

JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPPLAN

2019-2021

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Jämställdhet.....	4
2.1	Jämställdhetsarbetets juridiska grund.....	4
2.2	Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet vid Novia.....	5
2.3	Jämställdhetsarbetets organisation.....	5
2.4	Novia som arbetsgivare.....	7
2.4.1	Personalrekrytering.....	8
2.4.2	Löner.....	8
2.4.3	Sammanjämkning av arbete och familjeliv.....	8
2.4.4	Kunskaps- och karriärutveckling.....	9
2.4.5	Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande.....	9
2.5	Novia som studiemiljö.....	9
2.5.1	Marknadsförings- och studeranderekrytering.....	10
2.5.2	Antagning och bedömning av studerande.....	10
2.5.3	Ordning av undervisning.....	10
2.6	Trakasserier på grund av kön.....	11
3	Likabehandling.....	13
3.1	Likabehandlingens juridiska grund.....	13
3.2	Novia som arbets- och studiemiljö.....	15
3.3	Funktionsnedsättning, hälsotillstånd och sjukdomshistoria.....	16
3.4	Etnisk bakgrund, språk och nationalitet.....	17
3.5	Religion, övertygelse och åsikt.....	17
3.6	Ålder 18.....	
3.7	Sexuell läggning.....	18
4.	Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering.....	19
	Bilaga 1. Antal anställda enligt kön och bransch, per 31.12.2018.....	20
	Bilaga 2. Medellön €/månad, december 2018.....	21
	Bilaga 3. Sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv 1.1-31.12.2018.....	22
	Bilaga 4. Studerande 9/2018 enligt UKM:s styrningsområde.....	23
	Bilaga 5. Åldersstrukturen bland personalen 31.12.2018.....	24
	Bilaga 6. Utvärdering av åtgärder, Jämställdhetsplan 2016-2019 och Likabehandlingsplan, utvecklingsmål 2016.....	25
	Bilaga 7. Handlingsplan, Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2019-2021.....	27

1 Inledning

Syftet med denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är att under planperioden 2019-2021 ge Yrkeshögskolan Novia (senare endast Novia) redskap att både som läroanstalt, myndighet och arbetsgivare målinriktat främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt garantera likabehandling och förbjuda diskriminering. Främjande av jämställdhet och likabehandling är en del av hela högskolans verksamhet, beredning och beslutsfattande och är därför en skyldighet för varje medlem av högskolegemenskapen. Högskolans ledning och personer i chefsposition bär dock ett särskilt ansvar för att arbetet med jämställdhet och likabehandling bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt. Novias ledning bör även föra en god dialog med Studerandekåren Novium för att uppnå målen som rör studiegemenskapen i planen.

Novias jämställdhets- och likabehandlingsplan är ett övergripande instrument för att dra upp riktlinjerna för högskolans jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Arbetet konkretiseras årligen i Novias verksamhets- och ekonomiplan och följs upp i verksamhetsberättelsen. Jämställdhetsarbetet följer vedertagna principer för kvalitetsutveckling. Målet är att alla, studerande och arbetstagare, tillhör högskolegemenskapen och är medvetna om jämställdhets- och likabehandlingspraxis.

Planeringen för jämställdhet och likabehandling utgör en viktig del av arbetet för all slags jämlikhet och likabehandling i arbetslivet. Jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna regleras i olika lagstiftningar. Förverkligandet av jämställdhet mellan könen ökar välbefinnandet i arbetet och känslan av rättvisa hos arbetstagare och stärker därmed arbetsmotivationen. Därigenom kan ökad jämställdhet inverka på personalens produktivitet och organisationens konkurrensförmåga.

De tyngdpunkter som behandlas i denna plan följer de krav som jämställdhetslagen (*lag om jämställdhet mellan kvinnor och män*) 1986/609, uppdaterad per 1329/2014 och diskrimineringslagen (2014/1325) ställer.

2 Jämställdhet

2.1 Jämställdhetsarbetets juridiska grund

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män¹ har som syfte att förhindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. I lagen föreskrivs också om skyldigheter att främja jämställdhet. Lagen tillämpas i regel i all samhällslik verksamhet och inom alla livsområden.

”Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

[...]

Jämställdhet mellan könen i samhällslik verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.²”

I planen betonas §§ 6, 6a, 6 b, 6c, 7 och 8 i den uppdaterade lagstiftningen.

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.³

Myndigheter och läroanstalter samt andra samfund som har ansvar för utbildning och undervisning skall se till att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med lagen.⁴

Jämställdhetsplanen har som målsättning att främja jämställdhet mellan könen vid Novia. Jämställdhetsarbetets gemensamma mål vid Novia är att personalen och studerandens arbets- och studiemiljö ger likvärdiga möjligheter att utvecklas. Planen för jämställdhet är ett offentligt dokument och finns tillgängligt på Novias webbsidor. Planen utarbetas för tre år i sänder och revideras årligen av arbetarskyddet. I samband med den årliga revideringen informeras hela personalen om förändringarna.

¹ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 1§,

² Finlands grundlag 6 § 2 och 4 mom.

³ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 4§, 30.12.2014/1329

⁴ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 5§, 30.12.2014/1329

Alla nyanställda får information om planen och jämställdhetsarbetets mål. Planen kan införlivas i utbildningsplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

2.2 Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet vid Novia

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Novia förbinder sig att främja i all verksamhet. Diskriminering på grund av kön godkänns inte. Med jämställdhet förstås generellt kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga. Målet är att kvinnor och män har samma rättigheter och samma tillgång till möjligheter. Jämställdhet kan också ses som en samhällsekonomisk nödvändighet och en kvalitetsfaktor. Då alla ges likvärdiga möjligheter att utvecklas och allas resurser tas tillvara blir slutresultatet bättre. Erfarenheter har visat att jämställdhet inte uppnås utan målinriktade åtgärder och att utvecklingen inte av sig själv går åt rätt håll. Jämställdhetsarbete är en fortgående process som kontinuerligt måste följas upp. Belöningen är att hela organisationen gynnas då allas resurser bättre tas tillvara och arbetsklimatet förbättras.

Yrkeshögskolorna har till uppgift att erbjuda sådan högskoleundervisning för yrkesinriktade expertuppgifter som baserar sig på arbetslivets och arbetslivsutvecklingens krav samt på forskning och konstnärliga och kulturella utgångspunkter och att stödja studerandenas yrkesutveckling. Yrkeshögskolorna ska också bedriva tillämpad forskningsverksamhet och utvecklings- och innovationsverksamhet som gynnar yrkeshögskoleundervisningen, främjar arbetslivet och den regionala utvecklingen och förnyar näringsstrukturen i regionen, samt bedriva konstnärlig verksamhet. Då yrkeshögskolan fullgör sina uppgifter ska den främja livslångt lärande.⁵ Novia har ett nationellt ansvar inom högre utbildning på svenska.⁶ Jämställdhetsarbetet bidrar till att Novia kan uppnå dessa mål.

2.3 Jämställdhetsarbetets organisation

Vid Novia finns en arbetarskyddskommission. I arbetarskyddskommissionen ingår två fullmäktig från var och en av Novias verksamhetsorter (Vasa, Jakobstad, Åbo och Raseborg). Arbetarskyddskommissionen är ett samarbetsorgan för jämställdhetsfrågor inom Novia. Detta innebär att kommissionen handhar och driver jämställdhetsärenden inom Novia. Ärenden protokollförs och följs upp men kan vid behov delegeras för utredning till andra personer eller grupper inom Novia.

⁵ Yrkeshögskolelagen 14.11.2014 §4

⁶ Ur Yrkeshögskolan Novias mission

Arbetarskyddskommissionen består av representanter för arbetsgivare, arbetstagare och studerande och uppfyller därmed lagens krav på representation. Arbetarskyddschefen är Novias jämställdhetsombudsman. Studerandes representant i arbetarskyddskommissionen utses av studerandekårens styrelse. Studerandes representant i arbetarskyddskommissionen är samtidigt jämställdhetsombud för studerande.

Eventuella anmärkningar eller misstankar om diskriminering eller brist på jämställdhet riktas i första hand till arbetarskyddskommissionen då det gäller personal. Studerande riktar sig i första hand till det av studerandekårens styrelse utsedda jämställdhetsombudet. Utöver detta kan ärenden av känslig art riktas till jämställdhetsombudsmannen/arbetarskyddschefen.

Uppgift- och ansvarsfördelningen

Arbetarskyddskommissionen:

- sammanställer de årliga uppföljningsrapporterna som ingår i verksamhetsberättelsen
- bereder den årliga revideringen av jämställdhetsplanen utgående från § 5 i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män
- ansvarar för att planen offentliggörs och sprids på campus
- tar emot önskemål om utredningar, kartläggningar, klagomål, förfrågningar som gäller jämställdhetsaspekter
- ger utlåtanden till ledning och fungerar som rådgivande instans i frågor om jämställdhet på ett allmänt plan
- informerar om aktuella frågor som berör jämställdhet
- följer med statistik över sjuk- och vårdledigheter
- initierar personalutbildning i jämställdhetsfrågor

Jämställdhetsombudsmannen och studerandes jämställdhetsombud:

- hanterar klagomål och förfrågningar och för dem vidare till arbetarskyddskommissionen
- informerar om aktuella frågor som berör jämställdhet

Förman:

- tar upp frågor om jämställdhet i de årliga utvecklingssamtalen med de anställda
- sammanställer en rapport till arbetarskyddskommissionen över det som framkommit i samtalen, som står i strid med jämställdhetsprinciperna.

Rektor:

- utser jämställdhetsombudsmannen
- godkänner den årliga revideringen av jämställdhetsplanen

2.4 Novia som arbetsgivare

Novias personalstyrka i huvudsyssla var 289 personer (31.12.2018) varav 60,9 % var kvinnor och 39,1 % män. Den 31.12.2017, var antal personer i huvudsyssla 284, varav 59,5 % kvinnor och 40,5 % män. En noggrannare redogörelse för kvinnor och män inom olika branscher i bilaga 1.

Novia verkar för att främja jämställdhet genom att uppställa följande mål:⁷

1. Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
2. Främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
3. Främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
4. Utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
5. Gör det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
6. Verka för att förebygga diskriminering på grund av kön

⁷ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 6§

Diskriminering kan enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män vara direkt eller indirekt. För att motverka diskriminering eftersträvar Novia genomsynlighet vid anställningar, fastställande av löne- och anställningsvillkor, fördelning av arbetsuppgifter, personalförmåner och andra motsvarande situationer. Novia redogör skriftligen för sitt förfarande om en anställd anser sig ha blivit utsatt för diskriminering på grund av kön.⁸

2.4.1 Personalkrytering

En arbets- eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart män eller enbart kvinnor. En öppen och transparent personalkrytering vid Novia möjliggör jämställdhet. Novias mål är att uppnå en jämn könsfördelning inom alla personalkategorier. Inför nyanställningar dokumenteras arbetsgivarens behov av arbetskraft i en profilbeskrivning uppgjord av förman och rektor. Profilbeskrivningen är riktgivande vid anställning.

2.4.2 Löner

Novia följer en jämställd lönepolitik. I utvärderingen av kraven av uppgifterna tillämpar man en jämlik behandling av kvinnor och män, men även att olika personalgrupper, åldrar och arbetsgrupper beaktas. Arbetsgivaren lämnar till arbetstagaren en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering.⁹

För att uppfylla principen om lika lön för likadant eller likvärdigt arbete följer Novia en målmedveten planering med både kort – och långsiktiga mål med beaktande av de ekonomiska resurserna. Novia tillämpar ett lönesystem där kravnivå, personliga kvalifikationer och uppnått resultat är rättesen. Behörighet, meriter, ansvar, arbetsuppgifter och resultat utgör den riktgivande grunden. Kartläggning av löner och löneskillnader i bilaga 2.

2.4.3 Sammanjämkning av arbete och familjeliv

Novia har en positiv attityd till föräldraskap och strävar till att möjliggöra en sammanjämkning av arbete och familjeliv för arbetstagare med småbarn, föräldrar eller nära anhöriga i behov av deras vård. Alla informeras om sina rättigheter och skyldigheter angående sjukledigheter, möjligheter till familjeledigheter, andra ledigheter av familjeskal samt övrig frånvaro. Novia uppmuntrar pappor att utnyttja sin rätt till delad föräldraledighet.

⁸ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 10§

⁹ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män § 8

I utvecklingssamtal uppmärksammas likvärdigt kvinnors och mäns arbetsförhållanden och utveckling i arbetet. Vid utvärdering av karriärutvecklingen är det skäl att ta moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledigheter i beaktande. Familjeledigheter under år 2018, bilaga 3.

2.4.4 Kunskaps – och karriärutveckling

Novia främjar kvinnors och mäns möjligheter till olika arbetsuppgifter och ger dem lika karriärmöjligheter.

2.4.5 Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande

I enlighet med jämställdhetslagens krav följer Novia i sin verksamhet konsekvent principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Jämställdhetslagen är ett viktigt instrument för främjande av jämställdheten och innebär att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna beaktas i beredningen och verkställandet av alla beslut.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunala eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.¹⁰ Detta gäller även yrkeshögskolans verksamhet.

2.5 Novia som studiemiljö

Novia utgör en arbetsmiljö och studiemiljö för personal och studerande. Vid Novia finns (september 2018) 4004 inskrivna studerande varav 54 % är män och 46 % kvinnor (bilaga 4).

Ett medvetet jämlikhetstänkande bör genomsyra Novias verksamhet på alla plan. Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ges lika möjligheter till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet i lagen. Denna skyldighet har alla instanser som ordnar utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinära verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars

¹⁰ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, 30.12.2014 § 4a

bemöter honom eller henne på det sätt som avses.¹¹ På begäran skall en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad.¹²

En arbets- eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger. Den interna studiemiljön vid Novia motsvaras av en undervisningsverklighet som beaktar jämställdhetsaspekter.

I jämställdhetslagen stadgas om läroanstalters skyldighet att i samarbete med representanter för personal och studerande uppgöra en jämställdhetsplan, där särskild uppmärksamhet skall fästas vid att jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisning ordnas och studieprestationer bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Situationen på arbetsmarknaden avspeglas i könsfördelningen på de olika utbildningsprogrammen vid Novia. Den starka uppdelningen i mans- och kvinnodominerade branscher återspeglar att jämställdhet inte ännu uppnåtts på arbetsmarknaden. Bilaga 4 studerandes fördelning enligt utbildningsområde.

2.5.1 Marknadsförings- och studeranderekrytering

Novia försöker motverka stereotypa uppfattningar om könsmärka branscher i marknadsförings- och rekryteringsverksamheten. Presumptiva studerande informeras om möjligheterna att söka sig till yrken där det egna könet är en minoritet. Novia har ett målmedvetet jämställdhetssamarbete mellan information, marknadsföring, rekrytering och PR-tutorverksamhet. Målet är att uppnå en jämnare könsfördelning vid Novias utbildningsprogram.

2.5.2 Antagning och bedömning av studerande

Vid antagning och bedömning av studerande fäster man vikt vid en könsneutral bedömning.

2.5.3 Ordnande av undervisning

Novia vill uppmärksamma jämställdhetsaspekter både inom undervisning, handledning samt i samband med examinationsförfarande. Novia fäster vikt vid könsaspekter vid val av undervisningsmetoder och

¹¹ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, 3012.2015 §§5,5a

¹² Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 8 b§, 15.4.2005 § 10 a

undervisningsmaterial. För att uppmuntra fostran till jämställdhet innefattar Novias pedagogiska strategi jämställdhetsaspekter. En studerande vid Nova verkar i en omgivning som uppmärksammar jämställdhet och aktivt arbetar för jämställdhet mellan könen. Om studerande är kvinna eller man har ingen betydelse för framgång i studierna.

2.6 Trakasserier på grund av kön

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män kan diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredning av ett ärende som gäller könsdiskriminering.¹³

Diskriminering enligt denna lag anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna.¹⁴

Sexuella trakasserier kan förekomma i form av:

- sexuella anspelningar, både verbalt och non-verbalt
- sexuella kommentarer om utseende, privatliv
- förslag eller krav på könsumgänge
- medvetensexuell beröring eller ansats till våldtäkt

Trakasserier är oacceptabelt och innebär en kränkning av individens rätt till integritet och självbestämmande.

Det är den utsatta parten som avgör hur beteendet skall tolkas. Den som utför handlingen kan inte hänvisa till avsikten med beteendet. Om beteendet fortsätter trots att den utsatta gjort klart att beteendet är oacceptabelt tolkas det som sexuella trakasserier. Vid grova sexuella trakasserier räcker det med en enda gång för att anmäla förövaren. Trakasserierna kan ske per telefon, över Internet eller i den utsattas omedelbara närvaro.

¹³ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män § 8 a

¹⁴ Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män § 8 d

Trakasserier på grund av kön kan förekomma på följande sätt:

- nedsättande och förringande tal om det andra könet
- mobbning, som grundar sig på den utsattas kön eller sexuella läggning

Målet är att ingen inom Novias personal eller studerande blir utsatt för sexuella trakasserier och att ingen bland Novias personal eller studerande utför sexuella trakasserier.

Novia ansvarar tillsammans med Studerandekåren Novium för att både personal och studerande känner till vad som avses med sexuella trakasserier och hur man agerar i dessa frågor. Vid behandlingen av sexuella trakasserier beaktas de makt- och beroendeförhållanden som är inbyggda i Novias strukturer, såsom i relationen studerande - lärare och förman - underordnad. Detta är speciellt viktigt att tänka på när Novias utländska studerande med annan kultur och erfarenhetsbakgrund informeras om sitt rättsskydd i diskriminerings- och trakasserifrågor.

3 Likabehandling

3.1 Likabehandlingens juridiska grund

Syftet med Diskrimineringslagen (30.12.2014/1325)¹⁵ är att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering i sådana diskrimineringssituationer som hör till lagens tillämpningsområde. Diskrimineringslagen har sina rötter i Finlands grundlag där det fastställs att alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person¹⁶

Enligt diskrimineringslagen ska myndigheter i all sin verksamhet målmedvetet och systematiskt främja likabehandling samt etablera sådan förvaltningssed och sådana verksamhetssätt som säkerställer att likabehandling främjas när ärenden bereds och beslut fattas. Myndigheter ska särskilt förändra de omständigheter som förhindrar uppnående av likabehandling. Ingen får enligt lagen heller missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder därför att han eller hon har anfört klagomål eller vidtagit åtgärder för att trygga likabehandling.

För att likabehandling ska främjas vid Novia bör:

- särskilt cheferna göras medvetna om likabehandlingsplanen och tillämpa planen vid rekrytering och anställning av personal
- förvaltningschefen ansvarar för att informera
- denna plan uppföljs kontinuerligt inom ramen för Novias kvalitetsarbete

Hur definieras diskriminering, trakasserier och mobbning?

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt, ta sig uttryck som trakasserier eller som uppmaningar till diskriminering.

Direkt diskriminering - innebär att någon behandlas mindre fördelaktigt än någon annan, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

¹⁵ Diskrimineringslag 1325/2014, § 1

¹⁶ Finlands grundlag 731/1999, kap 2, 6§

Indirekt diskriminering - innebär att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra som utgör jämförelseobjekt, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Trakasserier - är kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas. Trakasserier kan definieras som ovälkommet, oönskat och ensidigt fysiskt eller verbalt beteende vars följder alltid är negativa för den som blir utsatt. Vad som uppfattas som trakasseri är beroende av den utsatta personens egen uppfattning. Genom trakasserier ifrågasätts individens självbestämmanderätt och värdighet. Till skillnad från trakasserier som ofta består av enskilda handlingar innebär mobbning upprepade kränkningar mot en person över en längre tid.

Novia strävar efter nolltolerans, d.v.s. att förhindra och förebygga förekomsten av alla typer av diskriminering, trakasserier och mobbning. Trakasserier stör arbete och studier, minskar motivationen och kan förstöra gemenskapen. Allvarliga trakasserier kan leda till hälsoproblem, sjukledigheter, en fördröjning av studier och arbete eller till och med ett behov av att byta arbetsplats eller studieplats.

Vad är inte diskriminering?

I diskrimineringslagen nämner man fem olika punkter, som *inte* anses vara diskriminering:

- 1) utövande av offentlig makt eller fullgörande av offentliga förvaltningsuppgifter
- 2) villkoren för självständig yrkes- eller näringsutövning eller stödjande av näringsverksamhet
- 3) erhållande av utbildning, inklusive specialiseringsutbildning och omskolning, eller av yrkesvägledning
- 4) medlemskap eller medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer där medlemmarna utövar ett visst yrke, eller förmåner som sådana organisationer tillhandahåller
- 5) särbehandling på grund av etniskt ursprung

Genom lagen förhindras inte sådana specialåtgärder vars syfte är att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering, enligt de diskrimineringsgrunder som nämns i lagen. Den positiva särbehandlingen ska stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas. Att

uppnå faktisk jämlikhet handlar om att förändra attityder och detta kan nås genom medveten handling i varje val så att diskriminering och ojämlikhet kan undvikas.

3.2 Novia som arbets- och studiemiljö

Novia utgör en gemensam arbets- och studiemiljö för personal och studerande. Ett medvetet jämlikhetstänkande bör genomsyra Novias verksamhet på alla plan. Detta innebär att man bör beakta jämlikhetsfrågor i all verksamhet, så som informationsspridning och marknadsföring, personalpolitik och rekrytering, beslutsfattande och mötespraxis samt val. Vid Novia bör upprätthållas en atmosfär, där personer som tillhör olika minoriteter känner sig välkomna.

Novia bör främja anställdas och studerandes möjligheter att utveckla sin kompetens. Anställdas kunskap, erfarenheter och intresseinriktningar inom undervisning, forskning, administration och övrigt arbete bör tas till vara. Novia erbjuder alla anställda och studerande en stimulerande och trygg studie- och arbetsmiljö. Anställda och studerande svarar för att genom sin verksamhet eller sina kommentarer inte skapa en negativ atmosfär.

Alla anställda och alla studerande är själva ansvariga för sitt beteende. Varje anställd svarar för att hon eller han inte gör sig skyldig till diskriminering t.ex. vid arbetsfördelningen, vid bedömning av studieprestationer eller vid handledning av studerande. Alla anställda och studerande ska behandlas med samma respekt. Det finns skäl att minnas att upplevelsen av diskriminering och trakasserier är personlig, varför det är viktigt att i alla sammanhang bete sig respektfullt. Trots att alla delar ansvaret för att diskriminering inte ska förekomma vid Novia bär anställda i chefsställning ett särskilt ansvar för att upprätthålla en diskrimineringsfri arbetsmiljö. Personalen bör föregå med gott exempel. Då en anställd eller en studerande känner sig utsatt för mobbning, diskriminering eller trakasserier är det viktigt att saken förs fram. Instruktion finns i handbok för förebyggande och hantering av mobbning på arbetsplatsen.

En studerande som blivit diskriminerad ska i första hand kontakta Studerandekåren Noviums trakasseriombud. Som Studerandekåren Noviums trakasseriombud fungerar intressebevakningssekreteraren. Studerande kan även vända sig till studerandeprästen och till studerandehälsovården.

3.3 Funktionsnedsättning, hälsotillstånd och sjukdomshistoria

För att främja likabehandling skall den som låter utföra ett arbete eller ordnar utbildning vid behov vidta skäliga åtgärder för att en person med funktionshinder skall få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denne skall klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet. Vissa sjukdomar kan väcka fördomar eller rädsla, som kan leda till diskriminering. Novia strävar efter att alla inom sitt arbete och sina studier ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning, sjukdom eller hälsotillstånd. Hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får inte leda till diskriminering. En tillgänglig yrkeshögskola innebär att en person oberoende av speciella egenskaper kan fungera jämlikt i den fysiska, psykiska och sociala omgivningen.

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation till sin omgivning. Det kan t.ex. gälla rörelsehinder, syn- eller hörselskador, tal- och inlärningssvårigheter, utvecklingsstörning, psykisk sjukdom eller andra sjukdomar. Funktionsnedsättning ska inte innebära begränsad tillgång till arbete, utbildning eller utrymmen. Lagen framhåller särskilt funktionsnedsatta personers möjligheter att delta i verksamheten, även sådan verksamhet som ordnas utöver arbetstid och studier. Möjligheten för funktionsnedsatta att delta i högskolelivet på lika villkor ska i alla hänseenden eftersträvas. Arbetsgemenskapen ska också ansvara för att funktionsnedsättningar beaktas då man ordnar aktiviteter som är utanför arbets- eller studiemiljön.

Vid rekryteringen av personer till befattningar får inte funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sjukdomshistoria eller utseende på oskäliga grunder påverka beslutet, inte heller får studerande på grund av sådana orsaker nekas studieplats. Om förändringar i hälsotillståndet inverkar på hur arbetsuppgifterna kan utföras måste de först diskuteras med personen i fråga enskilt.

Det finns ett antal utbildningar som omfattas av SORA lagstiftningen och för dessa examina har utbildningsanordnaren rätt att begära intyg över studerandes hälsotillstånd och funktionsförmåga, begära utdrag om brottslig bakgrund och rätt att dra in eller återställa studierätt. Utbildningsanordnaren är skyldig att informera om SORA och de speciella krav på hälsotillstånd som ställs inom vissa utbildningar.¹⁷

¹⁷ Yrkeshögskolelagen, 14.11.2014 § 26, § 33

Enhetscheferna vidtar särskilda åtgärder då personer med funktionsnedsättning deltar i undervisning, forskning och annat arbete och för studerande som önskar delta i inträdesprov.

För att Novia ska bli en tillgänglig högskola för alla och för att förebygga diskriminering på grund av funktionsnedsättning, hälsotillstånd eller sjukdomshistoria bör den fysiska, psykiska och sociala tillgängligheten vid Novia förbättras genom att brister som framkommer via anmälningar, i arbetsklimateundersökningar och jämlikhetskartläggningar åtgärdas av enhetscheferna i samråd med arbetarskyddschefen.

3.4 Etnisk bakgrund, språk och nationalitet

Diskrimineringslagstiftningen ger förutsättningar för personer med ett annat etniskt ursprung än finländskt att få arbeta och studera utan att bli diskriminerade. Novia är en internationell arbets- och studieplats med individer som har olika ursprung, nationalitet, kulturell bakgrund och språk. Novia arbetar aktivt för en arbets- och studiemiljö som präglas av mångfald och öppenhet inför olika kulturer. För att Novia ska vara en trivsamt arbets- och studieplats förutsätts att alla behandlas likvärdigt. Samtidigt strävar Novia kontinuerligt efter att vara en internationellt erkänt högskola, vilket innebär att Novia i allt högre grad utvecklas i en mångkulturell riktning.

Rasism, som kan ta sig uttryck i form av fördomar, diskriminering, negativa attityder och förnedrande beteende gentemot etniska minoriteter, invandrare och utlänningar, är något som inte hör hemma i högskolekulturen. Antirasistisk verksamhet och allmänt främjande av mångfald och öppenhet bör genomsyra Novias hela verksamhet.

Novias viktigaste information som rör utländska studerande och anställda ges på engelska. Väsentlig information av bestående natur samt sådan information som berör personalens och de studerandes rätts- och arbetarskydd utfärdas på svenska och ges ett engelskt sammandrag.

3.5 Religion, övertygelse och åsikt

Varje anställd eller studerande har rätt till sin religion och rätt att ge uttryck för sin övertygelse. I Finlands grundlag finns stadgat om religions-, samvets- och åsiktsfrihet. Vid Novia förutsätter man tolerans och respekt för andras åsikter och åskådningar. Olika åsikter i fråga om religion, politik eller övertygelse får

inte inverka på hur en anställd eller en studerande blir bemött eller själv bemöter övriga medlemmar av gemenskapen. Alla som deltar i Novias verksamhet har rätt att uttrycka sin övertygelse eller religion och rätt att låta bli att göra det. Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett religion eller annan trosuppfattning.

3.6 Ålder

Personal och studerande i varierande åldrar vid Novia ses som en rikedom. En persons ålder får inte inverka på hur hen behandlas. Bilaga 5. Utveckling av åldersfördelning bland personalen.

3.7 Sexuell läggning

Alla vid Novia ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning. Det innebär bland annat att anställdas eller studerandes sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck inte ska ifrågasättas eller tvingas till ett utanförskap genom ett ensidigt heteronormativt perspektiv. Den sexuella identiteten bör ses som personens ensak. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sitt privatliv, inklusive sin sexuella inriktning eller identitet. Novia arbetar för att förebygga fördomar mot och diskriminering av personer som tillhör en sexuell minoritet eller en könsminoritet.

Mer om Novias arbete om sexuella trakasserier och diskriminering av kön finns under punkt 2.6.

4. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan träder i kraft 14.8.2019 då den godkänns av Yrkehögskolans ledningsgrupp.

Redovisning av jämställdhetsläget följs upp och revideras årligen (bilagor 1-5):

- Bilaga 1. Antal anställda enligt kön och bransch
- Bilaga 2. Kartläggning av löner och löneskillnader
- Bilaga 3. Sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv
- Bilaga 4. Studerande enligt UKM:s styrningsområde
- Bilaga 5. Åldersfördelning, bland personalen

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utvärderas vid planperiodens slut.

Källor:

Diskrimineringslagen 1325/2014

Finlands grundlag 731/1999

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, uppdaterad 1329/2014

Yrkehögskolelagen 932/2014

Bilaga 1. Antal anställda enligt kön och bransch, per 31.12.2018

Bransch/område	Antal				Total
	Män	Andel män %	Kvinnor	Andel kvinnor %	
<u>Undervisande personal</u>					
Kultur (+ musikpedagog)	12	63,2	7	36,8	19
Företagsekonomi	3	18,7	13	81,3	16
Informationsbehandling	2	100	0	0,0	2
Teknik	27	87,1	4	12,9	31
Naturbruk	6	75	2	25,0	8
Vård- och sociala området	2	3,8	50	96,2	52
Servicebranscher (sjöfart och skönhetsbr)	13	76,5	4	23,5	17
<u>Övrig personal, personalgrupp</u>					
ICT-service	12	100	0	0,0	12
Bibliotek	0	0	5	100,0	5
Administration (1 vaktm)	4	19	17	81,0	21
Undervisningens stödfunktioner	8	18,6	35	81,4	43
FoU administrativ personal	2	13,3	13	86,7	15
<u>FoU-personal</u>	22	45,8	26	54,2	48
Total	113	39,1	176	60,9	289

Bilaga 2. Medellön €/månad, december 2018

Befattning	Medellön	Medellön män	Medellön kvinnor	Kvinnors lön av mäns lön %
Överlärare*	**	**	**	
Överlärare	5452	**	**	
Lektorer och timplärare i huvudsyssla*	5573	5635	5239	92,97 %
Lektorer och timplärare i huvudsyssla	4730	4668	4751	101,77 %
FoU-personal	3437	3655	3295	90,15 %
AST personal-grupp 3	2370	**	2370	
Assistenten	2532	2572	2506	97,43 %
AST personal-grupp 5	2754	2862	2727	95,28 %
Chefer, förmän	5160	**	**	

* med rekryteringstillägg

** för få arbetstagare för att anonymitet skall garanteras.

Bilaga 3. Sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv 1.1-31.12.2018

	Män	Kvinnor	
Moderskapslediga		4	(52 kalenderdagar i medeltal)
Faderskapslediga	4		(26 kalenderdagar i medeltal)
Föräldralediga		1	(229 kalenderdagar i medeltal)
Vårdlediga		6	(202 kalenderdagar i medeltal)

Bilaga 4. Studerande 9/2018 enligt UKM:s styrningsområde

UKM styrningsområde	Antal				Total
	Män	Andel män %	Kvinnor	Andel kvinnor %	
Det pedagogiska området	34	64,2	19	35,8	53
Konst och kultur	66	26,2	186	73,8	252
Handel, administration och juridik	305	60,9	196	39,1	501
Naturvetenskapliga området	21	51,2	20	48,8	41
Databehandling och kommunikation	73	91,2	7	8,8	80
De tekniska områdena	1111	92,4	91	7,6	1202
Lant- och skogsbruk	77	65,3	41	34,7	118
Hälsa- och välfärdsområdet	162	12,0	1184	88,0	1346
Tjänstebranschen (sjöfart och skönhetsbranschen)	311	75,7	100	24,3	411
Total	2160	53,9	1844	46,1	4004

Bilaga 5. Åldersstrukturen bland personalen 31.12.2018.

Ålder	Antal	
	Total	% av anställda
- 29 år	11	3,8
30-39 år	54	18,7
40-49 år	88	30,4
50-59 år	94	32,5
60 år-	42	14,6
Total	289	100

Bilaga 6. Utvärdering av åtgärder, Jämställdhetsplan 2016-2019 och Likabehandlingsplan, utvecklingsmål 2016

Åtgärder, Jämställdhetsplan 2016-2019	Uppföljning 12/2018
Inom planperioden görs en undersökning om jämställdhetsaspekter vid Yrkeshögskolan Novia (kap. 3)	Ej genomförd.
Den uppgjorda lönekartläggningen uppföljs (kap. 5.2)	Lönekartläggningar har utförts inom Novia, den senaste gällande FoU personalens löner år 2017
Novia uppdaterar personalstrategin (kap. 5.2)	Uppdaterad personalstrategi godkändes 28.5.2018. Planen finns tillgänglig på intranät.
Fortbildning i jämställdhetsfrågor i medarbetarskaps- och ledarskapsutveckling (kap. 5.4)	Ingick som en del av förmansutbildningen den 23.11.2018.
Ledarskaps- och medarbetarskaps utbildning (kap. 5.4)	Förmansutbildning 23.11.2018 (kollektivavtal för privata undervisningsbranschen) och 19.12.2018 (arbetsrätt). Fortsättning planeras.
Kartläggning av intresse för utveckling (kap. 5.4)	Görs av förman i samband med årliga utvecklingssamtal.
Målet är att nå en jämnare könsfördelning vid Yrkeshögskolan Novias utbildningsprogram och detta är ett viktigt mål i enlighet med denna plan (kap. 6.1)	Marknadsföringsmaterialet riktar sig både till kvinnor och män. Materialet är utarbetat så att även det underrepresenterade könet i en utbildning ges synlighet.
I PR-turnéarbetet lyfter man fram möjligheterna att söka till yrken där det egna könet är i minoritet (kap. 6.1)	Se ovanstående punkt.
Alla utbildningar har beredskap att motivera och redogöra för sitt antagnings- och bedömningsförfarande vid misstanke om diskriminering (kap. 6.2)	Finns beredskap.
Vid personaldagar informeras personalen om Yrkeshögskolan Novias jämställdhetsplan (kap. 6.3)	Offentliggörande/presentation av planen <ul style="list-style-type: none"> - Planen finns på Novias intranät sedan 8.1.2016 - Presenterats på Roadshow januari 2016 - Presenterats på personaldagar aug 2016 - I samband med presentation av ny personalstrategi mars 2018, nämns i bilagan till personalstrategin Information om jämställdhetsplanen ges också i Introduktionen för nyanställda GO AP 10.

För att förhindra trakasserier utarbetar Yrkeshögskolan Novia ett åtgärdsprogram för trakasserier och sexuella trakasserier, så att personal och studerande är medvetna om att detta inte accepteras i organisationen och hur sådana ärenden initieras och behandlas (kap. 7)	Handbok för förebyggande och hantering av mobbning på arbetsplatsen uppdaterad 22.1.2014. En blankett "Anmälan om trakasseri eller osakligt bemötande till arbetsgivaren" har utarbetats. Uppdaterad 4.2.2019.
Utvecklingsmål, likabehandlingsplan 2016	Uppföljning
Cheferna medvetandegörs om likabehandlingsplanen och tillämpar planen vid rekrytering och anställning av personal	Likabehandlingsplanen finns på Novias intranät, uppdaterat 22.5.2018 Informerats på personaldagar 2016 Planen finns beaktad i rekryteringspolicy
Antagningskriterierna och antagningsförfaranden beaktar likabehandlingsplanen	Beaktar
Den fysiska, psykiska och sociala tillgängligheten vid Novia förbättras genom att de brister som framkommer i t.ex. arbetsklimats- och studieklimatundersökningar	Tillgänglighetsrekommendation finns på intranät, uppdaterat 13.9.2013. Förbättras kontinuerligt genom att de brister som framkommer i t.ex. arbetsklimats- och studieklimatundersökningar åtgärdas. (uppföljning i enheternas handlingsplaner).
Schemalaggningen av undervisningen, förläggningen av grupparbeten	Beaktar

Bilaga 7. Handlingsplan, Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2019-2021					
Aktivitet	Ansvar	Tidtabell för genomförande			Önskad effekt uppnådd
		2019	2020	2021	
Yrkeshögskolan Novia som arbetsgivare					
En ny personalenkät utarbetas, i vilken även frågor gällande likabehandling och jämställdhet ingår. Personalenkäten genomförs vartannat år, med start från 2020	HR		X		
Ledarskapsutbildning för förmän, inklusive fortbildning i jämställdhet och likabehandling (påbörjad 2018)	HR	X	X		
Medarbetarskapsutbildning, inklusive fortbildning i jämställdhet och likabehandling	Prefekt		X		
Vid personaldagar/roadshower informeras personalen om Yrkeshögskolans jämställdhets- och likabehandlingsplan och handbok för förebyggande av mobbning på arbetsplatsen	HR	X			
Ett systematiskt sätt att följa upp anmälningar om trakasserier eller osakligt bemötande utarbetas	Arbetskyddschef	X			
Utreds på vilket sätt arbetsförhållandena kan utvecklas så att de lämpar sig för både kvinnor och män och så att de inte begränsar arbetsmöjligheterna för exempelvis funktionshindrade	HR		X	X	
Utreds på vilket sätt lösningsmodeller för personal i behov av stöd under karriärens olika skeden kan utvecklas	HR		X	X	
Utreds på vilket sätt Novia som arbetsgivare kan göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen	HR		X	X	
Yrkeshögskolan Novia som studiemiljö					
När marknadsföringsmaterial utformas och uppdateras ska jämställdhet beaktas	Kommunikation	X	X	X	
I PR-turnéarbetet lyfter man fram möjligheterna att söka till yrken där det egna könet är i minoritet	Kommunikation	X	X	X	
Alla utbildningar har beredskap att motivera och redogöra för sitt antagnings- och bedömningsförfarande vid framförd misstanke om diskriminering	Utbildningarna	X	X	X	
I utbildningen inkluderas information om jämställdhet och likabehandling (inkluderas i den information som ges till studerande i samband med studiestarten)	Utbildningarna	X	X	X	
Sätt att utreda studerandes erfarenheter och åsikter om jämställdhet och likabehandling utarbetas	Novium		X		
Säkerställa att statistik och nyckeltal är insamlad, analyserad och presenterad efter kön i så stor utsträckning som möjligt. Utarbetande av rutin för årlig uppföljning.	Arbetskyddschef		X		
Jämställdhets- och likabehandlingsplanen översätts till engelska, efter att den godkänts av ledningsgruppen	Arbetskyddschef	X			