



**Aalto-yliopisto**

## **Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa- arvosuunnitelma 2016–2018**

## Sisällysluettelo

1 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö .....	4
1.1 Johdanto .....	4
1.2 Tavoitteet .....	4
1.3 Saavutettavuus osana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä .....	6
1.4 Velvoitteet .....	6
1.5 Määrittelyt käsitteille .....	6
2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön organisointi ja resursointi Aallossa .....	7
2.1 Toimijat, toimintamalli ja vastuu.....	7
2.2 Suunnitelman rakenne, sisältö ja kokoaminen .....	10
3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimintatapa, seurantamenettelyt ja aineistot .....	11
3.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön joustava laadun kehittämissykli ja EQU- vuosikello .....	11
3.2 Viestintä .....	13
3.3 Tilastointi ja muut seuranta-aineistot.....	14
4 Kauden 2012–2014 arviointia.....	15
5 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kaudella 2016–2018: tavoitteet ja toimenpiteet .....	17
5.1 Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys .....	17
5.2 Opiskelu ja opetus.....	19
5.3 Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen.....	19
5.4 Saavutettavuuden ja esteettömyyden edistäminen .....	21

5.5 Monimuotoisen Aalto-yliopiston edistäminen .....	22
5.5.1 Ikätasa-arvon edistäminen .....	23
5.5.2 Kielellisen tasa-arvon edistäminen .....	24
5.6. Tiedonkeruu, tilastointi ja viestintä.....	25
6 TOIMINTAOHJEET .....	26
6.1 Opiskelukyvyn tukimalli .....	26
6.2 Saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelma .....	27
6.3 Pysyvä työhyvinvointi (PysTy-toimintamalli) .....	27
6.4 Vastuullisen käyttäytymisen periaatteet yliopistoympäristössä (Code of Conduct) .....	28
LÄHTEET .....	29
LIITE 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa käytetyt keskeiset käsitteet..	31
LIITE 2. Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilastot 2015 .....	32
LIITE 3. Saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2015–2017 .....	32

# 1 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

## 1.1 Johdanto

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa esitetään yliopiston yleiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteet, yliopiston tahtotila sekä asetetaan tavoitteet ja esitetään keskeisiä toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi kolmevuotiselle suunnitelmakaudelle 2016–2018.

Lisäksi suunnitelmassa kuvataan edistämistyön organisointi Aallossa sekä annetaan tasa-arvotyötä ja saavutettavuutta tukevia toimintaohjeita. Monet suunnitelman tavoitteista ovat samalla yliopiston pysyviä toimintamalleja.

Aalto-yliopiston rehtori Tuula Teeri on hyväksynyt suunnitelman 29.2.2016.

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö ja -suunnitelma perustuvat yliopiston strategiaan ja arvoihin. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle on lakiperusteiset veloitteet ([tasa-arvolaki 609/1986](#), [1329/2014](#) ja [yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)). Yliopisto on strategiassaan sitoutunut edistämään [sosiaalista ja kestävää kehitystä](#) sekä yliopistoyhteisön jäsenten yhdenvertaista mahdollisuutta oppia, tietää, osallistua ja vaikuttaa. Onnistunut tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää [Aallon arvojen](#) näkymistä yliopiston kaikissa käytännöissä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma koskee kaikkia Aallossa opiskelevia ja työtä tekeviä henkilöitä, ja jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on myös velvollisuus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omassa ympäristössään. Keskeisinä toimijoina edistämistyössä ovat yliopiston ja korkeakoulujen johto sekä laitosten, yksiköiden ja palvelufunktioiden johtajat. Avainasemassa ovat myös kaikki esimiehet, opetustehtävissä toimivat sekä virallisten nimitys- ja valintakomiteoiden jäsenet.

Suunnitelman liitteenä on keskeisten käsitteiden määrittely (liite 1), Aalto-yliopiston tasa-arvotilastot 2015 sekä saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelma (liite 3).

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta on pyydetty kommentteja työntekijöiden ja opiskelijoiden edustajilta suunnitelman laadinnan eri vaiheissa.

## 1.2 Tavoitteet

Aalto-yliopiston tavoitteena on tarjota kaikille yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja saavutettava toimintaympäristö (ml. fyysiset puitteet, toimintatavat, päätöksenteko, palvelut, opetus ja tutkimus), jossa eri sukupuolia, eri tehtävissä olevia sekä erilaisen taustan omaavia työntekijöitä ja opiskelijoita kohdellaan tasapuolisesti, ja joka mahdollistaa yhdenvertaisen osallistumisen yliopiston toimintaan.

Yliopistossa vallitseva hyvä, oikeudenmukainen ja turvallinen opiskelu- ja työskentelyilmapiiri on kaikkien yhteinen tavoite.

Yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa Aalto-yliopistossa:

- kaikilla yliopiston henkilöstöön kuuluvilla on, akateeminen ja/tai ammatillinen pätevyys sekä positio huomioon ottaen, samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet ja yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan ja kehittää itseään,
- kaikilla opetus- ja tutkimustyöhön osallistuvilla on mahdollisuus vaikuttaa opetuksen ja tutkimuksen kehittämiseen, sekä muuhun toiminnan suunnitteluun,
- kaikkia hakijoita kohdellaan tasavertaisesti sekä työntekijöiden rekrytoinneissa että opiskelijavalinnoissa ja opetustilanteissa ja opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskeluun ja
- opiskelijoiden opintosuoritukset arvioidaan tasapuolisesti ennalta julkaistujen, selvästi ja avoimesti määriteltyjen osaamistavoitteiden ja arviointimenetelmien perusteella.

Aalto-yliopisto on sitoutunut tunnistamaan ja poistamaan käytänteitä ja rakenteita, jotka aiheuttavat ja ylläpitävät eriarvoisuutta ja syrjintää. Aallossa tuetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistyötä pitkäjänteisellä suunnittelulla ja johdonmukaisella organisoinnilla.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen perustuu jatkuvaan prosessiin (kts sivu:12 PDCA-sykli) ja edellyttää myös pysyviä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevia toimintamalleja ja rakenteita.

Suunnitelmakauden 2016–2018 alussa tavoitteet ja kehittämistoimenpiteet kohdistuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön organisointiin ja toiminnan tehostamiseen:

- *Yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön vaikuttavuuden lisäämiseksi* työ kytetään osaksi korkeakoulujen laatutyötä.
- *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön vakiinnuttaminen osaksi yliopistoyhteisön kaikkea toimintaa ja päätöksentekoa* vaatii mm. yhteisen ymmärryksen rakentamista tehostamalla viestintää ja sisäistä tiedottamista ja yhteisen terminologian käyttöä. Lisäksi esimerkiksi syrjinnästä ilmoittamiseksi laadittujen toimintaohjeiden sekä muun yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevän materiaalin tulee olla ajan tasalla, ymmärrettäviä ja helposti löydettävissä.
- Suunnitelmakaudella 2016–2018 toteutetaan *Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoitus* yhteistyössä ylioppilaskunnan kanssa. Kartoituksen tulokset otetaan huomioon vuosittaisia toimenpide- ja toteutussuunnitelmia laadittaessa ja päivittäessä.

Tarkemmat tavoitteet, toimenpiteet ja aikataulut kuvataan yliopiston (luku 5) ja korkeakoulukohtaisissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön **toimenpide- ja toteutussuunnitelmissa**, jotka julkaistaan myöhemmin tämän Aallon 3-

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016–2018

vuotissuunnitelman vuosittain päivitettävänä liitteinä. Jatkuvuudessa on oleellista tavoitteiden toteutumisen suunnitelmallinen seuraaminen ja arviointi sekä tarvittaessa uusien tavoitteiden ja toimenpiteiden asettaminen.

### 1.3 Saavutettavuus osana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma toimii perustana joka kolmas vuosi päivitettävälle saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelmalle (LIITE 3), joka on osa yliopiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toimenpide- ja toteuttamissuunnitelmaa.

Saavutettava oppiminen on tavoite, työkalu ja ideaali, jonka avulla rakennetaan yhteisöllisyyden tunne yhdenvertaisuuteen perustuvassa Aalto-yliopistossa. Mahdollistava toimintaympäristö (*enabling environment*) tarkoittaa esteettömiä opiskelututkimus- ja työympäristöjä sekä saavutettavia käytäntöjä ja palveluita, jotka ovat erilaisesta taustasta tai toimintakyvystä huolimatta yhdenvertaisesti kaikkien yhteisön jäsenten käytettävissä. Teknologialla tuetussa mahdollistavassa toimintaympäristössä päivittäiset toiminnot ovat helposti hahmotettavia, ymmärrettäviä ja opittavia kaikille yhteisön jäsenille.

### 1.4 Velvoitteet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle on lakiperusteiset velvoitteet ([tasa-arvolaki 609/1986](#), [1329/2014](#) ja [yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)). Lait velvoittavat yliopistoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon aktiiviseen edistämiseen sekä opiskelija- ja henkilövalinnoissa että opiskelun ja työn järjestämisessä. Opetuksen, tutkimuksen ja opetusmateriaalien on myös tuettava näitä arvoja (mm. oppilaiden valintaperusteet, opetustilanteiden tasapuolisuus, opintosuoritusten arviointi, opettajien yhdenvertaisuusosaaminen).

Uudistetussa tasa-arvolaisissa (1329/2014) sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Siten uudistettu laki velvoittaa myös yliopistoja ennaltaehkäisemään tätä syrjintää. Aalto-yliopisto on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnän ja häirinnän torjuntaan.

### 1.5 Määrittelyt käsitteille

Tasa-arvotyön käsitteet on määritelty tarkasti, jotta yhteisön jäsenet ymmärtävät niiden merkityksen.

Tärkeimmät käsitteet ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Näitä käsitteitä käytetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon englanninkielinen käännös on equality. Toimikunnan työn yhteydessä käytetään lyhennettä EQU. Muut suunnitelman keskeiset käsitteet on määritelty **liitteessä 1**.

### **Tasa-arvo (tasa-arvoisuus eli samanarvoisuus)**

- tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Suomessa ja tässä suunnitelmassa sanalla ”tasa-arvo” viitataan miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon.

### **Yhdenvertaisuus**

- viittaa muihin yhdenvertaisuuslain 8§1 momentin mukaisiin kiellettyihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen: uskonto, ikä, vammaisuus, alkuperä, kansalaisuus, kieli, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syy.

## **2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön organisointi ja resursointi Aallossa**

### **2.1 Toimijat, toimintamalli ja vastuu**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tarkoituksenmukainen organisointi on edellytys Aalto-yliopiston arvojen sekä erityisesti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelulle, toteuttamiselle ja seurannalle. Kaudella 2016–2018 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö sidotaan entistä tiiviimmäksi osaksi Aallon laatutyötä. Dekaanit ovat vastuussa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä korkeakouluissa osana laatutyötä ja korkeakoulujen laatupäälliköt vastaavat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön korkeakoulukohtaisista EQU-toimintaryhmistä sekä toimenpide- ja toimintasuunnitelmien laadinnasta ja seurannasta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita käsitellään lisäksi myös työsuojelutoimikunnassa ja muissa Aalto-yliopiston työryhmissä sekä Aalto-yliopiston ylioppilaskunnassa erityisen nimetyn häirintäyhdyshenkilön toimesta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä tukevat myös muut yliopiston toimintaa ohjaavat ohjeistukset ja suunnitelmat mm. vastuullisen toiminnan periaatteet (Code of Conduct), kielelliset linjaukset, saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelma 2015–2017, henkilöstösuunnitelma sekä kyselyt ja kartoitukset mm. henkilöstökysely, palkkakartoitukset, työpaikkaselvitykset. Lisäksi eri palvelufunktiot ja organisaatiot, kuten Aallon oppimispalvelut (LES), henkilöstöpalvelut (HRS) sekä kumppanit YTHS ja työterveydenhuolto vastaavat osaltaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tukemisesta.

## **Yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta tukee Aalto-yliopiston arvojen ja erityisesti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelua, toteuttamista ja seuranta. Toimikunnan toimikausi on sama kuin suunnitelmakauden eli kolme (3) vuotta. Toimikunta kokoontuu kolmesti vuodessa.

Toimikaudella 2016–2018 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnassa on 18+2 jäsentä.

Toimikunnan puheenjohtajan ja sihteerin lisäksi toimikuntaan kuuluu korkeakoulujen (6) laatutyöstä vastaavat henkilöt, Aalto-yliopiston ylioppilaskunnan (AYY) häirintäyhdyshenkilö (1) ja AYY:n vuosittain toimikuntaan nimeämä opiskelijaedustaja (1) (+ opiskelijaedustajan varajäsen (1)), henkilöstön edustaja (1), opetuksen ja tutkimuksen edustajat (yhteensä 3) ja yliopiston saavutettavuusasiantuntija (1). Lisäksi toimikunnassa on mukana edustajat johtamisen tukipalveluista (1), oppimispalveluista (1) ja viestintäpalveluista (1) sekä tarvittaessa lakimiehet oppimis- ja henkilöstöpalveluista (yhteensä 2).

Yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan tehtävät:

- määrittää tavoitteet ja toimenpiteet Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle
- vastaa lain mukaisen yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja vuosittaisesta seurannasta sekä mahdollisesta päivittämisestä
- arvioi ja seuraa korkeakoulujen ja yliopiston yhteisten palveluiden toimenpide- ja toimeenpanosuunnitelmien toteutumista vuosittain
- tukee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä kouluissa
- seuraa yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen edistymistä tilastojen ja palautteen avulla
- nostaa havaittujen epäkohtien perusteella kehittämiskohteet yliopiston toimenpide- ja toimeenpanosuunnitelmaan
- suunnittelee ja arvioi koulutustarpeita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa

## **EQU-koordinaattori**

EQU-koordinaattori toimii yhteyshenkilönä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Koordinaattori toimii myös toimikunnan pysyvänä sihteerinä. Aalto-yliopiston EQU-koordinaattorin rooli on osa-aikainen. Koordinaattori neuvoo tarvittaessa apua tai neuvoja tarvitsevaa henkilöä, opiskelijaa tai henkilökuntaan



kuuluvaa, jatkokäsittelyä koskevilla menettelytavoilla ja ohjaa hänet tarvittaessa tapaamaan työsuojeluvaltuutettua, luottamusmiehiä tai AYY:n häirintäyhdyshenkilöä.

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan pysyvä sihteeri
- Vastaa yliopistotason EQU-toimintaryhmän toiminnasta
- Edistää yhdessä yliopistotason EQU-toimintaryhmän kanssa yliopiston 3-vuotisen suunnitelman tavoitteiden toteutumista sekä vastaa yliopiston yhteisten palveluiden vuosittaisen toimenpide- ja toteutussuunnitelman etenemisestä ja työn edistämisestä.
- Kerää ja kokoaa mahdolliset tilastaselvitykset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön liittyvän palautteen.
- Toimii korkeakoulujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön ja EQU-toimintaryhmien tukena.
- Hoitaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden yliopistotason tiedotuksen ja tiedon ajan tasalla pitämisen.

### **EQU-toimintaryhmät**

EQU-toimintaryhmät vastaavat korkeakoulujen laatutyöstä vastaavien ja EQU-koordinaattorin johdolla yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön jalkauttamisesta korkeakouluissa ja yliopiston yhteisissä palveluissa (6+1).

EQU-toimintaryhmät pidetään pieninä ja tehokkaina. Korkeakouluissa ryhmän kokoonpanossa huomioidaan opiskelija- ja henkilökuntaedustus ja niiden muodostamisessa voidaan käyttää hyväksi jo olemassa olevia koulujen laatutyöryhmiä.

- Laatii ja päivittää vuosittaiset korkeakoulukohtaiset ja yliopiston yhteisten palveluiden toimenpide- ja toimeenpanosuunnitelmat ja vastaa niiden etenemisestä ja työn edistämisestä.
- Seuraa suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja raportoi vuosittain Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnalle.
- Korkeakoulujen EQU-toimintaryhmät vastaavat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden tiedotuksesta ja yleisestä viestinnästä kouluissa ja nostavat esille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita koulujen johtoryhmissä.

### **AYY:n häirintäyhdyshenkilö ja opiskelijaedustus**

Aalto-yliopiston ylioppilaskunta (AYY) valitsee keskuudestaan häirintäyhdyshenkilön.

Häirintäyhdyshenkilön tehtävänä on toimia opiskelijoiden apuna ja tukena häirintätapauksissa. Häirintäyhdyshenkilö toimii AYY:n pysyvänä ylioppilaskunnan edustajana yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnassa.

Häirintäyhdyshenkilön lisäksi AYY nimeää toimikuntaan yhden (1) vuosittain uudelleen

nimettävän opiskelijajäsenen ja hänelle varajäsenen (1). Lisäksi kuhunkin korkeakouluun perustettavaan EQU-toimintaryhmään otetaan mukaan opiskelijaedustaja/-t.

## **2.2 Suunnitelman rakenne, sisältö ja kokoaminen**

### **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma**

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa määritellään yliopiston yleiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteet. Lisäksi siinä asetetaan yleiset tavoitteet ja esitetään keskeisiä konkreettisia toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi kolmen (3) vuoden suunnitelmakaudeksi kerrallaan.

### **Toimenpide- ja toteutussuunnitelmat**

Aalto-yliopiston kuusi korkeakoulua (6) ja yliopiston yhteiset palvelut (1) laativat EQU-toimintaryhmien johdolla vuosittain omat konkreettiset toimenpide- ja toteutussuunnitelmansa yliopiston 3-vuotisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sekä sen liitteenä olevan saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelman pohjalta. Toimenpide- ja toteutussuunnitelmillla varmistetaan yliopiston asetettujen tavoitteiden toteutuminen arjen käytännöissä ja niiden avulla huomioidaan koulujen ja yksiköiden ominaispiirteet ja erityiset omat kehitystarpeet ja tavoitteet.

Toimenpide- ja toteutussuunnitelmat pidetään lyhyinä. Niissä esitetään selkeät ja helposti mitattavissa ja arvioitavissa olevat tavoitteet ja toimenpiteet, arviointikriteereiden valinnat, vastuutaho ja aikataulutus.

Korkeakoulukohtaiset toimenpide- ja toteutussuunnitelmat julkaistaan Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman liitteinä vuosittain sähköisesti.

Toimeenpano- ja toteutussuunnitelmat otetaan käyttöön vaiheittain. Suunnitelmakauden 2016–2018 alussa kehittämistoimenpiteet kohdistuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön uudelleenorganisointiin ja toiminnan tehostamiseen. Korkeakoulukohtaiset toimenpide- ja toteutussuunnitelmat valmistuvat alkuvuodesta 2016 ja ensimmäinen raportointi tapahtuu 2017 alkuvuodesta.

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksymisensä jälkeen välittömästi käytössä ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteet ohjaavat yliopiston toimintaa.

### **3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimintatapa, seurantamenettelyt ja aineistot**

#### **3.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön joustava laadun kehittämissykli ja EQU-vuosikello**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimintamallissa tavoitteena on joustava työskentely, uusien toimintamallien ennakkoluuloton kokeilu, tiedon ja hyvien käytäntöjen jakaminen sekä toimenpiteiden ja tavoitteiden seuranta ja uudelleen määrittely tarvittaessa (Kuva 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä ohjaava laadun kehittämissykli).

Toimenpide- ja toteutussuunnitelmien ja siten Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti korkeakouluissa ja EQU-toimikunnassa. Korkeakoulut ja yliopistotason EQU-toimintaryhmä esittävät EQU-toimikunnan vuoden ensimmäisessä kokouksessa edellisvuoden toimenpiteiden ja toteutussuunnitelman edistymisen ja alkaneen vuoden päivitetyn toimenpide- ja toteutussuunnitelman. (Kuva 2. EQU-vuosikello jäsentää ja ohjaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteuttamista Aalto-yliopistossa)

Vuosittainen päivittäminen pitää sisällään mahdollisten uusien EQU-toimintaryhmän jäsenten nimeämisen, toteutuneiden tavoitteiden ja toimenpiteiden ja tulosten kirjauksen, uusien tavoitteiden ja toimenpiteiden ja niiden arviointikriteerien valinnan sekä seurannasta ja aikataulusta päättämisen.

## KUVA 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä ohjaava laadun kehittämissykli

PDCA-sykli (plan/suunnittelu, do/toteutus, check/arviointi, act/arviointitulosten käyttöönotto) on jatkuvan laadun parantamisen menetelmä, jolla pystytään kuvaamaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön jatkuvasti uudistuvaa luonnetta ja joustavuutta.



## KUVA 2. EQU-vuosikello jäsentää ja ohjaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteuttamista Aalto-yliopistossa.



### 3.2 Viestintä

Yliopistojen sisäisen ja ulkoisen viestinnän, sisältöjen, esittämisen, kielenkäytön ja kuva-aineiston tulee olla saavutettavaa sekä edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Yliopiston ja korkeakoulujen tulee jakaa koulussa työskenteleville ja opiskeleville tietoa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevista määräyksistä, velvollisuuksista ja vastuista sekä viestiä korkeakoulujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä ja vastuuhenkilöistä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnalla, EQU-koordinaattorilla ja EQU-toimintaryhmillä on erityinen tiedotus- ja viestintävastuu.

Kaikilla tulee olla julkisesti saatavilla tieto menettelytavoista, joiden mukaan voi toimia havaitessaan tai kokiessaan syrjintää, häirintää, ahdistelua tai kiusaamista. Uudet

opiskelijat ja työntekijät tutustuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan osana perehdytyskoulutusta ja -materiaalia.

Yliopistomme monikielisyys ja sitä tukevat kielilinjaukset edistävät kansainvälistymistä ja monikulttuurisen identiteetin kehittymistä. Kielellisen tasa-arvoisuuden takaamiseksi yliopistossa käytetään työkielinä suomea, ruotsia ja englantia. Opetuksessa ja opintosuorituksissa käytettävä kieli määräytyy opetussuunnitelmassa ilmoitetun opetuskielen perusteella.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma julkaistaan yliopiston verkkosivuilla.

Insidessa (yliopiston intranet) ja Intossa (opiskelijaportaali) julkaistaan lisäksi vuosittain päivitettävät koulujen toimenpide- ja toteutussuunnitelmat ja yliopistotasoinen yhteenveto kunkin vuoden saavutetuista tavoitteista ja tehdyistä toimenpiteistä.

### 3.3 Tilastointi ja muut seuranta-aineistot

Tutkimustieto ja ajantasaiset tilastot ovat tärkeitä välineitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamiselle (LIITE 2). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta tarvitaan sekä määrällistä että laadullista tietoa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta kerää säännöllisesti tietoa yliopiston tilanteesta ja opiskelijoiden sekä henkilöstön kokemuksista tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Yliopisto osallistuu sekä kansainväliseen että kansalliseen yliopistojen yhteistyöhön tasa-arvokysymyksissä.

Tilastoinnin (ml. tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus) lisäksi Aalto-yliopiston tilannetta seurataan tekemällä erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia kuten työ- ja opiskeluhuvinvointikyselyitä sekä keräämällä aktiivisesti kurssipalautetta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä tukevat osaltaan esimerkiksi

- 1 vuoden välein toteutettava *palkkakartoitus*
- 2 vuoden välein toteutettava *henkilöstökysely*
- 5-vuotissuunnitelman mukaisesti toteutettavat *työpaikkaselvitykset*
- noin 2 vuoden välein toteutettava *International Student Barometer*, (ISB)
- kaikille kandidaateiksi valmistuville lähetettävä *kandipalautekysely*

Lisäksi seurataan kiinnostavia tunnuslukuja, kuten ulkomaalaisten maisteri- ja tohtoriopiskelijoiden ja kansainvälisen henkilöstön sekä äidinkieleltään ruotsinkielisten opiskelijoiden ja henkilöstön suhteellista osuutta osana Aallon strategian toteutumisen avainindikaattoreita. Moninaisuus (*diversity*) ja sen kehittäminen otetaan huomioon myös osana laitosten ja koulujen strategioita.

Opiskelijoista ja henkilöstöstä voidaan tilastotietojen pohjalta tehdä erilaisia tiedonhakuja tarpeen mukaan.

#### **4 Kauden 2012–2014 arviointia**

Suunnitelmakauden 2012–2014 päätavoitteet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle olivat:

- 1) Selvittää Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tila
- 2) Esittää selvitysten pohjalta konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen edistämiseksi
- 3) Toteuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön edistämisen organisointi Aalto-yliopistossa
- 4) Vakiinnuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö osaksi yliopistoyhteisön kaikkea toimintaa ja päätöksentekoa.

Vuosien 2013–2014 yksityiskohtaisimmissa toimenpidesuunnitelmissa tavoitteet ja toimenpiteet oli kategorisoitu neljään eri painopistealueeseen sekä yliopisto- että koulutasoilla:

- a) Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan työskentely,
- b) Aineistot ja tilastot,
- c) Opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi ja Aalto-identiteetti
- d) Akateemiset rekrytointiprosessit ja urapolut sisältäen arvioinnit.

#### **Saavutukset ja haasteet**

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö organisoitiin perustamalla Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötoimikunta, joka aloitti työnsä kesäkuussa 2012.

15-jäseninen toimikunta käsitti puheenjohtajan, sihteerin sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovastaavan lisäksi Aallon yhteisten yksiköiden edustajan (1), yhteyshenkilöt kustakin korkeakoulusta (6) ja opiskelijaedustajan ylioppilaskunnasta (1). Lisäksi toimikuntaan kuului neljä erityisasiantuntijaa.

Kaudella 2012–2014 toimikunta on kokoontunut yhteensä 15 kertaa. Vuonna 2012 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön käynnistämisen yhteydessä toteutettiin Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen arviointi tilastoraportointina käyttäen vuoden 2011 tilastoja. Raportin tuloksia käytettiin mm. Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sekä koulukohtaisten yksityiskohtaisempien toimintasuunnitelmien laadinnassa seuraavien vuosien aikana.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön vakiinnuttaminen osaksi yliopistoyhteisön toimintaa ja päätöksentekoa jatkuu edelleen.

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016–2018

Esimerkkeinä konkreettisista merkittävistä saavutuksista ovat mm. vastuullisen käyttäytymisen pelisääntöjen periaatteet yliopistoympäristössä (Code of conduct) - ohjeistuksen alullepaneminen ja työstäminen (2014–2015), Yhdenvertaisuusohje rekrytoinneissa -ohjeistuksen laatimiseen osallistuminen yhteistyössä henkilöstöpalveluiden kanssa (2013), yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön seurantaan soveltuvan tilastotiedon kehittäminen yhteistyössä vastaavan tahon kanssa (2013–2014) sekä uusien kansainvälisten opiskelijoiden ja henkilöstön orientointiin käytettävän tiedon ”parhaat käytänteet” kokoaminen yhteen (2013) yhteistyössä koulujen henkilöstön ja henkilöstöpalveluiden kanssa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyökauden 2012–2014 edetessä tunnistettiin myös paljon haasteita ja kehityskohteita, jotka otetaan huomioon tulevan kauden 2016–2018 toimintaa suunniteltaessa.

Ongelmallisena nähtiin toimikunnan jäsenten suuri vaihtuvuus. Myös korkeakoulujen yhteyshenkilöiden rooli toimikunnassa oli haasteellinen. Sen lisäksi, että useimmat koulujen yhteyshenkilöt kokivat, etteivät pysty hoitamaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä haluamallaan tavalla tai resursseilla (tavoitteet suhteessa yhteyshenkilön asemaan/resursseihin eivät ole oikeassa suhteessa) myös kaksoisrooli toimikunnan jäsenenä ja samalla koulun yhdyshenkilönä koettiin haastavaksi.

Lisäksi tavoitteet olivat ajoittain vaikeasti mitattavia ja kunnianhimoisia. Myös systemaattinen seurantamekanismi puuttui. Koulukohtaisten toimintasuunnitelmien toteutumista seurattiin toimikunnan kokouksissa lähinnä suullisesti.

Seuraavalle kaudelle pyritään asettamaan selkeämmin mitattavia konkreettisia tavoitteita. Lisäksi toiminnan organisointi pyritään tekemään nykyistä tarkoituksenmukaisemmaksi ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö kytetään tiiviimmin osaksi korkeakoulujen laatutyötä.



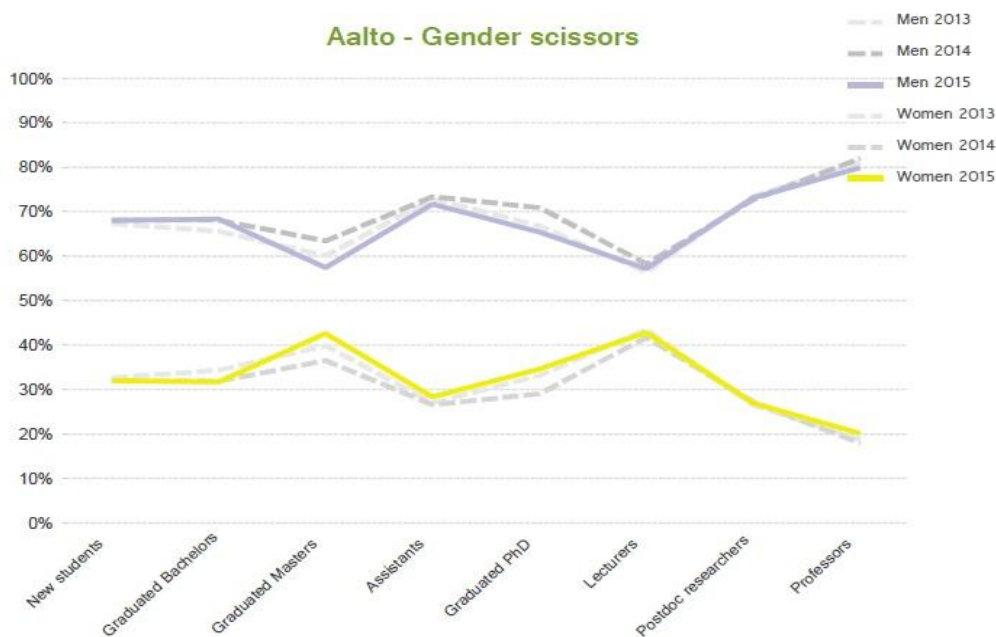
## 5 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kaudella 2016–2018: tavoitteet ja toimenpiteet

### 5.1 Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Aalto-yliopisto on sitoutunut toimimaan tasa-arvoisena työnantajana, joka tekee valintansa pätevyyden, osaamisen ja soveltuvuuden perusteella. Rekrytointiprosessit ovat oikeudenmukaiset, selkeät ja läpinäkyvät ja ne mahdollistavat tarkoituksenmukaiset painotukset erityyppisiin tehtäviin eri urapoluille rekrytoitaessa. Positiivista erityiskohtelua voidaan soveltaa lain myöntämin edellytyksin.

Aalto-yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstö on miesvaltaista, joskin eri korkeakoulujen välillä sukupuolijakaumassa on suuria eroja. Yliopiston professoreista naisia on 20 %, muusta opetuspainotteisesta henkilöstöstä 38 % ja tutkimuspainotteisesta henkilöstöstä 29 % (tilanne 31.10.2015). Muun henkilökunnan osalta palveluyksiköiden (paitsi tietotekniikkapalvelut) henkilöstö on naisvaltaista. Miehiä on johtotehtävissä enemmän kuin naisia. Kuvan 3 ”tasa-arvosakset” havainnollistavat naisten osuuden tasaista vähenemistä väittelyn jälkeisellä tutkimuspainotteisella akateemisella uralla.

### *Teaching and research personnel*



KUVA 3. Aalto-yliopiston ”tasa-arvosakset”: Naisten osuus kasvaa lehtori-position saakka ja vähenee sen jälkeen.

Aalto-yliopistossa oli lokakuun lopussa 2015 voimassa yhteensä 4413 työsuhdetta, joista määräaikaisia oli 60 %. Akateemisessa työympäristössä on tyypillisesti määräaikaisia työsuhteita, erityisesti tohtoriopiskelijoiden ja postdoc-tutkijoiden pätevytymisvaiheessa. Lisäksi määräaikaisten työsuhteiden määrää selittää perusopiskelijoiden toimiminen tutkimus- ja kurssiapulaisina. Aalto-yliopisto noudattaa yliopistojen työehtosopimuksen mukaisen määräaikaistyöryhmän kokoamia hyviä käytänteitä ja jatkaa niiden pohjalta jo aloitettua keskustelua yliopiston omista työryhmän käytänteitä täsmentävistä linjauksista.

Aalto-yliopiston vuoden 2015 henkilöstösuunnitelmassa todetaan, että määräaikaisten työsuhteiden kohdalla huomioidaan mm.:

- Työntekijä ymmärtää määräaikaisuuden perusteen
- Määräaikaisten työsopimusten jatkosopimukset pyritään tekemään hyvissä ajoin ennen työsuhteen katkeamista
- Työnantaja tarkastelee määräaikaisten työsuhteiden määrää ja laatua vuosittain ja keskustelelee asiasta pääluottamusmiesten kanssa.

#### *Tavoitteena*

- Rekrytoinnissa ja urakehityksessä pyritään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen.
- Pyritään palkkatasa-arvon toteutumiseen.

#### *Toimenpiteitä*

<b>Toimenpide</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Aikataulu ja seuranta</b>
Seurataan tasa-arvon (sukupuoli %) ja yhdenvertaisuuden toteutumista (esim. rekrytoinnissa hakijoiden, valittujen ja valintaan osallistuvien työryhmien osalta).	EQU-toimintaryhmät EQU-toimikunta  HRS	vuosittain
Työnantaja tarkastelee määräaikaisten työsuhteiden määrää ja laatua vuosittain ja keskustelelee asiasta pääluottamusmiesten kanssa.	HRS	vuosittain

Seurataan vuosittaisia palkkatilastoja.	EQU-toimikunta HRS	vuosittain
-----------------------------------------	-----------------------	------------

## 5.2 Opiskelu ja opetus

Vaikka naisten osuus yliopiston opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista on kasvanut tasaisesti, tietyt tutkimusalat ovat edelleen eriytyneet sukupuolen mukaan. Markkinointaessa Aalto-yliopistoa uusille opiskelijoille, markkinointi tulee suunnata tasapuolisesti kaikille sukupuoleen, ikään tai etniseen taustaan katsomatta. Uusia opiskelijoita tulee rohkaista hakeutumaan aloille, jotka perinteisesti on nähty sukupuolisidonnaisina.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista seurataan valintakokeissa, opetuksen järjestämisessä ja arvioinnissa.

### *Tavoitteena*

- Sukupuolen mukaan entistä vähemmän eriytyneet opiskelualat (%)
- Opiskelijoiden 100 % tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu

### *Toimenpiteitä*

Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
Markkinointimateriaalit ja viestintä suunnitellaan ja suunnataan tasapuolisesti kaikille, sukupuoleen tai etniseen taustaan katsomatta.	Viestintä EQU- toimintaryhmät	2016-2018
Markkinoinnissa ja viestinnässä pyritään rohkaisemaan hakijoita sukupuolesta riippumatta aloille, jotka perinteisesti on nähty sukupuolisidonnaisina.	Viestintä EQU-toimintaryhmät	2016-2018
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista valintakokeissa, opetuksen toteuttamisessa ja arvioinnissa seurataan.	LES EQU-toimintaryhmät	2016-2018

## 5.3 Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen

Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittamista tuetaan kaikissa perhemuodoissa. Mm. työajan joustoihin suhtaudutaan myönteisesti silloin kun hoivavelvollisuudet niin vaativat ja opiskelijoille tarjotaan ohjausta/tukea perheen ja opintojen yhteensovittamiseksi.

Kandipalautekyselyssä (2014) suurin osa opiskelijoista (60 %) ei ole tarvinnut ohjausta perheen ja opiskelun yhteensovittamiseksi. Yhteensä 24 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä riittävän ohjauksen saamisesta. Riittävänä (5 %) tai jokseenkin riittävänä (11 %) ohjausta piti 16 %.

Tohtorikoulutettavien määräaikaisten työsuhteiden pidennysoikeuksien käytänteissä on huomattu eroavaisuuksia Aallon korkeakoulujen kesken. Aalto-yliopiston tavoitteena on edistää kaikissa korkeakouluissa pidennysoikeuden ulottamista myös hoitovapaaseen.

#### *Tavoitteena*

- Tohtorikoulutettavien työsuhteissa tulee huomioida mahdolliset hoitovapaat, varusmies- ja siviilipalveluspalvelu ja käyttää työsuhteiden pidennysoikeutta. Tavoitteena em. käytännön 100 % toteutus.
- Luodaan hyviä käytäntöjä akateemisen työn ja perheen yhteensovittamiseksi
- Opiskelijat kokevat saavansa ohjausta hakiessaan tasapainoa perheen ja opiskelun välillä (Kandipalautekyselyssä tyytyväisyyden parantuminen).

#### *Toimenpiteitä*

<b>Toimenpide</b>	<b>Vastuutaho</b>	<b>Aikataulu</b>
Pidennysoikeuden ulottaminen tohtorikoulutettavien hoitovapaaseen: kontaktoidaan tohtoriohjelmiä/dekaaneja ja laitosjohtajia- jalkautetaan sääntö.	EQU-toimikunta EQU-toimintaryhmät HRS	2016
Tarkastellaan työsuhteiden pidennysoikeuden toteutumista akateemisissa tehtävissä.	HRS	2016-2017
Selvitetään opiskelijoiden tällä hetkellä saatavilla oleva ohjeistus ja tukitoimenpiteet perheen ja opintojen yhteensovittamiseksi.	EQU-toimintaryhmät LES	2016-2017

--	--	--

## 5.4 Saavutettavuuden ja esteettömyyden edistäminen

Tavoitteena on esteetön, terveellinen ja turvallinen Aalto-yliopisto sekä mahdollistava toimintaympäristö, jossa tutkimus, oppiminen ja opetus ovat saavutettavia ja mahdollisia kaikille moninaisen yhteisön jäsenille. Jokaista yhteisön jäsentä kannustetaan edistämään yhdenvertaisuutta kaikilla toiminnan osa-alueilla. Omatoimisuutta tuetaan koulutuksen, kehityskeskusteluiden, tulosneuvotteluiden sekä toiminta- ja taloussuunnittelun kautta. (LIITE 3)

Palautteen, seurannan, indikaattoreiden ja koulutuksen avulla toimintakulttuuria ja vuorovaikutusta kehitetään saavutettavammaksi (laatutyön PDCA-syklin toteuttaminen käytännössä). Samoin fyysisen ja digitaalisen toimintaympäristön saavutettavuutta kehitetään mm. tutkimustiedon, palautteen ja Stivi-ohjeistuksen avulla.

Kampusalueen rakentamista ja saneeraamista esteettömäksi jatketaan vuosina 2016–2020. Uudisrakentamisessa noudatetaan F1-rakentamismääräyskokoelmaa ja saneerattavissa kohteissa toteutetaan esteettömyyskartoitukset. Esteettömien ratkaisujen ja innovaatioiden avulla kampus ja sen rakennukset ovat esteettämiä liikunta- ja aistivammalaisille aaltolaisille, partnereille ja vierailijoille. Toimenpiteet on määritelty tarkemmin kampus-, tila- ja työtilastrategioissa.

Yhdenvertaisuuslain velvoitteiden sekä vammaispoliittisten linjausten mukaisesti Aalto-yliopisto kehittää vammaisten henkilöiden työllistymistä ja kouluttautumista. Silti täysin esteettömään opiskeluun, tutkimukseen tai muuhun työntekoon tarvitaan joskus kohtuullisia mukautuksia. Nämä suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä opiskelijan tai työntekijän sekä tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.

### *Tavoitteena*

- Mahdollistava toimintaympäristö
- Esteetön kampus
- Saavutettava digitaalinen toimintaympäristö

### *Toimenpiteet*

Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
------------	------------	-----------

<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjotaan henkilöstölle räätälöityä ja ennakoivaa koulutusta saavutettavuuden kehittämiseksi.</li> </ul>	CAS, HRS	2016-2018
<ul style="list-style-type: none"> <li>Noudatetaan rakentamisessa Suomen F1-rakentamismääräyskokoelman määräyksiä.</li> <li>Esteettömyyssuunnittelu osaksi uudisrakentamista.</li> <li>Esteettömyyskartoitukset osaksi saneeraussuunnitelmia.</li> <li>Induktiosilmukoiden, porrashissien, luiskien, sisäänkäyntien ja opasteiden toiminnan säännöllinen ylläpito ja huolto sekä niistä tiedottaminen.</li> </ul>	ACRE  ACRE	2016-2018  2016-2018
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kehitetään ohjeistuksen ja standardien avulla informaatio- ja viestintäjärjestelmiä tukemaan yliopiston perustoimintoja.</li> </ul>	ITS	2016-2018

## 5.5 Monimuotoisen Aalto-yliopiston edistäminen

Monimuotoinen Aalto-yliopisto on monikulttuurinen ja monikielinen. Monikulttuurisuus on eri kieli- ja kulttuuriryhmien tasa-arvoista ja vastavuoroista rinnakkaiseloä. Monimuotoinen yliopisto edellyttää yhdenvertaisuutta vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen ja iän suhteen. Yliopisto toimii aina moninaisuuden puolesta ja syrjintää vastaan.

### *Tavoitteena*

- Osallistaminen ja osallistuminen. Kaikilla on mahdollisuus osallistua yliopiston kaikkeen toimintaan.
- Eri taustoista tulevien näkemykset huomioidaan täysvertaisina, ja ne hyväksytään osana innovatiivisen yliopistoyhteisön kehitystä.
- Yliopiston kampuksella kunnioitetaan yliopiston jäsenten uskontoja ja vakaumuksia.
- Yliopiston kampuksella ketään ei syrjitä sukupuolisen identiteetin eikä seksuaalisen suuntautumisen takia.
- Eri ikäryhmien ammatillinen kompetenssi on kehittynyt eri ajanjaksoina ja tätä arvostetaan osana monimuotoista yhteisöä. Eri-ikäiset rikastuttavat kaikkia työ- ja opiskeluryhmiä (kts kohta 5.5.1).
- Kansainvälisen henkilöstön (kansalaisuus muu kuin suomi), osuus koko henkilöstöstä 25 % vuoteen 2020 mennessä.

### *Toimenpiteet*

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016–2018

Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Esimiesmateriaaliin lisätään tietoa monimuotoisuudesta ja sen huomioimisesta.</li> </ul>	EQU koordinaattori yhteistyössä HRS	2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Selvitetään ulkomaalaisille opiskelijoille ja työntekijöille tarjottavien yliopistoon ja suomalaiseen yhteiskuntaan perehdyttävien ja sopeutumista edistävien palveluiden ja materiaalien tila ja saatavuus.</li> </ul>	HRS EQU-toimintaryhmät EQU-koordinaattori	2016-2017

### 5.5.1 Ikätasa-arvon edistäminen

Yliopistolle on ominaista eri-ikäisten työskenteleminen yhdessä. Tätä akateemisen elämäntavan rikkautta tulee vaalia. Ikäsyrrintä voi ilmetä monella tavalla. Paitsi ikääntyvät työntekijät, myös vanhemmat opiskelijat saattavat kohdata ikäsyrrintää. Ikäsyrrintä voi kohdistua myös nuoriin tai nuorehkoihin työntekijöihin. Ikäsyrrintää kohtaavat sekä miehet että naiset, mutta arkikokemuksen perusteella ikäsyrrintä vaikuttaa kohdistuvan useammin naisiin kuin miehiin.

Pitkän työuran tehneet kokeneet työntekijät tulee nähdä voimavarana. Usein ikääntyvällä ja kokeneella työntekijällä on sellaista kokemusta ja pääomaa, jonka siirtäminen työyhteisölle on arvokasta. Toisaalta myös nuorella työntekijäsukupolvella on erityistä osaamista ja tietämystä, joka voi hyödyttää iäkkäämpiä työntekijöitä. Tätä puolin ja toisin tapahtuvan tietämyksen ja osaamisen jakamista sekä yhteistyötä tulee kehittää ja edistää tätä tukevilla käytänteillä.

Aalto-yliopistolla ei ole varsinaista ikäjohtamisohjelmaa. Eri ikäkausista tai elämäntilanteista johtuvat erityistarpeet pyritään huomioimaan toiminnassa ja suunnittelussa ja mm. suhtautuminen osa-aikaeläkkeisiin ja muihin työelämän joustoihin on myönteistä.

#### *Tavoitteena*

- Aallossa työntekijä on arvostettu työntekijä koko työuran ajan (0-toleranssi ikäsyrrinnälle)
- Hiljaisen tiedon ja osaamisen jakamisen käytänteet ovat luonteva osa työyhteisön toimintaa

- Opiskelijoita kohdellaan yhdenvertaisesti iästä riippumatta (0-toleranssi ikäyrjinnälle)

*Toimenpiteet:*

Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tuetaan aktiivista työntekijöiden välistä verkostoitumista.</li> <li>Kehityskeskusteluissa nostetaan esille hiljaisen tiedon jakaminen. Lisäksi tiedon ja osaamisen jakaminen huomioidaan, kun asetetaan pitkän tähtäimen tavoitteita.</li> </ul>	HRS Esimiehet	2016–2018
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lisätään ohjeita ja tietoa hiljaisen tiedon ja osaamisen jakamisen käytänteistä esimiesvalmennukseen ja esimiesvalmennusmateriaaliin.</li> </ul>	HRS EQU-koordinaattori	2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>Professoreille tiedotetaan Emeriti – järjestelmästä.</li> </ul>	HRS	2016

### 5.5.2 Kielellisen tasa-arvon edistäminen

*Tavoitteena*

- Monikielisyys: Aallossa toimitaan [Aalto-yliopiston kiellinjausten](#) mukaisesti

Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
------------	------------	-----------



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varmistetaan, että yliopiston tärkeimpien toimielinten päätöksistä ja keskusteluista on vähintään tiivistelmä suomeksi tai englanniksi, silloin kuin varsinainen dokumentti on suomeksi tai englanniksi.</li> <li>• Aalto-yliopiston kielellisten linjausten toteutumisen edistäminen. Puututaan havaittuihin kielisyyden puutteisiin erityisesti henkilöstö- ja opintoasioiden viestinnässä.</li> </ul>	EQU toimintaryhmät HRS LES COMMS	2016-2018
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	-----------

## 5.6. Tiedonkeruu, tilastointi ja viestintä

Ajan tasalla olevat tilastot sekä muu tutkimustieto ovat tärkeitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön välineitä ja niitä seurataan Aalto-, korkeakoulu-, laitos-, koulutus- ja tutkinto-ohjelma -tasoilla (LIITE 2). Aalto-yliopiston tilastot ja raportit laaditaan siten, että niiden avulla on mahdollista johdonmukaisesti ja pitkäjänteisesti arvioida yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tosiasiallista toteutumista. Tämä otetaan edelleen huomioon tietojärjestelmiä rakennettaessa.

Huolimatta tilastollisesta seurannasta sekä monista muista seurattavista aineistoista (kts luku 3.3) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen keskitetylle kartoitukselle löytyy tarvetta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta ja toiminnan järjestäytymisestä tiedottaminen koko yliopistoyhteisölle on tärkeä osa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä. Yliopistoyhteisöllä tulee olla helposti löydettävissä tieto toimikaudella 2016–2018 edistettävistä asioista ja mm. siitä, keneen ottaa yhteyttä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa.

### *Tavoitteena*

- Aallossa on toimiva ja tarkoituksenmukainen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvotilanteen seuranta-aineisto
- Yliopistoyhteisöllä on helposti löydettävissä tieto yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista ja suunnitelmasta
- Työhyvinvointikyselyt sisältävät kysymyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta
- Sukupuolen mukaan tuotetaan vuosittain seuraavat tilastot:

- o valmistuneet opiskelijat, perustutkinnot ja jatkotutkinnot
- o uudet opiskelijat
- o kansainväliset opiskelijat
- o henkilökunta henkilöryhmittäin
- o määräaikainen henkilökunta tehtäväryhmittäin
- o perhevapaat
- o palkat

### Toimenpiteet

Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aalto-yliopistossa toteutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoitus kaudella 2016–2018.</li> </ul>	EQU-toimikunta HRS	Aloitus 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkistetaan strategiakausittain.</li> </ul>	EQU-toimikunta	strategiakausittain
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa-arvotoimikunta seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista.</li> </ul>	EQU-toimikunta	vuosittain
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiedotetaan hyväksytystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta, sen periaatteista ja toimintatavoista ja toiminnan organisoinnista koko yliopistoyhteisölle.</li> </ul>	EQU-koordinaattori COMMS	2016

## 6 TOIMINTAOHJEET

Tähän lukuun on koottu toimintaohjeita ja käytännön ohjeistuksia, jotka tukevat aaltolaisia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksissä, ongelmatilanteiden ehkäisemisessä ja ratkaisemisessa sekä saavutettavuuden toteuttamisessa. Ohjeet on esitelty lyhyesti, mutta mukana on linkit alkuperäisiin ohjeisiin tai yhteystiedot lisätietoja tarvitseville.

### 6.1 Opiskelukyvyn tukimalli

Yhdenvertaisuustyön tavoitteena on tarjota tukea opiskelukyvyn parantamisessa ja akateemisten taitojen kehittämisessä siten, että kaikkien opiskelijoiden on mahdollista valmistua tavoiteajassa. Aalto-yliopiston yhteiset [HOPS-periaatteet](#) ovat olennainen työkalu opiskelukyvyn varmistamisessa. Aalto-yliopistossa on käytössä kolmitasoinen

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016–2018

HOPS saavutettavan oppimisen tukena (tarkempi kuvaus [saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelmassa](#)). Henkilökohtaisen opetussuunnitelman (HOPS) avulla varmistetaan, että opiskelijoilla on yhdenvertaiset valmiudet opinnoista suoriutumiseen. Opiskeluohjauksen pääpaino on opiskelutaitojen kehittämisessä ja selkeiden HOPS-tavoitteiden asettamisessa. HOPS-prosessin aikana opiskelijan ilmaisemien tai henkilöstön havaitsemien tukitarpeiden perusteella voidaan laatia tehostettu HOPS. Tällöin opiskelua tuetaan koulun omien käytettävissä olevien resurssien ja keinojen sekä yliopiston yhteisten palvelujen avulla. Tarvittaessa voidaan laatia tehostettua HOPSia tukeva henkilökohtainen opetusta koskeva suunnitelma (HOKS). HOKS:iin liittyvistä menettelytavoista sovitaan yhdessä yliopisto-, korkeakoulu-, laitos-, koulutusohjelma- tai yksikötasolla. Tähän liittyy yliopiston valmius lisäinvestointeihin ja fyysisten tilojen muutostöihin sekä yleinen saavutettavuustyö. Lisätietoja tehostetun HOPSin ja HOKS:n järjestämisestä saa yliopiston oppimispalveluista.

## 6.2 Saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelma

[Saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelma](#) perustuu Aalto-yliopiston strategiaan, tasa-arvosuunnitelmaan ja [saavutettavan oppimisen yleisiin linjauksiin](#). Toimeenpanosuunnitelman kuudessa luvussa kuvataan yksiköittäin konkreettiset toimenpiteet sovittujen tavoitteiden kustannustehokkaaksi ja yhdenvertaiseksi toteuttamiseksi. Toimenpiteistä ja niiden toteuttamisen seurannasta on sovittu vararehtorien ja palveluyksiköiden kesken tammikuussa 2015.

Yleinen toimeenpano ja mahdolliset tukimuodot kohdistetaan ensisijaisesti yliopiston rakennettuun ympäristöön, palveluihin, oppimis- ja työympäristöihin, opetusjärjestelyihin ja oppimistilanteisiin sekä yhteisön vuorovaikutukseen. Periaatteena on toteuttaa yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja mahdollistava toimintaympäristö kaikille aaltolaisille. Aalto-yliopiston saavutettavuuden erityisasiantuntija neuvoo, tukee, kouluttaa ja konsultoi koulujen henkilöstöä ja opiskelijoita kaikissa toimeenpanosuunnitelmaan liittyvissä kysymyksissä. Toimeenpano toteutetaan kustannustehokkaasti a) kehittämällä palvelukulttuuria ja henkilöstön osaamista, b) määrittelemällä hankinnat tarkasti yhdenvertaisen osallistumisen näkökulmasta sekä c) ottamalla saavutettavuus huomioon kilpailutuksissa.

## 6.3 Pysyvä työhyvinvointi (PysTy-toimintamalli)

Pysyvä työhyvinvointi (PysTy) -toiminta on varhaista tukemista ja välittämistä. PysTy toimintamallin tavoitteena on ylläpitää ja edistää Aallon henkilöstön työkykyä, työhyvinvointia ja työterveyttä sekä ehkäistä ennalta työkyvyn heikkenemistä. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Mikäli työntekijän työssä jaksamisessa tapahtuu muutoksia, PysTy-mallin lisäksi voidaan tarvita myös

työterveyshuollon asiantuntemusta työntekijän työssä selviytymisen ja työssä jaksamisen selvittämiseksi.

Ohjeet Pysyvä työhyvinvointi-toimintamallin käyttöön löytyvät Insidessa: [Pysyvä työhyvinvointi \(PysTy\)](#)

Aalto-yliopisto edellyttää työntekijöiltään ja opiskelijoiltaan hyvää käyttäytymistä ja tasa-arvoisuutta. Aalto-yliopisto ei hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai sukupuolista häirintää. Jokainen yhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa ja opiskeluyhteisönsä ilmapiiristä sekä hyvinvoinnista. Epäasiallista kohtelua ei tule sietää.

Osana PysTy-toimintamallia Aalto-yliopiston henkilöstöpalvelut on antanut ohjeensa epäasiallista kohtelua ja häirintää koskien. Toimintaohjeet epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneelle työntekijälle tai kohtelusta syytetylle löytyvät Insidestä: [Häirintä ja epäasiallinen kohtelu](#) .

## **6.4 Vastuullisen käyttäytymisen periaatteet yliopistoympäristössä (Code of Conduct)**

Aalto-yliopiston akateemisten asiain komitea (AAK) hyväksyi 19.5.2015 [vastuullisen käyttäytymisen periaatteet](#) yliopistoympäristössä (Code of Conduct).

Periaatteiden tavoitteena on edistää yliopistoympäristön turvallisuutta ja viihtyisyyttä kaikille aaltolaisille, niin opiskelijoille kuin henkilökunnallekin. Periaatteissa huomioidaan myös yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Vastuullisten toimintatapojen lähtökohtana on, että yliopistoyhteisön jäsenten tulee käyttäytyä vastuullisesti sekä kunnioittaa yhteisön muiden jäsenten oikeutta turvalliseen ja viihtyisään yliopistoympäristöön ja siinä tapahtuvaan esteettömään opiskeluun ja työntekoon. Epäasialliseen käytökseen puututaan.

Vastuullisen käyttäytymisen periaatteiden toimeenpanoon liittyen vararehtori on antanut 3.11.2015 [Toimintaohjeet opiskeluun liittyviin häiriötilanteisiin ja epäasiallista käytöstä koskevien epäilyjen selvittämiseen](#). Ohjeiden liitteenä kuvataan myös toimijat ja yhteyshenkilöt.

Toimintaohjeita epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneelle opiskelijalle ylioppilaskunnan jäsenten sivulla: <http://avy.fi/jasenille/mistaapua/>.

## LÄHTEET

### Sisäiset lähteet

- Aalto-yliopiston kestävä kehityksen toimeenpanosuunnitelma.  
<http://www.aalto.fi/fi/about/strategy/sustainability/> (30.11.2015).
- Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset  
[http://www.aalto.fi/en/about/reports\\_and\\_statistics/language\\_guidelines/](http://www.aalto.fi/en/about/reports_and_statistics/language_guidelines/)  
(30.11.2015)
- Aalto-yliopiston saavutettavuuden oppimisen toimeenpanosuunnitelma.  
<https://inside.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=38817981> (30.11.2015)
- Aalto-yliopiston strategia <https://inside.aalto.fi/display/aallosta/Strategia>  
(30.11.2015).
- Aalto-yliopiston yhteiset HOPS-periaatteet  
<https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=5120585> (30.11.2015)
- Aalto-yliopiston oppimisen saavutettavuussuunnitelma  
<https://wiki.aalto.fi/display/ACCA/Aalto-yliopiston+oppimisen+saavutettavuussuunnitelma> (30.11.2015)
- Ohjeet Pysyvä työhyvinvointi-toimintamallin käyttöön, Pysyvä työhyvinvointi (PysTy) <https://inside.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=37791176>  
(30.11.2015)
- Toimintaohjeet epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneelle työntekijälle tai kohtelusta syytetyille, Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.  
<https://inside.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=37791177> (30.11.2015)

- Toimintaohjeet opiskeluun liittyviin häiriötilanteisiin ja epäasiallista käytöstä koskevien epäilyjen selvittämiseen  
<https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=19639185> (30.11.2015)
- Vastuullisen käyttäytymisen periaatteet (Code of Conduct)  
<https://inside.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=37794778> (30.11.2015)
- Yleiset opetusta ja opiskelua koskevat säännöt  
<https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=5120585> (30.11.2015)
- Ylioppilaskunnan jäsenten sivu: <http://avy.fi/jasenille/mistaapua/>. (30.11.2015)

### **Esimerkkejä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmista**

- Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013–2016.  
[http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/Tasa-arvo\\_ja\\_yhdenvertaisuussuunnitelma.htm](http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma.htm) (30.11.2015)

Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.  
[http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/yliopisto-tyonantajana/tasa-arvo/Documents/yhdenvertaisuus\\_ja\\_tasa\\_arvosuunnitelma.pdf](http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/yliopisto-tyonantajana/tasa-arvo/Documents/yhdenvertaisuus_ja_tasa_arvosuunnitelma.pdf) (30.11.2015)

### **Lait, säädökset ja asetukset**

- Tasa-arvolaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (30.11.2015)
- Yhdenvertaisuuslaki, <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Kielilaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030423> (30.11.2015)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa,  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044> (30.11.2015)
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä,  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334> (30.11.2015)
- Rikoslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001> (30.11.2015)
- Suomen perustuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> (30.11.2015)
- Työsopimuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (30.11.2015)
- Työturvallisuuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (30.11.2015)
- Vammaislaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380> (30.11.2015)
- Yliopistolaki ja –asetus <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558> (30.11.2015)
- Suomen rakentamismääräyskokoelma (ml. [F1 \(2005\)](#) Esteetön rakennus, määräykset ja ohjeet), <http://www.ym.fi/rakentamismaaraykset> (30.11.2015)

## **LIITE 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa käytetyt keskeiset käsitteet**

**Esteettömyys** tarkoittaa fyysisen, asenteellisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.

**Häirinnällä** tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla esimerkiksi sukupuoleen, seksuaalisuuteen tai etniseen tai kulttuuriseen alkuperään perustuvaa.

**Interkulttuurisuus** on dynaaminen käsite, jolla tarkoitetaan eri kulttuuriryhmiin kuuluvien välisiä kehittyviä suhteita. Interkulttuurisuus on moninaisten kulttuurien olemassa olevaa yhdenvertaista vuorovaikutusta, josta käydyn dialogin ja keskinäisen kunnioituksen kautta on mahdollista syntyä kulttuurisesti jaettuja ilmaisuja ja määritelmiä.

**Kestävä kehitys** on maailmanlaajuisesti tapahtuvaa jatkuvaa ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka päämääränä on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Kestävään kehitykseen kuuluvat ekologinen, sosiaalinen ja taloudellinen kestävyys.

**Monikulttuurisuudella** tarkoitetaan ihmisyhteisöjen kulttuurista moninaisuutta. Termillä ei viitata pelkästään etnisiin vähemmistöihin tai eri kansalaisuuksien edustajiin vaan sillä tarkoitetaan myös kieleen, uskuntoon ja sosioekonomiseen taustaan perustuvaa erilaisuutta.

**Moniperusteinen syrjintä**, jossa syrjintä tapahtuu useamman kuin yhden ominaisuuden perusteella.

**Positiivisesta erityiskohtelusta** puhutaan silloin, kun aliedustettuna olevaa sukupuolta tai muuta syrjinnälle altista henkilöryhmää tuetaan sellaisilla toimilla, jotka saattavat heidät tasavertaisempaan asemaan muiden kanssa. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on tosiasiallinen yhdenvertaisuuden saavuttaminen.

**Saavutettavuus** käsitteenä kuvaa sitä, kuinka helposti informaation, järjestelmän, laitteen, ohjelman tai palvelun voi saada käyttöönsä. Saavutettavuus kattaa käsitteenä laajemman alan kuin esteettömyys.

**Valtavirtaistaminen** tarkoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten huomioon ottamista läpikäyvässä periaatteena kaikessa toiminnassa.

**Välillisellä syrjinnällä** tarkoitetaan neutraalilta vaikuttavia säädöksiä, perusteita tai käytäntöjä, jotka asettavat henkilön epäedulliseen asemaan.

**Välittömällä syrjinnällä** tarkoitetaan henkilön kohtelua epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta.

## **LIITE 2. Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilastot 2015**

## **LIITE 3. Saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2015–2017**