



**Oulun ammattikorkeakoulu Oy:n
tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma**

Sisällys

| | | |
|-----|--|---|
| 1 | Johtaminen | 5 |
| 2 | Päätöksenteko ja esihenkilö | 5 |
| 3 | Vastuut, ohjeet ja kanavat | 6 |
| 4 | Saavutettavuus | 6 |
| 5 | Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus | 7 |
| 5.1 | Rekrytointi ja urakehitys | 7 |
| 5.2 | Palkkaus ja etuudet | 7 |
| 5.3 | Koulutus | 7 |
| 5.4 | Työaikajoustot | 8 |
| 5.5 | Työrajohtaminen | 8 |
| 6 | Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus | 8 |
| 7 | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta | 8 |

Työnantajalla on useaan eri lakiin nojaava velvollisuus kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Näitä lakeja ovat paitsi tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki, myös mm. rikoslaki, perustuslaki ja työsopimuslaki. Velvoitteet eivät kohdistu pelkästään nykyisiin työntekijöihin, vaan myös työnhakijoihin.

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.

Yhdenvertaisuutta edistävä työntekijöiden erilainen kohtelu on kuitenkin sallittua, silloin kun sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta tai poistaa mahdollista syrjintää. Esimerkiksi heikommassa työmarkkina-asemassa olevien, kuten vammaisten tai osatyökykyisten tukeminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi ei ole muiden syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaissa välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjinnäksi määritellään myös häirintä, kohtuullisten työn mukautuksien epääminen sekä käsky tai ohje toimia syrjivästi.

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

Välillisessä syrjinnässä taas pohjana on näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, joka kuitenkin saattaa henkilön epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

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

Työyhteisössä toimitaan vuorovaikutuksessa ihmisten kesken ja siihen liittyy aina erilaisuuden kohtaamista ja erilaisia näkökulmia ja näkemys- ja mielipide-eroja. Jos erilaisuus johtaa siihen, että jotakuta kohdellaan muita huonommin hänen erilaisuutensa perusteella, on kyse syrjinnästä. Oamkissa kunnioitetaan erilaisuutta ja sitä pidetään korkeakouluyhteisön voimavarana, eikä syrjintää hyväksytä.

Oamkissa 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.

Oamkin työnantajana pyrkii toimimaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakisi sukupuoli-identiteetiltään erilaisia henkilöitä, tämän toteuttaminen tiedostetaan haastavaksi, mutta vähimmäistasolla sillä tarkoitetaan sitä, että tehtäviin hakisi aina sekä naisia, että miehiä ja ettei ainakaan hakuilmoitus tai -prosessi rajoittaisi tehtävän hakua. Työoloja kehitetään siten, että ne soveltuvat kaikille sukupuoli-identiteetistä riippumatta. Työnantajan on lain mukaan edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Oamk pyrkii auttamaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kaikille tulee luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Oamk on mukana Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n Työ ei syrji -kampanjassa. Oamk on sitoutunut kaikille avoimen ja syrjimättömän työkuulttuurin edistämiseen. Lisäksi Oamk on mukana Oikeusministeriön #häirinnästävapaa-kampanjassa.

1 Johtaminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeässä asemassa Oamkin johtamiskulttuurissa. Johto ja esihenkilöt toimivat esimerkkinä sekä henkilöstölle että opiskelijoille. Jokaisen tulee kokea tulleen kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja arvostavasti. Esihenkilökoulutuksissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat nostetaan aina esille.

2 Päätöksenteko ja esihenkilö

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 niin yksikkö, kuin Oamk tasolla.

Esihenkilöiden vastuulla on huolehtia siitä, että työtehtävät ja resurssit kohdennetaan oikeudenmukaisesti ja ketään syrjimättä tai suosimatta.

3 Vastuut, ohjeet ja kanavat

Oamkissa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Jokaisella on vastuu ja oikeus puuttua rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti havaitsemiinsa epäkohtiin. Epäkohtiin puututaan viivytyksettä. Tätä varten Oamkissa on häirintää ja epäasiallista käytöstä koskevan ohje ”Oamk hyvä olla, mukava tulla”. Ohjetta ollaan päivittämässä vuoden 2022 aikana. Päivityksessä mukana ovat legal counsel, HR-palvelut, kampusopo ja työsuojeluvaltuutettu.

Kehittämisehdotuksia voidaan tehdä työhyvinvoinnin kehittämiseen tarkoitettun Oivalluksia-kanavan kautta.

Epäkohdasta voi ilmoittaa myös omalle lähiesihenkilölle, yksikönjohtajalle tai HR-palveluihin, joiden velvollisuus on saattaa asian oikean tahon käsiteltäväksi, mikäli eivät pysty siihen itse puuttumaan. Työntekijä voi halutessaan tehdä ilmoituksen myös työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun kautta.

Whistleblowing

Oamkilla otetaan keväällä 2022 käyttöön Whistleblowing-kanava, jonka kautta voi luottamuksellisesti ilmoittaa rikos-, rikkomus- tai väärinkäytösepäilyn. 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-kanavan kautta.

4 Saavutettavuus

Oamkissa saavutettavuudella tarkoitetaan miten korkeakoulun tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja oppimateriaalit sekä asenneilmapiiri mahdollistavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten sekä erilaisissa elämäntilanteissa olevien henkilöiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden.

Saavutettavuuden osalta toimintaa kehitetään koko ajan.

5 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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

5.1 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 pääsääntöisesti valittaessa työntekijää esihenkilötehtäviin. Haettavista tehtävistä ilmoitetaan aina sisäisesti intranetissä ja ulkoisilla sivuilla tarvittaessa. Henkilöstön urakehitystä tuetaan mm. mahdollistamalla henkilöstön työkierto ja työelämävaihto sekä osaamisen hyödyntäminen yli yksikkörajojen.

Vakituisissa opetus- ja TKI- tehtävissä haussa käytetään myös englannin kieltä, ellei sillä ole tehtävään liittyvää estettä.

5.2 Palkkaus ja etuudet

Palkkausperusteet ovat yhdenvertaiset, selkeät ja perustuvat työehtosopimukseen. Samanlaisesta työstä maksetaan sama palkka. Oamkissa tehdään säännöllisesti palkkakartoitus, jonka tarkoituksena on lisätä läpinäkyvyyttä ja avoimuutta vaatimuksiltaan saman tasoissa tehtävissä. Palkkakartoitus käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstöryhmien kanssa.

5.3 Koulutus

Oamk tukee henkilöstönsä osaamisen kehittymistä ja urakehitystä huomioiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Uusille työntekijöille laaditaan perehdytysuunnitelma. Esihenkilöt seuraavat osaamisvaatimusten toteutumista ja henkilöstölle tarjotaan monipuolisesti koulutautumismahdollisuuksia. Koulutustarpeista ja mahdollisuuksista keskustellaan vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Kaikilla henkilöstöryhmillä on oikeus käyttää työaika

ammattitaitoa kehittävään koulutukseen. Koulutustarpeista keskustellaan vuosittain kehityskeskustelussa.

5.4 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.

5.5 Työrajohtaminen

Oamkissa arvostetaan työuransa eri vaiheissa olevien henkilöiden erilaisuutta ja heidän organisaatioon tuomaansa monipuolista osaamista. Tavoitteena on, että Oamk on myös ikärakenteeltaan moniarvoinen. Hiljaisen tiedon siirtoon kiinnitetään huomiota. Työntekijöiden elämän- tai työuran vaiheesta johtuvia erityistarpeita pyritään huomioimaan yksilöllisesti.

6 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Opiskelijoilla on oma **tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa**.

7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta

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 joka toinen vuosi tehtävän henkilöstötutkimuksen avulla. Lisäksi tarvittaessa järjestetään pienempiä kyselyitä vuosittain sen varmistamiseksi, että muutoksia on tehty oikeaan suuntaan.

Tuloksia ja kehittämissuunnitelmia käsitellään Oamkin johtoryhmässä, yhteistoimintatyöryhmissä ja työsuojelutoimikunnassa. Kyselyn tulokset tiedotetaan henkilöstölle.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on pohja Oamkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Vuoden 2022 aikana tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelma otetaan henkilöstön osalta osaksi henkilöstön kehittämissuunnitelmaa.

Oamkin tasa-arvo – ja yhdenvertaisuustyön tavoitteena on Oamkin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen selvittäminen, suunnitella ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, sekä arvioida aikaisemman tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia. Lisäksi tavoitteena on entistä paremmin ohjeistaa tasa-arvotyön toteuttamista ja menettelytapoja sekä lisätä tietoisuutta tasa-arvotyöstä

Suunnitelma on käsitelty yhteistoiminnassa luottamusmiesten, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvalluutetun kanssa.

Tähän suunnitelmaan kirjataan päivitykset säännöllisesti ja koko suunnitelmaa arvioidaan laajemmin vähintään joka toinen vuosi.

Suunnitelma on hyväksytty Oamkin johtoryhmässä 21.3.2022

Suunnitelma toimii myös sukupuolten tasa-arvosuunnitelmana (Gender Equality Plan, GEP).

Suunnitelman versio: 21.3.2022

OAMK

OULUN AMMATTIKORKEAKOULU