

LUT-yliopisto
**TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA**

Voimassa 1.1.2023 – 31.12.2024

Käsitelty LUT-yliopiston vuoropuhelukokouksessa 12.12.2022
Hyväksytty 16.12.2022 rehtori Juha-Matti Saksala

Käsitelty LAB-ammattikorkeakoulun vuoropuhelukokouksessa 15.12.2022
Hyväksytty 16.12.2022 rehtori Turo Kilpeläinen

LUT-yliopisto ja LAB-ammattikorkeakoulu muodostavat LUT-korkeakoulut, josta rakennetaan kansainvälisesti laadukas, kokeileva ja energinen korkeakouluyhteisö. LUT tekee akateemista tutkimusta ja antaa tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa ylintä koulutusta. LAB antaa työelämälähtöistä koulutusta sekä tekee soveltavaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa.

Sisällysluettelo

1.	Johdanto ja käsitteet	3
2.	Suunnitelman tavoite.....	3
2.1.	Tiedotus.....	4
2.2.	Konsernin suunnitelman seuranta.....	4
3.	Tasa-arvoinen LUT-korkeakoulut	4
3.1.	Asenteet.....	4
3.2.	Rekrytointi.....	5
3.3.	Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja urasuunnitelmat.....	5
3.4.	Työolosuhteet	6
3.5.	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	6
3.6.	Syrjinnän ennalta ehkäisy ja syrjinnän kieltö	7
3.7.	Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa	7
3.8.	Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot.....	8
4.	Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen tasa-arvon kehittämiseksi	8
5.	Yhdenvertainen LUT-korkeakoulut	9
5.1.	Ikä.....	9
5.2.	Elämäkatsomus, vakaumus ja mielipide.....	10
5.4.	Sukupuolen moninaisuus	11
5.5.	Seksuaalinen suuntautuminen	11
5.6.	Vammaisuus ja terveydentila	11
5.7.	Eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus	12
6.	Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen yhdenvertaisuuden kehittämiseksi	13
7.	Toteutumisen arviointi ja seuranta.....	13
8.	Suunnitelman taustamateriaali	14

1. Johdanto ja käsitteet

Tässä suunnitelmassa on yhdistetty LUT-korkeakoulujen henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoituksenmukaista yhdistää, koska kummassakin suunnitelmassa on kyse syrjinnän ennaltaehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä.

LUT-korkeakoulujen henkilökunta muodostuu LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun työntekijöistä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien etu. Tasa-arvoisella ja yhdenvertaisella kohtelulla parannetaan työskentelyn ilmapiiriä, luottamusta ja motivaatiota. Tuloksellisuus ja sitoutuminen työhön paranee.

Tasa-arvo tarkoittaa syrjimättömyyttä sukupuolen tai sukupuoli-erotuksen, sukupuoli-erokokemuksen tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolla viitataan naisten, miesten sekä muun sukupuoli-erokokemuksen tai sukupuoli-erokokemuksen määrittelemättömien ihmisten väliseen tasa-arvoon.

Kun tasa-arvon käsite tarkoittaa laissa (609/1986) erityisesti sukupuolten/sukupuoli-erotuksen tasa-arvoa, yhdenvertaisuus laajentaa tasa-arvon käsitettä.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa syrjimättömyyttä henkilökohtaisten ominaisuuksien tai johonkin ryhmään kuulumisen perusteella. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, 8 §) 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.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista. Tällöin kyseeseen voivat tulla positiivinen erityiskohtelu sekä vammaisten henkilöiden kohdalla kohtuulliset mukautukset. Positiivisen erityiskohtelun tilanteessa vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat voidaan tietyin edellytyksin asettaa etusijalle.

LUTin strateginen linjaus on kohdella kaikkia korkeakouluyhteisömme jäseniä yhdenvertaisesti. YK:n ihmisoikeuksien julistus toimii konsernin kampuksien toiminnan perusperiaatteena.

2. Suunnitelman tavoite

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee LUT-korkeakoulujen kehittämistä sellaiseksi työyhteisöksi, jossa kaikkia yhteisön jäseniä kohdellaan kunnioittavasti. Yhteisömme ei hyväksy epäasiallista kohtelua, syrjintää tai häirintää. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu konkretisoituu vuorovaikutustilanteissa ja henkilöstön johtamisessa, rekrytoinnissa, työoloissa, palkkauksessa ja urakehityksessä. Suunnitelma pyrkii tavoitteellisesti sitouttamaan LUT-korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Tämä suunnitelma on päivitetty versio vuonna 2020 julkaistusta ensimmäisestä LUT-korkeakoulujen yhteisestä suunnitelmasta. Suunnitelma on alun perin laadittu yhteistyössä LUTin ja LABin luottamusmiesten sekä HR-yksikön kanssa.

2.1. Tiedotus

Tavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että tasa-arvosuunnitelma on henkilöstön tiedossa. Suunnitelma käsitellään korkeakoulujen vuoropuhelukokouksissa sekä korkeakoulujen johtoryhmissä ja yksiköissä, yhteisillä foorumeilla ja koulutuksissa. Uusille työntekijöille kerrotaan suunnitelmasta perehdytystilaisuuksissa. Suunnitelma on luettavissa korkeakoulujen introissa ja ulkoisilla verkkosivuilla.

2.2. Konsernin suunnitelman seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita toteutetaan jokapäiväisessä työssä ja se on osa esihenkilötyötä, yhteisöllistä vuorovaikutusta ja arvojen mukaista toimintaa. Näiden periaatteiden toteutumista arvioidaan henkilöstöraportoinnilla, käytössä olevien palautejärjestelmien avulla (fiilismittari, työhyvinvointikyselyt), erillisten kyselyiden ja haastattelujen avulla sekä säännöllisissä kehityskeskusteluissa.

3. Tasa-arvoinen LUT-korkeakoulut

3.1. Asenteet

LUT-konserni on tasa-arvoinen, ihmisiä kunnioittava ja arvostava työyhteisö. Tasa-arvo pohjautuu arvoihin ja asenteisiin. Asenteet voivat joskus olla tiedostamattomia. Sen vuoksi tasa-arvon kehittämisen perusta on asenteiden tiedostaminen, sillä näin voidaan vähentää syrjivää käyttäytymistä. Johtajat ja esimiehet ovat tärkeässä asemassa tasa-arvon toteutumisessa ja sen kehittämisessä. Jokainen meistä voi lisäksi tarkastella asenteitaan ja niitä muokkaamalla olla mukana kehittämässä LUT-konsernista entistä tasa-arvoisempaa ja yhteisöllisempää työpaikkaa.

Ennalta vaikuttaminen

- Käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma myös johtoryhmässä ja veloitetaan yksikkökohtaiseen käsittelyyn.
- Tuodaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat osaksi esihenkilökoulutusta.
- Henkilöstö suorittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvän verkkokoulutuksen osana työyhteisöön perehtymistä.
- Panostetaan henkilöstökyselyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten tulosten pohjalta tarvittaviin kehittämistoimiin.
- Ennalta ehkäistään sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvaa syrjintää ohjeistuksella.
- Vältetään sukupuolittuneita ilmauksia ja kuvitusta korkeakoulujen viestinnässä.
- Sisällytetään sukupuolinäkökulma opetuksen ja tutkimuksen sisällöissä siinä määrin kuin se on mahdollista LUT-korkeakoulujen koulutus- ja tutkimusaloilla. Otetaan huomioon sukupuolinäkökulma muissa toimenpiteissä, kuten esim. koululaisyhteistyö, naisopiskelijoiden määrän kasvattamiseen suunnatut toimenpiteet ja tapahtumat tekniikan alalla sekä naisopiskelijoiden tukeminen tasa-arvoiseen työelämään siirtymisessä ja uralla etenemisessä.

3.2. Rekrytointi

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä, nykyään lain hengen mukaisesti myös muunsukupuolisia. Mikäli mahdollista, työtehtävien vaatimusten on sovelluttava yhtä hyvin miehille kuin naisille. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan rekrytoinneissa ja työehdoissa.

LUT on sitoutunut Euroopan komission HR Strategy for Researchers -strategiaprosessiin (HRS4R) tutkijoiden aseman ja työuran kehittämiseksi. Yksi prosessin osa-alue on sitoutuminen tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen rekrytointipolitiikkaan (Open, Transparent and Merit-based Recruitment Policy, OTM-R). LUT on saanut HR Excellence in Research -laatuleiman vuonna 2013, ja se on uudistettu vuonna 2019.

Ennalta vaikuttaminen

- Valitaan tehtävään perustellusti pätevin henkilö sukupuolesta riippumatta.
- Kirjataan rekrytointi-ilmoitusten valintakriteerit tasa-arvoisiksi eikä käytetä sukupuolittuneita termejä.
- Huolehditaan siitä, ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä seikka johda syrjintään rekrytoinnissa eikä määräaikaisissa työsuhteissa.
- Työntekijöiden valinta tehdään ikäneutraalisti, ikä ei vaikuta valintaan tai sen vaikutus on positiivinen, kokemusta kerryttävä.
- Huolehditaan, että professorien tenure track -tehtävien rekrytointien valmistelutyöryhmässä molemmat sukupuolet ovat tasavertaisesti edustettuna mahdollisuuksien mukaan.
- LUT-korkeakoulut on valmis kohtuullisia mukautuksia tekemällä varmistamaan vammaiselle henkilölle muiden kanssa yhdenvertaiset työskentelymahdollisuudet.

3.3. Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja urasuunnitelmat

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla.

Työolobarometrin (TEM 2018) mukaan naisilla ja miehillä on Suomessa kohtuullisen yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yhteiseen kehittämiseen. Naiset kertoivat kehittäneensä toimintatapoja ja prosesseja hieman miehiä useammin (66 % miehistä ja 72 % naisista), miehet taas olivat kehittäneet tuotteita tai palveluita naisia yleisemmin (39 % miehistä ja 32 % naisista). Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi ja melko johdonmukaisesti kohenuneet reilun kymmenen vuoden aikana. Miesten ja naisten osallistumismahdollisuuksissa ei ole juuri eroja.

Henkilöstökoulutuksessa otetaan huomioon LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun strategiset valinnat ja henkilöstön kehittymisen tarpeet. Uralla eteneminen voi tarkoittaa työkiertomahdollisuutta eri työtehtävissä sisäisesti ja LUT-korkeakoulujen välillä, tai eri organisaatioissa sekä nykyisessä työtehtävässä kehittymistä sekä kehittymistä esihenkilötehtäviin. Miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin sekä eritasoisiiin tehtäviin huomioidaan töiden organisoinnissa ja uralla etenemisessä.

Esihenkilö- ja johtotehtävien osalta kiinnitetään huomiota tasa-arvon toteutumiseen ja osittain siinä LUT-yliopisto ja LAB-ammattikorkeakoulu ovat jo onnistuneet. LUT-yliopiston ja LAB-

ammattikorkeakoulun johtoryhmissä naiset ovat hyvin edustettuina. LABin johtoryhmässä naisten osuus on 85% ja LUTin 61% vuonna 2022. Vastaavasti korkeakoulujen hallituksissa naisten osuus on 44% (LUT) ja 11% (LAB) vuonna 2022.

Ennalta vaikuttaminen

- Taataan naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja vaativampiin tehtäviin siirtymiseen.
- LUT-korkeakoulujen avoimet tehtävät julkaistaan aina myös sisäisillä tiedotuskanavilla.
- Mahdollistetaan henkilöstölle oman alansa seuraaminen, ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kouluttautuminen osallistumalla henkilöstökoulutukseen tai ulkopuoliseen koulutukseen.
- LUT-yliopiston henkilöstö voi käyttää työaika omaehtoiseen opiskeluun kahden oppitunnin verran viikoittain esihenkilön kanssa niin sovittaessa.
- LAB-ammattikorkeakoulussa opetus- ja htp-henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää työyhteisön kehittämissuunnitelmaan kirjattujen periaatteiden mukaisesti työaika (opetushenkilökunta) tai saada palkallista vapaata (htp-henkilöstö) omaehtoiseen, tutkintoon johtavaan koulutukseen tai ammatillisten pedagogisten opintojen suorittamiseen. Itsensä kehittämiseen varataan tunteja tavoitteellisiin koulutuksiin esihenkilön kanssa sovittulla tavalla. Koulutuksen tulee tukea henkilön osaamisen kehittymistä LAB-ammattikorkeakoulun ja yksikön tavoitteiden mukaisesti.
- Kehitys- ja tavoitekeskustelujen yhteydessä käydään läpi toiveet sekä kehittymistarpeet ja kannustetaan uralla etenemiseen sekä ja laaditaan pitkän tähtäimen kehittämissuunnitelmat kehitys- ja tavoitekeskusteluiden yhteydessä.
- Esimiehet huolehtivat, että perhevapaiden käyttäminen ei vaikuta negatiivisesti työntekijän uralla etenemiseen.

3.4. Työolosuhteet

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työturvallisuuslaissa on työnantajalle asetettu velvollisuus huolehtia terveellisistä ja turvallisista työoloista ja työympäristöstä. Työnantajan on huomioitava erityisesti henkilöstöryhmät, joiden työturvallisuus vaatii normaalia vaativimpia toimenpiteitä. Työolot ja työympäristöt on kyettävä muokkaamaan naisille ja miehille soveltuviksi.

Ennalta vaikuttaminen

- Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto kehittävät työolosuhteita niin, että sekä naisilla että miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin.
- Huomioidaan sukupuolten väliset erot turvajärjestelyissä ja kiinnitetään huomiota työturvallisuuteen ja väkivallan uhkaan.
- Varmistetaan muun muassa työvälineiden, työasujen, työtilojen ja lepo- ja pukuhuonetilojen soveltuvuus naisille, miehille ja sukupuoleltaan moninaisille.
- Puututaan epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen ja häirintään. Havaitut tapaukset käsitellään Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn -toimintamallin mukaan.

3.5. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin. Perhevapaat ovat niin miesten kuin naistenkin

käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti. Erilaisilla työ- ja sijaisjärjestelyillä varmistetaan se, etteivät perhevapaista johtuvat poissaolot kuormita liiaksi työssä olevaa henkilöstöä.

Ennalta vaikuttaminen

- Huomioidaan erilaiset elämäntilanteet (pienen lasten vanhemmat, omia/puolison ikääntyviä vanhempia auttavat) työaikajärjestelyistä sovittaessa.
- Järjestetään perhevapaalta tai muulta pitkältä poissaololta palaaville henkilöille tarvittaessa erityistä työhön perehdyttämistä sekä täydennyskoulutusta.
- Informoidaan henkilöstöä perhevapaissa tapahtuneista muutoksista. Esihenkilön positiivinen suhtautuminen vaikuttaa vapaiden käyttöön ja miesten positiivisella erityiskohtelulla kannustetaan heitä pitämään perhevapaita.
- Helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työaikajoustoilla, saldovapaiden käytöllä, monipaikkaisella työskentelymahdollisuudella, osa-aikatyöllä tai palkattomalla työvailla.
- Turvataan työntekijöiden tiedonsaanti työpaikan keskeisistä asioista myös perhe- tai muiden vapaiden aikana pitämällä käyttäjätunnuksia aktiivisina.
- Edistetään kansainvälisen henkilökunnan puolisoiden kotoutumista mahdollistamalla osallistuminen henkilöstölle tarkoitettuihin suomen kielen koulutuksiin ja järjestämällä heille suunnattuja tapahtumia.

3.6. Syrjinnän ennalta ehkäisy ja syrjinnän kieltö

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan on ennalta ehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

LUT-korkeakouluissa ei hyväksytä syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Työnantajalla on velvollisuus puuttua asiaan muun muassa työnjohtovaltansa nojalla. Vastuu siirtyy työnantajalle silloin, kun häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon. Tarkemmat ohjeet häirintätilanteita varten ovat dokumentissa Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn.

Ennalta vaikuttaminen

- LUT-korkeakouluissa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää.
- Tehdään esihenkilöille ja henkilöstölle tutuksi varhaisen välittämisen mallin mukainen toiminta.
- Jokaisella on oikeus ja velvollisuus puuttua havaitsemaansa epäasialliseen kohteluun, kiusaamiseen, häirintään ja syrjintään. Havaitut tapaukset käsitellään Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn -toimintamallin mukaan.
- Järjestetään syrjinnän ehkäisyn koulutusta.

3.7. Tasa-arvon huomioiminen päätöksenteossa

Tasa-arvolain (8 §) mukaan työelämän syrjintäkieltö kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen. Organisaatio- ja tehtävämuutoksien, määrä- tai osa-aikaisten työsuhteiden käyttämisen, lomautuksien, irtisanomisten ja henkilöstöetuuksien painotukset ja vaikutukset on pohdittava eri työntekijäryhmien kannalta ennen päätöksentekoa.

Naisille ja miehille on turvattava kaikilla organisaation tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet valmistelussa sekä päätöksenteossa. Erilaisia työ-, projekti- ja ohjausryhmiä perustettaessa valintakriteerinä on riittävän asiantuntemuksen saaminen ryhmään. Ryhmiin nimetään

mahdollisuuksien mukaan sekä miehiä että naisia. Lisäksi ryhmiä perustettaessa on tavoitteena ottaa riittävän laaja-alainen edustus henkilöstöryhmittäin ja aloittain.

Ennalta vaikuttaminen

- Rohkaistaan ja kannustetaan henkilöstöä tekemään yhteistyötä ja ilmaisemaan mielipiteensä.
- Valmistellaan henkilöstöä koskevat olennaiset muutokset yhteistyössä henkilöstön kanssa noudattaen yhteistoimintasopimuksen periaatteita.
- Toimitaan rekryointiperiaatteiden mukaan.
- Kannustetaan eri henkilöstöryhmiä ja kansallisuuksia edustavia työntekijöitä osallistumaan yhteisiin toimielimiin ja työryhmiin.

3.8. Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot

Tasa-arvolain (6 §) mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Periaate tarkoittaa sitä, että työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille saman tasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Työtehtävien samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn vaativuustekijät, osaaminen, kuormitus ja työolot ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Samapalkkaisuuden vaatimus koskee kaikkia palkanosia erikseen, joten esimerkiksi henkilökohtaisten palkanlisien perusteet eivät saa olla toista sukupuolta syrjiviä.

Palkkausjärjestelmiä kehitetään tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen osaamisen sekä työssä saavutettujen tulosten perusteella. Työn vaativuutta arvioitaessa työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa arviointiin.

Ennalta vaikuttaminen

- Huolehditaan siitä, että palkkauksen kriteerit ja käyttö ovat tasapuoliset koko henkilöstölle sukupuolesta, iästä tai muusta niihin rinnastettavasta tekijästä riippumatta. Yliopiston YPJ:n vaativuuskartat ja arviointikriteerit ovat avoimesti esillä LUTin intrassa.
- Järjestetään LUTin esihenkilöille infoja palkkausjärjestelmistä ennen arviointijaksoja.
- Seurataan henkilöstön palkkausta ja palkkauksen kehitystä sukupuolittain eriteltynä tilinpäätöksen raportoinnin yhteydessä ja vuoropuhelukokouksissa.
- Selvitetään mahdolliset syyt naisten ja miesten samasta tai samanarvoisesta työstä saamien palkkojen mahdollisiin eroihin ja korjataan tarvittaessa.

4. Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen tasa-arvon kehittämiseksi

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu
Henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu ja epäkohtiin puuttuminen.	Nimetään yksiköittäin tasa-arvodyshenkilöt, jotka muodostavat korkeakoulujen tasa-arvotyöryhmän.	HR	nimetään, kun tulee tarve/toive

Seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta	Seurannassa hyödynnetään henkilöstökyselyiden tuloksia ja tarvittaessa erillisellä tasa-arvokyselyllä.	Johtoryhmät HR Johtamisen palvelut Vuoropuhelukokoukset	Suunnitelmakauden puoliväli
Sukupuoli ei vaikuta rekrytointiin.	Kokeillaan anonymia rekrytointia (ei akateemiset tehtävät).	HR	2023
Tiedostetaan rekrytointiryhmissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset.	Laaditaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimien tarkistuslista rekrytointiryhmille. Muistetaan positiivinen erityiskohtelu.	HR	2023
Parannetaan palkkatasa-arvoa.	Käydään läpi palkkaerojen taustalla olevat tekijät ja korjataan tarvittaessa perusteettomat palkkaerot. Palkkauksen kehitystä sukupuolittain seurataan vuosittain palkkatilastojen avulla.	HR	vuosittain

5. Yhdenvertainen LUT-korkeakoulut

5.1. Ikä

Ikäsyrrjinnän kohteena voivat olla eri-ikäiset ihmiset ja syrjintä voi kohdistua mihin tahansa ikäryhmään. Ikääntyvillä työntekijöillä on hallussaan pitkän työkokemuksen mukanaan tuomaa hiljaista tietoa, joka on toisaalta teknistä tietotaitoa ja toisaalta kognitiivista tietoa ja ymmärrystä. Niinpä ikääntyvät työntekijät pitää nähdä merkittävänä voimavarana, sillä työkokemuksen laajempi ja luovampi käyttö voi muodostua lisäarvoksi koko organisaatioille. Toisaalta nuorten ja vastavalmistuneiden energisyys, uudet tiedot, taidot ja innovaatiot rikastuttavat työyhteisöä. Pienten lasten ja/tai ikääntyneiden omien tai puolison vanhempien hoito asettavat haasteita työntekijöille ikähaitarin molemmissa päissä. Elämäntilannelähtöisen johtamisen haasteena on varmistaa erilaisten ihmisten mahdollisuudet työskennellä työyhteisössä. Ikärakenne tulee ottaa ennakoivasti huomioon toiminnan suunnittelussa ja elinikäistä oppimista tulee tukea työuran kaikissa vaiheissa.

Ikä ei saa olla ratkaiseva kriteeri työntekijöitä valittaessa eikä hakuilmoituksissa saa julkaista ikäsuosituksia hakijoille. Ikä ei saa olla este tutkijanuralle. Ikäkriteerejä tulee välttää valittaessa tutkimusryhmän jäseniä, koska ne voivat syrjiä erityisesti naisia, joiden urakehitys voi hidastua äitiyslomien ja hoitovapaiden vuoksi.

Ennalta vaikuttaminen

- Arvostetaan ja kunnioitetaan kaikkia ihmisiä, heidän vahvuuksiaan ja kehittämishaasteitaan.
- Tehdään työntekijöiden valinta ikäneutraalisti; ikä ei vaikuta valintaan tai sen vaikutus on positiivinen, kokemusta kerryttävä. Muistetaan myös nuorten voimavarat työyhteisön rikastuttamisessa.
- Arvostetaan hyviä käytöstapoja ja omaa ja muiden osaamista.

5.2. Elämänkatsomus, vakaumus ja mielipide

Tähän kokonaisuuteen kuuluu useita erilaisia arvopohjia, jotka voivat olla keskenään myös ristiriitaisia. LUT-korkeakouluissa tehdään työtä yhteisesti sovitun arvopohjan mukaisesti. Jokaisen ihmisen elämänkatsomusta, vakaumusta ja mielipidettä kunnioitetaan.

Ennalta vaikuttaminen

- Kohdellaan ihmisiä avoimesti ja kunnioittavasti; tiedotetaan avoimesti ja kunnioittavasti.
- Kunnioitetaan erilaisia elämänkatsomuksia, vakaumuksia ja mielipiteitä.

5.3. Etninen tausta, kansallisuus ja kieli

Kansainvälistyminen on tärkeä painopiste LUT-korkeakoulujen toiminnassa. Kampuksillamme toimii taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään yhä moninaisempi opiskelijoiden, opettajien, tutkijoiden, TKI-henkilöstön ja muun henkilöstön joukko. Etniset kysymykset korostuvat erilaisten ihmisten ja ryhmien kohdatessa. Monikulttuurisuus ja -kielisyys ovat yhteisömme arkea. Ulkomaisten työntekijöiden kulttuuripiirteitä pyritään ottamaan huomioon, ja esimerkiksi muslimeille on Lappeenrannassa järjestetty rukouspaikka.

Kampusten ravintolat ottavat huomioon esimerkiksi vakaumuksesta johtuvat erikoisruokavaliot.

LUT-korkeakouluissa tarjotaan opetusta suomen lisäksi myös englannin kielellä. Opiskeluun ja työkentelyyn liittyvää materiaalia ja informaatiota tarjotaankin yhä enemmän myös englanniksi. LUT järjestää uusille ulkomaalaisille työntekijöille kuukausittaiset perehdyttämistilaisuudet myös englanniksi, ja uuden työntekijän opas on laadittu sekä suomeksi ja englanniksi, ja yliopiston intranet tulee olemaan selkeämmin kaksikielinen vuonna 2023. Yliopiston ja ammattikorkeakoulun ulkomaalaisille opiskelijoille ja työntekijöille tarjotaan suomen kielen koulutusta.

Suomen kansalaisten yhdenvertaisuus (ulkomaalaistaustaiset Suomen kansalaiset sekä kotimaiset vähemmistöt, kuten saamenkieliset ja romanit) tulee myös ottaa huomioon.

Ennalta vaikuttaminen

- Etnisestä taustasta, kansallisuudesta, kielestä tai uskonnosta riippumatta kaikki ovat samanarvoisia.
- Ei sallita rasismia ja etnistä syrjintää.
- Kehitetään henkilöstön osaamista kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa järjestämällä kulttuurien monimuotoisuutta käsittelevää koulutusta.
- Sallitaan ja hyväksytään erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja.
- Tiedotetaan ja opastetaan selkokielisesti.
- Työyhteisöjen, joissa on edustettuna muita kuin suomen kieltä äidinkielenään puhuvia, tulee huomioida ei-suomea puhuvat käyttämällä työkielenä englantia, niin kirjallisessa viestinnässä kuin suullisessa kanssakäymisessä. Toisaalta suomen kieltä opiskelevia tulee myös rohkaista käyttämään suomea eri tilanteissa.

5.4. Sukupuolen moninaisuus

Käsitys vain kahdesta vastakkaisesta sukupuolesta sulkee ulos ne, jotka eivät mahdu perinteisiin naisen tai miehen muotteihin. Oikeus omaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun haluumallaan tavalla – joko perinaisellisesti tai perimiehisesti, sukupuolettomasti tai eri sukupuolia ilmentäen – kuuluu jokaiselle.

Ennalta vaikuttaminen

- Kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti.
- Ei hyväksytä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää, väheksyntää tai sukupuoleen perustuvaa seksuaalista häirintää.
- Lisätään sukupuolineutraalien wc-tilojen määrää molemmilla kampuksilla.

5.5. Seksuaalinen suuntautuminen

Jokaisella on oikeus kertoa tai olla kertomatta ihmissuhteistaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan. Ketään ei määritellä hänen seksuaalisen suuntautumisensa perusteella. Henkilökohtaisten asioiden kertomiseen ei kenelläkään ole velvoitetta, jos ne eivät suoraan vaikuta työn tekemiseen.

Ennalta vaikuttaminen

- Kunnioitetaan jokaisen ihmisen seksuaalista suuntautumista.
- Ei sallita seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.

5.6. Vammaisuus ja terveydentila

Vammaisuudella tarkoitetaan synnynnäistä tai myöhemmin sairauden tai tapaturman aiheuttamaa ominaisuutta. Vammainen ihminen ei välttämättä ole sairas. Ihmisellä voi olla esimerkiksi oppimisvaikeuksia, jotka ilmenevät luku- ja kirjoitusvaikeuksina. Nämä vaikeudet eivät johdu välttämättä sairaudesta tai vammasta, vaan ne voivat olla ihmisen ominaisuuksia. Vammaisella ihmisellä voi olla liikuntarajoitteita, joiden takia hän tarvitsee apuvälineitä osallistuakseen täysipainoisesti ja toimiakseen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisella on oikeus päättää, pyytääkö hän apua tai erityisjärjestelyjä.

EU:n saavutettavuusdirektiivi ja sitä seuraava kansallinen lainsäädäntö vaativat tekemään digitaaliset palvelut saavutettaviksi. Verkkosivut ja mobiilisovellukset tulee toteuttaa niin, että kuka tahansa voi käyttää niitä ja ymmärtää mitä niissä sanotaan. Verkkopalveluun tallennettujen videoiden ja äänitteiden (esimerkiksi podcast) on oltava saavutettavia 23.9.2020 alkaen (tekstitys/kuvailutulkkaus/mahdollisimman selkeä ilmaisu).

Ihmisellä voi olla vaikeuksia näössä ja kuulossa tai ympäristön hahmottamisessa. Tämä edellyttää huomion kiinnittämistä valaistuksen, värityksen, kontrastien ja akustiikan suunnitteluun sekä materiaalivalintoihin.

- Ketään ei syrjitä vamman tai terveydentilan perusteella.
- Jokaisella on oikeus päättää, mitä hän kertoo terveydentilastaan tai vammastaan.
- Kampusten pitää olla kaikkien käyttäjien kannalta toimivia, turvallisia ja miellyttäviä käyttää.
- Merkitään esteettömät kulkureitit selkeillä opasteilla.

- Kehitetään digitaalisten palveluiden laatua ja käyttökokemuksia myös palvelumuotoilun keinoin.

5.7. Eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus

Korkeakoulut ovat monitahoisia työyhteisöjä, joissa eri henkilöstöryhmien työehtosopimusten mukaiset työehdot ovat erilaiset ja mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työyhteisön asioihin voi vaihdella. Esimerkiksi tutkija tai opettaja on eri asemassa kuin korkeakoulupalveluiden asiantuntija- tai tukipalvelutehtävissä toimiva. Apurahatutkijan tilanne taas poikkeaa työsuhteessa olevan henkilöstön asemasta. Kaikkien työpanos on kuitenkin tärkeä kokonaisuuden toiminnan kannalta. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi olisikin tärkeää tunnistaa esimerkiksi kaikki tutkimusprosessiin osallistuvat henkilöt ja arvostaa heidän työpanostaan yhdenvertaisesti.

LUT-yliopistossa on kaksi erilaista henkilöstöryhmää, opetus- ja tutkimushenkilöstö ja asiantuntija- ja tukipalvelutehtävissä toimiva henkilöstö. Opetus- ja tutkimushenkilöstö muodostuu pääosin tutkijauramallin mukaisista, urallaan eri portaita olevasta henkilöstöstä. Asiantuntija- ja tukipalvelutehtävissä toimiva henkilöstö työskentelee akateemisten yksiköiden laboratorioissa ja korkeakoulupalveluiden eri yksiköissä, jotka tuottavat palveluita LUT-yliopiston lisäksi LAB-ammattikorkeakoululle. Näillä kahdella henkilöstöryhmällä on työehtosopimuksessa omat erilaiset määräyksensä mm. palkkausjärjestelmästä, työajasta ja vuosilomasta.

LAB-ammattikorkeakoulussa on erilaisia työtehtäviä, esimerkiksi opetus, TKI, laboratorio- ja paja-tehtävät sekä esihenkilö- ja johtotehtävät. Lisäksi työyhteisöön kuuluu kiinteästi LUT-yliopiston korkeakoulupalvelut. Myös työehtosopimuksesta tulee eroavaisuuksia, kuten vuosi- ja kokonaistyöaika, jotka antavat omat reunaehdonsa. Erilaiset työehtosopimukset eivät saa olla este yhdenvertaisuuden toteuttamiselle. Myös henkilöstöryhmien ja työtehtävien välillä ja sisällä on erilaisia hierarkioita, jotka voivat vaikuttaa organisaatiokokemukseen.

Ennalta vaikuttaminen

- Tunnistetaan ja tunnustetaan erilaisia hierarkioita
- Arvostetaan kaikkien työyhteisön jäsenten osaamista ja työpanosta sekä puheen että toiminnan tasolla.
- Iloitaan yhteisistä onnistumisista, ”me yhdessä”. Suositetaan viestinnässä henkilöstö-sanankäyttöä. Jaottelua eri henkilöstöryhmiin (esim. ”opetus- ja tki-henkilöstö”) käytetään vain silloin kun se asian kannalta on merkityksellistä.
- Mahdollistetaan kaikille ideointi ja kehittämisehdotuksien esittäminen ja konkreettisten parannusten tekeminen.
- Kiinnitetään huomiota kuuntelemiseen niin, että ihmiset voivat tulla kuulluksi riippumatta tiedollisista ja taidollisista valmiuksista ilmaista itseään tai persoonallisuudesta (esim. ekstrovertti-introvertti).

6. Toimenpiteet LUT-korkeakoulujen yhdenvertaisuuden kehittämiseksi

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aikataulu
Tavoitellaan enemmän onnistumisia yhdessä.	Strategian linjaus: jokaisen korkeakoulu yhteisömme jäsenen osallistuminen ja panos on tärkeä.	Johto ja esimiehet. Henkilöstöllä vastuu osallistumisesta.	heti - jatkuvaa
Vahvistetaan joukkuehenkeä.	Strategian linjaus: jokaisen työn merkityksen ja osaamisen kirkastaminen osana kokonaisuutta.	Johto ja esimiehet. Henkilöstöllä vastuu osallistumisesta.	heti - jatkuvaa
Edistetään kampuksien monikulttuurisuutta.	Strategian linjaus: lisätään vapaa-ajan toimintaa molemmille kampuksille erityisteemana kansainvälisten yhteisön jäsenten osallistumismahdollisuudet.	HR, LTKY, KOE, LUT tutkijakoulu, esimiehet. Henkilöstöllä vastuu osallistumisesta.	heti - jatkuvaa
Otetaan huomioon sukupuolen moninaisuus.	Muokataan sukupuoli-identiteetin ilmaisevaa taustatietoa henkilöstökyselyissä paremmin sukupuolen moninaisuuden huomioivaksi (mies/nainen/muu/en halua määrittellä), jos sukupuoli-identiteetti on oleellinen taustatieto tulosten tulkinnaissa.	Johtamisen palvelut -yksikkö, HR	heti - jatkuvaa

7. Toteutumisen arviointi ja seuranta

Tämä suunnitelma on päivitetty versio LUT-korkeakoulujen ensimmäisestä yhteisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. LUT-korkeakouluihin kuuluvat LUT-yliopiston lisäksi LAB-ammattikorkeakouluksi 1.1.2020 fuusioituneet Lahden ammattikorkeakoulu ja Saimaan ammattikorkeakoulu. Arviot aikaisempien suunnitelmien toteutumisesta on esitetty jokaisen korkeakoulun osalta ensimmäisessä yhteisessä suunnitelmassa, eikä niitä siitä syystä toisteta tässä päivitettyssä versiossa.

Edelliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumisen osalta voidaan todeta, että osa on toteutunut tai on jatkuvaa toimintaa, osa odottaa vielä toteuttamista:

- Tasa-arvo- ja häirintäyhdyshenkilöiden nimeäminen ja LUT-korkeakoulujen tasa-arvotyöryhmän perustaminen ei ole toistaiseksi toteutunut, koska ei ole tullut esille, että sille olisi tarvetta.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-tilannetta seurataan henkilöstökyselyiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mittaavilla indekseillä/väittämillä. Taulukot esitetty alla erikseen LUT-yliopiston ja LAB-ammattikorkeakoulun osalta.
- Anonyymia rekrytointia ei-akateemisten tehtävien täytössä ei olla toistaiseksi kokeilu LUT-korkeakouluissa. Rekrytointijärjestelmä ei ole aiemmin mahdollistanut sitä, mutta siihen on saatu lisäominaisuuksia, jotka mahdollistavat anonyymien rekrytoinnin jatkossa.
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimien tarkistuslistaa ei ole vielä rekrytointiryhmillä käytettävissä. Tarkistuslistan laatiminen siirtyy myöhempään ajankohtaa.

- Palkkauksenkehitystä sukupuolittain seurataan vuosittain palkkatilastojen avulla vuoropuhelukokouksissa tilinpäätöksen yhteydessä.
- Häirinnän nollatoleranssin periaatteen toteutumisen tueksi käyttöön on otettu häirintäilmoituslomake, jolla häirintää, epäasiallista kohtelua tai kiusaamista kokenut työntekijä ilmoittaa asiasta [LUT-korkeakoulujen ohjeen mukaisesti](#).
- Tekniikan alan yliopistona sukupuolen mukainen segregatio vaikuttaa LUTissa edelleen naisten pienempään osuuteen tekniikan alan professoritehtävissä.

LUT: Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannan indikaattoreina käytetään jatkossa työhyvinvointikyselyn tuloksia. Kysely on toteutettu LUT-yliopistossa ensimmäisen kerran vuonna 2021. Seuraavat tulokset saadaan vuonna 2023 toteutettavasta kyselystä. Vertailuarvona käytetään yliopistonormia, joka muodostuu kaikkien Suomen yliopistojen vastaajien keskiarvosta. Arviointias- teikko 1-5, 5 =paras.

Indikaattori	2021
Koen olevani osa työyhteisöä	4,05 (yliopistonormi 4,03)
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat yksikössämme	4,03 (yliopistonormi 3,96)
Yksikössämme ei ole yksilöiden välistä haitallista kilpailua	3,92 (yliopistonormi 3,89)
Meillä otetaan vaikeat asiat puheeksi ja niitä myös käsitellään	3,48 (yliopistonormi 3,49)
Esihenkilöni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti	4,21 (yliopistonormi 4,24,)
Esihenkilöni osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden	4,15 (yliopistonormi 4,19)

LAB: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta

PeoplePower-henkilöstökyselyyn, joka toteutetaan LABissa ensimmäisen kerran keväällä 2023 ja sen jälkeen joka toinen vuosi, tullaan sisällyttämään tasa-arvoa- ja yhdenvertaisuutta mittaavia kysymyksiä, joita käytetään jatkossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seurannan mittareina.

8. Suunnitelman taustamateriaali

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ohjaavat lait:

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(609/1986\)](#)
[Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#)

Muut lähteet:

[Tasa-arvo.fi](#)

[Yhdenvertaisuus.fi](#)