
The logo for cupore, featuring the word "cupore" in white lowercase letters inside a red rectangular box.

cupore

KULTTUURIPOLITIIKAN TUTKIMUSKESKUS CUPORE

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA 2022–2025

ALUKSI

Tämä on Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2025. Cupore on vuonna 2002 perustettu tutkimuskeskus, jota ylläpitää Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö. Cuporen tehtävänä on tuottaa ja välittää kulttuuripolitiikkaa koskevaa tutkimustietoa, selvityksiä ja arviointeja päätöksenteon ja kansalaisyhteiskunnan käyttöön.

Lain mukaan työnantajan on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Vaikka Cuporen henkilöstömäärä ei sitä edellytä, Cuporen strategiaan *Tutkiva, oppiva, välittävä Cupore. Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cuporen strategia vuosille 2020–2025* on kirjattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Cuporella ei aiemmin ole ollut vastaavaa suunnitelmaa. Cuporen edellisessä strategiassa (2015–2020) henkilöstön yhdenvertaisuutta edistettiin henkilöstöhallinnon käytäntöjen kehittämisen kautta.

Työsopimuslaki (55/2001), laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) säättävät työnantajan velvollisuudesta kohdella kaikkia työntekijöitään ja työnhakijoita tasapuolisesti. Työnantajan tulee arvioida ja edistää työntekijöiden välistä yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Lainsäädännössä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että henkilöitä ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tässä suunnitelmassa kuvataan yhdenvertaisuuden sekä sukupuolten välisen tasa-arvon tilaa Cuporessa sekä avataan käytäntöjä asian edistämisestä työyhteisössä. Kuvauksen pohjalta esitetään tavoitteita sekä toimenpiteitä, jotka toimivat työkaluina tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuraamisessa ja edistämisessä.

SUUNNITELMAN TEON KUVAUS

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelu aloitettiin Cuporessa loppuvuodesta 2020. Varsinainen suunnitelma ja siihen liittyvä selvitystyö toteutettiin vuonna 2021.

Suunnitelman toteutti työryhmä, johon kuuluivat Emmi Lahtinen (tutkija), Anna Kanerva (erikoistutkija, varajohtaja), Olli Jakonen (tutkija, luottamusvaltuutettu) ja Ari Kurlin Niiniaho (tutkija, työsuojeluvaltuutettu). Vappu Renko (tutkija, varaluottamusvaltuutettu) sijaisti Olli Jakosta luottamusvaltuutetun asemassa syksyn 2021. Työryhmään liittyminen oli avointa kaikille henkilökunnan jäsenille.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa Cuporessa selvitettiin tarkastelemalla olemassa olevia käytäntöjä, asiakirjoja ja ohjeistuksia sekä henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksia. Lisäksi toteutettiin palkkakartoitus sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely keväällä 2021.

Palkkakartoituksessa tarkasteltiin henkilökunnan palkkausta sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista sekä kuvattiin Cuporen nykyisiä rekrytointiin ja palkanmuodostukseen liittyviä käytäntöjä. Palkkakartoituksen laativat yhteistyössä Cuporen hallintopäällikkö ja luottamusvaltuutettu ja sen tuloksista keskusteltiin henkilöstön kanssa keväällä 2021.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä kartoitettiin Cuporen henkilökunnan näkemyksiä ja kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta erilaisissa työntekoon liittyvissä tilanteissa ja työntekijöiden kohtelussa. Lisäksi selvitettiin kokemuksia työyhteisön ilmapiiristä. Kysely oli itsenäinen, mutta sitä suunniteltiin yhdessä Cuporessa joka toinen vuosi toteutettavan työhyvinvointikyselyn kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn laativat työryhmän jäsenet ja sitä kommentoivat sen suunnitteluvaiheessa Cuporen johtoryhmän jäsenet. Kyselyn tuloksia käsiteltiin yhdessä henkilökunnan kanssa syyskuussa 2021.

Suunnitelmaa laadittaessa tunnistettiin tarve luoda Cuporelle ohjeistus työyhteisön jäsenenä toimimisesta sekä lisäksi ns. turvallisemman tilan periaatteet työyhteisön ulkopuolisen yhteistyön tueksi. Näiden tavoitteena on yhteinen ja tietoinen pyrkimys ylläpitää tiloja ja käytäntöjä, joissa kaikki voivat tehdä työtä ja ilmaista mielipiteensä turvallisesti. Tämä tarkoittaa muun muassa muita kunnioittavan ilmapiirin ylläpitämistä, vastuiden määrittelyä sekä käytäntöjen luomista myös ristiriitojen käsittelylle. Jokaisella on oikeus työyhteisössä olla oma itsensä, ilman pelkoa väheksynnästä tai syrjinnästä.

Lopullinen suunnitelma kirjoitettiin loppuvuoden 2021 aikana. Suunnitelman toteuttanut työryhmä välitti luonnoksen kommentoitavaksi Cuporen tutkimuksen johtoryhmälle marraskuun lopulla, minkä jälkeen sitä käsitelivät Cuporen johtoryhmän jäsenet joulukuun alussa. Suunnitelma avattiin koko henkilöstön kommentoitavaksi joulukuussa. Suunnitelma viimeisteltiin kommenttikierroksen jälkeen. Lopullinen suunnitelma käännettiin ruotsiksi ja englanniksi.

CUPORE ORGANISAATIONA JA TYÖYHTEISÖNÄ

Cupore on Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissäätiö sr:n ylläpitämä tutkimuskeskus. Säätiön hallitus määrittää sen toimintojen yleiset suuntaviivat sekä säätiön toiminta- ja taloussuunnitelmat. Hallitus koostuu opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Jyväskylän yliopiston nimeämistä edustajista.

Säätiön neuvottelukunta arvioi säätiön ja tutkimuskeskuksen toimintaa ja antaa asiantuntija-apua tutkimuksen suuntaamisessa. Neuvottelukunnassa ovat edustettuina keskeiset kulttuuripoliittikan tutkimukseen kytkeytyvät yliopistot ja tutkimuslaitokset Suomessa.

Vuoden 2021 alussa Cuporessa työskenteli 19 henkilöä, joista 11 (noin 60 %) vakituisessa ja loput määräaikaisessa työsuhteessa. Vuonna 2021 Cuporeen ei rekrytoitu uusia työntekijöitä. Henkilöstöllä käytössä olevia tehtävänimikkeitä olivat tutkija, erikoistutkija, projektipäällikkö, tiedottaja, hallintopäällikkö, varajohtaja ja johtaja. Tutkija-nimikkeellä työskentelevien osuus koko henkilökunnasta oli 32 prosenttia (6 henkilöä). Erikoistutkija-nimikkeellä työskenteli 36 prosenttia henkilöstöstä (7 henkilöä).

Vuonna 2021 Cuporen työntekijöistä 36 prosenttia (5 henkilöä) oli miehiä ja 64 prosenttia (14 henkilöä) naisia. Tutkijoina ja erikoistutkijoina työskenteli sekä miehiä että naisia. Cuporen henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta. Miesten keski-ikä oli 41 vuotta ja naisten keski-ikä 47 vuotta.

Cuporen ensisijainen työkieli on suomi, mutta työyhteisössä käytettyjä keskinäisen kommunikaation ja työskentelyn kieliä ovat lisäksi ruotsi ja englanti.

Cuporen toimintaa johtaa johtaja. Lisäksi Cuporella on varajohtaja sekä hallintopäällikkö, joka toimii työsuojelupäällikkönä. Cuporessa ovat toimineet vuodesta 2014 henkilöstön valitsema työsuojeluvaltuutettu ja vuodesta 2015 luottamusvaltuutettu varahenkilöineen. Valtuutetut toimivat henkilöstön edustajina työnantajaan päin sitä koskevissa asioissa esimerkiksi työsuhteisiin liittyen.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS CUPORESSA

Cuporen strategian mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioidaan muun muassa työhyvinvointi, rekrytointikäytännöt, toimitilat, toimintatavat, yhteistyö ja osaamisen vahvistaminen. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-

arvosta määrää, että tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista urakehitystä ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin, edistää tasa-arvoa palkkauksessa sekä helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Eri osa-alueiden nykytilaa kuvataan seuraavaksi.

Toimintaa ohjaavat asiakirjat

Voimassa olevan strategian mukaan Cuporen toiminnan keskeiset arvot ovat riippumattomuus ja läpinäkyvyys, monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä vastuullisuus ja kestävän kehityksen tavoitteisiin sitoutuminen. Strategiassa mainitaan, että yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon kiinnitetään Cuporessa huomiota sekä suhteessa tutkimuksen teemoihin ja kohteisiin että henkilöstöhallintoon.

Tutkimustyön toteutuksessa Cupore on sitoutunut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimiin hyvän tieteellisen käytännön ohjeisiin sekä suositukseen tieteellisten julkaisujen tekijyydestä sopimiseksi. Niiden kautta pyritään takaamaan kaikille tutkimustyöhön osallistuneille yhtäläinen tunnustus tekemästään työstä, mutta samalla yhtäläinen vastuu julkaistun tutkimuksen sisällöstä ja sen tuloksista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan myös Cuporen aineistonhallintaohjeissa, jotka koskevat tutkimusaineistojen keruuta ja käsittelyä.

Cuporen henkilökuntaoppaassa on kuvattu perustiedot työpaikan käytännöistä, säännöistä ja eduista. Opas on suunnattu kaikille työntekijöille, ja se toimii työkaluna uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Oppaassa ei ole käsitelty erikseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käytäntöjä ja periaatteita.

Henkilöstöjohtaminen

Vastuu Cuporen henkilöstöjohtamisesta on Cuporen johtajalla. Hän toimii kaikkien työntekijöiden esihenkilönä. Johtaja käy vuosittain kehityskeskustelun jokaisen työntekijän kanssa. Kehityskeskustelun tarkoituksena on asettaa henkilökohtaisia tavoitteita Cuporessa työskentelylle, arvioida edellisenä vuonna asetettujen tavoitteiden saavuttamista, suunnitella henkilökohtaisia kehittämistoimia sekä antaa ja ottaa vastaan palautetta.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely on toteutettu Cuporessa säännöllisesti vuodesta 2015 alkaen. Kokemus tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta on huomioitu kyselymyksissä. Työhyvinvointikysely on päätetty toistaa pääpiirteittäin samanmuotoisena joka toinen vuosi tiedon vertailtavuuden mahdollistamiseksi.

Lyhyemmän työajan tekeminen on mahdollista Cuporessa kaikille tasapuolisesti ja tilanteen niin vaatiessa. Vanhempainvapaiden suhteen Cuporessa noudatetaan voimassaolevaa lainsäädäntöä ja virkaehtosopimusta. Kyselyn mukaan työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu Cuporessa hyvin.

Työterveyshuoltoon ovat oikeutettuja kaikki työsuhteessa olevat Cuporen työntekijät. Työnantajan tarjoamat liikunta- ja kulttuurisetelit ovat yhtäläisesti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

Toimitilat

Cuporen toimitilat sijaitsevat toimistorakennuksen kuudennessa kerroksessa, minne on pääsy hissillä tai portaiden pitkin. Toimistorakennuksen ulko-ovi ja hissi eivät kuitenkaan ole esteettömiä, eikä hissien koko mahdollista toimistoon saapumista pyörätuolilla.

Cuporessa kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus etätöön.

Rekrytointi ja työsuhteet

Cuporen henkilöstön rekrytoinnista ja palkkauksesta vastaa johtaja. Rekrytoinnissa pyritään avoimuuteen ja hakijoiden yhdenvertaisuuteen. Rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan lähtökohtaisesti suomeksi sekä tapauskohtaisesti myös ruotsiksi ja/tai englanniksi.

Vakinaistamiset esitellään ja päätetään Cuporen hallituksen kokouksissa. Vakinaistamisvalinnoissa johtaja tekee esityksen vakinaistamisesta ja Cuporen hallitus päätöksen asiasta. Toiminnan luonne ja rahoitus rajaavat Cuporen toimintaa, työsuhteiden kestoa ja uusien työntekijöiden rekrytointia.

Palkkaus

Cuporessa työntekijän palkka perustuu tehtävän vaativuuteen (tehtäväkohtainen palkka) sekä siitä suoriutumiseen (henkilökohtainen palkanosa). Palkkamalli sisältää palkkataulukon sekä arviointiasteikon henkilökohtaista suoriutumista varten, tehtävänimikkeiltä vaadittavan koulutuksen ja ottaa huomioon myös muut kuin tutkimus- tai tutkimuksen johtotehtävät. Palkkamalli on avoin, ja se on kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Palkkamalli on suunniteltu yhdessä henkilöstön ja Cuporen hallituksen kanssa vuosina 2015–2016.

Tehdyssä palkkakartoituksessa ei havaittu sukupuoleen tai tehtävänimikkeisiin liittyvää palkka- tai muuta epätasa-arvoa. Uusia työntekijöitä palkattaessa palkkataso määritetään perustuen tehtävän vaativuuteen sekä henkilön koulutukseen ja työkokemukseen. Kaikkien työntekijöiden palkkoja pyritään

tarkastelemaan vuosittain kehityskeskusteluiden yhteydessä. Lisäksi palkkoja pyritään tarkastelemaan nimikekohtaisesti. Jos eroavaisuuksia huomataan, voidaan eron syyhyn paneutua sekä korjata tilannetta tarpeen niin vaatiessa.

Urakehitys ja osaamisen vahvistaminen

Urakehityksen näkökulmasta Cuporessa on melko niukasti etenemismahdollisuuksia. Organisaatiohierarkia ei tarjoa merkittäviä mahdollisuuksia etenemiselle ja tutkimusorganisaatioissa monilla on oma erityisosaamisensa, mikä luo haasteita työtehtävien kierrolle.

Työhyvinvointikyselyn perusteella etenemismahdollisuuksia tärkeämpää monille on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Cuporessa voi kehittää osaamistaan osallistumalla esimerkiksi kursseille tai koulutustilaisuuksiin. Nämä tarpeet ja mahdollisuudet selvitetään vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä.

Työkulttuuri ja yhteistyö

Cuporella ei ole erillistä ohjeistusta työyhteisön jäsenenä toimimisesta. Työhyvinvointikyselyn mukaan työyhteisössä vallitsee hyvä yhteishenki ja työntekijöiden välinen yhteistyö on toimivaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta oleellisina Cuporen työyhteisölle näyttäytyvät avoimet ja oikeudenmukaiset käytännöt, päätöksenteon läpinäkyvyys, toisten mielipiteitä, näkemyksiä ja työtä arvostava ilmapiiri, työntekijöiden osaaminen ja asennoituminen sekä erilaisuuden hyväksyvä työkulttuuri.

Viestintä ja julkaisut

Sisäisen viestinnän kanavana Cuporessa toimii Teams-sovellukseen luotu Henkilöstön oma kanava, jossa esimerkiksi henkilöstökokousten ja johtoryhmän esityslistat ja muistiot ovat kaikkien nähtävillä. Myös toiminnan kehittämiseen liittyvä Teams-kanava on kaikille avoin. Lisäksi on käytössä henkilöstön sähköpostilista.

Cuporen tutkimusjulkaisut ovat avoimesti ladattavissa Cuporen verkkosivuilla. Verkkosivuista on kolme kieliversiota, mutta kattavasti tietoa on saatavissa vain suomeksi. Tutkimusraporttien tiivistelmät ja uutiset pyritään laatimaan kolmella kielellä: suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Julkaisujen saavutettavuus huomioidaan Cuporessa laaditun taitto-ohjeituksen mukaan. Sen avulla pyritään varmistamalla, että dokumentit täyttävät erilaiset saavutettavuusvaatimukset.

TOIMENPITEET TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Sukupuolten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat työyhteisön näkemysten mukaan Cuporessa monelta osin hyvin. Yksittäisenä tekijänä kieli voi rajata mahdollisuuksia työskennellä ja toimia erilaisissa tehtävissä sekä olla yhdenvertaisesti osa työyhteisöä. Myös erilaisten työsuhteiden tunnistettiin synnyttävän kokemusta eriarvoisuudesta.

Selvityksen perusteella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa on hyvä säännöllisesti arvioida ja seurata, jotta epäkohtia voidaan havaita ja niihin voidaan puuttua. Käytäntöjä ei myöskään aina osata itse havainnoida tai arvioida tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmista.

Alla olevaan taulukkoon on kirjattu suunnitelman teon aikana esiin nousseita kehitystarpeita. Kirjatut toimenpiteet toimivat työkaluina tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuraamisessa ja edistämässä työyhteisössä vuosien 2022–2025 aikana. Toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan kahden vuoden välein. Vastuu asiasta on Cuporen johtoryhmällä. Lisäksi asia tuodaan esiteltäväksi Cuporen hallitukselle.

Tavoite	Toimenpiteet
Seurataan säännöllisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa ja toteutumista työyhteisössä.	<ul style="list-style-type: none"> Päivitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma neljän vuoden välein. Osana suunnitelmaa toistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely sekä palkkakartoitus. Sisällytetään joka toinen vuosi toteutettavaan työhyvinvointikyselyyn kysymys henkilöstön tasavertaisesta kohtelusta.
Edistetään rekrytointiprosessien avoimuutta sekä monipuolisen asiantuntemuksen tunnistamista huomioiden hakijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytointi-ilmoituksissa hakijoiksi kannustetaan eri sukupuolia edustavia ja eritaustaisia henkilöitä sekä avataan Cuporen arvoja. Varmistetaan, että rekrytointikriteerit ovat perusteltuja suhteessa avoinna olevaan tehtävään. Kokeillaan anonyymia rekrytointia mahdollisuuksien mukaan. Rekrytoinnissa pyritään ilmoituskanavien avoimuuteen.
Vahvistetaan henkilökunnan osaamista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä	<ul style="list-style-type: none"> Järjestetään henkilökunnalle koulutusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä erilaisissa tilanteissa.

Tavoite	Toimenpiteet
asioissa. Edistetään ja ylläpidetään erilaisuuden hyväksymistä sekä keskinäistä kunnioitusta ja luottamusta työyhteisössä.	<ul style="list-style-type: none"> • Luodaan ohjeistus työyhteisön jäsenenä toimimisesta ja sisällytetään se henkilökuntaoppaaseen. • Kirjataan ylös vastuut syrjäntilanteiden varalta. Sisällytetään ohjeistus henkilökuntaoppaaseen. • Valitaan henkilöstövaltuutetut kahden vuoden välein. • Laaditaan turvallisemman tilan periaatteet.
Edistetään henkilökunnan urakehitystä ja ammatillista kehittymistä tasavertaisesti.	<ul style="list-style-type: none"> • Luodaan kehityskeskusteluille rakenne, jossa huomioidaan työntekijöiden ura- ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä näkökulmia ja toiveita. • Otetaan työntekijöiden toiveet ja urakehitys mahdollisimman yhdenvertaisesti huomioon työtehtävien ja vastuiden jakautumisessa. • Varmistetaan, että erilaiset työtehtävät ovat mahdollisimman avoimia kaikille työyhteisön jäsenille, myös erilaisissa työsuhteissa työskenteleville. • Huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtoryhmien muodostamisessa ja kokoonpanossa.
Kehitetään työympäristöä ja työskentelyä esteettömyyden näkökulmasta.	<ul style="list-style-type: none"> • Kehityskeskustelujen rakenteeseen lisätään kysymys toimitiloihin ja työympäristöön liittyvistä toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä. Tehdään tarvittavia kohtuullisia mukautuksia. • Pyritään mahdollisuuksien rajoissa vaikuttamaan siihen, että toimistorakennuksen esteettömyyttä parannetaan peruskorjausten yhteydessä.
Edistetään avoimuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta viestinnässä, päätöksenteossa ja yhteistyössä.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiedotetaan työyhteisön sisällä avoimesti uusista hankkeista, työtehtävistä ja päätöksistä. • Huomioidaan avoimuus ja yhdenvertaisuus Cuporen viestintästrategiassa. • Pyritään vaikuttamaan siihen, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulisivat huomioiduiksi myös ulkoisessa yhteistyössä, ja esimerkiksi hallituksen, neuvottelukunnan ja ohjausryhmien kokoonpanoissa.
Kehitetään palkkamallia yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Lisätään avoimuutta ja pitkäjänteisyyttä työsuhteissa.	<ul style="list-style-type: none"> • Tarkastellaan palkkamallin tehtävänimikkeiden vaatimuksia ja henkilökohtaisen palkanosan kriteerejä säännöllisesti. Päivitetään palkkamallia tarvittaessa yhteistyössä Cuporen hallituksen ja henkilökunnan kanssa. • Selkeytetään vakinaistamisen perusteita.