

# **Arcadas plan för jämställdhet och likabehandling 2019 - 2021**

# Innehåll

2	1. Bakgrund och syfte
3	2. Jämställdhet och likabehandling på Arcada
9	3. Nulägesrapport angående jämställdheten på Arcada samt en utvärdering av Arcadas tidigare plan för jämställdhet och likabehandling
10	4. Åtgärder för att förbättra jämställdhet och likabehandling på Arcada under perioden 2019-2021
11	Allmänna mål för perioden Insatsområden med målsättningar
15	Lagar

## 1. Bakgrund och syfte

Syftet med Arcadas plan för jämställdhet och likabehandling samt överlag med arbetet för jämställdhet och likabehandling på Arcada är att förespråka en jämlik, öppen, belönande och rättvis arbetsplats och högskola för medarbetare och studenter. Som organisation vill vi visa att vi i våra dagliga aktiviteter tar ansvar för och lever efter de principer för jämställdhet och lika behandling som här diskuteras. Om vi känner att värden som jämställdhet och likabehandling återfinns i vår vardag blir vårt arbete, lärandet och samvaron mycket mera givande och vi orkar bättre tillsammans. Som utbildningsanordnare är vårt ansvar när det gäller dessa frågor stort. Vi utbildar för arbetslivet och samhället på bred front och hur vi jobbar med studenter av olika slag och hur vi ser på frågor om jämlikhet får effekter även utanför högskolan. Arcada har även en uttalad värdegrund med värderingar som öppenhet, ansvar och tolerans. Dessa i sig är ett stöd i arbetet med jämställdhet och likabehandling samt visar på hur vi ser på vår verksamhet och varandra.

Ledningen på Arcada har förbundit sig att agera enligt de värderingar som vi har samt att garantera att vi som högskola uppfyller det vi säger i denna plan för jämställdhet och likabehandling. Ledningen ska vara inkluderande.

Jämställdhet och likabehandling i vardagen är däremot inte enbart ledningens sak, utan attityden och beteendet hos varje enskild medarbetare och student är av betydelse om vi verkligen vill vara en högskola som lever upp till och talar för jämställdhet. Genom att skapa medvetenhet och genom att planera för aktiviteter och åtgärder och processer som stöder jämställdhet och lika behandling kan vi även bli bättre på att känna igen och utveckla jämställdheten. Verksamheten vid Arcada utgår från jämställdhet mellan könen och en strävan efter etnisk och social mångfald. Det innebär bland annat att vi ser att män och kvinnor ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det innebär en jämn fördelning av arbetsbörda, makt och inflytande samt samma möjligheter till utbildning, arbete, karriär och personlig utveckling. Detta gäller både studenter och medarbetare.

## 1.1 Lagstiftning

Både som utbildningsanordnare och som arbetsgivare är Arcada skyldig att utarbeta en jämställdhetsplan och en plan för att främja likabehandling. Denna plan omfattar jämställdhet och likabehandling både från ett utbildningsperspektiv och från ett arbetsgivarperspektiv samt från ett medarbetarperspektiv.

Arcadas plan för jämställdhet och likabehandling bygger på Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)<sup>1</sup> och Diskrimineringslagen (1325/2014)<sup>2</sup>. Om syftet är att uppnå jämställdhet eller likabehandling kan positiv särbehandling tillämpas. 9 § 1325/2014). Alla fall av diskriminering eller trakasserier ska rapporteras och Arcada fullföljer alltid sin skyldighet att utreda en dylik anmälan och den som anmäler ett missförhållande kan inte utsättas för repressalier på grund av en anmälan. På Arcada använder vi verktyget Incy för rapport-

---

1 Likabehandling innebär enligt Finlands grundlag 6 § "att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, eller funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person" (731/1999).

2 I Diskrimineringslagen står det att:

*"Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.*

*Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera." (8 § 1325/2014)*

eringsändamål. "Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling."(16 § 1325/2014)

Arcadas plan för jämställdhet och likabehandling är uppgjord och implementerad så att den uppfyller kraven i 5a § (609/1986)<sup>3</sup>. Planen i sig är på Arcada den samma för studenter och medarbetare.

Denna plan är uppgjord för en period på tre år, men planen utvärderas årligen. Åtgärdsförslagen/målsättningarna presenteras årsvis för tydlighet och uppföljning samt för möjlighet till ytterligare åtgärder vid behov. Strävan är att planen ska vara tydlig och ge både studenter och medarbetare stöd i de frågor som den berör.

## 2. Jämställdhet och likabehandling på Arcada

### 2.1 Medarbetare

På Arcada finns många olika professioner representerade. Vi har kunskapsarbetare med vitt skilda arbetsuppgifter och kontaktytorna dem emellan varierar. Vad beträffar jämställdhet och likabehandling vill vi på Arcada betona att vi alla jobbar mot samma mål och för samma sak och att allas insats är lika värdefull då resultatet alltid består av summan av delarna. I en professionshögskola kan detta vara en utmaning och vi vill speciellt betona värderingarna nyfikenhet och öppenhet i relation till varandra och det vi jobbar med. Vi ska vara öppna och nyfikna gentemot varandra då vi ju är olika och har olika styrkor som vi bidrar med. Denna öppenhet omfattar både det att vi lyssnar på varandra och tar ärenden till tals med varandra på respektfullt sätt.

Organisationskulturen ska här hjälpa oss att jobba tillsammans. Viktigt är att komma ihåg att alla människor är värdefulla och att vi dessutom idag i en värld som snabbt förändras inser att vi alla kan lära av varandra, medarbetare och studenter. Den insikt är mycket central i en organisation där lärandet sker på många plan. Öppenhet, ansvar och tolerans är värderingar som leder oss i detta arbete.

Det är viktigt att jämställdhet och likabehandling tas upp med nyanställda.

---

<sup>3</sup> "Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten."

## 2.2 Studenter

Arcada och dess medarbetare behandlar alla studenter likvärdigt; oberoende av nationalitet, språkbakgrund eller studerande status som master-öppna YH- eller examensstudent. Alla språkbakgrunder respekteras och all viktig information ska åtminstone finnas på svenska och engelska. Föreläsare arbetar utifrån målet att ingen student känner sig utanför pga språk.

Studenterna är medvetna om hur olika värdegrunder påverkar samhälle, arbetssamfund och individer. Studenterna respekterar alla människors lika värde och strävar efter att handla rättvist, jämlikt och för allas delaktighet. Studenterna förstår och respekterar jämställdhet och kulturell mångfald samt klarar av att möta konflikter på ett konstruktivt och respektfullt sätt.

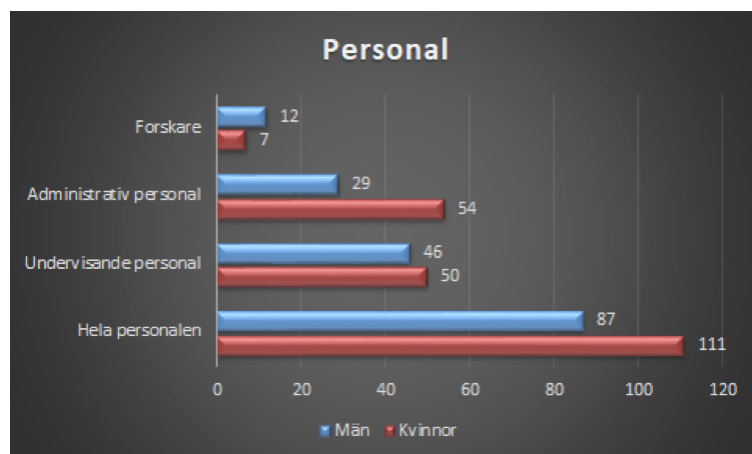
Arcadas studerandekår har också en egen plan för jämställdhet och likabehandling (länk). Denna är uppgjord i linje med denna plan för jämställdhet och likabehandling.

## 2.3 Jämställdhet mellan könen

Könsspecifika stereotyper och arbetsbilder hör till det förflutna. Arcadas ambition är att minska könssegrering i fråga om både studenter och medarbetare. Detta gäller både inom de olika utbildningsprogrammen och bland medarbetare rent generellt.

### Könsfördelningen bland medarbetarna

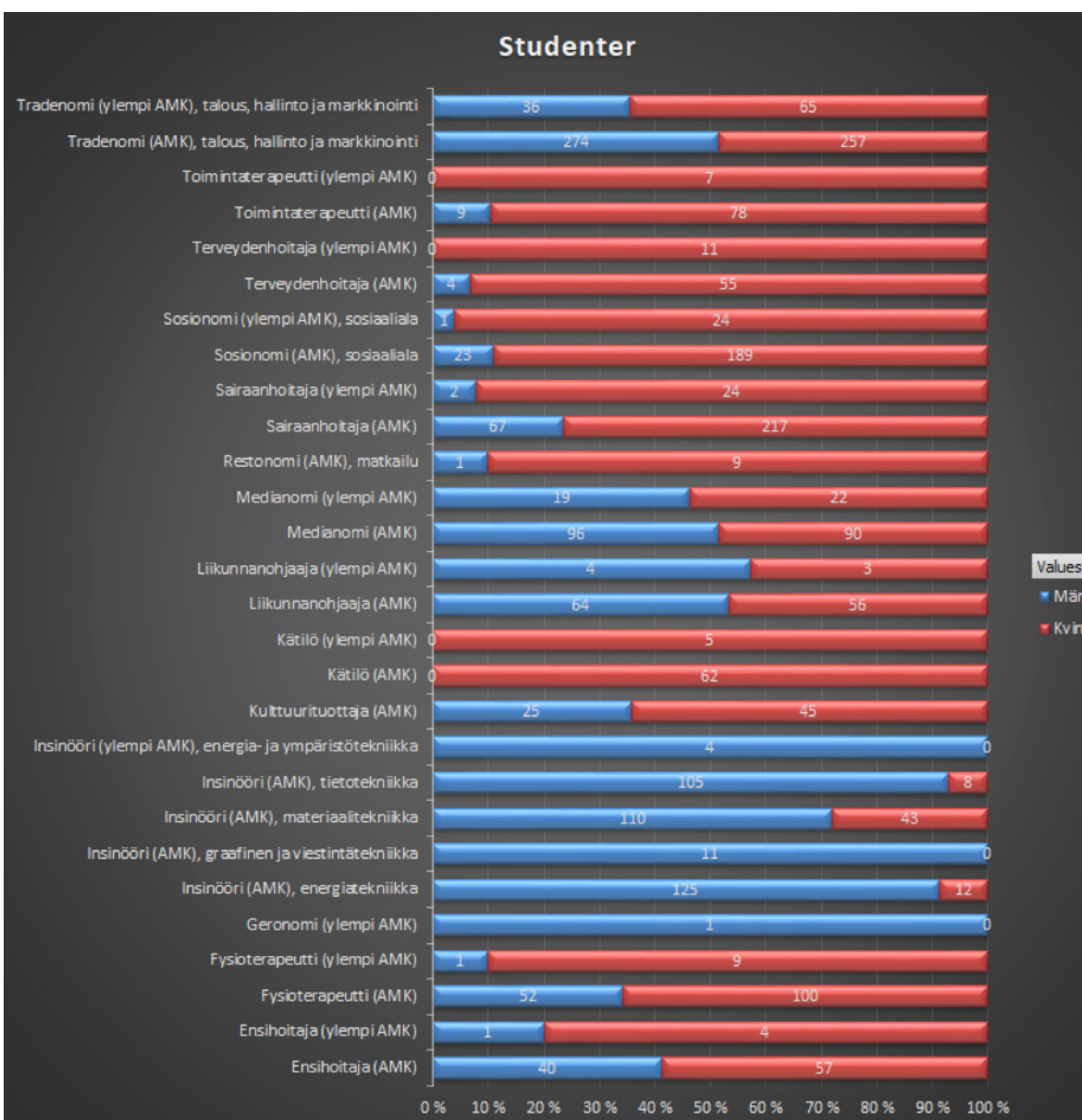
På Arcada strävar vi efter en jämn könsfördelning oberoende av enhet. Nedan presenteras könsfördelningen bland medarbetare på Arcada som den såg ut i november 2018:



## Könsfördelning bland studenterna

Arcada strävar efter att attrahera fler kvinnliga studenter till ingenjörslinjerna och fler manliga studenter till vårdlinjerna. Detta är något vi vill jobba aktivt på i rekryteringskedet. Inom utbildningarna är det viktigt att vi ger en jämlik och likställd bild av de olika professionerna och på det sättet stöder en jämlik, rättvis och hållbar arbetsmarknads- och samhällsutveckling.

Nedan presenteras studenternas könsfördelningen 2017:



## 2.4 Löneanalys

Arcada strävar efter rättvis och jämlik lönesättning med hjälp av kravbedömningar. Befattningar kravbedöms vid nyanställningar och när befattningar breddas eller ändras till nya ansvarsområden eller uppgifter.

Följande områden tas i beaktande då bedömningen görs:

1. Utbildning och erfarenhet	Vilken utbildning och erfarenhet krävs för befattningen?
2. Nivå av självständighet, ledning och samordning	Är uppgifterna klart definierade, med klara mål? Ingår ledning av en, flera eller alla funktioner inom organisationen? Samarbetar man med många olika enheter inom eller utanför huset?
3. Nivå av kommunikationsförmåga och social kompetens	Behöver man kunna argumentera baserat på fakta och eller övertyga, påverka, motivera andra inom eller utanför organisationen?
4. Problemfältets omfattning	Är utmaningarna i arbetet klart definierade eller mera styrda av strategi, samhällsnormer och etik
5. Problemfältets utmaningar	Upprepas samma problem och löses genom att välja A eller B eller är de mera oförutsägbara som förutsätter skapande av nya koncept och tillvägagångssätt?
6. Answarets art	Finns det klara anvisningar eller är ansvaret mera kontrollerat av lagstiftning och samhälle?
7. Answarets storleksklass	Har man budgetansvar? Hurudan är i så fall budgetens storlek? Om man inte har egen budget, hur betydande roll har ansvaret i så fall?

## Lönekartläggning

Nedanstående tabell (tabell 1) visar löneutvecklingen under fyra år för Arcadas personal på fyra olika kravnivåer. De fyra kravnivåer, som kommer fram i tabellen omfattar största delen av Arcadas anställda. I de kravnivåer som lämnats bort ingår så få personer att enskilda personers löner kunde identifieras.

### Enligt helhetsersättning

Kravnivå	Medianlön män 2018	Medianlön kvinnor 2018	Antal män	Antal kvinnor
18	5613	5568	8	6
17	N/A	N/A	0	0
16	4711	4711	42	43
15	N/A	N/A	1	2
14	4159	3718	6	7
13	N/A	3541	2	9
12	3188	3086	4	8
11	3249	3802	6	3

Kravnivå	Medianlön män 2017	Medianlön kvinnor 2017
18	5515	5502
17	N/A	N/A
16	4656	4656
15	4956	5980
14	3843	3546
13	3678	3500
12	2795	3268
11	3237	3756



Kravnivå	Medianlön män 2016	Medianlön kvinnor 2016
18	5537	5502
17	N/A	N/A
16	4656	4656
15	N/A	N/A
14	3751	3404
13	N/A	3548
12	N/A	2275
11	3210	N/A

Kravnivå	Medianlön män 2015	Medianlön kvinnor 2015
18	5576	5555
17	N/A	N/A
16	4635	4635
15	N/A	N/A
14	3740	3530
13	3530	3792
12	N/A	3085
11	3194	3740

### **3. Nulägesrapport angående jämställdheten på Arcada samt en utvärdering av Arcadas tidigare plan för jämställdhet och likabehandling**

Den tidigare planen uppgjordes för perioden 2016-2018. Planen med åtgärder samt nuläget utvärderades under 2018 som en del i processen att utarbeta den nya planen. Planen diskuterades i olika grupper. Medarbetare och studenter gjordes medvetna om att en ny plan utarbetas och har därför haft möjlighet att komma in med synpunkter på nuläget och utlovade åtgärdsförslag.

Arbetskyddskommissionen (ARSK) kunde konstatera att endast en del av målsättningarna har uppfyllts och här lyfts specifikt de frågor som fortfarande kräver uppmärksamhet fram. I samband med uppföljningen konstaterade ARSK att ett uppföljningssystem som garanterat når alla bör utvecklas. Planen för jämställdhet och likabehandling ska vara tillgänglig och synlig för såväl medarbetarna som studenter och uppföljningen visade att planen delvis uppfyllt kraven för medarbetarna men studenterna har haft svårt att hitta den och inte heller alltid informerats om den.

Planen för jämställdhet och likabehandling tas upp i samband med kursen introduktion till högskolestudier eller i samband med det material som studenterna får ta del av under introduktionerna. Detta har endast delvis uppfyllts.

Målsättningen att varje student har rätt att på lika villkor bli sedd och uppmärksammad, både i undervisnings-situationer och i det sociala livet på högskolan är en viktig princip för Arcada. Uppgifter om att det funnits situationer då studenter som studerar via den öppna yrkeshögskoleleden känner sig utpekade och diskriminerade verkar ha åtgärdats.

Att alla studenter upplever att det för likvärdiga prestationer ställs likvärdiga krav och studenterna erhåller lika många studiepoäng oberoende av etnisk tillhörighet, kön eller för vilken examen man studerar är något som högskolan prioriterar högt. En uppdagad brist som kan tolkas strida mot denna princip är att alla institutioner inte har likadana regler gällande deltagande i Thesis Forum.

## **4. Åtgärder för att förbättra jämställdhet och likabehandling på Arcada under perioden 2019-2021**

Allmänna mål för perioden

Planen för jämställdhet och likabehandling utvärderas årligen, i samband med trivselmätningar bland medarbetare och studenter samt i samband med utvecklingssamtalen. ARSK har som uppgift att se till att detta äger rum. Utöver denna plan har Arcada uppgjort en konkret handlingsplan för implementering och uppföljning.

# Insatsområden med målsättningar

## **Insatsområde 1:**

Jämlikhet mellan alla (inte bara kön utan också ålder, nationalitet, språkkunskap, studieform: öppna YH-studenter och examensstudenter etc.)

## **Målsättning 1:**

Öppna YH-studenterna är integrerade i samma grupper med examensstudenterna. Öppna YH-studenterna tar del av samma undervisning och följer samma program som examensstudenterna. Arcada skiljer alltså inte mellan Öppna YH-och examensstudenterna. Ifall studenten inte själv meddelar att denne är Öppen YH-student, vet ingen om det. Det enda stället där studentens status syns är i studentregistret ASTA.

Ansvar: Studieservice

Åtgärdsår: 2019

## **Målsättning 2:**

Öppna YH-studenterna har möjlighet att bli medlemmar i studentkåren ASK, precis som examensstudenterna. Ifall Öppna YH-studenterna blir medlemmar i ASK, får de samma förmåner via ASK som examensstudenterna (om möjligt).

Ansvar: ASK

Åtgärdsår: 2019

## **Målsättning 3:**

Alla viktiga dokument som berör studenter och personal ska finnas åtminstone på svenska och engelska.

Ansvar: Respektive enhet/ansvarsperson

Åtgärdsår: 2019

## **Målsättning 4:**

Utbilda medarbetarna om genusmedvetenhet.

Ansvar: HR, ledningen

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 5:**

“Hen” används i sammanhang där man inte känner eller vill nämna den omtalades kön.

Ansvar: Medarbetare

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 6:**

En ingång görs rullstolsvänlig. Förslagsvis personalingången. ARSK utreder om en automatisk öppning av dörren är möjlig eller om dörren kan bytas till en sk skjutdörr.

Ansvar: Arcada Nova Fastighetsbolaget /ARSK

Åtgärdsår: 2020

**Målsättning 7:**

En del toaletter görs könsneutrala.

Ansvar: Arcada Nova Fastighetsbolaget

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 8:**

Alla medarbetare medvetandegörs om vilka möjligheter till löneförhöjning det finns.

Ansvar: ARSK / HR

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 9:**

Kravnivåerna för de olika löneklasserna görs mera transparenta

Ansvar: HR

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 10:**

Planen för jämställdhet och likabehandling publiceras lätt att hitta på start och intra och en lättläst tabell med den viktigaste informationen bifogas till planen.

Planen synliggörs internt och externt för att visa på good governance och för att vi som institution anser detta vara viktigt. Samtidigt blir planen lättare att hitta då den behövs. Planen görs även läsbarvänlig och en separat lättläst digital version publiceras som länkar till relevanta ställen och till planen i sin helhet (textformat)

Ansvar: Kommunikationsenheten

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 11:**

Planen tas upp med alla studenter vid introduktionskursen eller via diskussioner med lärartutorer.

Ansvar: Amanuens / prefekt

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 12:**

Personal får en introduktion till planen då de börjar på Arcada (introduktion för nyanställda).

Ansvar: HR

Åtgärdsår: 2019, 2020, 2021

**Målsättning 13:**

Vi följer upp hur medarbetarna och studenterna upplever och uppfattar jämställdheten genom enkäter.

Ansvar: HR / Studieservice

Åtgärdsår: 2019, 2020, 2021

**Målsättning 14:**

Jämställdhet och likabehandling tas upp årligen vid utvecklingssamtalen.

Ansvar: Chefer/ledare med personalansvar

Åtgärdsår: 2019, 2020, 2021

**Målsättning 15:**

Verktyget Incy synliggörs och medarbetarna och studenterna medvetandegörs och uppmuntras använda det.

Ansvar: HR, säkerhetschefen

Åtgärdsår: 2019

**Målsättning 16:**

Högskolan uppmärksammar och synliggör arbetet med jämställdhet internt och externt då tillfälle ges, t.ex i anslutning till Minna Canth-dagen samt andra dagar som tar fasta på t.ex. kulturell mångfald och lika rätt till utbildning.

Ansvar: ARSK

Åtgärdsår: 2019, 2020, 2021

**Målsättning 17:**

Planen hålls levande och utvecklas och diskuteras kontinuerligt med studenterna och medarbetarna.

Ansvar: Medarbetare och studenter (ASK)

Åtgärdsår: 2019, 2020, 2021

**Målsättning 18:**

Planen lever och blir interaktiv i och med att en lättläst webbversion med länkar tas i bruk på intra.

Ansvar: Kommunikationsenheten/HR

Åtgärdsår: 2019

**Lagar**

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män. <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Hämtad 20.12.2018.

Diskrimineringslag. <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141325>. Hämtad 20.12.2018.

