



YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2022–2023

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

Yliopiston eri kyselyt kuten henkilöstökysely, Opetus, tutkimus ja ura -kysely (opetushenkilöstö) sekä Opetus, oppiminen ja opiskelu -opiskelijakysely sisältävät yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä, joita hyödynnetään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilan kehittymisen 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.

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

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

ARVOT



AVOIMUUS



LUOTTAMUS



LAATU



EETTISYYS



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

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

JYU. Since 1863.



YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TILA

Yliopistossa työskentelevät ja opiskelevat tilastojen valossa

Yliopistoyhteisömme on moninainen ja monikulttuurinen: yliopistolaisia ovat opiskelijat, 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 on raportoitu henkilöstön lukumäärä 31.12. tilanteen mukaan. Vuodesta 2020 lähtien henkilöstön määrä raportoidaan henkilötötyvuosina. Tässä dokumentissa ilmoitetut henkilöstötilastot perustuvat työsuhteessa olevan kuukausipalkkaisen henkilöstön vuoden 2020 henkilötötyvuosiin, ja tiedot on kerätty henkilöstötietojärjestelmästä.

Henkilötötyvuosien kokonaismäärä on 2482 henkilötötyvuotta, mistä naisten osuus on 57 % ja miesten 43 %. Vakituksia henkilöstöstä on 52 % ja kokoaikaisia 95 %. Kansainvälisen henkilöstön henkilötötyvuosien määrä on 12 % (286 htv) ja he edustavat 64 kansallisuutta. Henkilöstön keski-ikä on 41,1 vuotta, naisten 41,1 ja miesten 41,3 vuotta. Henkilötötyvuosia on eniten ikäluokassa 40-49-vuotiaat (28 %) ja seuraavaksi eniten ikäluokassa 30-39 vuotta (26 %) ja 50-59-vuotta (22 %). Naisten osuus opetushenkilöstön henkilötötyvuosista on 56 %, tutkimushenkilöstön 50 % ja muun henkilöstön 65 %. Professorien henkilötötyvuosista naisten osuus on 35 % ja apulaisprofessoreiden 47 %.

Jyväskylän yliopistossa opiskelee 14 052 tutkinto-opiskelijaa, joista 4 % on ulkomaalaisia (tilanne 20.9.2021). Uusia perustutkinto-opiskelijoita syksyllä 2021 aloitti 2 514, joista naisia 64,6 %. Miehet ovat uusista opiskelijoista enemmistönä vain alalla Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (69 % vuonna 2021, koulutusala taso 2 luokituksen mukaan). Lisäksi tutkinto-ohjelmatasolla miehet ovat enemmistönä esim. luonnontieteissä fysiikan sekä matematiikan ja tilastotieteen ohjelmissa sekä yhteiskunnallisella alalla taloustieteissä. Vuonna 2020 suoritetuista tutkinnoista naisten osuudet ovat seuraavat: alempi korkeakoulututkinto 61 %, ylempi korkeakoulututkinto 68 %, tohtorintutkinto 56 % (tietolähteinä Vipunen ja JYU tietovarasto).





Opetus- ja tutkimushenkilöstöstä suurin osa sijoittuu vaativuustasoille 5 ja 6 ja suoriutumisen prosentti välille 6 % – 31 %. Muusta henkilökunnasta suurin osa sijoittuu vaativuustasoille 5-9 ja suoriutumisen prosentti välille 19 % – 42 %. Palkkakartoitus tehdään vuoden 2022 alussa, minkä jälkeen tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta palkkarakenteessa täydennetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kyselyjen ja arvioinnin tuloksissa

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila on kehittynyt positiivisesti vuosien 2017-2021 välisenä aikana henkilöstökyselyn tulosten perusteella.

Työhyvinvointikyselyn väittäjä	2017	2019	2021
Meillä otetaan vaikeat asiat puheeksi ja niitä myös käsitellään	3	3,3	3,4
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yksikössämme	3,6	3,7	3,9
Esihenkilöni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti	4	4,1	4,2
Esihenkilöni osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden	3,9	4,0	4,1
Oletko kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana? (2021)			En ole 89%
Minuun ei ole kohdistunut epäasiallista kohtelua tai häirintää viim. vuoden aikana (2017 ja 2019)	4,3	4,3	
Minulla on mahdollisuus edetä urallani horisontaalisesti tai vertikaalisesti, jos haluan	2,9	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.

Yliopistomme moninaisuuden kehittämisessä tulisi huomioida seuraavat yhteisöme jäseniin liittyvät seikat: ikä, kansalaisuus, sukupuoli, kieli, vamma ja terveydentila sekä muut henkilöön liittyvät syyt.

Kahden aiemman yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmakauden (2016–2021) toimenpiteet on toteutettu:

Normaalikoulu valmisti koulutuksen järjestäjänä oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, tasa-arvoauditoinnin toimenpiteet saatettiin loppuun vuoden 2018 aikana, kansainvälisen liikkuvuuden yhdenvertaisuuden seuraamisella tuettiin vammaisten opiskelijoiden mahdollisuutta kv. liikkuvuuteen ja suositusten hyödyntämistä, koulutukseen ja viestintään liittyvää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä lisättiin. Lisäksi edistettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vuosiseurannan kehittämistä sekä häirinnän ja syrjinnän tapausten seurantaa.

Yliopiston strategiaan pohjautuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmapirosessi otettiin käyttöön osallistavalla otteella. Palkkatasa-arvoselvitys toteutettiin. JYUn hyvän työyhteisön toimintatavat määriteltiin ja huoneentaulut otettiin käyttöön. Vastuuttomaan työkäyttämiseen liittyvä ohjeistus laadittiin ja otetaan käyttöön vuoden 2022 alkuun mennessä.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

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

JYU. Since 1863.



TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Yliopiston Yhdenvertaisuus ja tasa-arvotoimikunta suosittelee, että kaikessa yliopiston toiminnassa huomioidaan seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet.

Monimuotoinen työ- ja opiskeluympäristö ja toimintakulttuuri: Tavoitteet	
Johtajuus	Yliopisto noudattaa syrjimätöntä johtamiskulttuuria. Yliopisto edistää eri kieli- ja kulttuuriryhmiin kuuluvien työntekijöiden ja opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta muun muassa toimikuntien jäseniä nimettäessä. Yliopistossa eri ikäryhmien asiantuntemusta ja erityisosaamista arvostetaan tasapuolisesti ja ammatillista kehittymistä tuetaan työ- ja opiskelu-uran kaikissa vaiheissa.
Rekrytointi ja urakehitys	Yliopistomme urakehitysmalli on läpinäkyvä ja perustuu selkeästi kuvatuille rekrytointikäytännöille ja tehtävien mahdollisuuksille. Kansainvälinen henkilökunta 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 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 käyttäytymistä ja kommunikoidaan asiallisesti ja kohteliaasti. 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 ja 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. Turvallisen sosiaalisen tilan periaatteiden määrittely ja käyttöönotto koko yhteisölle.
Huomioiva ja tukea tarjoava yhteisö	Toimintatapojen kehittäminen työn ja perheen, työn ja opiskelun, opiskelun ja perheen yhteensovittamiseksi edistämällä tasa-arvoisen vanhemmuuden toteutumista. Esteettömyys- ja saavutettavuusperiaatteiden mukaiset toimintatavat ja tietojärjestelmien saavutettavuuden ja tilojen terveellisuuden varmistaminen=> Kestävä ja vastuullinen JYU-kehittämisryhmä.
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





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 sen enempää opettajan kuin opiskelijan sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eivät saa heikentää. Hallintoelinten edustajien valinnoissa ja päätösten valmistelutyössä edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, jossa otetaan huomioon opiskelijoiden moninaisuus. Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä otetaan huomioon ylioppilaskunnan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä mahdollisista ongelmakohtista jäsenistölleen tekemien kyselyiden tulokset.
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. StudentLife-toiminnan kokonaisuutta kehitetään.
Pedagogiikka ja opettajien arvostus	Opetustaitojen jatkuva kehitymistä tuetaan ja erilaisten opetusmenetelmien käyttöä edistetään ja resursoidaan
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-työsuhteisten 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.





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 käsittelyn tilanteisiin. Lähijohtajan vastuuseen kuuluu työyhteisön työhyvinvoinnin tilan tarkkailu, huolenpito sekä puuttuminen ja ongelmallisten tilanteiden selvittäminen. Yliopistossa on tasa-arvoyhdyshenkilö.

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

[Työyhteisön hyvät tavat](#)

Ohjeet opiskelijoille

[Opiskelijoiden kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy](#)

Saavutettavuus ja esteettömyys

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





YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN ORGANISOINTI

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

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

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

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta on valmistellut elo-marraskuun 2021 aikana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivityksen vuosille 2022-2023. Vuosille 2019-2021 suunnitelma on rakennettu yliopiston strategian ja tasa-arvolain puitteissa siten, että yliopistoyhteisön jäseniä on osallistettu laaja-alaisesti valmistelutyöhön. Syksyn 2021 valmistelutyön fokuksessa on jo olemassa olevan suunnitelman päivittäminen. Laaja-alaisesti yliopistoyhteisöä osallistava yvta-suunnitelman valmisteluprosessi on määrä toteuttaa seuraavan kerran vuonna 2023, jolloin myös tavoitteet ja tavoitteiden toteutumista indikoivat mittarit arvioidaan. Suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen vastuu on yliopiston johdolla. Rehtori vahvistaa Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.

Vaikuttavuus ja viestintä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan yliopistoyhteisön jäseniä yliopiston viestintäkanavissa ja osallistetaan heitä toimenpiteiden toteuttamiseen. 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](#).

