

**Karelian
tasa-arvo
ja yhden-
vertaisuus-
suunnitelma
2022-2024**



Käsitelty yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnassa 16.12.2021

Hyväksytty 5.1.2022 rehtori/toimitusjohtaja Petri Raivo

1 Johdanto

Karelia-ammattikorkeakoulussa jokaisen ihmisarvoa kunnioitetaan riippumatta henkilön sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, uskonnosta, alkuperästä, mielipiteistä tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää lainsäädännöstä johtuvien veloitteiden toteutumista, ja tukea koko korkeakoulu yhteisöä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi.

Suunnitelmaa ohjaava lainsäädäntö

Ihmisten yhdenvertaisuus on Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:ssä säädetty perusoikeus, jonka keskeisenä sisältönä on kieltä asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Tarkemmin yhdenvertaisuuden edistämiseksi on säädetty laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Lait edellyttävät, että työnantajalla ja oppilaitoksella on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmassa tulee olla nykytilanteen kartoitus, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitellut toimenpiteet ja arvio aiempien suunnitelmien mukaisten toimenpiteiden toteutumisesta. Alla olevassa kuviossa on lueteltu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain suojaamat henkilön ominaisuudet.

Lainsäädännön suojaamat henkilön ominaisuudet

Tasa-arvolaki

sukupuoli
sukupuoli-identiteetti
sukupuolen ilmaisu

Yhdenvertaisuuslaki

ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli,
uskonto, vakaumus, mielipide,
poliittinen toiminta, ay-toiminta,
perhesuhteet, terveydentila,
vammainen,
seksuaalinen suuntautuminen,
muu henkilökohtainen
ominaisuus

Tutustu aiheisiin tarkemmin:

www.tasa-arvo.fi

www.yhdenvertaisuus.fi

Karelia-ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa kiinnitettiin huomiota myös YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin (Sustainable Development Goals), joiden tarkoituksena on muun muassa turvata ympäristön näkökulmasta kestäväällä tavalla ihmisoikeudet, ihmisten hyvinvointi ja yhteiskuntien vakaus. Suunnitelmassa näihin tavoitteisiin on viitattu esittämällä asiaan liittyvä kuvake. Kestävän kehityksen tavoitteet löytyvät verkosta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan kaikessa Karelia-ammattikorkeakoulun toiminnassa. Ammattikorkeakoulu on turvallinen, välittävä, arvostava, yhteisöllinen ja esteetön työ- ja opiskeluympäristö, jossa jokaista ihmistä arvostetaan yksilönä. Ammattikorkeakoulu kannustaa opiskelijoita ja henkilökuntaa elämäkatsomuksellisten arvojen väliseen toista kunnioittavaan ja rakentavaan vuoropuheluun. Näiden arvojen tueksi on laadittu eettiset periaatteet, jotka tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

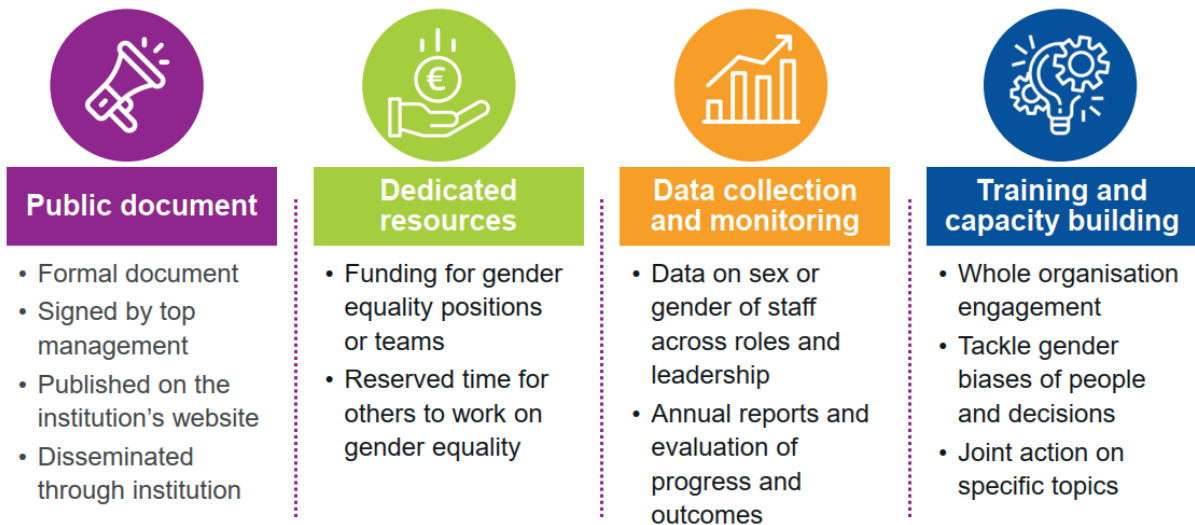
Karelia-ammattikorkeakoulu -yhteisön pelisäännöt ja eettiset periaatteet

- En hyväksy missään muodossa esiintyvää kiusaamista tai toisen ihmisen hyväksikäyttöä.
- Teen työni hyvin ja kannan siitä henkilökohtaisen vastuun.
- Toteutan yhdenvertaisuutta ja kunnioitan erilaisuutta.
- Osoitan luottamusta ja arvostusta toisen osaamista, työtapoja ja harkintakykyä kohtaan.
- Kannan vastuun omalta osaltani työhyvinvoinnista / opiskeluhyvinvoinnista ja työyhteisön / opiskeluyhteisön ilmapiiristä.
- Olen kohtelias ja noudatan hyviä tapoja.
- Suhteutan voimavarani tehtäviini ja ilmaisen sen esimiehelleni / opettajilleni.
- Kannustan itsenäiseen ajatteluun ja tuen jokaisen oikeutta omaan mielipiteeseensä.
- Pyrin ammatillisen kehittymisen rinnalla myös kasvuun ihmisenä ja yhteisön jäsenenä.

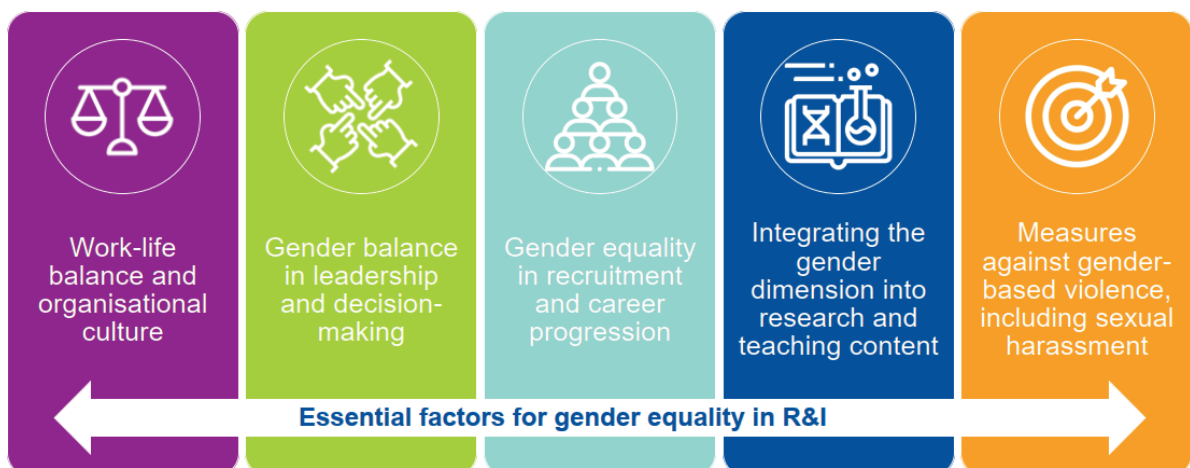
Gender Equality Plans (GEP)

EU-komission rahoittamissa ohjelmissa on pyrittävä poistamaan sukupuolten eriarvoisuutta, parantamaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tutkimuksessa ja innovoinnissa. GEP:n pakolliset ja suositellut osa-alueet on kuvattu alla olevissa kuvioissa. Nämä asiat on huomioitu tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Mandatory GEP process requirements



Recommended GEP content areas



Suunnitteluprosessin kuvaus

Karelia-ammattikorkeakouluun tehtiin ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma vuosille 2009–2011. Tasa-arvosuunnitelman kanssa samaan suunnitelmaan yhdistettiin yhdenvertaisuussuunnitelma ja samalla laadittiin Karelian eettiset periaatteet vuosille 2013–2015. Suunnitelma on arvioitu ja päivitetty vuosille 2016–2018 ja 2019–2021.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys vuosille 2022–2023 toteutettiin vuoden 2021 lopussa. Suunnitelman laadinnassa vastuuhenkilöinä olivat henkilöstöpäällikkö Jaana Tolkki, HR-asiantuntija Hanna Utriainen ja OAJ:n pääluottamusmies Atte Korte. Suunnitelmassa esitetty nykytilanteen kartoitus perustuu henkilöstölle syksyllä 2021 tehtyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn. Lisäksi opiskelijakunta POKA toteutti vastaavan opiskelijoille suunnatun kyselyn. Suunnitelma käsiteltiin ammattikorkeakoulun yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnassa joulukuussa 2021.

Muut aiheeseen liittyvät suunnitelmat



Karelia-ammattikorkeakoulussa on myös muita suunnitelmia ja ohjelmia, jotka tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Ikä- ja työkykyohjelman tarkoituksena on edistää henkilöstön työkyvyn säilymistä ja osaamisen kehittämistä työuran eri vaiheissa. Työhyvinvointiohjelmassa on kuvattu, miten ammattikorkeakoulu huomioi ja tukee henkilöstön työhyvinvointia. Aktiivisen välittämisen malli on työkalu erilaisten työyhteisössä esiintyvien haastavien tilanteiden tunnistamiseen, puheeksiottamiseen ja ratkaisemiseen. Malli sisältää myös ohjeet epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän ilmoittamiseen.

Toinen strategiakauden keskeinen valinta on itseohjautuvien tiimien rakentaminen osaksi Karelian organisaatiokulttuuria ja toimintatapaa. Itseohjautuvissa tiimeissä päätöksenteko nopeutuu ja madaltuu sekä vastuunottaminen lisääntyy. Päätöksenteko omista ja tiimin tehtävistä sekä toiminnasta viedään yhä enemmän työntekijöille, jotka ovat sisältöjen asiantuntijoita. Itseohjautuvat tiimit tuovat parempaa työtyytyväisyyttä, vähentävät sairauspoissaoloja ja lisäävät omaan työhön vaikuttamista.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-tilanteen kartoitus

Aiemmin toteutettuja toimenpiteitä

Karelia-ammattikorkeakoulun aiemmat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat sisältäneet lukuisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä, joista suuri osa on vakiintunut osaksi ammattikorkeakoulun normaalia toimintaa.



Karelia-ammattikorkeakoulu on julistautunut syrjinnästä vapaaksi alueeksi vuonna 2011, minkä jälkeen syrjimättömyys on ollut yksi keskeinen toimintaa ohjaava arvo. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan kaikessa toiminnassa ja ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet tuodaan esille muun muassa henkilöstön perehdytyksessä. Aktiivisen välittämisen malli sisältää työkalut syrjintään ja häirintään puuttumiseksi sekä henkilöstölle että opiskelijoille.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ammattikorkeakoulussa on toteutettu monia toimenpiteitä. Erilaisista kulttuureista saapuneiden henkilöiden tarpeet on tunnistettu. Esimerkiksi molemmilla kampuksilla on hiljentymiseen tarkoitettut tilat, jotka soveltuvat oman uskonnollisen vakaumuksen mukaiseen toimintaan. Opiskelijoiden ja henkilökunnan kansainvälistyminen on huomioitu muun muassa siten, että palveluja ja ohjeita on saatavilla myös englanniksi.

Liikkumisen esteettömyys on huomioitu tilojen suunnittelussa, ja molemmat kampukset ovat esteettömiä. Kareliassa on huomioitu myös erilaisten oppijoiden tarpeet. Opintokuraattori vastaa erityisen tuen ohjeistuksesta, joka on laadittu Pakki-opiskelijaportaaliin ja intraan.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan Karelia-ammattikorkeakoulussa monin eri keinoin. Pidemmiltä työvapailta töihin palaavat perehdytetään ja heidän kanssaan sovitaan työjärjestelyistä, jotka mahdollistavat sujuvan työhön paluun.



Ammattikorkeakoulun työryhmiä nimettäessä on huomioitu naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen. Työhaastatteluihin valitaan sekä naisia että miehiä aina, kun hakijoissa on molempia sukupuolia. Sisäisessä rekrytoinnissa kaikilla on mahdollisuus yhdenvertaisesti hakea tehtävää. Soveltuvuudeltaan yhtä pätevien hakijoiden kohdalla voidaan rekrytoinnissa harkita positiivisen erityiskohtelun menettelyä, mikäli toinen sukupuoli on selvästi aliedustettuna.

Henkilökunnan palkkaus määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Työn vaatavuus arvioidaan työehtosopimuksen ja luottamusmiesten kanssa yhteistoiminnassa suunniteltujen kriteerien perusteella. Palkoissa olevat erot selittyvät työehtosopimuksen mukaisilla kokemuslisillä ja TVA-lisillä. Henkilöstön kouluttautumista ja uralla etenemistä seurataan säännöllisesti kehityskeskustelujen avulla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle ja opiskelijoille

Henkilöstö

Karelian henkilöstölle on tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely samalla kyselylomakkeella vuosina 2011 (152 vastaajaa), 2016 (67 vastaajaa), 2018 (66 vastaajaa) ja viimeisimpänä 2021 (71 vastaajaa). Vuonna 2021 kyselyn vastausprosentti oli 22 prosenttia henkilöstöstä. Koska vastausprosentti jäi pieneksi, tulokset ovat suuntaa antavia.

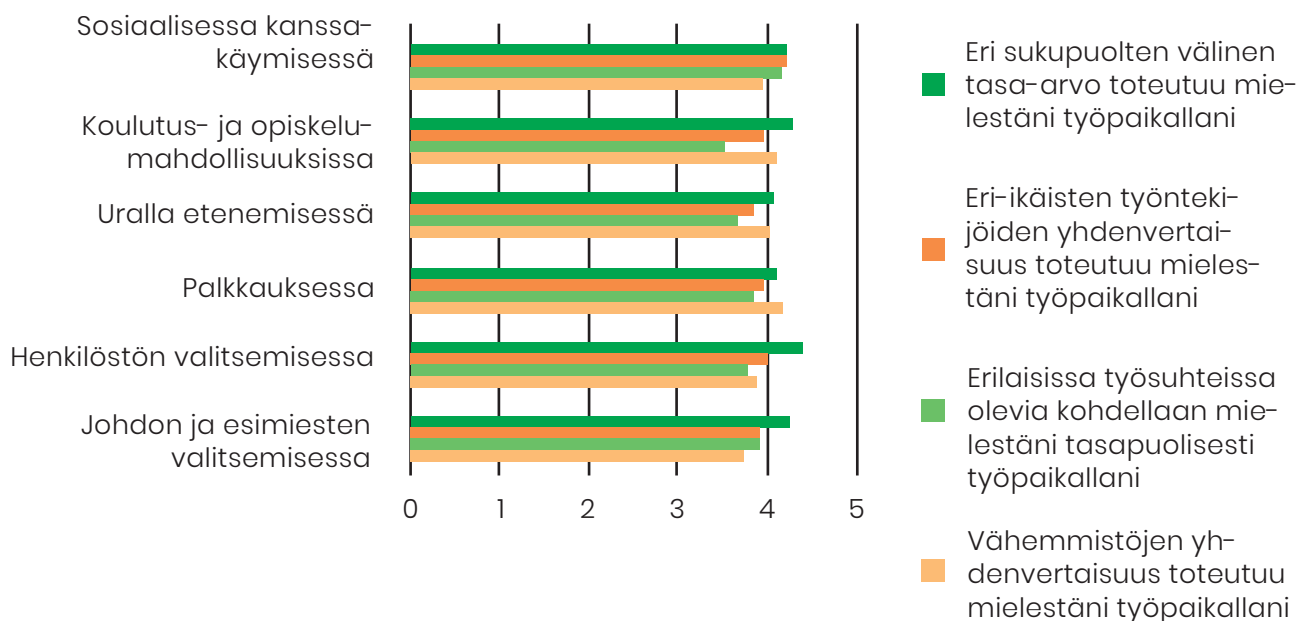
Kyselyiden avulla on kerätty tietoa työntekijöiden kokemuksista yhdenvertaisuuden toteutumisesta omassa työyhteisössä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on kyselyissä pyydetty arvioimaan viisiporraisella asteikolla (kuvio 1) luetelluilla osa-alueilla.



Kuvio 1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Karelian työyhteisössä.

Kyselyn perusteella Karelian työyhteisössä toteutuu melko tai erittäin hyvin

Karelian työyhteisö



1 = toteutuu erittäin heikosti, 2 = toteutuu melko heikosti, 3 = toteutuu tyydyttävästi, 4 = toteutuu melko hyvin, 5 = toteutuu erittäin hyvin

eri sukupuolten välinen tasa-arvo

- toteutuu parhaiten henkilöstön valitsemisessa, heikoiten uralla etenemisessä ja palkkauksessa

eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus

- toteutuu parhaiten sosiaalisessa kanssa käymisessä ja heikoiten uralla etenemisessä

tasapuolinen kohtelu erilaisissa työsuhteissa olevien osalta

- toteutuu parhaiten sosiaalisessa kanssakäymisessä ja heikoiten koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa

yhdenvertaisuus vähemmistöjen osalta

- toteutuu parhaiten sosiaalisessa kanssakäymisessä ja palkkauksessa, heikoiten johdon ja esimiesten valitsemisessa

Kyselyssä selvitettiin yhtenä osana, kuinka Karelian henkilöstö pystyy yhteensovittamaan oman työnsä läheisten hoidon, parisuhteen, ystävien, opiskelun, harrastusten tai sivutyön kanssa. Kysymyksen vaihtoehtoina oli, että haasteita koetaan vuosittain, kuukausittain tai viikoittain. Eniten haasteita koetaan työn ja harrastusten yhteensovittamisessa, myös viikottasolla. Joitain kertoja vuodessa koetaan, että työn sovittaminen parisuhdeajan ja ystävien kanssa vietettävään aikaan on vaikeaa. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei koske minua tai ettei vaikeuksia yhteensovittamisessa ole koskaan.

Työkiireitä pidetään suurimpana haasteena työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Muina syinä ilmoitettiin työn aikataulutuksen ongelmat, suuri työmäärä ja työajan sijoittuminen. Ratkaisuina esitettiin, että työn suunnittelua tulisi parantaa, jotta työmäärä jakautuisi paremmin lukuvuodelle ja työpäivälle.

Suurin osa kyselyyn vastanneista ei ole havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi. Syrjintää on kokeneet ovat ilmoittaneet joutuneensa syrjinnän kohteeksi pääasiassa työtoverin taholta, mutta myös esimiehen ja johdon taholta. Syrjintää on koettu työtehtävien jakautumisessa ja työn arvostamisessa.

Kyselyn perusteella Kareliassa on havaittu jonkin verran seksuaalista häirintää. Seksuaalisena häirintänä on koettu kaksimieliset ja alatyyliset puheet sekä var-taloon ja seksuaalisuuteen kohdistuvat ei toivotut huomautukset. Seksuaalisen häirintä on koettu pääasiassa työtoverin taholta. Sukupuoleen tai muihin henkilön ominaisuuksiin kohdistuvaa häirintää esiintyi kyselyn perusteella jonkin verran.

Kyselyn perusteella tärkeimpinä kehittämiskohteina pidetään eri-ikäisten tasa-arvoa ja vähemmistöjen yhdenvertaisuutta. Huomiota toivottiin kiinnitettävän työn jakautumiseen ja suunnitteluun sekä palkkatasa-arvoon. Useissa vastauksissa todettiin, että Karelian yhteisön kansainvälistyminen on otettava huomioon. Toimintaympäristön tulisi tukea eri kulttuureista tulevaa henkilöstöä ja opiskelijoita. Kaikki tiedotteet, viestintä ja dokumentit täytyisi olla myös englanniksi.

Opiskelijat



Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta POKA toteutti 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille mukailien Karelian henkilöstölle tehtyä kyselyä. Kyselyyn vastasi 232 opiskelijaa, joka oli vajaa 7 prosenttia Karelian läsnäolevista opiskelijoista. Vastaajia oli kattavasti eri koulutusaloilta. Eniten vastaajia (50 vastaajaa) oli sosiaali-alalta, toiseksi eniten liiketaloudesta (34 vastaajaa) ja kolmanneksi eniten hoitotyöstä (21 vastaajaa).

Kysely on toteutettu opiskelijoille edellisen kerran vuonna 2018 ja tällöin vastaajia oli 15.

Suurin osa opiskelijakyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että Kareliassa toteutuu melko tai erittäin hyvin

- *eri sukupuolten välinen tasa-arvo*
- *eri ikäisten opiskelijoiden yhdenvertaisuus*
- *yhdenvertaisuus vähemmistöjen osalta*

Suurin osa Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoista ei ole havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajat, jotka olivat havainneet tai kokeneet syrjintää, olettavat syrjinnän johtuvan ihmisten erilaisuudesta tai ihmisten osaamattomuudesta hyväksyä ja toimia erilaisten ihmisten kanssa. Syrjintää oli havaittu tai koettu lähinnä saman opiskelijaryhmän opiskelijan toimesta. Osa vastanneista oli havainnut tai kokenut syrjintää muun opiskelijan tai opettajan toimesta.

Kyselyn perusteella enemmistö kyselyyn vastanneista opiskelijoista ei ole kokenut tai havainnut Kareliassa seksuaalista häirintää. Enemmistö opiskelijoista, jotka olivat kokeneet tai havainneet seksuaalista häirintää, vastasivat sen olleen kaksimielisiä tai alatyylisiä puheita. Suurin osa oli vastannut, että seksuaalista häirintää oli havaittu tai koettu muun kuin oman ryhmän tai oman ryhmän opiskelijan taholta. Vajaa kolmannes vastaajista oli havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä ja suurin osa heistä oli vastannut epäasiallisen kielenkäytön kohdistuneen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut myös syntyperään ja sukupuoleen.

Opiskelijoiden avoimissa vastauksissa tuotiin esille, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää sisällyttämällä teemat osaksi opintoja, Karelian viestintää ja teemaviikkoja. Vastauksissa todettiin, että olisi tärkeää herätellä keskustelua, mikä on hyväksyttävää käytöstä toista kohtaan ja mikä ei. Keskustelun koettiin lisäävän ihmisten tietoisuutta ja siten ehkäisevän myös tiedostamatonta syrjintää.

3 Toimenpiteet

Karelia-ammattikorkeakoulussa tavoitteena on, että koko työ- ja opiskeluyhteisössä toiminta olisi avointa ja toista ihmistä arvostavaa. Ammattikorkeakoulussa arvostetaan erilaisten ihmisten yhdenvertaisuuden ja ihmisen kunnioittamisen periaatetta. Johtaminen perustuu avoimeen, yhdenvertaiseen ja valmentavaan johtamiskulttuuriin. Sukupuolen moninaisuuden korostaminen ja syrjivien asenteiden muuttaminen ovat tärkeä osa yhdenvertaisuuden edistämistä.

1.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Kareliassa on meidän kaikkien yhteinen asia

2.

Olemme Kareliassa ikä- ja perheystävällinen yhteisö, jossa huomioidaan moninaiset perhemuodot

3.

Meillä Kareliassa rekrytointi, palkkaus ja urakehitys on läpinäkyvää ja vastuullista

4.

Meillä Kareliassa kohtelemme opiskelijoita oikeudenmukaisesti ja huomioimme opiskeluympäristössä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden

1.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Kareliassa on meidän kaikkien yhteinen asia

Meillä lähijohtamisessa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen.

- Jokainen Karelian yhteisössä toimiva huolehtii, että ilmapiiri on hyväksyvä, keskustelevaa, avointa ja sallivaa.
- Henkilöstösuunnittelussa ja johtamisessa lähijohtajamme kiinnittävät huomioita työtehtävien ja työaikasiunnittelun tasapuolisuuteen.
- Lähijohtajien valmennuksissa kehitämme tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.
- Johtamisen kehittämissuunnitelmaan sisällytämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yhtenä osa-alueena.

Meillä kaikilla on velvollisuus puuttua ja raportoida tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuden liittyvistä epäkohdista kuten häirinnästä.

- Toimimme aktiivisen välittämisen mallin mukaisesti ja tarpeen mukaan käytämme häirintäilmoituslomaketta.

Tunnistamme mahdollisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä puutteita ja ryhdymme tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin.

- Seuraamme säännöllisesti asiaa henkilöstöpalautteen, opiskelijapalautteen, työelämäpalautteen ja koulutuksien ja johdon itsearviointien avulla.
- Perustamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavan tehtävän, johon on sisäinen avoin haku Kareliassa.

2.

Olemme Kareliassa ikä- ja perheystävällinen yhteisö, jossa huomioidaan moninaiset perhemuodot

Tuemme eri ikävaiheissa ja perhetilanteissa olevia henkilöitä joustavilla työaika-järjestelyillä, esimerkiksi liukuvalla työajalla ja mahdollisuudella osa-aikatyöhön sekä palkattomiin vapaisiin, kuten vuorotteluvapaaseen.

Mahdollistamme Karelian monipaikkatyön periaatteilla työskentelyn joustavasti ja itseohjautuvasti.

Suhtaudumme perhevapaiden käyttämiseen myönteisesti ja työhön paluuta tuemme joustavilla työaika-järjestelyillä ja perehdytyksellä.

- Valmistaudumme perhevapaaudistuksen tuomiin muutoksiin esimerkiksi kouluttamalla HR-henkilöstöä.

Tuemme henkilöstön osaamisen kehittymistä työuran eri vaiheissa esimerkiksi uraohjauksella, työkierrolla, työelämäjaksoilla ja mentoroinnilla.

- Ikääntyneiden työkykyä tuemme erilaisilla järjestelyillä kuten seniorivapailla ja eläkkeelle valmennuksella.
- Muutamme ikä- ja työkykyohjelman työuraohjelmaksi, jolloin se tukee paremmin ikä- ja perheystävällistä toimintakulttuuria.

3.

Meillä Kareliassa rekrytointi, palkkaus ja urakehitys on läpinäkyvää ja vastuullista

Strategisella henkilöstösuunnitelmalla ennakoimme tulevia rekrytointitarpeita ja varmistamme osaavan henkilöstön riittävyyden.

Rekrytointiohjeistuksemme on kirjattu strategiseen henkilöstösuunnitelmaan, joka on henkilöstön nähtävillä intrassa. Rekrytointiohjeistus sisältää ohjeet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen.

Meillä jokaisella on mahdollisuus osallistua sisäisiin ja ulkoisiin hakuprosesseihin.

Palkkaus on meillä työehtosopimuksen mukaista eikä meillä ole perusteettomia eroja palkassa.

- Karelian palkkataulukot ovat avoimesti henkilöstön nähtävillä intrassa
- Karelian intrassa on koko henkilöstön käytettävissä Karelia-Vipunen, joka tuottaa lähes reaaliajassa tietoa ammattikorkeakoulun toiminnallisista tuloksista. Kehitämme Karelia Vipusen toimintaa siten, että keskimääräiset palkkatiedot ja henkilöstön tehtävänimikkeet ovat kaikkien saatavilla.

Kehityskeskusteluilla tuemme henkilöstön mahdollisuuksia oman urapolun luomiseen.

- Rakennamme seuraajasuunnittelujärjestelmän, joka mahdollistaa erityisesti horisontaalisia urapolkuja.

Henkilöstön koulutuksessa ja perehdytyksessä kasvatamme osaamista kestävästä kehityksestä ja vastuullisuudesta.

4.

Meillä Kareliassa kohtelemme opiskelijoita oikeudenmukaisesti ja huomioimme opiskeluympäristössä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden

Opiskeluympäristömme on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen eikä esimerkiksi syrjiviä toimintatapoja hyväksytä.

Tarjoamme monipuolisia koulutusvaihtoehtoja erilaisissa elämäntilanteissa oleville henkilöille.

Opetus ja oppimisympäristömme mahdollistavat opiskelun ja tutkinnon suorittamisen tasapuolisesti kaikille opiskelijoille.

- Kampuksemme ovat esteettömiä.
- Oppimisen esteisiin kiinnitämme erityistä huomiota ja tuemme erityisen tuen tarpeessa olevia opiskelijoita erityisjärjestelyin.

Opiskelijoille tarjoamme monipuolisia ohjaus- ja tukipalveluja kuten kuraattorin ja oppilaitospastorin palvelut.

Opiskelijoiden palaute- ja vaikuttamismahdollisuudet olemme mahdollistaneet esimerkiksi OPALA-palautteen ja Karelia-POKA-yhteistyötapaamisten kautta.

4 Toteutumisen seuranta

Karelia-ammattikorkeakoulussa toteutetaan vuosittain henkilöstökysely (HEPALA) ja opiskelijapalautekysely (OPALA), joissa kartoitetaan myös vastaajien näkemyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Kyselyn tuloksia käsitellään johtoryhmässä, yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnassa ja työhyvinvointiryhmässä sekä ammattikorkeakoulun osakeyhtiön hallituksessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavan tehtävänä on seurata ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehittymistä. Jokaisella työntekijällä ja opiskelijalla on mahdollisuus ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavalle.

Karelian sukupuolijakauma

| | |
|--------|--------|
| Naiset | Miehet |
| 59% | 41% |

Tyypillisimmät ammattinimikkeet, vakinaiset 2021

| | Naiset | Miehet |
|------------------------------|--------|--------|
| Lehtori | 76 | 58 |
| Opettaja | 11 | 3 |
| Koulutuspäällikkö | 7 | 3 |
| Yliopettaja | 6 | 7 |
| Opintoasiainsuunnittelija | 5 | 0 |
| Projektiasiantuntija | 4 | 4 |
| Tietoasiantuntija | 4 | 1 |
| Projektipäällikkö | 1 | 4 |
| Taloushallinnon asiantuntija | 4 | 0 |

Tyypillisimmät ammattinimikkeet, määräaikaiset 2021

| | Naiset | Miehet |
|------------------------|--------|--------|
| Opettaja | 12 | 3 |
| Tuntiopettaja | 19 | 9 |
| Projektikoordinaattori | 7 | 0 |
| Projektiasiantuntija | 3 | 5 |
| Projektipäällikkö | 3 | 4 |
| Projektisuunnittelija | 0 | 3 |

| | Naiset | Miehet |
|------------------|--------|--------|
| Lähijohtaja 2021 | 12 | 7 |

Miesten ja naisten palkkakarttoitus 2021

Keskimääräinen kokonaisansio/kuukausi

| | Nainen | Mies | Palkkaero |
|--------------|--------|------|-----------|
| Yliopettajat | 5929 | 6034 | 2 % |
| lehtorit | 4664 | 5197 | 10 % |
| opettajat | 4123 | 4733 | 13 % |

Keskimääräinen kokonaisansio/kuukausi

| | Nainen | Mies | Palkkaero |
|---|--------|------|-----------|
| Ylin johto, lähijohtajat ja hallinnon päälliköt | 6180 | 6457 | 4 % |
| Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö | 3477 | 3205 | 8 % |
| Projektihenkilöstö ml. Projektipäälliköt | 3592 | 3983 | 10 % |

Perhevapaat 2021

| | Juridinen sukupuoli | |
|--------------------------|---------------------|------|
| | Nainen | Mies |
| Hoitovapaa | 258 | 0 |
| Isyysvapaa | 0 | 116 |
| Vanhempain- loma | 190 | 0 |
| Äitiysloma | 18 | 0 |
| Tilapäinen hoitovapaa | 54 | 4 |

Vuonna 2020 Kareliaan ensisijaisesti hakeneiden sukupuoli hakukohteittain

| | mies | nainen | Tieto puuttuu | Yhteensä |
|--|------|--------|---------------|----------|
| Karelia-ammattikorkeakoulu | 786 | 1 110 | 132 | 2028 |
| Bachelor of Business Administration, International Business, full-time studies, hakuaika 8 - 22.1.2020 | 15 | 12 | 90 | 117 |
| Fysioterapeutti (AMK), päivätoteutus | 99 | 126 | 3 | 228 |
| Insinööri (AMK), Energia- ja ympäristötekniikka, Päivätoteutus | 30 | 15 | | 45 |
| Insinööri (AMK), Industrial Management, päivätoteutus, hakuaika 8. - 22.1.2020 | 6 | 9 | 36 | 51 |
| Insinööri (AMK), konetekniikka, päivätoteutus | 48 | 3 | | 51 |
| Insinööri (AMK), Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka, Rakennustekniikka, päivätoteutus | 45 | 6 | | 51 |
| Insinööri (AMK), Rakennus- ja yhdyskuntatekniikka, Talotekniikka, päivätoteutus | 45 | 3 | | 48 |
| Insinööri (ylempi AMK), Metsätalousinsinööri (ylempi AMK), Kestävä energiatalous | 12 | 6 | | 18 |
| Insinööri (ylempi AMK), Metsätalousinsinööri (ylempi AMK), Teknologiaosaamisen johtaminen | 24 | 6 | | 30 |
| Medianomi (AMK), päivätoteutus | 48 | 36 | | 84 |
| Metsätalousinsinööri (AMK), päivätoteutus | 63 | 18 | | 81 |
| Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta, päivätoteutus | 12 | 24 | | 36 |
| Sairaanhoitaja (AMK), monimuotototeutus | 12 | 84 | | 96 |
| Sairaanhoitaja (AMK), monimuotototeutus, lisähaku | 12 | 63 | | 75 |
| Sairaanhoitaja (AMK), Päivätoteutus | 15 | 81 | 3 | 99 |
| Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK, Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen | | 72 | | 72 |
| Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen | 9 | 54 | | 63 |
| Sosionomi (AMK), monimuotototeutus | 15 | 141 | | 156 |
| Sosionomi (AMK), päivätoteutus | 24 | 150 | | 174 |
| Terveydenhoitaja (AMK), päivätoteutus | 3 | 84 | | 87 |
| Tradenomi (AMK), liiketalous, monimuotototeutus | 36 | 69 | | 105 |
| Tradenomi (AMK), liiketalous, päivätoteutus | 66 | 48 | | 114 |
| Tradenomi (AMK), tietojenkäsittely, päivätoteutus | 141 | 33 | | 174 |
| Tradenomi (ylempi AMK), Johtaminen ja liiketoimintaosaaminen | 18 | 36 | | 54 |
| Yhteensä | 786 | 1110 | 132 | 2028 |

