

Ohjeen nimi	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma		
Vastuuhenkilö	Vastuullisuuskoordinaattori		
Voimaantulo	15.5.2019	Päätös	Johtoryhmä 15.5.2019
Päivitetty	15.12.2021	Päätös	Johtoryhmä 15.12.2021
Päivitetty	14.12.2022	Päätös	Johtoryhmä 14.12.2022
Päivitetty	29.11.2023	Päätös	Johtoryhmä 29.11.2023
Päivitetty	12.12.2025	Päätös	Palvelu- ja hallintojohtoryhmä 12.12.2025

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2026 - 2027

1 XAMKIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ

1.1 Strategia ja eettiset periaatteet

Strategiansa mukaisesti Xamkin tavoitteena on olla hyvä, vastuullinen ja haluttu työ- ja opiskelupaikka. Korkeakouluyhteisössämme pidämme huolta siitä, että opiskelussa ja työssä on hyvä olla. Tätä edistääksemme periaatteemme on, että Xamkissa kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Tavoitteenamme on korkea laatu ja vaikuttavuus kaikessa toiminnassa. Myös henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeää. Tulevina vuosina panostamme muun muassa johtamisosaamiseen ja kasvatamme kansainvälisyysosaamista. Tavoitteenamme on myös kasvattaa kansainvälisen henkilökunnan ja opiskelijoiden määrää.

Xamkilla on omat [eettiset periaatteet](#), jotka perustuvat Xamkin arvoihin. Ne ohjaavat meitä xamkilaisia – henkilöstöä ja opiskelijoita – toimimaan vastuullisesti ja toisia arvostavasti omassa arjessamme sekä talon sisällä että suhteissamme asiakkaisiin ja kumppaneihin. Eettisiin periaatteisiin sisältyy tärkeänä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, toisten kunnioittaminen sekä kaiken epäasiallisen kohtelun, häirinnän, syrjinnän, uhkailun ja väkivallan tuomitseminen. Eettiset periaatteet ohjaavat myös avoimeen vuorovaikutukseen sekä laadukkaaseen johtamiseen. Eettisten periaatteiden mukaisesti pyrimme tunnistamaan vaikutuksemme myös ympäröivään yhteiskuntaan ja arvostamme myös yhteistyökumppaneidemme eettistä toimintaa.

Xamkille on myös luotu omat [turvallisemman tilan periaatteet](#), jotka ovat käytössä kaikissa Xamkin tiloissa, toiminnassa ja tapahtumissa ja jokaisen osallistujan odotetaan noudattavan niitä. Xamkin turvallisemman tilan periaatteilla edistetään strategian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitetta. Turvallisempi tila rakentuu seuraavien toimintaperiaatteiden kautta: kannan vastuuta laadukkaasta vuorovaikutuksesta, kuuntelen ja annan tilaa, kunnioitan yksilöllisyyttä, ja tuomitsen syrjinnän ja häirinnän.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi Xamkilla on myös [saavutettavuussuunnitelma](#), joka käsittelee sitä, miten Xamkin tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja oppimateriaalit, sekä asenneilmapiiri mahdollistavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten sekä erilaisissa elämäntilanteissa elävien henkilöiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden. Xamkin saavutettavuutta arvioidaan kokonaisvaltaisesti neljän vuoden välein käyttäen runkona valtakunnallisen OHO-hankkeen laatimaa saavutettavuuskriteeristöä. Kriteeristö ja tietoa hankkeesta löytyy verkosta <https://esok.fi/hankkeet/oho-hanke>-sivulta.

1.2 YK:n Global Compact ja naisten voimaannuttamisen periaatteet

Marraskuusta 2020 asti, Xamk on ollut jäsenenä YK:n Global Compact -yhtenäisyysohjelmissa, jonka tavoitteena on edistää vastuullista ja kestävää liiketoimintaa. Sitoutumalla Global Compactiin Xamk on mukana edistämässä YK:n tavoitteita, julistuksia ja sopimuksia sekä sitoutuu noudattamaan Global Compactin kymmentä ihmisoikeuksiin, työelämän periaatteisiin, ympäristöön ja korruption vastaiseen toimintaan liittyvää periaatetta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kannalta olennaiset YK:n Global Compactin kymmenestä periaatteesta ovat ihmisoikeuksiin ja työelämään liittyvät periaatteet, erityisesti **periaate 1:** Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään; **periaate 2:** Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin; **periaate 3:** Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluvoimavarojen tehokasta tunnistamista; sekä **periaate 6:** Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista.

Xamk on myös allekirjoittanut UN Womenin ja UN Global Compactin kehittämät naisten voimaannuttamisen periaatteet ([Women's Empowerment Principles, WEPs](#)) ja ottanut käyttöön WEPs Gender Gap Analysis Tool -työkalun, joka auttaa meitä arvioimaan suoriutumistamme tasoa ja asettamaan kunnianhimoisia tavoitteita tasa-arvon, moninaisuuden ja samapalkkaisuuden edistämiseksi. Xamkin tasa-arvotyötä arvioidaan työkalun avulla kahden vuoden välein.

1.3 Velvoitteet ja lainsäädäntöperusta

Tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, perustuslaki ja työsopimuslaki antavat raamit työnantajalta edellytettävälle tavoitteille ja toimenpiteille koskien henkilöstönsä tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 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.** Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välitöntä syrjintää on henkilöön liittyvien syiden perusteella tapahtuva epäsuotuisa kohtelu verrattuna muiden kohteluun vastaavassa tilanteessa. **Välillisessä syrjinnässä** näennäisesti yhdenvertainen sääntö, pe-

ruste tai käytäntö saattaa henkilön epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välillisen ja välittömän syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä käsky tai ohje syrjiä. Syrjintää ei ole positiivinen, oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jolla halutaan edistää yhdenvertaisuutta tai poistaa syrjinnästä aiheutuvia haittoja.

Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista **työhönotossa ja työpaikalla**. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Tasa-arvo

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolain (609/1986) mukaan jokaisen työnantajan **tulee edistää** työelämässä **sukupuolten tasa-arvoa** tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty ja työnantajan tulee toiminnallaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. **Lisäksi** koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien **tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää** tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. Lisäksi koulutuksen järjestäjä on velvollinen laatimaan toimintansa kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys nykyisestä tasa-arvotilanteesta; tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi; sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä **työnantajan** tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa; kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Jos henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää: selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta; käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

1.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Xamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Sen lisäksi suunnitelma tarkastetaan vuosittain ja sitä päivitetään tarvittaessa. Suunnitelma tehdään yhteistyössä henkilöstöpalveluiden, vastuullisuuskoordinaattorin ja luottamusmiesten kanssa. Myös opiskelijat pääsevät vaikuttamaan suunnitelman sisältöön sen valmisteluvaiheessa. Palvelu- ja hallintojohtoryhmä käsittelee ja hyväksyy suunnitelman. Lisäksi ennen julkaisua tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään yhteistointatyöryhmässä.

Xamk on jäsenenä kymmenestä eri Euroopan maasta tulevan kymmenen eri korkeakoulun muodostamassa Ingenium-korkeakouluallianssissa. Ingeniumissa korkeakoulut muodostavat verkoston, jonka tarkoituksena on tuottaa korkealaatuista koulutusta ja tiivistää jäsenkorkeakoulujen välistä yhteistyötä. Ingenium-verkostossa monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat keskeisiä arvoja. Xamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toimii pohjana tämän työn edistämiseksi oman organisaation sisällä. Lisäksi Ingeniumissa kehitetään yhteisiä käytäntöjä, jotka tukevat myös Xamkin omia tavoitteita.

2. TOIMINTAKULTTUURI, JOHTAMINEN JA VIESTINTÄ

2.1 Toimintakulttuuri

Ihmisten välinen vuorovaikutus on välttämätöntä työyhteisön toimivuuden takaamiseksi. Siihen kuuluu erilaisuuden kohtaaminen ja monenlaiset näkemyserot sekä niiden hyväksyminen ja kunnioittaminen. Xamkissa kohdellaan kaikkia kunnioittavasti. Me vaalimme yhteisömme monimuotoisuutta ja kunnioitamme muiden erilaisuutta sekä kohtaamme kaikki yksilöinä ja kohtelemme heitä tasavertaisesti.

Xamkissa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Jokaisella on vastuu ja oikeus puuttua rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti havaitsemiinsa epäkohtiin. Lisää häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyprosessista luvussa 5.

2.2 Johtaminen, päätöksenteko ja esihenkilötyö

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat Xamkin johtamiskulttuurin ydintä. Johto ja esihenkilöt toimivat esimerkkinä sekä henkilöstölle että opiskelijoille. Jokaisen tulee kokea tulleen kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja arvostavasti.

Xamkissa kannustetaan avoimeen keskustelukulttuuriin ja avoimeen päätöksentekoon sekä noudatetaan hyvän hallinnon periaatteita. Johto ja esihenkilöt ottavat tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja ihmisten erilaisuuden huomioon toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa. Sitä tukee arvostava vuorovaikutus sekä kannustava ja osallistava palaute- ja aloitekulttuuri. Esihenkilö vastaa työyhteisön viestinnän avoimuudesta

ja kaksisuuntaisuudesta. Esihenkilöiden vastuulla on myös huolehtia siitä, että työtehtävät ja resurssit kohdennetaan tasapuolisesti. Xamkissa meille on tärkeää edistää ja tukea yhteisön jäsenten työhyvinvointia ja huolehdimme omasta työkyvystämme.

Syksyllä 2025 Xamkille luotiin omat johtamislupaukset. Xamkin johtamislupaukset ovat kohtaan aidosti, rakennan luottamusta ja autan onnistumaan. Jokainen lupaus sisältää myös johtamistekoja, jotka auttavat tuomaan lupaukset osaksi arkea. Xamkin johtamislupaukset yhtenäistävät ja selkeyttävät johtamiskulttuuria. Esihenkilöille ne kertovat, mitä heiltä odotetaan ja tukevat päätöksenteossa. Henkilöstön näkökulmasta johtamislupausten toivotaan tuovan turvaa ja vahvistavan luottamusta. Jatkossa johtamislupaukset sisältyvät kehityskeskusteluihin sekä henkilöstötutkimuksiin.

Xamkissa kiinnitetään huomiota henkilöstön palkkatasa-arvon ohella urakehitykseen, mahdollisuuteen osallistua päätöksentekoon sekä henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon. Paitsi henkilöstön, myös opiskelijoiden osalta on tärkeää edistää osallistavaa vuorovaikutusta. Sekä henkilöstölle, että opiskelijoille suunnatut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt toteutetaan säännöllisesti ja tuloksia käytetään toiminnan kehittämiseen.

2.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen, viestintä ja kieliperiaatteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat sisällytetään esihenkilövalmennukseen sekä uuden henkilöstön perehdyttämiseen. Xamkin eettiset periaatteet ja turvallisemman tilan periaatteet ovat osa xamkilaisten vastuullisuusperehdytystä. Lisäksi kaikkien henkilöstön jäsenten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvää osaamista ja tietoisuutta lisätään säännöllisin koulutuksin ja kampanjoin.

Xamkin yhteisöön kuuluu ihmisiä eri kielitaustoista. Tämä vuoksi Xamkissa käytetään kieltä joustavasti. Päivittäisessä vuorovaikutuksessa käytetään sekä suomea että englantia tai tarvittaessa myös muita kieliä, mikäli mahdollista. Selkeää ja ymmärrettävää kieltä käytetään, jotta kaikkien on mahdollista osallistua. Xamkissa myös kannustetaan oppimaan ja käyttämään rohkeasti eri kieliä. Kielitaidon sujuvaa hallintaa ei vaadita monikielisessä työympäristössä työskentelyyn. Xamkissa pidetään yllä positiivista vuorovaikutuskulttuuria sekä arvostetaan eri kieliä, murteita, korostuksia ja erilaisia puhumisen tapoja. Kenenkään tapaa puhua ei arvostella tai tuomita. Xamkin yksiköt sopivat, mitä kieltä käytetään yleisesti ja mitkä ovat yksikökohtaiset sovellukset Xamkin kieliperiaatteista. Yksikön esihenkilöt käsittelevät kieliasioita varmistaakseen, että kaikkien yksikön jäsenten mielipiteet tulevat kuulluiksi ja että kaikki ovat tietoisia yksikön kielikäytännöistä. Muissa työtilanteissa ja Xamkin järjestämissä tapahtumissa sopiva kieli valitaan tapauskohtaisesti osallistujien ja tilanteen tarpeiden mukaan.

Viestinnässä huolehditaan siitä, että puhutaan ihminen ihmiselle selkeästi, tasaveroisesti ja ymmärrettävästi. Xamkilaiset ovat asiantuntijoita, mutta eivät ole kenenkään yläpuolella eivätkä kätkeydy jargonin taakse. Myös vaikeista asioista voidaan puhua ratkaisukeskeisesti, jotta voidaan vaikuttaa ja muuttaa asioita paremmaksi.

3 HENKILÖSTÖN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

3.1 Työhön ottaminen

Xamkissa rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja oikeudenmukaisia. Hakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi tehtävään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaisesti. Tehtävien vaatimukset kerrotaan avoimesti ja rekrytointiperusteet tehdään mahdollisimman läpinäkyviksi. Määräaikaisia työsuhteita solmitaan vain perustelluista syistä.

Hakijoiden ansioiden arviointiin osallistuu aina vähintään kaksi henkilöä ja ulkopuolisen tahon tekemää soveltuvuusarviointia käytetään ainakin valittaessa henkilöitä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Hattavista tehtävistä ilmoitetaan aina sisäisesti intranetissä sekä ulkoisilla sivuilla. Henkilöstön urakehitystä tuetaan mm. mahdollistamalla henkilöstön työkierto ja työelämävaihto sekä osaamisen hyödyntäminen yli yksikkörajojen.

Vakituisissa opetus- ja TKI- tehtävissä haku tehdään myös englanniksi, ellei sillä ole tehtävään liittyvää es-tettä.

3.2 Urakehitys

Xamkissa arvostetaan eri ikäryhmien erilaisuutta ja heidän organisaatioonsa tuomaansa monipuolista osaa-mista. Xamkilaisia kannustetaan seuraamaan avoimia tehtäviä ja hakeutumaan niihin kiinnostuksen ja osaa-misen mukaisesti. Alustava malli tutkijan urapolusta on hyväksytty johtoryhmässä. Käytännön toimintamal-lista sopiminen on vielä kesken. Urapolun suunnitteluun liittyvää toimintamallia on tarkoitus tulevaisuu-nessa laajentaa myös muihin tehtäviin.

Tavoitteena on, että Xamk on myös ikärakenteeltaan monimuotoinen. Niinpä ikääntyvät työntekijät näh-dään merkittävänä voimavarana ja hiljaisen tiedon siirtoon kiinnitetään huomiota. Ikääntyvien työntekijöi-den erityistarpeita pyritään huomioimaan yksilöllisesti ja heidän terveyttään seurataan toimintasuunnitel-man mukaisesti ikäryhmätarkastuksilla työterveyshuollossa.

3.3 Palkkaus

Palkkausperusteet Xamkissa ovat yhdenvertaiset, selkeät ja perustuvat työehtosopimukseen. Vaativuudel-taan samanlaisesta työstä maksetaan sama palkka. Xamkissa tehdään vuosittain palkkakartoitus, jonka tar-koituksena on lisätä läpinäkyvyyttä ja avoimuutta vaatimuksiltaan saman tasoisissa tehtävissä. Palkkakar-toitus käsitellään työyhteisöneuvottelukunnassa henkilöstöryhmien kanssa.

3.4 Koulutus

Xamk tukee henkilöstönsä osaamisen kehittymistä ja urakehitystä huomioiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Uusille työntekijöille laaditaan perehdytysuunnitelma. Esihenkilöt käyvät osaamisen kehittämisen tarpeet läpi kehityskeskustelujen yhteydessä vuosittain ja seuraavat osaamisvaatimusten toteutumista. Henkilöstölle tarjotaan monipuolisesti kouluttautumismahdollisuuksia. Kaikilla henkilöstöryhmillä on oikeus käyttää sama määrä työaika ammattitaitoa kehittävään koulutukseen.

3.5 Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhdistäminen

Työtehtäviä pyritään järjestämään mahdollisuuksien mukaan niin, että osa-aikainen työskentely on mahdollista, mikäli henkilö itse näin toivoo. Osa-aikaisia perhevapaita on vuosittain ollut käytössä. Osa-aikaisuuden, vuorotteluvapaiden ja muiden joustojen myöntämisessä toimitaan yhdenvertaisesti.

Osa-aikaisuuteen on moninaisia syitä. Usein osa-aikaisuudesta sovitaan työntekijän aloitteesta – esimerkiksi pienten lasten vanhemmat voivat kokea sen sopivan elämäntilanteeseen tai eläkeikää lähestyvä voi kaivata hiukan lyhyempää työaika.

4 OPISKELIJOIDEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

4.1 Opiskelemaan pääsy

Jokaisella on mahdollisuus hakea ja tulla valituksi opiskelemaan Xamkiin riippumatta taustasta, henkilökohtaisista ominaisuuksista tai elämäntilanteesta. Opintasuoritusten arviointikriteerit ovat läpinäkyvät ja kohtelevat opiskelijoita tasapuolisesti.

Xamk tarjoaa opintoja erilaisissa muodoissa verkko-, lähi- ja monimuotototeutuksena, mikä helpottaa opintojen suorittamista esimerkiksi perheellisillä tai työssäkäyvillä opiskelijoilla. Opiskelumudosta riippumatta kaikille opiskelijoille pyritään järjestämään yhdenvertainen pääsy tuki- ja ohjauspalveluiden piiriin sekä tarvittavat orientaatiot.

4.2 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oppimisympäristö ja tukipalvelut

Xamkin oppimisympäristö on suvaitseva, turvallinen ja oikeudenmukainen. Opiskelijoilla on mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa opiskelun ja opiskeluympäristön kehittämiseen. Oppimisympäristöt mahdollistavat saavutettavat ja yhdenvertaiset opiskelumahdollisuudet. Tämä otetaan huomioon toimintamalleja ja fyysisiä opiskeluympäristöjä suunniteltaessa.

Laadukkaat ohjaus- ja tukipalvelut tukevat oppimista ja opintojen etenemistä. Prosessien toimivuuden lisäksi palveluiden resurssit ovat riittävät ja oikein kohdennetut. Ohjaus- ja neuvontapalveluissa noudatetaan sukupuolisensitiivisyyden periaatteita, jossa määrittävinä tekijöinä ovat yksilön taipumukset, osaaminen ja mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta.

4.3 Vaikuttamismahdollisuudet ja edunvalvonta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä vuorovaikutuksen lisäämiseksi opiskelijoiden ääni kuuluu Xamkin päätöksenteossa. Tärkeänä yhteistyötahona tämän toteutuksessa on Opiskelijakunta Kaakko. Opiskelijakunta muun muassa koordinoi opiskelijaedustajien valintaa. Opiskelijaedustajat ovat jäseniä muun muassa Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy:n hallituksessa, eri johtoryhmissä, tiimeissä ja kehittämisfoorumeissa.

5 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU

Xamkille on luotu uusi häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyprosessi. Siinä korostetaan häirinnän nol-latoleranssia, määritellään häirinnän käsitteet, ohjeistetaan henkilöstön ja opiskelijoiden ilmoitusmenettelyt Falcony-järjestelmän kautta, kuulemisprosessit, kurinpitotoimet, seurantatoimet sekä tarjolla olevat tukipalvelut.

Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen olisi hyvä ottaa asia puheeksi ja kertoa kokemuksestaan mahdollisimman pian henkilölle, joka hänen kokemanaan käyttäytyi epäasiallisesti. Jos tämä ei riitä, asia viedään eteenpäin keskustelujen, virallisen ilmoituksen ja mahdollisen kuulemistilaisuuden kautta. Jokaisessa vaiheessa pyritään ratkaisuun mahdollisimman matalalla kynnyksellä, mutta tarvittaessa edetään virallisiin toimenpiteisiin ja kurinpitoseuraamuksiin, mahdollisesti jopa rikosilmoituksen tekemiseen.

Opiskelijakunnalla on työntekijänä edunvalvonnan asiantuntija sekä häirintäyhdyshenkilöitä, jotka on koulutettu tehtävään. Häirintäyhdyshenkilöiden tehtävänä on kuunnella tuomitsematta ja puuttua pyydettyä esille nousseisiin häirintätilanteisiin. Häirintäyhdyshenkilöiden toiminta on täysin luottamuksellista. Opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot Kaakon verkkosivuilta: [Häirintäyhdyshenkilöt - Opiskelijakunta Kaakko](#)

Whistleblowing-ilmoituskanava

Xamkilla on käytössä [Whistleblowing -kanava](#), jonka kautta voi luottamuksellisesti ilmoittaa rikos-, rikkomus- tai väärinkäytösepäilyyn. Whistleblowing -kanava on työkalu eettisten periaatteiden ja luottamuksen ylläpitämiseen. Koko organisaatiolta vaaditaan ja työntekijöiltä edellytetään, että he noudattavat jokapäiväisessä työssään eettisiä periaatteita ja organisaatiotamme koskevaa lainsäädäntöä. Mikäli työntekijä tai organisaatiomme kanssa muuten tekemisissä oleva henkilö epäilee väärinkäytöstä, hän voi tehdä asiasta anonyymin ilmoituksen whistleblowing -ilmoituskanavan kautta.

6 NYKYTILA JA SEURANTA

6.1 Arvio tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Xamkissa

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista sekä siihen liittyviä riskejä työhönotossa ja työpaikalla. Myös koulutuksen järjestäjä ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin.

Korkeakouluissa ikäsyrjinnän kohteena voivat olla eri-ikäiset ihmiset ja syrjintä voi kohdistua mihin tahansa ikäryhmään. Ikä ei saa olla ratkaiseva kriteeri opiskelemaan pääsyssä, opintosuoritusten arvioinnissa, rekrytoinnissa tai urakehityksessä. Erityishuomiota on kiinnitettävä ikääntyvien, nuorten tai vastavalmistuneiden sekä lisääntymisiässä olevien yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen.

Xamkin pyrkiessä kansainvälistymään, myös opiskelijoiden ja henkilöstön monimuotoisuus kasvaa. Korkeakouluyhteisön monikulttuurisuus lisääntyy, kun yhteisöön liittyy äidinkieleltään, alkuperältään tai kansalaisuudeltaan erilaisia jäseniä. Etenkin näkyviin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat alttiita rasismille ja syrjinnälle. Monikulttuurinen yhteisö edellyttää toimiakseen suvaitsevuutta, syrjimättömyyttä ja kouluttautumista. Myös erilaisia uskontoja, vakaumuksia ja mielipiteitä tulee kunnioittaa ja niiden erilaisuus hyväksyä. Koulutuksen ja tiedottamisen avulla pyritään purkamaan ennakkoluuloja ja ehkäisemään syrjintää. Lisäksi konkreettisina toimenpiteinä tulee ottaa huomioon esimerkiksi rauhallisten tilojen tarjoaminen rukouskäyttöön tai vakaumusten mukaisten erityisruokavalioiden mahdollisuus. Korkeakoulun on hyvä pyrkiä tukemaan opiskelijoiden ja henkilökunnan uskonnonvapautta ja oikeutta tunnustaa ja harjoittaa uskontoaan osana inklusiivista ja monikulttuurista korkeakouluyhteisöä. Uskonnon ja työn/opiskelun yhdistämiseksi esimerkiksi tuntien tauotukset voidaan pyrkiä toteuttamaan rukousaikojen mukaan, mikäli sille on tarvetta.

Vammaisia ja muutoin toimintakyvyltään rajoittuneita henkilöitä saatetaan helposti aliarvioida työhönotossa, opiskelussa ja työpaikalla. On lisättävä ymmärrystä siitä, että henkilö, joka tarvitsee apuvälineitä tai muuta tukea toimiakseen, on arvokas korkeakouluyhteisön jäsen, jonka osaaminen on voimavara. Vammaisuuden, toimintakyvyn rajoitteen tai terveydentilan vuoksi ei saa syrjiä ketään. Opiskelijoille pyritään tarjoamaan pyynnöstä tarvittavat yksilölliset opetusjärjestelyt, jotta opintoura ja opintojen suorittaminen olisivat hänelle mahdollisia. Jokaisen terveydentila on yksityisasia, ja jokainen henkilö saa itse päättää, mitä apua tai erityisjärjestelyitä hän toivoo ja mitä hän kertoo muille omasta terveydentilastaan tai vammastaan. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle. Xamkissa saavutettavuutta ja esteettömyyttä arvioidaan neljän vuoden välein.

Xamkissa ymmärretään, että sukupuoli on moninainen ja jokaisen kokemus sukupuolesta on yksilöllinen. Jokaisella on oikeus omaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun eikä tasa-arvoa voida typistää vain naisten ja miesten yhtäläiseen asemaan ja oikeuksiin. On tärkeää tunnistaa ja puuttua syrjintään ja häirintään, joka perustuu henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Yhdenvertaisuuden nimissä viestinnässä tulee omaksua sukupuolen moninaisuuden liittyvät käsitteet. Viestinnässä tulee myös huomioida seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus. Ketään ei saa syrjiä sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen takia eikä kenelläkään ole velvoitetta kertoa omasta seksuaalisuudestaan tai perhesuhteistaan eteenpäin, jos ne eivät suoraan vaikuta työn tekemiseen.

Sukupuolineutraalia tai sukupuolta huomioivaa kielenkäyttöä suositellaan. Tavoitteena on vähentää mahdollisimman paljon sukupuolisidonnaisten termien käyttöä, esimerkiksi ”esimies” korvataan sanalla ”esihenkilö”. Tervehdyksen ”Hyvää huomenta, naiset ja herrat” sijaan voidaan käyttää sukupuolineutraalia muotoa kuten ’Hyvää huomenta kaikille’. Kun viitataan henkilöihin, joiden pronomineja ei tunneta tai joiden sukupuoli ei ole kontekstissa merkityksellinen, suositellaan englannin kielessä käyttämään muotoa ”they”, jotta vältetään oletuksia henkilön sukupuolesta.

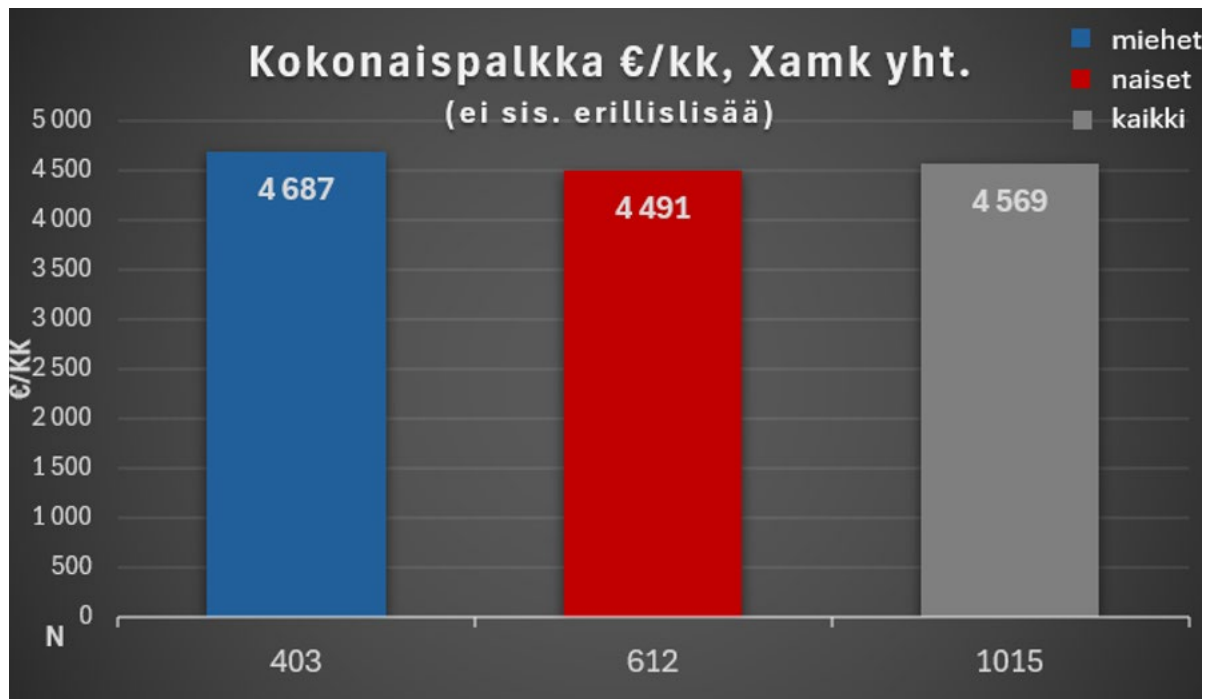
On myös kiinnitettävä huomiota moniperusteiseen syrjintään ja sen tuomiin haasteisiin yhdenvertaisuudelle. Usein syrjintää ja syrjinnänvastaisia keinoja tarkastellaan vain yhden syrjintäperusteen näkökulmasta, mutta tosiasiaa yksilö voi joutua syrjityksi usean ominaisuutensa vuoksi.

Erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin Xamkissa:

	2024			2023			2022		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
Henkilöstö yht	403	612	1015	362	583	945	331	560	891
AT-henkilöstö yht	259	384	643	227	358	585	206	349	555
Atk-henkilöstö	18	5	23	16	5	21	16	4	20
Hallintohenkilöstö	34	65	99	31	54	85	27	58	85
Huoltohenkilöstö	10	3	13	9	3	12	8	3	11
Kirjastohenkilöstö	2	12	14	5	18	23	5	18	23
Muu (ravintolat)	2	13	15	2	20	22	2	19	21
Opetuksen tukihenkilöstö	27	94	121	22	84	106	22	77	99
TKI-henkilöstö	166	192	358	142	174	316	126	170	296
Opetushenkilöstö yht	144	228	372	135	225	360	125	211	336
Lehtori	106	200	306	99	198	297	96	185	281
Tuntiopettaja	25	10	35	23	9	32	16	6	22
Yliopettaja	13	18	31	13	18	31	13	20	33

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksessa 31.12.2024 on verrattu miesten ja naisten kokonaispalkkaa. Koko Xamkissa miesten keskipalkka on noin 200 €/kk (4,4 %) naisten keskipalkka korkeampi. Eroon löytyy kaksi oleellista selittävää tekijää. Opetushenkilöstössä tekniikan saatavuuslisän piirissä olevista suuri osa on miehiä. Lisäksi esihenkilöissä ylimmässä johdossa miesten osuus on suurempi.



6.2 Seuranta ja tukiaineisto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman edellyttämät tiedot kootaan vuosittain henkilöstökertomukseen, joka sisältää myös palkkakartoituksen tulokset.

Henkilöstökertomuksessa seurataan:

- henkilöstön määrää ja rakennetta
- henkilöstön jakautumista henkilöstöryhmittäin
- henkilöstön sukupuolijakaumaa
- koko-aikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuutta
- henkilöstön vaihtuvuutta
- henkilöstön ikäjakaumaa
- sairauspoissaoloja ja tapaturmia
- palkkoja ja palkkioita
- henkilöstön koulutuspäiviä ja rakennetta

Suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan vuosittain tehtävän henkilöstötutkimuksen ja joka toinen vuosi tehtävän tasa-arvokyselyn avulla.

Tuloksia ja kehittämis ehdotuksia käsitellään Xamkin johtoryhmässä, työyhteisöneuvottelukunnassa ja työsuojelutoimikunnassa. Kyselyn tulokset julkaistaan henkilöstölle Luxissa.

Opiskelijoiden osalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta seurataan joka toinen vuosi syksyisin tehtävällä kyselyllä. Tämän lisäksi opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arvioidaan opiskelijatilastojen kautta.

Häirintätapauksia seurataan sillä laajuudella, miten niistä ilmoitetaan eteenpäin esimerkiksi poikkeamara-portointijärjestelmän kautta. Häirintätapauksia tilastoivat valmius- ja turvallisuuspäällikkö, opiskelijakunta Kaakko ja työsuojelupäällikkö.

Xamk arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyönsä edistymistä myös käyttämällä UN Womenin ja YK:n Global Compactin WEPs Gender Gap Analysis Tool -työkalua. Työkalussa arvioidaan yhdenvertaisuutta neljässä eri teemassa: johtaminen ja strategia, työpaikka, markkinat, ja yhteisö. Arvioitavia asioita ovat esimerkiksi tasa-arvostrategia, palkkatasa-arvo, rekrytointi ja toimitusketjujen tasa-arvo. Jokaisesta teemasta arvioidaan sitoutumisen, toteuttamisen, mittaamisen ja läpinäkyvyyden toteutumista

Syksyllä 2025 tehty arvio toteutettiin vuoden 2024 henkilöstötiedoilla. Xamk sai arviosta 63/100 ja saavutti kiitettävän Achiever-tason. Edellisessä syksyllä 2023 tehdyssä arviossa Xamkin tulos oli 60/100 eli hieman parannusta on tapahtunut. Parannettavaa löytyy erityisesti vaikuttavuudessa ympäröivään yhteiskuntaan ja toimitusketjuihin. Gender Gap Analysis Tool -työkalun tulokset eivät ole julkisia, vaan ne on tarkoitettu vain organisaation sisäiseen käyttöön. Työkalu mahdollistaa kuitenkin oman edistymisen seurannan, mikäli sinne raportoidaan säännöllisesti. Seuraavan kerran Xamk arvioi työkalun avulla vuoden 2026 tietoja syksyllä 2027.

Vuoden 2025 henkilöstön ja opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia:

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan joka toinen vuosi henkilöstötutkimuksenyhteydessä erillisellä kyselyllä. Kyselyyn vastasi 355 henkilöä. Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan joka toinen vuosi syksyisin erillisenä kyselynä. Kyselyyn vastasi 84 opiskelijaa. Vuonna 2025 kyselyihin lisättiin uusia vastausvaihtoehtoja vähemmistökyseymykseen. Lisäyksen tavoitteena oli parantaa mahdollisuuksia tunnistaa merkittäviä kehittämiskohteita ja saada jokaisen työntekijän ääni kuuluviin.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä 77,9 % oli täysin tai osittain sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu Xamkissa hyvin. Tulos on laskenut edellisestä kyselystä (87,6 % vuonna 2023). Useammassa avoimessa vastauksessa nostettiin tasa-arvoa heikentäneeksi seikaksi ensimmäiset muutosneuvottelut ja ylimmän johdon sukupuolijakauma. Muina selittävinä tekijöinä tasa-arvon heikentymiselle nousivat esille mm. naisten suurempi vastuunkanto ylimääräisistä tehtävistä työpaikoilla, määräaikaisten työsuhteiden ja tekniikan alan korkeat palkat. Kehitysehdotuksiksi tasa-arvon edistämiseksi mainittiin muun muassa avoimen keskustelukuluttuuriin edistäminen, parempi läpinäkyvyys sekä palkka-avoimuuden edistäminen myös palkan lisien ja palkitsemisten suhteen.

Henkilöstöstä syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli kokenut 14,3 % vastaajista (12,6 % vuonna 2023). Syrjintä tai eriarvoinen kohtelu liittyivät useimmiten työtehtävien jakoon ja työmäärän jakautumiseen, palkkaukseen tai urakehitykseen. Avoimissa vastauksissa epäasialliseen käytökseen ja puheeseen toivottiin voimakkaampaa puuttumista.

Xamkin **opiskelijoista** 76 % (79,1 % vuonna 2023) oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että tasa-arvo toteutuu Xamkissa hyvin. Pääosin opiskelijat kokivat, että miehillä ja naisilla on samanlaiset mahdollisuudet edetä opinnoissa, saada joustavia opiskelumahdollisuuksia, saada arvostusta opiskelijana sekä omata vaikuttamismahdollisuuksia korkeakoulussa.

Vastanneista **opiskelijoista** 10 % (9,6% vuonna 2023) oli kokenut eriarvoistamista tai syrjintää. Eriarvoistamista tai syrjintää on koettu eniten opintojaksoihin liittyvissä tehtävissä, ohjauksessa ja joustavien mahdol-

lisuuksien tarjoamisessa opinnoissa. Syynä eriarvoistamiselle tai syrjinnälle nähtiin olevan useimmiten opiskelijan henkilökohtaiset ominaisuudet tai sukupuoli. Avoimissa vastauksissa korostettiin erilaisuuden kunnioittamisen tärkeyttä. Saavutettavuuden ja joustavien opintomahdollisuuksien nähtiin toteutuvan epätasa-arvoisesti ja vaihtelevasti.

6.3 Edellisen suunnitelman toimenpiteet ja arviointi

Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja niiden toteutumisen arviointi:

Tavoite	Toteutus	Seuranta-indikaattorit	Vastuu	Toteutunut
Syrjinnän ehkäiseminen	-Eettiset periaatteet mukaan henkilöstön perehdytykseen -Eettiset periaatteet opiskelijoiden orientaatioon -Koulutuksia ja kampanjoita: anti-rasismi ja inklusio	Perehdytyksen päivittäminen, uusien opiskelijoiden orientaation päivittäminen, kampanjoiden määrä ja toteutus	Vastuullisuuskoordinaattori, viestintä	Eettiset periaatteet ja turvallisemman tilan periaatteet on otettu osaksi henkilöstön perehdytystä ja opiskelijoiden orientaatiota.
Henkilöstön monimuotoisuuden lisääminen	-Rekrytointi-ilmoituksiin monimuotoisuuslausake -Rekrytointiohjeisiin tavoitteeksi haastattelijoiden monimuotoisuus -Rekrytointi-ilmoitusten muotoilun tarkastaminen (sukupuoli-neutraalisuus)	Työnhakutilastot, uudet rekrytoinnit	HR	Rekrytointi-ilmoituksiin lisätty monimuotoisuuslausake. Rekrytointi-ilmoituksia tarkastellaan jatkuvasti sukupuoli-neutraalisuuden varmistamiseksi riippumatta ilmoituksen kielestä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen organisaation jokaisella tasolla	Tasa-arvon huomiointi ylimmän johdon kokoonpanon muutoksissa	Miesten ja naisten % ylimmässä johdossa		Toisissa muutosneuvotteluissa muutettiin Xamkin johtamisrakennetta ja muodostettiin uudet tulosaluekohtaiset johtoryhmät. Uudistuksen johdosta myös johtoryhmien sukupuolijakauma tasaantui.
Sukupuolistereotyyppien purkaminen opinnoissa	Pyritään viestinnän keinoin muokkaamaan ajatuksia perinteisesti mies- ja naisvaltaisista aloista	Hakutilastot	Viestintä	Viestinnän henkilöstö on käynyt koulutuksen ”Inklusiivinen viestintä ja representaatio”
Häirintäprosessin selkeyttäminen	Häirintäprosessista luodaan prosessikuvaus	Prosessikuvaus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä	Vastuullisuuskoordinaattori, opiskelijakunta Kaakko	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyprosessi kirjoitettu.
Varmistetaan, että (työ)olot ja tilat ovat sellaisia, että ne soveltuvat kaikille sukupuolesta riippumatta	Varmistetaan riittävät tilat (myös puku- ja saniteetitilat) sukupuolesta riippumatta			Kaikilta kampuksilta löytyy sukupuolineutraaleja wc-tiloja. Pukuhuoneiden tilanetta tarkastellaan yhä.

7 TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISEKSI

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2026–2027 tavoitteet, jaetut vastuut ja seurantasuunnitelma:

Tavoite	Tausta	Toteutus	Seuranta-indikaattorit	Vastuu
Saavutettavuuden parantaminen	Strategia: tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu	Tarkastellaan ja parannetaan mahdollisuuksien mukaan Xamkin tilojen saavutettavuutta	Tehdyt parannukset kampuksilla	Vastuullisuuskoordinaattori, HR, kiinteistöpalvelut

Saavutettavuuden parantaminen	Strategia: tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu	Edistetään saavutettavuutta koulutuksien avulla	Saavutettavuuskoulutuksiin osallistuneet henkilöstön jäsenet	Vastuullisuuskoordinaattori, HR
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	Strategia: tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu Tarve tunnistettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden pohjalta	Toteutetaan henkilöstölle DEI-koulutusta	Järjestetyt koulutukset	Vastuullisuuskoordinaattori, HR
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	Strategia: tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu Tarve tunnistettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden pohjalta	Edistetään tietoisuuden leviämistä	Kampanjat ja tiedotukset	Vastuullisuuskoordinaattori, HR
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	Johtamislupaukset: Toimin yhdenvertaisesti ja edistän yhteisöllisyyttä	Ohjataan esihenkilöitä käymään yksiköissä läpi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkitystä		Vastuullisuuskoordinaattori, HR, esihenkilöt
Monimuotoisuuden edistäminen	Henkilöstötutkimukseen otettu mukaan väittämä "henkilöstön monimuotoisuus nähdään Xamkissa myönteisesti"	Kaikki aiemmin mainitut toimenpiteet	Väittämän tuloksena parantunut aiemmasta tuloksesta tai ei yhtäkään "täysin eri mieltä"-vastausta	Vastuullisuuskoordinaattori, HR, esihenkilöt