



# YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2019–2021

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteet strategiasta, laeista ja yliopistoyhteisöstä

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteet kumpuavat yliopiston strategiasta ja strategian kehittämisohjelmista. Monikulttuurinen ja kansainvälinen, jokaista yksilöä arvostava ja inspiroiva yhteisömme on rikkautemme.

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työ- ja opiskelupaikka tukee yliopistoyhteisömme jäsenten kehittymistä ja menestymistä. Yliopistomme huolehtii ohjauksen saatavuudesta ja laadusta sekä opetuksen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon valtavirtaistamisella kehitämme hallinnon, opetuksen ja tutkimuksen rakenteita ja käytäntöjä siten, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoaikutukset sisältyvät päätösten valmisteluun ja toimeenpanoon. Päätöksenteon ja sen valmistelun avoimuuden lisääminen on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskehityksen tärkeä kulmakivi.

Käyttäydymme asiallisesti, olemme arvostavia ja tuemme myös haastavissa tilanteissa. Emme suvaitse epäasiallista kohtelua, häirintää, syrjintää emmekä kiusaamista.

ARVOT



AVOIMUUS



LUOTTAMUS



LAATU



EETTISYYS



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

**JYUnity.** Olemme tiivis, mutta avoin monitieteellinen yhteisö.  
**JYUnique.** Osaamisen keskitämme huomisen ongelmiin.

**JYU.** Since 1863.



## YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TILA

### Yliopistossa työskentelevät ja opiskelevat tilastojen valossa

---

Yliopistoyhteisömme on moninainen ja monikulttuurinen: yliopistolaisia ovat opiskelijat ja työsuhteessa työskentelevät, tuntityönä opetustyötä ja muita tehtäviä sekä apurahalla tutkimustyötä tekevät tohtoriopiskelijat ja tutkijat. Lisäksi yhteisöömme kuuluvat harjoittelijat, siviilipalvelusvelvolliset sekä vierailijat.

Työsuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä on 2743 (2018). Henkilöstöstä naisia on 57 % ja miehiä 43 %. Vakituksia henkilöstöstä on 52 % ja kokoaikaisia 92 %. 11 % henkilöstöstämme on kansainvälistä: 302 henkilöä edustaa 59 kansalaisuutta. Henkilöstön keski-ikä on 43,5 vuotta, naisilla 43,9 ja miehillä 43,0 vuotta. Henkilöstöä on eniten ikäluokassa 30-39-vuotiaat (28 %) ja seuraavaksi eniten ikäluokassa 40-49 vuotta (27 %) ja 50-59-vuotiaat (22 %). Naisten osuus opetushenkilöstöstä on 54,5 %, tutkimushenkilöstöstä 51 % ja muusta henkilöstöstä 66 %. Professoreista naisia on 32 % (69 naista), lukumääräisesti sama kuin vuonna 2017. Apulaisprofessoreista naisia on 40 % (4 naista).

Jyväskylän yliopistossa opiskelee 13 778 tutkinto-opiskelijaa, joista 5 % on ulkomaalaisia (2018). Uusia opiskelijoita syksyllä 2018 valittiin 2 172, joista naisia 63,4 %. Miehet ovat uusista opiskelijoista enemmistönä vain tietojenkäsittelytieteissä (69 % vuonna 2019). Suoritetuista tutkinnoista naisten osuudet ovat seuraavat: alempi korkeakoulututkinto 63 %, ylempi korkeakoulututkinto 69 %, tohtorintutkinto 54 %.

Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä suurin osa sijoittuu vaativuustasoille 5 ja 6 ja suoriutumisen tasoille 3-5 (vastaten nykyisin suoriutumisen prosenttia 10,1 – 22,1). Muusta henkilökunnasta suurin osa sijoittuu vaativuustasoille 5-10 ja suoriutumisen tasoille 4-7. Palkkakartoitus tehdään vuonna 2020, minkä jälkeen tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta palkkarakenteessa täydennetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan.





## Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kyselyjen ja arvioinnin tuloksissa

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila on kehittynyt positiivisesti vuosien 2015-2019 välisenä aikana henkilöstökyselyn tulosten perusteella.

Henkilöstökyselyn väittäjä	2015	2017	2019
Meillä on toimivat menettelytavat vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseksi	2,9	3	3,3
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yksikössämme	3,5	3,6	3,7
Minuun ei ole kohdistunut epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen vuoden aikana (epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä työpaikoilla)	3,5	4,3	4,3
Esimieheni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti	3,8	4	4,1
Esimieheni osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden (esim. kulttuuriseen taustaan, osaamiseen ja kokemukseen tai toimintakykyyn liittyvät tekijät)	3,6	3,9	4,0

Opetus, tutkimus ja ura-kyselyn (2017) mukaan opetus- ja tutkimustyössä naiset kokevat sukupuolen vaikuttavan työnjakautumiseen, palkkaukseen ja uralla etenemiseen useammin. Uramahdollisuuksia heikentää eniten äidinkieli, vammaisuus ja muut terveydelliset haitat.

Opetus, oppiminen ja opiskelu-opiskelijakyselyn (2017) perusteella sukupuolten tasa-arvo opiskelijoiden osalta näyttää toteutuvan hyvin. Sisäilmaongelmat, mielenterveysongelmat sekä liikuntarajoitteisten opiskelumahdollisuudet muodostavat haasteita. Vammaisuus ja muut terveydelliset haasteet vaikuttavat eniten opintomahdollisuuksien yhdenvertaisuuteen.

Yliopistomme moninaisuuden kehittämisessä huomioimme erityisesti iän, kansalaisuuden, sukupuolen, kielen, muun henkilöön liittyvän syyn sekä vamman ja terveydentilan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2016-2018 toimenpiteet on toteutettu: Normaalkoulu valmisteli koulutuksen järjestäjänä oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, tasa-arvoauditoinnin toimenpiteet saatettiin loppuun vuoden 2018 aikana, kansainvälisen liikkuvuuden yhdenvertaisuuden seuraamisella tuettiin vammaisten opiskelijoiden mahdollisuutta kv. liikkuvuuteen ja suositusten hyödyntämistä, koulutusta ja viestintää koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä lisättiin sekä edistettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vuosiseurannan kehittämistä ja häirinnän ja syrjinnän tapausten seurantaa.





## TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

<b>Monimuotoinen työ- ja opiskeluympäristö ja toimintakulttuuri: Tavoitteet</b>	
<b>Johtajuus</b>	Yliopisto noudattaa syrjimätöntä johtamiskulttuuria. Yliopisto edistää eri kieli- ja kulttuuriryhmiin kuuluvien työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa toimikuntien jäseniä nimettäessä. Yliopistossa eri ikäryhmien asiantuntemusta ja erityisosaamista arvostetaan tasapuolisesti ja ammatillista kehittymistä tuetaan työ- ja opiskelu-uran kaikissa vaiheissa.
<b>Rekrytointi ja urakehitys</b>	Yliopistomme urakehitysmalli on läpinäkyvä, perustuu selkeästi kuvatuille rekrytointikäytänteille ja tehtävien mahdollisuuksille. Kansainvälinen henkilökunta kokee kuuluvansa yliopistoyhteisöömme, ja heillä on tasavertaiset mahdollisuudet hakeutua erilaisiin tehtäviin yliopistossamme. Yliopisto noudattaa avointa, läpinäkyvää ja ansioihin pohjautuvaa työhönnottoa (HRS4R - OTM-R).
<b>Perehdytys ja osaamisen kehittäminen</b>	Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työ- ja opiskelupaikka tukee yliopistoyhteisömme jäsenten kehittymistä ja menestymistä. Yliopistomme nykyinen ja tuleva, kotimainen ja kansainvälinen, henkilöstö sekä opiskelijat integroituvat yliopistoon sekä sitoutuvat yhteisömme tavoitteisiin.
<b>Työskentely- ja opiskeluolot</b>	Koko yhteisössä vaalitaan arvojen ja sivistysyliopiston mukaisia käytöstapoja ja käyttäytymistä ja kommunikoidaan asiallisesti ja kohteliaasti. Opiskelijat kokevat yliopistoyhteisön jäsenyyden tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena. Erilaisuus nähdään voimavarana ja sitä osataan hyödyntää. Yliopisto huomioi kyselyissään, järjestelmissään ja tilastoissaan sukupuolen moninaisuuden.
<b>Työn ja opiskelun ja vapaa-ajan tasapaino</b>	Yliopisto helpottaa opiskelijoiden ja henkilöstön työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pyrkii siihen, että naisilla ja miehillä on tasavertainen mahdollisuus vanhemmuuteen ja ikääntyneiden ja läheisten hoivaan. Erityisesti miehiä kannustetaan käyttämään perhevapaita ja hoitamaan sairasta lasta kotona.
<b>Monimuotoinen työ- ja opiskeluympäristö ja toimintakulttuuri: Toimenpiteet</b>	
<b>Toimiva ja välittävä yhteisö</b>	JYUn käyttäytymis- ja toimintatapakoodiston laatiminen ja käyttöönotto Turvallisen sosiaalisen tilan periaatteiden määrittely ja käyttöönotto koko yhteisölle
<b>Huomioiva ja tukea tarjoava yhteisö</b>	Toimintatapojen kehittäminen työn ja perheen, työn ja opiskelun, opiskelun ja perheen yhteen sovittamiseksi edistämällä tasa-arvoisen vanhemmuuden toteutumista Esteettömyys- ja saavutettavuusperiaatteiden toteutumisen varmistaminen läpi yliopistoyhteisön osana Saavutettava opiskelu Jyväskylän yliopistossa-päätöksen toimintasuunnitelman toteuttamista Tilojen saavutettavuuden ja terveellisuuden varmistaminen
<b>Monikulttuurinen yhteisö</b>	Monikielisen viestinnän toimintakulttuurin, suomen kielen riittävän osaamisen ja selkokielisyyden kehittäminen Kotikansainvälistyminen: kansainvälisen yliopistoyhteisön jäsenen (henkilöstö, apurahatutkija, opiskelija) yhdenvertainen huomioiminen Opiskelijoiden hyvinvointipalvelut yhdenvertaisesti kaikille osana Student Life-konseptia
<b>Ympäristön yhdenvertaisuus</b>	Palkkatasa-arvokartoituksen uudistaminen ja valmistuminen Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arvioinnin mahdollistavan tietoaikoneiston luominen





## TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Koulutus ja tutkimus: Tavoitteet	
<b>Opiskelijavalinnat, opintoneuvonta ja ohjaus</b>	Opiskelijamarkkinointi ottaa huomioon opiskelijoiden moninaisuuden ja kertoo uramahdollisuuksista tasa-arvoisesti. Opiskelijoita kannustetaan ennakkoluulottomiin suuntautumis- ja uravalintoihin. Valintakriteerit eivät suosi tai syrji eri sukupuoliä. Eri kulttuuritaustaisilla hakijoilla on yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset huomioiden opiskelun edellyttämät kielitaitovaatimukset. Opiskelijoilla on yhtäläinen oikeus riittävään ohjaukseen ja neuvontaan.
<b>Opiskelu</b>	Opetussuunnitelmia kehitettäessä sekä oppikirjoja ja muuta materiaalia valittaessa otetaan huomioon sukupuolinäkökulma. Opetuksessa ja opintosuoritusten arvioinnissa toimitaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Henkilöstön ja opiskelijoiden suhde perustuu molemminpuoliseen arvostukseen, jota sen enempää opettajan kuin opiskelijan sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eivät saa heikentää. Hallintoelinten edustajien valinnoissa ja päätösten valmistelutyössä edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, jossa otetaan huomioon opiskelijoiden moninaisuus. Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä otetaan huomioon ylioppilaskunnan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä mahdollisista ongelmakohtista jäsenistölleen tekemien kyselyiden tulokset.
<b>Jatkokoulutus</b>	Opiskelijoita kannustetaan hakeutumaan jatko-opintoihin yhtäläisesti sukupuolesta tai sen ilmaisusta, etnisestä taustasta, kansalaisuudesta tai äidinkielestä riippumatta. Tohtoriopiskelijoiden yhdenvertaista kohtelua kehitetään.
Koulutus: Toimenpiteet	
<b>Opiskelijavalinnat</b>	Opiskelijavalintojen kehittämisessä huomioidaan opiskelijoiden moninaisuus
<b>Yhdenvertainen ohjaus</b>	Ohjauksen ja neuvonnan tarjonta varmistetaan opintojen eri vaiheissa, huomioiden myös tasalaatuiset yksilölliset järjestelyt laitoksesta riippumatta
<b>Joustava pedagogiikka</b>	Yksilöllisten tarpeiden ja moninaisten elämäntilanteiden huomioiminen mahdollisuuksien mukaan vaihtoehtoisten ja monipuolisten suoritustapojen kehittämisessä
<b>Opiskelijoiden moninaisuus</b>	Opiskelijoiden moninaisuuden huomioivan viestinnän ja sisältöjen kehittäminen StudentLife-toiminnan kokonaisuuden kehittäminen
<b>Pedagogiikka ja opettajien arvostus</b>	Opetustaitojen jatkuvan kehittymisen tukeminen ja erilaisten opetusmenetelmien käytön edistäminen ja resursointi
<b>Opiskelijaedustus</b>	Opiskelijaedustuksellisuuden varmistaminen yliopiston hallintoelimissä huomioiden myös kansainvälisten opiskelijoiden edustuksellisuus yliopiston työryhmissä
Tutkimus: Toimenpiteet	
<b>Uralla eteneminen</b>	Työtehtävien ja työmäärän jakautumisen tarkastelu uralla etenemisen mahdollistamiseksi
<b>Apurahatutkijat</b>	Apurahatutkijoiden aseman kehittäminen ja tutkijasopimusten käyttämisen varmistaminen





## Asiallisen kohtelun edistäminen yhteisössämme

---

Yliopistoyhteisömme ei hyväksy yhteisössämme työskenteleviin tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, kiusaamista, sukupuolista tai seksuaalista häirintää tai ahdistelua. Puutemme ja selvitämme ongelmalliset tilanteet.

Yliopistossa on hyvän ja asiallisen käyttäytymisen koodisto vuodesta 2020 lähtien sekä ohjeistus yliopistossa työskentelevien ja opiskelevien epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin puuttumiseksi ja niiden ehkäisemiseksi.

Yliopistossa on tasa-arvoihdyshenkilö sekä työskenteleville ja opiskelijoille nimetyt häirintäyhdyshenkilöt. He antavat häirintä-, ahdistelu-, syrjintä- ja kiusaamistapauksissa neuvontaa sekä ohjaavat ongelmatilanteissa asian selvitettäväksi vastuulliselle toimijalle. Lähijohtajan vastuuseen kuuluu työyhteisön tilan tarkkailu, huolenpito sekä puuttuminen ja ongelmallisten tilanteiden selvittäminen.

Ohjeet yliopistossa työskenteleville	<a href="#">Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset – kuinka toimin</a>
Ohjeet opiskelijoille	<a href="#">Opiskelijoiden kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy</a>

## Saavutettavuus ja esteettömyys

---

[Saavutettavuudella ja esteettömyydellä](#) edistetään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja digitaalisen ympäristön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettömyys koskettaa yliopistoyhteisön kaikkia jäseniä, mutta erityisesti niitä, joilla on jokin vamma tai oppimisvaikeus, jotka ikääntyvät tai jotka kuuluvat kulttuurisiin tai kielellisiin vähemmistöihin. Saavutettava opiskelu Jyväskylän yliopistossa-päätös sisältää periaatteet ja vastuut saavutettavien ympäristöjen ja käytäntöjen sekä tarvittavien yksilöllisten järjestelyjen toteuttamiseksi.





## YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN ORGANISOINTI

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta vastaavat yliopiston johto, yksikön johtajat, lähijohtajat sekä kukin yliopistoyhteisön jäsen omalta osaltaan.

Yliopistossa toimii [yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta](#), jonka tehtävänä on

- edistää yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain tavoitteiden toteutumista sekä seurata tasa-arvon kehittymistä yliopistossa
- vaikuttaa yliopistoyhteisöön siten, että yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle myönteiset asenteet ja mielipiteet vahvistuvat yliopistossa
- laatia esitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi sekä
- seurata ja raportoida vuosittain Osaava, luova ja hyvinvoiva yliopistoyhteisö-kehittämisryhmälle yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta on valmistellut Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman yliopistoyhteisöä – henkilöstöä, opiskelijoita ja toimielimiä – osallistaen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tavoitteet ja toimenpiteet on luotu työpajoissa nykytilan kartoituksen pohjalta. Työpajoihin on osallistunut yliopiston johtoa, toimikunnan jäseniä, ylioppilaskunnan edustajia sekä kutsuttuna muita henkilöstön edustajia. Suunnitelman sisältöä on käsitelty toimikunnan lisäksi yliopiston eri toimielimissä sekä yliopiston hallituksessa. Suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen vastuu on yliopiston johdolla. Rehtori on vahvistanut Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vuosiksi 2019-2021.

### Vaikuttavuus ja viestintä

---

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan yliopistoyhteisön jäseniä yliopiston viestintäkanavissa, yliopistolaisia osallistetaan toimenpiteiden toteuttamiseen ja lähijohtajia perehdytetään ja koulutetaan sekä suunnitelman sisältöön että sukupuoli- ja moninaisuusnäkökulmiin. Suunnitelman vaikuttavuutta seurataan osana Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan työtä ja yliopiston strategian toteutumista.

### Säännökset, käsitteet ja tilastot

---

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät säännökset, käsitteet ja tilastot on koottu yliopistomme [Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-sivustolle](#).

