

TAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2021- 2022

Henkilöstöpalvelut, päivitetty 31.12.2021; hyväksytty TAMKin johtoryhmässä
8.2.2022

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	2
1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö TAMKissa.....	3
2. TASA-ARVOON JA YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ	4
3. HENKILÖSTÖN TASA-ARVON EDISTÄMINEN	5
3.1. Työsuhteiden luonne ja henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin	5
3.2. Palkkaus ja palkitseminen	7
3.3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	8
3.4. Työnkaari- ja ikäjohtaminen.....	9
4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS OPISKELUUN HAKEUTUESSA JA OPISKELUSSA	9
4.1. Opiskelijavalinnat.....	9
4.2. Opiskelu TAMKissa ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus	10
4.3. Oppilaitosdemokratia	11
4.4. Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen.....	11
5. TOIMENPITEET JA SEURANTA.....	12
LÄHTEET.....	13
LIITTEET	15

1. JOHDANTO

TAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat kumpuavat lainsäädännöstä (ks. lisää luku 2), [TAMKin arvoista ja strategiasta \(2030\)](#). Suomen perustuslaki (2:6 §) tuo esiin työelämän keskeisiä perusoikeuksia: *”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”* sekä *”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”* TAMKin arvot tukevat lainsäädäntöä nostamalla esiin henkilöstön ja opiskelijoiden diversiteetin (*Kunnioitamme moninaisuutta yhteisössä*). TAMKin tavoitteena on toimia lähellä työelämää ja vastata työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin (strategia 2030). Muun muassa käynnissä oleva teknologinen murros ja ikääntyvä väestö haastavat henkilöstön osaamista ja TAMKin toimintatapoja. Näihin haasteisiin TAMKissa vastataan monipuolisilla osaamisen kehittämisen ratkaisuilla (esim. koulutukset, valmennukset, työelämäjaksot ja couchauspalvelut), rekrytoimalla tarvittavaa osaamista sekä kehittämällä valmentavaa johtajuutta.

TAMKin toimintakulttuuriin kuuluva psykologinen turvallisuus kannustaa jokaista tuomaan esiin ideoitaan, jakamaan keskeneräisiäkin ajatuksia ja haastamaan tarpeen tullen ilman pelkoa nolatuksi tulemisesta tai suurennuslasin alle joutumisesta. TAMKissa psykologinen turvallisuus liittyy läheisesti myös tiimimäiseen toimintatapaan ja yrittäjämäiseen työskentelyotteeseen. Yhteisössä arvostetaan avointa keskustelukulttuuria ja siihen panostetaan monin eri tavoin. Käytössä ovat muun muassa erilaiset keskustelufoorumit johdon ja henkilöstön välillä sekä esihenkilöiden ja tiimien kesken.

TAMKissa käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita eri foorumeissa. Henkilöstöön liittyviä käytäntöjä suunnitellaan, koordinoidaan ja toteutetaan henkilöstöpalveluista samoin kuin osana TAMKin johtamiskäytäntöjä, jolloin toimijoina ovat johto, esihenkilöt, tiiminvetäjät ja henkilöstö. Asiaan liittyviä kysymyksiä ja käytäntöjen kehittämistä käsitellään saavutettavuustyöryhmässä sekä työsuojelu- ja yt-toimikunnissa (TAMKin työsuojelu ja TAMKin yhteistoiminta (ks. lisää luku 1.1.)).

Sukupuolten välistä tasa-arvoa tarkastellaan vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jota työstetään yhdessä henkilöstön edustajien ja johdon kanssa. Sukupuolten tasa-arvon osalta suunnitelma kattaa teemoja kuten työsuhteen luonne (vakituinen, määräaikainen), asema, palkka, työn ja perhe-elämän yhdistäminen sekä työkaarijohtaminen (esim. työkyky, osaamisen kehittäminen ja ikäjohtaminen) (ks. lisää luku 3). Lisäksi tasa-arvo-

ja yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa korkeakoulu yhteisössä opiskelijoiden yhdenvertaisuusasiat. Opiskelijoille kohdennetaan tarvittaessa tukea opintojen edistämiseen. Tällaisia ovat muun muassa kansainvälisten opiskelijoiden tuki ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tuki. (ks. lisää luku 4).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilannetta TAMKissa sekä toimenpiteitä, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteutetaan ja edistetään niin henkilöstön kuin opiskelijoiden osalta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on tunnistaa ja ennaltaehkäistä eriarvoisuutta sekä vahvistaa ja lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteuttavia käytäntöjä. (ks. lisää luku 5.)

1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö TAMKissa

TAMKin toimintakulttuuri, johtamiskäytännöt ja laatujärjestelmän mukainen toiminta tukevat henkilöstön ja opiskelijoiden oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelua. TAMKissa panostetaan sekä jatkuvaan osaamisen kehittämiseen että psykologisesti turvallisen toimintakulttuurin rakentamiseen. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen katsotaan lisäävän opiskelu- ja työhyvinvointia sekä oikeudenmukaisuuden kokemista ja vaikuttavan sitä kautta positiivisesti koko TAMK-yhteisöön. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita käsitellään vuosittain eri foorumeissa. Henkilöstöpalvelut johtavat TAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista. Suunnitelmaa edistetään seuraavissa työryhmissä: saavutettavuustyöryhmässä (henkilöstön, johdon ja opiskelijoiden edustajat), YT-toimikunnassa (henkilöstön ja johdon edustajat), työsuojelutoimikunnassa (henkilöstön ja johdon edustajat) ja TAMKin johtoryhmässä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmat käsitellään vuosittain näissä toimikunnissa. Lisäksi opiskelijakunta Tamkossa suunnitellaan ja toteutetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistavia käytäntöjä aina orientoivista opinnoista lähtien. Tamko seuraa yhteisön käytäntöjä ja käy tarpeen mukaan jatkuvaa keskustelua kehittämisenäkökulmalla Tamkon edustajien ja TAMKin johdon välillä.

TAMKissa on vuonna 2021 lähdetetty edistämään saavutettavuuteen liittyviä teemoja. Saavutettavassa korkeakoulussa opiskelijat ja henkilöstö voivat tuntea yhdenvertaisuutta ja osallisuutta riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai elämäntilanteestaan. 'Saavutettavuuskriteeristö, väline korkeakoulun saavutettavuuden arviointiin' -raportti määrittelee seuraavasti: *Saavutettavuudella tarkoitamme sitä, miten hyvin korkeakoulun tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja asenneilmapiiri mahdollistavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten sekä erilaisissa elämäntilanteissa elävien opiskelijoiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden* (OHO!-hanke, Saavutettavuuskriteeristö).

Saavutettavuuskriteeristössä saavutettavuutta tarkastellaan kahdeksan osa-alueen kautta. Nämä ovat: Arvot, asenteet ja toimintakulttuuri; Johtaminen; Fyysinen ympäristö; Digitaali-

nen saavutettavuus; Opetus ja oppiminen; Tuki ja ohjaus; Viestintä ja Opiskelijavalinnat. Tavoitteena on kehittää käytäntöjä tarpeen mukaan opiskelijoiden sekä henkilöstön ja esihenkilöiden osallistavan itsearvioinnin kautta. Saavutettavuusryhmä työskentelee yhteistyössä muiden TAMKin toimijoiden (esim. Tamko, HR, johto) kanssa tasa-arvo ja saavutettavuusohjelmalla, joka valmistuu vuoden 2022 loppuun mennessä.

TAMKin arvot ja toimintakulttuuri kulkevat käsi kädessä. Saavutettavan ja esteettömän toimintakulttuurin keskiössä ovat yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, tasa-arvo ja osallisuus. Lisäksi vuorovaikutteisuus, esimerkiksi opiskelijoiden ja henkilöstön mielipiteiden kuuntelu ja aktiivisuuteen kannustaminen, ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä. Johtamisessa keskeistä on, että korkeakoulun käytännöt ovat läpinäkyviä ja avoimia. Esimerkkinä tästä on se, että menettelytavat sekä ohjeistukset ovat opiskelijoiden ja henkilöstön tiedossa sekä niitä sovelletaan perustellusti ja oikeudenmukaisesti.

TAMKissa on paljon toimivia käytäntöjä saavutettavuuden alueella kaikilla em. kahdeksalla osa-alueella. Fyysinen ympäristö on saatu hyvin saavutettavuuden kannalta toimivaksi ja digitaalisen saavutettavuuden varmistamiseen on mm. viestinnän alueella tehty toimenpiteitä Tampereen korkeakoulu yhteisön yhteisten alustojen sisällöissä. Oppimisympäristöt, opetusmateriaalit ja oppiminen ovat jatkuvan kehittämisen kohteena. Tuki ja ohjaus opiskelijoille sisältää TAMKin opinto-ohjaajien ja tuutoritoiminnan sekä hyvinvointipalvelujen rinnalla lukuisien yhteistyökumppanien toimintaa, esimerkiksi opiskelijakunnat, Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS ja oppilaitospapit.

Oleellista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi on ylläpitää TAMKissa asialle riittävä sisäinen merkitys. Keskeistä on, että henkilöstö ja opiskelijat kokevat käytännöt ja toimintatavat tasa-arvoa edistävänä; samoin TAMKin ulkopuolelle katsottaessa voimme olla ylpeitä toimintatavoistamme. Jokainen meistä rakentaa tasa-arvoista toimintaa, ja siten voi kysyä itseltään näistä asioista oman toimintansa herättelijänä ja kehittäjänä.

2. TASA-ARVOON JA YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

Lainsäädännössä on useita kohtia, jotka ottavat kantaa yhdenvertaisten ja tasapuolisten käytäntöjen tukemiseen ja edistämiseen. Työsopimuslain yleisvelvoite ([TSL 2:1](#)) sekä tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto ([TSL 2:2](#) (30.12.2014/1331)) liittyvät läheisesti yhdenvertaisuuden teemaan. Työturvallisuuslaki ([738/2002](#)) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työturvallisuudesta ([TSL 2:3](#)) tasa-arvolaki sukupuolten tasa-arvoisesta kohtelusta (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ([609/1986](#)) sekä yhdenvertaisuuslaki ([1325/2014](#)) kaikkien ihmisten mahdollisuudesta osallistua TAMKin toimintaan ja kehittämiseen.

Vuonna 2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslainsäädännön mukaan työnantajan ja koulutuksen järjestäjän on syrjinnän ehkäisyn lisäksi arvioitava yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa

sekä edistettävä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista omassa toiminnassaan (<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miksi/>). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma nostaa nämä asiat tarkasteluun ja nimeää keinoja, joilla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa mainitut syrjinnän muodot ovat välitön ja välillinen syrjintä, seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, ohje tai käsky syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Syrjintä voi perustua henkilön omaan, henkilön läheisen (läheissyryntä) tai henkilön oletettuun ominaisuuteen. Yhdenvertaisuuslaissa mainitut kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän, mukaan lukien sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvän syrjinnän. TAMKissa edistetään yhdenvertaisuutta edellä mainittujen syrjintäperusteiden osalta.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää lisäksi työnantajalta ja koulutuksen järjestäjältä kohtuullisten mukautusten tekemistä vammaisten henkilöiden osalta. Kohtuullisilla mukautuksilla turvataan yhdenvertaisuus koulutuksen saannissa, työtehtävistä suoriutumisessa sekä uralla etenemisessä. Tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten tasa-arvon lisäksi tulee huomioida sukupuolten moninaisuus ja ennaltaehkäistä sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintää. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat kuuluvat TAMKissa jokapäiväiseen johtamiseen, ja kaikkia henkilöstön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti. Ohjenuora on, että *kaikkia henkilöitä tulee kohdella samoin samankaltaisissa tilanteissa ja ilman syrjintää*.

3. HENKILÖSTÖN TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Useimmiten tasa-arvoisia käytäntöjä tarkastellaan johtamisen ja henkilöstöhallinnon toimintakentällä. Tässä suunnitelmassa käsitellään tasa-arvoa mm. työsuhteiden, palkkauksen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen osalta. Suunnitelmassa kartoitetaan asioiden nykytilaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta sekä määritellään tulevia toimenpiteitä mahdollisten kehittämistarpeiden mukaisesti. Lisäksi osaamisen kehittämistä ja rekrytointia tarkastellaan henkilöstösuunnitteluna osana TAMKin vuosisuunnittelua.

3.1. Työsuhteiden luonne ja henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

TAMKissa työskenteli maaliskuun 2021 lopussa vakinaisessa työsuhteessa 692 henkilöä (641, 01/2020) ja 85 henkilöä (58, 01/2020) määräaikaisessa päätoimisessa työsuhteessa. Tarkasteltaessa erilaisia työsuhteita sukupuolittain (taulukko 1) huomataan, että sukupuoli ei ole

erotteleva tekijä työsuhteen luonteen määräytymisessä. Opetushenkilöstön keskuudessa määräaikaiset ja vakinaiset työsuhteet ovat yhtä yleisiä naisilla ja miehillä. Vakituudesta opetushenkilöstöstä naisia on 55 % ja miehiä 45 %, kun määräaikaisesta opetushenkilöstöstä (sis. sivutoimiset) naisia on 57 % ja miehiä 43 %. Muun henkilöstön osalta luvut ovat: vakituudessa työsuhteessa naiset 71 % ja miehet 29 % sekä määräaikaisessa työsuhteessa naiset 67 % ja miehet 33 %. Määräaikaisten luvuissa on mukana myös sijaisuudet (esim. äitiys- ja isyyslomien sekä opinto- ja työvapaiden sijaiset). Muun henkilöstön naisvaltaisuus selittyy hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön töiden luonteella, sillä tehtävät ovat perinteisesti ns. naisten alan töitä (mm. siistijät, koordinaattorit).

Taulukko 1. Vakinaiset ja määräaikaiset työsuhteet sukupuolittain

Tilanne 31.3.2021	Naisia		Miehiä		Yhteensä
Työsuhteen luonne/henkilöstöryhmä	lkm	%	lkm	%	lkm
Vakinainen opetushenkilöstö	218	55	182	45	400
Määräaikainen päätoiminen opetushenkilöstö	40	77	12	23	52
Sivutoimiset tuntiopettajat	45	47	51	53	96
Vakinainen muu henkilöstö	208	71	84	29	292
Määräaikainen muu henkilöstö (pl. harjoittelijat)	22	67	11	33	33
PÄÄTOIMISET YHTEENSÄ	488	63	289	37	777
SIVUTOIMISET YHTEENSÄ	45	47	51	53	96

Litteen taulukossa 2 on eritelty tarkemmin vakinaisen opetushenkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin osaamisyksiköittäin sukupuolen mukaan eriteltynä.

Myös esihenkilöiden ryhmässä sekä naiset että miehet ovat hyvin edustettuna noudattaen samankaltaista sukupuolijakaumaa kuin koko henkilöstössä.

Taulukko 2. Naisten ja miesten sijoittuminen johtotehtäviin

Tilanne 31.3.2021	naisia		miehiä	
	N	%	N	%
Johtoryhmä	3	60 %	2	40 %
Muut esihenkilöt sis. osaamispäälliköt	28	68 %	13	32 %
yhteensä	31	67 %	15	33 %

3.2. Palkkaus ja palkitseminen

Lähtökohtana palkkauksen käytännöissä ja kehittämisessä TAMKissa on, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Käytettävä tehtävänimike ei ole ratkaiseva.

TAMKissa on sovellettu Avaintyönantajat ry:n (AVAINTA) työehtosopimuksia opetushenkilöstölle ja muulle henkilöstölle 31.3.2020 asti. Huhtikuun alusta 2020 työnantaja soveltaa Sivistystyönantajat ry:n (SIVISTA) Yksityisen opetusalan työehtosopimusta.

TAMKissa opetushenkilöstön vähimmäispalkat määrittyvät SIVISTAn työehtosopimuksen perusteella. Palkka kasvaa palkkaluokittain sen perusteella, paljonko henkilöllä on soveltuvaa työkokemusta. Palkkaluokat ovat: peruspalkka, 5 v, 10 v, 15 v tai 20 v soveltuvaa työkokemusta.

Muun henkilöstön palkkarakenteen kehittäminen on opetuspuolen tavalla työehtosopimuksessa (SIVISTA) ohjeistettu asia ja palkkaukseen sisältyy soveltuvaan työkokemukseen perustuva kokemusvuosilisä. TAMKissa käytetään palkkaryhmittelyä vähimmäispalkkojen huomioimisessa, mutta käytännössä palkkataso on korkeampi. TAMKin sisäistä työstä on lähivuosina tehty systemaattisesti ja jatketaan yhä. Muun henkilöstön (1.4.2020 alkaen HTP-henkilöstö, hallinto ja tukipalveluhenkilöstö) palkkaryhmittelytyö tehtiin vuoden 2015 aikana. Samanlaisesti toteutettiin tehtävänimikkeiden yhtenäistäminen. Huhtikuulle 2020 palkkaryhmittelyt muutettiin teknisenä muutoksena SIVISTAn palkkaryhmittelyn mukaisiksi.

Olemme kehittäneet koko henkilöstön palkkausjärjestelmää tehtävän vaativuuden, ammattitaidon ja henkilökohtaisen suoriutumisen pohjalta. Henkilökohtaiset suoriutumisen keskustelut ovat osana vuosittaista tavoite- ja osaamiskeskustelua. Arviointeja on hyödynnetty henkilön kehittämissuunnitelman teossa sekä työehtosopimuksen järjestelyvaraerien kohdentamisessa. Tehtävän vaativuuden, ammattitaidon ja työsuorituksen arvioinnin sisältöjä kehitetään edelleen ja pyritään jatkossa hyödyntämään laajemmin osana palkkauksen kehittämistä.

Naisten ja miesten keskimääräiset palkat tehtäväryhmittäin ovat liitteen 1 taulukossa.

Johdon ja johtajien ryhmässä miesten keskipalkka (n=7; 8516,37 €/kk) on hiukan korkeampi kuin naisilla (n=7; 8055,28 €/kk) johtuen erilaisista työtehtävistä.

Osaamis- ja opintopäälliköiden palkat (n=18; 6486,53 €/kk) ovat samat riippumatta sukupuolesta.

Opetushenkilöstössä naisten keskipalkka (n=218; 5138,05 €/kk) on hiukan matalampi kuin miehillä (n=182; 5358,60 €/kk). Tätä selittää työehtosopimuksen perusteella maksettava tekniikan saatavuuslisä miesvaltaisilla tekniikan aloilla.

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön ryhmässä naisten keskipalkka (n=132; 3276,30 €/kk) jää hiukan matalammaksi kuin miehillä (n=24; 3677,40 €/kk). Tässä taustalla ovat erilaiset työtehtävät ja henkilöiden työkokemusvuodet. Sama selittää eroja Tila- ja kiinteistöpalveluiden henkilöstön palkoissa, joissa naisten keskipalkka on 2324,64 €/kk (n=24) ja miesten 2777,15 €/kk. Laboratoriohenkilöstössä naisten (n=5; 3427,17 €/kk) ja miesten (n=12; 3447,42 €/kk) palkat ovat lähes samat.

3.3. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

TAMKissa suhtaudutaan myönteisesti erilaisten vapaiden käyttämiseen. Näitä ovat mm. lakisääteiset perhe- ja opintovapaat sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin syihin perustuvat työnantajan harkinnanvaraiset vuorottelu- ja työvapaat. Työt pyritään hoitamaan sijaisjärjestelyin siten, että vapaita on voitu myöntää aina, kun työnantajalle on kohtuullisuudella mahdollista. TAMKin henkilöstö on perinteisesti hyödyntänyt hyvin näitä mahdollisuuksia, ja niitä halutaan tarjota henkilöstölle jatkossakin.

Yleisesti ottaen naiset ovat hyödyntäneet miehiä enemmän paitsi perhevapaita myös muita pitkiä vapaita (taulukko 3). Esimerkiksi opintovapaita vuoden 2020 aikana pitäneistä henkilöistä 93 % oli naisia. Isyysvapaalla on samana vuonna ollut kaikkiaan 9 miestä. Naisista äitiys- ja hoitovapaalla on ollut 15 henkilöä.

Taulukko 3. Perhevapaiden ja muiden pitkien vapaiden jakautuminen sukupuolittain vuonna 2020

1.1.-31.12.2020	N/nainen	N/mies	Yhteensä
Äitiysvapaat	10	-	10
Isyyslomat	-	9	9
Hoitovapaat	5	-	5
Opintovapaat	14	1	15
Muut työvapaat (> 1 kk)	11	3	14

3.4. Työnkaari- ja ikäjohtaminen

TAMK haluaa työnantajana edistää henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työssä jaksamista kehittämällä mm. työkaarijohtamista. Työkaarijohtamisella tarkoitetaan töiden organisointia ja johtamista henkilöstön työuran eri vaiheiden, henkilökohtaisen elämäntilanteen ja voimavarojen näkökulmasta. Tavoitteena on työuran kaikissa vaiheissa työssään viihtyvä terve, toimintakykyinen, osaava ja hyvinvoiva tamkilainen.

TAMKissa on listattu työkaarijohtamisen keinot ja tehty niihin liittyvät toimenpiteet (sisäisessä käytössä: <https://intra.tuni.fi/handbook?page=2681>). Keinot on ryhmitelty kolmen pääteeman alle: 1) Työkyky ja joustot, 2) Osaamisen kehittäminen ja itsensä johtaminen sekä 3) Eläköityminen. Työkaarijohtaminen on osa TAMKin henkilöstöjohtamista. Keinojen hyödyntäminen edellyttää aktiivisuutta sekä työnantajapuolelta että henkilöltä itseltään.

4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS OPISKELUUN HAKEUTUESSA JA OPISKELUSSA

TAMK sitoutuu edistämään esteetöntä korkeakouluopiskelua yhdenvertaisuuslain edellyttämällä tavalla. Koulutuksen järjestämisessä ja oppimisen ohjaamisessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon opiskelijan yksilölliset kyvyt ja valmiudet opintojen suorittamiseen. (Tampereen ammattikorkeakoulun tutkintosääntö, 31§.)

4.1. Opiskelijavalinnat

TAMKin opiskelijavalinnoissa noudatetaan OKM:n antamia valtakunnallisia suosituksia. Lähtökohtana on, että opiskelijavalinnat perustuvat osoitettuun kyvykkyyteen. Hakijan sukupuoli, syntyperä, etnisyys tai sosiaalinen asema eivät saa vaikuttaa opiskelijavalinnoissa. Sosiaali- ja terveysalan valtakunnallisiin valintaperusteisiin sisältyy terveydentilavaatimus. Hakijan tulee toimittaa tiedot terveydentilastaan ja mahdollisesta aiemmasta opiskeluoikeuden peruuttamisesta. Terveydentilaselvityspyyntö perustuu lakiin, jossa säädetään alaikäisten turvallisuuteen sekä potilas- ja asiakasturvallisuuteen kohdistuvista vaatimuksista opintojen aikana. (Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 953/2011, myös Tampereen ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 7 §)

Joidenkin tutkintojen tai opintopolkujen kohdalla tietyt fyysiset rajoitteet saattavat estää koulutukseen pääsyn. Mahdolliset esteet valinnalle ilmoitetaan valintaperusteissa, ja ne perustuvat aina seikkoihin, jotka tosiasiallisesti estävät alan työtehtävissä toimimisen. Tästä on

esimerkkinä bioanalyytikon tutkinto, jossa edellytyksenä on mikroskoopilla työskentelyn mahdollistava näkökyky ja värinäkökyky.

Valintamenettelyissä otetaan huomioon kohtuullisessa määrin erilaisten hakijoiden tarpeet saavutettavuuden näkökulmasta. Vuosittain vahvistettavissa valintaperusteissa on kuvattu käytössä olevien valintatapojen yksilöllisten järjestelyiden menettelytavat.

TAMKissa opiskelijoiden sijoittuminen koulutusaloille sukupuolen mukaan noudattaa perinteistä jakaumaa: tekniikan alalle hakeutuneista enemmistö on miehiä, kun taas sosiaali- ja terveysalalle hakeutuneista vastaavasti enemmistö on naisia. TAMKissa on kokemusta projekteista, joissa on pyritty kannustamaan naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille (esim. [NAU-hanke: Naiset tasa-arvoisesti uralle](#)). Pääsääntöisesti tällainen vaikuttaminen tapahtuu kuitenkin jo toisella asteella ennen ammatillisiin tai korkeakouluopintoihin siirtymistä.

4.2. Opiskelu TAMKissa ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Opintojen etenemiseen ja arviointiin liittyvät periaatteet on kuvattu Tampereen ammatti- korkeakoulun tutkintosäännössä. Tilaratkaisuissa, opetusmenetelmissä ja opiskelumateriaaleissa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan mm. esteettömyys ja saavutettavuus. TAMKissa pyritään noudattamaan opetus- ja kulttuuriministeriön Saavutettava tieto- ja viestintäympäristö -suosituksia.

TAMKissa noudatetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden periaatetta. Tavoitteena on tukea opiskelijoiksi hyväksytyjä niin, että he kykenevät suorittamaan tutkintonsa loppuun. Opiskelijoiden erilaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet pyritään huomioimaan osaltaan esimerkiksi suunniteltaessa opetuksen toteutuksia ja järjestämällä tukitoimia niitä tarvitseville. Opiskelijatuutorit toimivat vertaistukijoina opiskelijoille. Opettajatuutorit tukevat ryhmänsä opiskelijoita kaikissa haasteissa ja opinto-ohjaajat antavat lisä- ja erityistukea opiskelijoille tarvittaessa. TAMKin erityisopettajat järjestävät opiskelijoille mm. lukitestausta. Opiskelija, jolla on asiantuntijan toteama oppimisvaikeus tai opiskelua haittaava sairaus, voi tukisetelin turvin saada opettajalta lisäohjausta.

TAMKin suomenkielisissä koulutuksissa opiskelee äidinkielenään jotain muuta kieltä kuin suomea puhuvia henkilöitä. Heidän kohdallaan kieleen liittyviä vaikeuksia tulee usein eteen viimeistään opinnäytetyövaiheessa (esim. kypsyyskoe). Näille opiskelijoille tarjotaan ylimääräistä suomen kielen ohjausta, jotta tutkinnon suorittaminen on mahdollista.

Opiskeluun liittyvät opintojen ohjaus ja muut palvelut ovat saatavilla myös englanniksi. Lisäksi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden tukena toimii TAMKissa oma sosiaaliohjaaja, joka tukee Suomen kulttuuriin ja yhteiskuntaan sopeutumisessa. Hän tarjoaa konkreettista

apua ja neuvontaa esim. asumiseen ja majoitukseen liittyvissä kysymyksissä, työpaikan hakemisessa ja veroasioissa sekä sosiaalisten verkostojen löytämisessä. Opiskelijoiden hyvinvoinnin palveluita on lisätty tarpeen mukaisesti.

4.3. Oppilaitosdemokratia

Opiskelijoilla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua TAMKin päätöksentekoon. Opiskelijakunta Tamko nimeää opiskelijaedustajat TAMKin erilaisiin toimielimiin. Opiskelijoilla on oma edustus mm. TAMKin hallituksessa sekä monissa erilaisissa työryhmissä liittyen esim. hyvinvointiin, kansainvälisyyteen, saavutettavuuteen, laatuun, koulutuksien ja opetussuunnitelmien kehittämiseen liittyen. (<http://www.tamko.fi/opiskelijaedustajat>).

TAMKin johtoryhmä keskustelee opiskelijakunta Tamkon edustajien kanssa lähes kuukausittain ajankohtaisista asioista.

4.4. Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

TAMKin tavoitteena on olla korkeakouluuyhteisö, jossa henkilöstö ja opiskelijat voivat edistää työtään ja opintojaan, viihtyvät ja kokevat kohtelun oikeudenmukaiseksi. Kenenkään ei pidä suvaita henkistä väkivaltaa eikä syrjintää tai häirintää sukupuolen, iän, etnisen taustan tai muunkaan syyn perusteella. Avainasemassa mahdollisten kiusaamistapausten kitkemisessä ovat esihenkilöt sekä opiskelu- ja työkaverit. Opettajan ja esihenkilön lisäksi jokaisen, joka havaitsee epäasiallista kohtelua, on puututtava asiaan. Mikäli esihenkilö koetaan kiusaajaksi, tulee hänen esihenkilönsä puuttua asiaan.

Häirintää ei TAMKissa sallita missään muodossa. Asiattomat, syrjivät ja loukkaavat puheet, viestit tai sähköpostit eivät kuulu TAMKiin, niin kuin eivät muillekaan opiskelu- tai työpaikoille. Häirintä voi olla esimerkiksi vihjailua, rasistista, seksististä tai vihamielistä käyttäytymistä, viestejä, puhetta, puhelinsoittoja tai sähköposteja.

Opiskelijakunta Tamkolla on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt, jotka ovat opiskelijoille vertaisia. Opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöt tukevat ja neuvovat häirintää kohdanneita opiskelijoita luottamuksellisesti. Myös häirintää nähneet voivat ottaa yhteyttä häirintäyhdyshenkilöihin mieltä askarruttavissa kysymyksissä, kuten toimintatavoista keskustellakseen.

Henkilöstö ottaa mahdollisissa häirintä-, syrjimis- ja kiusaamistapauksissa yhteyttä esihenkilöön, Henkilöstöpalveluihin, työsuojelutoimijoihin tai luottamushenkilöihin asian selvittämiseksi. Myös työterveyshuolto voi olla tukena tarpeen mukaan.

TAMKilla on ohjeistus Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen (<https://intra.tuni.fi/handbook?page=2673>) epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi, tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi, ja siitä on keskusteltu henkilöstöinfossa sekä esihenkilöiden tilaisuuksissa. Käytännön ongelmatilanteita on ollut harvoin, ja niissä on edetty kuvatun prosessin mukaisesti ratkaisuihin pääsemiseksi.

5. TOIMENPITEET JA SEURANTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista seuraavat ja arvioivat jatkuvasti TAMKin johto sekä henkilöstön edustajat mm. sen kautta, miten paljon ja minkälaisia selvitettäviä asioita ja tilanteita on. Tamkossa on samanlaista seuranta mm. häirintäyhdyshenkilöiden kautta.

Vuosina 2021-2022 edistettävät yhdenvertaisuusaiheet (sisältäen tasa-arvonäkökulma) ovat:

1. Tietoisuuden ja osaamisen lisääminen Gender Equality Plan -edellytyksistä Horizon rahoitushauissa (Euroopan komissio)
 - Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo hanketyössä, koulutus- ja keskustelutilaisuus projektihenkilöstölle, 8.11.2021
 - Sukupuolitietoisien ohjauksen parhaat käytännöt, koulutus ohjaushenkilöstölle, 23.11.2021
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pähkinänkuoressa, koulutus koko henkilöstölle, 30.11.2021
 - GEP-vaatimusten esitleminen johdolle, saavutettavuusryhmälle sekä työturvallisuus- ja yt-toimikunnalle
2. Yhteistyö Suomen AMK-verkostossa
 - Tiedonjako GEP-edellytyksistä
 - Yhteisten koulutusten suunnittelu yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta
3. Uuden riskienhallintajärjestelmän Regon käyttöönotto ja tiedottaminen
 - sisältää Whistle Blowing -toiminnon käyttöönoton mahdollistaen anonyymin ilmoittamisen huolesta tai epäilemästään väärinkäytöksestä
4. Saavutettavuusryhmä toteuttaa itsearvioinnin kahdeksan saavutettavuuskriteerin (ks. luku 1.1.) perusteella v. 2021-2022, jonka pohjalta lanseerataan kehittämistoimenpiteet ja toteutetaan niitä.
5. Jatkuva keskustelu ja vuorovaikutus henkilöstön, opiskelijoiden ja johdon kesken eri kanavissa sekä työryhmissä (ks. luku 1.1.). TAMKin henkilöstöjohtaja vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä.

LÄHTEET

Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen, TAMK (sisäinen)

<https://intra.tuni.fi/handbook?page=2673>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Saavutettavuuskriteeristö – väline korkeakoulun saavutettavuuden arviointiin

<http://www.esok.fi/oho-hanke/julkaisut/saavutettavuuskriteeristo>

Sivistystyönantajat ry. <https://www.sivista.fi/>

Suomen perustuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

TAMKin Henkilöstötutkimus 2019. Tutkimusraportti [Valvomossa](#)

TAMKin strategia 2030

<https://intra.tuni.fi/handbook/2684/2718?page=2553> (sisäinen)

<https://sites.tuni.fi/tamkvuosikatsaus2019/strategia/>

TAMKin työkaari- ja ikäjohtaminen

<https://intra.tuni.fi/handbook?page=2681> (sisäinen)

TAMKin työsuojelutoiminta ja toimikunta

<https://intra.tuni.fi/handbook?page=2823> (sisäinen)

<https://wiki.tamk.fi/display/tyosuojelutoimikunta>

TAMKin YT-toiminta ja toimikunta

<https://intra.tuni.fi/handbook?page=2710> (sisäinen)

<https://wiki.tamk.fi/display/yt> (sisäinen)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu-oppilaitoksissa>

Työsopimuslaki

[Työsopimuslaki 55/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Työturvallisuuslaki

[738/2002 - Säädosmuutosten hakemisto - FINLEX®](#)

Yhdenvertaisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>

Yhdenvertaisuus, Oikeusministeriö

<https://yhdenvertaisuus.fi>

LIITTEET

TAULUKKO 1. Naisten ja miesten keskimääräiset kokonaispalkat 31.3.2021 tilanteen mukaan. Taulukossa on huomioitu toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat palkansaajat. Osa-aikaisilla palkka on muunnettu vastaavan kokoaikatyön palkaksi.

Tehtävä ja sukupuoli	% (ko ryhmästä)	N	ka palkka €/kk
Johtoryhmä ja johtajat (yht. 14)			
naiset	50 %	7	8055,28
miehet	50%	7	8516,37
Osaamis- ja opintopäälliköt (yht. 18)			
naiset	78 %	14	6486,53
miehet	22 %	4	6486,53
Opetushenkilöstö (yht. 400)			
naiset	55 %	218	5138,05
miehet	45 %	182	5358,60
HTP-henkilöstön esihenkilöt (yht. 13, johtajat poislukien)			
naiset	85 %	11	4944,55
miehet	15 %	2	*
HTP-henkilöstö (pl. alla olevat. ryhmät ja esihenkilöt, yht. 156)			
(esim. koordinaattorit, suunnittelijat ja erikoissuunnittelijat)			
naiset	85 %	132	3276,30
miehet	15 %	24	3677,40
Tila- ja kiinteistöpalveluiden henkilöstö (yht. 57, ilman esihenkilöitä)			
(esim. siistijä, vahtimestari, kiinteistönhoitaja, työmestari)			
naiset	42 %	24	2324,64
miehet	58 %	33	2777,15
Laboratoriohenkilöstö (yht. 17, ilman esihenkilöitä)			
(laboratorioinsinööri, -mestari)			
naiset	29 %	5	3427,17
miehet	71 %	12	3447,42
TKI-palveluiden henkilöstö (yht. 17, ilman esihenkilöitä)			
(esim. projektikoordinaattori, -asiantuntija, -päällikkö)			
naiset	88 %	15	4188,68
miehet	12 %	2	*

* liian pieni ryhmä esittää tietoa

TAULUKKO 2. Yliopettajien, lehtorien sekä laboratorioinsinöörien ja -mestarien sijoittuminen osaamisyksiköittäin sukupuolen mukaan

Tilanne 31.3.2021	Yliopettajat				Lehtorit				Laboratoriohenkilöstö			
	Naisia		Miehiä		Naisia		Miehiä		Naisia		Miehiä	
Hyvinvointi ja terveysteknologia	5	86%	1	14%	23	74%	8	26%	-	-	-	-
Liiketoiminta	3	60%	2	40%	39	59%	27	41%	-	-	-	-
Media, Musiikki ja Taide	1	25%	3	75%	13	38%	21	62%	-	-	-	-
Pedagogiset ratkaisut	7	70%	3	30%	32	60%	21	40%	-	-	1	100%
Rakennettu ympäristö ja biotalous	4	80%	1	20%	22	42%	30	58%	5	45%	6	55%
Teollisuusteknologia	-	-	7	100%	5	9%	52	91%	-	-	5	100%
Terveys	10	91%	1	9%	51	91%	5	9%	-	-	-	-
Muut	-	-	-	-	3	100	-	-	-	-	-	-
yhteensä	30	62 %	18	38 %	188	53 %	164	47 %	5	29 %	12	71%