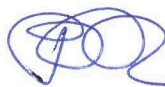


# Tasa- arvosuunnitelma

Yhteistoimintaryhmän hyväksymä 19.3.2024

Rehtorin allekirjoittama 26.3.2024

Hämeenlinnassa 26.3.2024



---

Pertti Puusaari  
Rehtori-toimitusjohtaja  
Hämeen ammattikorkeakoulu Oy

## 1. Johdanto

Tämä on Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) tasa-arvosuunnitelma, joka on osa HAMKin yhdenvertaisuuskokonaisuutta. Yhdenvertaisuuskokonaisuus sisältää kaikki HAMKin tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja saavutettavuuteen liittyvät aihekokonaisuudet ja dokumentit. Kokonaisuuden 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 toiminnoissaan. Tavoitteena on, että työntekijöitä koskeva päätöksenteko ja sen valmistelu on avointa ja läpinäkyvää.

HAMKin tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuskokonaisuus pohjaavat tasa-arvolakiin (1986/609) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, 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. Yhdenvertaisuuslain 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.

Osaksi korkeakoulujen ohjausta Opetus- ja kulttuuriministeriö on laatinut valtakunnallisen *Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua* -suunnitelman, jonka pohjalta korkeakoulut ovat tuottaneet omat saavutettavuussuunnitelmansa. HAMKin saavutettavuussuunnitelmaa johtaa saavutettavuuden ohjausryhmä ja koordinoi kaksi saavutettavuuskoordinaattoria. Käytännön työtä toteuttaa saavutettavuusverkosto, jossa on edustajat jokaisesta yksiköstä. Saavutettavuus sidotaan osaksi muuta DEI-työtä (Diversity, Equity, Inclusion), jonka tavoitteena on edistää HAMKin moninaisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta.

## 2. Arvot, toimintakulttuuri ja johtaminen

HAMKin toimintaa ohjaavat arvot, joissa arvostamme osaamista ja huolehdimme korkeakouluyhteisömme hyvinvoinnista. Arvioimme ja arvioitamme jatkuvasti työtämme, tuloksiamme ja osaamistamme. HAMKin tulevaisuus perustuu korkeaan osaamiseen, yrittäjämäiseen ja tulokselliseen toimintaan sekä hallittuun kasvuun.

Kestävän kehityksen periaatteet ovat pitkään sisältyneet HAMKin johtamiseen ja toiminnan ohjaamiseen alkaen strategisista linjauksista päätyen arjen toimintaan. Toimintaamme ohjaava viisiportainen **Kestävä HAMK 2030** -ohjelma tähtää siihen, että HAMK on Suomen hyvinvoivin korkeakoulu yhteisö vuonna 2030. YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti ensimmäinen porras sisältää tasa-arvoon liittyvät tavoitteet sukupuolten tasa-arvosta (Tavoite 5), ihmisarvoisesta työstä ja talouskasvusta (Tavoite 8), eriarvoisuuden vähentämisestä (Tavoite 10) sekä pyrkimyksestä rauhaan, oikeudenmukaisuuteen ja hyvään hallintoon (Tavoite 16). **Kestävä HAMK 2030** -ohjelman mukaan jokainen HAMKilainen on arvostettu korkeakoulu yhteisön jäsen. Viestimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeydestä omilla valinnoillamme ja puutemme rohkeasti epäkohtiin.

Seuraamme kestävän kehityksen toimintakokonaisuuttamme systemaattisesti kansallisin mittarein (esimerkkinä ammattikorkeakoulujen yhteinen hiilijalanjälkimittari) ja kansainvälisin mittarein (esimerkkinä GreenMetric World University rankings) ja parannamme toimiamme jatkuvasti.

HAMKin johtamista tukee matala linjaorganisaatio. Perinteisestä linjaorganisaatiosta poiketen yksilövastuun sijasta korostuu kaikissa johtamistehtävissä ja toiminnan linjauksissa yhteiskehittelytyö. Toinen ominainen ilmiö on strategisen ja henkilöstöjohtamisen kytkeminen toisiinsa selkeäksi osaamisen johtamiseksi. HAMKin organisoinnista ja johtamisesta sekä vastuista ja päätösvallasta määrätään johtosäännöllä.

### 3. Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on tuoda tasa-arvo ja yhdenvertaisuus entistä vahvemmin näkyväksi osaksi korkeakoulu yhteisön jäsenten työhyvinvointia ja työympäristöä. Suunnitelmaan kirjatut tavoitteet sitouttavat myös HAMKin johtoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Hakijoiden ja opiskelijoiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tehty erillinen suunnitelma.

Tasa-arvosuunnitelma on osa yhdenvertaisuuskokonaisuutta, jota rakennetaan yhteistyössä monien HAMKin toimijoiden kanssa. Työssä huomioidaan yhteys HAMKin laatutyöhön sekä **Kestävä HAMK 2030** -ohjelmaan.

Yhdenvertaisuuskokonaisuutta rakentaa työryhmä, jossa on edustajia HAMKin eri toimijoista:

- ❖ opiskelijakunta HAMKO: saavutettavat palvelut
- ❖ kiinteistöpalvelut: fyysinen esteettömyys
- ❖ IT-palvelut: digitaaliset oppimis- ja toimintaympäristöt

- ❖ strateginen viestintä: saavutettava viestintä
- ❖ koulutuksen tukipalvelut: opiskelijaneuvonta ja -ohjauspalvelut, opiskelijahyvinvointi
- ❖ kirjasto- ja tietopalvelut: saavutettavat kirjasto- ja tietopalvelut
- ❖ henkilöstöpalvelut: saavutettavat henkilöstöpalvelut, rekrytointi, osaamisen kehittäminen
- ❖ taloushallinto: saavutettavat hallintopalvelut

Tasa-arvosuunnitelman laatimisesta vastaa henkilöstöpalvelut yhdessä työsuojelujaoksen kanssa. Suunnitelma esitellään ja hyväksytään yhteistoimintaryhmässä, jonka jälkeen rehtori allekirjoittaa suunnitelman. HAMKin yhteistoimintaryhmä ja ylin johto seuraavat tasa-arvosuunnitelman sekä yhdenvertaisuuskokonaisuuden rakentumista, tukevat toimenpiteiden toteuttamista ja seuraavat tasa-arvosuunnitelman sekä yhdenvertaisuuskokonaisuuden toteutumista.

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet tarkistetaan vähintään kahden vuoden välein. Yhteistoimintaryhmä arvioi tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden tuloksia vuosittain tammi-helmikuussa ja raportoi tuloksista HAMKin johtoryhmälle. Johtoryhmä suunnittelee tarvittaessa uusia toimenpiteitä, jotta asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Johtoryhmästä työ johdetaan esihenkilöille ja henkilökunnalle toteutettaviksi toimenpiteiksi.

## **Koulutus ja valmiuksien kehittäminen**

Tasa-arvosuunnitelma on saatavissa HAMKin julkisilta verkkosivuilta sekä henkilökunnan intra-sivuilta. Suunnitelman lisäksi intrassa on myös muuta koulutusmateriaalia henkilökunnan osaamisen kasvattamiseen. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuskokonaisuus tullaan esittelemään myös uusien työntekijöiden perehdytysmateriaaleissa. Moninaisuuteen, osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta tulemme toteuttamaan osana HAMKin DEI-kokonaisuutta.

HAMKissa osaamisen kehittämistä tuotetaan henkilöstöpalvelut-osastolla. Henkilöstön käytössä on sisäinen koulutusmalli HAMK100, jonka kautta jaetaan tietoa tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta opiskelu- ja työelämästä. HAMK100-koulutusmallin toimintaa ohjataan ohjausryhmässä.

## **Tiedonkeruu osana tasa-arvosuunnitelmaa**

Tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan keräämällä vuosittain tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää tilastotietoa HAMKin henkilöstöpalveluiden järjestelmistä. Tiedot ovat tällä hetkellä julkisesti saatavilla HAMKin vuosittaisessa tilinpäätös- ja toimintakertomusdokumentissa (kohta 4.6. *Hämeen ammattikorkeakoulukonsernin henkilöstöluvut*). Tavoitteena on, että jatkossa reaaliaikaista tietoa tasa-arvosuunnitelman

toteutumisesta tullaan saamaan PowerBI-järjestelmän kautta, jolloin tieto voidaan esittää graafisessa muodossa HAMKin verkkosivuilla. Tasa-arvosuunnitelman toteutumista seuraavat indikaattorit on jaettu kolmeen alaluokkaan:

- ❖ Sukupuolten tasa-arvo rekrytoinnissa, palkkauksessa, urakehityksessä ja päätöksenteossa
- ❖ Työhyvinvointi, muuttuvat elämäntilanteet ja eri-ikäisten yhdenvertaisuus
- ❖ Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

## **Sukupuolten tasa-arvo rekrytoinnissa, palkkauksessa, urakehityksessä ja päätöksenteossa**

Sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen rekrytoinnissa on asetettu seuraavat tavoitteet:

- ❖ Rekrytointi työsuhteisiin tehdään avoimesti ja läpinäkyvästi
- ❖ Rekrytoinneissa ei syrjitä tai suosita kumpaakaan sukupuolta, vaan rekrytoinnit tehdään puhtaasti ansiovertailun ja soveltuvuuden perusteella
- ❖ Huomioidaan tasapuolisesti sekä miesten että naisten työolojen ja töiden kehittäminen.
- ❖ Edistetään työntekijöiden tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä mahdollisuuksiin edetä uralla (esim. tenure track -tutkijaurapolku)
- ❖ 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
- ❖ Raskaus ja vanhempainvapaiden käyttö ei vaikuta naisia syrjivällä tavalla

Toteutumisen mittareina ovat a) henkilötyövuosien jakautuminen sukupuolittain eri henkilöstöryhmissä (ml. johtoporras), b) erilaisten työsuhteiden (kokoaikainen, määräaikainen, osa-aikainen) jakautuminen sukupuolittain, c) sukupuolijakauma eri ikäryhmissä, d) kansainvälisen henkilöstön sukupuolijakauma, d) eläkkeelle siirtyneiden sukupuolijakauma, ja e) keskipalkkojen sukupuolijakauma eri tehtävissä.

## **Työhyvinvointi, muuttuvat elämäntilanteet ja eri-ikäisten yhdenvertaisuus**

HAMKissa työhyvinvointia tuetaan muun muassa mahdollisuuksilla jatkuvaan kehittymiseen, oikeudenmukaisella ja osallistavalla johtamisella, palkitsemisella, vuorovaikutuksella ja vaikutusmahdollisuuksien tarjoamisella. Näiden lisäksi HAMKissa lisätään henkilöstön voimavaroja lakisääteistä laajemmilla työterveyshuoltopalveluilla, joustavilla työajoilla sekä

hyvillä liikuntamahdollisuuksilla. HAMKissa on käytössä Aktiivisen tuen toimintamalli. Mallin tavoitteena on edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja terveyttä sekä ehkäistä työkyvyn heikkenemisen kehittymistä. Tavoitteena on myös lisätä työyhteisöjen toimivuutta sekä vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin. HAMK haluaa mahdollistaa joustavilla ratkaisuilla työntekijöidensä arjen yhteensovittamisen työn ja perhe-elämän kesken. Työaikajoustot, liukuva työaika, osa-aikainen työskentely, opintovapaa ja etätönn tekeminen ovat esimerkkejä erilaisista työnteon tavoista.

Työhyvinvoinnin, muuttuvien elämäntilanteiden ja eri-ikäisten yhdenvertaisuuden tavoitteita ovat:

- ❖ Taata jokaiselle työntekijöille yhdenvertainen mahdollisuus saada työhyvinvointipalveluita
- ❖ Mahdollistaa joustavat työnteon ratkaisut ja muodot
- ❖ Ennaltaehkäistä eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn heikkenemistä sekä lisätä työssä jaksamista hyvän esimiestyön ja kattavan tukiverkoston avulla

Toteutumisen mittareita ovat a) henkilöstön vaihtuvuusprosentti, b) sairauspoissaolojen määrä, c) omaehtoisesti osa-aikaisesti työskentelevien henkilöiden määrä, d) esimieskoulutuksiin osallistuvien määrä ja e) eri-ikäisten työntekijöiden sijoittumisen kehittyminen eri organisaatiotasoilla ja henkilöstöryhmissä.

## **Epäasiallinen kohtelu ja häirintä**

HAMKilla on toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseen. Ohje on henkilökunnan luettavissa HAMKin intrasivuilla. Häirintätapauksista voi ilmoittaa esihenkilölle tai tehdä ilmoituksen sähköisellä lomakkeella, jolloin työsuojeluvaltuutettu on asianomaiseen yhteydessä. Työnantajalla on velvollisuus lopettaa epäasiallinen kohtelu ja häirintä.

Epäasialliseen kohteluun ja häirintään liittyviä tavoitteita ovat:

- ❖ Häirintätapausten ehkäiseminen ja häirinnän lopettaminen
- ❖ Nopea reagoiminen häirintäilmoitukseen
- ❖ Häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän luottamuksellinen kuuleminen ja tukeminen

Toteutumisen mittareina ovat tehdyt syrjintäilmoitukset tai työsuojeluvaltuutetuille ilmoitetut tapaukset.