



A!

Aalto-universitetet

Aalto-universitetet

Plan för jämlikhet, mångfald och inkludering 2022–2024

Innehåll

1

Introduktion till Aalto-universitetets plan för jämlikhet, mångfald och inkludering

1.1	Mål för arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering	5
1.2	Verksamhetsmodell för arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering	7
1.3	Jämlikhet, mångfald och inkludering i kommunikationen.....	8

2

Arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering: fokus för utvecklingen 2022–2024

2.1	Vi stärker vår kompetens inom jämlikhet, mångfald och inkludering.....	10
2.2	Vi främjar inkluderande studier	13
2.3	Vi utvecklar jämlika personalprocesser och -förfaranden.....	16
2.4	Vi stärker vårt datadrivna arbetssätt.....	20
2.5	Vi främjar tillgängligheten	24

Bilagor	27
----------------------	----

1

Introduktion till Aalto-universitetets plan för jämlikhet, mångfald och inkludering

Jämlikhet, mångfald och inkludering är centrala värden som stöder universitets-samfundets välbefinnande, kreativitet och förmåga att främja forskning, undervisning och inflytande i världsklass. Vårt sätt att agera ingår i vår strategi och sätter ramarna för vårt samarbete: "Vår mångfald är vår styrka, och tillsammans åstadkommer vi mer." ([Läs mer](#))

I Aalto-universitetets plan för jämlikhet, mångfald och inkludering (EDI-planen (Equality, Diversity and Inclusion (EDI))) fastställs på vilka sätt vi främjar jämlikheten, mångfalden och inkluderingen i vår gemenskap. Planen innehåller en beskrivning av nuläget, den senaste utvecklingen och utvecklingsplanen för den kommande treårsperioden 2022–2024. EDI-planen verkställs genom årliga handlingsplaner, som beskriver de årliga konkreta åtgärder som vidtas på universitetsnivå och vid de sex högskolorna vid Aalto-universitetet. Implementeringen av planerna utvärderas inom ramen för universitetets årsöversikt.

Denna EDI-plan har utarbetats genom en gemensam insats där personal och studerande har deltagit i workshoppar och möten där fokusområden och utvecklingsplaner gradvis har fastställts. Utöver workshoppar och möten har vi samlat in idéer och respons från personal och studerande via en öppen plattform på nätet ([Läs mer](#)). Därtill har vi intervjuat centrala intressentgrupper. Planen har diskuterats och bearbetats tillsammans med universitetets ledningsgrupp (AMT), kommittén för akademiska ärenden (AAK), ledningsgruppen för HR, ledningsgruppen för lärandetjänsterna och styrgruppen för lärandet, högskolornas EDI-grupper samt representanter för arbetarskyddet och medarbetarna innan den har godkänts av Aalto-universitetets rektor.





1.1 Mål för arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering

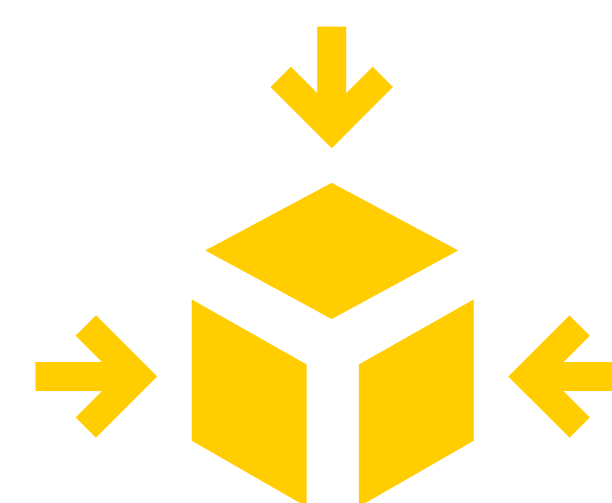
Vårt mål är att skapa en inkluderande gemenskap där alla studerande, medarbetare och intressentgrupper känner sig delaktiga och har likvärdiga möjligheter att uppnå sina professionella, utbildningsmässiga och sociala mål. Jämlikhet, mångfald och inkludering är centrala värden som främjar välbefinnandet, kreativiteten och innovationsförmågan samt universitetets attraktionskraft. Detta leder till bättre forskning, undervisning och inflytande.

Vi arbetar aktivt för att skapa en inkluderande och tillgänglig verksamhetsmiljö där medarbetare och studerande med varierande bakgrund behandlas likvärdigt och har möjlighet att arbeta och studera utan rädsla för att bli diskriminerade. Vi är medvetna om överlappningen mellan olika sociala kategorier, såsom ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning och andra personliga egenskaper.

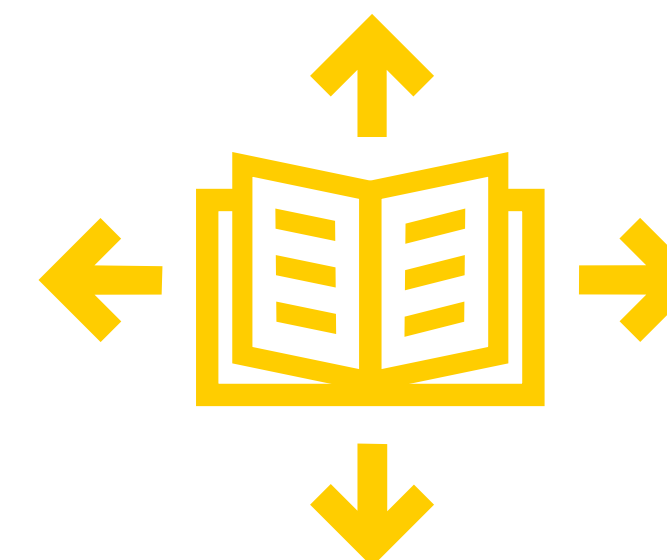
Aalto-universitetet är jämlikt och inkluderande, vilket innebär följande:

- Vi är en gemenskap som lockar studerande och personal med varierande bakgrund.
- Vi behandlar alla sökande likvärdigt i samband med både rekrytering av personal och antagning av studerande, och vi använder rättvisa och transparenta bedömningskriterier och -metoder som minimerar effekten av omedvetna fördomar och partiskhet.
- Vi stöder alla studerandes och medarbetares välbefinnande och professionella utveckling och erbjuder medarbetarna möjligheter till personlig utveckling och karriäravancemang utgående från deras akademiska och/eller professionella kompetens.
- I all daglig samverkan med kollegor, studiekamrater och samarbetspartner bidrar vi till att skapa en inkluderande kultur och gemenskap där alla medlemmar oavsett bakgrund kan känna sig välkomna och trygga samt göra sina röster hörda.
- Vi förbinder oss till att identifiera och avlägsna diskriminerande strukturer och förfaranden i universitetets verksamhet samt att kontinuerligt utveckla en inkluderande kultur.

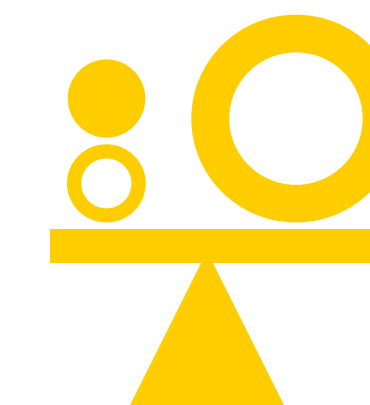
På vägen mot dessa mål fäster vi särskild uppmärksamhet vid följande fem teman under treårsperioden 2022–2024:



1 Vi stärker vår kompetens inom jämlikhet, mångfald och inkludering



2 Vi främjar inkluderande studier



3 Vi utvecklar jämlika personalprocesser och -förfaranden



4 Vi stärker vårt datadrivna arbetssätt



5 Vi främjar tillgängligheten

1.2 Verksamhetsmodell för arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering

I vår verksamhetsmodell betonas delaktighet, ansvarsfördelning och proaktivitet. Varje medlem i universitetssamfundet har en skyldighet att främja jämlikhet, mångfald och inkludering i den egna verksamhetsmiljön. Aalto-universitetets verksamhetsprinciper (Code of Conduct) beskriver de etiska principer och lagenliga förfaranden som styr vår verksamhet och våra förväntningar på varandra inom universitetslivets samtliga delområden.

Ansvar för utvecklingsarbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering på universitetsnivå bärs av Aalto-universitetets provost med stöd av universitetets mångfaldsexpert och kommittén för jämlikhet, mångfald och inkludering. På högskolenivå bärs ansvaret av dekanerna med stöd av högskolornas utvecklingschefer (eller motsvarande). Högskolornas arbetsgrupper för jämlikhet, mångfald och inkludering (eller motsvarande organ) utarbetar årliga handlingsplaner för högskolorna och följer upp de åtgärder som vidtas. Universitetets arbetsgrupp för mångfald, lärandetjänsterna (LES) och personaltjänsterna (HRS) stöder implementeringen av åtgärderna. Aalto-universitetets arbetsgrupp för tillgänglighet koordinerar tillgängligheten i anslutning till undervisning och annan akademisk verksamhet, campus samt fysiska och digitala tjänster. Frågor som rör jämlikhet, mångfald och inkludering diskuteras regelbundet med representanter för arbetarskyddet och medarbetarna samt med studentkåren (AUS).





1.3 Jämlikhet, mångfald och inkludering i kommunikationen

Innehållet, presentationen, språkbruket och bildmaterialet i universitetets interna och externa kommunikation är tillgängligt och främjar jämlikhet, mångfald och inkludering. Kommunikationen gällande jämlikhet, mångfald och inkludering är transparent och proaktiv. Den treåriga planen för jämlikhet, mångfald och inkludering, de årliga handlingsplanerna och övrigt material i anknytning till ämnet är allmänt tillgängliga på [Aalto-universitetets webbsidor](#). Alla medarbetare och studerande har tillgång till de anvisningar som gäller vid diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande ([Läs mer](#)).

Vid universitetet används finska, svenska och engelska som arbetsspråk. Syftet med Aalto-universitetets språkliga riktlinjer är att stöda universitetet i utvecklingen mot en mångkulturell och flerspråkig verksamhetsmiljö, där alla kan verka som fullvärdiga medlemmar i universitetssamfundet. Riktlinjerna uppmärksammar användningen och utvecklingen av nationalspråken som vetenskapsspråk samt betonar betydelsen av ett vårdat språk som en indikator på hög kvalitet i all verksamhet.

2

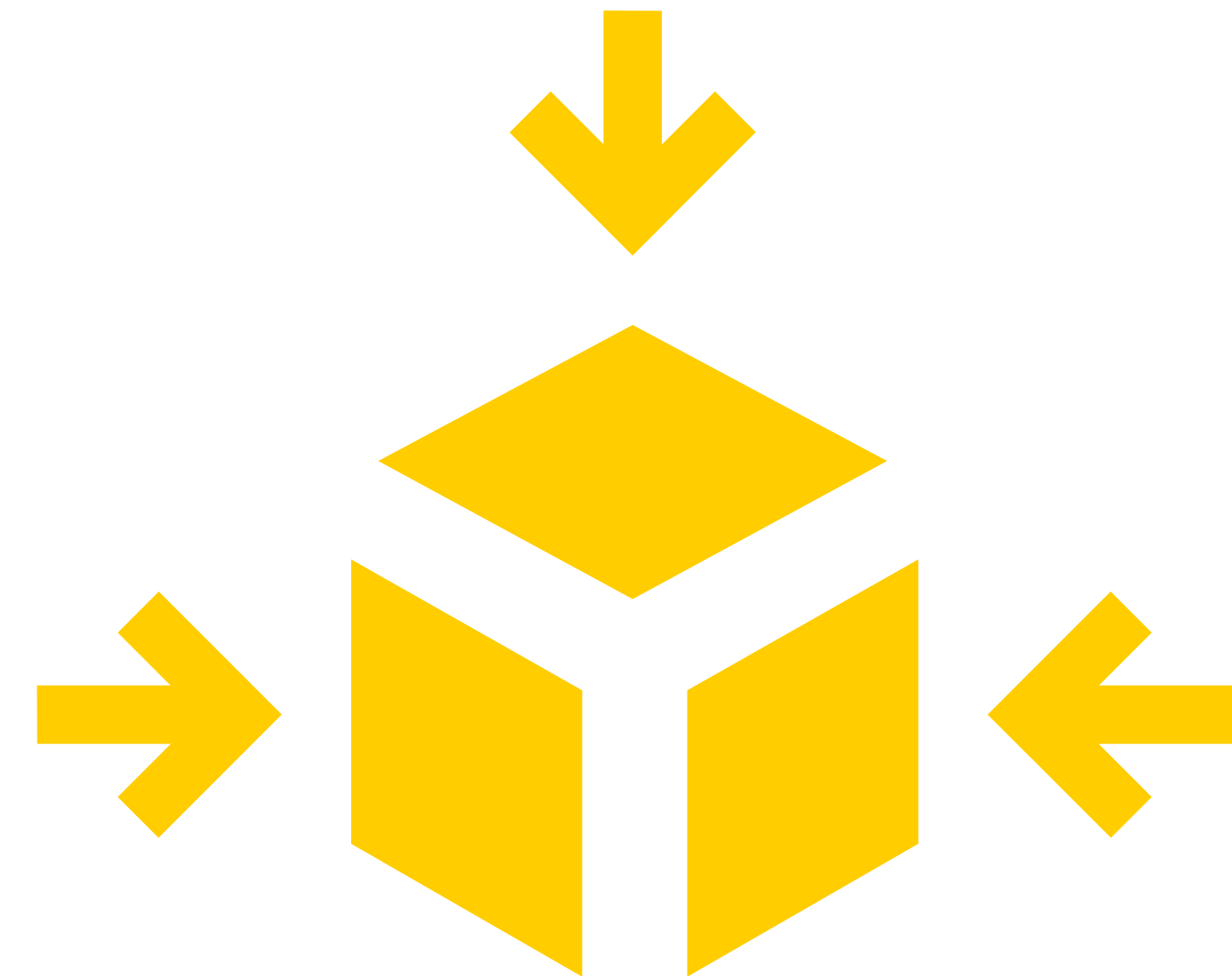
Arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering: fokus för utvecklingen 2022–2024

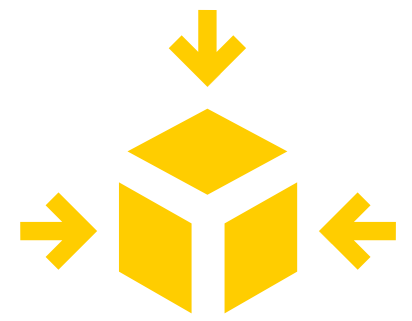
I detta kapitel presenteras nuläget, den senaste utvecklingen och utvecklingsplanerna för 2022–2024 för de fem fokusområden som nämns i avsnitt 1.1.

2.1 Vi stärker vår kompetens inom jämlikhet, mångfald och inkludering

Nuläget

Enligt enkäten om välbefinnande i arbetet 2021 bedöms jämlikheten, mångfalden och inkluderingen vid Aalto-universitetet i allmänhet vara på en hög nivå (medelvärde var 4,17 på skalan 1–5, där 5 är det högsta vitsordet). Erfarenheterna varierar dock mellan olika grupper av medarbetare samt enligt kön, ålder och nationalitet. Det finns också skillnader mellan högskolorna. Medarbetare med annan nationalitet än finsk hade positiva erfarenheter men uppgav att det behövs mer stöd för partner och familjer och för att förstå den finländska kulturen, det finska språket och arbetsmöjligheterna i Finland. Medarbetare som inte identifierar sig som män eller kvinnor hade sämre erfarenheter när det kommer till jämlikhet, mångfald och inkludering än medarbetare som representerar de binära könskategorierna.



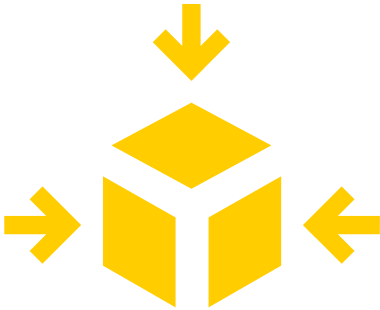


Den senaste utvecklingen

Under perioden 2019–2021 har vi vidtagit följande åtgärder för att stärka vår kompetens inom jämlikhet, mångfald och inkludering:

- **Uppdatering av verksamhetsprinciperna:** Vi uppdaterade Aalto-universitetets värden, verksamhetssätt och verksamhetsprinciper (Code of Conduct) genom en process som involverade universitetssamfundets medlemmar.
- **Tillgång till information:** Vi har sammanställt information om mångfald och inkludering på aalto.fi ([Läs mer](#))
- **Kommunikation:** Vi har spridit information om mångfald och inkludering genom kampanjen "Aalto – home of", genom att ordna verksamhet i samband med FN:s internationella flickdag och genom övrig kommunikation.
- **Information och utbildning:** Vi skapade ett verktyg för e-lärande och ordnade workshoppar för hela organisationen i anknytning till verksamhetsprinciperna (Code of Conduct). Vi ordnade utbildning och workshoppar gällande omedvetna fördomar. Vi ordnade symposiet "Creating Belongingness in Higher Education Communities" i syfte att öka medvetenheten om inkludering och välbefinnande och sprida information om bästa praxis på nationell nivå.





Utvecklingsplan för 2022–2024

Mångfalden vid Aalto-universitetet fortsätter att öka. Under perioden 2022–2024 fortsätter vi att arbeta för att alla studerande och medarbetare ska känna sig delaktiga i gemenskapen vid Aalto-universitetet genom att öka medvetenheten, kommunikationen och kunskandet om jämlikhet, mångfald och inkludering samt genom att fokusera på psykologisk säkerhet, inkluderande kommunikation och inkludering av minoriteter.

KONTINUERLIGA UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR
Kompetens inom jämlikhet, mångfald och inkludering • Vi utarbetar nätbaserat studiematerial och videomaterial gällande jämlikhet, mångfald och inkludering som kan användas för kommunikation, studiestigar och arrangemang av olika workshoppar. • Vi inkluderar frågor som gäller jämlikhet, mångfald och inkludering i utbildnings- och utvecklingsprogram för personalen.	Mångfaldsexperten tillsammans med HR och kommunikations-tjänsterna
Medvetenhet om jämlikhet, mångfald och inkludering • Vi utarbetar och implementerar en strategisk kommunikationsplan för att öka medvetenheten. • Vi uppmuntrar till utveckling på gräsrotsnivå vid institutionerna. • Vi planerar och pilottestar årliga ”EDI-dagar”.	Mångfaldsexperten tillsammans med kommunikations-tjänsterna
SÄRSKILDA UTVECKLINGSOMRÅDEN	
Psykologisk säkerhet och inkluderande kommunikation • Vi utvecklar principerna för trygg samverkan och inkluderande praxis samt utarbetar inkluderande verktyg och praxis för evenemang, möten, föreläsningar och grupparbete. • Vi erbjuder utbildning i trygg samverkan och inkluderande praxis för personalen.	Mångfaldsexperten tillsammans med lärandetjänsterna, HR och AUS
Inkludering av internationella medarbetare och studerande i gemenskapen vid Aalto och i Finland • Vi förstärker åtgärderna för att främja inkluderingen av internationella medarbetare och studerande i gemenskapen vid Aalto-universitetet och i det finländska samhället. • Vi stöder i synnerhet möjligheterna att lära sig nationalspråken och bilda nätverk samt partners och familjens integration genom att implementera bästa praxis från projekten Talent Boost och HEI LIFE.	Processägare inom HR och lärandetjänsterna tillsammans med högskolornas team och AUS
Inkludering av minoriteter • Vi stöder kamratnätverk för studerande och medarbetare som representerar minoriteter. • Vi arbetar för att det ska vara möjligt att använda digitala tjänster utan att ange kön.	Aalto-universitetets arbetsgrupp för mångfald tillsammans med AUS

2.2 Vi främjar inkluderande studier

Nuläget

I nuläget följer vi upp mångfalden med hjälp av två mätare, nationalitet och kön (endast tillgång till information om män/kvinnor). År 2020 var situationen följande:

Andelen internationella studerande bland nya studerande 2020

magisternivå

24,8 %

(2018: 24,5 %)

doktorandnivå

57,1 %

(2018: 61,6 %)

De flesta kandidatprogram är finskspråkiga.

Andelen kvinnor bland nya studerande 2020

kandidatnivå

36,9 %

(2018: 35,8 %)

magisternivå

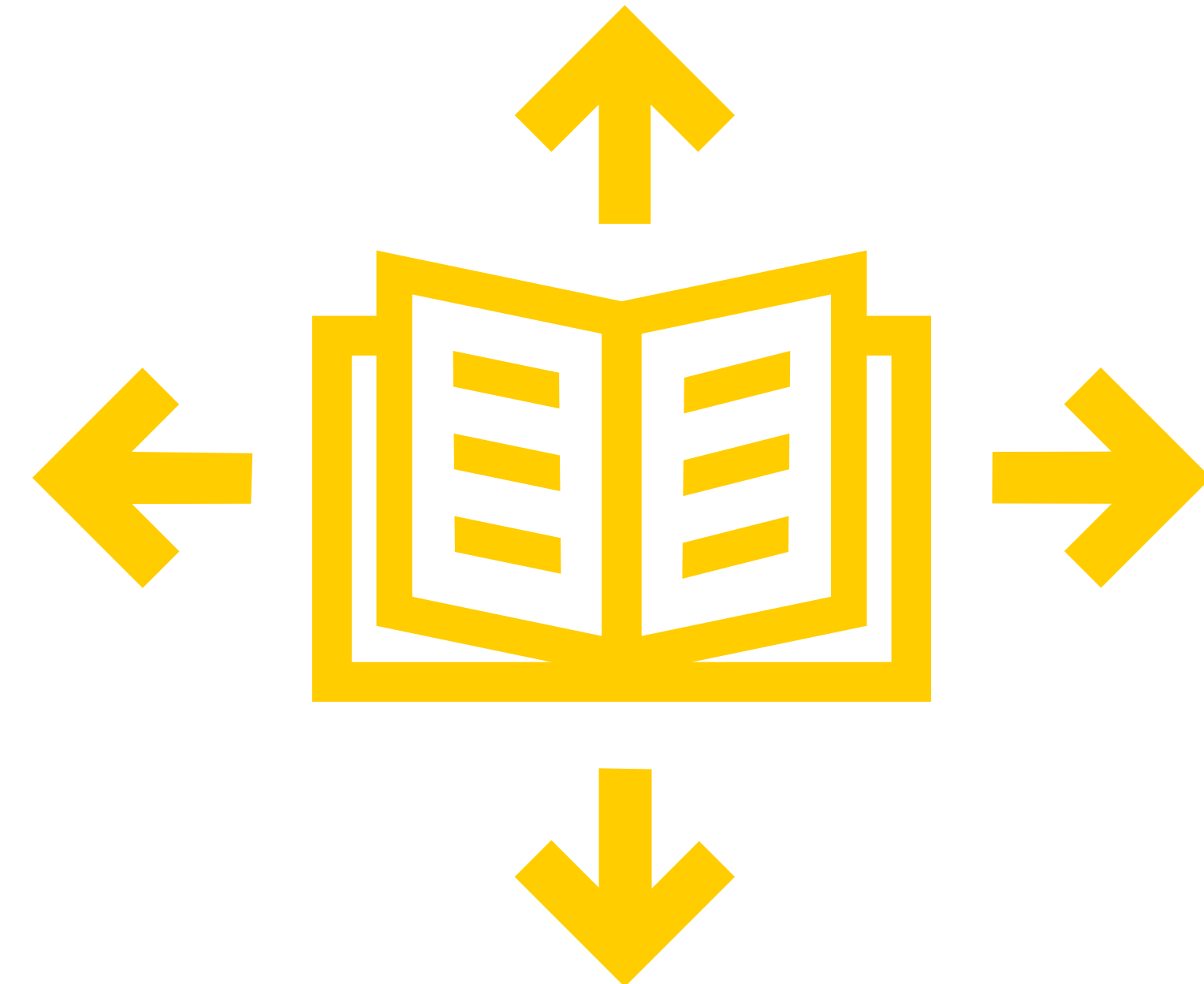
47,6 %

(2018: 42,1 %)

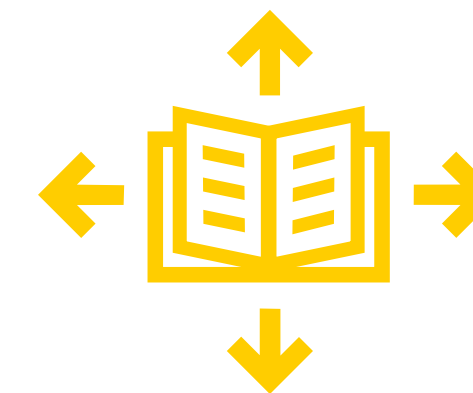
doktorandnivå

38,5 %

(2018: 37,3 %)



Utgående från resultaten av enkäten om studerandes välbefinnande (AllWell?) har välbefinnandet hos Aalto-universitetets studerande försämrats under coronaviruspandemin. Internationella studerande mår ännu sämre – den främsta orsaken är bristen på kamratstöd, vilket fortfarande utgör ett viktigt utvecklingsområde.



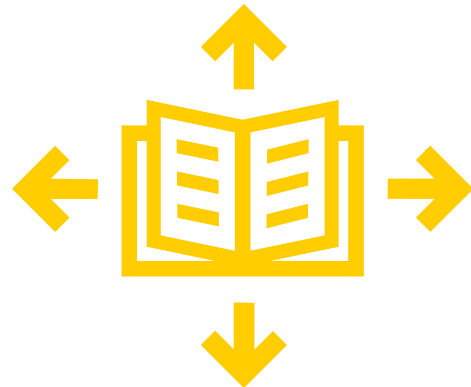
Den senaste utvecklingen

Under perioden 2019–2021 främjade vi jämlikheten, mångfalden och inkluderingen i undervisningen och lärandet genom följande åtgärder:

- **Studentmarknadsföring:** Vi inkluderade ett EDI-perspektiv i marknadsföringen och kampanjer genom att uppmuntra sökande att oberoende av kön söka till utbildningsområden som traditionellt sett har betraktats som mans- eller kvinnodominerade. Vi tog år 2018 initiativ till evenemanget Shaking Up Tech, som riktar sig till kvinnliga gymnasiestuderande för att locka fler kvinnliga studerande till det tekniska området. Shaking Up Tech har vuxit till ett betydande nationellt evenemang.
- **Antagning och introduktion av nya studerande:** Vi följde upp och utvecklade våra tillvägagångssätt för att främja likabehandling och motverka diskriminering i anknytning till urvalsprov och bedömning av studerande, inklusive anonym bedömning av förhands- och urvalsprovsuppgifter inom arkitektur och landskapsarkitektur. Vi inkluderade EDI-frågor i utbildningen av tutorer och i introduktionen av nya studerande. Vi omarbetade våra regler gällande läsårsavgifter för att säkerställa en rättvis och likvärdig behandling av studerande från länder utanför EU och EES under coronaviruspandemin. Vi erbjöd stöd för stude-

rande som är skyldiga att betala läsårsavgift till Aalto-universitetet till exempel via studentkårens studeranderepresentanter i förvaltningen (hallopeder).

- **Pedagogik:** Vi började erbjuda kursen "Supporting Teachers' Multicultural Competence".
- **Studerandes välbefinnande:** Vi startade verksamheten Starting Point of Wellbeing, som erbjuder de studerande information och servicerådgivning i frågor som rör välbefinnande. Dessutom ökade tillgången till psykologtjänster, stöd via nätet och workshoppar för studerande. Vi genomförde den årliga enkäten om studerandes välbefinnande (AllWell?) för andra och fjärde årets studerande. Resultaten av AllWell?-enkäten analyseras systematiskt och diskuteras inom alla utbildningsprogram och tillsammans med AUS. Utgående från resultaten vidtas korrigerande åtgärder.
- **Förebyggande av osakligt bemötande:** Aalto-universitetets och studentkårens kontaktpersoner i trakasseriesituationer erbjuder stöd när någon utsätts för osakligt bemötande. Vi utsåg ombud för doktoranderna.



Utvecklingsplan för 2022–2024

Under perioden 2022–2024 fortsätter vi att arbeta för att Aalto-universitets utbildningsprogram ska locka studerande med varierande bakgrund. Därtill fortsätter vi att arbeta för jämlikhet, mångfald och inkludering i samarbete med AUS och gillena. Särskilda fokusområden för utvecklingen är inkluderande undervisning och lärande samt jämlik och konsekvent handledning.

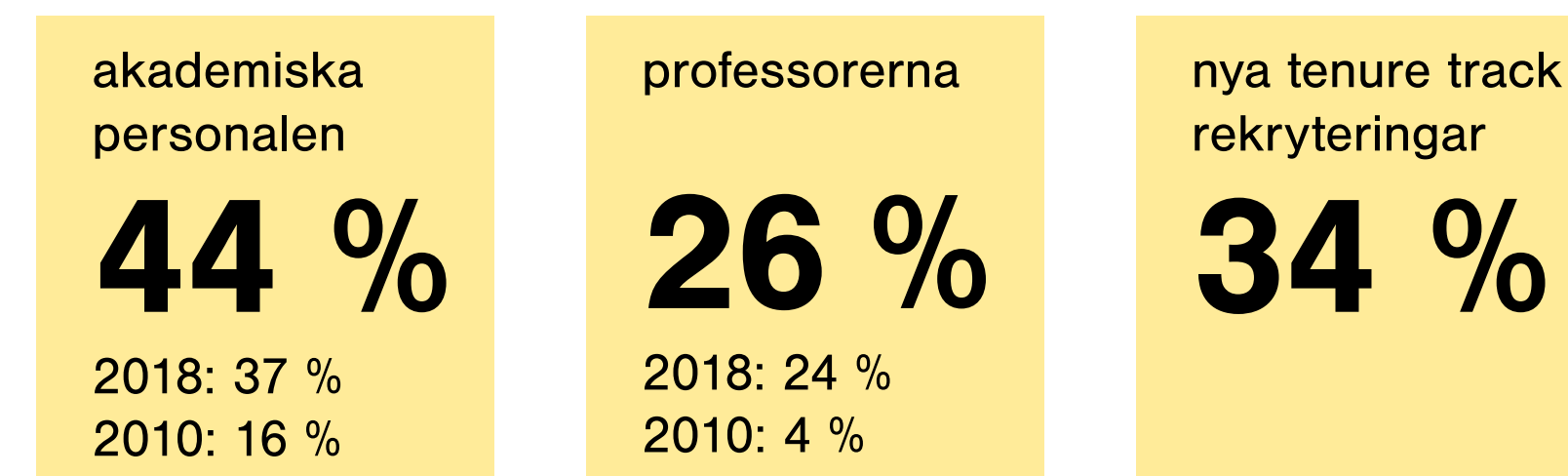
KONTINUERLIGA UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR
Rekrytering av studerande med varierande bakgrund • Vi arbetar för att locka en mångfald av studerande till alla utbildningsprogram vid Aalto-universitetet.	Ansökningsservicen och högskolornas lärande-tjänster tillsammans med kommunikationstjänsterna
Arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering i samarbete med AUS och gillena • Vi utvecklar mekanismerna för dialog och samarbete i EDI-frågor mellan Aalto-universitetet, AUS och studentföreningarna.	Mångfaldsexperten tillsammans med högskolornas utvecklingschefer
SÄRSKILDA UTVECKLINGSOMRÅDEN	
Inkluderande undervisning, handledning och lärande • Vi utarbetar användarcentrerade och jämlika processer och förfaranden inom ramen för projektet Leap for Learning. • Vi inkluderar EDI-frågor i introduktionen och den pedagogiska utbildningen för lärare samt i lärarnas verktygslåda och i handboken för ledare för utbildningsprogram. Vi hjälper lärarna att skapa inkluderande kursinnehåll och -material. • Vi utarbetar och sprider information om inkluderande praxis i anslutning till akademisk handledning, studiegrupper, kursuppgifter, bedömning och studeranderespons.	Mångfaldsexperten tillsammans med högskolorna samt process- och projektägarna
Jämlik och konsekvent handledning av doktorander • Vi utarbetar gemensamma standarder för mängden och kvaliteten på handledningen av doktorander, inklusive handledningsplanerna inom ramen för doktorandernas individuella studieplaner. • Vi förtydligar processerna och informationen gällande vem man kan kontakta och hur man ska gå till väga i problemsituationer. • Vi utvecklar webbsidan "Being a supervising professor or thesis advisor at Aalto University" och erbjuder utbildning för handledare.	Doktorandutbildnings-tjänsterna

2.3 Vi utvecklar jämlika personalprocesser och -förfaranden

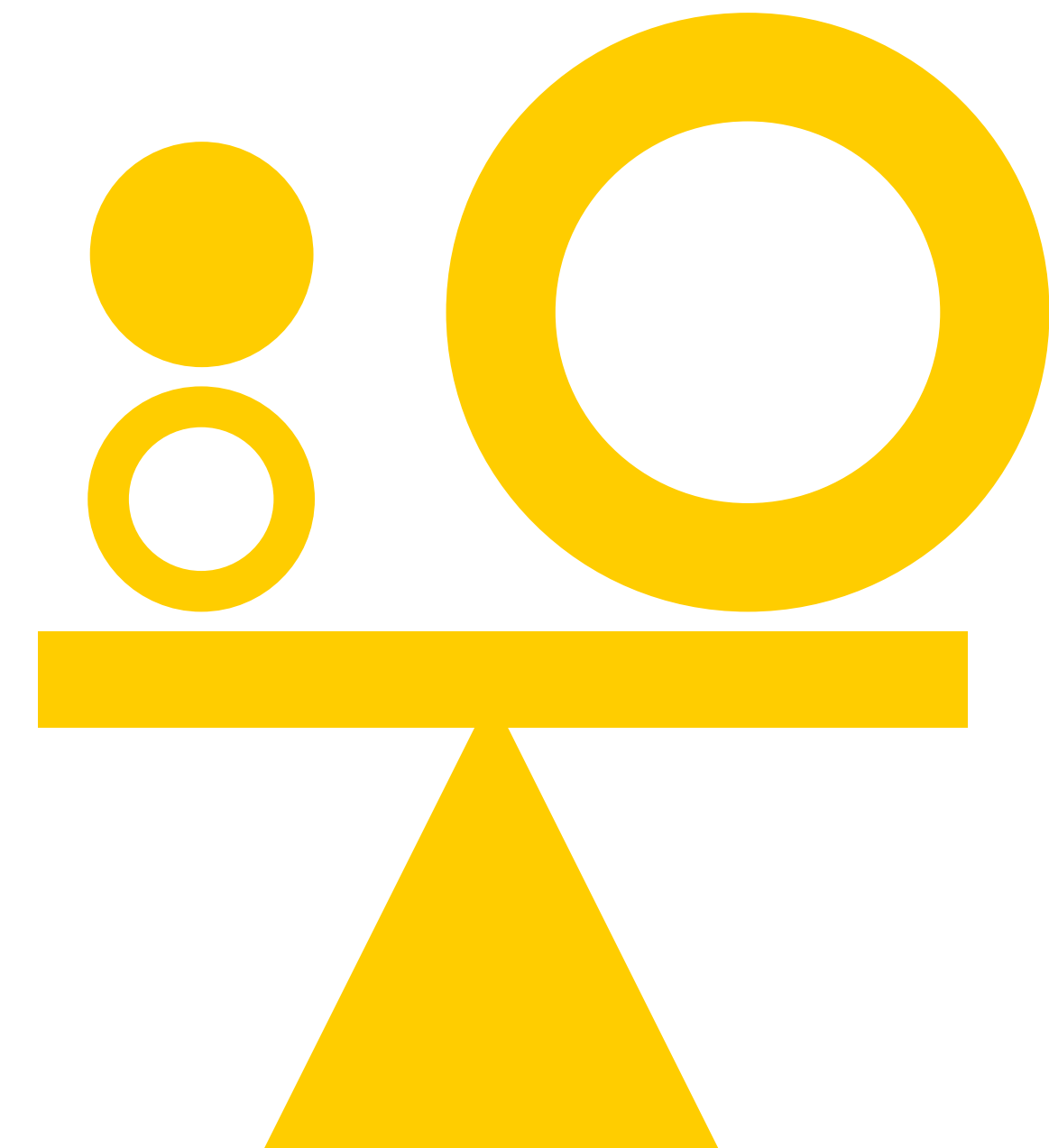
Nuläget

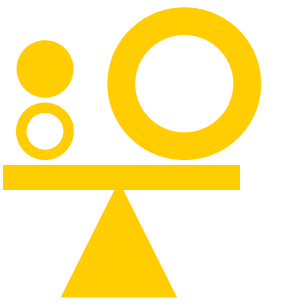
I nuläget följer vi upp mångfalden med hjälp av två mätare, nationalitet och kön (endast tillgång till information om män/kvinnor). År 2020 var situationen följande:

Personer från utlandet bland den akademiska personalen 2020



Aalto-universitetets personal representerar 106 olika nationaliteter. Av servicepersonalen var 7,2 % från utlandet, vilket innebär ett tydligt utvecklingsområde. En allt större andel doktorander är från utlandet (60 % år 2020 jämfört med 49 % år 2018). År 2021 placerade sig Aalto-universitetet på plats 35 bland de mest internationella universiteten i världen i en jämförelse gjord av Times Higher Education.





Andelen kvinnor på akademiska positioner stiger men utgör fortfarande ett utvecklingsområde. Inom tjänstenheterna var 62 % av personalen kvinnor. Andelen kvinnor med akademiska ledningspositioner (23 %) var jämförbar med andelen kvinnliga professorer. Andelen kvinnliga prefekter var 15 %, vilket innebär ett tydligt utvecklingsområde.

Andelen kvinnor bland den akademiska personalen

akademiska
personalen

31 %

2018: 29 %
2010: 29 %

professorerna

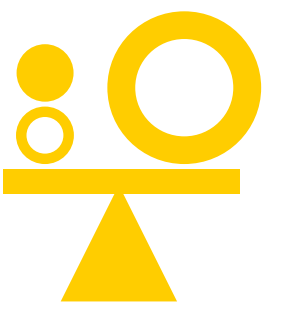
20 %

2018: 20 %
2010: 10 %

nya tenure track
rekryteringar

27 %

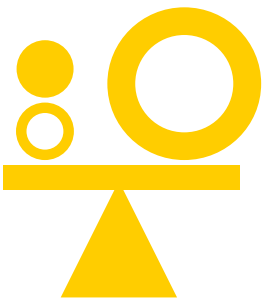




Den senaste utvecklingen

Under perioden 2019–2021 främjade vi jämlika personalprocesser och -förfaranden vid Aalto-universitetet genom att vidta följande åtgärder:

- **Uppdatering av verksamhetsprinciperna:** Vi inkluderade mångfald och inkludering i policydokument som gäller tenure track, lecturer track och andra akademiska uppgifter. Vi informerade högskolornas tenure track-kommittéer om jämlik bedömning och betydelsen av omedvetna fördomar.
- **Rekryteringspraxis:** Vi skapade headhuntingtjänsten Aalto Talent Search till stöd för att identifiera underrepresenterade grupper och locka dem att söka jobb vid Aalto. Tjänsten har använts i synnerhet för att rekrytera professorer till sådana områden där det är svårt att få kvinnliga sökande. Vi har granskat våra mallar för jobbannonser och våra bilddatabaser för att framhäva mångfalden i vår gemenskap och säkerställa användning av ett inkluderande språk och bildmaterial. Vi erbjöd verktyget ”gender decoder” för att hjälpa rekryterare kontrollera huruvida språket i en jobbbanners är könskodat.
- **Utbildning och anvisningar:** Vi publicerade en handbok och en webbkurs gällande EDI-frågor att beakta i samband med rekrytering. Handboken distribuerades till alla medlemmar av den akademiska personalen och servicepersonalen som deltar i rekrytering. Webbaserad utbildning erbjuds alla nya närmaste chefer som en del av deras introduktion. Vi integrerade EDI-frågor i utbildningsprogrammet för nya närmaste chefer vid Aalto-universitetet. Vi initierade och genomförde utvecklingsprojektet ”Equal Career Paths for Women – NOW!” i samarbete med två andra universitet och fem yrkeshögskolor. Projektet finansierades av Europeiska socialfonden. Vi initierade ett mentorprogram för nya Assistant Professorer och pilottestade mentorverksamhet som riktar sig till alla kvinnliga Assistant Professorer.



Utvecklingsplan för 2022–2024

Under perioden 2022–2024 arbetar vi för att ytterligare förstärka betydelsen av jämlikhet, mångfald och inkludering i samband med rekrytering och introduktion samt för att utvidga mentorverksamheten och stöda karriärutvecklingen. Vi fortsätter också att använda löneanalys för att säkerställa lika lön. Särskilda utvecklingsområden är helhetsmässigt välbefinnande och att öka andelen internationella medarbetare bland servicepersonalen.

KONTINUERLIGA UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR
Jämlikhet, mångfald och inkludering i samband med rekrytering och introduktion • Vi utökar användningen av tjänsten Talent Search och andra inkluderande förfaranden och verktyg för rekrytering och introduktion inom hela organisationen. • Vi granskar alla personalprocesser ur ett EDI-perspektiv och vidtar eventuella korrigerande åtgärder vid behov.	HR-processägare tillsammans med mångfaldsexperten
Mentorverksamhet och stöd för karriären • Vi implementerar de förfaranden gällande mångfald och inkludering som anges i policydokumenten för tenure track, lecturer track och andra akademiska uppgifter inom institutionernas tenure track-kommittéers anvisningar, material och introduktion. • Vi utvidgar och systematiserar de nyligen initierade och pilottestade mentorprogrammen. • Vi undersöker möjligheten att erbjuda mentorverksamhet för minoriteter.	HR-processägare tillsammans med mångfaldsexperten
Lika lön • Vi fortsätter att använda oss av löneanalys för att säkerställa lika lön mellan könen och mellan finländska och internationella medarbetare.	HR-processägare tillsammans med representanter för medarbetarna
SÄRSKILDA UTVECKLINGSOMRÅDEN	
Helhetsmässigt välbefinnande i olika livssituationer • Vi utvidgar konceptet Starting Point of Wellbeing till att också omfatta medarbetarna. • Vi uppmuntrar våra medarbetare att vara föräldralediga oberoende av kön.	HR-processägare tillsammans med projektet Holistic Wellbeing / OASIS
Mångfald bland servicepersonalen • Vi identifierar och implementerar systematiska åtgärder för att öka andelen internationell personal inom tjänsteenheterna.	HR-processägare tillsammans med mångfaldsexperten

2.4 Vi stärker vårt datadrivna arbetssätt

Nuläget

Utvecklingen av arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering är en del av Aalto-universitetets allmänna kvalitetssystem, som grundar sig på principen om kontinuerlig utveckling (Plan-Do-Check-Act/Adjust, d.v.s. PDCA-cykeln, se figur 1). Arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering följer universitetets årliga planeringscykel.

Kommittén för jämlikhet, mångfald och inkludering gör en årlig uppföljning av statistik gällande ämnet. För uppföljningen används följande statistik och undersökningar (se bilaga 1):

- Statistik gällande jämlikhet och mångfald bland studerande och personal
- Löneundersökning som görs en gång om året
- Enkäten om välbefinnande i arbetet som innehåller frågor om jämlikhet, mångfald och inkludering och som genomförs med två års mellanrum
- Arbetsplatsutredningar som görs vart femte år
- Enkäten om studerandes välbefinnande (AllWell?) för andra och fjärde årets studerande
- Den internationella studentbarometern (ISB) som genomförs ungefär vartannat år
- Den riksomfattande enkäten för kandidatrespons, som skickas till alla som har avlagt kandidatexamen



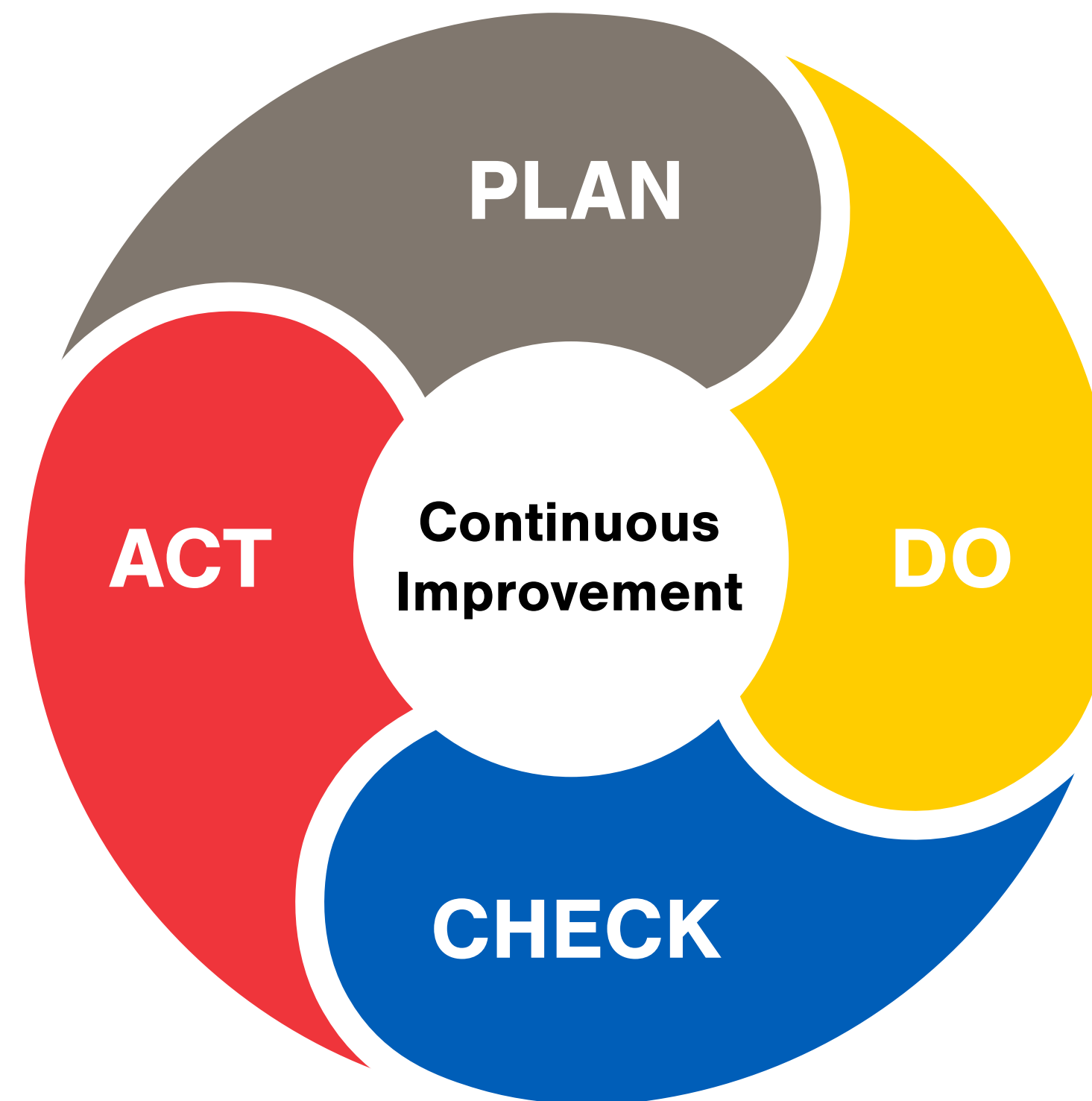


PLAN

- Planeringen baserar sig på universitetets strategi, värden, sätt att agera och etiska principer (Code of Conduct). Vi följer lagstiftningen och andra krav samt beaktar förändringsbehov.
- EDI-planen görs för en treårsperiod i enlighet med målen i Aalto-universitetets strategi.
- Handlingsplanerna uppdateras årligen på högskole- och universitetsnivå.

ACT

- Åtgärder för att förbättra utvecklingsarbetet: Bearbetning av målen, uppdatering av handlingsplanerna och/eller precisering av åtgärderna.



DO

- Implementering av handlingsplanerna: Främjande av jämlikheten, mångfalden och inkluderingen på universitetsnivå samt vid högskolorna och institutionerna.
- Delning av bästa praxis.

CHECK

- Högskolornas årsöversikter och universitetets årsöversikt med tre års mellanrum.
- Statistik och systematisk respons till exempel genom studerande- och personalprocesser.
- Uppföljning av åtgärderna, årsrapport till universitetets EDI-kommitté.

Figur 1



Den senaste utvecklingen

Under perioden 2019–2021 gjorde vi flera förbättringar i arbetet för jämlikhet, mångfald och inkludering:

- **Förvaltning:** Vi stärkte förvaltningen av EDI-frågor genom att placera den under provosten samt genom att inrätta en tjänst som mångfaldsexpert och en operativ arbetsgrupp för mångfald. Aalto-universitetets provost utnämndes till ordförande för kommittén för jämlikhet, mångfald och inkludering i syfte att öka samarbetet med universitetets ledning. Kommitténs sammansättning förstärktes med nya medlemmar som representerar den internationella akademiska personalen.
- **Processer:** Vi förbättrade processen för och informationen om anmälan om osakligt bemötande och trakasserier. Vi utsåg kontaktpersoner i trakasserisituationer, som kan kontaktas anonymt, i syfte att sänka tröskeln för att anmäla incidenter.
- **Data och mätare:** Vi inkluderade nya frågor gällande jämlikhet, mångfald och inkludering i enkäten om välbefinnande i arbetet i syfte att få en överblick över läget inom hela organisationen. Resultatet av enkäten följs upp vid alla högskolor, institutioner och enheter, och utvecklingsarbete bedrivs på alla nivåer. Vi inkluderade följande aspekter i den årliga EDI-uppföljningen: könsfördelning och andelen internationella medarbetare bland chefer och direktörer på olika nivåer inom organisationen, könsfördelningen bland sökande i rekryteringsprocesser och andelen internationella sökande i rekryteringsprocesser.





Utvecklingsplan för 2022–2024

Genom att koppla EDI-arbetet till universitetets årsklocka kan vi systematiskt följa upp Aalto-universitetets utveckling mot de mål för jämlikhet, mångfald och inkludering som anges i denna plan för 2022–2024. Vårt mål är att i allt högre grad knyta EDI-arbetet till de årligen återkommande förvaltningsprocesserna.

KONTINUERLIGA UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR
Uppföljning på alla nivåer • Vi följer upp implementeringen av EDI-målen för perioden 2022–2024 genom en systematisk process som följer universitetets årsklocka. • Vi utarbetar och implementerar årliga handlingsplaner på universitets- och högskolenivå i enlighet med målen och fokusområdena för utvecklingen för perioden 2022–2024.	Aalto-universitetets arbetsgrupp för mångfald tillsammans med högskolornas utvecklingschefer
Processer för att anmäla osakligt bemötande • Vi förbättrar ytterligare processerna, anvisningarna, kommunikationen och uppföljningen gällande anmälan om osakligt bemötande. Vi förenhetligar processen för anonym anmälan med implementeringen av EU:s så kallade whistleblower-direktiv.	HR, de juridiska tjänsterna och lärandetjänsterna tillsammans med mångfaldsexperten
SÄRSKILDA UTVECKLINGSOMRÅDEN	
NCU:s utvärdering av arbetet för likabehandling • Likabehandling utgör temat för utvärderingsområdet En lärande högskola och för kollegialt lärande i auditeringen 2023 som genomförs av Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU).	Arbetsgruppen för auditering och mångfaldsexperten
Forskning och benchmarking • Vi följer forskning gällande EDI-frågor som bedrivs vid Aalto-universitetet och andra universitet för att säkerställa att vår praxis baserar sig på den senaste informationen. • Vi bedriver internationell benchmarking inom ramen för Boston Consulting Groups mångfaldsprojekt och projektet Horisont 2020.	Mångfaldsexperten och övriga EDI-aktörer
Data och analytik gällande EDI • Vi skapar en D&I-instrumentpanel som ger tillgång till transparent data och analytik gällande mångfald och inkludering i realtid. • Vi utvecklar data gällande inkludering och skapar en stödmodell för enheter där inkluderingen upplevs vara på lägre nivå.	Mångfaldsexperten tillsammans med MIS, HR och lärandetjänsterna

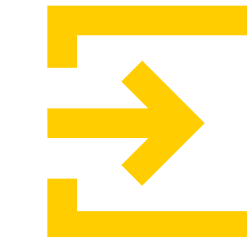
2.5 Vi främjar tillgängligheten

Nuläget

I enkäten om välbefinnande i arbetet 2021 bedöms tillgängligheten i Aalto-universitetets lokaler i allmänhet vara på en hög nivå (medelvärde var 4,04 på skalan 1–5). Erfarenheterna varierar dock bland olika grupper av medarbetare samt enligt kön, ålder och nationalitet. Det finns också skillnader mellan högskolorna. Yngre personer, medlemmar av den akademiska personalen och personer med annan nationalitet än finsk gav ett högre vitsord än andra grupper. Medarbetare som inte identifierar sig som män eller kvinnor hade sämre erfarenheter när det kommer till tillgänglighet än medarbetare som representerar de binära könskategorierna.

År 2021 ingick aalto.fi i regionförvaltningsverkets tillgänglighetsauditering, som resulterade i feedback som styr utvecklingsarbetet framöver. Leesman-enkäter ger oss data som hjälper oss att förbättra tillgängligheten på campus.





Den senaste utvecklingen

- **Förvaltning:** Vi tillsatte en arbetsgrupp för tillgänglighet i syfte att förbättra koordineringen av tillgängligheten på olika områden. I gruppen ingår representanter från campustjänsterna, IT-tjänsterna och lärandetjänsterna.
- **Tillgängliga studier:** Vi tog i bruk en enhetlig och systematisk process för individuella studiearrangemang, en mall för utlåtanden och ett förfarande för förlängd tentamenstid (+ 1 timme). Lärandetjänsterna erbjuder en databank för individuella studiearrangemang och ordnar pedagogisk utbildning i form av kursen ”Monenlaisia oppi joita tukeva opetus”.
- **Fysisk tillgänglighet:** Vi genomförde en tillgänglighetskartläggning i alla byggnader i enlighet med Finlands byggbestämmelsesamling. Vi tog i bruk tillgängliga skyltar för personer med sensorisk funktionsnedsättning och rörelsenedsättning i alla bygg- och renoveringsprojekt, inklusive renoveringarna av Dipoli och Harald Herlin-lärcentret samt Väre (byggnaden för Högskolan för konst,

design och arkitektur), Ekonominaukio (Handelshögskolans byggnad) och A Bloc (köpcentret och metrostationen). Vi installerade hörslingor på campus som gör det lättare för personer med hörapparater att höra tal inomhus. Vi införde könsneutrala toaletter i många byggnader på campus. Vi tog i bruk vilorum för att tillgodose ammande föräldrars behov på campus.

- **Digital tillgänglighet:** Vi började implementera tillgänglighetskraven i lagen om digitala tjänster: vi utvärderade befintliga tjänster och inkluderade anvisningar för nya tjänster i anvisningarna för digitalisering. Stöd för tillgänglig webbkommunikation och för utarbetande av tillgängliga dokument erbjuds i form av en verktygslåda som innehåller anvisningar, mallar, utbildningsmaterial och annat stöd för de som producerar innehåll. Vi uppdaterade Aalto-universitetets riktlinjer för öppen vetenskap och forskning, som främjar öppenhet i publikationer, forskningsdata, metoder, koder och infrastrukturer.

Utvecklingsplan för 2022–2024

Till näst fokuserar vi på att stärka medvetenheten och kunnandet hos personalen. Vi vidareutvecklar våra sätt att utvärdera tillgängligheten och planerar hur vi bättre kan dra nytta av befintlig information, till exempel tillgänglighetskartläggningar i Aalto-universitetets byggnader, i syfte att prioritera utvecklingsarbete.

KONTINUERLIGA UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR
Ett tillgängligt campus • Vi inkluderar planering av tillgänglighet och tillgänglighetskartläggningar i alla nya bygg- och renoveringsprojekt. • Vi utvärderar tillgängligheten på campus varje år utgående från responsenkäter, statistik och tillgänglighetskartläggningar och vidtar korrigerande åtgärder vid behov.	ACRE och ITS
Digital tillgänglighet • Vi utvärderar och säkerställer tillgängligheten hos IT-systemen i samband med utveckling och anskaffning av digitala tjänster, informationssystem och webbkommunikation. • Vi erbjuder utbildning och stöd för produktion av innehåll. • Vi tar i bruk standarden WAI-ARIA som kvalitetskrav för digital kommunikation. • Vi erbjuder tillgängligt material för studerande via lärcentret.	IT-tjänsterna, kommunikations-tjänsterna, lärandetjänsterna, forsknings-tjänsterna
Tillgängliga studier för alla • Vi stärker de studerandes kännedom om tillgängliga studier, individuella studiearrangemang och välbefinnande i samband med introduktionsprocessen. • Vi fortsätter att förbättra kommunikationen och utbildningen för lärare.	Lärandetjänsterna tillsammans med HR och AUS
SÄRSKILDA UTVECKLINGSOMRÅDEN	
Digital tillgänglighet • Vi förbättrar tillgängligheten hos studieregistersystemet Sisu. • Vi erbjuder stöd till forskare och lärare för att utarbeta fritt tillgängligt undervisnings- och forskningsmaterial. • Vi säkerställer att evenemang är tillgängliga oavsett om de ordnas fysiskt, virtuellt eller i hybridform.	IT-tjänsterna, lärandetjänsterna, forsknings-tjänsterna och evenemangens arrangörer

Bilagor

BILAGA 1.

Aalto-universitetets likabehandlings- och jämställdhetsstatistik 2020

BILAGA 2.

Aalto-universitetets språkliga riktlinjer och implementeringsplan 2019–2023

BILAGA 3.

Implementeringsplan för tillgänglighet 2022–2024

BILAGA 4. Resurser för jämlikhet, mångfald och inkludering vid Aalto

- Aalto-universitetets strategi
- Mångfald och inkludering vid Aalto-universitetet
- Aalto-universitetets verksamhetsprinciper (Code of Conduct)
- Principer för hållbar utveckling vid Aalto-universitetet
- Aalto-universitetets språkliga riktlinjer
- Aalto-universitetets principer för tillgänglighet
- Tillgänglighet för studerande vid Aalto-universitetet
- Anvisningar gällande osakligt bemötande och trakasserier
- Anvisningar för utredning av störningssituationer och misstankar om osakligt bemötande
- Stöd för de studerandes välbefinnande
- Stöd för välbefinnande i arbetet