



**TAMKin tasa-arvo-,
yhdenvertaisuus- ja
saavutettavuussuunnitelma
2026-2027**

Käsitelty ja hyväksytty TAMKin johtoryhmässä 10.03.2026

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus TAMKissa.....	4
2.1	Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö.....	4
2.2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö TAMKissa.....	6
2.3	Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen.....	6
3	Saavutettavuus TAMKissa.....	7
3.1	Säädöksiä ja suosituksia saavutettavuuteen liittyen.....	7
3.2	Saavutettavuustyö TAMKissa.....	8
4	Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen.....	9
4.1	Johtamisen periaatteet ja esihenkilötyön rooli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä.....	9
4.2	Työsuhteiden luonne ja henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin.....	10
4.3	Palkkaus ja palkitseminen.....	12
4.4	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	13
4.5	Työkaari- ja ikäjohtaminen.....	13
5	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus opiskeluun hakeutuessa ja opiskelussa ...	14
5.1	Opiskelijavalinnat.....	14
5.2	Opiskelu TAMKissa ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus.....	15
5.3	Oppilaitosdemokratia.....	16
6	Suunnitelman toimenpiteet ja seuranta 2026.....	17
6.1	2026 toimenpiteitä.....	17
6.2	Seuranta.....	22
	Linkit.....	23
	Liitteet.....	25

1 Johdanto

Sosiaalinen vastuullisuus on keskeinen periaate TAMKin toiminnassa. Se tarkoittaa sitoutumista ihmisoikeuksiin ja tapaa huolehtia ihmisistä, edistää oikeudenmukaisia ja turvallisia toimintatapoja sekä rakentaa ympäristöjä, jotka tukevat kaikkien hyvinvointia. Sosiaalinen vastuullisuus näkyy TAMKissa mm. panostuksina reiluun ja avoimeen toimintakulttuuriin, hyvinvoinnin tukemiseen, turvallisiin työ- ja oppimisympäristöihin sekä yhteisiin periaatteisiin ja käytäntöihin, jotka edistävät tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta ja osallisuutta kaikessa toiminnassa.

Sosiaalinen vastuu TAMKissa kattaa sekä henkilöstön että opiskelijat, ja sosiaalisen vastuun toteutumista ohjaavat useat TAMKin yhteiset linjaukset. Näitä ovat esimerkiksi Tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelma, TAMKin hallituksen vuonna 2025 hyväksymät [Hyvän hallinnon periaatteet](#) (sis. eettiset periaatteet), korkeakoulu yhteisön [Turvallisuusteedit](#) sekä epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja vaaratekijöiden käsittelyyn liittyvät toimintaperiaatteet ja prosessit. Pyrimme TAMKissa rakentamaan toimintakulttuuria, jossa tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus toteutuvat aidosti ja näkyvästi arvomme mukaisesti: *Kunnioitamme moninaisuutta yhteisössä.*

TAMKin tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelman lähtökohdat kumpuavat lainsäädännöstä (ks. lisää luku 3), [TAMKin arvoista ja strategiasta \(2030\)](#) ja edellä mainituista Hyvän hallinnon periaatteista (sisäinen dokumentti). TAMKin arvot tukevat lainsäädäntöä korostamalla henkilöstön ja opiskelijoiden diversiteetin tärkeyttä ja diversiteetin huomioimista kaikissa toimissa.

TAMKissa rakennetaan ja ylläpidetään psykologisesti turvallista toimintaympäristöä, jossa tunnistetaan ja arvostetaan henkilöstön ja opiskelijakunnan monimuotoisuutta. Toimintamme perustuu myös saavutettavuuden vahvistamiseen, jotta jokaisella olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ja tulla kuulluksi. Tavoitteenamme on kulttuuri, jossa jokaisen ajatuksia kohdellaan tasa-arvoisesti ja jossa avoin ideointi sekä rakentava haastaminen on mahdollista ilman leimautumisen pelkoa. Tiimimäiseen toimintatapaan ja yrittäjämäiseen työskentelyyn kannustaminen tukee myös tätä. Aitoa vuoropuhelua tuetaan TAMKissa monin eri tavoin esimerkiksi eri viiteryhmien välisten keskustelutilaisuuksien ja -foorumien sekä yhteisten digitaalisten alustojen kautta. Perusperiaattemme on, että avoin ajatusten ja mielipiteiden vaihto edellyttää tosiasiallista sitoutumista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteisiin sekä monimuotoisuuteen.

Opiskelijoiden tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta sekä opiskelun saavutettavuudesta huolehditaan monin keinoin. Opiskelijoille kohdennetaan tarvittaessa tukea opintojen edistämiseen (mm. kansainvälisten opiskelijoiden ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tuki)

ja opiskelijapalveluiden helposta saavutettavuudesta on huolehdittu mm. palvelukatu-, Koppari- ja Parvi-konsepteilla. Opiskelijat osallistuvat päätöksentekoon TAMKissa monilla tasoilla (ks. luku 5).

Tässä tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelmassa kuvataan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden tilanne TAMKissa sekä toimenpiteitä, joilla teemoja edistetään ja toimintaa kehitetään henkilöstön ja opiskelijoiden osalta korkeakoulussa. Tavoitteena on tunnistaa ja ennaltaehkäistä eriarvoisuutta sekä vahvistaa tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta tukevia käytäntöjä ja edistää kaikkien yhteisön jäsenten osallisuutta. Suunnitelman alkuosassa kuvataan teemojen taustat, lainsäädäntö sekä TAMKin yleiset käytännöt. Konkreettiset toimenpiteet vuodelta 2025 sekä vuosien 2026–2027 suunnitelmat esitellään dokumentin loppuosassa.

Tulevien vuosien tavoitteena on integroida Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelma osaksi TAMKin kestävyys- ja vastuullisuussuunnitelmaa sekä sen seurannan rakenteita.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus TAMKissa

2.1 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Suomen perustuslaissa ([2:6 § yhdenvertaisuus](#)) todetaan: ”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Laissa todetaan myös, että: ”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään”.

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 syrjäntäkielto ([TSL 2:2](#) (30.12.2014/1331)) liittyvät läheisesti yhdenvertaisuuden teemaan. Työturvallisuuslaki ([738/2002](#)) velvoittaa työnantajaa 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/>). Tämä Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus-, ja saavutettavuussuunnitelma nostaa nämä asiat tarkasteluun ja nimeää keinoja, joilla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään.

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. Työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä TAMK on sitoutunut torjumaan häirintää ja tiedostaa lainmukaisen velvollisuutensa puuttua tietoonsa tullessa häirintätapauksiin.

Tasapuolinen kohtelu ja psykologinen turvallisuus liittyvät läheisesti myös perusoikeuksissa turvattuun sananvapauteen, jolla kannustetaan 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”.

TAMKin opetuksen perusta nojautuu tutkittuun tietoon 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.) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen opetus- ja tutkimustoiminnassa muodostaa tärkeän perustan TAMKin yhteiskunnalliselle vastuunkannolle ja vaikuttavuudelle.

2.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö TAMKissa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus TAMKissa tarkoittaa sitä, että opiskelijat ja henkilöstö ovat samassa asemassa riippumatta henkilökohtaisista taustoistaan tai ominaisuuksistaan. Toimintaa ohjaavat oikeudenmukaisuus, läpinäkyvyys ja syrjimättömyys arjen käytänteissä, johtamisessa ja yhteisön vuorovaikutuksessa. Arvot ja toimintakulttuuri perustuvat kaikkien yhteisön jäsenten osallisuuteen, ja vuorovaikutteista, yhteisöllistä toimintakulttuuria, jossa opiskelijoiden ja henkilöstön ääni kuuluvat samalla tavoin, tuetaan moninaisilla toimenpiteillä. Saavutettavuus ja esteettömyys toimivat tukirakenteina, jotka varmistavat, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus voivat toteutua arjen käytännöissä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen yhteisössä edellyttää, että asiat ovat TAMKissa aidosti merkityksellisiä ja näkyvät arjen käytännöissä. On tärkeää, että henkilöstö ja opiskelijat kokevat TAMKin toimintatavat kaikkien osallisuutta tukeviksi, ja että tamkilaiset voivat seisoa käytänteiden takana myös julkisesti. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus TAMKissa rakentuvat jokaisen yhteisön jäsenen arjen valinnoissa ja teoissa. Jokainen yhteisön jäsen voi laittaa palautetta ja toimenpide-ehdotuksia Laadun- ja tiedonhallinnan yksikön ylläpitämän [Kehitä ja kiitä!](#) -kanavan (sisäinen, vaatii kirjautumisen) kautta. Lisäksi Rego-järjestelmän Whistleblow-kanava on käytettävissä mahdollisten väärinkäytösten ilmoittamiseen. Erilaisten yhteydenottojen, kuten esihenkilöille, luottamushenkilöille ja opiskelijakuntaan tehtyjen viestien kautta, saamme arvokasta tietoa, jonka avulla voimme kehittää ja tarvittaessa muuttaa käytäntöjämme.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään jatkuvasti TAMKissa koulutuksen sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatioprosessien (mm. CoARA) toteuttamisessa samoin kuin tukipalveluissa näkyvimmin viestinnän ja henkilöstöasioiden kentillä.

2.3 Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

TAMKin tavoitteena on olla yhteisö, jossa henkilöstö ja opiskelijat voivat edistää työtään ja opintojaan taustastaan riippumatta, ja yhteisö, jossa kaikki viihtyvät ja kokevat olonsa oikeudenmukaisesti kohdelluiksi. 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. Syrjintä tai ennakkoluulot eivät saa ohjata suuntautumista opinnoissa tai tulevassa työelämässä, eivätkä vaikuttaa mahdollisuuksiin korkeakouluyhteisössä. 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. Prosessimme häirintään ja asiattomaan käytökseen puuttumiseksi ovat läpinäkyvät ja laajasti yhteisön tiedossa. Epäasialliseen kohteluun puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja epäasiallisesta käytöksestä tehtyihin ilmoituksiin suhtaudutaan vakavasti. Asioiden käsittelyn perustana ovat yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus, luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus. Tilanteet käsitellään tarvittaessa yhdessä henkilöstöpalveluiden, häirintäyhdyshenkilöiden, Tamkon edustajan, työsuojeluvaltuutetun ja/tai esihenkilön kanssa.

Häirintää ei TAMKissa sallita missään muodossa. Asiattomat, syrjivät ja loukkaavat teot, 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. Opiskelijakunta myös kouluttaa alayhdistystoimijoiden tapahtumahäirintäyhdyshenkilöt. Myös häirintää nähneet voivat ottaa yhteyttä häirintäyhdyshenkilöihin mieltä askarruttavissa kysymyksissä kuten toimintatavoista keskustellakseen. Opiskelutoiminnan ja koulutuksen yhteydessä tapahtuneessa häirinnässä auttavat puolestaan [TAMKin häirintäyhdyshenkilöt](#).

3 Saavutettavuus TAMKissa

3.1 Säädöksiä ja suosituksia saavutettavuuteen liittyen

Saavutettavuutta säätelevät yhdenvertaisuuslain lisäksi esimerkiksi Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta ([306/2019](#)) sekä [EU direktiivi 2016/2102](#) "Julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta", ns. saavutettavuusdirektiivi.

Saavutettavassa korkeakoulussa opiskelijat ja henkilöstö voivat tuntea yhdenvertaisuutta ja osallisuutta riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai elämäntilanteestaan. TAMK on hyödyntänyt saavutettavuuden edistämiseksi alun perin OHO-hankkeessa luotua saavutettavuuskriteeristöä. Saavutettavuuden edistämistä on jatkettu OKM:n [Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua](#) tavoitteita ja linjauksia seuraten tarkastellen saavutettavuuden kehittämistä ja toteutumista kahdeksan osa-alueen kautta: 1) Arvot, asenteet

ja toimintakulttuuri; 2) Johtaminen; 3) Fyysinen ympäristö; 4) Digitaalinen saavutettavuus; 5) Opetus ja oppiminen; 6) Tuki ja ohjaus; 7) Viestintä ja 8) Opiskelijavalinnat. Saavutettavuustyön vakiinnuttua osaksi yhteisön arkea, osa-alueiden jaottelua on muokattu organisaation nykyisiä vastuita ja rooleja vastaavaksi. Tavoitteena on ollut kehittää käytäntöjä tarpeen mukaan opiskelijoiden sekä henkilöstön osallistavan itsearviointin kautta. [Saavutettavuustyöstä TAMKin arjessa voi lukea tarkemmin TAMKin verkkosivuilta.](#)

3.2 Saavutettavuustyö TAMKissa

Pohjautuen em. OKM:n aktivoimaan työstöön TAMKissa on ollut vuosina 2022–2025 erillinen saavutettavuussuunnitelma vuosittaisine toimenpiteineen. Saavutettavuuden juurruttua osaksi toiminnan vakiintuneita rakenteita ja prosesseja, saavutettavuutta ei enää käsitellä erillisenä kokonaisuutena, vaan saavutettavuussuunnitelmateemat on integroitu tähän suunnitelmaan osana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä.

Saavutettavuus TAMKissa muodostuu kolmesta toisiaan täydentävästä osa-alueesta:

- Fyysinen saavutettavuus: tilaratkaisut ja palvelut ovat esteettömiä ja kaikille käytettävissä
- Psykkinen saavutettavuus: toiminta TAMKissa rakentaa turvallista ja kunnioittavaa sekä osallisuuden kokemuksia tuottavaa ilmapiiriä
- Sosiaalinen saavutettavuus: TAMKin strategia, viralliset suunnitelmat ja erilaiset vakiintuneet käytänteet (sis. opetusmenetelmät ja oppimateriaalit) tukevat saavutettavuutta.

TAMKissa saavutettavuutta kehitetään kokonaisvaltaisesti osana opetusta, digitaalisia palveluja, viestintää ja laadunvarmistusta. Saavutettavaa viestintää ja verkkosisältöjä tuetaan ohjeistuksilla, koulutuksilla ja intran päivitettävillä käytännöillä, ja saavutettavuus on yksi koulutuksen laadun seurannan teemoista. Opetuksessa ja oppimisessa saavutettavuutta vahvistavat erityisen tuen palvelut, pedagogisen osaamisen vahvistamiseksi säännöllisesti järjestettävät tilaisuudet ja esimerkiksi Moodlen saavutettavuusparannukset. Oppimisympäristöt ja opetusmateriaalit ovat jatkuvan kehittämisen kohteena. Lisäksi opiskelijavalinnat, kansainvälisyys, kampuksen tilaratkaisut ja opiskelijoiden palvelut suunnitellaan niin, että ne tukevat kaikkien mahdollisuuksia toimia korkeakouluyhteisössä yhdenvertaisesti. Opiskelijoita tuetaan TAMKissa opinto-ohjaajien, opettajatuoreiden, erityisopettajien sekä hyvinvointipalveluiden tarjoamalla ohjauksella ja neuvonnalla. Lisäksi opiskelijoiden tukena toimivat keskeiset sidosryhmät, kuten opiskelijakunta Tamko, Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS sekä oppilaitospastori.

Erityisesti uusien opiskelijoiden palautteen mukaan ([Uuden opiskelijan kysely 2025](#), sisäinen, vaatii kirjautumisen) keskeinen saavutettavuushaaste on ollut tiedon hajanaisuus ja vaikea

löydettävyys. Tietoa joko puuttuu tai se on ripoteltuna monilla eri sähköisillä alustoilla. Opettajien vaihtelevat käytännöt heikentävät tiedon saavutettavuutta ja opiskelun sujuvuutta. Näillä kaikilla alueilla jatketaan kehitystyötä.

TAMKissa jatketaan aktiivista saavutettavuustyötä, ja saavutettavuuden käytänteiden kehittämistä ja seurantaa osana arkea yhteistyössä eri TAMK-toimijoiden kesken (henkilöstö, johto, opiskelijakunta Tamko, HR).

4 Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden 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 sekä saavutettavuuden näkökulmista sekä määritellään tulevia toimenpiteitä mahdollisten kehittämistarpeiden mukaisesti. Lisäksi osaamisen kehittämistä ja rekrytointia tarkastellaan henkilöstösuunnitteluna osana TAMKin vuosisuunnittelua.

4.1 Johtamisen periaatteet ja esihenkilötyön rooli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä

TAMKin toimintakulttuuri, johtamiskäytännöt ja laatujärjestelmän mukainen toiminta tukevat henkilöstön ja opiskelijoiden oikeudenmukaista ja tasapuolista kohtelua. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ja saavutettavuuden toteutumisen katsotaan lisäävän opiskelu- ja työhyvinvointia sekä oikeudenmukaisuuden kokemusta ja vaikuttavan sitä kautta positiivisesti koko TAMK-yhteisöön.

TAMKin johto ja esihenkilöt pyrkivät rakentamaan psykologisesti turvallista ja luottamukseen perustuvaa työyhteisöä ja edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omalla esimerkillään. Tämän tueksi on laadittu Hyvän johtamisen käytännöt, jotka ohjaavat arjen johtamistyötä.

Esihenkilöiden tehtävänä on vahvistaa luottamusta henkilöstön osaamiseen, antaa palautetta ja tunnistaa onnistumisia sekä puuttua epäkohtiin rakentavasti. He vastaavat työn rakenteista ja varmistavat, että tiimeillä on yhteinen käsitys työnteon käytännöistä ja että työssä on tilaa keskittymiselle, tauoille ja palautumiselle.

Johtamisessa painottuu TAMKin strategian ja arvojen jalkauttaminen niin, että yhteiset tavoitteet ovat selkeitä ja ohjaavat päivittäistä tekemistä. Esihenkilöt tukevat tiimien ja yksilöiden työskentelyä ja pyrkivät luomaan tilaa avoimelle keskustelulle läsnäololla ja selkeällä sekä tasapuolisella toiminnalla. Lisäksi esihenkilöt sitoutuvat edistämään saavutettavuutta ja varmistamaan yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua, ymmärtää, tulla kuulluksi ja onnistua työssä. Tämä sisältää erilaisten tarpeiden, elämäntilanteiden ja toimintakykyjen huomioimisen päätöksenteossa ja työn organisoinnissa.

Hyvän johtamisen käytäntöjen rinnalla TAMKin esihenkilöt ovat sitoutuneet vuonna 2023 laadittuihin johtamislupauksiin ('lupaamme lisätä työyhteisöön ILOA – innostusta, luottamusta, oppimista ja arvostusta') sekä johtaa muutosta tunnistamalla sen mahdollisuudet. Lisäksi esihenkilöt lupaavat ottaa henkilöstön mukaan yhteiseen kehittämiseen ja luoda uskoa siihen, että löydetään ratkaisut tulevaisuuden haasteisiin yhdessä.

4.2 Työsuhteiden luonne ja henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin

TAMKissa työskenteli tammikuussa 2026 vakinaisessa työsuhteessa 718 henkilöä (671, 1/2025) ja 197 henkilöä (179, 1/2025) määräaikaisessa työsuhteessa. Tarkasteltaessa erilaisia työsuhteita sukupuolittain (taulukko 1), huomataan, että sukupuoli ei ole erottelava tekijä työsuhteen luonteen määräytymisessä.

Opetushenkilöstössä vakinaiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat yhtä yleisiä naisilla ja miehillä. Vakituudesta opetushenkilöstöstä naisia on 56 % ja miehiä 44 % (2025: naisia 55 % ja miehiä 45 %), kun määräaikaisesta opetushenkilöstöstä (sis. sivutoimiset tuntiopettajat) naisia on 59 % (57 %, 2025) ja miehiä 41 % (43 %, 2025). Asiantuntija- ja tukihenkilöstön (AsTu-henkilöstö, sis. TKI-toiminnan luvut) osalta luvut ovat: vakinaisessa työsuhteessa naiset 66 % (69 %, 2025) ja miehet 34 % (31 %, 2025) sekä määräaikaisessa työsuhteessa naiset 56 % (62 %, 2025) ja miehet 44 % (38 %, 2025). Määräaikaisten luvuissa on mukana myös sijaisuudet (esim. perhevapaiden sekä opinto- ja työvapaiden sijaiset); harjoittelijatyypit ja tuntipalkkaiset roolit on jätetty lukujen ulkopuolelle.

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

Tilanne 29.1.2026	Naisia		Miehiä		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Työsuhteen luonne/henkilöstöryhmä	lkm	%	lkm	%	lkm
Vakinainen opetushenkilöstö	241 (231)	56 %	189 (187)	44 %	430 (417)
Määräaikaiset tuntiopettajat	35 (25)	78 %	10 (12)	22 %	45 (37)
Määräaikaiset sivutoimiset tuntiopettajat	49 (55)	51 %	48 (48)	49 %	97 (103)
Vakinainen AsTu-henkilöstö	188 (174)	66 %	98 (79)	34 %	286 (253)
Määräaikainen AsTu-henkilöstö (pl. harjoittelijat)	30 (21)	56 %	24 (13)	44 %	54 (34)
VAKITUINEN HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ	429 (405)	60 %	287 (266)	40 %	716 (671)
MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ	114 (101)	58 %	82 (78)	42 %	196 (179)

Taulukko 1. Vakinaiset ja määräaikaiset työsuhteet sukupuolittain (suluissa 2025 luvut)

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 on.

Tilanne 29.1.2026	naisia		miehiä	
	N	%	M	%
Johtoryhmä	7 (7)	70 %	3 (3)	30 %
Muut esihenkilöt sis. osaamispäälliköt	21 (21)	60 %	14 (14)	40 %

Yhteensä	28 (28)	62 %	17 (17)	38 %
----------	------------	------	------------	------

Taulukko 2. Naisten ja miesten sijoittuminen johtotehtäviin (suluissa 2025 luvut)

4.3 Palkkaus ja palkitseminen

Lähtökohtana palkkauksen käytännöissä ja kehittämisessä 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 vuotta soveltuvaa työkokemusta.

Muun henkilöstön (AsTu-henkilöstö) palkkarakenteen kehittäminen on ohjeistettu opetushenkilöstön kaltaisesti työehtosopimuksessa (SIVISTA), ja palkkaukseen sisältyy soveltuvaan työkokemukseen perustuva kokemusvuosilisä. TAMKissa palkat perustuvat palkkaryhmittelyyn, joka varmistaa vähimmäispalkkojen toteutumisen. Käytännössä tamkilaisten palkkataso on vaadittua vähimmäistasoa korkeampi. Sisäisissä tehtävänmuutoksissa tarkastellaan uuden tehtävän vaativuuksiryhmää ja henkilön palkkausta sekä tehdään tarpeelliset muutokset uuden tehtävän mukaisesti. TES:n paikallisten erien kohdentamisen yhteydessä on myös tehty tehtävän vaativuuksiryhmämuutoksia niin tehtävänimikkeisiin kuin palkkoihinkin.

Koko henkilöstön palkkausjärjestelmää on kehitetty 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 ja pyritään jatkossa hyödyntämään laajemmin osana palkkauksen kehittämistä.

Naisten ja miesten keskimääräiset palkat tehtäväryhmittäin ovat liitteen 1 taulukossa.

4.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

TAMK kannustaa käyttämään erilaisia vapaita silloin, kun se on työjärjestelyjen puolesta mahdollista. Vapaita voivat olla esim. lakisääteiset perhe- ja opintovapaat sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin syihin perustuvat työnantajan harkinnanvaraiset työvapaat. Työt pyritään hoitamaan sijaisjärjestelyin siten, että vapaita on voitu myöntää aina, kun se on ollut työnantajalle kohtuullisin järjestelyin 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.

1.1.2025-31.12.2025	N/nainen	N/mies	Yhteensä
Vanhempainvapaa (sis. raskausvapaa)	22 (13)	12 (9)	34 (22)
Hoitovapaa, palkaton	5 (4)	1 (3)	6 (7)
Opintovapaa, palkaton > 30 pv	7 (17)	3 (5)	10 (22)
Muut työvapaat (> 1 kk) (palkaton yksityisasia)	5 (8)	0 (2)	5 (10)

Taulukko 3. Perhevapaiden ja muiden pitkien vapaiden jakautuminen sukupuolittain vuonna 2025 (suluissa edellisen vuoden luvut)

4.5 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. 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.

5 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus opiskeluun hakeutuessa ja opiskelussa

TAMK sitoutuu edistämään esteetöntä ja saavutettavaa korkeakouluopiskelua yhdenvertaisuuslain edellyttämällä tavalla. Koulutuksen järjestämisessä ja oppimisen ohjaamisessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon opiskelijan yksilölliset kyvyt ja valmiudet opintojen suorittamiseen. ([Tampereen ammattikorkeakoulun tutkintosääntö](#), 31§; [Opiskelijan opas: Saavutettavuus ja yksilölliset opiskelujärjestelyt opiskelijalle.](#))

Opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään varmistamalla esteetön ja saavutettava opiskelu koko opintopolun ajan. Opiskelijavalinnat perustuvat osoitettuun kyvykkyyteen, ja valintaperusteissa huomioidaan yksilölliset tarpeet ja tehdään yksilöllisiä järjestelyitä yhdenvertaisen osallistumisen turvaamiseksi. Opintojen aikana esteettömyyttä ja saavutettavuutta tuetaan monipuolisilla opetusmenetelmillä, vaihtoehtoisilla suoritustavoilla, joustavilla oppimisympäristöillä sekä laajoilla tukipalveluilla, kuten ohjauksella, tuutoroinnilla ja yksilöllisillä opiskelujärjestelyillä.

5.1 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 terveystieteiden valtakunnallisiin valintaperusteisiin sisältyy terveydentilavaatimus. Hakijan tulee toimittaa tiedot terveydentilastaan ja mahdollisesta aiemmasta opiskeluoikeuden peruuttamisesta. Terveydentilaselvityspyynnö perustuu lakiin, jossa säädetään alaikäisten turvallisuuteen sekä potilas- ja asiakasturvallisuuteen kohdistuvista vaatimuksista opintojen aikana. ([Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta](#) 953/2011, [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 bioanalytiikan tutkinto, jossa edellytyksenä on mikroskooppilla työskentelyn mahdollistava näkökyky ja värinäkökyky.

Valintamenettelyissä pyritään edistämään saavutettavuutta huomioimalla hakijoiden erilaiset tarpeet (esim. tarve yksilöllisille järjestelyille) kohtuullisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla niin, että valintaprosessi tukee yhdenvertaisuutta ja mahdollistaa erilaisista taustoista tulevien hakijoiden osallistumisen. 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 terveystieteiden alalle 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). Opiskelijavalinnoissa otetaan myös käyttöön uusia valintatapoja. Kevään 2026 toisen yhteishaun hakukohteissa AMK-valintakoevalinnoissa on kiintiöt maahanmuuttaneiden valmentavan koulutuksen suorittaneille, mikä edistää maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden pääsyä korkeakouluopintoihin. Lisäksi uutena valintatapana yhteishaussa on valinta Taitaja-kilpailuissa menestymisen perusteella.

5.2 Opiskelu TAMKissa ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Opintojen etenemiseen ja arviointiin liittyvät periaatteet on kuvattu Tampereen ammattikorkeakoulun tutkintosäännössä. Tilaratkaisuissa, opetusmenetelmissä ja opiskelumateriaaleissa huomioidaan aina, mahdollisuuksien rajoissa, esteettömyys, moninaiset oppijat ja saavutettavuus. TAMKissa pyritään noudattamaan opetus- ja kulttuuriministeriön [Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua](#) -julkaisun (2021) suosituksia. Arvioinnissa varmistetaan, etteivät opiskelijan ikä, sukupuoli tai muut ominaisuudet vaikuta arviointiin. Opetushenkilökunnalle tarjotaan koulutuksia aiheesta.

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 auttavat opiskelijoita suunnittelemaan yksilöllisiä opintopolkuja silloin, kun opinnoissa tarvitaan erityisiä aikatauluihin tai sisältöihin liittyviä ratkaisuja tai kun opiskelijalla on mahdollinen muu erityisen tuen tarve. Erityisen tuen lehtori, erityisopettaja, tekee pedagogisen tuen tarpeen arviointia ja suunnittelee opiskelijan kanssa tämän tarvitsemia yksilöllisiä opiskelijajärjestelyjä. Opiskelijalla on oikeus saada erityistä tukea ja

yksilöllisiä opiskelujärjestelyjä, jos hänellä on oppimisvaikeus (esim. lukivaikeus, neuromoninaisuus) tai opiskeluun vaikuttava sairaus tai vamma.

TAMK tukee myös perhe-elämän, työssäkäynnin, yksityiselämän ja opintojen yhteensovittamista yhdenvertaisten ja moninaisten mahdollisuuksien tarjoamiseksi ja opintojen loppuunsaattamisen tukemiseksi. Opintojen ohella myös muun opiskelijaelämän tulee olla yhdenvertaista ja kaikille avointa, eikä opiskelijan taloudellinen tilanne saa estää tätä kiinnittymästä korkeakoulu yhteisöön. Monipuolinen tapahtumatarjonta, esteettömät palvelut, opiskelijoiden ja ainejärjestöjen tilat sekä tapahtumahäirintäyhdyshenkilötoiminta luovat edellytykset kukoistavalle ja yhteisölliselle opiskelijaelämälle.

TAMKin suomenkielisissä koulutuksissa opiskelee myös äidinkielenään jotain muuta kieltä kuin suomea puhuvia henkilöitä. Näille opiskelijoille tarjotaan ylimääräistä suomen kielen opetusta ja ohjausta, jotta tutkinnon suorittaminen on mahdollista.

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 mukaan ja ajankohtaisimmat tiedot palveluista löytyvät [Opiskelijoiden hyvinvointi](#) -sivustolta. Opetushenkilökuntaa koulutetaan monimuotoisuuteen ja saavutettavuuteen liittyvissä teemoissa, ja yhdenvertaisuus- sekä saavutettavuustyöhön varataan tarvittavat resurssit.

5.3 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. opiskeluilmapiiiristä, hyvinvoinnista ja mahdollisesta häirinnästä. Opiskelijapalautteet käsitellään tutkinto-ohjelmittain ja niiden pohjalta sovitaan kehittämistoimia, jotka läpikäydään myös TAMKin johtoryhmässä. Palautteen kysymisessä ja palautteiden käsittelytilaisuuksissa luodaan ilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa tuoda näkemyksensä esille ja kriittinenkin palaute otetaan vastaan asiallisesti. Pelko, vähättely tai mahdollisten vastatoimien uhka estävät oppilaitosdemokratian toteutumisen eivätkä

kuulu TAMKiin. Panostamme siihen, että opiskelijat ja henkilöstö tuntevat esimerkiksi häirinnänvastaiset tai laadunvalvontaan liittyvät prosessit ja että organisaation ihmisoikeus- ja yhdenvertaisuusosaaminen on ajantasaista.

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

TAMKin johtoryhmä keskustelee säännöllisesti opiskelijakunta Tamkon edustajien kanssa lähes kuukausittain ajankohtaisista asioista molemminpuolisen tiedon ja toiminnan varmistamiseksi. Opiskelijakunnan lakisääteinen tehtävä on omalta osaltaan valmistaa opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen, mitä TAMK omalla toiminnallaan tukee.

6 Suunnitelman toimenpiteet ja seuranta

2026

Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuusasioita käsitellään vuosittain eri foorumeissa. Henkilöstöpalvelut koordinoi TAMKin Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelman laatimista. Suunnitelmaa edistetään seuraavissa työryhmissä: YT-toimikunnassa (henkilöstön ja johdon edustajat), työsuojelutoimikunnassa (henkilöstön ja johdon edustajat), kestävyys- ja vastuullisuustyöryhmässä (henkilöstön, johdon ja opiskelijoiden edustajat), ja TAMKin johtoryhmässä. Vuoden 2026 alusta saavutettavuuden edistämistä arjessa seuraavat ja koordinoivat [nimetyt vastuuhenkilöt](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen). Opiskelijakunta Tamkossa suunnitellaan ja toteutetaan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden varmistavia käytäntöjä aina orientoivista opinnoista lähtien. Tamkossa seurataan yhteisön käytäntöjä sekä esimerkiksi häirintäyhdyshenkilöiden yhteydenottomääriä ja käydään TAMKin johdon kanssa jatkuvaa keskustelua käytänteiden kehittämiseksi tarpeiden mukaisesti.

6.1 2026 toimenpiteitä

TAMKin saavutettavuusohjelman puitteissa on kehitetty vv. 2021–2025 lukuisia toimenpiteitä ja saatu vakiinnutettua saavutettavuusnäkökulma ja -käytännöt korkeakoulun prosesseihin.

[Saavutettavuusohjelmassa määriteltyihin toimenpiteisiin voi tutustua täällä.](#)

Saavutettavuuden toteutumista on arvioitu TAMKissa vuosittain vuodesta 2021 alkaen. Hyvin toimivina käytäntöinä on pidetty digitaalisten oppimisympäristöjen saavutettavuutta, opiskelijoiden mahdollisuutta saada tukea opintojensa suunnitteluun koko opintojen ajan, mahdollisuutta yksilöllisiin opetusjärjestelyihin sekä TAMKin saavutettavuutta tukevaa ilmapiiriä. Kehitettäviksi kohteiksi on nostettu henkilöstön osallistaminen tilojen suunnitteluun, saavutettavien tilojen varustelukäytännöt ja niistä tiedottaminen, yksilöllisten opetusjärjestelyjen ohjeistusten löydettävyys sekä saavutettavien kotimaisten ja kansainvälisten harjoittelujen järjestäminen. Näitä on kehitetty kohdennetuilla toimenpiteillä vuosittaisten suunnitelmien mukaisesti ja jatketaan kehittämistyötä tarpeen mukaisina vuonna 2026.

1. Kyselyt, kartoitukset ja seurantatoimenpiteet

Henkilöstötutkimus toteutettiin loppuvuonna 2025 ja se sisälsi kysymyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä psykologisen turvallisuuden kokemuksista. Näissä teemoissa oli tapahtunut selkeää myönteistä kehitystä (vrt. edellinen tutkimus/kevät 2024, [intratiedote tuloksista](#), sisäinen dokumentti). Henkilöstö kokee aiempaa vahvemmin, että heitä kohdellaan tasapuolisesti ja että heidän äänensä tulee kuulluksi ja arvostetuksi työyhteisössä. Vahvuuksiksi tutkimuksen perusteella nousevat työilmapiiri, yhteishenki ja kollegiaalinen tuki. Esihenkilöt koetaan helposti lähestyttäväksi ja kannustaviksi, ja myös johto saa kiitosta avoimuuden ja vuorovaikutuksen lisääntymisestä. Tämä on suunta, joka tukee koko organisaation koettua tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella on laadittu niin TAMK- kuin yksikkötasoisia kehittämistoimenpiteitä vuodelle 2026 (-2027), joiden toteuttamista seurataan sovitusti. Esihenkilöllä on vastuu vastuualueensa tarvittavien kehittämistoimenpiteiden edistämisestä.

Opiskelijapalautteet kerätään vuosittain vuosikurssin mukaan keväällä tai syksyllä. Palautekyselyt sisältävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden liittyen näkökulmat opiskeluilmapiiristä, hyvinvoinnista ja mahdollisesta häirinnästä.

Vuonna 2025 Uuden opiskelijan palautteessa aloittaneet opiskelijat kokivat päässeensä hyvin osaksi opiskeluryhmäänsä ja opiskelijat kokivat opiskelun TAMKissa olevan häirinnästä ja rasismista vapaata. Pidempään opiskelleiden opiskelijoiden palautteessa kokemus tosiasiallisesta mahdollisuudesta opintojen ohjaukseen (opintojen ohjauksen saavutettavuus) on parantunut tasaisesti joka vuosi vuodesta 2023, ja myös kokemus oppimisympäristöistä on ollut pysynyt tasaisesti hyvällä tasolla. Opintojen arviointeja

pidetään selkeinä, ja aiempaan verrattuna opiskelijoiden kokemus heidän antamansa palautteen huomioinnista on parantunut huomattavasti vuodesta 2024.

Opiskelijoiden ja henkilöstön yhteisten tutkinto-ohjelman mukaisten palautetilaisuuksien pohjalta laaditaan kehittämistoimenpiteet, joita käsitellään myös TAMKin johtoryhmässä. Opiskelijakyselyt toteuttavat TAMKin Laadun ja tiedonhallinnan -vastuualue.

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

Vuonna 2026 hyödynnetään palautteita toiminnan ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Mitään erityistä kehittämistarvetta ei tällä hetkellä ole tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuden osalta opiskelija- ja henkilöstöpalautteen pohjalta.

2. Kansainvälisen moniarvoisuuden kasvattaminen

Kieli- ja kulttuuritietoisia virtuaalikalpeja järjestetään TAMKin henkilöstölle [TLC-toimijayhteisön Teamsissa SIG – Kieli- ja kulttuuritietoisuus -kanavalla](#). TLC-toimijayhteisöön pääsee liittymään [Teamsissa](#).

Kansainvälisyyden edistämiseen liittyviä muita toimenpiteitä löytyy myös [Työyhteisön kehittämis- ja hyvinvointisuunnitelmasta](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen). Kielitaito- ja kulttuuriosaamisen edistäminen kansainvälisessä toimintaympäristössä ja koulutusten kautta, kotikansainvälistymisen mahdollisuuksien kehittäminen ja esimerkiksi UNINOVIS-verkostoissa toimiminen kaikki edistävät monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistumista sekä tukevat yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksia TAMKissa.

Henkilöstö voi osoittaa teemaan liittyvää osaamistaan suorittamalla [osaamismerkkejä](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen) kuten Toimijana monikielisessä ja kulttuurisessa työympäristössä sekä Kieli- ja kulttuuritietoisuus.

TAMKissa on vuonna 2025 myös lanseerattu TAMKin tukisäätiön rahoittama tandem-harjoittelu, jonka kautta tuetaan kansainvälisten opiskelijoiden kielitaidon kehittymistä, työllistymismahdollisuuksia ja valmistumista. Malli tarjoaa myös yrityksille matalan kynnyksen tavan edistää työelämän monimuotoisuutta ja kansainvälistymistä. Tätä mallia edistetään edelleen.

Vuonna 2026 valmistellaan TAMKin kieliperiaatteet kuvaamaan tahtotilaa suomen, englannin ja muiden kielten käyttämisestä ja niihin liittyvistä palveluista TAMKissa.

3. 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 aloitettuja [CoARA-periaatteiden mukaisia tutkimuksen arviointikäytäntöjä](#) (sisäinen, vaatii kirjautumisen) jatketaan ja aloitetaan tutkijan arviointikäytäntöjen koonti ja kehittäminen.

4. Rekrytointien yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden kehittäminen

TAMKissa rekrytoinnit toteutetaan avoimina prosesseina sekä ulkoisen että sisäisen haun kautta, ja rekrytointeja hoitaa valintaryhmä rekrytoivan esihenkilön johdolla.

Rekrytoinnissa edistetään saavutettavuutta varmistamalla, että työpaikkailmoitukset ovat selkeitä, ymmärrettäviä ja tehtävän kannalta olennaisiin vaatimuksiin keskittyviä. Hakua varten käytettävät kanavat ja hakulomakkeet valitaan tarkoituksenmukaisesti niin, että ne ovat teknisesti ja sisällöllisesti saavutettavia ja tukevat erilaisten hakijoiden mahdollisuuksia osallistua.

Kaikkia hakijoita tarkastellaan tasavertaisesti ennalta määritettyjen hakukriteerien pohjalta. Valinnassa keskeistä on hakijan osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen sopivuus suhteessa tehtävän vaativuuteen ja osaamistarpeisiin. Joissain tilanteissa voidaan hyödyntää positiivista erityiskohtelua, jos kyseinen tehtävärooli tai tiimi on vahvasti sukupuolittunut ja valinta voidaan tehdä tasavahvojen osajien välillä.

Rekrytointien yhteydessä tarkastellaan myös TAMKin laajempia HR-käytänteitä. Näitä kehitetään jatkuvasti esimerkiksi palkka-avoimuuden sekä muiden työelämän kehittyvien toimintatapojen näkökulmista.

5. Opiskelu- ja työjärjestelyt

Opiskelijoille tarjotaan tarvittaessa mahdollisuus [yksilöllisiin opiskelijajärjestelyihin](#). Henkilökunnalla on mahdollisuus erilaisiin työjärjestelyihin, kuten työn sisällön, työaikojen ja työskentelytapojen muokkauksiin, joita voidaan määritellä työntekijän tilanteen ja toimintakyvyn mukaan silloin, kun se on tarpeen ja tehtävän kannalta mahdollista. Tavoitteena on varmistaa, että jokaisella opiskelijalla ja työntekijällä on yhdenvertaiset mahdollisuudet onnistua opinnoissaan tai työssään. Tietoisuutta mahdollisuuksista pyritään edelleen kasvattamaan.

Riskienhallintajärjestelmän [Regosta](#) (vaatii kirjautumisen) tiedottamista jatketaan Ja Rego-ilmoitusten mukaista kehittämistoimintaa edistetään. Rego sisältää myös Whistle Blow -toiminnon, joka mahdollistaa anonyymien ilmoittamisen esimerkiksi huolesta tai epäilyistä väärinkäytöksestä.

Vuoden 2026 alussa otettiin käyttöön 2025 valmisteltu opiskelijoiden välisten konfliktien sovitteluprosessi koulutuksen tukiorganisaatiossa. Sovitteluprosessia kehitetään palautteen ja kokemusten mukaan.

6. Keskusteluun kannustava toimintakulttuuri

Jatkuva ja tasapuolinen tiedon jakaminen ja asioista keskusteleminen on toiminnan keskiössä TAMKissa. Avoimet keskustelutilaisuudet kerran kuukaudessa koko henkilöstölle, säännölliset johtamisfoorumit esihenkilöille, koko henkilöstöä koskevat TAMK-infot kaksi kertaa vuodessa, vuosittainen TAMK konferenssi ja lukuvuoden avajaiset elokuussa tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia tähän. Henkilökunnan osaamista teemoissa vahvistetaan myös järjestämällä tarpeen mukaan erilaisia saavutettavuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä koulutuksia. Tilaisuuksissa huomioidaan monikielisyys, mikä tekee tilaisuuksista saavutettavampia kaikille.

TAMKin johdon ja Tamkon opiskelijaedustajilla on myös keskustelutilaisuuksia kerran kuukaudessa, mikä edistää opiskelijoiden ja henkilökunnan äänien kuulemista yhdenvertaisesti. Vuoropuhelu on matalalla kynnyksellä myös keskustelutilaisuuksien välissä ja puuttuminen haastaviin tilanteisiin on aktiivista.

Koko yhteisön kaikkien jäsenten toimijuutta yhteisössä jatketaan syksyllä 2025 lanseeratun ”meidän joukkue” -tyyppisen TAMK United -konseptin alla.

6.2 Seuranta

Seuraamme tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden toteutumista ja käytänteitä muun muassa henkilöstölle ja opiskelijoille kohdennetuilla kyselyillä. Seuranta sisältää myös palautteen ja kehittämistarpeiden mukaisten toimenpiteiden käynnistämisen ja toiminnan kehittämisen.

Henkilöstön osalta esihenkilöt saavat johtamistyönsä tueksi henkilöstökyselyn tuloksia ja tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen liittyviä teemoja käsitellään TAMKissa useissa eri foorumeissa. Henkilöstöön liittyviä käytäntöjä suunnitellaan, koordinoidaan ja toteutetaan sekä henkilöstöpalveluissa että osana TAMKin johtamiskäytäntöjä. Toimijoina ovat johto, esihenkilöt, tiiminvetäjät ja henkilöstö. Teemaan liittyviä kysymyksiä ja käytäntöjen kehittämistä käsitellään henkilöstön edustajien kanssa eri toimikunnissa ja työryhmissä.

Erilaiset opiskelijoille osoitetut palautekyselyt tarjoavat tärkeää tietoa tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, saavutettavuuden ja hyvinvoinnin seuraamiseksi ja mahdollistaa kehitystoimet sellaisilla alueilla, joilla niitä tarvitaan. Syrjinnän ja häirinnän ehkäisyyn on luotu selkeät toimintamallit, ja sekä Tamkon että TAMKin häirintäyhdyshenkilöt tarjoavat opiskelijoille luottamuksellista tukea.

Tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelmassa on koottuna vuosittain seurattavia henkilöstöön liittyviä käytäntöjä esimerkiksi sukupuolen ja palkkauksen toteutumisen osalta.

TAMKin henkilöstöjohtaja vastaa Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelman päivittämisestä.

Linkit

Lait ja säädökset

[Ammattikorkeakoululaki | 932/2014 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[Julkisen sektorin verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuus | EUR-Lex](#)

[Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta | 953/2011 | Suomen säädöskokoelma | Finlex](#)

[Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta | 306/2019 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta | 609/1986 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[Suomen perustuslaki | 731/1999 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[Työsopimuslaki | 55/2001 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[Työturvallisuuslaki | 738/2002 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

[Yhdenvertaisuuslaki | 1325/2014 | Suomen säädöskokoelma | Finlex](#)

Julkaisut ja tiedotteet

[Henkilöstötutkimuksen tulokset ovat tulleet - positiivista kehitystä kaikilla osa-alueilla \(TAMK, sisäinen tiedote\)](#)

[Ihmisoikeudet \(Suomen YK-liitto\)](#)

[Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua](#)

[Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu \(Finlex-julkaisu\)](#)

TAMK

[Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen – apua opiskelijalle | TAMK](#)

[Kaikkien TAMK - saavutettavuussuunnitelma | Tampereen korkeakoulu yhteisö](#)

[Saavutettavuus ja yksilölliset opiskelujärjestelyt opiskelijalle | TAMK](#)

[Saavutettavuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus TAMKissa | Tampereen korkeakoulu yhteisö](#)

[Saavutettavuus ja yksilölliset opiskelujärjestelyt opiskelijalle | TAMK](#)

[TAMK Parvi ja sidosryhmien palvelut | TAMK](#)

[Tutkintosääntö ja sitä täydentävät ohjeet | TAMK](#)

TAMK, sisäiset (vaativat kirjautumisen)

[Henkilöstöpalautteet](#)

[Opiskelijapalautteet](#)

[Opiskelijapalautteiden koonti 2025](#)

[Saavutettavuustyön organisointi](#)

[Osaamismerkkit TAMKissa](#)

[Saavutettavuustyön organisointi](#)

[Turvallisuusteemit](#)

[Työyhteisön kehittämis- ja hyvinvointisuunnitelma](#)

[Valvomo – Tampereen ammattikorkeakoulu](#)

[Vastuullinen tutkijan arviointi](#)

Opiskelijakunta Tamko

[Code of Conduct - Opiskelijakunta Tamko](#)

[Häirintäyhdyshenkilöt - Opiskelijakunta Tamko](#)

[Opiskelijaedustajat - Opiskelijakunta Tamko](#)

Muut

[TLC-toimijayhteisön Teams SIG – Kieli- ja kulttuuritietoisuus -kanava](#) (Tampereen korkeakouluuyhteisö, sisäinen)

[Qreform Rego](#) (järjestelmän kirjautumislinkki)

Liitteet

Taulukko 1. Naisten ja miesten keskimääräiset kokonaispalkat 1.2.2026 tilanteen mukaan. Taulukossa on huomioitu **toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat** palkansaajat. Osa-aikaisilla palkka on muunnettu vastaavan kokoaikatyön palkaksi.

*-merkitty: liian pieni (< 5 hlöä) ryhmä ka palkan ilmoittamiseksi.

Tehtävä ja sukupuoli	% (ko ryhmästä)	N	ka palkka €/kk
Johtoryhmä ja johtajat (yht. 10)			
naiset	70 %	7	8489,76
miehet	30 %	3	*
Osaamis- ja opintopäälliköt (yht. 19, lisäksi 4 lehtorinimikkeellä olevaa esihenkilöä)			
naiset	58 %	14	7129,77
miehet	42 %	10	7129,77
Opetushenkilöstö (yht. 430)			
naiset	56 %	241	5566,17
miehet	44 %	189	5912,20
AsTu-henkilöstön esihenkilöt (yht. 12, johtajat pois lukien)			
naiset	67 %	8	6138,72
miehet	33 %	4	*
AsTu-henkilöstö (pl. alla olevat ryhmät ja esihenkilöt, yht. 159)			
(esim. koordinaattorit, suunnittelijat ja erikoissuunnittelijat)			
naiset	78 %	124	4060,73
miehet	22 %	35	4509,47
Tila- ja kiinteistöpalveluiden henkilöstö (yht. 58, ilman esihenkilöitä)			
(esim. siistijä, vahtimestari, kiinteistönhoitaja, AV-henkilöt)			
naiset	38 %	22	2846,47
miehet	62 %	36	3167,00

Laboratoriohenkilöstö (yht. 15, ilman esihenkilöitä)			
(laboratorioinsinööri, -mestari)			
naiset	33 %	5	4201,42
miehet	67 %	10	3982,64
TKI-palveluiden henkilöstö, Projektitoimisto (yht. 13, ilman esihenkilöitä)			
(esim. projektipäällikkö, erityisasiantuntija)			
naiset	77 %	10	4868,65
miehet	23%	3	*

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

Tilanne 29.1.2026	Yliopettajat				Lehtorit				Laboratoriohenkilöstö			
	Naisia		Miehiä		Naisia		Miehiä		Naisia		Miehiä	
Sosiaali- ja terveysala	5	100%	-	-	103	88%	14	12%	-	-	-	-
Liiketalous ja media	2	67%	1	33%	51	54%	44	46%	-	-	-	-
Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri	2	67%	1	33%	44	60%	29	40%	-	-	-	-
Rakennettu ympäristö ja biotalous	1	25%	3	75%	22	39%	34	61%	5	45%	6	55%
Teollisuusteknologia	1	50%	1	50%	10	14%	62	86%	1	20%	4	80%
Yhteensä	11	65%	6	35%	230 (221)	56%	183 (180)	44%	6	38%	10	62%