

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2025

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus Humakissa.....	3
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö arjessa	4
3.1. Johtamisen toimintakulttuuri.....	4
3.2. Henkilöstön rekrytointi, palkkaus ja urakehitys.....	5
3.3. Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhdistäminen	6
3.4. Työyhteisön eri ikäisten jäsenten huomioiminen	6
3.5. Epäasiallinen kohtelu, syrjintä, kiusaaminen ja häirintä	7
3.6. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen TKI-toiminnassa.....	7
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle ja opiskelijoille.....	8
5. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet	10
6. Suunnitelman toteutus ja seuranta	13

Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään kaikenlainen syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden tai muun vastaavan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi laissa edellytetään aktiivista yhdenvertaisuuden edistämistä. Yhdenvertaisuuslain perusteella viranomaisella ja työnantajalla on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

1. Johdanto

Suomen Humanistisen Ammattikorkeakoulun (jäljempänä Humak) strateginen lähtökohta on toimia ihmisten yhdistäjänä. Humak on inhimillisempää maailmaa rakentava ammattikorkeakoulu. Me luomme tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa kehittämällä ihmisiä yhdistävää osaamista. Toteutamme tätä tehtäväämme tuottamalla ihmisiä yhdistävää osaamista ja kouluttamalla henkilöitä, joilla on rohkeutta puolustaa ihmistä, ihmisyyttä ja kansalaisoikeuksia sekä vahvistamalla yhteisöllisyyttä, saavutettavuutta ja hyvinvointia mahdollistaen kestävän elämäntavan nykyisille ja tuleville sukupolville.

Humak on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Erilaisista taustoista tulevat ja eri tavoin ajattelevat työyhteisömme jäsenet rikastavat toimintaamme.

Humak on laatinut tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain ja yhdenvertaisuuslain asettamien velvoitteiden mukaisesti.

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

Suunnitelmassa kootaan yhteen käytännön toimenpiteet, vastuut sekä seurannan välineet tavoitteisiin pääsemiseksi. Korkeakouluyhteisömme opiskelijakunnalla on oma voimassa oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, josta tähän suunnitelmaan on sisällytetty myös sen pääkohdat.

Suunnitelmaluonnos on käsitelty johtoryhmässä 26.3.2024 ja YT/TS-neuvottelukunnassa 10.4.2024.

Suunnitelma on rehtorin päätöksellä hyväksytty 30.4.2024

Helsingissä,

A blue ink signature of Jukka Määttä, consisting of stylized, flowing letters.

Jukka Määttä

rehtori /toimitusjohtaja

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus Humakissa

Humak **sitoutuu** kaikessa toiminnassaan edistämään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää. Tavoitteenamme on luoda Humakin henkilökunnalle ja opiskelijoille olosuhteiltaan ja ilmapiiriltään sellainen toimintaympäristö, joka takaa jokaiselle tasavertaiset mahdollisuudet työntekoon, itsensä ja yhteisön kehittämiseen sekä toimintaan osallistumiseen. Tätä tavoitetta tukee yhteistyössä laatimamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Saavutettavuuden ja esteettömyyden tavoitteet ja keinot sekä niiden seuranta on määritelty omassa saavutettavuussuunnitelmassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua ohjaavat lainsäädännölliset velvoitteet perustuvat tasa-arvolakiin (1329/2015) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Humak on sitoutunut edistämään aktiivisesti henkilöstön ja opiskelijoiden yhdenvertaista mahdollisuutta oppia, kehittyä, osallistua ja vaikuttaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu Humakin arvoperustaan ja strategiaan tavoitteisiin.

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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden keskeiset periaatteet

- kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on samanlaiset oikeudet ja velvoitteet ja yhtäläiset mahdollisuudet kehittää itseään ja edetä urallaan.
- kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun.
- kaikkia hakijoita kohdellaan tasavertaisesti sekä työntekijöitä rekrytoitaessa että opiskelijavalinnoissa.
- opetustilanteissa kaikille opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskeluun.
- oppimista ja ohjausta kehitetään niin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat läpinäkyviä periaatteita kaikessa oppimis- ja ohjaustoiminnassa.
- opiskelijoiden opintosuoritusten arviointi perustuu ennalta julkaistuihin, selkeästi määriteltyihin oppimistavoitteisiin ja arviointikriteereihin.
- saavutettavuus huomioidaan ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia halutaan tarjota kaikille.
- palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen.

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö arjessa

3.1. Johtamisen toimintakulttuuri

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden noudattaminen on oleellinen osa johtamista, ja periaatteita noudatettaessa edistetään henkilöstön mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Ylimmällä johdolla on erityinen velvoite sitoutua sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen sekä huolehtia niiden toteutumisesta Humakissa. Esihenkilöiden vastuulla on pitää huolta siitä, että henkilöstöllä on yhdenvertaiset työolot ja tarjota henkilöstölle mahdollisuudet koulutukseen, urakehitykseen ja keinot osallistua päätöksentekoon.

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

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

Työntekijällä on vastuu omasta suorituksen johtamisestaan esihenkilönsä tukemana. Esihenkilöt tukevat tiimiläisiään käymällä säännöllisesti kehityskeskusteluita jokaisen tiimensä jäsenen kanssa vähintään kerran vuodessa. Yksilöllisellä suorituksen johtamisella ja keskusteluilla on keskeinen rooli strategian toteuttamisen varmistamisessa. Henkilöstö tukee esihenkilöään johtamistyössään. Avoin molemmin puolinen palautteen antaminen on tärkeää yhteisössämme ja se auttaa meitä kehittymään ja luomaan avoimempaa keskustelukulttuuria.

Saavutettavuustyötämme linjataan erillisessä saavutettavuussuunnitelmassa. Saavutettavuus on osallisuuden mahdollistamista ominaisuuksiltaan, taustoiltaan ja elämäntilanteiltaan erilaisille korkeakoulu yhteisömme jäsenille. Sen keskiössä ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vahvistava asenneilmapiiri, niitä edistävät käytännöt sekä työskentely- ja oppimisympäristöjen esteettömyys. Huolehdimme siitä, että korkeakoulu yhteisössämme on mahdollista olla osallisena myös silloin, kuin oma äidinkieli ei ole suomi. Erityisesti kiinnitämme huomioita korkeakoulu yhteisömme viittomakielisiin jäseniin ja heidän osallistumismahdollisuuksiinsa eri tilaisuuksissa ja tapatumissa.

Tasa-arvoista ja yhdenvertaista johtamiskulttuuria edistetään Humakissa avoimella tiedottamisella, esimiehiä kouluttamalla ja varhaisen tuen mallilla. Esihenkilöille

toteutetaan sisäinen koulutusohjelma, joka osaltaan varmistaa yhdenvertaisen- ja tasapuolisen johtamisen toteutumista.

Johtamista mitataan henkilöstökyselyillä ja opiskelijakyselyillä vuosittain. Tulokset käsitellään ensin johtoryhmätasolla, sen jälkeen esihenkilötasolla ja lopuksi tiimitasolla. Tulosten perusteella huomioidaan vuosittaiset kehittämiskohteet, joille määritellään toimenpiteet, aikataulu ja vastuut.

3.2. Henkilöstön rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

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

Palkkauksessa havaittaviin tasa-arvovajeisiin puututaan ja ne korjataan.

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

Rekrytointitoimintamme tavoitteena on, että

1. Rekrytoitimme on avointa, läpinäkyvää ja ammattimaista.
2. Hakijoita kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenmukaisesti.
3. Luomme positiivista ja vastuullista työnantajakuvaa toiminnallamme.

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

Sitoudumme tasapuolisiin ja avoimiin rekrytointimenettelyihin

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

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

Tuemme kaikkien työntekijöiden hyvinvointia ja ammatillista kasvua. Tarjoamme työntekijöille heidän ammatillisen pätevyytensä huomioiden mahdollisuuksia kehittää itseään ja edetä urallaan. Osaamisen kehittämistavoitteista sovitaan vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Kehittymispolkua työuralla suunnitellaan strategialähtöisesti. Osaamisen johtamisen menettelyitä kehittämällä varmistetaan henkilöstön yhdenmukaiset mahdollisuudet kehittymiseen ja etenemiseen uralla.

3.3. Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhdistäminen

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

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

Henkilöstölle järjestetään työhyvinvointiluentoja, joiden avulla halutaan tukea ja antaa henkilöstölle enemmän työkaluja oman arjen ja työhyvinvoinnin hallitsemiseen.

3.4. Työyhteisön eri ikäisten jäsenten huomioiminen

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

Humakissa pyritään työhyvinvointitoiminnan ja ikäjohtamisen avulla vaikuttamaan ihmisten työssä jaksamiseen. Ikäjohtamisella tarkoitetaan eri-ikäisten erityistarpeiden ja elämäntilanteiden huomioimista, hyvän johtamisen keinoin. Esihenkilöille tarjotaan tietoa ja työkaluja eri ikäisten työntekijöiden kohtaamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden työelämässä mukana pysymistä tuetaan arvostamalla heidän vahvuuksiaan ja kokemustaan sekä panostamalla heidän jaksamiseensa ja osaamiseensa. Ikääntyvällä työntekijällä on usein arvokasta tietoa ja kokemusta ns. hiljaista tietoa, jonka siirtäminen seuraavalle työntekijäsukupolvelle on korvaamattoman arvokasta.

Pidemmän työuran tehneiden henkilöiden panos tulee nähdä voimavarana ja heidän työnkuvaansa tulee muotoilla siten, että heille jää aikaa jakaa osaamistaan nuoremmille työntekijöille. Tulee huomioida myös, että nuorilla työntekijöillä on osaamista, jonka siirtämistä iäkkäämmille työntekijöille tulee tukea.

3.5. Epäasiallinen kohtelu, syrjintä, kiusaaminen ja häirintä

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

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

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

3.6. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen TKI-toiminnassa

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

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle ja opiskelijoille

Maaliskuussa 2024 toteutimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn henkilöstöllemme. Opiskelijoille kysely toteutettiin syksyllä vuonna 2020, jonka pohjalta opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2021 - 2024. Kyselyiden avulla kerättiin tietoa henkilöstön ja opiskelijoiden kokemuksista ja havainnoista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työ- ja opiskelupaikoilla.

Henkilöstö

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että henkilöstön kokemusten mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus koetaan toteutuvan Humakissa varsin hyvin. Kyselyyn vastasi 85 henkilöä ja vastausprosentti oli 52 % (2020 / 35 %).

Kyselyyn annettujen vastausten perusteella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen koettiin toteutuvan parhaiten seuraavilla osa-alueilla:

- eri sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu parhaiten koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa
- tasapuolinen kohtelu toteutuu parhaiten henkilöstön valitsemisessa
- eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä
- erilaisten työsuhteiden yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä
- uskontoon ja vakaumukseen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä
- alkuperään, etniseen taustaan ja kansalaisuuteen, kieleen, mielipiteeseen ja poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, terveydentilaan ja vammaisuuteen liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa.
- seksuaaliseen suuntautuneisuuteen ja sukupuoli-identiteetin ilmaisuun liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten uralla etenemisessä.

Suurin osa kyselyyn vastanneista ei ollut havainnut omassa työyhteisössä syrjintää, häirintää tai muuta epäasiallista käyttäytymistä, mutta osa vastanneista oli kokenut epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista tiedottamiseen ja kouluttamiseen tulee kiinnittää huomiota ja henkilöstön tietämystä etenkin häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseen ja vähentämiseen liittyvistä toimintatavoista tulee kehittää.

Kyselyn tulosten vastauksista nousi voimakkaasti esille työn jakautuminen ja työn määrä, joka ei henkilöstön kokemuksen mukaan toteudu seuraavilla osa-alueilla:

- ikä, perhesuhteet, terveydentila, sukupuolten välinen tasa-arvo

- erilaisissa työsuhteissa oleminen
- tasapuolinen kohtelu.

Kieleen liittyvän yhdenvertaisuuden ei koeta toteutuvan vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

Opiskelijat

Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoille yhdenvertaisuus on tärkeä teema. Humakin ilmapiiri nähdään avoimena ja yhdenvertaisuuden toteutuminen pyritään ottamaan vakavasti. Tästä kertoo esimerkiksi se, että sekä korkeakoululla että opiskelijakunnalla on omat turvallisemman tilan periaatteensa.

Opiskelijoille kysely toteutettiin syksyllä vuonna 2020, jonka pohjalta opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu, vuosille 2021 - 2024. Kyselyiden avulla kerättiin tietoa opiskelijoiden kokemuksista ja havainnoista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta opiskelupaikoilla. Opiskelijoille suunnatun kyselyn sisältö on pysynyt saman sisältöisenä, jotta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehitystä on mahdollista seurata.

Kyselyyn annettujen vastausten perusteella voidaan tehdä useita positiivisia havaintoja. Oppilaitoksen yleistä ilmapiiriä pidetään moninaisuutta tukevana ja oppilaitoksen tilaisuuksiin koetaan olevan tervetulleita. Opetuksen avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri sai kyselyssä kiitosta.

Saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden kehittämistä opiskelijat pitävät tärkeänä. Lisäksi tärkeäksi nostetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen kehittäminen.

Positiivisena havaintona voidaan todeta, että vastausten perusteella Humakin opiskelijat pitävät tärkeänä muiden ihmisten asioiden parantamista, vaikka omalla kohdalla mahdollisia epäkohtia, syrjintää tai häirintää ei olisi havaittu.

Aiemmin toteutetussa kyselyssä kaksi kolmasosaa kyselyyn vastanneista ei ollut havainnut tai kokenut syrjintää tai häirintää oppilaitoksessamme. Vuonna 2020 tehdyssä kyselyssä sama luku oli 81 prosenttia. Positiivista kehitystä voi pitää merkittävänä.

Kyselyn perusteella nousi esiin myös kehittämiskohteita. Edellisen kyselyn vastausten tavoin oppilaitoksemme tilat eivät vastaajien mielestä ole kaikilta osin asianmukaiset. Tilojen esteettömyydessä on paikoin parantamisen varaa.

Edellisessä kyselyssä vain kolmasosa koki oppilaitoksen viestinnän olevan avointa, toimivaa ja sen tavoittavan kaikki oppilaitosyhteisömme jäsenet. Häirintäyhdyshenkilötoiminta on vierasta osalle opiskelijoista, he eivät tiedä millaisissa asioissa heihin voisi olla yhteydessä ja keitä yhdyshenkilöiksi on nimetty. Lisäksi nähtiin, että opiskelijoiden kiinnittymistä korkeakouluyhteisöön voitaisiin parantaa mm. tapahtumien yhteydessä yhdenvertaisella toiminnalla.

Vuonna 2020 tehdyn kyselyn perusteella viestintä nostetaan yhdeksi isoimmista kehityskohteista edelleen.

Seksuaalista häirintää koskevissa väittämässä lähes 99 prosenttia opiskelijoista kertoi, ettei ole kohdannut häirintää oppilaitoksemme jäseneltä lukuun ottamatta kaksimielisiä vitsejä

tai loukkaavaa materiaalia. Kaksimielisiä tai muuten loukkaavia vitsejä kertoo kuulleensa kahdeksan prosenttia vastaajista ja kolme prosenttia vastaajista on kohdannut loukkaavana koettuja kuvia tai muita materiaaleja.

Vastaajista vain 70 prosenttia tietää voivansa kääntyä häirintäyhdyshenkilöiden puoleen häirintää kohdatessaan.

Vastaajat kokivat tärkeimmiksi kehittämisen osa-alueiksi saavutettavuuden opiskelumateriaalien osalta ja esteettömyyden huomioonottamisen kaikilla kampuksilla mm. unisex-wc:t, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen sekä etnisen yhdenvertaisuuden. Kyseiset osa-alueet koettiin myös edellisessä kyselyssä tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi.

5. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet

Vuoden 2024 keväällä tehdyn kyselyn perusteella valittiin sekä uusia tavoitteita että päätettiin jatkaa työtä jo aiemmin tehdyn kyselyn pohjalta valikoituneiden tavoitteiden parissa kaudella 2024–2025.

Henkilöstö

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Mittarit
Yhdenvertainen kohtelu Edistetään sukupuolineutraalin ja sukupuolitietoisen toimintakulttuurin toteutumista	Keskustellaan työsuojelu/yhteistoiminta sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönottamisesta. Viedään asia keskusteltavaksi johtoryhmään.	Yhteistoiminta/työsuojelu-toimikunnat, johtoryhmä	2024	Selvitystyö tehty, asianomaisia nimikkeiden omaavia kuultu ja johtoryhmä keskustellut aiheesta.
Ketään ei syrjitä tai aseteta epäedulliseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, iän, alkuperän, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden tai muun vastaavan, henkilöön liittyvän syyn perusteella.	Syrjintä- ja häirintätapauksiin puututaan laatuohjeen toimintamallin mukaisesti.	Esihenkilöt	jatkuva	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-kysely
Palkkaus Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Seurataan vuosittain sukupuolten kokonaispalkan	HR ja esihenkilöt	jatkuva	

	keskiarvoja tehtävien vaativuusryhmittäin			
Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu (ei syrjiviä tekijöitä)	Tuetaan esihenkilöitä mm. palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä ajoittain toteutettavilla "esihenkilöklinikoilla" ja yhtenäisellä palkan määritysohjeella	HR ja esihenkilöt	jatkuva	Toteutuneet esihenkilöklinit ja palkan määritysohje
Rekrytointi ja urakehitys Rekrytointiin osallistuvilla on tarjolla tietoa monimuotoisuuden edistämisestä rekrytoinneissa.	Laaditaan ohjeistus ja koulutetaan siihen, miten huomioimme monimuotoisuutta rekrytoinneissa.	HR	kevät 2025	Ohjeistus laadittu ja käytössä.
Urakehityksen mahdollisuus toteutuu	Tehtäväkuvat kaikille ajan tasalle. Tehtäväkuva tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti esim. kehityskeskusteluiden yhteydessä.	Esihenkilö, koko henkilöstö	syksy 2025	Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla.
Rekrytointiviestinnän kehittäminen	Lisätään rekrytointi-ilmoituksiin monimuotoisuuslauseke. Rekrytointi-ilmoitusten muotoilun tarkistaminen (sukupuoli-neutraalisuus) Rekrytointisähköpostiviestien päivittäminen.	HR	2024	Päivitetyt ilmoitusohjeet yleisimpiin tehtäviin.
Yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden kehittäminen. Digitaalisuuden lisääntyminen tuo tarpeen kehittää digitaalista yhteisöllisyyttä.	Yhteisissä tilaisuuksissa hyödynnetään digitaalisuuden tuomia työkaluja, digivisio 2030.	Koko henkilöstö	jatkuva	
Osallistumisen ja osallistamisen kehittäminen	Sisällytetään kehityskeskusteluun yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät asiat	HR	2025 mennessä	Henkilöstö-tutkimus
Perehdytys Uuden henkilön sitouttaminen organisaation tapaan toimia	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään perehdytysuunnitelmaan. Huomioidaan intran perehdytysivua uudistettaessa.	HR	syksy 2024	Perehdytys-materiaalit on päivitetty huomiomaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma sekä saavutettavuus.
Osaamisen kehittäminen Henkilöstön ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen.	Järjestetään ja tarjotaan koulutusta.	Esihenkilöt, HR	syksy 2024	Osallistujien määrä, koulutus toteutunut.

Tasavertaiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet	Työyhteisön kehittämissuunnitelma ohjaa osaamisen johtamisen toteutumista.	Yhteistoiminnan toimikunta ja tehtävien vastuhenkilöt	jatkuva	Henkilöstötutkimus
Viestintä Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä	Kaikessa viestinnässä pyritään selkeäkieliseen viestintään. Lisätään englanninkielisen viestinnän kattavuutta ja panostetaan videomateriaalin tekstitykseen. Kyselyiden toteuttaminen myös englanniksi. Erityinen huomio myös viittomakielisiin.	Viestintä, sisällöntuottajat, HR, esihenkilöt	jatkuva	Henkilöstötutkimus
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toiminnan seurannan kehittäminen	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen uuden suunnitelman laadinnan yhteydessä	johto, HR, työsuojelutoimikunta	syksy 2025	Työyhteisön kehittämissuunnitelma
Kaikille on selvillä toimintatavat sekä miten prosessit etenevät häiriö- ja turvallisuuspoikkeama tilanteissa	Toimintaohjeet häirintätilanteisiin ja niiden ennaltaehkäisyyn päivitetty. Ohjeistukset ovat saatavilla intrassa suomen ja englannin kielellä.	HR	kevät 2024	Henkilöstötutkimus
Johtaminen Työkykyjohtamisen tuki esihenkilöille.	Luodaan työkykyjohtamisen työkalupakki, jonka avulla tunnistetaan riskit, johdetaan työkykyä ennakoivasti, suoritusten johtamisen tuki, osatyökykyisten johtaminen.	HR, työterveyshuolto	jatkuva	Henkilöstötutkimus

Opiskelijat

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu	Mittarit
Osaamisen kehittäminen Opiskelijoille järjestetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta	Lisätään opiskelijoiden tietoisuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.	HR, opintopalvelut	syksy 2024	Opiskelijajakysely
Viestintä Korkeakoulun viestintä edistää yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta	Kaikessa viestinnässä pyritään selkeäkieliseen viestintään. Lisätään englanninkielisen viestinnän kattavuutta ja panostetaan videomateriaalin tekstitykseen.	Koko henkilöstö ja opiskelijat	jatkuva	Opiskelijajakysely
Häirintäyhdyshenkilötoiminnan esittely ja viestintä toiminnasta	Lisätään häirintäyhdyshenkilön toiminnan tietoisuutta ja missä asioissa voi olla yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön.	Turvallisuusryhmä	syksy 2024	Opiskelijajakysely
Esteettömyys ja saavutettavuus Tilojen esteettömyyttä arvioidaan ja parannetaan mahdollisuuksien mukaan	Kaikissa tilamuutoksissa pohditaan tilojen muotoutumista esteettömiksi.	Työsuojelutoimikunta, palvelujohtaja	jatkuva	Opiskelijajakysely

6. Suunnitelman toteutus ja seuranta

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

Suunnitelman toimenpiteet ja niiden toteutuminen nivotaan osaksi Humakin päivittäistä toimintaa, ja vastuu toimenpiteiden toteutumisesta on ko. toimenpiteen vastuussa olevaksi nimetyllä. Henkilöstöä koskevan osuuden osalta prosessin omistajana on palvelujohtaja ja henkilöstöpalvelut. Opiskelun ja opetuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta omistajataho on koulutusjohtaja ja vahvuusalat.

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

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toteutetaan yhteistyössä yhteistyö- ja työsuojelukuntien edustajien ja opiskelijakunnan kanssa. Työsuojelutoimikunta osallistuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurantaan omassa roolissaan, samoin henkilöstöpalvelut, esihenkilöt ja johto omien rooliensa mukaisesti.

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

Valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan Humakin intranetissä ja julkisilla verkkosivuilla suomeksi ja englanniksi.