

TASA-ARVO JA YHDEN- VERTAISUUS- SUUNNITELMA 2022



JULKAISIJA:

Vaasan ammattikorkeakoulu | University of Applied Sciences

Copyright © Vaasan ammattikorkeakoulu ja tekijät

Taitto: Studio Andrei | Andrei Palomäki

Vaasa 2022



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Wolffintie 30, 65200 Vaasa

julkaisut@vamk.fi

VAMK.fi

SISÄLTÖ

1.	Johdanto: Yhdenvertainen ja sympaattinen VAMK	4
2.	Johtaminen ja toiminta-kulttuuri tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	6
3.	Turvallinen ja monimuotoinen opiskelu- ja työympäristö	8
4.	Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä henkilöstöpolitiikka	10
5.	Opetus, ohjaus ja opiskelu tasa-arvoisessa ja yhden vertaisessa yhteisössä	12
6.	Opiskelijavalinta, hyvinvointi ja ohjaus	13
7.	Osallisuus ja vaikuttaminen työntekijänä	14
8.	Vastuut, seuranta ja arviointi	15
	Liite 1: Keskeiset tunnusluvut yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta	17



1. JOHDANTO: YHDENVERTAINEN JA SYMPAATTINEN VAMK

Vaasan ammattikorkeakoulun visiona on olla ”Osaamisen tärkein kumppani”. Haluamme tuottaa keskeisille työelämän toimijoille kilpailuetua valmentamalla tulevaisuuden osaajia ja tuottamalla edellä käyvää näkemystä. Arvojemme mukaisesti olemme sympaattinen, avoin ja asiakaslähtöinen yhteisö, joka toimii edelläkävijänä ja jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä arjen elementtejä.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat meille arjen tekoja. Yhteisömme on jo nyt hyvin kansainvälinen ja kansainvälistyy lähitulevaisuudessa yhä enemmän. Jokaisen yhteisön jäsenemme on tiedettävä perusteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lähtökohdista. Näin voimme varmistua siitä, että toimintamme on laadukasta tästä näkökulmasta läpi organisaation.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua säännellään Euroopan yhteisön oikeudessa ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Suomen kansallisessa lainsäädännössä keskeiset lait ovat puolestaan Suomen perustuslaki (731/1999), Työsopimuslaki (55/2001), Yhdenvertaisuuslaki (1347/2014), Työturvallisuuslaki (738/2002) ja Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014).



Myös EU-komission rahoittamissa ohjelmissa on pyrittävä poistamaan sukupuolten eriarvoisuutta, parantamaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tutkimuksessa ja innovoinnissa. Gender Equality Planin (GEP) sisältyy neljä pakollista ja neljä suositeltua osa-aluetta, jotka kaikki on huomioitu tässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa.

Olemme laatujärjestelmämme mukaisesti sitoutuneet jatkuvaan parantamiseen ja kehittämiseen. Jokainen vastaa oman työnsä laadusta ja se ilmenee myös yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena kohtaamisena ja toimintana.

KEHITTÄMIS-TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	AIKATAULU	SEURANTA
Ylimmän johdon päätösten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon varmistaminen	Päätösten tarkastelu suhteessa yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin.	• Johtoryhmä • Johdon assistentti	Jatkuva	Johtoryhmä

2. JOHTAMINEN JA TOIMINTA-KULTTUURI TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Olemme vuonna 2021 rakentaneet yhteisöllisenä prosessina eettisen toimintaohjeiston, johon koko yhteisö on sitoutunut. Johtoryhmä on hyväksynyt eettisen toimintaohjeiston. Eettisen toimintaohjeiston sydän on ajatus siitä, että vastuullisuus on välittämistä. Johdamme ennakoiden vision suuntaa tavoitteiden avulla. Johtamisemme pohjautuu yhteisesti jaettuihin arvoihin.

Innostamme ja luomme onnistumisen edellytyksiä, rakennamme molemminpuolista luottamusta tasa-puolisella, avoimella ja oikeudenmukaisella johtamisella. Arvostamme ja kunnioitamme toisiamme ihmisinä. Teemme viivyttelämättä päätökset, jotka perustelemme ja viestimme avoimesti. Olennaista on riittävästä perehdytyksestä huolehtiminen. Nämä kaikki edistävät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistymistä.

Avoin ja keskusteleva johtamiskulttuurimme edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta: kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet tuoda äänensä kuuluviin esimerkiksi yksikkökokouksissa tai kuukausittaisissa rehtorin info- ja keskustelutilaisuuksissa. Johto ja esihenkilöt näyttävät omalla toiminnallaan ja asenteellaan esimerkkiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioimisessa.

Lähiesihenkilötyö pohjautuu arvoihimme ja eettiseen toimintaohjeistoon. Kohtaamme ihmiset tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti arkisissa tilanteissa, joissa kaikilla on oikeus ilmaista näkemyksensä. Jokaisella yhteisömme jäsenellä on oikeus laadukkaaseen esihenkilötyöhön. Esihenkilötyön laadusta vastaa jokainen esihenkilö itse.

Rakennamme johtamisellamme ja toimintakulttuurillamme saavutettavaa korkeakoulua. Saavutettavuus on osallisuuden mahdollistamista ominaisuuksiltaan, taustoiltaan ja elämäntilanteiltaan erilaisille korkeakouluyhteisön jäsenille. Sen keskiössä ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vahvistava asenneilmapiiri, niitä edistävät käytännöt sekä työskentely- ja oppimisympäristöjen esteettömyys. Vuoden 2022 aikana tulemme raamittamaan saavutettavuustyömme Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeiden mukaisesti saavutettavuussuunnitelmaksi.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma korvaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Suunnitelman henkenä on toimia vuoropuhelun välineenä henkilöstön kanssa. Työyhteisön kehittämissuunnitelma sivuaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmia etenkin eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien tarpeiden osalta.



KUVIO 1. Vaasan ammattikorkeakoulun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kantaottavat dokumentit. Mustalla kirjoitetut ovat julkisia dokumentteja, punertavat ovat organisaation sisäisessä käytössä.

KEHITTÄMIS-TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	AIKATAULU	SEURANTA
Korkeakoulu-yhteisön saavutettavuuden edistäminen	Saavutettavuussuunnitelma on valmis	- Johtoryhmä - Esihenkilöt - HR-palvelut - Laatupäällikkö ja laatutiimi	Vuoden 2022 loppuun mennessä	Vuosittain
Tasavertaiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet	Työyhteisön kehittämissuunnitelma on valmis ja ohjaa osaamisen johtamisen prosessia.	- Johtoryhmä - HR-palvelut - Esihenkilöt	Vuoden 2022 loppuun mennessä	Vuosittain
Eettinen toimintakulttuuri elää arjessa	Eettinen toimintaohjeisto on käytössä ja ohjaa yksiköiden sekä tiimien arjen toimintaa aktiivisesti	- Johtoryhmä - Esihenkilöt - Henkilöstö - Yhteistyön kehittämissuunnitelma	Jatkuva	Vuosittain henkilöstökysely
Kielellisen tasa-arvon vahvistaminen	Keskeiset dokumentit ja viestintä toteutetaan myös englanniksi.	- Johtoryhmä - Jokainen viestijä	Jatkuva	HR-palvelut kontrolloivat jatkuvasti



3. TURVALLINEN JA MONIMUOTOINEN OPISKELU- JA TYÖYMPÄRISTÖ

Haluamme olla yhteisö, jossa jokaisella sen jäsenellä on hyvä olla. Jokainen VAMK-yhteisön jäsen on sitoutunut noudattamaan järjestyssääntöjämme. Niiden mukaan jokainen vastaa omalta osaltaan järjestyksen ja sisäisen turvallisuuden sekä viihtyisän, tasa-arvoista kohtelua edistävän työ- ja opiskeluilmapiirin ylläpitämisestä ammattikorkeakoulun alueella sekä sen ulkopuolisessa työ- ja opiskelutoiminnassa. Opiskelijakunta VAMOK kouluttaa tutorit luomaan ilmapiirin, jossa jokainen on tervetullut osaksi yhteisöämme. Lisäksi tutorit huolehtivat siitä, että aloittavien opiskelijoiden kohtelu on yhdenvertaista opiskelijan taustasta riippumatta.

Turvallisuuspolitiikkamme mukaan Vaasan ammattikorkeakoulun turvallisuustavoitteena on olla yksi maamme turvallisimmista työskentely- ja opiskeluympäristöistä. Työsuojelun toimintaohjelmamme ohjaa meitä takaamaan turvallisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työskentely- ja opiskeluympäristön (Kuvio 1.). Kehittyneen turvallisuuskulttuurin mukaisesti jokainen VAMK-yhteisöön kuuluva tietää roolinsa ja vastuunsa turvallisuustyössä. Olemme laatineet turvallisuuden edistämiseksi henkilöstön intraan sekä opiskelijoiden portaaliin tallennettuja toimitasuunnitelmia ja ohjeita (Kuvio 1.). Lisäksi tiedotamme VAMK-yhteisölle turvallisuusasioista säännöllisesti sähköisellä uutiskirjeellä ja järjestämme koulutusta riskien havainnointiin ja raportointiin sekä muuhun turvallisuutta ylläpitävään toimintaan.

Tavoitteenamme on, että kampuksemme fyysiset ja virtuaaliset työ- ja oppimisympäristöt ovat mahdollisimman esteettömiä ja saavutettavia. Selvitämme esteettömyyden tilaa ulkoisten asiantuntijoiden tekemillä kartoituksilla ja kehitämme sitä parannusehdotusten perusteella. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi osa kampuksemme WC-tiloista on sukupuolen perusteella määrittämättömiä eli kaikkien käytössä olevia ns. unisex-tiloja. Lisäksi teema näkyy kampuksella vuosittain ihmisoikeustapahtuma Priden aikaisena sateenkaariliputuksena. Jatkossa kehitämme kampusta tukemaan paremmin perhe-elämän ja opiskeluiden yhteensovittamista, sillä tarve nousi esiin vuoden 2021 opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan tehdyssä kartoituksessa.

Emme suvaitse syrjintää iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielihiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, tai muun henkilön liittyvän syyn perusteella. Myöskään häirintä, epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen eivät ole sallittua. Olemme lisäksi linjanneet Vaasan ammattikorkeakoulussa, että kampuksemme on uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton. Tämän lisäksi edistämme yhdenvertaisuutta avoimella tiedottamisella. Kartoitamme syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintyvyyttä säännöllisesti anonyymisti kyselyillä ja kehitämme toimintaa saamaamme tietoon perustuen.

Ennaltaehkäisemme syrjintää ja häirintää ohjeistuksin sekä matalan kynnyksen puuttumisella. Tapauksiin puuttumista varten olemme luoneet henkilöstöllemme Epäasiallinen kohtelu ja häirintä -ohjeen. Opiskelijoiden hyvinvointisuunnitelma, SORA-ohje sekä opiskelijakunta VAMOKin häirintäyhdyshenkilöohjeistus puolestaan linjaavat opiskelijoiden turvallisuuden takaamisen käytäntöjämme. Osana edunvalvontatyötään VAMOK seuraa opiskelijoiden kokemien häirintä- ja syrjintätapausten määrää ja laatua ja tiedottaa näistä tarvittaessa Vaasan ammattikorkeakoulun hyvinvointityöryhmälle sekä johdolle.

Kaikille verkkosivujemme käyttäjille avoin Feedy-palautekanava mahdollistaa toimintaamme koskevan palautteenannon ajankohdasta riippumatta. Kanavaa hallinnoi laatupäällikkö ja varahenkilöinä toimivat turvallisuus-, työsuojelu- ja kiinteistöpäällikkö sekä HR-päällikkö. Vuoden 2021 aikana Feedyn kautta annettiin 18 tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa palautetta, joista lähes kolmannes käsitteli opiskelun ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteita. Kaikki palautteet on käsitelty asianosaisten sekä heidän esihenkilöidensä kanssa.

KEHITTÄMISTAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	AIKATAULU	SEURANTA
Nostetaan opetushenkilöstön tietoisuutta digitaalisen saavuttavuuden teemoista	Digitaalisen asiantuntijan rekrytointi ja työnkuva tukemaan opetushenkilöstön osaamista	- Johtoryhmä - Opetuksen ja oppimisen palvelut	2022	2023



4. YHDENVERTAISUUTTA JA TASA-ARVOA EDISTÄVÄ HENKILÖSTÖPOLITIikka

Vaasan ammattikorkeakoulun arvojen ja tavoitteiden saavuttaminen edellyttää työyhteisön hyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä. Yhdenvertaisilla ja tasa-arvoisilla käytännöillämme luomme tälle perustan. Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen VAMK toimii vastuullisesti, eettisesti kohdellen ihmisiä yhdenvertaisesti hallinto- ja henkilöstökäytännöissään. Keskeiset henkilöstökäytäntömme on kuvattu ja niitä ylläpidetään yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi. Käytäntöjä päivitämme jatkuvasti, ja tämän myötä pyrimme varmistamaan kaikkien tasa-arvoisen kohtelun henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta. Henkilöstöohjeet löytyvät intrasta ja keskeiset dokumentit ovat suomeksi ja englanniksi.

Strategiamme kulmakivenä on olla osaamisen tärkein kumppani ja siksi on tärkeää, että meillä on ammattitaitoiset osaajat, joiden näkemystä ja kokemusta arvostetaan. Jokainen yhteisömme jäsen on osa joukkuetta ja ansaitsee tulla kohdelluksi arvokkaasti ja kunnioituksella. Yksi arvoistamme on sympaattisuus, joka konkreettisesti tarkoittaa sitä, että luotamme ja kunnioitamme jokaista ihmisenä ja kollegana, jokaisen työtä ja työaikaa kunnioitetaan, kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja kaikille annetaan tasa-arvoiset mahdollisuudet. Jokainen yhteisömme jäsen kantaa vastuuta työyhteisöä kohtaan ja on vastuussa omasta käyttäytymisestään.

Kaikissa toiminnoissamme ja tehtävissämme noudatetaan tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia toimintamalleja. Rekrytoinnissa, perehdytyksessä, henkilöstön johtamisessa ja kehittämisessä, palkkauksessa ja työsuhteen ehdoissa sekä perhevapaissa ja perhettä tukevissa toimenpiteissä kiinnitämme huomiota sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Pyrimme edistämään tasa-arvoa rekrytoinnin keinoin. Painotamme kaikissa rekrytoinneissa ja palkkauksessa soveltuvimman henkilön palkkaamista tehtävän osaamis- ja koulutusvaatimukset huomioiden. Tavoitteena on avoin, läpinäkyvä ja tasa-arvoinen rekrytointi. Rekrytointiprosessissa kiinnitetään yleisesti huomiota yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen. Pyrimme suunnittelemaan työpaikkailmoitusten sisällön siten, että ne kannustavat hakeutumaan Vaasan ammattikorkeakoulun palvelukseen taustasta riippumatta. Ilmoitamme avoimista työpaikoista myös sisäisesti niin, että kaikilla on tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet hakea niihin. Henkilöstön valinnassa voidaan painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä.

Mahdollistamme työntekijöiden kehittymisen ja uralla etenemisen sukupuolesta riippumatta. Kaikkia työntekijöitä rohkaistaan kehittymään ammatillisesti. Pidämme yllä työntekijöiden osaamista sisäisillä koulutuksilla ja yhteisillä tilaisuuksilla. Lisäksi jokaisella on mahdollisuus osallistua ulkopuolisiin valmennuksiin ja koulutuksiin ammattitaidon kasvattamiseksi. Jokaisen työntekijän kanssa käydään keskustelua oman tehtävän ydinosaamisista sekä osaamisen kehittämisestä osana vuosittaisia kehityskeskusteluja.

Johdolla, esihenkilöillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on erityinen vastuu antaa tietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä puuttua havaittuihin syrjimis- tai häirintätapauksiin. Kaikki työssä tapahtuva epäasiallinen kohtelu ja toisen henkilön syrjintä on ehdottomasti kielletty ja siihen puututaan välittömästi. Epäasialliseen kohteluun ja häiriökäyttäytymiseen puuttumista tukee Vaasan ammattikorkeakoulun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun -ohje. Jokaisen henkilön vastuulla on huolehtia siitä, ettei omalla käyttäytymisellään aiheuta työyhteisöongelmia ja puuttua aktiivisesti havaitsemaansa epäasialliseen kohteluun.

Vaasan ammattikorkeakoulun henkilöstöstä miehiä ja naisia on lähes saman verran. Miehiä ja naisia työskentelee eri tehtävissä sukupuolesta riippumatta. Pyrimme rekrytoinneissa välttämään sukupuolittuneita ilmaisuja ja edistämme henkilöstömme sijoittumista eri tehtäviin sukupuolesta riippumatta. Palkkaus ei ole sukupuolesta riippuvaista. Työolot sopivat kaikille ja pyrimme ennakoimaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää esimerkiksi eettisen toimintaohjeiston käytöllä arjessa. Vaasan ammattikorkeakoulu huomioi edeltävät seikat erityisesti rekrytoinnissa, palkkauksessa, työtehtävissä, mutta myös kaikessa arjen toiminnassa Eettisen toimintaohjeiston mukaisesti.

KEHITTÄMIS-TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	AIKATAULU	SEURANTA
Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän -ohjeen prosessin mukainen toiminta	Teemaan liittyen esihenkilöiden osaamisen kehittäminen	HR-palvelut	2022-2023	Henkilöstökysely
Monikansallisen ja monikielisen yhteisön integrointi kaikkien yhteisön toimintaan	- Johdon ja esihenkilöiden koulutus - Keskeiset dokumentit käännetään englanniksi	HR-palvelut	2022-2023	Henkilöstökysely

5. OPETUS, OHJAUS JA OPISKELU TASA-ARVOISESSA JA YHDEN- VERTAISESSA YHTEISÖSSÄ

Strategiamme toteutuu viiden kehittämisalueen kautta, joista yksi on opiskelijoiden menestyminen ja toinen on kansainvälinen työ- ja opiskeluympäristö. Nämä luovat osaltaan pohjan tasa-arvoiselle ja yhdenvertaiselle yhteisölle, jossa opetus, ohjaus ja opiskelu tapahtuvat saavutettavasti, vastuullisesti ja kestävästi.

Vaasan ammattikorkeakoulun eettisen toimintaohjeiston yksi osa-alue on aktiiviset ja motivoituneet opiskelijat. Sitoudumme ohjaamaan opiskelijat alansa ammattilaisiksi ja tuemme opiskelijoita ottamaan vastuuta omista opinnoistaan. Perekäytämme ja tuemme opiskelijoita arjessa. Kannustamme opiskelijoita avoimeen keskustelukulttuuriin ja vuorovaikutteiseen palautteeseen.

Työskentelemme aktiivisesti mahdollisuuksien mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisen korkeakoulutuksen varmistamiseksi tarjoamalla monipuolisia kouluttautumismahdollisuuksia erilaisista taustoista ja elämäntilanteista tuleville opiskelijoille. Opiskelijoita koskeva yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma on laadittu joulukuussa 2021, ja kirjaamme sen rinnalle vuoden 2022 loppuun mennessä saavutettavuussuunnitelmamme. Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa otetaan kantaa opetuksen ja opiskelun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi erityisesti henkilöstön näkökulmasta.

Kohtelemme opiskelijoita tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti ja pyrimme sisällyttämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteeman opetussuunnitelmiin, opetukseen ja opetusmateriaaleihin. Vaasan ammattikorkeakoulussa kaikilla opiskelijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada korkeatasoista opetusta. Opetus, oppimateriaalit ja opetuksen tukipalvelut edistävät eri ryhmien tasa-arvoista kohtelua ja ryhmien välistä dialogia sekä kunnioittavat opiskelijoiden yksilöllisyyttä ja kulttuurisia erityispiirteitä. Opiskelijoilla on myös tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet suorittaa opintoihin sisältyviä harjoitteluita. Lisäksi kannustamme opiskelijoita moninaiseen yhteistyöhön ja verkostoitumiseen jo opintojen aikana.

Tutkintosääntömme mukaisesti opetus- ja tutkintokieli on suomi. Suomenkielisiin tutkinto-ohjelmiin voi sisältyä englannin kielellä toteutettavia opintojaksoja, jos se on opiskeltavan alan kannalta tarkoituksenmukaista ja tukee opiskelijan kansainvälistymistä. Vastaavasti englanninkielisiin tutkinto-ohjelmiin voi sisältyä suomenkielisiä opintojaksoja, jotka tukevat opiskelijan integroitumista suomalaiseen työelämään. Opintojaksoilla käytettävä kieli on määritelty kunkin tutkinto-ohjelman hyväksytyissä opetussuunnitelmissa.

Tutkintosääntömme ohjaa opiskelija-arviointiemme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta. Opintojakson arviointiperusteet ovat julkisia ja kohtelevat opiskelijoita yhdenvertaisesti opiskelijan henkilökohtaisista ominaisuuksista tai arvioijasta riippumatta. Opiskelijalla on myös mahdollisuus saada tietoa oman osaamisensa arvioinnista, joka perustuu aina opetussuunnitelmiin kirjattuihin opintojakson osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin. Arviointikriteereitä tarkennetaan opintojakson toteuttamissuunnitelmassa, ja opettaja kertoo ne opiskelijoille opintojakson toteutuksen alkaessa. Arvioinnin oikaisemisessa noudatetaan ammattikorkeakoululain (932/2014) ja ammattikorkeakouluista annetun asetuksen (1129/2014) mukaista menettelyä.

KEHITTÄMIS-TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	AIKATAULU	SEURANTA
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuteen liittyvän osaamisen lisääminen	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tiedon lisääminen	HR-palvelut	2022	2022 loppuvuosi

6. OPISKELIJAVALINTA, HYVINVOINTI JA OHJAUS

VAMKin koulutukset ovat avoimina kaikille hakijoille koulutusalan valintaperusteet huomioiden eikä valintaprosessimme syry ketään. Noudatamme valtakunnallisia valintaperusteita ja koulutuksittain VAMKissa käytössä olevia yhteisesti sovittuja menettelytapoja, jotka on kirjattu SORA-ohjeeseen ja tutkintosaatöömme. Rohkaisemme hakijoita hakeutumaan tasapuolisesti eri aloille ja tuemme toimenpiteitä, jotka edesauttavat VAMKin koulutusalojen arvostusta. Opiskelijavalinnassa ja perehdytyksessä noudatamme avoimuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteita. Valintaperusteet ovat avoimia, läpinäkyviä ja syrjimättömiä, ja perehdytystä tarjoamme kaikille uusille opiskelijoille yhteisten ryhmäohjaajien ohjeistusten mukaan.

VAMKin opiskelijoilla on tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet saada ohjausta opintojensa etenemiseksi. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS), jota päivitetään opintojen edetessä. Opintojensa aikana opiskelijat voivat käyttää ryhmäohjaajan, opinto-ohjaajan sekä erityisopettajan ohjaus- ja neuvontapalveluita. Lisäksi heillä on käytössään Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS:n laajat terveys- ja neuvontapalvelut. Osa-aikainen opintopyskologin vastaanottotoiminta korvataan syksystä 2022 ammattikorkeakoulukuraattorin tehtävällä, jolla pystytään vastaavaan monimuotoisemmin opiskelijoiden matalan kynnyksen ohjauksen ja tuen tarpeeseen.

KEHITTÄMIS-TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	AIKATAULU	SEURANTA
Matalan kynnyksen ohjaus- ja tukitoiminnan kehittäminen	Ammattikorkeakoulukuraattorin rekrytointi ja toiminnan käynnistäminen	Oppimisen ja opetuksen palvelut	2022	2023

7. OSALLISUUS JA VAIKUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄNÄ

Eettinen toimintaohjeistomme kiteytyy ajatukseen, että vastuullisuus on välittämistä. Arvostava vuorovaikutus on yksi toimintaohjeiston osa-alue. Siinä todetaan, että muodostamme yhteisön, jossa on positiivinen, toisiaan tukeva ja innostava kulttuuri. Kannustamme toisiamme ja annamme kehittävää palautetta toisillemme. Tähän pohjautuu jokaisen oikeus osallistua, antaa palautetta ja vaikuttaa toimintamme kehittämiseen.

Henkilöstöjäsenet ovat keskeisiä toimijoita yhteisessä kehittämisessämme. Etenkin yhteistyön kehittämisryhmä on merkittävä vuoropuhelun paikka. Henkilöstön edustaja on mukana hallituksessamme. Tarjoamme läpi vuoden koko henkilöstölle yhteisiä tilaisuuksia ja keräämme säännöllisesti tietoa ja palautetta toimintamme kehittämiseksi. Johto ja esihenkilöt ovat henkilöstömme käytettävissä ja kehitämme edelleen avointa vuorovaikutuskulttuuriamme.

VAMKissa opiskelijat nähdään tasavertaisina yhteisön jäseninä. Heillä on mahdollisuus vaikuttaa opiskelua ja opiskeluolosuhteita koskevaan päätöksentekoon kaikissa VAMKin päättävissä työryhmissä ja toimielimissä, joihin opiskelijakunta VAMOK nimeää opiskelijaedustajat. VAMOKin toimintaan ovat puolestaan tervetulleita kaikki opiskelijat taustastaan, ominaisuuksistaan tai näkemyksistään riippumatta. Opiskelijakunnan toiminta on myös uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumatonta.

KEHITTÄMISTAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	AIKATAULU	SEURANTA
Henkilöstöjäsenmäärän lisääminen kehittämis-toiminnassa	Uusia työryhmiä tai kehittämisryhmiä perustettaessa varmistetaan henkilöstön osallistumismahdollisuudet	- Johtoryhmä - Esihenkilöt - Yhteistyö kehittämisryhmä - Henkilöstö	2022	Tammikuu 2023

8. VASTUUT, SEURANTA JA ARVIOINTI

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan yhteistyön kehittämisryhmässä, joka kokoontuu säännöllisesti. Vuosina 2021–2022 olemme rakentaneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle perustaa. Ensimmäinen keskeinen toimenpide oli eettisen toimintaohjeiston rakentaminen osallistamalla koko yhteisö. Toinen merkittävä toimenpide oli kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma, joka edistää osaltaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Kielellisen saavutettavuuden parantamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Lähiesihenkilötyön ja johtamisen parantamiseen ja kehittämiseen on panostettu yhteisellä pitkällä valmennuksella. Tämän valmennuksen tavoitteena oli vahvistaa yhteistä johtamista Vaasan ammattikorkeakoulussa. Ulospäin näkyvä konkreettinen toimenpide on avoimen palkkapolitiikan tuominen rekrytointi-ilmoituksiin.

- Vaasan ammattikorkeakoulun tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä suunnitelma kaudelle 2020–2022 sisälsi seuraavat kehittämistoimenpiteet:
- VAMKin eettisen toimintaohjeiston laatiminen osallistavia menetelmiä hyödyntäen (4–8/2021)
- Keskustelukulttuurin ja osallistamisen lisääminen muun muassa säännölliset, keskustelevat Zoom-tilaisuudet (rehtori, yksiköiden johtajat)
- Esihenkilötyön kehittäminen (koulutuspäälliköiden tehtäväkuvan kehittäminen, hallinto ja tuki-palveluiden uudet lähiesimiehet 2020–2021, johdon/esihenkilöiden valmennus 9/2021)
- Varhaisen välittämisen mallin käyttöönotto (syksyllä 2020)
- Etätyöskentelyn joustava mahdollistaminen myös jatkossa
- HR-järjestelmän käyttöönotto (vuoden 2021 aikana)
- Yhteistyön kehittämisryhmän toiminnan kirkastaminen
- Palkkatasa-arvotyö käynnissä
- Päivitetään epäasiallisen kohtelun ohjeistus (marras–joulukuu 2020)
- Toiminnan aito kehittäminen palautteiden ja kyselyjen perusteella, esim. Työyhteisövire

Edellä mainitut toimenpiteet ovat toteutuneet HR-järjestelmän käyttöönottoa ja Yhteistyön kehittämisryhmän toiminnan kirkastamista lukuun ottamatta. Näidenkin osalta ollaan kuitenkin etenemässä ja toimenpiteet tulevat toteutumaan vuoden 2022 aikana.

Työpaikan tasa-arvotilannetta arvioimme henkilöstökyselyillä vuosittain yhteistyössä eläkeyhtiön kanssa tehtävällä Työyhteisövirekyselyllä. Lisäksi tilannetta seurataan pitämällä tilastoja naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin sekä tekemällä kartoitus palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin henkilöstölle osana vuoden 2022 Työyhteisövirekyselyä. Kysely sisälsi 10 kysymystä, joilla kartoitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä. Kysymykset toteutettiin avoimina vastauskenttinä ja vastaajia oli ohjeistettu vastaamaan kysymyksiin kyllä tai ei. Lisäksi viimeisessä avoimessa vastauskentässä pyydettiin henkilöitä kuvailemaan missä yhteydessä he ovat mahdollisesti kohdanneet häirintää, epäasiallista kohtelua, seksuaalista häirintää, ahdistelua tai työpaikkakiusaamista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista mittaaviin kysymyksiin oli vastannut keskimäärin vain 15,2 % Työyhteisövirekyselyyn vastanneista, eikä otantaa voida täten pitää edustavana.

Parhaan mittarin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen vuonna 2022 tarjoaa Työyhteisövierekyselyn oma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista mittaava väittämä, jonka tulos on kehittynyt positiivisesti vuodesta 2020, jolloin työyhteisövierekysely toteutettiin Vaasan ammattikorkeakoulun henkilöstölle ensimmäisen kerran. Työyhteisövierekyselyn väittämän ”Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ikään, rotuun, sukupuoleen, fyysisiin ominaisuuksiin tms. katsomatta” tulos on kehittynyt positiivisesti. Vuoden 2020 kyselyssä väittämän tulos oli 3,4 (tyytyttävä), vuoden 2021 kyselyssä tulos oli 3,5 (hyvä) ja vuoden 2022 kyselyssä tulos oli jälleen hieman noussut sen ollessa 3.6 (hyvä).

Tämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraa johtoryhmä ja siitä vastaa HR-palvelut. Jatkossa tämä suunnitelma päivitetään vuosittain, jonka yhteydessä otetaan kantaa asetettujen tavoitteiden toteutumiseen.

LIITE 1:

KESKEISET TUNNUSLUVUT

YHDENVERTAISUUDEN JA

TASA-ARVON NÄKÖKULMASTA

Naiset	93
Miehet	85

YLEISIMMÄT NIMIKKEET, TOISTAISEKSI VOIMASSA OLEVAT TYÖSUHTEET (TILANNE 5/2022)	NAISET	MIEHET
Lehtori	33	36
Yliopettaja	4	11
Laboratorioinsinööri	0	5
Asiantuntija	5	0

YLEISIMMÄT NIMIKKEET, MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET (TILANNE 5/2022)	NAISET	MIEHET
Päätoiminen tuntiopettaja	0	6
Sivutoiminen tuntiopettaja	14	8

NAISTEN JA MIESTEN OSUUS JOHTO- JA ESIHENKILÖTEHTÄVISSÄ	NAISET	MIEHET
Johto	5	1
Esihenkilöt	8	3

Opetushenkilöstö	5 328	5 678	6 %
Hallinto- ja tukipalvelushenkilöstö	3 609	3 358	7 %

NAISTEN KESKIPALKKA/MIESTEN KESKIPALKKA JA MIESTEN KESKIPALKKA/NAISTEN KESKIPALKKA 2021	
Naisten keskipalkka/miesten keskipalkka	98,90 %
Miesten keskipalkka/naisten keskipalkka	101,10 %



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES