



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUN- NITELMA 2021 - 2024

Versionumero/ laatimispäivämäärä	Valmistelija (nimeke ja nimi)	Päätöksentekijä, päätöspäivämäärä	Version muutokset (versiota 1.0 tehdessä mainitaan mah- dollinen edeltävä asiakirja)
04.2021	Henkilöstöjohtaja Rentola-Hemmi	Johtoryhmä 11.5.2021 Hepo 22.4.2021	1.0 (edeltävän strategiakauden asia- kirja 5.5.2015)

--	--	--	--

Sisällys

1 Syrjimätön ja tasa-arvoinen Diak	4
1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet	4
1.2 Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden käsitteet	5
1.3 Syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen	5
1.4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioonottava tilastointi ja raportointi	7
2 Tavoite	7
3 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
4 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	9
5 Vastuut ja seuranta	10

1 Syrjimätön ja tasa-arvoinen Diak

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on tehty yhdeksi yhteiseksi asiakirjaksi. Suunnitelmassa käsitellään kaikenlaisen syrjinnän ehkäisemistä sekä tasa-arvon edistämistä. Suunnitelman laatimiseen on osallistunut HR, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä luottamusmiehet ja opiskelijoiden edustaja. Suunnitelman päivitystarve käsitellään Diakin johtoryhmässä joka toinen vuosi.

1.1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN VELVOITTEET

[Tasa-arvolain](#) (1329/2014) mukaan Diakonia-ammattikorkeakoululla on velvollisuus edistää tasa-arvoa työnantajana ja oppilaitoksena. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja väliellinen 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.

[Yhdenvertaisuuslain](#) (1325/2014) nojalla työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutusta työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan rekrytoinneissa ja muissa henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa. Yhdenvertaisuutta koskevia säännöksiä on myös muun muassa työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, rikoslaissa ja tasa-arvolaissa.

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.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakarttoitus 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 tytöillä 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 verrattuna 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 läpikäyvässä 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 neutraaliita 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 monen tyyppiset näkemyserot. Syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilöä kohdellaan huomommin kuin muita jonkin hänen ominaisuutensa perusteella, liittyipä se hänen ulkonäköönsä, elämäntavoihinsa tai muihin ominaisuuksiinsa. Syrjintä johtuu usein kulttuurisista tai toiminnallisista rakenteista, joita saattaa olla vaikea havaita.

Piilosyrjintää ovat hienovaraiset ja vaikeasti havaittavat syrjinnän muodot, esimerkiksi uloskuluminen, 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 vammainen 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 tullessa 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 edistävästä käytännöstä 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 ja opiskelijapalautteen 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.

2 Tavoite

Tavoitteenamme on luoda Diakin henkilökunnalle ja opiskelijoille olosuhteiltaan ja ilmapiiriltään sellainen toimintaympäristö, joka takaa jokaiselle tasavertaiset mahdollisuudet työntekoon, itsensä ja yhteisön kehittämiseen sekä toimintaan osallistumiseen.

Sitoudumme edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassamme. Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus on osa Diakin strategiaa, arvoja ja toimintakulttuurin kehittämistä. Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa viestinnässämme sekä verkosto- ja vaikuttamistyössämme.

Meillä on nollatoleranssi syrjinnälle. Haluamme olla edelläkävijä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä ja moninaisuutta kunnioittavan ilmapiirin luomisessa. Tunnistamme ja poistamme käytäntöjä ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden osana esteettömyys ovat osa moninaisen ja monikielisen Diakin arkipäivää.

Toimimme Diakissa yhteisöllisyyden hyväksi. Edistämme kaikessa vuorovaikutuksessa luottamuksen ja arvostuksen syntymistä ihmisten kesken. Ymmärrämme, että ihmiset ovat erilaisia, mutta samanarvoisia.

Teemme jatkuvaa ja tavoitteellista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä sekä seuraamme ja arvioimme sitä. Toimimme määrätietoisesti häirinnän ja syrjinnän poistamiseksi ja huolehdimme siitä, että työntekijät ja opiskelijat tietävät, kenen puoleen kääntyä ja kuinka menetellä mahdollisissa syrjintä- tai häirintätapauksissa. Lisäksi Diak järjestää esihenkilöille syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseen, ehkäisemiseen ja häirintätapausten käsittelyyn liittyvää koulutusta tarvittaessa.

- Lisäämme yhteisöön kuuluvien työntekijöiden ja opiskelijoiden tietoisuutta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.
- Kartoitamme ja tunnistamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentäviä käytänteitä ja rakenteita.
- Puutumme välittömästi mahdollisiin syrjintä- ja häirintätilanteisiin (varhaisen välittämisen malli, havaintoilmoitukset).
- Kehitämme Diakin toimintakulttuuria tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäväksi.
- Teemme yhteistyötä vähemmistö- ja vammaisjärjestöjen kanssa.
- Kehitämme toimintakäytäntöjämme ja prosessejamme.

3 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Diakissa vallitsee tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtamiskulttuuri, jossa johtajat ja esihenkilöt 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.

Edistämme henkilöstön tasa-arvoa

- toimimalla siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- edistämällä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luomalla yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- huolehtimalla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- helpottamalla naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- toimimalla siten, että ehkäisemme sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuutta edistämme

- johtamisessa- ja esihenkilötyössä sekä sisäisessä vuorovaikutuksessa ja toimintakäytännöissä edistämällä tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua (ml. eri ikäisten johtaminen);
- rekrytoinneissa
 - huolehtimalla työpaikkailmoitusten asiallisuudesta, vaatimuksista ja valintakriteereistä
 - edistämällä hakijoiden yhdenvertaista kohtelua
 - huolehtimalla henkilövalintojen selkeistä perusteluista
 - mukauttamalla työolosuhteita kohtuullisesti siten, ettei vamma ole este rekrytoinnille
 - kieltämällä lähipiirin erityiskohtelun: esihenkilö ei voi palkata omalle vastuualueelleen lähisukulaista tai henkilöä, jonka suhteen hän on esteellinen; hän ei voi myöskään ostaa palveluita lähipiiriltään
- tarjoamalla yhtäläisen perehdytyksen uusiin tehtäviin työsuhteen laadusta riippumatta;
- mahdollistamalla koulutuksiin osallistumisen tasapuolisesti;
- palkkauksen, etenemismahdollisuuksien ja tehtäväjärjestelyjen osalta
 - noudattamalla naisten ja miesten palkkauksessa yhtäläisiä perusteita ja maksamalla samanarvoisesta työstä samanlaisen palkan
 - tekemällä vuosittainen palkkavertailu henkilöstöbudjetoinnin yhteydessä
 - jakamalla tehtäviä oikeudenmukaisesti
 - mahdollistamalla erilaiset työnteon tavat (etätyö jne.)

- mahdollistamalla perhevapaat ja huolehtimalla niiltä palaavien henkilöiden vastaanottamisesta
 - toteuttamalla vuosittain tavoite- ja työhyvinvointikeskustelut
- kehittämällä työhyvinvointia ja työoloja
 - kieltämällä kaikenlainen häirintä, vihamielinen ilmapiiri sekä epäasiallisen käytös ja kielenkäyttö
 - tarjoamalla ergonomiset työtilat (+ kuulo-, näkö- ja liikuntarajoitteiden huomioiminen tarvittaessa)
 - laatimalla vuosittainen työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma
- viestimällä ja tiedottamalla henkilöstöä ja Diakia koskevista asioista mahdollisimman saman laajuisesti ja samanaikaisesti sekä kieltämällä sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä syrjivä kielenkäyttö

4 Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Diakin tarjoamat koulutukset ovat avoimina kaikille hakijoille koulutusalan valintaperusteet huomioiden eikä valintaprosessi syrji ketään. Noudatamme valtakunnallisia valintaperusteita ja koulutuksittain Diakissa käytössä olevia yhteisesti sovittuja menettelytapoja. Rohkaisemme hakijoita hakeutumaan tasapuolisesti eri aloille ja tuemme toimenpiteitä, jotka edesauttavat Diakin koulutusalojen arvostusta.

Kohtelemme opiskelijoita tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. 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 moninaiseen 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 etene-miseksi.

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

- 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.
- Arviointi on jatkuvaa koko opintojen ajan: palautetta kerätään opintojen aikana ja valmistumisen yhteydessä palaute- ja opiskelijakyselyllä.

Häirintäyhdyshenkilöt

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

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

5 Vastuut ja seuranta

Päävastuu Diakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä on henkilöstöpoliittisella yhteistyöryhmällä, johtoryhmällä ja ammattikorkeakoulun hallituksella sekä opiskelijakunnalla. 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. Esihenkilöt 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.

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 edistämässä tiedotuskanavana ovat Diakin www-sivut, henkilöstön intra, opiskelijaintra, Diak-infot, esihenkilöiden iltakoulut, yhteistyökokoukset opiskelijaedustajien kanssa sekä kuulemis- ja koulutustilaisuudet.

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.