

Centria-ammattikorkeakoulun käytänteet Gender Equality Plan:in täyttämiseksi

Euroopan unioni (EU) vaatii vuodesta 2022 lähtien, että jokainen korkeakoulu, joka hakee ja osallistuu EU:n Horizon Europe:en noudattaa Gender Equality Plan:in (GEP) vaatimuksia: "Individual organisations applying to any part of Horizon Europe, and belonging to the following categories of legal entities established in EU Member States or Associated countries, are all required to have a GEP as of calls for proposals with deadlines in 2022 onwards... (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 2021, 5)". Korkeakoulut ovat yksi tällainen toimija, joita tämä vaatimus koskee.

Tässä dokumentissa esitetään Centria-ammattikorkeakoulun (Centria) käytänteet GEP:n vaatimusten täyttämiseksi.

Dokumentissa on viisi lukua, joista neljä ensimmäistä vastaavat yhteen neljästä GEP:ssä esitettyyn vaatimukseen. Viides luku käsittelee yksityiskohtia, jotka mainitaan Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans -dokumentissa.

1 Julkinen asiakirja

GEP:n täytyy olla julkisesti esillä korkeakoulun verkkosivuilla, ylimmän johdon allekirjoittama ja aktiivisesti kommunikoitu korkeakoulun henkilöstölle.

Tämä asiakirja on rehtori/toimitusjohtajan allekirjoittama ja tämä asiakirja löytyy korkeakoulun verkkosivuilta. Lisäksi Centria-ammattikorkeakoulussa tehdään vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka suurelta osin vastaa GEP:n vaatimiin asioihin. Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on rehtori/toimitusjohtajan allekirjoittama ja löytyy Centrian verkkosivuilta.

Centria on sitoutunut edistämään tasa-arvoa toiminnassaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on

- edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää,
- varmistaa henkilöstöjohtamisen prosessien, käytäntöjen ja ohjeiden syrjimättömyys,
- kohtuullisten mukautusten avulla varmistaa yhdenvertainen osallistuminen

Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden tarkoituksena ovat ammattikorkeakoulussa aidosti syrjimättömät menettelytavat:

- rekrytoinnissa
- työtehtäviä suunniteltaessa
- opiskelijavalinnasta päätettäessä
- palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä,
- työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä sekä työyhteisön ja henkilöstön kehittämisessä.

Lähtö- ja tavoitetaso tiedot, meneillään olevat toimenpiteet sekä suunnitellut toimenpiteet löytyvät Centrian *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2022* -dokumentista. Tuossa dokumentissa on avattu laajemmin kaikki tässä asiakirjassa esitetyt asiat. Tarkemmin tasa-arvoa edistävästä toimista ja Centrian työsuhteiden henkilöstöpolitiikasta on avattu dokumentissa *Centrian Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2020-2023*.

2 Toimintaan varatut resurssit

Tasa-arvoa edistävät toimenpiteet on resursoitu Centrian henkilöstöhallinnon sekä työsuojelun toimintaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista työnantajan puolesta ovat ensisijaisesti vastuussa toimitusjohtaja sekä työsuojelupäällikkö. Lisäksi tasa-arvosuunnitelman tavoitteita, toimenpiteitä ja toteutumista seurataan seuraavissa elimissä: tasa-arvoryhmä, työsuojelutoiminta sekä yhteistoimintaryhmä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään joka toinen vuosi ja sen toteutumista seurataan joka vuosi. Henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä raportoidaan tasa-arvon toteutumisesta. Edistymistä seurataan seuraavissa elimissä: tasa-arvoryhmä, työsuojelutoiminta sekä yhteistoimintaryhmä.

Työaikaa tasa-arvotyöryhmän jäsenelle on arvioitu kuluvan noin 5-10 työtuntia vuodessa, ja 4-6 kertaa vuodessa kokoontuvassa työsuojelutoimikunnassa tasa-arvoon liittyviä asioita käsitellään tarpeen mukaan. Centrian työsuojelupäällikölle on varattu vuosittain 200-300 työtuntia koko asiakokonaisuutensa hoitamiseen. Henkilöstöprosessi käyttää tasa-arvoasioihin kulloisenkin tarpeen mukaan.

Centriassa ymmärretään, että resurssien budjetointiin erilaisiin tehtäviin liittyy myös poliittisia ulottuvuuksia ja tämän vuoksi resurssoinnissa pyritään huomioimaan myös tasa-arvo.

3 Tiedon kerääminen ja seuranta

Centriassa tehdään vuosittain henkilöstötilinpäätös, jossa osana raportoidaan tasa-arvoon liittyvät seikat. Henkilöstötilinpäätös on myös julkinen dokumentti, joka löytyy Centrian verkkosivuilta. Tietoa kerätään Centrian talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmistä.

Kerättävät ja raportoitavat tiedot ovat mm.:

- sukupuoli-jakaumat
- henkilöstöryhmien (opetus, tki ja korkeakoulupalvelut) koko ja sukupuoli-jakaumat
- tehtävätasot (hallitus, johto, päälliköt, työntekijät) koko ja sukupuoli-jakaumat
- kansainvälisten työntekijöiden määrä
- henkilöstön koulutustaso
- koko- ja osa-aikaisten määrä

Lisäksi Centriassa tehdään vuosittain henkilöstökysely, jonka tulokset julkaistaan intranetissä henkilöstölle ja ne raportoidaan koko henkilöstölle yhteisesti ja ne käsitellään tiimikohtaisesti.

Henkilöstötilinpäätöksen tietoja käsitellään vuosittain seuraavissa elimissä: työsuojelutoiminta sekä yhteistoimintaryhmä.

Centrian toiminnassa noudatetaan Plan-Do-Check-Act-sykliä toiminnassa, joka vastaa GEP:n tasa-arvosuunnitelmalle asetettua mallia.

4 Koulutus

Tasa-arvokoulutus ja siitä viestiminen tapahtuvat useissa eri yhteyksissä. Ensimmäisen kerran ne läpikäydään perehdytyksen yhteydessä. Ne ovat myös mukana Centrian tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan henkilöstö- ja projektipääällikkökoulutuksia. Näitä koulutuksia järjestetään vuorovuosin Centrian TKI:ssa.

Tasa-arvoasioiden edistämistä varten Centrian koko henkilöstölle järjestetään vuoden 2022 aikana koulutus erityisesti tiedostamattomien vinoumien tunnistamiseksi.

5 Yksityiskohtia

5.1 Työn ja yksityiselämän tasapaino

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa Centria määritellyt tavoitteensa edistää työn ja yksityiselämän tasapainoa erityisesti työkuorman, työntehtävien helpottamisen, työajan sekä erilaisten työlomien joustavuuden suhteen. Instrumentit on käyty läpi *Centrian Henkilöstö-, koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2020-2023* -dokumentissa.

Mahdollistamme:

- vanhempainvapaan, opintovapaan, palkattomat yksityiset vapaat, vuorotteluvapaan
- osasairausloman käytön
- osittain varhennetun vanhuuseläkkeen
- joustavat työajan järjestelyt (esim. lyhennetty työaika)
- mahdollisimman vähän hankalia urakatkoksia urapolulla
- vakituisen työsuhteen

Tarjoamme:

- aktiivista tukea työkuorman seuraamiseen
- neuvontaa ja tukea työn ja elämän tasapainottamiseksi
- resursseja opintojen suorittamiseen työn ohessa
- kolmikantaneuvottelut yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- varhaisen välittämisen ja puheeksiottamisen -mallin
- laaja etätyömahdollisuuden

5.2 Tasa-arvo johtamisessa ja päätöksenteossa

Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista, jolloin tasa-arvon edistäminen näkyy Centrian toimintakulttuurissa ja käytänteissä. Ammattikorkeakoulun ylin johto (hallitus, rehtori, toimitusjohtaja) ja johtoryhmä sitoutuvat tasa-arvon edistämiseen. Esimiehen tehtävänä on puuttua työpaikalla esiintyvään syrjintään, sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun. Korkeakouluyhteisön jäseniä arvostava toimintakulttuuri tukee tasa-arvoista työyhteisöä. Johtajat ja esimiehet huolehtivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta henkilöstöpolitiikassa käytännön toiminnalla ja omalla esimerkillään. Centria vaalii tasa-arvoa seuraavin toimenpitein:

- huomioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet paikkojen jakautumisessa päätöksenteossa (hallitus, johtoryhmä, esihenkilöt)
- ottaa opiskelijat mukaan päätöksentekoon (hallitus, johtoryhmä, muut ryhmät)
- kouluttaa henkilöstöä ymmärtämään tasa-arvokysymykset ja huomioimaan mahdolliset poikkeamat
- tulevalla strategiakaudella pyrkii erityisesti huomioimaan, että muilla kuin ei-suomenkielisellä työvoimalla on yhtäläiset mahdollisuudet saada tietoa, osallistua ja integroitua työyhteisöön
- huomioi päätöksenteossään aina päätösten mahdolliset vaikutukset tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioihin

5.3 Tasa-arvo palkkaamisessa ja urakehityksessä

Centria työnantajana vaikuttaa siihen, että työ sopimukset ja tehtäviin liittyvät ehdot ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä. Ammattikorkeakoulun työntekijöiden työsuhteen ehtoihin sovelletaan Sivistystyönantaja ry:n Yksityisen opetusalan työehtosopimusta. Paikallisella sopimisella pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta haitallisten vaikutusten poistamiseen.

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta työstä ja työn keskeisiltä osilta saman sisältöisestä työstä maksetaan sama palkka. Henkilölle maksettavaan palkkaan vaikuttavat kyseisen tehtävän edellyttämät koulutus, kokemus, osaaminen ja työn vaativuus. Tämän lisäksi henkilölle voidaan maksaa hänen erityisosaamiseensa, lisäkoulutukseen tai erityistehtävään liittyvää henkilökohtaista tai tehtäväkohtaista lisää.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön osoittaman ammatillisen osaamisen, työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Työntekijöiden palkan perusteet eritellään siten, että niistä selviää tehtävän mukainen palkka, osaamiseen, kokemukseen ja saavutettuihin tuloksiin liittyvä palkka. Palkan perusteet eivät saa olla sukupuolen mukaan syrjiviä. Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikessa toiminnassa.

Henkilöstöpäällikkö seuraa toimivaltansa mukaisesti palkkoja ja palkkarakennetta yhteistoiminnassa työntekijöiden edustajien kanssa. Tällä edistetään samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavien palkkojen yhdenvertaisuutta. Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee äitiys- tai vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muulla työlomalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Erityisesti uusiksi tavoitteiksi palkkauksessa ja työn sisällöissä on otettu:

- Tavoitteet ja toimenpiteet ”senior leader” tasa-arvopaikoille
- Urapolun kautta toteutuva eteneminen uralla ja vaikutukset palkkaan
- Arviointi- ja vertailukriteerit tutkijoiden arviointiin
- Hallinnoinnin, ohjauksen ja arvostelun huomioiminen tutkijalla/opettajalla
- Erilaisen työkuorman tasapuolinen jakaminen

5.4 Tasa-arvon huomioiminen tutkimuksen ja opetuksen sisällöissä

TKI-toiminnassa ja palveluliiketoiminnassa kannustetaan soveltamaan osaamista ja palveluja uusille aloille myös perinteiset nais- ja miesvaltaisuusnäkökulmat ylittäen. Ulkopuolisrahoitteisissa hankkeissa vaaditaan usein myös arviointi sukupuolinäkökulman huomioimisesta hankkeessa. Tavoitteena Centriassa on motivoida toimintaan mukaan korkeakoulu-yhteisön jäseniä alasta riippumatta ja edistetään monimuotoisuuden toteutumista hanketoiminnassa.

5.5 Syrjintä- ja häirintätapaukset

Kaikki Centria-ammattikorkeakoulussa työskentelevät ja opiskelevat sekä myös muut toimijat ovat vastuussa siitä, että yhteisön jäsenet voivat henkilökohtaisista ominaisuuksistaan huolimatta opiskella ja työskennellä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Centriassa syrjintä- ja häirintätapausten ehkäisy, torjunta ja niihin puuttuminen kattaa kaikenlaisen syrjinnän ja häirinnän – ei pelkästään sukupuolista häirintää. Ensisijaisesti henkilön, joka kokee syrjintää tai häirintää itse tai tunnistaa yhteisössä tällaisia tilanteita, tulee puuttua tilanteeseen keskustelemalla asianosaisten henkilöiden kanssa. Mikäli syrjintä tai häirintä jatkuu, tulee ottaa yhteys johonkin tai joihinkin seuraavista henkilöistä:

- Mikäli opiskelija tunnistaa tai kokee tulevansa syrjityksi tai häirityksi henkilökohtaiseksi kokemansa asian vuoksi, hän voi ottaa yhteyttä oman opiskelijaryhmänsä vastuunopettajaan tai opinto-ohjaajaan. Opiskelija voi olla yhteydessä myös opiskelijakunta Copsaan.
- Mikäli työntekijä tunnistaa tai kokee tulevansa syrjityksi tai häirityksi henkilökohtaiseksi kokemansa asian vuoksi, hän voi ottaa yhteyttä esimieheensä, työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Tarvittaessa työterveyshuolto voidaan ottaa mukaan keskusteluun.

Työntekijöiden syrjintä- ja häirintätapauksiin liittyvät ilmoitukset käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Toimikunnan käsittelyn ja harkinnan perusteella asian käsittely ohjataan toimivaltaisen tahon käsittelyyn. Työsuojelutoimikunta pyytää käsittelyyn lähettämistään tilanteista raportin asian selvittämisestä.

Opiskelijoiden kokemat syrjintä- ja häirintätapaukset käsitellään luottamuksellisesti opiskelijan kanssa, joko opinto-ohjaajan, tutoropettajan tai opiskelijakunnan edustajan toimesta, riippuen keneen opiskelija on ottanut yhteyttä. Häirintää tai syrjintää kokenut ohjataan tarvittaessa eteenpäin avun piiriin ja hänen suostumuksellaan asiaa voidaan käsitellä myös muiden asianomaisten kanssa. Tarvittaessa ja opiskelijan suostumuksella asia voidaan ottaa käsittelyyn myös ammattikorkeakoulun johdon kanssa.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Allekirjoitukset

Kokkolassa 20.12.2021



Kari Ristimäki, Rehtori/toimitusjohtaja
Centria-ammattikorkeakoulu

Lähdeluettelo

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs). 2021. European Comission. Saatavilla:
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>