



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Jyväskylän yliopisto | University of Jyväskylä
Seminaarinkatu 15, PL 35
40014 Jyväskylän yliopisto
Y-tunnus: 02458947

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON YHDENVERTAISUUS-, TASA-ARVO- JA SAAVUTETTAVUUSSUUNNITELMA 2025–2026

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Käsitteet.....	5
3	Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden nykytila	7
	3.1 Jyväskylän yliopisto edelläkävijänä.....	7
	3.2 Tilastoja ja lukuja	8
	3.2.1 Opiskelijat	8
	3.2.2 Henkilökunta	10
	3.3 Kyselyt, kartoitukset ja ranking-sijoitukset	11
	3.3.1 Palkkatasa-arvokartoitus.....	11
	3.3.2 Työhyvinvointikysely	11
	3.3.3 Rasismikysely.....	12
	3.3.4 Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely	13
	3.3.5 Times Higher Education Impact Ranking	14
	3.4 Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden kehittämistoimenpiteet Jyväskylän yliopistossa 2023–2024	14
	3.4.1 Edenneet toimenpiteet	15
	3.4.2 Edistämättä jääneet toimenpiteet	16
	3.5 Toimijat	16
4	Tavoitteet ja tavoitteiden mittarit vuosille 2025–2026.....	18
5	Suunnitelman toteutus ja seuranta.....	19

1 Johdanto

Jyväskylän yliopisto on sitoutunut edistämään yhdenvertaista ja tasa-arvoista toimintakulttuuria, korkeakoulutuksen saavutettavuutta sekä turvallista ja saavutettavaa tutkimus-, opetus-, opiskelu- ja työympäristöä. Yliopistomme eettisten periaatteiden mukaisesti tehtävänämmä on purkaa syrjiviä ja rajoittavia rakenteita ja normeja. Tavoittelemme yliopistoa, joka on sosiaalisesti ja kulttuurisesti turvallinen ympäristö, jossa häirintää, epäasiallista kohtelua, syrjintää tai muuta sopimatonta käyttäytymistä ei hyväksytä. Jokaisella yliopistoyhteisömme jäsenellä ja kumppaneillamme on oikeus tasa-arvoiseen, yhdenvertaiseen ja kunnioittavaan kohteluun riippumatta iästä, alkuperästä tai kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, kulttuurista, mielipiteistä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta tai toimintakyvystä, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, sukupuolen ilmaisusta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta.¹

Yliopistoyhteisömme yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustyön perustana ovat lainsäädäntö², vararehtorin päätös saavutettavasta opiskelusta³ sekä yliopiston strategia ja strategian kehittämisohjelmat⁴. Strategiamme *Osaava ja hyvinvoiva ihminen* mukaisesti tavoittelemme ensiluokkaisen opiskelijakokemuksen tarjoamista kaikille. Tavoitteenamme on suunnitella ja toteuttaa koulutuksemme saavutettavasti eri taustoista tuleville opiskelijoille sekä olla Suomen paras yliopistotyönantaja.

Tämä suunnitelma ohjaa yliopistoyhteisömme yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustyötä. Suunnitelmassa yhdistyvät yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sekä saavutettavuussuunnitelma, jotka ovat aiempina vuosina olleet erilliset. Suunnitelma toimii myös Sukupuolten välisen tasa-arvon suunnitelmana siinä mielessä kuin Euroopan yhteisön Horisontti Eurooppa -ohjelma vaatii. GEP-vaatimukset⁵ on huomioitu tässä suunnitelmassa.

¹ [Toimintatapamme \(Code of Conduct\) | Jyväskylän yliopisto](#)

² [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®; Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)

³ [Vararehtorin päätös: Saavutettava opiskelu Jyväskylän yliopistossa — Jyväskylän yliopisto](#)

⁴ [Jyväskylän yliopiston strategia ja arvot | Jyväskylän yliopisto](#)

⁵ [Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion | European Institute for Gender Equality](#)

Suunnitelmaa on valmisteltu Jyväskylän yliopiston Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuus-kehittämisyhmässä⁶ yliopistoyhteisöä osallistaen. Ryhmän tueksi suunnitelmaa valmistelemaan palkattiin korkeakouluharjoittelija. Suunnitelman pohjaksi on järjestetty työpajoja, kartoitettu edellisten suunnitelmien etenemistä ja analysoitu yliopistoyhteisölle kohdennettujen rasismi- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastauksia.

Tämä yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma on julkinen dokumentti ja se on hyväksytty Jyväskylän yliopiston toimintaa ohjaavaksi dokumentiksi rehtorin päätöksellä 18.12.2024.

⁶ [Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus Jyväskylän yliopistossa | Jyväskylän yliopisto](#) Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus -kehittämisyhmä

2 Käsitteet

(Lähteet: Invalidiliitto, Kosunen 2021, STM, THL, Yhdenvertaisuusvaltuutettu)

Esteettömyys: Ihmisten moninaisuuden huomioon ottaminen rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa, jolloin tilojen käytettävyys on yhdenvertaista kaikille. Esteetön ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella ja se mahdollistaa esimerkiksi sujuvan osallistumisen opiskeluun ja työntekoon. Esteettömässä ympäristössä otetaan huomioon muun muassa liikkumiseen, näkemiseen ja kuulemiseen liittyvät tekijät.

Häirintä: Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai häntä kohtaan vihamielinen ilmapiiri. Käyttäytymisellä luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla esimerkiksi toisen koskemattomuuden rikkomista, puhetta, tai ihmisarvoa loukkaavan materiaalin esillepanoa ja jakamista.

Rasismi: Ajatusmalli ja järjestelmä, jossa ihmisiä tai ihmisryhmiä arvioidaan ja kohdellaan eriarvoisesti heidän etnisen alkuperänsä, ihonvärinsä, kansalaisuutensa, kulttuurinsa, äidinkielenensä tai uskontonsa perusteella. Rasismi voi näyttäytyä sekä yksilöiden että ryhmien välisenä tahallisuutena tai tahattomana käyttäytymisenä, joka perustuu ennakkoluuloihin ja vierauden pelkoihin, tai yhteiskunnan rakenteissa olevina syrjivinä käytäntöinä. Rasismi ylläpitää eriarvoisuutta ja vahingoittaa sekä sen kohteita että koko yhteiskuntaa. Se on järjestelmä, jossa politiikka, institutionaaliset käytännöt, kulttuuri ja muut normit ylläpitävät yhteiskunnallisia valta-asetelmia, ja jossa tiettyjä ihmisryhmiä pidetään toisia alempiarvoisempina.

Saavutettavuus: Fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja digitaalisen ympäristön järjestäminen ja toteutuminen niin, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Saavutettavassa korkeakoulussa korkeakoulun tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja asenneilmapiiri mahdollistavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten ja erilaisissa elämäntilanteissa elävien opiskelijoiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden.

Syrjintä: Syrjintää on se, että henkilöä kohdellaan huonommin tai hän joutuu huonompaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvo: Tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien ihmisten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sukupuolesta riippumatta. Suomen tasa-arvolaki viittaa erityisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, mutta kieltää myös sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.

Mahdollisuuksien tasa-arvo: Jokaisella ihmisellä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet tavoitella ja saavuttaa hyvä toimintakyky ja yhteiskunnallinen asema perhetaustasta riippumatta.

Tasa-arvo korkeakoulutuksessa: Opiskelemaan pääsy, osallistuminen ja tulokset perustuvat kykyihin ja opiskelusaavutuksiin, eivätkä ne riipu henkilökohtaisista ominaisuuksista, sosioekonomisesta asemasta, sukupuolesta, etnisestä alkuperästä, asuinpaikasta, iästä tai vajaakuntoisuudesta.

Yhdenvertaisuus: Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän alkuperästään, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisustaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yksilölliset tarpeet: Yksilöllisillä tarpeilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi terveydentilasta, iästä, kieli- tai kulttuuritaustasta tai vammasta johtuvia tarpeita.

3 Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden nykytila

3.1 Jyväskylän yliopisto edelläkävijänä

Jyväskylän yliopisto on edelläkävijä useissa opiskelijavalintojen kehittämistoimissa, kuten akateemisia taitoja ja kielitaitoa arvioiva ACRES (*Academic readiness screening*) sekä maahanmuuttajien ohjaus- ja tukipalveluja kehittävä SIMHE (*Supporting immigrants in higher education in Finland*). Jyväskylän yliopistossa toimii myös yksilölliset järjestelyt valintakokeessa -käytäntö. Digitaalisten valintakokeiden edellyttämän infrastruktuurin tarjoaminen ja valintakoejärjestelmien saavutettavuuden takaaminen ovat tulevaisuutemme keskeisiä kehittämiskohteita.

Jyväskylän Saavutettava opiskelu -toiminnasta vastaavat koulutuspalvelut ja Student Life. Student Lifen⁷ hyvinvointitoiminnassa edistetään ja tuetaan opiskelijoiden opiskelukykyä. Toiminta on ennaltaehkäisevää, monipuolista ja helposti saatavilla kaikille opiskelijoille. Malli perustuu kolmiportaiseen tukeen, jossa huomioidaan opiskelijoiden yksilölliset, eriytyneet ja monimuotoiset tarpeet ohjauksessa ja oppimisessa. Toimintamalliin sisältyviä palveluja tarjotaan kaikille opiskelijoille.

Opettajankoulutuksen saavutettavuutta on lisätty kaksoiskelpoisuuden mahdollistavilla uusilla ohjelmilla. Näitä ovat mm. Musiikin aineenopettaja- ja luokanopettajakoulutus, Kielitietoisuutta ja monikielisyttä tukeva opettajan koulutus (KiMo), Liikunnan aineenopettaja- ja luokanopettajakoulutus (LiikLo) sekä Matematiikan ja kemian aineenopettajan ja luokanopettajan kandidaatti- ja maisteriohjelma. Lisäksi maahanmuuttajataustaisten henkilöiden hakeutumista opettajakoulutukseen on parannettu alentamalla aineenopettajakoulutuksen kielitaitovaatimus taitotasoon 4. Erillisillä erityisopettajaopinnoilla (ERKO) on mahdollisuus täydentää ulkomailla suoritettuja opintoja⁸.

Integra on kieli- ja sisältöopintoja integroiva koulutusmalli Suomessa jo asuville korkeakoulukelpoisille maahanmuuttajille, joiden tavoitteena on jatkaa keskeytyneitä opintojaan korkeakoulututkinnoksi tai täydentää jo opiskelemaansa tutkintoa suomalaisten pätevyysvaatimusten mukaiseksi. Malli edistää maahanmuuttajien tarpeiden ja tavoitteiden mukaista kielikoulutusta, joka integroidaan sisältöopintoihin jo varhaisessa vaiheessa.

⁷ [Student Life -hyvinvointitoimintaa opiskelijoille | Jyväskylän yliopisto](#)

⁸ suomi toisena kielenä ja kirjallisuus

Jyväskylän yliopiston valtakunnallisiin erityistehtäviin kuuluu Viittomakielen keskus, jonka päätehtävä on toteuttaa ja kehittää sekä koordinoida yhteistyössä alan muiden toimijoiden kanssa viittomakieltä koskevaa ylintä tutkimusta ja koulutusta Suomessa. Keskuksella on vahva pohja suomalaisen viittomakielen tutkimuksessa ja asiantuntijakoulutuksessa. Vuoden 2021 alusta keskuksen tutkimusvastuusiin on kuulunut myös suomenruotsalainen viittomakieli.

Jyväskylän yliopisto on mukana Vastuullinen työnantaja -kampanjassa, jonka vastuullisuuden periaatteet ovat syrjimättömyys, työelämän tasapaino ja hyvinvointi, esihenkilötyöhön panostaminen, työn merkitys ja työssä kehittyminen, tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus ja hyvä hakijakokemus.

3.2 Tilastoja ja lukuja

3.2.1 Opiskelijat

Jyväskylän yliopistossa opiskelee 14 950 tutkinto-opiskelijaa, joista 5,0 % on ulkomaalaisia. Ulkomaalaisilla opiskelijoilla tarkoitetaan opiskelijoita, joilla ei ole Suomen kansalaisuutta.

Taulukossa 1 on esitetty JYU:n opiskelijoiden keski-ikä sukupuolittain⁹.

Taulukko 1: JYU:n opiskelijoiden keski-ikä sukupuolittain

	Keski-ikä	Keski-ikä naiset	Keski-ikä miehet
Tutkinto-opiskelijat	30,3	30,4	30,2
Perustutkinto-opiskelijat	29,1	29,2	29,0
Jatkotutkinto-opiskelijat	40,3	40,9	39,6

Perustutkinto-opiskelijoista 43,5 % on alle 25-vuotiaita, 36 % on 25–34-vuotiaita, 11,7 % on 35–44-vuotiaita ja yli 45-vuotiaita 8,3 %. Jatkotutkinto-opiskelijoista alle 25-vuotiaita on 0,7 %, 25–34-vuotiaita 40,9 %, 35–44-vuotiaita 27,1 % ja yli 45-vuotiaita 31,3 %.

⁹ Tilastoinnin erottelu on tehty tasa-arvolain mukaan miehiin ja naisiin. Jaottelu ei tuo näkyviin sukupuolen moninaisuutta, mutta tilastoja muunsukupuolisista ei suunnitelman kirjoittamisen aikaan ollut saatavilla.

Syksyllä 2024 Jyväskylän yliopistossa aloitti 2693 uutta tutkinto-opiskelijaa. Heistä naisia on 65 % ja miehiä 35 %. Uusista opiskelijoista miehet ovat enemmistönä vain tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alalla (68 % vuonna 2024). Kaikkien vuosikurssien opiskelijat huomioiden miehet ovat enemmistönä myös fysiikan, matematiikan, historian sekä taloustieteiden ohjelmissa.

Taulukossa 2 esitetään suoritettujen tutkintojen jakautuminen miesten ja naisten kesken vuosina 2022 ja 2023¹⁰.

Taulukko 2: Tutkintojen jakautuminen sukupuolittain

Tutkinto	Naiset (2023)	Miehet (2023)	Naiset (2022)	Miehet (2022)
Alempi korkeakoulututkinto	66 %	34 %	66 %	34 %
Ylempi korkeakoulututkinto	68 %	32 %	65 %	35 %
Tohtorintutkinto	58 %	42 %	53 %	47 %

Keräämme tietoa kandidaatin tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden tyytyväisyydestä yliopistoon ja kokemuksista opintojen sujumisesta valtakunnallisen kandipalautteen avulla. Kyselyn tuloksia hyödynnetään yliopistojen koulutuksen kehittämisessä sekä valtakunnallisesti yliopistojen ohjauksessa. Vuonna 2023 kyselyyn vastasi 879 Jyväskylän yliopiston opiskelijaa. Kyselyn kokonaisarvosanaksi Jyväskylän yliopisto sai 3,6 (asteikolla 1–5).

Erityisesti opinnoissa pärjääminen, menestyminen ja niihin tarvittavat edellytykset ja opinnoissa opitut hyödylliset taidot keräsivät lähes kaikissa aihepiirin kysymyksissä yli 4:n keskiarvon. Kyselyn perusteella opiskelijoiden hyvinvointi on parantunut hieman verrattuna vuoden 2022 tuloksiin, mutta he kokevat edelleen kuormitusta stressistä ja opintojen työmäärästä. Myös opiskelun ja vapaa-ajan erottaminen koettiin haastavaksi ja opiskelijat kaipaivat enemmän palautetta opinnoistaan. Aiempien kyselytulosten tapaan naisten kohdalla kuormitus ja uupumisriski oli yleisempää kuin miehillä.

¹⁰ Tilastoinnin erottelu on tehty tasa-arvolain mukaan miehiin ja naisiin. Jaottelu ei tuo näkyviin sukupuolen moninaisuutta, mutta tilastoja muunsukupuolisista ei suunnitelman kirjoittamisen aikaan ollut saatavilla.

3.2.2 Henkilökunta

Jyväskylän yliopistossa työskentele opetus- ja tutkimushenkilöstöä, apurahatutkijoita sekä yliopistopalveluiden asiantuntijoita monipuolisissa tehtävissä. Tässä suunnitelmassa esitetyt henkilöstötilastot perustuvat tietoihin vuodelta 2023. Raportoimme henkilöstömäärän henkilötötyövuosina.

Henkilötötyövuosien määrä vuonna 2023 oli yhteensä 2790, joista naisten osuus oli 58,2 % ja miesten 41,8 %. Kuukausipalkkaisen henkilökunnan määrä oli yhteensä 2691 henkilötötyövuotta. Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötötyövuodet olivat yhteensä 1655, josta naisten osuus oli 54,2 % ja miesten 45,8 %. Muun henkilöstön henkilötötyövuosien kokonaismäärä oli 957, josta naisten osuus oli 63,9 % ja miesten 36,1 %.

Koko henkilöstöstä vakituisia työntekijöitä oli 48,2 % ja määräaikaista 51,8 %. Kokoaikaista työntekijöitä oli henkilöstöstä 89,7 % ja osa-aikaista 10,3 %. Koko henkilöstön keski-ikä oli 39 v, josta naisten keski-ikä oli 38,9 v ja miesten 39,3 v.

Vuonna 2023 kansainvälisen henkilöstön osuus koko henkilökunnasta oli 13 %, opetus- ja tutkimushenkilökunnasta 19,3 % ja muusta henkilökunnasta 2 %. Heidän osuutensa henkilötötyövuosista oli 333 htv ja he edustavat 80 eri kansallisuutta. Kansainvälisen opetushenkilöstön ja muun henkilökunnan määrä on pysynyt tasaisesti lähes samana vuodesta 2019 lähtien. Kansainvälisen tutkimushenkilöstön määrä on kasvanut muutamalla prosentilla vuodesta 2022, mutta laskenut vuoteen 2021 verrattuna.

Apulaisprofessorien henkilötötyövuosista naisten osuus oli 55,1 % ja miesten 44,9 %. Professorien henkilötötyövuosista naisten osuus oli 33 % ja miesten 67 %.

Yliopiston [vuosikertomuksessa](#)¹¹ on esitetty yhteenvedoja, graafeja ja taulukoita vuonna 2023 yliopistossa työskennelleistä ja opiskelleista henkilöistä.

¹¹ <https://www.jyu.fi/fi/meista/esittely-ja-avainluvut/vuosikertomukset/yliopiston-vuosi-2023-numeroina>

3.3 Kyselyt, kartoitukset ja ranking-sijoitukset

3.3.1 Palkkatasa-arvokartoitus

Jyväskylän yliopistossa on tehty selvityksiä samapalkkaisuudesta vuodesta 2006 lähtien. Viimeisin kartoitus on tehty vuonna 2022 ja se koskee vuoden 2021 tilannetta. Vuosina 2023–2024 kartoitusta ei ole tehty. Kartoitusta ollaan laajentamassa ja seuraava on suunniteltu keväälle 2025.

Kartoituksessa tarkasteltiin taustaominaisuuksiltaan samankaltaisten nais- ja miestyöntekijöiden kuukausiansioita. Huomioon otetut taustaominaisuudet ammattinimikkeen ja tulosityksikön lisäksi olivat ikä, työsuhteen pituus, koulutustaso ja akateemiset suoritteet kuten julkaisumäärät, julkaisujen laatu ja opinnäytetöiden ohjaus. Vuoden 2022 kartoituksen jakauma oli samanlainen kuin edellisinä vuosina. Jyväskylän yliopistossa sukupuolten välinen palkkaero on noin 400 euroa kuukaudessa¹². Kartoituksessa tarkasteltiin keskenään samankaltaisia työntekijöitä.

3.3.2 Työhyvinvointikysely

Jyväskylän yliopiston henkilöstölle toteutetaan kahden vuoden välein henkilöstökysely, jossa kartoitetaan myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Viimeisimmän kyselyn tulokset ovat syksyltä 2023 ja seuraava kysely toteutetaan syksyllä 2025. Kyselyistä saadun tiedon perusteella yliopistomme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila on pääosin kehittynyt hieman vuosi vuodelta, paitsi urakehityksen mahdollisuuksien osalta. Taulukkoon 3 on koottu kyselyn yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät väittämät sekä kolmen viimeisimmän kyselyn tulosten keskiarvot (maksimi pistemäärä on 5) näiden väittämien osalta.

¹² Naisten palkka keskimäärin 400 euroa kuukaudessa pienempi kuin miesten palkka.

Taulukko 3: Työhyvinvointikyselyn tuloksia

Työhyvinvointikyselyn väittämä	2019	2021	2023
Meillä otetaan vaikeat asiat puheeksi ja niitä myös käsitellään.	3,3	3,4	3,5
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yksikössämme.	3,7	3,9	4,0
Esihenkilöni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.	4,2	4,1	4,3
Esihenkilöni osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden.	4,0	4,1	4,2
Minulla on mahdollisuus edetä urallani horisontaalisesti tai vertikaalisesti, jos haluan.	3,2	3,2	3,2

3.3.3 Rasismikysely

Jyväskylän yliopisto ja Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta toteuttivat maaliskuussa 2023 kyselyn, jolla selvitettiin yliopistoyhteisön kokemuksia rasismista sekä ajatuksia ja ideoita yliopistoyhteisön rasismin vastaiseen työhön. Vastauksia kyselyyn kertyi yhteensä 99 kappaletta. Vastaajista 53 oli perustutkinto-opiskelijoita, 12 vaihto-opiskelijoita ja 28 henkilökunnan edustajia.

Noin puolet vastaajista oli tavalla tai toisella törmännyt rasismiin yliopistoyhteisössä. Vastaukset vaihtelivat yksilöjen välisistä rasistisista tilanteista yliopiston rakenteissa oleviin ulossulkeviin tekijöihin, kuten esimerkiksi systemaattiset puhutavat erilaisista ryhmistä, ulkonäköön perustuvat oletukset kielestä tai kansallisuudesta, tai puuttumattomuus rasismiin.

Lähes puolet rasismia kohdanneista ei ollut raportoinut asiasta, koska ei tiennyt ilmoituskanavaa, tai koki että ilmoituksesta ei olisi hyötyä tai siitä saattaisi olla ilmoittajalle itselleen haittaa. Myös ilmoitusta seuraava prosessi oli jäänyt vastaajille epämääräiseksi.

Kysely toteutettiin avoimella verkkolinkillä, eikä sen perusteella voida tehdä tilastollisia päätelmiä rasismien määrästä yliopistossa. Voidaan kuitenkin todeta, että vaihto-opiskelijat olivat kohdanneet tai havainneet rasismia, sekä puuttuneet tai raportoineet siitä suhteellisesti muita useammin. Vastauksista saimme arvokasta tietoa siitä, millaisissa tilanteissa ja rakenteissa rasismia yliopistoyhteisössä ilmenee. Rasismiin ja muuhun syrjintään puuttuminen ei ole vain sitä havainneiden tai kohdanneiden asia, vaan koskettaa yhtäläisesti kaikkia yliopistoyhteisön jäseniä ja kampuksilla kulkevia.

3.3.4 Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely

Syksyllä 2024 toteutetussa yhdenvertaisuuskyselyssä suunnattiin erilliset kyselyt henkilökunnalle ja opiskelijoille. Kyselyyn vastanneista 48 opiskelijasta 27 % ei ollut kuullut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta ollenkaan, ja 6 % ei ollut varmoja. Saavutettavuussuunnitelmasta 48 % vastaajista ei ollut kuullut ollenkaan. 97:stä vastanneesta henkilökunnan jäsenestä suurin osa oli vähintään kuullut molemmista suunnitelmista tai myös tutustunut niihin, mutta 14 % ei ollut kuullut kummastakaan suunnitelmasta. Tietojen ja ohjeiden löytäminen on koettu haasteelliseksi sekä opiskelijoiden että henkilökunnan puolelta, eikä olemassa olevia tapoja koeta toimiviksi tai riittäviksi. Monet eivät joko tiedä, miten toimia häirintätilanteessa tai eivät ilmoita häirinnästä, koska eivät usko ilmoittamisella olevan vaikutusta tai epäilevät ilmoittamisesta olevan jopa haittaa itselleen.

Jyväskylän yliopiston tavoitteena on ollut jatkuvasti huomioida yksilölliset tarpeet ja moninaiset elämäntilanteet vaihtoehtoisten ja monipuolisten suoritustapojen kehittämisessä. Useat opiskelijat kuitenkin toivat sekä yhdenvertaisuuskyselyn vastauksissaan että työpajoissa esiin, etteivät nykyiset suoritustavat vastaa riittävästi näihin tarpeisiin. Vaihtoehtojen määrä ja kirjo vaihtelevat paljon eri opintojaksojen, oppiaineiden ja tutkinto-ohjelmien välillä tutkintojen tai kurssikohtaisista tavoitteista riippuen. Muun muassa tähän tulee kiinnittää huomiota yksilöllisten järjestelyjen prosessin uudistuksessa ja pyrkiä kehittämään opintojaksoja laitos- ja tutkinto-ohjelmakohtaisesti niin, että ne ovat mahdollisimman saavutettavia sekä tukevat mahdollisimman monen osallistumista, suorittamista, oppimista ja opintojen yhdistämistä muuhun elämään.

Henkilöstö ei kokenut rekrytointiprosesseja läpinäkyviksi.

Vaikka Jyväskylän yliopisto on sitoutunut edistämään yhdenvertaista ja tasa-arvoista toimintakulttuuria, on yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustyössä edelleen haasteita. Resurssien riittävyys sekä yhteisön yhteisen ymmärryksen ja osaamisen kasvattaminen korostuvat yhdenvertaisuus-, tasa-arvo-, ja saavutettavuustyön edistämisen edellytyksinä.

3.3.5 Times Higher Education Impact Ranking

Times Higher Education Impact Ranking¹³ sijoittaa osallistuneet yliopistot paremmuusjärjestykseen YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden edistämisen osalta. Ranking antaa sekä yleistuloksen että tuloksen jokaisesta 17 tavoitteesta erikseen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta seurattavia tavoitteita ovat kestävän kehityksen tavoitteet (SDG) numero 5 (sukupuolten välinen tasa-arvo) ja numero 10 (eriarvoisuuden vähentäminen). Jyväskylän yliopiston sijoitukset on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4: Times Higher Education Impact Ranking JYU:n tulokset SDG5 ja SDG10

SDG	JYU:n sijoitus / osallistuneita yliopistoja 2023	JYU:n sijoitus / osallistuneita yliopistoja 2024
SDG 5	301–400/1081	401–600/1361
SDG 10	601–800/901	801–1000/1108

3.4 Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden kehittämistoimenpiteet Jyväskylän yliopistossa 2023–2024

Jyväskylän yliopistolla on vuonna 2024 ollut erilliset saavutettavuus- ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat. Suurin osa suunnitelmissa asetetuista toimenpiteistä on edennyt, mutta osaa ei ole edistetty lainkaan. Yliopisto on lisäämässä resursseja yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuustyöhön rekrytoimalla uuden yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuusasiantuntijan. Asiantuntijan on määrä aloittaa alkuvuodesta 2025.

¹³ [Top universities pursuing sustainable development goals in 2024 | Times Higher Education \(THE\)](#)

3.4.1 Edenneet toimenpiteet

Yliopistollamme on toimintamalleja, ohjeita ja kanavia häirinnästä ja syrjinnästä ilmoittamiseen ja siihen puuttumiseen. Opiskelijoille suunnatut ohjeet löytyvät yliopiston verkkosivuilta ja henkilökunnan ohjeet Uno-intranetistä.

Yksilölliset suositukset ja järjestelyt ovat merkittävä työkalu opintojen saavutettavuuden edistämisessä. Niiden määrä ja tarve on kuitenkin kasvanut huomattavasti, ja nykyinen prosessimme niiden osalta on koettu jähmeäksi, hitaaksi ja resursseja vieväksi sekä opiskelijoiden että henkilökunnan osalta. Tieto yksilöllisten järjestelyjen tarpeesta ja myöntämisestä ei liiku henkilöltä toiselle tarpeeksi sujuvasti, mikä kuormittaa opiskelijoita. Tällä hetkellä käytössä oleva prosessi vie paljon aikaa myös monelta henkilökunnan jäseneltä samanaikaisesti, mikä puolestaan aiheuttaa kuormitusta henkilökunnalle. Aiemmassa saavutettavuussuunnitelmassa toimenpiteeksi määritelty yksilöllisten järjestelyjen prosessin kehittäminen on käynnistynyt syksyllä 2024, ja uuden, nopeamman käsittelyprosessin otamme käyttöön vuoden 2025 alusta. Myös vararehtorin päätöstä saavutettavasta opiskelusta on ryhdytty päivittämään.

Yliopiston viestintää, verkkosivuja ja digitaalisia palveluita on kehitetty koko ajan saavutettavammaksi ja moninaisuuden huomioivaksi. Saavutettavuus huomioitiin erityisesti loppuvuodesta 2023 toteutetussa verkkosivu-uudistuksessa sekä järjestelmän käytön että sisältöjen osalta. Uudet sivut täyttävät AA-tason saavutettavuusvaatimukset.

Jyväskylän yliopistossa on viime vuosina lisätty paljon englanninkielistä viestintää ja kursseja, mistä on saatu positiivista palautetta yhteisöltä. Kaikkia sisältöjä ei kuitenkaan vielä ole verkkosivuilla tai henkilökunnan intranetissä sekä suomeksi että englanniksi. Yliopistolla on yhteiset Saavutettava some –ohjeet, jotka ovat henkilökunnan saatavilla Uno-intranetissä. Ohjeita on käyty läpi viestinnän koulutuksissa. Kaiken opiskelijoille suunnatun sosiaalisen median sisältö tehdään aina myös englanniksi. Myös sosiaalisessa mediassa käytettävien kuvien saavutettavuuteen on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota esimerkiksi kirjoittamalla kuvien tekstit myös julkaisun tekstiosioon. Tuemme myös kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden suomen kielen oppimista.

Opiskelijoille suunnatut ohjeet saavutettavuudesta on koottu yhteen yliopiston verkkosivuille. Sisältöjen löytäminen on kuitenkin koettu edelleen hieman haastavaksi ja sisällöt kaipaavat vielä selkeyttämistä esimerkiksi toimintamallien osalta. Saavutettavuusasioista viestitään opiskelijoille säännöllisesti ja ne otetaan huomioon erityisesti uusien opiskelijoiden viestinnässä. Myös yliopiston tapahtumiin liittyvässä viestinnässä on huomioitu entistä paremmin saavutettavuuteen liittyvät asiat, esimerkiksi saavutettavuusohjeet on lisätty konferenssijärjestäjän oppaaseen.

Avoimempien ja yhdenvertaisempien rekrytointien edistämiseksi yliopisto on selvittänyt ja kehittänyt mahdollisuutta anonyymiin rekrytointiin. Akateemisessa ympäristössä anonyymi rekrytointi ei kuitenkaan sovellu kaikkiin henkilöstöryhmiin. Tulossa olevan lomake-editorin myötä voidaan luoda hakulomake, jossa anonymiteetti toteutuu. Se on jatkossa valittavissa yhtenä hakulomakevaihtoehtona.

Yliopiston tavoitteena on tukea sekä opiskelijoiden että henkilökunnan mahdollisuuksia opiskelun, työn, perheen ja muun elämän yhdistämiseen. Yhdenvertaisuuskyselyn vastausten perusteella tämä toteutuu paremmin henkilökunnan osalta, ja esimerkiksi etätyömahdollisuus on mahdollistanut työn ja perhe-elämän paremman yhdistämisen. Osa opiskelijoista kuitenkin kokee, ettei työn, vanhemmuuden tai muun elämän yhdistäminen opiskeluun ole mahdollista tai toteudu riittävästi. Yhdistämisen mahdollisuuksia pyrimme tukemaan esimerkiksi monipuolisilla suoritustavoilla opinnoissa, mutta oppiaineiden ja kurssien välillä on vaihtelua.

3.4.2 Edistämättä jääneet toimenpiteet

Vain muutamat yliopiston yksiköt ovat luoneet omat turvallisemman tilan periaatteensa, vaikka yliopistotason periaatteiden luominen oli asetettu toimenpiteeksi 2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Myöskään saavutettavuussuunnitelmassa asetetut tavoitteet ja toimenpiteet tilojen esteettömyyden ja saavutettavuuden osalta eivät ole toteutuneet. Esteettömyyskartoituksia on toteutettu vuosina 2021 ja 2022 päärakennukselle, Agoraan ja kirjastoon, mutta niissä esitettyjä toimenpiteitä ei ole edistetty. Myöskään taktiikakarttoja kampusalueesta, mahdollisuutta tarkastella kampuksen esteettömyyttä virtuaalisesti tai muuttaa yliopiston kampusten opasteita monikielisimmiksi, ei ole toteutettu. Kielipolitiikan määrittely siirtyy seuraavalle vuodelle strategian uudistamisen vuoksi.

3.5 Toimijat

Vuosina 2023–2024 Jyväskylän yliopistossa on toiminut Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuus -kehittämisryhmä. Ryhmän tehtävänä on ollut:

- edistää yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain tavoitteiden toteutumista
- seurata tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden kehittymistä yliopistossa
- edistää yhdenvertaisuudelle myönteisten asenteiden ja toimintatapojen vahvistumista yliopistossa
- laatia esitys tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelmaksi 2024 ja seurata suunnitelman toteutumista
- tehdä yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja saavutettavuutta koskevia kehittämis ehdotuksia.

Kehittämisyhmässä on ollut mukana henkilökunnan lisäksi Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan (JYY) edustajia. Yliopisto tekee jatkossakin tiivistä yhteistyötä JYYn kanssa yliopiston yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustyön edistämisessä ja osallistaa opiskelijoita.

Jyväskylän yliopiston saavutettavuusyhdyshenkilöt toimivat opiskelijoiden apuna ja tukena yksilöllisten järjestelyiden hakemisessa. Jokaisella laitoksella ja erillislaitoksella on nimetty oma saavutettavuusyhdyshenkilö.

4 Tavoitteet ja tavoitteiden mittarit vuosille 2025–2026

Taulukossa 5 on esitetty tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden tavoitteet sekä tavoitteiden mittarit Jyväskylän yliopistossa vuosille 2025 ja 2026.

Taulukko 5: Tavoitteet ja tavoitteiden mittarit vuosille 2025 ja 2026

TAVOITE	TAVOITTEEN MITTARIT
Yhdenvertaisuus lisääntyy yliopistoyhteisössä.	- Työhyvinvointikyselyn tulokset - Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset - Yksilöllisten järjestelyjen tarpeen väheneminen opiskelun saavutettavuuden parantuessa. - Moninaisuuden huomiointi yliopiston kielipolitiikassa ja toimintatavoissa.
Sukupuolten välinen tasa-arvo lisääntyy yliopistoyhteisössä.	- Palkkatasa-arvokartoitus - Tilastot sukupuolijakaumista: naisopiskelijoiden määrä tiedekunnittain; naisten osuus yliopiston johto- ja kehittämissryhmissä; naisten osuus professoreista - Times Higher Education Impact Ranking¹⁴: SDG 5 sijoitus.
Syrjintä, häirintä ja rasismi vähenee yliopistoyhteisössä.	- Yhdenvertaisuuskysely, työhyvinvointikysely ja rasismikysely - Times Higher Education Impact Ranking¹⁵: SDG 10 sijoitus.
Tietoisuus ja osaaminen yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuusteemoista lisääntyy.	- Yhdenvertaisuuskysely ja sen vastaajamäärän kasvaminen - Tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen liittyvät kurssit, koulutukset ja osallistujamäärät.
Yliopistokampuksen esteettömyys ja saavutettavuus paranee.	- Käyttäjäkyselyt, työhyvinvointikysely ja yhdenvertaisuuskysely - Esteettömyyskartoitusten toimenpide-esitysten toteutumisen seuraaminen.
Digitaalisissa ratkaisuissa huomioidaan saavutettavuuden näkökulmat	Yliopiston verkkosivustot ja sovellukset täyttävät saavutettavuusdirektiivin vaatimukset.
Yliopiston yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelmaa toteutetaan yliopiston jokaisessa yksikössä.	Yliopiston tiedekuntien, erillislaitosten ja yliopistopalveluiden laatimat toimenpidesuunnitelmat ja raportit toimenpiteiden toteuttamisesta.

¹⁴ [Top universities pursuing sustainable development goals in 2024 | Times Higher Education \(THE\)](#)

¹⁵ [Top universities pursuing sustainable development goals in 2024 | Times Higher Education \(THE\)](#)

5 Suunnitelman toteutus ja seuranta

Suunnitelman toimeenpanosta ja seurannasta tekee haasteellisen yliopisto-organisaation koko ja luonne. Yliopistotasoisten linjausten ja tavoitteiden on jalkauduttava niitä toimeenpaneviin tiedekuntiin ja laitoksiin. Toisaalta pienemmissä yksiköissä tehty arvokas työ tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden edistämiseksi ei välttämättä tule huomioiduksi, koska siitä ei raportoida systemaattisesti.

Jyväskylän yliopisto on rekrytoimassa tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuusasiantuntijan vuoden 2025 alusta. Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuus -kehittämisryhmän tuella ja asiantuntijan koordinoimana vuosina 2025 ja 2026 toteutetaan seuraavat yliopistotason toimenpiteet:

- Yliopistotason turvallisemman tilan periaatteiden laatiminen ja käyttöönotto.
- Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskoulutus yliopiston yksiköille.
- Häirintään ja syrjintään liittyvien ilmoituskanavien ja käsittelyprosessien kehittäminen ja selkeyttäminen.
- Osallistuminen erilaisiin yhdenvertaisuutta edistäviin tapahtumiin ja kampanjoihin, kuten Pride-viikkoon ja rasismin vastaiseen viikkoon.

Toimenpiteiden toteutuminen on yliopiston johdon vastuulla. Lisäksi yliopiston tiedekunnissa, erillislaitoksissa ja yliopistopalveluiden yksiköissä laaditaan **erilliset yksikkötaoiset toimenpidesuunnitelmat** vuoden 2025 aikana. Toimenpidesuunnitelmien laatimista ja niistä raportointia tukevat Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuus -kehittämisryhmä sekä -asiantuntija. Raportointi tapahtuu yksiköiden vuosiraportoinnin yhteydessä. Yhdenvertaisuusasiantuntija tekee raporteista koosteen, joka julkaistaan yliopiston vuosittaisessa vastuullisuusraportissa.

Yksiköiden toimenpidesuunnitelmien suositellaan sisältävän muun muassa seuraavanlaisia toimenpiteitä:

- Apurahatutkijoiden resurssisopimusten määrän kasvattaminen.
- Erilaiset käyttäjäryhmät huomioiva kielipolitiikka.
- Miesten kannustaminen perhevapaiden käyttöön.
- Aliedustettujen sukupuolten kannustaminen hakemaan opiskelijaksi.
- Opiskelijavalinnan kehittäminen saavutettavammaksi.
- Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden sisällyttäminen perehdytysmateriaaliin ja näihin teemoihin liittyvän koulutuksen sisällyttäminen perehdytysuunnitelmaan.
- Yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja saavutettavuuteen liittyvät koulutukset ja kampanjat
- Esteettömyyskartoitusten suositusten toimeenpano.
- Kielellisen saavutettavuuden lisääminen mm. monikielisillä opasteilla kampuksilla, tukemalla kansainvälisten opiskelijoiden ja henkilökunnan suomen kielen oppimista.
- Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden sisällyttäminen tutkimukseen ja opetukseen.

On tärkeää, että jokainen yliopistoyhteisön jäsen kantaa osaltaan vastuunsa yhteisön ja toimintatapojen kehittämisestä saavutettavimmiksi, yhdenvertaisemmiksi ja tasa-arvoisemmiksi. Taulukossa 6 on selvennetty vastuutahot päätöksen, suunnitelman ja tavoitteiden mittareiden osalta.

Taulukko 6: Vastuutahot

PÄÄTÖS	VASTUUTAHO
Saavutettava opiskelu -päättös ja sitä täydentävä tieto: päätöksen päivitys tarpeen mukaan.	Koulutuksesta vastaava vararehtori; valmistelun ja viestinnän osalta vastuu on koulutuspalveluilla ja viestintäpalvelujen digitiimillä.
SUUNNITELMA	VASTUUTAHO
Suunnitelman hyväksyminen	Rehtori
Suunnitelmassa asetettujen tavoitteiden seuranta ja päivitys	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuus -kehittämisyhmä
Suunnitelman toimeenpano	Yliopiston johto, yksiköiden johtajat, lähijohtajat sekä kukin yliopistoyhteisön jäsen omalta osaltaan
Toimenpidesuunnitelmien raportointi yksiköiden vuosiraportointien yhteydessä	Yksiköiden vuosiraportoinnista vastaavat henkilöt. Koosteesta vastaa yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuus asiantuntija.
TAVOITTEIDEN MITTARIT	VASTUUTAHO
Työhyvinvointikysely	Henkilöstöpalvelut
Palkkatasa-arvokartoitus	Henkilöstöpalvelut
Rasismikysely	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuusasiantuntija (tukena JYY, viestintä ja Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuus -kehittämisyhmä)
Yhdenvertaisuuskysely	Viestintä, Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuus -kehittämisyhmä ja -asiantuntija
Tilastot	Datatiimi/toiminnanohjaus
Kielipolitiikka	Yliopiston laaja johtoryhmä
Times Higher Education Impact Ranking	Kestävyys- ja vastuullisuusasiantuntija / toiminnanohjaus
Verkkosivujen saavutettavuus	Viestintä
Sovellusten saavutettavuus	Digipalvelut
Esteettömyyskartoitusten toimenpide-esitysten toteutumisen seuraaminen.	Tilapalvelut

Tämä dokumentti on allekirjoitettu sähköisesti JYU Sign-järjestelmällä
This document has been electronically signed using JYU Sign

Päiväys / Date: 18.12.2024 15:59:28 (UTC +0200)

Jari Antero Ojala

Rehtori

Organisaation varmentama (JYU-käyttäjätunnus)
Certified by organization (JYU user account)