

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2017-2022

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN JAMKISSA

JAMK on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tukemaan JAMK:n tavoitteiden saavuttamista ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. JAMK:n tavoitteena on kouluttaa asiantuntijoita, jotka pystyisivät omalla toiminnallaan palvelemaan ja rakentamaan yhteiskuntaa. Tavoite on ohjaava myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden näkökulmasta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi kiellettyä on häirintä, kohtuullisten mukautusten epäminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan eri tavoin kuin muita samassa asemassa olevia ihmisiä. Välillinen syrjintä puolestaan merkitsee sitä, että ihminen joutuu erityisen epäedulliseen asemaan suhteessa toisiin. Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista. Häirintätilanteelle on ominaista uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Kohtuullisten mukautusten epäminen tarkoittaa tilannetta, jossa työnantaja tai koulutuksen järjestäjä kieltäytyisi tarvittavista kohtuullisista järjestelyistä, joita vammaisen henkilö tarvitsisi osallistuakseen esim. työpaikkahaastatteluun tai valintakokeeseen.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeelliset positiiviset erityistoimenpiteet, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita, eivät ole syrjintää. Positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Positiivinen erityiskohtelu on näin ollen mahdollista myös muunlaisten kuin syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Esimerkiksi yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevien ihmisten, kuten vammaisten, tukeminen voi olla perusteltua silloinkin, kun heikomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Perustuslaki, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Postiosoite/Address	Puhelin/Tel.	Faksi/Fax	Internet	Y-tunnus
JAMK University of Applied Sciences	PL 207 FI-40101 Jyväskylä FINLAND	0207438100 +358 20 743 8100	(014) 4499694 +358 14 4499694	www.jamk.fi	1006550-2

JAMK ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon kaikissa päätöksissään, niiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Lainsäädännön asettamien velvoitteiden toteuttamisen ohella tavoitteena on, että JAMKiin muodostuu esteetön, keskustelevalta ilmapiiri ja yhteisö, jossa arvostetaan ja rohkaistaan keskustelemaan avoimesti vastakkaisistakin näkemyksistä. Avoin ja monimuotoinen JAMK tarjoaa yhteisön jäsenille mahdollisuudet kehittyä, oppia ja vaikuttaa yhteisön kehitykseen.

JAMKin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on valmistellut työryhmä Esa Salmikangas (pääluottamusmies OAJ), Anna Tarvainen-Illi (opiskelijakunta JAMKOn edustaja), Kristiina Korhonen (opiskelijapalveluiden päällikkö) ja Annukka Akselin (henkilöstöpäällikkö). Suunnitelma on käyty läpi työsuojelutoimikunnassa 27.10.2016, yt-neuvottelukunnassa 20.12.2016, opintoasioiden lautakunnassa 7.12.2016, JAMKOn edustajistossa 16.11.2016 ja hyväksytty JAMKin johtoryhmässä 12.12.2016.

Suunnitelmaa on päivitetty joulukuussa 2021 vastaamaan Horisontti Eurooppa-rahoitusohjelman tasa-arvo vaatimuksia. Suunnitelman päivitykseen ovat osallistuneet Pia Piispanen (pääluottamusmies OAJ), Anne Rahkonen (pääluottamusmies JYTY), Hilikka Heikkilä (yhteistoimintaedustaja), Anna Tarvainen-Illi (opiskelijakunta JAMKOn edustaja), Kristiina Korhonen (opiskelijapalveluiden päällikkö), Annukka Akselin (henkilöstöpäällikkö) ja Mikko R. Salminen (hallintojohtaja).

Suunnitelma koskee koko JAMK-yhteisöä henkilöstöstä opiskelijoihin ja se antaa suuntaviivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen JAMKin kaikilla eri toimijatasoilla ja yksiköissä.

Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat kolmeen asiakokonaisuuteen: 1) Johtaminen ja toimintakulttuuri, 2) Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys ja 3) Opetus ja opiskelu.

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ ARJESSA

”JAMK on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja JAMK-yhteisön jäsenten, sekä henkilöstön että opiskelijoiden, tasavertaista mahdollisuutta oppia, osallistua ja vaikuttaa. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimet ovat osa JAMKIn jokapäiväistä toimintaa ja viestintää.”



Vesa Saarikoski, rehtori, Jyväskylän Ammattikorkeakoulu Oy

JAMK työyhteisössä on tunnistettu seuraavat osa-alueet, joihin erityisesti haluamme kiinnittää huomiota:

1. Toimimme JAMKissa vastuullisesti, eettisesti ja kohdellen ihmisiä yhdenvertaisesti kaikissa työsuhte-, opiskelu-, opetus- ja hallintokäytännöissä.
2. Yksilöiden aktiivisuus ja vastuullisuus tasa-arvon edistämässä on keskeistä: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaista JAMK-yhteisön jäsentä koskeva velvoite.
3. Yhdenvertaisuutta kehitetään hyviä käytäntöjä jalostamalla ja levittämällä sekä epäkohtia tunnistamalla ja esittämällä niihin ratkaisuehdotuksia. Näin toimimalla yhdenvertaisuus ja yksilön oikeudet toteutuvat JAMK-yhteisössä.
4. Mikäli syrjintää ilmenee, siihen puututaan välittömästi ja suunnitelmallisesti. Syrjintätapauksissa toimitaan henkilöstön ja opiskelijoiden varhaisen välittämisen mallin mukaisesti.
5. JAMK työnantajana kehittää työpaikan tarpeet huomioiden työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

I JOHTAMISEN TOIMINTAKULTTUURI

Hyvä johtaminen on JAMKin keskeisin menestystekijä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisen tavoitteena on, että jokainen korkeakoulu-yhteisön jäsen kokee tulevansa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kokee työtään arvostettavan ja arvostaa toisten työtä. Työhyvinvointikyselyjen ja työpaikkaselvitysten tuloksia hyödynnetään yhdenvertaisen, tasa-arvoisen, monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämisessä.

Tavoite 1: Johtamisessa huomioidaan henkilöstön ja opiskelijoiden moninaisuus.

Toimenpiteet: Lisätään johdon, henkilöstön ja opiskelijoiden välistä avointa vuoropuhelua kaikilla toiminnan tasoilla. Varmistetaan työ- ja oppimisympäristöjen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen esteettömyys. Lisätään tietoutusta ja koulutusta henkilöstön ja opiskelijoiden moninaisuudesta.

Vastuu: operatiivinen johto

Tavoite 2: Esimiehet toimivat tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistavan ja innostuneen toimintakulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi.

Toimenpiteet: Esimiehet huolehtivat työtehtävien tasaisesta jakautumisesta. Työsuojelutoiminnassa huomioidaan sukupuolesta riippumatta eri ammattiryhmien tarpeet työhyvinvoinnin edistämässä. Järjestetään johtamis- ja esimiesvalmennusta, johon sisällytetään tasa-arvon, moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmat. Esimiesrekrytointiin kuuluu soveltuvuustestaus.

Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut

Tavoite 3: Kaikkien JAMKilaisten velvollisuutena on viivytyksettä puuttua havaitsemiinsa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin, syrjintään tai epätasa-arvoa merkitseviin tilanteisiin.

Toimenpiteet: Luodaan puheeksi ottamisen kulttuuria JAMKiin. Varmistetaan, että jokainen työntekijä ja opiskelija tietää, miten toimia, jos kokee tulleen syrjityksi. Henkilöstön häirintätilanteita varten on JAMKissa laadittu työsuojelun toimintaohjelma ja varhaisen välittämisen malli. Järjestetään koulutusta koko henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Opiskelijoille kehitetään vastaava toimintamalli. Vastuullista käyttäytymistä ohjaavat JAMKin eettiset ja pedagogiset periaatteet.

Vastuu: henkilöstö, opiskelijat, henkilöstöpalvelut, työsuojeluorganisaatio

Tavoite 4: Seurannan ja seuraintindikaattoreiden kehittäminen

Toimenpiteet: Huolehditaan, että henkilöstökyselyissä on tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä ja seurataan systemaattisesti kyselyiden tuloksia. Tuloksia hyödynnetään konkreettisesti toimintakulttuurin kehittämisessä ja tarvittaessa välittömin toimenpitein.

Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut, laatupäällikkö

Tavoite 5: Tunnistetaan ja poistetaan eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita.

Toimenpiteet: Ikäeroja ja eri-ikäisten ihmisten erilaisia ominaisuuksia kunnioitetaan. Monikulttuurisuusosaamista ja eri-ikäisten johtamista tuetaan henkilöstön kehittämisellä ja henkilöstökoulutuksella. JAMKiin on laadittu ikäohjelma, joka on osa JAMKin henkilöstöohjelmaa. Vuosittain laaditaan henkilöstötilinpäätös, jossa kuvataan henkilöstörakenne, ikä- ja sukupuolijakauma sekä miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä on viety eteenpäin.

Vastuu: henkilöstöpalvelut, operatiivinen johto

Tavoite 6: Työn ja yksityiselämän joustavampi yhteensovittaminen ja yksityisyyden suojan kunnioittaminen. Kansainvälisen henkilöstön yhteisöön integroitumisen kehittäminen.

Toimenpiteet: Työelämän ja yksityiselämän yhteen sovittamista tuetaan kaikissa perhemuodoissa. Joustaviin työaikajärjestelyihin ja perhevapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Työtilanne huomioiden, sallitaan mahdollisimman joustava palkattomien työstä vapautusten käyttö. Kunnioitetaan oikeutta kertoa tai jättää kertomatta yksityisasiastaan kuten sairaudesta, sairaushistoriasta tai vammaisuudesta. Sairauslomien syitä ei udella.

Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut, lähiesimiehet

Tavoite 7: JAMK on aktiivinen toimija rakentamassa läpinäkyvää TKI- ja koulutustoimintaa, jossa ei ole sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvia eriarvoistavia rakenteita tai toimintatapoja. Läpinäkyvässä TKI- ja koulutustoiminnassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä toiminnan läpileikkaavia periaatteita.

Toimenpiteet: Suunnitellaan systemaattinen tiedonkeruu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta JAMKin TKI-toiminnassa ja opetuksessa sekä kootaan seurannan mittarit. Kehitetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää viestintää hankkeissa ja opetuksessa. Hankkeissa ja opetuksessa varmistetaan riittävät resurssit tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteisiin, seurantaan, viestintään ja koulutuksiin. Koulutetaan TKI- johtoa ja projektipäälliköitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Vastuu: operatiivinen johto, TKI-johto, lähiesimiehet, henkilöstöpalvelut

II REKRYTOINTI, PALKKAUS, URAKEHITYS

JAMK on sitoutunut toimimaan tasa-arvoisena työnantajana, joka tekee henkilöstövalinnat pätevyyden, osaamisen ja soveltuvuuden perusteella. Rekrytointiprosessit ovat oikeudenmukaiset, selkeät ja läpinäkyvät.

JAMK tukee uralla kehittymistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet huomioiden. Työkierto on osa JAMKin henkilöstöpolitiikkaa. JAMKin työntekijöistä 60 % on tällä hetkellä naisia ja 40 % miehiä. Tietyissä tehtävryhmissä voi olla sukupuolista epätasapainoa, jolloin voidaan harkita positiivisen erityiskohtelun käyttämistä rekrytoinnissa.

Tavoite 1: Rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja niitä ohjaavat selkeät toimintaohjeet.

Toimenpiteet: Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytointiprosessissa. Päivitetään JAMKin rekrytointiohje ja henkilöstöohjelma, johon sisällytetään opetushenkilöstön ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön selkeät ja läpinäkyvät uramallit, työssäoppiminen, työkierto ja uralla eteneminen.

Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut

Tavoite 2: Samanlaisesta työstä on saatava sama palkka sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteet: Tarkastellaan vuosittain henkilöstökertomuksessa.

Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut

Tavoite 3: Palkkausjärjestelmä edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, tukee henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin ja monipuolisempiin tehtäviin hakeutumista sekä kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin.

Toimenpiteet: Tarkastellaan palkkausjärjestelmän toimivuutta ja työtehtävien organisointia vuosittain (peruspalkka, henkilöstöedut, kehittymismahdollisuudet). Laaditaan JAMKIin tulospalkkausohje (peruspalkka, henkilöstöedut, kehittymismahdollisuudet).

Vastuu: operatiivinen johto, henkilöstöpalvelut

Tavoite 4: Uralla etenemisen periaatteet ovat läpinäkyviä.

Toimenpiteet: Uralla etenemistä ja mahdollisuuksia monipuolisiin työtehtäviin tuetaan kehityskeskusteluiden ja työkierron avulla. Kehityskeskustelut ja työsuunnittelu ovat urasuunnittelun välineitä. Kehityskeskusteluissa tehdyt havainnot ja kokemukset arvioidaan ja niiden pohjalta tehdään tarvittavat muutokset henkilöstöpolitiikkaan.

Vastuu: operatiivinen johto, lähiesimiehet

III OPETUS JA OPISKELU

JAMK kansainvälisenä korkeakouluuyhteisönä on sitoutunut toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opiskelijavalinnoissa, opetuksessa ja opiskelussa. Korkeakouluopiskelijoiden kirjo on tänä päivänä hyvin moninainen. Opiskeluryhmissä voi olla hyvinkin eri ikäisiä, eri elämäntilanteessa olevia opiskelijoita. Eri kansallisuudet ja kulttuurit kohtaavat kampuksillamme.

Toimintaa ohjaa ammattikorkeakoululaki ja –asetus, tutkintosääntö, järjestyssäännöt sekä eettiset ja pedagogiset periaatteet, joilla varmistetaan laadukas, tasa-arvoinen ja turvallinen koulutus-, opiskelu- ja työympäristö.

Tavoite 1: Kaikilla hakijoilla on tasavertaiset mahdollisuudet hakea ja tulla valituksi JAMKin koulutuksiin.

Toimenpiteet:

- Kehitämme hakijoille suunnattua viestintää kaikkien, myös erityistä tukea tarvitsevien, saavutettuaan muotoon.
- Kannustamme hakijoita sukupuolesta riippumatta hakeutumaan tasapuolisesti eri aloille.
- Tarjoamme koulutusvaihtoehtoja eri-ikäisille ja eri elämäntilanteessa oleville henkilöille, tutkintokoulutuksesta lyhytkursseihin.
- Varmistamme, että opiskelijavalinnat toteutetaan oikeudenmukaisesti selkeitä ja läpinäkyviä valintaperusteita noudattaen.

-Mahdollistamme valintakokeissa erityisjärjestelyt, esim. pidempi vastausaika, rauhallinen tila, apuvälineet.

Vastuu: markkinointipalvelut, hakijapalvelut, opiskelijapalvelut, yksiköt

Tavoite 2: Opiskelu- ja oppimisympäristö (oppimateriaalit, opetusteknologiat, opetustavat sekä opintojen arviointimenettelyt) suo kaikille opiskelijoille tasavertaiset mahdollisuudet opiskella ja suorittaa tutkinto ajallaan.

Toimenpiteet:

- Kehitämme vaihtoehtoisia tapoja opiskella ajasta ja paikasta riippumattomasti.
- Huolehdimme tilojemme esteettömyydestä
- Teemme mahdollisuuksien mukaan erityisjärjestelyjä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan kanssa ja huomioimme yhteiskunnan tukijärjestelmät.
- Huomioimme oppimisvaikeuksiin, vammaisuuteen tai kulttuuri- ja kielitaustaan liittyvät yksilölliset tarpeet.

Vastuu: yksiköt, koulutuksen kehittämispalvelut, toimitilapalvelut, ESOK-yhdyshenkilö

Tavoite 3: JAMKissa vallitsee tasa-arvoinen, oikeudenmukainen, turvallinen, osallistava ja innostava opiskeluilmapiiiri

Toimenpiteet:

- Kohtelemme kaikkia tasa-arvoisesti, ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, elämäntavoihin, vakaumukseen, etniseen taustaan, kansallisuuteen ja kieleen katsomatta.
- Emme syrji ketään vamman tai terveydentilan perusteella.
- Kohdatessaan syrjintää, kiusaamista tai epätasa-arvoista kohtelua joko opiskelijoiden tai henkilöstön taholta, opiskelija voi kääntyä opettajatutorin, opintojen ohjaajan, JAMKOn häirintäyhdyshenkilön tai tutorin puoleen.

Vastuu: koko JAMK-yhteisö, JAMKO, opiskelijapalveluiden päällikkö

-Kehitämme opiskelijoita varten toimintamallin, kuinka menetellään, kun kohdataan epäasiallista kohtelua.

Vastuu: Opintoasioiden lautakunta

-Seuraamme ja arvioimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista lisäämällä opiskelijapalautteilyyn ja opiskelijakunnan palautekyselyyn ao. kysymykset.

Vastuu: laatupäällikkö

Tavoite 4: Monipuoliset ohjaus- ja tukipalvelut mahdollistavat sujuvan opintojen etenemisen.

Toimenpiteet:

-Jokaisen opiskelijan kanssa laaditaan opintojen alussa HOPS, jossa voidaan huomioida opiskelijan elämäntilanne, mahdolliset joustotarpeet ja opiskelun erityisjärjestelyt. HOPSeja myös tarkastellaan vuosittain opiskelijan ja opettajatutorin kesken ja muokataan tarvittaessa.

Vastuu: opiskelija, opettajatutor

-Tuemme sujuvaa ja esteetöntä opintojen etenemistä monipuolisilla ohjaus- ja tukipalveluilla. Esi-merkkejä ryhmissä tapahtuvista ohjaus- ja tukipalveluista ovat esiintymisjännitykseen, vieraan kielen oppimiseen, kirjoitetun kielen hahmottamiseen tai lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyvät tukitoimet. Yksilöllistä tukea on saatavana opintopsykologilta. Muita tukimuotoja ovat opintojen vaihtoehtoiset suorittamistavat, oppimateriaalit, oppimista tukevat apuvälineet ja tulkkipalvelut. Vertaisohjaus tukee opiskelijaa opiskelun eri vaiheissa.

-JAMKin opiskeluhuvinvointiryhmä kehittää ja jakaa hyviä käytänteitä opiskelijan opiskelukyvyn, itseohjautuvan ja sujuvan opiskelun tukemiseksi sekä opintojen viivästymisen ja keskeytymisen ehkäisemiseksi.

Vastuu: opiskeluhuvinvointiryhmä

-JAMK pyrkii takaamaan tukipalvelut kaikille kampuksiensa tutkinto-opiskelijoille, myös yhteistyöammattikorkeakoulussa kirjoilla oleville.

Vastuu: johto, tukipalvelut, JAMKO

-Opiskelijan sukupuoli, ikä tai muut henkilöön liittyvät ominaisuudet eivät vaikuta opetukseen, ohjaukseen eivätkä opintosuoritusten arviointiin.

Vastuu: opettajat, JAMKO yhteistyössä JAMKin kanssa

Tavoite 5: Opiskelijoilla on korkeakoulu yhteisön tasavertaisina jäseninä mahdollisuus vaikuttaa asioidensa ja JAMKin kehittämiseen, myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta

Toimenpiteet:

-Tarjoamme opiskelijoille väyliä korkeakoulu yhteisössä vaikuttamiseen. Jokaisessa JAMK:n työryhmässä on opiskelijaedustus, ja kaikilla edustajilla on henkilökohtaiset varajäsenet.

Vastuu: työryhmien vetäjät, JAMKO

-Opiskelijat tapaavat JAMKin johtoa säännöllisesti.

Vastuu: rehtori, JAMKO

Tavoite 6: Oikeudenmukainen kohtelu opiskelijavalinnassa, opinto-oikeusasioissa tai arvioinnissa.

Toimenpiteet: Opiskelijoilla on mahdollisuus hakea oikaisua, mikäli kokevat epäoikeudenmukaista kohtelua

Vastuu: Opiskelija, opintoasioiden lautakunta, tutkintolautakunta, opiskelijapalveluiden päällikkö

Tavoite 7: Kannustamme opiskelijoitamme palautteen antamiseen.

Toimenpiteet: Yhdenmukaistamme palautteenantokanavia kaikilla aloilla. Esimerkkeinä palautteenantomahdollisuuksista ovat opintojaksopalaute, opiskelijapalautekyselyt, jupinaviikko ja välitön palaute.

Vastuu: laatupäällikkö

SEURANTA, TOIMIELIMET JA RESURSSIT

Vuosittaisesta henkilöstötilinpäätöksestä ja henkilöstötyytyväisyyskyselystä kootaan seurantatieto vuosittaiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseurantaan. JAMKissa seurataan vuosittain henkilöstön työtyytyväisyyttä. Henkilöstötyytyväisyyskyselyllä kartoitetaan henkilöstön näkemyksiä johtamisesta ja esimiestyöstä, oman työyhteisön toiminnasta sekä omasta työstä. Kyselyn tuloksia seurataan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta, erityisesti henkilöstön oikeudenmukaiseen kohteluun ja JAMKin arvojen edistämiseen liittyen.

JAMKissa toimii lakisääteinen työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuna työnantaja ja työpaikan työntekijät. Työsuojelutoimikunta on JAMKin sisäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, jonka tehtävänä on mm. tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämisestä JAMKissa. Henkilöstö voi toimittaa työsuojelutoimikunnalle esityksiä ja kannanottoja koskien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

Joka kolmas vuosi työsuojelutoimikunta arvioi henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta olemassa olevan aineiston eli henkilöstökyselyiden, työpaikkaselvitysten ja toimintakertomusten avulla. Lisäksi työsuojelutoimikunta voi käynnistää erillisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksiä yhteistyössä johdon kanssa. Sisäiset auditoinnit tukevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämistä yksikkö- ja JAMK-tasolla.

Työsuojelutoimikunnan ja opintoasioiden lautakunnan jäsenille varataan riittävästi työaika osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Henkilöstöpalveluille, markkinointipalveluille ja opiskelijapalveluille sekä lähiesimiehille varataan työ- ja budjettiresurssia toteuttaa ja seurata JAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteitä. Budjettiresurssien suuruus määritellään vuosittain budjetointiprosessin yhteydessä. Arvio vuosittaisista budjetoitavista resursseista on 10000-20000 euroa, joka sisältää viestinnän, koulutusten ja tapahtumajärjestelyjen toimenpiteitä sekä matkakustannuksia.

Opiskelijoille tehdään kahden lukukauden opintojen jälkeen palautekysely, jossa kartoitetaan mm. JAMKin ohjauspalveluiden ja erityisen tuen merkitystä opintojen etenemisessä sekä opiskelijoiden hyvinvointia ja jaksamista.

Opiskelijakunta JAMKO seuraa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista oman toimintansa kautta, mm. vuosittaisella opiskelijoiden palautekyselyllä, viestimällä teemoista aktiivisesti opiskelijoille ja sidosryhmille, kouluttamalla ja osallistamalla tutoreita, aktiivitoimijoita ja koulutusalan järjestöjä, kiinnittämällä huomiota omaan toimintaansa sekä seuraamalla ja raportoimalla aktiivisesti teemoista korkeakoululle. JAMKOLla on edustajat opintoasioiden lautakunnassa, joka linjaa ja seuraa korkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä.

Opiskelijakunta JAMKOssa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä edistää viestinnän ja edunvalvonnan asiantuntija, ohjauksen ja hyvinvoinnin asiantuntija, sosiaalipoliittinen vastaava sekä puheenjohtaja yhteistyössä koko hallituksen kanssa. Heille varataan työaika toteuttaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä toimenpiteitä korkeakoulu-yhteisössä ja mahdollisuuksia ylläpitää ammattitaitoa kouluttautamalla.

Opiskelijakunta JAMKOn resurssit edistää ja kehittää JAMKin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä ovat JAMKOn henkilöstön ja toimijoiden työaikaan ja koulutuksiin liittyviä ja niiden kulut ovat vuosittain arvioiduna n. 3500€/vuosi.