



Aalto-yliopisto

Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuus- suunnitelma 2025–2028

A!

Aalto-yliopisto

Sisällysluettelo

Johdanto

Keskeinen terminologia	5
Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus strategiassamme	6
Kehittäminen ja hallinto	7

Kehittämisen painopisteet 2025–2028

Monimuotoinen yhteisö	10
Aaltogether-kulttuuri	17
Inklusiivinen ja saavutettava opetus.....	24
Integroiva lähestymistapa	29

1

**Johdanto Aalto-yliopiston
yhdenvertaisuus-,
monimuotoisuus- ja
inklusiivisuussuunnitelmaan**

Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus (englanniksi *equality, diversity and inclusion* eli EDI) ovat arvojemme ytimessä. Osa strategiaamme ovat Aalto-yliopiston arvot ja tapa toimia, jotka määrittelevät asenteemme yhteistyöhön: ”Yhteisön monimuotoisuus on vahvuutemme, ja yhdessä saamme aikaan enemmän.” Olemme inklusiivinen yhteisö, jonka jäsenet tuntevat yhteenkuuluvuutta ja voivat täysipainoisesti elää työn tai opintojen arkea yhdenvertaisina ilman rakenteellista syrjintää tai käytännön esteitä.



Keskeinen terminologia

Monimuotoisuudella viitataan kaikkiin tapoihin, joilla eroamme toisistamme eli siihen laajaan kirjoon yksilöllisiä taustatekijöitä, ominaisuuksia ja kokemuksia, jotka tekevät meistä keskenämme erilaisia. Näitä ovat muun muassa demografiset, sosiaaliset, kognitiiviset ja kokemuksiin liittyvät ominaisuudet, kuten ikä, etninen tausta, sukupuoli, uskonto, toimintakyky, kansallinen alkuperä ja seksuaalinen suuntautuminen; erilaiset koulutustaustat, tutkimusalat, oppimis- ja työskentelytavat, viestintätavat, työn ja perhe-elämän tasapaino, oppimisen ja ymmärtämisen nopeus, persoonallisuus, sosioekonominen asema, työsuhteen pituus ja asiantuntemus sekä työtehtävät.

Yhdenvertaisuus viittaa tavoitteeseemme tarjota kaikille yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja saavutettava toimintaympäristö, jossa kaikilla työntekijöillä ja opiskelijoilla on yhtäläiset osallistumismahdollisuudet ja heitä kohdellaan reilusti ja oikeudenmukaisesti, riippumatta heidän taustastaan ja roolistaan Aalto-yhteisössä. Arvioimme työtä ja opintosuorituksia läpinäkyvien arviointikriteerien perusteella käyttäen arviointimenetelmiä, jotka minimoivat tiedostamattomien ennakkoluulojen vaikutuksen ja puolueellisuuden, ja tarjoamme työntekijöille heidän akateemisen ja/tai ammatillisen pätevyytensä huomioiden

mahdollisuuksia kehittää itseään ja edetä urallaan. Varmistamme, että jokainen aaltolainen voi opiskella ja työskennellä kokematta epäasiallista kohtelua, häirintää tai syrjintää. Tuemme kaikkien opiskelijoidemme ja työntekijöidemme hyvinvointia ja ammatillista kasvua tarjoamalla resursseja, joilla yksilöllisiin tarpeisiin voidaan vastata.

Inklusiivisuus viittaa ympäristöön, jossa kaikki yhteisön jäsenet tuntevat, että he ovat tervetulleita ja heitä kohdellaan kunnioittavasti, kannustavasti ja arvostavasti. Inklusiivisuus edellyttää aktiivista ponnistelua sellaisen ympäristön edistämiseksi, jossa jokainen voi olla oma itsensä, tuntea kuuluvansa joukkoon ja osallistua täysipainoisesti. Näin syntyy yhteisö, joka saa yhdessä aikaan enemmän, ja jossa erilaiset taustat ja näkemykset nähdään voimavarana.

Saavutettavuudella tarkoitetaan kampusympäristömme, palveluidemme, digitaalisten tuotteiden, työkalujen ja materiaalien suunnittelua ja toteutusta siten, että kaikki voivat osallistua täysipainoisesti. Siihen kuuluu esteiden ennakoiva tunnistaminen ja poistaminen, osallistavan suunnittelun periaatteiden soveltaminen sekä välttämättömiin ja kohtuullisten mukautusten tekeminen.

Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus strategiassamme

Korostamme yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta (eli EDI-näkökohtia) koko strategiassamme. Näiden periaatteiden huomioiminen johtaa parempaan tutkimukseen, opetukseen ja vaikuttavuuteen (aalto.fi/fi/strategiamme).

Tutkimus ja taide: Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusio ovat keskeisiä yhteistyötä ja laadukasta tutkimusta edistäviä tekijöitä. Yhteisömme monimuotoisuus lisää resilienssiä ja mahdollistaa urauurtavan monitieteisen tutkimuksen.

Opetus: Inklusiivinen ja kannustava oppimisympäristö lisää opiskelijoiden hyvinvointia ja motivaatiota, mikä parantaa opintomenestystä ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kehitämme oppimiskulttuuriamme yhteistyöllä ja tarjoamalla työkaluja ja tukea inklusiiviseen ja monikieliseen opetukseen.

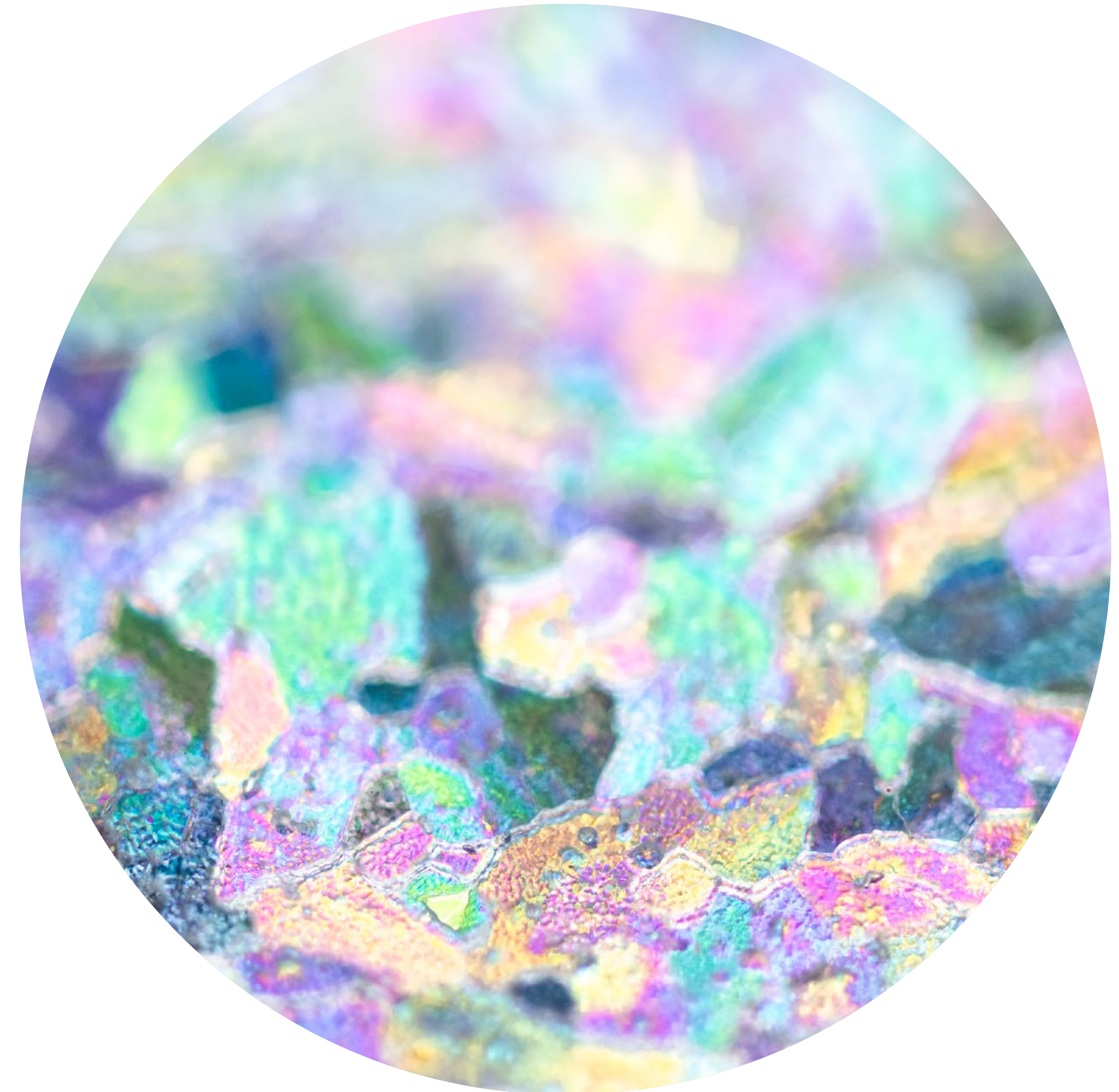
Vaikuttavuus: Yhdenvertaisen ja inklusiivisen ympäristön kehittäminen luo perustan luovuuden ja innovaation kulttuurille, jossa vaikuttavien ja kestävien yhteiskunnallisten muutosten edistäminen on mahdollista. Tällaisessa ympäristössä tuemme seuraavan sukupolven ammattilaisia, joilla on osaamista ja työkalut vastata globaaleihin haasteisiin ja rakentaa kestävää tulevaisuutta.

Menestyksen mahdollistaja: EDI-työ kehittää työkuultuuriamme: auttaa meitä saamaan Aaltoon parhaita osaajia ja pitämään heidät Aallossa, vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia, mikä tekee yliopistostamme kukoistavan työympäristön. Liittämällä EDI-työn osaksi käytäntöjämme saamme aikaan inklusiivisemmän, sitoutuneemman, terveemmän ja resilientimmän yhteisön ja ympäristön.

Kielelliset linjauksemme tukevat yliopistomme kehittymistä monikieliseksi toimintaympäristöksi, jossa kaikki voivat toimia yhteisön täysivaltaisina jäseninä. Samalla turvaamme kansalliskielten aseman opetuksen ja tutkimuksen kielenä yliopiston edustamilla aloilla. (Ks. Kielelliset linjaukset ja Opetus- ja tutkintokielilinjaukset)

Kehittäminen ja hallinto

Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuussuunnitelmamme (jäljempänä EDI-suunnitelma) on laadittu yhteisölähtöisesti: tutkimus- ja opetus- sekä muu henkilökunta ja opiskelijat osallistuivat vaiheittaiseen painopistealueiden ja kehityssuunnitelmien määrittelyyn aktiivisesti. Pidimme useita EDI-kehitystyöpajoja ja kokouksia (koulujen EDI-ryhmien ja yliopiston EDI-toimikunnan tapaamiset 11/2023 ja 10/2024, yliopiston EDI-toimikunnan kokoukset 2/2024 ja 11/2024, oppimispalveluiden saavutettavuuden koordinaatioryhmän kokous 4/2024 ja koulujen EDI-ryhmien ja yliopiston EDI-toimikunnan ja saavutettavuuden koordinaatioryhmän yhteiset työpajat 4/2024 ja 5/2024). Lisäksi ideoita ja palautetta luonnoksesta kerättiin 1/2024 pidetyn yhteisötapahtuman ja kaikille työntekijöille ja opiskelijoille avoimen verkkoalustan kautta ([Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuussuunnitelma 2025–2028 – kerro näkemyksesi](#)). Suunnitelmasta on keskusteltu ja sitä on linjattu yhdessä Aalto-yliopiston hallituksen HR-toimikunnan, yliopiston johtoryhmän (AMT), yliopiston akateemisten asiain komitean (AAK), HR-johtoryhmän, opetuksen ja oppimisen johtoryhmän (LeSG), työsuojeluvaltuutettujen ja työntekijöiden edustajien kanssa sekä Aalto Leader's Dialogue -foorumissa ja palvelupäälliköiden kokouksissa ennen kuin Aalto-yliopiston rehtori hyväksyi sen.



EDI-suunnitelma määrittelee tavat, joilla edistämme yhteisömme yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta, inklusiivisuutta, esteettömyyttä ja saavutettavuutta neljällä painopistealueella:

1
Monimuotoinen yhteisö

2
Aaltogether-kulttuuri

3
Inklusiivinen ja saavutettava opetus

4
Integroiva lähestymistapa

EDI-suunnitelman pohjalta laadimme kahden vuoden välein konkreettiset toimintasuunnitelmat koko yliopistolle ja jokaiselle kuudelle korkeakoululle.

Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiiviotyön kehittäminen on osa Aalto-yliopiston yleistä laatu järjestelmää, joka perustuu jatkuvan kehittämisen periaatteeseen (Plan–Do–Check–Act/ Adjust eli PDCA-sykli). Toteutuksen seuranta on sisällytetty Aalto-yliopiston vuosittaiseen johtamisprosessiin.

Provosti vastaa tämän alueen kokonaisvaltaisesta kehittämisestä. Kehittämistyötä tukevat yliopiston monimuotoisuusasiantuntija (EDI-asiantuntija), Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustoimikunta (yliopiston EDI-toimikunta) ja saavutettavuuden koordinaatioryhmä. Dekaanit vastaavat toimenpiteiden toteutuksista korkeakouluissa. Korkeakoulutason kehittämistyötä tukevat korkeakoulun kehittämisspäällikkö (tai muu vastuuhenkilö) ja koulun EDI-ryhmä. Yliopiston palvelupäälliköt vastaavat sovittujen toimenpiteiden toteuttamisesta omalla vastuualueellaan.

2

**Yhdenvertaisen, monimuotoisen
ja inklusiivisen yhteisön
edistäminen: kehittämisen
painopisteet vuosina 2025–2028**

Monimuotoinen yhteisö

Rakennamme Aalto-yliopistosta monimuotoista henkilöstö- ja opiskelijayhteisöä, joka yhdessä edistää Aallon tarkoitusta ja strategiaa.

Alla kuvataan viimeaikaisia kehitystoimia, nykytilannetta ja strategiakauden 2025–2028 kehityssuunnitelmia monimuotoisen yhteisön edistämiseksi.



Vuosina 2022–2024 toteutetut kehitystoimet

Monenlaisten opiskelijoiden saaminen Aaltoon:

- Jatkoimme ja kehitimme edelleen Shaking Up Tech -tapahtumaa lukioikäisille tytöille ja sukupuolivähemmistöjen edustajille, jotta tekniikan alalle saataisiin lisää moninaisuutta. ”Shaking Up Tech” on kasvanut laajaksi tapahtumaksi, johon osallistuu 400 henkilöä kaikkialta Suomesta.
- Kehitimme ja toteutimme yhteistyössä Tampereen yliopiston ja Oulun yliopiston kanssa University Pathway Finland -ohjelman, jossa kansainvälisiä opiskelijoita valmennetaan hakeutumaan suomalaisten yliopistojen tekniikan alan tutkintoihin johtaviin koulutusohjelmiin.
- Kehitimme ja otimme käyttöön Finland Scholarship ja Fellowship Programme -ohjelmat, jotka tarjoavat stipendejä tohtoriopiskelijoille ja täysimääräisiä lukukausimaksuhojennuksia ja muuttoapurahoja kansainvälisille lukukausimaksuvelvollisille maisteriopiskelijoille.
- Kehitimme työllistämisverkostoja, tapahtumia ja tapoja tukea kansainvälisten opiskelijoiden työelämäyhteyksiä, jotta heidän työllistymismahdollisuutensa Suomessa paranisivat. Tästä syntyi kolme uutta palvelukonseptia, joilla helpotetaan yhteyksien syntymistä kansainvälisten opiskelijoiden ja suomalaisten työnantajien välillä.
- Teimme yhteistyötä ulkomaisten yliopistojen kanssa opiskelijavaihtojen ja yhteistutkintojen järjestämisessä mm. Erasmus-, Nordic 5 Tech- ja EIT-ohjelmien puitteissa.

Rekrytointikäytännöt:

- Kehitimme inklusiivisia rekrytointikäytäntöjä mm. käyttämällä sukupuolineutraalia kieltä tehtäväkuvauksissa ja sisäistä suora-hakupalvelua vähemmistöihin kuuluvien työnhakijoiden löytämiseksi (Näin rekrytoimme Aallossa).
- Tarjosimme koulutusta tiedostamattomista ennakoluuloista rekrytoinneista vastaaville esihenkilöille ja toimikunnille.
- Pilotoimme Academic Leadership Assessment -arviointia urajärjestelmän rekrytoinneissa ja anonymia rekrytointiprosessia palveluhenkilöstön rekrytoinneissa.

Urakehityksen ja työhyvinvoinnin tukeminen:

- Järjestimme verkostoitumistapahtumia, naisille suunnattuja mentorointiohjelmia ja myötätuntomentorointia tohtoriopiskelijoille.
- Kehitimme Wellbeing Desk -palveluita henkilöstölle ja Starting Point of Wellbeing -palvelua opiskelijoille. Palvelut sisältävät mm. ratkaisukeskeistä valmennusta ja yhteisöpsykologin tukea (Wellbeing Desk ja Wellbeing Chat).
- Osallistuimme valtakunnalliseen Naiset tasa-arvoisesti uralle (NAU) -hankkeeseen.

Käytäntöjen kehittäminen:

- Otimme käyttöön muiden Suomen yliopistojen tavoin uudet perhevapaakäytännöt.
- Muutimme tohtoriopiskelijan tehtävänimikkeen väitöskirjatutkijaksi, ja otimme käyttöön apurahatutkijoille 10 prosentin työsopimuksen, joka sisältää työterveyshuollon.
- Annoimme rahoitusta Aaltoon työllistyneiden kansainvälisten henkilöiden puolisoiden työllistämiseen kuudeksi kuukaudeksi ja haastattelulupauksella, sitouduimme aina osaamisen ja kriteerien kohdatessa haastattelemaan puoliset avoimeen työpaikkaan.

Nykytila

Opiskelijat

Seuraamme kahta monimuotoisuusmittaria: kansainvälisyyttä ja sukupuolta. Aalto on Suomen kansainvälisin korkeakoulu, jossa kansainvälisten opiskelijoiden osuus kaikista opiskelijoista on 20 % (kandidaattitasolla 8 %, maisteritasolla 27 %), mikä on kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2020.

Sukupuolta koskevat tiedot ovat saatavilla vain miehistä ja naisista kansallisten rekistereiden rajoitteiden vuoksi: Suomen laissa tunnistetaan toistaiseksi vain kaksi sukupuolta. Naisten osuus opiskelijoista on 37 %, mikä on kaksi prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2020. Seuraamme monimuotoisuutta myös korkeakoulu-, ohjelma- ja pääainetasoilla, koska tieteenalojen välillä on merkittäviä eroja.

Kansainväliset opiskelijat 2023

kandidaattitaso

8 %

2020: 4 %
2010: 2 %

maisteritaso

27 %

2020: 25 %
2010: 19 %

Naisten osuus 2023

kandidaattitaso

34 %

2020: 31%
2010: 26%

maisteritaso

41 %

2020: 41 %
2010: 44 %

Työntekijät

Kansainvälisen henkilöstön osuus kasvaa edelleen: tällä hetkellä 28 % professoreistamme on kansainvälisistä taustoista tulevia (2020: 26 % ja 2010: 4%) ja 49 % tutkimus- ja opetushenkilöstöstä (2020: 44 % ja 2010: 16 %). Naisprofessoreiden osuus on kaksinkertaistunut 11 prosentista 22 prosenttiin vuodesta 2010 (2020: 20 %). Naisten ja kansainvälisen henkilöstön osuuden kasvattaminen ylemmissä akateemisissa tehtävissä on selkeä kehityskohde. Naisten osuus laitosten johtajista on 21 % ja dekaaneista ja varadekaaneista 17 %; kansainvälisen henkilöstön osuus laitosten johtajista on 21 % ja dekaaneista ja varadekaaneista 6 %.

Sukupuoleen tai kansallisuuteen perustuva palkkojen tasa-arvo on saavutettu Aallossa, ja tilannetta seurataan edelleen vuosittain. Suomessa yliopisto-sektori on ollut edelläkävijä uusien perhevapaakäytäntöjen käyttöönotossa.

Kyselytutkimukset työelämän monimuotoisuudesta ja inklusiosta ovat antaneet meille uutta tietoa vammaisista henkilöistä henkilöstössämme: 28 prosenttia Aallon työntekijöistä kertoi, että heillä oli ainakin yksi toimintarajoite ja lähes 80 prosentilla heistä se ei näkynyt ulospäin. Kollegat tiedostavat lähinnä fyysiset toimintarajoitteet (62 %), kun taas mielenterveyden häiriöistä oltiin vähemmän tietoisia (29 %). Esihenkilöt olivat vähemmän tietoisia vammaisuudesta henkilöstön keskuudessa kuin kollegat, ja muun henkilöstön tavoin he olivat tietoisempia fyysisistä toimintarajoitteista (44 %) kuin mielenterveyden häiriöistä (22 %).

Akateeminen henkilöstö 2023

naiset

35 %

2020: 30 %

2010: 28 %

kansainväliset

49 %

2020: 44 %

2010: 16 %

Professorit 2023

naiset

22 %

2020: 20 %

2010: 11 %

kansainväliset

28 %

2020: 26 %

2010: 4 %

Laitosjohtajat 2023

naiset

21 %

kansainväliset

21 %

Kehittämissuunnitelma vuosille 2025–2028

Vuosina 2025–28 jatkamme työtä yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden juurruttamiseksi rekrytointi- ja perehdytysprosesseihin. Varmistamme, että johtajilla, esihenkilöillä ja palveluhenkilöstöllä on kykyä tukea työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita perehdytyksestä alkaen läpi uran.

Jatkamme myös palkka-analyysien hyödyntämistä samapalkkaisuuden varmistamiseksi. Työn kestävyysparantamiseen tähtäävät toimet määritellään ja niitä seurataan osana strategian toimeenpanoa ([Our plan: Enabling our success | Aalto University](#), linkki avautuu kirjautuneille aalto-käyttäjille)



KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO	AVAINMITTARIT
Monimuotoisen opiskelijakunnan houkutteleminen Aaltoon ja epäsuhtiin puuttuminen - Toteutamme parhaita käytäntöjä, jotta saamme Aallon kaikkiin koulutusohjelmiin monimuotoisen opiskelijakunnan. Puutumme opiskelijoiden sisäänotossa ilmeneviin epäsuhtiin. - Markkinoimme koulutusalojamme aliedustetuille ryhmille (esim. maahanmuuttajastatuksen tai sosioekonomisen taustan vuoksi aliedustettuna olevat) peruskouluikäisille Aalto Juniorin kautta. - Kehitämme kumppanuuksia ulkopuolisten apurahan tarjoajien ja säätiöiden kanssa, jotta voimme paremmin taloudellisesti tukea aliedustettuja ryhmiä edustavia kansainvälisiä lukukausimaksu-velvollisia opiskelijoita (External Scholarship -pilottiprojekti). - Järjestämme ohjausta ja vertaistukea Aalto-yliopiston kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille kansainvälisen vertaisopintoneuvonnan (International Student Peer Advice -toiminta, ISPA) avulla.	Oppimispalvelut yhdessä koulutusohjelmien ja viestinnän kanssa	- Monimuotoisuus hakijoiden ja rekrytoinnin loppuvaiheeseen päässeiden hakijoiden keskuudessa - Monimuotoisuus opiskelijoiden ja työntekijöiden keskuudessa - Monimuotoisuus johtotehtävissä olevien keskuudessa - Aallon työhyvinvointikysely - Perehdytyskummit ja perehdytyskoke-mus, työntekijöiden Aallosta lähtemiseen liittyvät tiedot
Monimuotoisuuden lisääminen johdossa, henkilöstösuunnittelussa ja päätöksentekokelemissä - Laajennamme inklusiivisten rekrytointityökalujen, kuten Academic Leadership Assessment ja Talent Search -työkalujen käyttöä. - Tunnistamme ja toteutamme toimenpiteitä kansainvälisen henkilöstön osuuden lisäämiseksi ylemmissä akateemisissa tehtävissä, johdossa, palveluhenkilöstössä sekä toimikunnissa ja ulkoisissa asiantuntijaryhmissä. - Varmistamme monimuotoisen edustuksen päätöksentekoprosesseissa ja parannamme viestintäkanavia, jotta kaikki tulevat kuulluiksi.	Rekrytoinnista vastaavat esihenkilöt ja rekrytointitoimikunnat henkilöstöpalveluiden tuella	
Yksilöllisten tarpeiden tukeminen läpi uran perehdytyksestä alkaen - Varmistamme, että jokaisella uudella työntekijällä on perehdytyskummi. - Tarjoamme kansainvälisille ja uusille työntekijöille kohdennettua tukea verkostojen ja yhteyksien luomiseen suomalaisten yritysten kanssa. - Kasvatamme johtajien ja esihenkilöiden valmiuksia tukea yksilöllisiä tarpeita (esim. mielen-terveyskysymykset, erilaiset elämäntilanteet ja neurodiversiteetti tiimissä). - Kehitämme palveluhenkilöstön osaamista, jotta he osaavat tarjota saavutettavampia palveluita, sisältöjä, tapahtumia ja kohtaamisia.	Esihenkilöt ja johtajat henkilöstöpalveluiden ja muiden palveluiden avustuksella	

Aaltogether-kulttuuri

Aaltogether-kulttuurilla viittaamme toimiin, joilla vahvistamme yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta tekemällä asioita yhdessä tiimeissä ja yksiköissä. Tässä osiossa kuvataan viimeaikaisia kehitystoimia, nykytilannetta ja strategiakauden 2025–2028 suunnitelmia osa-alueen kehittämiseksi.



Vuosina 2022–2024 toteutetut kehitystoimet

Tietoisuuden lisääminen ja koulutus:

- Otimme käyttöön henkilökunnalle ja uusille opiskelijoille pakollisen Code of Conduct -verkkokurssin ja henkilöstölle lisäksi Understanding and Tackling Unconscious Bias -verkkokurssin.
- Pidimme kuukausittaisia EDI-keskustelutilaisuuksia, tarjosimme ulkopuolisten kouluttajien järjestämiä koulutustilaisuuksia ja sisäisiä työpajoja sekä Hyvinvoinnin avaimet -tietopaketteja.
- Lisäsimme ruohonjuuritason toimintaa, mistä esimerkkeinä Making Waves, Kaleidoscope Cinema, Readers' Club, EDI Hub Aalto Socialissa, opiskelijavetoinen Aalto Safer Space -julistekampanja ja EDI-aiheiden käsittely dekaanin kahveilla ja opettajien kahvi-hetkissä.

Kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden inkluusio:

- Tarjosimme avoimet Finland Studies- ja Finland Works -verkkokurssit, joilla opiskelijat ja työntekijät pääsevät tutustumaan suomalaiseen kulttuuriin ja toimintatapoihin.
- Otimme käyttöön oppimisalustan, joka tukee kieltenoppimista ja monikielisiä käytäntöjä ([Kielibuusti](#)).
- Teimme yhteistyötä muiden korkeakoulujen kanssa perheiden ja puolisoiden tukemiseksi ([HEI LIFE Puolisoverkosto](#)).
- Järjestimme tapahtumia kansainväliselle yhteisöllemme, esimerkiksi Beat the Blues -tilaisuuksia kansainvälisille opiskelijoille, harrastus-kerhotoimintaa henkilöstölle sekä tapahtumia yhdessä muun muassa Maahanmuuttoviraston (Migri) ja Espoon kaupungin kanssa.

Säännöt ja ohjeet:

- Uudistimme Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset tavoitteena tukea yhteisömmä monikielisyyttä ja monikulttuurisuutta, edistää yhteisön jäsenten inklusiivisuutta ja yhdenvertaisuutta ja turvata kansalliskielten asema yliopiston edustamien alojen tutkimuksessa ja korkeakoulutuksessa (Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset ja Opetus- ja tutkinto-kielilinjaukset).

Epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen:

- Paransimme häirintätapausten käsittelyprosessia ja sisällytimme prosessin ohjeistuksen eettisiä periaatteita koskevaan koulutukseen.
- Otimme käyttöön nimettömän eettisen kanavan eettisten periaatteiden vastaisesta toiminnasta ilmoittamiseen.
- Paransimme viestintää siitä, miten epäasiallinen kohtelu käsitellään ja järjestimme infotilaisuuksia, joissa kerrottiin prosessista ja siitä, mitä apua näissä tilanteissa on tarjolla.
- Järjestimme yhteistyössä ylioppilaskunnan kanssa häirintäyhdyshenkilökoulutuksia ja kehitimme ohjeita häirinnän ehkäisemiseen opiskelijajärjestöissä.

Nykytila

Opiskelijakokemus

Vuoden 2024 uudistettuun AllWell?-kyselyyn sisältyi kysymyksiä psykologisesta turvallisuudesta ja opiskeluympäristöstä (Vuoden 2024 AllWell?-kyselyyn vastasi 36 % kohderyhmästä). Tulokset osoittivat, että suurin osa vastaajista koki, että tuli hyväksytyksi opinnoissaan (88 % oli samaa mieltä) ja että oppimisympäristö tuki monimuotoisuutta (90 % oli samaa mieltä). Vastaajista 80 % oli sitä mieltä, että Aallossa on opiskeluympäristö, jossa on täysin turvallista kokeilla ja ottaa riskejä ja 87 % oli samaa mieltä siitä, että opiskeluympäristössämme on turvallista kysyä myös vaikeita kysymyksiä ja pyytää apua. Vertaistuki on palannut lähes vuoden 2020 tasolle koronapandemian aikana tapahtuneen laskun jälkeen, mutta 14 % on edelleen sitä mieltä, että he eivät saa tarvittavaa tukea ikätovereiltaan. Positiivinen kokemus kulttuurisesta opiskeluympäristöstä korreloi korkeamman opintopistekertymän kanssa. Kokemukset vaihtelivat eri taustamuuttujien, korkeakoulujen ja koulutusohjelmien välillä.

Kansainvälisen opiskelijabarometrin (ISB) mukaan 93 % Aalto-yliopiston kansainvälisistä opiskelijoista oli tyytyväisiä opiskelukokemuksensa kaikkiin osa-alueisiin ja 89 % suosittelisi Aaltoa ystävilleen ja perheenjäsenilleen (ISB, Kansainvälisten opiskelijoiden tyytyväisyys Aaltoon huipputasoa). Tästä huolimatta 20 % vastaajista oli kohdannut kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää, vaikka Aallon nopea reagointi näissä tilanteissa mainittiinkin positiivisena asiana. Vastaajat toivoivat palautteissaan lisätukea yhteyksien luomiseen ja eettisten periaatteiden noudattamisen valvontaan. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) auditoinnin vastauksissa korostui esteenä kielimuuri, joka vaikutti opiskelijoiden yhteenkuuluvuudentunteeseen erityisesti luentojen ulkopuolella.

AllWell?-kysely (2024)

88 %

vastaajista koki tulleen hyväksytyksi opinnoissaan

90 %

vastaajista koki oppimisympäristön tukevan monimuotoisuutta

80 %

vastaajista koki opiskeluympäristön turvalliseksi kokeilla ja ottaa riskejä

87 %

vastaajista koki opiskeluympäristön turvalliseksi kysyä vaikeita kysymyksiä ja pyytää apua

Kansainvälinen opiskelijabarometri (2023)

93 %

vastaajista oli tyytyväisiä opiskelukokemuksensa kaikilla osa-alueilla

89 %

vastaajista suosittelisi Aaltoa ystävilleen ja perheenjäsenilleen

Työntekijöiden kokemukset

Sekä kahden vuoden välein järjestettävässä henkilöstön työhyvinvointikyselyssä että Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun tutkijoiden Diversity and Inclusion at Work -tutkimushankkeessa raportoitiin yleisellä tasolla myönteisiä kokemuksia hyvinvoinnin ja EDI-asioiden suhteen – viime aikoina edistystä on tapahtunut erityisesti yhteenkuulumisen tunteessa, koetussa arvostuksessa ja tuen saamisessa (Työhyvinvointikysely 2023: Henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista parani). Haasteita on kuitenkin edelleen erityisesti kansainvälisesti rekrytoidulla naispuolisilla tutkimus- ja opetushenkilöstön jäsenillä, ei-binäärisillä henkilöillä ja henkilöillä, joilla on mielenterveyden häiriötä tai useampia toimintarajoitteita. Professoreiden ja lehtoreiden inklusiivisuuden tunteessa on eroja: professoreiden kokemukset ovat positiivisempia. Kielitaito vaikuttaa positiivisesti käsitykseen inklusiivisuudesta: tunne inklusiivisuudesta paranee sitä mukaa, kun kielitaito karttuu. Kokemukset vaihtelevat korkeakouluittain, laitoksittain ja tiimeittäin.

Aallon työhyvinvointikyselyyn vastaajista 7 % on kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua työpaikalla; tällaiset kokemukset ovat yleisempiä ei-binääristen ja kansainvälisesti rekrytoitujen naisten keskuudessa. Tapauksiin on liittynyt kiusaamista, vähättelyä, loukkaavia kommentteja tai juoruamista, työyhteisön ulkopuolelle jättämistä tai tiedon pimittämistä.



Kehittämissuunnitelma vuosille 2025–2028

Vuosina 2025–2028 toteutamme lisätoimia edistääksemme sellaisen ympäristön kehittymistä, jossa kaikki opiskelijat ja henkilöstö tuntevat itsensä kunnioitetuiksi, tuetuiksi ja arvostetuiksi. Kehitämme inklusiivisia johtamiskäytäntöjä ja rakennamme EDI-tietoisuutta ja -osaamista edelleen, tarjoamme järjestelmällisesti tukea tiimin kehittämiseen ja yhteisöä tukevien käytäntöjen kehittämiseen sekä yhteistyöhön perustuvaa oppimista.



KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO	AVAINMITTARIT
Inklusiivisen johtajuuden ja EDI-taitojen kehittäminen • Varmistamme, että akateemisissa johtotehtävissä olevat ja palvelujohtajat sitoutuvat EDI:iin ja lisäämme heidän ymmärrystään, valmennustaitojaan ja osaamistaan EDI-aiheista. • Vahvistamme esihenkilöiden ymmärrystä oikeuksista ja velvollisuuksista ja kehitämme heidän taitojaan käsitellä hankalia tilanteita. • Kehitämme taitoja, joilla voimme tehdä yhteisöstämme inklusiivisen ja psykologisesti turvallisen ja tuemme arvostavaa yhteistyökulttuuria mm. järjestämällä koulutusta, kehittämällä tiimejämme ja päivittämällä Aalto-yliopiston eettiset periaatteet -verkkokurssin. • Laajennamme EDI-tietoisuutta kohti monimuotoisuuden laajempia näkökulmia, mm. neurodiversiteetin, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt ja mielenterveyden osalta.	Henkilöstöpalvelut yhdessä monimuotoisuus-asiantuntijan kanssa	• Työhyvinvointikysely • Opiskelijoiden AllWell?-hyvinvointikysely • International Student Barometer • Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen
Yhteenkuuluvuuden ja yhteishengen edistäminen • Kehitämme tiimien valmennusta ja annamme järjestelmällistä tukea tiimeille datavetoisen tarpeiden tunnistamisen avulla. • Tuemme vertaisoppimisen tapoja, ruohonjuuritason aloitteita ja dialogia, henkilökunnan ja opiskelijoiden yhteistyötä, yhteisöllisiä tapahtumia ja alustoja, jotka mahdollistavat ideoiden jakamisen sekä yhdessä oppimisen ja työskentelyn.	Henkilöstö- ja oppimispalvelut yhdessä monimuotoisuus-asiantuntijan kanssa	
Aallon kansainvälistä yhteisöä tukevien käytäntöjen kehittäminen • Kehitämme tukirakenteita mahdollistamaan monikulttuurisen yhteisömme toimintaa ja kielten opiskelua ja mm. työtehtävissä tarvittavan kielitaidon kehittämistä. Lisäksi tuemme monikielisyyttä arkiviestinnässä ja mahdollistamme kielten opiskelua työajalla. • Otamme käyttöön yhteistyöhankkeissa, kuten Unite!, Kielibuusti, Talent Boost ja HEI LIFE, kehitettyjä parhaita käytäntöjä. • Edistämme kansainvälisten opiskelijoiden mahdollisuuksia jäädä Suomeen valmistumisen jälkeen, mm. Espoon kaupungin kanssa tehtävän Study & Stay -yhteistyön avulla.	Henkilöstöpalvelut, oppimispalvelut ja kumppanuudet ja yritys yhteistyö (ADCO)	

Inklusiivinen ja saavutettava opetus

Osa-alueella keskitymme luomaan opiskelu-ympäristöä, joka mahdollistaa moninaisten opiskelijoidemme menestyksen. Seuraavaksi kuvataan osa-alueen viimeaikaisia kehitystoimia, nykytilannetta ja strategiakauden 2025–2028 kehityssuunnitelmia.



Vuosina 2022–2024 toteutetut kehitystoimet

Pedagogiikka ja tietoisuuden lisääminen:

- Päivitimme ohjeita ja tukimateriaalia siitä, miten kurssit voivat edistää osallisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta (Yhteisöllisyyden ja osallisuuden tukeminen opetuksessa).
- Opiskelijoiden kurssipalautelomakkeeseen lisättiin uusi kysymys: ”Mitkä asiat kurssilla edistivät opetuksen saavutettavuutta, osallistavuutta ja vähensivät syrjintää (esimerkiksi valituissa opetus- ja arviointimeto-deissa, opetusmateriaaleissa tai kurssin oppimisympäristöissä)?”. Palaute on analysoitu ja parhaita käytäntöjä jaettu (Osallisuutta opetuskäytäntöjen kautta – nostoja kurssipalautteesta).
- Kehitimme EDI-sisältöä pedagogisen koulutuksen kursseille, kuten ”Supporting Diverse Learning in Higher Education”, ”Multicultural Competence for Aalto Teachers” ja ”Doctoral Supervision”. Lisäksi pidimme opettajille, opetuksen ja oppimisen ohjausryhmälle (LeSG) ja oppimispalveluiden henkilöstölle koulutuksia inklusiivisesta opetuksesta ja digitaalisesta saavutettavuudesta.
- Lisäsimme EDI-sisältöä Opettajan käsikirjaan (Opettajan käsikirja | Aalto-yliopisto).
- Jaoimme tietoa Aallon kokemuksista ja osaamisesta valtakunnallisilla korkeakoulupedagogiikan Pedaforum-päivillä.

Opiskelijapalvelut ja henkilökohtaiset opintojärjestelyt:

- Tuimme henkilökohtaisia opintojärjestelyjä oppimispalveluiden (LES) saavutettavuusryhmän kautta. Olemme luoneet parhaita käytäntöjä hyödyntämällä yhteiset toimintatavat, joista saa lisätietoa aalto.fi-sivustolta (Henkilökohtaiset opintojärjestelyt).
- Kokeilimme opiskelijoiden hyvinvointilähettilästoimintaa edistääksemme hyvinvointia ja inklusiivisuutta opiskelijakohtaamisissa.
- Kehitimme Starting Point of Wellbeing -palvelupistettä edelleen siten, että siellä on tarjolla mm. erityisopettajan ja opinto-ohjaajan tukea matalalla kynnyksellä (Starting Point of Wellbeing).
- Kehitimme Personal Impact -koulutuskokonaisuutta lisäämällä siihen EDI-aiheita (Personal Impact).
- Uudistimme AllWell?-opiskelijahyvinvointikyselyä, jotta psykologinen turvallisuus ja sosiaalinen oppimisympäristö saivat enemmän painoarvoa (AllWell?-opiskelijakysely).

Tohtoriopintojen opetus:

- Kehitimme pedagogisen kurssin, ”Doctoral Supervision”, jossa on myös EDI-aiheisiin keskittyvä moduuli. Käytössä on myös valtakunnallinen tohtoriopiskelijan ohjauksen verkkokurssi.
- Otimme käyttöön ohjaussuunnitelman kaikille tohtoriopiskelijoille.
- Aloitimme puolen vuoden välein pidettävät ohjaajien tapaamiset korkeakouluissa parhaiden käytänteiden jakamista varten.

Nykytila

Vuoden 2024 AllWell?-hyvinvointikyselyä uudistettiin, jotta se olisi paremmin linjassa Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön (YTHS) kehittämän opiskelukykymallin kanssa (Vuoden 2024 AllWell?-kyselyyn vastasi 36 % kohderyhmästä). Aallon vastaajista 84 % oli sitä mieltä, että heidän opiskeluhuvinvointinsa oli hyvällä tasolla; vastaajista 16 % arvioi opiskeluhuvinvointinsa huonoksi tai erittäin huonoksi. Niiden opiskelijoiden osuus, joilla oli riski opiskelu-uupumukseen, oli pienentynyt viime vuoteen verrattuna, vaikkakin se oli edelleen suuri, 17 % (2023: 23 %). Kokemukset opetuksen laadusta paranivat edelleen. Yhteisöllisyyden kokemuksissa on selvästi kehittämisen varaa: 38 % vastaajista on eri mieltä siitä, että heidän ohjelmassaan panostetaan opiskelijoiden ryhmäytymiseen, ja 32 % vastaajista on eri mieltä siitä, että ohjelman järjestelyt tukevat opiskelijoiden tutustumista toisiinsa. Kokemukset vaihtelevat eri vastaajaryhmien välillä.

Henkilökohtaisten opintojärjestelyjen määrä on kasvanut merkittävästi (vuonna 2021 määrä oli 143, vuonna 2023 määrä oli 260). Opiskelijoiden kurssipalautteen avulla tunnistettiin parhaat käytännöt saavutettavuuden, osallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kursseilla. Tällaisia käytäntöjä ovat muun muassa odotusten läpinäkyväksi tekeminen opinnoissa, selkeät opintojen rakenteet, osallistavat menetelmät ja ryhmätyöskentely, sitouttaminen ja joustavuus, jota saadaan aikaan digitaalisten työkalujen, erilaisten tehtävien, saavutettavien materiaalien ja opettajan ja kurssiassistentilta saatavan tuen avulla.

Vuoden 2023 tohtoriopiskelijoiden vuosiseurantakyselyyn vastaajista yli 80 % oli sitä mieltä, että he tapasivat vastuuprofessoriaan riittävän usein (Tohtoriopiskelijoiden vuosiseurannan 2023 tulokset). Lähellä valmistumista olevista vastaajista 59 prosentilla oli selkeät ammatilliset suunnitelmat lähitulevaisuudelleen, eli heidän osuutensa on laskenut vuoden 2022 tasoon verrattuna (70 %). Kokemukset vaihtelevat jälleen eri koulujen, kansallisuuksien ja sukupuolten välillä. Monet tohtoriopiskelijat korostivat säännöllisen ja jäsennellyn ohjauksen tarvetta ja toisaalta vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä edistävien mekanismien tarvetta ja pitivät tärkeinä myötätuntoista ja rohkeaa lähestymistapaa, hyvinvointikysymysten huomioimista sekä mielenterveyden tukemista.

84 %

vastaajista koki opiskeluhuvinvointinsa olevan hyvällä tasolla (AllWell?-kysely 2024)

38 %

vastaajista oli eri mieltä siitä, että heidän ohjelmassaan panostetaan ryhmäytymiseen (AllWell?-kysely 2024)

260

2023: 143

Henkilökohtaisten opintojärjestelyjen määrä (2024)

80 %

vastanneista tohtoriopiskelijoista koki tapaavansa vastuuprofessoriaan riittävän usein (2023)

Kehittämissuunnitelma vuosille 2025–2028

Vuosina 2025–2028 pyrimme parantamaan opiskelijoiden ja henkilökunnan tietoisuutta EDI-asioista ja edistämään edelleen inklusiivisia opetuskäytäntöjä. Tärkeä osa inklusiivisen ja saavutettavan opetuksen kehittämisessä on yliopiston kielellisten linjausten toimeenpano: Our plan: Future-led learning (vaatii Aalto-kirjautumisen) ja Kielilinjausten soveltaminen opetuksessa.



KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO	AVAINMITTARIT
Lisäämme opiskelijoiden tietoa ja ymmärrystä EDI-periaatteista - Sisällytämme koulutustarjontaamme EDI-asioihin, henkilökohtaiseen kehittymiseen ja muihin aiheisiin liittyvää sisältöä vastataksemme yhteiskunnan uudelleen- ja täydennyskoulutustarpeisiin. - Tuemme psykologista turvallisuutta oppimistilanteissa.	Koulutusohjelmat ja opettajat oppimispalveluiden tuella	- Opiskelijoiden moninaisuus - Henkilökohtaisten opintojärjestelyiden suositusten määrä - AllWell?-kysely - Tohtoriopiskelijoiden vuosiseurantakysely
Inklusiivisten, saavutettavien ja monikielisten opetuskäytäntöjen ja -järjestelmien kehittäminen - Tuotamme opettajille ohjeita, koulutusta ja tukea, jolla edistetään inklusiivista, saavutettavaa ja monikielistä opetusta, ohjausta ja opetusmateriaalituotantoa. - Kehitämme resursseja ja osaamista monenlaisten oppijoiden tukemiseksi ja saavutettavuuden edistämiseksi. - Edistämme yhdessä opettamisen käytäntöjä, jotta voimme vastata paremmin monikielisyyden vaatimuksiin ja yhdistellä erilaisia opetustapoja. - Teemme töitä sen eteen, että valtakunnallisia tietoteknisiä järjestelmiä kehitetään huomioimaan monimuotoisten opiskelijoiden tarpeet ja saavutettavuus paremmin.	Oppimispalvelut	
Tohtoriopintojen ohjauskäytäntöjen kehittäminen - Varmistamme, että jokaisella tohtoriopiskelijalla on vastuuprofessorin lisäksi toinen vastuuprofessori tai ohjaaja ja että opintojen etenemistä seurataan systemaattisesti. - Kehitämme edelleen tohtoriopiskelijoiden perehdytysprosessia (mukaan lukien perehdytyskummit). - Otamme käyttöön kaikille tohtoriopiskelijoille pakollisen etiikan kurssin.	Tohtorinkoulutuksen työryhmä (DEWG)	

Integroiva lähestymistapa

Integroivalla lähestymistavalla tarkoitamme Aalto-yliopiston EDI- ja saavutettavuusprosessien ja -käytäntöjen järjestelmällistä linjaamista, kehittämistä ja seurantaan yliopiston yleisen laatujärjestelmän ja vuosikellon mukaisesti. Alla kuvataan osa-alueen viimeaikaisia kehitystoimia, nykytilannetta ja strategiakauden 2025–2028 kehityssuunnitelmia.



Vuosina 2022–2024 toteutetut kehitystoimet

Vertaiskehittäminen ja prosessien kehittäminen:

- Olemme suorittaneet EDI-katselmukset yliopiston vuosikatselmuksen (University Review) ja Karvin auditoinnin yhteydessä. (Jälkimmäiseen kuului myös vertaisoppiminen sveitsiläisen École Polytechnique Fédérale de Lausannen (EPFL) kanssa.)
- Yhdenmukaistimme koulujen vuosikatselmusten ja EDI-katselmusten aikatauluja.
- Vahvistimme yhdenvertaisuus-, inklusiivisuus- ja monimuotoisuustyötä korkeakoulujen omilla EDI-ryhmillä, EDI-asioihin keskittyvillä asiantuntija-tehtävillä ja korkeakoulutason EDI-rahoituksella.
- Osallistuimme Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun tutkimusryhmän toteuttamaan Diversity and Inclusion at Work -tutkimusprojektiin ja toteutimme useita opiskelijaprojekteja.
- Osallistuimme UNITE!-hankkeen työpaketteihin ”Quality in Equality”, ja Wellbeing & Inclusion Community sekä Boston Consulting Groupin järjestämään Diversity Roundtable -keskusteluun.
- Julkaisimme ensimmäisen version koko henkilöstön käyttöön tulevasta EDI-raportista ([EDI Dashboard](#), vaatii kirjautumisen Aalto-tunnuksilla).

Digitaalinen saavutettavuus:

- Suoritimme Aallon digitaalisten palveluiden saavutettavuuskatsauksen.
- Integroimme digitaalisen saavutettavuuden osaksi Aalto-yliopiston yritysarkkitehtuurin validointi- ja hankintaprosesseja.
- Teimme ulkoisen kumppanin kanssa puitesopimuksen saavutettavuus- ja käytettävyyshuoneistosta digitaalisten projektien tukemiseksi.

- Uudistimme Aalto-brändin värit ja fontit, jotta ne ovat saavutettavampia. Laadimme saavutettavuusvaatimusten mukaiset asiakirjapohjat ja ohjeet.
- Lisäsimme saavutettavuussisältöjä Aalto OpenLearning- ja FiTech-oppimisalustoille.
- Perustimme hybridiopetustilat Kandidaattikeskukseen.
- Lisäsimme saavutettavuussivustot osaksi aalto.fi-sivuston Yhdenvertainen, monimuotoinen ja inklusiivinen Aalto -hubiin.

Fyysinen esteettömyys:

- Useiden uusien rakennusten rakennuslupaprosessin osana on laadittu esteettömyys selvitykset (Kide, Marsio). Esteettömyystoimenpiteiden toimivuus tarkistettiin esteettömyyskartoituksella ennen rakennusten valmistumista.
- Sisällytimme Dipolin ja ”Amfiakion” hiljattain valmistuneeseen maisemointiin esteettömien reittien suunnittelun. Paransimme kampuksen ja sen rakennusten opaskylttejä.
- Suoritimme esteettömyyskartoitukset A Gridissä (2021) ja Otakaari 7:ssä (2023).
- Parantelimme luentosalien esteettömyyttä (Maarintie 8, Otaniementie 9, Runeberginkatu 14–16, entinen lukusali) mm. lisäämällä akustiikkapaneeleita, liukkautta estäviä lattiamateriaaleja ja porraskiipijöitä.
- Lisäsimme Aalto Booking -tilavarausjärjestelmään opetustilojen esteettömyystiedot.
- Annoimme kampusoppaillemme koulutusta saavutettavuus- ja esteettömyysaiheista.

Nykytila

Aalto-yliopistossa on yliopistotasoinen yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus-, ja inklusiivisuustoimikunta, jonka puheenjohtajana toimii provosti ja joka valvoo yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuussuunnitelmaa (EDI-suunnitelmaa) ja sen toteutusta. Jokaisessa koulussa on EDI-ryhmä, joka koostuu tutkimus- ja opetushenkilöstöstä sekä muusta henkilökunnasta ja opiskelijajäsenistä. Pidämme myös yliopiston EDI-toimijoiden kesken vuosittaisen EDI-tapaamisen, jossa keskustellaan suunnitelmista ja jaetaan parhaita käytänteitä.

Olemme sovittaneet EDI-suunnitelmamme opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) nelivuotiseen strategiasykliin siten, että EDI-suunnitelma (joka oli ennen kolmivuotinen) laaditaan ministeriön määrittelemälle nelivuotiselle strategiakaudelle, kun taas EDI-toimintasuunnitelmat päivitetään joka toinen vuosi ministeriön väliarvion kanssa samaan aikaan. EDI-suunnitelman valmistelussa noudatetaan yliopiston prosessien vuosikelloa.

Esteettömyys- ja saavutettavuustyötä tekee erillinen saavutettavuuden koordinaatioryhmä, jossa on jäseninä asiantuntijoita keskeisistä yliopiston palveluista, kuten Aalto-yliopistokiinteistöistä (ACRE), IT-palveluista ja oppimispalveluista. Esteettömyys- ja saavutettavuustyö sisällytetään muuhun EDI-työhön.



Kehittämissuunnitelma vuosille 2025–2028

Vuosina 2025–2028 pyrimme tuomaan EDI-toimia yhä paremmin linjaan vuosittaisten johtamisprosessiemme ja palveluiden ja kampuksen kehittämisprosessien kanssa. Hyödynnämme saatavilla olevaa EDI-tietoa ja parannamme esteettömyyden ja saavutettavuuden mittaustapoja. Tärkeä osa tätä työtä on myös EDI-aiheiden tutkimuksen näkyvyyden ja vaikuttavuuden lisääminen.



KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO	AVAINMITTARIT
EDI-periaatteiden ja esteettömyys- ja saavutettavuusnäkökohtien sisällyttäminen vuotuisiin prosesseihin ja päivittäiseen toimintaan - Sovitamme EDI-viitekehyksen yhteen OKM:n nelivuotiseen strategiakauden ja yliopiston vuosittaisten prosessien kanssa. - Sisällytämme EDI-asiat, esteettömyys ja saavutettavuusnäkökohdat ja tekoälytyökalujen vastuullisen käytön osaksi palveluiden suunnittelua ja kehittämistä, jotta voimme parantaa inklusiivisuuden kokemusta ja kognitiivista saavutettavuutta. - Selvitämme mahdollisuuksia saada kokonaiskuva esteettömyydestä ja saavutettavuudesta datan ja analytiikan perusteella siten, että prosessi on vastuullinen eikä loukkaa kenenkään yksityisyyttä. - Hyödynnämme EDI-raporttia datavetoisen päätöksenteon apuna.	Johtamisen tukipalvelut (LSS) yhdessä monimuotoisuus- asiantuntijan ja saavutettavuuden koordinaatioryhmän kanssa.	- IT-järjestelmien ja tilojen saavutettavuusmittarit (määriteltävä) - Kampuskyselyt ja Leesman-kyselyt
Fyysisen esteettömyyden ja digitaalisen saavutettavuuden parantaminen - Varmistamme digitaalisten palveluiden saavutettavuuden ja käyttäjälähtöisen suunnittelun mm. hankkimalla työkalun verkkosivustojen ja sovellusten digitaalisen saavutettavuuden mittaamiseen. - Pilotoimme osallistavaa budjetointia, jolla tuetaan Aallon kampuksen vetovoimaisuuden kehittämistä. - Sisällytämme esteettömyyssuunnittelun ja esteettömyyskartoitukset kaikkiin uusiin rakennus- ja kunnostushankkeisiin. Arvioimme vuosittain kampuksemme inklusiivisuutta, esteettömyyttä ja saavutettavuutta ja teemme tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä.	IT-palvelut, viestintä-palvelut (COS) ja Aalto-yliopistokiinteistöt (ACRE)	
EDI-tutkimuksen ja -työn näkyvyyden ja vaikuttavuuden lisääminen - Parannamme EDI-asioiden näkyvyyttä Aalto-yliopiston verkkoalustoilla, jotta tieto ja materiaalit ovat helposti saatavilla. - Jaamme tietoa parhaista käytänteistä, kokemuksista sekä EDI-aiheista tutkimustietoa Aallossa ja laajemmin yhteiskunnassa.	Aallon monimuotoisuus- asiantuntija viestintä-palvelujen (COS) kanssa	

Lisämateriaalit ja yhteystiedot

Yhdenvertainen, monimuotoinen ja inklusiivinen Aalto

