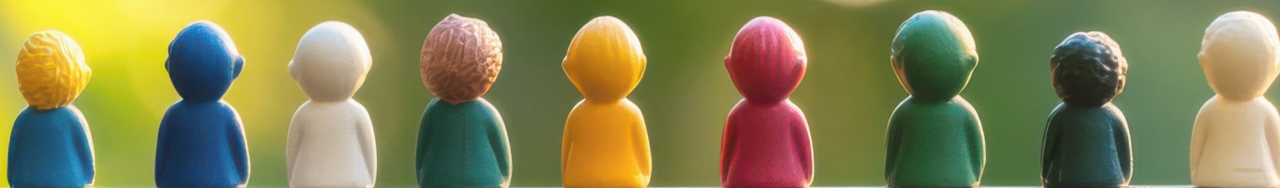


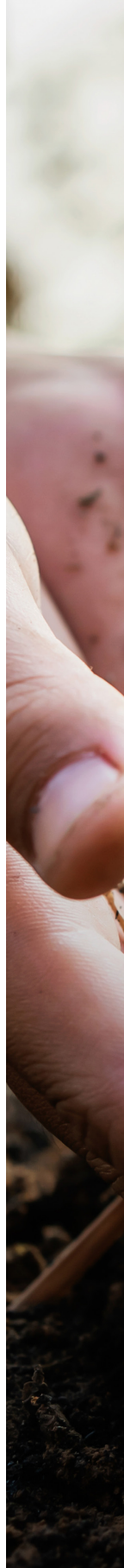
Plan för Yrkeshögskolan Novias
**Mångfald, jämställdhet
och inkludering
2025–2027**

Personal



Innehållsförteckning

4	Inledning
9	Fyra centrala teman för perioden 2025–2027
10	Mångfald och inkludering
14	Jämlika HR-rutiner och riktlinjer
16	Tillgänglighet
20	Förebyggande av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier
22	Bilaga 1: Utvärdering av tidigare åtgärdsplan 2022–2024
26	Bilaga 2: Handlingsplan 2025–2027
28	Källförteckning







Inledning

Novias värderingar bygger på delaktighet, öppenhet, respekt och ansvarstagande. Dessa principer vägleder vårt agerande i alla sammanhang. Verksamhetskulturen formas av varje medlem i vår gemenskap.

I ett jämställt samhälle ska ingen begränsas i sina möjligheter till utbildning, arbete eller tjänster på grund av personliga faktorer. De grundläggande rättigheterna är lika för alla.

Novias plan för mångfald, jämställdhet och inkludering syftar till att stärka dessa värden inom högskolan. Den ska ge personalen verktyg för att aktivt arbeta för jämställdhet, säkerställa likabehandling och upprätthålla en nolltolerans mot diskriminering. Planen gäller för åren 2025–2027. En separat plan utarbetas för studerande för att tydliggöra deras rättigheter och ansvar.

Grunden till denna plan har utarbetats genom att samla in personalens synpunkter från workshoppar som har organiserats på alla Novias campus. Utöver dessa

workshoppar har respons samlats in från personalen genom personalenkäter/arbetshälsokartläggning och arbetsplatsutredningar under åren 2022–2024. Interna riskkartläggningar har också genomförts. Påbörjade tillgänglighetskartläggningar av högskolans lokaler har gett värdefull information om nuläget och utvecklingsområden.

Planen har tagits fram av en arbetsgrupp bestående av arbetarskyddschefen samt representanter för högskolans ledning och personal. Planen har även diskuterats och bearbetats i Novias arbetarskyddskommission, samarbetsdelegation och ledningsgrupp före dess slutliga godkännande av Yrkeshögskolan Novias rektor.

Åtgärderna och målsättningarna i planen för mångfald, jämställdhet och inkludering utvärderas årligen. Planen i sin helhet utvärderas vid periodens slut.

Grunderna för Novias plan för mångfald, jämställdhet och inkludering

Gällande lagstiftning samt Yrkeshögskolan Novias egna strategiska och operativa planer som syftar till att främja jämställdhet och likabehandling bland personalen.

Mångfald och inkludering

- Trivselregler
- Utvecklingssamtal
- Verksamhetsprogram för arbetarskyddet
- Utvecklingsplan för arbetsgemenskap

Novias strategi

Tillgänglighet

- Tillgänglighetsplan

Jämlika HR-rutiner och riktlinjer

- Personalstrategi
- Verksamhetsplan för företagshälsovården

Förebyggande av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier

Förebyggande och hantering av mobbning på arbetsplatsen, tidigt stöd och whistleblower-processer med verktyg

Övrig lagstiftning och FN:s globala mål

(Övrig lagstiftning bl.a. Arbetsavtalslag 55/2001, Strafflag 39/1889, Lag om tillhandahållande av digitala tjänster 306/2019)

**Diskrimineringslag
(1325/2014)**

**Lag om jämställdhet mellan
kvinnor och män (1325/2014)**

Finlands grundlag (731/1999)

Likabehandling

Likabehandling innebär att alla människor har samma värde, alla ska behandlas respektfullt och rättvist.

I Finlands grundlag hänvisar principen om likabehandling både till förbud mot diskriminering och människors jämlikhet inför lagen. Diskrimineringslagen, strafflagen, jämställdhetslagen och arbetslagstiftningen preciserar förbudet mot diskriminering på olika områden.

Enligt 7 § i diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att främja likabehandling. I arbetslivet är diskriminering förbjuden vid anställning, under anställningsförhållandet och när anställningsförhållandet avslutas.

Åtgärderna som främjar likabehandling ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med tanke på verksamhetsmiljö, resurser och andra omständigheter.

I diskrimineringslagen anges de grunder som definierar diskriminering. Inom arbetslivet är diskriminering på grund av kön förbjudet. Bestämmelserna om detta finns i jämställdhetslagen. Diskriminering kan basera sig på flera grunder samtidigt.

Främjande av jämlikhet, mångfald och inkludering är en del av högskolans verksamhet, beredning och beslutsfattande, och är därför en skyldighet för alla i högskolegemenskapen.

Vi arbetar för att identifiera och åtgärda alla typer av hinder som påverkar könsfördelningen i beslutsfattande och utnämning av ledande befattningsinnehavare. Hindren kan vara strukturella, institutionella eller individuella.

Vid Novia är främjandet av mångfald, jämställdhet och inkludering ett centralt verktyg för att förverkliga högskolans värderingar: inkludera, engagera och leverera.

Syftet med planen för mångfald, jämställdhet och inkludering (kan även förkortas DEI, som betyder Diversity, Equity och Inclusion) är att under perioden 2025–2027 ge personalen verktyg för att aktivt främja jämställdhet mellan könen, säkerställa likabehandling och motverka all form av diskriminering både inom organisationen och i samarbete med olika samarbetsparter.



Diskrimineringsgrunderna i Finland



Kön, könsidentitet
och könsuttryck



Ålder



Ursprung



Religion eller
övertygelse



Nationalitet



Språk



Åsikt



Politisk
verksamhet



Fackförenings-
verksamhet



Familjeförhållande



Hälsotillstånd



Funktions-
nedsättning



Sexuell läggning



Omständighet som
gäller den enskilde
som person

Planen för mångfald, jämställdhet och inkludering, tillsammans med instruktionen, personalstrategin, tillgänglighetsplanen, trivselreglerna, kvalitetsmanualen och kvalitetspolycyn, utgör ramarna för högskolans verksamhet. Tillsammans bidrar de till en trivsamt, trygg och välfungerande studie- och arbetsmiljö med internationell prägel.

Trakasserier

Enligt diskrimineringslagen avses med trakasserier ett beteende som har som syfte eller resultat att kränka en persons eller en gruppas människovärde. Trakasserier uppstår när beteendet har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna och skapar en miljö där personen eller gruppen förnedras, förödmjukas eller utsätts för hot, fientlighet eller aggressivitet.

Det är viktigt att notera att listan över diskrimineringsgrunder i lagen inte är uttömmande. Andra faktorer som

kan leda till diskriminering inkluderar exempelvis social ställning, ekonomisk status, utseende eller bostadsort.

Enligt diskrimineringslagen kan diskriminering vara antingen direkt eller indirekt. Ett exempel på direkt diskriminering är när en arbetssökande med ett utländskt klingande namn inte kallas till intervju, trots att hen har rätt kvalifikationer för tjänsten.

Ett exempel på indirekt diskriminering är när en arbetsgivare ställer krav på att alla anställda måste arbeta på en viss plats i lokaler där det inte finns anpassningar för personer med rullstol eller andra hjälpmedel. Detta kan missgynna personer med funktionsnedsättning, trots att det hade varit möjligt att göra lokalerna tillgängliga för alla.

FN:s globala mål

FN:s globala mål handlar om att skapa en hållbar framtid för alla genom att bekämpa fattigdom, skydda miljön och främja fred och rättvisa i världen. Inom alla våra utbildningar och FUI-verksamheten har Novia genom en gemensam process valt ut sju av dessa mål att särskilt fokusera på. Målen i Novias DEI-plan bidrar till att förverkliga tre av dessa:



10. Minskad ojämlikhet
Minska ojämlikheten inom och mellan länder.



4. God utbildning för alla
Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.



17. Genomförande och globalt partnerskap
Stärka genomförandemedlen och återaktivera det globala partnerskapet för hållbar utveckling.

Fyra centrala teman

för perioden 2025–2027

**Mångfald och
inkludering**
för ökad medvetenhet

**Jämlika HR-
rutiner och riktlinjer**
för ökad attraktivitet
och engagemang

Tillgänglighet
för ökat välmående
och respekt

**Förebyggande av
osakligt bemötande,
diskriminering
och trakasserier**
för en trygg och rättvis
arbetsmiljö



Mångfald och inkludering

Vi arbetar för att öka medvetenheten och förståelsen för mångfald

Mångfald på arbetsplatsen innebär att man har en blandning av kompetenta medarbetare med olika bakgrund, erfarenhet, ålder och förmågor. Inkludering handlar om att skapa en arbetsgemenskap där mångfald uppskattas och alla arbetar tillsammans samt känner sig delaktiga på lika villkor.

På Novia tror vi att en mångfaldig och självreflekterande arbetsgemenskap

- ger perspektiv som främjar utveckling och innovation, eftersom olika bakgrunder och erfarenheter ger nya infallsvinklar och idéer
- ökar känslan av tillhörighet (belonging) vilket ökar medarbetarens vilja att använda sin fulla potential
- tillåter olikheter och skapar en grund för respekt och förtroende
- ökar personalens professionella tillväxt och välbefinnande samt förmåga att utveckla verksamheten. Det ökar även vår förmåga att utveckla verksamheten och skapa positiva, meningsfulla och kvalitativa upplevelser för studerande samt samarbetspartners inom arbetslivet och näringslivet
- gör arbetsgemenskapen mer anpassningsbar och bättre rustad att hantera förändringar och utmaningar i en komplex och ständigt föränderlig miljö.

Vi värdesätter den mångfald av kulturella bakgrunder och erfarenheter som personalen bidrar med, den berikar och stärker vår arbetsgemenskap. Genom en ökad global kompetens förbättrar vi vårt förhållningssätt, våra kunskaper och de färdigheter som behövs för att interagera, kommunicera och arbeta konstruktivt, kreativt och etiskt i miljöer med kulturell och social mångfald.

Vi vill uppmana alla att medvetet reflektera över sina egna känslor, attityder och tankar i olika vardagliga situationer. Det är viktigt att granska sina egna handlingar, förstå vad som styr dem och säkerställa att de är i linje med organisationens grunduppdrag, värderingar och vision.

Inkluderande kommunikation

Kommunikation är en dialog mellan människor där man tar tid att lyssna och tala med varandra. Den spelar en central roll i att omsätta självreflektion i praktiken. Genom kommunikation skapar vi olika uppfattningar och föreställningar om människor och grupper. Att kommunicera jämställt är ett sätt att skapa en mer jämställd verklighet. Kommunikation kan både spegla och förstärka befintliga normer, men också utmana och förändra dem.

Inkluderande kommunikation innebär att vi framställer människor och grupper på ett sätt som grundar sig i jämställdhet och jämlikhet, utan att reproducera stereotyper eller fördomar. Genom inkluderande kommunikation synliggör vi mångfalden i samhället och skapar en känsla av delaktighet för alla. Vi anser att detta är hela arbetsgemenskapens ansvar och vi strävar efter att spegla mångfalden i våra texter, bilder och språk.

Målet är att säkerställa att alla, oavsett bakgrund eller identitet, känner sig välkomna, värderade och fullt delaktiga i högskolegemenskapen. Det här främjar innovation, samarbete, engagemang, en känsla av tillhörighet och vi-anda.



Våra centrala mål

- Vi strävar till att öka förståelsen och kunskapen om mångfald särskilt hur faktorer som kön, etnisk och kulturell bakgrund samt andra individuella faktorer påverkar en enskild persons möjligheter att känna sig inkluderad i arbetsgemenskapen och lyckas i sitt arbete.
- Vi strävar efter ständig personlig utveckling för att öka vår medvetenhet om våra privilegier och förstå hur de påverkar både vår arbetsmiljö och våra relationer med andra.



IDENTIFIERA



FÖRSTÅ



INKLUDERA



KOMMUNICERA





Jämlika HR-rutiner och riktlinjer

Våra HR-processer är transparenta och enhetliga

HR-processer och riktlinjer är en helhet vars syfte är att på ett enhetligt sätt stödja personalen i alla delar av anställningens livscykel.

En rättvis och likvärdig behandling av personalen är inte enbart en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren, utan också en del av ett bra ledarskap och ett gott arbetsliv. Det betyder att personalen ska följa verksamhetens gemensamma riktlinjer.

Öppen och tydlig kommunikation samt information är en förutsättning för att samarbetet mellan förmän och medarbetare ska fungera och för att potentiella stödbehov ska kunna identifieras och stödas.

Vid Novia samlas information från personalen in via olika utvärderingsinstrument. Respons och feedback bidrar övergripande till att identifiera styrkor och utvecklingsområden. Resultaten används som vägledning för utvecklingsarbete och beslutsfattande.

Transparenta och enhetliga HR-processer är avgörande för att upprätthålla en rättvis, effektiv och välmående arbetsmiljö.

Novias personalstrategi utgår från högskolans övergripande strategi Novia-hållbar genomslagskraft. Den syftar till att säkerställa jämlikhet, engagemang och delaktighet för alla medarbetare.

Målsättningar och åtgärder som främjar likabehandling

Personalstrategin lyfter fram målsättningar och åtgärder som främjar likabehandling. Den omfattar följande sex områden:

- Rekrytering
- Kompetensutveckling
- Uppmuntran
- Ledar- och medarbetarskap
- Hälsa och arbetsmiljö
- Utvärdering och utveckling





Tillgänglighet

Vi har en tillgänglig, inkluderande och engagerad arbetsgemenskap

Novias tillgänglighetsplan beskriver mål och åtgärder som främjar tillgänglighet inom högskolans verksamhet. Målen och indikatorerna gällande tillgängligheten granskas utgående från:

- Värderingar, attityder och verksamhetskultur
- Undervisning och inläring
- Ledning
- Stöd och handledning
- Fysisk miljö
- Kommunikation
- Digital tillgänglighet
- Studerande

► Tillgänglighet i arbetsmiljön innebär att minimera hinder så att alla kan arbeta effektivt och genom sina arbetsprestationer leverera för att uppnå fastslagna målsättningar.

Tillgänglighet i arbetsmiljön

Fysisk tillgänglighet

Platser, miljöer, produkter och tjänster bör vara tillgängliga för alla så att de även fungerar för medarbetare som har funktionsnedsättningar. Novias campus bör vara tillgängliga för alla användare.

De informationssystem och program som används i arbetet samt kommunikationen fungerar med hänsyn till vedertagna tillgänglighetsprinciper, vilket gör att de är enkla att använda och lättförståeliga för alla.

Psykologisk tillgänglighet

Alla ska vara trygga i att vara sig själv i arbetsgemenskapen. Det finns både individuella behov och behov av att ta bort hinder genom strukturella och individuella anpassningar, så att alla ges möjlighet att delta, fungera och må bra.

Psykologisk trygghet är kopplat till sociala och interaktiva situationer samt öppenhet och förtroende inom gruppen. Det är ett tillstånd där framgångar, motgångar och svårigheter är tillåtna. Alla har rätt att bli accepterad och respekterad för den man är (inom ramar av respekt för andra).

Avgörande är att arbetsgemenskapen engagerar sig i att skapa en sund och produktiv arbetsmiljö som bygger på gemensamma mål, konstruktiv kritik samt feedback.

Mångfald främjas även genom att medarbetare ges möjlighet att uttrycka sina åsikter och idéer via olika kanaler.

Kognitiv tillgänglighet

Kognitiva funktioner omfattar till exempel förmågan att koncentrera sig, lära sig och komma ihåg, samt att analysera information, dra slutsatser och lösa problem. Det inkluderar även de sociala aspekterna av arbetsförhållanden.

Kognitiv tillgänglighet fokuserar på förståelse och informationsbearbetning.

Vi ser till att rimliga och ändamålsenliga anpassningar aktivt skapas utgående från utvecklingsönskemål och behovskartläggningar för att förbättra tillgängligheten.



Tillgänglighet i kommunikation

Tydlig och tillgänglig information och kommunikation spelar en central roll i utvecklingsarbetet för att stöda olika aspekter av tillgänglighet och välbefinnande samt vårt uppdrag.

På Novia används både svenska och engelska som arbetsspråk. En flerspråkig arbetskultur berikar hela organisationen och är en naturlig del av vår arbetskultur. Genom att arbeta språkmedvetet minskar vi hinder som kan försvåra inkludering på arbetsplatsen.

Målet med arbetsgemenskapens kommunikation är att säkerställa att alla får den information var och en behöver om arbetsuppgifter och arbetsgemenskap, samt att medarbetare upplever att de har möjlighet att påverka. Informationen bör flöda i alla riktningar oberoende av roll i organisationen.

Tydlig och tillgänglig kommunikation uppnås genom:

- en öppen och interaktiv kommunikationskultur som tar hänsyn till olikheter, t.ex. tidsaspekter, det vill säga hur lång tid det tar att bearbeta information
- uppdaterad, relevant och tillgänglig information som genomsyrar hela organisation ökar sammanhållningen och gör det lättare att hantera verksamheten
- var och en tar ansvar som kommunikatör och arbetar aktivt med att utveckla sina kommunikationskompetenser
- användning av relevanta och logiska kommunikationskanaler för olika typer av information.



**ANALYSERA
BEHOV OCH
MÖJLIGHETER**



INKLUDERA



ANPASSA

Delområden för tydlig och tillgänglig kommunikation





Förebyggande av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier

Novia har nolltolerans mot trakasserier, osakligt- eller diskriminerande beteende och språkbruk

Sakligt och professionellt beteende förväntas av alla medarbetare i arbetsgemenskapen. Avvikande åsikter är en naturlig del av arbetet. Konflikter bör i första hand hanteras och lösas respektfullt mellan de berörda parterna. Att lösa konfliktsituationer och arbetsrelaterade utmaningar är varje medarbetares ansvar i arbetsgemenskapen.

Äkta ingripande innebär att man inte förblir passiv, utan modigt tar ansvar för att korrigera eller avbryta osakligt

beteende eller osaklig kommunikation, -både verbal och icke-verbal. Verbal osaklig kommunikation kan innebära kränkande, nedlåtande eller respektlös muntligt kommunikation. Icke verbalt osaklig kommunikation kan bestå av gester, blickar eller beteenden som signalerar respektlöshet eller uteslutning.

Våra centrala mål

- Vi utarbetar gemensamma spelregler och handlingsplaner för att förebygga och hjälpa till med att lösa utmaningar.
- Vi stärker vår kompetens och vårt mod att reagera på ett genuint och direkt sätt när någon beter sig osakligt eller använder osakligt språk.
- Vi säkerställer en jämlik behandling av alla intressegrupper, kunder och samarbetspartners.



STOPP



ANALYSERA



AGERA

Bilaga 1: Utvärdering av tidigare åtgärdsplan 2022–2024

Likabehandlingsplaneringen syftar till att förbättra den faktiska likabehandlingen. Det är viktigt att utvärdera om de vidtagna åtgärderna har varit ändamålsenliga och tillräckliga för att säkerställa att de har haft önskad effekt och lett till förbättringar, samt om ytterligare insatser behövs. Implementeringen av planen utvärderas inom ramen för högskolan årsöversikt.

Utvärderingen av den tidigare åtgärdsplanen har genomförts av en arbetsgrupp bestående av arbetarskyddschefen samt representanter från högskolans ledning och personal.

Tydlighet och tillgänglighet behov för olika målgrupper

Sedan 2018 har Novia haft en enhetlig jämställdhets- och likabehandlingsplan med handlingsplan både för studerande och personal. Vid bedömningen av den ovan nämnda planen konstaterade arbetsgruppen att även om handlingsplanen har utformats tydligt med mål och åtgärder, finns det ett behov av att förbättra planens tydlighet och tillgänglighet för olika målgrupper. Gruppen kom därför fram till att två separata planer skulle utarbetas, en för personal och en för studerande. Dessa planer, även om de är likartade, är utformade för att komplettera och stödja varandra.

Differentieringen ger en viktig möjlighet att tydligt lyfta fram och fördjupa frågor som specifikt främjar jämlikhet och jämställdhet för respektive grupp. Detta innebär att gruppernas unika behov och förutsättningar kan beaktas på ett mer precist och ändamålsenligt sätt, vilket stärker arbetet för rättvisa och inkludering.

Målsättning och rapportering

Vid analys av den förra planens handlingsplan konstaterade arbetsgruppen att det är utmanande att skapa mätbara mål och formulera tydliga åtgärder för att nå det önskade resultatet.

Uppföljningen av handlingsplanen ska göras systematiskt. Åtgärdernas genomförande följs regelbundet upp av arbetarskyddskommissionen. Uppföljningsrutinerna behöver fortfarande utvecklas så att rapporterna ger stöd till beslutsfattande och dialog med ansvarspersoner. Detta skapar en plattform för regelbunden kommunikation och kontinuerlig utveckling.

En identifierad utvecklingsinsats är skapandet av en personalrapport, vars syfte är att sammanföra de nuvarande rapporterna till en gemensam rapport, där de centrala nyckeltalen om personalen, inklusive personalstruktur, rekryteringar, lönesättning, jämställdhet och likabehandling, arbetshälsa och kompetensutveckling finns samlat.

En gemensam rapport underlättar beslutsfattandet då en tydlig helhetsbild av personalens situation och utvecklingsbehov finns samlat i ett dokument.

Inkludering

Inkludering i denna kontext innebär att främjandet av likabehandling och genomförandet av åtgärder sker i samverkan i arbetsgemenskapen. Effekterna av åtgärder-na följs systematiskt upp genom regelbundna diskussioner inom arbetsgemenskapen samt genom utvärdering av resultat från olika utredningar och enkäter.

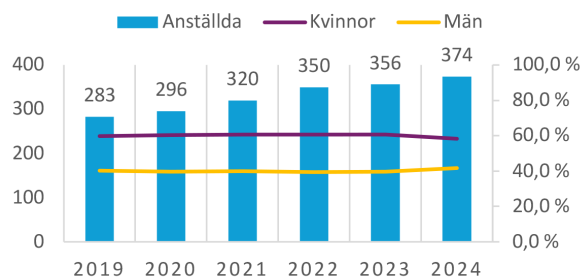
En personalenkät, som sedan 2024 benämns "Arbets-hälsokartläggning", genomförs vartannat år av en extern samarbetspartner. Hela Novias personal deltar i genomgången av det sammanlagda resultatet. Därefter granskas institutions- och funktionsspecifika resultaten inom respektive svarsgrupp och en handlingsplan görs upp tillsammans med personalen. Förmannen som ansvarar för verksamheten leder utvecklingsarbetet. Handlingsplanerna sammanställs också till en plan på Novia nivå och planerade åtgärder följs upp centralt.

Arbetshälsokartläggningen för Novia visar en stadig ökning i NPS-mätaren, vilket indikerar att personalens vilja att rekommendera Novia som arbetsgivare har förbättrats över tid. År 2024 har NPS ökat till +28, jämfört med +24 i undersökningen 2022. Denna positiva trend visar ett resultat av de framgångsrika mål och åtgärder som Novia har implementerat.

Enligt enkäten som genomfördes 2022, upplevde 88 % av de anställda att de blev jämlikt bemötta. I den reviderade undersökningen, med ett uppdaterat frågeformulär, anser 79,5 % av personalen samma sak eller delvis samma sak, det vill säga att organisationen respekterar olikheter och främjar medveten mångfald. 8,6 % av de som besvarade frågan hade en delvis annan åsikt, och 10,4 % kunde inte svara på frågan.

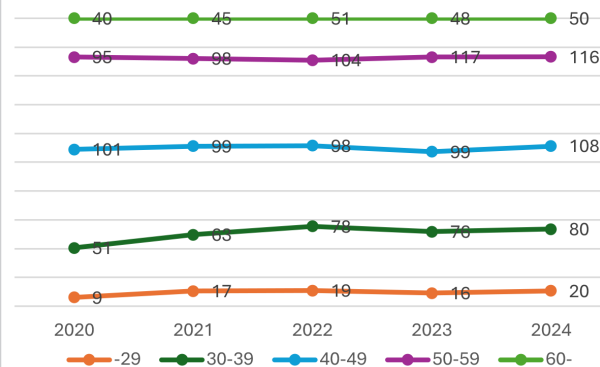
Baserat på svaren var de tre viktigaste områdena där personalen önskar att jämlikhet, likabehandling och mångfald främjas är jämlikhet mellan olika personalgrupper, jämställdhet mellan könen och jämlikhet mellan olika åldersgrupper.

TOTALA ANTALET ANSTÄLLDA & KÖNSFÖRDELNING
2019-2024



Andelen män har ökat både i antal och procent, således Novia har gjort framsteg mot en mer jämställd könsfördelning. Trots att antalet kvinnor har ökat, har deras procentuella andel minskat något.

ÅLDERSSTRUKTUREN BLAND
PERSONALEN (2020-2024)



Statistiken visar att Novia har en relativt jämn fördelning av olika åldersgrupper, vilket kan bidra till en inkluderande och mångsidig arbetsmiljö.

Workshoppar om diversitet och inkludering

Ledningen och personalens kompetens gällande jämställdhet och jämlikhet har ökat genom att det har organiserats bland annat workshoppar på alla Novias campus.

Det övergripande temat för hela utbildningsserien var "En jämställd yrkesvärld -Tillsammans för en mer jämlik yrkeshögskola". Utbildningsserien började med ett gemensamt tillfälle för hela personalen på svenska och engelska.

Därefter anordnades inkluderande workshop på alla Novias campus. De frågor och observationer som kom upp under workshopen samlades in för vidare behandling. Utbildningsserien avslutades med en utbildning som var särskilt riktad till ledningen.

Mångfald och inkludering i visuell kommunikation

Visuell kommunikation har en betydande och direkt koppling till organisations strategi och värderingar – den är inte bara ett estetiskt eller kommunikativt element, utan ett strategiskt verktyg. Det hjälper till att rikta budskapen till rätt intressentgrupper och främja strategiska mål. Med medvetna bildval och ett -språk som följer övergripande riktlinjer konkretiseras organisationens värderingar.

Utifrån arbetsgruppens revidering av Novias mångfald, jämställdhet och inkludering- plan och den feedback som inkommit från personalen framkom att mångfald måste i ännu högre grad beaktas i den visuella kommunikationen.

Detta skulle stödjas av enhetliga riktlinjer för hur mångfald ska beaktas i Novias visuella kommunikation samt av systematiska rutiner för uppföljning och utvärdering.

Språklig likabehandling

Språklig likabehandling har ökat genom att projektet med att översätta den viktigaste informationen

till engelska, vilket har förbättrat tillgängligheten för icke-svensktalande anställda. Tröskeln har sänkts så att översättningen enligt interna anvisningar kan göras även med hjälp av olika digitala verktyg. Översättningsarbetet fortsätter och översättningsbehov tas i beaktande när nya dokument skapas.

Feedback från arbetsgemenskapen är att det inte räcker att informationen är tillgänglig på svenska och engelska. Det har konstaterats att vi måste ta hänsyn till att vi inte alla har samma modersmål vid möten, men även vid informella träffar. Det innebär att vi särskilt måste fokusera på tvåvägskommunikation och arbeta mer språkmedvetet för att minska hinder som kan försvåra inkluderingen på arbetsplatsen. Således ligger ansvaret även i denna fråga på hela arbetsgemenskapen - i vardagens stora och små handlingar.

Tillgänglighetskartläggningar

Påbörjade tillgänglighetskartläggningar av lokaler har gett värdefull information om nuläget och utvecklingsområden. Insamlad information och kunskap används också vid planeringen av nya lokaler. Samarbete kring tillgänglighet vid våra verksamhetsorter med våra hyresvärdar är kontinuerligt pågående arbete. Vikten av att ha funktionsella lokaler påverkar trivselen för både studerande och personal.

Vi har också utvecklat rutiner för att regelbundet granska hur tillgänglig vår webbplats är. Syftet är att följa lagen om tillgänglig digital service. Granskningen innebär att man undersöker tillgängligheten, identifierar eventuella brister och genomför de åtgärder som behövs för att rätta till dem.

Innehållet på novia.fi har granskats och åtgärdats för att säkerställa att de digitala tjänsterna är lätta att uppfatta och förstå. Ytterligare har användargränssnittet och navigeringen utvecklats så de är enkla att hantera och fungerar på ett tillförlitligt sätt – i enlighet med tillgänglighetskraven.

Rekrytering och karriärutveckling

Rekryteringsprocesserna har setts över för att betona jämställdhet och mångfald. Detta sker genom det påbörjade utvecklingsarbetet där utvärderingskriterier och bedömningsgrunder beaktas enligt nationella rekommendationer om ansvarsfull utvärdering. Vidare har arbetet påbörjats med att utvärdera forskande personalens kompetenser. Könsfördelningen mellan kvinnor och män har blivit jämnare och anställda upplever att möjligheterna till karriärutveckling är likvärdiga.

Visselblåsare

Via visselblåsare kanalen kan rapporteras misstankar om eller faktiska överträdelser. Med hjälp av kanalen stärker vi ytterligare ansvarsfullheten i vår verksamhet. Kanalen är ett sätt att, i enlighet med EU:s så kallade visselblåsardirektiv, säkerställa att personer tryggt kan rapportera om överträdelser.

Att anmälningar hanteras via en plattform som tillhandahålls av en extern aktör ökar förtroendet för processen och garanterar visselblåsare en verklig möjlighet att förbli anonyma om så önskas. Systemet möjliggör dessutom säker och konfidentiell kommunikation även efter att anmälan har gjorts, vilket stöder en korrekt hantering och skydd av visselblåsaren.

Behandlingen av anmälningarna sker av en kärngrupp utsedd av styrelsen. Med intern behandlingsgrupp möjliggörs att organisationen får information om missförhållanden direkt och kan vidta åtgärder omedelbart.

Även om personalen redan har informerats om att visselblåsare kanalen tagits i bruk, är det fortfarande viktigt att regelbundet påminna om vilka kanaler och verktyg som finns för att rapportera olika typer av situationer – såsom avvikelser, tillbud eller andra brister i verksamheten.

Bilaga 2: Handlingsplan 2025–2027

DEI-planen verkställs genom årliga handlingsplaner, som beskriver de konkreta åtgärder som vidtas.

1.Mångfald och inkludering för ökad medvetenhet

Sammanfattning av målen: Vi strävar efter att främja en inkluderande arbetsmiljö där varje medlem tar ansvar. Alla medlemmar arbetar aktivt för att öka förståelsen och kunskapen om mångfald – och hur olika faktorer påverkar människors möjligheter att känna sig inkluderade och lyckas i sitt arbete.

Aktivitet	Uppföljningsindikator	Koordinerings- ansvar	Tidtabell för genomförande		
			2025	2026	2027
Hela personalens kompetens utökas genom att organisera utbildningar och workshops om mångfald och inkludering.	Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen Arbetshälsokartläggning	HR, arbetarskydd	x	x	x
Utforma tydliga kriterier för granskning av hur mångfald och inkludering tar sig i uttryck i visuell kommunikation samt utveckla rutiner för utvärdering och uppföljning.	Kriterier för granskning av hur mångfald tar sig i uttryck i visuell kommunikation Arbetshälsokartläggning	Kommunikation	x	x	
Främja personalvälmående genom att fokusera på åldersbaserat ledarskap.	Arbetshälsokartläggning Attrahera och behålla kvalificerad personal. Minskade kostnader för rekrytering och personalomsättning.	HR	x	x	x
Skapande av ett feedbacksystem för att identifiera hinder och förbättringsförslag inom mångfald och inkludering, där personalen också kan dela sina berättelser om mångfalden i arbetsgemenskapen.	Arbetshälsokartläggning	Arbetarskydd		x	

2.Jämlika HR-rutiner och riktlinjer för ökad attraktivitet och engagemang

Sammanfattning av målen: Säkerställande jämlikhet, engagemang och delaktighet för alla medarbetare. _

Aktivitet (Yrkeshögskolan Novias personalstrategi)	Uppföljningsindikator	Koordinerings- ansvar	Tidtabell för genomförande		
			2025	2026	2027
Skapande av en personalrapport.	Färdig rapport	HR, arbetarskydd	x	x	

3.Tillgänglighet för ökat välmående och respekt

Sammanfattning av målen: Vi säkerställer att alla får den information de behöver, att medarbetare upplever möjlighet till delaktighet och påverkan, samt att information flödar i alla riktningar – oberoende av roll i organisationen. Fokus ligger på öppen och respektfull tvåvägskommunikation beaktande språkmedvetenhet.

Aktivitet (se även Yrkeshögskolan Novia, tillgänglighetsplan)	Uppföljningsindikator	Koordinerings-ansvar	Tidtabell för genomförande		
			2025	2026	2027
Kartläggning och upprättning av prioritering av information som översätts till engelska.	Arbetshälsokartläggning	Kommunikation, HR	x	x	
Genomförandet av en lösningsfokuserad diskussion i varje arbetsgrupp om spelregler för tydlig och tillgänglig kommunikation, med hänsyn till förutsättningarna för hybridarbete.	Riskkartläggning, Arbetsplatsutredning Arbetshälsokartläggning	Arbetarskydd, förmän	x	x	x
Hela personalens kompetens utökas genom att organisera utbildningar och workshops om språkmedvetenhet.	Arbetshälsokartläggning Arbetsplatsutredning	Arbetarskydd, HR		x	
Separata planer utformas för studerande och personal, för att säkerställa att informationen är lättillgänglig för båda målgrupper.	Färdiga planer	Arbetsgruppen för personalens och studerandens DEI-plan	x		
Tillgänglighetskartläggningar genomförs på samtliga campusområden, och den insamlade informationen ligger till grund för planeringen av nya lokaler.	Färdiga kartläggningar	Fastighetstjänster	x	x	x
Genomgång av enkäter och utvärderingsverktyg för att kartlägga deras tillgänglighet och uppdateringsbehov.	Arbetshälsokartläggning	HR, arbetarskydd		x	x

4.Förebyggande av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier

Sammanfattning av målen: Vi utarbetar gemensamma riktlinjer och handlingsplaner i syfte att förebygga utmaningar, stärker vår kompetens att på ett professionellt sätt bemöta osakligt beteende, samt säkerställer en jämlik och rättvis behandling av alla intressenter

Aktivitet	Uppföljningsindikator	Koordinerings-ansvar	Tidtabell för genomförande		
			2025	2026	2027
Personalen informeras regelbundet om tillvägagångssätt och verktyg om de upplever olämpligt bemötande.	Arbetsplatsutredningar	Arbetarskydd	x	x	x
Uppmuntra till öppen kommunikation och skapa en atmosfär där alla känner sig trygga och kan ta upp även svåra frågor utan rädsla	Arbetshälsokartläggning Arbetsplatsutredningar Stúdiebarometer	Förmän, arbetarskydd, kvalitetskoordinator	x	x	x
Ökad medvetenhet genom kampanjer och intern kommunikation	Arbetshälsokartläggning	Arbetarskydd	x	x	x

Källor

- Finlands grundlag 731/1999
- Diskrimineringslagen 1325/2014
- Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, uppdaterad 1329/2014
- Yrkeshögskolelagen 932/2014
- Arbetarskyddslag 23.8.2002/738
- Novia strategi 2030
- Personalstrategi
- Yrkeshögskolan Novia, tillgänglighetsplan
- Trivselreglerna
- Kvalitetsmanualen och kvalitetspolicyn
- Förebyggande och hantering av mobbning på arbetsplatsen- anvisning
- Interna enkätundersökningar
- Finlands Neuroförbund rf: Kognitiva symptom i arbetslivet, 2022
- Arbetarskyddscentralen, Psykologisk trygghet i arbetsgemenskapen, www.ttk.fi
- Vates Foundation, Accessibility in working life, www.vates.fi

Verksamheten bygger på en professionell, engagerad och reflekterande personal som medvetet utvecklar en öppen verksamhetskultur, substanskunnande och möjligheter till tvärfackligt och interprofessionellt samarbete.

