



DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULU OY

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2017–2020

Hallintoelin	Hyväksytty	Päivitetty	Laatinut
Henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä	8.4.2015	15.2.2018	KS/SH/UN
Johtoryhmä	5.5.2015	27.2.2018	KS/SH/UN

Sisällysluettelo

1. Syrjimätön ja tasa-arvoinen Diak.....	3
1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet.....	3
1.2. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden käsitteet	4
1.3. Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen.....	4
1.4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioonottava tilastointi	6
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus ja tavoitteet	8
3. Diakin strategia tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden edistämiseksi.....	9
4. Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	10
4.1. Johtaminen.....	10
4.2. Rekrytointi, uralla eteneminen ja työtehtävien sopivuus	11
4.3. Elämäntilanteen ja työn yhteensovittaminen, Diakin ikäohjelma	12
4.4. Palkkaus	15
5. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	16
5.1. Opiskelijarekrytointi ja -valinnat.....	16
5.2. Opetus, ohjaus ja arviointi.....	16
5.3. Häirintäyhdyshenkilö	17
6. Tiedottaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.....	18
7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi Diakissa	18

1. Syrjimätön ja tasa-arvoinen Diak

1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

Diakonia-ammattikorkeakoululla on **tasa-arvolain (1329/2014)** mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajana ja oppilaitoksena. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että työillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Positiiviseksi erityiskohteluksi määritellään sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

1.2. Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden käsitteet

Tasa-arvon käsite liittyy sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Yhdenvertaisuudella puolestaan viitataan lainsäädännössä muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen. Molemmat käsitteet viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuina samanarvoisia ominaisuuksistaan riippumatta.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.

Diakin tavoitteena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten huomioon ottaminen läpikäyväenä periaatteena kaikessa toiminnassa. Opiskelijoita ja henkilöstöä koskevia päätöksiä valmisteltaessa ja tehtäessä arvioidaan niiden vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

1.3. Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen

Tasa-arvolain mukaan kielletyt syrjintäperusteet jaetaan välittömään ja välilliseen syrjintään:

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Perustuslain syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, koska syrjintä on kiellettyä kaikilla henkilöön liittyvillä perusteilla. Esimerkiksi henkilön yhteiskunnallinen asema, varallisuus tai yhdistystoimintaan osallistuminen eivät oikeuta kohtelemaan häntä syrjivästi.

Ihmisten väliseen kanssakäymiseen kuuluu erilaisuuden kohtaaminen ja monentyyppiset näkemuserot. Syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilöä kohdellaan huonommin kuin muita jonkin hänen ominaisuutensa perusteella, liittypä se hänen ulkonäköönsä, elämänskatsomukseensa tai muihin ominaisuuksiinsa. Syrjintä johtuu usein kulttuurisista tai toiminnallisista rakenteista, joita saattaa olla vaikea havaita.

Piilosyrjintää ovat hienovaraiset ja vaikeasti havaittavat syrjinnän muodot, esimerkiksi ulossulkeminen, vähättely, tuen puute ja sivuuttaminen vähemmistöaseman vuoksi. Syrjintä voi johtua yksittäisten henkilöiden tai ryhmien asenteista, ennakkoluuloista, työyhteisöongelmien tai ylimääräisten kustannusten pelosta. Asenteet eivät kuitenkaan oikeuta syrjintää, eikä syrjintä ole sallittua silloinkaan, kun sitä perustellaan kulttuurisilla, uskonnollisilla tai vakaumuksellisilla syillä.

Moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan, kun ihminen joutuu syrjinnän kohteeksi monella eri perusteella. Tällöin syrjinnän kielteiset vaikutukset voivat kasautua tai yhdistyä tavoin, joka tuottaa laadullisesti erilaista syrjintää kuin mitä nämä perusteet tuottaisivat yksinään. Nainen voi olla ulkomaalainen, ulkomaalainen voi olla vammainen, vammainen voi kuulua seksuaalivähemmistöön, seksuaalivähemmistöön kuuluva voi olla vanhus, ja niin edelleen. Yksi henkilö voi olla

kaikkea tätä ja joutua syrjityksi kaikilla näillä perusteilla. Esimerkiksi ulkomaalaisen vammaisen henkilön opiskelun esteeksi voi muodostua se, että viittomakielentulkkia on mahdotonta saada. Erilaiset syrjinnän muodot ilmenevät usein samaan aikaan.

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

1.4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioonottava tilastointi ja raportointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä tarvitaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteistä ja niiden merkityksestä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä, hyvistä tasa-arvoa edistävistä käytännöistä niin kotimaasta kuin kansainvälisesti mutta myös syrjinnän tunnistamisesta ja ehkäisemisestä. Tutkimuksen tuottama tieto tasa-arvokysymyksistä sekä ajan tasalla olevat tilastot ovat tärkeitä tasa-arvotyön välineitä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraamiseksi Diakin tietojärjestelmät mahdollistavat tilastojen keräämisen ja laatimisen sukupuolittain. Tilastot ovat oikeellisia ja luotettavia ja ne ovat helposti saatavilla. Diakin kaikista tilastoinneista on olemassa rekisteriselosteet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa käytetään aina edellisen vuoden virallisia tilastotietoja.

Diakissa kuvataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista vuosittain henkilöstöraportissa. Tilannetta kartoitetaan henkilöstökyselyn avulla. Diakin tilastot ja raportit laaditaan sillä tavoin, että niiden avulla on mahdollista säännöllisesti, kattavasti ja pitkäjänteisesti arvioida tasa-arvon tosiasiallista toteutumista. Tämä otetaan huomioon tietojärjestelmiä rakennettaessa.

Toimenpiteet

- Henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä ja ammattikorkeakoulun hallitus seuraavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkistetaan vuosittain.
- Sukupuolen mukaan laadittuja tilastoja tarkastellaan Diakin raportissa toiminnasta vuosittain ja niitä käsitellään tavoite- ja tulosneuvotteluissa.
- Sukupuolen mukaan tuotetaan vuosittain seuraavat tilastot:
 - valmistuneet opiskelijat, perustutkinnot ja jatkotutkinnot
 - uudet opiskelijat
 - kansainväliset opiskelijat
 - henkilökunta henkilöstöryhmittäin
 - määräaikainen henkilökunta tehtäväryhmittäin
 - vanhempainlomat
 - palkat
 - henkilöstökoulutukseen osallistuneet
 - henkilöstö- ja opiskelijakyselyt sisältävät kysymyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta
 - yhteydenotot häirintä- ja syrjintätapauksissa, tasa-arvovalitukset
 - tilastoinnissa ja tiedottamisessa kiinnitetään huomiota tietosuojakysymyksiin.

Sukupuolen ja iän mukaan eriteltyt tilastot julkaistaan vuosittain. Henkilöstön osalta tilastotiedot julkaistaan Diakin henkilöstöraportissa vuosittain.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus ja tavoitteet

Diak sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Diak asettaa nollatoleranssin syrjinnälle. Diak haluaa olla edelläkävijä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä ja moninaisuutta kunnioittavan ilmapiirin luomisessa. Diak tunnistaa ja poistaa käytäntöjä ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden osana esteettömyys ovat osa moninaisen ja monikielisen Diakin arkipäivää.

Diakissa toimitaan yhteisöllisyyden hyväksi. Tämä tarkoittaa, että kaikessa vuorovaikutuksessa edistetään luottamuksen ja arvostuksen syntymistä ihmisten kesken. Luottamuksen syntymistä edesauttaa sen ymmärtäminen, että ihmiset ovat erilaisia, mutta samanarvoisia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yleisenä tavoitteena on luoda Diakin henkilökunnalle ja opiskelijoille olosuhteitaan ja ilmapiiriltään sellainen toimintaympäristö, joka takaa jokaiselle tasa-vertaiset mahdollisuudet työntekoon sekä itsensä ja yhteisön kehittämiseen sekä toimintaan osallistumiseen.

Diakissa tehdään jatkuvaa ja tavoitteellista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, jota seurataan ja arvioidaan. Diakissa ei esiinny syrjintää, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista. Diak toimii määrätietoisesti häirinnän ja syrjinnän poistamiseksi, huolehtii siitä, että työntekijät ja opiskelijat tietävät, kenen puoleen kääntyä ja kuinka menetellä mahdollisissa syrjintä- tai häirintätapauksissa. Lisäksi Diak järjestää esimiehille syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseen, ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelyyn liittyvää koulutusta tarvittaessa.

Tavoitteen saavuttamiseksi Diak sitoutuu toiminnassaan noudattamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita:

- Lisätään yhteisöön kuuluvien työntekijöiden ja opiskelijoiden tietoisuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.
- Kartoitetaan Diakissa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentäviä käytänteitä ja rakenteita
- Puututaan välittömästi mahdollisiin syrjintä- ja häirintätilanteisiin (aktiivisen välittämisen malli, Sympa-lomake)
- Kehitetään Diakin toimintakulttuuria tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäväksi.
- Varataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön osallistuville työaika.
- Tehdään yhteistyötä vähemmistö- ja vammaisjärjestöjen kanssa.
- Tunnistetaan syrjintä ja sukupuolisen häirintä sekä työpaikkakiusaaminen; arjen työskentely, henkilöstökysely, valmennuskeskustelut ja henkilöstöohje (Duuri/Hr/henkilöstöohje).
- Kehitetään tilanteen yhteisen selvittelyn mallia (läsnä esimies ja työntekijät eli osalliset, todistajat, työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa työterveyshuolto, tilanteen läpikäynti ja analysointi, tilanteen selvittelyssä sovitaan toimenpiteistä ja arvioidaan, onko korjattavaa opetuksen järjestelyissä tai työoloissa, tai syrjinnän ehkäisyyn liittyvissä menettelytapoissa tai toimintatavoissa, menettelytapojen noudattamisessa ja osaamisessa.

- Puututaan syrjintään, häirintään ja työpaikkakiusaamiseen; Häirinnästä ja työpaikkakiusaamisesta on ohjeet henkilöstöohjeissa. Työntekijöiden tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset oikeudet turvataan selkeällä ohjeistuksella suosimis- ja syrjintätapauksia varten. Henkilöstöohjeesta ilmenee, millä keinoin syrjintään voi puuttua ja kenen puoleen työntekijä voi kääntyä. Tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusongelmiin puututaan esimiestyön ja henkilöstökoulutuksen keinoin.
- Kehitetään ilmoitusmenettelyä (Incy-ohjelman käyttöönotto henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa).

3. Diakin strategia tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden edistämässä

Diakonia-ammattikorkeakoulu on määrittänyt toimintaa ohjaaviksi arvoikseen kristillisen lähimmäisenrakkauden, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, avoimen vuorovaikutuksen sekä laadukkaan ja tuloksellisen toiminnan. Diakin visiona on olla eettisesti vastuullinen, osallisuutta ja hyvinvointia vahvistava korkeakoulu. Toiminta-ajatuksessa todetaan, että Diak toimii aktiivisesti sosiaalisen eheyden ja väestön terveyden edistämiseksi sekä sivistysperustan vahvistamiseksi.

Diakin hallitus hyväksyi vuoden 2016 alussa Diak 2020 strategian. Vuoden 2012 hyväksytyyn strategiaan toiminta-ajatus ja arvot säilyivät ennallaan. Sen sijaan uuden strategian perustehtävä määrittelee Diakin toiminnan ja innovaatioiden käyttövoimaksi profiilinmukaisen vahvan TKI -toiminnan.

Toimintaa ohjaaviksi päämääriksi on valittu:

- Maailma, jossa ketään ei jätetä (strateginen aie)
- Kestävää hyvinvointia yhteisöissä ja palvelujärjestelmissä koko Suomessa, Euroopassa ja maailmanlaajuisesti
- Eettisiä ja älykkäitä ratkaisuja tuottavat hyvät käytännöt ja osaamiskeskittymät vahvuusalueilla
- Tartutaan toimeen kohdennetusti, ketterästi kokeillen

Diakin tulevaisuutta rakennetaan siitä käsin, että koko henkilöstö ja opiskelijat voivat vaikuttaa asioihin. Vuoden 2017 tulostavoitteiksi on Diakin strategiasta valittu kolme keskeistä teemaa:

- Mielekäs opiskelu ja sujuva opintopolku
- Innovaatiotoiminta, työelämä ja koulutus – yhdessä
- Olemme rohkeita kokeilemaan

Diakin johto on kuvannut Diakin uutta henkeä vuorovaikutteiseksi, jakavaksi, yhdessä kehittäväksi, ennakoivaksi, tulostavoitteet jakavaksi, vertaistukea tarjoavaksi, ilmapiiriltään luotettavaksi, testauttavaksi, rennoksi ja huumoria viljeleväksi. Edellä mainittua tahtotilaa on johto sitoutunut viemään eteenpäin haastavissa tulevaisuuden tilanteissa.

Diakissa noudatetaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää lainsäädäntöä. Diakin tarkemmat toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on kirjattu tähän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelma sisältää ne yhteisölliset ja yksilöä koskevat periaatteet ja toimenpiteet, joihin Diak työnantajana ja korkeakoulukouluttajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Henkilöstöohjeissa sekä työsuojelun toimintaohjelmassa voidaan viitata tähän suunnitelmaan.

Diak on avoin monipuoliselle arvo- ja uskontodialogille ja kannustaa tuomaan esille erilaisia näkökulmia arjen ja yhteiskunnan ajankohtaisiin kysymyksiin. Diakissa kunnioitetaan erilaisia vakaumuksia ja myös vakaumuksen puuttumista. Arvo- ja uskontodialogille annetaan tilaa erilaisissa toiminnoissa.

Diak on työ- ja opiskeluyhteisö, jossa kaikkia sen jäseniä kohdellaan kunnioittavasti. Diak ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, syrjintää ja häirintää. Esimiehet tiedostavat, että heillä on oikeus ja velvollisuus puuttua syrjintä- ja häirintätilanteisiin. He puuttuvat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esille tulleisiin tapauksiin aktiivisesti (aktiivisen välittämisen malli ja lomakkeet Sympassa). Työnantaja voi antaa häirintään syyllistyneelle työntekijälle huomautuksen, kirjallisen varoituksen tai irtisanoa hänen työsuhteensa.

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä, ammattikorkeakoulun hallitus

Käytännön toimijat: toimitusjohtaja, rehtori, johtajat, päälliköt, henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvalltuutetut ja luottamusmiehet, henkilöstö ja opiskelijat.

Aikataulu ja seuranta: Jatkuva seuranta ja arviointi, työaikaresurssit sovitaan vuosittain.

4. Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

4.1. Johtaminen

Diakin **johtamisjärjestelmä** on organisaation ennakoinnin, tavoitteenasettelun, valmistelun ja päätöksenteon järjestelmä, jonka tavoitteena on sekä Diakin arvojen, vision, toiminta-ajatuksen ja strategian että ammattikorkeakoululain mukaisten tehtävien toteuttaminen.

Diakin laatujärjestelmän pohjana on jatkuvan kehittämisen kehä, jossa yhdistyvät toiminnan suunnittelu, toteutus, seuranta ja arviointi sekä kehittäminen.

Laatujärjestelmä kytkeytyy vahvasti Diakin strategiaan, joka on toiminnan suunnittelun ja tavoitteen asettelun perusta. Toimintaa ohjataan prosessikuvauksilla, joita on päivitetty

vastaamaan Diakin parhaillaan uudistuvaa organisaatiota. Laatujärjestelmän tehtävänä on tuottaa seuranta- ja arviointitietoa strategisen johtamisen ja toiminnanohjauksen tueksi. Seuranta- ja arviointiaineistoa kootaan tilastoimalla, palautekyselyillä (sidosryhmäkysely, henkilöstökysely,

opiskelijakysely, valmistumiskysely) ja itsearvioinneilla (johdon itsearviointi ja teema-arvioinnit). Lisäksi Diakissa on toteutettu sisäisiä, kansallisia ja kansainvälisiä benchmarking- hankkeita. Seuranta- ja arviointitiedon perusteella määritetään kehittämiskohteita tulosalueiden tavoite- ja tulosneuvotteluissa, tiimien ja toimintojen osaamiskeskusteluissa ja yksittäisen työntekijän osalta valmennuskeskusteluissa. Laatujärjestelmän näkökulmasta on tärkeää, että kehittämiskohteiden toteutumista seurataan systemaattisesti.

Laadun johtaminen on määritelty Diakissa tulosalueiden vastuulle ja laatujärjestelmän koordinoinnista vastaa kehitysjohtaja. Laatujärjestelmän ensimmäinen auditointi järjestettiin vuonna 2009. Diakin laatujärjestelmä läpäisi auditoinnin ja se vastasi asetettuja tavoitteita. Syksyllä 2016 Diakissa toteutettiin toinen auditointi.

Diakissa vallitsee tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtamiskulttuuri, jossa johtajat ottavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioon osana työn suunnittelua, työnjakoa, palautetta ja kannustamista. Tavoitteena on, että kaikki Diakissa työskentelevät kokevat, että heitä arvostetaan ja kohdellaan tasavertaisesti sukupuolesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta.

Diakia koskevien asioiden valmisteluprosessia, keskustelukulttuuria ja tiedottamista kehitetään entistä avoimemmaksi. Henkilöstöä kuullaan sellaisessa vaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva asioihin vaikuttaminen voi toteutua käytännössä.

Toimenpiteet:

- Johtamisjärjestelmän vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymiseen arvioidaan vuosittain toteutettavan henkilöstökyselyn kautta ja kehitetään tulosten perusteella.
- Osaamiskartoitus tehdään säännöllisesti ja sitä hyödynnetään tiimien osaamiskeskusteluissa ja henkilökohtaisissa valmennuskeskusteluissa
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusteemat sisältyvät Diakin johdon koulukseen.

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä, ammattikorkeakoulun hallitus

Käytännön toimijat: toimitusjohtaja, rehtori, johtajat, HR, päälliköt ja tiimit.

Seuranta: henkilöstökysely, jonka käsittelystä on johtoryhmässä hyväksytty erillinen ohje; toimenpide-ehdotuksista vastaa henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, joka tuo asioita henkilöstöpoliittiseen työryhmään tai suoraan esimiehille käsiteltäväksi.

Aikataulu: vuosittain, jatkuvaa

4.2. Rekrytointi, uralla eteneminen ja työtehtävien sopivuus

Diakissa kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työhönotto ja työtehtävät määräytyvät osaamisen, ei sukupuolen tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden mukaan. Tehtävät,

joissa edellytetään kirkollisen alan työkokemusta ja/tai uskonnollisen maailman tuntemusta, määritetään rekrytoinnissa samoin perustein kuin muutkin tehtävät. Henkilöstön rekrytoinnissa otetaan Diakin arvot huomioon. Tehtäviin valitut henkilöt perehdytetään Diakin organisaatioon, sen tehtäviin ja toimintaan. Tavoitteena on että, kaikki pääsevät tasapuolisesti koulutukseen ja työryhmiin nimetään monipuolinen Diakin edustus. Lisäksi edistetään opettajien työaikasuunnitelmien tasapuolisuutta.

Toimenpiteet:

- Rekrytoinnilla edistetään tasa-arvoisen ja suvaitsevaisen Diakin syntymistä; esim. pätevästä hakijoista valitaan vähemmistösukupuolta edustava.
- Tarkistetaan työnjakoa työtehtävien monipuolistamisen kannalta

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä, ammattikorkeakoulun hallitus

Käytännön toimijat: toimitusjohtaja, rehtori, johtajat, päälliköt, HR ja luottamusmiehet

Seuranta:

- Seurataan miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin (esimiehet).
- Sympa- HR-järjestelmässä sekä MyDiak työaikasuunnittelussa seurataan henkilökunnan osallistuminen koulutukseen sekä siihen kohdennettua työaikaa

Aikataulu: jatkuvaa

Rekrytointiohjeeseen on kirjattu ohjeet rekrytoinnista Diakissa.

4.3. Elämäntilanteen ja työn yhteensovittaminen, Diakin ikäohjelma

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tasa-arvolain mukaan sukupuolen perusteella tapahtuvalla syrjinnällä tarkoitetaan muun muassa eri asemaan asettamista raskauden tai synnytyksen vuoksi tai vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Perhe on yksi työntekijöiden tärkeimmistä taustavoimista. Perheen hyvinvointi merkitsee myös työntekijän hyvinvointia.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottuu.

Työntekijöitä ei pidä asettaa eriarvoiseen asemaan perhesyiden vuoksi työtehtävien jakamisessa tai urakehityksessä. Työaikajärjestelyihin tulee suhtautua myönteisesti silloin, kun hoitovelvollisuudet niin vaativat.

Diakissa työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja jokaisen työssä kehittymistä tuetaan. Työntekijöiden asiantuntemusta ja ammattiosaamista arvostetaan. Henkilöstökoulutustarjonnassa

huomioidaan työntekijöiden erilaiset oppimistarpeet ja oppimistavat. Työntekijät käyttävät erilaisia perheeseen liittyviä etuisuuksia tasapuolisesti.

Toimenpiteet:

- Jokaiselle työntekijälle tehdään henkilökohtainen kehityssuunnitelma valmennuskeskustelun ja osaamiskartoituksen perusteella.
- Elämäntilanteen arviointi sisällytetään kaikkeen henkilöstöjohtamiseen (suunnitelmat, valmennuskeskustelut, koulutuksen tuki, työtehtävien jako, palkkausjärjestelmän kehittäminen jne.).
- Työaikajärjestelyissä pyritään huomioimaan eri elämäntilanteet (työajan ositukset, työn resursointi)

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä, ammattikorkeakoulun hallitus

Käytännön toimijat: toimitusjohtaja, rehtori, johtajat, päälliköt

Seuranta: henkilöstökyselyssä vuosittain, SoleOPS työaikasuunnittelussa työajan ositusten vaikutukset

Aikataulu: jatkuva arviointi ja seuranta

Ikäjohtaminen Diakissa

- Diakin henkilöstön keski-ikä on noin 50 vuotta
- tiedon ja tarkoituksenmukaisen kokemuksen hyödyntäminen tulee varmistaa ja suunnitella ajoissa
- eri-ikäiset työntekijät ovat voimavara työyhteisössä ja tiimien tuloksellisuutta parantava tekijä

Näihin haasteisiin vastaaminen ja valmistautuminen riittävän ajoissa auttavat sopeutumaan paremmin lähitulevaisuuteen ja siihen liittyviin työvoiman muutoksiin.

Ikäjohtaminen on työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa ja työskentely-ympäristössä sekä sellaisen työpaikkakulttuurin rakentamista, jossa jokainen työntekijä voi kokea olevansa arvokas. (S. Lähteenmäki, Turun kauppakorkeakoulu).

Ikäjohtaminen on hyvää henkilöstöjohtamista, jonka lähtökohtana ovat organisaation omat arvot ja strategia. Tavoitteena on tasapainoinen ja kestävä tuloksellisuus. Keskeisellä sijalla ikäjohtamisessa ovat henkilöstö sekä ihmisten toiminnan jatkuva kehittäminen ja tarvittavan osaamisen takaaminen.

Johtajan ja esimiesten positiivinen asenne ikääntyneisiin sekä heidän kykynsä tukea eri-ikäisten työntekijöiden yhteistyötä ja arvostaa heidän yksilöllisiä ratkaisujaan vaikuttaa merkittävästi henkilöstön työkykyyn ja tuottavuuteen. Pitkään palvelleilla on osaamispääomaa, hiljaista tietoa, jonka tarkoituksenmukainen hyödyntäminen vaatii taitoa.

Tavoitteena lisätä tietoisuutta ja myönteistä asennoitumista ikäjohtamista kohtaan

- Diakin johto ja esimiehet ovat tietoisia ikääntymiseen liittyvistä asioista
- vuosittain toteutettavissa tavoite- ja työhyvinvointikeskusteluissa kiinnitetään huomiota ikäjohtamiseen työkykyisyys ja seuraajasuunnittelu huomioiden
- henkilöstö saa riittävästi tietoa voidakseen suhtautua myönteisesti ikääntyviin työtovereihinsa, ikääntymiseen yleensä sekä hyvän terveyden ja fyysisen kunnon omaehtoiseen ylläpitämiseen
- Diakin henkilöstösuunnitelmat laaditaan lyhyelle ja pitkälle aikavälille ikäohjelma huomioiden ottaen ja niissä määritetään myös henkilöstötarve
- kohdennettujen työyhteisökyselyjen hyödyntämistä tehostetaan; tietyille ikäryhmille (esim. 55 ja 60) tehdään määräjain kysely ikääntymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä ajatuksista ja kartoitetaan, millä toimenpiteillä voidaan edistää halukkuutta jatkaa työssä pidempään
- tulosalueiden ja tiimien raportointia henkilöstön tilasta tulee lisätä. Erityisesti sairauspoissaolojen seuranta tehostetaan ja Sympaan on luotu raportointijärjestelmä, jolla voidaan puuttua sairauspoissaoloihin ennaltaehkäisevästi varhaisessa vaiheessa (Aktiivisen välittämisen malli).

Eri-ikäisten yksilöllinen kohtelu on johtamisen ja esimiestyön tärkeä painopistealue

- ylin johto ja esimiehet toimivat esimerkkinä
- esimiestyön haasteena on eri-ikäisten yhteistyön toimivuus
- työyhteisön arvot ohjaavat henkilöstön ikääntymiseen ja kokemukseen liittyvää arvostusta
- ikäjohtaminen sisällytetään esimiesvalmennukseen
- edistetään monimuotoisia, joustavia työaika- ja työjärjestelyjä
- työnantaja huolehtii sopivasta työn mitoituksesta ja ergonomiasta

Kiinnitetään erityistä huomiota osaamiseen ja sen tukemiseen

Diakissa kiinnitetään erityistä huomiota strategian mukaiseen osaamisen ylläpitämiseen ja lisäämiseen:

- Diak takaa henkilöstölleen kulloisenkin taloudellisen tilanteen mukaiset mahdollisuuden kehittyä ja kouluttautua
- Diak huolehtii henkilöstön ammattitaidosta tasapuolisesti lisä- ja täydennyskoulutuksella taloustilanteen salliessa

- organisaatiokulttuuria kehitetään kohti oppivaa organisaatiota ja koulutusmyönteisyys on vallitseva arvo
- tarkoituksenmukaisen kokemustiedon siirtäminen nuoremmille työntekijöille varmistetaan ja siitä tehdään normaali käytäntö koko organisaatiossa (mentorointi)
- ikääntyville järjestetään täsmäkoulutusta ammattitaidon säilyttämiseksi ja kehittämiseksi, erityisesti tietotekniikassa ja opetusteknologiassa

Eläkkeelle siirtynyt edustaa työnantajaansa lopun ikänsä

- ennakoivalla seuraajasuunnittelulla huolehditaan, että eläkeikää lähestyvien henkilöiden viimeiset työvuodet tukevat eläkkeelle siirtymistä
- eläkkeelle lähtemiseen valmistaudutaan työyhteisössä laatimalla seuraajan perehdyttämisuunnitelma ja huolehtimalla tietojen dokumentoinnista sekä kokemustiedon siirtämisestä
- eläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä kutsutaan kampuksilla pidettäviin juhliin ja tapahtumiin esim. joulujuhlat

Toteuttaminen ja seuranta

Tulosalueilla ikäohjelman toteuttamisesta vastaa tulosalueen johtaja yhteistyössä päälliköiden ja koko tulosalueen kanssa. Säännöllistä yhteistä keskustelua ikäasioista käydään ja ikäasioihin liittyvistä toimenpiteistä päätetään eri näkökulmat huomioon ottaen Diakin johtoryhmässä ja henkilöstöpoliittisessa yhteistyöryhmässä, joille tulosalueet raportoivat ikäohjelman toteutumisesta vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä.

Diakin HR seuraa aktiivisesti henkilöstön ikääntymisen tilaa ja vaikutuksia ja ottaa kantaa tarvittaviin toimenpideohjelmiin. Henkilöstöpalveluissa ikäohjelmasta vastaa henkilöstöpäällikkö ja siihen liittyviä toimenpiteitä koordinoi, suunnittelee ja kehittää henkilöstöpäällikkö yhdessä HR-asiiantuntijan ja tulosalueiden johtajien kanssa.

4.4. Palkkaus

Diakissa ei esiinny palkkasyrjintää. Kaikki saavat samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Palkkaus määräytyy nimikkeen, tehtävän, työn vaativuuden, koulutuksen ja työkokemuksen mukaisesti. Palkkauksessa otetaan tasapuolisesti huomioon osaamisen kehittyminen.

Toimenpiteet:

- Määritellään samanarvoinen työ eri henkilöstöryhmissä. (liite 1; Palkkausperusteet -taulukko)
- Vuosittain tehdään palkkakartoitus, jonka avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä

Käytännön toimijat: toimitusjohtaja, rehtori, johtajat, henkilöstöpäällikkö ja luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutettu

Aikataulu ja seuranta: vuosittain

5. Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

5.1. Opiskelijarekrytointi ja -valinnat

Diakin tarjoamat koulutukset ovat avoimia kaikille hakijoille koulutusalan valintaperusteet huomioiden eikä valintaprosessi syrji ketään. Diak noudattaa valtakunnallisia valintaperusteita ja koulutuksittain Diakissa käytössä olevia yhteisesti sovittuja menettelytapoja.

Toimenpiteet:

- Hakijoita rohkaistaan hakeutumaan tasapuolisesti eri aloille.
- Tuetaan toimenpiteitä, jotka edesauttavat Diakin koulutusalojen arvostusta.

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä, ammattikorkeakoulun hallitus

Käytännön toimijat: opinto-ohjaajat, opintotoimiston ja hakijapalveluiden henkilöstö, markkinointi- ja viestintähenkilöstö

Seuranta: Seurataan uusien opiskelijoiden sukupuolijakaumia ja lukumääriä sekä niissä tapahtuvia muutoksia. Seurataan valintakokeiden yksilöllisten järjestelyiden luokitteluja ja määriä.

Aikataulu: Vuosittain

5.2. Opetus, ohjaus ja arviointi

Diakissa opiskelijoita kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Diakissa 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 tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet suorittaa opintoihin sisältyviä harjoitteluita.

Opiskelijoita kannustetaan monialaiseen yhteistyöhön. Opiskelija-arviointi on yhdenvertaista ja tasa-arvoista. Opiskelijalla on mahdollisuus saada tietoa oman osaamisensa arvioinnista. Opiskelijoilla on lisäksi tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet saada ohjausta opintojensa etenemiseksi.

Fyysiset ja virtuaaliset oppimisympäristöt rakennetaan niin, että ne ovat mahdollisimman esteettömiä, saavutettavia ja erilaisten ihmisten käyttöön soveltuvia.

Toimenpiteet:

- Diak tarjoaa monialaisia opintoja ja opiskelijoita suunnataan monialaisiin opintoihin.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat sisällytetään opetussuunnitelmiin, opetukseen ja opetusmateriaaleihin.
- Opintojakson arviointiperusteet ovat julkisia ja kohtelevat opiskelijoita yhdenvertaisesti opiskelijan henkilökohtaisista ominaisuuksista tai arvioijasta riippumatta.
- Sovitaan tasa-arvoisista ja yhdenvertaisista ohjausmenettelyistä
- Oppimisympäristöjä suunniteltaessa otetaan esteettömyys huomioon
- Diakin kaikkien kampusten esteettömyyteen kiinnitetään erityistä huomiota
- Diak tarjoaa henkilöstökoulutusta, jossa annetaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismahdollisuuksista.

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä, ammattikorkeakoulun hallitus

Käytännön toimijat: Johtajat, yliopettajat, opintokokonaisuuksien lehtorit, muu opetushenkilöstö, opiskelijayhdyshenkilöt

Aikataulu ja seuranta: Jatkuva arviointi koko opintojen ajan, opintojen aikaiset ja valmistumisen yhteydessä kerättävät palautteet, opiskelijakysely.

5.3. Häirintäyhdyshenkilö

Diakin opiskelijakunta on nimennyt keskuudestaan häirintäyhdyshenkilön, johon häirinnän tai syrjinnän kohteeksi joutunut opiskelija voi olla yhteydessä. Häirintäyhdyshenkilö toimii tukihenkilönä ja neuvonantajana; toiminta tapahtuu häirityn ehdoilla ja selvitystyötä tehdään yhdessä asianosaisten kanssa. Mikäli häirintää kokenut opiskelija haluaa, voi häirintäyhdyshenkilö viedä asiaa eteenpäin esim. Diakin henkilökunnan, kuraattorin, opiskeluterveydenhuollon tai viranomaisten kautta.

Toimenpiteet:

- Opiskelijakunta tiedottaa jäsenilleen, miten häirintäyhdyshenkilö toimii kuka häirintäyhdyshenkilö on.
- Opiskelijakunta seuraa häirintä- ja syrjintätapausten määrää ja laatua ja tiedottaa näistä tarvittaessa Diakin johdolle.

Seurannan vastuu: Opiskelijakunnan hallitus

Käytännön toimijat: Opiskelijat

Aikataulu ja seuranta: Jatkuva seuranta.

6. Tiedottaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista

Tiedottaminen Diakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvistä toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista on tärkeä osa organisaation sisäistä tiedotustoimintaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä tiedotuskanavina ovat Diakin www-sivut, sisäinen intra Duuri, opiskelijaintra, henkilöstökokoukset, yhteistyökokoukset opiskelijaedustajien kanssa sekä kuulemis- ja koulutustilaisuudet.

Toimenpide:

- Tiedotusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista lisätään ja siitä tehdään vuosisuunnitelma

Seurannan vastuu: henkilöstöpoliittinen yhteistyöryhmä, johtoryhmä, ammattikorkeakoulun hallitus, opiskelijajärjestö

Käytännön toimijat: johtajat, päälliköt, henkilöstöpäällikkö ja viestintähenkilöstö

Aikataulu ja seuranta: jatkuvaa, suunnitelman mukaisesti

7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön organisointi Diakissa

Päävastuu Diakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä on henkilöstöpoliittisella yhteistyöryhmällä, johtoryhmällä ja ammattikorkeakoulun hallituksella. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelusta ja koordinoinnista vastaa henkilöstöjohtaja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannassa on tärkeää nostaa esille kaikkien osuus ja merkitys onnistumisille. Diakin ylin johto näyttää suuntaa ja määrittelee nollatoleranssin syrjinnälle. Esimiehet kantavat vastuunsa arjen toiminnassa, ja henkilöstön edustajat (työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmiehet) osallistuvat tasa-arvosuunnitelmien suunnittelutyöhön, saavat tietoa ja vievät kuulemiaan asioita eteenpäin. Lisäksi jokaisella diakilaisella on vastuu oman toiminnan muutoksesta, esim. syrjivän puheen karsiminen työpaikan keskusteluista. Jokaisen diakilaisen tulee edistää omassa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osana henkilöstösuunnitelmaa ja sen mukaisten toimenpiteiden toteutumista arvioidaan vuosittain henkilöstöpoliittisessa yhteistyöryhmässä, johtoryhmässä ja Diakin hallituksessa tavoite- ja tulossuunnitteluprosessin vuosikellon mukaisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat osana sekä henkilöstön että opiskelijoiden perehdytystä. Tiedotuksesta huolehditaan henkilöstöintra-Duurin ja opiskelijaintra-Vopan kautta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat tarvittaessa esillä henkilöstökokouksissa ja opiskelijoiden tapaamisissa.