

Yhdenvertainen AMK

2025 – 2026

Turun AMK:n yhdenvertaisuus-, saavutettavuus- ja
tasa-arvosuunnitelma

Sisältö

ESIPUHE	3
1. JOHDANTO	4
2. YHTEISÖETIKETTI	5
3. ARVIO EDELLISESTÄ SUUNNITELMAKAUDESTA	6
4. HENKILÖSTÖN JA TYÖYHTEISÖN YHDENVERTAISUUS, SAAVUTETTAVUUS JA TASA-ARVO: NYKYTILAN ARVIO	8
5. OPISKELIJOIDEN JA OPINTOJEN YHDENVERTAISUUS, SAAVUTETTAVUUS JA TASA-ARVO: NYKYTILAN ARVIO	14
6. YHDENVERTAISUUDEN, SAAVUTETTAVUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISTOIMENPITEET 2025–2026	15
1. Vahvistamme opiskelukykyä	15
2. Toimimme monikulttuurisessa ympäristössä	17
3. Kehitämme ammatillista ilmapiiriä	19
4. Edistämme saavutettavuutta ja esteettömyyttä	21
5. Varmistamme sukupuolitaso-arvon toteutumisen ja sukupuolinäkökulmien huomioimisen	22
7. SUUNNITELMAN JALKAUTTAMINEN JA SEURANTA	23
8. TYÖRYHMÄ	24
9. LÄHTEET JA LIITTYVÄT MATERIAALIT	25
LIITE 1: PALKKAKARTOITUS 2024	27
LIITE 2. AVAINLUVUT 2024	31
1. Henkilöstö	31
2. Opiskelijat	34

Esipuhe

Tervetuloa korkeakoulumme yhdenvertaisuus-, saavutettavuus- ja tasa-arvosuunnitelman pariin.

Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja saavutettavuudesta huolehtiminen sisältyvät olennaisesti strategiaan tavoitteisiimme. Haluamme olla hyvä opiskelupaikka, työnantaja ja kumppani kaikkien sidosryhmiemme kanssa. Lisäksi suunnitelman tavoitteisiin sitoutuminen sisältyy Opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa sopimaamme nelivuotiseen tavoitesopimukseen.

Toivomme jokaisen yhteisömme jäsenen sitoutuvan tämän suunnitelman toteuttamiseen osana arjen työtä, opiskelua ja toisten ihmisten kohtaamista. Uutena elementtinä suunnitelmassa on mukana yhteisöetiketti. Sen tarjoamien raamien avulla varmistamme yhdenvertaisuuden ja ammatillisen opiskelu- ja työilmapiirin koko korkeakouluyhteisössämme.

Kiitos, että olette mukana tässä tärkeässä työssä.



Vesa Taatila
rehtori-toimitusjohtaja
Turun ammattikorkeakoulu

1. Johdanto

Turun ammattikorkeakoulu (Turun AMK) noudattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sekä lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ("tasa-arvolaki", 609/1986). Noudatamme lisäksi Euroopan komission tasa-arvostrategiaa sekä [Turun AMK:n omaa eettistä toimintaohjeistusta, Code of Conductia](#).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan yhdistyy myös Turun AMK:n saavutettavuussuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) edellyttää korkeakouluja laatimaan saavutettavuussuunnitelman. Saavutettavuutta ohjaa myös laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019). Saavutettavuussuunnitelma perustuu lisäksi ammattikorkeakoululakiin (932/2014), perustuslakiin (731/1999) ja YK:n yleissopimukseen vammaisten henkilöiden oikeuksista.

Tämä suunnitelma kuvaa käytännön toimenpiteet, joilla edistämme ja toteutamme yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia toimintatapoja sekä opiskelu- ja työympäristöjä. Arvioimme myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilaa ja edelliseen suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia.

Sen lisäksi, että huomioimme lakisääteiset vaatimukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussa, keskitymme ilmapiiriin ja tapoihin, joilla voimme edistää yhteisömme hyvinvointia, avoimuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Korkeakouluyhteisössämme 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 ammattikorkeakouluyhteisön tehtävä – jokaisen meistä, sekä yhdessä että erikseen.

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 suunnitelmassa kirjattuja tavoitteita.

2. Yhteisöetiketti

Ammattikorkeakoulussa on tieteen, tutkimuksen ja taiteen vapaus. Voimme käsitellä toiminnassamme kaikkia yhteiskunnallisia teemoja ja ilmiöitä. Noudatamme yhteisöetiketin periaatteita kaikessa vuorovaikutuksessa korkeakoulu yhteisöme tiloissa, tapahtumissa ja toiminnassa niin fyysisesti, sosiaalisesti kuin verkkoympäristössä.

1. Kunnioitamme jokaisen opiskelijan ja työntekijän työrauhaa, yksityisyyttä sekä henkilökohtaista fyysistä ja psyykkistä tilaa.
2. Emme hyväksy syrjintää tai epäasiallista käytöstä. Meillä on käytössämme menettely, jolla puutumme syrjintään ja epäasialliseen käytökseen. Kannustamme yhteisöme jäseniä ilmoittamaan kohtaamastaan syrjinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä. Opiskelijoiden ohje löytyy intranetistämme [täältä](#) ja henkilöstön [täältä](#).
3. Huomioimme yhteisön moninaisuuden ja arvostamme yksilöiden erilaisuutta. Tunnistamme moninaisuuden mahdollisuutena oppia.
4. Kohtaamme jokaisen ihmisen yksilönä. Emme tee tarpeettomia oletuksia esimerkiksi ulkoiseen olemukseen perustuen.
5. Käytämme syrjimätöntä kieltä. Emme käytä puheessamme, teoissamme tai käytöksessämme rasistisia tai esimerkiksi sukupuolen, vamman tai terveydentilan takia leimaavia ilmauksia. Vältämme stereotyyppioita ja loukkaavaa huumoria.
6. Viestimme hyvien tapojen mukaisesti ja toisia arvostavasti.
7. Huolehdimme siitä, että kaikki saavat tilaa tulla nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi. Kuuntelemme muita ja pyrimme olemaan avoimia uusille näkökulmille.
8. Arvostamme toistemme aikaa ja pidämme sovituista aikatauluista kiinni.
9. Pyrimme keskustelemaan näkemyksistä ja mielipiteistä asiallisesti ja rakentavasti. Huomioimme, että sananvapauten vetoaminen ei oikeuta loukkaavia sanavalintoja.
10. Kun valokuvaamme tai kuvaamme videoita muualla kuin yleisellä paikalla, varmistamme, että se sopii kaikille kuvassa tai videossa mukana oleville. Emme jaa tai julkaise kuvia tai videoita ilman lupaa. Oppilaitosrakennuksen yleisölle avoinna olevat tilat ovat yleisiä paikkoja.
11. Varmistamme jokainen omalla toiminnallamme, että korkeakoulu yhteisöme on häirinnästä ja syrjinnästä vapaa alue, jossa vallitsee yhdessä luotu hyvä ammatillinen ilmapiiri.

3. Arvio edellisestä suunnitelmakaudesta

Toteutimme edelliseen suunnitelmaan kirjatut toimenpiteet pääsääntöisesti suunnitelman mukaan. Otimme ne soveltuvin osin jatkuvasti käytössä oleviksi toimintatavoiksi.

Edistimme erikielisten yhdenvertaisuutta työyhteisössämme. Nostimme monikulttuurisuusteemaa esille sisäisissä henkilöstötilaisuuksissa ja tarjoamalla henkilöstökoulutusta sekä verkossa että työpajojen muodossa. Julkaisimme vinkkilistan monikielisten tilanteiden tueksi. Kehitimme englanninkielistä yleisperhehdystämme ja järjestimme Suomeen muuttaneille työntekijöille oman työsuojellisen perhehdystilaisuuden.

Suunnitelma tukea henkilöstön kieliosaamisen kehittymistä jäi osin toteuttamatta. Tähän panostamme jatkossa.

Otimme käyttöön **monimuotoisuuslausekkeen rekrytointi-ilmoituksissa.** Kokeilimme anonyymiä rekrytointia ja hankimme käyttöön rekrytointiportaalin lisäosan, joka mahdollistaa anonyymin rekrytointin.

Ajantasaistimme esihenkilötyön tueksi kootut **työrajohtamisen keinot.** Keinovalikoimalla tuetaan urakehityksen ja koulutusmahdollisuuksien yhdenvertaisuutta, eri-ikäisten yhdenvertaisuutta sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Urapolkumallia koskevat kriittiset palautteet vähenivät mallin päivittämisen myötä.

Tiedotimme esihenkilöitä ja henkilöstöä **yhdenvertaisuuteen liittyvistä koulutuksista,** jotka ovat saatavilla aikaan ja paikkaan sitomattomasti käytössämme olevassa koulutustalennepalvelussa.

Uudistimme opetushenkilöstölle suunnatut **saavutettavuusohjeistukset** kattavaksi tietojen ja ohjepaketiksi intranettiin. Tarjosimme henkilöstölle **saavutettavuuteen liittyvää koulutusta.** Verkkosivu-uudistuksen yhteydessä huomioimme laajasti teknisen saavutettavuuden vaatimukset sekä kognitiivisen saavutettavuuden eri ulottuvuudet.

Järjestimme **tutkimusryhmille tietoisuuskampanioita sukupuolinäkökulmien ja -tasa-arvon huomioimisesta TKI-työssä.**

Päivitimme **kestävän tapahtuman järjestämisen ohjeemme** niin, että ohje huomioi esimerkiksi erikieliset osallistujat, osallistujien moninaisuuden sekä tilojen esteettömyyden.

Toteutimme henkilöstölle ja opiskelijoille **yhdenvertaisuuskyselyn**, josta saatua tietoa käytimme yhtenä tietolähteenä tämän suunnitelman pohjaksi.

Kannustimme opiskelijoita osallistumaan yhdenvertaisuuskoulutuksiin ja **laadimme opiskelijoille monikulttuurisuusaiheisen verkkokurssin**. Järjestimme VIP-opiskelijoille ensimmäistä kertaa **moninaisuusteemaisen koulutuksen**, josta on tarkoitus tehdä pysyvä käytäntö.

Perustimme organisaatioon **yhdenvertaisuusasiantuntijan tehtävän**. Vastuualueisiin kuuluu erityisesti opiskelijoiden yhdenvertaisuus ja saavutettavuuden kokonaisuuden koordinointi.

Päivitimme opiskelijoiden ohjausmallia.

Edistimme opiskelukykyryhmässä **opintoihin liittyvien yksilöllisten järjestelyjen** organisaatiotasoisten linjausten yhdenvertaisuutta sekä ohjeiden ja järjestelyjen saavutettavuutta.

Osallistuimme Punaisen Ristin rasisminvastaiseen viikkoon ja Turku Prideen.

Toimme **selvityksistä nousseita saavutettavuuteen ja esteettömyyteen liittyviä kehittämistarpeita tiedoksi** eri toimijoille, esimerkiksi kampusalueen opiskelijaravintoloille. Opiskelijaravintolat ovat parantaneet kielellistä saavutettavuuttaan. Saavutettavuuden ja esteettömyyden kehittämistarpeisiin syvennytään jatkossa lisää.

4. Henkilöstön ja työyhteisön yhdenvertaisuus, saavutettavuus ja tasa-arvo: nykytilan arvio

Tavoitteemme 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.

Pidämme päätöksenteossa ja kaikessa muussa arjen toiminnassa mukana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat sekä vastuullisen, kestävä ja eettisen toimintatavan. Huomioimme, että työnantajalla ja esihenkilöllä on oikeus käyttää työjohto-oikeuttaan tarkoituksenmukaisella tavalla.

Noudatamme työyhteisössä [Hyvän työn periaatteita](#) ja toimimme [eettisen toimintaohjeistuksemme, Code of Conductin](#), mukaan. Edistämme työyhteisön ilmapiiriä, hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta myös työyhteisön kehittämissuunnitelman, työsuojelullisen toiminnan ja työhyvinvointiin keskittyvän toiminnan kautta.

Saamme tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksista henkilöstön keskuudessa seuraavien säännöllisten kanavien kautta:

- Henkilöstökysely (joka vuosi; vuonna 2024 vastausprosentti 83,8 %, 656 vastaajaa)
- Yhdenvertaisuuskysely (joka toinen vuosi; vastausprosentti vuonna 2023 n. 23 %, 205 vastaajaa)
- EFQM-mallin mukaiset itsearviointit (joka vuosi; osallistujia n. 90–100 vuonna 2024)
- Poikkeavien tilanteiden ilmoitukset
- Sisäiset ja ulkoiset arvioinnit

Lisäksi saamme tietoa suorana palautteena, keskustelunavauksina ja psykososiaalisen kuormituksen kartoituksista, joita tehdään osana työpaikkaselvityksiä. Tätä suunnitelmaa varten toteutimme myös erillisen kyselyn Suomeen muuttaneille työntekijöillemme.

Huomioimme jo käytössä olevat toimintatavat ja ohjeistukset, jotka osaltaan tukevat yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden edistämistä sekä hyvää ammatillista ilmapiiriä.

Nykytilaa arvioitiin seuraavien otsikoiden kautta:

Henkilöstön yleinen kokemus yhdenvertaisuudesta ja tasapuolisesta kohtelusta

- Henkilöstökyselyn yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevien väittämien tulokset ovat viimeisten vuosien aikana parantuneet järjestelmällisesti ja merkittävästi.
- Myös vuoden 2023 yhdenvertaisuuskyselyn tulokset olivat hyvät, eikä hälyttäviä huomioita tullut esille.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Hyvän työn periaatteet

Eri-ikäisten yhdenvertaisuus

- Henkilöstön ikäjakauma löytyy liitteestä 2.
- Yhdenvertaisuuskyselyn vastaajien mukaan eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu pääsääntöisesti hyvin.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Työrajohtamisen keinot ja niistä tehty kooste esihenkilöiden käyttöön
 - Työsuojelun toimintaohjelma
 - Hyvän työn periaatteet

Rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt

- Rekrytointikäytäntöjemme yhtenäisyyttä, läpinäkyvyyttä ja yhdenvertaisuutta ohjaavat kansallinen lainsäädäntö, AMK-asetus ja sisäiset päätökset rekrytointikäytännöistä. HR-palvelut ohjeistaa ja opastaa esihenkilöitä rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa. Seuraamme ja kehitämme rekrytointiprosessiamme siten, että pääpaino on oikeanlaisen osaamisen löytymisellä sekä tasa-arvon toteutumisella ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamisella.
- Uusille työntekijöille käynnistetään yleisperehdytys, joka varmistaa samojen pohjatietojen saamisen riippumatta työntehtävästä ja siitä, missä päin organisaatiota työntekijä aloittaa. Yleisperehdytys on saatavilla suomeksi ja englanniksi. Englanninkielistä yleisperehdytystä on räätälöity Suomeen

muuttaneita paremmin palvelevaksi. Opettajille on lisäksi räätälöity uuden opettajan pedagoginen yleisperehdytys.

- Jo käytössä olevat keinot:
 - Palkkaamislupaprosessi ja rekrytointiohjeistus
 - Anonyymin rekrytoinnin mahdollisuus
 - Organisaatiotason yleisperehdytys FI+EN
 - Hyvän työn periaatteet

Palkkaus, uralla eteneminen ja kouluttautuminen

- Henkilöstön palkkakartoitus löytyy liitteestä 1.
- Turun AMK:n palkkausjärjestelmä perustuu noudattamiemme työehtosopimusten määräyksille, AMK-asetukselle sekä Turun AMK:n sisäisille rekrytointia, kelpoisuusehtoja ja urapolkutason tarkistuksia koskeville päätöksille ja ohjeille, jotka ovat luettavissa intranetissämme. HR-palvelut tarkistaa auki olevien työtehtävien palkkatason määräytymisen oikeudenmukaisesti ja linjassa sen mukaan, mikä Turun AMK:n palkkataso on vaatavuudeltaan vastaavissa tehtävissä.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Palkkaamislupalomake ja palkkausjärjestelmä
 - Linjaukset koulutuksiin osallistumisesta ja siihen käytettävästä työajasta
 - Hyvän työn periaatteet
 - CoARA Action Plan (vastuullisen tutkijanarvioinnin edistämisen sitoumukseen liittyvä suunnitelma)

Etninen tasa-arvo ja erikielisten yhdenvertaisuus

- Avainlukuja työyhteisömme kansainvälisyydestä löytyy liitteestä 2.
- Kielellinen yhdenvertaisuus ja Suomeen muuttaneiden jatkuvaluonteinen huomioiminen viestinnässä, sisällöntuotannossa ja päivittäisessä toiminnassa on noussut yhdenvertaisuuskyselyissä esiin asiana, jota on jo kehitetty merkittävästi mutta jota henkilöstö pitää tärkeänä kehittää jatkuvasti. Suomeen muuttaneet työntekijät ovat toivoneet tukea suomen kielen oppimiseen, ja tuki koetaan laajalti hyödylliseksi aloitteeksi.
- Jo käytössä olevat keinot:

- Ohje julkaista olennaiset uutiset ja muut sisällöt suomeksi ja englanniksi samanaikaisesti, ilman viivettä
- Monikielisten tilanteiden vinkit ja rinnakkaiskielisyys suositus

Saavutettavuus ja esteettömyys

- Olemme suunnitelleet uudet työ- ja toimintaympäristömme noudattaen nykyisin voimassa olevaa esteettömyyslainsäädäntöä. Osa toimitiloihin liittyvistä kehittämistarpeista on kiinteistöt omistavan tahon hallinnassa ja päätösvallassa.
- Syksyllä 2024 tekeillä olevan verkkosivu-uudistuksen yhteydessä olemme huomioineet laajasti teknisen saavutettavuuden eri vaatimukset. Lisäksi olemme kehittäneet sisältöjä kognitiivisen saavutettavuuden eri ulottuvuudet huomioiden.
- Yhdenvertaisuuskyselyn vastaajat pitivät esteettömyyden ja saavutettavuuden kehittämistä tärkeänä. Avoimissa vastauksissa tuotiin ilmi esimerkiksi neuromoninaisuuden ja kielen saavutettavuuden huomioimisen tarve.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Yhteiskäyttöisten työtilojen pelisäännöt
 - Esteettömyyskartoitukset

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

- 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 mm. liukuvalla työajalla, etätyömahdollisuuksilla sekä myönteisellä suhtautumisella osittaiseen työvapaaseen.
- Tuemme viestinnän, ilmapiirin ja henkilöstökoulutuksen avulla ajanhallintataitojen kehittämistä sekä työn ja vapaa-ajan rajan kirkastamista.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Työurajohtamisen keinot ja niistä tehty kooste esihenkilöiden käyttöön
 - Hyvän työn periaatteet
 - Ajanhallinnan ja itsensä johtamisen perehdytys
 - Työyhteisön kehittämissuunnitelma
 - Työhyvinvoinnin työkalupakki intranetissä

Häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy

- Käytössämme on intranetissä kuvattu prosessi häirintään ja epäasialliseen käytökseen puuttumiseen.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Toimintaohjeet häirintätilanteisiin
 - Poikkeavien tilanteiden ilmoituslomake

Sukupuolitaso-arvo

- Palkkakartoitus löytyy liitteestä 1 ja henkilöstön sukupuolijakauma liitteestä 2.
- Olemme perehtyneet Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGEn suositukseen tasa-arvosuunnittelusta ja tehneet tätä suunnitelmaa varten suositusten mukaisen tilannekartoituksen.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Tutkimusryhmien tiedottaminen tasa-arvonäkökulmien huomioimisesta TKI-toiminnassa
 - Sukupuolitietoiset viestintäkäytännöt ja moninaisuuden huomiointi kuvamaailmassa
 - Kampuksella on sukupuolineutraaleja wc-tiloja

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tutkimustoiminnassa

- Olemme sitoutuneet vastuullisen tutkimuksen ja tutkijan arvioinnin edistämiseen allekirjoittamalla vuonna 2022 CoARA-sopimuksen (Coalition for Advancing Research Assessment).
- TKI-toiminnassa on tärkeää ymmärtää sukupuolinäkökulmien yhteys tutkimusaiheisiin ja -toimintaan. Tutkimusryhmien tulee olla perillä sukupuolivaikutusten arvioinnin merkityksestä ja tiedostaa hanketyötä tekevän kokoonpanon monimuotoisuuden merkitys.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - CoARA Action Plan (vastuullisen tutkijanarvioinnin edistämisen sitoumukseen liittyvä suunnitelma)
 - Sukupuolitaso-arvon näkökulmien esiintuominen TKI-työtä tekeville

Ilmapiiri ja psykologinen turvallisuus

- Tähtäämme ilmapiiriin, jossa asioiden puheeksi ottaminen on mahdollista ja turvallista ja jossa voimme keskustella asioista asialliseen, ammatilliseen sävyyn.
- Jo käytössä olevat keinot:
 - Henkilöstökysely, yhdenvertaisuuskysely ja EFQM-mallin mukaiset itsearviointitilaisuudet
 - Poikkeavien tilanteiden ilmoituslomake
 - Turun AMK:n laatutyön toimintasuunnitelma 2024 työpaketti ”Saavutettava ja yhdenvertainen AMK yhteisö: Opiskelijoiden ja henkilöstön arvostavan vuoropuhelun ja luottamuksen kehittäminen”

Tarkasteltujen tausta-aineistojen ja jo käytössä olevien käytäntöjen ja toimintatapojen valossa merkittävimiksi kehittämiskohteiksi valitsimme monikulttuurisessa yhteisössä toimimisen ja hyvän ammatillisen ilmapiirin tukemisen.

Tilastotietoa henkilöstöstämme löytyy tämän suunnitelman liitteestä 2. Sitä, mitä tietoa keräämme henkilöstöstämme, rajoittavat ja ohjaavat EU:n tietosuojadirektiivi, kansallinen tietosuojalaki (1050/2018) sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä (työelämän tietosuojalaki, 759/2004).

5. Opiskelijoiden ja opintojen yhdenvertaisuus, saavutettavuus ja tasa-arvo: nykytilan arvio

Pyrimme kaikessa toiminnassamme syrjimättömiin käytäntöihin sekä yhdenvertaisuutta edistäviin toimintatapoihin.

Saamme tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksista opiskelijoiden keskuudessa seuraavien säännöllisten kanavien kautta:

- Yhdenvertaisuuskysely (joka toinen vuosi; vastausprosentti vuonna 2024 n. 4,2 %, 423 vastaajaa)
- Opiskelijabarometri (toteutettu vuosittain, päättyi vuonna 2024)
- AVOP-kysely (vuosittain)
- Opiskelijapalautekanava
- Opiskelijakunta TUOn saama matalan kynnyksen palaute erilaisten tilaisuuksien yhteydessä
- Opiskelijakunta TUOn ja yhdenvertaisuusasiantuntijan tapaamiset (kaksi kertaa lukukaudessa)

Opiskelijoiden kokema yhdenvertaisuus on vuoden 2024 kyselyn perusteella pysynyt keskimäärin samalla tasolla kuin vuoden 2021 kyselyssä. Opiskelijoiden yhdenvertaisuuskyselyssä 2024 tärkeimmäksi kehittämisen ja panostamisen arvoiseksi asiaksi yhdenvertaisuuden edistämisen korkeakoulussamme nousi esteettömyyden ja saavutettavuuden huomioiminen. Vastausprosentti jäi matalaksi. Kyselyssä ei kuitenkaan noussut esille hälyttäviä huomioita.

Tarkasteltujen tausta-aineistojen ja jo käytössä olevien käytäntöjen ja toimintatapojen valossa merkittävimiksi kehittämiskohteiksi valitsimme opiskelukyvyn tukemisen, monikulttuurisessa yhteisössä toimimisen ja hyvän ammatillisen ilmapiirin edistämisen. Kehitämme myös saavutettavuutta ja esteettömyyttä.

6. Yhdenvertaisuuden, saavutettavuuden ja tasa-arvon edistämistoimenpiteet 2025–2026

Nykytilan arvion perusteella valitsimme suunnitelmakauden 2025–2026 pääteemoiksi:

1. **Vahvistamme opiskelukykyä**
2. **Toimimme monikulttuurisessa ympäristössä**
3. **Kehitämme ammatillista ilmapiiriä**

Lisäksi

4. **jatkamme saavutettavuuden ja esteettömyyden edistämistä ja kehittämistä sekä**
5. **varmistamme sukupuolitaso-arvon toteutumisen ja sukupuolinäkökulmien monipuolisen huomioimisen.**

Seuraavissa taulukoissa erittelemme toimenpiteet, joilla edistämme näitä teemoja.

1. Vahvistamme opiskelukykyä

TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Uudistetun tutkintosäännön mukaisesti kirjaamme toteutussuunnitelmat ja kuvaamme arviointikriteerit yhdenmukaisesti	2025–2026	Sektorijohtajat ja KT-päälliköt, opetushenkilöstö
Varmistamme, että poikkeavien tilanteiden ilmoitusprosessi on tuttu ja lähestyttävä	2025	Turvallisuuspäällikkö, työsuojelutoimijat, Yhteisö ja kumppanuussuhteet, Viestintä ja markkinointi

TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Yhdenmukaistamme ja kehitämme opintojen yksilöllisten järjestelyjen prosessin ja ohjeistuksen mahdollisimman toimivaksi ja saavutettavaksi opiskelijoille, opinto-ohjaajille ja opettajille	2025	Yhteisö ja kumppanuussuhteet, opiskelukykyryhmä
Kartoitamme Turun AMK:n tilat ja palvelut aistiyliherkkyyksien ja neuroepätyypillisten opiskelijoiden näkökulmasta	2025	Yhteisö ja kumppanuussuhteet, kuraattori, opot, yhdenvertaisuus-asiantuntija, TUO
Tehostamme viestintää tukipalveluista, joita Turun AMK:ssa on tarjolla opiskelijoille	2025–2026	Yhteisö ja kumppanuussuhteet, opiskelukykyryhmä, Viestintä ja markkinointi
Tarkistamme Itslearning-ohjeistukset ja yhdenmukaistamme sen käyttötapoja	2025–2026	Sektorijohtajat ja KT-päälliköt, opetushenkilöstö

Seuraamme toimenpiteiden vaikuttavuutta opiskelukyvyyn tukemisen kokonaisuudessa seuraavasti:

- Anonyymin palautekanavan kautta tulleiden palautteiden määrä
- Poikkeavien tilanteiden ilmoitusten määrä
- TUOn vastaanottamien ilmoitusten ja yhteydenottojen määrä
- Opiskelukyvyyn tueksi järjestettyjen tapahtumien määrä ja osallistujien määrä
- Opiskelijoiden määrä/opintopsykologi
- Yhdenvertaisuuskyselyn opiskelukykyyn liittyvät kysymykset ja avovastaukset sekä tulosten kehittyminen
- AVOP-kyselyn opiskelukykyyn liittyvät tulokset ja niiden kehittyminen
- Edistyminen tilojen esteettömyyden ja saavutettavuuden kehittämisessä

2. Toimimme monikulttuurisessa ympäristössä

TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Kannustamme Suomeen muuttaneita työntekijöitä suomen kielen oppimiseen ja järjestämme suomen kielen oppimisen mahdollisuuksia	2025–2026	esihenkilöt, HR, työyhteisö, Yhteisö ja kumppanuussuhteet
Tuemme Suomeen muuttaneiden työntekijöiden yhteisöön sopeutumista järjestämällä vertaisryhmätoimintaa ja kehittämällä kv-mentorimallin	2025–2026	HR, esihenkilöt, Yhteisö ja kumppanuussuhteet
Kehitämme englanninkielistä uusien työntekijöiden yleisperehdytystämme kattamaan myös yhteiskunta- ja kulttuurinäkökulmia	2025	HR
Tuemme monikielisten tilanteiden sujumista työyhteisössä	2025–2026	Viestintä ja markkinointi, HR
Kehitämme esihenkilöiden valmiuksia monimuotoisuusjohtamiseen	2025–2026	HR, sektorijohtajat
Varmistamme rekrytointiprosessin yhdenvertaisuuden	2025–2026	esihenkilöt, HR
Osallistumme THL:n Antirasistinen työote -kiihdyttämöön ja jalkautamme kiihdyttämön toimenpiteitä koko ammattikorkeakoulu yhteisöön	2025–2026	Yhteisö ja kumppanuussuhteet, HR
Kehitämme Suomeen saapuvien tutkinto-opiskelijoiden orientaatiota kattamaan myös yhteiskunta- ja kulttuurinäkökulmia	2025–2026	Yhteisö ja kumppanuussuhteet, Koulutuksen palvelut sekä muut Turun AMK:n toimijat

TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
		yhteistyössä ulkoisten vastuutahojen kanssa
Kannustamme opiskelijoita suorittamaan Monikulttuurisuus opiskelussa ja työelämässä -kurssin sekä osallistumaan Kansainvälisyys- ja monikulttuurisuusosaaminen -opintojaksolle	2025–2026	Yhteisö ja kumppanuussuhteet
Kartoitamme kansainvälisille opiskelijoille tarjolla olevat suomen kielen opinnot ja epämuodolliset suomen kielen harjoittelumahdollisuudet	2025	Yhteisö ja kumppanuussuhteet

Seuraamme toimenpiteiden vaikuttavuutta seuraavasti:

- Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ja niiden kehitys
- Henkilöstökyselyn tulokset ja niiden kehitys
- EFQM-mallin mukaisten itsearviointitilaisuuksien tulokset ja niiden ristiintarkastelu henkilöstökyselyn tulosten kanssa
- Muita kanavia pitkin saadut palautteet
- Osallistuminen monikulttuurisuuteen ja kansainvälisyyteen liittyvien osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin (koulutukset, kurssit ja työpajat)
- Kansainvälisyyteen liittyvien avainlukujen seuranta (liite 2)
- Englanniksi julkaistavien rekrytointi-ilmoitusten määrä

3. Kehitämme ammatillista ilmapiiriä

TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Jalkautamme yhteisöetikin aktiiviseen käyttöön	2025	HR, Yhteisö ja kumppanuussuhteet, TUO, esihenkilöt, opetushenkilöstö, tapahtumajärjestäjät
Kannustamme henkilöstöä ja opiskelijoita suorittamaan tiedostamattomia ennakkokäsityksiä koskevan aikaan ja paikkaan sitomattoman koulutuksen	2025–2026	HR, Viestintä ja markkinointi, esihenkilöt, Yhteisö ja kumppanuussuhteet, TUO
Lisäämme tietoisuutta moninaisuudesta	2025–2026	Viestintä ja markkinointi, KT-päälliköt, Yhteisö ja kumppanuussuhteet, HR
Vahvistamme tietoisuutta yhteiskäyttöisten työtilojen pelisäännöistä ja teemme niistä kampanjanostoja	2025–2026	HR, Kiinteistöpalvelut, työsuojelutoimijat
Jatkamme ajanhallinnan ja itsensä johtamisen perehdytyksen kehittämistä ja markkinoimista henkilöstölle	2025–2026	HR
Kehitämme yhdenvertaisuuskyselyä niin, että tavoitamme sillä laajemman vastaajajoukon ja saamme yhdenvertaisuus-, saavutettavuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivitystyön taustaksi täsmällisempää tietoa	2025	HR, Viestintä ja markkinointi, Toiminnanohjaus ja laatu, työsuojelu, yhdenvertaisuus-asiantuntija

Seuraamme toimenpiteiden vaikuttavuutta seuraavasti:

- Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ja niiden kehitys
- Henkilöstökyselyn tulokset ja niiden kehitys
- Opiskelijapalautekanavan ilmoitukset
- Poikkeavien tilanteiden ilmoitukset
- Muita kanavia pitkin saadut palautteet
- Järjestettyjen tilaisuuksien ja koulutusten osallistujamäärät

4. Edistämme saavutettavuutta ja esteettömyyttä

TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Muodostamme kokonaiskuvan tahoista, jotka vastaavat järjestelmiemme ja ympäristöjemme saavutettavuudesta ja käsittelevät niitä koskevia saavutettavuuspalautteita	2025	Yhdenvertaisuus- asiantuntija, IT-palvelut, Kiinteistöpalvelut
Käymme läpi tilojemme esteettömyydestä tehdyt kartoitukset ja raportit ja arvioimme nykytilan	2025	Yhdenvertaisuus- asiantuntija, Kiinteistöpalvelut
Viestimme ja lisäämme tietoisuutta saavutettavuudesta ja esteettömyydestä	2025–2026	Viestintä ja markkinointi, yhdenvertaisuus- asiantuntija
Perustamme tilan, jota voi käyttää rauhoittumiseen, hiljentymiseen ja palautumiseen	2025	Kiinteistöpalvelut
Keräämme palautetta rauhoittumistilasta ja seuraamme sen käyttöastetta ja kartoitamme niiden perusteella mahdollisuuksia tarjota rauhoittumistiloja kaikilla kampuksilla	2025–2026	Kiinteistöpalvelut
Hyödynnämme Turun kaupungin esteettömyysohjeistuksia oman esteettömyystyömme tukena	2025–2026	Yhdenvertaisuus- asiantuntija, Kiinteistöpalvelut

Seuraamme toimenpiteiden vaikuttavuutta seuraavasti:

- Yhdenvertaisuuskyselyn saavutettavuutta ja esteettömyyttä koskevat tulokset ja niiden kehitys
- Saavutettavuutta ja esteettömyyttä koskevien palautteiden määrä

5. Varmistamme sukupuolitaso-arvon toteutumisen ja sukupuolinäkökulmien huomioimisen

TOIMENPIDE	AIKATAULU	VASTUU
Huolehdimme, että tutkimusryhmämme ovat tietoisia siitä, miten varmistaa sukupuolitaso-arvo ja huomioida sukupuolinäkökulmat TKI-toiminnassa	2025–2026	Projektitoimisto
Kehitämme palkkakartoitustamme työehtosopimuksen vaihtumisen ja EU:n palkka-avoimuusdirektiivin vaikutusten myötä	2025–2026	HR
Jatkamme sukupuolineutraalia viestintää ja vältämme sukupuolittuneiden nimikkeiden luomista	2025–2026	HR, Viestintä ja markkinointi, sisällöntuottajat ja viestijät

Seuraamme toimenpiteiden vaikuttavuutta seuraavasti:

- Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ja niiden kehitys
- Palkkakartoituksen (liite 1) ja muiden sukupuoleen liittyvien avainlukujen (liite 2) seuranta
- Tutkimusryhmille pidettävien infotilaisuuksien/koulutusten määrä
- Avoimiin työtehtäviin hakevien sukupuolijakauma

7. Suunnitelman jalkauttaminen ja seuranta

Julkaisemme suunnitelman sekä intranetissä että julkisilla verkkosivuillamme. Tiedotamme suunnitelman julkaisemisesta intranetissä ja viestimme kohdennetusti henkilöstölle ja opiskelijoille.

Seuraamme suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden etenemistä aktiivisesti pääasiassa työsuojelutoimikunnan ja HR-palveluiden johdolla. HR-palvelut raportoi vuosittain avainlukujen kehityksestä. Työsuojelutoimikunta tarkistaa HR-palveluiden esityksen perusteella kerran vuodessa, miten toimenpiteiden toteutus etenee. HR-palvelut esittelee työsuojelutoimikunnan käsittelyn jälkeen tilannekatsauksen Turun AMK:n johtoryhmälle. Turun AMK:n yhdenvertaisuusasiantuntija tapaa opiskelijakunta TUOn edustajia kaksi kertaa lukukaudessa keskustellakseen yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteistä ja muista ajankohtaisista opiskelijoiden yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen liittyvistä asioista.

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

8. Työryhmä

Yhdenvertainen AMK -suunnitelma päivitetään kahden vuoden välein laajalla työryhmällä, johon kutsutaan edustajia eri puolilta organisaatiota ja eri henkilöstöryhmistä. Työryhmään kuuluu opiskelijajäsen ja TUO:n edustaja.

HR-palvelut, yhdenvertaisuusasiantuntija ja työsuojelutoimijat seuraavat suunnitelman toimenpiteiden etenemistä voimassaolokauden aikana.

Yhdenvertainen AMK 2025–2026 -työryhmän jäsenet sukunimen perusteella aakkostettuna:

Jasmin Anttila, opiskelijajäsen (Taideakatemia)

Kirsi-Maria Castrén-Harju, viestinnän asiantuntija ja luottamusmies (Yhteiset palvelut)

Olga Hellman, hallituksen jäsen, TUO

Ismo Kantola, palvelupäällikkö, Koulutuksen palvelut (Yhteiset palvelut)

Juha Kontio, koulutusjohtaja, 1.1.2025 alkaen koulutuksen vararehtori (Tekniikka ja liiketoiminta); työryhmän puheenjohtaja

Simo Lamminen, työsuojeluvaltuutettu 1.11.2024 alkaen (Yhteiset palvelut)

Anita Narbro, erityisasiantuntija, Projektitoimisto (Yhteiset palvelut)

Markku Seppälä, lehtori ja luottamusmies (varalla **Ville Vainio**), (Tekniikka ja liiketoiminta)

Elli Sillanpää, opiskelijoiden ja opintojen yhdenvertaisuusasiantuntija (Yhteiset palvelut)

Antonella Storti, laatuvaastaava (Yhteiset palvelut)

Jaana Tomppo, työsuojeluvaltuutettu 31.10.2024 asti, lehtori (Terveys ja hyvinvointi)

Mirva Virtanen, rekrytointi- ja HR-asiantuntija (Yhteiset palvelut); työryhmän sihteeri

9. Lähteet ja liittyvät materiaalit

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.](#)

Työsuojelun toimintaohjelma 2024–2027. Sisäinen julkaisu, Turun AMK:n intranet.

[Turun AMK:n Code of Conduct](#)

[Turun AMK:n CoARA Action Plan](#) (vastuullisen tutkijanarvioinnin edistämisen sitoumukseen liittyvä suunnitelma)

Turun AMK:n kyselytulokset

Vuosittaiset henkilöstökyselyt

Henkilöstön ja opiskelijoiden yhdenvertaisuuskyselyt (joka toinen vuosi)

Vuosittaiset EFQM-mallin mukaiset itsearviointitulokset

Karvi-auditointi 2022

Opiskelijabarometri

AVOP-kyselyt

Julkaisut

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

Engelberg, M. 2018. Miehiä ja naisia. Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen. 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, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:36.

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

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

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

LIITE 1: Palkkakartoitus 2024

Palkkavertailu 1.11.2024	Miehiä lkm	Naisia lkm	Palkka miehet, KA	Palkka naiset, KA	Erotus %	Palkka miehet, mediaani	Palkka naiset, mediaani	Erotus %
Ylin johto	3	1						
Koulutusjohtajat	2	1						
Keskijohto	11	16	6801,54	6630,94	2,51 %	6509,05	6738,08	-3,52 %
Yhteensä	16	18						
AVAINOTES								
Yliopettajat (palkka sisältää mahd. saatavuuslisän)	21	27	7039,54	6334,03	10,02 %*	7386,3	6278,63	15,00 %*
Yliopettajat (samat henkilöt, mahd. saatavuuslisä vähennetty)	21	27	6156,60	6211,03	-0,88 %	6287,92	6276,58	0,18 %
Lehtorit (palkka sisältää mahd. saatavuuslisän)	120	192	5850,50	5415,09	7,44 %*	5920,05	5475,72	7,51 %*
Lehtorit (samat henkilöt, mahd. saatavuuslisä vähennetty)	120	192	5260,07	5241,80	0,35 %	5472,86	5447,08	0,47 %
Tuntiopettajat, täysi työaika (palkka sisältää mahd. saatavuuslisän)	10	41	5178,03	4739,41	8,47 %*	5430,53	4619,16	14,94 %*
Tuntiopettajat, täysi työaika (samat henkilöt, mahd. saatavuuslisä vähennetty)	10	41	4911,10	4739,41	3,50 %	5261,83	4619,16	12,21 %*
Laboratorio-insinöörit	8	0						
Yhteensä	159	260						

Palkkavertailu 1.11.2024	Miehiä lkm	Naisia lkm	Palkka miehet, KA	Palkka naiset, KA	Erotus %	Palkka miehet, mediaani	Palkka naiset, mediaani	Erotus %
Saatavuuslisää saavat henkilöt	95	38						
AVAINTESSA								
HAA	16	9	4981,27	4828,41	3,07 %	4974,16	4817,00	3,16 %
HAB	65	174	4008,33	3769,45	5,96 %*	3912,99	3710,86	5,17 %*
HAC	17	6	3403,16	2960,71	13,00 %*	3259,81	2885,21	11,49 %*
TE2	20	6	3343,27	3457,90	-3,43 %	3386,87	3481,47	-2,79 %
Muut palkkaryhmät (yhdistetty palkkaryhmät, joissa vain vähän edustajia)	21	25	2944,36	2997,02	-1,79 %	3002,32	3002,32	0,00 %
Palkkaryhmiin kuulumattomat	21	9	4818,87	5242,16	-8,78 %*	4952,64	5267,99	-6,37 %*
Yhteensä	160	229						

Palkkakartoitus esittää Turun AMK:n kuukausipalkkaiseen henkilöstöön 1.11.2024 kuuluneiden miesten ja naisten palkkojen keskiarvon ja mediaanin. Palkkakartoitus on tasa-arvolain 6 b § mukainen ja perustuu työntekijöiden juridiselle sukupuolelle.

Palkkasummissa on huomioitu kaikki palkanosat ja vuosisidonnaiset lisät.

Kartoitus kuvaa opetushenkilöstön palkat kahdella eri rivillä, joista ensimmäisellä palkka sisältää mahdollisen tekniikan alan saatavuuslisän ja toisella palkka esitetään ilman saatavuuslisän vaikutusta. Tekniikan alan saatavuuslisästä on lisätietoa jäljempänä.

Palkkavertailun ulkopuolelle on jätetty ne ryhmät, joissa on joko vähän henkilöitä ylipäänsä tai vähän jommankumman sukupuolen edustajia.

Taulukkoon on merkitty asteriskilla ne keskiarvopalkkojen ja mediaanipalkkojen erotukset, jotka ylittävät 5 %. Palkkaerojen syitä avataan jäljempänä tarkemmin. Palkkakartoituksessa näkyvien palkkaerojen taustadata on tarkistettu, eikä tasa-arvolainsäädännön tarkoittamia perusteettomia palkkaeroja miesten ja naisten välillä todettu. Myös rekrytointi- ja palkantarkistusprosesseihimme sisältyy mekanismeja, joilla varmistetaan palkkauksen tasapuolisuus.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen, joka määritellään irrallaan sukupuolisidonnaisista tekijöistä.

Turun AMK siirtyy 1.5.2025 noudattamaan Sivistan ammattikorkeakoulujen työehtosopimusta. Työehtosopimuksen vaihtuminen vaikuttaa työntekijöiden sijoittumiseen palkkakartoituksessa raportoitaviin ryhmiin. Teemme uuden palkkakartoituksen työehtosopimuksen vaihtumisen jälkeen vuonna 2025.

Naisten ja miesten palkkaerot, AVAINOTES:

- Opetushenkilöstön palkka vuosisidonnaisine lisineen määräytyy työehtosopimuksen taulukkopalkkojen mukaan.
- Työehtosopimuksen mukainen tekniikan alan saatavuuslisä selittää opetushenkilöstön sukupuolten välisiä palkkaeroja. Noudattamamme Avainten työehtosopimuksen mukaan tekniikan alan saatavuuslisää tulee maksaa tekniikan alalla toimivalle opetushenkilöstölle. Tekniikan ala on huomattavan miesvaltainen verrattuna muihin aloihin. Tekniikan alan miesvaltaisuus ja vastaavasti sosiaali- ja terveysalan naisvaltaisuus heijastavat suomalaisen työelämän voimakasta, valtakunnallisella tasolla tunnistettua segregatiota.
- Yhteensä 133 henkilöä sai saatavuuslisää 1.11.2024. Tämä vastaa 31,7 % prosenttia koko opetushenkilöstöstä. Miespuolisista opettajista 59,8 % prosenttia oli saatavuuslisän piirissä. Naispuolisista opettajista 14,6 % prosenttia sai saatavuuslisää. Tekniikan ja liiketoiminnan sektorilla 59 % opetushenkilöstöstä oli saatavuuslisän piirissä. Kun tekniikan alan saatavuuslisän vaikutuksen huomioi, naisten ja miesten välillä ei ole merkittäviä palkkaeroja lehtoreiden ja yliopettajien kohdalla.
- Tuntiopettajien kohdalla pelkkä saatavuuslisän vaikutuksen huomiointi ei neutralisoi miesten ja naisten palkkaeroa. Tähän on syynä se, että naispuolisten tuntiopettajien joukossa on suhteessa useampia henkilöitä, joiden palkkaan vaikuttaa työehtosopimuksen mukainen vähennys pedagogisen pätevyyden tai ylempään korkeakoulututkinnon puuttumisen vuoksi mutta ei saatavuuslisää. Useimmat miespuoliset tuntiopettajat, joiden palkkaan vaikuttaa epäpätevyysalennus, kuuluvat saatavuuslisän piiriin. Saatavuuslisä on suurempi kuin epäpätevyysalennuksesta johtuva vähennys, eli kun palkkaan vaikuttavat molemmat muuttajat, se on silti korkeampi kuin taulukon mukainen peruspalkka.

Naisten ja miesten palkkaerot, AVAINOTES:

- AVAINOTES-henkilöstön HAB-palkkaryhmä kattaa laajan määrän erityyppisiä tehtävänkuvia, joiden tehtävänimike saattaa olla sama (esim. suunnittelija) mutta joiden vaativuus eroaa toisistaan ja joista siten maksetaan eritasoisia palkkaa. HAB-palkkaryhmässä miesten ja naisten palkkaero sekä keskiarvo- että mediaanipalkassa on noussut siten, että nyt ero on yli 5 %. Syyksi tähän tunnistettiin työn vaativuuteen liittyvä jakauma kuluneen vuoden aikana alkaneissa HAB-palkkaryhmään perustetuissa työsuhteissa. Suhteessa useampia naisia on

aloittanut suunnittelijan urapolkutasolle tehtävien vaativuuden perusteella sijoitetuissa työtehtävissä, kun taas useampia miehiä on aloittanut kehittäjän tai erityisasiantuntijan urapolkutasolle sijoitetuissa tehtävissä. Näin ollen kuluneen vuoden aikana aloittaneiden, HAB-palkkaryhmään kuuluvien miesten keskiarvo- ja mediaanipalkka on suurempi kuin kuluneen vuoden aikana aloittaneiden HAB-palkkaryhmään kuuluvien naisten. Palkkaryhmien sisällä urapolkutasoittain tarkasteltuna naisten ja miesten palkkaerot ovat n. 2–3 prosentin ja perustuvat tehtävän vaativuuteen.

- HAC-palkkaryhmässä miesten ja naisten keskiarvopalkkojen ero on 13 %. Tämä selittyy sillä, että palkkaryhmään kuuluu useita eri urapolkutasoja, ja tehtävän vaativuuteen perustuva urapolkutaso vaikuttaa tehtävän palkkatasoon. Naispuoliset HAC-palkkaryhmäläiset ovat urapolkutasoltaan toimihenkilöitä ja suunnittelijoita. Miespuoliset HAC-palkkaryhmäläiset ovat puolestaan pääosin suunnittelijoita, kehittäjiä ja erityisasiantuntijoita.
- Palkkaryhmiin kuulumattomien joukossa tehtävien vaativuudessa on laajoja eroavuuksia, mikä selittää palkkaeroja.

LIITE 2. Avainluvut 2024

1. Henkilöstö

Henkilöstön ikäjakauma

Taulukko 1 esittää henkilöstön sijoittumisen eri ikäryhmiin ja kehityksen viime vuosina.

IKÄ	2024	2023	2022
< 20	0,1 %	0,1 %	0,2 %
20–29	7,8 %	11,0 %	11,9 %
30–39	18,2 %	17,4 %	17,4 %
40–49	32,1 %	33,2 %	30,6 %
50–59	27,8 %	25,5 %	25,6 %
> 60	14,1 %	12,8 %	14,3 %
keski-ikä	47	46	45

Taulukko 1. Turun AMK:n henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä.

Henkilöstön kansainvälisyys

Syksyllä 2024 henkilöstömme joukossa puhuttiin yli 20 eri kieltä äidinkielenä (1.11.2024). Samoin henkilöstö muodostuu noin 20 eri kansalaisuudesta. Työntekijöistämme reilulla 6 prosentilla äidinkieli on muu kuin suomi ja runsaalla 3 prosentin kansalaisuus on muu kuin Suomi. Taulukko 2 esittää tietoja tarkemmin.

Koko henkilöstö (myös tuntipalkkaiset)	2024	2023	2022
Eri kansalaisuuksien lukumäärä	22	18	19
Kansalaisuus muu kuin Suomi (henkilömäärä)	35	29	27

Kansalaisuus muu kuin Suomi (% työntekijöistä)	3,3 %	2,8 %	3,1 %
Äidinkielten lukumäärä	23	19	19
Äidinkieli muu kuin suomi (henkilömäärä)	66	41	38
Äidinkieli muu kuin suomi (% työntekijöistä)	6,2 %	3,9 %	4,6 %
Kuukausipalkkainen henkilöstö			
Eri kansalaisuuksien lukumäärä	20	ei tilastoitu	ei tilastoitu
Kansalaisuus muu kuin Suomi (henkilömäärä)	29	ei tilastoitu	ei tilastoitu
Kansalaisuus muu kuin Suomi (% työntekijöistä)	3,4 %	ei tilastoitu	ei tilastoitu
Äidinkielten lukumäärä	22	ei tilastoitu	ei tilastoitu
Äidinkieli muu kuin suomi (henkilömäärä)	54	ei tilastoitu	ei tilastoitu
Äidinkieli muu kuin suomi (% työntekijöistä)	6,3	ei tilastoitu	ei tilastoitu

Taulukko 2. Kansalaisuudet ja äidinkielet Turun AMK:n henkilöstön keskuudessa.

Kuukausipalkkaisen henkilöstön osalta lukuja ei ole seurattu aiempina vuosina.

Henkilöstön sukupuolijakauma

- Turun AMK:n 708 vakituisesta työntekijästä 60,2 % oli naisia ja 39,7 % miehiä.
- Määräaikaisia työntekijöitä oli 148, ja heistä 58,8 % oli naisia ja 40,5 % miehiä.
- Naispuolisten määräaikaisten työntekijöiden osuus kaikista naispuolisista työntekijöistä oli 17 % (2022: 14,7 %). Miespuolisten määräaikaisten työntekijöiden osuus kaikista miespuolisista työntekijöistä oli 17,6 % (2022: 14,4 %).
- Yhteensä marraskuussa 2024 Turun AMK:n henkilöstöstä naisten osuus oli 59,9 % ja miesten osuus 39,8 %. Kuukausipalkkaisten työntekijöiden kokonaismäärä kattaa myös ne työntekijät, jotka eivät halunneet ilmoittaa sukupuoltaan.

	2024	2023	2022
Kuukausipalkkaisia työntekijöitä yhteensä (lukumäärä)	856	815	802
Naisten osuus kuukausipalkkaisista %	59,9 %	60,6 %	60,2 %
Miesten osuus kuukausipalkkaisista %	39,8 %	39,4 %	39,8 %
Vakituisia yhteensä (lukumäärä)	708	682	685
Naisten osuus vakituisista %	60,2 %	61,2 %	60,2 %
Miesten osuus vakituisista %	39,7 %	38,9 %	39,8 %
Määräaikaisia yhteensä (lukumäärä)	148	133	117
Naisten osuus määräaikaisista %	58,8 %	57,9 %	60,7 %
Miesten osuus määräaikaisista %	40,5 %	42,1 %	39,3 %

Taulukko 3. Sukupuolijakauma Turun AMK:n henkilöstön keskuudessa.

Seuraamme näitä lukuja, jotta voimme tunnistaa tasa-arvotilanteeseen mahdollisesti liittyviä kehityskulkuja. Vaikka tilastoissa huomioidaan vain juridinen sukupuoli johtuen lainsäädännön ohjaavasta vaikutuksesta, tiedostamme sukupuolen moninaisuuden.

Vuoden 2024 palkkakartoitus löytyy liitteestä 1.

2. Opiskelijat

Opiskelijoiden kansainvälisyys

	syksy 2024	syksy 2023	syksy 2022
Syyslukukaudella läsnä olevat tutkinto-opiskelijat, kansalaisuus muu kuin suomi	837	597	435

Taulukko 4. Tutkinto-opiskelijat, joiden kansalaisuus muu kuin suomi. Lähde: Peppi

	syksy 2023	vuonna 2022	vuonna 2021
Saapuvat vaihto-opiskelijat, opiskeluoikeus yli 3 kk	171	186	186

Taulukko 5. Saapuvat vaihto-opiskelijat, opiskeluoikeus yli 3 kk. Lähde: Vipunen

Opiskelijoiden sukupuolijakauma

- Taulukko 6 esittää Turun AMK:n tutkinto-opiskelijoiden (AMK- ja YAMK-tutkinnot) sukupuolijakauman syksyllä 2024.
- Tiedostamme sukupuolen moninaisuuden, vaikka tilastot keskittyvät juridiseen sukupuoleen johtuen tasa-arvolainsäädännön ohjaavasta vaikutuksesta.

	miehet lkm	miehet %	naiset lkm	naiset %	yht. lkm
kasvatusalat	42	25	126	75	168
humanistiset ja taidealat	216	28,7	537	71,3	753
yhteiskunnalliset alat sekä kauppa, hallinto ja oikeustieteet	1152	42,4	1566	57,6	2718
tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	1311	73,3	477	26,7	1788
tekniikan alat	2844	74,2	987	25,8	3831
terveys- ja hyvinvointialat	483	13,2	3189	86,8	3672

Taulukko 6. Turun AMK:n tutkinto-opiskelijoiden sukupuolijakauma (sekä AMK- että YAMK-tutkinnot). Lähde: Vipunen 5.11.2024.

- Kun verrataan vastaaviin lukuihin aiemmilta vuosilta, huomataan erityisesti, että ICT- ja tekniikan aloilla naispuolisten opiskelijoiden prosenttiosuus on kasvussa. Kasvua on ollut tasaisesti usean vuoden ajan.
- Vuoden 2014 tilastoissa naispuolisten opiskelijoiden suhteellinen osuus tekniikan ja liikenteen alalla oli 15 %. Syksyllä 2024 naispuolisten opiskelijoiden suhteellinen osuus tekniikan aloilla oli 26 %. Sen sijaan yhteiskunnallisesti voimakkaasti sukupuolittuneella sosiaali- ja terveysalalla ei näy kasvua miespuolisten opiskelijoiden osuudessa.