

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2019–2021



Tämän suunnitelman on yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta hyväksynyt 12.4.2019. Yliopiston rehtori on tehnyt suunnitelmasta päätöksen 12.08.2019.

Sisällysluettelo

1 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö	4
1.1 Johdanto	4
1.2 Tavoitteet	4
1.3 Velvoitteet	5
1.4 Määrittelyt käsitteille	5
1.5 Suunnitelman rakenne, sisältö ja kokoaminen	6
2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimijat, toimintatapa ja seuranta	7
2.1 Toimijat, toimintamalli ja tehtävät	7
2.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön jatkuvan kehittämisen sykli ja EQU-vuosikello ..	9
2.3 Viestintä	10
2.4 Tilastointi ja muut seuranta-aineistot	11
3 Aallon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan kauden 2016–2018 tavoitteiden toteutumisen arviointi	12
4 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kaudella 2019–2021: nykytilan kuvaus, tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoineen	15
4.1 Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys	15
4.2 Opiskelu ja opetus	17
4.3 Saavutettavuuden ja esteettömyyden edistäminen	18
4.4 Monimuotoisen Aalto-yliopiston edistäminen	20
4.5 Tiedonkeruu, tilastointi ja viestintä	21
5 Toimintaohjeet	23
5.1 Saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma	23
5.2 Pysyvä työhyvinvointi (PysTy-toimintamalli)	23

5.3 Aallon toimintaperiaatteet (Aallon tapa toimia, Code of Conduct)	23
Lähteet	24
LIITE 1. Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilastot 2018	24
LIITE 2. Saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma vuosille 2019–2021	24
LIITE 3. Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset ja toimeenpanosuunnitelma 2019-2023	24

1 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

1.1 Johdanto

Aalto-yliopisto on kaikessa toiminnassaan sitoutunut edistämään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää.

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö ja -suunnitelma perustuvat yliopiston strategiaan ja arvoihin. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle on lakiperusteiset velvoitteet ([tasa-arvolaki 609/1986](#), [1329/2014](#) ja [yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)). Yliopisto on sitoutunut aktiivisesti edistämään yliopistoyhteisön jäsenten yhdenvertaista mahdollisuutta oppia, tietää, osallistua ja vaikuttaa. Onnistunut tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää [Aallon arvojen](#) näkymistä yliopiston kaikissa käytännöissä. Aallon toimintaperiaatteiden ([Aallon tapa toimia, Code of Conduct](#)) mukaan jokaisella Aalto-yhteisön jäsenellä on oikeus kunnioittavaan kohteluun taustastaan tai muusta henkilön liittyvästä ominaisuudesta riippumatta.

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 yhdenvertaisuuden edistämistyössä ovat yliopiston ja korkeakoulujen johto sekä laitosten, yksiköiden ja palvelufunktioiden johtajat. Lisäksi avainasemassa ovat kaikki esimiehet, opetustehtävissä toimivat ja virallisten nimitys- ja valintakomiteoiden jäsenet.

1.2 Tavoitteet

Aalto-yliopiston tavoitteena on tarjota kaikille yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja saavutettava toimintaympäristö, jossa 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 työskentelyympäristö 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 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 määriteltynä osaamistavoitteiden ja arviointikriteerien perusteella.

Aalto-yliopisto on sitoutunut tunnistamaan ja poistamaan käytänteitä ja rakenteita, jotka aiheuttavat tai ylläpitävät eriarvoisuutta ja syrjintää.

Suunnitelmakauden 2019–2021 yliopistotason tavoitteet ja kehittämistoimenpiteet sekä vastuutahot esitetään tämän suunnitelman 4. luvussa. Vuosittaiset konkreettiset toimenpiteet esitetään erillisissä korkeakoulukohtaisissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimenpide- ja toteutussuunnitelmissa.

1.3 Velvoitteet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle on lakiperusteiset velvoitteet (Laki naisten ja miesten välisestä [tasa-arvosta 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, opintasuoritusten arviointi, opettajien yhdenvertaisuusosaaminen). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muutoksessa (1329/2014) sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään lisäksi Suomen perustuslaissa, työsopimuslaissa ja työturvallisuuslaissa.

1.4 Määrittelyt käsitteille

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön käsitteiden määrittely on tärkeää, jotta kaikki yhteisön jäsenet ymmärtävät niiden merkityksen samalla tavalla. Tärkeimmät käsitteet ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, ja niiden englanninkielinen käännös on ”equality”. Toimikunnan työn yhteydessä käytetään lyhennettä EQU.

Globaalit kompetenssit viittaavat OECD/PISA 2018 määrittelemiin ”maailmankansalaisen” osaamisiin (ref. <http://www.oecd.org/pisa/pisa-2018-global-competence.htm>)

Monimuotoisuudella tarkoitetaan moninaisuutta ja moniarvoisuutta. Monimuotoisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. Työyhteisössä monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa sellaisia toimia, joilla tuetaan aliedustettuna olevaa sukupuolta tai muuta syrjinnälle altista henkilöryhmää ja jotka saattavat heidät tasavertaisempaan asemaan muiden kanssa.

Saavutettavuus (accessibility) määrittelee opetuksen, tutkimuksen ja taiteellisen toiminnan sekä niihin liittyvien vuorovaikutuksen, palveluiden ja julkaisujen kyvyn mukautua moninaisten käyttäjien tarpeisiin ja elämäntilanteisiin. Toiminnan saavutettavuus on erinomainen, jos kaikki yhteisön jäsenet voivat toimia yhdenvertaisesti ilman erillisiä tukitoimia. Huono tai heikko saavutettavuus ilmenee poikkeusjärjestelyinä ja käyttäjän toiminnan esteinä. **Esteettömyys** (barrier-free, accessibility) määrittelee kampuksen fyysisen ympäristön ominaisuuksia kaikkien käyttäjien kannalta. Kohteiden, tilojen ja kulkureittien esteettömyys varmistaa, ettei käyttäjän vamma tai toimintarajoite rajoita opiskelua, tutkimusta tai taiteellista toimintaa. Molempien käsitteiden avulla määritellään **mahdollistava toimintaympäristö** (enabling environment).

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Tasa-arvo Tässä suunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa tarkoitettua naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvoa tulee lain mukaan edistää ja tasa-arvoon kuuluu myös kiello syrjiä sukupuolen perusteella ja seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kiello.

Välillinen syrjintä ja välitön syrjintä Välillinen syrjintä tarkoittaa neutraalilta vaikuttavia säädöksiä, perusteita tai käytäntöjä, jotka asettavat henkilön epäedulliseen asemaan ja välitön syrjintä tarkoittaa henkilön kohtelua epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta henkilöä.

Yhdenvertaisuus Tässä suunnitelmassa yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain mukaista ihmisten yhdenvertaisuutta muun kuin sukupuolen perusteella. Yhdenvertaisuutta tulee lain mukaan edistää ja yhdenvertaisuuteen kuuluu myös kiello syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

1.5 Suunnitelman rakenne, sisältö ja kokoaminen

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma kokoa ja esittää koko yliopiston tasoisesti yleiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoperiaatteet ja –tavoitteet sekä esittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön organisoinnin Aallossa. Suunnitelmassa arvioidaan edellisen kauden tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista, jonka jälkeen kuvataan yliopiston tasa-arvon nykytilaa ja asetetaan yleiset tavoitteet ja esitetään keskeisiä toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi nykyiselle kolmevuotiselle suunnitelmakaudelle 2019–2021. Lisäksi suunnitelmassa esitellään Aallon yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja saavutettavuutta tukevat toimintaohjeet.

Aalto-yliopiston kuusi korkeakoulua laativat EQU-toimintaryhmiensä johdolla vuosittain omat konkreettiset toimenpidesuunnitelmansa. Toimenpidesuunnitelmilla varmistetaan yliopiston asetettujen tavoitteiden toteutuminen arjen käytännöissä ja niiden avulla huomioidaan koulujen ja yksiköiden ominaispiirteet sekä erityiset omat kehitystarpeet ja tavoitteet. Toimenpidesuunnitelmat pidetään lyhyinä ja esitetään selkeät ja helposti mitattavissa ja arvioitavissa olevat tavoitteet ja toimenpiteet, vastuutaho ja aikataulutus. Korkeakoulukohtaiset toimenpidesuunnitelmat julkaistaan Aalto-yliopiston verkkosivuilla vuosittain.

Suunnitelman osana ovat Aalto-yliopiston tasa-arvotilastot 2018 (liite 1) ja Aalto-yliopiston saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma vuosille 2019-2021 (liite 2) sekä Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset ja toimeenpanosuunnitelma vuosille 2019-2023 (liite 3). Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta on pyydetty laajasti kommentteja eri henkilöstöryhmien ja opiskelijoiden edustajilta kierrättämällä suunnitelmaa Aalto-yliopiston johto-, ohjaus- ja valmisteluryhmissä sekä YT- ja työsuojelutoimikunnissa ennen suunnitelman hyväksymistä.

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

2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimijat, toimintatapa ja seuranta

2.1 Toimijat, toimintamalli ja tehtävät

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tarkoituksenmukainen organisointi on edellytys Aalto-yliopiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelulle, toteuttamiselle ja seurannalle. Aallon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on sidottu tiiviiksi osaksi Aallon laatujärjestelmää. Provosti vastaa yliopistotasolla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä tukena EQU-toimikunta. Dekaanit ovat vastuussa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä korkeakouluissa tukena korkeakoulujen laatuvaastavat. Korkeakoulukohtaisissa EQU-toimintaryhmissä laaditaan korkeakoulukohtainen toimenpidesuunnitelma, jonka toteutumista seurataan säännöllisesti.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita käsitellään lisäksi työsuojelutoimikunnassa ja muissa Aalto-yliopiston työryhmissä sekä Aalto-yliopiston ylioppilaskunnan kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä tukevat myös muut yliopiston toimintaa ohjaavat ohjeistukset ja suunnitelmat mm. Aallon toimintaperiaatteet ([Aallon tapa toimia, Code of Conduct](#)), kielelliset linjaukset vuosille 2019-2023, saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma vuosille 2019–2021, henkilöstösuunnitelma sekä kyselyt ja kartoitukset kuten henkilöstökysely, palkkakartoitus ja työpaikkaselvitykset. Lisäksi eri palvelufunktiot ja organisaatiot, kuten Aallon oppimispalvelut (LES), henkilöstöpalvelut (HRS) sekä kumppanit YTHS ja työterveydenhuolto vastaavat osaltaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tukemisesta.

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta – EQU-toimikunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta tukee Aalto-yliopiston arvojen ja erityisesti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelua, toteuttamista ja seuranta. Toimikunnan toimikausi on sama kuin suunnitelmakausi eli kolme (3) vuotta. Toimikunta kokoontuu vähintään kolmesti vuodessa. Toimikaudella 2019–2021 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnassa on 22 + 2 jäsentä. Toimikunnan puheenjohtajana toimii provosti. Toimikunnan puheenjohtajan ja sihteerin lisäksi toimikuntaan kuuluu korkeakoulujen (6) laatuystä vastaavat henkilöt, Aalto-yliopiston ylioppilaskunnan (AYY) häirintäyhdyshenkilö ja AYY:n vuosittain toimikuntaan nimeämä opiskelijaedustaja (+ opiskelijaedustajan varajäsen), henkilöstön edustaja, opetuksen ja tutkimuksen edustajat ja yliopiston saavutettavuuden erityisasiantuntija. Lisäksi toimikunnassa on mukana edustajat johtamisen tukipalveluista, oppimispalveluista ja viestintäpalveluista sekä henkilöstöpalveluista ja tarvittaessa lakimiehet oppimis- ja henkilöstöpalveluista (yhteensä 2).

EQU-toimikunnan 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 toimenpidesuunnitelmien toteutumista vuosittain
- Tukee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä kouluissa
- Seuraa yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen edistymistä tilastojen ja palautteen avulla
- Seuraa vuosittain Aalto-yliopiston kielellisten linjausten ja niiden toimeenpanon toteutumista.
- Nostaa havaittujen epäkohtien perusteella kehittämiskohteita joko toimikunnan tai korkeakoulujen vastuulle

- Arvioi koulutustarpeita ja suunnittelee sekä tarvittaessa toteuttaa koulutuksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa

EQU-koordinaattori

EQU-koordinaattori toimii toimikunnan pysyvänä sihteerinä ja yhteyshenkilönä kaikissa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä.

EQU-koordinaattorin tehtävät em. lisäksi:

- Edistää yliopiston 3-vuotisen suunnitelman tavoitteiden toteutumista yliopistotason toimenpiteiden osalta yhdessä ko. toimenpiteiden vastuuhenkilöiden kanssa.
- Kerää ja kokoaa 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

Korkeakoulujen EQU-toimintaryhmät vastaavat yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön jalkauttamisesta korkeakouluissa. Ryhmän kokoonpanossa huomioidaan opiskelija- ja henkilökuntaedustus ja niiden muodostamisessa voidaan käyttää hyväksi jo olemassa olevia koulujen laatutyöryhmiä.

EQU-toimintaryhmien tehtävät:

- Laatii ja päivittää vuosittaiset korkeakoulukohtaiset toimenpidesuunnitelmat ja vastaa niiden etenemisestä ja työn edistämisestä.
- Seuraa suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja raportoi vuosittain EQU-toimikunnalle.
- Huolehtii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden tiedotuksesta ja yleisestä viestinnästä kouluissa
- Nostaa esille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita koulujen johtoryhmissä.

AYY:n häirintäyhdyshenkilö ja opiskelijaedustus

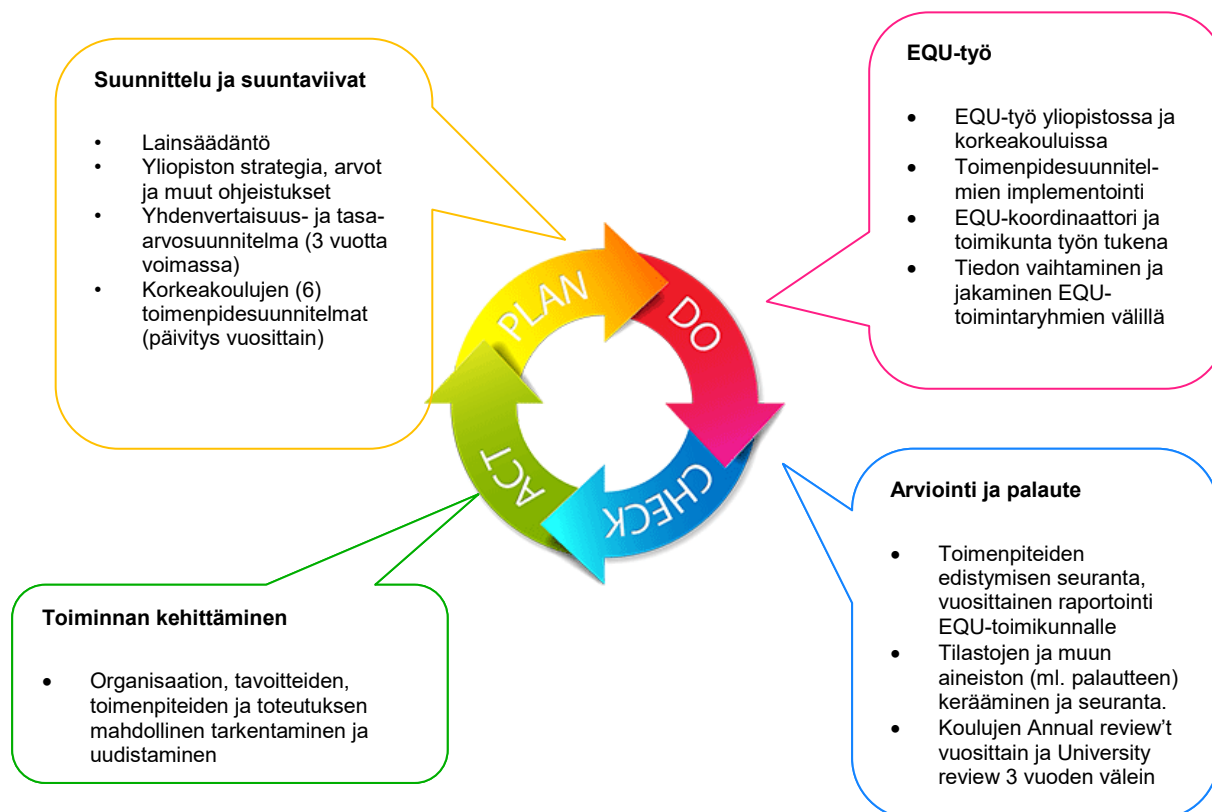
Aalto-yliopiston ylioppilaskunta (AYY) valitsee keskuudestaan ainakin yhden häirintäyhdyshenkilön. Häirintäyhdyshenkilön tehtävänä on toimia opiskelijoiden apuna ja tukena häirintätapauksissa. Häirintäyhdyshenkilö toimii AYY:n pysyvänä ylioppilaskunnan edustajana yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnassa. 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 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön jatkuvan kehittämisen sykli ja EQU-vuosikello

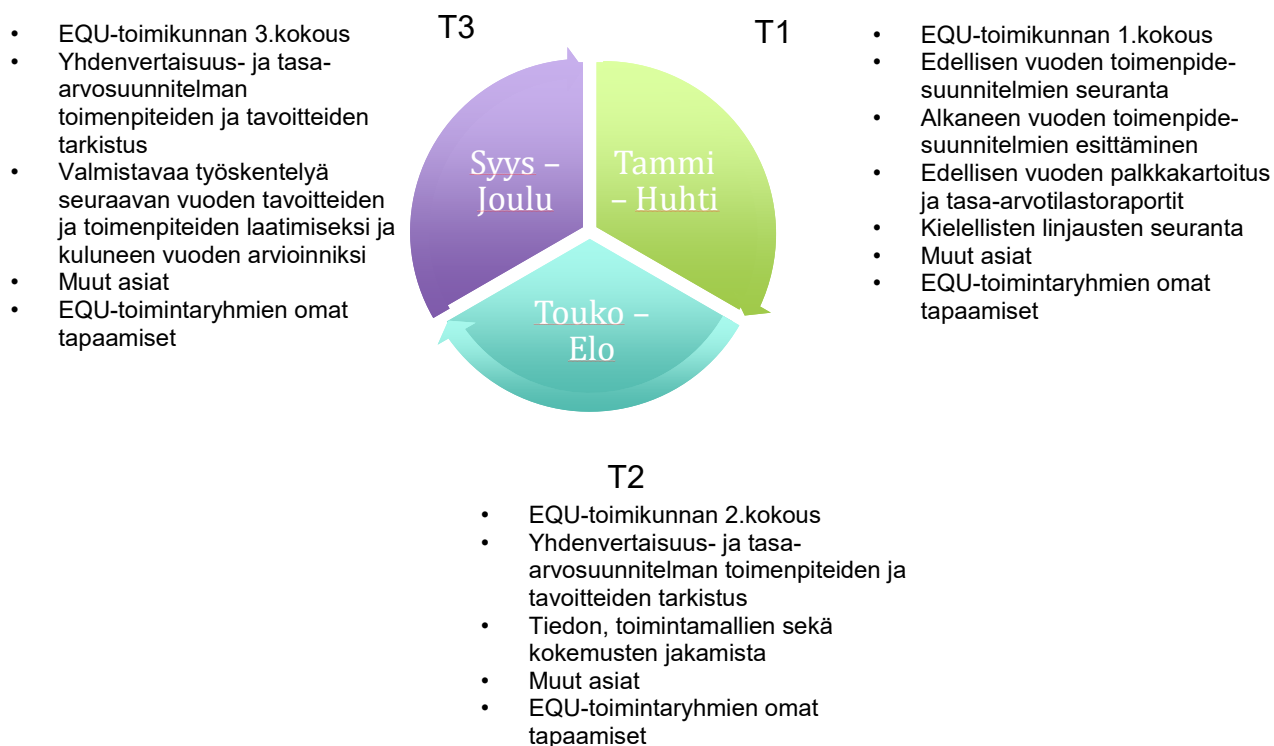
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toimintamallissa tavoitteena on joustava ja jatkuva kehittämissykli (ns. PDCA – Plan, Do, Check, Act) ja työskentely, jossa uusien toimintamallien kokeilu, tiedon ja hyvien käytäntöjen jakaminen sekä toimenpiteiden ja tavoitteiden seuranta ja uudelleen määrittely toteutuu (kuva 1). Toimenpidesuunnitelmien ja siten Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti korkeakouluissa ja EQU-toimikunnassa. Korkeakoulut esittävät EQU-toimikunnan vuoden ensimmäisessä kokouksessa edellisvuoden toimenpiteiden edistymisen ja alkaneen vuoden päivitetyn toimenpidesuunnitelman (kuva 2 EQU-vuosikello). Vuosittainen päivittäminen mahdollistaa 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. Yliopistotason yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivitys aloitetaan 12 kk ennen kolmivuotiskauden päättymistä.

KUVA 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä ohjaava jatkuvan kehittämisen sykli

PDCA-sykli (Plan/suunnittelu, Do/toteutus, Check/arviointi, Act/arviointitulosten käyttöönotto, uusien tavoitteiden asettaminen) on jatkuvan kehittämisen menetelmä, jolla kuvataan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön jatkuvasti uudistuvaa luonnetta ja joustavuutta.



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



2.3 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 saatavilla tieto menettelytavoista, joiden mukaan voi toimia havaitessaan tai kokiessaan syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Uudet opiskelijat ja työntekijät tutustuvat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan osana perehdytyskoulutusta ja -materiaalia.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma julkaistaan yliopiston verkkosivuilla. Korkeakoulujen toimenpidesuunnitelmat julkaistaan vuosittain koulujen verkkosivuilla.

Yliopistomme monikielisyys ja sitä tukevat kielelliset linjaukset 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. Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset ovat osa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa (LIITE 3).

2.4 Tilastointi ja muut seuranta-aineistot

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunta kerää säännöllisesti tietoa yliopiston tasa-arvotilanteesta 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 osallistumalla ja tekemällä erilaisia selvityksiä ja tutkimuksia kuten työ- ja opiskeluhuvinvointikyselyitä sekä keräämällä aktiivisesti opiskelijapalautetta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä tukevat osaltaan esimerkiksi

- 1 vuoden välein toteutettava palkkakartoitus
- 2 vuoden välein toteutettava henkilöstökysely tai vastaava(t) kysely(t)
- 5-vuotissuunnitelman mukaisesti toteutettavat työpaikkaselvitykset
- 2. vuoden kandiopiskelijoille ja 1. vuoden maisteriopiskelijoille toteutettava opiskelijoiden AllWell?
- Noin 2 vuoden välein toteutettava International Student Barometer (ISB)
- Kaikille kandidaateiksi valmistuville lähetettävä kandipalautekysely

Lisäksi seurataan kansainvälisten opiskelijoiden ja kansainvälisen henkilöstön sekä äidinkieleltään ruotsinkielisten opiskelijoiden suhteellista osuutta osana Aallon strategian toteutumisen avainindikaattoreita. Opiskelijoista ja henkilöstöstä voidaan tilastotietojen pohjalta tehdä erilaisia tiedonhakuja tarpeen mukaan.

3 Aallon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan kauden 2016–2018 tavoitteiden toteutumisen arviointi

Suunnitelmakauden 2016–2018 alussa yleiset tavoitteet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle olivat työn kytkeminen osaksi korkeakoulujen laatutyötä ja vakiinnuttaminen osaksi yliopistoyhteisön kaikkea toimintaa ja päätöksentekoa. Tämä nähtiin vaativan mm. yhteisen ymmärryksen rakentamista tehostamalla viestintää ja sisäistä tiedottamista sekä yhteisen terminologian käyttöä, esimerkiksi syrjinnästä ilmoittamiseksi laadittujen toimintaohjeiden sekä muun materiaalin tulee olla ajan tasalla, ymmärrettäviä ja helposti löydettävissä. Lisäksi tavoitteena oli toteuttaa Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kartoitus yhteistyössä ylioppilaskunnan kanssa. Tavoitteet tarkemmin ja niiden toteutumisen seuranta kuvataan alla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kuuden toimenpidealueen osalta.

Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Tavoitteina olivat pyrkimykset rekrytoinnissa ja urakehityksessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja palkkatasa-arvon toteutumiseen.

Rekrytoinneissa on tarkemmin seurattu ja raportoitu tasa-arvon toteutumista, esimerkiksi aloilla, joilla yksi sukupuoli on ollut vahvasti aliedustettuna, on avoimen rekrytoinnin lisänä käytetty sisäistä suorahakua aliedustettua ryhmää edustaville hakijoille. Lisäksi on seurattu vuosittain tasa-arvon (sukupuoli %) ja yhdenvertaisuuden toteutumista (EQU-tilastot ja palkkatilastot). Tenure Trackille rekrytoitujen naisten ja kansainvälisten professoreiden osuus noussut vuosittain: 2018 oli naisia 20 % (2010: 10%) ja kansallisuudeltaan ei-suomalaisia 24 % (2010: 4%) kaikista professoreista. Uusista Aalto-yliopiston perustamisen jälkeen tehdyistä tenure track -rekrytoinneista on naisia 26% ja ei-suomalaisia 33% (2018 tilanne). Määräaikaisten työsuhteiden osalta työnantaja tarkastelee niiden määrää ja laatua vuosittain ja keskustelelee asiasta pääluottamusmiesten kanssa. Korkeakouluissa on aloitettu toimia naishakijoiden määrän lisäämiseksi (esim. Talent Search) ja hakuilmoitusten teksteihin on kiinnitetty erityistä huomiota tasa-arvonäkökulmasta.

Opiskelu ja opetus

Tavoitteina olivat sukupuolen mukaan entistä vähemmän eriytyneet opiskelualat ja opiskelijoiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu.

Markkinointimateriaalit ja viestintä on suunniteltu ja suunnattu tasapuolisesti kaikille, sukupuoleen tai etniseen taustaan katsomatta sekä rohkaistu hakijoita sukupuolesta riippumatta hakemaan aloille, jotka perinteisesti on nähty sukupuolisidonnaisina. Tästä esimerkkinä Aalto-yliopiston ensimmäinen ”Shaking up Tech” –tapahtuma toteutettiin menestyksekkäästi vuonna 2018 SCI:n, ENG:n, CHEM:n ja ELEC:in yhteistyönä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista valintakokeissa, opetuksen toteuttamisessa ja arvioinnissa seurataan.

Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen

Keskeisenä tavoitteena oli tohtorikoulutettavien työsuhteiden pidennysoikeuden laajentaminen hoitovapaisiin ja varusmies- sekä siviilipalveluun ja käytännön toteutus. Lisäksi tavoitteena oli luoda hyviä käytäntöjä akateemisen työn ja perheen yhteensovittamiseksi sekä se, että opiskelijat kokevat saavansa tukea hakiessaan tasapainoa perheen ja opiskelun välillä.

Yliopistotasoinen tohtorikoulutettavien hoitovapaan pidennysoikeuksien ohjeistus jalkautettiin vuonna 2017 ja se on ollut siitä lähtien käytössä. Hyvistä käytännöistä on esimerkkinä CHEM:llä sujuva siirtyminen vanhempainvapaalta takaisin jatko-opintojen pariin.

Saavutettavuuden ja esteettömyyden edistäminen

Tavoitteina olivat mahdollistava toimintaympäristö ja esteetön kampus sekä saavutettava digitaalinen toimintaympäristö. Otaniemen yhteisen kampuksen mahdollistavaa toimintaympäristöä (sekä fyysistä ympäristöä että digitaalisia toimintoja) kehitettiin johdonmukaisesti kaudella 2016--2018 saavutettavan oppimisen toimeenpanosuunnitelman hyväksytyjen toimenpiteiden avulla. Toteutus tapahtui sitouttamalla ja vastuuttamalla yliopiston palvelufunktiot ja ulkoistetut palvelutuottajat saavutettavuuden ja esteettömyyden jatkuvaan ylläpitämiseen. Esteetöntä kampusta edistettiin ja toteutettiin yhteistyöllä ACRE:n kanssa sekä noudattamalla Suomen rakentamismääräyskokoelman määräyksiä. Toiminnan tuloksena ARTS- ja BIZ-uudisrakennukset ovat esteettömiä ja vanhoja rakennuksia on saneerattu esteettömiksi.

Monimuotoisen Aalto-yliopiston edistäminen

Tavoitteet monimuotoisen Aalto-yliopiston edistämiseksi olivat suunnitelmakaudella 2016-2018 muun muassa se, että kaikilla on mahdollisuus osallistua yliopiston kaikkeen toimintaan ja eri taustoista tulevien näkemykset huomioidaan täysvertaisina. Lisäksi eri ikäisten ammatillista kompetenssia arvostetaan osana monimuotoista yhteisöä ja eri-ikäiset rikastuttavat kaikkia työ- ja opiskeluryhmiä. Tavoitteena myös kansainvälisen henkilöstön osuuden koko henkilöstöstä kasvattaminen 25 % vuoteen 2020 mennessä.

Aallon toimintaperiaatteet ([Aallon tapa toimia, Code of Conduct](#)) jalkautettiin vuonna 2018 kaikissa Aallon korkeakouluissa ja yhteisissä palveluissa luentotilaisuuksien muodossa ja lisäksi lanseerattiin verkkokurssimateriaali. Aallon epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyn ohjeistus uudistettiin sekä raportointia ja tiedotusta parannettiin. Lisäksi nimettiin häirintäyhdyshenkilöt ja järjestettiin infotilaisuuksia koulujen henkilöstölle. Aalto-yliopiston esimiesmateriaaleihin on lisätty monimuotoisuudesta tietoa. Kansainvälisen henkilöstön osuus henkilöstöstä on noussut 29 %:iin (2018). Kansainväliselle henkilöstölle ja opiskelijoille tarjottavien palvelujen ja materiaalien tilaa ja saatavuutta on kehitetty.

Tiedonkeruu, tilastointi ja viestintä

Tiedonkeruun tavoitteena oli saada Aallolle toimiva ja tarkoituksenmukainen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvotilanteen seuranta-aineisto ja sisällyttää työhyvinvointikyselyihin kysymyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Viestinnän osalta tavoitteeksi asetettiin se, että yliopistoyhteisöllä on helposti löydettävissä tieto yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista ja suunnitelmasta. Tilastoinnin osalta tavoitteeksi asetettiin se, että sukupuolen mukaan tuotetaan vuosittain seuraavat tilastot: uudet,

valmistuneet ja kansainväliset opiskelijat, henkilökunta henkilöryhmittäin ja määräaikainen henkilökunta tehtäväryhmittäin, sekä perhevapaat ja palkat.

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvotilanteen seuranta on vakiintunut ja noudattaa EQU-vuosikelloa, jossa vuoden ensimmäisessä toimikunnan kokouksessa käydään läpi edellisen vuoden palkkakartoitus ja tasa-arvotilastot. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ja tilastot ovat saatavilla Aallon verkkosivuilla. Joka toinen vuosi toteutettava henkilöstökysely sisältää kysymyksiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Vuoden 2017 henkilöstökyselyn tuloksien perusteella nostettiin erityisiksi kehittämiskohteiksi akateemisen henkilöstön työkuorman tasaisemman jakaantumisen ja epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy. Lisäksi Aalto-yliopistossa toteutettiin opiskelijoiden yhdenvertaisuuskysely vuonna 2016 (529 vastaajaa), ja kyselyn tuloksia ja toimenpiteitä varten toteutettiin työpaja.

4 Aalto-yliopiston yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kaudella 2019–2021: nykytilan kuvaus, tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoineen

4.1 Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys

Nykytilan kuvaus

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 on sukupuolijakaumassa suuria eroja. Yliopiston professoreista naisia on n. 20 %, muusta opetuspainotteisesta henkilöstöstä n. 37 %, ja tutkimuspainotteisesta henkilöstöstä n. 30 % (2018). Muun henkilökunnan osalta palveluyksiköiden henkilöstö on pääosin naisvaltaista. Miehiä on esimiestehtävissä 67 % (2018) ja naisia 33 % (2018).

Aalto-yliopisto on kansainvälistynyt voimakkaasti ja kansainvälisen henkilöstön osuus on 29 % (2018) koko henkilöstöstä, osuus kuitenkin vaihtelee henkilöstöryhmittäin; esimerkiksi tutkimushenkilöstöstä 51% ja palveluhenkilöstöstä 5 % on kansainvälistä.

Aalto-yliopistossa oli vuoden 2018 lopussa voimassa yhteensä 4266 työsuhdetta, joista määräaikaista oli 2760 eli 63 %. Määräaikaisten työsuhteiden suuri osuus henkilöstöstä selittyy opetus- ja tutkimusassistentteina työskentelevien perusopiskelijoiden ja tohtoriopiskelijoina työskentelevien jatko-opiskelijoiden määräaikaistyyppisillä työsuhteilla. Aalto-yliopisto noudattaa yliopistojen työehtosopimuksen mukaisen määräaikaistyöryhmän kokoamia hyviä käytänteitä ja jatkaa niiden pohjalta jo aloitettua keskustelua yliopiston omista työryhmän käytänteistä täsmentävistä linjauksista.

Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan kaikissa perhemuodoissa ja henkilöstöryhmissä. Työajan joustoihin suhtaudutaan myönteisesti silloin kun hoivavelvollisuudet niin vaativat sekä Aallon [joustavan työnteon periaatteet](#) tukevat osaltaan työn ja perheen yhteensovittamista. Aallon tavoite on yleisen joustavuuden lisääminen työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho(t)
Akateemisen henkilöstön urakehityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista (esim. rekrytoinnissa hakijoiden, valittujen ja valintaan osallistuvien työryhmien osalta).	EQU-toimintaryhmät EQU-tmk, HRS
	Kehitetään tohtorikoulutettavien perehdytystä ja urakehitystä tukevaa palvelukokonaisuutta.	HRS, RIS, LES
	Jatketaan tohtorikoulutettavien uravalmennusta ja mentorointia.	

	Kehitetään uusien professoreiden perehdytystä ja urakehitystä tukeva palvelukokonaisuus. Käynnistetään akateemisille naisille suunnattu mentorointiohjelma (pääpaino teknisissä tieteissä, pilotointi CS-laitoksella). Tarjotaan Assistant Professor –tason akateemisille ryhmämentorointia tukemaan heidän urasuunnitteluaan.	HRS HRS, RIS, LES HRS
Rekrytoinnissa tasa-arvon, erityisesti sukupuoli-näkökulman ja kansainvälisyyden edistäminen	Seurataan hakijakunnan monimuotoisuuden ja tasa-arvon toteutumista aiempaa laajemmalla mittaristolla ja systemaattisemmin yliopisto-, koulu- ja laitospohjaisesti, kattaen kaikki rekrytoinnit. Panostetaan naishakijoiden lisäämiseen aloilla, joilla he ovat aliedustettuna hakijakunnassa. Hyödynnetään Talent Search-konseptia aliedustettujen hakijaryhmien identifioinnissa ja houkuttelussa hakemaan tehtäviä. Kasvatetaan eri toimenpitein kansainvälisen henkilöstön osuutta palveluhenkilöstössä, mm. vahvistetaan edelleen työpaikkailmoitusten englanninkielisyyttä. Kehitetään rekrytointimarkkinointia sisällöllisesti ja visuaalisesti huomioimaan erityisesti aliedustettuja hakijasegmenttejä. Varmistetaan rekrytoinnin visuaalisen materiaalin monimuotoisuus. Kehitetään hakija-arvioinnin työkaluja ja varmistetaan niiden onnistunut hyödyntäminen, joka edistää tasa-arvon toteutumista rekrytoinneissa. Uudistetaan rekrytointikomiteoiden orientaatiokäytäntöjä varmistaen laadukkaan ja tasa-arvoisen prosessin ja hakija-arvioinnin toteutuminen. Vahvistetaan työkalujen ja parhaiden käytäntöjen jakamisen kautta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-näkökulmien huomioimisen rekrytointiprosesseissa kattaen mm. tiedostamattomien ennakoasenteiden (<i>unconscious bias</i>) vaikutukset. Koulutetaan henkilöstöä diversiteetin ja tasa-arvon toteutumisen vahvistamiseksi rekrytoinneissa sekä omien tiedostamattomien ennakoasenteiden tarkastelemiseen ja huomioimiseen.	EQU-toimintaryhmät EQU-toimikunta, HRS
Palkkatasa-arvon edistäminen	Seurataan tarkemmin ja systemaattisemmin vuosittaisia palkkatilastoja. Tehdään palkkaselvitys henkilöstöryhmittäin.	EQU-toimikunta, HRS

4.2 Opiskelu ja opetus

Nykytilan kuvaus

Vaikka naisten osuus yliopiston opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista on kasvanut tasaisesti, tietyt alat ovat edelleen eriytyneet sukupuolen mukaan. Markkinoitaessa 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. Naisten osuus uusien opiskelijoiden joukossa on vuonna 2018 kandidaattitasolla noussut (36 %), maisteritasolla hieman laskenut (42 %) ja samoin jatko-opiskelijatasolla (32 %) verrattuna vuoteen 2017 (34%/45,5%/35%).

Kansainvälisten opiskelijoiden osuus uusissa opiskelijoissa on kandidaattitasolla pieni, mutta maisteritasolla 25% sekä jatko-opiskelijatasolla 30 %. Allwell? -opiskeluhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat, että kansainväliset opiskelijat menestyvät hyvin ja suorittavat paljon opintopisteitä. He eivät kuitenkaan voi riittävän hyvin Aalto-yhteisössä – suurin yksittäinen selittävä tekijä on opiskelutovereilta saadun tuen puute.

Opiskelun ja perheen yhteensovittamista tuetaan kaikissa perhemuodoissa ja opiskelijoille tarjotaan ohjausta/tukea perheen ja opintojen yhteensovittamiseksi. Yliopistolain mukaisesti opiskelijalla on mahdollisuus saada perhevapaan vuoksi lisää aikaa tutkintonsa suorittamiseen. Opiskelijoiden elämäntilanteeseen liittyvät perusteet puoltavat lisääjän myöntämistä kandidaatin ja maisterin tutkinnon suorittamiseksi. Tohtorikoulutettavien määräaikaisten työsuhteiden pidennysoikeuksien käytänteissä on aiemmin havaittu eroavaisuuksia Aallon korkeakoulujen kesken. Aalto-yliopiston HR on vuonna 2017 laatinut kaikkia korkeakouluja koskevan ohjeistuksen, jonka mukaan perhevapaaseen käytetty aika huomioidaan työsuhteen kestossa siten, että akateemisella uralla eteneminen ja pätevytyminen eivät esty perhevapaiden käytön vuoksi.

Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot
Sukupuolen mukaan entistä vähemmän eriytyneet opiskelualat	Markkinointimateriaalit ja viestintä suunnitellaan ja suunnataan tasapuolisesti kaikille. Markkinoinnissa ja viestinnässä pyritään rohkaisemaan hakijoita sukupuolesta riippumatta aloille, jotka perinteisesti on nähty sukupuolisidonnaisina.	COS, EQU-toimintaryhmät

Kaikkien opiskelijoiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista opiskelijavalinnassa seurataan ja kehitetään esimerkiksi valintapalautteiden avulla ja tarvittavia korjaavia toimenpiteitä suunnitellaan niiden perustella. Opetuksen järjestämisen onnistumista seurataan esimerkiksi kurssipalautteen ja hyvinvointikyselyn kautta. Opetuksen järjestämisen ja erilaisten oppijuuden muotojen huomioimista tuetaan noudattamalla Aalto-yliopiston yhteisiä henkilökohtaisten opintojärjestelyiden käytäntöjä. Henkilökohtaiset opintojärjestelyt ovat joustavia henkilökohtaisia opintoratkaisuja kurssiopetuksen ja tenttien järjestelyihin sekä työmuotoihin opiskelijan opiskelua rajoittavan vamman tai muun vastaavan terveydellisen esteen vuoksi. Opiskelija saa pyynnöstä koko Aalto-yliopiston laajuisesti kelpaavan kirjallisen todistuksen oikeudestaan henkilökohtaisiin opintojärjestelyihin. Todistuksen esittäminen velvoittaa opetusta järjestävän tahon ryhtymään kohtuullisiin toimiin opiskelijan yhdenvertaisuuden toteutumisen varmistamiseksi. Henkilökohtaisten opintojärjestelyiden käytännöt tarjoavat myös opetushenkilökunnalle tukea yhdenvertaisuuden toteuttamiseen opetuksessa.	LES, EQU-toimintaryhmät
Gloaalien kompetenssien edistäminen ja moninaisuutta arvostavan kulttuurin vahvistaminen	Gloaaleihin kompetensseihin liittyviä osaamistavoitteita asetetaan soveltuvasti kurseilla niiden opetettavan sisällön ja kontekstin mukaan. Opettajien ja muun henkilöstön valmiuksia toimia monikulttuurisessa ympäristössä ja ohjata moninaisesta oppijajoukosta koostuvia ryhmiä tuetaan mm. työnohjauksella ja henkilöstökoulutuksella. Kansainvälisten opiskelijoiden erityistarpeita on selvitetty mm. kyselyiden (ISB, Aallon sisäiset) avulla ja niistä johdettavia kehitystoimia suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä korkeakoulujen ja ylioppilaskunnan/opiskelijajärjestöjen kanssa.	LES, EQU-toimintaryhmät
Tohtorikoulutettavien ohjauksen tasapuolisuus ja –laatuisuus koko Aallossa	Jatketaan tohtorikoulutettavien ohjauskoulutuksen tarjoamista ohjaajille. Huolehditaan ohjaussopimukseen liittyvästä tiedottamisesta ja työnjaosta sekä seurataan ohjauksen toteutumista esimerkiksi tavoitekeskusteluiden ja seurantakyselyiden yhteydessä.	HRS, EQU-toimintaryhmät

4.3 Saavutettavuuden ja esteettömyyden edistäminen

Nykytilan kuvaus

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. Palautteen, seurannan, indikaattoreiden ja koulutuksen avulla toimintakulttuuria ja vuorovaikutusta kehitetään saavutettavammaksi. Samoin fyysisen ja digitaalisen toimintaympäristön saavutettavuutta kehitetään mm. tutkimustiedon, palautteen, saavutettavuusdirektiivin ja Stivi (saavutettava tieto- ja viestintäympäristö) -ohjeistuksen avulla.

Kampusalueen rakentamista ja saneeraamista esteettömäksi jatketaan vuosina 2019–2021. Uudisrakentamisessa noudatetaan voimassa olevaa Suomen rakentamismääräyskokoelmaa (www.ym.fi/rakentamismaaraykset) ja saneerattavissa kohteissa toteutetaan esteettömyyskartoitukset välttämättömiä korjauksia varten. Esteettömien ratkaisujen ja innovaatioiden avulla kampus ja sen rakennukset ovat esteettömiä liikunta- ja aistivammaisille aaltolaisille, yhteistyökumppaneille ja muille vierailijoille. Toimenpiteet on määritelty tarkemmin kampus-, tila- ja työtilastrategioissa.

Yhdenvertaisuuslain velvoitteiden sekä vammaispoliittisten linjausten mukaisesti Aalto-yliopisto kehittää vammaisten henkilöiden työllistymistä ja kouluttautumista. Täysin esteettömään opiskeluun, tutkimukseen tai muuhun työntekoon tarvitaan joskus kohtuullisia mukautuksia. Nämä suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä opiskelijan tai työntekijän sekä tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma on osa Aallon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa 2019-2021 (LIITE 2).

Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho(t)
Mahdollistava toimintaympäristö	Tarjotaan henkilöstölle räätälöityä ja ennakoivaa koulutusta saavutettavuuden kehittämiseksi.	CAS, HRS
Esteetön kampus	Noudatetaan rakentamisessa Suomen rakentamismääräyskokoelman määräyksiä. Esteettömyyssuunnittelu osaksi uudisrakentamista. Esteettömyyskartoitukset osaksi saneeraussuunnitelmia. Induktiosilmukoiden, porrashissien, luiskien, sisäänkäyntien ja opasteiden toiminnan säännöllinen ylläpito ja huolto sekä niistä tiedottaminen.	ACRE
Saavutettava digitaalinen toimintaympäristö	Kehitetään saavutettavuusdirektiivin, tarkentavan ohjeistuksen ja standardien avulla informaatio- ja viestintäjärjestelmiä tukemaan yliopiston perustoimintoja.	ITS

4.4 Monimuotoisen Aalto-yliopiston edistäminen

Nykytilan kuvaus

Monimuotoinen Aalto-yliopisto on monikulttuurinen ja monikielinen. Monikulttuurisuus on eri kieli- ja kulttuuriryhmien tasa-arvoista ja vastavuoroista rinnakkaiselo. Monimuotoinen yliopisto edellyttää yhdenvertaisuutta kaikkien monimuotoisuuden määritteiden (ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalisen suuntautuminen) suhteen. Yliopisto toimii aina moninaisuuden puolesta ja syrjintää vastaan.

Yliopistolle on ominaista eri-ikäisten työskenteleminen yhdessä, ja tätä akateemisen elämäntavan rikkautta tulee vaalia. Ikäsyrjintä voi ilmetä monella tavalla ja kohdistua kehen tahansa. Paitsi ikääntyvät työntekijät, myös vanhemmat opiskelijat saattavat kohdata ikäsyrjintää. Ikäsyrjintä voi kohdistua myös nuoriin tai nuorehkoihin työntekijöihin. Aalto-yliopistolla ei ole varsinaista ikäjohtamisohjelmaa, mutta eri elämäntilanteista johtuvat erityistarpeet pyritään huomioimaan toiminnassa ja suunnittelussa ja mm. suuntautuminen osa-aikaeläkkeisiin ja muihin työelämän joustoihin on myönteistä.

Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho(t)
Eri taustoista tulevien ja eri-ikäisten näkemykset huomioidaan täysvertaisina, ja ne hyväksytään osana yliopistoyhteisön kehitystä.	Esimiesmateriaaleissa ja -koulutuksissa tietoa monimuotoisuudesta ja sen huomioimisesta, mm. ”unconscious bias”-teemasta.	EQU-koordinaattori, HRS
Kansainvälisen henkilöstön ja opiskelijoiden yliopistoon ja Suomeen perehdyttämisen ja sopeutumisen edistäminen	Jatketaan ulkomaalaisille opiskelijoille ja työntekijöille tarjottavien yliopistoon ja suomalaiseen yhteiskuntaan perehdyttävien ja sopeutumista edistävien palveluiden ja materiaalien kehittämistä	EQU-toiminta-ryhmät, EQU-koordinaattori, HRS
Moninaisuutta arvostavan kulttuurin kehittäminen koko Aallossa	Globaalien kompetenssien (ref. PISA) koulutuksen tarjoaminen koko Aalto-yhteisössä	EQU-toiminta-ryhmät, EQU-koordinaattori, HRS, LES

Yliopisto toimii ikäystävällisenä työyhteisönä	Tuetaan aktiivista työntekijöiden välistä verkostoitumista Hiljaisen tiedon ja osaamisen jakamisen käytänteistä materiaalia esimiesvalmennuksiin.	EQU-toiminta-ryhmät, EQU-koordinaattori, HRS
Monikielisyys	Aalto-yliopiston kielellisten linjausten toteutumisen edistäminen. Puututaan havaittuihin kielisyyden puutteisiin erityisesti henkilöstö- ja opintoasioiden viestinnässä.	HRS, LES. COS

4.5 Tiedonkeruu, tilastointi ja viestintä

Nykytilan kuvaus

Ajan tasalla olevat tilastot sekä muu tutkimustieto ovat keskeisiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön välineitä, ja niitä seurataan Aalto-, korkeakoulu-, laitos-, koulutus- ja tutkinto-ohjelma -tasoilla (LIITE 1). 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. Tasa-arvotoimikunta seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista vuosittain kokouksissaan vuosikellon mukaisesti.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta ja toiminnan järjestäytymisestä tiedotetaan koko yliopistoyhteisölle sekä ulkoisilla että sisäisillä verkkosivuilla.

Tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho(t)
Aallossa on toimiva ja tarkoituksenmukainen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvotilanteen seuranta-aineisto	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 - o hakijoiden diverseetti rekrytoinneissa (erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen ja kansainvälisyys)	EQU-toimikunta, EQU-koordinaattori

Yliopistoyhteisöllä tulee olla helposti löydettävissä tieto toimikaudella 2019–2021 edistettävistä asioista	Uutisoidaan hyväksytty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ja EQU-työn organisointi koko yliopistoyhteisölle Tehdään juttusarja tehdyistä edistysaskeleista (koulujen esimerkit) Varmistetaan, että kaikkien korkeakoulujen sivuilta löytyvät koulukohtaiset EQU-ryhmät ja –toimenpidesuunnitelmat. Kehitetään sekä sisäisiä että ulkoisia EQU-sivuja (mm. lisätään Aallossa toimivat verkostot)	EQU-koordinaattori ja COS COS EQU-toimintaryhmät EQU-koordinaattori
Aallon viestintä tavoittaa Aallon kansainvälisen henkilöstön kattavasti	Tehostetaan kansainvälisen henkilöstön tietoisuutta Aallon viestintäkanavista	COS, HRS

5 Toimintaohjeet

Tähän lukuun on koottu toimintaohjeita ja käytännön ohjeistuksia, jotka tukevat aaltolaisia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksissä, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa, ongelmatilanteiden ehkäisemisessä ja ratkaisemisessa sekä saavutettavuuden toteuttamisessa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksissä voi ottaa yhteyttä EQU-koordinaattoriin, joka ohjaa asiassa eteenpäin.

5.1 Saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma

Aalto yliopiston [saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma](#) vuosille 2019-2021 perustuu Aalto-yliopiston [strategiaan](#) ja Aallon [toimintaperiaatteisiin \(Aallon tapa toimia, Code of Conduct\)](#) sekä [saavutettavan oppimisen yleisiin linjauksiin](#). Toimeenpanosuunnitelman kuudessa luvussa kuvataan yksiköittäin konkreettiset toimenpiteet sovittujen tavoitteiden kustannustehokkaaksi toteuttamiseksi.

5.2 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. Aallon toimintaperiaatteiden mukaisesti jokaisella Aalto-yhteisön jäsenellä on oikeus kunnioittavaan kohteluun ja siten osana PysTy-toimintamallia Aalto-yliopiston henkilöstöpalvelut on antanut [ohjeet epäasiallista kohtelua ja häirintää](#) koskien ja nimennyt häirintäyhdyshenkilöt, joihin voi olla yhteydessä kaikissa epäasiallisen kohtelun asioissa.

5.3 Aallon toimintaperiaatteet (Aallon tapa toimia, Code of Conduct)

Aalto-yliopiston hallitus hyväksyi vuonna 2017 Aallon toimintaperiaatteet ([Aallon tapa toimia, Code of Conduct](#)). Periaatteiden tavoitteena on selkeyttää yhteisten arvojen mukainen toiminta ja edistää yliopistoympäristön turvallisuutta ja viihtyisyyttä. Periaatteet koskevat kaikkia Aalto-yhteisön jäseniä. [Vastuullisen käyttäytymisen periaatteisiin yliopistoympäristössä](#) liittyen vararehtori on antanut 3.11.2015 [toimintaohjeet](#) opiskeluun liittyviin häiriötilanteisiin. Lisäksi AYY:n ["mistä apua?"](#) -sivuilta löytyvät apua tarjoavien tahojen yhteystiedot.

Lähteet

Sisäiset lähteet ja ohjeet

(tarkistettu 17.4.2019)

- Aalto-yliopiston strategia: https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2018-04/aalto-yliopisto_strategia_suomi.pdf
- Aallon toimintaperiaatteet (Aallon tapa toimia, Code of Conduct)
- Aalto-yliopiston kestävän kehityksen periaatteet ”Kestävä Aalto”: <https://www.aalto.fi/fi/kestava-kehitys/kestava-aalto/>
- Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset: <https://www.aalto.fi/fi/paatoksenteko-ja-johtaminen/aalto-yliopiston-kielelliset-linjaukset>
- Aalto-yliopiston saavutettavuuden periaatteet ”Saavutettava Aalto”: <https://www.aalto.fi/fi/aalto-yliopisto/saavutettava-aalto>
- Aalto-yliopiston saavutettavuus ja esteettömyys opiskelijoille: <https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=327994>
- Ohjeet Pysyvä työhyvinvointi -toimintamallin (PysTy) käyttöön: <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/pysyvan-tyohyvinvoinnin-toimintamalli-pysty>
- Ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin: <https://www.aalto.fi/fi/palvelut/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu>
- Toimintaohjeet opiskeluun liittyviin häiriötilanteisiin ja epäasiallista käytöstä koskevien epäilyjen selvittämiseen: <https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pagelId=1183869>
- Yliopilaskunnan (AYY) jäsenten tukisivu: <http://ayy.fi/jasenille/mistaapua/>.

Lait, säädökset ja asetukset

(tarkistettu 17.4.2019)

- Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Rikoslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>
- Suomen perustuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Suomen rakentamismääräyskokoelma (ml. [F1 \(2005\)](#) Esteetön rakennus, määräykset ja ohjeet), <http://www.ym.fi/rakentamismaaraykset>
- Työsopimuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työturvallisuuslaki, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Yhdenvertaisuuslaki, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>
- Yliopistolaki ja -asetus <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>

LIITE 1. Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilastot 2018

LIITE 2. Saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma vuosille 2019–2021

LIITE 3. Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset ja toimeenpanosuunnitelma 2019-2023