SEAMK
Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Seinäjoki University of Applied Sciences

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 1.1.2026–31.12.2027

Seinäjoen ammattikorkeakoulu

YT-neuvottelukunta 2.2.2026

Vahvistettu rehtorin päätöksellä 178 / 3.2.2026

SEAMK
Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Seinäjoki University of Applied Sciences

Sisällysluettelo

1. Johdanto 3

2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SEAMKissa 4

2.1. Henkilöstö 5
2.2. Opiskelijat 6
2.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö SEAMKissa vuosina 2024–2025 9

3. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet 9

3.1. Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet 10
3.2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2026–2027 13
3.3. Opiskelijoita koskevat toimintakäytänteet 15
3.4. Opiskelijoita koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2026–2027 18

4. Seuranta 20

4.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen 20
4.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2026–2027 toteutuminen 21

Liitteet 22

Liite 1: SEAMKin henkilöstöä koskevia tilastoja 22
Liite 2: SEAMKin opiskelijoita koskevia tilastoja 34
Liite 3: Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet ja niiden seurannan mittarit 42
Liite 4: Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet sekä niiden seurannan mittarit vuosille 2026–2027 50
Liite 5: Opiskelijoita koskevat toimintakäytänteet ja niiden seurannan mittarit 56
Liite 6: Opiskelijoita koskevat tavoitteet ja toimenpiteet sekä niiden seurannan mittarit vuosille 2026–2027 65
Liite 7: Henkilöstökyselyn tutkimuskysymykset 72

1. Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatuilla toimenpiteillä Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SEAMK) pyrkii edistämään työyhteisön ja opiskelupaikan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, moninaisuutta ja hyvinvointia.

SEAMKin arvot ovat yrittäjähenkisyys, kansainvälisyys, SEAMK-henki ja vastuullisuus. Arvoja on avattu tarkemmin muun muassa seuraavasti:

> *”Teemme asioita yhdessä, arvostamme toisiamme ja välitämme toisistamme. Toimimme avoimesti ja vuorovaikutuksellisesti. Iloitsemme yhdessä menestyksestä. Olemme ylpeitä osaamisestamme ja ammattikorkeakoulustamme. Kannamme vastuuta opiskelijoiden ammattitaidosta ja työllistymisestä sekä maakunnan menestyksestä. Välitämme yhteisestä hyvinvoinnista ja ympäristöstä. Vastaamme jokainen tekemisestämme ja rohkaisemme opiskelijoita vastuun ottamiseen. Kehitämme osaamistamme ja jaamme tietoa muille.”*

Tasa-arvolain (609/1986) mukaisesti työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Vähintään joka toinen vuosi laadittavaan suunnitelmaan kirjataan tasa-arvoa edistävät toimet.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. 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. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yli 30 henkeä työllistävän työnantajan on laadittava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin edistääkseen yhdenvertaisuuden toteutumista.

Seinäjoen ammattikorkeakoulussa edellä mainitut kaksi asiakirjaa on yhdistetty kahden vuoden välein päivitettäväksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelman päivittämisestä on vastannut Seinäjoen ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, johon ovat kuuluneet hallintojohtaja Johanna Säilä-Jokinen (pj), yliopettaja Emilia Kangas, osaamisen kehittämisen päällikkö Mervi Lehtola, projektipäällikkö Lotta Haapala, luottamusmies (OAJ) Marja-Liisa Saariaho, graafinen suunnittelija Inkeri Sormunen sekä opetuksen kehittämispäällikkö Tuija Vasikkaniemi.

2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus SEAMKissa

Tasa-arvolain mukaisesti SEAMKissa on tehty selvitys työpaikan/oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tilastollinen selvitys henkilöstön lukumääristä on tehty vuoden 2025 henkilöstö- ja opiskelijaluvuista.

2.1. Henkilöstö

Tasa-arvolain edellyttämät selvitykset naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin on esitetty liitteen 1 taulukoissa sukupuolittain[1], nimikkeittäin, palkkaryhmittäin sekä palvelussuhteen luonteen mukaisesti. Lisäksi on selvitetty henkilöstön ikäjakaumaa.

SEAMKin työntekijöiden keski-ikä on vuodesta 2022 lähtien vähitellen noussut. Vuoden 2025 lopussa kaikkien SEAMKin työntekijöiden keski-ikä oli 48,1. Naisten keskimääräinen ikä oli 1,8 vuotta korkeampi kuin miesten.

Vuoden 2025 aikana päätoimista työtä SEAMKissa tehtiin yhteenlaskettuna 401 henkilötyövuoden verran. Tästä opetustyön osuus oli noin 47 %, TKI-työn osuus noin 22 % ja muun työn osuus noin 31 %. Naiset vastasivat noin 64 prosentista edellä mainitusta henkilötyövuosikertymästä. Erityisesti hallinto- ja tukipalvelutehtävissä (ns. muu työ) naisten osuus oli korkea eli yli 70 %.

Määräaikaisten tehtävien osuus SEAMKissa tehdyistä henkilötyövuosista on varsin pieni. Vuonna 2025 määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät tuottivat noin 22 % koko henkilötyövuosimäärässä. Työntekijäryhmien välillä tässä on kuitenkin huomattavia eroja. Siinä missä opetustyössä määräaikaisen työn osuus oli vain 6 %, TKI-työssä vastaava osuus oli peräti 60 %. Tulosta selittää se, että TKI-työstä valtaosa tehdään määräaikaisissa hankkeissa. Toinen määrällisesti suuri määräaikaisten työntekijöiden ryhmä ovat harjoitteluaan suorittavat opiskelijat.

Osa-aikaisten työntekijöiden osuus SEAMKin työntekijöistä on ollut vuosittain vajaa kymmenesosa henkilötyövuosista. Vuonna 2025 osuus oli noin 8 %. Aiempina vuosina osa-aikainen työskentely on ollut selvästi yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa, mutta sukupuolten välinen ero on tasoittunut. Vuonna 2025 se oli 2 prosenttiyksikköä.

[1] Tällä hetkellä käytettävissä olevat järjestelmät mahdollistavat työntekijöiden ryhmittelyn sukupuolen mukaan ainoastaan miehiin ja naisiin.

SEAMK on viimeisten kymmenen vuoden aikana pyrkinyt määrätietoisesti lisäämään kansainvälisten opiskelijoiden ja työntekijöiden määrää. Kansainvälisten työntekijöiden osuus SEAMKin työntekijöistä on silti edelleen varsin vaatimaton ja heidän määränsä on viime vuosina kääntynyt jopa laskuun. 2020-luvun alusta lukien muiden kuin Suomen kansalaisten määrä nousi hitaasti vuosi vuodelta ollen korkeimmillaan vuonna 2023 hieman yli 8 henkilötyövuotta. Vuonna 2025 vastaava määrä oli 6,82 henkilötyövuotta. Myös kansainvälisten työntekijöiden tekemän työn osuus kaikesta SEAMKissa tehdystä työstä on laskenut 2,1 prosentista (vuonna 2023) 1,7 prosenttiin.

Vuonna 2025 SEAMKin työntekijöiden keskimääräinen kuukausipalkka oli 4 872,20 euroa. Ammattiryhmittäin vertailtuna korkeimmat palkat ovat opetushenkilöstöllä (keskimäärin 5 582,41 euroa) ja matalin muu henkilöstö -ryhmään kuuluvilla (4 078,93 euroa). Luvut eivät kuitenkaan ole vertailukelpoisia, sillä ne selittyvät kuulumisella eri työehtosopimusten piiriin.

Naisten keskipalkka on SEAMKissa noin 94 % miesten keskipalkasta. Sukupuolten välinen ero ei ole merkittävästi muuttunut viime vuosina. Prosentuaalisesti suurin ero on opetushenkilöstöllä. Miesopettajien keskipalkka kuukaudessa on noin 423 euroa suurempi kuin naisopettajien. Selittävä tekijä on työehtosopimuksen määräys koskien saatavuuslisää, joka nostaa tekniikan alan ammattiaineiden opettajien palkan suuremmaksi kuin muilla aloilla. TKI-henkilöstö on ainoa SEAMKin työntekijäryhmä, jossa naisten keskipalkka oli vuonna 2025 miesten palkkaa suurempi. Selittävinä tekijöinä on muun muassa se, että naisia on enemmän korkeampipalkkaisissa johto- ja asiantuntijatehtävissä. Vuoden 2026 alussa SEAMKin johto- ja esihenkilötehtävissä työskentelevistä lähes 70 prosenttia oli naisia.

2.2. Opiskelijat

Opiskelijoita koskevaa, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavaa tilastotietoa on esitetty liitteen 2 taulukoissa. Tällä hetkellä käytettävissä olevat järjestelmät

mahdollistavat opiskelijoiden ryhmittelyn sukupuolen mukaan ainoastaan miehiin ja naisiin.

SEAMKin AMK-tutkintoa opiskelevien naisten suhteellinen osuus kaikista SEAMKin tutkinto-opiskelijoista noudattaa jokseenkin valtakunnallista keskiarvoa ollen noin 55 %. Tietojenkäsittely ja tietoliikenne -alalla SEAMKin naisopiskelijoiden suhteellinen osuus miesopiskelijoihin verrattuna on kuitenkin noin 19 prosenttiyksikköä alhaisempi valtakunnan tasoon verrattuna. Palvelualalla SEAMKin naisopiskelijoiden suhteellinen osuus on sen sijaan lähes 15 prosenttiyksikköä valtakunnan tasoa korkeampi.

YAMK-tutkintoa suorittavien opiskelijoiden osalta naisten suhteellinen osuus kaikista SEAMKin YAMK-tutkintoa suorittavista on jonkin verran valtakunnan suhteellista osuutta pienempi (62 % vs. 70 %). Kauppa, hallinto ja oikeustieteen alalla SEAMKin naisopiskelijoiden osuus on vajaa 6 prosenttiyksikköä valtakunnan tasoa alhaisempi (ero on pienentynyt), kun taas maa- ja metsätalousalalla naisten osuus on peräti 21 prosenttiyksikköä valtakunnan tasoa korkeampi.

Naisten osuus AMK-tutkinto-opiskelijoiksi hakevista laski tasaiseen tahtiin vuosina 2020–2023 yli 60 %:sta reiluun 45 %:iin. Vuonna 2024 naisten osuus kaikista hakijoista nousi noin 50 %:iin ja vuonna 2025 se oli noin 61 %. Uusien opiskelijoiden jakauma pysyi vuoteen 2024 jokseenkin samana eli naisia uusista opiskelijoista on ollut noin 53–56 %, mutta vuonna 2025 uusista opiskelijoista noin 60 % oli naisia. Myös naisten suorittaminen AMK-tutkintojen osuus koko tutkintomäärästä on kasvanut tasaisesti, mikä kertoo siitä, että naiset suorittavat tutkintonsa miehiä varmemmin loppuun. Koska opintonsa aloittavien naisten määrä suhteessa miesten määrään on pysynyt jokseenkin samana vuoteen 2025 asti, voi olla, että aikaisempina vuosina useampi nainen kuin mies on jättänyt opiskelupaikan vastaanottamatta. Ei ole selvää syytä sille, miksi vuonna 2025 naisten määrän hakijoista (61 %) ja uusista opiskelijoista (60 %) kasvoi huomattavasti aikaisempiin vuosiin verrattuna.

Naisten suhteellinen osuus miehiin verrattuna on pysynyt jokseenkin samana YAMK-koulutusta aloittavien kohdalla viimeisten viiden vuoden aikana niin, että se on edelleen vajaa 2/3 uusista opiskelijoista. Myös naisten suorittamien tutkintojen osuus on pysynyt pääsääntöisesti yli 60 %:n ja vuonna 2025 naiset suorittivat noin 65 % SEAMKin YAMK-tutkinnoista. YAMK-koulutukseen hakevien osalta sukupuolijakauma ei ole kuitenkaan yhtä tasainen, vaan siinä on vuosittaista vaihtelua. Tämä johtuu osittain siitä, etteivät kaikki YAMK-koulutukset ole tarjolla joka vuosi ja joihinkin vuosiin on sijoittunut uusien naisvaltaisten koulutusten aloittaminen.

Neljän viime vuoden aikana ei ole tapahtunut suurta vaihtelua hakijoiden ikäryhmiin sijoittumisen suhteen, kun tarkastellaan, sekä AMK- että YAMK-tutkintoon hakeutuvia yhdessä. Alle 29-vuotiaiden ja sitä nuorempien hakijoiden määrä on laskenut viimeisten viiden vuoden aikana. Heidän osuutensa oli vuonna 2025 noin 62 %. Ikäryhmään 30–39 vuotta kuuluvien hakijoiden määrä on pysynyt jokseenkin samana (24–25 %) viimeiset neljä vuotta. Koulutukseen pääsyssäkään ei ole tapahtunut suuria muutoksia, kun tarkastellaan sisäänpääsijöiden ikäryhmiä, vaan ne ovat toteutuneet jokseenkin hakijoiden ikäryhmiin kuulumisen suhteessa.

Vuosien 2020 ja 2025 välillä SEAMKin kansainvälisten opiskelijoiden määrä on yli viisinkertaistunut. Erityisen nopeaa kasvu on ollut kahden viimeisen vuoden aikana. Vuonna 2024 SEAMKin 5 958 opiskelijasta 705 oli muiden maiden kuin Suomen kansalaisia. Vuonna 2025 niin sanottujen kansainvälisten opiskelijoiden osuus oli jo 1 069 opiskelijaa eli yli 16 prosenttia SEAMKin yhteensä 6 376 tutkinto-opiskelijasta. Näin nopea kasvu asettaa myös omia haasteitaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle SEAMK-yhteisössä.

Valmistuvien kyselyssä (AVOP) AMK-tutkinnon suorittaneiden keskiarvopistemäärä kysymykseen "Opettajat huomioivat opiskelijat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti." oli 5,74 vuonna 2025 (vuonna 2024 keskiarvo oli 5,72), kun arviointiasteikko oli 1–7. Arvio oli parantunut kolmella alalla ja neljällä alalla se oli laskenut edellisen vuoden AVOP-tulokseen verrattuna. YAMK-tutkinnon suorittaneiden osalta tämän

vastauksen keskiarvo oli 6,40 vuonna 2025 (vuonna 2024 keskiarvo oli 6,18 ja vuonna 2023 se oli 6,20).

2.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö SEAMKissa vuosina 2024–2025

Vuodesta 2022 alkaen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on toteutettu yhdistettyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka kattaa mainittujen teemojen kehittämisen sekä korkeakoulun työntekijöiden että opiskelijoiden osalta. Yhtenäinen suunnitelma on antanut hyvät lähtökohdat entistä systemaattisemmalle ja määrätietoisemmalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle.

Vuosien 2024–2025 aikana Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on mm. laadittu ja päivitetty syrjintää ja häirintää koskevia ohjeistuksia (esim. turvallisemman tilan periaatteet, epäasiallisen kohtelun estämisen ja varhaisen tuen toimintamallit sekä toimintamalli opiskelijan kokeman häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa), toteutettu toimia fyysisen esteettömyyden parantamiseksi, toteutettu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (mm. neuromoninaisuus) liittyviä henkilöstökoulutuksia, monimuotoistettu opetusta (mm. opintojaksojen verkkototeutukset ja opinnollistaminen), edistetty kotikansainvälistymistä sekä lisätty ryhmätyötiloja ja rauhallisen työn tiloja.

Vuosille 2024–2025 laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on sisältänyt huomattavan määrän kunnianhimoisia tavoitteita ja toimenpide-ehdotuksia. Kaikki niistä eivät ole ohjelma-aikana toteutuneet. Silti kokonaisuutena arvioiden Seinäjoen ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on tarkastelukautena kehittynyt oikeaan suuntaan. Myönteinen kehitys käy ilmi mm. yhteistoimintaneuvottelukunnalle maaliskuussa 2026 esiteltävästä suunnitelman toteutumisen arvioinnista.

3. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet

Jokaisen Seinäjoen ammattikorkeakoulun työntekijän ja opiskelijan tulee omassa toimintaympäristössään, omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellään edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Jokainen on vastuussa toimiensa, käyttämiensä ilmaisujen ja puhetapojen syrjimättömyydestä.

3.1. Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet

Tässä luvussa esiteltyjä toimintakäytänteitä esitellään tarkemmin suunnitelman liitteessä 3.

Teema I: Inklusiivinen johtaminen

Tavoite 1: Jokainen työntekijä kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Toimintakäytänteet:

- Esihenkilö ja työyhteisö kohtelevat työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.
- Seinäjoen ammattikorkeakoululla on ajantasainen, systemaattisesti päivittyvä saavutettavuussuunnitelma.

Tavoite 2: Henkilöstöllä tulee olla tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työhön ja työyhteisöön liittyvien asioiden suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Toimintakäytänteet:

- Henkilöstöllä on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus osallistua esim. työryhmien kautta.

Teema II: Moninaisuuden edistäminen

Tavoite 1: Varmistetaan tiedonkulku ja osallistumismahdollisuus englanniksi tarkoituksenmukaisella tavalla.

Toimintakäytänteet:

- Ohjeet, henkilöstötilaisuuksien esitysmateriaalit jne. ovat saatavilla myös englanniksi kokonaan tai osittain.

Tavoite 2: Verkkopalvelut ovat helppokäyttöisiä ja niiden sisältö on ymmärrettävää (saavutettavaa) kaikille.

Toimintakäytänteet:

- Saavutettavuusvastavan tuella varmistetaan, että verkkopalvelut ovat saavutettavat

Tavoite 3: Työ- ja oppimisympäristö on sekä sosiaalisesti että fyysisesti esteetön.

Toimintakäytänteet:

- Työ- ja oppimisympäristöjä pyritään kehittämään esteettömiksi, huomioiden erilaiset käyttäjät.

Teema III: Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy

Tavoite 1: Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään, kiusaamiseen ja häirintään.

Toimintakäytänteet:

- Häirintään ja syrjintään puututaan välittömästi.

Teema IV: Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Tavoite 1: Huomioidaan työntekijöiden työuran eri vaiheiden sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Toimintakäytänteet:

- Työntekijöillä on mahdollisuus mm. liukuvaan työaikaan, osa-aikatyöhön, etätyöhön, vapaajaksojen siirtoihin lukuvuoden aikana, työtehtävien tilapäiseen mukauttamiseen jne. yhdenvertaisten periaatteiden mukaisesti.

Tavoite 2: Eri ikäisillä ja eri elämäntilanteissa olevilla työntekijöillä on riittävät voimavarat työn tekemiseen

Toimintakäytänteet:

- Sovelletaan aktiivisesti työyhteisön kehittämissuunnitelmassa todettuja toimenpiteitä.

Teema V: Palkkaus

Tavoite 1: Palkkauksessa noudatetaan tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

Toimintakäytänteet:

- Palkkaus määrittyy tehtävän vaativuuden, osaamisen ja työsuorituksen perusteella. Palkkausjärjestelmää kehitetään.

Teema VI: Osaamisen kehittäminen ja uralla eteneminen

Tavoite 1: Henkilöstöä ja henkilöstön osaamista kehitetään tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti ja syrjimättömästi.

Toimintakäytänteet:

- Kaikille työntekijöille pidetään vuosittaiset kehityskeskustelut, joissa käydään läpi työntekijän osaamista ja osaamisen kehittämistarpeita.
- Käytössä on mm. urapolkuja, joiden kriteerit on tarkasti kuvattu.

Teema VII: Rekrytointi

Tavoite 1: Sekä sisäisiä että ulkoisia työnhakijoita arvioidaan tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi.

Toimintakäytänteet:

- Sisäisistä ja ulkoisista rekrytointi-ilmoituksista tiedotetaan koko henkilöstölle.
- Rekrytointiprosessiin on selkeät ohjeistukset.
- SEAMK Henkilöstöpalvelut osallistuu rekrytointiprosesseihin.

3.2. Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2026–2027

Lähivuosien toimenpiteitä valittaessa on pyritty ottamaan huomioon sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa kuvaavien mittareiden kehitys että arvio aiemman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta.

Erilaiset esteettömyyden toteutumiseen tähtäävät toimet tukevat osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista. SEAMKissa esteettömyyden näkökulmasta keskeinen asiakirja on saavutettavuussuunnitelma. Turhan päällekkäisyyden välttämiseksi saavutettavuussuunnitelmassa olevia toimenpiteitä ei ole uudelleen kirjattu tähän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Tässä luvussa esiteltyjä tavoitteita ja toimenpiteitä esitellään tarkemmin suunnitelman liitteessä 4.

Teema I: Inklusiivinen johtaminen

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: Viestitään SEAMKin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehittymisestä sekä sen kehittämiseksi määriteltyjen toimenpiteiden toteutumisesta koko henkilöstölle.

Teema II: Monimuotoisuuden edistäminen

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: Jatketaan syksyllä 2025 käynnistettyjen neuromoninaisuus-koulutusten toteutusta keväällä 2026 sekä sovitaan niistä saatujen kokemusten pohjalta mahdollisista jatkotoimenpiteistä.
- Toimenpide 2: Kartoitetaan ja yhdenmukaistetaan vaiheittain SEAMKin kampuksen opasteet kiinnittäen erityistä huomiota fyysisen ympäristön esteettömyyden kehittämiseen (esim. selkeät opasteet liikkumisesteisten pysäköintipaikoille, inva-WC-tiloihin ja hisseille).
- Toimenpide 3: Huolehditaan siitä, että esteettömyysohjeistukset ovat nähtävillä SEAMKin verkkosivuilla (toimenpide kirjattu SEAMKin saavutettavuussuunnitelmaan) ja tarvittavat kyltitykset kunnossa sekä suomeksi että mahdollisuuksien mukaan englanniksi.

Teema III: Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: Kartoitetaan mahdollisten syrjintä- ja häirintätilanteiden yleisyyttä SEAMKissa esimerkiksi nimettömällä kyselyllä ja/tai seuraamalla ilmoitettujen syrjintä- ja häirintätilanteiden määrää.
- Toimenpide 2: Tehostetaan viestintää turvallisemman tilan periaatteista.

Teema IV: Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: Kehitetään toimintakäytänteitä (sisältäen mm. täydentävän perehdytyksen ja osaamistarpeiden kartoituksen), joilla esihenkilö voi yhteistyössä SEAMKin muiden asiantuntijoiden kanssa tukea pitkälle vapaalle jäävää ja pitkältä vapaalta (esim. vanhempainvapaa, sairausloma jne.) töihin palaavaa työntekijää.
- Toimenpide 2: Vahvistetaan esihenkilöiden osaamista ja ennakointikykyä liittyen työsopimuslain 4. luvun 7–7b pykälässä mainittujen poissaolotilanteiden edellyttämään soveltamiseen.

Teema VI: Rekrytointi

Vuosille 2026–2027 valituissa keskeisimmissä toimenpiteissä ei ole tähän teemaan kytkeytyviä toimia.

Teema VII: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen vahvistaminen

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: Toteutetaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä erilaisuuteen ja moninaisuuteen liittyviä henkilöstökoulutuksia osana SEAMK Akatemian koulutustarjontaa (erityisteemoina mm. segregaation purkaminen).
- Toimenpide 2: Vahvistetaan kieli- ja kulttuuriosaamista ja toisiamme arvostavaa toimintakulttuuria toteuttamalla SEAMKin linjauksia kieli- ja kulttuuritietoisuudesta.

Henkilöstölle on koottu SEAMKin intraan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevia toimintaohjeita, kuten Huonon kohtelun estäminen toimintaohje, Psykososiaalinen kuormittuminen työssä – ennaltaehkäisy tunnistaminen ja haittojen korjaaminen, sekä Varhaisen tuen malli.

3.3. Opiskelijoita koskevat toimintakäytänteet

Tässä luvussa esiteltyjä toimintakäytänteitä esitellään tarkemmin suunnitelman liitteessä 5.

Teema I: Opiskelijaksi hakeutuminen

Tavoite 1: Opiskelijaksi hakeutuvia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Toimintakäytänteet:

- Opiskelijavalinnoissa kaikilla opiskelijaksi pyrkivillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osoittaa osaamisensa. Opiskelijaksi hakeutuville annettavassa informaatiossa huomioidaan tasapuolisesti erilaiset hakijaryhmät. Saatavilla olevat erityisjärjestelyt ja mukautukset viestitään selkeästi.

- Valintakokeiden käytännöt ja niistä tiedottaminen sekä koko hakumenettelyprosessi suunnitellaan inklusiivisiksi.
- Opiskelijavalinnoissa ei sovelleta syrjiviä valintaperusteita. Yhteishaussa noudatetaan valtakunnallisia opiskelijavalintaa koskevia suosituksia ja ohjeita, joihin on sisäänrakennettu yhdenvertainen ja läpinäkyvä hakijoiden kohtelu.
- Varmistetaan, että opiskelijamarkkinoinnissa käytetyt kuvat ja opiskelijatarinat edistävät moninaisuutta.

Teema II: Opetus ja ohjaus

Tavoite 1: Opiskelijoiden moninaisuus otetaan huomioon opetusmuodoissa ja ohjauksessa

Toimintakäytänteet:

- Opetuksessa käytetään monipuolisia opetusmenetelmiä ja -muotoja sekä mahdollistetaan ympärivuotinen opetus (mm. valtakunnallinen ammattikorkeakoulujen CampusOnline-ristiinopiskeluverkosto, muut ristiinopiskeluverkostot, opinnollistaminen). Lisätään mahdollisuuksia opiskeluun verkossa ja valvotaan verkko-opetuksen laatua.

Tavoite 2: Lisätään opiskelijoiden tietoisuutta erilaisuudesta ja moninaisuudesta.

Toimintakäytänteet:

- Opetuksessa ja ohjauksessa pyritään purkamaan erilaisia stereotyyppisiä ajatus- ja toimintamalleja.
- SEAMKin opinnoissa on aiheeseen liittyvää tarjontaa
- Opetussuunnitelmissa otetaan huomioon kansainvälisyys, monimuotoisuus ja eettisyys (vrt. Arenen yhteiset kompetenssit).

Tavoite 3: Oppimateriaalit, opetussisällöt ja opiskelijan kohtaaminen ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia.

Toimintakäytänteet:

- Oppimateriaalit ovat ajantasaisia ja sensitiivisiä moninaisuudelle. Asenteellisia tai stereotyyppisiä ilmaisuja sisältäviä materiaaleja ja opetussisältöjä ei käytetä.
- Vältetään sukupuolittavaa ja muulla tavalla olettavaa kieltä opiskelijoiden kohtaamisessa.
- Oppimateriaalit ovat saavutettavia.

Teema III: Opiskeluympäristö

Tavoite 1: Opiskeluympäristö on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kaikille.

Toimintakäytänteet:

- Pyrimme luomaan esteettömän opiskeluympäristön kaikille, tarkoittaen fyysisen tason lisäksi myös psyykkistä ja sosiaalista esteettömyyttä.
- Seinäjoen ammattikorkeakoululla on ajantasainen, systemaattisesti päivittyvä saavutettavuussuunnitelma. (Ks. tämän suunnitelman luku 3.1 Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi / Teema I / Tavoite 1.)
- YTHS:n opiskeluyhteisötyö konkretisoituu mm. kolmen vuoden välein tehtävinä opiskeluympäristön tarkastuksina (OPY) ja niiden johdosta tehtyinä toimenpiteinä, asiantuntijatoimintajana ja hyvinvointikampanjoina.

Tavoite 2: Toimimme kahdella kielellä (suomi ja englanti).

Toimintakäytänteet:

- Tiedotus ja ohjeet julkaistaan myös englanniksi.

Teema IV: Kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy

Tavoite 1: SEAMKissa on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään, kiusaamiseen ja häirintään.

Toimintakäytänteet:

- Opiskelijat ovat tietoisia turvallisemman tilan periaatteista (julkaistu marraskuussa 2023). Ne esitellään SEAMKin opinnoissa.

- Havaittuun kiusaamiseen, syrjintään tai häirintään puututaan välittömästi.
- SAMO:n häirintäyhdyshenkilöiden aktiivinen toiminta. Opiskelijayhdistyksillä voi olla omia häirintäyhdyshenkilöitä.

3.4. Opiskelijoita koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2026–2027

Lähivuosien toimenpiteitä valittaessa on pyritty ottamaan huomioon sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa kuvaavien mittareiden kehitys että arvio aiemman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta.

Erilaiset esteettömyyden toteutumiseen tähtäävät toimet tukevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista. SEAMKissa esteettömyyden näkökulmasta keskeinen asiakirja on saavutettavuussuunnitelma. Turhan päällekkäisyyden välttämiseksi saavutettavuussuunnitelmassa olevia toimenpiteitä ei ole uudelleen kirjattu tähän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Tässä luvussa esiteltyjä tavoitteita ja toimenpiteitä esitellään tarkemmin suunnitelman liitteessä 6.

Teema I: Opiskelijaksi hakeutuminen

Vuosille 2026–2027 valituissa keskeisimmissä toimenpiteissä ei ole tähän teemaan kytkeytyviä toimia.

Teema II: Opetus ja ohjaus

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: Verkko-opintojen kehittämisen ohella päivitetään SEAMK-tasoisesti opinnollistamisen prosessia sekä kehitetään ohjausta ristiinopiskeluverkoston tarjonnan hyödyntämiseksi. Nämä kehittävät välillisesti myös osaamisen tunnustamisen (OT) prosessia.

- Toimenpide 2: Edistetään kotikansainvälistymistä opetussuunnitelmatasolla ja käytännössä lisäämällä kohtaamisia:
  - Huolehditaan siitä, että opiskelijat tulevat tietoisiksi mahdollisuudesta osallistua lyhytkestoiseen kansainväliseen opiskelijavaihtoon, jossa yhdistyy sekä fyysinen osallistuminen että verkko-opiskelu (BIP, Blended Intensive Programme). Kehitetään tähän liittyvää viestintää ymmärrettäväksi.
  - Hyödynnetään jo olemassa olevaa potentiaalia, että erikieliset opiskelijat suorittaisivat vaikka vain osan opintojaksoista yhdessä. Pyritään järjestämään näistä pilottikokeiluja.
  - Opiskeluun liittyvien ohjaustilanteiden harjoittelu autenttisissa tilanteissa ja erikielisissä ympäristöissä.
  - Hyödynnetään monipuolisesti Tilaa kulttuureille – Room for Cultures -hankkeen (8/2025–7/2028) osallisuuteen ja kohtaamiseen liittyviä toimia.
- Toimenpide 3: Vahvistetaan kieli- ja kulttuuriosaamista ja toisiamme arvostavaa toimintakulttuuria toteuttamalla SEAMKin linjauksia kieli- ja kulttuuritietoisuudesta opetuksessa ja ohjauksessa. Luodaan opiskelijoille mahdollisuuksia pohtia kieli- ja kulttuuritietoisuuden merkitystä myös työelämätaitona.
- Toimenpide 4: Laaditaan yksilöllisiin opetusjärjestelyihin liittyvät Intran sivut (aikaisemmin puhuttu erityisjärjestelyistä).
- Toimenpide 5: Huolehditaan siitä, että suomenkieliset ja englanninkieliset tehtäväohjeet esim. Moodlessa ovat identtiset myös vaadittujen luettavien materiaalien määrän suhteen.
- Toimenpide 6: AVOP-kyselyn ja uraseurantakyselyn tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset käydään läpi kaikissa tutkinto-ohjelmatiimeissä.

Teema III: Opiskeluympäristö

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: Huolehditaan siitä, että SEAMKissa on vuona 2026 saavutettava Exam-tila ja ohjeet sen varaamiseen ja käyttöön.

- Toimenpide 2: Kolmen vuoden välein toteutettava YTHS:n opiskeluympäristötarkastus (OPY-tarkastus) on vuonna 2026. Pyritään korjaamaan sen tulosten paljastamat mahdolliset puutteet opiskeluympäristössä.
- Toimenpide 3: Huolehditaan siitä, että esteettömyysohjeistukset ovat nähtävillä SEAMKin verkkosivuilla (toimenpide kirjattu SEAMKin saavutettavuussuunnitelmaan) ja tarvittavat kyltitykset kunnossa sekä suomeksi että mahdollisuuksien mukaan englanniksi. (Ks. tämän suunnitelman luku 3.2 Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2026–2027 / Teema II / Toimenpide 3.)

Teema IV: Kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy

Toimenpiteet:

- Toimenpide 1: SEAMKiin on laadittu edellisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman aikana toimintamalli opiskelijan kokeman häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin. Seurataan toimintamallin toimivuutta ja edelleenkehitetään prosessia, jos se on tarpeen.

Teema V: Muut toimenpiteet

Joka toinen vuosi toteutettava opiskelijabarometri on tärkeä opiskelijoiden kokeman yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon mittari. Ammattikorkeakoulujen vuosittain toteutettavassa valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyssä (AVOP) on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä kysymyksiä. Lisäksi joissakin tutkinto-ohjelmissa järjestetyt opiskelijafoorumit tarjoavat hyvät mahdollisuudet käsitellä opiskelijoiden ajatuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemisesta.

4. Seuranta

4.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumista arvioitaessa hyödynnetään mm. työyhteisökyselyn ja opiskelijabarometrin tuottamia aineistoja sekä henkilöstö- ja opiskelijahallinnon raportteja.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä ja ilmapiiriä koskeva henkilöstökysely toteutetaan päätoimiselle henkilöstölle 2–3 vuoden välein. Kyselyssä kartoitetaan henkilöstön arvioimana muun muassa johtamista ja esihenkilötyötä, työn hallintaa, toimintakulttuuria, työskentelyedellytyksiä, osallisuutta. Muun muassa henkilöstökyselyn avulla pyritään kehittämään työyhteisöä tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi.

Opiskelijat vastaavat joka kolmas vuosi SEAMKin opiskelijabarometriin. Säännöllistä seurantaa on tehty vuodesta 2000 alkaen, mikä mahdollistaa aikavertailun. SEAMK saa vuosittain monipuolista arvosta tietoa valtakunnallisesta valmistuneiden kyselystä (AVOP), jossa tarkastellaan monia opintojen laatuun ja opiskeluviihtyvyyteen liittyviä tekijöitä, jotka linkittyvät osittain myös yhdenvertaisuuskysymyksiin. Seinäjoen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta SAMO toteuttaa lisäksi joka toinen vuosi Skopo-kyselyn.

4.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2026–2027 toteutuminen

YT-neuvottelukunnan tehtävänä on seurata suunnitelman toteutumista ja huolehtia siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ajantasainen. Suunnitelma tarkistetaan joka toinen vuosi. Henkilöstöbarometri, opiskelijabarometrit ja henkilöstötilinpäätösaineisto ovat keskeiset seurantatyökalut tasa-arvokysymyksiä arvioitaessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on sekä opiskelijoiden että henkilöstön nähtävillä SEAMKin intranet-sivustolla.

Liitteet

Liite 1: SEAMKin henkilöstöä koskevia tilastoja

Taulukko 1. Henkilöstön keski-ikä sukupuolittain.

	Miehet	Naiset	Yhteensä
31.12.2020	46,1	49,7	48,5
31.12.2021	45,7	49,0	47,9
31.12.2022	45,8	48,1	47,3
31.12.2023	46,5	48,0	47,5
31.12.2024	46,4	48,6	47,7
31.12.2025	46,9	48,7	48,1

Taulukko 2. Päätoimisen henkilöstön henkilötyövuodet, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain.

	Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
1.1.–31.12.2021	Opetushenkilöstö	60	106	165
	TKI-henkilöstö	25	36	61
	Muu henkilöstö	28	79	106
	Yhteensä	112	220	332
1.1.–31.12.2022	Opetushenkilöstö	65	110	175
	TKI-henkilöstö	31	53	84
	Muu henkilöstö	33	76	109
	Yhteensä	129	239	368
1.1.–31.12.2023	Opetushenkilöstö	69	110	179
	TKI-henkilöstö	33	51	84
	Muu henkilöstö	33	80	113
	Yhteensä	135	241	376

1.1.–31.12.2024	Opetushenkilöstö	72	111	183
	TKI-henkilöstö	35	48	83
	Muu henkilöstö	34	82	116
	Yhteensä	141	241	382
1.1.–31.12.2025	Opetushenkilöstö	72	116	188
	TKI-henkilöstö	36	54	90
	Muu henkilöstö	36	87	123
	Yhteensä	144	257	401

Taulukko 3. Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista henkilöstöryhmittäin, sukupuolittain, %-osuus.

	Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset	Koko henkilöstö
1.1.–31.12.2021	Opetushenkilöstö	6 %	9 %	8 %
	TKI-henkilöstö	66 %	66 %	66 %
	Muu henkilöstö	13 %	13 %	13 %
	Koko henkilöstö	21 %	20 %	20 %
1.1.–31.12.2022	Opetushenkilöstö	7 %	11 %	9 %
	TKI-henkilöstö	56 %	65 %	62 %
	Muu henkilöstö	18 %	15 %	16 %
	Koko henkilöstö	22 %	24 %	23 %
1.1.–31.12.2023	Opetushenkilöstö	7 %	8 %	8 %
	TKI-henkilöstö	55 %	63 %	60 %
	Muu henkilöstö	18 %	16 %	17 %
	Koko henkilöstö	21 %	22 %	22 %

1.1.–31.12.2024	Opetushenkilöstö	7 %	3 %	5 %
	TKI-henkilöstö	49 %	52 %	51 %
	Muu henkilöstö	13 %	13 %	13 %
	Koko henkilöstö	18 %	16 %	17 %
1.1.–31.12.2025	Opetushenkilöstö	8 %	6 %	7 %
	TKI-henkilöstö	53 %	54 %	54 %
	Muu henkilöstö	20 %	15 %	16 %
	Koko henkilöstö	22 %	19 %	20 %

Taulukko 4. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten määrä, henkilötyövuosimäärä ja %-osuus.

		Henkilötyövuodet			%		
		Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
1.1.–31.12.2021	Kokoaikaisia	105	199	304	94 %	90 %	92 %
	Osa-aikaisia	7	22	29	6 %	10 %	8 %
1.1.–31.12.2022	Kokoaikaisia	125	214	339	97 %	90 %	92 %
	Osa-aikaisia	4	25	29	3 %	10 %	8 %
1.1.–31.12.2023	Kokoaikaisia	126	215	341	93 %	89 %	91 %
	Osa-aikaisia	9	26	35	7 %	11 %	9 %
1.1.–31.12.2024	Kokoaikaisia	136	226	362	96 %	94 %	95 %
	Osa-aikaisia	5	15	20	4 %	6 %	5 %
1.1.–31.12.2025	Kokoaikaisia	134	234	368	93 %	91 %	92 %
	Osa-aikaisia	11	22	33	7 %	9 %	8 %

Taulukko 5. Kansainvälisen henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin, päätoimiset, henkilötyövuosimäärä.

(Luvuissa ovat mukana työntekijät, joiden kansalaisuus on muu kuin suomi. Kaksoiskansalaiset eivät ole luvuissa mukana.)

	Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset	Yhtensä
1.1.–31.12.2021	Opetushenkilöstö	2,00	1,00	3,00
	TKI-henkilöstö	1,00	0,00	1,00
	Muu henkilöstö	1,53	0,80	2,33
	Yhteensä	4,53	1,80	6,33
1.1.–31.12.2022	Opetushenkilöstö	3,21	1,58	4,79
	TKI-henkilöstö	0,00	0,00	0,00
	Muu henkilöstö	1,83	0,78	2,61
	Yhteensä	5,04	2,36	7,40
1.1.–31.12.2023	Opetushenkilöstö	2,89	1,63	4,52
	TKI-henkilöstö	0,00	0,90	0,90
	Muu henkilöstö	1,86	0,74	2,60
	Yhteensä	4,75	3,27	8,02

1.1.–31.12.2024	Opetushenkilöstö	2,95	0,00	2,95
	TKI-henkilöstö	0,00	1,00	1,00
	Muu henkilöstö	1,00	0,42	1,42
	Yhteensä	3,95	1,42	5,37
1.1.–31.12.2025	Opetushenkilöstö	3,32	0,00	3,32
	TKI-henkilöstö	0,00	1,00	1,00
	Muu henkilöstö	1,67	0,83	2,50
	Yhteensä	4,99	1,83	6,82

Taulukko 6. Keskipalkka, 31.12.

	Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset		Yhteensä
		Euroa	Euroa	% miesten palkasta	Euroa
31.12.2021	Opetushenkilöstö	5 302,97	4 908,81	92,57 %	5 055,47
	TKI-henkilöstö	3 958,16	4 110,43	103,85 %	4 047,35
	Muu henkilöstö	3 649,09	3 697,66	101,33 %	3 685,41
	Yhteensä	4 530,81	4 281,81	94,50 %	4 367,79
31.12.2022	Opetushenkilöstö	5 381,04	5 028,64	93,45 %	5 161,45
	TKI-henkilöstö	4 047,82	4 214,07	104,11 %	4 157,51
	Muu henkilöstö	3 671,90	3 727,92	101,53 %	3 707,84
	Yhteensä	4 602,97	4 371,49	94,97 %	4 454,51
31.12.2023	Opetushenkilöstö	5 512,21	5 085,90	92,27 %	5 240,92
	TKI-henkilöstö	3 996,62	4 057,97	101,54 %	4 036,04
	Muu henkilöstö	3 679,17	3 477,49	94,52 %	3 538,46
	Yhteensä	4 478,24	4 216,06	94,15 %	4 321,99

31.12.2024	Opetushenkilöstö	5 701,44	5 313,75	93,20 %	5 461,63
	TKI-henkilöstö	4 204,20	4 299,24	102,26 %	4 259,64
	Muu henkilöstö	4 020,79	4 053,08	100,80 %	4 043,55
	Yhteensä	4 898,82	4 661,36	95,15 %	4 748,24
31.12.2025	Opetushenkilöstö	5 845,06	5 422,37	92,77 %	5 582,41
	TKI-henkilöstö	4 450,09	4 491,91	100,94 %	4 476,08
	Muu henkilöstö	4 065,95	4 083,75	100,44 %	4 078,93
	Yhteensä	5 070,87	4 767,02	94,01 %	4 872,20

Taulukko 7. SEAMKin johto ja esihenkilöt, lukumäärä.

	Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset
1.1.2022	SEAMKin johtoryhmän jäsenet (mukaan lukien opiskelijakunnan edustaja)	4	5
	Koulutuspäälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet)	6	6
	TK-päälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet ja koulutuspäälliköt)	1	3
	Muut esihenkilöt (pois lukien johtoryhmän jäsenet, koulutuspäälliköt ja TK-päälliköt)	3	10
1.1.2023	SEAMKin johtoryhmän jäsenet (mukaan lukien opiskelijakunnan edustaja)	3	6
	Koulutuspäälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet)	5	7
	TK-päälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet ja koulutuspäälliköt)	2	3
	Muut esihenkilöt (pois lukien johtoryhmän jäsenet, koulutuspäälliköt ja TK-päälliköt)	2	11

1.1.2024	SEAMKin johtoryhmän jäsenet (mukaan lukien opiskelijakunnan edustaja)	3	6
	Koulutuspäälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet)	5	7
	TK-päälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet ja koulutuspäälliköt)	2	3
	Muut esihenkilöt (pois lukien johtoryhmän jäsenet, koulutuspäälliköt ja TK-päälliköt)	2	11
1.1.2025	SEAMKin johtoryhmän jäsenet (mukaan lukien opiskelijakunnan edustaja)	3	6
	Koulutuspäälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet)	6	8
	TK-päälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet ja koulutuspäälliköt)	2	3
	Muut esihenkilöt (pois lukien johtoryhmän jäsenet, koulutuspäälliköt ja TK-päälliköt)	2	11
1.1.2026	SEAMKin johtoryhmän jäsenet (mukaan lukien opiskelijakunnan edustaja)	3	7
	Koulutuspäälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet)	6	8
	TK-päälliköt (pois lukien johtoryhmän jäsenet ja koulutuspäälliköt)	2	3
	Muut esihenkilöt (pois lukien johtoryhmän jäsenet, koulutuspäälliköt ja TK-päälliköt)	2	10

Liite 2: SEAMKin opiskelijoita koskevia tilastoja

Taulukko 8. SEAMKin tutkinto-opiskelijat (AMK) sukupuolen mukaan 2023-2025 (%) (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

		Humanistiset ja taidealat		Yhteis-kunnalliset alat		Kauppa, hallinto ja oikeustieteet		Tietojen-käsittely ja tietoliikenne		Tekniikan alat		Maa- ja metsätalous-alat		Terveys- ja hyvinvointi-alat		Palvelualat		Yhteensä	
		Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %
2023	SEAMK	28,4	71,6	26,7	73,3	47,3	52,7	88,1	11,9	79,0	21,0	44,8	55,2	14,4	85,6	31,1	68,9	47,1	52,9
	koko maa		72,1		73,6		56,2		26,9		22,6		54,1		83,7		58,9		53,6
2024	SEAMK	28,1	71,9	26,7	73,3	47,0	53,0	88,0	12,0	77,9	22,1	44,8	55,2	14,7	85,3	25,6	74,4	46,7	53,3
	koko maa		72,7		73,7		56,9		28,1		23,2		54,8		83,8		58,3		54,0
2025	SEAMK	27,4	72,6	26,1	73,9	44,4	55,6	89,3	10,7	76,6	23,4	43,5	56,5	14,8	85,2	27,8	72,2	44,8	55,2
	koko maa		73,0		75,6		57,6		28,5		23,3		55,8		83,9		57,4		54,4

Taulukko 9. SEAMKin tutkinto-opiskelijat (YAMK) sukupuolen mukaan 2023–2025 (%) (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

		Humanistiset ja taidealat		Kauppahallinto ja oikeustieteet		Tekniikan alat		Maa- ja metsätalousalat		Terveys- ja hyvinvointialat		Palvelualat		Yhteensä	
		Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %	Mies %	Nainen %
2023	SEAMK	15,4	84,6	40,7	59,3	79,7	20,3	28,6	71,4	10,0	90,0	0,0	100,0	39,3	60,7
	koko maa		77,0		69,7		24,7		58,5		89,5		71,6		69,6
2024	SEAMK	25,0	75,0	37,0	63,0	73,6	26,4	25,0	75,0	9,4	90,6	8,3	91,7	38,3	61,7
	koko maa		76,5		69,2		24,8		60,9		89,5		72,6		69,3
2025	SEAMK	16,7	83,3	35,1	64,9	77,9	22,1	18,2	81,8	10,8	89,2	14,3	85,7	38,4	61,6
	koko maa		77,4		70,6		25,0		60,6		88,3		71,0		69,6

Taulukko 10. SEAMKin AMK-koulutus: sukupuolten osuus hakijoista, uusista opiskelijoista ja tutkinnoista (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

	Kaikki hakijat		Uudet opiskelijat		Suoritetut tutkinnot	
	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia
2020	39,6 %	60,4 %	45,9 %	54,1 %	43,9 %	56,1 %
2021	42,6 %	57,4 %	46,7 %	53,3 %	42,2 %	57,8 %
2022	48,4 %	51,6 %	47,2 %	52,8 %	39,2 %	60,8 %
2023	54,3 %	45,6 %	44,6 %	55,4 %	37,7 %	62,3 %
2024	50,2 %	49,8 %	44,3 %	55,7 %	39,9 %	60,1 %
2025	38,9 %	61,1 %	40,2 %	59,8 %	36,2 %	63,8 %

Taulukko 11. SEAMKin YAMK-koulutus: sukupuolten osuus (%) hakijoista, uusista opiskelijoista ja tutkinnoista (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

	Kaikki hakijat		Uudet opiskelijat		Suoritetut tutkinnot	
	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia
2020	48,9 %	51,1 %	47,2 %	52,8 %	35,7 %	64,3 %
2021	30,6 %	69,4 %	39,7 %	60,3 %	30,6 %	66,7 %
2022	55,3 %	44,7 %	38,6 %	61,4 %	37,5 %	62,5 %
2023	49,9 %	50,1 %	35,0 %	65,0 %	30,4 %	69,6 %
2024	57,4 %	42,6 %	40,2 %	59,8 %	42,4 %	57,6 %
2025	41,7 %	58,3 %	39,1 %	60,9 %	34,9 %	65,1 %

Taulukko 12. SEAMK: Hakijat AMK- ja YAMK-tutkintoihin ikäryhmittäin (%-osuus) (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

	29-vuotiaat ja nuoremmat	30–39-vuotiaat	40–49-vuotiaat	50-vuotiaat ja vanhemmat	Yhteensä
2020	67,8 %	20,7 %	8,9 %	2,6 %	100,0 %
2021	68,3 %	20,6 %	8,9 %	2,2 %	100,0 %
2022	67,2 %	22,8 %	8,2 %	1,7 %	100,0 %
2023	66,8 %	24,3 %	7,5 %	1,4 %	100,0 %
2024	64,7 %	25,3 %	8,3 %	1,8 %	100,0 %
2025	61,9 %	24,5 %	11,1 %	2,6 %	100,0 %

Taulukko 13. SEAMK: Uudet AMK- ja YAMK-opiskelijat ikäryhmittäin (%-osuus) (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

	29-vuotiaat ja nuoremmat	30–39-vuotiaat	40–49-vuotiaat	50-vuotiaat ja vanhemmat	Yhteensä
2020	64,9 %	22,2 %	9,6 %	3,0 %	100,0 %
2021	67,6 %	20,8 %	9,4 %	2,2 %	100,0 %
2022	67,0 %	20,5 %	9,3 %	3,2 %	100,0 %
2023	65,3 %	20,9 %	10,5 %	3,2 %	100,0 %
2024	63,6 %	21,3 %	12,2 %	3,0 %	100,0 %
2025	64,2 %	22,5 %	10,6 %	2,7 %	100,0 %

Taulukko 14. SEAMK: AMK- ja YAMK-tutkinnot ikäryhmittäin (%-osuus) (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

	29-vuotiaat ja nuoremmat	30–39-vuotiaat	40–49-vuotiaat	50-vuotiaat ja vanhemmat	Yhteensä
2020	64,3 %	22,4 %	9,5 %	4,0 %	100,0 %
2021	59,7 %	25,7 %	11,3 %	3,5 %	100,0 %
2022	57,3 %	24,6 %	13,7 %	4,1 %	100,0 %
2023	55,0 %	27,2 %	12,8 %	5,0 %	100,0 %
2024	52,7 %	28,8 %	13,2 %	5,2 %	100,0 %
2025	ei vielä tilastoa				

Taulukko 15. SEAMK: AMK-tutkinnon suorittaneiden keskiarvopistemäärä kysymykseen "Opettajat huomioivat opiskelijat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti." (Asteikko: 1–7) (Lähde: AVOP-valmistumiskysely, Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Taiteet ja kulttuurialat	5,13	5,23	5,40	5,51	5,12	5,07
Yhteiskunnalliset alat	5,74	6,17	5,65	6,05	5,54	5,62
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	5,99	6,02	6,11	6,01	5,83	5,71
Tietojenkäsittely ja tietoliikenne	5,92	6,00	(ei valmistuneita kyseien alan tutkinto-ohjelmista)	(ei valmistuneita kyseien alan tutkinto-ohjelmista)		6,31
Tekniikan alat	5,70	6,03	5,84	5,94	5,76	5,80
Maa- ja metsätalousalat	5,55	5,68	5,60	5,72	5,80	5,70
Terveys- ja hyvinvointialat	5,52	5,63	5,20	5,63	5.68	5,76
Palvelualat	5,67	5,41	5,49	5,56	6,13	6,00
SEAMK yhteensä	**5,68**	**5,79**	**5,61**	**5,80**	**5,72**	**5,74**

Taulukko 16. SEAMK: AMK- ja YAMK-opiskelijat kansalaisuusryhmän mukaan (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

	Suomi		EU/ETA		muu		Yhteensä	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
2020	4 614	95,6	72	1,5	141	2,9	4 827	100
2021	4 839	94,3	84	1,6	210	4,1	5 133	100
2022	5 157	90,2	90	1,6	468	8,2	5 715	100
2023	5 118	88,3	84	1,5	588	10,2	5 793	100
2024	5 253	88,2	72	1,2	633	10,6	5 958	100
2025	5 307	83,2			1 069*	16,4	6 376	100

*sisältää EU/ETA-opiskelijat

Liite 3: Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet ja niiden seurannan mittarit

Teema I: Inklusiivinen johtaminen

Tavoite 1: Jokainen työntekijä kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

- Toimintakäytänteet: Esihenkilö ja työyhteisö kohtelevat työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.
    - Vastuuhenkilöt: Esihenkilöt ja muu työyhteisö
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 24 (*Voin kertoa mielipiteeni esihenkilölleni, vaikka olisinkin eri mieltä hänen kanssaan.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,40
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,65
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,67
        - Henkilöstökyselyn kysymys 38 (*SEAMKissa henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,89
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,12
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,13
        - Henkilöstökyselyn kysymys 41 (*SEAMKissa palkitaan oikeudenmukaisesti.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,65
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,91
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 2,98
- Toimintakäytänteet: Seinäjoen ammattikorkeakoululla on ajantasainen, systemaattisesti päivittyvä saavutettavuussuunnitelma.
    - Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja ja osaamisen kehittämisen päällikkö sekä opiskelijoita koskevalta osin opetuksen kehittämispäällikkö ja ammatillinen erityisopettaja
    - Seurannan mittarit:
        - Ajantasainen saavutettavuussuunnitelma on kaikkien saatavilla. (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: kyllä

- Vuosi 2023: kyllä
- Vuosi 2024: kyllä
- Vuosi 2025: kyllä

Tavoite 2: Henkilöstöllä tulee olla tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työhön ja työyhteisöön liittyvien asioiden suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

- Toimintakäytänteet: Henkilöstöllä on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus osallistua esim. työryhmien kautta.
    - Vastuuhenkilöt: Johtoryhmä, esihenkilöt
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 11 (*Esihenkilöni on kiinnostunut ideoistani.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,21
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,44
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,50
        - Henkilöstökyselyn kysymys 19 (*Tiimissämme henkilöstöllämme on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,35
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,42
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,46
        - Henkilöstökyselyn kysymys 42 (*SEAMKissa kuullaan henkilöstöä tehtäessä heitä koskevia päätöksiä.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,68
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,87
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,01

Teema II: Moninaisuuden edistäminen

Tavoite 1: Varmistetaan tiedonkulku ja osallistumismahdollisuus englanniksi tarkoituksenmukaisella tavalla.

- Toimintakäytänteet: Ohjeet, henkilöstötilaisuuksien esitysmateriaalit jne. ovat saatavilla myös englanniksi kokonaan tai osittain.
    - Vastuuhenkilöt: Esihenkilöt ja koko työyhteisö
    - Seurannan mittarit:
        - Materiaalit saatavilla englanniksi (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022 (arvio): materiaalit saatavilla lisääntyvässä määrin myös englanniksi, ei kuitenkaan kokonaan
            - Vuosi 2025 (arvio): englanninkielisten materiaalien määrä on asteittain lisääntynyt, esim. intran tiedotteet julkaistaan jo varsin kattavasti kahdella kielellä, täysin kattavasti materiaaleja ei kuitenkaan ole vielä saatavilla

Tavoite 2: Verkkopalvelut ovat helppokäyttöisiä ja niiden sisältö on ymmärrettävää (saavutettavaa) kaikille.

- Toimintakäytänteet: Saavutettavuustiimin tuella varmistetaan, että verkkopalvelut ovat saavutettavat
    - Vastuuhenkilöt: Esihenkilöt, saavutettavuustiimi, koko henkilöstö
    - Seurannan mittarit:
        - Sisällöllisesti ja teknisesti saavutettavien verkkosivujen osuus kaikista SEAMKin verkkosivuista
            - Vuosi 2022: 90 % digipalvelulain piiriin kuuluvista SEAMKin verkkopalveluista ja sosiaalisen median kanavista täyttää pääosin (WCAG) esitettyjen vaatimusten tasot A ja AA
            - Vuosi 2025: 90 % digipalvelulain piiriin kuuluvista SEAMKin verkkopalveluista ja sosiaalisen median kanavista täyttää pääosin (WCAG) esitettyjen vaatimusten tasot A ja AA

Tavoite 3: Työ- ja oppimisympäristö on sekä sosiaalisesti että fyysisesti esteetön.

- Toimintakäytänteet: Työ- ja oppimisympäristöjä pyritään kehittämään esteettömiksi, huomioiden erilaiset käyttäjät.
    - Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja, kiinteistö- ja turvallisuuspäällikkö
    - Seurannan mittarit:
        - Esteettömyyskartoitukset tehty (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: kyllä
            - Vuosi 2025: Uusia kartoituksia ei ole tehty. Vuonna 2024 on käsitelty kattavasti aiemmin tehtyjä kartoituksia ja toteutettu niihin liittyviä toimenpiteitä, mitä on jatkettu 2025
        - Henkilöstökyselyn kysymys 32 (*Käytettävissäni olevat työtilat ovat tarkoituksenmukaiset.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,00
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,25
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,15

Teema III: Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy

Tavoite 1: Seinäjoen ammattikorkeakoulussa on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään, kiusaamiseen ja häirintään.

- Toimintakäytänteet: Häirintään ja syrjintään puututaan välittömästi.
    - Vastuuhenkilöt: Koko henkilöstö, johtajat, esihenkilöt, työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 25 (*Esihenkilöni tarttuu ongelmiin tarvittaessa.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,26
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,50
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,54

Teema IV: Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Tavoite 1: Huomioidaan työntekijöiden työuran eri vaiheiden sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

- Toimintakäytänteet: Työntekijöillä on mahdollisuus mm. liukuvaan työaikaan, osa-aikatyöhön, etätyöhön, vapaajaksojen siirtoihin lukuvuoden aikana, työtehtävien tilapäiseen muokkaamiseen jne. yhdenvertaisten periaatteiden mukaisesti.
    - Vastuuhenkilöt: Esihenkilöt
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 48 (*SEAMK luo hyvät edellytykset henkilöstön työhyvinvointiin.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,89
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,21
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,31

Tavoite 2: Eri ikäisillä ja eri elämäntilanteissa olevilla työntekijöillä on riittävät voimavarat työn tekemiseen

- Toimintakäytänteet: Sovelletaan aktiivisesti työyhteisön kehittämissuunnitelmassa todettuja toimenpiteitä.
    - Vastuuhenkilöt: Esihenkilöt
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 16 (*Työkuorma tiimissäni on yleensä kohtuullinen.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,64
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,82
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 2,87
        - Henkilöstökyselyn kysymys 48 (*SEAMK luo hyvät edellytykset henkilöstön työhyvinvointiin.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,89
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,21
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,31

Teema V: Palkkaus

Tavoite 1: Palkkauksessa noudatetaan tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

- Toimintakäytänteet: Palkkaus määrittyy tehtävän vaativuuden, osaamisen ja työsuorituksen perusteella. Palkkausjärjestelmää kehitetään.
    - Vastuuhenkilöt: Johtajat, esihenkilöt
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 41 (*SEAMKissa palkitaan oikeudenmukaisesti.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,65
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,91
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 2,98

Teema VI: Osaamisen kehittäminen ja uralla eteneminen

Tavoite 1: Henkilöstöä ja henkilöstön osaamista kehitetään tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti ja syrjimättömästi.

- Toimintakäytänteet: Kaikille työntekijöille pidetään vuosittaiset kehityskeskustelut, joissa käydään läpi työntekijän osaamista ja osaamisen kehittämistarpeita.
    - Vastuuhenkilöt: Esihenkilöt, työntekijät
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 1 (T*yöni on mielenkiintoista.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,61
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,75
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,71
        - Henkilöstökyselyn kysymys 5 (T*yönantaja tukee ammatillista kehittymistäni.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,06
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,19
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,27

        - Henkilöstökyselyn kysymys 10 (*Saan riittävästi palautetta.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,78
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,98
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,07
        - Henkilöstökyselyn kysymys 41 (*SEAMKissa palkitaan oikeudenmukaisesti.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,65
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,91
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 2,98
- Käytössä on mm. urapolkuja, joiden kriteerit on tarkasti kuvattu.
    - Vastuuhenkilöt: Johtajat, esihenkilöt
    - Seurannan mittarit:
        - Henkilöstökyselyn kysymys 1 (T*yöni on mielenkiintoista.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,61
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,75
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,71
        - Henkilöstökyselyn kysymys 5 (T*yönantaja tukee ammatillista kehittymistäni.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 3,06
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 3,19
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,27
        - Henkilöstökyselyn kysymys 10 (*Saan riittävästi palautetta.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,78
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,98
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 3,07
        - Henkilöstökyselyn kysymys 41 (*SEAMKissa palkitaan oikeudenmukaisesti.*)
            - Vuoden 2019 henkilöstötutkimus: 2,65
            - Vuoden 2022 henkilöstötutkimus: 2,91
            - Vuoden 2025 henkilöstötutkimus: 2,98

Teema VII: Rekrytointi

Tavoite 1: Sekä sisäisiä että ulkoisia työnhakijoita arvioidaan tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi.

- Toimintakäytänteet: Sisäisistä ja ulkoisista rekrytointi-ilmoituksista tiedotetaan koko
    - Vastuuhenkilöt: SEAMK Henkilöstöpalvelut sekä SEAMK Viestintä ja markkinointi
    - Seurannan mittarit:
        - Rekrytointi-ilmoituksista tiedotettu (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: kyllä
            - Vuosi 2025: kyllä
- Toimintakäytänteet: Rekrytointiprosessiin on selkeät ohjeistukset.
    - Vastuuhenkilöt: SEAMK Henkilöstöpalvelut
    - Seurannan mittarit:
        - Ohjeistukset ajan tasalla ja kaikkien tarvitsevien saatavilla (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: ei (ohjeistusten täsmentäminen kesken)
            - Vuosi 2025: kyllä (osittain)
- Toimintakäytänteet: SEAMK Henkilöstöpalvelut osallistuu rekrytointiprosesseihin.
    - Vastuuhenkilöt: SEAMK Henkilöstöpalvelut
    - Seurannan mittarit:
        - SEAMK Henkilöstöpalvelut osallistunut rekrytointiprosesseihin (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: kyllä
            - Vuosi 2025: kyllä

Liite 4: Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet sekä niiden seurannan mittarit vuosille 2026–2027

Teema I: Inklusiivinen johtaminen

Toimenpide 1: Viestitään SEAMKin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehittymisestä sekä sen kehittämiseksi määriteltyjen toimenpiteiden edistymisestä koko henkilöstölle.

- Vastuuhenkilöt: Osaamisen kehittämisen päällikkö, hallintojohtaja, laatupäällikkö ja SEAMK Henkilöstöpalvelut (hyödyntävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijaa)
- Aikataulu: Syksystä 2026 eteenpäin
- Resurssit: Valmistelun edellyttämä arvioitu työmäärä yhteensä noin 2 viikkoa
- Seurannan mittarit:
    - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta viestitty henkilöstölle seuraavasti (esim. intrauutinen yms.):
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:
    - Keskeisten toimenpiteiden edistymisestä viestitty henkilöstölle seuraavasti:
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Teema II: Monimuotoisuuden edistäminen

Toimenpide 1: Jatketaan syksyllä 2025 käynnistettyjen neuromoninaisuuskoulutusten toteutusta keväällä 2026 sekä sovitaan niistä saatujen kokemusten pohjalta mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

- Vastuuhenkilöt: Osaamisen kehittämisen päällikkö, hallintojohtaja ja opintopsykologi (tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa)
- Aikataulu: Vuodet 2026–2027

- Resurssit: Arvioitu työmäärä yhteensä noin 1 kuukausi sekä ostopalveluna hankittaviin koulutuksiin varattuna noin 5 000 euroa (kevään 2026 koulutusten osalta määrärahasta tehty jo hallintopäätös)
- Seurannan mittarit:
    - Keväälle 2026 suunnitellut neuromoninaisuuskoulutukset (2 kpl) toteutuneet suunnitellusti (kyllä/ei):
        - Vuosi 2026
        - Vuosi 2027: –
    - Arvioitu mahdollisten jatkotoimenpiteiden tarve lukuvuoden 2025–2026 aikana toteutettujen neuromoninaisuuskoulutusten pohjalta sekä käynnistetty niiden toteutus (kyllä/ei):
        - Vuosi 2026
        - Vuosi 2027:

Toimenpide 2: Kartoitetaan ja yhdenmukaistetaan vaiheittain SEAMKin kampuksen opasteet kiinnittäen erityistä huomiota fyysisen ympäristön esteettömyyden kehittämiseen (esim. selkeät opasteet liikkumisesteisten pysäköintipaikoille, inva-WC-tiloihin ja hisseille).

- Vastuuhenkilöt: Kiinteistö- ja turvallisuuspäällikkö, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö
- Aikataulu: Vuosi 2026 (jatkuva)
- Resurssit: Suunnitteluun tarvittava arvioitu kokonaistyöaika noin viikko, lisäksi uusien opasteiden hankintaan / aiempien päivittämiseen tarvittava resurssi 3 000 euroa (ei ole erikseen huomioitu talousarviossa)
- Seurannan mittarit:
    - Opasteiden systemaattinen uusiminen aloitettu / uusimista jatkettu (kyllä/ei):
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Toimenpide 3: Huolehditaan siitä, että esteettömyysohjeistukset ovat nähtävillä SEAMKin verkkosivuilla (toimenpide kirjattu SEAMKin saavutettavuussuunnitelmaan) ja tarvittavat kyltitykset kunnossa sekä suomeksi että mahdollisuuksien mukaan englanniksi.

- Vastuuhenkilöt: Kiinteistö- ja turvallisuuspäällikkö ja hallintojohtaja (yhteistyössä SEAMK Viestinnän ja markkinoinnin sekä kielipalvelujen kanssa)
- Aikataulu: 2026 (jatkuen tarvittavilta osin vuonna 2027)
- Resurssit: ohjeistusten ja kyltitysten suunnitteluun ja toteutukseen käytettävä SEAMKin työntekijöiden työaika yhteensä noin 2 viikkoa (kuuluu osaksi kyseisten henkilöiden tehtäväkuvaa, ei ole resursoitu erikseen) sekä mahdollisiin ostopalveluihin 4 500 euroa
- Seurannan mittarit:
    - Tarvittavat esteettömyyttä tukevat kyltitykset toteutettu kampuksen eri kiinteistöissä (kyllä/ei)
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Teema III: Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy

Toimenpide 1: Kartoitetaan mahdollisten syrjintä- ja häirintätilanteiden yleisyyttä SEAMKissa esimerkiksi nimettömällä kyselyllä ja/tai seuraamalla ilmoitettujen syrjintä- ja häirintätilanteiden määrää.

- Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö
- Aikataulu: Jatkuva
- Resurssit: Arvioitu kokonaistyömäärä noin 2 työviikkoa
- Seurannan mittarit:
    - Toteutunut (kyllä/ei):
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Toimenpide 2: Tehostetaan viestintää turvallisemman tilan periaatteista

- Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, opetuksen kehittämispäällikkö ja osaamisalajohtajat (yhteistyössä SEAMK Viestinnän ja markkinoinnin kanssa)
- Aikataulu: Jatkuva
- Resurssit: Arvioitu kokonaistyömäärä noin 2 työviikkoa
- Seurannan mittarit:
    - Toteutunut (kyllä/ei)
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Teema IV: Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Toimenpide 1: Kehitetään toimintakäytänteitä (sisältäen mm. täydentävän perehdytyksen ja osaamistarpeiden kartoituksen), joilla esihenkilö voi yhteistyössä SEAMKin muiden asiantuntijoiden kanssa tukea pitkälle vapaalle jäävää ja pitkältä vapaalta (esim. vanhempainvapaa, sairausloma jne.) töihin palaavaa työntekijää.

- Vastuuhenkilöt: Osaamisen kehittämisen päällikkö, SEAMK Henkilöstöpalvelut ja hallintojohtaja yhteistyössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asiantuntijan sekä työterveyshuollon kanssa
- Aikataulu: Vuosi 2026 (mallin luominen ja testaus)
- Resurssit: Arvioitu tarvittava työaikaresurssi yhteensä noin 2 työviikkoa
- Seurannan mittarit:
    - Toimintakäytänteet luotu (kyllä/ei):
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027: –
    - Toimintakäytänteitä kehitetty saadun palautteen perusteella:
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Toimenpide 2: Vahvistetaan esihenkilöiden osaamista ja ennakointikykyä liittyen työsopimuslain 4. luvun 7–7b pykälässä mainittujen poissaolotilanteiden edellyttämään soveltamiseen.

- Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja
- Aikataulu: Vuosi 2026
- Resurssit: Ei erillisresurssia (kuuluu hallintojohtajan normaaliin tehtäväkuvaan)
- Seurannan mittarit:
    - Toteutunut (kyllä/ei):
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Teema VI: Rekrytointi

Vuosille 2026–2027 valituissa keskeisimmissä toimenpiteissä ei ole tähän teemaan kytkeytyviä toimia.

Teema VII: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen vahvistaminen

Toimenpide 1: Toteutetaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä erilaisuuteen ja moninaisuuteen liittyviä henkilöstökoulutuksia osana SEAMK Akatemian koulutustarjontaa (erityisteemoina mm. segregaation purkaminen).

- Vastuuhenkilöt: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntija, osaamisen kehittämisen päällikkö
- Aikataulu: Jatkuva
- Resurssit: Koulutusten suunnitteluun ja toteutukseen tarvittava arvioitu työaikaresurssi noin 3 työpäivää, lisäksi mahdollisia ostopalveluja yhteensä noin 3 000 euroa / vuosi
- Seurannan mittarit:
    - Toteutuneiden koulutusten määrä:
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:
    - Koulutuksiin osallistuneiden työntekijöiden määrä (% henkilöstöstä):
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Toimenpide 2: Vahvistetaan kieli- ja kulttuuriosaamista ja toisiamme arvostavaa toimintakulttuuria toteuttamalla SEAMKin linjauksia kieli- ja kulttuuritietoisuudesta

- Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö (yhteistyössä SEAMKin kieli- ja kulttuuritietoinen SEAMK -työryhmän kanssa)
- Aikataulu: Jatkuva
- Resurssit: Arvioitu kokonaistyömäärä noin 2 työviikkoa
- Seurannan mittarit:
    - Toteutunut (kyllä/ei)
        - Vuosi 2026:
        - Vuosi 2027:

Liite 5: Opiskelijoita koskevat toimintakäytänteet ja niiden seurannan mittarit

Teema I: Opiskelijaksi hakeutuminen

Tavoite 1: Opiskelijaksi hakeutuvia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

- Toimintakäytänteet: Opiskelijavalinnoissa kaikilla opiskelijaksi pyrkivillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osoittaa osaamisensa. Opiskelijaksi hakeutuville annettavassa informaatiossa huomioidaan tasapuolisesti erilaiset hakijaryhmät. Saatavilla olevat erityisjärjestelyt ja mukautukset viestitään selkeästi.
    - Vastuuhenkilöt: Opintoasiainpäällikkö ja opiskelijaksi hakeutumiseen liittyvään viestintään osallistuvat
    - Seurannan mittarit:
        - Tutkintolautakuntaan tulevien asiaa koskevien valitusten määrä. Tavoitteena on, ettei tule valituksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen
            - Vuosi 2022: 0
            - Vuosi 2023: 0
            - Vuosi 2024: 0
            - Vuosi 2025: 0
- Toimintakäytänteet: Valintakokeiden käytännöt ja niistä tiedottaminen sekä koko hakumenettelyprosessi suunnitellaan inklusiivisiksi.
    - Vastuuhenkilöt: Opintoasiainpäällikkö ja opiskelijaksi hakeutumiseen liittyvään viestintään osallistuvat
    - Seurannan mittarit:
        - Tutkintolautakuntaan tulevien asiaa koskevien valitusten määrä. Tavoitteena on, ettei tule valituksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen
            - Vuosi 2022: 0
            - Vuosi 2023: 0
            - Vuosi 2024: 0

- Vuosi 2025: 0

- Toimintakäytänteet: Opiskelijavalinnoissa ei sovelleta syrjiviä valintaperusteita. Yhteishaussa noudatetaan valtakunnallisia opiskelijavalintaa koskevia suosituksia ja ohjeita, joihin on sisäänrakennettu yhdenvertainen ja läpinäkyvä hakijoiden kohtelu.
    - Vastuuhenkilöt: Opintoasiainpäällikkö
    - Seurannan mittarit:
        - Tutkintolautakuntaan tulevien asiaa koskevien valitusten määrä. Tavoitteena on, ettei tule valituksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen
            - Vuosi 2022: 0
            - Vuosi 2023: 0
            - Vuosi 2024: 0
            - Vuosi 2025: 0
- Toimintakäytänteet: Varmistetaan, että opiskelijamarkkinoinnissa käytetyt kuvat ja opiskelijatarinat edistävät moninaisuutta.
    - Vastuuhenkilöt: Viestintä ja markkinointi
    - Seurannan mittarit:
        - Tutkintolautakuntaan tulevien asiaa koskevien valitusten määrä. Tavoitteena on, ettei tule valituksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen
            - Vuosi 2022: 0
            - Vuosi 2023: 0
            - Vuosi 2024: 0
            - Vuosi 2025: 0

Teema II: Opetus ja ohjaus

Tavoite 1: Opiskelijoiden moninaisuus otetaan huomioon opetusmuodoissa ja ohjauksessa

- Toimintakäytänteet: Opetuksessa käytetään monipuolisia opetusmenetelmiä ja -muotoja sekä mahdollistetaan ympärivuotinen opetus (mm. valtakunnallinen ammattikorkeakoulujen CampusOnline-ristiinopiskeluverkosto, muut ristiinopiskeluverkostot, opinnollistaminen). Lisätään mahdollisuuksia opiskeluun verkossa ja valvotaan verkko-opetuksen laatua.
    - Vastuuhenkilöt: Osaamisalajohtajat, opetuksen kehittämispäällikkö, koulutuspäälliköt, YAMK-yliopettajat, opetushenkilöstö
    - Seurannan mittarit:
        - Verkkototeutusten määrä kaikista opintojaksoista lisääntyy vuosittain (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: kyllä
            - Vuosi 2023: kyllä
            - Vuosi 2024: ei ole luotettavaa tilastoa saatavissa
            - Vuosi 2025: ei ole luotettavaa tilastoa saatavissa
        - Opinnollistettujen opintojaksojen määrä kasvaa vuosittain (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: kyllä
            - Vuosi 2023: kyllä
            - Vuosi 2024: kyllä, mutta suuret alavaihtelut
            - Vuosi 2025: kyllä, mutta suuret alavaihtelut
        - Valtakunnallisen vuosittaisen AVOP-kyselyn kysymys/kysymykset opiskelumenetelmistä sekä tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemisesta opetuksessa ja ohjauksessa. Arviointiasteikko 1–7.

- *Väittämä: Opinnoissani huomioitiin monikulttuurisessa työympäristössä toimimiseen tarvittavat valmiudet. (Kysytään vain AMK-tutkinnon suorittaneilta)*
    - Vuosi 2022: ka. 5,29
    - Vuosi 2023: ka. 5,33
    - Vuosi 2024: ka. 5,38
    - Vuosi 2025: ka. 5,39
- *Väittämä: Opetusmenetelmät ja työskentelytavat huomioivat opiskelijan yksilölliset oppimistavat. (Kysytään vain AMK-tutkinnon suorittaneilta)*
    - Vuosi 2022: ka. 4,81
    - Vuosi 2023: ka. 4,89
    - Vuosi 2024: ka. 4,95
    - Vuosi 2025: ka. 4,96
- *Väittämä: Opettajat huomioivat opiskelijat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. (Kysytään sekä AMK-tutkinnon että YAMK-tutkinnon suorittaneilta)*
    - Vuosi 2022: ka. 5,61 (AMK) ja 6,33 (YAMK)
    - Vuosi 2023: ka. 5,80 (AMK) ja 6,20 (YAMK)
    - Vuosi 2024: ka. 5,72 (AMK) ja 6,18 (YAMK)
    - Vuosi 2025: ka. 5,74 (AMK) ja 6,40 (YAMK)

- SEAMKin opiskelijabarometrin kysymykset tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemisesta opetuksessa ja ohjauksessa. Opiskelijabarometri toteutetaan joka 2.vuosi toisen vuosikurssin opiskelijoille, väittämät asteikolla 1–5.
    - *Väittämä: Opettajien toiminnan koettu yhdenvertaisuus.*
        - Vuosi 2022: keskiarvot: päiväopiskelijat 3,9; monimuoto-opiskelijat 4,1; YAMK-opiskelijat 4,1
        - Vuosi 2025: *tiedot eivät vielä saatavilla*
    - *Väittämä: SEAMKissa arvostetaan opiskelijaa.*
        - Vuosi 2022: keskiarvot: päiväopiskelijat 3,9; monimuoto-opiskelijat 4,0; YAMK-opiskelijat 4,0

- Vuosi 2025: *tiedot eivät vielä saatavilla*

- *Väittämä: Koulutuksessa huomioidaan hyvin opiskelijoiden yksilöllisyys.*
  - Vuosi 2022: keskiarvot: päiväopiskelijat 3,4; monimuoto-opiskelijat 3,4; YAMK-opiskelijat 3,5
  - Vuosi 2025: *tiedot eivät vielä saatavilla*

Tavoite 2: Lisätään opiskelijoiden tietoisuutta erilaisuudesta ja moninaisuudesta.

- Toimintakäytänteet: Opetuksessa ja ohjauksessa pyritään purkamaan erilaisia stereotyyppisiä ajatus- ja toimintamalleja.
  - Vastuuhenkilöt: Opetushenkilöstö
  - Seurannan mittarit: –
- Toimintakäytänteet: SEAMKin opinnoissa on aiheeseen liittyvää tarjontaa
  - Vastuuhenkilöt: Osaamisalajohtajat, opetuksen kehittämispäällikkö, koulutuspäälliköt
  - Seurannan mittarit:
    - Opinnoissa on erilaisuuteen ja moninaisuuteen liittyvää tarjontaa (kyllä/ei)
      - Vuosi 2022: kyllä
      - Vuosi 2023: kyllä
      - Vuosi 2024: kyllä
      - Vuosi 2025: kyllä
- Toimintakäytänteet: Opetussuunnitelmissa otetaan huomioon kansainvälisyys, monimuotoisuus ja eettisyys (vrt. Arenen yhteiset kompetenssit).
  - Vastuuhenkilöt: Osaamisalajohtajat, koulutuspäälliköt, kansainvälisyyspäällikkö, opetuksen kehittämispäällikkö, YAMK-yliopettajat
  - Seurannan mittarit:
    - Englanninkielisen opetuksen ja/tai materiaalin määrä lisääntyy tutkinto-ohjelmissa (kyllä/ei)
      - Vuosi 2022: kyllä

- Vuosi 2023: kyllä
- Vuosi 2024: ei ole dataa saatavissa
- Vuosi 2025: kyllä (lisättiin ops-ohjeeseen)

Tavoite 3: Oppimateriaalit, opetussisällöt ja opiskelijan kohtaaminen ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia.

- Toimintakäytänteet: Oppimateriaalit ovat ajantasaisia ja sensitiivisiä moninaisuudelle. Asenteellisia tai stereotyyppisiä ilmaisuja sisältäviä materiaaleja ja opetussisältöjä ei käytetä.
    - Vastuuhenkilöt: Opetushenkilöstö
    - Seurannan mittarit:
        - SEAMKin opiskelijabarometrin ja AVOP-kyselyn kysymys/kysymykset tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemisesta opetuksessa ja ohjauksessa (ks. tavoite 1).
- Toimintakäytänteet: Vältetään sukupuolittavaa ja muulla tavalla olettavaa kieltä opiskelijoiden kohtaamisessa.
    - Vastuuhenkilöt: Opetushenkilöstö
    - Seurannan mittarit: –

- Toimintakäytänteet: Oppimateriaalit ovat saavutettavia.
    - Vastuuhenkilöt: Opetushenkilöstö
    - Seurannan mittarit: –

Teema III: Opiskeluympäristö

Tavoite 1: Opiskeluympäristö on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kaikille.

- Toimintakäytänteet: Pyrimme luomaan esteettömän opiskeluympäristön kaikille, tarkoittaen fyysisen tason lisäksi myös psyykkistä ja sosiaalista esteettömyyttä.
    - Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja, kiinteistö- ja turvallisuuspäällikkö, opetuksen kehittämispäällikkö, koulutuspäällikkö, opetushenkilöstö
    - Seurannan mittarit:

- Opiskelijakunta SAMO:n Skopo-kysely (Huom! Vastuuhenkilöt eivät ole tästä vastuussa)
    - Vuosi 2022: Ei tulosta (viimeisin kysely tehty vuonna 2018)
    - Vuosi 2024: Kysymykseen ”Koetko, että opettajat kohtelevat opiskelijoita tasapuolisesti” vastattiin (n = 627) 78% kyllä ja 22 % ei.

- Toimintakäytänteet: Seinäjoen ammattikorkeakoululla on ajantasainen, systemaattisesti päivittyvä saavutettavuussuunnitelma. (Ks. tämän suunnitelman luku 3.1 Henkilöstöä koskevat toimintakäytänteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi / Teema I / Tavoite 1.)
- Toimintakäytänteet: SEAMKin opiskeluhyvinvoinnin toimintasuunnitelma 1.1.2022–31.12.2024. (Huom! Vuodesta 2025 alkaen opiskeluhyvinvointitiimi on tehnyt samanlaisen toimintasuunnitelman kuin muutkin SEAMKin tiimit
    - Vastuuhenkilöt: Opetuksen kehittämispäällikkö, opiskeluhyvinvointitiimi
    - Seurannan mittarit:
        - Opiskeluhyvinvoinnin toimintasuunnitelman toteutumisen seuranta vuosittain opetuksen johtoryhmässä (kyllä/ei)
            - Vuosi 2022: kyllä
            - Vuosi 2023: kyllä
            - Vuosi 2024: kyllä
            - Vuosi 2025: ei (opiskeluhyvinvointitiimin toimintasuunnitelman seuranta tapahtuu SEAMK-tasoisin käytäntein, kuten muidenkin tiimien)
- Toimintakäytänteet: YTHS:n opiskeluyhteisötyö konkretisoituu mm. opiskeluympäristöjen tarkastuksina (OPY) ja niiden johdosta tehtyinä toimenpiteinä, asiantuntijatoimintajana ja hyvinvointikampanjoina.

- Vastuuhenkilöt: YTHS:n terveystyöryhmässä toimivat SEAMKin henkilöstön edustajat (Terveystyöryhmässä on myös opiskelijoiden edustus.)
- Seurannan mittarit:
  - Määräajoin (kolmen vuoden välein) toteutettavien opiskeluympäristöjen tarkastusten tulokset
    - Vuosi 2023: Suoritettu OPY-tarkastus ja ryhdytty sen tulosten perusteella toimiin.

Tavoite 2: Toimimme kahdella kielellä (suomi ja englanti).

- Toimintakäytänteet: Tiedotus ja ohjeet julkaistaan myös englanniksi.
  - Vastuuhenkilöt: Koko henkilöstö
  - Seurannan mittarit:
    - Tiedotteet ja ohjeet julkaistu myös englanniksi (kyllä/ei)
      - Vuosi 2022: tiedotteet ja ohjeet saatavilla lisääntyvässä määrin myös englanniksi, ei kuitenkaan kokonaan
      - Vuosi 2023: kuten edellä ja edelleen lisääntyvässä määrin
      - Vuosi 2024: kyllä, lähes kaikki (joitakin poikkeuksia voi joskus olla)
      - Vuosi 2025: kyllä, lähes kaikki (joitakin poikkeuksia voi joskus olla)

Teema IV: Kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy

Tavoite 1: SEAMKissa on nollatoleranssi kaikenlaiseen syrjintään, kiusaamiseen ja häirintään.

- Toimintakäytänteet: Opiskelijat ovat tietoisia turvallisemman tilan periaatteista (julkaistu marraskuussa 2023). Ne esitellään SEAMKin opinnoissa.
  - Vastuuhenkilöt: Opetuksen kehittämispäällikkö, opinto-ohjaajat

- Seurannan mittarit: Opiskelijoille on tiedotettu turvallisemman tilan periaatteista (kyllä/ei):
  - 2024: kyllä, mutta ei vielä systemaattisesti (Turvallisemman tilan periaatteet esitellään ensimmäisen kerran Korkeakoulu ja urasuunnittelu –opintojakson yhteydessä heti opintojen alussa.
  - 2025: kyllä ja asiasta on lisäksi runsaasti tiedotteita kampusalueella

- Toimintakäytänteet: Havaittuun kiusaamiseen, syrjintään tai häirintään puututaan välittömästi.
  - Vastuuhenkilöt: Koko henkilöstö
  - Seurannan mittarit:
    - SAMO:n Skopo-kyselyn kysymykset kiusaamisesta ja syrjinnästä
      - Vuosi 2022: Ei kyselyä. Viimeisin kysely tehty 2018
      - Vuosi 2024: Kysymykseen ”Oletko kokenut SEAMKissa opiskelujesi aikana kiusaamista/syrjintää/häirintää opiskelijan tai henkilökunnan taholta?” vastattiin: 88 % en; 6 % kyllä, kiusaamista; 3 % kyllä häirintää, 7 % kyllä syrjintää (n = 659)
      - Vuosi 2024: Kysymykseen ”Oletko huomannut toisten kiusaamista/syrjintää/häirintää SEAMKissa?” vastattiin: 85 % en ja 15 % kyllä (n = 623)

- Toimintakäytänteet: SAMO:n häirintäyhdyshenkilöiden aktiivinen toiminta. Opiskelijayhdistyksillä voi olla omia häirintäyhdyshenkilöitä.
  - Vastuuhenkilöt: SAMO
  - Seurannan mittarit: –

Liite 6: Opiskelijoita koskevat tavoitteet ja toimenpiteet sekä niiden seurannan mittarit vuosille 2026–2027

Teema I: Opiskelijaksi hakeutuminen

Vuosille 2026–2027 valituissa keskeisimmissä toimenpiteissä ei ole tähän teemaan kytkeytyviä toimia.

Teema II: Opetus ja ohjaus

Toimenpide 1: Verkko-opintojen kehittämisen ohella päivitetään SEAMK-tasoisesti opinnollistamisen prosessia sekä kehitetään ohjausta ristiinopiskeluverkoston tarjonnan hyödyntämiseksi. Nämä kehittävät välillisesti myös osaamisen tunnustamisen (OT) prosessia.

- Vastuuhenkilöt: Opetuksen kehittämispäällikkö, opinto-ohjaajat, työssä mukana myös koordinoiva Peppi-suunnittelija
- Aikataulu: Opinnollistamisprosessin päivittäminen 2026, ohjaus ristiinopiskeluverkoston tarjonnan hyödyntämiseksi erityisesti 2026, mutta työ on jatkuvaa
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan).
- Seurannan mittarit:
    - Opinnollistamisen prosessin päivittäminen
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: -
    - Ohjauksen kehittäminen ristiinopiskeluverkoston tarjonnan hyödyntämiseksi.
        - Vuosi 2026: ohjauksen kehittämisestä on näkyviä toimenpiteitä kyllä / ei
        - Vuosi 2027: ohjauksen kehittämistä on jatkettu edellisestä vuodesta konkreettisesti: kyllä / ei

Toimenpide 2: Edistetään kotikansainvälistymistä opetussuunnitelmatasolla ja käytännössä lisäämällä kohtaamisia:

- **Huolehditaan siitä, että opiskelijat tulevat tietoisiksi mahdollisuudesta osallistua lyhytkestoiseen kansainväliseen opiskelijavaihtoon, jossa yhdistyy sekä fyysinen että verkko-opiskelu (BIP, Blended Intensive Programme). Kehitetään tähän liittyvää viestintää ymmärrettäväksi.**
- **Hyödynnetään jo olemassa olevaa potentiaalia, että erikieliset opiskelijat suorittaisivat vaikka vain osan opintojaksoista yhdessä. Pyritään järjestämään näistä pilottikokeiluja.**
- **Opiskeluun liittyvien ohjaustilanteiden harjoittelu autenttisissa tilanteissa ja erikielisissä ympäristöissä.**
- **Hyödynnetään monipuolisesti Tilaa kulttuureille – Room for Cultures -hankkeen (8/2025–7/2028) osallisuuteen ja kohtaamiseen liittyviä toimia.**

- Vastuuhenkilöt: Vastuu kv-opetuksen palveluilla ja koulutuspäälliköillä, mutta koko opetushenkilöstö on osavastuullinen toteutuksissa. Yhteistyö Tilaa kulttuureille -hankkeen projektihenkilöiden kanssa ja mahdollisesti myös opiskeluhyvinvointitiimin kanssa (erityisesti opintokuraattori)
- Aikataulu: Vuodet 2026–2027
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan) muutoin kuin hankkeen osalta.
- Seurannan mittarit:
    - Lyhytkestoisista vaihdoista (BIP) on tiedotettu selkeästi ja ymmärrettävästi tutkinto-ohjelmittain
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: kyllä / ei
    - On tehty kokeiluja erikielisten opiskelijoiden opiskeluyhteistyöstä
        - Vuosi 2026: kyllä / ei (kappalemäärä)
        - Vuosi 2027: kyllä / ei (kappalemäärä)
    - Kuinka moni tutkinto-ohjelma on hyödyntänyt Tilaa kulttuureille – Room for Cultures -hankkeen (8/2025–7/2028) osallisuuteen ja kohtaamiseen liittyviä toimia

        - Vuosi 2026: tutkinto-ohjelmien lukumäärä
        - Vuosi 2027: tutkinto-ohjelmien lukumäärä

Toimenpide 3: Vahvistetaan kieli- ja kulttuuriosaamista ja toisiamme arvostavaa toiminta-kulttuuria toteuttamalla SEAMKin linjauksia kieli- ja kulttuuritietoisuudesta opetuksessa ja ohjauksessa). Luodaan opiskelijoille mahdollisuuksia pohtia kieli- ja kulttuuritietoisuuden merkitystä myös työelämätaitona.

- Vastuuhenkilöt: Opetus- ja ohjaushenkilöstö, koulutuspäälliköt, erityisvastuuta osaamisalajohtaja Marjo Joshilla ja asiantuntija Maiju Kinossalolla
- Aikataulu: 2026–2027
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan)
- Seurannan mittarit:
    - Kieli- ja kulttuuritietoisuus työelämätaitona on kaikkien opetussuunnitelmien sisällöissä
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: kyllä / ei
    - Järjestetään tilaisuus, jossa jaetaan kokemuksia kieli- ja kulttuuritietoisuudesta opetuksessa ja ohjauksessa
        - Vuosi 2026: -
        - Vuosi 2027: kyllä / ei

Toimenpide 4: Laaditaan yksilöllisiin opetusjärjestelyihin (aikaisemmin puhuttu erityisjärjestelyistä) liittyvät Intran sivut niin opiskelijoille kuin opetushenkilöstölle. Asiasta tiedotetaan.

- Vastuuhenkilöt: Opetuksen kehittämispäällikkö, ammatillinen erityisopettaja
- Aikataulu: Kevät 2026
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan)

- Seurannan mittarit:
    - Intran sivut yksilöllisistä opetusjärjestelyistä on laadittu:
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: -
    - Intran sivujen valmistumisesta on tiedotettu
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: -

Toimenpide 5: Huolehditaan siitä, että suomenkieliset ja englanninkieliset tehtäväohjeet esim. Moodlessa ovat identtiset myös vaadittujen luettavien materiaalien määrän suhteen.

- Vastuuhenkilöt: Opetuksen kehittämispäällikkö, koulutuspäälliköt, opetushenkilöstö
- Aikataulu: 2026–2027
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan)
- Seurannan mittarit:
    - Asiaa on käsitelty niissä tutkinto-ohjelmissa, joissa ryhmissä on sekä suomenkielisiä että muunkielisiä opiskelijoita. Periaatteessa erillisiä tehtäväohjeita ei pitäisi olla, sillä tutkinto/opintojakso toteutetaan aina jollakin kielellä.
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: kyllä / ei

Toimenpide 6: AVOP-kyselyn ja uraseurantakyselyn tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset käydään läpi kaikissa tutkinto-ohjelmatiimeissä.

- Vastuuhenkilöt: Koulutuspäälliköt, laatupäällikkö
- Aikataulu: 2026–2027
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan)
- Seurannan mittarit:
    - Laatupäällikkö on tuottanut materiaalin, jonka koulutuspäälliköt ovat käsitelleet tutkinto-ohjelmassaan

- Vuosi 2026: kyllä / ei
- Vuosi 2027: kyllä / ei

Teema III: Opiskeluympäristö

Toimenpide 1: Huolehditaan siitä, että SEAMKissa on vuona 2026 saavutettava Exam-tila ja ohjeet sen varaamiseen ja käyttöön.

- Vastuuhenkilöt: Opetuksen kehittämispäällikkö, digipalvelupäällikkö, Digipedatiimi, kiinteistö- ja turvallisuuspäällikkö
- Aikataulu: Kevät 2026
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan), voi vaatia kalusteissa jonkinlaisen resurssitarpeen (esim. sähköpöytä)
- Seurannan mittarit:
    - Saavutettava Exam-tila on luotu
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: –
    - Ohjeet saavutettavan Exam-tilan käyttöön on laadittu sekä SEAMKin tutkinto-opiskelijoille että tenttivierailuun tulijoille.
        - Vuosi 2026: kyllä / ei
        - Vuosi 2027: –

Toimenpide 3: Kolmen vuoden välein toteutettava YTHS:n opiskeluympäristötarkastus (OPY-tarkastus) on vuonna 2026. Pyritään korjaamaan sen tulosten mukaiset mahdolliset puutteet opiskeluympäristössä.

- Vastuuhenkilöt: Opetuksen tuen päälliköt, kiinteistö- ja turvallisuuspäällikkö, hallintopäällikkö
- Aikataulu: Vuosi 2026-2027
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan)
- Seurannan mittarit:

- OPY-tarkastuksessa ilmenneet mahdolliset puutteet opiskeluympäristössä on korjattu (ne, jotka voidaan korjata)
  - Vuosi 2026: kyllä / osin / ei aloitettu
  - Vuosi 2027: kyllä / osin / ei aloitettu

Toimenpide 4: Huolehditaan siitä, että esteettömyysohjeistukset ovat nähtävillä SEAMKin verkkosivuilla (toimenpide kirjattu SEAMKin saavutettavuussuunnitelmaan) ja kyltitykset kunnossa sekä suomeksi että mahdollisuuksien mukaan englanniksi. (Ks. tämän suunnitelman luku 3.2 Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2024–2025 / Teema II / Toimenpide 3.)

Teema IV: Kiusaamisen, syrjinnän ja häirinnän ehkäisy

Toimenpide 1: SEAMKiin on laadittu edellisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman aikana toimintamalli opiskelijan kokeman häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin. Seurataan toimintamallin toimivuutta ja edelleenkehitetään prosessia, jos se on tarpeen.

- Vastuuhenkilöt: Hallintojohtaja, osaamisalajohtajat, osaamisen kehittämisen päällikkö, opetuksen kehittämispäällikkö
- Aikataulu: 2026–2027
- Resurssit: Ei suunniteltua erillisresurssia (kuuluu vastuuhenkilöiden normaaliin tehtäväkuvaan)
- Seurannan mittarit:
  - Päivityksen tilanne
    - Vuosi 2026: päivitystarpeita ei ole ilmennyt / päivitystarpeita on ilmennyt, mutta niitä ei ole pystytty ratkaisemaan / päivitystarpeita on ilmennyt ja ne on pystytty ratkaisemaan
    - Vuosi 2027: päivitystarpeita ei ole ilmennyt / päivitystarpeita on ilmennyt, mutta niitä ei ole pystytty ratkaisemaan / päivitystarpeita on ilmennyt ja ne on pystytty ratkaisemaan

Teema V: Muut toimenpiteet

Opiskelijoille on koottu yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevia toimintaohjeita Intraan. Joka toinen vuosi toteutettava opiskelijabarometri on tärkeä opiskelijoiden kokeman yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon mittaristo, jonka kysymyksiä on syytä kohdentaa vielä nykyistä paremmin tätä aluetta kartoittavaksi. Ammattikorkeakoulujen vuosittain toteutettavassa valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyssä (AVOP) on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä kysymyksiä. Lisäksi monissa tutkinto-ohjelmissa järjestetyt opiskelijafoorumit tarjoavat hyvät mahdollisuudet käsitellä opiskelijoiden ajatuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemisesta.

Liite 7: Henkilöstökyselyn tutkimuskysymykset

Työmotivaatio

1 Työni on haastavaa ja mielenkiintoista
2 Työni on henkisesti raskasta ja stressaavaa
3 Tunnen, että saan työlläni aikaan jotain hyödyllistä
4 Työpanokseni on yhtiömme kannalta tärkeä
5 Työnantaja tukee ammatillista kehittymistäni
6 Olen viime aikoina harkinnut työnantajan vaihtoa

Työn hallinta

7 Tiedän mitä minulta työssäni odotetaan
8 Osastoni tavoitteet ovat minulle selvät
9 Saan tehdä työhöni liittyviä päätöksiä riittävän itsenäisesti
10 Saan riittävästi palautetta toiminnastani
11 Esimieheni on kiinnostunut ideoistani ja aloitteistani

Työskentelyedellytykset

12 Saan tarvittavan tiedon hoitaakseni työni hyvin
13 \Usein on epäselvää, kuka mistäkin asiasta päättää
14 Palkkatasoni on mielestäni kilpailukykyinen
15 Osastoni työvälineet ovat asianmukaiset
16 Työkuorma osastollani on pysynyt yleensä kohtuullisena

Viestintä ja osallistaminen

17 Tieto kulkee osastollamme hyvin
18 Osastollamme on hyvä yhteishenki
19 Osastomme ihmisillä on mahdollisuus osallistua ja tehdä aloitteita

20 Olemme osastollamme valmiit tekemään tarvittaessa enemmän kuin meiltä normaalisti odotetaan
21 Osastomme työntekijät jakavat aktiivisesti tietämystään ja osaamistaan työtovereilleen
22 Uskon, että osastollamme ryhdytään toimenpiteisiin tämän kyselyn tulosten perusteella

Esimiestyö

23 Esimieheni luottaa alaisiinsa
24 Voin vapaasti esittää näkemykseni esimiehelleni, vaikka olisinkin eri mieltä hänen kanssaan
25 Esimiehelläni on rohkeutta tarttua ongelmiin tarvittaessa
26 Esimieheni antaa tunnustusta hyvistä työsuorituksista
27 Perehdyttäminen uusiin työtehtäviin hoidetaan osastollamme

Tehokkuus ja joustavuus

28 Työt on järjestetty osastollamme hyvin
29 Osastomme toiminta on tehokasta
30 Osastollamme pyritään jatkuvasti löytämään entistä parempia toimintatapoja
31 Osastomme työntekijät pystyvät tarpeen vaatiessa joustavasti omaksumaan uusia menettelytapoja
32 Työskentely-ympäristöön kiinnitetään osastollamme riittävästi huomiota
33 Yhtiömme periaatteita ja arvoja noudatetaan osastomme päivittäisessä toiminnassa hyvin

Työnantajakuva

34 Yhtiömme on viime aikoina kehittynyt oikeaan suuntaan
35 Olen hyvin selvillä yhtiömme arvoista ja päämääristä
36 Yhtiömme arvot ja päämäärät ovat mielestäni tavoittelemisen arvoisia
37 Uskon, että pystymme tuottamaan asiakkaillemme erinomaisia tuotteita/palveluita

38 Yhtiömme kohtelee työntekijöitään reilusti ja tasapuolisesti
39 Olen valmis suosittelemaan yhtiötämme työnantajana
40 Yhtiömme tulevaisuus näyttää valoisalta

Johtamiskulttuuri

41 Yhtiössämme palkitaan työsuorituksista oikeudenmukaisesti
42 Yhtiössämme kuullaan henkilöstöä tehtäessä heitä koskevia päätöksiä
43 Yhtiömme strategia ja tulevaisuuden näkymät on viestitty henkilöstölle hyvin
44 Luotan ylimmän johdon kykyyn tehdä yhtiömme kannalta oikeita päätöksiä
45 Yhtiössämme tehdyt muutokset on toteutettu hyvin

Toimintakulttuuri

46 Päätöksenteko yhtiössämme on tehokasta
47 \Liika byrokratia ja muodollisuus haittaavat yhtiömme toimintaa
48 Yhtiömme huolehtii riittävästi henkilöstön työhyvinvoinnista
49 \Yhtiössämme liikkuu liikaa huhuja
50 Yhteistyö muiden osastojen kanssa on sujuvaa