

JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPPLAN

2022-2024

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Strategi och värderingar	5
3	Jämställdhet	6
3.1	Jämställdhetsarbetets juridiska grund	6
3.2	Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet vid Novia	6
3.3	Novia som arbetsgivare	7
3.3.1	Personalrekrytering	7
3.3.2	Löner	7
3.3.3	Sammanjämkning av arbete och familjeliv	7
3.3.4	Kunskaps- och karriärutveckling	8
3.3.5	Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande	8
3.4	Novia som studiemiljö	8
3.4.1	Marknadsförings- och studeranderekrytering	9
3.4.2	Antagning och bedömning av studerande	9
3.4.3	Ordnande av undervisning	9
3.5	Trakasserier på grund av kön	10
4	Likabehandling	11
4.1	Likabehandlingens juridiska grund	11
4.2	Novia som arbets- och studiemiljö	12
4.2.1	Funktionsnedsättning, hälsotillstånd och sjukdomshistoria	13
4.2.2	Etnisk bakgrund, språk och nationalitet	14
4.2.3	Religion, övertygelse och åsikt	14
4.2.4	Ålder	14
4.2.5	Sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck	15
5	Jämlikhetsarbetets organisation	16
6	Utvärdering av åtgärder	18
7	Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering	20
	Källor:	20
	Bilaga 1. Antal anställda enligt kön och huvudsyssla, per 31.12.2021	21
	Bilaga 2. Medellön €/månad, kvinnors lön av mäns 2020. 2021	22
	Bilaga 3. Könsfördelning, åldersstrukturen, sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv år 2020 och 2021	23
	Bilaga 4. Närvarande studerande 09/2020 och 09/2021 enligt UKM:s styrningsområde och kön	24
	Bilaga 5. Personalenkät: Jämlikhet på arbetsplats 2020	25
	Bilaga 6. Studeranderespons i samband med utexamination AVOP år 2021 (YH-examen)	26
	Bilaga 7. Studeranderespons i samband med utexamination AVOP år 2020-2021 (YH-examen) finansieringsmodellsfrågor (utdrag av svaren på valda frågegrupper)	27
	Bilaga 8. Ansökningsuppgifterna år 2020-2021 (åldersgrupp, modersmål, kön)	28
	Bilaga 9. Handlingsplan, Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2022-2024	29

1 Inledning

Syftet med denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är att under planperioden 2022-2024 ge Yrkeshögskolan Novia (senare Novia) redskap att både som yrkeshögskola och arbetsgivare målinriktat främja jämställdheten mellan könen 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 förmansposition 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 ledning har som arbetsgivare ansvaret för utvecklandet och genomförandet av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet, och anordnar för detta syfte de resurser som arbetet kräver. Åt Novias ledning anordnas ändamålsenliga utbildningar, inbegripande jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, med syfte att säkerställa att en tillräcklig kompetensnivå bibehålls.

Novias jämställdhets- och likabehandlingsplan är ett övergripande instrument för att dra upp riktlinjerna för högskolans jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Den övergripande uppföljningen görs i Novias årliga verksamhetsberättelse. Områdesspecifik uppföljning görs i de områdesspecifika organen. 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.

Målet är att alla som tillhör högskolegemenskapen, studerande, arbetstagare och arbetsgivare, är medvetna om jämställdhets- och likabehandlingspraxis och engagerar sig aktivt för implementering av planen.

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.

Jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen 2022-2024 har behandlats i olika arbetsgruppen där både personalen och studerande varit representerade.

Planen för jämställdhet och likabehandling är ett offentligt dokument och finns tillgängligt på Novias webbsidor på svenska och engelska. Planen utarbetas för tre år i sänder och revideras årligen av arbetarskyddet. I samband med den årliga revideringen informeras hela personalen om förändringarna.

Åtgärderna för att främja likabehandling ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. Planen följs upp och sättet för uppföljning ska framgå i planen. Till Jämställdhets- och likabehandlingsplanen bifogas ett åtgärdsprogram med åtgärder som är aktuella under perioden 2022-2024.

Alla nyanställda och studerande får information om planen och dess mål.

2 Strategi och värderingar

Ambitionen i strategin Novia 2030 är att Novia skall vara en välmående och dynamisk högskola, där medarbetarna har likvärdiga möjligheter att utveckla den egna kompetensen. Novia fungerar som en plattform för ny kunskap och utbildning och kan tillsammans med arbetslivet bidra till att förändra världen.

Basen för vår verksamhet är en professionell, engagerad och pedagogiskt reflekterande personal som medvetet utvecklar en öppen verksamhetskultur, substanskunnande och möjligheter till tvärfackligt och interprofessionellt samarbete

Novias värderingar är följande:

Kompetens

- Vi sätter studerande, lärande och kvalitet i centrum
- Vi svarar till arbetslivets behov med relevant utbildning och tillämpad forskning
- Vi stöder kontinuerligt lärande och individens personliga utveckling
- Vi utvecklas ständigt i våra uppgifter och värdesätter varandras kunskap

Engagemang

- Vi betonar fördomsfrihet, dynamik och kreativitet i all vår verksamhet. Genom kontinuerlig förnyelse och innovation garanterar vi högskolans attraktivitet och konkurrenskraft
- Studerande, medarbetare och alumner är nyskapande Novianer
- Vi främjar entreprenörskap

Hållbarhet

- Vår studie- och arbetsgemenskap präglas av öppenhet, delaktighet, respekt och ansvarstagande
- Vårt tänkande är globalt och vi arbetar för hållbar utveckling i enlighet med agenda 2030
- Vi främjar öppen vetenskap och forskning

Novias personalstrategi 2021 – 2023 har sin grund i strategin Novia 2030. Personalstrategin är i sig ett strategiskt dokument som tryggar att medarbetarnas kompetens är högklassig både rörande utbildning och annan verksamhet samt säkerställer jämlikhet, engagemang och hög motivation hos medarbetare.

3 Jämställdhet

3.1 Jämställdhetsarbetets juridiska grund

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) 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 samhällelig verksamhet och inom alla livsområden.

Juridiskt finns det två kön i Finland, kvinnor och män. På individuell nivå är självdefinierat kön, det vill säga erfarenhet och definition av sitt eget kön, det föredragna sättet att förstå kön.

Utbildningsanordnare samt andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller 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.

Novias jämställdhetsplan har som målsättning att främja jämställdhet oberoende av kön. Jämställdhetsarbetets gemensamma mål vid Novia är att personalen och studerandens arbets- och studiemiljö ger likvärdiga möjligheter att utvecklas.

3.2 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 könens lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga. Målet är att könen 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 i jämlikhetsarbetsorganisationer. 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. Jämställdhetsarbetet bidrar till att Novia kan uppnå dessa mål.

3.3 Novia som arbetsgivare

Novias personalstyrka i huvudsyssla var 322 personer (31.12.2021) varav 60 % var kvinnor och 40 % män. Den 31.12.2020, var antal personer i huvudsyssla 296 varav 60 % kvinnor och 40 % män. En noggrannare redogörelse för kvinnor och män inom olika branscher finns i bilaga 1. Utvecklingen av könsfördelningen bland personalen finns i bilaga 3.

Novia verkar för att främja jämställdhet genom följande mål:

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

Diskriminering kan enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män vara direkt eller indirekt. För att motverka diskriminering eftersträvar Novia transparens 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.

3.3.1 Personalrekrytering

En öppen och transparent personalrekrytering vid Novia möjliggör jämställdhet. Novias strävan 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.

3.3.2 Löner

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 rättesnöret. Behörighet, meriter, ansvar, arbetsuppgifter och resultat utgör den riktgivande grunden. Kartläggning av löner och löneskillnader finns i bilaga 2.

3.3.3 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

informerar om sina rättigheter och skyldigheter angående sjukledigheter, möjligheter till familjeledigheter, andra ledigheter av familjeskäl samt övrig frånvaro. Novia uppmanar föräldrar att utnyttja sin rätt till delad föräldraledighet.

I utvecklingssamtal uppmärksammas likvärdiga arbetsförhållanden och utveckling i arbetet oberoende av kön. Vid utvärdering av karriärutvecklingen är det skäl att ta familjeledigheter i beaktande. Familjeledigheter under år 2020-2021, bilaga 3.

3.3.4 Kunskaps – och karriärutveckling

Novia främjar möjligheter till olika arbetsuppgifter och ger personer lika karriärmöjligheter oberoende av kön.

Enligt personalstrategin nås detta genom att alla medarbetare inom ramen för sin befattning får utveckla den egna kompetensen via aktiva och strukturerade närings- och arbetslivskontakter samt genom fortbildning och vidare studier.

3.3.5 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 kommunal 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.

3.4 Novia som studiemiljö

Novia utgör en arbetsmiljö och studiemiljö för personal och studerande. Vid Novia finns (september 2021) 4 143 närvarande studerande varav 50 % är män och 50 % 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 ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter hen på det sätt som avses. 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.

En utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, 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 beskriver studerandes fördelning enligt utbildningsområde.

3.4.1 Marknadsförings- och studeranderekrytering

Novia försöker motverka stereotypa uppfattningar om könsmärkta 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 jämställdhetsarbete mellan information, marknadsföring, rekrytering och PR-tutorverksamhet. Målet är att uppnå en jämnare könsfördelning vid Novias utbildningsprogram.

3.4.2 Antagning och bedömning av studerande

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

3.4.3 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 undervisningsmaterial. För att uppmuntra fostran till jämställdhet innefattar Novias pedagogiska strategi jämställdhetsaspekter. En studerande vid Novia verkar i en omgivning som uppmärksammar jämställdhet och aktivt arbetar för jämställdhet mellan könen. Studerandes kön har ingen betydelse för framgång i studierna.

3.5 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 hen åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

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.

Sexuella trakasserier kan förekomma i form av:

- sexuella anspelningar, både verbalt och non-verbalt
- sexuella kommentarer om utseende, privatliv
- förslag eller krav på könsumgänge
- medveten sexuell 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.

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.

4 Likabehandling

4.1 Likabehandlingens juridiska grund

Syftet med Diskrimineringslagen (30.12.2014/1325) 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 person.

Diskrimineringslagen förutsätter att arbetsgivare (på arbetsplatser som regelbundet har minst 30 anställda) och läroanstalterna uppgör en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Diskrimineringslagen kräver, att arbetsgivaren och läroanstalten alltid har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Dessutom förutsätter lagen att likabehandlingsplanen utarbetas i samarbete med personalen och de studerande.

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 förmånen göras medvetna om likabehandlingsplanen och tillämpa planen vid rekrytering och anställning av personal
- förvaltningsdirektören ansvarar för att informera
- denna plan uppföljas 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.

Indirekt diskriminering - innebär att en skenbar 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 trakasserier 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 förutsätter 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.

4.2 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 förmansställning 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 trakasserierombud. Som Studerandekåren Noviums trakasserierombud fungerar intressebevakningssekreteraren. Studerande kan även vända sig till studerandeprästen och till studerandehälsovården.

4.2.1 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.

Prefekterna 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 prefekterna i samråd med arbetarskyddschefen.

4.2.2 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 erkänd 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 det ges ett engelskt sammandrag.

4.2.3 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.

4.2.4 Ålder

Personal och studerande i varierande åldrar vid Novia ses som en rikedom. En persons ålder får inte inverka på hur hen behandlas. Utveckling av åldersfördelning bland personalen visas i bilaga 3.

4.2.5 Sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck

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 punkter 3.5 och 4.1.

5 Jämlikhetsarbetets organisation

Med jämlikt bemötande avses att arbetstagare och studerande som är sinsemellan jämförbara behandlas jämlikt i likadana situationer oavsett kön, ålder, nationalitet eller en annan personlig egenskap.

Vid Novia finns en arbetarskyddskommission. I arbetarskyddskommissionen ingår två fullmäktige från var och en av Novias verksamhetsorter (Vasa, Jakobstad, Åbo och Raseborg). Arbetarskyddskommissionen är ett samarbetsorgan för jämlikhetsfrågor inom Novia. Detta innebär att kommissionen handhar och driver jämlikhetsärenden inom Novia. Ärenden protokollförs och följs upp men kan vid behov delegeras för utredning till andra personer eller grupper inom Novia. Arbetarskyddskommissionen består av representanter för arbetsgivare, arbetstagare och studerande och uppfyller därmed lagens krav på representation. Arbetarskyddschefen är Novias diskrimineringsombudsman. 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 jämlikhet riktas i första hand via arbetarskyddschefen 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 diskrimineringsombudsmannen.

Uppgift- och ansvarsfördelning

Arbetarskyddskommissionen:

- sammanställer de årliga uppföljningsrapporterna som ingår i verksamhetsberättelsen
- bereder den årliga revideringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen
- ansvarar för att planen offentliggörs och sprids på campus
- tar emot önskemål om utredningar, kartläggningar, klagomål, förfrågningar som gäller jämlikhetsaspekter
- ger utlåtanden till ledning och fungerar som rådgivande instans i frågor om jämlikhet på ett allmänt plan
- informerar om aktuella frågor som berör jämlikhet
- följer med statistik över sjuk – och vårdledigheter
- initierar personalutbildning i jämlikhetsfrågor

Diskrimineringsombudsmannen och studerandes jämställdhetsombud:

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

Förman:

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

Rektor:

- utser diskrimineringsombudsmannen
- godkänner den årliga revideringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen

6 Utvärdering av åtgärder

Jämställdhet- och likabehandlingsplanen är en plan för hur organisationen i sin egen verksamhet, som arbetsgivare och högskola, främjar likabehandling och förebygger samt ingriper i diskriminering. Syftet med likabehandlingsplaneringen är att utvärdera och utveckla verksamheten med tanke på förverkligandet av likabehandling samt att säkerställa att verksamheten är jämlik. Likabehandlingsplaneringen syftar till att förbättra den faktiska likabehandlingen.

Arbetsgivare ska behandla främjandet av likabehandling och åtgärdernas effektivitet tillsammans med personalen. Utbildningsanordnare och läroanstalter ska alltid ge studerande möjlighet att bli hörda om främjande åtgärder.

Påverkan av planens åtgärder uppföljs aktivt genom analys av statistik och resultat från enkäter.

En personalenkät förverkligas vart annat år. Enkätens innehåll och resultat bearbetas med en extern samarbetspartner. En förnyad enkät och process för bearbetning av resultaten år 2020 ökade svarsprocenten. Genom det kunde man samla in värdefull information och skapa verksamhetsvisa åtgärdsplaner med uppföljningsrutiner. Enligt enkäten som förverkligades 2021, upplevde 88 % av de anställda att de är jämlikt bemötta. (bilaga 5)

Årliga Studerandebaremtern fungerar som Novias huvudsakliga kundtillfredsställesemätare ur studerandeperspektiv. Även den riksomfattande AVOP-responsenkäten, som studerande besvarar vid utexamination, är av stor betydelse (bilaga 6 och 7)

Studerandebaremtern är högskolans verktyg i vilken studerandes upplevelser av sina studier mäts med avsikt att utveckla verksamheten. Barometern är öppen ca 2 veckor varje år, och innehåller både kvalitativa och kvantitativa frågor. Rutinbeskrivning GQAP14 beskriver hur den årliga Studerandebaremtern genomförs. En grafisk sammanställning gör över resultaten som publiceras på intranätet. De kvalitativa svaren –även enskilda kommentarer som tangerar brist på likabehandling är viktiga att notera och att säkerställa att samtliga kommentarer når till en person som kan ta itu med dem på ett adekvat sätt.

Utbildningsförvaltningens statistiktjänst erbjuder uppgifter om sökandena i gemensamma ansökningar och separata ansökningar. När man analyserar resultaten från flera år ser man att mångfald tagit i beaktande i Novias markanasföringsaktiviteter (bilaga 8).

För att stöda och stärka studerandes välmående och studieförmågan har Novia inom sin projektverksamhet utvecklat stödfunktioner och -verksamhet i samarbete med studerande bl.a. lägrösketjänster som är tillfälliga via olika kanaler.

Utveckling av information och handledning sker inom den ordinära verksamheten och genom en ny digital välmåendeplattform samt utveckling av nätbaserade tjänster för både studerande och personal.

Andelen internationella studerande och personal ökar gradvis. Behovet av engelskspråkigt material och anvisningar har ökat. Ur jämlikhetssynpunkt är det betydelsefullt att allt viktigt material är tillgängligt även på engelska.

7 Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan godkändes av ledningsgruppen 15.6.2022.

Planen fungerar som en översikt över jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Novia, men innehåller därutöver en handlingsplan med konkreta åtgärdsförslag (bilaga 9). Redovisning av jämlikhetsläget följs upp och revideras årligen. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utvärderas vid planperiodens slut.

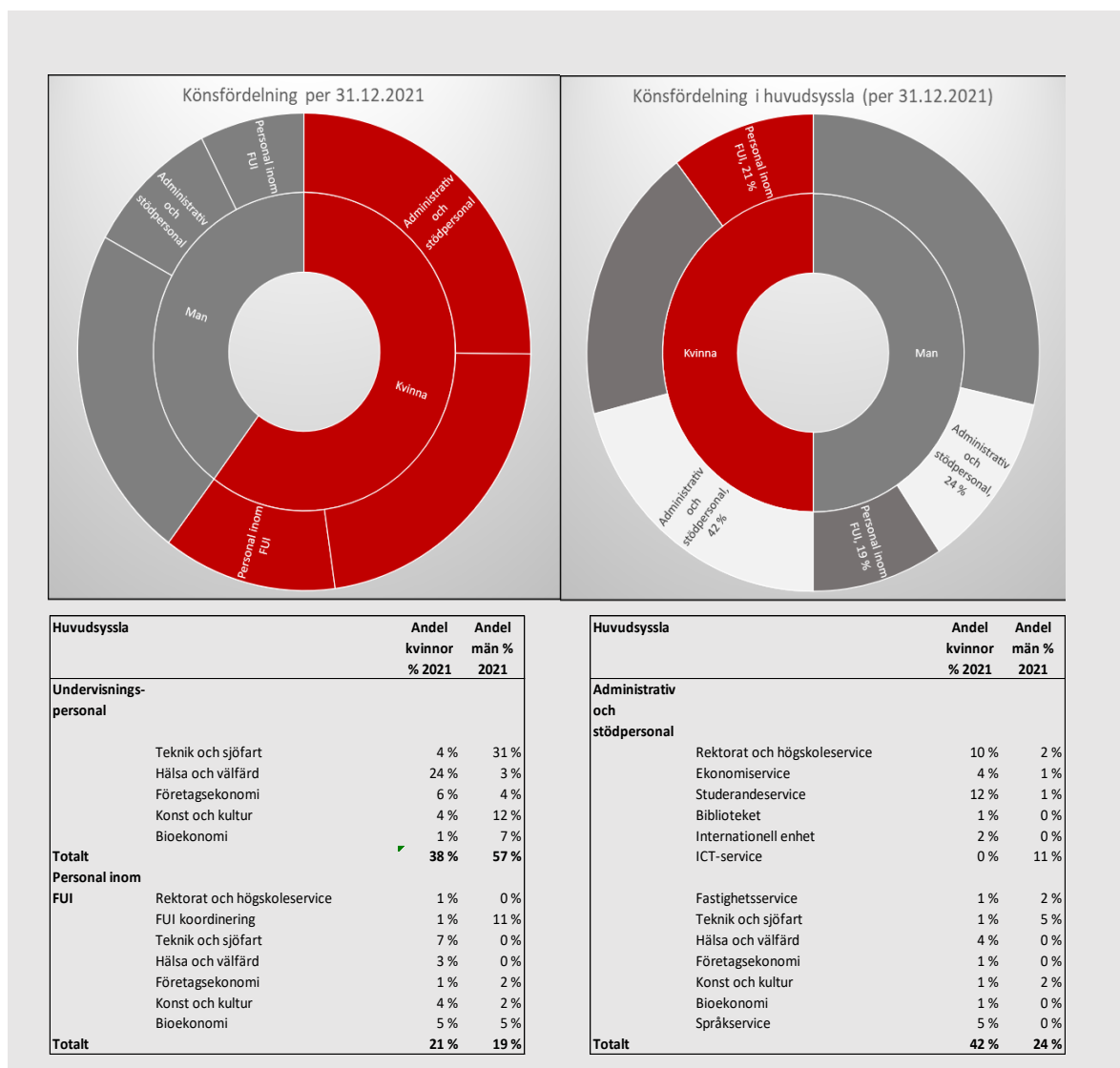
Bilagor:

- Bilaga 1. Antal anställda enligt kön och huvudsyssla, per 31.12.2021
- Bilaga 2. Medellön €/månad, kvinnors lön av mäns 2020,2021
- Bilaga 3. Könsfördelning, åldersstrukturen, sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv 2020-2021
- Bilaga 4. Närvarande studerande 09/2020 och 09/2021 enligt UKM:s styrningsområde och kön.
- Bilaga 5. Personalenkät: Jämlikhet på arbetsplats 2020
- Bilaga 6. Studeranderespons i samband med utexamination AVOP år 2021 o (YH-examen)
- Bilaga 7. Studeranderespons i samband med utexamination AVOP år 2020-2021 (YH-examen) finansieringsmodellsfrågor (utdrag av svaren på valda frågegrupper)
- Bilaga 8. Ansökningsuppgifterna år 2020-2021 (åldersgrupp, modersmål, kön)
- Bilaga 9. Handlingsplan, Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2022-2024

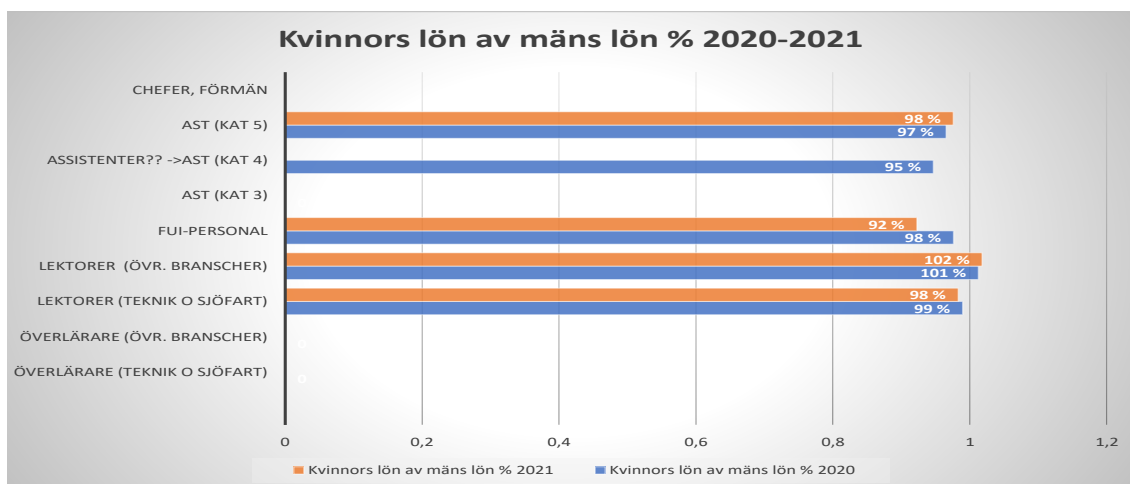
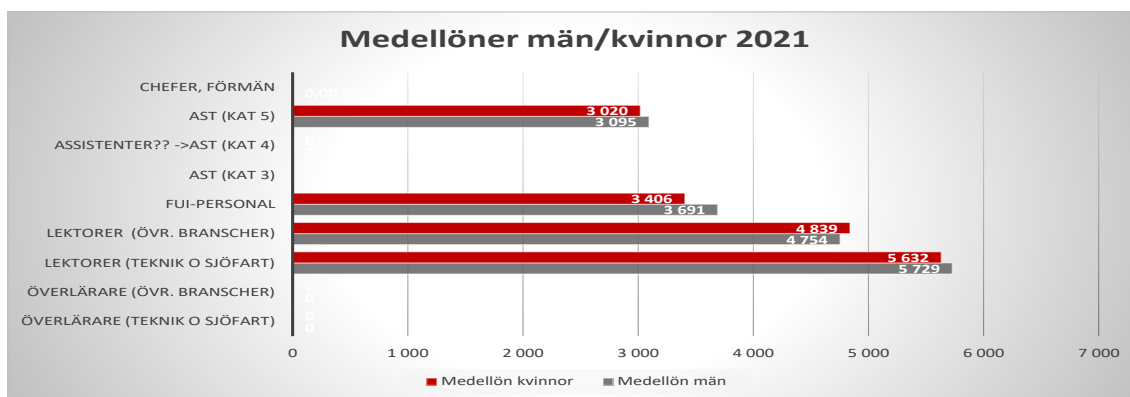
Källor:

- Interna enkätundersökningar
- Diskrimineringslagen 1325/2014
- Finlands grundlag 731/1999
- Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, uppdaterad 1329/2014
- Yrkeshögskolelagen 932/2014
- Strategin Novia 2030
- Rutinbeskrivning GOAP14

Bilaga 1. Antal anställda enligt kön och huvudsyssla, per 31.12.2021



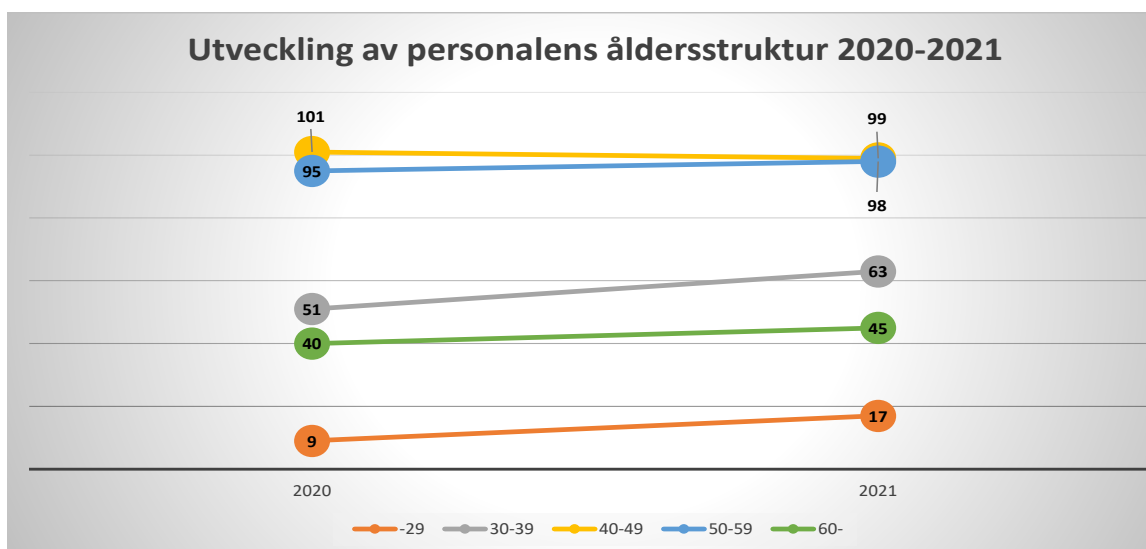
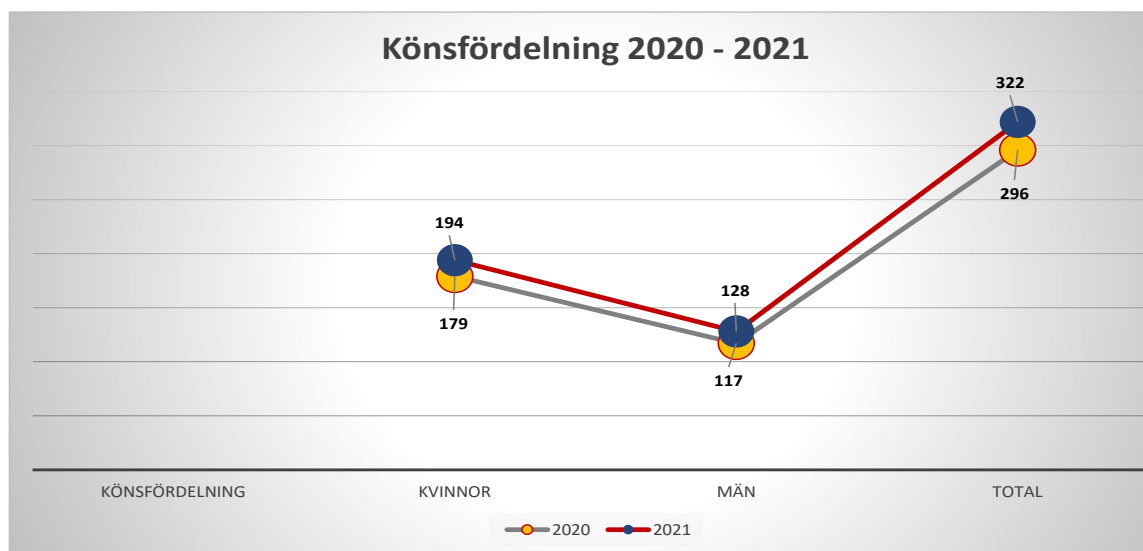
Bilaga 2. Medellön €/månad, kvinnors lön av mäns 2020. 2021



"0" för få arbetare för att säkerställa anonymitet.

* med rekryteringstillägg

Bilaga 3. Könsfördelning, åldersstrukturen, sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv år 2020 och 2021

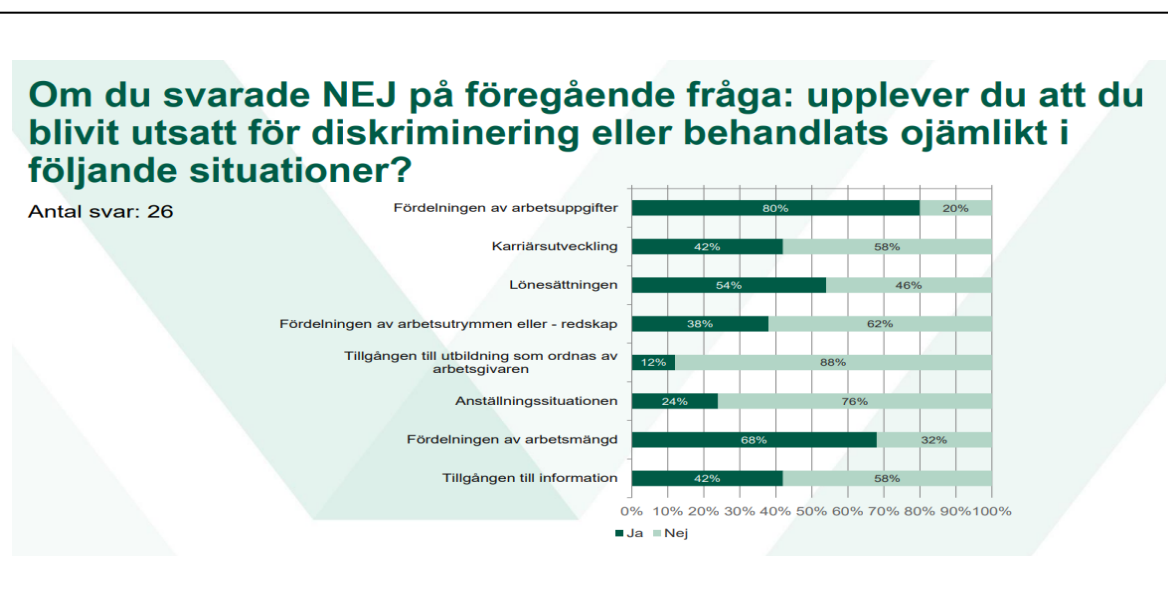
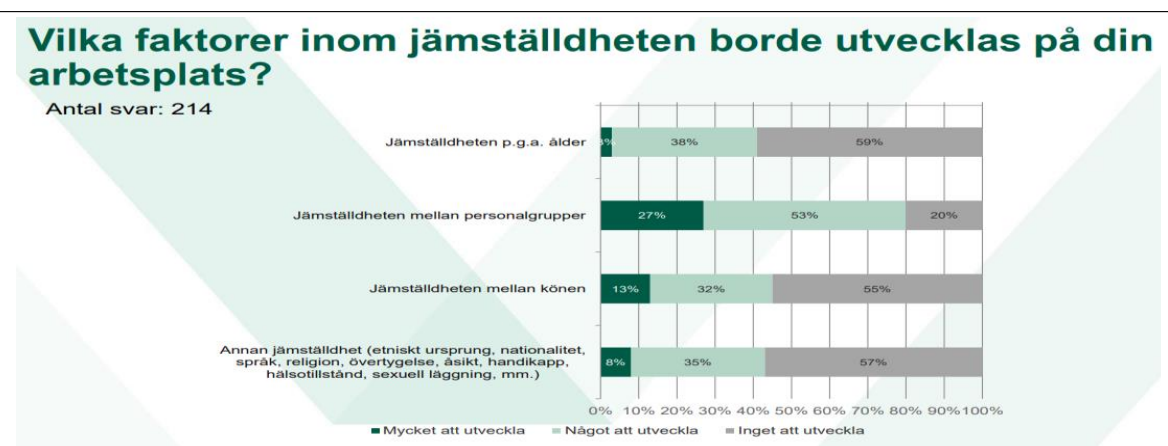
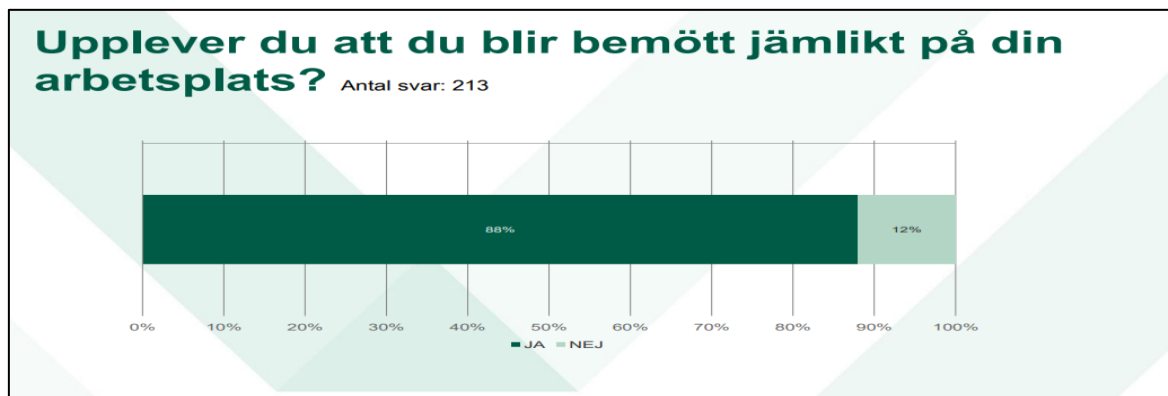


Sammanjämkandet av förvärvsarbete och familjeliv						
	2020			2021		
	Män	Kvinnor	kalenderdagar i medeltal	Män	Kvinnor	kalenderdagar i medeltal
Moderskapslediga		5	187		4	102
Faderskapslediga	3		20	5		16
Föräldralediga		4	136		4	153
Vårdlediga		2	44		4	174

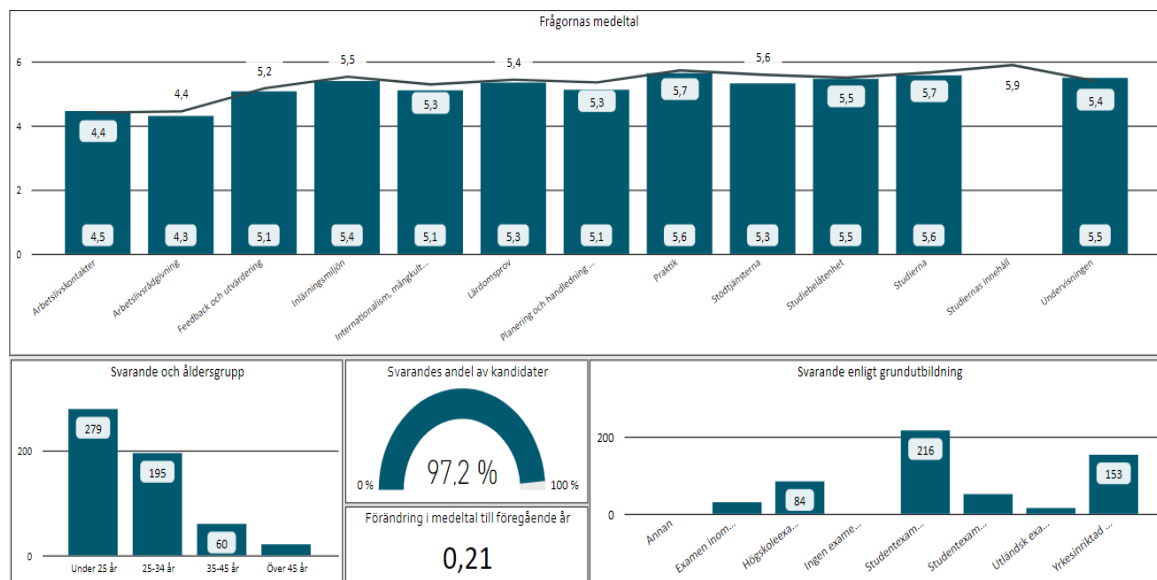
Bilaga 4. Närvarande studerande 09/2020 och 09/2021 enligt UKM:s styrningsområde och kön.

Studenter	2020	2021
Yrkehögskolan Novia		
Kvinna	1 971	2 058
Det pedagogiska området	27	21
Konst och kultur	180	210
Handel, administration och juridik	261	303
De naturvetenskapliga områdena	18	21
Databehandling och kommunikation	1-4	
De tekniska områdena	120	144
Lant - och skogsbruk	42	36
Hälsovård och välfärd	1 212	1 230
Tjänstebranschen	75	90
Information saknas	36	1-4
Man	1 977	2 088
Det pedagogiska området	33	30
Konst och kultur	78	90
Handel, administration och juridik	324	360
De naturvetenskapliga områdena	15	24
Databehandling och kommunikation	21	9
De tekniska områdena	1 014	1 068
Lant - och skogsbruk	69	66
Hälsovård och välfärd	153	162
Tjänstebranschen	267	279
Total	3 948	4 143

Bilaga 5. Personalenkät: Jämlikhet på arbetsplats 2020



Bilaga 6. Studeranderespons i samband med utexamination AVOP år 2021 (YH-examen)



Yrkeshögskolan Novia				Medeltal			
	2020	2021	Total		2020	2021	Total
Arbetslivskontakter	4,8	4,8	4,8	Praktik	5,6	5,6	5,6
Kvinna	4,8	4,8	4,8	Kvinna	5,8	5,7	5,7
Man	4,8	4,9	4,8	Man	5,4	5,5	5,5
Arbetslivsrådgivning	4,5	4,5	4,5	Studiebelåtenhet	5,2	5,2	5,2
Kvinna	4,2	4,3	4,3	Kvinna	5,2	5,2	5,2
Man	4,8	4,7	4,8	Man	5,2	5,3	5,2
Feedback och utvärdering	4,8	5,0	4,9	Studierna	5,6	5,6	5,6
Kvinna	4,8	5,0	4,9	Kvinna	5,6	5,6	5,6
Man	4,9	5,0	4,9	Man	5,6	5,7	5,6
Inlärningsmiljön	5,3	5,3	5,3	Studiernas innehåll	5,3	5,4	5,3
Kvinna	5,2	5,3	5,2	Kvinna	5,3	5,4	5,4
Man	5,3	5,5	5,4	Man	5,2	5,3	5,2
Internationalism, mångkultur och språkstudier	5,1	5,2	5,2	Stödtjänsterna	5,0	5,0	5,0
Kvinna	5,0	5,1	5,0	Kvinna	4,9	4,9	4,9
Man	5,3	5,4	5,3	Man	5,0	5,0	5,0
Lärdomsprov	5,1	5,1	5,1	Undervisningen	5,1	5,3	5,2
Kvinna	4,9	4,9	4,9	Kvinna	5,1	5,3	5,2
Man	5,3	5,4	5,3	Man	5,1	5,3	5,2
Planering och handledning av studierna	5,1	5,3	5,2	Total	5,1	5,2	5,2
Kvinna	5,2	5,3	5,2				
Man	5,1	5,2	5,2				

Bilaga 7. Studeranderespons i samband med utexamination AVOP år 2020-2021 (YH-examen) finansieringsmodellsfrågor (utdrag av svaren på valda frågegrupper)

Yrkehögskolan Novia								
	Medeltal				Medeltal			
	2020	2021	Total		2020	2021	Total	
Arbetslivskontakter	4,8	4,8	4,8	Praktik	5,6	5,6	5,6	
Jag har fått tillräckligt med stöd av personalen vid min högskola med att bygga upp arbetslivskontakter.	4,5	4,5	4,5	Jag fick tillräckligt med stöd och handledning av högskolans representanter med min praktik.	5,2	5,1	5,2	
Jag är nöjd med de arbetslivskontakter jag skapat genom mina studier.	5,1	5,1	5,1	Jag fick tillräckligt med stöd och handledning av arbetslivets representanter med min praktik.	5,4	5,4	5,4	
Arbetslivets expertkunna utnyttjades lyckat i högskolans verksamhet.	5,0	5,0	5,0	Samarbetet mellan arbetslivet och min högskolas personal fungerade bra under min praktik.	5,3	5,3	5,3	
Tidigare utexaminerade som redan är i arbetslivet (alumnier) nyttjades lyckat i en del av mina studier.	4,4	4,3	4,4	Praktiken stärkte mitt kunnande.	6,2	6,1	6,2	
Jag erbjöds tillräckligt med möjligheter att delta i studier där man arbetade tillsammans med arbetslivet.	4,5	4,6	4,5	Under praktiken fick jag möjlighet att tillämpa det jag lärt mig vid högskolan i praktiken.	5,7	5,7	5,7	
Jag anser att personalen vid min högskola har en tidsenlig arbetslivskännedom.	5,3	5,3	5,3	Med tanke på min utbildning, tror jag att praktiken hjälper mig med att få meningfulla arbeten.	6,0	6,0	6,0	
Arbetslivsrådgivning	4,5	4,5	4,5	Studiebelåtenhet	5,2	5,2	5,2	
Jag har under studietiden fått tillräckligt med stöd i karriärplaneringen.	4,3	4,3	4,3	Undervisningen och handledningen	5,3	5,3	5,3	
Jag vet bra varifrån och hur jag kan söka mig lämpligt arbete eller hur jag sysselsätter mig själv.	5,2	5,3	5,3	Studiernas internationalitet	4,8	4,9	4,9	
Jag har under studietiden fått tillräckligt med information om praxis i arbetslivet (arbetslagsstiftning, arbetsavtal, lönesättning).	4,7	4,6	4,7	Studiernas arbetslivsnärhet	5,0	5,0	5,0	
Jag har under studietiden fått tillräckligt med handledning och rådgivning angående arbetsansökning (ansökan, cv, arbetsintervjuer).	4,4	4,5	4,5	Arbetslivsstödet	4,6	4,7	4,6	
Jag har under studietiden fått tillräckligt med handledning, rådgivning och information för att kunna bli egen företagare.	3,8	3,8	3,8	Praktikperioderna	5,6	5,5	5,6	
Feedback och utvärdering	4,8	5,0	4,9	Lärdomsprocessen	4,9	5,0	5,0	
Studieprestationernas bedömningsgrunder var klara och informationen om dessa var god.	5,2	5,3	5,3	Utvecklingen av mitt kunnande	5,5	5,6	5,6	
Bedömningarna jag fick för mina studieprestationer motsvarade mitt kunnande.	5,4	5,5	5,4	Yrkesmässig tillväxt	5,6	5,7	5,6	
Förutom mina studieresultat så värderades också min inlärningsprocess aktivt.	4,6	4,7	4,6	Mina studier i helhet	5,4	5,5	5,4	
Självvärdering användes framgångsrikt för att stödja utvecklingen av mitt kunnande.	4,7	4,8	4,7	Studierna	5,6	5,6	5,6	
Inbördes utvärdering användes framgångsrikt för att stödja min utveckling som feedbackgivare och -tagare.	4,7	4,8	4,7	Samarbetet med lärarna var naturligt.	5,6	5,7	5,7	
Feedback som jag fick hjälpte mig att klara ut saker jag annars inte hade förstått.	4,8	5,0	4,9	Studerandena uppmuntrades till aktivt deltagande i undervisningssituationen.	5,6	5,6	5,6	
Jag fick tillräckligt med feedback om utvecklingen av mitt kunnande.	4,5	4,7	4,6	Lärarna uppmärksammade studerandena jämlikt och rättvist.	5,5	5,5	5,5	
Inlärningsmiljön	5,3	5,3	5,3	I mina studier erbjöds tillräckligt med möjligheter till diskussion kring viktiga idéer och ämnen.	5,6	5,6	5,6	
Studerandena och personalen bildade en tät gemenskap dit jag kände mig höra.	5,2	5,2	5,2	Det fanns lämpligt med självständiga studier.	5,4	5,5	5,5	
Studerandena stödde varandra och försökte hjälpa vid behov.	5,8	5,7	5,7	Det fanns tillräckligt med gemensamt arbete för att stödja utvecklingen av mina färdigheter i grupparbete.	5,9	5,7	5,8	
Jag kände mig vara en del av studerandegemenskapen.	5,5	5,4	5,5	I mina studier fanns lämpligt med växelverkan och diskussioner.	5,6	5,6	5,6	
Undervisnings- och studieutrymmena lämpade sig för olika inlärningsituationer.	5,3	5,4	5,3	I mina studier utvecklades jag i att presentera saker och idéer inför en publik.	5,7	5,8	5,7	
I mina studier utnyttjades de möjligheter närundervisningen erbjuder.	5,2	5,6	5,4	Studiernas innehåll	5,3	5,4	5,3	
Arbetslivet användes mångsidigt som inlärningsmiljö.	5,2	5,2	5,2	Mina studier innehöll tillräckligt med teori och kunskap.	5,3	5,5	5,4	
Studerandena förfogade över trivsamma utrymmen för självständigt grupparbete och ensamarbete.	5,1	5,2	5,1	Jag hade tillräckligt med möjligheter att omsätta teoristudierna i praktiken.	5,2	5,4	5,3	
Mångsidiga inlärningsmiljöer (t.ex. laboratorier, simuleringsmiljöer) har gynnat mina studier.	5,0	5,1	5,0	Kravnivån på mina studier var tillräckligt hög.	5,3	5,4	5,4	
Internationalism, mångkultur och språkstudier	5,1	5,2	5,2	Erhållna studiepoäng motsvarade bra min använda arbetstid.	5,2	5,2	5,2	
I mina studier tog man i beaktande de färdigheter man behöver i en mångkulturell arbetsmiljö.	5,3	5,2	5,3	Mina studier var motiverande och inspirerande.	5,2	5,3	5,3	
Språkstudierna som ingick i mina studier var tillräckliga med tanke på arbetslivets behov.	5,0	5,1	5,0	Jag anser att jag i framtiden kommer att ha nytta av det jag har lärt mig.	6,0	6,1	6,1	
Det fanns också ett mångsidigt utbud av undervisning på främmande språk.	4,4	4,5	4,4	Jag kunde styra mina studier efter mina egna intressen.	5,0	5,0	5,0	
Det informerades bra om möjligheter till arbetspraktik och/eller studerandebutby utomlands.	5,3	5,5	5,4	Studeinnehåll motsvarade bra arbetslivets behov.	5,1	5,2	5,1	
I min högskola fanns det bra möjligheter till att genomföra praktik och/eller studerandebutby utomlands.	5,6	5,7	5,7	Jag fick i mina studier en bra uppfattning om den senaste utvecklingen inom min utbildningsbransch.	5,2	5,3	5,2	
Lärdomsprov	5,1	5,1	5,1	Mina studier användes de arbetsmetoder och verktyg som behövs i arbetslivet.	5,1	5,3	5,2	
Jag fick tillräckligt med stöd och handledning av högskolans representanter med lärdomsprovsarbetet.	5,4	5,4	5,4	Stöd tjänsterna	5,0	5,0	5,0	
Jag fick tillräckligt med stöd och handledning av arbetslivets representanter med lärdomsprovsarbetet.	4,9	4,9	4,9	Informationstekniken och programtjänsterna min högskola använde var bra (tillräckliga och moderna).	5,4	5,4	5,4	
Samarbetet mellan arbetslivet och min högskolas personal fungerade bra under lärdomsprovsarbetet.	4,8	4,9	4,9	Biblioteks- och informationstjänsterna stödde min inläring.	5,5	5,4	5,5	
Det ömsesidiga stödet jag fick av andra studeranden hjälpte mig i mitt lärdomsprovsarbete.	5,1	5,1	5,1	Man följde aktivt med mina framgångar i studierna.	4,7	4,7	4,7	
Lärdomsprovet stärkte mitt kunnande.	5,6	5,7	5,7	Jag fick tillräckligt med information och stöd för att uppnå mina mål i studierna.	5,1	5,1	5,1	
I lärdomsprovsarbetet tillämpade jag i praktiken det jag lärt mig under mina högskolestudier.	5,3	5,2	5,3	Jag fick tillräckligt med information och stöd i ärenden som berörde mitt välmående.	4,9	4,9	4,9	
Mitt lärdomsprov förberedde mig för arbetslivets sakkunniguppdrag.	5,1	5,3	5,2	Studerandekårens verksamhet och tjänster stödde mina studier.	4,1	4,2	4,2	
Jag tror att mitt lärdomsprov hjälper mig att få arbete.	4,3	4,5	4,4	Undervisningen	5,1	5,3	5,2	
Planering och handledning av studierna	5,1	5,3	5,2	Undervisningen var sakkunnig.	5,5	5,7	5,6	
Studieperioderna motsvarade bra sina innehållsbeskrivningar i läroplanen.	5,4	5,6	5,5	Studeämnen behandlades logiskt och strukturerat.	5,3	5,4	5,4	
Prestationssätt och förväntade studieprestationer för studieperioderna presenterades klart och tydligt.	5,3	5,5	5,4	Studeämnen behandlades klart och förståeligt.	5,4	5,4	5,4	
Studiernas inlärningsmål presenterades klart och tydligt.	5,3	5,4	5,4	Studierna var motiverande och inspirerande.	5,2	5,2	5,2	
Man uppmärksammade i mina studier kunskap som jag skaffat annanstans (APEL) tillräckligt bra.	4,9	5,1	5,0	Undervisningsmetoderna och arbetsätten var mångsidiga och lämpliga för olika inlärningsstillfällen.	5,1	5,3	5,2	
Utbudet av studieperioder och tidpunkten för dessa var fungerande.	5,2	5,3	5,2	Undervisningsmetoderna och arbetsätten tog i beaktande studerandenas individuella inlärningsstätt.	4,4	4,7	4,6	
I mina studier fanns det knappt några onödiga studieperioder, överlappningar eller upprepningar.	4,5	4,8	4,6	Studiematerialen var heltäckande, klara och koncisa.	4,9	5,0	4,9	
Mina studier utgjorde en meningsfull helhet.	5,5	5,7	5,6	Studiematerialen var lättillgängliga.	5,1	5,3	5,2	
Min personliga studieplan (PSP) styrde och gynnade min inläring.	5,0	5,2	5,1	Total	5,1	5,2	5,2	
Jag hade möjlighet att dela upp mina studier jämnt under min studietid.	4,8	5,0	4,9					
Min högskolas utbud av studier möjliggjorde studier året om.	5,3	5,4	5,4					
Jag fick tillräckligt med stöd i planeringen av mina studier.	5,1	5,1	5,1					
Handledningen av studierna var högklassig.	5,1	5,1	5,1					

Bilaga 8. Ansökningsuppgifterna år 2020-2021 (åldersgrupp, modersmål, kön)

	Försthandssökande (till yrkeshögskola)		Samtliga sökande		Totalt Försthandssökande (till yrkeshögskola)	Totalt Samtliga sökande
	2020	2021	2020	2021		
Yrkeshögskolan Novia	1 914	2 184	3 339	4 050	3 945	7 026
18 år eller yngre	9	21	33	42	30	78
19	336	327	606	675	663	1 278
20	204	183	417	408	384	825
21	153	141	288	312	291	597
22	111	102	186	213	213	399
23	75	90	144	174	165	318
24	72	66	129	144	138	270
25-29 år	357	390	594	735	720	1 275
30-34 år	243	324	411	546	549	927
35-39 år	141	231	243	381	363	603
40-44 år	99	168	138	237	264	366
45-49 år	63	90	81	117	147	192
50-54 år	33	36	45	48	69	90
55-59 år	18	18	21	21	33	39
60-64 år	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4	1-4
Information saknas						
Total	1 914	2 184	3 339	4 050	3 945	7 026

	Försthandssökande (till yrkeshögskola)		Samtliga sökande		Totalt Försthandssökande (till yrkeshögskola)	Totalt Samtliga sökande
	2020	2021	2020	2021		
Yrkeshögskolan Novia	1 914	2 184	3 339	4 050	3 945	7 026
finska (inkl. samiska)	234	198	435	417	423	813
svenska	1 236	1 248	1 842	1 944	2 364	3 567
övriga språk	444	738	1 065	1 686	1 158	2 646
Total	1 914	2 184	3 339	4 050	3 945	7 026

	Försthandssökande (till yrkeshögskola)									
	man		man Summa	kvinnor		kvinnor Summa	Information saknas		Information saknas Summa	
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		
Yrkeshögskolan Novia	759	684	1 389	840	939	1 686	315	561	867	
Kultur	45	45	87	75	111	183	21	42	60	
Det samhällsvetenskapliga, företagsekonomiska och administrativa området	96	99	183	102	123	216	15	57	72	
Teknik och kommunikation	510	414	903	75	72	147	144	150	294	
Naturbruk och miljöområdet	39	36	75	30	18	45	60	90	147	
Social-, hälso- och idrottsområdet	78	90	159	564	624	1 125	78	222	297	
Total	759	684	1 389	840	939	1 686	315	561	867	

	Samtliga sökande									
	man		man Summa	kvinnor		kvinnor Summa	Information saknas		Information saknas Summa	
	2020	2021		2020	2021		2020	2021		
Yrkeshögskolan Novia	1 173	1 161	2 202	1 374	1 572	2 775	792	1 314	2 049	
Kultur	66	66	129	120	177	288	21	75	93	
Det samhällsvetenskapliga, företagsekonomiska och administrativa området	333	390	678	243	315	531	60	132	192	
Teknik och kommunikation	693	606	1 245	123	141	258	264	270	531	
Naturbruk och miljöområdet	75	69	135	51	36	84	111	132	240	
Social-, hälso- och idrottsområdet	153	180	315	951	1 044	1 881	366	753	1 071	
Total	1 173	1 161	2 202	1 374	1 572	2 775	792	1 314	2 049	

Bilaga 9. Handlingsplan, Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2022-2024

Mål • <i>Aktivitet</i>	Ansvar / koordinerings- ansvar	Tidtabell för genomförande		
		2022	2023	2024
Yrkehögskolan Novia som arbetsgivare				
Säkerställande att jämställdhet och likabehandling förverkligas vid Novia • Ledningens kompetens gällande jämställdhet och jämlikhet utökas genom utbildning • Organisering av jämställdhets- och jämlikhetsutbildning, som hela personalen tar del av	Arbetarskydd	x	x	
Familjeledigheterna och omsorgsansvaret delas jämnt mellan båda föräldrarna • Familjeledighetsreformen implementeras och informeras effektivt för personalen	HR, ekonomi	x		
Språklig likabehandling utökas, så att Novias information som rör anställda ges även på engelska • Kartläggning över behov för engelska material och riktlinjer publiceras • Den viktigaste informationen översätts till engelska	Kommunikation		x	x
Fysisk tillgänglighet säkerställs • Kartläggning över den fysiska tillgängligheten görs på alla campus • Enligt kartläggningen besluts nödvändiga förbättringsåtgärder	Fastighetservice		x	

<p>Rekryteringarna sker mångsidigt och alla erbjuds likvärdiga möjligheter till karriärutveckling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vid rekryteringsprocesser betonas jämställdhet och mångfald • Vid rekryteringar strävas en jämn könsfördelning 	HR	x	x	x
<p>Jämställdhetsinriktad och könsneutral kommunikation ökas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartläggning av utvecklingsbehov • Enligt kartläggningen besluts nödvändiga förbättringsåtgärder 	Kommunikation		x	x
<p>Jämlikhetsarbete leds med information</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartläggning av nuvarande och planerade feedback - kanaler och rutiner • Uppföljning och bedömningsrutiner för jämlikhetsarbete beskrivs • Whistleblow- tas i bruk 	Arbetskydd	x	x	
<p>Yrkeshögskolan Novia som studiemiljö</p>				
<p>Främjande jämlikhet så att det leds genom information och erbjuder lättillgängliga och lågtröskel - feedback kanaler, dess information utnyttjas systematiskt och effektivt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartläggning av nuvarande och planerade feedback - kanaler och rutiner • Utvärdera helhetens lämplighet • Estimera utvecklingsbehov 	Novium		x	x
<p>Stärkande av studerandens inlärningsfärdigheter och färdigheter för självstyrning och ökning av beredskap för liknande exceptionella förhållanden och en eventuell generalisering och ökning av mångfaldsutbildningen på olika utbildningsnivåer och därmed integrera olika inlärningsmiljöer närmare till varandra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan för hur man förstärker studerandes självstyrning och studiefärdigheter följs upp för utvärdering 	Pro rektor	x	x	x

<p>Identifiering av studerandens behov av stöd och det individuella stödet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartläggning av vilka möjligheter det finns för riktat stöd och riktade handledningstjänster enligt behov för b.la. inkluderande internationella studerande • Plan för kartläggning och fördelning av stöd- och vägledningstjänster för att tillgodose behoven hos specifika grupper inkluderande internationella studerande, speciellt sysselsättning 	<p>Studerandeservice</p>		<p>x</p>	<p>x</p>
<p>I utvecklingen av pedagogiken tas hänsyn till behoven hos olika studerande och specialgrupper</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildning av samarbetsmodell tillsammans med Novium • Kartläggning av behov bland studerande med speciella behov 	<p>Pro rektor</p>		<p>x</p>	<p>x</p>
<p>Säkerställande att studerande har kompetens relaterade till jämställdhets- och likabehandlingsfrågor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisering av jämställdhets- och jämlikhetsutbildning • Studerande uppmuntras att inkludera jämställdhet och likabehandling i sina övningsuppgifter, arbete och produktioner 	<p>Novium</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>
<p>Jämlikhet beaktas i marknadsförings- och alumnmaterial</p> <ul style="list-style-type: none"> • I marknadsförings-, PR-turné- och alumnarbete lyfter vi fram mångfald för att viga de sökandes perspektiv på möjliga yrken 	<p>Kommunikation</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>
<p>Språklig likabehandling utökas, så att Novias information som rör internationella studerande ges även på engelska</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartläggning över behov för engelska material och riktlinjer publiceras • Den viktigaste informationen översätts till engelska 	<p>Kommunikation</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>