

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023

SISÄLLYSLUETTELO

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat.....	2
2. Henkilöstö.....	3
3. Opiskelijat.....	4
4. Henkilöstön rekrytointi.....	5
5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	5

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohdat

Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) on vahvasti profiloitunut, valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, joka aloitti toimintansa vuonna 1998. Humakin erityispiirre on sen vahvat juuret ja omistajuus vapaassa sivistystyössä ja kansalaisjärjestötoiminnassa.

Humakin visiona on keskittyä strategisten vahvuuksiemme osaamisen kehittämiseen Suomessa ja ulkomailla. Olemme yhteisöjen kehittämisen, kulttuurituotannon ja kielellisen saavutettavuuden vahva kansainvälinen erikoisosaaja. Humakin vuoteen 2030 ulottuvassa strategiassa todetaan: “Humak on inhimillisempää maailmaa rakentava ammattikorkeakoulu. Me luomme tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa kehittämällä ihmisiä yhdistävää osaamista.”

Vuoden 2015 alussa voimaan tulleen lainsäädännön mukaan työnantajan ja koulutuksen järjestäjän on syrjinnän ehkäisyn lisäksi arvioitava yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä edistettävä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista omassa toiminnassaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma nostaa nämä asiat tarkasteluun ja nimeää keinoja, joilla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään kaudella 2022 - 2023.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on aiemmin tehty yhdessä opiskelijoille ja henkilöstölle. Vuodesta 2020 alkaen kysely ja suunnitelma on tehty molemmille ryhmille erikseen. Humakin henkilöstösuunnitelma sisältää Humakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Tähän suunnitelmaan on poimittu henkilöstösuunnitelmasta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat osuudet sekä opiskelijoiden suunnitelmasta pääkohdat.

Humakissa edistetään yhdenvertaisuutta kaikkien yhdenvertaisuuslaissa mainittujen syrjintäperusteiden osalta. Tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten tasa-arvon lisäksi tulee huomioida sukupuolten moninaisuus ja ennaltaehkäistä sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää lisäksi työnantajalta ja koulutuksen järjestäjältä kohtuullisten mukautusten tekemistä vammaisten henkilöiden osalta. Kohtuullisilla mukautuksilla turvataan yhdenvertaisuus koulutuksen saannissa, työtehtävistä suoriutumisessa sekä uralla etenemisessä.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteesta, suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aiempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Humakin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena on, että

1. Humakissa noudatetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta läpi koko työsuhteen elinkaaren ajan, aina rekrytoinneista alkaen työsuhteen päättymisiin saakka,
2. opiskelijavalinnoissa noudatetaan yhdenvertaisuutta ja opiskelijoita kohdellaan yhdenvertaisesti Humakiin hakeutumisesta lähtien koko heidän Humak-aikansa,
3. työ- ja opiskeluilmapiiri on syrjimätön, suvaitsevainen ja yhdenvertainen,
4. Humak on houkutteleva työ- ja opiskelupaikka kaikenlaisille työntekijöille ja opiskelijoille,
5. työ- ja opiskeluolot ja -järjestelyt sopivat mahdollisuuksien mukaan ja Humakin tarpeet huomioon ottaen kaikille työntekijöille ja opiskelijoille.

2. Henkilöstö

Johtoryhmä tukee rehtoria/toimitusjohtajaa päätösten valmistelussa. Johtoryhmään kuuluvat rehtorin lisäksi koulutuksesta vastaava koulutusjohtaja, tki-toiminnasta vastaava koulutusjohtaja ja palvelujohtaja. Esihenkilötasolla HR-vastuussa ovat yksiköihin sijoitetut päälliköt ja tiiminvastaava, esihenkilöt. Muut tiiminvastaavat toimivat työnjohdollisissa tehtävissä. Johtoryhmä seuraa vuosittain tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstutkimuksella ja tarvittaessa päivittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteet. Työsuojelutoimikunta suunnittelee ja seuraa toimenpiteiden toteuttamista.

Vuoden 2021 lokakuussa vakinaisen henkilöstön määrä oli 121, joista 6 oli toimivapaalla tai muuten poissaolevia. Henkilöstömuutoksia voi syntyä eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle siirtymisestä. Määräaikaisissa työsuhteissa oli lokakuun lopussa 29 henkilöä. Koko vuoden 2021 aikana määräaikaisia työsuhteita on ollut 49. Htv-määrä vuonna 2021 on 138,9.

Taulukko 1: *Arvio henkilöstörakenteen ja henkilömäärästä kehityksestä vuoden 2022 loppuun.*

	B2021	Tot2021	B2022
Opetushenkilöstö			
Lehtorit	76	75	75
Yliopettajat	9	9	9
Suunnittelijat	4	4	6,5
Lehtorit (TKI-työ)	4	4,3	6
Tiiminvastaava, esihenkilöt	3	3	3
Muu henkilöstö			

Hallinto- ja tukipalvelut	24,5	27,4	28,5
Harjoittelijat	1	2	3
Projektityöntekijät (TKI-työ)	4	6,8	14
Päälliköt	9	9	9
Ylin johto	4	4	4
	138,5	144,5	158

Arvio määräaikaisista työsuhteista vuonna 2022 35

Humakin henkilöstön keski-ikä on 48 vuotta. Miesten keski-ikä on 51 ja naisten 47.

Henkilöstön sukupuolijakauma: miehiä 27,1% ja naisia 72,9%.

Johtajia ja esihenkilöitä yhteensä 16 henkeä, joista miehiä 56,2 % ja naisia 43,8%.

3. Opiskelijat

Humakin opiskelijamäärä vuoden 2021 alussa oli 1686. Humakissa on suomenkielisten tutkintokoulutusten lisäksi englanninkielinen yhteisöpedagogitutkinto.

Opiskelijat jakaantuvat tavoitetutkinnon mukaan seuraavasti:

Tavoitetutkinto	Opiskelijamäärä
yhteisöpedagogi (AMK)	915
yhteisöpedagogi (ylempi AMK)	130
tulkki (AMK)	146
tulkki (ylempi AMK)	20
kulttuurituottaja (AMK)	422
kulttuurituottaja ylempi (AMK)	53

4. Henkilöstön rekrytointi

Humak on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassa. Avoimiin tehtäviin valitaan osaavin, sopivin ja motivoitunein henkilö riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, iästä tai muista syrjintään liittyvistä tekijöistä. Mikäli hakijoina on kaksi yhtä ansioitunutta hakijaa, valitaan vähemmistösukupuolta edustava henkilö.

Humakin avoimet tehtävät laitetaan joko sisäiseen ja/tai ulkoiseen hakuun. Vakinaiset tehtävät laitetaan ulkoiseen hakuun.

5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ei tähtää samanlaisuuteen, vaan tasapuolisten ja syrjimättömien mahdollisuuksien luomiseen kaikille työntekijöille, työnhakijoille ja opiskelijoille.

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän, mukaan lukien sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen liittyvän syrjinnän.

Humakin johto on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteeseen ja seuraa tavoitteiden toteutumista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita noudatetaan kaikessa Humakin toiminnassa, koulutuksessa, hanketoiminnassa ja hallinnossa. Tavoitteen toteutuminen ei ole kuitenkaan vain johdon haaste. Jokaisen Humakin työntekijän ja opiskelijan asenteella ja käyttäytymisellä on olennainen merkitys tavoitteen saavuttamisessa. Myös Humakin viestinnässä huomioidaan tasa-arvo ja saavutettavuus.

Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa työyhteisössä työntekijät ja opiskelijat voivat hyvin, heillä on hyvä motivaatio ja sitoutuminen työhön on parempaa. Hyvinvoiva henkilöstö on Humakin tärkein voimavara.

Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Humakin vuosittain toteutettavaan henkilöstötutkimukseen on sisällytetty tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä kysymyksiä, joten erillistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä ei tehdä. Tutkimuksen mukaan johto edistää aktiivisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja esihenkilöt puuttuvat havaittuun syrjintään tai epäasialliseen kohteluun. Kuitenkin nähtiin, että työntekijöiden osaamista voitaisiin hyödyntää paremmin.

Kyselyssä nousseiden kehittämiskohteiden parantamiseksi ja yleisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi Humakissa toteutetaan seuraavat toimenpiteet:

1. Käsitellään henkilöstön kanssa epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen menettelytapaohjeet vuosittain.
2. Esihenkilötyön tukeminen ja kehittäminen uuden strategian kehittämisohjelmien mukaisesti huomioiden kyselyssä nousseet epäkohdat
3. Laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa suunnitelma, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita voitaisiin käsitellä enemmän työntekijöiden perehdytyksessä, tiimikeskusteluissa ja kehityskeskusteluissa
4. Käydään henkilöstötilaisuuksissa läpi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita ja korostetaan sitä, että Humakissa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää tai kiusaamista
5. Rekrytoinnissa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma

Henkilöstötutkimuksen pohjalta on laadittu kohteet, joihin kiinnitetään erityistä huomiota suunnitelmakaudella. Taulukossa on kuvattu ne kohteet, jotka nousivat tutkimuksen avoimissa vastauksissa erityisesti esille.

Teema	tavoitteet / toimenpiteet	vastuuhenkilöt	seurannan mittarit
Työtehtävien jakautuminen	Työtehtävien tasainen jakautuminen /	Rehtori, esihenkilöt	Henkilöstötutkimus
Työssä kehittyminen	Tasapuoliset työssä kehittymisen mahdollisuudet / kehityskeskustelut	Esihenkilöt	Henkilöstön koulutustilastot, henkilöstötutkimus
Kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun toimintamallit	Jokainen humakilainen tietää, miten toimia, jos kohtaa epäasiallista kohtelua / Kiusaamista, häirintää ja syrjimistä ei sallita/ Koko henkilöstön työyhteisötaitojen kehittäminen	Rehtori, työsuojelupäällikkö, esihenkilöt	Henkilöstötutkimus

Toimenpiteiden toteuttamista seurataan työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintaneuvottelukunnan kokouksissa. Johto seuraa henkilöstön työhyvinvoinnin sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vuosittain toteutettavalla henkilöstötutkimuksella. Tutkimuksen tulosten pohjalta suunnitelmaa tarkistetaan ja täydennetään.

Opiskelijoiden yhdenvertaisuuden edistäminen

Opiskelijoille tehtiin lokakuun 2020 lopussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka pohjalta edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta opiskelijoiden keskuudessa. Kysely teetettiin tutkinto-opiskelijoille suomeksi ja englanniksi. Opiskelijoiden hyvinvointiryhmä seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista.

Kiusaamiseen, häirintään ja seksuaaliseen häirintään puututaan Humakin opiskelijahyvinvointiryhmän laatiman varhaisen välittämisen toimintamallin mukaisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten käsittelyyn kutsuttiin opiskelijoita keskustelemaan tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Humakissa.

Seuraavia asioita edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta Humakissa vuosien 2021-2024 aikana:

1. Opiskelijoille järjestetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus.
2. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään viestinnällisesti.
3. Kaikille kampuksille pyritään järjestämään unisex-vessa.
4. Tilojen esteettömyyttä arvioidaan ja parannetaan mahdollisuuksien mukaan.

Toimenpiteet toteutetaan seuraavan kolmen vuoden aikana. Seuraavalla kerralla toteutettavaan kyselyyn liitetään kysymyksiä, joilla arvioidaan toimenpiteiden onnistumista.