

| | | | |
|--------------|--|---------------|----------------------|
| Ohjeen nimi | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma | | |
| Vastuhenkilö | Henkilöstöpäällikkö | | |
| Voimaantulo | 15.5.2019 | Päätös | Johtoryhmä 15.5.2019 |
| Päivitetty | | Päätös | |
| Päivitetty | | Päätös | |

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Arvojen mukaisesti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu on toimiva korkeakouluyhteisö ja tapamme toimia on turvallinen ja oikeudenmukainen. Siinä korostuvat luottamus ja arvostus. Kannamme vastuun toimintamme sosiaalisesta, taloudellisesta, kulttuurisesta ja ekologisesta kestävydestä. Xamk on yritysvastuuverkosto FIBS:n jäsen.

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

Tasa-arvolain (609/1986) mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty ja työnantajan tulee toiminnallaan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Myös henkilöstön asettaminen eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Sen sijaan syrjintää ei ole positiivinen, **oikeasuhtainen erilainen kohtelu**, jolla halutaan edistää yhdenvertaisuutta tai poistaa syrjinnästä aiheutuvia haittoja. Esimerkiksi heikommassa työmarkkina-asemassa olevien, kuten vammaisten tai vajaatyökykyisten tukeminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi ei ole syrjintää.

Välillisen ja välittömän syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä käsky tai ohje syrjiä.

Välitöntä syrjintää on henkilöön liittyvien syiden perusteella tapahtuva epäsuotuisa kohtelu verrattuna muiden kohteluun vastaavassa tilanteessa.

Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Häirintä on ihmisarvoa tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Häirintään liittyy usein uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Ihmisten välinen vuorovaikutus on välttämätöntä työyhteisön toimivuuden takaamiseksi. Siihen kuuluu erilaisuuden kohtaaminen ja monenlaiset näkemyserot. Syrjinnästä on kyse silloin, jos

henkilöä kohdellaan muita huonommin hänen erilaisuutensa, kuten ulkonäön tai elämänskatsomuksen, perusteella. Xamkissa kunnioitetaan erilaisuutta ja sitä pidetään työ- ja opiskeluyhteisön voimavarana.

Xamkissa kiinnitetään huomiota henkilöstön palkkatasa-arvon ohella urakehitykseen, mahdollisuuteen osallistua päätöksentekoon sekä henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon. Paitsi henkilöstön, myös opiskelijoiden osalta on tärkeää edistää osallistavaa vuorovaikutusta.

TOIMINTAKULTTUURI

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

Päätöksenteko ja esimiestyö

Johto ja esimiehet ottavat tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja ihmisten erilaisuuden huomioon toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa. Sitä tukee arvostava vuorovaikutus sekä kannustava ja osallistava palaute- ja aloitekulttuuri.

Esimiesten vastuulla on huolehtia siitä, että työtehtävät ja resurssit kohdennetaan tasapuolisesti.

Jokaisen vastuu

Xamkissa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Jokaisella on vastuu ja oikeus puuttua rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti havaitsemiinsa epäkohtiin. Tätä varten Xamkissa on häirintää ja epäasiallista käytöstä koskevan ohjeen lisäksi turvallisuushavaintoilmoitusjärjestelmä, jota kautta voi tehdä myös kehittämis ehdotuksia. Havaittuihin epäkohtiin puututaan viivytyksettä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat sisällytetään esimiesvalmennukseen sekä uuden henkilöstön perehdyttämiseen.

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Xamk haluaa olla vetovoimainen työpaikka, jonka hyvä imago rakentuu yhteisesti hyväksytyjen arvojen mukaiselle toiminnalle. Työnantajakuvan tärkeimpiä välittäjiä on Xamkin oma henkilöstö.

Rekrytointi ja urakehitys

Rekrytointiprosessit ovat läpinäkyviä ja oikeudenmukaisia. Hakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi tehtävään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaisesti. Tehtävien vaatimukset kerrotaan avoimesti ja rekrytointiperusteet tehdään mahdollisimman läpinäkyviksi.

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

Palkkaus ja etuudet

Palkkausperusteet ovat yhdenvertaiset, selkeät ja perustuvat työehtosopimukseen. Samanlaisesta työstä maksetaan sama palkka. Xamkissa tehdään vuosittain palkkakartoitus, jonka tarkoituksena

on lisätä läpinäkyvyyttä ja avoimuutta vaatimuksiltaan saman tasoisissa tehtävissä. Palkkakartoitusta käsitellään työyhteisöneuvottelukunnassa henkilöstöryhmien kanssa.

Koulutus

Xamk tukee henkilöstönsä osaamisen kehittymistä ja urakehitystä huomioiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Uusille työntekijöille laaditaan perehdytysuunnitelma. Esimiehet seuraavat osaamisvaatimusten toteutumista ja henkilöstölle tarjotaan monipuolisesti kouluttautumismahdollisuuksia. Kaikilla henkilöstöryhmillä on oikeus käyttää sama määrä työaikaa ammattitaitoa kehittävään koulutukseen.

Työaikajoustot

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

Ikäjohtaminen

Xamkissa arvostetaan eri ikäryhmien erilaisuutta ja heidän organisaatioon tuomaansa monipuolista osaamista. Tavoitteena on, että Xamk on myös ikärakenteeltaan moniarvoinen. Hiljaisen tiedon siirtoon kiinnitetään huomiota. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeita pyritään huomioimaan yksilöllisesti ja heidän terveyttään seurataan ikäryhmätarkastuksilla työterveyshuollossa.

OPISKELIJOIDEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Xamk on turvallinen, luotettava ja tasa-arvoinen opiskeluympäristö. Lähtökohtana on jokaisen opiskelijan arvostava kohtaaminen.

Tasa-arvoiset opiskelumahdollisuudet

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

Turvallinen ja esteetön oppimisympäristö

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

Oppimisväylät ja tukipalvelut

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

Ohjeet ja palautteet

Xamkissa opiskelijoille on selkeät toimintaohjeet häirintä- ja ristiriitatilanteiden varalta. Korkeakoulun opiskelijakunnalla on häirintäyhdyshenkilöitä. Opiskelijoilla on toimiva palaute- ja vastapalautejärjestelmä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely tehdään säännöllisesti ja tuloksia käytetään toiminnan kehittämiseen.

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN SEURANTA

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

Suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan vuosittain tehtävän työyhteisökyselyn ja tasa-arvokyselyn avulla. Opiskelijoiden osalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta seurataan koulutuksen kehittämiskyselyn yhteydessä.

Tuloksia ja kehittämissuunnitelmia käsitellään Xamkin johtoryhmässä, työyhteisöneuvottelukunnassa ja työsuojelutoimikunnassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vähintään kolmen vuoden välein.