

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAI- SUUSSUUNNITELMA 1.1.2022–31.12.2023

Seinäjoen ammattikorkeakoulu
YT-neuvottelukunta 22.2.2022
Vahvistettu rehtorin hallintopäätöksellä nro 63/2022

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	3
2 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS SEAMKISSA	4
2.1 Henkilöstö	5
2.2 Opiskelijat.....	7
3 TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA EDISTÄVÄT TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	8
3.1 Henkilöstöä koskevat toimintakäytännöt	9
3.2 Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2022–2023	12
3.3 Opiskelijoita koskevat toimintakäytännöt.....	16
3.4 Opiskelijoita koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2022–2023.....	21
4 SEURANTA	27
4.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen	27
4.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022–2023 toteutuminen....	28
LIITE 1: HENKILÖSTÖKYSelyn TUTKIMUSKYSYMYKSET	29

1 Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatulla toimenpiteillä Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK) pyrkii edistämään työyhteisön ja opiskelupaikan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, moninaisuutta ja hyvinvointia.

SeAMKin arvot ovat yrittäjähenkisyys, kansainvälisyys, SeAMK-henki ja vastuullisuus. Arvoja on avattu tarkemmin muun muassa seuraavasti:

”Teemme asioita yhdessä, arvostamme toisiamme ja välitämme toisistamme. Toimimme avoimesti ja vuorovaikutuksellisesti. Iloitsemme yhdessä menestyksestä. Olemme ylpeitä osaamisestamme ja ammattikorkeakoulustamme. Kannamme vastuuta opiskelijoiden ammattitaidosta ja työllistymisestä sekä maakunnan menestyksestä. Välitämme yhteisestä hyvinvoinnista ja ympäristöstä. Vastamme jokainen tekemisestämme ja rohkaisemme opiskelijoita vastuun ottamiseen. Kehitämme osaamistamme ja jaamme tietoa muille.”

Tasa-arvolain (609/1986) mukaisesti työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Vähintään joka toinen vuosi laadittavaan suunnitelmaan kirjataan tasa-arvoa edistävät toimet.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yli 30 henkeä työllistävän työnantajan on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin edistääkseen yhdenvertaisuuden toteutumista.

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa edellä mainitut kaksi asiakirjaa on yhdistetty kahden vuoden välein päivitettäväksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelman laatimisesta on vastannut työryhmä, johon ovat kuuluneet hallintojohtaja Johanna Säilä-Jokinen (pj), työsuojeluvaltuutettu, lehtori Pia Haapala, lehtori Emilia Kangas, osaamisen kehittämisen päällikkö Mervi Lehtola, opiskelija, Opiskelijakunta SAMOn hallituksen puheenjohtaja Esa Rajala, opintoasiainpäällikkö Hanna-Mari Rintala, pääluottamusmies (OAJ) Marja-Liisa Saariaho, opetuksen kehittämispäällikkö Tuija Vasikkaniemi sekä suunnittelija, henkilöstöpalvelut Anne Vuorenmaa.

2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SeAMKissa

Tasa-arvolain mukaisesti SeAMKissa on tehty selvitys työpaikan/oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Tilastollinen selvitys henkilöstön lukumääristä on tehty vuoden 2021 henkilöstö- ja opiskelijaluvuista.

2.1 Henkilöstö

Tasa-arvolain edellyttämät selvitykset naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin on taulukoitu sukupuolittain, nimikkeittäin, palkkaryhmittäin sekä palvelussuhteen luonteen mukaisesti. Lisäksi on selvitetty henkilöstön ikäjakauma (taulukot 1–7).

Taulukko 1. Henkilöstön keski-ikä sukupuolittain, tilanne 31.12.2021 (suluissa edellinen vuosi).

Naiset	Miehet	Yhteensä
49,0 (49,7)	45,7 (46,1)	47,9 (48,5)

Taulukko 2. Päätoimisen henkilöstön henkilötyövuodet, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain, 1.1.–31.12.2021.

Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Opetushenkilöstö	60	106	165
TKI-henkilöstö	25	36	61
Muu henkilöstö	28	79	106
Yhteensä	112	220	332

Taulukko 3. Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista henkilöstöryhmittäin, sukupuolittain, %-osuus, 1.1.–31.12.2021.

Henkilöstöryhmä	%-osuus henkilöstöryhmästä, koko henkilöstöstä	Miehet	Naiset
Opetushenkilöstö	8 %	6 %	9 %
TKI-henkilöstö	66 %	66 %	66 %
Muu henkilöstö	13 %	13 %	13 %
Koko henkilöstö	20 %	21 %	20 %

Taulukko 4. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten määrä, henkilötyövuosimäärä ja %-osuus, 1.1.–31.12.2021.

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kokoaikaisia	105 (94 %)	199 (90 %)	304 (92 %)
Osa-aikaisia	7 (6 %)	22 (10 %)	29 (8 %)

Taulukko 5. Kansainvälisen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin, päätoimiset, henkilötyövuosimäärä 1.1.–31.12.2021.

Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset	Yhtensä
Opetushenkilöstö	2,0	1,0	3,0
TKI-henkilöstö	1,0	0	1,0
Muu henkilöstö	1,53	0,8	2,33
Yhteensä	4,53	1,8	6,33

Taulukko 6. Keskipalkka, 31.12.2021.

Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Opetushenkilöstö	5 302,97	4 908,81	5 055,47
TKI-henkilöstö	3 958,16	4 110,43	4 047,35
Muu henkilöstö	3 649,09	3 697,66	3 685,41
Yhteensä	4 530,81	4 281,81	4 367,79

Taulukko 7. SeAMKin johto ja esihenkilöt, lukumäärä 1.1.2022.

Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset
SeAMKin johtoryhmän jäsenet (mukaan lukien opiskelijakunnan edustaja)	4	5
Koulutuspäälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet)	6	6
TK-päälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet ja koulutuspäälliköt)	1	3
Muut esihenkilöt (pois lukien johtoryhmän jäsenet, koulutuspäälliköt ja TK-päälliköt)	3	10

Miesopettajien keskipalkka kuukaudessa on noin 400 euroa suurempi kuin naisopettajien. Selittävä tekijä on työehtosopimuksen määräys koskien saatavuuslisää, joka nostaa tekniikan alan ammattiaineiden opettajien palkan noin 20 % suuremmaksi kuin muilla aloilla. Tekniikan alan ammattiaineiden opettajista 90 % on miehiä.

Tässä näkyy suomalaisten työmarkkinoiden voimakas segregaatio. Ammattialojen eriytyminen nais- ja miesaloihin on ollut pitkään tyypillistä suomalaisille työmarkkinoille. Tekniikan alalla miesenemmistöisyys on eriytyisen korkealla tasolla. Vaikka kokonaiskuvassa on viime vuosina ollut nähtävissä pientä eriytymisen vähentymistä naisten kouluttautuesssa aikaisempaa enemmän perinteisille miesvaltaisille aloille, muutos ei ole ollut suurta, eivätkä miehet ole merkittävässä määrin siirtyneet naisenenemmistöisille aloille. Voimakas segregaatio ei kuitenkaan ole yhteiskunnan tavoitetila, päinvastoin (Tasa-arvobarometri, 2017). Segregaatio rajoittaa yksilöiden valintoja, jäykistää työmarkkinoita ja estää kykyjen tehokkaan käytön. Ammatillisen segregaatian ajatellaan selittävän myös suurelta osin naisten ja miesten palkkaeroa. Segregaation purku vaatii työtä monella tasolla. Sukupuolistereotyyppien ja perinteisten sukupuoliroolien purkaminen on yksi keino lieventää segregaatiota.

TKI-henkilöstön ja muun henkilöstön osalta naisten keskipalkka on suurempi kuin miesten keskipalkka. Selittävinä tekijöinä on mm. se, että naisia on enemmän korkeampipalkkaisissa johto- ja asiantuntijatehtävissä. Muun henkilöstön ja opettajien palkkaeroa selittää kuuluminen eri työehtosopimusten piiriin.

2.2 Opiskelijat

Tasa-arvolain edellyttämät tehdyt selvitykset naisten ja miesten lukumäärästä on taulukoitu tutkinto-opiskelijoiden mukaan koulutusaloittain.

Taulukko 8 Tutkinto-opiskelijoiden määrä v. 2021, lähde Vipunen.

	Mies	Nainen	Yhteensä
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	534 (46 %)	621 (54 %)	1 155
Maa- ja metsätalousalat	156 (43 %)	201 (57 %)	360
Palvelualat	57 (29 %)	138 (71 %)	195
Taiteet ja kulttuurialat	72 (28 %)	189 (72 %)	261
Tekniikan alat	1 290 (83 %)	270 (17 %)	1 560
Terveys- ja hyvinvointialat	213 (15 %)	1 194 (85 %)	1 407
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne	45 (88 %)	6 (12 %)	51
Yhteiskunnalliset alat	45 (33 %)	90 (67 %)	135
Yhteensä	2 412 (47 %)	2 712 (53 %)	5 124

3 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet

Jokaisen Seinäjoen ammattikorkeakoulun työntekijän ja opiskelijan tulee omassa toimintaympäristössään, omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellään edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Jokainen on vastuussa toimiensa, käyttämiensä ilmaisujen ja puhetapojen syrjimättömyydestä.

3.1 Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet

Taulukko 10. Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Teemat	Tavoitteet	Toimintakäytänteet	Vastuuhlöt	Seurannan mittarit
Inklusiivinen ¹ johtaminen	Jokainen työntekijä kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Esihenkilö ² ja työyhteisö kohtelevat työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	Esihenkilöt ja muu työyhteisö	Henkilöstökysely, kysymykset 24, 38 ja 41 (ks. liite 1)
	Henkilöstöllä tulee olla tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työhön ja työyhteisöön liittyvien asioiden suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.	Henkilöstöllä on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus osallistua esim. työryhmien kautta.	Johtoryhmä, esihenkilöt	Henkilöstökysely, kysymykset 11, 19 ja 42 (ks. liite 1)
Moninaisuuden edistäminen (jatkuu seuraavalla sivulla)	Varmistetaan tiedonkulku ja osallistumismahdollisuus englanniksi tarkoituksenmukaisella tavalla.	Ohjeet, henkilöstötilaisuuksien esitysmateriaalit jne. ovat saatavilla myös englanniksi kokonaan tai osittain.	Esihenkilöt ja koko työyhteisö	Materiaalit saatavilla englanniksi (kyllä/ei)

¹ Inklusiivinen johtaminen tarkoittaa osallistavaa ja monimuotoista johtamista, sen tavoitteena on, että erilaisen identiteetin omaavat ihmiset tuntevat olevansa arvostettuja, hyödyllisiä ja tervetulleita työyhteisön jäseniä.

² Seinäjoen ammattikorkeakoulun ohjeistuksissa, opintojaksokuvauksissa jne. käytetään esihenkilöstä myös termiä esimies. Kyse on synonyymeista. Tässä dokumentissa käytetään kuitenkin selkeyden vuoksi systemaattisesti käsitettä esihenkilö.

Moninaisuuden edistäminen (jatkuu edelliseltä sivulta)	Verkkopalvelut ovat helppokäyttöisiä ja niiden sisältö on ymmärrettävää (saavutettavat) kaikille.	Saavutettavuustiimin tuella varmistetaan, että verkkopalvelut ovat saavutettavat	Esihenkilöt, saavutettavuustiimi, koko henkilöstö	Sisällöllisesti ja teknisesti saavutettavien verkkosivujen osuus kaikista SeAMKin verkkosivuista
	Työ- ja oppimisympäristö on sekä sosiaalisesti että fyysisesti esteetön.	Työ- ja oppimisympäristöjä pyritään kehittämään esteettömiksi, huomioiden erilaiset käyttäjät.	Hallintojohtaja, kiinteistö- ja tietohallintopäällikkö	Esteettömyyskartoitukset tehty (kyllä/ei) Henkilöstökysely, kysymys 32 (ks. liite 1)
Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy	Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on nollatoleranssi kaikentyyppiseen syrjintään, kiusaamiseen ja häirintään.	Häirintään ja syrjintään puututaan välittömästi.	Koko henkilöstö, johtajat, esihenkilöt, työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut	Henkilöstökysely, kysymys 25 (ks. liite 1)
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Huomioidaan työntekijöiden työuran eri vaiheiden sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen.	Työntekijöillä on mahdollisuus mm. liukuvaan työaikaan, osa-aikatyöhön, etätyöhön, vapaajaksojen siirtoihin lukuvuoden aikana, vuorotelluvapaaseen, työtehtävien tilapäiseen muokkaamiseen jne. yhdenvertaisten periaatteiden mukaisesti.	Esihenkilöt	Henkilöstökysely, kysymys 48 (ks. liite 1)
	Kaiken ikäisillä työntekijöillä on riittävät voimavarat työn tekemiseen	Sovelletaan aktiivisesti ikäohjelmassa todettuja toimenpiteitä. Kehitetään perheystävällisyyttä sekä käytännössä että kulttuurin tasolla.	Esihenkilöt	Henkilöstökysely, kysymykset 16 ja 48 (ks. liite 1)

Palkkaus	Palkkauksessa noudatetaan tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteita.	Palkkaus määrittyy tehtävän vaativuuden, osaamisen ja työsuorituksen perusteella. Palkkausjärjestelmää kehitetään.	Johtajat, esihenkilöt	Palkkatilastot Henkilöstökysely, kysymys 41 (ks. liite 1)
Osaamisen kehittäminen ja uralla eteneminen	Henkilöstöä ja henkilöstön osaamista kehitetään tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti ja syrjimättömästi.	Kaikille työntekijöille pidetään vuosittaiset kehityskeskustelut, joissa käydään läpi työntekijän osaamista ja osaamisen kehittämistarpeita.	Esihenkilöt, työntekijät	Henkilöstökysely, kysymys 1, 5, 10 ja 41 (ks. liite 1)
		Käytössä on mm. tenure track -malli, jonka kriteerit on tarkasti kuvattu.	Johtajat, esihenkilöt	
Rekrytointi	Sekä sisäisiä että ulkoisia työnhakijoita arvioidaan tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi.	Sisäisistä ja ulkoisista rekrytointi-ilmoituksista tiedotetaan koko henkilöstölle.	SeAMK Henkilöstöpalvelut sekä SeAMK Viestintä ja markkinointi	Rekrytointi-ilmoituksista tiedotettu (kyllä/ei)
		Rekrytointiprosessiin on selkeät ohjeistukset.	SeAMK Henkilöstöpalvelut	Ohjeistukset ajan tasalla ja kaikkien tarvitsevien saatavilla (kyllä/ei)
		SeAMK Henkilöstöpalvelut osallistuu rekrytointiprosesseihin.	SeAMK Henkilöstöpalvelut	SeAMK Henkilöstöpalvelut osallistunut rekrytointiprosesseihin (kyllä/ei)

3.2 Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2022–2023

Taulukko 11. Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet.

Teemat	Toimenpiteet	Vastuuhlöt	Aikataulu	Resurssit	Seurannan mittarit
Inklusiivinen johtaminen	Sovitaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisoimisesta SeAMKissa.	YT-neuvottelukunta ja hallintojohtaja	Vuosi 2022	Ei erillisresursseja	Toimintakäytänteistä sovittu (kyllä/ei)
	Käynnistetään sovitulla tavalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö SeAMKissa	Nimetyt vastuuhenkilöt (ks. edellinen toimenpidekohta)	2022	Tarkentuu työn edessä, arvioitu työmäärä yhteensä noin 2 viikkoa	Toiminta käynnistynyt (kyllä/ei)
	Kehitetään raportointia ja seurantaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen ja sen johtamisen seuraukseksi.	Osaamisen kehittämisen päällikkö, hallintojohtaja ja laatu-päällikkö (hyödyntävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntijaa)	2022–2023	Arvioitu työmäärä yhteensä noin 1 kuukausi	Seurattavat mittarit määritelty (kyllä/ei) Tiedonkeruu toteutunut (kyllä/ei) Tulosten raportointi (esim. BI-järjestelmän kautta toteutunut (kyllä/ei)
	Kehitetään ja toteutetaan Seinäjoen ammattikorkeakoulun viestintää siten, että virallisessa kielenkäytössä luovutaan sukupuolittuneesti painottuneista termeistä (esim. esimies tai asiamies)	Viestintä- ja markkinointipäällikkö (+ SeAMK Viestintä ja markkinointi) Tehtävänimikkeiden osalta SeAMKin johtoryhmä ja tarvittaessa hallitus	2022–keväät 2023	Arvioitu työmäärä yhteensä noin 1 viikko (lähinnä tekstien muokkaamiseen tarvittava aika)	Viralliset dokumentit päivitetty siten, että sukupuolittuneesti painottuneista termeistä on luovuttu

Monimuotoisuuden edistäminen	<i>Järjestetään monimuotoisuusopiskoulutusta (Ks. kohta Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen vahvistaminen.)</i>	–	–	–	–
	Toteutetaan systemaattisen suunnitelman mukaisesti esteettömyyskartoituksia kiinteistöissä, joissa SeAMK toimii.	Hallintojohtaja, kiinteistö- ja tietohallintopäällikkö (mahdollisesti opiskelijayhteistyönä tai ulkopuolisena palveluhankintana)	Syksystä 2022 alkaen (jatkuen seuraavina vuosina)	Suunnitteluun ja koordinointiin tarvittava, arvioitu kokonaistyöaika noin 2 työpäivää / vuosi + lisäksi toteutus opiskelijatyöpanoksella (noin 1 viikko) tai vaihtoehtoisesti ostopalveluna	Niiden SeAMKin käytössä olevien kiinteistöjen osuus, joissa esteettömyyskartoitus on tehty (%) Kartoituksen yhteydessä esiin nousseiden kehittämistoimenpiteiden toteutus käynnistynyt (kyllä/ei)
Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy	Päivitetään, täydennetään ja täsmennetään tarvittaessa SeAMKin syrjintää ja häirintää koskevia ohjeistuksia (esim. Huonon kohtelun estäminen -toiminta-ohje sekä Varhaisen tuen malli).	Työsuojelupäällikkö (+ työsuojelutoimikunta)	Vuosi 2022 – kevät 2023	Arvioitu kokonaistyömäärä noin 2 työpäivää	Toteutunut (kyllä/ei)
	Kehitetään väyliä (esim. anonyymit ilmoituskanavat), jotka rohkaisevat työntekijöitä ilmoittamaan havaitsemastaan syrjinnästä ja häirinnästä.	Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja tietosuojavastava	Vuosi 2023	Arvioitu kokonaistyömäärä noin 4 työpäivää	Toteutunut (kyllä/ei)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	Luodaan malli (sisältäen mm. riittävän perehdytyksen ja/tai mentoroinnin), jolla voidaan tukea vanhempainvaapaajaksolta töihin palaavaa työntekijää.	Osaamisen kehittämisen päällikkö, suunnittelija, henkilöstöpalvelut, hallintojohtaja yhteistyössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntijan sekä työterveyshuollon kanssa	Vuosi 2023 (mallin luominen ja testaus)	Arvioitu tarvittava työaika-resurssi yhteensä noin 1 työviikko	Toteutunut (kyllä/ei) Ensimmäisiltä käyttäjiltä kerätty palaute, jonka perusteella mallia voidaan kehittää edelleen
	Selkeytetään ja yhdenmuikaistetaan SeAMKin käytänteitä työsuojelulain 4. luvun 7. pykälässä mainittujen poissaolotilanteiden osalta sekä viestitään niistä.	Hallintojohtaja	Vuosi 2022	Ei erillisresursseja (kuuluu hallintojohtajan normaaliin tehtäväkuvaan)	Toteutunut (kyllä/ei)
Palkkaus	SeAMK osallistuu osin kansalliseen työelämän segregaaation purkuhankkeeseen (THL ja STM).	Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntija	Vuosi 2022	Arvioitu kokonaistyöaika noin 2 työpäivää	
Rekrytointi	Pilotoidaan anonymia rekrytointia.	Hallintojohtaja, suunnittelija, henkilöstöpalvelut, pilottikohteen/-kohteiden esihenkilö(t)	Lukuvuosi 2022–2023	Arvioitu kokonaistyöaika noin 1 työviikko Lisäksi mahdollisen järjestelmähankinnan hinta	Toteutunut (kyllä/ei) Pilottikoelusta kerätty palaute

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen vahvistaminen	Valmistellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koskevia henkilöstökoulutuksia.	Osaamisen kehittämisen päällikkö, SeAMK Akatemian ohjausryhmä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntija	Kevät 2022	Arvioitu kokonaistyöaika noin 3 työpäivää	Syksyn 2022 koulutustarjonnassa olevien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusten määrä
	Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koskevia henkilöstökoulutuksia osana SeAMK Akatemian koulutustarjontaa.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntija	Syksystä 2022 alkaen	Ostopalvelut yhteensä noin 3 000 euroa	Toteutuneiden koulutusten määrä Koulutuksiin osallistuneiden työntekijöiden määrä (% henkilöstöstä)

Henkilöstölle on koottu SeAMKin intraan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevia toimintaohjeita, kuten Huonon kohtelun estäminen toimintaohje, Psykososiaalinen kuormittuminen työssä – ennaltaehkäisy tunnistaminen ja haittojen korjaaminen, Ikäohjelma sekä Varhainen tukeminen.

3.3 Opiskelijoita koskevat toimintakäytännöt

Taulukko 12. Opiskelijoita koskevat toimintakäytännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Teemat	Tavoitteet	Toimintakäytännöt	Vastuuhenkilöt	Seurannan mittarit
Opiskelijaksi hakeutuminen (jatkuu seuraavalla sivulla)	Opiskelijaksi hakeutuvia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti	Opiskelijaksi hakeutuville annettavassa informaatiossa huomioidaan tasapuolisesti erilaiset opiskelijakandidaatit. Saatavilla olevat erityisjärjestelyt ja mukautukset viestitään selkeästi	Opintoasiainpäällikkö ja opiskelijaksi hakeutumiseen liittyvään viestintään osallistuvat	Tutkintolautakuntaan tulevien asiaa koskevien valitusten määrä. Tavoitteena on, ettei tule valituksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen
		Hakukokeiden käytännöt ja niistä tiedottaminen sekä koko hakumenettelyprosessi suunnitellaan inklusiivisiksi ³⁾	Opintoasiainpäällikkö ja opiskelijaksi hakeutumiseen liittyvään viestintään osallistuvat	
		Opiskelijavalinnoissa kaikilla opiskelijaksi pyrkivillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osoittaa osaamisensa.	Opintoasiainpäällikkö	

³ Inklusiivisuus merkitsee sitä, että erilaisen identiteetin omaavat ihmiset tuntevat olevansa arvostettuja, hyödyllisiä ja tervetulleita yhteisön jäseniä, se tarkoittaa myös sitä, ettei ketään suljeta ulos vahingossa syyn takia, joka voi liittyä esimerkiksi esteellisyyteen tai kulttuuriin.

<p>Opiskelijaksi ha- keutuminen (jatkuu edelliseltä sivulta)</p>		<p>Opiskelijavalin- noissa ei sovel- leta syrjiviä valin- taperusteita. Yh- teishaussa nou- datetaan valta- kunnallisia opis- kelijavalintaa kos- kevia suosituksia ja ohjeita, joihin on sisäänraken- nettu yhdenver- tainen ja lä- pinäkyvä hakijoi- den kohtelu</p>	<p>Opintoasiainpääl- likkö</p>	
		<p>Varmistetaan, että opiskelija- markkinoinnissa käytetyt kuvat ja opiskelijatarinat edistävät moni- naisuutta.</p>	<p>Viestintä ja mark- kinointi</p>	
<p>Opetus ja ohjaus (jatkuu seuraavalla sivulla)</p>	<p>Opiskelijoiden moni- naisuus otetaan huo- mioon opetuksessa ja ohjauksessa</p>	<p>Opetusmuotojen mo- nimuotoistaminen sekä monipuolisten opetusmenetelmien käyttö, esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ympärivuotisen opetuksen kehittä- minen (mm.Cam- pusonline) • Opinnollistaminen • Verkko-opetuksen lisääminen ja sen laadun tarkkailu (eAMK-laatuksitee- rit). 	<p>Osaamisalojohtajat, opetuksen kehittä- mispäällikkö, koulu- tuspäälliköt, YAMK- yliopettajat, opetus- henkilöstö</p>	<p>Verkkototeutus- ten määrä kai- kista opintojak- soista lisääntyy vuosittain (kyllä/ei)</p> <p>Campusonline- opintojen määrä opintopisteinä kasvaa (kyllä/ei) (Vuosittain aset- taan SeAMK-ta- soinen ja tutkinto- ohjelmakohtainen tavoitetaso ns. yhteistyöopinto- jen opintopiste- määrille,)</p> <p>Opinnollistettujen opintojaksojen määrä kasvaa vuosittain (kyllä/ei)</p> <p>SeAMKin opiske- lijabarometrin ky- symys/kysymyk- set tasa-arvoi- suuden ja yhden- vertaisuuden ko- kemisestä ope- tuksessa ja oh- jauksessa</p>

Opetus ja ohjaus (jatkuu edelliseltä sivulta)	Lisätään opiskelijoiden tietoisuutta erilaisuudesta ja moninaisuudesta	Opetuksessa ja ohjauksessa pyritään purkamaan sukupuolistereotyyppisiä uramalleja.	Opetushenkilöstö	
		SeAMKin yhteiset perusopinnot ja VV-opinnoissa aiheeseen liittyvää tarjontaa	Osaamisalajohtajat, opetuksen kehittämispäällikkö, koulutuspäälliköt	Yhteisissä perusopinnoissa erilaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvää tarjontaa (kyllä/ei) VV-opinnoissa erilaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvää tarjontaa (kyllä/ei)
		Kansainvälisyysjuonne opetus-suunnitelmissa	Koulutuspäälliköt, kansainvälisyyspäällikkö, opetuksen kehittämispäällikkö	Englanninkielisen opetuksen ja/tai materiaalin määrä lisääntyy tutkinto-ohjelmissa (kyllä/ei) Kuinka monessa opetussuunnitelmassa on näkyvissä ns. kansainvälisyysikkuna (lukumäärä ja sen lisääntyminen)
	Oppimateriaalit ja opetussisällöt ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia	Oppimateriaaleissa hyödynnetään päivitettyjä materiaaleja, jotka ovat sensitiivisiä moninaisuudelle (ei käytetä asenteellisia tai stereotyyppisiä ilmaisuja sisältäviä materiaaleja ja opetussisältöjä) Oppimateriaalit ovat saavutettavia	Opetushenkilöstö Opetushenkilöstö	SeAMKin opiskelijabarometrin kysymys/kysymykset tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemisesta opetuksessa ja ohjauksessa

Opiskelu ympäristö	Opiskelu ympäristö on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kaikille'	Pyrimme luomaan esteettömän opiskelu ympäristön kaikille, tarkoittaen fyysisen tason lisäksi myös psyykkistä ja sosiaalista esteettömyyttä.	Hallintojohtaja Opetuksen kehittämisspäällikkö	Opiskelijakunnan Skopo-kysely SeAMKin opiskelijabarometrin tulokset opiskelu ympäristöstä Opiskelijafoorumit AVOP-kyselyn tulokset opiskelu ympäristöstä vuosittain
		Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on julkinen asiakirja ja sen sisällöstä tiedotetaan aktiivisesti opiskelijoille.	Hallintojohtaja	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on julkisesti nähtävillä ja siitä on tiedotettu opiskelijoille (kyllä/ei)
		Päivitetty esteettömyys- ja saavutettavuussuunnitelma	Opetuksen kehittämisspäällikkö, ammatillinen erityisopettaja	Esteettömyys- ja saavutettavuussuunnitelma on päivitettyinä tutustuttavissa (kyllä/ei)
		SeAMKin opiskeluhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 1.1.2022 – 31.12.2024	Opetuksen kehittämisspäällikkö	Opiskeluhyvinvoinnin toimintasuunnitelman toteutumisen seuranta vuosittain opetuksen johtoryhmässä
		YTHS:n opiskeluyhteistyö konkretisoituu mm. opiskelu ympäristöjen tarkastuksina ja niiden johdosta tehtyinä toimenpiteinä, asiantuntijatoimintana ja hyvinvointikampanjoina.	YTHS:n terveystöryhmässä toimivat SeAMKin henkilöstön edustajat	Määräajoin toteutettavien opiskelu ympäristöjen tarkastusten tulokset
		Toimimme kahdella kielellä (suomi ja englanti).	Tiedotus ja ohjeet julkaistaan myös englanniksi.	Koko henkilöstö

Kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy (jatkuu seuraavalla sivulla)	SeAMkissa on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään, kiusaamiseen ja häirintään	Havaittuun kiusaamiseen, syrjintään tai häirintään puututaan välittömästi.	Koko henkilöstö	SAMO:n Skopokysely SeAMKin opiskelijabarometrin kysymykset kiusaamisen, syrjinnän ja sukupuolisen häirinnän kokemisesta AVOP-kyselyn tulokset ohjauksesta, tuki-toimista ja opiskelutyytyväisyydestä
		Häirintäyhdyshenkilöiden aktiivinen toiminta	SAMO	
	Syrjintäuhan alaisuudessa olevien kouluttautumisen- ja työllistymismahdollisuuksia parannetaan	Opintojen ja urasuunnittelun ohjauksessa huomioidaan opiskelijoiden erilaisuus ja pyritään aktiivisesti tukemaan erityisesti syrjintäuhan alaisuudessa olevien opiskelijoiden urasuunnittelua (myös opetus-suunnitelman sisällöissä). Tehokas ohjaaminen oikeaan auttamismuotoon ja oppilaitoksen tukitoimet	Opinto-ohjaajat, ammatilliset erityisopettajat ja ryhmäohjaajat sekä muu opetushenkilöstö	
		Pyritään selvittämään opintonsa keskeyttäneiden keskeyttämisen syitä ja paikantamaan mahdolliset tasa-arvo-ongelmat (aloilla, joissa on tunnistettu sukupuolten välistä segregatiota).	Ammatilliset erityisopettajat ja opinto-ohjaajat	

Kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy (jatkuu edelliseltä sivulta))	Esteettömyyttä ja saavutettavuutta parannetaan	Esteetön toimintaympäristö	Koko henkilöstö	SeAMKin opiskelijabarometri
		Päivitetty opiskelijoiden esteettömyys- ja saavutettavuussuunnitelma	Opetuksen kehittämisspäällikkö	Päivitetty esteettömyys- ja saavutettavuussuunnitelma on saatavissa (kyllä/ei)
Henkilöstön koulutus opiskelijoiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi	Lisätään tietoisuutta erilaisuuteen ja moninaisuuteen liittyen niin, että se heijastuu opetuksessa ja opiskelijoiden kohtaamisessa.	SeAMK Akatemian koulutukset, jotka julkaistaan puolivuositain ⁴	SeAMK Akatemian ohjausryhmä	Järjestettyjen koulutusten lukumäärä/vuosi

3.4 Opiskelijoita koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2022–2023

Taulukko 11. Opiskelijoita koskevat tavoitteet ja toimenpiteet.

Teemat	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Aikataulu	Resurssit	Seurannan mittarit
Opiskelijaksi haakeutuminen (jatkuu seuraavalla sivulla)	VeTek-hankkeen (Vetoa tekniikan aloille) tulosten hyödyntäminen.	Opiskelijapalvelut ja hankkeen projektipäällikkö (H. Myllymäki)	Hanke päättyy 31.8.2022	Projektikoordinaattorin työpanos (250 tuntia)	Tuloksia on pystytty hyödyntämään (kyllä/ei)

⁴ Ks. myös taulukon 11 toimenpidekohta "Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koskevia henkilöstökoulutuksia osana SeAMK Akatemian koulutustarjontaa".

Opiskelijaksi ha- keutuminen (jatkuu edelli- seltä sivulta)	Induktiosil- mukan pai- kantaminen tai hankkimi- nen ja käyt- tömahdolli- suuksien selvittämi- nen	Ammatilli- nen erityis- opettaja	Kevät 2022		Induktiosil- mukka on käytettä- vissä (kyllä/ei)
Opetus ja ohjaus (jatkuu seuraavalla sivulla)	Opetusmuotojen monipuolistaminen on opetuksen alueella keskeinen toimenpide: sen tulee ilmetä kaikkien tukinto-ohjelmien toimenpidesuunnitelmissa (edistää opiskelun, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista)	Osaamisalojohtajat, opetuksen kehittämisspäällikkö koulutus-päällikkö, YAMK-yliopettaja, koko opetus-henkilöstö	Toimenpidesuunnitelmat valmiina helmikuussa 2022	Vuodelle 2022 osoitettu strategiarahaa non-stop-verkko-opintojaksojen pilotointiin 10 000 €, muutoin kuuluu toimijoiden vastuuhenkilöiden toimenkuvaan	Verkkototeutusten prosentuaalinen määrä kaikista opintojaksoista lisääntyy (kyllä/ei) Suoritettujen Campusonline-opintojen määrä opintopisteinä kasvaa (kyllä/ei) Opinnollistettujen opintojen määrä kasvaa (kyllä/ei)
	Kotikansainvälistymisen edistäminen opetussuunnitelmatasolla ja käytännössä	Opetuksen kehittämisspäällikkö, koulutus-päällikköt	Seuraavat opetussuunnitelmat julkaistaan tammi-kuussa 2023	Kuuluu vastuuhenkilön normaaliin toimenkuvaan	Onko kansainvälistymisen edistynyt opetussuunnitelmatasolla (kyllä/ei) ja käytännössä esim. kotikansainvälistymisen muodossa (kyllä/ei)
	SeAMKin opiskelijabarometriin lisätään kysymys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta opetuksessa ja opetusjärjestelyissä	Opetuksen kehittämisspäällikkö yhteistyössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntijan kanssa	Kyselylomakkeiden tarkistus kevät 2022 ja aineistonkeruu syksyllä 2022	Arvioitu suunnittelu-aika yhteensä noin 1 työpäivä	Kysymys lisätty (kyllä/ei)

<p>Opetus ja ohjaus (jatkuu edelliseltä sivulta ja jatkuu seuraavalle sivulle)</p>	<p>Opiskelijabarometrin AVOP-kyseilyn ja uraseurantakyselyn tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten tarkastelu tutkimusohjelmissa.</p>	<p>Koulutuspäälliköt</p>	<p>Tulosten saavutettua keväällä 2022 ja 2023</p>	<p>Kuuluu vastuhenkilöiden toimenkuvaan</p>	<p>Kyselyiden tulokset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksen osalta käsitelty tutkimusohjelmissa (kyllä/ei)</p>
	<p>Tarkastellaan opetussuunnitelmassa opintojaksojen nimiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta (esim. Tulevaisuuden esimiestyö -opintojakso)</p>	<p>Koulutuspäälliköt</p>	<p>Seuraava opetussuunnitelmatyö, jonka tuloksena opetussuunnitelmat julkaistaan 1/2023</p>		<p>Nimitarkastelu tehty (kyllä/ei)</p>
	<p>Digitaalisen saavutettavuuden työryhmän tekemä kaksivuotinen työ jalkautetaan saavutettavuusvastavan koordinoimaksi SeAMKin normaaliksi toiminnaksi (saavutettavuustyöryhmä laatii mallin). Nimitetään saavutettavuusvastava.</p>	<p>Digitaalisen saavutettavuuden työryhmä ja SeAMKin johdoryhmä</p>	<p>Uuden mallin aloitus 1.9.2022</p>	<p>Digitaalisen saavutettavuuden vastuhenkilölle määritellään mallin laatimisen yhteydessä 1.9.2022 mennessä resurssi/kk</p>	<p>On luotu saavutettavuustyölle normaalin toiminnan malli (kyllä/ei) ja nimitetty digitaalisen saavutettavuuden vastuhenkilö 1.9.2022 mennessä (kyllä/ei)</p>

Opetus ja ohjaus (jatkuu edelliseltä sivulta)	Tarkastellaan, miten asiaa käsitellään urasuunnittelun opintojen ja opintojen ohjauksen yhteydessä	Opetuksen kehittämisspäällikkö (ops-työn yhteydessä)	Syksy 2022		
Opiskeluympäristö	Induktiosilmukan käyttömahdollisuuksien selvittäminen	Ammatillinen erityisopettaja	Kevät 2021		Voidaanko induktiosilmukkaa käyttää SeAMKissa tarvittaessa riittävän joustavasti (kyllä/ei)
	Hyödynnetään Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeen 2021–2023 suosituksia ja työkaluja yhdenvertaisuustyön toteuttamiseksi yhteistyössä opiskelijakunta SAMO:n kanssa	Opetuksen kehittämisspäällikkö, SAMO	2023	Kuuluu vastuhenkilöiden toimenkuvaan. Arvioitu työaika noin 5 päivää.	On saatu edelleen kehitettyä prosesseja mahdollisissa yhdenvertaisuustyössä
Kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy	Tarkistetaan, että anonyymi ilmoittamisjärjestelmä SAMO:n häirintäyhdyshenkilöille on käytössä ja toimii	SAMO	Kevät 2022		Anonyymi ilmoittamisjärjestelmä toimii ja on käytössä SAMO:lla (kyllä/ei)

<p>Henkilöstön koulutus opiskelijoiden yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvon edistämiseksi</p>	<p>Opettajia koulutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista.</p>	<p>SeAMK Akatemia Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntija</p>	<p>2022–2023</p>	<p><i>Resursointi on otettu huomioon Taulukon 11 toimenpidekohdassa "Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koskevia henkilöstökoulutuksia osana SeAMK Akatemian koulutustarjontaa".</i></p>	<p>Järjestetty vähintään yksi koulutus opetushenkilöstölle (kyllä/ei)</p>
	<p>Erityisesti urasuunnitelua pitävälle opettajille/ohjaajille tarjotaan koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista (mm. segregatio, sukupuoliteoreotyyppiat)</p>	<p>SeAMK Akatemia Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntija</p>	<p>2022–2023</p>	<p><i>Resursointi on otettu huomioon Taulukon 11 toimenpidekohdassa "Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koskevia henkilöstökoulutuksia osana SeAMK Akatemian koulutustarjontaa".</i></p>	<p>Järjestetty vähintään yksi pienemmälle ryhmälle suunnattuja koulutuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta (kyllä/ei)</p>
<p>Muut toimenpiteet (jatkuu seuraavalle sivulle)</p>	<p>Huolehditaan opiskelijoiden esteettömyys- ja saavutettavuussuunnitelman päivityksestä</p>	<p>Opetuksen kehittämisspäällikkö, ammatillinen erityisopettaja</p>	<p>2023</p>	<p>Yhdelle ammatilliselle erityisopettajalle on määritetty SeAMK-tasoiseen esitetömyys- ja saavutettavuustyöhön resurssi (50–100 h)</p>	<p>Esteettömyys- ja saavutettavuussuunnitelma on päivitetty 2023</p>

Muut toimenpiteet (jatkuu edelliseltä sivulta)	Hyödynnetään Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeen 2021–2023 suosituksia kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemiseksi sekä sen tuottamia työkaluja yhdenvertaisuustyön toteuttamiseksi (esim. mahdolliseen häirintään liittyvien prosessien edelleenkehittäminen)	Opetuksen kehittämisspäälikkö, SAMO (erit. häirintäyhdyshenkilöt)	2022–2023	Tehdään osana normaalia työtä, arvioitu työaika noin 5 työpäivää.	SeAMKissa on vuoden 2023 lopussa selkeät prosessit mahdollisissa häirintätilanteissa
	KUTO-hankkeen (Kuraattoripalveluista tukea opintoihin) hyödyntäminen palveluihin ohjaamisessa	Korkeakoulukuraattori (hanke), hankkeen projektipäällikkö ja opetuksen kehittämisspäälikkö	Hanke ajalla 7.3.2022–30.6.2023	Hankeraha 110 000 €	Syksyllä 2023 SeAMKilla on malli ja prosessi, miten opiskelijoille mahdollistetaan kuraattoripalvelut tai ohjaus niihin (kyllä/ei)
	Selvitetään unisex-vessojen määrä ja mahdollinen lisätarve (esim. lyhyellä kyselyllä opiskelijoille)	SAMO	Syksy 2022		Kysely on toteutettu vuoden 2022 aikana (kyllä/ei)

Opiskelijoille on koottu yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevia toimintaohjeita Intraan, mm. esteettömyys- ja saavutettavuussuunnitelma ja sen seuranta sekä opiskeluhyvinvoinnin toimintasuunnitelma.

Joka kolmas vuosi toteutettava opiskelijabarometri on tärkeä opiskelijoiden kokeman yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon mittaristo, jonka kysymyksiä on syytä kohdentaa vielä

nykyistä paremmin tätä aluetta kartoittavaksi. Ammattikorkeakoulujen vuosittain toteutettavassa valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyssä (AVOP) on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä kysymyksiä. Lisäksi monissa tutkinto-ohjelmissa järjestetyt opiskelijafoorumit tarjoavat hyvät mahdollisuudet käsitellä opiskelijoiden ajatuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemisesta.

4 Seuranta

4.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumista arvioitaessa hyödynnetään mm. työyhteisökyselyn ja opiskelijabarometrin tuottamia aineistoja sekä henkilöstö- ja opiskelijahallinnon raportteja.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä ja ilmapiiriä koskeva henkilöstökysely toteutetaan päätoimiselle henkilöstölle 2–3 vuoden välein. Kyselyssä kartoitetaan henkilöstön arvioimana muun muassa johtamista ja esihenkilötyötä, työn hallintaa, toimintakulttuuria, työskentelyedellytyksiä, osallisuutta. Muun muassa henkilöstökyselyn avulla pyritään kehittämään työyhteisöä tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi.

Opiskelijat vastaavat joka kolmas vuosi SeAMKin opiskelijabarometriin. Säännöllistä seuranta on tehty vuodesta 2000 alkaen, mikä mahdollistaa aikavertailun. SeAMK saa vuosittain monipuolista arvosta tietoa valtakunnallisesta valmistuneiden kyselystä (AVOP), jossa tarkastellaan monia opintojen laatuun ja opiskeluviihtyvyyteen liittyviä tekijöitä, jotka linkittyvät osittain myös yhdenvertaisuuskysymyksiin. Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta SAMO toteuttaa lisäksi joka toinen vuosi Skopo-kyselyn.

4.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022–2023 toteutuminen

YT-neuvottelukunnan tehtävänä on seurata suunnitelman toteutumista ja huolehtia siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ajantasainen. Suunnitelma tarkistetaan joka toinen vuosi. Henkilöstöbarometri, opiskelijabarometrit ja henkilöstötilinpäätösaineisto ovat keskeiset seurantatyökalut tasa-arvokysymyksiä arvioitaessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on sekä opiskelijoiden että henkilöstön nähtävillä SeAMKin intranet-sivustolla.

Liite 1: Henkilöstökyselyn tutkimuskysymykset

Työmotivaatio

- 1 Työni on haastavaa ja mielenkiintoista
- 2 Työni on henkisesti raskasta ja stressaavaa
- 3 Tunnen, että saan työlläni aikaan jotain hyödyllistä
- 4 Työpanokseni on yhtiömme kannalta tärkeä
- 5 Työnantaja tukee ammatillista kehittymistäni
- 6 Olen viime aikoina harkinnut työnantajan vaihtoa

Työn hallinta

- 7 Tiedän mitä minulta työssäni odotetaan
- 8 Osastoni tavoitteet ovat minulle selvät
- 9 Saan tehdä työhöni liittyviä päätöksiä riittävän itsenäisesti
- 10 Saan riittävästi palautetta toiminnastani
- 11 Esimieheni on kiinnostunut ideoistani ja aloitteistani

Työskentelyedellytykset

- 12 Saan tarvittavan tiedon hoitaakseni työni hyvin
- 13 Usein on epäselvää, kuka mistäkin asiasta päättää
- 14 Palkkatasoni on mielestäni kilpailukykyinen
- 15 Osastoni työvälineet ovat asianmukaiset
- 16 Työkuorma osastollani on pysynyt yleensä kohtuullisena

Viestintä ja osallistaminen

- 17 Tieto kulkee osastollamme hyvin
- 18 Osastollamme on hyvä yhteishenki
- 19 Osastomme ihmisillä on mahdollisuus osallistua ja tehdä aloitteita
- 20 Olemme osastollamme valmiit tekemään tarvittaessa enemmän kuin normaalista odotetaan
- 21 Osastomme työntekijät jakavat aktiivisesti tietämystään ja osaamistaan työtovereilleen
- 22 Uskon, että osastollamme ryhdytään toimenpiteisiin tämän kyselyn tulosten perusteella

Esimiestyö

- 23 Esimieheni luottaa alaisiinsa
- 24 Voin vapaasti esittää näkemykseni esimiehelleni, vaikka olisinkin eri mieltä hänen kanssaan
- 25 Esimiehelläni on rohkeutta tarttua ongelmiin tarvittaessa
- 26 Esimieheni antaa tunnustusta hyvistä työsuorituksista
- 27 Perehdyttäminen uusiin työtehtäviin hoidetaan osastollamme

Tehokkuus ja joustavuus

- 28 Työt on järjestetty osastollamme hyvin
- 29 Osastomme toiminta on tehokasta
- 30 Osastollamme pyritään jatkuvasti löytämään entistä parempia toimintatapoja
- 31 Osastomme työntekijät pystyvät tarpeen vaatiessa joustavasti omaksumaan uusia menettelytapoja
- 32 Työskentely-ympäristöön kiinnitetään osastollamme riittävästi huomiota
- 33 Yhtiömme periaatteita ja arvoja noudatetaan osastomme päivittäisessä toiminnassa hyvin

Työnantajakuva

- 34 Yhtiömme on viime aikoina kehittynyt oikeaan suuntaan
- 35 Olen hyvin selvillä yhtiömme arvoista ja päämääristä
- 36 Yhtiömme arvot ja päämäärät ovat mielestäni tavoittelemisen arvoisia
- 37 Uskon, että pystymme tuottamaan asiakkaillemme erinomaisia tuotteita/palveluita
- 38 Yhtiömme kohtelee työntekijöitään reilusti ja tasapuolisesti
- 39 Olen valmis suosittelemaan yhtiötämme työnantajana
- 40 Yhtiömme tulevaisuus näyttää valoisalta

Johtamiskulttuuri

- 41 Yhtiössämme palkitaan työsuorituksista oikeudenmukaisesti
- 42 Yhtiössämme kuullaan henkilöstöä tehtäessä heitä koskevia päätöksiä
- 43 Yhtiömme strategia ja tulevaisuuden näkymät on viestitty henkilöstölle hyvin
- 44 Luotan ylimmän johdon kykyyn tehdä yhtiömme kannalta oikeita päätöksiä
- 45 Yhtiössämme tehdyt muutokset on toteutettu hyvin

Toimintakulttuuri

- 46 Päätöksenteko yhtiössämme on tehokasta
- 47 \Liika byrokratia ja muodollisuus haittaavat yhtiömme toimintaa
- 48 Yhtiömme huolehtii riittävästi henkilöstön työhyvinvoinnista
- 49 \Yhtiössämme liikkuu liikaa huhuja
- 50 Yhteistyö muiden osastojen kanssa on sujuvaa