

Ohjeen nimi	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma		
Vastuhenkilö	Henkilöstöpäällikkö		
Voimaantulo	15.5.2019	Päätös	Johtoryhmä 15.5.2019
Päivitetty	15.12.2021	Päätös	Johtoryhmä 15.12.2021
Päivitetty	14.12.2022	Päätös	Johtoryhmä 14.12.2022
Päivitetty	29.11.2023	Päätös	Johtoryhmä 29.11.2023

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2024 - 2025

1 XAMKIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ

1.1 Strategia ja eettiset periaatteet

Strategiansa mukaisesti Xamkin tavoitteena on olla hyvä, vastuullinen ja haluttu työ- ja opiskelupaikka. Korkeakoulu yhteisössämme pidämme huolta siitä, että opiskelussa ja työssä on hyvä olla. Tätä edistääksemme periaatteemme on, että Xamkissa kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Tavoitteenamme on korkea laatu ja vaikuttavuus kaikessa toiminnassa. Myös henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeää. Tulevina vuosina panostamme muun muassa johtamisosaamiseen ja kasvatamme kansainvälisyysosaamista. Tavoitteenamme on myös kasvattaa kansainvälisen henkilökunnan ja opiskelijoiden määrää.

Xamkilla on omat [eettiset periaatteet](#), jotka perustuvat Xamkin arvoihin. Ne ohjaavat meitä xamkilaisia – henkilöstöä ja opiskelijoita – toimimaan vastuullisesti ja toisia arvostavasti omissa arjessamme sekä talon sisällä että suhteissamme asiakkaisiin ja kumppaneihin. Eettisiin periaatteisiin sisältyy tärkeänä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, toisten kunnioittaminen sekä kaiken epäasiallisen kohtelun, häirinnän, syrjinnän, uhkailun ja väkivallan tuomitseminen. Eettiset periaatteet ohjaavat myös avoimeen vuorovaikutukseen sekä laadukkaaseen johtamiseen. Eettisten periaatteiden mukaisesti pyrimme tunnistamaan vaikutuksemme myös ympäröivään yhteiskuntaan ja arvostamme myös yhteistyökumppaneidemme eettistä toimintaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi Xamkilla on myös [saavutettavuussuunnitelma](#), joka käsittelee sitä, miten Xamkin tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja oppimateriaalit, sekä asenneilmapiiri mahdollistavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten sekä erilaisissa elämäntilanteissa elävien henkilöiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden. Xamkin saavutettavuutta arvioidaan kokonaisvaltaisesti neljän vuoden välein käyttäen runkona valtakunnallisen OHO-hankkeen laatimaa saavutettavuuskriteeristöä. Kriteeristö ja tietoa hankkeesta löytyy verkosta <http://www.esok.fi/oho-hanke> -sivulta.

1.2 YK:n Global Compact ja naisten voimaannuttamisen periaatteet

Marraskuusta 2020 asti, Xamk on ollut jäsenenä YK:n Global Compact -yritysvastuualoitteessa, jonka tavoitteena on edistää vastuullista ja kestävää liiketoimintaa. Sitoutumalla Global Compactiin Xamk on mukana edistämässä YK:n tavoitteita, julistuksia ja sopimuksia sekä sitoutuu noudattamaan Global Compactin kymmentä ihmisoikeuksiin, työelämän periaatteisiin, ympäristöön ja korruption vastaiseen toimintaan liittyvää periaatetta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kannalta olennaiset YK:n Global Compactin kymmenestä periaatteesta ovat ihmisoikeuksiin ja työelämään liittyvät periaatteet, erityisesti **periaate 1:** Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään; **periaate 2:** Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin; **periaate 3:** Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluvoimavarojen tehokasta tunnustamista; sekä **periaate 6:** Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista.

Xamk on myös allekirjoittanut UN Womenin ja UN Global Compactin kehittämät naisten voimaannuttamisen periaatteet ([Women's Empowerment Principles, WEPs](#)) ja ottanut käyttöön WEPs Gender Gap Analysis Tool -työkalun, joka auttaa meitä arvioimaan suoriutumistamme tasoa ja asettamaan kunnianhimoisia tavoitteita tasa-arvon, moninaisuuden ja samapalkkaisuuden edistämiseksi.

1.3 Velvoitteet ja lainsäädäntöperusta

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

Yhdenvertaisuus

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.

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. Välillisen ja välittömän syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä käsky tai ohje syrjiä. Syrjintää ei ole positiivinen, oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jolla halutaan edistää yhdenvertaisuutta tai poistaa syrjinnästä aiheutuvia haittoja.

Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista **työhönotossa ja työpaikalla.** Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Tasa-arvo

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli 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. **Lisäksi** koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien **tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää** tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. Lisäksi koulutuksen järjestäjä on velvollinen laatimaan toimintansa kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys nykyisestä tasa-arvotilanteesta; tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi; sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä **työnantajan** tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa; kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Jos henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää: selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta; käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

1.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus

Xamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Sen lisäksi suunnitelma tarkastetaan vuosittain ja sitä päivitetään tarvittaessa. Suunnitelma tehdään yhteistyössä henkilöstöpalveluiden, vastuullisuuskoordinaattorin ja luottamusmiesten kanssa. Myös opiskelijat pääsevät vaikuttamaan suunnitelman sisältöön sen valmisteluvaiheessa. Johtoryhmä käsittelee ja hyväksyy suunnitelman. Lisäksi ennen julkaisua tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään työyhteisöneuvottelukunnassa.

2. TOIMINTAKULTTUURI, JOHTAMINEN JA VIESTINTÄ

2.1 Toimintakulttuuri

Ihmisten välinen vuorovaikutus on välttämätöntä työyhteisön toimivuuden takaamiseksi. Siihen kuuluu erilaisuuden kohtaaminen ja monenlaiset näkemyserot sekä niiden hyväksyminen ja kunnioittaminen. Xamkissa kohdellaan kaikkia kunnioittavasti. Me vaalimme yhteisömme monimuotoisuutta ja kunnioitamme muiden erilaisuutta sekä kohtaamme kaikki yksilöinä ja kohtelemme heitä tasavertaisesti.

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.

2.2 Johtaminen, päätöksenteko ja esihenkilötyö

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat Xamkin johtamiskulttuurin ydintä. Johto ja esihenkilöt toimivat esimerkkinä sekä henkilöstölle että opiskelijoille. Jokaisen tulee kokea tullessa kohdeksi oikeudenmukaisesti ja arvostavasti.

Xamkissa kannustetaan avoimeen keskustelukulttuuriin ja avoimeen päätöksentekoon sekä noudatetaan hyvän hallinnon periaatteita. Johto ja esihenkilöt ottavat tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja ihmisten erilaisuuden huomioon toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa. Sitä tukee arvostava vuorovaikutus sekä kannustava ja osallistava palaute- ja aloitekulttuuri. Esihenkilö edistää työyhteisön viestinnän avoimuutta ja kaksisuuntaisuutta. Esihenkilöiden vastuulla on myös huolehtia siitä, että työtehtävät ja resurssit kohdennetaan tasapuolisesti. Xamkissa meille on tärkeää edistää ja tukea yhteisön jäsenten työhyvinvointia ja huolehdimme omasta työkyvystämme.

Xamkissa kiinnitetään huomiota henkilöstön palkkatasa-arvon ohella urakehitykseen, mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon sekä henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon. Paitsi henkilöstön, myös opiskelijoiden osalta on tärkeää edistää osallistavaa vuorovaikutusta. Sekä henkilöstölle, että opiskelijoille suunnatut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt toteutetaan säännöllisesti ja tuloksia käytetään toiminnan kehittämiseen.

2.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen ja viestintä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat sisällytetään esihenkilövalmennukseen sekä uuden henkilöstön perehdyttämiseen. Xamkin eettiset periaatteet ovat osa xamkilaisten vastuullisuusperehdytystä. Lisäksi kaikkien henkilöstön jäsenten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvää osaamista ja tietoisuutta lisätään säännöllisin koulutuksin ja kampanjoin.

3 HENKILÖSTÖN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

3.1 Työhön ottaminen

Xamkissa 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. Määräaikaisia työsuhteita solmitaan vain perustelluista syistä.

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

Vakituisissa opetus- ja TKI- tehtävissä haku tehdään myös englanniksi, ellei sillä ole tehtävään liittyvää es-tettä.

3.2 Urakehitys

Xamkissa arvostetaan eri ikäryhmien erilaisuutta ja heidän organisaatioonsa tuomaansa monipuolista osaa-mista. Xamkilaisia kannustetaan seuraamaan avoimia tehtäviä ja hakeutumaan niihin kiinnostuksen ja osaa-misen mukaisesti. Alustava malli tutkijan urapolusta on hyväksytty johtoryhmässä. Käytännön toimintamal-lista sopiminen on vielä kesken. Urapolun suunnitteluun liittyvää toimintamallia on tarkoitus tulevaisuu-nessa laajentaa myös muihin tehtäviin.

Tavoitteena on, että Xamk on myös ikärakenteeltaan monimuotoinen. Niinpä ikääntyvät työntekijät näh-dään merkittävänä voimavarana ja hiljaisen tiedon siirtoon kiinnitetään huomiota. Ikääntyvien työntekijöi-den erityistarpeita pyritään huomioimaan yksilöllisesti ja heidän terveyttään seurataan toimintasuunnitel-man mukaisesti ikäryhmätarkastuksilla työterveyshuollossa.

3.3 Palkkaus

Palkkausperusteet Xamkissa ovat yhdenvertaiset, selkeät ja perustuvat työehtosopimukseen. Vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksetaan sama palkka. Xamkissa tehdään vuosittain palkkakartoitus, jonka tarkoituksena on lisätä läpinäkyvyyttä ja avoimuutta vaatimuksiltaan saman tasoisissa tehtävissä. Palkkakartoitus käsitellään työyhteisöneuvottelukunnassa henkilöstöryhmien kanssa.

3.4 Koulutus

Xamk tukee henkilöstönsä osaamisen kehittymistä ja urakehitystä huomioiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Uusille työntekijöille laaditaan perehdytysuunnitelma. Esihenkilöt käyvät osaamisen kehittämisen tarpeet läpi kehityskeskustelujen yhteydessä vuosittain ja seuraavat osaamisvaatimusten toteutumista. Henkilöstölle tarjotaan monipuolisesti kouluttautumismahdollisuuksia. Kaikilla henkilöstöryhmillä on oikeus käyttää sama määrä työaika ammattitaitoa kehittävään koulutukseen.

3.5 Vapaa-ajan, työn ja perhe-elämän yhdistäminen

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.

Osa-aikaisuuteen on moninaisia syitä. Usein osa-aikaisuudesta sovitaan työntekijän aloitteesta – esimerkiksi pienten lasten vanhemmat voivat kokea sen sopivan elämäntilanteeseen tai eläkeikää lähestyvä voi kaivata hiukan lyhyempää työaika.

4 OPISKELIJOIDEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

4.1 Opiskelemaan pääsy

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

Xamk tarjoaa opintoja erilaisissa muodoissa verkko-, lähi- ja monimuotototeutuksena, mikä helpottaa opintojen suorittamista esimerkiksi perheellisillä tai työssäkäyvillä opiskelijoilla. Opiskelumudosta riippumatta kaikille opiskelijoille pyritään järjestämään yhdenvertainen pääsy tuki- ja ohjauspalveluiden piiriin sekä tarvittavat orientaatiot.

4.2 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oppimisympäristö ja tukipalvelut

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

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

4.3 Vaikuttamismahdollisuudet ja edunvalvonta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä vuorovaikutuksen lisäämiseksi opiskelijoiden ääni kuuluu Xamkin päätöksenteossa. Tärkeänä yhteistyötahona tämän toteutuksessa on Opiskelijakunta Kaakko. Opiskelijakunta muun muassa koordinoi opiskelijaedustajien valintaa. Opiskelijaedustajat ovat jäseniä muun muassa Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy:n hallituksessa, eri johtoryhmissä, tiimeissä ja kehittämisseurumeissa.

5 HÄIRINTÄ

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

Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen olisi hyvä ottaa puheeksi ja kertoa kokemuksestaan mahdollisimman pian henkilölle, joka hänen kokemanaan käyttäytyi epäasiallisesti. Työnantajan tulee puuttua tilanteeseen viivytyksettä saatuaan siitä tiedon joko häirinnän kohteelta itseltään, [Falcony-poikkeamaraportointijärjestelmän](#) kautta, tai työsuojeluvaltuutetun, luottamushenkilön tai työterveyshuollon välityksellä.

Xamkissa opiskelijoille on selkeät toimintaohjeet häirintä- ja ristiriitatilanteiden varalta. Korkeakoulun opiskelijakunta toteuttaa lakisääteisenä tehtävänänsä opiskelijoiden edunvalvontaa. Opiskelijakunnalla on työntekijänä edunvalvonnan asiantuntija sekä häirintäyhdyshenkilöitä, jotka on koulutettu tehtävään. Häirintäyhdyshenkilöiden tehtävänä on kuunnella tuomitsematta ja puuttua pyydettyä esille nousseisiin häirintätilanteisiin. Häirintäyhdyshenkilöiden toiminta on täysin luottamuksellista. Opiskelijoilla on myös toimiva palaute- ja vastapalautejärjestelmä. Opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot sekä tarkemmat ohjeet häirintäilmoituksen tekemiseen löytyvät Kaakon verkkosivuilta: [Häirintäyhdyshenkilöt – Opiskelijakunta Kaakko](#)

Whistleblowing-ilmoituskanava

Xamkilla on käytössä [Whistleblowing -kanava](#), jonka kautta voi luottamuksellisesti ilmoittaa rikos-, rikkomus- tai väärinkäytösepäilyyn. Whistleblowing -kanava on työkalu eettisten periaatteiden ja luottamuksen

ylläpitämiseen. Koko organisaatiolta vaaditaan ja työntekijöiltä edellytetään, että he noudattavat jokapäiväisessä työssään eettisiä periaatteita ja organisaatiotamme koskevaa lainsäädäntöä. Mikäli työntekijä tai organisaatiomme kanssa muuten tekemisissä oleva henkilö epäilee väärinkäytöstä, hän voi tehdä asiasta anonyymien ilmoituksen whistleblowing -ilmoituskanavan kautta.

6 NYKYTILA JA SEURANTA

6.1 Arvio tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Xamkissa

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista sekä siihen liittyviä riskejä työhönotossa ja työpaikalla. Myös koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin.

Korkeakouluissa ikäsyrjinnän kohteena voivat olla eri-ikäiset ihmiset ja syrjintä voi kohdistua mihin tahansa ikäryhmään. Ikä ei saa olla ratkaiseva kriteeri opiskelemaan pääsystä, opintosuoritusten arvioinnissa, rekrytoinnissa tai urakehityksessä. Erytishuomiota on kiinnitettävä ikääntyvien, nuorten tai vastavalmistuneiden sekä lisääntymisiässä olevien yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen.

Xamkin pyrkiessä kansainvälistymään, myös opiskelijoiden ja henkilöstön monimuotoisuus kasvaa. Korkeakouluyhteisön monikulttuurisuus lisääntyy, kun yhteisöön liittyy äidinkieleltään, alkuperältään tai kansallisuudeltaan erilaisia jäseniä. Etenkin näkyviin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat alttiita rasismille ja syrjinnälle. Monikulttuurinen yhteisö edellyttää toimiakseen suvaitsevuutta, syrjimättömyyttä ja kouluttautumista. Myös erilaisia uskontoja, vakaumuksia ja mielipiteitä tulee kunnioittaa ja niiden erilaisuus hyväksyä. Koulutuksen ja tiedottamisen avulla pyritään purkamaan ennakkoluuloja ja ehkäisemään syrjintää. Lisäksi konkreettisina toimenpiteinä tulee ottaa huomioon esimerkiksi rauhallisten tilojen tarjoaminen ruokauskäyttöön tai vakaumusten mukaisten erityisruokavalioiden mahdollisuus.

Vammaisia ja muutoin toimintakyvyltään rajoittuneita henkilöitä saatetaan helposti aliarvioida työhönotossa, opiskelussa ja työpaikalla. On lisättävä ymmärrystä siitä, että henkilö, joka tarvitsee apuvälineitä tai muuta tukea toimiakseen, on arvokas korkeakouluyhteisön jäsen, jonka osaaminen on voimavara. Vammaisuuden, toimintakyvyn rajoitteen tai terveydentilan vuoksi ei saa syrjiä ketään. Opiskelijoille pyritään tarjoamaan pyynnöstä tarvittavat yksilölliset opetusjärjestelyt, jotta opintoura ja opintojen suorittaminen olisivat hänelle mahdollisia. Jokaisen terveydentila on yksityisasia, ja jokainen henkilö saa itse päättää, mitä apua tai erityisjärjestelyitä hän toivoo ja mitä hän kertoo muille omasta terveydentilastaan tai vammastaan. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaiselle henkilölle. Xamkissa saavutettavuutta ja esteettömyyttä arvioidaan neljän vuoden välein.

Xamkissa ymmärretään, että sukupuoli on moninainen ja jokaisen kokemus sukupuolesta on yksilöllinen. Jokaisella on oikeus omaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun eikä tasa-arvoa voida typistää vain naisten ja miesten yhtäläiseen asemaan ja oikeuksiin. On tärkeää tunnistaa ja puuttua syrjintään ja häirintään, joka perustuu henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Yhdenvertaisuuden nimissä viestinnässä tulee omaksua sukupuolen moninaisuuden liittyvät käsitteet. Viestinnässä tulee myös huomioida seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus. Ketään ei saa syrjiä sukupuolen tai seksuaalisen

suuntautumisen takia eikä kenelläkään ole velvoitetta kertoa omasta seksuaalisuudestaan tai perhesuhteistaan eteenpäin, jos ne eivät suoraan vaikuta työn tekemiseen.

On myös kiinnitettävä huomiota moniperusteiseen syrjintään ja sen tuomiin haasteisiin yhdenvertaisuudelle. Usein syrjintää ja syrjinnänvastaisia keinoja tarkastellaan vain yhden syrjintäperusteen näkökulmasta, mutta tosiasiaa yksilö voi joutua syrjityksi usean ominaisuutensa vuoksi.

Erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin Xamkissa:

	2022			2021			2020		
	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.	miehet	naiset	yht.
Henkilöstö yht	331	560	891	344	570	914	321	543	864
HTP-henkilöstö yht	206	349	555	218	356	574	197	340	537
Atk-henkilöstö	16	4	20	15	5	20	16	5	21
Kirjastohenkilöstö	5	18	23	5	19	24	5	22	27
Huoltohenkilöstö	8	3	11	9	4	13	10	4	14
Hallintohenkilöstö	27	58	85	27	57	84	21	57	78
Opetuksen tukihenkilöstö	22	77	99	20	69	89	15	71	86
TKI-henkilöstö	126	170	296	140	182	322	127	160	287
Muu (ravintolat)	2	19	21	2	20	22	3	21	24
Opetushenkilöstö yht	125	211	336	126	214	340	124	203	327
Yliopettaja	13	20	33	15	21	36	15	17	32
Lehtori	96	185	281	94	187	281	94	181	275
Tuntiopettaja	16	6	22	17	6	23	15	5	20

Palkkavertailu

Koko Xamkissa naisten keskipalkka (tehtäväkohtainen palkka ilman lisiä) on keskimäärin hiukan alempi kuin miehillä. Naisten keskipalkka 2022 oli 97,8 % miesten keskipalkasta. Opetushenkilöstöllä naisten keskipalkka oli taas hiukan korkeampi kuin miesten. Taulukossa ei ole mukana sopimuspalkkaisia (esihenkilöt).

Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka henkilöstöryhmittäin,%	2022	2021	2020
Opetushenkilöstö	100,3	100,6	100,3
HTP-henkilöstö	96,5	95,6	95,5
Yhteensä	97,8	98,1	98,5

6.2 Seuranta ja tukiaineisto

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

Henkilöstökertomuksessa seurataan:

- henkilöstön määrää ja rakennetta
- henkilöstön jakautumista henkilöstöryhmittäin
- henkilöstön sukupuolijakaumaa
- kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuutta
- henkilöstön vaihtuvuutta
- henkilöstön ikäjakaumaa

- sairauspoissaoloja ja tapaturmia
- palkkoja ja palkkioita
- henkilöstön koulutuspäiviä ja rakennetta

Suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan vuosittain tehtävän työyhteisökyselyn ja joka toinen vuosi tehtävän tasa-arvokyselyn avulla.

Tuloksia ja kehittämisehdotuksia käsitellään Xamkin johtoryhmässä, työyhteisöneuvottelukunnassa ja työsuojelutoimikunnassa. Kyselyn tulokset julkaistaan henkilöstölle Luxissa.

Opiskelijoiden osalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta seurataan joka toinen vuosi syksyisin tehtävällä kyselyllä. Tämän lisäksi opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arvioidaan opiskelijatilastojen kautta.

Häirintätapauksia seurataan sillä laajuudella, miten niistä ilmoitetaan eteenpäin esimerkiksi poikkeamaraportointijärjestelmän kautta. Häirintätapauksia tilastoivat valmius- ja turvallisuuspäällikkö ja työsuojelupäällikkö.

Syksyllä 2023 Xamk arvioi ensimmäisen kerran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyönsä edistymistä käyttämällä UN Womenin ja YK:n Global Compactin WEPs **Gender Gap Analysis Tool** -työkalua. Työkalussa arvioidaan yhdenvertaisuutta neljässä eri teemassa: johtaminen ja strategia, työpaikka, markkinat, ja yhteisö. Arviotavia asioita ovat esimerkiksi tasa-arvostrategia, palkkatasa-arvo, rekrytointi ja toimitusketjujen tasa-arvo. Jokaisesta teemasta arvioidaan sitoutumisen, toteuttamisen, mittaamisen ja läpinäkyvyyden toteutumista.

Tämä ensimmäinen arvio toteutettiin vuoden 2022 henkilöstötiedoilla. Xamk sai arviosta 60/100 ja saavutti kiitettävän Achiever-tason. Parhaan Leader-tason (vähintään 75/100) saavuttaneita yrityksiä on globaalisti vain noin 4 %. Eniten kehitettävää Xamkillä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteenpäinviemisessä myös organisaation ulkopuolelle ympäröivään yhteiskuntaan, toimitusketjuihin ja sidosryhmiin. Myös ylimpään johtoon kuuluvien naisten osuudessa olisi parannettavaa.

Gender Gap Analysis Tool -työkalun tulokset eivät ole julkisia, vaan ne on tarkoitettu vain organisaation sisäiseen käyttöön. Työkalu mahdollistaa kuitenkin oman edistymisen seurannan, mikäli sinne raportoidaan säännöllisesti vuosittain. Seuraavan kerran Xamk arvioi työkalun avulla vuoden 2023 tietoja kesällä 2024.

Vuoden 2023 henkilöstön ja opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia:

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan joka toinen vuosi työyhteisön kehittämiskyselyn yhteydessä erillisellä kyselyllä. Vastauksia vuoden 2023 henkilöstökyselyyn tuli yhteensä 422. Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutetaan joka toinen vuosi erillisenä kyselyinä. Vuonna 2023 kysely toteutettiin ensimmäisen kerran kaikille Xamkin opiskelijoille, kun aiempina vuosina kyselyn kohdeyryhmänä ovat olleet AMK- ja YAMK-tutkintokoulutuksissa opintojen keskivaiheilla olevat opiskelijat. Opiskelijakyselyyn tuli yhteensä 801 vastausta.

Vuonna 2023 molempiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyihin lisättiin taustakysymykseksi vähemmistöstatus sekä lisättiin muunsukupuolinen vaihtoehdoksi sukupuolen määrittelyyn. Tavoitteena on monimuotoisuuden edistäminen korkeakoulu-yhteisössä ja saada jokaisen työntekijän ja opiskelijan ääni kuuluiin. Lisäksi kyselyyn lisättiin tarkentavia kysymyksiä häirintätilanteiden raportoinnista sekä raportoinnin tehneiden henkilöiden tyytyväisyydestä raportoinnin lopputulokseen. Nämä kysymykset osaltaan lisäävät tietoa henkilöstön ja opiskelijoiden mahdollisuuksista puuttua häirintätilanteisiin.

Xamkin **henkilöstön** mukaan tasa-arvo toteutuu hyvin työpaikalla. Vastaajista 87,6 % oli täysin tai osittain samaa mieltä. Avoimissa vastauksissa toivottiin erityisesti esihenkilötaitojen kehittämistä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön saavuttamiseksi sekä lisää avoimuutta ja henkilöstön osallistamista päätöksentekoon. Lisäksi vastauksissa toivottiin myös yhteisiä ohjeita yhdenvertaisuuteen, avoimuuteen ja syrjintäkieltoon liittyen. Eriarvoistamista tai syrjintää oli kokenut n. 13 % vastaajista, joka on hieman enemmän kuin kahtena aiempana vuonna. Eniten näitä on koettu työtehtävien jaossa ja työmäärän jakautumisessa. Häirintää havainneista tai kokeneista vastaajista noin 62 % oli ilmoittanut häirinnästä eteenpäin. Ainoastaan noin kolmasosassa häirintätapauksissa häirinnästä ilmoittanut koki, että raportointi johti toimenpiteisiin.

Xamkin **opiskelijoista** 79,1 % oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että tasa-arvo toteutuu Xamkissa hyvin. Avoimissa vastauksissa toivottiin sukupuolisensitiivisyyttä sekä sukupuolistereotypioiden rikkomista erityisesti koulutusaloihin liittyen. Myös toivottiin koulutusta yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisuudesta henkilöstölle ja opiskelijoille. Vastanneista 9,6 % oli kokenut eriarvoistamista tai syrjintää. Määrä on yli tuplaantunut edellisestä kyselystä (2021/4,7 %), mutta myös kyselyn kohderyhmä on laajentunut edellisestä, mikä on saattanut vaikuttaa tuloksiin. Eriarvoistamista tai syrjintää on koettu eniten opintojaksoihin liittyvissä tehtävissä, ohjauksessa, ryhmätöissä ja joustavien mahdollisuuksien tarjoamisessa opinnoissa. Syyinä eriarvoistamiselle tai syrjinnälle nähtiin olevan useimmiten opiskelijan henkilökohtaiset ominaisuudet, mielipiteet, sukupuoli tai koulutustausta. Häirintää kokeneista henkilöistä vai 41 % oli ilmoittanut häirinnästä eteenpäin. Häirintää havainneista ilmoituksen oli tehnyt vain 30 %. Sekä havaittujen että koettujen häirintätapausten kohdalla noin 30 % koki, että raportointi johti toimenpiteisiin. Raportoinnin lopputulokseen taas oli tyytyväisiä alle 30 % ilmoituksen tehneistä.

Molempien kyselyiden perusteella voidaan sanoa, että Xamkissa tarvitaan lisää tiedottamista siitä, mitä eri väyliä pitkin häirintäilmoituksen voi tehdä. Häirintäraportointien tekemisestä ja käsittelemisestä pitääkin tehdä yhdenmukaisempaa ja järjestelmällisempää, jotta häirintätapauksiin voidaan saada toimiva ratkaisu jokaisella kerralla.

6.3 Edellisen suunnitelman toimenpiteet ja arviointi

Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja niiden toteutumisen arviointi:

Tavoite	vastuutaho	aikataulu	Toteutunut
Tasa-arvoyhteyshenkilön nimeäminen	työhyvinvointikoordinaattori, vastuullisuuskoordinaattori	tammikuu 2023	x
Koulutukset/ perehdytys <ul style="list-style-type: none"> - rekrytoijille - esihenkilöille - koko organisaatio 	henkilöstön kehityskoordinaattori, vastuullisuuskoordinaattori	lokakuu 2023	Koulutus toteutettu esihenkilöille sekä tiedottamista tehty koko

			organisaatiolle
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn päivittäminen	työhyvinvointikoordinaattori, vastuullisuuskoordinaattori	tammikuu 2023	x
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen	työhyvinvointikoordinaattori, vastuullisuuskoordinaattori	säännöllisesti puoli-vuosittain	x

7 TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISEKSI

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024–2025 tavoitteet, jaetut vastuut ja seurantasuunnitelma:

Tavoite	Tausta	Toteutus	Seurantaindikaattorit	Vastuu
Syrjinnän ehkäiseminen	Strategia: tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu	-Eettiset periaatteet mukaan henkilöstön perehdytykseen -Eettiset periaatteet opiskelijoiden orientaatioon -Koulutuksia ja kampanjoita: anti-rasismi ja inklusio	Perehdytyksen päivittäminen, uusien opiskelijoiden orientaation päivittäminen, kampanjoiden määrä ja toteutus	Vastuullisuuskoordinaattori, viestintä
Henkilöstön monimuotoisuuden lisääminen	Strategia: kansainvälistyminen	-Rekrytointi-ilmoituksiin monimuotoisuuslauseke -Rekrytointiohjeisiin tavoitteeksi haastattelijoiden monimuotoisuus, jos se on mahdollista -Rekrytointi-ilmoitusten muotoilun tarkastaminen (sukupuoli-neutraalisuus)	Työnhakutilastot, uudet rekrytoinnit	HR
Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen organisaation jokaisella tasolla	WEPs Gender Gap Analysis Tool: naisten osuus ylimmässä johdossa	Tasa-arvon huomiointi ylimmän johdon kokoonpanon muutoksissa	Miesten ja naisten % ylimmässä johdossa	

Sukupuolistereotyyppien purkaminen opinnoissa	Tarve tunnistettu vuoden 2023 opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä	Pyritään viestinnän keinoin muokkaamaan ajatuksia perinteisesti mies- ja naisvaltaisista aloista	Hakutilastot	Viestintä
Häirintätapausten käsittelyprosessin selkeyttäminen	Tarve tunnistettu vuoden 2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyissä	Häirintätapausten käsittelyprosessista luodaan prosessikuvaus	Prosessikuvaus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteeksi	Vastuullisuuskoordinaattori, opiskelijakunta Kaakko
Varmistetaan, että (työ)olot ja tilat ovat sellaisia, että ne soveltuvat kaikille sukupuolesta riippumatta	Tarve tunnistettu mm. opiskelijan toteuttamassa opinnäytetyössä (Piispa, 2022)	Varmistetaan mahdollisuuksien mukaan riittävät tilat (myös pukua ja saniteettitilat) sukupuolesta riippumatta		Kiinteistöpalvelut