

LAB-ammattikorkeakoulu TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

Voimassa 1.1.2025 - 31.12.2026

Käsitelty LUT-yliopiston vuoropuhelukokouksessa 27.09.2024
Hyväksytty 12.11.2024 rehtori Juha-Matti Saksa

Käsitelty LAB-ammattikorkeakoulun vuoropuhelukokouksessa 18.09.2024
Hyväksytty 13.11.2024 rehtori Turo Kilpeläinen

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	4
3.	Tasa-arvoinen LUT-korkeakoulut.....	4
4.	Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen tasa-arvon kehittämiseksi.....	7
5.	Yhdenvertainen LUT-korkeakoulut	8
	Vammaisuus ja terveydentila	9
6.	Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen yhdenvertaisuuden kehittämiseksi	10
7.	Toteutumisen arviointi ja seuranta	11
8.	Suunnitelman taustamateriaali.....	12

1. Johdanto ja käsitteet

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

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

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen on kaikkien etu. Tasa-arvoisella ja yhdenvertaisella kohtelulla parannetaan työskentelyn ilmapiiriä, luottamusta ja motivaatiota. Inklusiivisessa työpaikassa työhyvinvointi kasvaa, kun työntekijät kokevat tulevansa kohdatuiksi omina itsenään. Tuloksellisuus ja sitoutuminen työhön paranee.

Tasa-arvo tarkoittaa syrjimättömyyttä sukupuolen tai sukupuolettomuuden, sukupuolikokemuksen tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolla viitataan naisten, miesten sekä muun sukupuolisten tai sukupuoltaan määrittelemättömien ihmisten väliseen tasa-arvoon.

Kun tasa-arvon käsite tarkoittaa laissa (609/1986) erityisesti sukupuolten/sukupuolettomuuden 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.

Monimuotoisuustyöllä edistetään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, yhteenkuuluvuutta ja syrjimättömyyttä työpaikalla. Monimuotoisuudesta puhuttaessa käytetään kirjanlyhennettä DEIB (Diversity, Equity, Inclusion ja Belonging) diversiteetti eli monimuotoisuus, tasa-arvo, inklusiivisuus eli osallisuus, yhteenkuuluvuus. Uudessa HR-strategiassa on nostettu näitä asioita esiin.

Henkilöstön monimuotoisuudella eli diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, kansalaisuuden, sukupuolen, terveydentilan, arvojen tai persoonallisuuden osalta. Inklusiivisuudella tarkoitetaan yhtäläisiä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä yhteenkuuluvuutta riippumatta ihmisten taustoista tai ominaisuuksista.

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

2. Suunnitelman tavoite

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

Tiedotus

Tavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että tasa-arvosuunnitelma on henkilöstön tiedossa. Suunnitelma käsitellään korkeakoulujen vuoropuhelukokouksissa sekä korkeakoulujen johtoryhmissä ja yksiköissä, yhteisillä foorumeilla ja koulutuksissa. Uusille työntekijöille kerrotaan suunnitelmasta perehdytystilaisuuksissa. Suunnitelma on luettavissa korkeakoulujen introissa ja ulkoisilla verkkosivuilla.

Konsernin suunnitelman seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita toteutetaan jokapäiväisessä työssä ja se on osa esihenkilötyötä, 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-korkeakoulut

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 esihenkilöt 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.

Rekrytointi

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä, lain hengen mukaisesti myös sukupuoleltaan moninaisia. LUTin rekrytoinneissa ja työehdoissa sovelletaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakia. LUT- korkeakouluilla on työyhteisössä matala hierarkia ja halu toteuttaa asioita siten, että ihmiset tuntevat kuuluvansa joukkoon ja heidät hyväksytään omina itsenään. Näitä asioita painotetaan esimerkiksi johtamisessa ja esihenkilötyössä.

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 HR Excellence in Research -laatuleiman vuonna 2013, ja se on uudistettu vuonna 2023.

LUT-korkeakouluissa toteutetaan monimuotoista rekrytointistrategiaa, jolla saadaan houkutelua monipuolisia osajia. Kaikki lähtee todellisten tarpeiden määrittelystä. Tärkeää on sekin, että jokaisessa rekrytointi-ilmoituksessa kannustetaan erikseen työnhakijaa hakemaan häntä kiinnostavaa työpaikkaa riippumatta taustasta tai henkilökohtaisista ominaisuuksista.

Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja urasuunnitelmat

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

Henkilöstökoulutuksessa otetaan huomioon LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun strategiset valinnat ja henkilöstön kehittymisen tarpeet. Uralla eteneminen voi tarkoittaa työkiertomahdollisuutta sisäisesti ja LUT-korkeakoulujen välillä, tai eri organisaatiossa sekä nykyisessä työtehtävässä kehittymistä sekä kehittymistä esihenkilötehtäviin. Esihenkilötyössä huomioidaan henkilöstön tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin sekä eritasoisisiin tehtäviin töitä organisoidessa ja uralla etenemisessä. Esimerkiksi perhevapaiden käyttö ei saa haitata urakehitystä.

Kehitys- ja tavoitekeskustelujen yhteydessä käydään läpi toiveet sekä kehittymistarpeet ja kannustetaan uralla etenemiseen sekä ja laaditaan pitkän tähtäimen kehittämissuunnitelmat kehitys- ja tavoitekeskusteluiden yhteydessä. LUT-korkeakoulujen avoimet tehtävät julkaistaan intrassa Rekrytointi-sivustolla.

LUT-yliopiston henkilöstö voi käyttää työaika omaehtoiseen opiskeluun kahden oppitunnin verran viikoittain esihenkilön kanssa niin sovittaessa. LAB-ammattikorkeakoulussa opetus- ja asiantuntija- ja tukihenkilöstöllä on mahdollisuus käyttää työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattujen periaatteiden mukaisesti työaika (opetushenkilökunta) tai saada palkallista vapaata (asiantuntija- ja tukihenkilöstö) omaehtoiseen, tutkintoon johtavaan koulutukseen tai ammatillisten pedagogisten opintojen suorittamiseen. Itsensä kehittämiseen varataan tunteja tavoitteellisiin koulutuksiin esihenkilön kanssa sovitulla tavalla. Koulutuksen tulee tukea henkilön osaamisen kehittymistä LAB-ammattikorkeakoulun ja yksikön tavoitteiden mukaisesti.

Työolosuhteet

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

LUT korkeakouluissa on ohje häirintätilanteiden selvittelyyn. Ohje on tarkoitettu LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun henkilökunnalle ja opiskelijoille eli kaikille, jotka voivat joutua häirinnän kohteiksi tai käsittelemään häirintätapauksia. Häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta ilmoitetaan esihenkilölle kirjallisesti käyttäen ilmoituslomaketta. Asian tullessa esihenkilön tietoon, hänen tulee aloittaa tapauksen selvittäminen viivytyksettä.

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.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan työaikajoustoilla, saldovapaiden käytöllä, monipaikkaisella työskentelymahdollisuudella, osa-aikatyöllä tai palkattomalla työvapaalla.

Kansainvälisiä työntekijöitä ja heidän perheitään tuetaan kotoutumiseen liittyvissä asioissa. Heille järjestetään koulutuksia ja erilaisia tapahtumia. Pitkiltä poissaoloilta palaaville työntekijöille järjestetään tarvittaessa perehdytystä ja/tai koulutusta.

Syrjinnän ennalta ehkäisy ja syrjinnän kielto

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. Ennalta ehkäisyn keinona on sukupuolitietoisen viestinnän edistäminen purkamalla sukupuoliin liittyviä haitallisia normeja ja oletuksia. On tärkeää edistää sukupuolesta riippumatonta kielenkäyttöä ja varmistaa että viestintä on inklusiivista kaikille sukupuolille.

LUT-korkeakouluissa 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 työnantajan tietoon. Tarkemmat ohjeet häirintätilanteita varten ovat dokumentissa Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn. Jokaisella on oikeus ja velvollisuus puuttua havaitsemaansa epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen häirintään ja syrjintään.

Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa

Tasa-arvolain (8 §) mukaan työelämän syrjintäkielto 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.

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 vaatavuustekijät, osaminen, 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. Henkilöstön palkkausta ja palkkauksen kehitystä seurataan vuosittain sukupuolittain eriteltyinä tilinpäätöksen raportoinnin yhteydessä ja vuoropuhelukokouksissa. Sekä selvitetään mahdolliset syyt naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen mahdollisiin eroihin ja korjataan tarvittaessa. Yliopiston YPJ:n vaativuuskartat ja arviointikriteerit ovat avoimesti esillä LUTin intrassa.

4. Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen tasa-arvon kehittämiseksi

Tehdyt toimenpiteet 2023–2024

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita on käsitelty muun muassa henkilöstöfoorumeissa sekä järjestetty esihenkilökoulutuksia.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus (FI&EN) tehtiin 04/2023 Moodleen. Koulutus on osa uuden työntekijän perehdytystä ja sen suorittaminen on pakollinen.
- Esihenkilö työnimike otettu käyttöön
- LUT-korkeakoulujen avoimet tehtävät julkaistaan intrassa Rekrytointi-sivustolla.
- LUTin esihenkilöille on järjestetty infoja palkkausjärjestelmistä ennen arviointijaksoja.

Tulevat koulutukset

- Varhaisen tuen toimintamallin päivitys menossa ja koulutukset järjestetään syksyn 2024 aikana.
- Syksyn 2024 aikana järjestetään syrjinnän ehkäisyn koulutus

Tavoitteet 2025–2026

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu
Tiedostetaan rekrytointiryhmissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset.	Laaditaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimien tarkistuslista rekrytointiryhmille. Muistetaan positiivinen erityiskohtelu.	HR	2025
Työkierto	Työkierron toimintamallin tarpeen selvittäminen ja rakentaminen	HR/KKP	2025–2026

5. Yhdenvertainen LUT-korkeakoulut

Ikä

Ikäsyrynnän 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.

Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide

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

Etninen tausta, kansallisuus ja kieli

Kansainvälistyminen on tärkeä painopiste LUT-korkeakoulujen toiminnassa. Kampuksillamme toimii taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään yhä moninaisempia opiskelijoita ja työntekijöitä. Etniset kysymykset korostuvat erilaisten ihmisten ja ryhmien kohdatessa. Monikulttuurisuus ja -kielisyys ovat yhteisömme arkea. Ulkomaisten työntekijöiden kulttuuripiirteitä pyritään ottamaan huomioon, esimerkiksi Lappeenrannassa ja Lahdessa on hiljentymishuone uskonnon harjoittamista varten (Lappeenrannassa 8206 ja Lahdessa A150)

Kampusten ravintolat ottavat huomioon vakaumuksesta johtuvat erikoisruokavaliot.

LUT-korkeakouluissa tarjotaan opetusta suomen lisäksi myös englannin kielellä. Opiskeluun ja työskenntelyyn liittyvää materiaalia ja informaatiota tarjotaan yhä enemmän myös englanniksi. LUT järjestää uusille ulkomaalaisille työntekijöille kuukausittaiset perehdyttämistilaisuudet myös englanniksi, ja uuden työntekijän opas on laadittu sekä suomeksi ja englanniksi, ja yliopiston intranet on kaksikielinen. LABin intranetia on alettu työstämään englanniksi vuonna 2024. Yliopiston ja ammatikorkeakoulun ulkomaalaisille opiskelijoille ja työntekijöille tarjotaan suomen kielen koulutusta. Suomen kansalaisten yhdenvertaisuus (ulkomaalaistaustaiset Suomen kansalaiset sekä kotimaiset vähemmistöt, kuten saamenkieliset ja romanit) tulee myös ottaa huomioon.

Sukupuolen moninaisuus

Jokaisella on oikeus omaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun haluamallaan tavalla. 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.

Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti. Ei hyväksytä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää, väheksyntää tai sukupuoleen perustuvaa seksuaalista häirintää.

Vammaisuus ja terveydentila

Ketään ei syrjitä vamman tai terveydentilan perusteella. Vammaisuudella tarkoitetaan synnynnäistä tai myöhemmin sairauden tai tapaturman aiheuttamaa ominaisuutta. Vammainen 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 ihmisellä on oikeus päättää mitä hän kertoo terveydentilastaan tai vammastaan, pyytääkö hän apua tai erityisjärjestelyjä.

Ihmisellä voi olla vaikeuksia näössä ja kuulossa tai ympäristön hahmottamisessa. Tämä edellyttää huomion kiinnittämistä valaistuksen, värityksen, kontrastien ja akustiikan suunnitteluun sekä materiaalivalintoihin. LUT-korkeakoulujen intranetissä on syventävä lukuohjelma. Esteettömät kulkureitit on kuvattu kampuksilla ja kampusten pohjapiirustuksissa.

Eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus

LUT-yliopistossa on kaksi erilaista henkilöstöryhmää, opetus- ja tutkimushenkilöstö ja asiantuntija- ja tukipalvelutehtävissä toimiva henkilöstö. Opetus- ja tutkimushenkilöstö muodostuu pääosin tutkijauramallin mukaisista, urallaan eri portailta olevasta henkilöstöstä. Asiantuntija- ja 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 esihenkilö- 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 ja kaikkien työpanos on yhtä tärkeää. Myös henkilöstöryhmien ja työtehtävien välillä ja sisällä on erilaisia hierarkioita, jotka voivat vaikuttaa organisaatiokokemukseen.

6. Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen yhdenvertaisuuden kehittämiseksi

Tehdyt toimenpiteet 2023–2024

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus (FI&EN) tehtiin 04/2023 Moodleen. Koulutus on osa uuden työntekijän perehdytystä ja sen suorittaminen on pakollinen.
- Intrassa on käytössä syventävä lukuohjelma, joka mahdollistaa tekstitiedostojen kuuntelemisen ja sisältää myös tekstin luettavuutta lisääviä toimintoja.
- Esihenkilövalmennus LEAD – Leadership Excellence And Development käynnistyy 2024, jossa yhtenä aiheena on monimuotoisen- ja kulttuurisen työyhteisön johtaminen
- Kansainvälisiä työntekijöitä ja heidän perheitään autetaan lasten päiväkotij- ja koulupaikkojen hakemisessa sekä tarvittaessa muissa kotoutumiseen liittyvissä asioissa. Järjestämme heille myös erilaisia tapahtumia. Vuoden 2023 aikana tapahtumia mm. hiihtokoulu, ulkoilua, kalastusta, elokuvailtoja, keskustelupiirejä sekä luentoja suomalaisesta työelämästä.
- Järjestettyjä koulutuksia:
 - o Kulttuurinen monimuotoisuus työpaikalla koulutus järjestettiin vuonna 2023
 - o Erilaisen oppijan kohtaaminen ja tukeminen korkeakouluopinnoissa järjestettiin vuonna 2023 LABille.
 - o Epäasiallisen palautteen käsittely opetushenkilöstölle 05/2024 englanniksi

Tulevat koulutukset

- Epäasiallisen palautteen käsittely 11/2024
- Selkokieli- ja kielitietoisuus työyhteisössä koulutus keväällä 2025

Tavoitteet 2025–2026

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu
DEI-asiat	HR vieraillee LUTin tiedekuntien johtoryhmissä ja LABin yksiköiden johtotiimeissä kertomassa DEI-asioista	HR	kerran vuodessa
DEIB	Selvitetään parhaimmat käytänteet DEIB – asioissa ja luodaan toimenpidesuunnitelma	HR	2026
Mentorointimalli	Selvitetään tiedekuntien ja yksiköiden toiveet mentorointiin ja luodaan toimintamalli	HR	2025–2026
Häirintä- ja epäasiallisen kohtelun hallinta	Päivitetään ohje häirintätilanteiden selvittelyyn	HR	2025

7. Toteutumisen arviointi ja seuranta

Suunnitelman toteutumista ja vaikuttavuutta tulee seurata ja arvioida. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään LUTin ja LABin johtoryhmissä. Lisäksi suunnitelma käsitellään tiedekuntien ja yksiköiden omissa johtoryhmissä. Toteutumisen seurantaan kerätään henkilöstöpalautteita henkilöstökyselyistä sekä aloitejärjestelmän kautta. Palkkauksen kehitystä sukupuolittain seurataan vuosittain palkkatilastojen avulla vuoropuhelukokouksissa tilinpäätöksen yhteydessä. Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumisen osalta voidaan todeta, että osa on toteutunut tai on jatkuvaa toimintaa.

LUT: Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannan indikaattoreina käytetään työhyvinvointikyselyn tuloksia. Kysely toteutetaan kahden vuoden välein. Vertailuarvona käytetään yliopistonormia (DEI-normi), joka muodostuu kaikkien Suomen yliopistojen vastaajien keskiarvosta. Arviointias- teikko 1-5, 5 =paras.

Indikaattori	2023
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu yliopistossamme hyvin	4,15 (DEI-normi 3,88)
Yliopistossamme henkilöstä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta heidän etnisestä taustastaan tai syntyperästään	4,21 (DEI-normi 4,04)
Yliopistossamme henkilöstä kohdellaan yhdenvertaisesti uskonnosta, vakaumuksesta tai poliittisesta ideologiasta riippumatta	4,35 (DEI-normi 4,20)
Yliopistossamme henkilöstä kohdellaan yhdenvertaisesti sukupuoli-identiteetistä tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta	4,34 (DEI-normi 4,17)
Yliopistossamme henkilöstä kohdellaan yhdenvertaisesti erilaisista toimintarajoitteista riippumatta	4,36 (DEI-normi 4,08)
Yliopistossamme otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa	4,07 (DEI-normi 3,76)
Yliopistomme tilojen saavutettavuus tukee yhdenvertaisuutta	4,01 (DEI-normi 3,74)
Yliopistossamme kannustetaan tasavertaisesti perhevapaiden käyttämiseen sukupuolesta riippumatta	3,95 (DEI-normi 3,90)

LAB: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannan indikaattoreina käytetään työhyvinvointikyselyn tuloksia, joka toteutetaan joka toinen vuosi.

Indikaattori	2023
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu LAB:ssa hyvin	3,32
LAB:ssa henkilöstä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta heidän etnisestä taustastaan tai syntyperästä	3,59
LAB:ssa henkilöstä kohdellaan yhdenvertaisesti uskonnosta, vakaumuksesta tai poliittisesta ideologiasta riippumatta	3,66
LAB:ssa henkilöstä kohdellaan yhdenvertaisesti sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta	3,61

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