oikeudenmukaisesti ja linjassa sen mukaan, mikä Turun AMK:n palkkataso on samalla urapolkutasolla ja vaativuudeltaan vastavissa tehtävissä.
- Henkilöstökyselyn avoimista vastauksista on tullut systemaattisesti esille, ettei henkilöstö koe urapolkumallia selkeäksi. Erityisesti muun kuin opetushenkilöstön urapolkumalli on koettu hankalasti hahmotettavaksi. Urapolkumallista on saatu henkilöstöltä kehittämistoiveita niin myös yhdenvertaisuuskyselyn ja kehityskeskustelujen palautelomakkeen kautta.
 - Urapolkumalli on tarkistettu ja päivitetty työnantajan edustajista ja henkilöstön edustajista muodostetussa työryhmässä vuoden 2022 aikana. Esimerkiksi TKI-toiminnan laajenemisen myötä yleistyneet tutkijan tehtävänkuvat sisällytettiin muun henkilöstön urapolkumalliin aiempaa selkeämmin sanoitettuina. Päivitystyö keskittyi laatimaan jäsennellyt, selkeät kuvaukset eri urapolkutasoista sekä malliin liittyvistä linjauksista, periaatteista ja toimintamekanismeista. Tavoitteena on, että urapolkumalli on jatkossa selkeämmin viestitty sekä henkilöstölle että esihenkilöille.
- Turun AMK edistää aktiivisesti yhdenvertaista palkkausjärjestelmää. Eri koulutusalojen tai sektorien välisiin palkkaeroihin pyritään vaikuttamaan työehtosopimuksen rajoissa.
 - Palkkakartoitus ja sitä koskevat huomiot on luettavissa kohdassa 1.3.3.

- Henkilöstökyselyn ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaajat ovat toivoneet yhdenmukaisuutta käytäntöihin, joita yksiköillä ja sektoreilla on käytössään koulutuksiin osallistumisen ja siihen käytössä olevan työajan suhteen.
 - HR-palvelut laati syksyllä 2022 ohjeistuksen työajan käyttämisestä koulutautumiseen, jotta linjaukset ovat jatkossa yhdenmukaisempia.

Etninen tasa-arvo ja erikielisten yhdenvertaisuus

- Henkilöstömme joukossa puhutaan 19 eri kieltä äidinkielenä. Samoin eri kansalaisuuksia löytyy 19. Työntekijöistämme 4,6 prosentilla äidinkieli on muu kuin suomi ja 3,1 prosentin kansalaisuus on muu kuin Suomi.
 - Luvut ovat joulukuulta 2022.
- Kielellinen yhdenvertaisuus ja Suomeen muuttaneiden tehokkaampi ja jatkuvaluonteinen huomioiminen viestinnässä, sisällöntuotannossa ja päivittäisessä toiminnassa nousi esiin yhdenvertaisuuskyselyssä asiana, jota henkilöstö pitää tärkeänä kehittää. Myös vuonna 2022 tehdyssä Karviauditoinnissa Turun AMK sai suositukseksi kiinnittää jatkossa huomiota siihen, että englanninkielistä materiaalia ja palveluita on yhdenvertaisesti saatavilla kautta organisaation.
 - Monikieliseen viestintään ja kielellisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseen tähtäävää toimintaa ylläpidetään ja kehitetään edelleen niin, että työntekijät, jotka eivät osallistu päivittäiseen toimintaan tai asioi suomeksi, saisivat olennaiset tiedot ja palvelut samantasoisesti kuin suomenkielinen henkilöstö.
 - On tunnistettu, että viive englanninkielisten aineistojen julkaisemisessa johtaa paitsijäämisen ja epätietoisuuden kokemukseen. Tätä pyritään parantamaan.
 - Kokouskäytännöissä ja epämuodollisessa sosiaalisessa kanssakäymisessä on hyvä noudattaa inklusiivisuuden periaatetta ja mukauttaa toimintaa, kieltä ja muiden huomioimista tilannekohtaisesti.

- Suomeen muuttaneiden suomen kielen taidon kehittymistä tulee tukea aktiivisesti. Samalla kannustamme suomenkielisten työntekijöiden englannin kielen osaamisen kehittämiseen. Näin estämme kielellistä lokeroitumista.
- Henkilöstökoulutukset pidetään pääosin suomeksi. Mahdollisuuksia englanniksi järjestettyjen koulutusten tarjoamiseen tulisi selvittää, ja esimerkiksi ulkoisia koulutusten tarjoajia kartoitettaessa tulee kiinnittää huomiota toimijan mahdollisuuksiin järjestää tai tarjota koulutuksia myös englanniksi.

Saavutettavuus ja esteettömyys

- Yhdenvertaisuuskyselyn vastaajat pitivät esteettömyyden ja saavutettavuuden kehittämistä merkittävänä asiana.
- Uudet työ- ja toimintaympäristömme suunnitellaan noudattaen nykyisin voimassa olevaa esteettömyyslainsäädäntöä. Toiminnan keskittäminen Kupittaaan kampuksen alueelle on vähentänyt toimipisteidemme lukumäärää ja tarjoaa sen kautta yhdenmukaisemmat, esteettömämmät tilat isommalle osalle henkilöstöä ja opiskelijoita.
- Vuonna 2022 tehdyn saavutettavuusselvityksen perusteella myös Kupittaaan kampuksen fyysisessä saavutettavuudessa (esteettömyys) sekä tarjolla olevissa palveluissa ja niitä koskevan tiedon löytämisessä on parannettavaa erityisesti näkö- tai liikuntarajoitteisten henkilöiden näkökulmasta.
 - Osa tiloihin liittyvistä kehittämistarpeista on kuitenkin kiinteistöt omistavan tahon hallinnassa ja päätösvallassa.
- Verkkosivustomme ja graafinen ohjeistomme noudattavat lakia digitaalisten palveluiden tarjoamisesta (306/2019, ”Digipalvelulaki”).

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

- *Hyvän työn periaatteidemme* mukaisesti tavoitteenamme on olla perheystävällinen työpaikka, joka mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen. Tuemme henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia työuran kaikissa vaiheissa.
 - Tuemme työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat mm. liukuvalla työajalla, etätömahdollisuuksilla sekä myönteisellä suhtautumisella osittaiseen työvapaaseen.

- Olemme koonneet esihenkilöille oppaaksi työurajohtamisen keinot, joilla voimme tukea henkilöstöä työuran eri vaiheissa tarkoituksenmukaisimmilla tavoilla ja huomioiden eri elämäntilanteiden mukanaan tuomat haasteet, oli kyse sitten lapsiperhe-elämästä, omista opiskeluista, ruuhkavuosihaasteista kuin lähestyvistä eläköitymisestä. Keinoista olisi syytä viestiä esihenkilöille aiempaa enemmän, jotta esihenkilöt osaavat käyttää niitä aktiivisesti ja proaktiivisestikin.
 - Työurajohtamisen keinot olisi syytä tarkistaa ja ajantasaistaa sen varmistamiseksi, että ne toimivat kaikille henkilöstöryhmille.
- Tiedostamme, että työelämä on vain osa elämää. Tuemme viestinnän, ilmapiirin ja henkilöstökoulutuksen avulla ajanhallintataitojen kehittämistä sekä työn ja vapaa-ajan rajan kirkastamista. Tämä on kirjattu myös työyhteisömme kehittämissuunnitelmaan, joka on saatavilla intranetissämme ja josta viestitään säännöllisesti.

Häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy

- Meillä on yhteisössämme nollatoleranssi kaiken häirinnän suhteen, ja viestimme siitä.
- Käytössämme on sähköinen turvallisuuspoikkeamailmoituslomake. Lomakkeen kautta ohjeistetaan ilmoittamaan myös mahdollisesta kiusaamisesta, seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti (ks. tarkempi kuvaus kohdassa 1.3.1).

Sukupuolitaso-arvo, sukupuolen valtavirtaistaminen ja sukupuolen moninaisuus

Sukupuolitaso-arvoon liittyviä tilastoja Turun AMK:ssa työskentelevistä 1.11.2022:

- Turun AMK:n 685 vakituisesta työntekijästä 60,2 % oli naisia ja 39,8 % miehiä.
- Määräaikaisia työntekijöitä oli 117, ja heistä 60,7 % oli naisia ja 39,3 % miehiä.

- Naispuolisten määräaikaisten työntekijöiden osuus kaikista naispuolisista työntekijöistä oli 14,7 %. Miespuolisten määräaikaisten työntekijöiden osuus kaikista miespuolisista työntekijöistä oli 14,4 %.
 - Yhteensä marraskuussa Turun AMK:n henkilöstöstä naisten osuus oli 60,2 % ja miesten osuus 39,8 %.
 - Seuraamme näitä lukuja, jotta voimme tunnistaa tasa-arvotilanteeseen mahdollisesti liittyviä kehityskulkuja.
 - Tiedostamme sukupuolen binäärinormin purkamisen merkityksen, vaikka toistaiseksi nämä tilastot ovatkin binäärinormin mukaisia johtuen mm. lainsäädännön ohjaavasta vaikutuksesta.
- Naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin sekä naisten ja miesten keskiarvo- ja mediaanipalkkoja kuvaava palkkakartoitus löytyy kohdasta 1.3.3.
 - Saimme yhdenvertaisuuskyselystä käsitystä myös tasa-arvotilanteesta työyhteisössä, sillä kyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemuksia syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin ilmaisemisen perusteella, sukupuoleen tai sukupuoli-identiteetin ilmaisemiseen liittyvän asiattoman kielenkäytön havaitsemisesta sekä siitä, tukeeko yhteisön ilmapiiri esimerkiksi sukupuoli-identiteetin tai seksuaalisen suuntautumisen ilmaisemista turvallisesti.
 - Laajamittaisia epäkohtia ei tullut ilmi. Avoimissa vastauksissa oli yksittäisiä mainintoja stereotyyppioita rakentavista ja ylläpitävistä vitsailutyyleistä. Käsittelemme tätä jäljempänä kohdassa ”Ilmapiiri ja psykologinen turvallisuus”.
 - Olemme perehtyneet Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGEn suositukseen tasa-arvosuunnittelusta ja tehneet tätä suunnitelmaa varten suositusten mukaisen lähtötilannekartoituksen. Toistamme kartoitukseen sisältyneen sukupuolitasa-arvo-itsearviointin säännöllisesti.
 - Sukupuolen valtavirtaistamiseen ja sukupuolen moninaisuuden huomioimiseen meillä on jo seuraavat keinot käytössä:
 - Sukupuolta ei korosteta tarpeettomasti.

- Vältämme sukupuolisidonnaisen terminologian käyttöä ja luomista. Käytämme esimerkiksi esihenkilö- ilmausta.
- Kyselyissä ja lomakkeissa vältämme sukupuolen moninaisuuden ja yleisen tietosuojankin vuoksi sukupuolen kysymistä aina kun tietoa ei nimenomaisesti edellytetä esimerkiksi lakisääteisiin tilastointitarkoituksiin. Mikäli tieto on tarpeellinen, kyselyihin ja lomakkeisiin pyritään sisällyttämään vaihtoehto ”muu”, ellei mies/nainen-vaihtoehtoja vaadita nimenomaan esimerkiksi lakisääteisistä tilastointitarpeista johtuen.
- Suomen kielen hän-pronominin on luonnostaan sukupuolineutraali. Englanninkielisissä käännöksissä käytämme mahdollisuuksien mukaan neutraalia *they*-pronominia sukupuolitettujen *he/she*-pronominien sijasta.
- Juhltilaisuuksissa ja muissa virallisemmissä puhuttelutilanteissa viestintäpalvelut ohjeistaa puhujia käyttämään neutraaleja ilmaisuja (esim. ”Hyvät kuulijat!” tai ”Hyvät juhluvieraat!”) sukupuolittuneiden puhutteluilmausten (esim. ”Hyvät naiset ja herrat!”) sijasta.
- Englanniksi kirjoitettavissa tai käännettävissä henkilöjutuissa viestintäpalvelut kysyy haastateltavalta pronominit, joita hän itsestään käyttää.
- Kampuksillamme on sukupuolineutraaleja WC-tiloja.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tutkimustoiminnassa

1.11.2022 Turun AMK:ssa työskenteli 14 henkilöä tutkijoina, erikoistutkijoina tai tutkimusassistentteina.

- Kaikki tehtävät sijoittuivat Tekniikan ja liiketoiminnan sektorille.
- Tutkijatehtävissä 1.11.2022 työskennelleistä henkilöistä kolme oli naispuolisia ja 11 miespuolisia.
- Tehtävistä kahdeksan oli määräaikaista TKI-toiminnan hankerahoituksen määräaikaaisuudesta johtuen.

- Tutkijatehtävät ovat Turun AMK:ssa keskimääräistä merkittävästi kansainvälisempiä. Tutkijatehtävissä työskentelevistä 35,7 % on muuttanut eri maasta Suomeen aloittaessaan työt Turun AMK:ssa.
- Tutkijan tehtäviä integroitiin osaksi asiantuntijahenkilöstön urapolkumallia vuonna 2022. Tutkijan tehtäviä sijoittuu Turun AMK:n urapolkumallissa tasoille *kehittäjä, erityisasiantuntija ja johtava asiantuntija*.
- Olemme sitoutuneet avoimen toimintakulttuurin edistämiseen allekirjoittamalla DORA-julistuksen (*San Francisco Declaration on Research Assessment*) ja vuonna 2022 CoARA-sopimuksen (*Coalition for Advancing Research Assessment*).
 - Pyrimme CoARA-julistuksen mukaisesti edistämään eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien tutkijoiden menestymistä rekrytointiprosessissamme kannustamalla narratiivisen CV:n käyttöön. Käytäntö varmistaa esimerkiksi uransa alkuvaiheessa oleville henkilöille paremmat mahdollisuudet tuoda ilmi osaamistaan kuin perinteiset julkaisuluettelopainotteiset tutkijan ansioluettelomallit.
- TKI-toiminnassa on tärkeää ymmärtää sukupuolinäkökulmien yhteys tutkimusaiheisiin ja -toimintaan. Tutkimusryhmien tulee olla perillä sukupuolen valtavirtaistamisen merkityksestä ja sukupuolivaikutusten arvioinnin merkityksestä.
 - Vuonna 2022 järjestettiin Gender Balance -workshop tutkimusryhmille.

Diversiteetti markkinoinnissa ja viestinnässä

- Turun AMK:n viestintäpalvelut tuottaa kampanjakuvia ja brändikuvia, joissa on useimmiten keskiössä ihminen tai ihmisiä. Kampanjakuvien henkilöt ovat pääsääntöisesti Turun AMK:n opiskelijoita sekä henkilökuntaa ja edustavat eritaustaisia ihmisiä, sukupuolia ja ikäryhmiä. Brändikuvien henkilöt edustavat eritaustaisia ihmisiä, sukupuolia ja ikäryhmiä.
 - Henkilöt esitetään kuvissa yhdenvertaisina taustasta tai viiteryhmästä riippumatta.

- Kannustamme huomioimaan myös esimerkiksi videomateriaalia tuotettaessa, että videoissa esiintyisi henkilöitä eri taustoista ja viiteryhmistä. Toiseuttavia esitystapoja on kuitenkin vältettävä.
- Kuvaustilanteesta on hyvä pyrkiä tekemään mahdollisimman saavutettava ja yhdenvertainen.
- Huomioimme myös rekrytointiviestinnässä kuvamaailmamme merkityksen.

”Itsearviointitilaisuuksissa on nostettu kehittämiskohteiksi tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu sekä organisaation sisäinen yhteistyö.”

Ilmapiiri ja psykologinen turvallisuus

- Vuosina 2021 ja 2022 itsearviointitilaisuuksissa on nostettu kehittämiskohteiksi mm. tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu sekä organisaation sisäinen yhteistyö. Kehittämissuosituksiksi on listattu toisen työn ja asiantuntemuksen arvostamisen parantaminen sekä palautemenettelyiden kehittäminen. Näistä toista johdetaan toimenpiteitä organisaation sisäisissä toimintasuunnitelmissa.
- Tähtäämme avoimeen dialogiin ja ilmapiiriin, jossa asioiden puheeksi ottaminen on mahdollista ja turvallista.
- Pyrimme saavuttamaan yhteisössämme ilmapiirin, jossa emme kohtaa asiattomia, henkilöä loukkaavia vitsejä tai stereotyyppisiä ennakko-oletuksia ylläpitäviä puhetapoja. Edistämme ilmapiirin rakentumista ja säilymistä työelämän empatiataidoista puhumalla ja tietoisuutta kasvattamalla.
 - Talvella 2021–2022 toteutetusta henkilöstön yhdenvertaisuuskyselystä selvisi joidenkin vastaajien kohdanneen kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana sukupuoleen kohdistuvaa vitsailua sekä kokeneen, että heidän osaamisensa tai mielipiteensä ei saanut tilaa heidän sukupuoleensa

kohdistuneen vähättelyn tai stereotyyppisten asenteiden vuoksi. Tämän perusteella tietoisuuden nostaminen ja asiasta keskustelu on tarpeellista.

- Strategiammekin mukaisesti haluamme, että kampuksilla hymyillään. Emme pyri kitkemään työpaikkahuumoria pois. Kannustamme kuitenkin etsimään huumorissa sopivaa, ketään loukkaamatonta tasoa sekä pohtimaan vitsien ja niiden aiheiden sopivuutta sen muutoksen puitteissa, joka yhteiskunnallisessa ilmapiirissä ja yleisessä tiedostavuudessa on viime vuosina tapahtunut globaalisti.
- Kunnioitamme työyhteisössämme kollegoiden osaamista ja näkemyksiä riippumatta heidän iästään, sukupuolestaan, taustastaan tai muusta osaamiseen ja työtehtäviin millään tavalla liittymättömästä syystä.
- Turvallisuuspoikkeamailmoitus palaute- tai ilmoituskanavana myös yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä ongelmalliseksi koetuissa tilanteissa on henkilöstölle vieras, sillä lomakkeen nimi ohjaa ajatukset helposti erityyppiseen turvallisuuteen. Kynnystä lomakkeen käyttämiseen on myös kuvattu korkeaksi.
- Lomakkeen toiminta siirretään uuteen järjestelmään vuonna 2023. Uudistuksen yhteydessä lomakkeen nimi pohditaan uusiksi ja lomakkeen käyttöta-voista viestitään, jotta lomake löytyy helpommin ja kynnys sen käyttöön maldtuu.

1.3.3 Palkkakartoitus 1.11.2022 tilanteen perusteella

Turun AMK:n henkilöstön palkkavertailu 1.11.2022 tilanteen pohjalta on nähtävissä taulukossa 1, jonka luvuissa on huomioitu kaikki palkanosat sekä vuosisidonnaiset lisät. Palkkavertailun ulkopuolelle on jätetty ne ryhmät, joissa on joko vähän henkilöitä ylipäänsä tai vähän jommankumman sukupuolen edustajia.

Palkkavertailu 1.11.2022	Miehiä lkm	Naisia lkm	Palkka miehet, kes- kiarvo	Palkka naiset, kes- kiarvo	Erotus	Palkka miehet, mediaani	Palkka naiset, mediaani	Erotus
Ylin johto	3	1						
Koulutusjohtajat	2	1						
Keskijohto	10	16	6172,04	5958,65	213,39	5965,71	6062,56	-96,85
Yhteensä	15	18						
Yliopettajat*	30	30	6542,10	5853,09	689,01	6879,92	5845,26	1034,66
Yliopettajat**			5787,56	5715,03	72,53	5845,26	5840,52	4,74
Lehtorit*	116	193	5397,55	5032,30	365,25	5302,89	5093,23	209,66
Lehtorit**			4892,43	4893,89	-1,46	5090,75	5088,89	1,86
Tuntiopettajat (pt.)*	13	32	5082,88	4418,38	664,5	5007,02	4397,95	609,07
Tuntiopettajat (pt.)**			4822,28	4418,38	403,90	4980,93	4397,95	582,98
Laboratorioinsinöörit	9	1						
Yhteensä	168	256						
HAA	6	6	4402,02	4077,77	324,25	4509,14	4407,31	101,83
HAB	66	153	3568,85	3463,38	105,47	3488,22	3449,00	39,22
HAC	19	7	3065,65	2741,14	324,51	3025,17	2673,19	351,98
Muut palkkaryhmät	32	38	2881,60	2817,16	64,44	2787,80	2694,23	93,57
Muut palkkaryhmiin kuulumattomat	13	5	4116,63	4097,91	18,72	3947,40	4442,45	495,05
Yhteensä	136	209						

*työehtosopimuksen mukainen saatavuuslisä mukana keskiarvossa ja mediaanissa

**keskiarvo ja mediaani laskettu ilman saatavuuslisän vaikutusta

Taulukko 1. Eri työntekijäryhmien palkkavertailu: palkkojen keskiarvo ja mediaani keskijohdon sopimuspalkoista sekä opetushenkilökunnan ja muun henkilökunnan kuukausipalkoista. Taulukko kuvaa opetushenkilöstön palkat sekä saatavuuslisällä että ilman saatavuuslisää.

Huomioita palkkavertailusta:

- Työehtosopimuksen mukainen tekniikan alan saatavuuslisä selittää opetushenkilöstön sukupuolten välisiä palkkaeroja. Saatavuuslisän maksaminen johtuu AVAINOTES-työehtosopimuksen määräyksestä.
 - Tekniikan ala on huomattavan miesvaltainen verrattuna muihin aloihin. Tekniikan alan saatavuuslisää maksettiin 1.11.2022 tilanteen perusteella 126 henkilölle, joista 92 on miehiä ja 34 naisia.
 - Kaikkiaan 52,9 % Tekniikan ja liiketoiminnan sektorin opetushenkilöstöstä sai saatavuuslisää. Sektorin koko henkilöstöstä saatavuuslisää saavien osuus on 36,6 %.
 - Tekniikan alan miesvaltaisuus ja vastaavasti sosiaali- ja terveystieteiden alan naisvaltaisuus heijastavat suomalaisen työelämän voimakasta, valtakunnallisella tasolla tunnistettua segregatiota.
- Opetushenkilöstön palkka vuosisidonnaisine lisineen määräytyy työehtosopimuksen taulukkopalkkojen mukaan.
 - Tuntiopettajien kohdalla miesten ja naisten palkkaero on kasvanut. Syynä on se, että naispuolisten tuntiopettajien joukossa on suhteessa useampia henkilöitä, joiden palkkaan vaikuttaa työehtosopimuksen mukainen vähenys pedagogisen pätevyyden tai ylemmän korkeakoulututkinnon puuttumisen vuoksi.
- AVAINOTES-henkilöstön HAB-palkkaryhmä kattaa laajan määrän erityyppisiä tehtävänkuvia, joiden tehtävänimike saattaa olla sama (esim. suunnittelija) mutta joiden vaatavuus eroaa toisistaan ja joista siten maksetaan eri palkkaa.
 - Miesten ja naisten palkkaero HAB-palkkaryhmässä on pienentynyt viimeisten neljän vuoden aikana. Mediaanipalkan ero oli 148,18 EUR vuonna 2020, kun taas 1.11.2022 palkkakartoituksessa se oli 39,22 EUR).
- AVAINOTES-henkilöstön HAC-palkkaryhmässä miesten ja naisten palkkaero selittyy sillä, että palkkaryhmään kuuluu useita eri urapolkutasoja: naispuoliset HAC-palkkaryhmäläiset ovat urapolkutasoltaan toimihenkilöitä ja suunnittelijoita, miespuoliset pääosin suunnittelijoita, kehittäjiä ja erityisasiantuntijoita.

- AVAINTEs-henkilöstöstä 70,6 % sai työehtosopimuksen mukaista kokemuslisää.
 - 77,1 % naispuolisista AVAINTEs-työntekijöistä sai kokemuslisää.
 - 60,9 % miespuolisista AVAINTEs-työntekijöistä sai kokemuslisää.
- Palkkakartoituksessa näkyvien palkkaerojen taustadata on tarkistettu, eikä tasa-arvolain tarkoittamia perusteettomia palkkaeroja miesten ja naisten välillä todettu. Myös rekrytointi- ja palkantarkistusprosesseihimme sisältyy mekanismeja, joilla varmistetaan palkkauksen tasapuolisuus.
- Henkilöstökyselyistä, yhdenvertaisuuskyselyistä ja avoimesta palautteesta urapolkumalliin liittyen sekä vuoden 2022 Karvi-auditoinnista on käynyt ilmi tarve erityisesti AVAINTEs-henkilöstön urapolkumallin selkeyttämiseen ja kehittämiseen.
 - Urapolkumallin arviointi- ja päivitystyötä tehtiin vuonna 2022 yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Kehittämisen painopiste oli urapolkumallin toimintamekanismien ja niihin liittyvien periaatteiden ja linjausten kuvaamisella selkeämmin sekä urapolkutasojen välisten erojen kirkastamisessa.

1.4 Tulevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimenpiteet henkilöstön keskuudessa

Yhdenvertainen AMK 2023–2024 -suunnitelman voimassaolokaudelle ajoitetaan seuraavat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa henkilöstömme keskuudessa edistävät tavoitteet ja toimenpiteet:

TAVOITE: ETNISEN TASA-ARVON JA ERIKIELISTEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
<p>Viestimme englanniksi yhdenvertaisesti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Julkaisemme keskeiset, koko henkilöstöä koskevat dokumentit, ohjeet ja uutiset englanniksi yhtä aikaa suomenkielisten kanssa. - Pyrimme julkaisemaan muutkin uudet aineistot yhtä aikaa suomenkielisen version kanssa. - Laadimme uudet intranet-sivut identtisiksi suomenkielisen version kanssa. - Viestimme suomenkielisistä tapahtumista myös englanniksi siten, että mukaan liitetään tieto tapahtuman kielestä. 	jatkuva	Sisällöntuottajat, uutisten julkaisijat, uutisten julkaisemista pyytävät tahot
Laadimme suosituksen ja listaamme hyviä käytänteitä sellaisten kokousten sujuvoittamiseksi, joissa on mukana Suomeen muuttaneita.	2023–2024	Viestintä ja markkinointi, HR
Vahvistamme henkilöstön kieliosaamista (esim. suomen kielen koulutusta Suomeen muuttaneille, suomalaisten työntekijöiden englannin kielen vahvistaminen).	2023–2024	HR, sektorit
Mahdollistamme kaikkien osallistumisen järjestämiimme tapahtumiin niin, ettei kielimuuri muodostu esteeksi.	alkaen 2023	tapahtumajärjestäjät
Panostamme Suomeen muuttaneiden perehdyttämiseen.	2023–2024	HR, esihenkilöt
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: <ul style="list-style-type: none"> - yhdenvertaisuuskysely - henkilöstökysely - suorat palautteet 		

TAVOITE: URAKEHITYKSEN JA KOULUTTAUTUMISEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Jalkautamme linjaukset koulutuksiin osallistumisesta ja siihen käytettävästä työajasta.	alkaen 2023	HR, esihenkilöt
Viestimme päivitetystä urapolkumallista ja sen toimintamekanismeista henkilöstölle ja esihenkilöille.	alkaen 2023	HR, esihenkilöt, ylin johto
Tiedotamme esihenkilöitä yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja tiedostamattomiin ennakkokäsityksiin liittyvistä koulutusmahdollisuuksista.	2023–2024	HR
Varmistamme, että esihenkilöt ovat perehtyneet työurajohtamisen keinoihin ja käyttävät niitä aktiivisesti.	2023–2024	HR, esihenkilöt
Otamme anonyymien rekrytoinnin käyttöön soveltuvissa rekrytoinneissa.	alkaen 2023	HR, esihenkilöt
Mahdollistamme rekrytoinneissa narratiiviset CV:t myös tutkijan tehtäviin rekrytoitaessa.	jatkuva	HR, esihenkilöt
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: - yhdenvertaisuuskysely - henkilöstökysely - itsearviointitilaisuudet - suorat palautteet		

TAVOITE: AVOIMEN KESKUSTELUILMPIIRIN JA PSYKOLOGISEN TURVALLISUUDEN EDISTÄMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Kannustamme henkilöstöä osallistumaan työelämän empatiataitoihin ja tiedostamattomiin ennakkokäsityksiin liittyviin koulutuksiin ja perehtymismahdollisuuksiin.	2023–2024	HR
Ylläpidämme viestintää yhdenvertaisuuden teemoista ja merkityksestä.	jatkuva	HR, Viestintä ja markkinointi
Noudatamme työyhteisönä <i>Hyvän työn periaatteita</i> ja tämän suunnitelman yleisiä linjauksia (Johdanto + osiot 1 ja 1.1).	jatkuva	kaikki
Kehitämme turvallisuuspoikkeamalomakkeesta helposti löydettävän, matalamman kynnyksen kanavan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoihin liittyvissä asioissa.	2023	turvallisuusorganisaatio, työsuojelu
Osallistumme kansainvälisessä SMILE-hankkeessa kehitettävän Diversity Audit -itsearviointimallin testaamiseen.	2023	HR, eri kohderyhmät
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: - yhdenvertaisuuskysely - henkilöstökysely - itsearviointitilaisuudet - suorat palautteet		

TAVOITE: SAAVUTETTAVUUDEN KEHITTÄMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Järjestämme erilaisuuden kohtaamiseen ja saavutettavuuteen liittyvää koulutusta ja/tai perehdytystä henkilöstölle.	2023–2024	Yhteisö ja kumppanuussuhteet
Viemme selvityksistä nousseita kehitystoiveita ja -tarpeita eteenpäin esim. kiinteistön omistajille ja ulkoisille toimijoille.	2023–2024	Kiinteistöhallinto
Kehitämme verkkopalveluita selvitetävyyseraportin tulosten perusteella.	2023–2024	Viestintä ja markkinointi
Tehostamme järjestelmien käyttöohjeiden käännöksistä viestimistä.	2023–2024	Viestintä ja markkinointi, HR, IT-palvelut
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: - yhdenvertaisuuskysely - henkilöstökysely - suorat palautteet - mahdolliset jatkoselvitykset		

TAVOITE: SUKUPUOLTEN TASA-ARVO JA SUKUPUOLINÄKÖKULMIEN VALTAVIRTAISTAMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Pyrimme sukupuolineutraaleihin ilmauksiin emmekä korosta sukupuolta tarpeettomasti viestinnässä ja vuorovaikutuksessa.	jatkuva	Sisällöntuottajat, Viestintä ja markkinointi, HR, esihenkilöt
Tiedotamme esihenkilöitä ja henkilöstöä tasa-arvoon ja sukupuolen valtavirtaistamiseen liittyvistä koulutuksista ja perehtymismahdollisuuksista.	2023–2024	HR
Järjestämme työpajat tutkimusryhmille sukupuolinäkökulmien huomioimisesta omissa tutkimusaiheissaan ja tutkimustoiminnassa.	2024	PMO
Varmistamme, että esihenkilöt ovat perehtyneet ja käyttävät aktiivisesti työurajohtamisen keinoja työpaikan perheystävällisyyden vahvistamiseksi.	2023–2024	HR, esihenkilöt
Toistamme tasa-arvosuunnitteluun liittyvän itsearviointin aina uuden suunnitelman laatimisen yhteydessä.	2024	HR, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa päivittävä työryhmä
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: - yhdenvertaisuuskysely - henkilöstökysely - suorat palautteet - henkilöstön sukupuolijakauman ja palkkakartoituksen seuranta		

2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Turun AMK:n opiskelijoiden keskuudessa ja opiskelussa

Pyrimme kaikessa toiminnassamme syrjimättömiin käytäntöihin sekä yhdenvertaisuutta edistäviin toimintatapoihin.

Tässä osiossa arvioimme edelliseen suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia, pohdimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta organisaatiossamme vuonna 2022 ja kuvaamme, millaisin toimenpitein edistämme jatkossa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa opiskelijoiden keskuudessa ja opiskelussa.

2.1 Arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden koulutusta ja opiskelijoita koskevien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Yhdenvertainen AMK 2021–2022 -suunnitelmaan kirjattiin olemassa olevia toimintatapoja ja suunnitteilla olevia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi opiskelijoiden keskuudessa. Käymme niiden toteutumista ja tuloksellisuutta läpi tässä osiossa.

Yhdenvertaisuuskysely antoi taustatietoa

- Teimme opiskelijoiden yhdenvertaisuuskyselyn ensimmäistä kertaa talvella 2021–22. Käytimme kysymyspatteristoa, joka oli muokattu Oikeusministeriön ja Finlexin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden mallipohjista.
- Vastausprosentti jäi matalaksi: saimme vastauksia yhteensä 241 kappaletta. Toisaalta vastaajia oli jokaiselta koulutuksen sektorilta suhteessa sektorin koon. Lisäksi on todennäköistä, että vastaajat olivat juuri niitä, jotka ovat

erityisen kiinnostuneita teemasta ja/tai joilla on teemasta sanottavaa. Tämän vuoksi suuntaa-antavia tulkintoja voi tehdä tulosten perusteella.

- Kyselyn tulokset analysoitiin ja niistä laadittiin raportti julkaistavaksi Turun AMK:n sisäisesti sekä suomeksi että englanniksi.
- Tuloksista nousseet kehitystoiveet ja ehdotukset huomioitiin tätä vuosien 2023–2024 suunnitelmaa laadittaessa.

”Huomioimme monikulttuurisuuden ja antirasismien teemoja opetuksessa.”

Englanniksi viestiminen parantui, mutta kaipaa yhä tehostamista

- Uusi intranetimme julkaistiin syyskuussa 2021. Sitä rakennettaessa intranet-sivujen EN-käännösten ajantasaisuus tarkistettiin ja käännätettiin suuri määrä sisältöjä englanniksi. Sisällöntuottajia koulutettiin julkaisemaan intranet-sivut lähtökohtaisesti myös englanniksi.
- Englanniksi viestimisen systemaattisuuden on palautteen perusteella koettu edistyneen. Toisaalta käytäntöjä tulee edelleen tehostaa ja pitää jatkuvaa parantamista yllä.

Eri opiskelijaryhmien yhdenvertaisuutta ja etujen saavutettavuutta kehitettiin

- Opiskelijapalvelut on koostanut intranettiin erilaisten opiskeluoikeuksien tuomat edut ja palvelut, jotta ne hahmotettaisiin helpommin.
- Opintohallinto kartoitti, minkä opiskelijaryhmien neuvontaan ja palveluihin kaivataan lisää resursseja ja mitkä ovat tarkoituksenmukaisimmat kanavat. Sähköiset palvelukanavat toimivat hyvin. Erityistä huomiota pitää kiinnittää polkuopiskelijoiden alkuvaiheen neuvontaan ja ohjaukseen.
- Vertaistutorointi laajennettiin vuoden 2022 alusta koskemaan myös perustutkintojen verkkototeutuksia. Syksyllä 2022 vertaistutorointia pilotoitiin myös YAMK-koulutuksissa Terveys ja hyvinvointi -sektorin Master Schoolissa, ja sen perusteella mietitään vertaistutoroinnin laajentamista koko Master Schooliin.

- Opiskelukykyryhmä täsmensi linjauksiaan siitä, millä perusteilla vievät teemoja Päällikköfoorumin käsiteltäväksi. Tärkeäksi katsottu teema on esimerkiksi ponnostaminen ensimmäiseen opiskeluvuoteen, mikä edistää integroitumista opiskeluyhteisöön, tukee opintojen etenemistä ja opiskeluhyvinvointia sekä ehkäisee keskeyttämisistä.
- Koulutuksen kehittämisen tiimi on ottanut työlustalleen tehdä yhtenäisen ohjeistuksen tai suosituksen opettajille liittyen opintojen kuormittavuuteen ja mitoitukseen.
- Koulutuksen kehittämisen tiimi on lisäksi selvittänyt, miten eri toimintamallit ovat toimineet ja onnistuneet korkeakouluopiskeluun valmentavan KOTE-opintokokonaisuuden toteutuksessa. Selvitys valmistui syksyllä 2022, ja sen tuloksia hyödynnetään mm. ohjausmallin uudistamisessa sekä yhteisten suositusten tekemisessä ohjaukseen.

Huomioimme monikulttuurisuuden ja antirasismien teemoja opetuksessa

- Koulutuksen kehittämisen tiimi antoi vuonna 2022 kahdelle monikulttuuriselle, englannin kielellä toimivalle opiskelijoiden projektipajalle toimeksiannot aiheilla “Multiculturalism at Turku UAS” ja “Antiracism at Turku UAS”. Tuotoksina nämä opiskelijaryhmät antoivat suosituksia ja materiaalia tietoisuuden lisäämiseksi näistä teemoista. Tuotokset huomioidaan suunnitelmakauden 2023–2024 aikana.

Valmistauduimme tarkistamaan tasa-arvosuunnittelun ja sukupuolen valtavirtaistamisen tilaa

- Yhdenvertaisuuskysely tuotti meille lähtötietoa sukupuolitasa-arvon tilanteesta, sillä osa kysymyksistä ja osa avoimista vastauksista sivusi sukupuolitasa-arvoa.
- Vältimme sukupuolittuneen terminologian luomista sekä englanninkielisessä viestinnässä *she/he*-binäärisyyttä suosimalla sen sijaan monikkopronomineja.
- Perehdyimme Euroopan komission Horizon Europe -tutkimusrahoitusohjelman vaatimuksiin tasa-arvosuunnittelun tehostamisesta ja tietynsisältöisestä tasa-

arvosuunnitelmasta (GEP) rahoituskelpoisuuden edellytyksenä. Ryhdyimme työstämään lähtötilannekartoitusta vaatimustenmukaisuuden varmistamiseksi.

2.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne opiskelijoiden keskuudessa ja opiskelussa vuonna 2022

2.2.1 Tietolähteet

Tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilanteesta opiskelijoiden keskuudessa ja opiskeluissa saadaan useasta lähteestä: vuosittaisesta opiskelijabarometri-tutkimuskyselystä, AVOP-kyselystä, anonyymien opiskelijapalautekanavan kautta, turvallisuuspoikkeamailmoituksista, suorana palautteena, sekä erillisistä selvityksistä ja kyselyistä, joista esimerkkinä on talvella 2021–2022 toteutettu yhdenvertaisuuskysely. Osa palautekanavista antaa säännöllistä numeraalista tietoa kehityksen seuraamista varten. Osa kanavista on rakennettu, jotta yksilötason tapauksia voidaan ratkoa luottamuksellisesti.

Opiskelijabarometri

Opiskelijoiden kokemuksia tasapuolisesta kohtelusta ja epäasiallisen käytöksen havaitsemisesta kartoitetaan vuosittaisen opiskelijabarometrin yhteydessä. Kyselyä täytettäessä opiskelija voi myös pyytää turvallisuuspäällikköä ottamaan häneen yhteyttä asian käsittelemiseksi.

AVOP-kysely

Valtakunnallisessa AVOP-kyselyssä, johon valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat vastaavat, on mukana kaksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoihin liittyvää kysymystä:

"Opinnoissani huomioitiin monikulttuurisessa työympäristössä toimimisen valmiudet"

"Opettajat huomioivat opiskelijat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti".

Yhdenvertaisuuskysely

Talvella 2021–2022 toteutettiin ensimmäinen erillinen yhdenvertaisuuskysely opiskelijoille. Kysely toistetaan jatkossa kahden vuoden välein.

Turvallisuuspoikkeamailmoitukset

Turun AMK:lla on käytössään intranetistä löytyvä sähköinen ilmoituslomake, jonka kautta voi ilmoittaa aineellisesta vahingosta, tietoturypoikkeamasta, kiusaamisesta tai somehäirinnästä, uhkaavasta, häiritsevästä tai turvallisuutta vaarantavasta käyttäytymisestä, huomattavasta muutoksesta yhteisön jäsenen käyttäytymisessä, epäasiallisesta tai epäeettisestä käytöksestä, päihteiden vaikutuksen alaisena toimimisesta, seksuaalisesta häirinnästä sekä tasa-arvoa rikkovasta tai epätasa-arvoisesta kohtelusta, sekä tehdä niin sanottuja turvallisuusaloitteita tai antaa esimerkkejä hyvistä käytännöistä.

Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti. Ilmoituksessa esitettyihin tietoihin annetaan pääsy vain niille tahoille ja siinä laajuudessa kuin asian selvittämiseksi on välttämätöntä. Turvallisuuspäällikkö esittelee lomakkeen kautta tietoon saatetut tapahtumat teemoittain vuositasolla Turun AMK:n johtoryhmälle, työsuojelutoimikunnalle ja yhteistoimintaneuvottelukunnalle sekä erillisestä päätöksestä myös Turun AMK:n hallitukselle.

Opiskelijapalautekanava

Opiskelijoilla on yhtenä raportointikanavana käytössään anonyymi palautekanava, jonka kautta voi raportoida ongelmallisista tilanteista silloin, kun henkilö kokee omalla nimellään ilmoittamisen tai asian suoran puheeksi ottamisen liian vaikeaksi.

Saavutettavuusselvitys

Koulutuksen kehittämisen tiimissä vuonna 2022 työskennellyt opiskelija-assistentti teki selvityksen opetuksen ja tilojen saavutettavuudesta.

Monikulttuurisuus- ja antirasismi-teemaiset projektipajat

Kaksi opiskelijaryhmää on vuonna 2022 käynyt toimeksiantojen mukaisesti läpi Turun AMK:n materiaaleja ja tiloja monikulttuurisuuden ja antirasististen käytäntöjen näkökulmista. Projektipajojen havainnoista saimme suosituksia hyödynnettäviksi.

Ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden palvelutarpeiden selvitys

Vuoden 2022 lopulla Service Design -koulutuksen YAMK-tutkinto-opiskelijat toteuttivat palvelumuotoilun opintojaksolla selvityksen, jonka perusteella saamme tietoa lukuvuosimaksuvelvollisten Bachelor-tutkinto-opiskelijoiden kokemuksista ja näkemyksistä liittyen opintojen aloitukseen ja palveluihin. Selvitys auttaa kehittämään kansainvälisten opiskelijoiden palvelupolkua.

2.2.2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eri näkökulmia on lukuisia. Käsittelemme niistä toimintamme kannalta olennaisimmat alla.

Opiskelijoiden yleinen kokemus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta

- Opiskelijabarometrin väittämässä ”Opettajat huomioivat opiskelijat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti” keskiarvo on pysynyt samalla tasolla viimeiset vuodet (3,75 vuonna 2020; 3,77 vuonna 2021 ja 3,65 vuonna 2022). Asteikko on 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä).
- Kysymyksessä ”Oletko kokenut epäasiallista käytöstä?” myöntävästi vastanneiden määrä oli 12,4 % vuonna 2020, 8,62 % vuonna 2021 ja 12,4 % vuonna 2022.
- Vuonna 2022 3,5 % vastaajista (yht. 78 henkilöä) raportoi kokeneensa kiusaamista.
- Kyselyn tulosten perusteella tehdään toimenpiteitä koulutuksen sektoreilla.

Opiskelijoiden moninaisuus ja erityisen tuen palvelut

- Meillä on runsaasti erilaisia opiskelijaryhmiä. Tähtäämme toiminnassamme siihen, että niin sanottu peruspalvelu on sama kaikille, mutta ryhmän tyypistä riippuen tarjoamme lisäksi erityisen tuen palveluita. Pyrimme toisin sanoen tunnistamaan, missä tarvitaan tukea; muutoin pyritään yhdenvertaiseen kohteluun.
- Noudatamme kohtuullisuuden periaatetta yksilöllisten järjestelyjen toteuttamisessa.
- Turun AMK haluaa kasvattaa kansainvälisten opiskelijoidensa määrää. Jotta tämä onnistuu, meidän pitää organisaationa myös pystyä tukemaan erilaisista kulttuuri- ja kielitaustoista tulevia opiskelijoita.
- Syksyllä 2022 on työn alla ollut kansainvälisten opiskelijoiden palvelupolku. Ohjausta ja neuvontaa antava henkilöstömme on kartoittanut tarjoamamme kansainvälisten opiskelijoiden tukipalvelut polun eri vaiheissa. Lisäksi Turun AMK:n ja Novian ylempää AMK-tutkintoa suorittavat Service Design koulutuksen opiskelijat ovat selvittäneet Turun AMK:n vieraskielisisissä koulutuksissa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kokemuksia saamistaan palveluista. Palvelumuotoiluprojektin tuloksia hyödynnetään kansainvälisten opiskelijoiden palvelupolun kehittämisessä vuonna 2023.

Saavutettavuus ja esteettömyys

- Yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mielestä tärkein kehittämisen ja panostamisen arvoinen asia on esteettömyyden ja saavutettavuuden huomioiminen.
- Uudet työ- ja toimintaympäristömme suunnitellaan noudattaen nykyisin voimassa olevaa esteettömyyslainsäädäntöä. Toiminnan keskittäminen Kupittaaan kampuksen alueelle on vähentänyt toimipisteidemme lukumäärää ja tarjoaa sen kautta yhdenmukaisemmat, esteettömämmät tilat isommalle osalle opiskelijoita ja henkilöstöä.
- Yhdenvertaisuuskyselyyn vastaajat toivoivat kampuksen tilojen opasteiden selkeyttämistä.

- Vuonna 2022 tehdyn saavutettavuusselvityksen perusteella Kupittaa kampuksen fyysisessä saavutettavuudessa (esteettömyys) sekä tarjolla olevissa palveluissa ja niitä koskevan tiedon löytämisessä on parannettavaa erityisesti näkö- tai liikuntarajoitteisten henkilöiden näkökulmasta.
 - Osa tiloihin liittyvistä kehittämistarpeista on kuitenkin kiinteistöt omistavan tahon hallinnassa ja päätösvallassa.
- Verkkosivustomme ja graafinen ohjeistomme noudattavat lakia digitaalisten palveluiden tarjoamisesta (306/2019, ”Digipalvelulaki”).
- Opiskelijavalintoja koskevaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitelleessä kohdassa mainitut järjestelyt tukevat myös hakumenettelyn esteettömyyttä. Myös verkko-opintojen saavutettavuutta on kehitetty.
- Tarjoamme mahdollisuuden nopeaan matalan kynnyksen digitaaliseen lukitukseen opiskelijoille, jotka epäilevät lukivaikeutta. Jos lukivaikeus todetaan, opiskelijan on mahdollista saada myös 2 h henkilökohtaista kielen ohjausta.
- Opiskelijalla, jolla on todettu oppimisen esteitä, on mahdollisuus hakea yksilöllisiä järjestelyjä sähköisen hakemuslomakkeen kautta. Opiskelijaa ohjeistetaan keskustelemaan ensin opinto-ohjaajan kanssa. Myös hakemuslomake toimitetaan opinto-ohjaajalle, joka esittää mahdollisten tukitoimien tarpeen koulutus- ja tutkimuspäällikölle.
- On tärkeää varmistaa, että myös opiskelumahdollisuuksiaan pohtivat henkilöt löytävät julkisilta verkkosivuilta tiedon, jonka pohjalta voivat arvioida esteettömyyttä ja saavutettavuutta opiskeluissa.
- Olemme tunnistaneet tarpeen organisaatitasoisille linjauksille esteettömyyteen liittyvien yksilöllisten järjestelyjen toteuttamisesta. Tämä auttaa opettajia ja opinto-ohjaajia toimimaan yhdenvertaisesti tilanteessa, jossa opiskelija esittää todistuksen yksilöllisten järjestelyjen myöntämisestä, sekä takaa sujuvamman palvelupolun opiskelijalle.

”Tietoisuus antirasistista käytännöistä on tärkeää, jotta etnisen tai kulttuurisen taustan johdosta tapahtuvaa tietoista tai

tiedostamatonta syrjintää voidaan korjata ja ihanteellisesti ennaltaehkäistä. Tietoisuuden lisääminen auttaa myös ymmärtämään asian nykyistä monipuolisemmin opetuksen sisältöjä laadittaessa.”

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opiskelijavalinnoissa

- Noudatamme opiskelijavalinnoissa ammattikorkeakoululain 28 §:n säännöksiä: hakijoita asetetaan eri valintaryhmiin pelkästään koulutustaustan perusteella. Samaan valintaryhmään kuuluviin sovelletaan yhdenmukaisia valintaperusteita. Emme muodosta valintajonoja yksittäisten oppilaitosten hakijoille tai maksullisia valintakursseja suorittaneille.
- Ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden rekrytoinnissa käytetään yhteishaun lisäksi erillisvalintoja. Erillisvalinnassa hakeviin sovelletaan yhdenmukaisia valintaperusteita. Agenttien löytämät hakijat ovat yhtäläisessä asemassa eivätkä he saa etua valintaan. Ammattikorkeakoulun opiskelijavalintoja hoitavan henkilöstön ja agenttien vastuut ja roolit on määritelty agenttisopimuksissa.
- EU/ETA-maiden ulkopuolelta tuleville lukukausimaksuvelvollisille opiskelijoille on olemassa yhtenevä, lain velvoittama stipendijärjestelmä, jossa kriteerit ovat samat kaikille.
- Kansallisen korkeakoulupoliittisen linjauksen mukaisesti ensikertalaiskiintiö 85 % on käytössä AMK-tutkintokoulutuksen hakukohteissa lukuun ottamatta vieraskielisiä koulutuksia ja pieniä hakukohteita. On tunnistettu, että ei-ensikertalaisten (alanvaihtajien) on hankalampaa saada opiskelupaikka kuin ensikertalaisten. Toisaalta polkuopinnot tarjoavat ei-ensikertalaisille mahdollisuuksia hakeutua tutkintokoulutukseen avoimen AMK:n väylän erillishaussa. Polkuopinnot ovat muiden avoimen AMK:n opintojen tapaan maksullisia. Opintojen maksullisuus on havaittu opintoihin sitouttavaksi tekijäksi.
- AMK-valintakokeissa on mahdollisuus hakea yksilöllistä järjestelyä, esimerkiksi rauhallisia koetiloja tai pidennettyä vastausaikaa, mm. lukihäiriön perusteella.

- Ks. seuraava kohta positiivisesta erityiskohtelusta.

Positiivinen erityiskohtelu opiskelijavalinnoissa

- Haluamme tuoda korkeakoulutuksen piiriin sekä aliedustettuja ryhmiä että houkutella koulutusmahdollisuuksien avulla maahan uusia opiskelijoita. Korkeakoulutuksessa aliedustettujen maahanmuuttajataustaisten osalta on mahdollista määrittää opiskelijavalintaan käytänteitä, joita voidaan pitää oikeasuhtaisena positiivisena erityiskohteluna. Tämän vuoksi Turun ammattikorkeakoulussa otettiin lokakuussa 2022 positiivisen erityiskohtelun menettelynä käyttöön tutkintokoulutuksen erillisvalinnat maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen perusteella.
 - Erillisvalintaa päätettiin kokeilla kahdessa hakukohteessa:
 1. Sosionomi (AMK), päivätoteutus: 5 aloituspaikkaa tammikuussa 2023 alkavaan koulutukseen, 5 aloituspaikkaa syyskuussa 2023 alkavaan koulutukseen. Osuus erillisvalinnan ja yhteishaun yhteenlasketuista päivätoteutusten aloituspaikoista 5,6 %.
 2. Sairaanhoidtaja (AMK), päivätoteutus: 5 aloituspaikkaa tammikuussa 2023 alkavaan koulutukseen, 5 aloituspaikkaa syyskuussa 2023 alkavaan koulutukseen. Osuserillisvalinnan ja yhteishaun yhteenlasketuista päivätoteutusten aloituspaikoista 11 %.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa, ohjauksessa ja arvioinnissa

- Opiskelijoiden joukko hyvin monimuotoinen, minkä vuoksi ohjaukikäytänteetkin vaihtelevat.
 - Edellisellä suunnitelmakaudella tehty selvitys johti ohjausmallin uudistukseen sekä ohjaukikäytänteisiin tehtyihin uusiin suosituksiin, joiden tavoite on varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen.
- Tuemme sujuvaa ja esteetöntä opiskelua ohjaus- ja tukipalveluiden avulla, esim. opintopsykologipalveluita tarjoamalla (ks. myös kohta “Saavutettavuus ja esteettömyys”).

- Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa arvioinnissa turvataan ristiinarvioinneilla. Opin- näytetöillä on lähtökohtaisesti kaksi toisistaan riippumatonta arvioitsijaa varmis- tamassa syrjimättömän arvioinnin. Täysin yhteneväksi eri opintojaksojen arvi- ointeja ei saada, mutta tavoitteena on selkeät ja läpinäkyvät arviointikriteerit, jotka ovat yksiselitteisesti kuvattu toteutussuunnitelmassa ja avattu opiskelijalle kurssin alussa.
- Opinto-ohjaajat huomioivat opiskelijan, joka on ollut poissa opintojensa parista. Erityistä tukea tarjotaan tarpeen mukaan, jotta opintojen pariin palaaminen su- juu parhaalla mahdollisella tavalla. Erityistä tukea tarjotaan myös niille, joilla on haasteita opinnoissa etenemisessään.
- Saavutettavuusselvityksen ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten mukaan tiedon saatavilla olevista tukitoimenpiteistä pitäisi olla selkeämmin esillä. Tietojen löy- tymistä myös ulkoisilta verkkosivuilta on tärkeää tarkastella, jotta opiskelumah- dollisuuksiaan pohtivat ja kartoittavat henkilöt voivat arvioida tarjoamamme tuen ja sen soveltuvuuden heille.
- Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan opettajien koetaan näyttävän esimerkkiä yh- denvertaisesta kohtelusta ja puhetyylistä. Opetustilanteissa on kiinnitettävä huomiota siihen, millä tavalla puhutaan erilaisista ihmisryhmistä ja yhdenvertai- suudesta sekä millä tavalla kohdataan erityisesti niitä opiskelijoita, joilla on es- teettömyyteen liittyviä haasteita.
- Myös opetuksen sisällöissä pitää painottaa ihmisten kohtaamiseen liittyviä tai- toja. Erityisen tärkeää tämä on aloilla, jotka perustuvat ihmisten kohtaamiseen, esimerkiksi Taideakatemiaan pedagogiopiskelijat sekä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat.
- Opetuksen sisältöihin liittyen ks. kohta ”Etninen tasa-arvo ja erikielisten yhden- vertaisuus”.

Etninen tasa-arvo ja erikielisten yhdenvertaisuus

- Joulukuussa 2022 Turun AMK:ssa opiskeli yhteensä 435 sellaista läsnäolevaa tutkinto-opiskelijaa, joiden kansalaisuus on muu kuin suomi. Vipunen-

palveluiden tilastojen mukaan vuonna 2021 Turun AMK:ssa oli 186 vaihto-opiskelijaa yli 3 kk:n vaihdossa.

- Teemme organisaationa yhteistyötä maahanmuuttajaopiskelijoiden kieli- ja ohjauspalvelun ja International House Turun kanssa, jotta maahanmuuttajataustaiset opiskelijamme saavat tukea myös niiden kautta.
- Tietoisuus antirasistista käytännöistä on tärkeää, jotta etnisen tai kulttuurisen taustan johdosta tapahtuvaa tietoisuutta tai tiedostamatonta syrjintää voidaan korjata ja ihanteellisesti ennaltaehkäistä. Tietoisuuden lisääminen auttaa myös ymmärtämään asian nykyistä monipuolisemmin opetuksen sisältöjä laadittaessa.
 - Keväällä 2022 järjestimme Antirasismien ABC -koulutuksen henkilöstölle, ja osallistuimme ensimmäistä kertaa ammattikorkeakouluna antirasismikampanjaan. Kehitämme monikulttuurisuuteen liittyvää verkkokurssia henkilöstölle ja opiskelijoille.
- Kaikilla aloillamme on kiinnitettävä huomiota opetusmateriaalin kulttuuriseen ja kielelliseen monimuotoisuuteen.
 - Kansainvälisiltä tutkinto-opiskelijoilta saadun palautteen mukaan on kiinnitettävä huomiota siihen, että opetusmateriaalit ja ohjeistukset on yhdenvertaisesti saatavilla englanniksi.
 - Lisäksi esimerkiksi taidealoilla on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nimissä kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, kenen töitä tuodaan esille.
 - Opettajille on tulossa ohjeistus monimuotoisen opetusmateriaalin tuottamiseen.
- Koulutuksen kehittämisen tiimi antoi vuonna 2022 kahdelle monikulttuuriselle, englannin kielellä toimivalle opiskelijoiden projektipajalle toimeksiannot aiheilla “Multiculturalism at Turku UAS” ja “Antiracism at Turku UAS”.
 - Tuotoksina saimme suosituksia ja materiaalia tietoisuuden lisäämiseksi näistä teemoista. Hyödynnämme tuotoksia tulevissa toimenpiteissä ja tämän suunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Diversiteetti markkinoinnissa ja viestinnässä

- Eri koulutusalojen yhteiskunnallisella tasolla voimakasta sukupuolittuneisuutta pyritään neutraloimaan välttämällä perinteisiä sukupuolirooleja korostavaa markkinointia ja viestintää. Turun AMK:n pyrkimys on olla kaikessa viestinnässään ja markkinoinnissaan avoin ja saavutettava kaikille mm. sukupuolesta ja kulttuuritaustasta riippumatta.
- Turun AMK:n viestintäpalvelut tuottaa kampanjakuvia ja brändikuvia, joissa on useimmiten keskiössä ihminen tai ihmisiä. Kampanjakuvien henkilöt ovat pääsääntöisesti Turun AMK:n opiskelijoita sekä henkilökuntaa ja edustavat eritaustaisia ihmisiä, sukupuolia ja ikäryhmiä.
 - Brändikuvien henkilöt edustavat eritaustaisia ihmisiä, sukupuolia ja ikäryhmiä.
 - Henkilöt esitetään kuvissa yhdenvertaisina taustasta tai viiteryhmästä riippumatta.
- Kannustamme huomioimaan myös esimerkiksi videomateriaalia tuottaessa, että videoissa esiintyisi henkilöitä eri taustoista ja viiteryhmistä. Toiseuttavia esitystapoja on kuitenkin vältettävä.
- Kuvaustilanteesta on hyvä pyrkiä tekemään mahdollisimman saavutettava ja yhdenvertainen.

Häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy

Meillä on yhteisössämme nollatoleranssi kaiken häirinnän suhteen, ja viestimme siitä.

Käytössämme on sähköinen turvallisuuspoikkeamailmoituslomake. Lomakkeen kautta ohjeistetaan ilmoittamaan myös mahdollisesta kiusaamisesta, seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohTELUSTA. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti.

Sukupuolitaso-arvo, sukupuolen valtavirtaistaminen ja sukupuolen moninaisuus

Taulukko 2 esittää Turun AMK:n tutkinto-opiskelijoiden (AMK- ja YAMK-tutkinnot) sukupuolijakauman syksyllä 2022.

- Kun verrataan edellisen suunnitelmamme vastaaviin lukuihin vuodelta 2020, merkittäviä muutoksia ei ole nähtävissä. Naispuolisten opiskelijoiden suhteellinen osuus on lisääntynyt hieman tekniikan aloilla sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alalla. Samoin vielä voimakkaammin segregoituneella terveys- ja hyvinvointialalla miespuolisten opiskelijoiden suhteellinen osuus on kasvanut vuoden 2020 tasolta. Alojen sukupuolittuneisuus on voimakasta koko yhteiskunnan tasolla.

	miehet lkm	miehet %	naiset lkm	naiset %	yht. lkm
kasvatusalat	45	27,3	120	72,7	165
humanistiset ja taidealat	216	28,9	531	71,1	747
yhteiskunnalliset alat sekä kauppa, hallinto ja oikeustieteet	1161	43,9	1482	56,1	2643
tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	1161	78,3	321	21,7	1482
tekniikan alat	2808	76	888	24	3696
terveys- ja hyvinvointialat	477	14,4	2841	85,6	3318

Taulukko 2. Turun AMK:n tutkinto-opiskelijoiden sukupuolijakauma (sekä AMK- että YAMK-tutkinnot). Lähde: Vipunen 28.12.2022.

- Tiedostamme sukupuolen binäärinormin purkamisen merkityksen, vaikka toistaiseksi nämä tilastot ovatkin binäärinormin mukaisia johtuen mm. lainsäädännön ohjaavasta vaikutuksesta.
- Yhdenvertaisuuskyselystä saatiin rakennettua käsitystä tasa-arvotilanteesta opiskelijayhteisössä, sillä kyselyssä selvitettiin myös kokemuksia syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin ilmaisemisen perusteella, sukupuoleen tai sukupuoli-identiteetin ilmaisemiseen liittyvän asiattoman kielenkäytön havaitsemisesta sekä siitä, tukeeko yhteisön

ilmapiiri esimerkiksi sukupuoli-identiteetin tai seksuaalisen suuntautumisen ilmaisemista turvallisesti.

- Olemme perehtyneet Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGEn suosituksiin tasa-arvosuunnittelusta ja tehneet tätä suunnitelmaa varten suositusten mukaisen lähtötilannekartoituksen.
- Meillä on jo seuraavat keinot käytössä sukupuolen valtavirtaistamisen tueksi:
 - Pyrimme puhuttelemaan opiskelijoita ilman oletusta sukupuolesta.
 - Sukupuolta ei korosteta viestinnässä tarpeettomasti.
 - Vältämme sukupuolisidonnaisen terminologian käyttöä ja luomista.
 - Kyselyissä ja lomakkeissa vältämme sukupuolen moninaisuuden ja yleisen tietosuojankin vuoksi sukupuolen kysymistä aina kun tietoa ei nimenomaisesti edellytetä esimerkiksi lakisääteisiin tilastointitarkoituksiin. Mikäli tieto on tarpeellinen, kyselyihin ja lomakkeisiin pyritään sisällyttämään vaihtoehto ”muu”, ellei mies/nainen-vaihtoehtoja vaadita nimenomaan esimerkiksi lakisääteisistä tilastointitarpeista johtuen.
 - Suomen kielen hän-pronominin on luonnostaan sukupuolineutraali. Englanninkielisissä käännöksissä käytämme mahdollisuuksien mukaan neutraalia *they*-pronominia sukupuolitettujen *he/she*-pronominien sijasta. Englanniksi kirjoitettavissa tai käännettävissä henkilöjutuissa kysymme haastateltavalta pronominit, joita hän itsestään käyttää.
 - Kampuksillamme on sukupuolineutraaleja WC-tiloja.
 - Juhltilaisuuksissa ja muissa virallisemmissä puhuttelutilanteissa ohjeistamme puhujia käyttämään neutraaleja ilmaisuja (esim. ”Hyvät kuulijat!” tai ”Hyvät juhluvieraat!”) sukupuolittuneiden puhutteluilmausten (esim. ”Hyvät naiset ja herrat!”) sijasta.

Opiskelun ja perheellisyyden yhteensovittaminen

- Vaihtoehtoisia suoritustapoja ja mahdollisuuksia korvaaviin suorituksiin on, jotta opinnot ovat joustavampia eri elämäntilanteissa oleville opiskelijoille. Näistä mahdollisuuksista voisi viestiä vielä tehokkaammin.
- Aikaan ja paikkaan sitomatonta opiskelua tuetaan ja mahdollistetaan esimerkiksi etätenttien ja verkkokurssien avulla. Kevään 2020 nopea siirtyminen etäopiskeluun vauhditti osaltaan paikkaan sitomattoman opiskelun mahdollisuuksia.
- Opetuksen toteutusta verkossa tuetaan ja opetusta suunnitellaan ja toteutetaan Opiskelijabarometrista tehdyn analyysin tulosten sekä opiskelijakokemustyöryhmien palautteiden perusteella. Turun AMKissa on käytössä monimuotoinen hybridimalli, jonka perusteella opetus ja oppiminen toteutetaan siihen parhaiten soveltuvassa ympäristössä.

Ilmapiiri ja psykologinen turvallisuus

- Yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista saimme tietoa ilmapiiriin ja psykologiseen turvallisuuteen liittyvistä kokemuksista ja kehitysehdotuksista.
 - Vastaajien toiveena oli opiskelijoiden ryhmäytymiseen panostaminen.
 - Kyselyn vastaajat toivoivat myös avoimen ilmapiirin edistämistä.
 - Lisäksi vastauksissa ehdotettiin, että Turun AMK:n virallinen linja yhdenvertaisuudesta tuotaisiin opiskelijoille selvemmäksi. Epäasialliseen kielenkäyttöön ja stereotyyppioita ylläpitäviin mielipiteisiin tulisi puuttua tehokkaasti.
- Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja moninaisuudesta tulee viestiä aktiivisesti ja huomioida nämä teemat osana päivittäistä toimintaa. Myös tämän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman johdanto-osuutta on kehitetty huomioiden toive yhdenvertaisuuden linjausten selkeydestä.

Kanavat yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien asioiden ilmoittamiselle

- Palautekanavia ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden tietolähteitä on tällä hetkellä paljon.
- On tarkoituksenmukaista, että opiskelijalla on käytössään tarpeelliset kanavat erilaisten tilannekohtaisten palautteiden antamiselle ja niin yleisluonteisten kuin hyvin arkaluonteisten ongelmien ilmoittamiselle.
 - On kuitenkin syytä tarkistaa, miten monessa eri kyselyssä opiskelija vastaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen. Kysymykset voi olla tarkoituksenmukaista keskittää yhteen kyselyyn, jotta tiedonsaanti selkeytyy ja opiskelijoille ei muodostu kokemusta toisteisuudesta.
- Opiskelijat kokevat turvallisuuspoikkeamailmoituslomakkeen hankalasti löydettäväksi intranetistä. Lisäksi lomake palaute- tai ilmoituskanavana myös yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä ongelmallisiksi koetuissa tilanteissa on opiskelijoille vieras, sillä lomakkeen nimi ohjaa ajatukset erityyppiin turvallisuuteen. Kynnystä lomakkeen käyttämiseen on myös kuvattu korkeaksi.
 - Lomakkeen toiminta siirretään uuteen järjestelmään vuonna 2023. Uudistuksen yhteydessä lomakkeen nimi pohditaan uusiksi ja lomakkeen käyttötavoista viestitään.

2.3 Tulevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimenpiteet opiskelijoiden keskuudessa ja opiskelussa

Yhdenvertainen AMK 2023–2024 -suunnitelman voimassaolokaudelle ajoitetaan seuraavat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa opiskelijoidemme keskuudessa ja opiskeluissa edistävät toimenpiteet:

TAVOITE: ETNISEN TASA-ARVON JA ERIKIELISTEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
<p>Viestimme englanninkieliset sisällöt yhdenvertaisesti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Julkaisemme keskeiset, kaikkia opiskelijoita koskevat dokumentit, ohjeet ja uutiset englanniksi yhtä aikaa suomenkielisten kanssa. - Pyrimme julkaisemaan myös muut uudet aineistot yhtä aikaa suomenkielisen version kanssa. - Laadimme uudet intranet-sivut identtisiksi suomenkielisen version kanssa. - Viestimme suomenkielisistä tapahtumista myös englanniksi siten, että mukaan liitetään tieto tapahtuman kielestä. 	jatkuva	Sisällöntuottajat, uutisten julkaisijat, uutisten julkaisemista pyytävät tahot
Hyödynnämme opiskelijoiden monikulttuurisuus- ja antirasismi-projektipajojen tuotoksia.	2023–2024	opetushenkilöstö, Viestintä ja markkinointi, Yhteisö ja kumppanuussuhteet

TAVOITE: ETNISEN TASA- ARVON JA ERIKIELISTEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN		
Mahdollistetaan kaikkien osallistuminen järjestämiimme tapahtumiin niin, ettei kielimuuri muodostu esteeksi.	jatkuvaluonteinen	tapahtumien järjestäjät
Tutkintokoulutuksen erillisvalinnat maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen perusteella käyttöön positiivisen erityiskohtelun menetelynä sosionomi (AMK) ja sairaanhoitaja (AMK) -hakukohteissa	jatkuvaluonteinen	Koulutuksen palvelut
Hyödynnämme palvelumuotoilu-projektin tuloksia kansainvälisten opiskelijoiden palvelupolun kehittämisessä.	2023	Koulutuksen palvelut, kv-toiminnot, Yhteisö ja kumppanuussuhteet
Opettajille laaditaan ohjeistus monimuotoisen opetusmateriaalin tuottamiseen.	2023–2024	Yhteisö ja kumppanuussuhteet
Tarjoamme monikulttuurisuuteen liittyvän verkkokurssin.	2023–2024	Yhteisö ja kumppanuussuhteet
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: - yhdenvertaisuuskyselyn tulokset - opiskelijabarometrin tulokset - suorat palautteet		

TAVOITE: AVOIMEN KESKUSTELUILMAPIIRIN JA PSYKOLOGISEN TURVALLISUUDEN EDISTÄMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Panostamme ryhmäytymiseen tuutoroinnin eri muotoja hyödyntämällä ja ohjausmallia päivittämällä huomioiden 2022 tehdyn selvityksen tuottamat suositukset.	2023 alkaen	Yhteisö ja kumppanuussuhteet, opo-tiimi ja opettajatuutorit
Kannustamme henkilöstöä ja opiskelijoita osallistumaan tiedostamattomiin ennakkokäsityksiin liittyviin koulutuksiin ja perehtymismahdollisuuksiin.	2023–2024	HR, Viestintä ja markkinointi, kumppanuussuhteet
Ylläpidämme viestintää yhdenvertaisuuden teemoista ja merkityksestä.	2023–2024	kumppanuussuhteet, HR, Viestintä ja markkinointi
Kehitämme turvallisuuspoikkeamalomakkeesta helposti löydettävän, matalamman kynnyksen kanavan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemoihin liittyvissä asioissa.	2023	turvallisuusorganisaatio, työsuojelu
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: - yhdenvertaisuuskyselyn tulokset - opiskelijabarometrin tulokset - opiskelijapalautekanavan kautta tulleet yhteydenotot - suorat palautteet		

<p>TAVOITE: SUKUPUOLTEN TASA-ARVO JA SUKUPUOLINÄKÖKULMIEN VALTAVIRTAISTAMINEN</p>		
<p>TOIMENPIDE</p>	<p>AIKATAULU</p>	<p>VASTUU</p>
<p>Pyrimme sukupuolineutraaleihin ilmauksiin ja puhuttelemme ihmisiä ilman oletuksia sukupuolesta.</p>	<p>jatkuvaluonteinen</p>	<p>Sisällöntuottajat, Viestintä ja markkinointi, opetushenkilöstö</p>
<p>Tiedotamme tasa-arvoon ja sukupuolen valtavirtaistamiseen liittyvistä koulutuksista ja perehtymismahdollisuuksista.</p>	<p>2023–2024</p>	<p>Yhteisö ja kumppanuussuhteet, HR, Viestintä ja markkinointi</p>
<p>VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - yhdenvertaisuuskyselyn tulokset - opiskelijabarometrin tulokset - suorat palautteet 		

TAVOITE: SAAVUTETTAVUUDEN KEHITTÄMINEN		
TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Järjestämme erilaisuuden kohtaamiseen ja saavutettavuuteen liittyvän kampanjan henkilöstölle ja opiskelijoille.	2023	Yhteisö ja kumppanuussuhteet
Laadimme organisaatitasoiset linjaukset esteettömyyteen liittyvien yksilöllisten järjestelyjen toteuttamisesta.	2023	koulutuksen kehittäminen
Viemme selvityksistä nousseita kehitystoiveita ja -tarpeita eteenpäin esim. kiinteistön omistajille ja ulkoisille toimijoille, mm. opiskelijaravintoloille	2023–2024	Kiinteistöhallinto
Kehitämme verkkopalveluita selvittävyyseraportin tulosten perusteella. - Esimerkiksi varmistamme, että ulkoisilta verkkosivuilta löytyy opiskelumahdollisuuksiaan kartoittaville henkilöille tieto saatavilla olevasta tuesta.	2023–2024	Viestintä ja markkinointi, Koulutuksen palvelut
Tarkistamme, miten monessa eri kyselyssä opiskelija vastaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen, ja tarvittaessa keskitämme kysymykset yhteen kyselyyn.	2023–2024	toiminnanohjaus, TUO, Koulutuksen palvelut
VAIKUTTAVUUDEN MITTAAMINEN: - yhdenvertaisuuskyselyn tulokset - opiskelijabarometrin tulokset - suorat palautteet		

3 Suunnitelman jalkauttaminen ja seuranta

3.1 Viestintä

Julkaisemme suunnitelman sekä intranetissä että julkisilla verkkosivuillamme.

Tiedotamme suunnitelman julkaisemisesta intranetissa.

Henkilöstöviestintä:

- Esittelemme suunnitelman sisäisessä tiedotustilaisuudessa sekä erikseen sektorien henkilöstökokouksissa.
- Ohjaamme uudet työntekijät tutustumaan suunnitelmaan osana yleisperehdytystä Turun AMK:n toimintaan.

Opiskelijaviestintä:

- Suunnitelmasta viestitään opiskelijoille TUOn uutiskirjeessä.
- Suunnitelma tuodaan tutuksi uusille opiskelijoille esimerkiksi orientoivien päivien ja tuutoroinnin välityksellä.

3.2 Suunnitelman toteuttamisen seuranta

Seuraamme suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden etenemistä aktiivisesti pääasiassa työsuojelutoimikunnan ja HR-palveluiden johdolla. Työsuojelutoimikunta tarkistaa HR-palveluiden esityksen perusteella kerran vuodessa, miten toimenpiteiden toteutus etenee. Lisäksi HR-palvelut esittelee työsuojelutoimikunnan käsittelyn jälkeen tilannekatsauksen Turun AMK:n johtoryhmälle. Opiskelijakunta TUOn ja

Turun AMK:n johdon tapaamisissa käsitellään vastaavina ajankohtina opiskeluun ja opiskelijoihin kohdistuvien toimenpiteiden etenemistä.

Päivitämme suunnitelmaa tarvittaessa kesken suunnitelman voimassaolokauden. Tiedotamme päivityksistä tarkoituksenmukaisimmalla tavalla riippuen päivityksen aiheesta ja laajuudesta.

4 Työryhmä

Yhdenvertainen AMK 2023–2024 -työryhmän jäsenet sukunimen perusteella aakkostettuna:

Kirsi-Maria Castrén-Harju (viestintäsuunnittelija, luottamusmies)

Marjo Joshi (koulutuksen kehittämisen johtava asiantuntija)

Ismo Kantola (Koulutuksen palveluiden päällikkö)

Juha Kontio (työryhmän puheenjohtaja, Tekniikan ja liiketoiminnan sektorin koulutusjohtaja)

Anita Narbro (hankeasiantuntija)

Jukka-Pekka Salmela (TUO)

Markku Seppälä (pääluottamusmies, OAJ ry; lehtori)

Elli Sillanpää (kääntäjä)

Jaana Tomppo (lehtori, työsuojeluvaltuutettu)

Liisa Vallin (opiskelijajäsen)

Mirva Virtanen (sihteeri, HR-asiantuntija)

5 Lähteet

Julkaisut

Attila, H. & Koskinen, H. 2020. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakar-toitukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33.

Engelberg, M. 2018. Miehiä ja naisihmisiä. Suomen kielen seksismi ja sen purka-minen. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE.

European Institute for Gender Equality (EIGE). 2022. Gender Mainstreaming. Osoitteessa eige.europa.eu.

Jousilahti, J. et al. 2022. KOTAMO. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenver-taisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:36.

Tanhua, I. 2020. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistä-misestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20.

Tanhua, I. & Paavola, J-M. 2022. Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo kor-keakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa – kirjallisuuskatsaus. KOTAMO-hankkeen julkaisu.

Vainikainen, E. 2022. Syrjimätön kieli. Opas inklusiiviseen kielenkäyttöön ja vies-tintään. Kansan Sivistystyön Liitto KSL Ry.

Lainsäädäntö

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, ”Tasa-arvolaki”](#)

[Yhdenvertaisuus.fi](#)

[Tasa-arvo.fi](#)

Turun AMK:n omat dokumentit

Turun AMK:n työyhteisön kehittämissuunnitelma. Sisäinen julkaisu, Turun AMK:n intranet.

Hyvää työtä. Turun AMK:n hyvän työn periaatteet 2021–2025. Sisäinen julkaisu, Turun AMK:n intranet.

Turun AMK:n brändikäsikirja. Sisäinen julkaisu, Turun AMK:n intranet.

Työsuojelun toimintaohjelma 2020–2023. Sisäinen julkaisu, Turun AMK:n intranet.

Selvitykset ja kyselytulokset

Henkilöstökyselyt

Henkilöstön ja opiskelijoiden yhdenvertaisuuskyselyt

Itsearviointitilaisuudet

Karvi-auditointi 2022

Opiskelijabarometri

AVOP-kyselyt

Saavutettavuusselvitys 2022

Opiskelijoiden antirasismi- ja monikulttuurisuus-projektipajaryhmien selvitykset ja suositukset