Yhdenvertainen AMK 2021–2022

Turun AMK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnitelma

TURKU AMK

Sisällys

Johdanto 1

1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Turun AMK:n henkilöstön keskuudessa 2

1.1 Arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden henkilöstöön liittyvien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista 2

1.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne henkilöstön keskuudessa 2020 7

1.2.1 Palkkakartoitus 1.10.2020 tilanteen perusteella 9

1.3 Tulevat yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet henkilöstön keskuudessa 11

1.4 Tulevat tasa-arvon edistämistoimenpiteet henkilöstön keskuudessa 12

2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Turun AMK:n opiskelijoiden keskuudessa 13

2.1 Arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden koulutusta ja opiskelijoita koskevien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista 13

2.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne opiskelijoiden keskuudessa 2020 16

2.3 Tulevat yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet opiskelijoiden keskuudessa 19

2.4 Tulevat tasa-arvon edistämistoimenpiteet opiskelijoiden keskuudessa 20

Työryhmän jäsenet:

Hazem Al-Bermanei (TELI)
Kirsi-Maria Castrén-Harju (YPA)
Katariina Felixson (TERHY)
Marko Grönlund (TUO)
Ismo Kantola (YPA)
Juha Kontio (puheenjohtaja; TELI)
Sara-Inari Pohjonen (TAIDE)
Jaana Tomppo (TERHY)
Mirva Virtanen (sihteeri; YPA)

Johdanto

Korkeakouluyhteisöömme kuuluu monenlaisia henkilöitä, ja pidämme tätä moninaisuutta rikkautena. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, fyysisistä ominaisuuksista, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Jokaisen opiskelijan ja työntekijän tulee kokea saavansa yhtäläiset mahdollisuudet ja tasavertaista kohtelua.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on koko ammattikorkeakouluyhteisömme tehtävä. Tämä edellyttää meiltä myönteistä asennetta ja halua parantaa korkeakoulumme sisäistä vuorovaikutusta. Tarvitsemme rehellistä, avointa keskustelua ja konkreettista kehittämistä.

Turun AMK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jotka velvoittavat oppilaitoksia sekä yli 30 henkilöä työllistäviä yrityksiä laatimaan suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Havainnollistamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet seuraavassa nelikentässä (kuva 1).

	TASA-ARVOLAKI	YHDENVERTAISUUS-LAKI
HENKILÖSTÖ	Henkilöstön tasa-arvon edistäminen (6 §) ja tasa-arvo-suunnitelma	Henkilöstön yhdenvertaisuuden edistäminen (7 §) ja yhdenvertaisuus-suunnitelma
KOULUTUS JA OPISKELIJAT	Koulutuksen tasa-arvo (5 §) ja oppilaitoksen tasa-arvo-suunnitelma	Koulutuksen yhdenvertaisuus (6 §) ja oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelma

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

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa 2021–2022 kuvaamme, millaisin käytännön toimenpitein aiomme toteuttaa yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia toimintatapoja sekä opiskelu- ja työympäristöjä. Määrittelemme toimenpiteille seurantapolun, jotta voimme varmistua, että niiden toteutus etenee aiotusti.

Peilaamme myös suunnitelman laatimishetken olosuhteita edelliseen suunnitelmaan kirjattuihin toimenpiteisiin: Miten suunnitellut toimenpiteet toteutuivat ja millaisia tuloksia niistä on saatu?

Keskitymme suunnitelmassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien tarkoittamiin kiellettyihin syrjintäperusteisiin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteemme kartoittamiseen siten, kuin käsitteet laissa mielletään. Tässä yhteydessä on hyvä huomioida, että arkikielessä yhdenvertaisuuteen viitataan usein esimerkiksi puhuttaessa kokemuksesta työntekijöiden epätasapuolisesta kohtelusta vaikkapa sen perusteella, millä sektorilla tai missä toimipisteessä he työskentelevät. Pääasiallisesti kuitenkin rajaamme nämä aiheet pois tämän suunnitelman piiristä.

Suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden etenemistä seurataan pääasiassa työsuojelutoimikunnassa siten, että 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.

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

Lain kirjaimen lisäksi meillä on muitakin päteviä syitä pyrkiä kaikessa toiminnassamme syrjimättömiin käytäntöihin sekä yhdenvertaisuutta edistäviin toimintatapoihin:

- Kokemus tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta lisää työhyvinvointia ja siten vaikuttaa myönteisesti toiminnan tuloksellisuuteen.
- Yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti toimiva työkulttuuri on myös työnantajakuvalle eduksi.

Tässä osiossa arvioimme edelliseen suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia, pohdimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta organisaatiossamme vuonna 2020, esitämme ajantasaisen, tasa-arvolain (609/1986) mukaisen palkkakartoituksen sekä kuvaamme, millaisin toimenpitein edistämme jatkossa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa yhteisömme henkilöstön keskuudessa.

1.1 Arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden henkilöstöön liittyvien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Yhdenvertainen AMK 2018–2020 -suunnitelmaan kirjattiin toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi henkilöstön keskuudessa. Käymme ne kohta kohdalta läpi tässä osiossa.

Kursivoidut kohdat ovat otteita edellisestä suunnitelmasta.

Yhteisössämme toimitaan osana Innostava yhteisö -strategiaohjelmaa. Tärkein arvomme on osaamisen jakaminen. Työskentelemme yhdessä tuloksellisen, kestävän, kansainvälisen ja inhimillisen tulevaisuuden puolesta. Henkilöstöä ja opiskelijoita tulee kohdella samojen periaatteiden mukaisesti tehtävästä tai yksiköstä riippumatta.

- Strategiamme mukaisesti olemme yhä innostava yhteisö, ja keskeinen arvomme on osaamisen jakaminen. Yllä kuvatut suuntaviivat ohjaavat edelleen toimintaamme.
- Turun AMK:n vuosittaisen henkilöstökyselyn tuloksista on kuitenkin näkynyt useana vuonna kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta.
    - HR-palvelut selvitti työsuojelutoimikunnan toimeksiantona vuosien 2017–2019 henkilöstökyselyjen avointen vastausten perusteella, mistä henkilöstökyselyissä esiin noussut kokemus epätasa-arvoisesta kohtelusta johtuu. Selvityksen tulokset esitettiin kesäkuussa 2020 työsuojelutoimikunnan kokouksessa.
    - Vastauksissa korostui kokemus sektorien välisestä vastakkainasettelusta ja jonkinlaisesta kilpailuasetelmasta. Myös palkkauksen kriteereihin kaivattiin avoimuutta. Tekniikan alan opetushenkilöstön työehtosopimuksen mukainen saatavuuslisä nousi myös esille tekijänä, joka loi palkkaukseen liittyvää eriarvoisuuden tunnetta, vaikka saatavuuslisän maksaminen ei olekaan työnantajan päätösvallassa.
    - Avoimista vastauksista ei löytynyt konkreettisia tapausesimerkkejä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä tai syrjinnästä yhdenvertaisuuslain tarkoittamien kiellettyjen syrjintäperusteiden vuoksi.

TURKU AMK

- Jotta vastausaineisto olisi tarkempaa ja ymmärrettävämpää, vuoden 2020 henkilöstökyselyyn lisättiin tarkentavia kysymyksiä työhyvinvointiin ja epäreiluun tai epätasapuoliseen kohteluun liittyen.

Meille myönnettiin Reilun kaupan korkeakoulu -arvonimi jo vuonna 2013. Raportoimme arvonimen säilyttämiseksi vuosittain Reilua kauppaa edistävästä toiminnasta, johon kuuluvat esimerkiksi reilut kahvihetket ja reilun kaupan viikot. Olemme mukana edistämässä turkulaisten korkeakoulujen yhteistä Reilu kampus -hanketta. Myös opiskelijakunta TUO on sitoutunut toiminnassaan edistämään reilua kauppaa muun muassa tarjoamalla järjestämissään tilaisuuksissa Reilun kaupan kahvia ja teetä.

- Sosiaaliseen kestävyyteen liittyvät hankkeet tai Reilu kauppa -toimijuus eivät ole suoraan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien tarkoittamaa työnantajan ja/tai oppilaitoksen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää, oman yhteisönsä sisällä ja omissa palveluissaan toteuttamaa toimintaa. Kytkös yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon muodostuu kuitenkin ulkoisten sidosryhmien kautta: olemme vastuullinen toimija, joka tiedostaa yhteiskunnallisen vastuunsa heikommassa asemassa olevia, tai esimerkiksi kolmansia maita kohtaan. Sosiaalisesti kestävä yhteiskunta kohtelee kaikkia jäseniään yhdenvertaisesti, tukee terveyttä ja toimintakykyä sekä antaa tarvittavan turvan ja tarvittavat palvelut.
- Tammikuussa 2018 allekirjoitimme #Sitoumus2050:n. Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus on yhteinen pitkän aikavälin tahtotila tulevaisuuden Suomesta. Olemme sitoutuneet lisäämään TKI-toiminnassamme mm. osallisuuden lisäämiseen, syrjäytymisen ehkäisemiseen sekä työelämävalmiuksien parantamiseen tähtäävien hankkeiden määrää alueellamme. Toimimme myös monissa maahanmuuttajien asemaa ja osallisuutta tukevissa paikallisissa, kansallisissa sekä kansainvälisissä verkostoissa.
- Raportoimme vuosittain reilua kauppaa edistävästä toiminnastamme, johon kuuluvat esimerkiksi yhteistyössä opiskelijakunta TUOn kanssa järjestetyt reilut kahvihetket ja reilun kaupan viikot. Olemme myös yhä mukana edistämässä turkulaisten korkeakoulujen yhteistä Reilu kampus -hanketta.

Toimimme aktiivisesti Turun korkeakoulujen esteettömyysverkostossa. Korkeakoulujen esteettömyyssuositukset kaipaavat uudistamista, myös Turun AMK:n esteettömyyssuositukset tulee päivittää. (Vastuu: Opinto-ohjaajat)

- Ei ole aivan yksiselitteistä, onko tällä kohdalla viitattu enemmän fyysiseen esteettömyyteen kuin saavutettavuuteen kattavampana käsitteenä.
- ICT-Cityn esteettömyyskartoitus on tehty vuonna 2010 ja Linnankadun vuonna 2009. Salo IoT Campuksen esteettömyyskartoitus on vuodelta 2019.
- Uuden vuonna 2020 valmistuneen EduCity-kampusrakennuksen suunnittelussa on huomioitu voimassa oleva rakentamisen esteettömyyttä koskeva lainsäädäntö.
- Esteettömyysnäkökulma on huomioitu laajalti myös sähköisissä materiaaleissa saavutettavuuslainsäädännön uudistuksen myötä.

Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys ovat yhä tärkeämpi osa toimintaamme ja sen tulee näkyä käytännön työssämme joka päivä. Turun AMK:ssa on vuonna 2018 melkein 400 tutkinto-opiskelijaa ja noin 20 työntekijää, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi. Lisäksi meillä opiskelee vuosittain yli 300 vaihto-opiskelijaa. He ovat olennainen osa yhteisöämme. Jokaisen yhteisömme jäsenen tulee ottaa aidosti huomioon myös henkilöt, joiden äidinkieli ei ole suomi, ja muistaa viestiä myös heidän kanssaan yhteisistä asioistamme. Viestimme heidän kanssaan samoin periaattein kuin suomenkielisten opiskelijoiden ja kollegoiden. (Vastuu: kaikki)

- Emme voi arvioida henkilön kielitaitoa ja valmiutta osallistua suomenkielisiin tapahtumiin, suomenkieliseen viestintään ja muuhun suomeksi järjestettyyn tai tapahtuvaan toimintaan hänen äidinkielensä tai kansalaisuutensa perusteella.
- Tällä hetkellä Turun AMK:n järjestelmät eivät tarjoa kootusti tietoa siitä, miten monta työntekijäämme tarvitsee puitteet osallistua työntekoon ja työyhteisön viestintään muulla kielellä kuin suomeksi.

TURKU AMK

HR-palvelujen arvio näiden henkilöiden määrästä on 15–20 henkilöä.

- On kuitenkin selvää, että englanninkielinen viestintä sekä palveluiden, sovellusten ja toimintamahdollisuuksien saatavuuden takaaminen myös englanniksi on tärkeää. Asiasta tulee viestiä ja muistuttaa aktiivisesti.

Teemme aktiivisia toimia sen eteen, että ulkomaalaisen henkilöstön määrä lisääntyy työyhteisössämme. Sisäiset palvelumme ovat saatavilla myös englanniksi. Työhön liittyvien tietojärjestelmien käyttö mahdollistetaan suomen lisäksi muillakin kielillä. Englanninkielisen materiaalin määrää Messissä lisätään vähintään perusohjeiden osalta. Kaikki materiaali tuotetaan lähtökohtaisesti suomeksi ja englanniksi, ellei ole erikseen perusteltua syytä julkaista materiaali vain suomeksi. (Vastuu: kaikki)

- Rekrytoimme osaajia kansainvälisesti silloin kun se on tarkoituksenmukaista. Kv-rekrytoinnin hyvien käytänteiden kartoittaminen ja ohjeistaminen on HR-palveluiden työlistalla.
- Organisaation kansainvälisyyttä tukee kv-henkilöstön määrän lisäämisen ohella kuitenkin tiivis kansainvälinen TKI-toiminta, kansainvälisiin verkostoihin kuuluminen (esim. CARPE) sekä esimerkiksi TUAS Fellow -asiantuntijajärjestelmä, johon on kutsuttu mukaan asiantuntijoita myös kansainvälisesti.
- Englanninkielinen viestintä ja sisällöntuotanto unohtuu herkästi. Kaiken aineiston ei tarvitse olla tarjolla kaksikielisenä, ainakaan identtisinä versioina, mutta ei-suomenkielisille pitää voida tarjota oleellinen tieto ja olennaiset toiminnot englanniksi. Monissa asioissa voi riittää lisätieto siitä, keneltä voi tiedustella lisätietoa englanniksi.
- Uusien järjestelmien ja sovellusten hankinnassa ja käyttöönotossa sekä palveluiden saatavuudessa huomioidaan nykyisin kieliversioiden tarve.

Noudatamme OPH:n laatimia suosituksia kansainvälisen tasa-arvoisuuden edistämiseksi.

- Edellisen suunnitelman mainitsemat OPH:n laatimat suositukset eivät ole enää luettavissa. OPH:n uudempi "Kansainvälisyyttä kaikille" -julkaisu määrittelee kansainvälisen tasa-arvon seuraavasti: "Jokaisella on tasa-arvoiset mahdollisuudet kansainvälistyä sukupuolesta, sosioekonomisesta taustasta, erityisryhmään kuulumisesta, etnisestä taustasta tai asuinpaikasta riippumatta."
- Turun AMK:ssa henkilöstön kansainvälistymiseen kannustaminen ei kaikilta osilta toteudu tasa-arvoisesti, vaan eri sektorien välillä on havaittavissa eroja esim. henkilöstön kannustamisessa Erasmus-vaihtoihin ja muuhun kv-liikkuvuuteen.

Ehdotamme syksyllä 2018 Opiskelijakaupunki Turku -hankkeeksi kartoitusta turkulaisissa korkeakouluissa opiskelevien kv-opiskelijoiden ja niissä työskentelevän kv-henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä kokemuksista. (Vastuu: Koulutuksen kehittäminen)

- Turun AMK teki ehdotuksen kartoituksesta yhteistyössä Åbo Akademin kanssa. Hankkeelle ei kuitenkaan myönnetty rahoitusta. Syyksi esitettiin, että tämäntyyppiset kartoitukset pitäisi tehdä korkeakoulutasolla.
- Eezy Spirit -henkilöstökyselystä olisi hyödyllistä saada suodatettua kooste englanniksi vastanneiden tuloksista ja verrata yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksiin liittyviä tuloksia suomeksi vastanneiden vastaaviin lukuihin. Tällä hetkellä henkilöstökyselyn tuloksia pystyy kuitenkin erittelemään vain yksikkö- ja sektoritasolla. Yksittäisten yksiköiden sisältä englanniksi vastanneiden tuloksia ei voi poimia tietosuojasyistä.

Pyrimme varmistamaan koko henkilöstöllemme yhdenvertaiset mahdollisuudet strategiamme mukaiseen ammatillisen

osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen, ja kannustamme heitä aktiiviseen osaamiseen päivittämiseen. Perehdytämme kaikki uudet työntekijät yhteisen mallin mukaisesti. Työtehtävistä ja kouluttautumisesta sovittaessa huomioidaan työntekijän osaaminen, kiinnostukset ja elämäntilanne. Järjestämme henkilöstölle työyhteisökoulutusta. Jatkossa lisäämme etäosallistumismahdollisuuksia koulutusten videointien avulla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus huomioidaan syksyllä 2018 alkaneessa esimieskoulutuksessa. (Vastuu: HR-palvelut, OYP)

- Henkilöstön mahdollisuuksissa esimerkiksi kouluttautumisessa on nähtävissä eroa eri sektoreiden välillä. Vuosittaisessa henkilöstökyselyssä on noussut esiin tästä johtuvia kokemuksia epätasapuolisesta kohtelusta.
    - Koko organisaation tasolla vastauksista näkyy toive organisaationlaajuisista pelisäännöistä, jolloin työntekijöiden mahdollisuudet esimerkiksi kouluttautumiseen ja kannustaminen siihen eivät vaihtelisi yksiköittäin tai sektoreittain.
    - Myös enemmän AVAINTES-henkilöstölle suunnattua henkilöstökoulutustarjontaa on toivottu.
- HR-palvelut on syksyllä 2020 rakentanut pohjan Turun AMK:n yleisperehdytykseksi. Yhdenmukainen yleisperehdytys tarjoaa jokaiselle uudelle työntekijälle tasavertaisen tiedonsaannin koko organisaation toimintaa ja tapoja koskevista asioista. Yhteinen, yhdenmukainen yleisperehdytys poistaa osaltaan lähiesihenkilöiltä organisaation yleislinjoihin liittyviä perehdytystehtäviä ja vapauttaa aikaa keskittyä oman tiimin toimintatapoihin ja substanssiin perehdyttämiseen.
- Perehdyttämiseen pilotoitiin syksyllä 2020 myös digitaalista Intro-työkalua, joka otetaan laajempaan käyttöön, mikäli kokeilusta saadaan hyvää palautetta ja käyttöönottoon löytyy rahoitus.
- Perehdyttämisaineiston ja -ohjeistuksen täydentämiseksi HR-palvelut aloitti puolivuosittaisen, uusille ja pitemmältä työvapaalta palaaville työntekijöille suunnatun perehdyttämistilaisuuden järjestämisen. Tilaisuus on avoin myös kaikille muille Turun AMK:n työntekijöille.
- Laajempaa työyhteisökoulutus-nimellä kulkevaa koulutusta ei ole järjestetty, mutta esimerkiksi palautekulttuurista järjestettiin työpajoja. Tämän lisäksi henkilöstölle on järjestetty Tunteet työssä -koulutuksia, ja yhteisten palvelujen sektorin kehittämispäivissä 2018 ja 2019 keskityttiin työelämän empatiataitoihin ja vuorovaikutukseen.
- Esimieskoulutuksen sisällöissä yksi oma teemansa oli työelämän yleislait, joiden joukossa käsiteltiin myös tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Esimieskoulutuksen järjestämisvuodesta johtuen GDPR ja siihen kytkeytyvä kansallinen tietosuojalainsäädäntö nousivat kokonaan omana teemanaan ohi muiden.

Henkilöstön rekrytointiprosessia ja työnantajakuvaa kehitetään syksyllä 2018 esimerkiksi uudistamalla rekrytointiohjeistusta ja huomioimalla yhdenvertaisuus rekrytointimarkkinoinnissa. Jatkamme avoimien ja yhdenvertaisten rekrytointikäytäntöjen uudistamista. (Vastuu: HR-palvelut)

- HR-palvelut arvioivat ja päivittivät rekrytointiprosessin talvella 2019–2020. Kaikki esihenkilöasemassa toimivat pääsivät osallistumaan prosessin arviointiin ja esittämään parannustoiveita työpajoissa.
- Uusi, monin osin tarkennettu rekrytointiohjeistus julkaistiin Messissä keväällä 2020 ja sitä päivitetään uusien tarkennustoiveiden ja päivitystarpeiden myötä eteenpäin. Uusissa ohjeissa painotetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien huomioimista mm. rekrytointiviestinnässä, haastattelutilanteissa ja henkilövalinnassa. Esimerkiksi rekrytointitilanteissa, joissa hakijoina on sekä miehiä että naisia, HR-palvelut ohjaa rekrytoivia päälliköitä tekemään tasa-arvolain edellyttämän ansiovertailun.
- HR-palvelut uudisti myös palkkaamislupalomakkeen työkaluksi, joka ohjaa ja opastaa rekrytoivaa päällikköä työsuhteen juridisissa ehdoissa esimerkiksi määräaikaisuuden perusteisiin ja palkkaryhmittelyihin liittyen. Tavoitteena on varmistaa jo rekrytointiin käytettävien työkalujen tasolla, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon vaatimuksia noudatetaan.

TURKU AMK

Työvälineiden, -tilojen ja ohjelmien hankinnoissa kiinnitämme huomioita erilaisten käyttäjien tarpeisiin ja yhdenvertaisiin käytäntöihin. Otamme näitä tarpeita huomioon muun muassa tilauudistusten yhteydessä. (Vastuu: OYP, KIHA, HR)

.

- Ruiskadun ja Sepänkadun kampuksista luovuttiin ja toiminnot keskitettiin Kupittaan kampukselle vuosien 2018–2020 aikana. Lisäksi esimerkiksi ICT-Cityssä tehtiin sisäisiä muuttoja vuosina 2018 ja 2019. Kiinteistöhallinto, HR-palvelut ja oppimisympäristöpalvelut järjestivät yhteistyönä jokaiselle muuttavalle tiimille pre-muuttokeskusteluja, joissa käytiin läpi uusiin työympäristöihin liittyviä asioita ja tilojen käytön pelisääntöjä, kartoitettiin muuttajien yksilökohtaisia tarpeita ja toiveita sekä kannustettiin tiimejä sopimaan ja keskustelemaan avoimesti sopimaan omien tulevien tiimitilojensa pelisäännöistä.
- Tilamuutosprojektien yhteydessä lisättiin yhteiskäyttöisiä työskentely- ja opiskelutiloja yksilö- ja ryhmätyöskentelyyn. Yhteiskäyttöisissä tiloissa on pyritty tarjoamaan ergonomiset varusteluratkaisut (mm. säädettävät sähköpöydät ja tuolit, erilliset omaan tietokoneeseen kiinnitettävät näppäimistöt, hiiret ja lisänäytöt) jokaisen saataville.
- Tiloissa on huomioitu myös erilaisten työtehtävien vaatimukset mm. luomalla hiljaisen työskentelyn vyöhykkeitä ja parantamalla äänieristys- ja akustiikkaratkaisuja.
- Erityyppisten työtehtävien tekemiseen ja erilaisia työntekomieltymyksiä varten uusissa työympäristöissä on yksiköiden omien tiimitilojen lisäksi tarjolla yhteiskäyttöisiä, kaikille avoimia työympäristöjä, joissa toimitaan puhtaan pöydän periaatteella:
    - *Be Focused* – hiljaiset tilat, joissa puhuminen ja laitteiden merkkiäänet on kielletty
    - *Be Inspired* – tilat, joissa voi tehdä töitä myös vuorovaikutteisesti
    - *Be Active* – niin kuin Be Inspired, mutta tarjolla on myös ergonomisia välineitä, esim. erilaisia satulatuoleja kokeiltavaksi, sekä taukojumppamahdollisuuksia.
- Henkilökunnan työvälineiden hankinnassa on käytössä yhdenvertaiset käytänteet puhelinten sekä kannettavien tietokoneiden osalta. Erityistarpeiden kohdalla on tapauskohtaisesti pyritty mahdollistamaan tarpeisiin vastaaminen yhteiskäytössä olevien laitteiden avulla tai yksittäistapauksissa käytänteistä poikkeavien laitteiden hankinta.
- Lainalaitteiden valikoimaa on myös kehitetty ottamalla käyttöön AV-välineiden lainausmahdollisuus henkilökunnalle.
- Keväällä 2020 alkaneen, koronapandemian aikaansaaman laajamittaisen etätyön tekemisen myötä henkilökunnan etätyöpisteille on pyritty tarjoamaan yhdenvertaiset IT- ja AV-ratkaisut tarjoamalla henkilökunnalle tilapäinen lainausmahdollisuus universaaleille telakoille, näppäimistöille, hiirille sekä lisänäytöille.
- Sähköisen allekirjoituksen käyttöönoton myötä on myös edistetty ajasta ja paikasta riippumatonta yhdenvertaista toimintaa allekirjoitusprosessien aikana.
- Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta (306/2019) on huomioitu uusissa järjestelmähankinnoissa. Saavutettavuutta on pyritty edistämään myös vanhojen järjestelmien ja ohjelmistojen osalta.

1.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne henkilöstön keskuudessa 2020

Henkilöstön kokemuksia reilusta ja tasa-arvoisesta kohtelusta kartoitetaan vuosittaisessa henkilöstökyselyssä, jonka pohjalta sektorit ja yksiköt tekevät kehittämistoimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työyhteisön toimivuuden tukemiseksi.

Joulukuussa 2020 Turun AMK:n 654 vakituisesta työntekijästä 61,5 % oli naisia ja 38,5 % miehiä. Määräaikaisia työntekijöistä puolestaan oli 212. Heistä 51,9 % oli naisia ja 48,1 % miehiä. Yhteensä Turun AMK:n henkilöstöstä naisten osuus oli 59,1 % ja miesten osuus 40,9 % joulukuussa 2020.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eri näkökulmia on lukuisia. Käsittelemme niistä toimintamme kannalta olennaisimpia seuraavaksi.

Joulukuussa 2020 Turun AMK:n työntekijöistä naisia oli 59,1 % ja miehiä 40,9 %.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi

- Turun AMK:n HR-palvelut kehitti rekrytointi- ja perehdyttämisprosessien yleisohjeita vuonna 2020.
- Kumpaakin prosessia kehitetään aktiivisesti edelleen siten, että pääpaino on oikeanlaisen osaamisen löytymisellä, työnantajakuvan kehittämisellä ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamisella.
- Tavoitteenamme on varmistaa rekrytointikäytäntöjemme yhdenvertaisuus sekä tarjota kaikille uusille työntekijöille yhdenmukaiset mahdollisuudet perehtyä työnantajansa toimintaan ja tiedonlähteisiin.
- Otamme keskusteluun positiivisen erityiskohtelun käsitteen, jotta voimme varmistua tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisesta rekrytoinnissa.
- Pohdimme erikseen anonyymin rekrytoinnin käyttöönoton edellytyksiä.

Palkkauksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

- Turun AMK haluaa edistää aktiivisesti yhdenvertaista palkkausjärjestelmää. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin, kuten eri koulutusalojen tai miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin, pyritään vaikuttamaan työehtosopimuksen rajoissa. Ks. tarkempi palkkakartoitus kommentteineen kohdassa 1.2.1 (s. 10).

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- Olemme laatineet työurajohtamisen ohjeet esihenkilöille. Ohjeet kokoavat keinot, joilla voimme tukea henkilöstöä työuran eri vaiheissa tarkoituksenmukaisimmilla tavoilla ja huomioiden eri elämäntilanteiden mukanaan tuomat haasteet, oli kyse sitten opiskelusta lapsiperhearjesta kuin lähestyvästä eläköitymisestä.
- Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat mm. liukuva työaika, etätyömahdollisuus sekä myönteinen suhtautuminen osittaiseen työvapaaseen.

TURKU AMK

Etniseen alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvä yhdenvertaisuus

- Edellisessä osiossa listatuista edelliseen suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden arvioinneista nousi esiin tarve edelleen tehostaa ja kehittää ei-suomenkieliselle henkilöstölle suunnattua viestintää niin, että he saavat olennaiset tiedot ja palvelut samalla tavalla kuin suomenkielinen henkilöstö.
- Samalla huomioimme henkilöstökoulutuksella, että kv-taustaisten suomen kielen taito kehittyy ja suomenkielisten työntekijöiden englannin kielen taito on riittävä. Näin estämme kielellistä lokeroitumista ja edistämme yhdenvertaisuutta.

Esteettömyys

- Uudet työ- ja toimintaympäristömme suunnitellaan noudattaen nykyisin voimassa olevaa esteettömyyslainsäädäntöä. Kupittaalle keskittyminen on vähentänyt toimipisteitä ja tarjoaa sen kautta yhdenmukaisemmat, esteettömämmät tilat isommalle osalle henkilöstöä ja opiskelijoita.
- Myös verkkosivustomme ja graafinen ohjeistomme on päivitetty vastaamaan uutta saavutettavuusdirektiiviä.

Seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy

- Turun AMK:lla on käytössään sähköinen turvallisuuspoikkeamailmoituslomake. Lomakkeen kautta ohjeistetaan ilmoittamaan myös mahdollisesta kiusaamisesta, seksuaalisesta häirinnästä, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti.
- Ilmoitusten kokonaismäärä on kasvanut ilmoituslomakkeen käyttöönotosta. Syy tähän ei kuitenkaan ole yksiselitteisesti ilmoituksenaiheiden lisääntyminen vaan yhtäältä tietoisuuden lisääminen turvallisuuspoikkeamailmoituslomakkeen olemassaolosta ja käyttömahdollisuuksista ja toisaalta esimerkiksi organisaatioihin kohdistuvien tietoturvahyökkäysten lisääntyminen.
- Turvallisuuspäällikkö esittelee lomakkeen kautta tietoon saatetut tapahtumat teemoittain vuositasolla Turun AMK:n johtoryhmälle ja työsuojelutoimikunnalle sekä erillisestä päätöksestä myös Turun AMK:n hallitukselle.

Tasa-arvo sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta

- Olemme tunnistaneet sukupuolten binäärinormin purkamisen merkityksen. Henkilöstöä pyritään puhuttelemaan ilman oletusta sukupuolesta, ja esimerkiksi HR-palvelut päivittävät aineistoihinsa nimikkeen “esimies” muotoon “esihenkilö”. Sukupuolisidonnaisen terminologian käyttöä ja luomista pyritään välttämään.
- Kyselyissä ja lomakkeissa kannattaa sukupuolen moninaisuuden ja yleisen tietosuojankin vuoksi välttää 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 nimen omaan esimerkiksi lakisääteisistä tilastointitarpeista johtuen.

Vuosittaisen henkilöstökyselyn ja yllä tunnistettujen nykyiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteeseemme liittyvien näkökulmien lisäksi jatkossa on tarpeen arvioida työyhteisömme tosiasiallinen yhdenvertaisuustilanne kattavasti siten, että arvioinnissa huomioidaan erikseen kaikki yhdenvertaisuuslain tarkoittamat kielletyt syrjintäperusteet.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 § mukaan työnantajan “on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.”

TURKU AMK

Yhdenvertaisuuslain esitöissä (HE 19/2014) myös todetaan, että ”työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. [– –] Lähtökohtaisesti arvioinnin tulisi kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet.”

Tämän näkökulman nosti esiin myös Lounais-Suomen Aluehallintoviraston tarkastuskertomus (7.5.2020).

1.2.1 Palkkakartoitus 1.10.2020 tilanteen perusteella

Turun AMK:n henkilöstön palkkavertailu 1.10.2020 tilanteen pohjalta on nähtävissä seuraavalla sivulla taulukossa 1, jonka luvuissa on huomioitu kaikki palkanosat sekä vuosisidonnaiset lisät. Saatavuuslisän osalta opetushenkilöstön palkat on esitetty sekä siten, että saatavuuslisä on mukana keskiarvoissa ja mediaaneissa, että ilman saatavuuslisän vaikutusta.

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

Huomioita palkkavertailusta:

- Työehtosopimuksen mukainen tekniikan alan saatavuuslisä selittää opetushenkilöstön palkkaeroja. Tekniikan ala on huomattavan miesvaltainen, kun taas esimerkiksi terveysalan opetushenkilöstölle työehtosopimus ei määrää saatavuuslisää. Saatavuuslisän maksaminen ei ole työnantajan päätös, sillä yleissitovat työehtosopimukset ovat pakottavia.
    - Tekniikan alan saatavuuslisää maksettiin 1.10.2020 tilanteen perusteella 118 henkilölle, joista 85 on miehiä ja 33 naisia.
- Opetushenkilöstön palkka vuosisidonnaisine lisineen määräytyy työehtosopimuksen taulukkopalkkojen mukaan.
- AVAINTES-henkilöstön HAB-palkkaryhmä kattaa laajan määrän erityyppisiä tehtävänkuvia, joiden tehtävänimike saattaa olla sama (esim. suunnittelija) mutta joiden vaativuus eroaa toisistaan ja joista siten maksetaan eri palkkaa.
- Palkkakartoituksessa näkyvien palkkaerojen taustadata on tarkistettu, eikä tasa-arvolain tarkoittamia perusteettomia palkkaeroja miesten ja naisten välillä todettu.
- AVAINTES-urapolkumallia on toivottu selkeytettävän ja kehitettävän. Tehtäväkohtaisten palkkojen määrittelyyn myös toivotaan lisää pohdintaa. Urapolkumalli tarkistetaan seuraavaksi vuonna 2022.

TURKU AMK

	MIEHIÄ LKM	NAISIA LKM	PALKKA MIEHET, KESKIARVO	PALKKA NAISET, KESKIARVO	EROTUS MIEHET / NAISET	PALKKA MIEHET, MEDIAANI	PALKKA NAISET, MEDIAANI	EROTUS MIEHET / NAISET
YLIN JOHTO	3	1						
KOULUTUS-JOHTAJAT	2	1						
KESKIJOHTO*	9	16	6 080,77	5 823,30	-257,47	5 801,27	5 989,29	188,02
YHTEENSÄ	**14**	**18**						
YLIOPETTA-JAT**	35	29	6 265,84	5 619,64	-646,20	6 608,48	5 604,15	-1 004,33
YLIOPETTA-JAT***			5551,91	5480, 96	-70,95	5604,15	5604,15	-
LEHTORIT**	105	185	5 186,30	4 830,44	-355,86	4 931,59	4 883,14	-48,45
LEHTORIT ***			4718,31	4707,31	-13,99	4883,14	4883,14	-
TUNTIOPETTA-JAT (PT)**	15	41	4 713,31	4 318,43	-394,88	4 630,77	4 221,27	-409,50
TUNTIOPETTA-JAT (PT)***			4543,69	4276,21	-267,48	4591,57	4221,27	-370,30
LABORATORIO-INSINÖÖRIT	11	1						
YHTEENSÄ	**166**	**256**						
HAA	3	5						
HAB	62	130	3 302,85	3 217,28	-85,57	3 338,82	3 190,64	-148,18
HAC	19	9	2 889,45	2 936,48	47,03	2 553,32	2 548,94	-4,38
MUUT PALKKA-RYHMÄT	25	40	2 654,90	2 600,26	-54,64	2 557,70	2 548,94	-8,76
MUUT PALKKA-RYHMIIN KUU-LUMATTOMAT	10	6						
YHTEENSÄ	**119**	**190**						

* KT-päälliköt ja YPA:n yksiköiden päälliköt ** saatavuuslisä mukana *** ilman saatavuuslisää

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

TURKU AMK

1.3 Tulevat yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet henkilöstön keskuudessa

Yhdenvertainen AMK 2021–2022 -suunnitelman voimassaolokaudelle ajoitetaan seuraavat yhdenvertaisuutta henkilöstömme keskuudessa edistävät toimenpiteet:

1. Vuonna 2021 HR-palvelut toteuttaa kattavan yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin, joka huomioi kaikki yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoittamat kielletyt syrjintäperusteet (ks. kohta 1.2).

2. Ei-suomenkieliselle henkilöstölle suunnattuun viestintään ja palveluihin kiinnitetään aktiivisesti huomiota.

- Viestintäpalvelut ohjeistaa ja muistuttaa sisällöntuottajia tuottamaan olennaiset sisällöt ja koko henkilöstöä koskevat Messin uutiset, ohjeistukset ja sisältösivut englanniksi. Sisältöjen ei tarvitse olla keskenään identtisiä. Vähimmäisvaatimus on ohjata sen tahon pariin, jolta voi tiedustella lisätietoa asiasta englanniksi.
- Myös HR-palvelut osallistuu monikielisen viestinnän edistämiseen esim. uuden henkilöstön yleisperehdytysmallissa.
- Messi-uudistuksen tavoite on intranet, joka tukee tekniseltä puoleltaankin aidosti monikielistä viestintää. Messi 2.0 otetaan käyttöön vuonna 2021 viestintäpalveluiden koordinoimana.
- HR-palvelut kartoittaa ei-suomenkielisen, englanniksi päivittäistoimintaansa hoitavan henkilöstön lukumäärän ja kokemukset.

3. Eriarvoisuuteen kampusten välillä kiinnitetään huomiota.

- CampusSportin palvelut eivät ole saatavilla Salossa. Tämän kompensoimiseksi HR-palvelut lataa ePassi-sovelluksessa kaksinkertaisen summan niille työntekijöille, joiden työsopimukseen on kirjattu toimipisteeksi Salo IoT Campus.
- Salossa työterveyshuollosta vastaa Mehiläinen, Turussa Turun työterveystalo. Eri toimijoista johtuen Turun toimipisteiden ja Salo IoT Campuksen työntekijöiden kokemukset työterveyshuollosta eroavat toisistaan. HR-palvelut kilpailuttaa työterveyshuollon vuonna 2021.

4. HR-palvelut kiinnittää huomiota etätyön riskienarviointikyselyn tuloksiin.

- HR-palvelut toteutti syksyllä 2020 etätyön riskienarviointi -kyselyn osana lakisääteistä työsuojelutoimintaa. HR-palvelut ja Yhdenvertainen AMK -työryhmä tarkastelevat, antavatko tulokset syitä toimenpiteisiin työntekijöiden yhdenvertaisemman kohtelun takaamiseksi, sekä varmistavat, että etätyön riskienarviointi toteutetaan tarpeen mukaan säännöllisesti uudestaan.

5. HR-palvelut tarkistaa, että Messissä ja muissa kanavissa olevat ohjeet häirintätilanteista raportoimiseen ja turvallisuuspoikkeamailmoituksen käsittelyyn ovat ajantasaisia ja linjassa keskenään.

- Samalla selvitetään, voiko turvallisuuspoikkeamailmoituslomakkeen kautta tehdyistä tämän suunnitelman teemoihin liittyvistä ilmoituksista saada numeraalista dataa vuositasolla.

TURKU AMK

1.4 Tulevat tasa-arvon edistämistoimenpiteet henkilöstön keskuudessa

Yhdenvertainen AMK 2021–2022 -suunnitelman voimassaolokaudelle ajoitetaan seuraavat tasa-arvoa henkilöstömme keskuudessa edistävät toimenpiteet:

1. Kielellisillä valinnoilla on kielipoliittista, työnantajakuvallista ja ideologista merkitystä. Näennäisen pienet asiat rakentavat kokonaista maailmankuvaa ja ohjaavat lukijoiden ja kuulijoiden ajattelua. Tämän vuoksi muokkaamme organisaation sisäistä kieltä sukupuolineutraalimmaksi esimerkiksi seuraavin keinoin.

- Päivitämme sisäisistä aineistoistamme *esimies*-ilmauksen *esihenkilöksi*.
- Vältämme uusien sukupuolittuneiden termien luomista.
- Pyrimme englanninkielisessä viestinnässä ja sisällöntuotannossa pysyvästi eroon sukupuolten binäärinormista (ns. *he/she*-dikotomia). Rakenteiden monikollistamisella (*they*) hoituu moni ongelmakohta.

2. HR-palvelut selvittää arviointityökaluja tasa-arvotilanteemme tosiasiallisen selvittämisen tueksi.

- Huomioimme lisäksi tasa-arvoaspektin merkityksen tutkimustoiminnassa. Tasa-arvonäkökulmien huomioiminen ja huolellinen suunnittelu voivat vaikuttaa TKI-hankkeiden arviointiperusteena, sillä osa rahoittajista punnitsee rahoituksen myöntämisen yhteydessä hankkeiden sukupuolinäkökulmaa, tutkimusyhteisöjen sukupuolitasa-arvon toteutumista sekä tasa-arvon edistämiseen liittyvien teemojen esiintuomista hankkeissa.

TURKU AMK

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

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 2020 ja kuvaamme, millaisin toimenpitein edistämme jatkossa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa yhteisömme opiskelijoiden keskuudessa.

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

Yhdenvertainen AMK 2018–2020-suunnitelmaan kirjattiin olemassa olevia toimintatapoja ja suunnitteilla olevia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi opiskelijoiden keskuudessa. Käymme ne kohta kohdalta läpi tässä osiossa.

Kursivoidut kohdat ovat otteita edellisestä suunnitelmasta.

Opiskeluoikeuden jatkamisen ja palauttamisen prosessit ovat läpinäkyviä ja yhdenvertaisen kohtelun takaavia. Yhteiset periaatteet ja sähköinen toimintatapa on otettu käyttöön keväällä 2015 vahvistetun tutkintosäännön myötä.

- Suunnitelma toteutettiin onnistuneesti. Opiskeluoikeutta koskevia opiskelijoiden oikaisupyyntöjä tulee harvoin, eikä opiskelijoilta ole kantautunut palautetta.

Systemaattisen opettajatuutoreiden koulutuksen sijaan lukuvuonna 2015–2016 järjestettiin kaikilla sektoreilla ohjauksen työpajat, joissa keskityttiin opettajatuutorin tehtävään. Opiskelijoiden ohjausmalli – sisältäen opinto-ohjaajien, opettajatuutoreiden ja vertaistuutoreiden tehtäväkuvat – tarkistettiin työryhmässä ja vahvistettiin vuoden 2017 alussa.

- Opettajatuutorien systemaattinen koulutus siten, että se tapahtuisi joka sektorilla tasavertaisesti, on vielä kehityskohde.
- Opiskelijoiden ohjausmalli on yleisesti onnistunut. Viimeksi se on päivitetty vuonna 2019.
- Vertaistuutorointi puuttuu vielä verkko- ja monimuotototeutuksista. Tämä luo eri alojen välille jonkin verran eriarvoisuutta. Vertaistuutoroinnin laajennus pyritään saamaan voimaan vuoden 2022 alussa.
- Varhaisen puuttumisen VIP-opiskelijatoimintamallia sovelletaan AMK-tutkintokoulutuksen päivätoteutuksissa elokuun saapumisryhmissä. Tammikuun saapumisryhmiin ei ole valittu VIP-opiskelijoita.

Opintopsykologit ja muut asiantuntijat ovat laatineet opettajatuutoreiden Optima-työtilaan verkkomateriaalia Korkeakoulu- ja työelämätaidot (KOTE) -opintokokonaisuuden opetusta varten. Tavoitesopimuksen mukainen opiskeluhyvinvoinnin toimintamalli kattaa tärkeimmät kehitettävät palvelukokonaisuudet:

TURKU AMK

1. KOTE-opintokokonaisuuden sisällön terävöittäminen ja toteuttamisen tukeminen yhteisen oppimateriaalin avulla,
2. välittämisen ilmapiirin VIP-opiskelijatoiminnan pilotointi ja laajentaminen,
3. CampusSport-korkeakoululiikunta.

- Telissä KOTE-opintokokonaisuudesta on luovuttu ja sen sisällöt on osittain upotettu esimerkiksi osaksi projektipajatoimintaa. Terhyssä ja Taideakatemiassa KOTE-opintokokonaisuus toimii entiseen tapaan.
- Opiskeluhyvinvoinnin toimintamalli jää Turun AMK:n ja OKM:n tavoitesopimuskauden vaihtumisen myötä osin historiaan.
- CampusSport on toimintamallina vakiintunut turkulaisten korkeakoulujen yhteisenä palveluna.

Opintojen ohjaus sekä muut opiskeluun liittyvät palvelut ovat saatavilla englanniksi. Turun AMK:n opinto-ohjaajat, opettajatuutorit ja kansainvälisten palvelujen työntekijät toimivat kansainvälisten tutkinto- ja vaihto-opiskelijoiden tukena.

- Palvelut ovat saatavilla myös englanniksi, mutta suppeammin kuin suomeksi. Toisaalta henkilöstöltä saa henkilökohtaista tukea silloin, kun tämä on ongelma.

Kaikki opiskelijat voivat vaikuttaa toimintaamme mm. palautepäivien, kehityskeskustelujen ja johtoryhmävastaavien kautta. Opiskelijakunta TUOlla ja AMK:n johdolla on säännöllisiä yhteistyötapaamisia. Opiskelijavastaavat toimivat opiskelijoiden edustajina sektoreiden ja yksiköiden työryhmissä. TUOlla on oma yhdenvertaisuusohjelmansa vuodelta 2016, joka on otettu huomioon tätä suunnitelmaa tehtäessä.

- Opiskelijoilla on yleisesti laajat mahdollisuudet vaikuttaa, mutta viestintää niistä pitää tehostaa, jotta vaikuttamiskanavat löytyvät.
- Viestinnästä on tullut jonkin verran palautetta, jonka myötä viestintää on parannettu.
- Palautemallia kehitetään edelleen siten, että tavoitteena on ns. yhden luukun periaate.
- TUOn ja Turun AMK:n johdon säännöllisten tapaamisten ohella arjen päätöksiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat tärkeitä. Nämä vaikuttamisen tasot täydentävät toisiaan.
- TUOn yhdenvertaisuusohjelma on päivitetty vuosina 2018 ja 2020.

Opiskelijamme voivat tarvittaessa hakea opintojen erityisjärjestelyjä. Positiivisia erityiskohteluita ovat esimerkiksi lisäaika (20 min/tunti) tai tietokoneen käyttö tentissä, avustajan käyttö sekä opintopsykologin keskustelutuki opiskelua vaikeuttavissa elämäntilanteissa. Opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua lukiseulaan ja tarvittaessa yksilötestaukseen. Noudatamme pääosin valtakunnallista esteetön valintakoe -suositusta (poikkeuksena osa terveysalan koulutuksista).

- Erityisjärjestelyjä toteutetaan tarpeen mukaan, ja käytänteitä tarkastellaan. Tämän aiheen eteen on tehty valtavasti työtä. Silti yksittäistapauksissa tulee eteen tilanteita, joissa valmiita ratkaisuja ei ole, vaan asia vaatii tapauskohtaista tarkastelua ja uusia toimintatapoja.
- Syksyllä 2019 käyttöön otettu ammattikorkeakoulujen yhteinen digitaalinen AMK-valintakoe ottaa huomioon esteettömyyden ja saavutettavuuden.

Olemme kehittäneet verkko-opintoja sekä sähköisiä oppimisympäristöjä, esimerkiksi olemme aktiivisesti mukana eAMK-hankkeessa. Opiskelumateriaalin saavutettavuus on parantunut. Verkkototeutukset mahdollistavat paikkaan ja osittain myös aikaan sitomattomat opinnot, lisäksi opintoja on mm. mahdollista suorittaa työn ohella joustavasti esimerkiksi monimuototototeutuksissa sekä YAMK-tutkinnoissa.

- Verkko-opintoja ja niiden saavutettavuutta on kehitetty.
- Verkkototeutuksiin pyritään saamaan vertaistuutorit.
- Opiskelijaohjauksen toteutuminen verkkotilanteessa vaatii kuitenkin tarkastelua. Ohjauskäytänteitä on kehitetty, mutta muuttunut koulutuksen toteutustapa haastaa edelleen ohjauksen toimintamalleja. Keväällä 2020 alkaneen koronaepidemian myötä valmiudet ovat lisääntyneet sekä ohjaajilla että ohjattavilla. Silti verkossa toimiessa on toistaiseksi haasteellista saavuttaa sama vuorovaikutuksen laatu kuin kasvokkain toimiessa.

TURKU AMK

Opintohallinnon palvelut ovat saatavilla tasapuolisesti sähköisten lomakkeiden ja palvelukanavien (opintoasiat@turkuamk.fi ja Skype Student Office) kautta. Syyslukukauden 2018 alusta lähtien opintohallinnon palvelupiste toimii säännöllisesti ICT-Cityn 2. kerroksessa sekä pop up -palveluina Sepänkadun, Linnankadun ja Salon toimipisteissä. Matalan kynnyksen yhteydenottoa varten otetaan käyttöön opintohallinnon chat-palvelu vuoden 2018 aikana. Kehittyvät kansalliset oppijan sähköiset palvelut kuten Koski-tietopalvelu ja Virta-tietovarannon tietoja hyödyntävät sähköiset palvelut muuttavat asiointia muutaman vuoden kuluessa. (Vastuu: Opiskelijapalvelut)

- Palveluntarpeeseen on vastattu aktiivisesti, ja sähköisiä palveluja kehitetään lisää jatkuvasti.
- Opiskelijakokemusta tutkinut työryhmä tunnisti useita erilaisia opiskelijaryhmiä. Tulevaisuudessa meidän on tärkeää kehittää palveluja kaikkien tunnistettujen opiskelijaryhmien tilanteita ja tarpeita silmällä pitä en. Myös potentiaalisten opiskelijoiden ryhmä tulisi huomioida vahvemmin.
- Opetustoimintaa on Salon ja Linnankadun toimipisteitä lukuun ottamatta keskitetty Kupittaalle, jossa toimiva monialainen palvelukeskus Service Center kattaa opintotoimiston palvelut.
- Erityisesti Tuudo on tuonut laajan kokoelman päivittäispalveluja helposti löydettäviksi.

Muiden kuin tutkinto-opiskeluoikeudella opiskelevien etuuksien ja tarjottavien palveluiden määrittely valmistuu vuoden 2018 aikana. Avoimen ammattikorkeakoulun polkuopiskelijoiden hakumenettelyä kevennetään 2019. (Vastuu: Opiskelijapalvelut)

- Muiden kuin tutkinto-opiskelijoiden etujen ja palveluiden määrittely ei valmistunut suunnitelman voimassaoloaikana, joten tämä on edelleen kehittämiskohde.
- Edut ja palvelut olisi hyödyllisintä kuvata visuaalisesti esimerkiksi Excel-taulukossa. Näin saataisiin havainnollistettua, mitä eri ryhmät saavat ja mitä ne eivät saa. Tämä auttaisi myös havaitsemaan, liittyykö etujen ja palveluiden järjestämiseen esimerkiksi meidän itsemme tai muiden tahojen synnyttämiä pullonkauloja. Visuaalinen, ytimekäs esittämismuoto auttaisi myös Turun AMK:n henkilöstöä näkemään selkeästi erilaisten opiskelijastatuksien tuomat edut.
- Avoimen AMK:n valintakriteerejä kevennettiin suunnitellusti. Asiaa tarkastellaan aktiivisesti.

Opiskelijoiden ohjauksen ja opiskeluhyvinvoinnin toimintamallin toimeenpano varmistetaan ottamalla aiheet päällikköfoorumin käsittelyyn ja lisäämällä sisäistä viestintää. Ammattikorkeakoulun perustutkintokoulutusten kaikkiin oppimissuunnitelmiin sisältyvä KOTE-opintokokonaisuus muodostaa opintojen ohjauksen yhteisen puitteen ja takaa yhdenvertaisen ohjauksen minimitason toteutuksen. Erilaisten oppijoiden huomioiminen sisällytetään osaksi Innopeda-koulutuksia. Opettajatuutoreille tarjotaan työkaluja erilaisten oppijoiden oppimisen tukemiseksi, kuten esimerkiksi opintopsykologien laatima "Työkaluja opettajatuutoreille". (Vastuu: Opiskelijapalvelut, sektorit)

- Ohjauksen ja opiskelijahyvinvoinnin toimintamallin esittely ja käsittely päällikköfoorumissa ei ole toteutunut vuoden 2020 koronatilanteen vuoksi, joten asiaa pitää edelleen jatkaa. Työ on siirtynyt Koulutuksen kehittämisen yksikölle (opiskelukykyryhmä).
- Kuten yllä jo kerrottiin, Telissä KOTE-opintokokonaisuudesta on luovuttu ja sen sisällöt on osin upotettu osaksi projektipajatoimintaa, käytännön tekemisen kautta opittaviksi. Muilla sektoreilla KOTE-opintokokonaisuus toteutuu entiseen tapaan.
- Turun AMK:n viestintäpalveluissa tehtiin opiskelijakokemustutkimus. Siitä nousseita tarpeita tulee tarkastella.
- Opettajatuutoreille olisi hyödyllistä tulevaisuudessa järjestää yhteisiä kehittämisaktiviteetteja.

Turun ammattikorkeakoulun opiskelijakunta – TUO keskittyy korkeakouluyhteisön yhdenvertaisuutta edistävien palveluiden kehittämiseen. TUOn yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkastellaan uudelleen ja päivitetään vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä vuoden 2018 aikana.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kiinnitetään huomiota

TURKU AMK

hyvinvointipalvelujen (muun muassa kohtaamispaikat, mielenterveyttä edistävät palvelut, ruohonjuuritason työ yhdenvertaisuuden parantamiseksi) lisäämiseen ja entisten palveluiden kehittämiseen. Vuoden 2019 aikana järjestetään Maksuton ehkäisy -kampanja. Häirintäyhdyshenkilötoimintaa jatketaan ja kehitetään vastaamaan entistä paremmin korkeakouluyhteisön tarpeita.

- Opiskelijakunta TUOn palveluita on kehitetty erillisten palvelumuotoilu projektien avulla.
- TUOn yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin 2018 sekä uudelleen vuonna 2020.
- Opiskelijakunta osallistui Maksuton ehkäisy -kampanjaan ja se onkin tullut voimaan Turussa.
- Häirintäyhdyshenkilötoimintaa on suunnitelman voimassaoloaikana kehitetty vastaamaan paremmin korkeakouluyhteisön tarpeita. Häirintäyhdyshenkilötoimintaa pyritään selkeyttämään helpommin lähestyttäväksi ja tarkastellaan toiminnan tarkoituksenmukaisuutta.

Suurina muutoksina TUO käsittelee AMK-uudistusta, kampusuudistusta sekä Turun ammattikorkeakoulun opiskelijoiden integrointia YTHS-palvelujen piiriin. TUO pyrkii pääsemään osalliseksi Ehkäisevä päihdetyö – EHYT ry:n Kupla-hanketta, jonka päämääränä on lisätä korkeakouluopiskelijoiden hyvinvointia, edistää opiskelukykyä ja vähentää päihteistä aiheutuvia haittoja. (Vastuu: TUO)

- Opiskelijakunta TUO osallistui aktiivisesti Kupla-hankkeen eri toimintoihin. Kupla-hankkeen tuloksia käytetään TUOn tapahtumien ja tuutorikoulutusten kehittämisessä.
- TUO on osallistunut useisiin koulutuksiin ja ollut vaikuttamassa erilaisiin asiakokonaisuuksiin liittyen YTHS-laajennukseen.
- TUO on lisäksi osallistunut aktiivisesti AMK-uudistuksen ja kampusuudistukseen liittyviin tehtäviin ja keskusteluihin.

Lisäämme mahdollisuuksia suorittaa opintoja englannin kielellä.

Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys ovat yhä tärkeämpi osa toimintaamme ja sen tulee näkyä käytännön työssämme joka päivä. Turun AMK:ssa on vuonna 2018 melkein 400 tutkinto-opiskelijaa ja noin 20 työntekijää, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi. Lisäksi meillä opiskelee vuosittain yli 300 vaihto-opiskelijaa. He ovat olennainen osa yhteisöämme. Jokaisen yhteisömme jäsenen tulee ottaa aidosti huomioon myös henkilöt, joiden äidinkieli ei ole suomi, ja muistaa viestiä myös heidän kanssaan yhteisistä asioistamme. Viestimme heidän kanssaan samoin periaattein kuin suomenkielisten opiskelijoiden ja kollegoiden. (Vastuu: kaikki)

- Omien opiskelijoidemme kaksoistutkintomahdollisuuksia on lisätty.
- Englanninkieliseen viestintään on kiinnitetty viime vuosina huomiota ja sen määrää on kasvatettu. Asiaan tulee edelleen kiinnittää huomiota myös opiskelijoiden parissa.
- Opiskelijapalveluiden ajantasaisen tilaston mukaan niiden Turun AMK:n tutkinto-opiskelijoiden määrä oli yhteensä 802, joiden opinto-oikeus päättyi 2020 tai myöhemmin ja joiden äidinkieli oli muu kuin suomi tai ruotsi. Avoimessa AMK:ssa vastaava luku oli 216.

2.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne opiskelijoiden keskuudessa 2020

Opiskelijoiden kokemuksia kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta kartoitetaan vuosittaisessa opiskelijabarometrissa. Kyselyä täyttäessään opiskelija voi pyytää turvallisuuspäällikköä ottamaan häneen yhteyttä asian käsittelemiseksi. Muutoin kyselyn tulosten perusteella tehdään toimenpiteitä opetuksen sektoreilla.

Opiskelijoiden käytössä on myös Turun AMK:n sähköinen turvallisuuspoikkeamailmoituslomake. Lomakkeella voi ilmoittaa myös mahdollisista kiusaamis- ja syrjintätapauksista tai epäasiallisesta kohtelusta. Kaikki turvallisuuspoikkeamalomakkeen kautta tehdyt ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti sekä ehdottoman yhdenvertaisesti.

- Ilmoitusten määrä on kasvanut ilmoituslomakkeen käyttöönotosta. Syy tähän ei kuitenkaan ole yksiselitteisesti ilmoituksenaiheiden lisääntyminen vaan yhtäältä tietoisuuden lisääminen turvallisuuspoikkeamailmoituslomakkeen olemassaolosta ja käyttömahdollisuuksista ja toisaalta esimerkiksi organisaatioihin kohdistuvien tietoturvahyökkäysten lisääntyminen.
- Turvallisuuspäällikkö esittelee lomakkeen kautta tietoon saatetut tapahtumat teemoittain vuositasolla Turun AMK:n johtoryhmälle ja tarvittaessa hallitukselle.

Taulukko 2 esittää Turun AMK:n tutkinto-opiskelijoiden (AMK- ja YAMK-tutkinnot) sukupuolijakauman syksyllä 2020.

- Kun verrataan edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme vastaavaan taulukkoon vuodelta 2017, huomataan esimerkiksi miespuolisten opiskelijoiden suhteellisen osuuden pieneneminen kasvatusaloilla (33 % 2017) ja hienoisesti myös terveys- ja hyvinvointialoilla (15 % 2017).
- Toinen huomio on naispuolisten opiskelijoiden suhteellisen osuuden suureneminen tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (14 % 2017) ja tekniikan aloilla (16 % 2017).

	MIEHET LKM	MIEHET %	NAISET LKM	NAISET %	YHTEENSÄ LKM
kasvatusalat	30	24,4	93	75,6	123
humanistiset ja taidealat	198	29,6	471	70,4	669
yhteiskunnalliset alat sekä kauppa, hallinto ja oikeustieteet	1035	44,2	1308	55,8	2343
tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	960	81,4	220	18,6	1180
tekniikan alat	2481	78,3	687	21,7	3168
terveys- ja hyvinvointialat	396	13,8	2472	86,2	2868
muut tai tuntemattomat koulutusalat	15	13,2	99	86,8	114

Taulukko 2. Turun AMK:n tutkinto-opiskelijoiden sukupuolijakauma (sekä AMK- että YAMK-tutkinnot). Lähde: Vipunen 14.12.2020.

TURKU AMK

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

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen rekrytointi

- Turun AMK:n sektorit palkkaavat opiskelija-assistentte-ja. Myös opiskelija-assistenttien rekrytoinnissa noudatetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien vaatimuksia ja esimerkiksi laaditaan valintamuistio aina, kun kyseessä ei ole kohdennettu rekrytointi vaan avointa tehtävää on hakenut useampi hakija kuin yksi.
- TUO on ottanut käyttöön anonyymin rekrytoinnin uusia työntekijöitä hakiessaan.

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 on osaltaan vauhdittanut paikkaan sitomattoman opiskelun mahdollisuuksia.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksen sisällöissä

- Tietoisuus antirasistista käytännöistä on tärkeää, jotta etnisen tai kulttuurisen taustan johdosta tapahtuvaa tietoista tai tiedostamatonta syrjintää voidaan korjata ja ihanteellisesti ennaltaehkäistä. Sekä henkilöstölle että opiskelijoille olisi tarpeen järjestää koulutusta tästä teemasta. Tietoisuuden lisääminen auttaisi myös ymmärtämään asian nykyistä monipuolisemmin opetuksen sisältöjä laadittaessa.
    - Taidealoilla on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nimissä kiinnitettävä erityishuomiota siihen, kenen töitä tuodaan esille. Näkökulma muodostuu herkästi eurosentriseksi, ja asioita ja historiaa läpi käytäessä saatetaan sivuuttaa kokonaisia mantereita.
    - Opetuksen sisällöissä pitää myös painottaa koulutusta tai valmennusta ihmisten kohtaamiseen ihmisinä. Erityisen tärkeää tämä on aloilla, jotka perustuvat ihmisten kohtaamiseen, esimerkiksi Taideakatemian pedagogiopiskelijat sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijat.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opiskelijavalinnoissa

- Eri koulutusalojen sukupuolittuneisuutta pyritään neutraloimaan välttämällä perinteisiä sukupuolirooleja korostavaa markkinointia ja viestintää. Turun AMK:n pyrkimys on olla kaikessa viestinnässään ja markkinoinnissaan avoin kaikille mm. sukupuolesta ja kulttuuritaustasta riippumatta.
- EU/ETA-maiden ulkopuolelta tuleville lukukausimaksuvelvollisille opiskelijoille on olemassa yhtenevä, lain velvoittama stipendijärjestelmä, jossa kriteerit ovat samat kaikille.
- Opiskelijavalintojen valintamenettelyt ovat yhtenäistyneet ja niiden saavutettavuus parantunut.
    - Ensikertalaiskiintiö 85 % on käytössä AMK-tutkintokoulutuksen hakukohteissa lukuun ottamatta vieraskielisiä ja pieniä hakukohteita. On tunnistettu, että ei-ensikertalaisten (alanvaihtajien) on hankalampaa saada opiskelupaikka kuin ensikertalaisten. Toisaalta Avoimen AMK:n väylä tarjoaa ei-ensikertalaisille mahdollisuuksia hakeutua tutkintokoulutukseen. Sosio-ekonomisesta näkökulmasta on kuitenkin huomioitava, että suurin osa Avoimen AMK:n opinnoista on maksullisia.
    - AMK-valintakokeissa on mahdollisuus hakea yksilöllistä järjestelyä, esimerkiksi rauhallisia koetiloja tai pidennettyä vastausaikaa, mm. lukihäiriön perusteella.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa, ohjauksessa ja arvioinnissa

- Tuemme sujuvaa ja esteetöntä opiskelua ohjaus- ja tukipalveluiden avulla, esim. opintopsykologipalveluita tarjoamalla.
- Opiskelijoiden joukko hyvin monimuotoinen, minkä vuoksi ohjauskäytänteetkin vaihtelevat.

TURKU AMK

- Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa arvioinnissa turvataan satunnaisilla ristiinarvioinneilla. Opinnäytetöillä on aina kaksi toisistaan riippumatonta arvioitsijaa varmistamassa syrjimättömän arvioinnin. Täysin yhteneväksi eri opintojaksojen arviointeja ei saada, mutta selkeät ja läpinäkyvät arviointikriteerit ovat ehdottomasti tavoite.
- Opinto-ohjaajat huomioivat opiskelijan, joka on ollut poissa opintojensa parista esimerkiksi asepalveluksen tai vanhempainvapaan vuoksi, siirtämällä hänet myöhempään saapumisryhmään ja sähköpostilistalle. Erityistä tukea tarjotaan tarpeen mukaan, jotta opintojen pariin palaaminen sujuu parhaalla mahdollisella tavalla.

Esteettömyys

- Uudet toimintaympäristömme suunnitellaan noudattaen nykyisin voimassa olevaa esteettömyyslainsäädäntöä. Kupittaalle keskittyminen on vähentänyt toimipisteitä ja tarjoaa sen kautta yhdenmukaisemmat, esteettömämmät tilat isommalle osalle henkilöstöä ja opiskelijoita.
- Myös verkkosivustomme ja graafinen ohjeistomme on päivitetty vastaamaan uutta saavutettavuuslainsäädäntöä.
- Opiskelijavalintoja koskevaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitelleessä kohdassa mainitut järjestelyt tukevat myös hakumenettelyn esteettömyyttä. Myös verkko-opintojen saavutettavuutta on kehitetty.

Seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy

- Turun AMK:n turvallisuuspoikkeamailmoituslomaketta kannustetaan käyttämään myös mahdollisesta seksuaalisesta häirinnästä tai sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen.

Tasa-arvo sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta

- Olemme tunnistaneet sukupuolten binäärinormin purkamisen merkityksen. Opiskelijoita on suositeltavaa pyrkiä puhuttelemaan ilman oletusta sukupuolesta, ja sukupuolisidonnaisen terminologian käyttöä ja luomista pyritään välttämään.
- Kyselyissä ja lomakkeissa kannattaa sukupuolen moninaisuuden ja yleisen tietosuojankin vuoksi välttää 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.

Edellä esitettyjen arvioiden ja tämän kohdan alussa mainittujen seurantatoimenpiteiden lisäksi voi olla tarpeen toteuttaa sellainen laajempi arviointi tosiasiallisesta yhdenvertaisuustilanteesta koulutuksen parissa ja opiskelijoidemme keskuudessa, jossa käsitellään erikseen kaikki yhdenvertaisuuslain tarkoittamat kielletyt syrjintäperusteet.

2.3 Tulevat yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet opiskelijoiden keskuudessa

Yhdenvertainen AMK 2021–2022 -suunnitelman voimassaolokaudelle ajoitetaan seuraavat yhdenvertaisuutta opiskelijoidemme keskuudessa edistävät toimenpiteet:

1. Vuonna 2021 Yhteiset palvelut -sektori (alustavasti kaavailtuna Koulutuksen kehittämisen tiimi yhteistyössä TUOn kanssa) arvioi koulutuksen ja opiskelijoiden keskuudessa toteutuvan yhdenvertaisuustilanteen siten, että arvioinnissa huomioidaan kaikki yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoittamat kielletyt syrjintäperusteet.

2. Opiskelijapalvelut listaa osana Messi-uudistusta muiden kuin tutkinto-opiskelijoiden saamat edut ja palvelut visuaalisesti siten, että esittämistapa kuvaa selkeästi erilaisten opiskeluoikeuksien tuomat edut ja palvelut.

3. Opintohallinto tekee palveluntarvekartoituksen, jotta saadaan kohdistettua riittävä palvelutaso oikeisiin kanaviin.

4. Ei-suomenkielisille opiskelijoille suunnattuun viestintään ja palveluihin kiinnitetään aktiivisesti huomiota.

- Viestintäpalvelut ohjeistaa ja muistuttaa sisällöntuottajia tuottamaan olennaiset sisällöt ja Messin uutiset, ohjeistukset ja sisältösivut englanniksi. Sisältöjen ei tarvitse olla keskenään identtisiä. Myös HR-palvelut osallistuu monikielisen viestinnän edistämiseen esim. uuden henkilöstön yleisperehdytysmallissa.
- Osaamisalueet huolehtivat, että uusien opiskelijoiden orientaatiossa muistutetaan Turun AMK:n olevan kansainvälinen, monikulttuurinen ammattikorkeakoulu. Opiskelijoita myös kannustetaan ilmoittamaan, mikäli he havaitsevat puutteita monikulttuurisuuden tukemisessa ja ei-suomenkielisen viestinnän määrässä ja laadussa.
- Messi-uudistuksen tavoite on intranet, joka tekniseltä puoleltaankin tukee monikielistä viestintää. Messi 2.0 otetaan käyttöön vuonna 2021 viestintäpalveluiden koordinoimana.

5. Opiskelukykyryhmä tekee opiskelijahyvinvoinnin ja tasa-arvon sekä muiden vastaavien asioiden osalta suunnitelman siitä, mitä aiheita ja teemoja on hyvä viedä käsiteltäväksi päällikköfoorumiin.

6. TUO ja opiskelijapalvelut valmistelevat vertaistuutorointia verkkototeutuksiin. Vertaistuutoroinnin laajennus pyritään saamaan voimaan vuoden 2022 alusta.

- Myös monimuoto- ja YAMK-koulutusten vertaistuutorointitarve kartoitetaan opiskelukykyryhmässä.

7. Koulutuksen kehittämisen tiimi käynnistää selvityksen siitä, miten eri toimintamallit KOTE-opintokokonaisuuden toteutuksessa toimivat ja ovat onnistuneet.

8. Koulutuksen kehittämisen tiimi kannustaa huomioimaan antirasismin ja monikulttuurisuuden tukemisen opintojen sisältöjen suunnittelussa.

- Opiskelijoiden oman monikulttuurisen osaamisen lisäämiseen kannustetaan.
- Opettaja voi ohjata ryhmäjakoa esimerkiksi ryhmätyömuotoisissa opiskeluissa, jotta eri kulttuuritaustoista tulevia opiskelijoita saadaan kohtaamaan toisensa.

2.4 Tulevat tasa-arvon edistämistoimenpiteet opiskelijoiden keskuudessa

Yhdenvertainen AMK 2021–2022 -suunnitelman voimassaolokaudelle ajoitetaan seuraavat tasa-arvoa opiskelijoidemme keskuudessa edistävät toimenpiteet:

1. Henkilöstöpuolella tehtyä selvitystä arviointityökalusta, jolla voi arvioida tosiasiallisen tasa-arvotilanteen, hyödynnetään myös koulutuksen ja opiskelijoiden parissa.

2. Kielellisillä valinnoilla on kielipoliittista ja ideologista merkitystä. Muokkaamme organisaation sisäistä kieltä sukupuolineutraalimmaksi esimerkiksi seuraavin keinoin:

- Vältämme uusien sukupuolittuneiden termien luomista.
- Pyrimme englanninkielisessä viestinnässä ja sisällöntuotannossa pysyvästi eroon sukupuolten binäärinormista (ns. *he/she*-dikotomia). Rakenteiden monikollistamisella (*they*) hoituu moni ongelmakohta.

Turun AMK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma päivitetään seuraavaksi syksyn 2022 aikana.

TURKU AMK