

LAB-ammattikorkeakoulu

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

Voimassa 1.11.2020 – 31.12.2022

**Käsitelty LUT-yliopiston henkilöstölautakunnassa 10.9.2020
Hyväksytty 23.10.2020 rehtori Juha-Matti Saksa**

**Käsitelty LAB-ammattikorkeakoulun yt-toimikunnassa 8.9.2020
Hyväksytty 26.10.2020 rehtori Turo Kilpeläinen**

Päivitetty 21.12.2021

LUT-yliopisto ja LAB-ammattikorkeakoulu muodostavat LUT-korkeakoulut, josta rakennetaan kansainvälisesti laadukas, kokeileva ja energinen korkeakouluyhteisö. LUT tekee akateemista tutkimusta ja antaa tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa ylintä koulutusta. LAB antaa työelämälähtöistä koulutusta sekä tekee soveltavaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa.

Sisällysluettelo

1. Johdanto ja käsitteet	3
2. Suunnitelman tavoite.....	3
2.1. Tiedotus.....	4
3. Tasa-arvoinen LUT-konserni	4
3.1. Asenteet.....	4
3.2. Rekrytointi.....	5
3.3. Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja urasuunnitelmat.....	5
3.4. Työolosuhteet	6
3.5. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	6
3.6. Syrjinnän ennalta ehkäisy ja syrjinnän kieltö	7
3.7. Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa	7
3.8. Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot.....	8
4. Toimenpiteet LUT-konsernin tasa-arvon kehittämiseksi.....	8
5. Yhdenvertainen LUT-konserni	9
5.1. Ikä.....	9
5.2. Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide.....	9
5.3. Etninen tausta, kansallisuus ja kieli.....	10
5.4. Sukupuolen moninaisuus	10
5.5. Seksuaalinen suuntautuminen	10
5.6. Vammaisuus ja terveydentila	11
5.7. Eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus	11
6. Toimenpiteet LUT-konsernin yhdenvertaisuuden kehittämiseksi	12
7. Toteutumisen arviointi ja seuranta.....	13
8. Suunnitelman taustamateriaali	14

1. Johdanto ja käsitteet

Tässä suunnitelmassa on yhdistetty LUT-konsernin henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoituksenmukaista yhdistää, koska kummassakin suunnitelmassa on kyse syrjinnän ennaltaehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä.

LUT-konsernin henkilökunta muodostuu LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun työntekijöistä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien etu. Tasa-arvoisella ja yhdenvertaisella kohtelulla parannetaan työskentelyn ilmapiiriä, luottamusta ja motivaatiota. Tuloksellisuus ja sitoutuminen työhön paranee.

Tasa-arvo tarkoittaa syrjimättömyyttä sukupuolen tai sukupuoli-erotuksen, sukupuoli-erokokemuksen tai sukupuoli-erottamisen perusteella. Tasa-arvolla viitataan naisten, miesten sekä muun sukupuoli-erottamisen tai sukupuoli-erottamisen määrittelemättömien ihmisten väliseen tasa-arvoon.

Kun tasa-arvon käsite tarkoittaa laissa (609/1986) erityisesti sukupuoli-erottamisen/tasa-arvo-erottamisen tasa-arvoa, yhdenvertaisuus laajentaa tasa-arvon käsitettä.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä henkilökohtaisten ominaisuuksien tai johonkin ryhmään kuulumisen perusteella. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 8 §) 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.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista. Tällöin kyseeseen voivat tulla positiivinen erityiskohtelu sekä vammaisten henkilöiden kohdalla kohtuulliset mukautukset. Positiivisen erityiskohtelun tilanteessa vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat voidaan tietyin edellytyksin asettaa etusijalle.

LUTin strateginen linjaus on kohdella kaikkia korkeakouluyhteisömme jäseniä yhdenvertaisesti. YK:n ihmisoikeuksien julistus toimii konsernin kampanjoimien toiminnan perusperiaatteena.

2. Suunnitelman tavoite

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee LUT-konsernin kehittämistä sellaiseksi työyhteisöksi, jossa kaikkia yhteisön jäseniä kohdellaan kunnioittavasti. Yhteisömme ei hyväksy epäasiallista kohtelua, syrjintää tai häirintää. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelu konkretisoituu vuorovaikutustilanteissa ja henkilöstön johtamisessa, rekrytoinnissa, työoloissa, palkkauksessa ja urakehityksessä. Suunnitelma pyrkii tavoitteellisesti sitouttamaan LUT-konsernin henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Suunnitelma on laadittu yhteistyössä LUTin ja LABin luottamusmiesten sekä HR-yksikön kanssa. Työssä ovat olleet mukana

- JUKO ry, professorit: luottamusmies Heikki Handroos
- JUKO ry, tutkijaopettajat, -tohtorit ja yliopisto-opettajat: luottamusmies Mika Lohtander

- JUKO ry, nuoremmat tutkijat: luottamusmies Sakari Penttilä
- JUKO ry, muut henkilöstöryhmät: pääluottamusmies Erkki Veijalainen
- PRO ry: pääluottamusmies Antti Kähkönen
- PRO ry: luottamusmies Katja Jeulonen
- JHL ry: pääluottamusmies Eija Lehtinen
- OAJ: pääluottamusmies Taina Heininen-Reimi
- OAJ: luottamusmies Juha Peteri
- luottamusvaltuutettu Sari Niemi
- henkilöstöjohtaja Pirkko Partanen
- HR-palvelupäällikkö Anu Honkanen
- HR-kehittämispäällikkö Salme Arola
- HR-asiantuntija Maarit Turja-Ilola

2.1. Tiedotus

Tavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että tasa-arvosuunnitelma on henkilöstön tiedossa. Suunnitelma käsitellään henkilöstölautakunnassa ja yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa käsitellään johtoryhmässä ja yksiköissä, yhteisillä foorumeilla ja koulutuksissa. Suunnitelma on luettavissa korkeakoulujen introissa.

Konsernin suunnitelman seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita toteutetaan jokapäiväisessä työssä ja se on osa esimiestyötä, yhteisöllistä vuorovaikutusta ja arvojen mukaista toimintaa. Näiden periaatteiden toteutumista arvioidaan henkilöstöraportoinnilla, käytössä olevien palautejärjestelmien avulla (fiilismittari, työhyvinvointikyselyt), erillisten kyselyiden ja haastattelujen avulla sekä säännöllisissä kehityskeskusteluissa.

3. Tasa-arvoinen LUT-konserni

3.1. Asenteet

LUT-konserni on tasa-arvoinen, ihmisiä kunnioittava ja arvostava työyhteisö. Tasa-arvo pohjautuu arvoihin ja asenteisiin. Asenteet voivat joskus olla tiedostamattomia. Sen vuoksi tasa-arvon kehittämisen perusta on asenteiden tiedostaminen, sillä näin voidaan vähentää syrjivää käyttäytymistä. Johtajat ja esimiehet ovat tärkeässä asemassa tasa-arvon toteutumisessa ja sen kehittämisessä. Jokainen meistä voi lisäksi tarkastella asenteitaan ja niitä muokkaamalla olla mukana kehittämässä LUT-konsernista entistä tasa-arvoisempaa ja yhteisöllisempää työpaikkaa.

Ennalta vaikuttaminen

- Käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma myös johtoryhmässä ja veloitetaan yksikkökohtaiseen käsittelyyn.
- Tuodaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat osaksi esimieskoulutusta.
- Panostetaan työtyytyväisyyskyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten tulosten pohjalta tarvittaviin kehittämistoimiin.
- Ennalta ehkäistään sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvaa syrjintää ohjeistuksella.
- Vältetään sukupuolittuneita ilmauksia ja kuvitusta konsernin viestinnässä.

- Sisällytetään sukupuolinäkökulma opetuksen ja tutkimuksen sisällöissä siinä määrin kuin se on mahdollista LUT-konsernin koulutus- ja tutkimusaloilla. Otetaan huomioon sukupuolinäkökulma muissa toimenpiteissä, kuten esim. koululaisyhteistyö, naisopiskelijoiden määrän kasvattamiseen suunnatut toimenpiteet ja tapahtumat tekniikan alalla sekä naisopiskelijoiden tukeminen tasa-arvoiseen työelämään siirtymisessä ja uralla etenemisessä.

3.2. Rekrytointi

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä, nykyään lain hengen mukaisesti myös muunsukupuolisia. Mikäli mahdollista, työtehtävien vaatimusten on sovelluttava yhtä hyvin miehille kuin naisille. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan rekrytoinneissa ja työehdoissa.

LUT on sitoutunut Euroopan komission HR Strategy for Researchers -strategiaprosessiin (HRS4R) tutkijoiden aseman ja työuran kehittämiseksi. Yksi prosessin osa-alue on sitoutuminen tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen rekrytointipolitiikkaan (Open, Transparent and Merit-based Recruitment Policy, OTM-R). LUT on saanut laatuleiman vuonna 2013, ja se on uudistettu vuonna 2019.

Ennalta vaikuttaminen

- Valitaan tehtävään perustellusti pätevin henkilö sukupuolesta riippumatta.
- Kirjataan rekrytointi-ilmoitusten valintakriteerit tasa-arvoisiksi eikä käytetä sukupuolittuneita termejä.
- Huolehditaan siitä, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä seikka johda syrjintään rekrytoinnissa eikä määräaikaissa työsuhteissa.
- Työntekijöiden valinta tehdään ikäneutraalisti, ikä ei vaikuta valintaan tai sen vaikutus on positiivinen, kokemusta kerryttävä.
- LUT-konserni on valmis kohtuullisia mukautuksia tekemällä varmistamaan vammaiselle henkilölle muiden kanssa yhdenvertaiset työskentelymahdollisuudet.

3.3. Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja urasuunnitelmat

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla.

Työolobarometrin (TEM 2018) mukaan naisilla ja miehillä on Suomessa kohtuullisen yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yhteiseen kehittämiseen. Naiset kertoivat kehittäneensä toimintatapoja ja prosesseja hieman miehiä useammin (66 % miehistä ja 72 % naisista), miehet taas olivat kehittäneet tuotteita tai palveluita naisia yleisemmin (39 % miehistä ja 32 % naisista). Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi ja melko johdonmukaisesti kohenneet reilun kymmenen vuoden aikana. Miesten ja naisten osallistumismahdollisuuksissa ei ole juuri eroja.

Henkilöstökoulutuksessa otetaan huomioon LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun strategiset valinnat ja henkilöstön kehittymisen tarpeet. Uralla eteneminen voi tarkoittaa työkiertomahdollisuutta eri työtehtävissä, eri organisaatiossa sekä nykyisessä työtehtävässä kehittymistä sekä kehittymistä esimiestehtäviin. Miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin sekä eritasoiisiin tehtäviin huomioidaan töiden organisoinnissa ja uralla etenemisessä. Myös esimies- ja johtotehtävien osalta kiinnitetään huomiota tasa-arvon toteutumiseen.

Esimies- ja johtotehtävien osalta kiinnitetään huomiota tasa-arvon toteutumiseen ja osittain siinä LUT-yliopisto ja LAB-ammattikorkeakoulu ovat jo onnistuneet. LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun johtoryhmissä naiset ovat hyvin edustettuina. Molempien korkeakoulujen johtoryhmissä naisten osuus on 63%. Vastaavasti molempien korkeakoulujen hallituksissa naisten osuus on 22%. Vuonna 2022 aloittavassa LUT-yliopiston uudessa hallituksessa naisten osuus nousee jo 45%.

Ennalta vaikuttaminen

- Taataan naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja vaativampiin tehtäviin siirtymiseen.
- Mahdollistetaan henkilöstölle oman alansa seuraaminen, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kouluttautuminen osallistumalla henkilöstökoulutukseen tai ulkopuoliseen koulutukseen.
- Kehityskeskustelujen yhteydessä käydään läpi toiveet ja kannustetaan uralla etenemiseen sekä kehittämistarpeet ja laaditaan henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat kehityskeskusteluiden yhteydessä.
- Esimiehet huolehtivat, että perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti työntekijän uralla etenemiseen.

3.4. Työolosuhteet

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työturvallisuuslaissa on työnantajalle asetettu velvollisuus huolehtia terveellisistä ja turvalisista työoloista ja työympäristöstä. Työnantajan on huomioitava erityisesti henkilöstöryhmät, joiden työturvallisuus vaatii normaalia vaativimpia toimenpiteitä. Työolot ja työympäristöt on kyettävä muokkaamaan naisille ja miehille soveltuviksi.

Ennalta vaikuttaminen

- Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto kehittävät työolosuhteita niin, että sekä naisilla että miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin.
- Huomioidaan sukupuolten väliset erot turvajärjestelyissä ja kiinnitetään huomiota työturvallisuuteen ja väkivallan uhkaan.
- Varmistetaan muun muassa työvälineiden, työasujen, työtilojen ja lepo- ja pukuhuonetilojen soveltuvuus naisille, miehille ja sukupuoleltaan moninaisille.
- Puututaan epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen ja häirintään. Havaitut tapaukset käsitellään Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn -toimintamallin mukaan.

3.5. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin. Perhevapaat ovat niin miesten kuin naistenkin käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhevapaista johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

Ennalta vaikuttaminen

- Huomioidaan erilaiset elämäntilanteet (pienten lasten vanhemmat, omia/puolison ikäänntyviä vanhempia auttavat) työaikajärjestelyistä sovittaessa.
- Järjestetään perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta.

- Informoidaan henkilöstöä perhevapaista. Esimiehen positiivinen suhtautuminen vaikuttaa vapaiden käyttöön ja miesten positiivisella erityiskohtelulla kannustetaan heitä pitämään perhevapaita.
- Helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työaikajoustoilla, saldovapaiden käytöllä, etätyömahdollisuudella, osa-aikatyöllä tai palkattomalla työvapaalla.
- Turvataan työntekijöiden tiedonsaanti työpaikan keskeisistä asioista myös perhe- tai muiden vapaiden aikana.
- Edistetään kansainvälisen henkilökunnan osalta puolisoiden kotoutumista.

3.6. Syrjinnän ennalta ehkäisy ja syrjinnän kieltö

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan on ennalta ehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

LUT-konsernissa ei hyväksytä syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Työnantajalla on velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työnjohtovaltansa nojalla. Vastuu siirtyy työnantajalle silloin, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työntäjän tietoon. Tarkemmat ohjeet häirintätilanteita varten ovat dokumentissa Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn.

Ennalta vaikuttaminen

- LUT-konsernissa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää.
- Tehdään esimiehille ja henkilöstölle tutuksi varhaisen välittämisen mallin mukainen toiminta.
- Jokaisella on oikeus ja velvollisuus puuttua havaitsemaansa epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen, häirintään ja syrjintään. Havaitut tapaukset käsitellään Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn -toimintamallin mukaan.
- Järjestetään syrjinnän ehkäisyn koulutusta.

3.7. Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa

Tasa-arvolain (8 §) mukaan työelämän syrjintäkieltö kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen. Organisaatio- ja tehtävämuutoksien, määrä- tai osa-aikaisien työsuhteiden käyttämisen, lomautuksien, irtisanomisten ja henkilöstöetuuksien painotukset ja vaikutukset on pohdittava eri työntekijäryhmien kannalta ennen päätöksentekoa.

Naisille ja miehille on turvattava kaikilla organisaation tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa sekä päätöksenteossa. Erilaisia työ-, projekti- ja ohjausryhmiä perustettaessa valintakriteerinä on riittävän asiantuntemuksen saaminen ryhmään. Ryhmiin nimetään mahdollisuuksien mukaan sekä miehiä että naisia. Lisäksi ryhmiä perustettaessa on tavoitteena ottaa riittävän laaja-alainen edustus henkilöstöryhmittäin ja aloittain.

Ennalta vaikuttaminen

- Rohkaistaan ja kannustetaan henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan mielipiteensä.
- Valmistellaan henkilöstöä koskevat olennaiset muutokset yhteistyössä henkilöstön kanssa noudattaen yhteistoimintasopimuksen periaatteita.
- Toimitaan rekrytointiperiaatteiden mukaan.

3.8. Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Periaate tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille saman tasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Työtehtävien samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn vaativuustekijät, osaaminen, kuormitus ja työolot ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Samapalkkaisuuden vaatimus koskee kaikkia palkanosia erikseen, joten esimerkiksi henkilökohtaisten palkanlisien perusteet eivät saa olla toista sukupuolta syrjiviä.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen osaamisen sekä työssä saavutettujen tulosten perusteella. Työn vaativuutta arvioitaessa työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa arviointiin.

Ennalta vaikuttaminen

- Kehitetään palkkauksen arviointijärjestelmää.
- Huolehditaan siitä, että palkkauksen kriteerit ja käyttö ovat tasapuoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta. Yliopiston YPJ:n vaativuuskartat ja arviointikriteerit ovat avoimesti esillä LUTin intrassa.
- Seurataan henkilöstön palkkausta ja palkkauksen kehitystä sukupuolittain eriteltynä.
- Selvitetään mahdolliset syyt naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen mahdollisiin eroihin ja korjataan tarvittaessa.

4. Toimenpiteet LUT-konsernin tasa-arvon kehittämiseksi

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu
Henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu ja epäkohtiin puuttuminen.	Nimetään yksiköittäin tasa-arvo- ja häirintäyhdyshenkilöt, jotka muodostavat konsernin tasa-arvotyöryhmän.	HR	marras-joulukuu 2020
Seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta	Seurannassa hyödynnetään hyvinvointikyselyiden tuloksia ja tarvittaessa erillisellä tasa-arvokyselyllä.	HR Johtamisen palvelut Henkilöstölautakunta Yt-toimikunta	suunnitelmakauden puoliväli, vuonna 2021
Sukupuoli ei vaikuta rekrytointiin.	Kokeillaan anonymia rekrytointia (ei akateemiset tehtävät).	HR	2021
Tiedostetaan rekrytointiryhmissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset.	Laaditaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimien tarkistuslista rekrytointiryhmille. Muistetaan positiivinen erityiskohtelu.	HR	marras-joulukuu 2020
Parannetaan palkkatasa-arvoa.	Käydään läpi palkkaerojen taustalla olevat tekijät ja korjataan tarvittaessa	HR	vuosittain

	perusteettomat palkkaerot. Palkkauksen kehitystä sukupuolittain seurataan vuosittain palkkatilastojen avulla.		
--	---	--	--

5. Yhdenvertainen LUT-konserni

5.1. Ikä

Ikäsyrjinnän kohteena voivat olla eri-ikäiset ihmiset ja syrjintä voi kohdistua mihin tahansa ikäryhmään. Ikääntyvillä työntekijöillä on hallussaan pitkän työkokemuksen mukanaan tuomaa hiljaista tietoa, joka on toisaalta teknistä tietotaitoa ja toisaalta kognitiivista tietoa ja ymmärrystä. Niinpä ikääntyvät työntekijät pitää nähdä merkittävänä voimavarana, sillä työkokemuksen laajempi ja luovampi käyttö voi muodostua lisäarvoksi koko organisaatioille. Toisaalta nuorten ja vastavalmistuneiden energisyys, uudet tiedot, taidot ja innovaatiot rikastuttavat työyhteisöä. Pienten lasten ja/tai ikääntyneiden omien tai puolison vanhempien hoito asettavat haasteita työntekijöille ikähaitarin molemmissa päissä. Elämäntilannelähtöisen johtamisen haasteena on varmistaa erilaisten ihmisten mahdollisuudet työskennellä työyhteisössä. Ikärakenne tulee ottaa ennakoivasti huomioon toiminnan suunnittelussa ja elinikäistä oppimista tulee tukea työuran kaikissa vaiheissa.

Ikä ei saa olla ratkaiseva kriteeri työntekijöitä valittaessa eikä hakuilmoituksissa saa julkaista ikäsuosituksia hakijoille. Ikä ei saa olla este tutkijanuralle. Ikäkriteerejä tulee välttää valittaessa tutkimusryhmän jäseniä, koska ne voivat syrjiä erityisesti naisia, joiden urakehitys voi hidastua äitiyslomien ja hoitovapaiden vuoksi.

Ennalta vaikuttaminen

- Arvostetaan ja kunnioitetaan kaikkia ihmisiä, heidän vahvuuksiaan ja kehittämishaasteitaan.
- Tehdään työntekijöiden valinta ikäneutraalisti; ikä ei vaikuta valintaan tai sen vaikutus on positiivinen, kokemusta kerryttävä. Muistetaan myös nuorten voimavarat työyhteisön rikastuttamisessa.
- Arvostetaan hyviä käytöstapoja ja omaa ja muiden osaamista.

5.2. Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide

Tähän kokonaisuuteen kuuluu useita erilaisia arvopohjia, jotka voivat olla keskenään myös ristiriitaisia. LUT-konsernissa tehdään työtä yhteisesti sovitun arvopohjan mukaisesti. Jokaisen ihmisen elämäkatsomusta, vakaumusta ja mielipidettä kunnioitetaan.

Ennalta vaikuttaminen

- Kohdellaan ihmisiä avoimesti ja kunnioittavasti; tiedotetaan avoimesti ja kunnioittavasti.
- Kunnioitetaan erilaisia elämäkatsomuksia, vakaumuksia ja mielipiteitä.

5.3. Etninen tausta, kansallisuus ja kieli

Kansainvälistyminen on tärkeä painopiste LUT-konsernin toiminnassa. Kampuksillamme toimii taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään yhä moninaisempi opiskelijoiden, opettajien, tutkijoiden, TKI-henkilöstön ja muun henkilöstön joukko. Etniset kysymykset korostuvat erilaisten ihmisten ja ryhmien kohdatessa. Monikulttuurisuus ja -kielisyys ovat yhteisömme arkea. Ulkomaisten työntekijöiden kulttuuripiirteitä pyritään ottamaan huomioon, ja esimerkiksi muslimeille on Lappeenrannassa järjestetty rukouspaikka.

Kampusten ravintolat ottavat huomioon esimerkiksi vakaumuksesta johtuvat erikoisruokavaliot.

LUT-konsernissa tarjotaan opetusta suomen lisäksi myös englannin kielellä. Opiskeluun ja työskentelyyn liittyvää materiaalia ja informaatiota tarjotaankin yhä enemmän myös englanniksi. LUT muun muassa järjestää uusille ulkomaalaisille työntekijöille kuukausittaiset perehdyttämistilaisuudet myös englanniksi, ja uuden työntekijän opas on laadittu sekä suomeksi ja englanniksi. Yliopiston ja ammattikorkeakoulun palveluksessa oleville ulkomaalaisille tarjotaan suomen kielen koulutusta.

Suomen kansalaisten yhdenvertaisuus (ulkomaalaistaustaiset Suomen kansalaiset sekä kotimaiset vähemmistöt, kuten saamenkieliset ja romanit) tulee myös ottaa huomioon.

Ennalta vaikuttaminen

- Etnisestä taustasta, kansallisuudesta, kielestä tai uskonnosta riippumatta kaikki ovat samanarvoisia.
- Ei sallita rasismia ja etnistä syrjintää.
- Kehitetään henkilöstön osaamista kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa.
- Sallitaan ja hyväksytään erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja.
- Tiedotetaan ja opastetaan selkokielisesti.

5.4. Sukupuolen moninaisuus

Käsitys vain kahdesta vastakkaisesta sukupuolesta sulkee ulos ne, jotka eivät mahdu perinteisiin naisen tai miehen muotteihin. Oikeus omaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun haluaamalla tavalla – joko perinaisellisesti tai perimiehisesti, sukupuolettomasti tai eri sukupuolia ilmentäen – kuuluu jokaiselle.

Ennalta vaikuttaminen

- Kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti.
- Ei hyväksytä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää, väheksyntää tai sukupuoleen perustuvaa seksuaalista häirintää.
- Lisätään sukupuolineutraalien wc-tilojen määrää molemmilla kampuksilla.

5.5. Seksuaalinen suuntautuminen

Jokaisella on oikeus kertoa tai olla kertomatta ihmissuhteistaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan. Ketään ei määritellä hänen seksuaalisen suuntautumisensa perusteella. Henkilökohtaisten asioiden kertomiseen ei kenelläkään ole velvoitetta, jos ne eivät suoraan vaikuta työn tekemiseen.

Ennalta vaikuttaminen

- Kunnioitetaan jokaisen ihmisen seksuaalista suuntautumista.
- Ei sallita seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.
- Rakennetaan tietoisesti ja suunnitelmallisesti hyväksyvää, avointa ja sallivaa ilmapiiriä ymmärtämään HLBTI-ihmisten tilanteet ja tarpeet.

5.6. Vammaisuus ja terveydentila

Vammaisuudella tarkoitetaan synnynnäistä tai myöhemmin sairauden tai tapaturman aiheuttamaa ominaisuutta. Vammaisen ihminen ei välttämättä ole sairas. Ihmisellä voi olla esimerkiksi oppimisvaikeuksia, jotka ilmenevät luku- ja kirjoitusvaikeuksina. Nämä vaikeudet eivät johdu välttämättä sairaudesta tai vammasta, vaan ne voivat olla ihmisen ominaisuuksia. Vammaisella ihmisellä voi olla liikuntarajoitteita, joiden takia hän tarvitsee apuvälineitä osallistuakseen täysipainoisesti ja toimiakseen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisella on oikeus päättää, pyytääkö hän apua tai erityisjärjestelyjä.

EU:n saavutettavuusdirektiivi ja sitä seuraava kansallinen lainsäädäntö vaativat tekemään digitaaliset palvelut saavutettaviksi. Verkkosivut ja mobiilisovellukset tulee toteuttaa niin, että kuka tahansa voi käyttää niitä ja ymmärtää mitä niissä sanotaan. Verkkopalveluun tallennettujen videoiden ja äänitteiden (esimerkiksi podcast) on oltava saavutettavia 23.9.2020 alkaen (tekstitys/kuvailutulkkaus/mahdollisimman selkeä ilmaisu).

Ihmisellä voi olla vaikeuksia näössä ja kuulossa tai ympäristön hahmottamisessa. Tämä edellyttää huomion kiinnittämistä valaistuksen, värityksen, kontrastien ja akustiikan suunnitteluun sekä materiaalivalintoihin.

- Ei syrjitä ketään vamman tai terveydentilan perusteella.
- Jokaisella on oikeus päättää, mitä hän kertoo terveydentilastaan tai vammastaan.
- Kampusten pitää olla kaikkien käyttäjien kannalta toimivia, turvallisia ja miellyttäviä käyttää.
- Merkitään esteettömät kulkureitit selkeillä opasteilla.
- Kehitetään digitaalisten palveluiden laatua ja käyttökokemuksia myös palvelumuotoilun keinoin.

5.7. Eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus

Korkeakoulut ovat monitahoisia työyhteisöjä, joissa eri henkilöstöryhmien työehtosopimusten mukaiset työehdot ovat erilaiset ja mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työyhteisön asioihin vaihtelee. Esimerkiksi tutkija on eri asemassa kuin tukipalvelutoimija, apurahatutkijan tilanne taas poikkeaa työsuhteessa olevan henkilöstön asemasta. Kaikkien työpanos on kuitenkin tärkeä kokonaisuuden toiminnan kannalta. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi olisikin tärkeää tunnistaa esimerkiksi kaikki tutkimusprosessiin osallistuvat henkilöt ja arvostaa heidän työpanostaan yhdenvertaisesti.

LUT-yliopistossa on kaksi erilaista henkilöstöryhmää, opetus- ja tutkimushenkilöstö ja tukipalvelutehtävissä toimiva henkilöstö. Opetus- ja tutkimushenkilöstö muodostuu pääosin tutkijauramallin mukaisista, urallaan eri portilla olevasta henkilöstöstä. Tukipalvelutehtävissä toimiva henkilöstö työskentelee akateemisten yksiköiden laboratorioissa ja korkeakoulupalveluiden eri yksiköissä, jotka tuottavat palveluita LUT-yliopiston lisäksi LAB-ammattikorkeakoululle. Näillä kahdella

henkilöstöryhmällä on työehtosopimuksessa omat erilaiset määräyksensä mm. palkkausjärjestelmästä, työajasta ja vuosilomasta.

LAB-ammattikorkeakoulussa on erilaisia työtehtäviä, esimerkiksi opetus, TKI, laboratorio- ja paja-tehtävät sekä esimies- ja johtotehtävät. Lisäksi työyhteisöön kuuluu kiinteästi LUT-yliopiston korkeakoulupalvelut. Myös työehtosopimuksesta tulee eroavaisuuksia, kuten vuosi- ja kokonaistyöaika, jotka antavat omat reunaehdonsa. Erilaiset työehtosopimukset eivät saa olla este yhdenvertaisuuden toteuttamiselle. Myös henkilöstöryhmien ja työtehtävien välillä ja sisällä on erilaisia hierarkioita, jotka voivat vaikuttaa organisaatiokokemukseen.

Ennalta vaikuttaminen

- Tunnistetaan ja tunnustetaan erilaisia hierarkioita
- Arvostetaan kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista ja työpanosta sekä puheen että toiminnan tasolla.
- Iloitaan yhteisistä onnistumisista, ”me yhdessä”. Suositetaan viestinnässä henkilöstö-sanankäyttöä. Jaottelua eri henkilöstöryhmiin (esim. ”opetus- ja tki-henkilöstö”) käytetään vain silloin kun se asian kannalta on merkityksellistä.
- Ideointi ja kehittämissuositusten esittäminen ja konkreettisten parannusten tekeminen mahdollistetaan kaikille.
- Kiinnitetään huomiota kuuntelemiseen niin, että ihmiset voivat tulla kuulluksi riippumatta tiedollisista ja taidollisista valmiuksista ilmaista itseään tai persoonallisuudesta (esim. ekstrovertti-introvertti)

6. Toimenpiteet LUT-konsernin yhdenvertaisuuden kehittämiseksi

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu
Tavoitellaan enemmän onnistumisia yhdessä.	Strategian linjaus: jokaisen korkeakoulu yhteisöme jäsenen osallistuminen ja panos on tärkeä.	Johto ja esimiehet. Henkilöstöllä vastuu osallistumisesta.	heti - jatkuvaa
Vahvistetaan joukkuehenkeä.	Strategian linjaus: jokaisen työn merkityksen ja osaamisen kirkastaminen osana kokonaisuutta.	Johto ja esimiehet. Henkilöstöllä vastuu osallistumisesta.	heti - jatkuvaa
Edistetään kampuksien monikulttuurisuutta.	WE Campus Clubin toimintaa tuetaan vuorovaikutuksen lisäämiseksi korkeakoulu yhteisössä. Strategian linjaus: lisätään vapaa-ajan toimintaa molemmille kampuksille erityisteemana kansainvälisten yhteisön jäsenten osallistumismahdollisuudet.	HR, LTKY, KOE, LUT tutkijakoulu, esimiehet. Henkilöstöllä vastuu osallistumisesta.	heti - jatkuvaa
Otetaan huomioon sukupuolen moninaisuus.	Muokataan sukupuoli-identiteetin ilmaisevaa kysymystä kaikissa kyselyissä (mies/nainen/muu/en halua kertoa).	Johtamisen palvelut -yksikkö	heti - jatkuvaa

7. Toteutumisen arviointi ja seuranta

Tämä suunnitelma on ensimmäinen koko LUT-konsernin yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Konserniin kuuluvat LUT-yliopiston lisäksi LAB-ammattikorkeakouluksi 1.1.2020 fuusioituneet Lahden ammattikorkeakoulu ja Saimaan ammattikorkeakoulu. Arviot aikaisempien suunnitelmien toteutumisesta esitetään siksi erikseen jokaisen korkeakoulun osalta, jatkossa kuitenkin yhtenäisesti.

LUT-yliopisto

LUT-yliopiston vuonna 2016 laaditussa suunnitelmassa ei ole ollut selkeää toimenpideohjelmaa. Esitetyjä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita on kuitenkin saatu käytäntöön muun muassa seuraavissa asioissa:

- henkilökunnan kielikoulutuksen lisääminen, mukaan lukien suomi kansainväliselle henkilökunnalle
- panostaminen englanninkieliseen sisäiseen viestintään
- laaja peruskorjaus paransi tilojen esteettömyyttä

Häirinnän nollatoleranssin periaate vaatii vielä tarkempaa ohjeistusta. Tekniikan alan yliopistona sukupuolen mukainen segregatio vaikuttaa LUTissa edelleen naisten pienempään osuuteen myös johtotehtävissä.

Lahden ammattikorkeakoulu

Vuonna 2019 laaditun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisiä kehittämisalueita olivat

- syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi
- yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen.

LAMKin moninaisten muutosten keskellä suunnitelmia ei pystytty kaikilta osin toteuttamaan. Esimerkiksi erillisiä tasa-arvokoulutuksia ei olla järjestetty, mutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on sisältynyt perehdytyksiin. Osallisuutta on pystytty lisäämään ja annettu mahdollisuus osallistua muutosten suunnitteluun ja kysellä asioista eri kanavien kautta.

Rekrytointeihin ja rekrytointiohjeistuksiin on kiinnitetty erityistä huomiota. Rekrytointivaiheessa tarkkuutta on edelleen lisättävä. Esimerkiksi on hyvä muistaa, että mikäli on kaksi täysin yhtä pätevää hakijaa, pitää valita se, kumpaa sukupuolta on organisaatiossa vähemmän edustettuna.

Uralla etenemisen mahdollisuuksia on jonkin verran pystytty parantamaan. Tosin muutokset ovat konkretisoituneet vasta vuonna 2020, esimerkkinä TKI-toiminta. Erilaiset elämäntilanteet on pyritty ottamaan huomioon muun muassa mahdollistamalla osa-aikatyö ja suhtautumalla positiivisesti vuorottelu- ja opintovapaisiin (lakisääteisiä).

Syrjintätapauksia ei ole ollut/ei ole noussut esille. Tätä tukee myös GPTW 2018 -tulokset: suurin osa vastanneista on sitä mieltä, että LAMKissa on kohdeltu ihmisiä tasa-arvoisesti riippumatta iästä, syntyperästä, sukupuolesta ja seksuaalisesti suuntautuneisuudesta.

Varhaisen tuen toimintamallia on tehty tutuksi ja se on ollut käytössä. Palkkauksen arviointia on osaltaan kehitetty samalla kun on siirrytty Avaintasta Sivistaan. Kaksi kertaa jaettujen järjestelyerien arviointikriteeristöä on kehitetty ja avoimuutta lisätty yhteisen arviointikehikon avulla.

Saimaan ammattikorkeakoulu

Saimaan ammattikorkeakoulun vuonna 2017 laaditussa suunnitelmassa toimenpiteiksi oli nostettu:

- Ikäohjelman laatiminen (työyhteisötaitojen edistäminen, erilaisuuden hyväksyminen ja eri ikävaiheisiin liittyvien kuormitustekijöiden hallitseminen tarvittavin tukitoimin ja joustoin)
- Työpaikkahäirinnän nollatoleranssin ylläpitäminen käytössä olevan varhaisen välittämisen mallin mukaisesti

Tavoitteita on edistetty tarjoamalla mahdollisuus osa-aikatyöhön ja työn limittämiseen muun muassa liukumia käyttämällä. Työvapaan hakeminen on mahdollista. Työyhteisötaidoista on järjestetty luentoja ja työyhteisön pelisääntöjä on käsitelty tiimeissä. Työilmapiirikysymykset ovat edelleen osa kehityskeskusteluja, samoin häirintä. Työsuojelutoimikunta on tehnyt tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja työterveyden edustaja on ollut mukana kaikissa työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Kokouksissa on käsitelty muun muassa sairauspoissaoloja ja tehty esityksiä ja suunniteltu kampanjoita työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työsuojeluvaltuutetut ovat kannustaneet henkilöstöä ottamaan puheeksi epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemuksia ja mahdollisia tapauksia on käsitelty ja dokumentoitu varhaisen välittämisen prosessin mukaisesti.

8. Suunnitelman taustamateriaali

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ohjaavat lait:

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(609/1986\)](#)

[Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#)

Muut lähteet:

[Tasa-arvo.fi](#)

[Yhdenvertaisuus.fi](#)