

ETT INKLUDERANDE ARCADA

ARCADAS PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2022 - 2024

1. Inledning.....	3
2. Jämställdhet- och likabehandling på Arcada	4
2.1. Generellt	4
2.2. Arcada som arbetsmiljö	6
2.3. Arcada som studiemiljö.....	8
2.4. Nolltolerans mot diskriminering.....	9
3. Arbetet för jämställdhet och likabehandling 2019–2021	10
4. Fokusområde för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet 2022 – 2024.....	10
5. Organiseringen av arbetet för jämställdhet och likabehandling på Arcada.....	11
6. Kommunikation av planen	12
7. Uppföljning och utvärdering av planen	13
8. Planens ikraftträdande	13

1. Inledning

Syftet med denna plan är att på ett övergripande plan dra upp riktlinjerna för att målinriktat främja jämställdhet och likabehandling i högskolegemenskapen på Arcada. Strävan är att planen ska ge både studenter och medarbetare stöd i de frågor som den berör. Arcadas uttalade värdegrund har definierats enligt följande:

Verksamhetskulturen är respektfull och ambitiös

Verksamhetsmiljön är inkluderande och uppmuntrande

Verksamhetssätten är människonära och agila

I Arcadas strategi för år 2030 är en uttalad målsättning att Arcada ska vara en ”*attraktiv verksamhetsmiljö för alla aktörer, såväl studenter som personal, baserad på trovärdig kvalitet, kompetens och öppenhet samt på jämlikhet och jämställdhet*”.

Vår värdegrund och vår strategi styr vårt dagliga arbete och interaktion och utgör grundpelaren för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på Arcada. Som organisation vill vi visa att vi i våra dagliga aktiviteter tar ansvar för och strävar efter de principer för jämställdhet och likabehandling som definieras i denna plan. Om vi känner att värden som jämställdhet och likabehandling återfinns i vår vardag blir vårt arbete, lärandet och samvaron mera givande och vi trivs och 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 lyfter fram FN:s hållbarhetsmål i sin verksamhet, vilket också styr oss i vårt arbete för jämställdhet och likabehandling¹. Förutom i denna plan, berörs frågor gällande jämställdhet och likabehandling i Arcadas årliga personal- och utbildningsplan samt i Arcadas anvisningar för hantering av trakasserier och osakligt bemötande.

Arbetarskyddskommissionen har ansvarat för utarbetandet av denna plan. Planen är utarbetad i aktivt samarbete med medarbetarna och studerandekåren ASK. Arbetet med den

¹ FN:s hållbarhetsmål med särskilt fokus på målen 3,4,5 <https://sdgs.un.org/>

nya planen inleddes med en workshop i maj 2021 och en uppföljning i oktober 2021 för studenter och medarbetare. Alla intresserade medarbetare och studenter inbjöds att delta i diskussionen och har haft möjlighet att komma med synpunkter på nuläget och åtgärdsförslag för den nya planen. I september 2021 arrangerade studerandekåren ASK därtill en workshop enbart för studenter. I samband med den första workshopen i maj diskuterades vad jämställdhet och jämlikhet på Arcada innebär och vilka teman det skulle vara viktigt att ha med i den nya planen. I den senare workshopen fortsatte diskussionen kring var fokus ska ligga i den nya planen. Vid Arcadadagen, Arcadas utbildnings- och inspirationsdag för medarbetarna i januari 2022 har en aktiv dialog förts om fokus och konkreta åtgärder under planens verksamhetsperiod som Arcada förbinder sig till för att tillsammans arbeta för *ett inkluderande Arcada*.

2. Jämställdhet- och likabehandling på Arcada

2.1. Generellt

2.1.1. Främjande av jämställdhet och likabehandling oavsett könsidentitet och sexuell läggning

Verksamheten vid Arcada utgår från att varje individ ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett könsidentitet. Det innebär samma möjligheter till utbildning, arbete, karriär och personlig utveckling och en fördelning av arbetsuppgifter och inflytande oberoende av könsidentitet. Könsspecifika stereotyper och arbetsbilder hör till det förflutna och Arcadas ambition är att minska könssegregering i fråga om både studenter och medarbetare. Högskolan strävar efter att luckra upp ett ensidigt heteronormativt synsätt. Detta gäller all verksamhet inom högskolan. På högskolan finns unisex-toaletter samt ett unisex omklädningsrum, men även separata manliga och kvinnliga toaletter och omklädningsrum. Arcada strävar efter att beakta köns mångfald i all kommunikation och i alla system om så är möjligt, men noterar att många myndighetsrapporteringar som berör Arcada fortfarande inte beaktar köns mångfald.

2.1.2. Likabehandling oavsett etnisk bakgrund, språk och nationalitet

Arcada vill främja etnisk och social mångfald. På högskolan vill vi att det också framöver finns många både medarbetare och studenter med annan nationalitet än finsk. För att samhörighet ska uppstå krävs det att alla aktörer känner sig inkluderade. Arcada främjar en aktiv användning av både svenska och engelska i enlighet med Högskolans språkpolicy, men strävar även efter att främja förståelse mellan medmänniskor på ett vidare plan, vilket även framgår av Högskolans internationaliseringspolicy. För studenter och potentiella sökande erbjuder Arcada vägledning och stöd för integration på svenska och engelska för individer som vill integrera sig med svenska som första språk.

2.1.3. Likabehandling oavsett religion eller övertygelse

Alla aktörer på Arcada har rätt till sina egna övertygelser, att bekänna sig till en religion och ge uttryck för sin övertygelse. Arcada förutsätter ömsesidig tolerans och respekt oavsett åsikter och åskådningar. På campus finns ett rum för bön och meditation som är gemensam för olika religioner och åskådningar och kan användas av alla studenter och anställda. Representanter för trossamfund är välkomna till campus med beaktande av de uttalade principerna.

2.1.4. Tillgänglighet på Arcada

Arcada arbetar aktivt för att skapa, upprätthålla och utveckla en studie- och arbetsmiljö som beaktar människors olikheter och mångfald och som möjliggör att alla aktörer kan fungera jämlikt i den fysiska, digitala/virtuella, psykiska och sociala omgivningen. Arcada omfattas av EU:s direktiv gällande tillgänglighet av digitala tjänster. Således följer högskolan den nationella lagstiftningen på området. Högskolan strävar efter att använda klarspråk i all sin kommunikation för att underlätta och möjliggöra alla intressenter att ta till sig information och material av intresse. Målet med åtgärderna är att alla oberoende av funktionsvariation eller kognitiv nedsättning ska kunna ta del av det material som högskolan producerar och publicerar digitalt. Arbetet är till sin karaktär kontinuerligt och förutsätter att personalen utbildas och ges stöd i sin materialproduktion. Under 2022 gör högskolan upp en

tillgänglighetsplan som omfattar alla aspekter av tillgänglighet. I planen kommer mål och åtgärder att beskrivas.

2.2. Arcada som arbetsmiljö

2.2.1. Allmänt

Arcada är en mångprofessionell högskola och medarbetarna har varierande arbetsuppgifter. Vi jobbar alla mot samma strategiska målbild, för samma resultat, med samma värdegrund och för samma sak och allas insats är lika värdefull då resultatet alltid består av summan av delarna. Vi kan alla lära oss av varandra; såväl medarbetare som studenter. Denna insikt är central i en organisation där lärandet sker på många plan. Vi vill poängtera vikten av nyfikenhet och öppenhet i relation till varandra och det vi jobbar med. Denna öppenhet omfattar både det att vi lyssnar på varandra och att vi tar ärenden till tals med varandra på respektfullt sätt. Organisationskulturen ska hjälpa oss att jobba tillsammans. På Arcada värnar vi om medarbetarnas välmående ur ett brett perspektiv genom att erbjuda tjänster och stöd för att främja allas möjligheter till ett hållbart arbetsliv med hjälp av den hälsofrämjande expertis som finns i högskolan inom ramen för högskolans HR samt i gott samarbete med företagshälsovården och Arcadas pensionsförsäkringsbolag.

2.2.2. Likabehandling vid rekrytering och lönesättning

Rekrytering

Av målsättningarna för Arcadas strategi 2030 framgår att *"all rekrytering ska beakta värdet i en internationell profil och utgå ifrån diversitet som resurs och drivkraft för kvalitet och därigenom för det svenska i Finland och det finska samhället som helhet"*.

Arcada följer upp mångfalden bland personalen med mätare för kön, nationalitet och ålder. Målsättningen med varje rekrytering är att hitta den lämpligaste personen för uppdraget. Samtidigt strävar Arcada efter att genom rekryteringen stärka mångfalden och rekrytera

hållbart. Med hållbar rekrytering avser vi att rekryteringen på Arcada är fördomsfri, rättvis, långsiktigt planerad och systematiserad.

Lönesättning

I syfte att uppnå en rättvis och jämlik lönesättning kravbedöms befattningarna vid Arcada enligt Korn Ferrys modell. Med hjälp av kravbedömningarna kan tillförlitliga jämförelser göras såväl med olika befattningar på Arcada som med befattningar på samma kravnivå vid andra finska företag och organisationer. Befattningar kravbedöms vid nyanställningar och när medarbetare får nya ansvarsområden eller -uppgifter. Arcada gör årligen i samarbete med Korn Ferry en lönekartläggning som presenteras och diskuteras med samarbetsdelegationen och i ledningsgruppen. Syftet med lönekartläggningen är att identifiera ogrundade löneskillnader för att på sikt kunna korrigera och jämna ut eventuella missförhållanden.

2.2.3. Balans mellan arbete och privatliv

Människor i alla åldrar och i olika livssituationer stöter på olika utmaningar kopplade till balansen mellan arbete och privatliv som Arcada strävar efter att svara på. Medarbetarna ska behandlas jämlikt i fråga om fördelningen av arbetsuppgifter, belöningar och avancemang i karriären oberoende av familjeplikter och livssituation. Familjeplikterna kan utöver vård av småbarn också innebära vård av ålderstigna föräldrar eller andra nära anhöriga. På Arcada har största delen av personalen flexibel arbetstid vilket gör det lättare att balansera arbetsliv och familjeliv. Många funktioner går att vid behov sköta per distans, även om behovet av fysisk närvaro är väldigt tydlig i andra sammanhang. Arcada bejakar möjlighet till distansarbete i de situationer det är ändamålsenligt och möjligt. Undantaget utgörs av uppgifter som kräver närvaro under fastslagna arbetstider. Riktlinjen är dock att minst 40% av arbetstiden förläggs till campus.

Arcada förhåller sig positivt till föräldraledigheter och stöder upp medarbetare som önskar utnyttja dessa möjligheter. Även kortare deltidsarrangemang av familjeskäl är möjliga om arbetsuppgifterna tillåter det. Vid retur från familjeledighet och annan längre ledighet (längre än 6 mån) kan en ny introduktion ordnas och mentor utses vid behov. Arcada tillåter föräldrar med sjuka barn under 10 år möjlighet till avlönad ledighet i tre dagar för att arrangera vården

av barnet. Vid behov kan medarbetare anhålla om oavlönad ledighet även för längre tid för detta ändamål. Arcada tar äldre medarbetare i beaktande genom att vid behov och så vitt möjligt erbjuda flexibla arrangemang när det gäller arbetstider, förkortad arbetstid samt övriga individuella arbetsarrangemang. Erfarenheten hos äldre medarbetare är ovärderlig för Arcada som expertorganisation och därför är målsättningen att samtliga medarbetare oavsett ålder är medvetna om och får stöd att sköta sin arbetshälsa och arbetsförmåga för att möjliggöra en lång och berikande arbetskarriär på Arcada.

2.3. Arcada som studiemiljö

2.3.1. Allmänt

På Arcada värnar vi om studenternas välmående ur ett brett perspektiv genom att erbjuda tjänster och stöd för att främja allas möjligheter till ett hållbart studieliv. Alla studenter på Arcada ska behandlas likvärdigt och rättvist. All information som är central för genomförande av studierna ska finnas tillgänglig på såväl svenska som engelska. Arcadas pedagogiska policy lyfter upp högskolans värdegrund och pedagogik som är lärande- och studentfokuserad. Målsättningen är att studenterna på Arcada är medvetna om FN:s globala mål för hållbar utveckling samt hur olika värdegrunder påverkar samhället, arbetsamfund och individer. Arcadas strävan är att stöda studenternas förmåga att respektera alla människors lika värde samt handla rättvist, jämlikt och inkluderande.

2.3.2. Likabehandling vid studentrekrytering

Av målsättningarna för Arcadas strategi 2030 framgår att *"all rekrytering ska beakta värdet i en internationell profil och utgå ifrån diversitet som resurs och drivkraft för kvalitet och därigenom för det svenska i Finland och det finska samhället som helhet"*. Arcadas antagningsgrunder och –processer följer aktuell lagstiftning och utformas för att säkerställa likabehandling av alla sökande. Situationen på arbetsmarknaden avspeglas i könsfördelningen på de olika utbildningsprogrammen på Arcada och uppdelningen i mans- och kvinnodominerade branscher återspeglar obalansen som fortsättningsvis finns på arbetsmarknaden. Målet är att uppnå en jämnare könsfördelning vid utbildningsprogrammen.

Vid studentrekryteringen och marknadsföringen försöker Arcada motverka stereotypa uppfattningar och strävar bl.a. efter att attrahera fler kvinnliga studenter till ingenjörslinjerna och fler manliga studenter till vårdlinjerna.

2.3.3. Likabehandling vid undervisning, handledning och examination

Målet är att utveckla undervisningen och studierna vid Arcada så att jämställdhets- och jämlikhetstänkandet genomsyrar all undervisning, handledning och examination och att alla studenter ska känna till Arcadas värderingar. Arcada erbjuder specialpedagogiskt stöd för studenter som har inlärningssvårigheter, rörelse-, hörsel- eller synnedsettningar, skada eller sjukdom som försvårar lärandet eller studierna. Alla studenter erbjuds jämlika möjligheter till handledning och stöd i studierna oberoende av vilken utbildning de studerar på. Ett antal utbildningar på Arcada omfattas av SORA-lagstiftningen och för dessa har Arcada både rätt och skyldighet att begära intyg över studenters hälsotillstånd och funktionsförmåga, straffregister och rätt att dra in eller återställa studierätt.

2.4. Nolltolerans mot diskriminering

Var och en, såväl medarbetare som studenter, ansvarar för att kulturen på Arcada är sådan att varje individ bemöts respektfullt, sakligt och objektivt. Målsättningen är att ingen på Arcada ska utsättas för trakasserier och att alla, såväl medarbetare som studenter, känner till hur man ska agera i fall av osakligt beteende, trakasserier eller konfliktsituationer. Alla former av trakasserier, diskriminering och osakligt bemötande motarbetas aktivt och alla signaler på dylika fenomen ska hanteras genast. Särskilda anvisningar för hur man ska agera finns på högskolans intranät. Arcada tar allvarligt på alla anmälningar som görs och förbinder sig att reda ut och följa upp dessa. Arcada ansvarar även för att den som anmäler ett missförhållande inte utsätts för repressalier på grund av anmälan.

På Arcada använder vi det elektroniska verktyget *Incy* för rapporteringsändamål både för studenter och medarbetare. Förutom anmälningar med hjälp av det elektroniska verktyget kan medarbetare även alltid påtala avvikelser direkt till sin chef, till en medlem i Arcadas arbetarskyddskommission eller samarbetsdelegation eller till Arcadas HR. En student kan å

sin sida förutom med hjälp av det elektroniska verktyget Incy även alltid påtala avvikelser till Arcadas studentombud eller Studerandekåren ASKs trakasserierombudsmän. Arcada kan ge medarbetare som gjort sig skyldig till trakasserier, diskriminering eller osakligt bemötande en anmärkning eller skriftlig varning, alternativt säga upp dem. Arcada kan ge studenter som gjort sig skyldiga till trakasserier, diskriminering eller osakligt bemötande en skriftlig varning och i allvarliga och upprepade fall stänga av studenter från studier för viss tid, högst ett år.

3. Arbetet för jämställdhet och likabehandling 2019–2021

Arcadas föregående plan för jämställdhet- och likabehandling utformades för perioden 2019–2021. Planen innefattade 18 målsättningar för treårsperioden. Planen följdes regelbundet upp i arbetarskyddskommissionen samt i ledningsgruppen. I den mån målsättningarna inte uppfylldes har de diskuterats och i tillämpliga delar beaktats i samband med utformandet av denna plan. Ett sammandrag över hur väl målsättningarna uppfylldes framgår av bilaga 2.

4. Fokusområde för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet 2022 – 2024

Fokus för verksamhetsperioden för denna plan är en inkluderande och respektfull organisationskultur som motverkar all form av diskriminering. En grundförutsättning för att främja hållbarhet och välbefinnandet i arbets- och studiegemenskapen är att ge alla möjlighet att vara fullvärdiga medlemmar i den. En ny utmaning beträffande inkludering har uppkommit i och med distans- och hybrid arbets- och studieformerna som kommit för att stanna. Vi behöver hitta kreativa och hållbara lösningar för att skapa inklusion och jämbördiga förutsättningar för deltagande också i den kontexten.

I samband med Arcadadagen i januari 2022 har personalen definierat vilka **konkreta och hållbara åtgärder** på organisations-, chefs-, team- och individnivå aktörerna på Arcada ämnar vidta för att **främja inklusion** på Arcada under respektive år under planens treåriga verksamhetsperiod. Handlingsplanen ur studentperspektiv har även diskuterats med

Studerandekåren ASK. Var och en har ett individuellt ansvar att bidra för att målsättningarna ska uppnås. Av bilaga 3 framgår de konkreta åtgärderna, tidsram, ansvarsperson och mätare.

Under planens verksamhetsperiod är målsättningen att skapa större medvetenhet bland alla aktörer på Arcada inte bara gällande planens existens och det individuella ansvaret i relation till den, utan också rent **allmänt öka kunskapen om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor**. Som ett led i detta arrangerar Arcada och Folkhälsan ett gemensamt seminarium 22.3.2022 i anslutning till Minna Canth-dagen och FN:s vecka mot diskriminering kring mångfald i arbetslivet för de båda organisationernas medarbetare. Även studerandekåren ASKs styrelse inbjuds till seminariet.

En annan målsättning under planens verksamhetsperiod är att vid kommande chefsutbildningar **uppmärksamma chefernas ansvar och förmåga** att agera förebyggande och vid anmälningar till följd av diskriminering, upplevda trakasserier eller osakligt bemötande.

Arcada kommer under verksamhetsperioden utreda möjligheterna att gå in för **anonym rekrytering**, vilket innebär att varje ansökan behandlas utan identifieringsinformation fram till att de som kallas till intervju blir valda. Detta för att minska också omedveten diskriminering p.g.a. t.ex. könsidentitet, nationalitet eller funktionsvariation i rekryteringskedet.

För närvarande finns det på Arcada en skevhet dels i frågan om andelen doktorerade och överlärare, där en klar majoritet är män och dels i fråga om administrativa chefer, där det för närvarande finns en klar kvinnlig majoritet. Obalansen beaktas i mån av möjlighet i samband med **kommande utnämningar**.

5. Organiseringen av arbetet för jämställdhet och likabehandling på Arcada

På Arcada finns en arbetarskyddskommission, som fungerar som ett samarbetsorgan för jämställdhetsärenden på Arcada. Arcadas arbetarskyddskommission har det övergripande ansvaret för utarbetandet och uppföljningen av Arcadas jämställdhets- och likabehandlingsplan. I arbetarskyddskommissionen ingår två arbetarskyddsfullmäktige (en ordinarie och en vice) som representerar den undervisande personalen och en vice

arbetarskyddsfullmäktig som representerar forskarna och den administrativa personalen, ett jämställdhetsombud, arbetarskyddschefen, säkerhetschefen samt eventuella övriga experter. Kommissionen handhar och driver jämställdhetsfrågorna på Arcada i samråd med Arcadas ledningsgrupp.

Arcadas ledning och personer i chefsposition har ett särskilt ansvar för att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet drivs på ett medvetet och målinriktat sätt och för att reagera i fall av avvikelser från denna plan. Ledningen har förbundit sig till att agera enligt Arcadas värderingar och att främja att vi som högskola uppfyller denna plan för jämställdhet och likabehandling. Rektor och den övriga ledningsgruppen för en aktiv dialog med studerandekåren ASK för att uppnå målsättningarna som berör studiemiljön på Arcada. I tillägg till detta arbetar även Arcadas studentombud för att främja och värna om likabehandlingen bland studenterna.

För att jämställdhet och likabehandling ska vara verklighet på Arcada krävs det dock att varje medlem av högskolegemenskapen deltar i arbetet. Attityden och beteendet hos varje enskild medarbetare och student är avgörande för att Arcada ska ha förutsättningar att kunna leva upp till målsättningarna i denna plan i praktiken.

6. Kommunikation av planen

För att denna plan ska fungera som ett levande och aktivt instrument i arbetet för jämställdhet och likabehandling på Arcada, behöver planen finnas lätt tillgänglig för såväl medarbetare som studenter och båda aktörerna behöver även aktivt informeras om planens existens och uppföljning, utbildas i jämställdhets- och jämlikhetsfrågor och medvetandegöras om metoder för anmälan om avvikelser. Planen ska kommuniceras både på svenska och engelska. Den ska finnas publikt tillgänglig på vår externa webbplats.

Medarbetarkommunikation

För medarbetare tas planen upp på introduktionskursen för nyanställda samt i samband med de årliga utvecklings- och verksamhetsdialogerna. På Arcadas intranät för medarbetarna kommer det även att finnas ett kort sammandrag av planen, liksom även information om hur planen följs upp. Utbildning i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor kommer att vidareutvecklas under verksamhetsperioden för denna plan.

Studentkommunikation

För studenterna tas planen för jämställdhet och likabehandling upp i samband med de allmänna studierna eller i samband med det material som studenterna får ta del av under introdagarna. Detta kommer att vidareutvecklas under den nuvarande planens verksamhetstid. Planen ska finnas på studenternas portal Start samt på Studerandekåren ASK:s hemsida.

7. Uppföljning och utvärdering av planen

Denna plan är uppgjord för en period på tre år, men utvärderas årligen dels i arbetarskyddskommissionen, dels i ledningsgruppen och revideras vid behov. Arbetet följs upp som en del av de årliga medarbetarundersökningarna/pulsmätningarna. Uppföljningen diskuteras även med cheferna på Arcada och med studerandekåren ASK:s styrelse. Medarbetarna informeras om förändringar på högskolans intranät för medarbetarna och för studenterna på studentportalen Start.

8. Planens ikraftträdande

Denna plan är behandlad i Arcadas arbetarskyddskommission 11.2.2022 och samarbetsdelegation 15.2.2022 och är fastställd av Arcadas ledningsgrupp 16.2.2022.