

**Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen**



1.1.2022

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Pertti Puusaari

Rehtori

## 1. Suunnitelman soveltamisalue ja tarkoitus

Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu sekä estää eri syistä johtuvaa syrjintää. HAMK haluaa myös edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työntekijöiden välistä yhdenvertaisuutta kaikissa toiminnoissa. Tavoitteena on, että työntekijöitä koskeva päätöksenteko ja sen valmistelu on avointa ja läpinäkyvää.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma pohjautuu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakiin.

**Yhdenvertaisuuslain** (1325/2014) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain 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. **Tasa-arvolain** (1986/609) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Hakijoiden ja opiskelijoiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tehty erillinen suunnitelma.

## 2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioiminen HAMKin toiminnassa

### Rekrytointi

#### Tavoitteet

- Rekrytointi työsuhteisiin tehdään avoimesti ja läpinäkyvästi.
- Rekrytoinneissa ei syrjitä tai suosita kumpaakaan sukupuolta, vaan rekrytoinnit tehdään puhtaasti ansiovertailun ja soveltuvuuden perusteella.
- Raskaus ja vanhempainvapaiden käyttö ei vaikuta naisia syrjivällä tavalla.

Toteutumisen mittari

- Miesten ja naisten määrät koko henkilöstöstä

### **Henkilön palkkaus ja tehtäväjärjestelyt**

Tavoitteet

- Edistetään työntekijöiden tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä mahdollisuuksiin edetä uralla (esim. tutkijaurapolku).
- Huomioidaan tasapuolisesti sekä miesten että naisten työolojen ja töiden kehittäminen.
- Palkan määrittäminen perustuu kokonaisarviointiin (tasapuolisuus paitsi miesten ja naisten, myös eri henkilöstö-, ikä- ja tehtäväryhmien välillä).
- Samassa palkkaryhmässä olevien henkilöiden palkkaus on suhteessa tehtäväkuvaan, osaamiseen sekä suoriutumiseen.

Toteutumisen mittarit

- Työntekijän kanssa on käyty osaamispohjainen keskustelu ja tehty kokonaisarviointi
- Työntekijälle on laadittu tehtäväkuva ja asetettu henkilökohtaiset tavoitteet
- Sukupuolijakaumatiedot
- Syrjäntäilmoitukset tai työsuojeluvaltuutetuille ilmoitetut tapaukset

### **Työhyvinvointi ja eri-ikäisten yhdenvertaisuus**

Tavoitteet

- Ennaltaehkäistä eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn heikkenemistä sekä lisätä työssä jaksamista hyvän esimiestyön ja kattavan tukiverkoston avulla.
- Taata jokaiselle työntekijöille yhdenvertainen mahdollisuus saada työhyvinvointipalveluita.

Toteutumisen mittarit

- Varhaisen tuen keskusteluiden määrä

- Sairauspoissaolojen määrä
- Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrä
- Esimieskoulutuksiin osallistuvien määrä
- Työterveyshuollon kustannukset sekä niiden jakautuminen ennaltaehkäisevän ja sairaanhoidon kustannuksiin.

### **Esteettömyys ja saavutettavuus**

Esteettömyys ja saavutettavuus syntyvät koko yhteisön toiminnassa. Siihen vaikuttavat fyysinen ympäristö, viestintä, opetukseen ja opiskelijavalintaan ja henkilöstön valintaan liittyvät järjestelyt ja palvelut ja erityisesti kaikkien yhteisöön kuuluvien asenteet.

- HAMKissa esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia sujuvasti ja täysipainoisesti. Palveluista puhuttaessa esteettömyyden synonyymina pidetään usein käsitettä saavutettavuus.
- HAMKin tilat, sähköiset järjestelmät, oppimis- työympäristöt, työ- ja opetusmenetelmät ja asenneilmapiiri mahdollistavat henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan erilaisissa elämäntilanteissa elävien henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden.

Ohjeita ja lisätietoa henkilökunnalle löytyy intran sivuilta: Työsuojelutoiminta, Työhyvinvointi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuoden 2022 aikana.