



Aalto-universitetet

Plan för jämlikhet, mångfald och inkludering 2025–2028

A!

Aalto-universitetet

Innehåll

1 Introduktion

Nyckelterminologi	5
Jämlikhet, mångfald och inkludering i vår strategi	6
Utveckling och styrning	7

2 Fokus för utvecklingen 2025–2028

Mångsidig gemenskap	10
Aaltogether – en gemensam Aalto-kultur	17
En inkluderande och tillgänglig utbildning	24
Integrerat tillvägagångssätt	29

1

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

Jämlikhet, mångfald och inkludering (Equality, Diversity and Inclusion, EDI) är kärnan i våra värderingar. Vårt sätt att agera ingår i vår strategi och sätter ramarna för vårt samarbete: “Mångfald är en del av vem vi är, och vi främjar en stark gemenskap som frodas genom att arbeta tillsammans”. Vi är en inkluderande gemenskap präglad av mångfald där alla känner sig delaktiga och har likvärdiga möjligheter att uppnå sina professionella, utbildningsmässiga och sociala mål utan diskriminering eller barriärer i våra strukturer och verksamhetssätt.



Nyckelterminologi

Mångfald syftar på alla de sätt vi skiljer oss åt, det breda spektrumet av individuella bakgrunder, egenskaper och erfarenheter som skiljer oss från varandra. Dessa omfattar demografiska, sociala, kognitiva och erfarenhetsmässiga egenskaper, såsom ålder, etnicitet, kön, religion, förmåga, nationellt ursprung och sexuell läggning, samt mångfald i utbildningsbakgrunder, forskningsområden, inlärnings- och arbetsstilar, kommunikationsstilar, balans mellan arbetsliv och privatliv, inlärnings- och förståelsehastighet, personlighet, socioekonomisk status, tjänstgöringstid och expertis samt arbetsfunktioner.

Jämlikhet handlar om vårt åtagande att skapa en icke-diskriminerande, rättvis och tillgänglig miljö där anställda och studerande, oberoende av deras olika bakgrund och arbetsuppgifter, får lika möjligheter och rättvis behandling. Vi utvärderar arbete och studier rättvist med transparenta kriterier och utvärderingsmetoder som minimerar partiskhet och ser till att framsteg baseras på akademiska och/eller yrkesmässiga kvalifikationer. Vi ser till att varje medlem i vårt samfund kan studera och arbeta utan att utsättas för olämpligt uppförande, trakasserier eller diskriminering. Vi stödjer välbefinnande och professionell tillväxt hos alla våra studerande och anställda genom att erbjuda resurser för att stödja individuella behov.

Inkludering avser en miljö där alla medlemmar känner sig välkomna, respekterade, stöttade och uppskattade. Inkludering kräver aktiva insatser för att främja en miljö där alla kan vara sig själva, känna samhörighet och ha möjlighet att delta fullt ut. Detta främjar en stark gemenskap som frodas genom att arbeta tillsammans och där våra olika bakgrunder och perspektiv erkänns som styrkor.

Tillgänglighet avser designen och implementeringen av vår campusmiljö, våra tjänster, digitala produkter, verktyg och material på ett sätt som gör det möjligt för alla att delta fullt ut. Detta innebär att proaktivt identifiera och avlägsna hinder, tillämpa inkluderande designprinciper och tillhandahålla nödvändiga och rimliga anpassningsmöjligheter.

Jämlikhet, mångfald och inkludering i vår strategi

Vi betonar vikten av EDI på alla områden i vår strategi för att hjälpa oss att förbättra våra insatser inom forskning, utbildning och inflytande (aalto.fi/sv/strategi):

Forskning och konst: Jämställdhet, mångfald och inkludering är avgörande faktorer för att främja samarbete och forskning av hög kvalitet. En mångfald av talanger främjar större motståndskraft och banbrytande mångvetenskaplig forskning.

Utbildning: En inkluderande och stödjande lärmiljö ökar de studerandes välbefinnande och motivation och bidrar till akademisk framgång och en starkare känsla av tillhörighet. Vi bygger upp vår lärandekultur genom samarbete och genom att tillhandahålla verktyg och stöd för ett inkluderande, flerspråkigt arbetssätt.

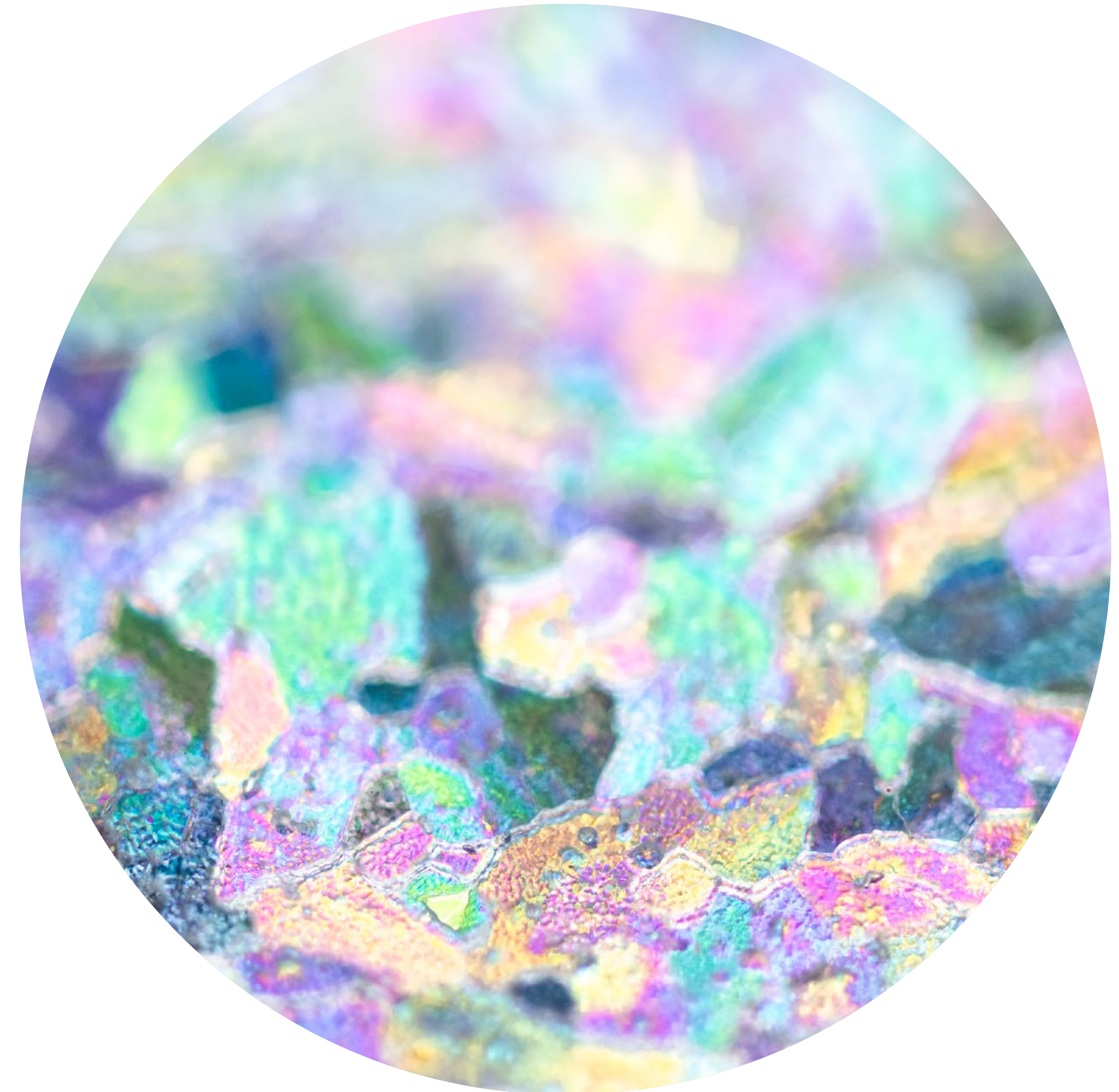
Inflytande: EDI-utveckling skapar en grund för en kultur av kreativitet och innovation som driver på ett effektivt och hållbart samhälle. En sådan miljö stöder nästa generation av yrkesverksamma som är rustade för att ta sig an globala utmaningar och bidra till en hållbar framtid.

Framgångsfaktor: EDI-arbete förstärker vår arbetskultur genom att locka och behålla talanger, stärka känslan av tillhörighet och främja helhetsmässigt välbefinnande för att upprätthålla en blomstrande universitetsmiljö. Genom att integrera EDI i vår verksamhet skapar vi en mer inkluderande, engagerad, hälsosam och motståndskraftig gemenskap och miljö.

Våra språkliga riktlinjer hjälper oss att bli en flerspråkig miljö där alla är fullvärdiga medlemmar i samfundet, samtidigt som vi värnar om Finlands nationella språk som forskningsspråk och språk för högre utbildning inom universitetets områden. (Se [Allmänna språkliga riktlinjer | Aalto-universitetet](#) och [Riktlinjer för undervisnings- och examensspråk | Aalto-universitetet](#)).

Utveckling och styrning

Vi har skapat Aalto-universitetets plan för jämlikhet, mångfald och inkludering (härefter EDI-planen) på ett samfundsdrivet sätt där akademisk personal, anställda och studerande aktivt bidrar till den gradvisa utvecklingen av prioriteringar och utvecklingsplaner. Det har ordnats ett antal EDI-utvecklingsworkshoppar och möten (möte mellan universitetets och högskolornas EDI-kommittéer 11/2023 and 10/2024, universitetets EDI-kommittémöten 2/2024 och 11/2024, tillgänglighetsgruppen vid lärandetjänsternas möte 4/2024, gemensamma workshoppar för högskolornas och universitetets EDI-kommittéer samt tillgänglighetsgruppen vid lärandetjänsterna 4/2024 and 5/2024). Dessutom användes ett gemenskapsevenemang den 1/2024 och en onlineplattform för alla anställda och studerande för att samla in idéer och feedback för utkastet till planen (Aalto-universitetets plan för jämlikhet, mångfald och inkludering 2025–2028 – dela din synpunkt). Planen har diskuterats och bearbetats tillsammans med HR-kommittén vid stiftelsen för Aalto-högskolans styrelse, universitetets ledningsgrupp (AMT), kommittén för akademiska ärenden (AAK), ledningsgruppen för HR, styrgruppen för lärande, representanter för arbetarskyddet och medarbetarna, och vid Aalto Leaders' Dialogue-möten samt tjänsteledares möten innan den har godkänts av Aalto-universitetets rektor.



EDI-planen beskriver hur vi främjar jämställdhet, mångfald, inkludering och tillgänglighet inom dessa fyra fokusområden:

1
**Mångsidig
gemenskap**

2
**Aaltogether-
kultur**

3
**Inkluderande
och tillgänglig
utbildning**

4
**Integrerat
tillvägagångssätt**

Baserat på EDI-planen utarbetar vi konkreta EDI-handlingsplaner vartannat år för universitetet och för var och en av de sex högskolorna.

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-cykeln). Uppföljning av implementeringen är en integrerad del av Aalto-universitetets årliga ledningsprocess.

Den övergripande utvecklingen inom detta område ligger på provostens ansvar. Utvecklingsarbetet stöds av universitetets jämställdhets-, mångfalds- och inkluderingsansvariga (mångfaldsexpert), EDI-kommittén och arbetsgruppen för tillgänglighet. Dekanus vid respektive högskola ansvarar för implementeringen av åtgärderna. Utvecklingsarbetet på högskolenivå stöds av utvecklingschefen (eller en motsvarande ansvarig person) och högskolans EDI-grupp. Universitetets servicechefer ansvarar för implementeringen av de överenskomna åtgärderna inom sina respektive ansvarsområden.

2

**Arbetet för jämlikhet,
mångfald och inkludering:
fokus för utvecklingen
2025–2028**

Mångsidig gemenskap

Området fokuserar på att bygga upp en mångsidig gemenskap av akademisk personal, anställda och studerande som tillsammans bidrar till Aalto-universitetet mål och strategi. I det följande våra senaste utvecklingsåtgärder, nuvarande tillstånd och utvecklingsplaner för nästa strategiperiod 2025–2028 på detta område.



Utvecklingsåtgärder som vidtagits under 2022–2024

Rekrytering av studerande med varierande bakgrund:

- Vi vidareutvecklade evenemanget "Shaking Up Tech" för flickor och könsminoriteter och studerande i gymnasieåldern för att locka fler studerande med olika bakgrund till de tekniska områdena. "Shaking Up Tech" har blivit ett storskaligt evenemang som lockar 400 deltagare nationellt.
- Vi utvecklade och genomförde programmet University Pathway Finland i samarbete med Tammerfors universitet och Uleåborgs universitet för att förbereda internationella studerande för att söka till tekniska studier vid finländska universitet.
- Vi införde och genomförde programmen Finland Scholarship och Fellowship Programme för att erbjuda stipendier för doktorander och befrielse från läsårsavgifter och flyttbidrag för internationella magisterstuderande.
- Vi utvecklade sysselsättningsnätverk, evenemang och stöd för att stärka internationella studerandes anknytning till arbetslivet för att öka deras möjligheter till sysselsättning i Finland. Detta har fört med sig att tre nya tjänstekoncept har utvecklats för att sänka tröskeln för de internationella studerandes möjlighet att få kontakt med finländska företag.
- Vi samarbetade med utländska universitet för att organisera studentutbyten och gemensamma examina, inklusive genom programmen Erasmus, Nordic 5 Tech och EIT.

Rekryteringspraxis:

- Vi utvecklade inkluderande rekryteringsmetoder, inklusive könsneutralt språk i arbetsbeskrivningar och interna tjänster för talangscouting för att locka sökande från minoritetsgrupper ([How to recruit in Aalto | Aalto University](#)).
- Vi erbjöd utbildning för chefer och rekryteringskommittéer om omedvetna fördomar.
- Vi pilottestade Academic Leadership Assessment i rekrytering för Tenure Track och anonyma rekryteringsprocesser vid rekrytering till universitetets tjänster.

Stöd för karriär och välbefinnande:

- Vi organiserade nätverksevenemang, mentorprogram för kvinnor och medkännande mentorskap för doktorander.
- Vi utvecklade Wellbeing Desk-tjänster för personal, utöver Starting Point of Wellbeing för studerande. Tjänsterna inkluderar individuell lösningsfokuserad coachning och stöd från en psykolog ([Wellbeing Desk and Chat | Aalto University](#)).
- Vi deltog i det nationella projektet [Equal Career Paths for Women – NOW!](#).

Uppdatering av verksamhetsprinciperna:

- Nya regler för familjeledigheter har införts inom hela universitetssektorn i Finland.
- Vi reviderade yrkestiteln för doktorander och införde ett anställningsavtal på deltid (10 %) för stipendieforskare som inkluderar företagshälsovård.
- Vi tillhandahöll medel för sex månaders anställning av make/maka och förband oss till ett löfte om att erbjuda arbetsintervjuer för makar.

Nuläget

Studerande

Vi följer upp mångfald genom användningen av två mått: nationalitet och kön. Aalto är Finlands mest internationella högskola med en total internationell studerandeandel på 20 % (8 % på kandidatnivå, 27 % på magisternivå), en ökning med tre procentenheter jämfört med 2020.

Könsuppgifterna är endast tillgängliga för män och kvinnor på grund av begränsningar i uppgifterna på nationell nivå. Den finländska nationella lagstiftningen beaktar ännu inte icke-binära kön. En totala andelen kvinnliga studerande är 37 % vilket är en ökning med två procentenheter från 2020. Vi följer också upp mångfalden på högskole-, program-, och huvudämnesnivå eftersom det finns stora skillnader mellan olika områden.

Andelen internationella studerande 2023

kandidatnivå

8 %

2020: 4 %
2010: 2 %

magisternivå

27 %

2020: 25 %
2010: 19 %

Andelen kvinnliga studerande 2023

kandidatnivå

34 %

2020: 31 %
2010: 26 %

magisternivå

41 %

2020: 41 %
2010: 44 %

Anställda

Andelen internationella anställda fortsätter att öka: för närvarande är 28 % av våra professorer internationella (jämfört med 26 % år 2020 och 4 % år 2010) och 49 % av alla akademiska anställda (jämfört med 44 % år 2020 och 16 % år 2010). Andelen kvinnliga professorer har fördubblats från 11 % till 22 % sedan 2010 (2020: 20 %). Andelen kvinnor och internationell personell i ledande akademiska befattningar är ett tydligt område för utveckling. Andelen kvinnliga prefekter är 21 % och andelen kvinnliga dekaner och prodekaner 17 %. Andelen internationella prefekter är 21 % och för dekaner och prodekaner är andelen 6 %.

Köns- och nationalitetsbaserad lönejämlikhet har redan uppnåtts vid Aalto och fortsätter att övervakas årligen. I Finland har universitetssektorn varit en föregångare när det gäller att förnya politiken för familjeledighet.

Forskningsdata om mångfald och inkludering i arbetet har gett oss nya insikter om funktionsnedsättning bland personalen: 28 % av respondenterna till en enkät för Aalto-anställda har minst en funktionsnedsättning, och för nästan 80 % är funktionsnedsättningen inte synlig. Medarbetare är mest medvetna om fysiska funktionsnedsättningar (62 %), men har en mer begränsad medvetenhet om psykiska sjukdomar (29 %). Chefer är mindre medvetna om funktionsnedsättningar än medarbetare, och är också mer medvetna om fysiska funktionsnedsättningar (44 %) än psykiska sjukdomar (22 %).

Akademiska anställda 2023

kvinnornas andel

35 %

2020: 30%

2010: 28%

andel internationella anställda

49 %

2020: 44%

2010: 16%

Professorerna 2023

kvinnornas andel

22 %

2020: 20%

2010: 11%

andel internationella professorerna

28 %

2020: 26%

2010: 4%

Prefekterna 2023

kvinnornas andel

21 %

andel internationella prefekterna

21 %

Utvecklingsplan för 2025–2028

Under åren 2025–2028 fortsätter vi att införliva jämlikhet, mångfald och inkludering ytterligare i våra rekryterings- och introduktionsprocesser. Vi ser till att våra ledare, handledare och servicepersonal har kompetens att stödja individuella behov hos personalen från introduktionen till hela karriären. Vi fortsätter att använda löneanalyser för att uppnå lika lön. Åtgärder för att förbättra hållbarheten i arbetet definieras och följs som en del av Our plan: Enabling our success | Aalto University.



UTVECKLINGSSOMRÅDEN	ANSVAR	MÄTETAL
Rekrytering av studerande med varierande bakgrund och hantering av obalanser • Implementera bästa praxis för att locka studerande med olika bakgrund inom alla studieprogram och ta itu med obalanser i antagningen av studerande • Marknadsföra våra utbildningsområden till underrepresenterade grupper (t.ex. baserat på invandringsstatus och social-ekonomisk bakgrund) i grundutbildningen och andra stadiet genom Aalto Junior • Utveckla partnerskap med externa stipendiater och stiftelser för att stärka det ekonomiska stödet för studerande från underrepresenterade regioner som är skyldiga att betala läsårsavgift (External Scholarship Pilot Project) • Ordna vägledning och kamratstöd för internationella examensstuderande vid Aalto-universitetet med hjälp av internationella studievägledare (International Student Peer Advisory (ISPA))	Lärandetjänsterna tillsammans med utbildningsprogrammen och kommunikations-tjänsterna	• Mångfald bland sökande och utvalda sökande • Mångfald bland studerande och anställda • Mångfald i ledande befattningar • Undersökningen om välbefinnande i arbetet • Onboarding-kompis-status, hur introduktionen upplevdes, exitdata
Ökad mångfald i ledningspositioner, personalplanering och beslutsfattande organ • Bredare användning av inkluderande rekryteringsverktyg såsom Academic Leadership Assessment och Talent Search • Identifiera och genomföra åtgärder för att förbättra mångfalden i ledande akademiska befattningar, ledningen, tjänstepositioner samt i kommittéer och externa rådgivande nämnder • Säkerställa mångsidig representation i beslutsprocesser och förbättra kommunikationskanalerna för att säkerställa att alla röster hörs	Rekryteringsledare och rekryteringskommittéer, med stöd av HR-tjänsterna	
Stödja individuella behov från introduktionen och genom hela karriären • Se till att alla nya anställda har en onboardingkompis • Riktat stöd för internationell och ny akademisk personal för att bygga nätverk och kopplingar till den finländska affärssektorn • Stärka ledares kompetens att stödja individuella behov (t.ex. mental hälsa, olika livssituationer och neurodiversitet inom teamet) • Utveckla tjänstepersonalens kompetens i att erbjuda mer tillgängliga tjänster, innehåll, evenemang och möten	Chefer och ledare med stöd av HR och andra tjänster	

Aaltogether-kultur

Aaltogether-kultur syftar till att stärka vår gemenskap genom att bygga en känsla av tillhörighet och göra saker tillsammans i team och enheter. Nedan våra senaste utvecklingsåtgärder, nuvarande tillstånd och utvecklingsplaner för nästa strategiperiod (2025–2028) på detta område.



Utvecklingsåtgärder som vidtagits under 2022–2024

Medvetandehöjande åtgärder och utbildning:

- Vi implementerade en obligatorisk nätkurs om våra etiska principer för personalen och nya studerande samt nätkursen "Understanding and Tackling Unconscious Bias" för personalen.
- Vi höll månatliga EDI-diskussioner, erbjöd externa utbildningar och interna workshoppar samt Keys to your wellbeing-informationspaket.
- Vi ökade antal aktiviteter på gräsrotsnivå (Making Waves, Kaleidoscope Cinema, Readers' Club, EDI Hub vid Aalto Social, EDI-ämnen i Dean's and Teachers' Coffee och den studentledda affischkampanjen Aalto Safer Space).

Inkludering av internationella medarbetare och studerande:

- Vi skapade Finland Studies och Finland Works MOOCs för att bygga förståelse för finländsk kultur och finländska arbetssätt.
- Vi introducerade en lärplattform för att stödja språklärande och flerspråkiga verksamhetssätt ([Språkboost](#)).
- Vi samarbetade med andra högskolor för att stödja familjer och partner ([HEI LIFE Spouse Network for Greater Helsinki | Aalto University](#)).
- Vi organiserade evenemang för vår internationella gemenskap, t.ex. Beat the Blues-sessioner för internationella studerande, Aalto Club-aktiviteter för personalen och evenemang tillsammans med Migri och Esbo stad.

Riktlinjer:

- Vi förnyade Aalto-universitetets språkliga riktlinjer för att stödja flerspråkighet och ett mångkulturellt universitetssamfund, främja delaktighet och jämlikhet för samfundsmedlemmar och värna om de nationella språkens status inom forskning och högre utbildning inom de områden som universitetet representerar ([Aalto-universitetets språkliga riktlinjer](#) | [Aalto-universitetet and Riktlinjer för undervisnings- och examensspråk](#) | [Aalto-universitetet](#)).

Rapportering av osakligt bemötande:

- Vi förbättrade processerna för hantering av trakasseriärenden och införlivade processriktlinjer i utbildningen om de etiska principerna.
- Vi lanserade en anonym etisk visselblåsarkanal.
- Vi förbättrade kommunikationen om hantering av osakligt bemötande och organiserade informationssessioner om processer och tillgängligt stöd.
- Tillsammans med studentkåren organiserade vi utbildningar för kontaktpersoner i trakasseriärenden och utvecklade riktlinjer för att förhindra trakasserier inom studentföreningar.

Nuläget

De studerandes upplevelser

Den förnyade AllWell?-enkäten för 2024 innehöll frågor om psykologisk trygghet och studiemiljö (AllWell?-enkäten för år 2024 besvarades av 36 % av målgruppen). Resultaten visar att majoriteten av respondenterna känner sig accepterade i sina studier (88 % håller med) och att deras lärmiljö stöder mångfald (90 % håller med). Av respondenterna anser 80 % att vi har en studiemiljö där det är helt säkert att experimentera och ta risker och 87 % anser att det i vår studiemiljö är säkert att ställa även svåra frågor och be om hjälp. Kamratstödet har nästan återgått till 2020 års nivå efter en nedgång under COVID, men 14 % känner fortfarande att de inte får det stöd som krävs från kamrater. Positiva upplevelser korrelerar med högre antal studiepoäng. Erfarenheterna varierar mellan olika demografiska grupper, högskolor och examensprogram.

Enligt International Student Barometer var 93 % av Aalto-universitetets internationella studerande nöjda med alla aspekter av sin studieerfarenhet och 89 % skulle rekommendera Aalto till sina vänner och familj (ISB, International students express top-level overall satisfaction with Aalto | Aalto University) Samtidigt har 20 % utsatts för diskriminering på grund av nationalitet, även om Aaltos snabba respons i sådana ärenden beskrevs som positiv. Respondenterna vill se ytterligare insatser för att främja kontakter och säkerställa att de etiska principerna följs. Under i FINEEC auditeringen betonades språkbarriärer som en faktor som påverkar känslan av tillhörighet, i synnerhet utanför klassrummet.

AllWell?-enkäten (2024)

88 %

av respondenterna
känner sig accepterade
i sina studier

90 %

av respondenterna
känner sig att deras
lärmiljö stöder mångfald

80 %

av respondenterna
känner sig att
studiemiljön är helt
säkert att experimentera
och ta risker

87 %

av respondenterna
känner sig att
studiemiljön är säkert
att ställa även svåra
frågor och be om hjälp

International Student Barometer (2023)

93 %

av respondenterna var
nöjda med alla aspekter
av sin studieerfarenhet

89 %

av respondenterna skulle
rekommendera Aalto till
sina vänner och familj

Personalens upplevelser

Både undersökningen av personalens välbefinnande som utförs vartannat år och forskningsprojektet ”Diversity and Inclusion at Work” som genomförs av forskare vid Aalto-universitetets handelshögskola rapporterar i allmänhet positiva erfarenheter av välbefinnande och EDI, med nyligen gjorda framsteg inom områdena tillhörighet, känsla av uppskattning och upplevt stöd (Wellbeing at Work survey 2023: Personnel’s experience of wellbeing at work improved | Aalto University). Utmaningar kvarstår dock, särskilt för internationell kvinnlig undervisningspersonal, icke-binära medarbetare och personer med en psykisk funktionsnedsättning eller flera funktionsnedsättningar. Det finns också skillnader mellan professorer och lektorer i känsla av inkludering, där professorerna rapporterar mer positiva erfarenheter. Språkkompetens bidrar positivt till uppfattningen av inkludering, varje ytterligare nivå av språkkunskaper spelar roll. Erfarenheterna varierar mellan högskolor, institutioner och team.

Undersökningen om välbefinnande indikerar att sju procenter har upplevt arbetsrelaterade trakasserier eller osakligt bemötande, högre bland icke-binära människor, personer från utlandet och kvinnor. Fallen inkluderar verbal mobbning, förringring, kränkande kommentarer eller skvaller, uteslutning från arbetsgemenskapen eller undanhållande av information.



Utvecklingsplan för 2025–2028

Under åren 2025–2028 kommer vi att vidta ytterligare åtgärder för att främja en miljö där alla studerande och all personal känner sig respekterade, stöttade och uppskattade. Vi utvecklar inkluderande ledarskapsrutiner och bygger vidare på EDI-medvetenhet och kompetens, erbjuder systematiskt stöd för teamutveckling och stöder möten och samarbetsbetonat lärande.



UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR	MÄTETAL
Utveckla kompetenser för inkluderande ledarskap och EDI - Säkerställa våra akademiska ledares och tjänsteledares engagemang i EDI och öka deras förståelse, färdigheter och coachning vad gäller EDI - Stärka chefers förståelse för rättigheter och ansvar och deras förmåga att hantera svåra situationer - Bygga möjligheter för en inkluderande miljö med psykologisk säkerhet och en uppskattande samarbetskultur, inklusive utbildning, teamutveckling och nylansering av Code of Conduct eLearning - Utvidga räckvidden för medvetenhet om EDI till bredare aspekter av mångfald, såsom neurodiversitet, LGBTQIA+ samt mental hälsa	HR-tjänster, tillsammans med mångfaldsexperten	- Undersökningen om välbefinnande i arbetet (sociala resurser, ickediskriminering och EDI) - AllWell?-undersökningen (studiemiljö, team building) - International Student Barometer
Främja en känsla av tillhörighet och gemenskap - Förbättra teamcoachning, systematiskt stöd för teamutveckling genom datadriven identifiering av behov - Stödja praxis för kamratlärande, gräsrotsinitiativ och dialoger, samarbete mellan lärare och studerande, gemenskapsbyggande evenemang och plattformar för att dela och lära tillsammans	HR-tjänsterna och lärandetjänsterna, tillsammans med mångfaldsexperten	Sysselsättning bland internationella studerande
Utveckling av metoder för att stödja den internationella gemenskapen vid Aalto - Utveckla stödstrukturer för vårt mångkulturella samfund och för språklärande, inklusive uppbyggande av uppgiftsspecifika språkkunskaper, stöd för flerspråkighet i vardagskommunikationen och möjlighet att under arbetstiden lära sig språk. - Implementera bästa praxis från samarbetsprojekt såsom Unite!, Kielibuusti, Talent Boost och HEI LIFE - Stödja internationella studerandes vilja att stanna i Finland efter examen, t.ex. Samarbetet Study & Stay med Esbo stad	HR, lärandetjänsterna och partnerskap och företagssamarbete (ADCO)	

En inkluderande och tillgänglig utbildning

Detta område fokuserar på att skapa en studiemiljö där våra olika studerande kan trivas. Nedan våra senaste utvecklingsåtgärder, nuvarande tillstånd och utvecklingsplaner för nästa strategiperiod (2025–2028) på detta område.



Utvecklingsåtgärder som vidtagits under 2022–2024

Pedagogik och medvetandehöjande åtgärder:

- Vi uppdaterade riktlinjer och stödmaterial om hur kurser kan främja inkludering och främja en känsla av tillhörighet (Supporting students' sense of community and belonging | Aalto University).
- Vi lade till nya frågor om inkludering till kursresponsen, mer specifikt vilka faktorer i kursen tjänade till att främja tillgängligheten i undervisningen, uppmuntra deltagande och minska diskriminering, t.ex. i valda undervisnings- och bedömningsmetoder, kursmaterial eller lärmiljö. Responsen har analyserats och bästa praxis har delats (Inclusive teaching practices at Aalto – highlights from course feedback | Aalto University).
- Vi utvecklade EDI-innehåll för pedagogiska kurser, inklusive kurserna Supporting Diverse Learning in Higher Education, Teaching Multicultural Group samt Doctoral Supervision. Vi ordnade sessioner om inkluderande undervisning och digital tillgänglighet för lärare samt för personal vid styrgruppen för lärande samt lärandetjänsterna.
- Vi lade till EDI-innehåll i lärarhandboken (Teacher's Handbook | Aalto University).
- Vi delade med oss av Aaltos erfarenheter och expertis på nationell nivå under den nationella konferensen Pedaforum.

Studerandeservice och individuella studiearrangemang:

- Vi stödde individuella studiearrangemang genom tillgänglighetsgruppen vid lärandetjänsterna. Vi införlivade bästa praxis i harmoniserade arrangemang, med information tillgänglig på (Individuella studiearrangemang | Aalto).
- Vi introducerade ambassadörer för studerandes välbefinnande för att främja välbefinnande och delaktighet i möten med studerande.
- Vi vidareutvecklade Starting Point of Wellbeing inklusive stöd med låg tröskel från en specialpedagog och studievägledare (Starting Point of Wellbeing | Aalto-universitetet).
- Vi utvecklade utbildningsutbudet "Personal Impact" genom att inkludera EDI-ämnen (Personal Impact | Aalto-universitetet).
- Vi uppdaterade AllWell?-enkäten med större betoning på psykologisk säkerhet och den sociala studiemiljön (AllWell?-studentenkäten | Aalto-universitetet).

Handledning av doktorander:

- Vi utvecklade en pedagogisk kurs, "Doctoral Supervision", med en EDI-fokuserad modul. En nationell nätkurs för handledning används också.
- Vi införde en handledningsplan för alla doktorander.
- Vi införde möten för handledare vid högskolorna varje halvår för utbyte av bästa praxis.

Nuläget

AllWell?-enkäten för 2024 uppdaterades för att bättre motsvara modellen för studieförmåga utvecklad av SHVS (AllWell?-enkäten för år 2024 besvarades av 36 % av målgruppen). Enligt resultaten ansåg 84 % av de studerande vid Aalto-universitetet att deras studievälbefinnande var på en god nivå, medan 16 % bedömde att deras studievälbefinnande var dåligt eller mycket dåligt. Andelen studerande med risk för utmattning har minskat jämfört med föregående år, men är fortfarande hög och ligger på 17 % (2023: 23 %). Upplevelserna av kvaliteten på undervisningen fortsatte att förbättras. Upplevelserna av att skapa en känsla av gemenskap är ett tydligt område för utveckling: Baserat på AllWell?-enkäten instämmer 38 % av de studerande inte i att deras program betonar gruppanpassning, och 32 % instämmer inte i att programmet är organiserat så att de studerande blir väl bekanta med varandra. Erfarenheterna varierar mellan olika svarandegrupper.

Antalet individuella studiearrangemang har ökat markant från 143 år 2021 till 260 år 2023. Kursrespons från studerande har använts för att identifiera bästa pedagogiska praxis för att främja tillgänglighet, deltagande och icke-diskriminering. Metoderna inkluderar tydliga förväntningar för studierna samt strukturer, deltagarmetoder och grupparbete, engagemang och flexibilitet genom digitala verktyg, olika slags uppgifter, tillgängligt material samt stöd från lärare och assistenter.

Enligt doktorandundersökningen från år 2023 ansåg över 80 procent av de svarande att frekvensen av möten med handledare uppfyllde deras behov (Results of the doctoral student yearly follow-up 2023 | Aalto University). 59 procent av de svarande som var nära examen hade tydliga yrkesplaner för den nära framtiden, vilket är mindre än 2022 (70 procent). Upplevelserna varierar återigen mellan olika högskolor, nationaliteter och kön. Många doktorander betonade behovet av regelbunden och strukturerad handledning, mekanismer för ansvarsskyldighet och transparens i handledningsmetoderna, vikten av medkännande och lugnande förhållningssätt, medvetenhet om frågor som rör välbefinnande och stöd för psykisk hälsa.

84 %

av respondenterna känner sig att deras studievälbefinnande är på en god nivå (AllWell?-enkäten 2024)

38 %

av respondenterna instämmer inte i att deras program betonar gruppanpassning (AllWell?-enkäten 2024)

260

2023: 143

Antalet individuella studiearrangemang (2024)

80 %

av doktorandrespondenterna känner sig att frekvensen av möten med handledare uppfyller deras behov (2023)

Utvecklingsplan för 2025–2028

Under perioden 2025–2028 kommer vi att sträva efter att öka medvetenheten om EDI-frågor bland studerande och personal och fortsätta att främja inkluderande undervisningsmetoder. En viktig del av utvecklingen av inkluderande och tillgänglig utbildning är implementeringen av våra språkliga riktlinjer: [Our plan: Future-led learning | Aalto University](#) (kräver inloggning) och [Applying the language guidelines to teaching | Aalto University](#).



UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR	MÄTETAL
Öka de studerandes medvetenhet om och förståelse för EDI • Införliva EDI, personlig utveckling och annat innehåll i vårt utbildningsutbud för att tillgodose samhällets behov av omskolning och kompetensutveckling • Stödja den psykologiska säkerheten i utbildningssituationer	Utbildningsprogrammen och lärare med stöd av lärandetjänsterna	• Mångfald bland studerande • Antalet intyg för individuella studiearrangemang • AllWell?-undersökningen • Årlig uppföljningsundersökning för doktorander
Förbättra inkluderande, tillgängliga och flerspråkiga undervisningsmetoder och system • Tillhandahålla riktlinjer, verktyg, utbildning och stöd för inkluderande, tillgänglig och flerspråkig undervisning, handledning och produktion av läromedel för lärare • Utveckla resurser och kompetenser för att stödja mångsidig inlärare samt tillgänglighet • Främja samundervisningsmetoder för att tillgodose olika undervisningsstilar och flerspråkighet • Förespråka förändringar i IT-system på nationell nivå för att tillgodose olika studerandes behov samt tillgänglighet	Lärandetjänsterna	
Utveckling av praxis för handledning av doktorander • Se till att varje doktorand har en handledare eller rådgivare utöver sin handledande professor och att systematiska framstegsutvärderingar görs under studierna • Vidareutveckling av introduktionsprocessen för doktorander (inklusive en onboardingkompis) • En obligatorisk etikkurs för alla doktorander	Doctoral Education Working Group (DEWG)	

Integrerat tillvägagångssätt

Med integrerat tillvägagångssätt avses systematisk anpassning, förbättring och uppföljning av Aaltos processer och metoder för EDI och tillgänglighet, i linje med universitetets övergripande kvalitetssystem och årsklocka. Nedan våra senaste utvecklingsåtgärder, nuvarande tillstånd och utvecklingsplaner för nästa strategiperiod (2025–2028) på detta område.



Utvecklingsåtgärder som vidtagits under 2022–2024

Benchmarking och processförbättring:

- Vi genomförde EDI-granskningar som en del av universitetets årsöversikt och FINEEC-auditeringen (den senare innefattade benchlearning med EPFL i Schweiz).
- Vi anpassade schemat för årsöversikter och EDI-översikter.
- Vi stärkte EDI-arbetet genom lokala EDI-kommittéer, utnämnda EDI-roller och EDI-finansiering på högskolenivå.
- Vi deltog i forskningsprojektet "Diversity and Inclusion at Work" som genomfördes av en forskargrupp vid BIZ och beställde flera studerandeprojekt.
- Vi deltog i UNITE!-benchmarkingen om "kvalitet i jämlikhet", i initiativet "Wellbeing & Inclusion Community" och i ett rundabordssamtal om mångfald arrangerat av Boston Consulting Group.
- Vi lanserade den första versionen av en EDI-arbetsyta som är tillgänglig för alla anställda.

Digital tillgänglighet:

- Vi genomförde en tillgänglighetsutvärdering av Aaltos digitala tjänster.
- Vi integrerade digital tillgänglighet i validerings- och upphandlingsprocesserna för Aaltos företagsarkitektur.
- Vi inrättade ett ramavtal med en extern partner för samråd om tillgänglighet och användbarhet för att stödja digitala projekt.

- Vi förnyade Aalto-varumärkets färger och typsnitt för att förbättra tillgängligheten. Vi skapade nya dokumentmallar som inkluderar tillgänglighetskrav i layouten samt riktlinjer.
- Vi inkluderade innehåll för tillgänglighetsutbildning plattformen Aalto Open Learning och FITech-plattformen.
- Vi installerade lokaler för hybridundervisning i kandidatcentret.
- Vi uppdaterade EDI-hubben på aalto.fi för att inkludera sidor om tillgänglighet.

Fysisk tillgänglighet:

- Vi inkluderade en tillgänglighetsplan som en del av byggnadstillståndsprocessen för flera nybyggda byggnader (Kide, Marsio). Tillgänglighetsåtgärderna kontrollerades med en tillgänglighetsutvärdering innan byggnaderna färdigställdes.
- Tillgängliga gångvägar är inkluderade i den nyligen färdigställda landskapsanläggningen vid Dipoli och Alvarsplatsen. Vi förbättrade skyltningen på campus och i byggnaderna.
- Vi utförde bedömningar av tillgängligheten i byggnaderna A Grid (2021) och Otsvängen 7 (2023).
- Vi förbättrade tillgängligheten i föreläsningssalar (Marvägen 8, Otnäsvägen 9, Runebergsgatan 14–16, tidigare läsrum), genom installering av akustikpaneler, halksäkra golv och trapphiss.
- Vi utökade informationen om tillgängligheten i undervisningslokalerna i bokningssystemet.
- Vi utbildade campusguider om tillgänglighet.

Nuläget

Vi har en EDI-kommitté på universitetsnivå som leds av provosten och som övervakar EDI-planen och implementeringen av den. Varje högskola har en egen EDI-kommitté som består av lärare, personal och studerande. Vi håller också ett årligt möte för alla EDI-aktörer vid universitetet för att se över planer och utbyta bästa praxis.

Vi har integrerat EDI-planen i Undervisnings- och kulturministeriets fyraåriga strategiperiod så att EDI-planen (tidigare en treårsplan) förlängs till att omfatta hela den fyraåriga strategiperioden och EDI-handlingsplanerna uppdateras vartannat år för att sammanfalla med ministeriets översikt som sker vartannat år. Utarbetandet av EDI-planen kommer att följa universitetets årliga processcykel.

Tillgänglighetsrelaterat arbete utförs av en separat grupp för koordinering av tillgänglighet som består av experter från nyckelområden såsom Aalto Campus och Real Estate (ACRE), IT-tjänsterna och lärandetjänsterna. Tillgänglighet är integrerat i det övergripande EDI-arbetet.



Utvecklingsplan för 2025–2028

Under 2025–2028 strävar vi efter att ytterligare anpassa EDI till våra årliga ledningsprocesser samt till utveckling av campus och tjänsterna. Vi kommer att använda tillgängliga EDI-data och information och förbättra metoderna för att mäta tillgänglighet. En annan viktig del av detta arbete är att öka synligheten och inflytandet av EDI-forskning.



UTVECKLINGSOMRÅDEN	ANSVAR	MÄTETAL
Integrera EDI och tillgänglighet i årliga processer och den dagliga verksamheten • Integrera EDI-ramverket med den fyraåriga strategiperioden för undervisnings- och kulturministeriet och med universitetets årscykel • Implementera EDI, tillgänglighet och ansvarsfull användning av AI som ett verktyg för tjänstedesign och tjänsteutveckling för att stödja en mer inkluderande upplevelse och kognitiv tillgänglighet • Undersöka möjligheterna att bygga en holistisk synlighet för tillgänglighet baserat på data och analys, och göra detta på ett ansvarsfullt och integritetsskyddande sätt • Utnyttja arbetsytan för EDI-data för datadrivet beslutsfattande	Ledningens stödtjänster (LSS) tillsammans med mångfaldsexperten och gruppen för samordning av tillgängligheten	• Tillgänglighetsmätetal för IT-system och lokaler (ska definieras) • Campusundersökningar och Leesman-undersökningar
Förbättra den fysiska och digitala tillgängligheten • Säkerställa tillgänglighet och användarcentrerade designprinciper i digitala tjänster, inklusive anskaffning av ett verktyg för att mäta digital tillgänglighet för webbplatser och applikationer • Pilottesta deltagande budgetering för att stödja utvecklingen av Aalto som ett välkomnande campus • Inkludera planering av tillgänglighet och tillgänglighetsbesiktningar i alla nya bygg- och renoveringsprojekt. Årligen utvärdera hur framgångsrikt vårt inkluderande, barriärfria och tillgängliga campus är och vidta korrigerande åtgärder enligt behov	IT-tjänster, kommunikationstjänster (COS) och Aalto University Campus & Real Estate (ACRE)	
Öka synligheten och effekten av forskning och arbete inom EDI • Öka synligheten för EDI på Aaltos webbplattformar och ge enkel tillgång till information och resurser • Dela med sig av bästa praxis, berättelser och EDI-fokuserad forskning inom Aalto och med samhället i stort	Mångfaldsexperten tillsammans med kommunikationstjänsterna (COS)	

Materialer och kontaktuppgifter:

Jämlikhet, mångfald och inkludering vid Aalto



Aalto-universitetet

