



TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN METROPOLIA

Metropolia Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus-
ja tasa-arvosuunnitelma kaudelle 2021–2022

Tuomas Aatola
Marjut Haimila
Mikko Jäkälä
Maarika Kortelainen
Minna Möttönen
Marjaana Ravonmaa
Kristiina Rousku
Nimo Samatar
Ulla Vaherkoski

Sisältö

1.	Metropolia Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö	3
1.1	Johdanto	3
1.2	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo työn tavoitteet	4
1.3	Velvoitteet	5
2.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamalli ja toimijat	5
2.1	Toimintamalli ja toimijat	5
2.2	Suunnitelman seuranta ja vuosikello	7
2.3	Viestintä	10
2.4	Seuranta- ja tukiaineistot	10
3.	Edellisen kauden tavoitteiden toteutumisen arviointi	11
4.	Metropolian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaudella 2021-2022: nykytilan kuvaus, tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain	14
4.1	Nykytilan kuvaus	14
4.2	Tavoitteet ja toimenpiteet suunnitelmakaudelle 2021–22	16
4.2.1	Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus	16
4.2.2	Opiskelu ja opetus	18
4.2.3	Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä	19
	Lähteet	22
	Liitteet	23
	Liite 1. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ohjaavat toimintaperiaatteet	23

1. Metropolia Ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

1.1 Johdanto

Metropolia Ammattikorkeakoulu sitoutuu kaikessa toiminnassaan edistämään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää.

Metropolian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö sekä tasa-arvosuunnitelma perustuvat Metropolian yhteisiin arvoihin ja strategiaan tavoitteisiin. Metropolian arvot asiantuntijuus, avoimuus, korkea laatu ja yhteisöllisyys ovat kaiken toimintamme kulmakivi. Strateginen tahtotilamme on olla osaamisen rohkea uudistaja ja kestävä tulevaisuuden rakentaja. Haluamme vaikuttaa yhteiskunnan kehittymiseen jatkuvan oppimisen ja innovaatioiden kautta.

Onnistumisemme perusta ovat ihmiset ja kulttuuri. Panostamme moninaisuutta arvostavaan ja dialogiseen toimintakulttuuriin. Kannustamme ketterään oppimiseen, luovuuteen ja rohkeisiin kokeiluihin. Toimimme ihmislähtöisesti niin opiskelijoiden, asiakkaidemme kuin toistemme suuntaan.

Metropolian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö toteutuu ja elää arjen valinnoissa ja teoissa, ja sen toteutuminen on paitsi kaikkien yksiköidemme myös jokaisen metropolialaisen vastuulla. Se edellyttää myös jatkuvaa uuden oppimista ja pois oppimista. Ennen kaikkea se haastaa meidät itsemme johtamiseen ja yhdessä tekemiseen, kun on paljon uusia kysymyksiä, mutta ei valmiita vastauksia.

Strategian ohella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua ohjaavat lainsäädännölliset velvoitteet (Tasa-arvolaki (1329/2015) ja Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)). Metropolia on sitoutunut edistämään aktiivisesti ammattikorkeakouluyhteisön yhdenvertaista mahdollisuutta oppia, kehittyä, osallistua ja vaikuttaa. Metropolia Ammattikorkeakoulun toiminnan lähtökohtana on ihmislähtöinen ja tasa-arvoinen toimintakulttuuri. Metropoliaassa opiskellaan ja työskennellään turvallisessa, välittävässä, yhteisöllisessä ja esteettömässä ympäristössä siten, että opiskelijoita, henkilöstöä ja yhteistyökumppaneita kohdellaan ominaisuuksistaan ja sukupuolestaan riippumatta yhdenvertaisesti.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma koskee kaikkia Metropoliaassa opiskelevia ja työskenteleviä henkilöitä. Ammattikorkeakouluyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuus on edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon

toteutumista omassa toimintaympäristössään. Metropoliaassa johtamis- ja työyhteisökulttuuria kehitetään samanaikaisesti sekä johtamis- että työyhteisötaitojen tasolla. Vastuu yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toimintakulttuurin edistämisestä ei ole vain johdolla ja esimiehillä, vaan jokaisella korkeakouluyhteisön jäsenellä.

1.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tavoitteet

Metropolia Ammattikorkeakoulun tavoitteena on tarjota kaikille yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja saavutettava toimintaympäristö. Eri tehtävissä toimivia ja erilaisista taustoista tulevia opiskelijoita ja työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja mahdollistetaan yhtäläinen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa ammattikorkeakoulun toimintaan. Metropoliaassa vallitsee oikeudenmukainen, turvallinen ja hyvä työskentelyilmapiiri.

Yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa Metropolia ammattikorkeakoulussa

- kaikilla ammattikorkeakoulun henkilöstöön kuuluvilla on samanlaiset oikeudet ja velvoitteet ja yhtäläiset mahdollisuudet kehittää itseään ja edetä urallaan
- kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun
- kaikkia hakijoita kohdellaan tasavertaisesti sekä työntekijöitä rekrytoitaessa että opiskeluvalinnoissa
- opetustilanteissa kaikille opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskeluun
- opetusta, opiskelua ja ohjausta kehitetään siten, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat läpinäkyviä periaatteita kaikessa oppimis- ja ohjaustoiminnassa
- opiskelijoiden opintosuoritusten arviointi perustuu ennalta julkaistuihin, selkeästi määriteltyihin oppimistavoitteisiin ja arviointikriteereihin
- viestintä on avointa ja kaikille saavutettavaa
- palkkausjärjestelmää kehitetään tukemaan yhdenvertaista ja oikeudenmukaista palkitsemista

1.3 Velvoitteet

Metropolian yhdenvertaisuus ja tasa-arvo suunnitelma on laadittu tukemaan Metropolia ammattikorkeakoulun strategisia tavoitteita ja toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia lainsäädännöllisiä velvoitteita. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1329/2014 ja yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 velvoittavat korkeakouluja sekä henkilöstöpoliittisen että opiskeluun ja opetukseen liittyvän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta. Näiden lisäksi Metropolia Ammattikorkeakoulua sitovat Suomen perustuslaissa, työsopimuslaissa ja työturvallisuuslaissa määritellyt yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja syrjinnän kiellosta koskevat määräykset. Metropolia ei hyväksytä syrjintää, mikäli syrjintää esiintyy, puututaan siihen välittömästi ja suunnitelmallisesti.

Korkeakouluyhteisön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on kiinteä osa korkeakoulun toimintaa ja johtamista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulma tulee sisällyttää kaikkeen suunnitteluun, kehittämistyöhön ja päätöksentekoon. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

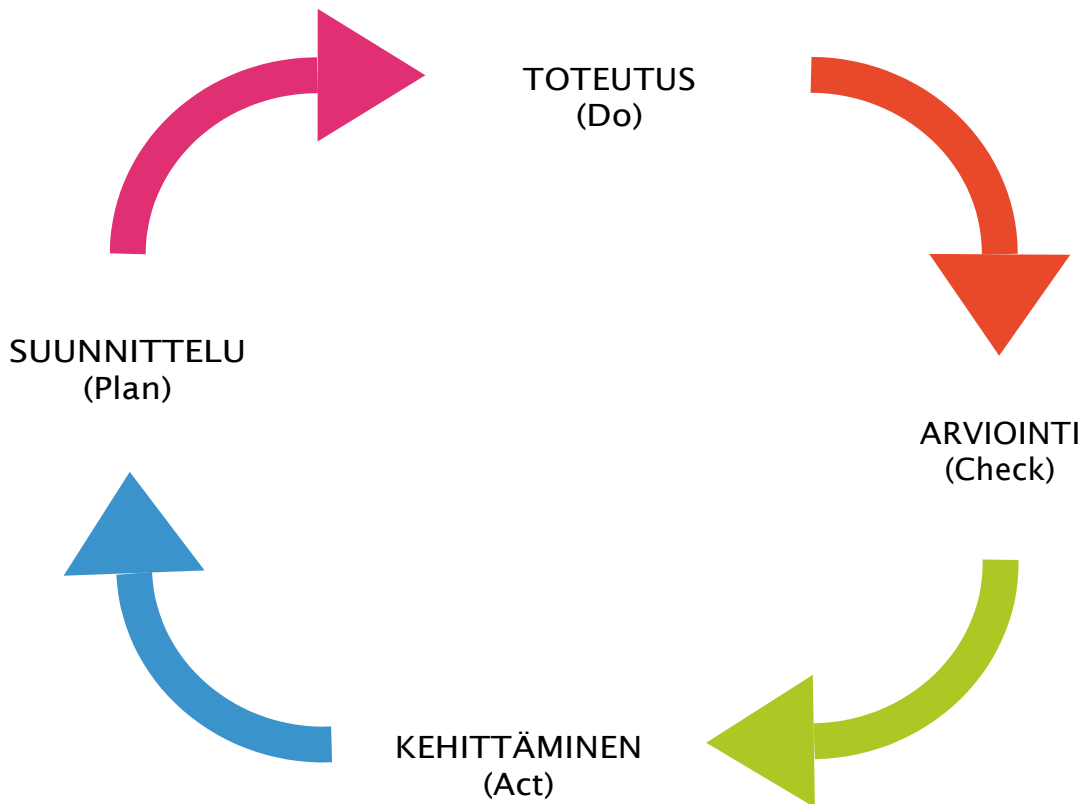
Korkeakouluna Metropolia on myös keskeisessä asemassa edistettäessä tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa. Koulutuksella voidaan lisätä tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä vaikuttaa asenteisiin. Korkeakouluilla on huomattava merkitys, kun pyritään vähentämään työmarkkinoiden sukupuolista jakautuneisuutta.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimintamalli ja toimijat

2.1 Toimintamalli ja toimijat

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma laaditaan kaksivuotiskaudeksi kerrallaan. Suunnitelman toimenpiteet ja niiden toteutuminen nivotaan osaksi korkeakoulun päivittäistä toimintaa, ja vastuu toimenpiteiden toteutumisesta on linjaorganisaatiolla.

Tavoitteena on toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä jatkuvan kehittämisen kehän mukaisesti hyödyntämällä rohkeiden kokeilujen ja ketterän oppimisen toimintakulttuuria.



Kuvio 1. Metropolian jatkuvan kehittämisen kehä (PDCA)

Jatkuvan kehittämisen kehässä toteutuu neljä osa-aluetta: suunnittelu (Plan), toteutus (Do), arviointi (Check) ja kehittäminen (Act), jonka jälkeen kehittäminen jatkuu saman kaavan mukaisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkökulmasta jatkuvan kehittämisen kehää toteutetaan Metro-
poliassa taulukossa 1 esitetyllä tavalla.

Taulukko 1. Jatkuvan kehittämisen kehä toimintasuunnitelmana

Suunnittelu (Plan)	Toteutus (Do)	Arviointi (Check)	Kehittäminen (Act)
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetetaan suunnitelmakaudelle selkeät tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain.	Toimitaan suunnitelman mukaisesti. Toimenpiteet nivotaan osaksi korkeakoulun päivittäistä toimintaa. Vastuutahot raportoivat linjaorganisaation mukaisesti.	Arviointitietoa kerätään järjestelmällisesti, pitkäjänteisesti ja kattavasti. Toiminnan tuloksia analysoidaan tasa-arvotyöryhmässä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.	Toimintaa kehitetään analysoimalla arvioinnista saatua tietoa ja jalostamalla sen pohjalta ideoita, sekä ratkaisuvaihtoehtoja toiminnan kehittämiseksi.

Suunnitteluprosessista on vastannut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua varten koottu työryhmä, jossa toimijoina on Metropolian luottamusmiesten, työsuojelun, eri henkilöstöryhmien sekä opiskelijoiden ja hr-palveluiden edustajia. Henkilöstöä ja opiskelijoita on osallistettu suunnitteluprosessiin syyskuussa 2020 järjestetyissä työpajoissa. Suunnitelmaluonnos on käsitelty yt-neuvottelukunnassa, työsuojelutoimikunnassa, johtoryhmässä ja suunnitelma on rehtorin päätöksellä hyväksytty joulukuussa 2020.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön onnistuminen on koko korkeakouluyhteisön vastuulla - jokainen metropolialainen vastaa omasta käytöksestään ja toiminnastaan. Työsuojelutoimikunta osallistuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurantaan omassa roolissaan, samoin hr, esimiehet ja johto omien rooliensa mukaisesti.

Tavoitteena on lisäksi perustaa Metropoliaan erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä v. 2021 aikana käsittelemään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä.

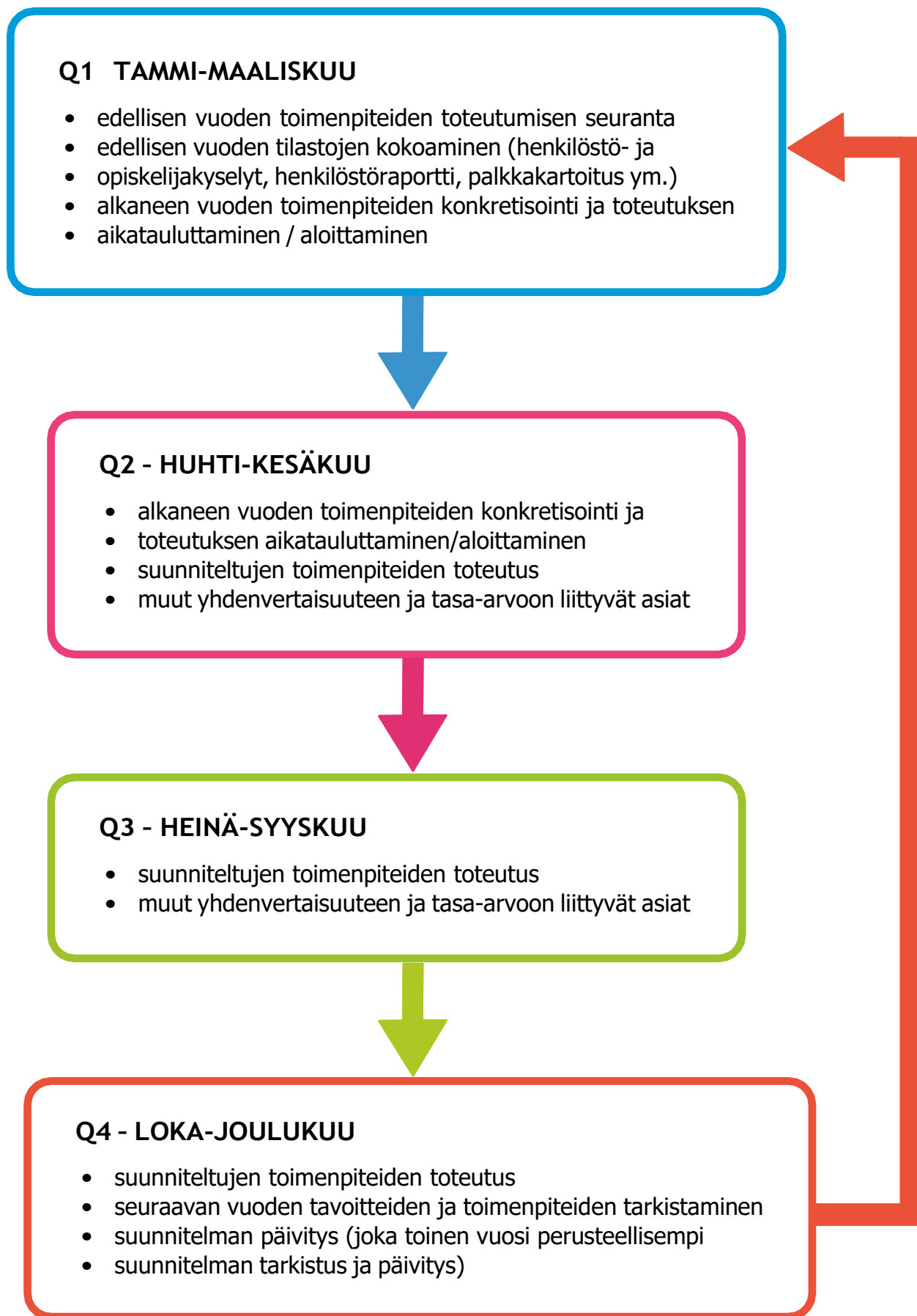
2.2 Suunnitelman seuranta ja vuosikello

Suunnitelman toteutumista seurataan, suunnitelmaa tarkistetaan ja tarvittaessa päivitetään vuosittain.

Jotta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö saadaan kiinteäksi osaksi korkeakoulun päivittäistä toimintaa, on suunnitelman laadinta ja toteutumisen seuranta vastuutettava selkeästi organisaatiossa. Henkilöstöpoliittisen osuuden osalta prosessin omistajana on luontevasti henkilöstöjohtaja ja henkilöstöpalvelut. Opiskelun ja opetuksen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta selkeä omistajataho on jatkuvan oppimisen johtaja ja -palvelut.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta ja toteutumisen seurannasta vastaa pysyvä tasa-arvotyöryhmä, jossa henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta edustus HR-palveluista ja eri henkilöstöryhmistä, opiskeluun ja opetukseen liittyvän yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta edustus jatkuvan oppimisen palveluista, opiskeluhuvinvointipalveluista ja opiskelijajärjestöistä. Tasa-arvotyöryhmä kokoontuu kvartaaleittain.

Työsuojelutoimikunta seuraa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutusta oman roolinsa puitteissa.



Kuvio 2. vuosikello

2.3. Viestintä

Metropolian sisäisen ja ulkoisen viestinnän, sisältöjen, esittämisen, kielenkäytön ja kuva-aineiston tulee olla saavutettavaa sekä edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Henkilöstölle ja opiskelijoille viestitään aktiivisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteista ja toimenpiteistä.

Valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan Metropolian verkkosivuilla. Ulkoiseen viestintään sidosryhmille laaditaan tiivistetty versio suunnitelmasta ja sisäisesti julkaistaan koko suunnitelma liitetiedostoineen.

2.4. Seuranta- ja tukiaineistot

Metropolian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan jatkuvan kehittämisen kehän ja vuosikellon mukaisesti kokoaamalla arviointiaineistoa mm. henkilöstöraporteista, säännöllisillä henkilöstölle ja opiskelijoille suunnatuilla kyselyillä (henkilöstön osalta v. 2019 saakka Työterveyslaitoksen Parempi työyhteisö -kysely, opiskelijoille erikseen laadittu kysely), työterveyshuollon työpaikkaselvityksillä ja terveyskyselyillä sekä opiskelijaterveydenhuollon vastaavilla selvityksillä.

Suunnitelman toteutumisen seuranta-aineistona käytetään mm.:

- Henkilöstökyselyt joka toinen vuosi
- Opiskelijoille suunnattu yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kartoittava kysely joka toinen vuosi
- Palkkakartoitus joka toinen vuosi
- Henkilöstöraportti vuosittain
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportit 5 vuoden välein
- Työturvallisuus- ja -terveysriskien arviointiraportit

Metropolian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tukevat ja täydentävät seuraavat dokumentit ja linjaukset:

- Varhaisen puuttumisen ja tuen toimintamalli,
- Hyvä käytös kunniaan -toimintatavat
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Metropolian meininki
- Hyvän johtamisen ja työyhteisötaitojen mallit
- Kansainvälinen toimenpideohjelma
- Opiskelijan opas
- Opetuksen erityisjärjestelyt -opas
- METKAN yhdenvertaisuusohjesääntö ja -suunnitelma

3. Edellisen kauden tavoitteiden toteutumisen arviointi

Palkkaus ja urakehitys

Tasa-arvosuunnittelun taustaselvityksiä laadittaessa analysoidaan naisten ja miesten välistä palkkaeroa. Mikäli saman tyyppisissä tehtävissä työskentelevien välillä on sukupuolen mukainen palkkaero, jota ei voida selittää henkilöiden työvuosiin, työtehtäviin, osaamiseen, työehtosopimukseen liittyvään saatavuuslisään tai työsuoritukseen liittyvillä tekijöillä, on työnantajan ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Tasa-arvolaki 1329/2014 § 6 b)

Palkkojen kehittymistä on seurattu kolmen vuoden välein tehtävän palkkakartoituksen avulla. Toukokuussa 2019 toteutettua palkkakartoitusta käsiteltiin yt-neuvottelukunnassa. Opetushenkilöstön osalta miesten ja naisten välistä selittää tekniikan alan opettajille maksettava työehtosopimukseen perustuva saatavuuslisä. Hallinto- ja tukihenkilöstön palkkauksessa haasteita on erityisesti projektihenkilöiden palkkauksessa, jossa henkilöiden välisiä palkkaeroja on todettu saman tehtävänimikkeen sisällä. Nämä palkkaerot eivät liity sukupuoleen tai muihin yo. tekijöihin, ja ovat yhdenvertaisuuden näkökulmasta haasteellisia.

Vuodelle 2020 oli budjetoituna 200 000 euroa työehtosopimuksen korotustason ylittäviä korotusvaroja, jotka käytettiin työehtosopimusmuutoksen edellyttämiin tarkistuksiin ja palkkatasa-arvoa edistävän palkkausjärjestelmän käyttöönottoon.

Urakehitystä tukevia käytäntöjä on ryhdytty kehittämään osana rekrytointi- ja perehdytysprosessin uudistamista, mm. sisäisen työkierron periaatteet, perhevapaalta työhön paluun tukeminen (perehdytys pitkän poissaolon jälkeen). Toiminnan ja töiden suunnittelussa sekä kehityskeskusteluissa on pyritty kiinnittämään huomiota työnjaon sekä urakehityksen ja -suunnittelun tasapuolisuuteen sekä eri sukupuolten että työntekijöiden kesken yleensä.

Työn/opiskelun, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen

Perhevapaisiin käytettyjen päivien määrä väheni selvästi v. 2019 aikaisempiin vuosiin verrattuna. Myös miesten osuus väheni, ja miehet käyttivät perhevapaapäivistä ainoastaan 4 %. Näin ollen miesten kannustaminen perhevapaiden käyttöön ei ole ollut erityisen onnistunutta. Toisaalta yleinen syntyvyyden lasku on myös vaikuttanut vähentyneeseen perhevapaiden käyttöön.

Kehityskeskusteluiden yhteydessä esimiehiä on kannustettu ottamaan puheeksi työhyvinvointia ja jaksamista sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevat kysymykset. Työaikajärjestelyillä, mm. lisääntyneillä etätömahdollisuuksilla ja muilla työajan joustoilla on pyritty edistämään työn / opiskelun ja muun elämän yhteensovittamista mm. erilaisten hoivavelvoitteiden hoitamiseksi. Joustavat työaikajärjestelyt sovitetaan oman esimiehen kanssa.

Esteetön opiskelu- ja työympäristö

Metropolian toiminta on vv. 2019 – 2020 keskitetty neljälle uudelle ja uudistetulle kampukselle Myllypurossa, Myyrmäessä, Arabiassa ja Leppävaarassa.

Kampukset on suunniteltu esteettömiksi. Kaikilla kampuksilla on myös tiloja, joissa voi rauhoittua ja hiljentyä.

Sukupuolisen häirinnän ennaltaehkäiseminen

Metropolia Ammattikorkeakoulussa ei hyväksytä minkäänlaista henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää tai sukupuoleen liittyvää epäasiallista kohtelua.

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksia on kartoitettu osana vv. 2019 ja 2020 tehtyjä kampusten työsuojelullisten riskien arviointeja sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä. Näiden perusteella ei ole noussut esiin sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksia. Parempi työyhteisö -kyselyssä ei kartoitettu tilannetta henkilöstön osalta erillisillä kysymyksillä eikä sukupuolinen häirintä noussut esiin avoimissa vastauksissaan. Sen sijaan aktiivinen puuttuminen epäasialliseen käyttäytymiseen tuli esiin kyselyn avoimissa vastauksissa. Myös työpaikkaselvitysten esikyselyissä epäasiallinen käyttäytyminen nousi esiin joidenkin kampusten ja työyhteisöjen osalta.

Metropolian tavoitteena on olla työ- ja opiskeluyhteisö, jossa jokaisella on turvallista työskennellä ja opiskella ja jossa kaikkia arvostetaan sekä kohdellaan kunnioittavasti. Metropoliaassa edistetään avoimuuden kulttuuria, jossa jokaisella on oikeus puhua tai olla puhumatta yksityiselämästään.

Metropoliaassa on käytössä Varhaisen tuen ja puuttumisen malli sekä Hyvä käytös kunniaan -opas, joiden avulla on pyritty lisäämään tietoisuutta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja tunnistamiseksi sekä häirintätapausten asianmukaisen käsittelyn edistämiseksi. Mikäli häirintää, ahdistelua tai epäkunnioittavaa käytöstä esiintyy, tulee korkeakouluyhteisön siihen välittömästi puuttua. Opiskelijakunta METKAN häirintäyhteyshenkilöt tarjoavat apua, tukea ja neuvontaa opiskelijoille, jotka ovat kokeneet häirintää tai haluavat puhua itseensä tai muihin kohdistuneesta asiattomasta käytöksestä. Häirintäyhteyshenkilö tukee yhteydenottajaa niin kauan kuin tilanne vaatii ja auttaa tarvittaessa Metropolian opiskelijahyvinvointipalvelujen tai muiden hyvinvointipalvelujen piiriin. Opiskelijalla on lisäksi mahdollisuus ottaa asia esiin tutkinto-ohjelmassaan tai pyytää tukea opiskeluterveydenhuollosta tai Metropolian opiskeluhyvinvointipalveluista. Toimintamalli avun hakemiseen löytyy Opiskelija oppaasta. (Linkit ohjeisiin)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen osana opetuksen laadun arviointia

Tiedotusta opetuksen erityisjärjestelyistä on lisätty ja pyritty toteuttamaan opetuksen erityisjärjestelyjä tarvitsevien opiskelijoiden mahdollisimman joustava oppimisprosessi mm. nimeämällä omat erityisopettajat kullekin kampukselle. Opintojen keskeyttämistilastoja sukupuolen mukaan on kerätty ja niitä analysoidaan mahdollisen toimenpideohjelman pohjaksi.

Vuodesta 2021 alkaen Metropolia toteuttaa joka toinen vuosi opiskelijoille kyselyn, jolla kartoitetaan opiskelijoiden kokemuksia Metropolian tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kyselyn tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön edistämisessä ja kehittämisessä.

4. Metropolian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaudella 2021–2022: nykytilan kuvaus, tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahottain

4.1 Nykytilan kuvaus

Metropolian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitys on tehty Henkilöstöraportti 2019 tilastojen pohjalta. Käytetyt tilastot on esitelty tämän suunnitelman liitteessä. Henkilökunnan osalta tasa-arvotilannetta kartoitettava kysymyskokonaisuus on sisällytetty syksyllä 2019 toteutettuun Parrempi työyhteisö -henkilöstökyselyyn.

Metropolian henkilöstön sukupuolijakauma on ollut vakaa vuodesta toiseen ja siinä näkyy perinteinen jakautuminen miesten ja naisten aloihin. Tekniikan ja liikenteen opettajista on tällä hetkellä 75 % miehiä ja sosiaali- ja terveystieteiden opettajista taas on naisia 87 %. Myös liiketalouden ala on naisvaltaista. Liiketalouden opettajista 65 % on naisia. Tasaisin sukupuolijakauma miesten ja naisten välillä on ollut kulttuurialalla, jossa naisten osuus opettajista oli vuoden 2019 lopussa 51 %. Koko henkilöstöstä naisia on 61 % ja miehiä 39 %, mikä vastaa myös htp-henkilöstön sukupuolijakaumaa.

Päätoimisen henkilöstön keski-ikä on noussut vähitellen, ja ikärakenteessa korostuu selvästi yli 50-vuotiaiden osuus. Vuoden 2019 lopussa koko henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta. Opetushenkilöstön keski-ikä oli 52,4

vuotta ja muiden asiantuntijoiden 45,4 vuotta. Päätoimisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät olivat 56–65-vuotiaat (295) ja 46–55-vuotiaat (276).

Määräaikaisen henkilöstön määrä on viime vuosina lisääntynyt. Vuoden 2019 lopussa Metropolian päätoimisesta henkilöstöstä 14,2 % (133 henkilöä) oli määräaikaisessa työsuhhteessa.

Perhevapaita käytettiin vuonna 2019 selvästi vähemmän kuin edellisenä vuonna, ja niitä käyttivät Metropoliasa edelleen naiset. Miehet käyttivät perhevapaapäivistä ainoastaan 4 %. Tämä vastaa työpäivinä 142 päivää, kun kaikkiaan perhevapaapäiviä käytettiin 3086 pv. Isyysvapaaseen käytettiin 140 päivää ja hoitovapaaseen kaksi päivää. Vanhempainvapaaoikeutta miehet eivät käyttäneet lainkaan.

Työaikajärjestelyillä, mm. lisääntyneillä etätyömahdollisuuksilla ja muilla työajan joustoilla on pyritty edistämään työn /opiskelun ja muun elämän yhteensovittamista esim. lasten tai muiden läheisten hoitamiseksi.

Parempi työyhteisö -kyselyn perusteella naiset kokevat miehiä enemmän kuormitusta ja stressiä työssä. Myös kehittyminen- ja vaikutusmahdollisuudet työssä (työn hallinta) nähdään miehiä hieman heikompina. Taustaryhmien mukaan tarkasteltuna myös yli 40-vuotiaat ja vakinainen henkilöstö kokevat enemmän kuormitusta ja stressiä kuin nuoremmat ikäryhmät ja määräaikainen henkilöstö. Kehittyminen- ja vaikutusmahdollisuuksien osalta suuria eroja taustaryhmien välillä ei ollut. Kokonaisuutena kyselyn avainluvut (henkilöstön hyvinvointi, työn perusedellytykset, työyhteisön toimivuus ja työyhteisön kehittämisedellytykset) olivat jonkin verran korkeammat sekä määräaikaisen henkilöstön että alle 40-vuotiaiden osalta. Vakinaisen henkilöstön ja yli 40-vuotiaiden osalta avainluvut olivat selvästi alemmalla tasolla.

Kyselyn avointen kysymysten osalta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kommentit käsittelivät palkkatasa-arvoa, töiden tasapuolista jakautumista, hyvää käytöstä ja puhekulttuuria sekä puuttumista epäasialliseen käytökseen. Opettajien palkkatilastoissa eri nimikkeiden kokonaispalkkojen keskiarvojen kohdalla on eroa miesten ja naisten välillä. Palvelusvuosista ja nimikkeestä (lehtori / yliopettaja) riippuen ero on miesten hyväksi noin 187 – 378 euroa. Ero on hieman kaventunut edellistä palkkavertailusta. Eron taustalla on Yksityisen opetusalan työehtosopimuksen (Sivista) perusteella tekniikan koulutusosalalle sijoitetulle opettajalle maksettava saatavuuslisä, joka on 13,1 %- 26,2 % opettajan työehtosopimuksen mukaisesta peruspalkasta. Saatavuuslisä näkyy kokonaispalkassa.

HTP-henkilöstön työtehtävät ovat sukupuolittuneet, joten palkkakartoituksen vertailutieto on rajallista, ja palkkojen vertailu tehtävänimikkeittäin vaikeaa. HTP-vaativuusluokassa 6–9 on yli 1000 euron palkkaero naisten ja miesten välillä. Palkkaero johtuu osaamisaluepäälliköiden palkkauksen taustalla vaikuttavasta tekniikan alan saatavuuslisästä. Palkkakartoitukset opetushenkilöstön ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkojen osalta liitteessä 2.

4.2 Tavoitteet ja toimenpiteet suunnitelmakaudelle 2021–22

4.2.1 Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOT
Rekrytointien avoimuus ja yhdenvertaisuus.	Kehitetään rekrytointiprosessia. Selvitetään anonyymiä rekrytointia ja sen soveltuvuutta Metropolian toimintaan.	HR-palvelut
Yhtenäinen perehdytysprosessi, joka takaa vähintään perustasoisen perehdytyksen kaikille uusille metropolialaisille, myös sivutoimiselle henkilöstölle.	Kehitetään perehdytysprosessia edelleen ja valmennetaan esimiehiä perehdytyksen hyvään haltuunottoon ja tasalaatuisuuteen.	HR-palvelut, esimiehet ja johto
Yhdenvertaiset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet työtehtävästä ja -yksiköstä riippumatta Metropolian tavoitteiden suuntaisesti	Lisätään ja monipuolistetaan henkilöstön koulutustarjontaa, selvennetään yhdenvertaisia koulutukseen osallistumisperiaatteita sekä kehitetään avoimuutta edistävää seurantajärjestelmää koulutukseen osallistumisten osalta.	HR-palvelut, yksiköiden esimiehet

<p>Yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.</p>	<p>Kehitetään sisäistä työkiertoa.</p> <p>Luodaan urapolkuja vertikaalisen ja horisontaalisen uralla etenemisen tueksi. Valmennetaan esimiehiä osaamisen kehittämistä ja urasuunnittelua koskevien keskustelujen käymiseen.</p>	<p>HR-palvelut, yksiköiden esimiehet, johto</p> <p>HR-palvelut</p>
<p>Tuetaan työn / opiskelun ja muun elämän yhteensovittamista ja tasapainottamista.</p>	<p>Kannustetaan esimiehiä kiinnittämään huomiota töiden suunnitteluun ja tehtävien tasapuoliseen jakautumiseen.</p>	<p>HR-palvelut, yksiköiden esimiehet, johto</p>
<p>Metropolia on ikäystävällinen työpaikka, jossa arvostetaan ja hyödynnetään eri-ikäisten erilaisuuden voimaa.</p>	<p>Valmennetaan esimiehiä monimuotoisuuden ja työkyvyn johtamisessa</p>	<p>HR-palvelut, johto, työterveyshuolto</p>
<p>Avoin läpinäkyvä palkkausjärjestelmä</p>	<p>Perustetaan palkkatyöryhmä Kehitetään yhtenäistä palkan-määritysprosessia, joka huomioi erilaiset työsuhdemuodot.</p> <p>Viestitään aktiivisesti palkkausjärjestelmästä tiiviillä, yksiselitteisellä ja kaikkien saavutettavissa olevalla tavalla</p>	<p>Johto</p> <p>HR-palvelut, johto HR-palvelut</p>

4.2.2 Opiskelu ja opetus

Tasa-arvosuunnittelun työpajoissa opiskelijat toivat esiin, että häirintää ja syrjintää sekä epäasiallista kielenkäyttöä on koettu mm. opetustilanteissa. Työpajoissa nousi esiin tarve kiinnittää huomioita siihen, miten korkeakouluyhteisössä puhutaan ja miten puheella ja kielenkäytöllä on mahdollisuus ohjata ajattelua ja vaikuttaa asenteisiin. Opiskelijat pitivät tärkeänä lisätä tietoisuutta siitä, miten kieli ja puhe voivat vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja keskinäistä arvostusta, toisaalta niillä voidaan ylläpitää eriarvoisuutta ja haitallisia normeja. Syrjivä kielenkäyttö, esimerkiksi sukupuolittunut kielenkäyttö, voi olla piilevää ja tiedostamatonta. Silloin, kun kieli on asiallista, se ei sulje ketään ulkopuolelle.

Yhteisissä työpajoissa nousi lisäksi esiin, miten osa opiskelijoista kokee opintoihin liittyvät ryhmätyöt kuormittavina. Haastaviin kokemuksiin vaikuttaa opiskelijoiden aikaisempi koulutustausta, kielitaito, erilaiset elämäntilanteet ja opiskelulle asetetut tavoitteet. Syrjintä ryhmätöissä on opiskelijoiden näkökulmasta vakava ongelma, johon tulee puuttua. Eri-tyisesti ryhmäytymistilanteet ovat kohtia, joissa syrjintää tai ulkopuolelle jättämistä voi opiskelijoiden välillä tapahtua.

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOT
Kartoitetaan opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksia kyselyn avulla.	Toteutetaan opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-kysely alkuvuodesta 2021.	Oppimistoiminta, korkeakoulupalvelut
Turvallinen opiskeluympäristö, ei hyväksytä häirintää tai syrjintää.	Vahvistetaan ja monipuolistetaan viestintää, miten toimia häirintä- tai syrjintätilanteissa. Varmistetaan, että jokainen opiskelija tietää, miten toimia, jos kokee tulleensa häirityksi tai syrjityksi.	Opiskelijat, henkilöstö, Opiskelijakunta

<p>Monimuotoisuuden huomioon ottaminen opetuksessa ja ohjauksessa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opetuksen sisällöt ja toimintatavat eivät sisällä syrjiviä elementtejä ja arviointi on läpinäkyvää ja yhdenvertaista • Jokaisella opiskelijalla on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oikeus saada ohjausta kohtuullisessa ajassa riippumatta opintojen vaiheesta tai tutkinto-ohjelmasta. • Ryhmätöiden pelisäännöt ovat selkeät, työn tavoitteet ja arviointi on tarkasteltu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. 	<p>Uuden opettajan perehdytyksessä korostetaan monimuotoisuuden huomioon ottamista opetuksessa ja kaikessa toiminnassa</p> <p>Vahvistetaan toimintamallia, joka varmistaa ohjauksen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden.</p> <p>Pohditaan ryhmätyön arviointipohjan laajentamista hyödyntämällä esim. työnjakoraporttia, jolloin yksilöllinen arviointi ryhmän jäsenten kesken olisi mahdollista.</p> <p>Vahvistetaan toimintamallia, jossa luodaan yhteinen ymmärrys ryhmätyöskentelystä työtapana.</p> <p>Varmistetaan, että työskentelyn lähtökohdat ovat kaikkien tiedossa (esim. ryhmien muodostus, ryhmäroolit ja -dynamiikka ja sitoutuminen)</p>	<p>HR-palvelut, esimiehet,</p> <p>Oppimistoiminta</p> <p>Oppimistoiminta</p> <p>Oppimistoiminta</p> <p>Oppimistoiminta</p>
--	--	--

4.2.3 Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä

Metropolian strategisen tahtotilan mukaisesti yhteisöllinen ja osallistava kulttuuri kannustaa jokaisen meistä antamaan parhaansa yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Toimintakulttuurimme näyttäytyy ketteränä ja kokeilevana uudistumisena sekä arjen toiminnan tehokkuutena. Toimimme ihmislähtöisesti, teemme merkityksellistä työtä vahvuuksiemme kautta moninaisissa kokoonpanoissa ja panostamme dialogiseen ja moninaisuutta arvostavaan toimintakulttuuriin.

Parempi työyhteisö -kyselyn kysymyksen "Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi" osalta tulos (1,8 /

5) vastaa viiteryhmän tulosta. Vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelun osalta tulokset (1,8 / 5) osoittavat hieman viiteryhmää vähemmän (1,9 / 5) ikään perustuvaa epätasa-arvoa. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön välistä epätasa-arvoa koettiin hieman edellisiä enemmän (1,9 / 5) mutta kuitenkin vähemmän kuin viiteryhmässä. Sen sijaan eri ammattiryhmissä toimivien kohtelussa epätasa-arvoista kohtelua tunnistettiin enemmän (2,2 / 5) kuin viiteryhmässä (2,1 / 5). Vähiten epätasa-arvoista kohtelua havaittiin eri kulttuurista lähtöisin olevien henkilöiden kohtelussa (1,3 / 5). Eniten kehitettävää löydettiin puuttumisessa epätasa-arvoiseen kohteluun (2,6 / 5).

Viestinnän saavutettavuusarviointi on tehty alkuvuodesta 2020. Sen mukaan Metropolian viestinnän saavutettavuus on monilta osin jo kunnossa, mutta verkkosivusto ei ole vielä kaikilta osin vaatimusten mukainen, ja viestinnän selkeyteen ja kaksikielisyyteen olisi kiinnitettävä huomiota. Saavutettavuus pitäisi nähdä lähtökohtaisesti positiivisena asiana. Epäasiallista viestintää esiintyy edelleen mm. sähköpostiviesteissä ja kahdenvälisessä viestinnässä.

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	VASTUUTAHOT
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön selkeämpi vastuuttaminen ja liittäminen osaksi päivittäistä toimintaa	Perustetaan erillinen tasa-arvotyöryhmä seuraamaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista	Johto
Yhteisöllisyyden, avoimuuden ja dialogisuuden edistäminen moninaisuutta arvostavan kulttuurin avulla.	Tarjotaan henkilöstölle ja opiskelijoille koulutusta ja mahdollisuuksia dialogiin mm. järjestämällä tietoiskuja ja teemapäiviä esim. "Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden päivä".	HR, johtoryhmä ja esimiehet, koko henkilöstö ja opiskelijat
Ei hyväksytä syrjivää puhetta missään muodossa.	Kannustetaan työyhteisöä arvostavaan käytökseen.	HR, johtoryhmä ja esimiehet, koko henkilöstö ja opiskelijat
Hyvä käytös toimintavaksi ja matala kynnyks puuttua epäasialliseen käytökseen.	Selkeytetään varhaisen puuttumisen prosessia erityisesti (häirintään, syrjintään ja) epäasialliseen käytökseen puuttumisen osalta. Valmennetaan esimiehiä tunnistamaan ja ottamaan puheeksi epäasiallinen käyttäytyminen työyhteisössä.	HR-palvelut HR-palvelut, johto, esimiehet viestintäpalvelut
Viestinnän saavutettavuuden parantaminen lisäämällä helppolukuisuutta ja kaksikielisyyttä.	Kehitetään verkkosivujen viestinnän helppolukuisuutta. Lisätään kaksikielisyyttä.	Viestintäpalvelut, kaikki viestijät (henkilöstö ja opiskelijat)

<p>Tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö näkyväksi ja osallistetaan henkilöstö ja opiskelijat viestinnän avulla.</p>	<p>Käytetään monipuolisesti eri viestintäkanavia esim. verkkosivut, intra, tiedotteet, henkilöstölle järjestettävät akatemit ja foorumit, johtoryhmän kokoukset, strategiapäivät jne.</p>	<p>Viestintäpalvelut, johto, esimiehet, tasa-arvotyöryhmä</p>
---	---	---

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki, <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta, <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>

Hyvä käytös kunniaan – Toimintatavat epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn ja käsittelyyn. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://oma.metropolia.fi/hyva-kaytos-kunniaan>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki työsuojelu valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy:n tutkintosääntö

Opetuksen erityisjärjestelyt Metropolia Ammattikorkeakoulussa.
29.10.2017

Suomen perustuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Suomen rakentamismääräyskokoelma (ml. F1 (2005) Esteetön rakennus, määräykset ja ohjeet), <http://www.ym.fi/rakentamismaaraykset>

Työsopimuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Liitteet

Liite 1. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ohjaavat toimintaperiaatteet

Metropolian toimintaperiaatteet ikään ja elämäntilanteisiin liittyen

- Metropoliaassa kaikenikäisiä ihmisiä ja heidän osaamistaan arvostetaan.
- Luodaan suotuisa ilmapiiri eri-ikäisten opiskelijoiden, työntekijöiden ja vierailijoiden yhteistyölle.
- Otetaan huomioon eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien henkilöiden tarpeet ammattikorkeakoulun toiminnassa.

Päivätoteutuksen, monimuotototeutuksen ja jatkuvan oppimisen opiskelijat ovat eri-ikäisiä ja heidän elämäntilanteensa vaihtelevat. Perheen, opiskelun ja työn yhteensovittamista tuetaan monipuolisilla oppimis- ja opetusjärjestelyillä.

Henkilökunnan monimuotoisuuden huomioiminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Metropoliaassa pyritään ottamaan huomioon työntekijän yksilölliset tarpeet mahdollistamalla työn muokkaaminen elämäntilanteeseen sopivaksi työyhteisöissä esimerkiksi osa-aikaisen työn avulla. Lisäksi tärkeää on huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja hiljaisen tiedon siirtymisestä kokeneelta asiantuntijalta seuraajalle. Nuorten ja vastavalmistuneiden työyhteisöön siirtymistä tuetaan yhteisellä perehdytysohjelmalla ja henkilökohtaisella mentoroinnilla.

Metropolian toimintaperiaatteet elämänkatsomukseen ja vakaumukseen liittyen

- Kunnioitetaan erilaisia elämänkatsomuksia ja vakaumuksia
- Arvostetaan rekrytointi- ja hakuprosessissa ihmisten erilaisuutta.
- Viestitään avoimesti, kunnioittavasti ja käyttäjälähtöisesti.

Metropoliassa kunnioitetaan ihmisten erilaisia elämäntapoja ja -arvoja. Ilmapiiri on erilaisia vakaumuksia kohtaan avoin ja niihin suhtaudutaan yhdenvertaisesti. Oma elämäkatsomus tai vakaumus eivät kuitenkaan saa kohtuuttomasti vaikuttaa opiskeluun, työskentelyyn tai korkeakoulu-yhteisön toimintaan. Kenenkään vakaumusta ei saa loukata eikä oman vakaumuksen perusteella saa syrjiä muita.

Metropolian toimintaperiaatteet etniseen taustaan ja kieleen liittyen

- Kunnioitetaan etnistä ja kulttuurista moninaisuutta.
- Ei sallita rasismia eikä etnistä syrjintää.
- Arvostetaan monimuotoista ja keskustelevaa toimintakulttuuria.
- Luodaan edellytyksiä ja tuetaan tasa-arvoista vuorovaikutusta ja kohtaamisia.
- Tiedotetaan suomen lisäksi tarpeen mukaan englannin kielellä.
- Otetaan huomioon tapahtumia järjestettäessä suomen- ja vieraskieliset osallistujat.

Metropoliaa on kansainvälinen ja monikulttuurisuutta arvostava ammatti-korkeakoulu. Metropolian opetuskielet ovat suomi ja englanti. Yhteisissä tilaisuuksissa ja tiedottamisessa otetaan huomioon suomen ja englannin kielellä viestiminen.

Metropolian toimintaperiaatteet sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen

- Kohdellaan opiskelijoita, henkilöstöä ja vierailijoita yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti riippumatta heidän sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan.
- Kunnioitetaan yksilön seksuaalista suuntautumisista.
- Ei hyväksytä sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun ja/tai seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa syrjintää ja väheksyntää tai sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää.
- Jaetaan työhön ja opiskeluun liittyvät tehtävät kiinnostuksen ja osaamisen, ei oletetun sukupuolen perusteella.

- Edistetään opiskelijoiden tasapuolista hakeutumista eri koulutusaloille.
- Edistetään henkilöstön sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luodaan heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja osaamisen kehittämiseen.
- Edistetään yhdenvertaista ja tasa-arvoista palkkausta.
- Kehitetään opiskelu- ja työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille sukupuolesta riippumatta.
- Kannustetaan kaikkia perhevapaiden käyttöön sukupuolesta riippumatta.

Metropoliassa kunnioitetaan jokaisen oikeutta määritellä itse tai jättää määrittelemättä sukupuolensa. Metropoliassa huolehditaan siitä, että sekä työ- että opiskelupaikan hakijoilla on avoimesti ilmoitetut hakukriteerit täytettyään yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua ja tulla valituksi Metropoliaan.

Metropolian toimintaperiaatteet terveydentilaan ja erityiseen tuen tarpeeseen liittyen

- Ihmistä ei määritellä vamman tai terveydentilan perusteella.
- Terveydentilaan liittyvät rajoitteet nähdään voimavarana, jotka auttavat ymmärtämään erilaisia ihmisiä.
- Henkilöllä on oikeus pyytää apua tai erityisjärjestelyjä.
- Pyritään mahdollistamaan opetuksen, oppimisen ja työn tekemisen erityisjärjestelyt yhteistyössä asiaan liittyvien tahojen kanssa.
- Kampustilat ovat esteettömiä ja saavutettavia.

Metropoliassa korkeakouluyhteisön moninaisuus nähdään rikkautena. Metropolia pyrkii aktiivisesti tunnistamaan ja poistamaan toimintatapoja ja rakenteita, jotka tuottavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta. Tavoitteena on moninaisuutta kunnioittavan ilmapiirin ylläpitäminen sekä hyvinvoivan opiskelu- ja työympäristön edistäminen. Toimintaa ohjaa ammattikorkeakoululaki ja -asetus, tutkintosääntö, järjestyssäännöt sekä eettiset ja pedagogiset periaatteet, joilla varmistetaan laadukas, tasa-arvoinen ja turvallinen koulutus-, opiskelu- ja työympäristö.

Metropolian toimintaperiaatteet käyttäytymiseen liittyen

- Käyttäytyään asiallisesti.
- Luodaan edellytykset toisia kunnioittavaan toimintaan.
- Kannustetaan tuomaan esiin mielipiteitä ja ottamaan huomioon toiset ihmiset.

Metropoliassa ei hyväksytä epäasiallista kohtelua, työpaikkakiusaamista tai häirintää. Jokaiselta Metropoliasa toimivalta edellytetään asiallista käyttäytymistä, yhdessä toimimista ja erilaisuuden hyväksymistä. Opiskelijoille ja henkilöstölle luodaan edellytykset turvalliseen ja häiriöttömään työ- ja opiskeluympäristöön.

Epäasiallinen käyttäytyminen on yleensä satunnaista riitaisuutta, johon liittyy sopimatonta kielenkäyttöä tai yhteen tai useampaan henkilöön kohdistuvaa epäoikeudenmukaista kohtelua. Se voi olla myös työ- tai opiskelusuorituksen vähättelemistä, pilkkaamista, fyysistä väkivaltaa tai sukupuolista häirintää. Epäasiallista kohtelua ovat myös työ- ja opiskeluyhteisön ulkopuolelle jättäminen ja tervehtimättä jättäminen.

Kiusaaminen on henkistä väkivaltaa, jolle on luonteenomaista järjestelmällisyys ja toistuvuus. Kiusaaminen voi ilmetä kielteisenä käyttäytymisenä, loukkaamisena, alistamisena, häirintänä, sosiaalisena eristämisenä tai muuna kielteisenä käyttäytymisenä. Kiusaaja voi olla työkaveri, opiskelija tai esimies. Kiusaamiseen ja häirintään puututaan tehokkaasti, koskivatpa ne henkilöstöä tai opiskelijoita.

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu sekä häirintä sukupuolen perusteella ovat epäasiallista käyttäytymistä, johon pitää työ- ja opiskeluyhteisössä välittömästi puuttua. Hyvä käytös kunniaan -oppaassa on erikseen kohta seksuaaliseen häirintään liittyen. Opas löytyy Omasta kohdasta: Henkilökunnalle - Henkilöstöasiat - Työhyvinvointi ja turvallisuus - Varhaisen puuttumisen ja tuen toimintamalli - Hyvä käytös kunniaan.

Käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa

Metropoliassa kannustetaan tuomaan esiin mielipiteitä ja käymään keskustelua rakentavasti sosiaalisessa mediassa. Jokaisen korkeakoulu-yhteisön jäsenen tulee kuitenkin ottaa huomioon sosiaalisen median

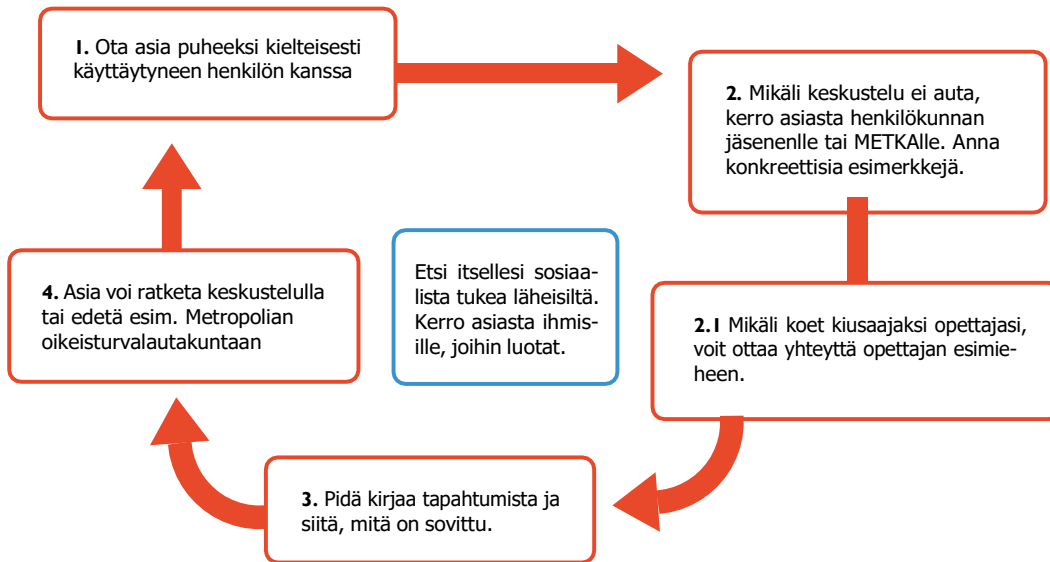
käyttäytymissäännöt ja keskustella niistä yhdessä. Säännöt ovat samat kuin fyysisessä maailmassa; toiset ihmiset tulee ottaa huomioon. Sosiaalisessa mediassa ei hyväksytä häirintää ja epäasiallista kohtelua. Myöskään toisten ihmisten tietoja ja kuvia ei saa jakaa ilman asianomaisen lupaa. Jos sosiaalisessa mediassa havaitaan sopimattomia viestejä tai vihapuhetta, niistä tulee ilmoittaa kyseessä olevan palvelun ylläpitoon. Korkeakouluyhteisössä opiskelevan ja työskentelevän on hyvä muistettava, että yksityishenkilönä somessa hänen sanomisensa voi yhdistyä Metropoliaan.

Toimintaohjeet tilanteissa, joissa rikotaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa

Metropolian toimijat ovat vastuussa siitä, että yhteisön jäsenet ominaisuuksistaan ja sukupuolestaan riippumatta opiskelevat ja työskentelevät yhdenvertaisesti. Mikäli henkilö kokee tulleen kohdelluksi Metropoliasa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteiden vastaisesti, hän voi toimia alla olevien toimintaohjeiden mukaisesti. Jos opiskelija tai henkilökuntaan kuuluva kokee tällaista kohtelua, hänen tulee selkeästi ilmaista, että käyttäytyminen on epäasiallista ja loukkaavaa.

Metropolian toimintaohjeet opiskelijoille

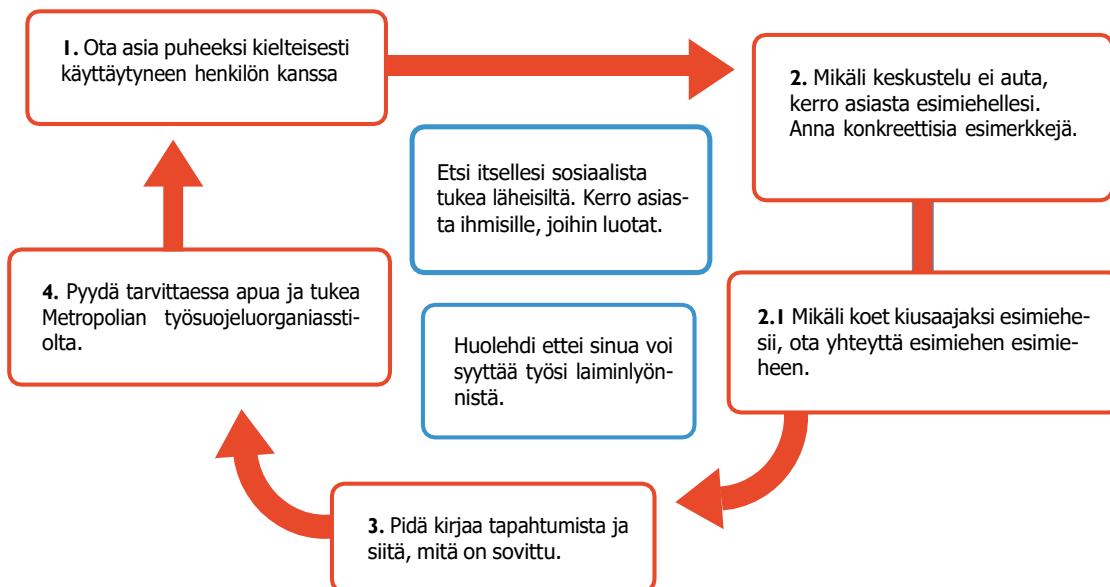
Opiskelija voi ottaa asian puheeksi rikkojan kanssa. Halutessaan opiskelija voi pyytää tukea henkilökunnalta (esim. opinto-ohjaaja, opettajatuutori) tai opiskelijakunta METKAlta. Opiskelijan kanssa sovitaan jatkotoimista. Riippuen tapauksen vakavuudesta voi asia ratketa keskustelulla tai se voi edetä esimerkiksi Metropolian oikeusturvalautakuntaan. (Kuvio 4).



Kuvio 4. Toimintaohje opiskelijoille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusrikkomuksissa

Metropolian toimintaohjeet henkilökunnalle

Työntekijä kannattaa ensin ottaa asia puheeksi kielteisesti käyttäytyneen henkilön kanssa. Mikäli keskustelu ei auta, asiassa voi ottaa yhteyttä esimieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Työntekijän kanssa sovitaan yhdessä jatkotoimenpiteistä. Myös työterveyshuollon palvelut ovat käytettävissä. (Kuvio 5).



Kuvio 5. Toimintaohje henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusrikkomuksissa

