

TAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026

Henkilöstöpalvelut, päivitetty tilastojen ja toimenpiteiden osalta 6.3.2025; käsitelty

TAMKin johtoryhmässä 11.3.2025

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisällytetään Kestävyys- ja
vastuullisuussuunnitelmaan vuodesta 2026 eteenpäin.

Sisällys

1 Johdanto	3
1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö TAMKissa	5
2. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö	6
3 Henkilöstö tasa-arvon edistäminen	8
3.1 Työsuhteiden luonne ja henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin	8
3.2 Palkkaus ja palkitseminen	10
3.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	11
3.4 Työkaari- ja ikäjohtaminen	11
4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opiskeluun hakeutuessa ja opiskelussa	12
4.1 Opiskelijavalinnat	12
4.2 Opiskelu TAMKissa ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus	13
4.3 Oppilaitosdemokratia	14
4.4 Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen	14
5 Toimenpiteet ja seuranta	15
Lähteet	19
Liitteet	23

1 Johdanto

TAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat kumpuavat lainsäädännöstä (ks. lisää luku 2), [TAMKin arvoista ja strategiasta \(2030\)](#) ja [Hyvän hallinnon ja eettisistä periaatteista](#) (sisäinen). Suomen perustuslaki ([2:6 § yhdenvertaisuus](#)) 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 työssä oppimisella (mm. hanke- ja projektityöskentely), monipuolisilla osaamisen kehittämisen ratkaisuilla (esim. koulutukset, valmennukset, työelämäjaksot ja coachauspalvelut), 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.

Johto ja esihenkilöt haluavat omalla esimerkillään rakentaa psykologista turvallisuutta edistävää ilmapiiriä. Tätä tukemaan esihenkilöt ovat laatineet Hyvän johtamisen käytännöt:

Johtaminen ja sen toteuttaminen ovat yhteispeliä

- Luotan ihmisiin, heidän osaamiseensa ja työskentelyynsä: toimin luottamusta rakentaen ja vahvistan puheellani onnistumisia. Kiitän, annan palautetta hyvästä työstä ja puutun rohkeasti epäkohtiin ratkaisuja hakien.
- Huolehdin työn tekemisen raameista: varmistan, että tiimillä on yhteinen ymmärrys sovituista käytänteistä ja työnteon paikoista. Huolehdin osaltani, että tauoille, siirtymille sekä keskittymistä vaativalle työlle on aikaa.

- Edesautan osaltani strategian, tavoitteiden ja arvojen mukaisen käyttäytymisen toteutumista: pyrin siihen, että yhteiset tavoitteet ja painopisteet ovat kaiken tekemisen perustana. Vahvistan osaltani tiimin yhteistyötä, tuen asioiden priorisoinnissa ja luon säännöllisesti mahdollisuuksia keskustella yhteisestä tahtotilasta.
- Olen läsnä, kun osallistun: tuen omalla esimerkilläni läsnäoloa ja osallisuutta paikasta riippumatta. Kuuntelen tarkkaavaisesti ja viestän avoimesti sekä tasapuolisesti.

Hyvän johtamisen käytäntöjen lisäksi TAMKin esihenkilöt ovat sitoutuneet loppuvuonna 2023 laatimiinsa johtamislupauksiin:

- Me lupaamme luoda enemmän ILOA = innostusta, luottamusta, oppimista ja arvostusta.
- Me lupaamme johtaa muutosta positiivisuuden ja hyötyjen tunnistamisen kautta.
- Me lupaamme ottaa henkilöstön mukaan yhteiseen kehittämiseen, luoda uskoa ja löytää keinot tulevaisuuden haasteisiin vastaamiseen.

Esihenkilöt saavat TAMKissa johtamistyönsä tueksi henkilöstökyselyn tuloksia myös yhdenvertaisuuden ja psykologisen turvallisuuden näkökulmista. Kaiken kaikkiaan TAMKissa käsitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita useissa 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 TAMKin työsuojelu- ja TAMKin yhteistoimintatoimikunnissa, saavutettavuus- sekä kestävyys- ja vastuullisuustyö-ryhmässä (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 korkeakouluyhteisössä 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 johtaa TAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista. Suunnitelmaa edistetään seuraavissa työryhmissä: YT-toimikunnassa (henkilöstön ja johdon edustajat), työsuojelutoimikunnassa (henkilöstön ja johdon edustajat), saavutettavuustyöryhmässä (henkilöstön, johdon ja opiskelijoiden edustajat), kestävyys- ja vastuullisuustyöryhmässä (henkilöstön, johdon ja opiskelijoiden 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 jatketaan saavutettavuuteen liittyvien teemojen työstöä. 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 asenneilma-piiri 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; Digitaalinen saavutettavuus; Opetus ja oppiminen; Tuki ja ohjaus; Viestintä ja Opiskelijavalinnat. Tavoitteena on kehittää käytäntöjä tarpeen mukaan opiskelijoiden sekä henkilöstön ja esihenkilöiden osallistavan itsearvioinnin kautta. Näiden kriteerien pohjalta TAMKin saavutettavuusryhmä on työstänyt [Saavutettavuussuunnitelman](#). Suunnitelmassa osa-alueet nimettiin seuraaviksi: [Saavutettavuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus TAMKissa](#) (jossa tämä raportti on yksi osa suunnitelmaa), [Saavutettavuus opetuksessa](#), [Saavutettavuus opiskelijavalinnoissa](#), [Saavutettavuus digitaalisissa palveluissa](#), [Fyysinen saavutettavuus](#) sekä [Keskeiset kehittämiskohteet 2023-2025](#). Saavutettavuusryhmä jatkaa yhteistyössä muiden TAMKin toimijoiden (esim. Tamko, HR, johto) kanssa suunnitelman työstöä ja seurantaa vuosittain.

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. [Hyvän hallinnon ja eettiset periaatteet](#) (sisäinen) avaavat näitä toimintatapoja kattavasti. TAMKissa johtamisryhmien esityslistat ja muistiot ovat avoimina henkilöstön jäsenille ja Tamkon toimihenkilöille.

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 korkeakouluyhteisön yhteisten alustojen sisällöissä. Oppimisympäristöt, opetusmateriaalit ja oppiminen ovat jatkuvan kehittämisen kohteena. Tuki ja ohjaus opiskelijoille sisältää TAMKin opinto-ohjaajien, opettajatuutoreiden sekä hyvinvointipalveluiden toiminnan. Lisäksi TAMKin opiskelijoiden tukena on sidosryhmät kuten opiskelijakunta Tamko, Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS ja oppilaitospastori.

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. Perustuslaissa huomioitu yhdenvertaisuus, uskonnon- ja omantunnonvapaus sekä Työsopimuslain yleisvelvoite ([TSL 2:1](#)) sekä tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto ([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. Viime vuosina julkiseen keskusteluun on noussut

myös perustuslain turvaama sananvapaus ([731/1999](#) 12 §) sekä opetuksen ja tutkimuksen vapaus ([Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932](#) 3, 9 §).

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-arvolaissa 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 (läheissyrjintä) 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 kaikkien tasapuolinen kohtelu sisältyy arvoihin, johtamiskulttuuriin ja haluun osallistaa henkilöstöä ja opiskelijoita laajasti toiminnan kehittämiseen. Käynnissä olevien kehittämistoimenpiteiden lisäksi jokainen yhteisön jäsen voi laittaa palautetta ja toimenpide-ehdotuksia intranetin [Kehitä ja kiitä!](#) -kanavan (sisäinen, vaatii kirjautumisen) kautta.

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 ehkäistä 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.

Tasapuolinen kohtelu ja psykologinen turvallisuus liittyvät läheisesti myös perusoikeuksissa turvattuun sananvapauteen, sillä molemmat kannustavat avoimuuteen, mielipiteiden, ajatusten ja tiedon jakamiseen ja argumentointiin työyhteisössä ja julkisesti. [YK:n ihmisoikeuksien julistuksen artikla 19 toteaa](#): ”Jokaisella on oikeus mielipiteen- ja sananvapauteen; tähän sisältyy oikeus häiritsemättä pitää mielipiteensä sekä oikeus rajoista riippumatta hankkia, vastaanottaa ja levittää tietoja kaikkien tiedotusvälineiden kautta”. Suomen perustuslaissa ([731/1999](#), § 12) todetaan

vastaavasti: ”Jokaisella on sananvapaus. Sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä”.

[Akateeminen yhteisö on todennut sananvapauden kaventuneen viime vuosina useammissa maissa](#) ja tästä syystä Tiedon julkistamisen neuvottelukunta on muun muassa toteuttanut [kyselyn](#) asiantuntijoiden ja tutkijoiden kokemasta häirinnästä ja sananvapauden toteutumisesta. TAMKissa henkilökunnalle on erikseen laadittu ohjeistus [Häirinnän kohteeksi joutumisen sosiaalisessa mediassa](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen). Lisäksi julkinen [Häiritsevä palaute](#) -sivusto löytyy intrastamme ja tarjoaa tietoa ja neuvoja asiantuntijoille ja esihenkilöille epäasiallisen palautteen tilanteissa.

TAMKin opetuksen perusta nojautuu tutkimukseen ja yhteisössämme on myös tutkijoita. Kuten ammattikorkeakoululaki toteaa ([932/2014](#), 4 § 1 momentti) ”Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua”. Lisäksi todetaan, että ammattikorkeakoululla on yllä mainittuja tehtäviä suorittaessa opetuksen ja tutkimuksen vapaus. Samassa yhteydessä myös muistutetaan säännöksiin ja määräysten noudattamisesta, joita koulutusta ja opetusta varten on annettu. (14.11.2014/932, 3 § 9.)

3 Henkilöstö 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 helmikuussa 2025 vakinaisessa työsuhteessa 671 henkilöä (640, 1/2024) ja 179 henkilöä (164, 1/2024) määräaikaaisessa työsuhteessa. Tarkasteltaessa erilaisia työsuhteita sukupuolittain (taulukko 1 (suluissa edellisen vuoden luvut)) huomataan, että sukupuoli ei ole erotteleva tekijä työsuhteen luonteen määräytymisessä. Opetushenkilöstön keskuudessa määräaikaaiset ja vakinaiset työsuhteet ovat yhtä yleisiä naisilla ja miehillä. Vakituudesta opetushenkilöstöstä naisia on 55 % ja miehiä 45 % (sama kuin vuonna 2024), kun

määräaikaisesta opetushenkilöstöstä (sis. sivutoimiset tuntiopettajat) naisia on 57 % (59 %, 2024) ja miehiä 43 % (41 %, 2024). Asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstön (AsTu-henkilöstö) osalta luvut ovat: vakituksessa työsuhteessa naiset 69 % (67 %, 2024) ja miehet 31 % (33 %, 2024) sekä määräaikaisessa työsuhteessa naiset 62 % (61 %, 2024) ja miehet 38 % (39 %, 2024). Määräaikaisten luvuissa on mukana myös sijaisuudet (esim. perhevapaiden sekä opinto- ja työvapaiden sijaiset).

TAMKissa sekä opetushenkilöstöstä että AsTu-henkilöstöstä suurempi osa on naisia. AsTu-henkilöstö koostuu pitkälti palvelutoiminnoista kuten koulutuksen ja oppimisen palvelut, henkilöstöpalvelut, projektitoimisto, liiketoiminta sekä laadun- ja tiedonhallinta.

Tilanne 1.2.2025	Naisia		Miehiä		Yhteensä
Työsuhteen luonne/henkilöstöryhmä	lkm	%	lkm	%	lkm
Vakinainen opetushenkilöstö	231 (221)	55 %	187 (183)	45 %	417 (404)
Määräaikaiset tuntiopettajat	25 (21)	68 %	12 (10)	32 %	37 (31)
Määräaikaiset sivutoimiset tuntiopettajat	55 (62)	51 %	48 (48)	49 %	99 (110)
Vakinainen AsTu-henkilöstö	174 (159)	69 %	79 (77)	31 %	253 (236)
Määräaikainen AsTu-henkilöstö (pl. harjoittelijat)	21 (14)	62 %	13 (9)	38 %	34 (23)
VAKITUINEN HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ	405 (380)	60 %	266 (260)	40 %	671 (640)
MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ	101 (97)	56 %	78 (67)	44 %	179 (164)

Taulukko 1. Vakinaiset ja määräaikaiset työsuhteet sukupuolittain

Liitteen taulukossa 2 on eritelty tarkemmin vakinaisen opetushenkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin osaamisyksiköittäin sukupuolen mukaan eriteltynä. Taulukossa esitetään suluissa edellisen vuoden luvut.

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

Taulukko 2. Naisten ja miesten sijoittuminen johtotehtäviin

Tilanne 1.2.2025	naisia		miehiä	
	N	%	M	%
Johtoryhmä	7 (5)	64 %	4 (5)	36 %
Muut esihenkilöt sis. osaamispäälliköt	21 (20)	60 %	14 (13)	40 %
Yhteensä	28 (25)	62 %	17 (18)	38 %

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.

TAMK soveltaa Sivistystyönantajat ry:n (SIVISTA) Ammattikorkeakoulujen työehtosopimusta opetushenkilöstölle sekä asiantuntija- ja tukihenkilöstölle. 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 (AsTu-henkilöstö) 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. Sisäisten tehtävänvaihdosten ollessa kyseessä tarkastellaan tehtävän vaativuusryhmä ja henkilön palkkaus. TES:n paikallisten erien kohdentamisen yhteydessä on myös tehty tehtävän vaativuusryhmämuutoksia ilmeten tehtävänimike- ja palkkamuutoksena.

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.

3.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

TAMKissa suhtaudutaan myönteisesti erilaisten vapaiden käyttämiseen työjärjestelyjen niin mahdollistaessa. Näitä ovat mm. lakisääteiset perhe- ja opintovapaat sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin syihin perustuvat työnantajan harkinnanvaraiset 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). Taulukossa esitetään suluissa edellisen vuoden luvut.

Taulukko 3. Perhevapaiden ja muiden pitkien vapaiden jakautuminen sukupuolittain vuonna 2024

1.1.2024-31.12.2024	N/nainen	N/mies	Yhteensä
Vanhempainvapaa (sis. raskausvapaa)	13 (15)	9 (12)	22 (27)
Hoitovapaa, palkaton	4 (11)	3 (2)	7 (13)
Opintovapaa, palkaton > 30 pv	17 (15)	5 (2)	22 (17)
Muut työvapaat (> 1 kk) (sis. vuorotteluvapaa ja palkaton yksityisasia)	8 (9)	2 (1)	10 (10)

3.4 Työkaari- 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 (sisäinen, vaatii kirjautumisen). 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 valtakunnallista jakaumaa: tekniikan alalle hakeutuneista enemmistö on miehiä, kun taas sosiaali- ja terveysalalle hakeutuneista vastaavasti enemmistö on naisia. TAMKissa on kokemusta muun muassa projekteista, joissa on pyritty kannustamaan naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille (esim. NAU-hanke: Naiset tasa-arvoisesti uralle).

4.2 Opiskelu TAMKissa ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Opintojen etenemiseen ja arviointiin liittyvät periaatteet on kuvattu Tampereen ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä. Tilaratkaisuissa, opetusmenetelmissä ja opiskelumateriaaleissa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan mm. esteettömyys ja saavutettavuus. TAMKissa pyritään noudattamaan opetus- ja kulttuuriministeriön Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua -julkaisun (2021) 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 esimerkiksi suunniteltaessa opetuksen toteutuksia ja järjestämällä tukitoimia niitä tarvitseville. Opiskelijatuutorit toimivat vertaistukijoina AMK- sekä vaihto-opiskelijoille. Opettajatuutorit tukevat ryhmänsä opiskelijoita erilaisissa haasteissa. Opinto-ohjaajat antavat lisä- ja erityistukea opiskelijoille tarvittaessa. Opinto-ohjaajat tukevat opiskelijoita yksilöllisten opiskelupolkujen suunnittelussa, kun opiskelijalla on aikataulullisesti tai sisällöllisesti yksilöllinen polku, mahdollisesti myös erityisen tuen tarve. Erityisen tuen lehtori tekee pedagogisen tuen tarpeen arviointia ja suunnittelee opiskelijan kanssa tämän tarvitsemia yksilöllisiä opiskelujärjestelyjä. Opiskelijan on oikeus saada erityistä tukea ja yksilöllisiä opiskelujärjestelyjä, jos hänellä on oppimisen erityisvaikeuksia tai opiskeluun vaikuttava sairaus tai vamma.

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 opetusta, jotta tutkinnon suorittaminen on mahdollista. Kehittyvä suomen kielen taito on peruste saada yksilöllisiä opiskelujärjestelyjä.

Opiskeluun liittyvät opintojen ohjaus ja muut palvelut ovat saatavilla myös englanniksi. Lisäksi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden tukena toimii TAMKissa 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 oppimisen tuen ja hyvinvoinnin palveluita on lisätty tarpeen mukaisesti ja ajankohtaisimman tiedot löytyvät [Opiskelijoiden hyvinvointi](#) -sivustolta ja [Parvi-toimintakalenterista](#). Toiminnassa panostetaan muun muassa opiskelijoiden mielen hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen. [Koppari](#) auttaa opiskelijaa löytämään sopivan palvelun TAMKin omista ohjaus- ja tukipalveluista, alueeltamme ja netistä.

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. [Opiskelijapalautteet](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen) ovat myös opiskelijalle tehokas tapa vaikuttaa. Opiskelijat pääsevät kattavasti vastaamaan vuosittaisiin palautekyselyihin, joissa kysytään yhdenvertaisuusnäkökulmaan liittyen mm. opiskeluilmapiiristä, hyvinvoinnista ja mahdollisesta häirinnästä. Opiskelijapalautteet käsitellään tutkinto-ohjelmittain ja niiden pohjalta sovitaan kehittämistoimia, jotka läpikäydään myös TAMKin johtoryhmässä.

Opiskelijakunta Tamko on laatinut toiminnalleen eettisen ohjeiston ([Code of Conduct](#)), joka sisältää Tamkon eettiset periaatteet ja toimintaohjeet yhdenvertaisen toiminnan toteuttamiseksi. Tamkon toiminnan pohjalla vaikuttavat arvot opiskelijälähtöisyys, yhdenvertaisuus, avoimuus ja kestävyys.

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

4.4 Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

TAMKin tavoitteena on olla korkeakouluyhteisö, jossa henkilöstö ja opiskelijat voivat edistää työtään ja opintojaan, viihtyvät ja kokevat kohtelun oikeudenmukaiseksi. Korkeakouluyhteisössä on laadittu [turvallisuusteetit](#), jotka opastavat yhteisömme jäseniä avoimeen, kannustavaan ja toisia kunnioittavaan osallistumiseen fyysisissä ja digitaalisissa tiloissa. 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. Koulutuksen yhteydessä tapahtuneessa häirinnässä auttavat puolestaan [TAMKin häirintäyhdyshenkilöt](#).

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](#) (sisäinen) epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi, tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi, ja siitä on keskusteltu henkilöstöinfossa sekä esihenkilöiden tilaisuuksissa. Käytännön ongelmatilanteita on ollut harvoin, ja niissä on edetty kuvatus 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. Lisäksi opiskelijakunta Tamko seuraa häirintäyhdyshenkilöiden yhteydenottomääriä ja nostaa asioita yhteiseen keskusteluun tarpeen mukaan.

Vuosina 2025-2026 edistettävät yhdenvertaisuusaiheet (sisältäen tasa-arvonäkökulma) ovat:

1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen osaksi TAMKin kestävyys- ja vastuullisuussuunnitelmaa ja seuranta

Vuoden 2025 aikana TAMKissa nivotaan yhteen kestävyys- ja vastuullisuussuunnitelma, saavutettavuussuunnitelma ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tuo kokonaisuuteen osion, joka pohjautuu mm. työ-, tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöihin.

2. Kyselyt, kartoitukset ja niistä seuraavat toimenpiteet

Henkilöstökysely toteutetaan loppuvuonna 2025 ja se sisältää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen näkökulmat yhdenvertaisuudesta, vastuullisuudesta ja psykologisesta turvallisuudesta.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella laaditaan TAMK- ja yksikötasoiset kehittämistoimenpiteet vuodelle 2025 (-2026), joiden toteuttamista seurataan sovitusti. Esihenkilöllä on vastuu vastuualueensa tarvittavien kehittämistoimenpiteiden edistämisestä.

Opiskelijapalautteet kerätään vuosikurssin mukaan keväällä tai syksyllä 2025 ja ne sisältävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden liittyen näkökulmat opiskeluilmapiiristä, hyvinvoinnista ja mahdollisesta häirinnästä. Opiskelijoiden ja henkilöstön yhteisten tutkinto-ohjelman mukaisten palautetilaisuuksien pohjalta laaditaan kehittämistoimenpiteet, jotka tarkastellaan myös TAMKin johtoryhmässä. Opiskelijakyselyt toteuttavat TAMKin Laadun ja tiedonhallinnan -vastuualue.

TAMKin henkilöstö ja opiskelijat pääsevät tarkastelemaan kyselyjen tuloksia raportointipalvelu [Valvomossa](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen).

3. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoymmärryksen lisääminen

Eduhousen etäkoulutus: [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä](#)

Henkilöstö voi suorittaa [osaamismerkkejä](#) (sisäinen) kuten Yhdenvertaisuuden edistäjä, Saavutettava opetus ja oppiminen ja Opettaja yhteisöllisyysosaajana.

Henkilöstön ja opiskelijoiden hyödynnettävissä ovat videot:

[Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen korkeakouluissa \(Youtube\)](#)
[Promoting equality and parity in higher education institutions \(Youtube\)](#)

4. Kansainvälisen moniarvoisuuden kasvattaminen

Kieli- ja kulttuuritietoisia virtuaalikalveja järjestetään TAMKin henkilöstölle [TLC-toimijayhteisön Teamsissa SIG – Kieli- ja kulttuuritietoisuus –kanavalla](#). TLC-toimijayhteisöön pääsee liittymään [Teamsissa](#). Kanavalle liittymällä voi osallistua keskustelun chattiin. Lue lisää Teamsin [TLC-toimijayhteisöstä](#)

Henkilöstön ja opiskelijat kattava Kaikkien TAMK -toiminta jatkuu. Kansainvälisyyden edistämiseen liittyviä muita toimenpiteitä löytyy myös [Työyhteisön kehittämis- ja hyvinvointisuunnitelmasta](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen).

Henkilöstö voi suorittaa myös [osaamismerkkejä](#) (sisäinen) kuten Toimijana monikielisessä ja kulttuurisessa työympäristössä sekä Kieli- ja kulttuuritietoisuus.

5. Tutkimuksen ja tutkijan arviointikriteeristöjen tarkasteleminen ja kehittäminen CoARAN periaatteiden mukaisesti

CoARA-sopimus on eurooppalainen sopimus tutkimuksen arvioinnin uudistamisesta. Sen keskiössä on tutkimustyön ja sen arvioinnin moninaisuutta, avoimuutta ja syrjimättömyyttä edistävät toimet, jotka vahvistavat tieteen ja tutkimuksen laatua ja vaikuttavuutta. Vuonna 2025 TAMKissa käynnistetään CoARA-periaatteiden mukainen tutkimuksen ja tutkijan arviointikäytäntöjen kehittäminen, joihin lisätään laadullista arviointikriteeristöä CoARAN periaatteiden mukaisesti. Lue lisää [CoARA-tiedote I: TAMK mukana tutkimuksen arvioinnin kehittämistyössä](#)

6. Rekrytointi

Rekrytoinnit ovat TAMKissa prosessiltaan avoimia ulkoisen ja sisäisen haun kautta, rekrytointiprosessia hoitaa valintaryhmä rekrytoivan esihenkilön johdolla ja hakukriteerien mukaisesti haettaessa kaikkia hakijoita tarkastellaan tasavertaisesti. Rekrytoinnissa oleellista on tehtävän ja henkilön välinen sopivuus, jolloin henkilön osaaminen, koulutus ja työkokemus ovat keskeisintä suhteessa tehtävän vaativuuteen ja osaamistarpeeseen. Jossain tapauksissa voi olla tarpeen huomioida rekrytoinnissa positiivinen erityiskohtelu, jos vastaava tehtävärooli tai tiimi on vahvasti sukupuolittunut ja on mahdollista tehdä valinta tasavahvoista osaajista. TAMKissa tarkastellaan yleisiä käytäntöjä mm. palkka-avoimuuden ja muiden kehittyvien toimintatapojen osalta.

7. Turvallisuus, hyvinvointi ja tietoisuuden lisääminen

Mielen EA2 -koulutuksen järjestäminen ja osallistumisen mahdollistaminen opinto-ohjaajille ja tutoropettajille. Jatkossa TAMKissa on käytössä oma kouluttaja Mielen EA2-koulutuksen järjestämiseksi.

[Opiskelijat ja henkilökunta voivat tutustua saavutettaviin ja yksilöllisiin opiskelijajärjestelyihin opiskelijan oppaassa.](#)

Riskienhallintajärjestelmän [Regon](#) esiintuominen tiedotuksessa ja kampanjoissa sekä sen ilmoitusten mukainen kehittämistoiminta. Rego sisältää myös Whistle Blowing -toiminnon, joka mahdollistaa anonyymin ilmoittamisen huolesta tai epäilemästään väärinkäytöksestä.

8. Keskusteluun kannustava toimintakulttuuri

Jatkuva ja tasapuolinen tiedon jakaminen ja asioista keskusteleminen: Avoimet keskustelutilaisuudet kerran kuukaudessa koko henkilöstölle, Johtamisfoorumit kerran kuukaudessa esihenkilöille. Koko henkilöstöä koskevat TAMK-infot kaksi kertaa vuodessa ja TAMK-päivä vuosittain elokuussa. Tilaisuuksissa huomioidaan monikielisyys.

TAMKin johdon ja Tamkon opiskelijaedustajien keskustelutilaisuudet kerran kuukaudessa. Vuoropuhelu on matalalla kynnyksellä myös keskustelutilaisuuksien välissä ja puuttuminen haastaviin tilanteisiin on aktiivista. Tilaisuuksissa huomioidaan monikielisyys.

9. [Saavutettavuusohjelmassa määriteltyihin toimenpiteisiin voi tutustua julkisilla verkkosivuillamme.](#)

TAMKin henkilöstöjohtaja vastaa Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisestä.

Lähteet

Lait

[Ammattikorkeakoululaki \(finlex.fi\)](#)

[Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta \(finlex.fi\)](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(finlex.fi\)](#)

[Suomen perustuslaki \(finlex.fi\)](#)

[Työsopimuslaki \(finlex.fi\)](#)

[Työturvallisuuslaki \(finlex.fi\)](#)

[Yhdenvertaisuuslaki \(finlex.fi\)](#)

[Yhdenvertaisuuden arviointi \(finlex.fi\)](#)

Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen, TAMK (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen työyhteisössä \(intra.tuni.fi\)](#)

Häirinnän kohteeksi joutuminen sosiaalisessa mediassa (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[Häirinnän, vihapuheen tai kohun kohteeksi joutuminen sosiaalisessa mediassa \(intra.tuni.fi\)](#)

Häiritsevä palaute -sivusto

[Häiritsevä palaute - apua vihapuheeseen \(hairitsevapalaute.fi\)](#)

Kehitä ja kiitä -palautekanava (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[Henkilöstöpalaute \(intra.tuni.fi\)](#)

Opiskelijoiden hyvinvointi

[Opiskelijoiden hyvinvointi \(opiskelijan opas\)](#)

[Opiskelijoiden tukipalveluita \(Koppari\)](#)

[TAMK Parvi: kalenteri, toiminta ja tukipalvelut \(opiskelijan opas\)](#)

Saavutettavuus

[Kaikkien TAMK - saavutettavuussuunnitelma 2022 \(tuni.fi\)](#)

[Saavutettavuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus TAMKissa \(tuni.fi\)](#)

[Saavutettavuus TAMKin opetuksessa \(tuni.fi\)](#)

[Saavutettavuus TAMKin opiskelijavalinnoissa \(tuni.fi\)](#)

[Saavutettavuus TAMKin digitaalisissa palveluissa \(tuni.fi\)](#)

[Fyysinen saavutettavuus TAMKissa \(tuni.fi\)](#)

[Saavutettavuuden keskeiset kehittämiskohteet TAMKissa 2023–2024 \(tuni.fi\)](#)

Saavutettavuuskriteeristö – väline korkeakoulun saavutettavuuden arviointiin

[Saavutettavuuskriteeristö. Väline korkeakoulun arviointiin \(esok.fi\)](#)

Sivistystyönantajat ry. [Sivista](#)

TAMKin Henkilöstötutkimus 2024. Tutkimusraportti [Valvomossa](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[TAMKin Hyvän hallinnon ja eettiset periaatteet \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[TAMKin opiskelijapalautteet \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[TAMKin osaamismerkkit \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

TAMKin strategia 2030

[TAMKin strategia ja arvot \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[Avaintietoa TAMKista \(tuni.fi\)](#) (sis. strategia 2030)

TAMKin (ja koko korkeakoulu yhteisön) turvallisuusteemat

[Turvallisuuksiesit \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

TAMKin tutkintosääntö

[Tutkintosääntö ja sitä täydentävät ohjeet \(opiskelijan opas\)](#)

TAMKin työkaari- ja ikäjohtaminen

[Varhaisen reagoinnin ja tuen malli \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

TAMKin työsuojelutoiminta ja toimikunta

[Työsuojeluorganisaatio \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[TAMKin työsuojelutoimikunta \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

TAMKin YT-toiminta ja toimikunta

[YT-toimikunta \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

[TAMKin YT-toimikunta \(intra.tuni.fi\)](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen)

Tamko – Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta

[Tamkon opiskelijaedustajat \(tamko.fi\)](#)

[Tamkon eettinen ohjeisto \(tamko.fi\)](#)

[Tamkon häirintäyhteyshenkilöt \(tamko.fi\)](#)

Tiedon julkistamisen neuvottelukunta

[Tieteen vapaus kaventuu maailmalla \(tjnk.fi\)](#)

[Kysely tutkijoiden ja asiantuntijoiden kokemasta häirinnästä ja sananvapauden toteutumisesta \(tjnk.fi\)](#)

Yhdenvertaisuus

[Yhdenvertaisuus.fi/](https://yhdenvertaisuus.fi/) (Oikeusministeriö)

[YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus \(ykliitto.fi\)](https://yksi.fi/)

Whistleblow – väärinkäytösepäilykanava

[Whistleblow – väärinkäytösepäilykanava \(tuni.fi\)](https://whistleblow.tuni.fi/)

Liitteet

Taulukko 1. Naisten ja miesten keskimääräiset kokonaispalkat 1.2.2025 tilanteen mukaan. Taulukossa on huomioitu toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat palkansaaajat. Osa-aikaisilla palkka on muunnettu vastaavan kokoaikatyön palkaksi.

Tehtävä ja sukupuoli	% (ko ryhmästä)	N	ka palkka €/kk
Johtoryhmä ja johtajat (yht. 10)			
naiset	64 %	7	8350,10
miehet	36 %	4	10525,35
Osaamis- ja opintopäälliköt (yht. 22, lisäksi 3 lehtoriasemassa olevaa esihenkilöä)			
naiset	50 %	11	7007,62
miehet	50 %	11	7007,62
Opetushenkilöstö (yht. 418)			
naiset	55 %	231	5376,52
miehet	45 %	187	5724,30
AsTu-henkilöstön esihenkilöt (yht. 12, johtajat pois lukien)			
naiset	75 %	9	5974,25
miehet	25 %	3	5943,12
AsTu-henkilöstö (pl. alla olevat ryhmät ja esihenkilöt, yht. 120)			
(esim. koordinaattorit, suunnittelijat ja erikoissuunnittelijat)			
naiset	84 %	106	3688,33
miehet	16 %	14	3805,05
Tila- ja kiinteistöpalveluiden henkilöstö (yht. 58, ilman esihenkilöitä)			
(esim. siistijä, vahtimestari, kiinteistönhoitaja, AV-henkilöt)			
naiset	38 %	22	2842,53
miehet	62 %	36	3123,23
Laboratoriohenkilöstö (yht. 13, ilman esihenkilöitä)			
(laboratorioinsinööri, -mestari)			
naiset	33 %	4	4164,29
miehet	77 %	9	3930,34
TKIO-palveluiden henkilöstö, Projektitoimisto (yht. 13, ilman esihenkilöitä)			

(esim. projektikoordinaattori, -asiantuntija, -päällikkö)			
naiset	91 %	11	4351,76
miehet	9 %	2	*

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

Tilanne 1.2.2025	Yliopettajat				Lehtorit				Laboratoriohenkilöstö			
	Naisia		Miehiä		Naisia		Miehiä		Naisia		Miehiä	
Sosiaali- ja terveysala	-	-	-	-	98	88%	14	12%	-	-	-	-
Liiketoiminta ja media	-	-	-	-	50	53%	44	47%	-	-	-	-
Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri	-	-	-	-	42	58%	30	42%	-	-	-	-
Rakennettu ympäristö ja biotalous	-	-	-	-	20	35%	37	65%	4	50%	4	50%
Teollisuusteknologia	-	-	-	-	9	14%	55	86%	-	-	5	100%
TKI	10	59%	7	41%	-	-	-	-	-	-	-	-
Henkilöstöpalvelut	-	-	-	-	1	100%	-	0%	-	-	-	-
Koulutuksen ja oppimisen palvelut	-	-	-	-	1	100%	-	0%	-	-	-	-
Yhteensä	10	59%	7	41%	221 (208)	54%	180 (179)	46%	4	31%	9	69%