

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2024

Yliopistoyhteisömme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteet perustuvat yliopistoyhteisön strategiassa ilmaistuihin arvoihin. Tavoitteenamme on olla moninainen, jokaista yksilöä arvostava, turvallinen ja inspiroiva yhteisö.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän alkuperästään, sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tasa-arvolain perusteella sukupuolten tasa-arvoa. Mahdollisuuksien tasa-arvolla viitataan tavoitteeseen, jonka mukaan jokaisella ihmisellä olisi yhtäläiset mahdollisuudet tavoitella ja saavuttaa hyvä toimintakyky ja yhteiskunnallinen asema perhetaustasta riippumatta.

Moninaisuudella tarkoitetaan ihmisen identiteettiin liittyviä erilaisia tekijöitä, kuten esimerkiksi sukupuoli, etnisuus, ikä, sosioekonominen asema, fyysiset ominaisuudet, kieli, seksuaalisuus, vammattomuus, uskonto, vakaumukset, neurotyypillisuus tai rodullistaminen.

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työ- ja opiskelupaikka tukee yliopistoyhteisömme jäsenten hyvinvointia, kehittymistä ja menestymistä. Yliopistomme tehtävä on huolehtia ohjauksen saatavuudesta ja laadusta sekä opetuksen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta. Kehitämme hallinnon, opetuksen ja tutkimuksen rakenteita ja käytäntöjä yhdenvertaisemmiksi ja tasa-arvoisemmiksi siten, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaikutusten arviointi sisältyy päätösten valmisteluun ja toimeenpanoon koko yhteisössä. Päätöksenteon ja sen valmistelun avoimuuden lisääminen on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskehityksen tärkeä kulmakivi.

Yliopiston eri kyselyt, rekisteriaineistot ja muut tiedonkeruun tavat (esimerkiksi työhyvinvointi- ja opiskelijakyselyt) sisältävät yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä, joita hyödynnetään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilan kehittämisen seuraamisessa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilaa seurataan vuosittain yliopiston hallitukselle tehtävässä raportissa. Suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen vastuu on yliopiston johdolla. Rehtori vahvistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYUnity. Olemme tiivis, mutta avoin monitieteellinen yhteisö.
JYUnique. Osaamisen keskitämme huomisen ongelmiin.
JYU. Since 1863.



YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TILA

Yliopistossa työskentelevät ja opiskelevat tilastojen valossa

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

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilaa seurataan vuosittain yliopiston johdolle tehtävässä raportissa. Aiempina vuosina henkilöstön lukumäärä on raportoitu 31.12. tilanteen mukaan. Vuodesta 2020 lähtien henkilöstön määrä raportoidaan henkilötöyvuosina. Tässä dokumentissa ilmoitetut henkilöstötilastot perustuvat työsuhteessa olevan kuukausipalkkaisen henkilöstön vuoden 2022 henkilötöyvuosiin, ja tiedot on kerätty henkilöstötietojärjestelmästä.

Henkilötöyvuosien kokonaismäärä vuonna 2022 oli 2709 henkilötöyvuotta, mistä naisten osuus on 58,1 % ja miesten 41,9 %. Naisten osuus opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötöyvuosista on 55,1 % ja muun henkilöstön 65,2 %. Professorien henkilötöyvuosista naisten osuus on 32,9 % ja apulaisprofessoreiden 51,8 %. Vakituksia henkilöstöstä on 48,4 % ja kokoaikaisia 51,6 %. Kansainvälisen opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilötöyvuosien määrä on 12,0 % (324 htv) ja he edustavat 72 kansallisuutta. Henkilöstön keski-ikä on 41,4 vuotta, naisten 41,6 ja miesten 41,1 vuotta. Henkilötöyvuosia on eniten ikäluokassa 40–49-vuotiaat (27,4 %) ja seuraavaksi eniten ikäluokassa 30–39 vuotta (26,5 %) ja 50–59-vuotta (22,1 %).

Jyväskylän yliopistossa opiskelee noin 14 900 tutkinto-opiskelijaa, joista noin 5 % on ulkomaalaisia (tilanne 20.9.2023). Uusia perustutkinto-opiskelijoita syksyllä 2023 aloitti 2 607, joista naisia 66 %. Miehet ovat uusista opiskelijoista enemmistönä vain alalla Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (69 % vuonna 2023, ohjauksen ala -luokituksen mukaan). Lisäksi tutkinto-ohjelmatasolla miehet ovat enemmistönä esim. fysiikan sekä matematiikan ohjelmissa, historian ohjelmissa sekä taloustieteissä. Vuonna 2022 suoritetuista tutkinnoista naisten osuudet ovat seuraavat: alempi korkeakoulututkinto 66 %, ylempi korkeakoulututkinto 65 %, tohtorintutkinto 53 % (JYU tietovarasto). "Vuoden 2022 alussa on tehty selvitys Jyväskylän yliopiston samapalkkaisuudesta vuosina 2006–2021.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kyselyjen ja arvioinnin tuloksissa

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila on kehittynyt positiivisesti vuosien 2019–2023 välisenä aikana henkilöstökyselyn tulosten perusteella.

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

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

Opetus, oppiminen ja opiskelu -opiskelijakyselyn (2017) perusteella sukupuolten tasa-arvo opiskelijoiden osalta näyttää toteutuvan hyvin. Opiskelua hankaloittivat kyselyn mukaan erityisesti rakennusten sisäilmaongelmat, opiskelijoiden mielenterveysongelmat ja esteetöntä liikkumista haittaavat tekijät. Vammaisuus ja muut terveydelliset haasteet vaikuttavat eniten opintomahdollisuuksien yhdenvertaisuuteen.

Kandipalautteesta saatua aineistoa on tarkasteltu syyskuun 2021 vastauksiin asti. Avointen vastausten antama kuva on yhtenevä vuoden 2017 opiskelijakyselyn kanssa. Numeerisista vastauksista on havaittu, että yhdeksästä väittämästä koostuvan uupumusmittarin perusteella naispuolisten opiskelijoiden uupumisriski on yli alojen miespuolisia suurempi ja korona-ajan pitkittyminen näyttäisi lisäävän eroa. Naispuoliset vastaajat ovat myös yli alojen miehiä vähemmän samaa mieltä väittämän "Voin hyvin yliopistossani" kanssa.

Keväällä 2023 Jyväskylän yliopisto ja Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta toteuttivat kyselyn, jossa selvitettiin rasismia yliopistoyhteisössä. Sadasta vastanneesta noin puolet oli kohdannut tai havainnut tavalla tai toisella rasismiksi luokiteltavaa syrjintää. Heistä kuitenkin vain vajaa puolet puuttui havaitsemaansa rasismiin tai raportoi siitä. Syitä olivat muun muassa, että vastaaja ei tiennyt raportointikanavaa tai piti raportointia turhana tai itselleen mahdollisesti haitallisena. Kyselyn vastauksia analysoidaan tarkemmin vuoden 2024 keväällä yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelmia yhdistettäessä.

Yliopistomme moninaisuuden kehittämisessä huomioimme seuraavat yhteisömme jäseniin liittyvät seikat: ikä, kansalaisuus, sukupuoli, kieli, etnisyys, toimintakyky ja terveydentila sekä muut henkilöön liittyvät syyt.

Aiemman yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmakauden (2022–2023) toimenpiteistä on toteutettu:

- Tohtorikoulutuksen yhdenvertaisuutta on kehitetty esimerkiksi selvittämällä sisäisesti tiedekuntien välisiä eroja ohjauskäytänteissä.
- Tenure track -mallia on kehitetty edelleen mm. uralla etenemisen mahdollistamiseksi. Kehitystyön tuloksena on esimerkiksi kokoaikaisten, pysyvien työsuhteiden määrä lisääntynyt.
- Apurahatutkijoiden asemaa on myös kehitetty mm. työterveyspalveluja parantamalla ja apurahatutkijoiden sopimuksia systematisoimalla.
- Opiskeluhyvinvoinnin palvelut ja teemat on viety vakiintuneeksi osaksi yliopiston opiskelijaviestintää.
- Kandidaatintutkintojen opetussuunnitelmissa 60 op vapaavalintaisia opintoja mahdollistamaan yksilölliset opintopolut opiskelijan oman mielenkiinnon mukaisesti.
- Laadukkaan ohjauksen periaatteet uusittu. Opiskelijavalintoja kehitetty valtakunnallisessa yhteistyössä. SIMHE-neuvontaa on vahvistettu ja pilotoitu pre-integra-koulutusta.
- Opiskelijavalintoja kehitetty valtakunnallisessa yhteistyössä. Opiskelijavalinnassa luotu erilaisia väyliä: todistusvalinta, valintakoevalinta, avoimen väylä opiskelijoiden moninaisuuden huomioimiseksi.
- Laadukkaan ohjauksen periaatteet uudistettu ja yksiköitä tuetaan ohjauksen toteuttamissuunnitelmien laadinnassa. Yksilöllisten suositusten laadinnassa yliopistotasoinen koordinaatio tasalaatuisuuden varmistamiseksi.
- Vaihtoehtoisia suoritustapoja on mahdollisuuksien mukaan kehitetty ja kuvattu opetussuunnitelmissa ja / tai opetusohjelmissa.
- Student Life -tehostetun tuen tiimiä on vahvistettu. Lähde-rakennuksen asiakaspalvelutilat otettu käyttöön.
- Yliopistoon on palkattu 3 yliopistopedagogiikan lehtoria tukemaan opetuksen kehittämistä. Yliopistopedagogisen koulutuksen kehittämistyötä on jatkettu.
- Opiskelijaedustuksen varmistaminen on huomioitu tutkintosäännön päivittämisen yhteydessä.



TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Kaikessa yliopiston toiminnassa tulee huomioida seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet:

Monimuotoinen työ- ja opiskeluympäristö ja toimintakulttuuri: Tavoitteet	
Johtajuus	Yliopisto noudattaa syrjimätöntä johtamiskulttuuria. Yliopisto edistää työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa toimikuntien jäseniä nimettäessä. Yliopistossa eri uravaiheessa olevien asiantuntemusta ja erityisosaamista arvostetaan tasapuolisesti ja ammatillista kehittymistä tuetaan työ- ja opiskelu-uran kaikissa vaiheissa.
Rekrytointi ja urakehitys	Yliopistomme urakehitysmalli on läpinäkyvä ja perustuu selkeästi kuvatuille rekrytointikäytännöille ja tehtävien mahdollisuuksille. Koko moninainen henkilökuntamme kokee kuuluvansa yliopistoyhteisöömme, ja heillä on tasavertaiset mahdollisuudet hakeutua erilaisiin tehtäviin yliopistossamme. Yliopisto noudattaa avointa, läpinäkyvää ja ansioihin pohjautuvaa työhönottoa (HRS4R - OTM-R).
Perehdytys ja osaamisen kehittäminen	Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työ- ja opiskelupaikka tukee yliopistoyhteisömme jäsenten hyvinvointia, kehittymistä ja menestymistä. Yliopistomme nykyinen ja tuleva, kotimainen ja kansainvälinen, henkilöstö sekä opiskelijat integroituvat yliopistoon sekä sitoutuvat yhteisömme tavoitteisiin. Perehdytystä kehitetään ja huomioidaan yhdenmukainen työntekijäkokemus.
Työskentely- ja opiskeluolot	Koko yhteisössä vaalitaan arvojen ja sivistysyliopiston mukaisia käytöstapoja ja puututaan epäasialliseen käyttäytymiseen. Yliopistoyhteisön jäsenyys on tasa-arvoista ja yhdenvertaista sekä opiskelijoille että henkilöstölle. Erilaisuus nähdään voimavarana ja sitä osataan hyödyntää. Yliopisto huomioi kyselyissään, järjestelmissään ja tilastoissaan sukupuolen moninaisuuden.
Työn ja opiskelun ja vapaa-ajan tasapaino	Yliopisto helpottaa opiskelijoiden ja henkilöstön työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pyrkii siihen, että kaikilla on tasavertainen mahdollisuus vanhemmuuteen ja ikääntyneiden läheisten hoivaan. Erityisesti miehiä kannustetaan käyttämään perhevapaita ja hoitamaan sairasta lasta kotona.
Monimuotoinen työ- ja opiskeluympäristö ja toimintakulttuuri: Toimenpiteet	
Toimiva ja välittävä yhteisö	JYU:n hyvän työyhteisön toimintatavat. Työyhteisön hyvien tapojen sekä hyvän johtamisen huoneentaulujen käsittely työyhteisössä lähijohtajien toimesta. Turvallisemman tilan periaatteiden määrittely ja käyttöönotto koko yhteisölle.
Huomioiva ja tukea tarjoava yhteisö	Toimintatapojen kehittäminen työn ja perheen, työn ja opiskelun, opiskelun ja perheen yhteen sovittamiseksi edistään tasa-arvoisen vanhemmuuden toteutumista.
Monikulttuurinen yhteisö	Monikielisen viestinnän toimintakulttuurin, suomen kielen riittävän osaamisen ja selkokielisyyden kehittäminen. Kotikansainvälistyminen: kansainvälisen yliopistoyhteisön jäsenen (henkilöstö, apurahatutkija, opiskelija) yhdenvertainen huomioiminen monikulttuurisessa yhteisössä. Opiskelijoiden hyvinvointipalvelut yhdenvertaisesti kaikille (Student Life -konsepti).
Ympäristön yhdenvertaisuus	Palkkatasa-arvokartoituksen seuranta, rekrytointien läpinäkyvyys.



TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Koulutus: Tavoitteet	
Opiskelijavalinnat, opintoneuvonta ja ohjaus	Opiskelijamarkkinoinnissa huomioidaan opiskelijoiden moninaisuus ja kerrotaan mahdollisuuksista tasa-arvoisesti. Opiskelijoita kannustetaan ennakkoluulottomiin suuntautumis- ja uravalintoihin. Valintakriteerit eivät suosi tai syrji. Eri kulttuuritaustaisilla hakijoilla on yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset huomioiden opiskelun edellyttämät kielitaitovaatimukset. Opiskelijoilla on yhtäläinen oikeus riittävään ohjaukseen ja neuvontaan.
Opiskelu	Opetussuunnitelmien kehittämisessä, opetusaineiston valinnassa, opetuksessa ja opintosuoritusten arvioinnissa toimitaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Henkilöstön ja opiskelijoiden suhde perustuu molemminpuoliseen arvostukseen, jota mikään yksilön ominaisuus tai seikka ei saa heikentää. Hallintoelinten edustajien valinnoissa ja päätösten valmistelutyössä edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, jossa otetaan huomioon opiskelijoiden moninaisuus. Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä otetaan huomioon ylioppilaskunnan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä mahdollisista ongelmakohtista jäsenistölleen tekemien kyselyiden tulokset.
Jatkokoulutus	Opiskelijoita kannustetaan hakeutumaan jatko-opintoihin yhtäläisesti sukupuolesta tai sen ilmaisusta, etnisestä taustasta, kansalaisuudesta tai äidinkielestä riippumatta. Tohtoriopiskelijoiden yhdenvertaista kohtelua kehitetään.
Koulutus: Toimenpiteet	
Opiskelijavalinnat	Opiskelijavalintojen kehittämisessä huomioidaan opiskelijoiden moninaisuus. Opiskelijavalintamme ovat oikeudenmukaiset ja tarkoituksenmukaiset.
Yhdenvertainen ohjaus	Ohjauksen ja neuvonnan tarjonta varmistetaan opintojen eri vaiheissa, huomioiden myös tasalaatuiset yksilölliset järjestelyt laitoksesta riippumatta
Joustava pedagogiikka	Yksilölliset tarpeet ja moninaiset elämäntilanteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan vaihtoehtoisten ja monipuolisten suoritustapojen kehittämisessä
Opiskelijoiden moninaisuus	Opiskelijoiden moninaisuuden huomioivaa viestintää ja sisältöjä kehitetään. Student Life -toiminnan kokonaisuutta kehitetään.
Pedagogiikka ja opettajien arvostus	Opetustaitojen jatkuva kehitymistä tuetaan ja erilaisten opetusmenetelmien käyttöä edistetään ja resursoidaan. Työtehtävien ja työmäärän jakautumista tarkastellaan uralla etenemisen mahdollistamiseksi.
Opiskelijaedustus	Opiskelijaedustuksellisuus varmistetaan yliopiston hallintoelimissä ja huomioidaan myös kansainvälisten opiskelijoiden edustuksellisuus yliopiston työryhmissä
Tutkimus: Tavoitteet	
Uralla eteneminen	Työtehtävien ja työmäärän jakautumista tarkastellaan uralla etenemisen mahdollistamiseksi
Apurahatutkijat	Apurahatutkijoiden aseman kehittäminen ja tutkijasopimusten käyttämisen varmistaminen
Tutkimus: Toimenpiteet	
Uralla eteneminen	Seurataan vuosittain tutkijan työmäärän jakautumista uraportaittain
Apurahatutkijat	JYU:ssä on ei-työsuhteisen henkilöstön kehittämisryhmä, joka valmistelee yhteisiä käytäntöjä koko ryhmälle, Osaava, luova ja hyvinvoiva yliopistoyhteisö -kehittämisryhmä . Laitoksilla kerätään vuosittain tutkijasopimusten tiedot ja arvioidaan kuinka monet apurahatutkijoista eivät ole tehneet tutkijasopimusta.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYUnity. Olemme tiivis, mutta avoin monitieteellinen yhteisö.
JYUnique. Osaamisen keskitämme huomisen ongelmiin.
JYU. Since 1863.



Asiallisen kohtelun edistäminen yhteisössämme

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

Yliopistossa on hyvän ja asiallisen käyttäytymisen periaatteet (huoneentaulu) sekä ohjeistus yliopistossa työskentelevien ja opiskelevien epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin puuttumiseksi ja niiden ehkäisemiseksi.

Yliopistolla on ohjeet henkilöstölle ja opiskelijoille vakavan häirinnän käsittelyyn. Lähijohtajan vastuuseen kuuluu työyhteisön työhyvinvoinnin tilan tarkkailu, huolenpito sekä puuttuminen ja ongelmallisten tilanteiden selvittäminen.

Ohjeet yliopistossa Vastuullisen
työkäyttäytymisen ja vakavien
työsuojelullisten tilanteiden
toimintamallin uudet ohjeet Unossa
(1/2022)

[Työyhteisön hyvät tavat](#)

Ohjeet opiskelijoille

[Opiskelijoiden kiusaamisen ja häirinnän
ehkäisy- ja puuttumismalli | Jyväskylän
yliopisto \(jyu.fi\)](#)

Saavutettavuus ja esteettömyys

Jyväskylän yliopistolla on erillinen saavutettavuussuunnitelma 2023–2024.

[Yhdenvertaisuus ja saavutettavuus Jyväskylän yliopistossa | Jyväskylän yliopisto \(jyu.fi\)](#).



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYUnity. Olemme tiivis, mutta avoin monitieteellinen yhteisö.
JYUnique. Osaamisen keskitämme huomisen ongelmiin.
JYU. Since 1863.



YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN ORGANISOINTI

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

Yliopistossa toimii Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuus -kehittämisryhmä, jonka tehtävänä on

- 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 2024–2025 ja seurata suunnitelman toteutumista
- tehdä yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja saavutettavuutta koskevia kehittämis ehdotuksia.

Kehittämisryhmän johdolla vuonna 2024 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ja saavutettavuussuunnitelma yhdistetään.

Vaikuttavuus ja viestintä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta ja sen keskeisten toimenpiteiden etenemisestä tiedotetaan yliopistoyhteisön jäseniä yliopiston viestintäkanavissa. Yliopistoyhteisöä ja sidosryhmiä osallistetaan tämän suunnitelman toimenpiteisiin sekä tulevan laajemman yhdenvertaisuus-, tasa-arvo ja saavutettavuussuunnitelman sisältöjä laadittaessa.

Lähijohtajia perehdytetään ja koulutetaan suunnitelman sisältöihin. Suunnitelman vaikuttavuutta seurataan osana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan työtä ja yliopiston strategian toteutumista.

Säännökset, käsitteet ja tilastot

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



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYUnity. Olemme tiivis, mutta avoin monitieteellinen yhteisö.
JYUnique. Osaamisen keskitämme huomisen ongelmiin.
JYU. Since 1863.

Tämä dokumentti on allekirjoitettu sähköisesti JYU Sign-järjestelmällä

This document has been electronically signed using JYU Sign

Päiväys / Date: 20.12.2023 11:55:48 (UTC +0200)

Jari Antero Ojala

Rehtori

Organisaation varmentama (JYU käyttäjätunnus ja puhelintunnistus)
Certified by organization (JYU user account and mobile identification)