

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelma 2026-2027

Yhdenvertainen Humak

Yhdenvertainen Humak.....	1
1 Johdanto.....	2
2 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus Humakissa	3
3 Tasa-arvo-, ja yhdenvertaisuus- ja saavutettavuustyö arjessa	4
3.1 Johtamisen toimintakulttuuri	4
3.2 Henkilöstön rekrytointi, palkkaus ja urakehitys	5
3.3 Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhdistäminen	7
3.4 Yhteisön eri ikäisten jäsenten huomioiminen	8
3.5 Epäasiallinen kohtelu, syrjintä, kiusaaminen ja häirintä	8
3.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen TKI-toiminnassa	9
3.7 Yhteistyö opiskelijakunta HUMAKOn kanssa	9
4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskysely henkilöstölle ja opiskelijoille	10
5 Turvallisuus- ja häirintäilmoitusten kanavat	15
6 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet	16
7 Suunnitelman toteutus ja seuranta.....	20

1 Johdanto

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) on inhimillisempää maailmaa rakentava korkeakoulu, jonka strateginen lähtökohta on toimia ihmisten yhdistäjänä. Koulutamme osaajia, joilla on rohkeutta puolustaa ihmistä, ihmisyyttä ja kansalaisoikeuksia. Vahvistamme yhteisöllisyyttä, saavutettavuutta ja hyvinvointia, jotta nykyiset ja tulevat sukupolvet voivat elää kestävästi ja yhdenvertaisesti.

Humak on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta. Strategiset arvomme ovat tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuustyömme perusta. Kunnioitamme erilaisuutta ja pidämme jokaisen näkökulmaa arvokkaana. Tuemme kaikkien oikeutta tasa-arvoiseen kohteluun ja yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin. Kunnioitus, empatia, oikeudenmukaisuus ja yhteisvastuullisuus näkyvät kaikessa toiminnassamme – opetuksessa, tutkimuksessa, kehittämistyössä ja arjen kohtaamisissa.

Humak on laatinut tämän tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelman naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain asettamien velvoitteiden mukaisesti. Saavutettavuuden osalta suunnitelma perustuu opetus- ja kulttuuriministeriön antaman toimeksiannon kaikille ammattikorkeakouluille.

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelmassa tunnistetaan niitä keskeisiä asioita, joihin olemme sitoutuneet ja toimenpiteitä, joita toiminnassamme toteutamme, jotta yhteisömme on hyvinvoiva, entistä yhdenvertaisempi ja avoimempi kaikille jäsenille.

Suunnitelmassa kootaan yhteen käytännön toimenpiteet, vastuut sekä seurannan välineet tavoitteisiin pääsemiseksi. Korkeakoulu yhteisömme opiskelijakunnalla on oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa vuosille 2024–2027.

Suunnitelmaluonnos on ollut kommentteilla johtoryhmässä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseurantaryhmässä sekä opiskelijakunnassa marraskuussa 2025.

Suunnitelma on hyväksytty YTTS-neuvottelukunnan kokouksessa 15.12.2025.

Helsingissä, 15. joulukuuta 2025



Jukka Määttä
Rehtori, toimitusjohtaja

2 Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus Humakissa

Humak **sitoutuu** kaikessa toiminnassaan edistämään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja saavutettavuutta sekä ehkäisemään syrjintää. Tavoitteenamme on luoda Humakin henkilökunnalle ja opiskelijoille olosuhteiltaan ja ilmapiiriltään sellainen toimintaympäristö, joka takaa jokaiselle tasavertaiset mahdollisuudet työntekoon, itsensä ja yhteisön kehittämiseen sekä toimintaan osallistumiseen. Tätä tavoitetta tukee yhteistyössä laatimamme tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja saavutettavuussuunnitelma.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua ohjaavat lainsäädännölliset velvoitteet perustuvat tasa-arvolakiin (1329/2015) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Saavutettavuustyössä otetaan huomioon laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019), joka perustuu EU:n saavutettavuusdirektiiviin. Humak on sitoutunut edistämään aktiivisesti henkilöstön ja opiskelijoiden yhdenvertaista mahdollisuutta oppia, kehittyä, osallistua ja vaikuttaa. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelma perustuu Humakin arvoperustaan ja strategiaan tavoitteisiin.

EU-komission rahoittamissa ohjelmissa on pyrittävä poistamaan sukupuolten eriarvoisuutta, parantamaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tutkimuksessa ja innovoinnissa. Nämä asiat on huomioitu tässä tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelmassa.

Saavutettavuus nähdään olennaisena osana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Se tarkoittaa, että kaikilla korkeakoulu yhteisön jäsenillä on todelliset mahdollisuudet osallistua toimintaan riippumatta yksilöllisistä tarpeista, ominaisuuksista ja esteistä. Saavutettavuus huomioidaan fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena, kulttuurisena, viestinnällisenä, kognitiivisena, teknisenä ja taloudellisena saavutettavuutena.

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden keskeiset periaatteet

- Kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on samanlaiset oikeudet ja velvoitteet ja yhtäläiset mahdollisuudet kehittää itseään ja edetä urallaan.
- Kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun.
- Kaikkia hakijoita kohdellaan tasavertaisesti sekä työntekijöitä rekrytoitaessa että opiskelijavalinnoissa.
- Palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen.
- Opetustilanteissa kaikille opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset ja saavutettavat mahdollisuudet opiskeluun.

- Oppimista ja ohjausta kehitetään niin, että tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus ovat läpinäkyviä periaatteita kaikessa oppimis- ja ohjaustoiminnassa.
- Opiskelijoiden opintosuoritusten arviointi perustuu ennalta julkaistuihin, selkeästi määriteltyihin oppimistavoitteisiin ja arviointikriteereihin.
- Saavutettavuus huomioidaan työ- ja oppimisympäristöjen, digitaalisten palvelujen ja viestinnän suunnittelussa.

3 Tasa-arvo-, ja yhdenvertaisuus- ja saavutettavuustyö arjessa

3.1 Johtamisen toimintakulttuuri

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden noudattaminen on oleellinen osa johtamista, ja periaatteita noudatettaessa edistetään henkilöstön mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Ylimmällä johdolla on erityinen velvoite sitoutua sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen sekä huolehtia niiden toteutumisesta Humakissa.

Esihenkilöiden vastuulla on varmistaa henkilöstölle yhdenvertaiset työolot seuraamalla työkuormitusta, huolehtimalla tasapuolisista työvälaineistä ja puuttumalla epäasialliseen kohteluun. Esihenkilöt edistävät henkilöstön osaamista ja urakehitystä kartoittamalla koulutustarpeita, mahdollistamalla koulutuksiin osallistumisen ja tukemalla urasuunnittelua. Lisäksi heidän on varmistettava, että henkilöstöllä on aidot mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon esimerkiksi palaverien, kehitysprojektien ja palautekanavien kautta.

Avoin ja keskusteleva johtamiskulttuurimme edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet tuoda äänensä kuuluviin esimerkiksi oman organisaatiomme kokouksissa sekä muissa info- ja keskustelutilaisuuksissa. Esihenkilömme näyttävät esimerkkiä omalla toiminnallaan ja asenteellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden huomioimisessa ja puuttuvat tarvittaessa epäoikeudenmukaiseen kohteluun.

Humakissa johtamisen ja esihenkilötyön periaatteina toimivat arvostukseen, oikeudenmukaisuuteen, luottamukseen ja esimerkillä johtamiseen perustuva henkilöstöjohtaminen, yhdessä iloitseminen, kannustava sekä innostava ja inspiroiva osallistava johtaminen. Esihenkilötyö perustuu esihenkilöiden ja työntekijöiden toimivaan, osallistavaan yhteistyöhön. Esihenkilöt auttavat tiimensä menestymisessä ja luovat polkua onnistumiseen. Yksiköiden johtaminen tukee strategiamme toteutumista ja sen myötä menestyksemme edistämistä.

Työntekijällä on vastuu omasta työssä kehittymisestään esihenkilön tuella. Esihenkilöt tukevat henkilöstön kehittymistä käymällä säännöllisesti tavoite- ja kehityskeskusteluja,

jotka voidaan toteuttaa joko ryhmäkeskusteluina tai henkilökohtaisina keskusteluina. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus henkilökohtaiseen tavoite- ja kehityskeskusteluun.

Yksilöllisellä suorituksen johtamisella ja keskusteluilla on keskeinen rooli strategian toteuttamisen varmistamisessa. Henkilöstö tukee esihenkilöään johtamistyössään. Avoin molemminpuolinen palautteen antaminen on tärkeää yhteisössämme ja se auttaa meitä kehittymään ja luomaan avoimempaa keskustelukulttuuria.

Johtamisessa saavutettavuus tarkoittaa selkeää viestintää, päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja sitä, että kaikki työntekijät ja opiskelijat voivat osallistua toiminnan suunnitteluun ominaisuuksistaan, taustoistaan ja elämäntilanteistaan huolimatta. Saavutettavuuden keskiössä ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vahvistava asenneilmapiiri, niitä edistävät käytännöt sekä työskentely- ja oppimisympäristöjen esteettömyys.

Koulutusmateriaalit ja sisäiset ohjeet tuotetaan selkeällä kielellä ja saavutettavassa muodossa. Tärkeimmät asiakirjat, ohjeistukset ja henkilöstöä koskevat tiedotteet pyritään aina kääntämään englanniksi. Näin varmistetaan, että tieto on helposti kaikkien löydettävissä ja ymmärrettävissä. Huolehdimme siitä, että korkeakoulu yhteisössämme on mahdollista olla osallisena myös silloin, kun oma äidinkieli ei ole suomi. Erityisesti kiinnitämme huomioita korkeakoulu yhteisömmme viittomakielisiin jäseniin ja heidän osallistumismahdollisuuksiinsa eri tilaisuuksissa ja tapahtumissa.

Tasa-arvoista, yhdenvertaista ja saavutettavaa johtamiskulttuuria edistetään Humakissa avoimella tiedottamisella, esihenkilöitä kouluttamalla ja varhaisen välittämisen mallilla. Esihenkilöille toteutetaan sisäinen koulutusohjelma, joka osaltaan varmistaa yhdenvertaisen ja tasapuolisen johtamisen toteutumista.

Johtamista mitataan säännöllisesti toteutettavilla laajemmilla henkilöstökyselyillä. Ne arvioivat esihenkilötyötä, vuorovaikutusta ja johtamisen vaikutuksia työyhteisöön. Tulokset käsitellään ensin johtoryhmätasolla, sen jälkeen esihenkilötasolla ja lopuksi työyhteisötasolla. Tulosten pohjalta määritellään vuosittaiset kehittämiskohteet sekä niihin liittyvät toimenpiteet, aikataulut ja vastuut. Laajempien henkilöstökyselyjen lisäksi toteutetaan lyhyitä pulssikyselyjä, jotka tarjoavat ajantasaista tietoa työyhteisön tilanteesta ja tukevat johtamisen kokonaisarviointia.

3.2 Henkilöstön rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Humakissa toteutetaan tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkausta. Henkilöstön palkkaus ja työsuhteen ehdot määräytyvät kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Opetushenkilöstön peruspalkka määräytyy työehtosopimuksen perusteella, ja asiantuntija- sekä tukihenkilöstön henkilökohtainen peruspalkka määräytyy tehtävien vaativuuden, ammattitaidon ja kokemuksen perusteella.

Palkkauksessa havaittaviin tasa-arvovajeisiin puututaan ja ne korjataan. Esihenkilöt ja henkilöstöhallinto seuraavat säännöllisesti palkkarakenteen kehittymistä ja varmistavat, että palkkaus toteutuu yhdenvertaisesti.

Rekrytointi on osa henkilöstöjohtamistamme ja rekrytointitoimenpiteet vastaavat henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutoksia. Onnistunut, nopea ja läpinäkyvä rekrytointi, hyvä työnantajakuva, laadukas ja suunnitelmallinen osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä keinojamme varmistaa, että meillä on riittävästi oikeanlaisia osaajia oikeassa paikassa.

Rekrytointitoimintamme tavoitteena on, että

1. Rekrytointimme on avointa, läpinäkyvää ja ammattimaista.
2. Kohtelemme hakijoita tasa-arvoisesti ja yhdenmukaisesti.
3. Luomme positiivista ja vastuullista työnantajakuvaa toiminnallamme.

Tehtäviimme valitaan aina ansioitunein, osaavin, sopivin ja motivoitunein henkilö riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, iästä tai muista syrjivistä perusteista. Arvostamme toiminnassamme henkilöstön monimuotoisuutta. Rekrytoinnissa kaikkia hakijoita kohdellaan tasavertaisesti sekä työntekijöitä rekrytoitaessa että opiskelijavalinnoissa.

Sitoudumme tasapuolisiin ja avoimiin rekrytointimenettelyihin

Humak on sitoutunut eettiseen rekrytointiin ja kohtelee kaikkia hakijoita tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti:

1. Määrittelemme rekrytointiin selkeät valintakriteerit.
2. Markkinoimme avoimia paikkojamme laajasti valituissa rekrytointikanavissa ja kannustamme aliedustettuja hakijaryhmiä hakemaan.
3. Dokumentoimme rekrytointiprosessin huolellisesti.
4. Teemme valintapäätöksen ennalta määriteltyjen kriteerien perusteella.
5. Ohjaamme ja perehdytämme uudet työntekijät työtehtävään sekä tuemme heidän kehittymistä työssään.

Rekrytointiprosessit ja työpaikkailmoitukset suunnitellaan saavutettaviksi. Haastattelut ja valintaprosessi toteutetaan saavutettavissa ympäristöissä, ja hakijoille tarjotaan mahdollisuus pyytää kohtuullisia mukautuksia.

Tuemme kaikkien työntekijöiden hyvinvointia ja ammatillista kasvua. Tarjoamme työntekijöille heidän ammatillisen pätevyytensä huomioiden mahdollisuuksia kehittää itseään ja edetä urallaan. Osaamisen kehittämistavoitteista sovitaan vuosittaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Kehittymispolkua työuralla suunnitellaan strategialähtöisesti. Osaamisen johtamisen menettelyitä kehittämällä

varmistetaan henkilöstön yhdenmukaiset mahdollisuudet kehittymiseen ja etenemiseen uralla.

3.3 Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhdistäminen

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen on keskeinen osa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Humak tukee työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista monin eri keinoin. Henkilöstön mahdollisuuksia sovittaa yhteen työelämä ja yksityiselämä erilaisilla joustavilla työaika- ja lomajärjestelyillä, kuten mahdollisuudella osa-aikaisuuteen ja liukuvaan työaikaan sekä saldovapaiden pitämiseen. Enintään yhden viikon pituisia toimivapaita voidaan myöntää esihenkilön harkinnan mukaan useammin kuin kerran viidessä vuodessa. Osa-aikaisuuden ja muiden joustojen myöntämisessä toimitaan yhdenvertaisesti.

Pidemmillä poissaoloilta töihin palaavat perehdytetään työhön ja niihin muutoksiin, joita työssä on tapahtunut poissaolon aikana. Heidän kanssaan sovitaan myös työjärjestelyistä, jotka mahdollistavat sujuvan työhön paluun.

Henkilöstölle järjestetään työhyvinvointiluentoja, joiden avulla halutaan tukea ja antaa henkilöstölle enemmän työkaluja oman arjen ja hyvinvoinnin hallitsemiseen. Digitaalisten kokousten, oppimisalustojen ja materiaalien saavutettavuus varmistetaan, ja tarvittaessa tarjotaan tukea välineiden käyttöön.

Opiskelijat voivat opiskella joustavasti yksilöllisen elämäntilanteensa mukaan. Tavoitteena on tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua ja työelämävalmiuksia siten, että opinnot ja työtehtävät täydentävät toisiaan luontevasti. Joustavat opiskelumahdollisuudet ja työn yhteensovittaminen mahdollistavat sen, että opiskelija voi rakentaa omaa urapolkuaan omien tavoitteidensa ja elämäntilanteensa mukaisesti. Näin tuemme opiskelijoiden hyvinvointia, motivaatiota ja sujuvaa siirtymistä työelämään kestäväällä ja kannustavalla tavalla.

Opetuksessa saavutettavuus tarkoittaa selkeää ja ymmärrettävää opetusta, monikanavaista viestintää sekä opintojen rakenteiden joustavuutta. Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuuksia edetä opinnoissaan yksilöllisesti, hyödyntää erilaisia oppimisympäristöjä sekä soveltaa omia vahvuuksiaan osana oppimisprosessia. Tarvittaessa opiskelijalle järjestetään yksilöllisiä opintojärjestelyjä, kuten lisäaikaa, vaihtoehtoisia suoritustapoja tai saavutettavia oppimateriaaleja. Digitaaliset oppimisalustat kehitetään saavutettavuusvaatimusten mukaisesti, millä varmistetaan, että oppimisympäristöt ovat kaikille toimivia ja esteettömiä.

Saavutettavuustyön tukemiseksi on laadittu [Saavutettavuuden edistäminen Humakissa - opas](#), jonka tarkoituksena on tarjota käytännön välineitä saavutettavuuden eri osa-alueiden huomioimiseen opetuksen ja oppimisympäristöjen suunnittelussa, opintojen ohjauksessa ja neuvonnassa sekä opiskelijoiden osallisuuden tukemisessa oppimistilanteissa.

3.4 Yhteisön eri ikäisten jäsenten huomioiminen

Humakissa työskentelee ja opiskelee eri-ikäisiä ihmisiä. Ikäkirjo on työyhteisöllemme ja opiskelijaryhmillemme rikkaus, joka mahdollistaa tiedon ja osaamisen siirtymisen sukupolvelta toiselle. Kaikenikäiset kohtaavat elämäntilanteisiinsa liittyviä haasteita, joihin voidaan vastata suunnitelmallisella ikäjohtamisella.

Humakissa pyritään työhyvinvointitoiminnan ja ikäjohtamisen avulla vaikuttamaan ihmisten työssä jaksamiseen. Ikäjohtamisella tarkoitetaan eri-ikäisten erityistarpeiden ja elämäntilanteiden huomioimista, hyvän johtamisen keinoin. Esihenkilöille tarjotaan tietoa ja työkaluja eri ikäisten työntekijöiden kohtaamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden työelämässä mukana pysymistä tuetaan arvostamalla heidän vahvuuksiaan ja kokemustaan sekä panostamalla heidän osaamiseensa ja jaksamiseen mm. tarjoamalla joustoja ja kevennettyjä työjärjestelyjä, vahvistamalla fyysistä ja henkistä hyvinvointia, mahdollistamalla jatkuva oppiminen sekä arvostamalla ja hyödyntämällä heidän kokemustaan. Ikääntyvällä työntekijällä on usein arvokasta tietoa ja kokemusta, ns. hiljaista tietoa, jonka siirtäminen seuraavalle työntekijäsukupolvelle on korvaamattoman arvokasta.

Pidemmän työuran tehneiden henkilöiden osaaminen on tärkeä voimavara, ja heidän kokemustaan hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan ja tarkoituksenmukaisesti esimerkiksi tilanteissa, joissa osaamista voidaan siirtää kollegoille työn ohessa. Samalla tunnistetaan, että myös nuoremmilla työntekijöillä on arvokasta osaamista, jonka jakaminen mahdollistetaan vastaavalla tavalla.

Humakissa tutkintojen toteutusmuodot tarjoavat mahdollisuuden monipuoliseen opiskeluun. Monimuoto ja verkko-opinnot luovat opintoihin joustavuutta ja huomioivat eri ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia opiskelijoita.

3.5 Epäasiallinen kohtelu, syrjintä, kiusaaminen ja häirintä

Humak ei hyväksy henkilöstöön tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, ahdistelua, syrjintää tai kiusaamista. Varmistamme toimintamme ja toimintamalliemme kautta, että minkäänlaista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen tai muuhun vastaavaan, henkilöön liittyvän syyhyn liittyvää syrjintää esiinny. Tässä toimimme tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Emme Humakissa hyväksy lain, sopimusten tai hyvän tavan vastaista käytöstä. Häirintä, syrjintä ja kiusaaminen ei ole henkilökohtainen, vaan koko yhteisön ongelma, johon kaikilla yhteisön jäsenillä on velvollisuus puuttua. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan ammattikorkeakoulun on ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen

poistamiseksi. Jokaisella esihenkilöllä on velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen ja työpaikkakiusaamiseen nopeasti ja päättäväisesti.

Kun opimme tuntemaan toisiamme, näin löydämme enemmän yhteistä kuin meitä erottavaa. Siksi ryhmäytymisellä onkin tärkeä tehtävä yhteisöllisyyden rakentamisessa. Yhteisöllisyyttä vaalimalla pyrimme siihen, ettei ketään jätetä yksin. On tärkeää myös oivaltaa, että monimuotoiset, erilaisista yksilöistä koostuvat ryhmät ovat innovatiivisempia ja ketterämpiä toiminnassa ja tehokkuudessa kuin samankaltaisista yksilöistä koostuvat ryhmät.

3.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen TKI-toiminnassa

Humakin TKI-toiminnassa kannustetaan soveltamaan osaamista ja palveluja uusille aloille myös perinteiset nais- ja miesvaltaisuusnäkökulmat ylittäen. Ulkopuolisrahoitteisissa hankkeissa vaaditaan usein myös arviointia sukupuolinäkökulman huomioimisesta hankkeessa. Tavoitteena on motivoida toimintaan mukaan korkeakoulu yhteisön jäseniä alasta riippumatta ja näin edistää monimuotoisuuden toteutumista myös hanketoiminnassa.

3.7 Yhteistyö opiskelijakunta HUMAKOn kanssa

Humak ja opiskelijakunta HUMAKO tekevät aktiivista yhteistyötä opiskelijoiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. HUMAKOlla on oma [yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2027](#), joka ohjaa opiskelijakunnan toimintaa yhdenvertaisemmaksi ja toimii tukena ongelmatilanteissa. Suunnitelma kattaa kaikki HUMAKOn toimijat: työntekijät, hallituksen, edustajiston, keskusvaalilautakunnan, paikallisjaostot, tutorit ja työryhmäedustajat.

Yhdenvertaisuus HUMAKOssa tarkoittaa sitä, ettei ketään syrjitä sukupuolen, iän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. HUMAKOn yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa seuraavat osa-alueet: elämäntilanne, seksuaalisuus ja sukupuoli, esteettömyys ja alueellinen yhdenvertaisuus.

HUMAKOssa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää tai kiusaamista. HUMAKOlla on käytössään tapahtumissa ja koulutuksissa turvallisemman tilan periaatteet, ja lisäksi HUMAKO sitoutuu Humakin turvallisemman tilan periaatteisiin. Kaikkien toimijoiden velvollisuus on puuttua syrjivään ja häiritsevään käyttäytymiseen. Jokaiseen HUMAKOn järjestämään tapahtumaan nimetään vähintään kaksi häirintäyhdyshenkilöä. Lisäksi HUMAKOssa toimii vähintään kaksi tai kolme vuosittain valittavaa yleistä häirintäyhdyshenkilöä.

HUMAKOn painopisteet yhdenvertaisuuden kehittämiseen vuosina 2024–2027 ovat monimuoto- ja verkko-opiskelijoiden yhteisöllisyys, aktiivitoiminnan kehittäminen sekä kielellinen saavutettavuus.

4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskysely henkilöstölle ja opiskelijoille

Syyskuussa 2025 toteutimme tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskyselyn henkilöstöllemme ja opiskelijoillemme. Kyselyn avulla kerättiin tietoa henkilöstön ja opiskelijoiden kokemuksista ja havainnoista tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden toteutumisesta työ- ja opiskelupaikoilla. Kyselyn pohjana on hyödynnetty Työturvallisuuskeskuksen laatimaa lomaketta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointiin sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman Opiskelukyky, hyvinvointi ja osallisuus (OHO!) -hankkeen laatimaa saavutettavuuskriteeristöä.

Edellinen henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin talvella 2023, ja opiskelijoille vastaava kysely järjestettiin syksyllä 2020. Saavutettavuutta koskeva kysely toteutettiin molemmille ryhmille vuonna 2022.

Henkilöstö

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskyselyyn vastasi 60 henkilöstön jäsentä (35 prosenttia koko henkilöstöstä) eri kampuksilta. Eniten vastauksia saatiin Helsingin kampukselta (63 prosenttia vastaajista). Kyselyn tulosten perusteella henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan Humakissa kokonaisuudessaan hyvin.

Humakin henkilöstö arvioi yhdenvertaisuuden toteutuvan hyvin kaikilla kyselyssä esitetyillä osa-alueilla. Vastausten keskiarvot vaihtelivat välillä 3,7–4,5 asteikolla 1–5.

Humanistisen ammattikorkeakoulun henkilöstö kokee yhdenvertaisuuden toteutuvan hyvin kaikilla kyselyissä esitetyillä osa-alueilla. Keskiarvojen perusteella tuloksista nousivat eri osa-alueilla seuraavat asiat:

- Sukupuolten yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten henkilöstön valinnassa, palkkauksessa, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksissa sekä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä ja heikoimmin työnjaossa.
- Eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten henkilöstön valinnassa ja heikoimmin työnjaossa.
- Alkuperään, etniseen taustaan ja kansalaisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa ja työnjaossa ja heikoimmin henkilöstön valinnassa.
- Kieleen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa ja koulutusmahdollisuuksissa ja heikoimmin vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

- Uskontoon ja vakaumukseen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten henkilöstön valinnassa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä ja heikoimmin vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.
- Terveystilaan ja vammaisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa ja heikoimmin työnjaossa.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu tasaisesti hyvin kaikilla osa-alueilla, parhaiten palkkauksessa ja uralla etenemisessä sekä työnjaossa ja heikoimmin vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.
- Perheeseen ja yksityiselämään liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa ja henkilöstön valinnassa ja heikoimmin työnjaossa.
- Erilaisissa työsuhteissa olevien yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa ja henkilöstön valinnassa sekä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä ja heikoimmin uralla etenemisessä ja koulutusmahdollisuuksissa.
- Mielipiteeseen ja poliittiseen toimintaan liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa ja henkilöstön valinnassa ja heikoimmin vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

Avoimessa kysymyksessä henkilöstö nosti esiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon puutteita eri henkilöstöryhmien kohtelussa, yhteisten käytäntöjen noudattamisessa ja monipaikkaisuuden aiheuttamissa eroissa eri toimipisteiden välillä. Vastauksissa mainittiin myös sukupuolten välinen työnjako ja miesoletettujen aliedustus, eri ikäryhmien kohtelu, viittomakielisten asema, englannin kielen käyttö ja kielillisä. Lisäksi tuotiin esiin palkitseminen ja uralla eteneminen, vapaiden myöntäminen, työaikasuunnittelu, esihenkilötyöskentely, poliittiset mielipiteet, brändikuvat ja monimuotoisuuden puute.

Henkilöstö koki saavutettavuuden eri osa-alueiden toteutuvan Humakissa melko hyvin. Vastausten keskiarvot vaihtelivat välillä 2,9–4,1 asteikolla 1–5. Keskiarvojen perusteella tuloksista nousivat eri osa-alueilla seuraavat asiat:

- Arvot, asenteet ja toimintakulttuuri -osa-alueella saavutettavuus toteutuu parhaiten siinä, että opiskelijoiden yksilöllisyys ja moninaisuus otetaan huomioon Humakissa. Heikoin keskiarvo oli käytäntöjen näkyvyydessä ja avoimuudessa.
- Fyysisen ympäristön osalta saavutettavuus toteutuu parhaiten siinä, että fyysinen esteettömyys otetaan huomioon toimipisteen pelastussuunnitelmassa. Heikoimmaksi arvioitiin esteettömyystiedon löydettävyyttä julkisilta verkkosivuilta.

- Digitaalinen saavutettavuus toteutuu parhaiten Humakin digitaalisten työkalujen saavutettavuudessa sekä siinä, että Humakissa digitaalista saavutettavuutta kehitetään määrätietoisesti. Heikoimmaksi arvioitiin saavutettavuusvaatimusten riittävä perehdytys.
- Opetukseen ja oppimiseen liittyvällä osa-alueella parhaimmaksi arvioitiin opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden huomioimista henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa. Heikoimmaksi arviointiin opetushenkilöstön riittävää osaamista saavutettavan opiskelun suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Tukeen ja ohjaukseen liittyvä saavutettavuus toteutuu parhaiten siinä, että opiskelijakunta HUMAKO tukee saavutettavuuden edistämistä sekä siinä, että opiskelija saa tarvitsemaansa tukea ja ohjausta kaikissa opintojensa vaiheissa. Heikoin keskiarvo oli Humakin tarjoamissa riittävässä opiskelijoiden hyvinvointia tukevilla palveluilla.
- Viestinnän saavutettavuudessa parhaaksi arvioitiin Humakin viestinnän saavutettavuus sosiaalisessa mediassa. Heikoimmaksi arvioitiin Humakin sisäisen viestinnän saavutettavuus.

Avoimeen kysymykseen mahdollisista havaituista puutteista saavutettavuudessa Humakissa henkilöstön jäsenet mainitsivat fyysisten tilojen saavutettavuuden ja esteettömyyden, viestintäkanavien suuren määrän, opetushenkilöstön resurssien riittämättömyyden sekä yhteisöllisyyden vähentämisen. Lisäksi henkilökunta toi esiin, että Humakin sisäinen ja ulkoinen viestintä on saatavilla pääosin vain suomeksi.

Henkilöstön esille nostamia kehittämissuhteita yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden edistämiseksi on otettu huomioon tässä suunnitelmassa esitettyihin toimenpiteisiin.

Henkilöstökyselyyn vastanneista viisi henkilöä vastasi kokeneensa ja 12 henkilöä havainneensa syrjintää. Häirintää oli kokenut yksi henkilö ja havainnut kahdeksan henkilöä. Kukaan vastaajista ei ole kokenut ja kolme henkilöä on havainnut seksuaalista häirintää. Epäasiallista käytöstä oli kokenut yhdeksän henkilöä ja havainnut 23 henkilöä. Kiusaamista oli kokenut ja myös havainnut kolme henkilöä.

Niistä vastaajista, jotka olivat kokeneet tai havainneet syrjintää, häirintää, epäasiallista käytöstä tai kiusaamista, 63 prosenttia arvioi sen aiheutuneen toisen työntekijän toiminnasta, 22 prosenttia muun johdon edustajan, yhdeksän prosenttia esihenkilön toiminnasta ja 16 prosenttia opiskelijan toimesta.

Yleisimmiksi syrjinnän, häirinnän, epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen syiksi henkilöstö vastasi aseman organisaatiossa, mielipiteet ja sukupuolen. Lisäksi mainittiin ikä, koulutustausta, terveydentila ja vammaisuus.

Kyselyyn vastanneista henkilöstön jäsenistä 72 prosenttia vastasi tietävänsä, miten epäasiallisesta kohtelusta tai syrjintä-, häirintä- tai kiusaamistapauksista voi ilmoittaa. Lähes puolet (47 prosenttia) ei kuitenkaan osannut arvioida, kuinka aktiivisesti tilanteisiin puututaan.

Opiskelijat

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskyselyyn vastasi ainoastaan 68 opiskelijaa, joista 51 prosenttia opiskelee verkkotutkintoa. Kyselyn vastausten perusteella tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Humakissa pääsääntöisesti hyvin.

Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijat kokevat yhdenvertaisuuden toteutuvan hyvin kaikilla kyselyissä esitetyillä osa-alueilla pienimmän keskiarvon ollessa 4,2 asteikolla 1–5. Keskiarvojen perusteella tuloksista nousivat eri osa-alueilla seuraavat asiat:

- Sukupuolten yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten opintojen tukipalveluissa ja heikoiten harjoitteluissa.
- Eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten kansainvälisessä toiminnassa ja heikoiten opinnäytetyön ohjauksessa.
- Alkuperään, etniseen taustaan ja kansalaisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten kansainvälisessä toiminnassa ja heikoiten harjoittelussa ja opiskelijakunnan toiminnassa.
- Kieleen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten kansainvälisessä toiminnassa ja heikoiten opetuksessa.
- Uskontoon ja vakaumukseen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten opintosuoritusten arvioinnissa, opinnäytetyön ohjauksessa ja opintojen tukipalveluissa ja heikoiten opiskelijaryhmien ja opiskelijakunnan toiminnassa.
- Terveystilaan ja vammaisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten kansainvälisessä toiminnassa ja heikoiten opetuksessa.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten opintosuoritusten arvioinnissa, opinnäytetyön ohjauksessa ja kansainvälisessä toiminnassa ja heikoiten opetuksessa, opiskelijahyvinvoinnin tukemisessa sekä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

Avoimeen kysymykseen opiskelijoiden Humakissa havaitsemista puutteista yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa opiskelijat vastasivat havainneensa puutteita opintojen joustavuudessa ja yhdenvertaisessa toteutuksessa, sukupuoleen ja ikään liittyvässä toiminnassa ja vaatimuksissa sekä fyysisissä tiloissa. Lisäksi vastauksissa tuotiin esiin englanninkielisten opiskelijoiden huomioiminen kaikessa toiminnassa

ja viestinnässä. Vastauksissa oli mainintoja myös epäjohtonmukaisesta arvioinnista, erilaisten näkemysten hyväksymisestä sekä verkko-opiskelijoiden huomioimisesta oppilaskunnan toiminnassa.

Opiskelijat kokivat saavutettavuuden eri osa-alueiden toteutuvan Humakissa hyvin pienimmän keskiarvon ollessa 3,7 asteikolla 1–5. Keskiarvojen perusteella tuloksista nousivat eri osa-alueilla seuraavat asiat:

- Arvot, asenteet ja toimintakulttuuri -osa-alueella saavutettavuus toteutuu parhaiten siinä, että Humakin ilmapiiri tukee yhdenvertaisuutta. Heikoin keskiarvo oli opiskelijoiden mahdollisuudessa vaikuttaa Humakin opetukseen ja toimintaan.
- Fyysisen ympäristön osalta saavutettavuus toteutuu parhaiten siinä, että fyysinen esteettömyys otetaan huomioon toimipisteen pelastussuunnitelmassa. Heikoimmaksi arvioitiin fyysisen ympäristön esteettömyys.
- Digitaalinen saavutettavuus toteutuu parhaiten Humakin digitaalisten työkalujen ja verkkosivujen saavutettavuudessa sekä siinä, että Humakissa digitaalista saavutettavuutta kehitetään määrätietoisesti. Heikoimmaksi arvioitiin saavutettavuusvaatimusten riittävä perehdytys.
- Opetukseen ja oppimiseen liittyvällä osa-alueella parhaimmaksi arvioitiin opetuksessa käytettävät monipuoliset opetusmenetelmät. Heikoimmaksi arviointiin arvioinnissa käytettävät monipuolisen ja monenlaisille oppijoille soveltuvat arviointimenetelmät.
- Tukeen ja ohjaukseen liittyvässä saavutettavuudessa parhaimmaksi arvioitiin opiskelijakunta HUMAKOn tekemä saavutettavuuden edistämisen tukeminen. Heikoin keskiarvo oli Humakin tarjoamissa riittävässä opiskelijoiden hyvinvointia tukevilla palveluilla.
- Viestinnän saavutettavuudessa parhaimmiksi arvioitiin Humakin viestinnän yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistäminen sekä viestinnän saavutettavuus sosiaalisessa mediassa. Heikoimmaksi arvioitiin Humakin sisäisen viestinnän saavutettavuus.

Avoimeen kysymykseen mahdollisista havaituista puutteista saavutettavuudessa Humakissa opiskelijat mainitsivat fyysisten tilojen saavutettavuuden ja esteettömyyden, digitaalisten alustojen ja viestintäkanavien suuren määrän sekä kirjasto- ja liikuntapalveluiden puuttumisen joillakin kampuksilla. Lisäksi opiskelijat toivat esiin, että joidenkin opintojaksojen sisällöt ja ohjeistukset ovat sekavia eikä kaikki opetusmateriaali ole saavutettavaa.

Opiskelijoiden esille nostamia kehittämissuhteita yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden edistämiseksi on otettu huomioon tässä suunnitelmassa esitettyihin toimenpiteisiin.

Opiskelijakyselyyn vastanneista viisi henkilöä vastasi kokeneensa ja kymmenen henkilöä vastasi havainneensa syrjintää. Epäasiallista käytöstä oli kokenut viisi henkilöä ja havainnut 17 henkilöä. Kiusaamista oli kokenut kolme henkilöä ja havainnut kahdeksan henkilöä. Yksi henkilö oli kokenut häirintää ja myös seksuaalista häirintää. Häirintää oli havainnut kahdeksan henkilöä ja seksuaalista häirintää oli havainnut yksi henkilö.

Opiskelijoista, jotka olivat kokeneet tai havainneet syrjintää, häirintää, epäasiallista käytöstä tai kiusaamista, 79 prosenttia vastasi tämän aiheutuneen toisen opiskelijan, 24 prosenttia opetushenkilöstön jäsenen ja 14 prosenttia ulkopuolisen tahon toiminnasta. Yleisimmiksi syrjimisestä, häirinnästä, epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen syiksi opiskelijat vastasivat mielipiteet, iän, terveydentilan, perhetilanteen ja koulutustaustan.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista ainoastaan 58 prosenttia vastasi tietävänsä, miten he voivat ilmoittaa epäasiallisesta kohtelusta tai syrjintä-, häirintä- tai kiusaamistapauksista.

5 Turvallisuus- ja häirintäilmoitusten kanavat

Humak ei hyväksy henkilöstöön tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista käytöstä, seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, ahdistelua, syrjintää tai kiusaamista. Tavoitteenamme on ylläpitää turvallista, arvostavaa ja yhdenvertaista toimintaympäristöä, jossa jokainen voi opiskella ja työskennellä ilman pelkoa epäasiallisesta kohtelusta.

Toimintaa tukevat käytössämme olevat ilmoitus- ja palautekanavat, kuten Whistleblower- direktiivin mukaisten väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen ja turvallisuuteen liittyvien läheltä piti -, uhka- tai vaaratilanteiden sekä turvallisuuspoikkeamien ilmoittamiseen oleva turvallisuuskanava. Kanavien avulla voidaan tuoda esiin havaintoja, kokemuksia tai huolia yhteisön turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Näiden kanavien avulla voidaan kehittää toimintaamme ja ylläpitää avointa, turvallista sekä luottamuksellista ilmapiiriä. Ilmoitus- ja palautekanavien kautta saapuneiden asioiden käsittelyprosessi on kuvattu [opiskelijan oppaassa](#) ja [henkilöstön intranetissä](#).

Humakissa noudatetaan [turvallisemman tilan periaatteita](#), jotka on luotu YK-liiton periaatteiden pohjalta. Turvallisempi tila on ympäristö, jossa kaikki rakentavat omalla toiminnallaan yhdenvertaista, kunnioittavaa ja avointa ilmapiiriä. Se koskee koko oppimisyhteisöä, opiskelijoita, opettajia ja muuta henkilökuntaa ja kaikilta edellytetään siihen sitoutumista.

Turvallisen ja turvallisemman tilan periaatteet muodostavat perustan yhteisömme hyvinvoinnille. Ne ohjaavat toimintaamme ja varmistavat, että opiskelijoilla ja henkilöstöllä on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja voida hyvin yhteisössämme.

Opiskelijakunta HUMAKOssa toimii [häirintäyhdyshenkilöitä](#), joille opiskelijat voivat ilmoittaa kohtaamastaan tai kokemastaan häirinnästä. Lisäksi jokaiseen HUMAKOn järjestämään tapahtumaan nimetään vähintään kaksi häirintäyhdyshenkilöä.

Humakissa toimii työsuojelutoimikunta ja työsuojeluvaltuutettu, jotka tukevat henkilöstöä työhyvinvoinnin, turvallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Heihin voi ottaa yhteyttä myös työpaikkakiusaamiseen tai epäasialliseen käyttäytymiseen liittyvissä tilanteissa. Henkilöstölle on saatavilla [toimintaohjeita](#), joissa selkeytetään epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen määrittelyä ja ohjeistetaan toimimaan oikein mahdollisissa ongelmatilanteissa. Humakissa häirintäyhdyshenkilönä toimii työsuojelupäällikkö.

6 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet

Vuoden 2025 syksyllä tehdyn kyselyn perusteella valittiin sekä uusia tavoitteita että päätettiin jatkaa työtä jo aiemmin tehdyn kyselyn pohjalta valikoituneiden tavoitteiden parissa kaudella 2026–2027.

Humak-tasoiset toimenpiteet

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Mittarit
Osaamisen kehittäminen				
Lisätään henkilöstö, esihenkilöiden ja opiskelijoiden tietoisuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.	Henkilöstölle ja opiskelijoille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Lisätään ja päivitetään opiskelijan oppaaseen tietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.	HR, esihenkilöt, utkintokoulutukset, koulutuksen tuki ja kehittäminen	2026–2027	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, toteutunut koulutus
Lisätään henkilöstön ja opiskelijoiden osaamista saavutettavuusvaatimuksista ja saavutettavuuden edistämistä.	Henkilöstölle ja opiskelijoille järjestetään koulutusta saavutettavuusvaatimuksista ja saavutettavuuden edistämistä Climate Engine -hankkeessa kehitetty Saavutettavuus osana vastuullista työyhteisöä - verkkokurssi edelleen kehitetään ja lisätään osaksi uuden henkilöstön perehdytystä Lisätään ja päivitetään henkilöstön intranettiin ja opiskelijan oppaaseen tietoa saavutettavuusvaatimuksista ja saavutettavuuden edistämistä.	HR, esihenkilöt, tutkintokoulutukset, koulutuksen tuki ja kehittäminen, strategiapalvelut	2026–2027	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, toteutunut koulutus

Viestintä				
Korkeakoulun viestintä edistää yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta.	Kaikessa viestinnässä pyritään selkeäkieliseen viestintään. Videomateriaalit tekstitetään tarpeen mukaan. Kiinnitetään erityinen huomio viittomakielisiin.	HR, esihenkilöt, henkilöstö ja opiskelijat, opiskelijapalvelut, viestintä	Jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, Henkilöstötutkimus
Lisätään ja edistetään englanninkielistä viestintää.	Varmistetaan englanninkielisen sisäisen ja ulkoisen viestinnän kattavuus kaikessa toiminnassa. Kyselyiden toteuttaminen myös englanniksi. Tarkistetaan, löytyykö tärkeimmistä asiakirjoista ja ohjeistuksista englanninkielinen versio.	HR, esihenkilöt Henkilöstö ja opiskelijat, opiskelijapalvelut, viestintä	Jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, Henkilöstötutkimus
Viestintäkanavien selkeyttäminen.	Selkeytetään ja tehdään ohjeistus eri viestintäkanavien käyttämiseen henkilöstö- ja opiskelijaviestinnässä. Tiedotetaan ja muistutetaan viestinnän periaatteista. Tarkennetaan ohjeistusta kalenterivarausten avoimuudesta.	Henkilöstö ja opiskelijat, opiskelijapalvelut, koulutuksen tuki ja kehittäminen, viestintä, HR	2026	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely
Selkeä viestiminen syrjintä-, häirintä- ja kiusaamistilanteista sekä epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamisesta.	Lisätään viestintää ja ohjeistusta siitä, miten syrjintä-, häirintä- ja kiusaamistilanteista sekä epäasiallisesta kohtelusta ilmoitetaan.	HUMAKO, turvallisuusryhmä, koulutuksen tuki ja kehittäminen, HR	2026–2027	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely
Verkkosivun saavutettavuuden varmistaminen.	Varmistetaan, että uudet verkkosivut täyttävät saavutettavuusvaatimukset.	Viestintäpalvelut	Verkkosivuuudistus 10/2025–2/2026 ja jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, muut kyselyt ja palautekanavat
Fyysinen ympäristö				
Fyysisen työskentely- ja opiskelu ympäristön esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistaminen ja parantaminen mahdollisuuksien mukaan.	Arvioidaan ja parannetaan mahdollisuuksien mukaan kampusten ja toimipisteiden esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Saavutettavuus ja esteettömyys huomioidaan uusien toimipisteiden ja tilojen käyttöönotossa. Järjestetään tarvittaessa esteettömyyskävelyt.	Työsuojelutoimikunta, hallintojohtaja	2026, jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, AVOP-kysely, muut opiskelijakyselyt, henkilöstötutkimus
Kampusten ja toimipisteiden palvelujen yhdenvertaisuuden varmistaminen.	Järjestetään mahdollisuuksien mukaan kaikille kampuksille ja toimipisteille yhdenvertaiset palvelut.	Hallintojohtaja, opiskelijapalvelut, koulutuksen tuki ja kehittäminen	Jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely
Kampusten ja toimipisteiden esteettömyystiedot ovat helposti löydettävissä	Lisätään tietoa kampusten ja toimipisteiden esteettömyydestä verkkosivuille sekä sisäiseen tilavarausjärjestelmään.	Hallintojohtaja, opiskelijapalvelut, viestintä	2026	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely

Henkilöstö

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Mittarit
---------	------------	--------	-----------	----------

Yhdenvertainen kohtelu				
Edistetään sukupuolineutraalin ja sukupuolittietoisien toimintakulttuurin toteutumista	Huomioidaan sukupuolineutraali ja sukupuolittietoinen toimintatapa kaikessa arjen toiminnassa, kuten rekrytoinnissa, viestinnässä, nimikkeiden käytössä ja työyhteisön vuorovaikutuksessa. Varmistetaan, että ohjeistukset, käytännöt ja päätöksenteko tukevat yhdenvertaista ja inklusiivista työskentely- ja opiskeluympäristöä.	YT-neuvottelukunta, työsuojelutoimikunta, johtoryhmä	Jatkuva	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskysely
Ketään ei syrjintä tai aseteta epäedulliseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, iän, alkuperän, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden tai muun vastaavan, henkilöön liittyvän syyn perusteella.	Syrjintä- ja häirintätapauksiin puututaan toimintaohjeiden mukaisesti.	Esihenkilöt	Jatkuva	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuuskysely
Palkkaus ja palkitseminen				
Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Seurataan vuosittain sukupuolten kokonaispalkkojen keskiarvoja sekä tarkastellaan palkkausta kokonaisuutena mahdollisten tasa-arvoon liittyvien poikkeamien havaitsemiseksi.	HR ja esihenkilöt	Jatkuva	
Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Esihenkilöitä tuetaan palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä tarjoamalla ajantasaista ohjeistusta ja selkeitä periaatteita palkan määrittämiseen. Lisäksi kehitetään työn vaativuuteen perustuvaa palkkaluokitusta asiantuntijahenkilöstölle palkka-avoimuuden ja tasapuolisuuden vahvistamiseksi.	HR ja esihenkilöt	2026-2027	Ohjeistus käytössä / palkkaluokituksen valmiina
Henkilöstön muistamisen/palkitsemisen selkiyttäminen	Laaditaan yhteiset periaatteet henkilöstön muistamiselle merkkipäivinä ja työpanoksen huomioimiselle.	HR	2026	Ohjeistus/linjaus
Rekrytointi ja urakehitys				
Rekrytointiin osallistuvilla on tarjolla tietoa monimuotoisuuden edistämisestä rekrytoinneissa.	Laaditaan ohjeistus ja koulutetaan siihen, miten huomioimme monimuotoisuutta rekrytoinneissa.	HR	2026	Ohjeistus laadittu ja käytössä.
Urakehityksen mahdollisuudet ovat selkeät ja tasapuoliset kaikille työntekijöille	Varmistetaan, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet saada tietoa urakehitysmahdollisuuksista ja rakennetaan osaamispolkuja uralla etenemisen tueksi siten, että eteneminen tapahtuu organisaation tarjoamien mahdollisuuksien ja rakenteiden puitteissa.	HR	2026-2027	Toteutuneet osaamispolkukuvaukset
Urakehityksen mahdollisuus toteutuu	Henkilökohtaiset tehtäväkuvat päivitetään ajan tasalle. Tehtäväkuva tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti esim. tavoite- ja kehityskeskusteluiden yhteydessä.	Esihenkilö, koko henkilöstö	Jatkuva	Henkilökohtaiset tehtäväkuvat ovat ajan tasalla.

Rekrytointiviestinnän kehittäminen	Lisätään rekrytointi-ilmoituksiin monimuotoisuuslauseke. Rekrytointi-ilmoitusten muotoilun tarkistaminen (sukupuoli-neutraalisuus) Rekrytointisähköpostiviestien päivittäminen.	HR	2026	Päivitetyt ilmoituspohjat yleisimpiin tehtäviin.
Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden kehittäminen				
Digitaalisuuden lisääntyminen tuo tarpeen kehittää digitaalista yhteisöllisyyttä.	Yhteisissä tilaisuuksissa hyödynnetään digitaalisuuden tuomia työkaluja, digivisio 2030.	Koko henkilöstö	Jatkuva	
Osallistumisen ja osallistamisen kehittäminen	Sisällytetään tavoite- ja kehityskeskusteluun yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät asiat	HR	2026	Henkilöstötutkimus
Osaamisen kehittäminen				
Tasavertaiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet.	Työyhteisön kehittämissuunnitelma ohjaa osaamisen johtamisen toteutumista.	YT-neuvottelukunta ja tehtävien vastuhenkilöt	Jatkuva	Henkilöstötutkimus
Johtaminen				
Työkykyjohtamisen tuki esihenkilöille.	Luodaan työkykyjohtamisen työkalupakki, jonka avulla tunnistetaan riskit, johdetaan työkykyä ennakoivasti, suorituksen johtamisen tuki, osatyökykyisten johtaminen.	HR, työterveyshuolto	Jatkuva	Henkilöstötutkimus
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toiminnan seurannan kehittäminen	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen uuden suunnitelman laadinnan yhteydessä	Johto, HR, työsuojelutoimikunta	Jatkuva	Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Opiskelijat

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Mittarit
Opetuksen toteuttaminen				
Uuden verkko-oppimisympäristön selkeyden ja saavutettavuuden varmistaminen.	Varmistetaan uuden verkko-oppimisympäristön saavutettavuus ja selkeys. Kaikkien opintojaksojen laatu varmistetaan sovitun prosessin mukaisesti.	Digipedagogiikan asiantuntijat, opetushenkilöstö	2026	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, opintojaksokysely
Opetusmateriaalien ja videoiden saavutettavuuden varmistaminen ja parantaminen.	Tarkistetaan ja varmistetaan, että opetusmateriaali on saavutettavaa. Videomateriaalit tekstitetään tarpeen mukaan.	Opetushenkilöstö	Jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely
Turvallisemman tilan periaatteiden tietoisuuden lisääminen	Jokaiselle opiskelijalle annetaan kattava perehdytys turvallisemman tilan periaatteisiin. Varmistetaan, että turvallisemman tilan ohjeet käydään läpi jokaisen opintojakson alussa.	Opetushenkilöstö	Jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely
Opiskelijahyvinvointi				
Opiskelijahyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen	Varhaisen välittämisen mallin päivittäminen. Erilaisten opiskelijahyvinvointiin liittyvien toimintojen lisääminen. ZekkiPro-hyvinvointikyselyn tulosten hyödyntäminen.	Kuraattori, opinto-ohjaajat, henkilöstö	2026–2027, jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, ZekkiPro, muut opiskelijakyselyt
Yhteisöllisyyden lisääminen	Opiskelumentorointitoiminnan aloittaminen ja kehittäminen. Erilaisten yhteisöllisyyttä edistävien toimintojen lisääminen.	Kuraattori, opinto-ohjaajat, henkilöstö	Jatkuva	Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskysely, muut opiskelijakyselyt

7 Suunnitelman toteutus ja seuranta

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuustyön onnistuminen on koko korkeakouluyhteisön vastuulla, ja jokainen humakilainen vastaa omasta käytöksestään ja toiminnastaan. Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelma laaditaan kaksivuotiskaudeksi kerrallaan.

Suunnitelman toimenpiteet ja niiden toteutuminen nivotaan osaksi Humakin päivittäistä toimintaa, ja vastuu toimenpiteiden toteutumisesta on kyseessä olevan toimenpiteen vastuussa olevaksi nimetyillä. Suunnitelman päivittämisestä vastaavat hallintojohtaja ja koulutusjohtaja yhdessä HR-palvelupäällikön, koulutuksen kehittämispäällikön ja strategiapäällikön kanssa.

Suunnitelman toteutumista seurataan, suunnitelmaa tarkistetaan ja tarvittaessa päivitetään vastuuhenkilöiden toimesta. Suunnitelman laadinnan ja toteutumisen seurannan vastuu organisaatiossa on osa organisaation toimintasuunnitelmaa, jossa toimenpiteille on asetettu seurantamittarit.

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus ja saavutettavuustyötä toteutetaan yhteistyössä yhteistoimintaneuvottelukunnan ja työsuojelutoimikunnan edustajien ja opiskelijakunta HUMAKOn kanssa. Työsuojelutoimikunta osallistuu tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelman toteutumisen seurantaan omassa roolissaan, samoin henkilöstöpalvelut, esihenkilöt ja johto omien rooliensa mukaisesti.

Suunnitelman toteutumisen ja seurannan tukena hyödynnetään mm. henkilöstö- ja opiskelijaraportointia, OKM:n raportoinnin tietoja, joka toinen vuosi toteutettavaa henkilöstötutkimusta, kvartaaleittain toteutettavia pulssikyselyjä ja opiskelijoille suunnattua kyselyjä ja palautteita, työterveyden työpaikkaselvityksiä, työturvallisuus- ja työterveysriskien arviointia, vuosittaista työyhteisön kehittämissuunnitelmaa sekä varhaisen välittämisen toimenpiteitä.

Valmis tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja saavutettavuussuunnitelma julkaistaan Humakin intranetissä ja julkisilla verkkosivuilla suomeksi ja englanniksi.