

Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inkluisio Aalto- yliopistossa

Ida Salin 25.8.2021



Aalto-yliopisto
Aalto-universitetet
Aalto University

Monimuotoisuus Aallossa

Kansaivälisimpien
yliopistojen joukossa

35.

Kansainvälinen yliopisto
maailmassa

THE Most international universities 2021

Positiivinen suunta
sukupuolijakaumassa

Naisopiskelijoiden osuus
uusista maisteriopiskelijoista
47,6 % (2014: 39,4 %)

Naisprofessorien osuus:
23,4 % (2014: 17,9 %)

Aalto equality statistics 2020

...haasteita
sukupuoli-
jakaumassa
tietyillä aloilla
ja
akateemisella
uralla

Arvot ja tapa toimia

Vastuullisuus

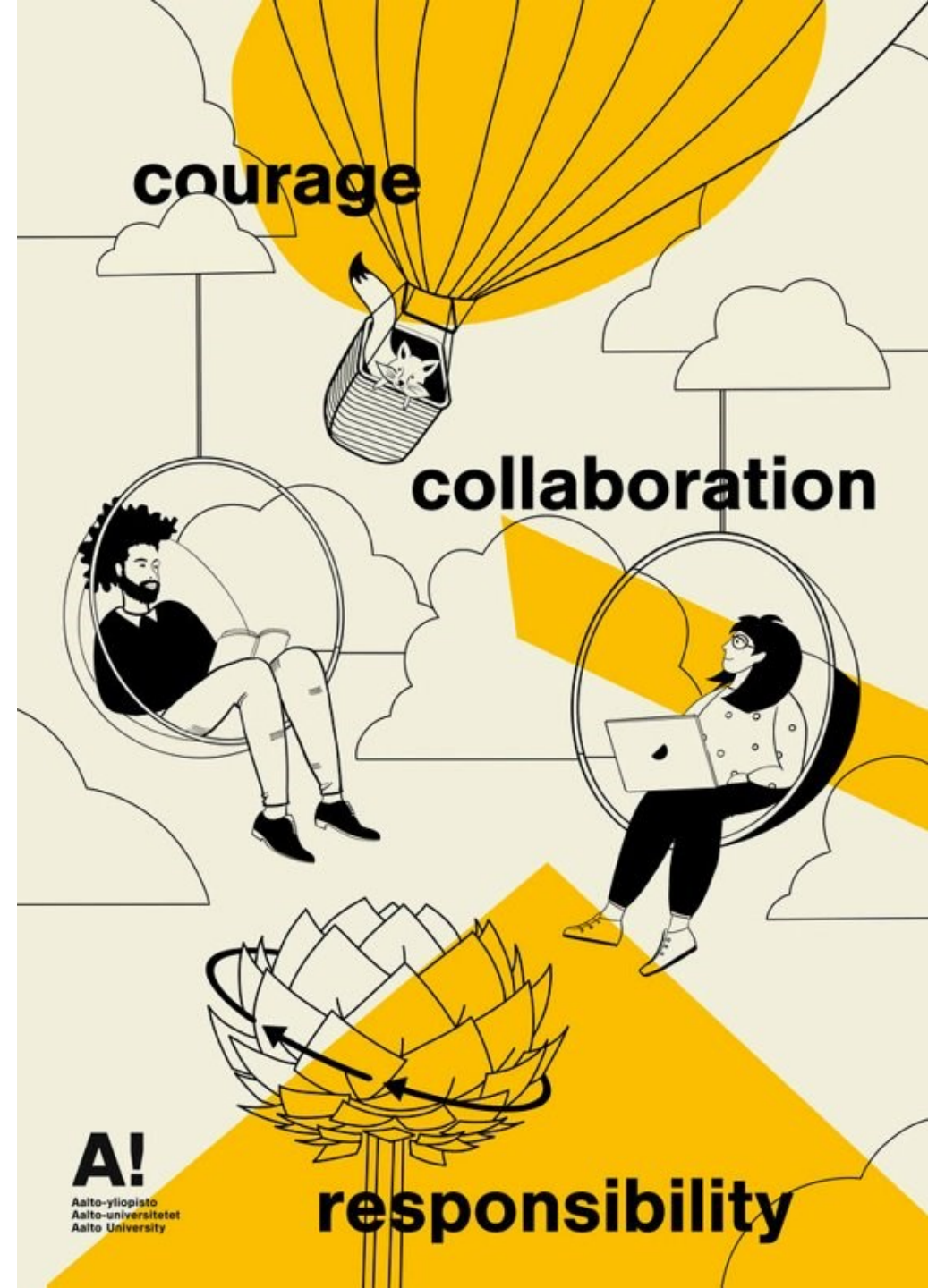
Työskentelemme kestäväällä tavalla hyvinvoinnin ja paremman maailman puolesta.

Rohkeus

Tähtäämme korkealle. Tartumme haasteisiin joustavasti, luovasti ja intohimoisesti.

Yhteistyö

Yhteisön monimuotoisuus on vahvuutemme, ja yhdessä saamme aikaan enemmän.



Aalto-yliopiston Eettiset periaatteet

I Vastuumme ihmisistä

Haluamme yhteisömme jokai...



II Vastuumme kestävästä kehityksestä

Sitoudumme edistämään kes...



III Vastuumme toiminnan eettisyydestä / osa 1

Opettajillamme on vapaus op...



III Vastuumme toiminnan eettisyydestä / osa 2

Toimimme rehellisesti. Arvom...



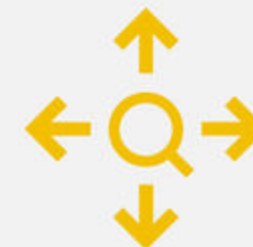
IV Vastuumme omaisuudesta

Aalto-yliopisto ottaa vastaan I...



V Vastuumme tiedosta

Edistämme vastuullisia ja inn...



Vastuumme ihmisistä

Yhdenvertaisuus ja puolueettomuus

Aalto-yhteisön jokaisella jäsenellä on oikeus tulla kohdelluksi kunnioittavasti.

Vastuullinen käyttäytyminen

Toimimme vastuullisesti ja kunnioitamme muiden yhteisömme jäsenten oikeutta turvalliseen ja miellyttävään yliopistoympäristöön. Emme hyväksy minkäänlaista sopimatonta käytöstä, kiusaamista emmekä häirintää.

Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi

Työntekijöiden ja opiskelijoiden hyvinvointi on kaiken toimintamme ydin. Aalto-yliopisto on sitoutunut tarjoamaan kaikille terveelliset ja turvalliset työ- ja opiskeluolosuhteet.



Miksi edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta? Luovuus näkökulma

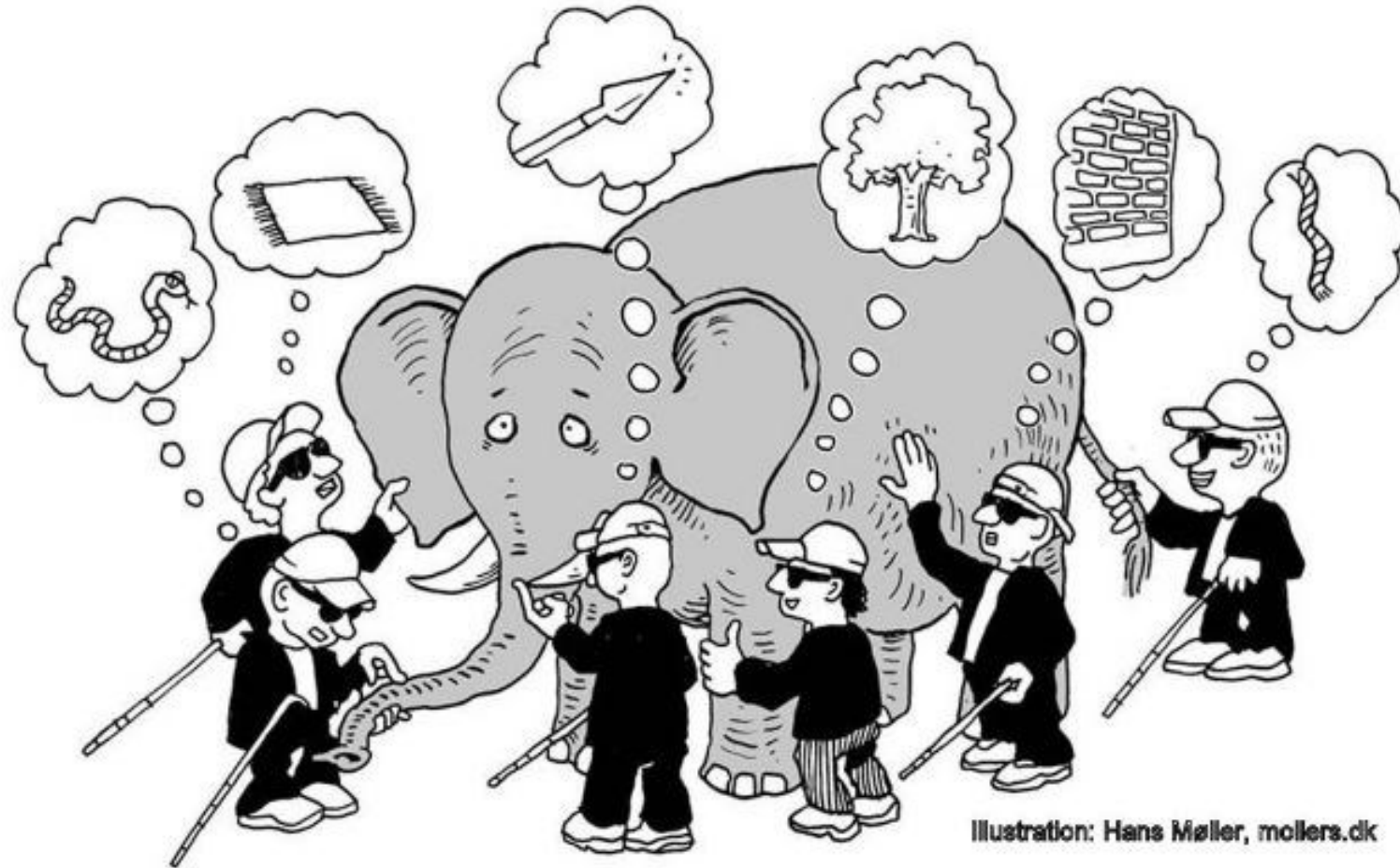


Illustration: Hans Møller, mollers.dk

Monimuotoisuus (Diversity) viittaa kaikkiin ominaisuuksiin, joiden osalta eroamme toisistamme, esim. koulutus, ikä, sukupuoli, kansallisuus, persoonallisuuden piirteet jne.

- Näkyvä
- Ei-näkyvä

Osallisuus (Inclusion) viittaa yhteisöön, jossa kaikki otetaan tasavertaisesti mukaan toimintaan: Jokainen voi olla yhteisössä omana itsenään ja kokea kuuluvansa yhteisöön.

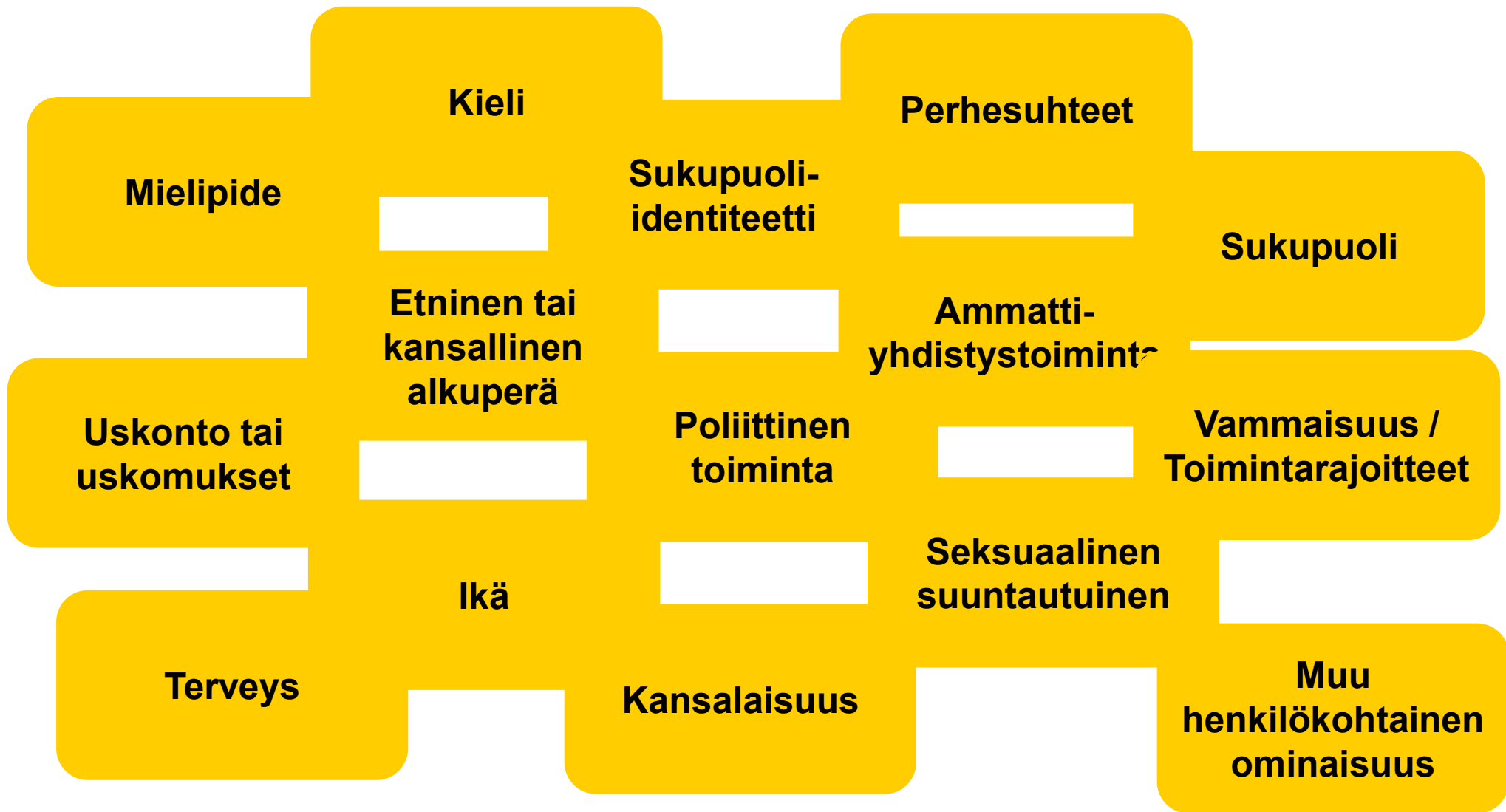


Lähipiirini

Mieti kolmea ihmistä, joihin todella luotat.

Kuinka monessa kategoriassa he eroavat itsestäsi?

	Sukupuoli	Kansallisuus	Toimintakyky / -rajoitteet	Ikäryhmä
Minä				
Henkilö 1				
Henkilö 2				
Henkilö 3				



Kapteeni kävelee lentokoneeseen.

Professori pitää luentoa.

Hakijalla vaikuttaa olevan tarvittavaa jäämäkkyyttä ja johtamispotentiaalia.

Stereotyyppiä =

Yleistävä mielipide tietystä ryhmästä



Piilevät ennakkoasenteet (Unconscious bias)

Taipumuksemme tehdä automaattisia oletuksia muista omista taustoistamme ja kokemuksistamme käsin.

Jos ennakkoluuloja ei tiedosteta, voi se johtaa tahattomaan syrjintään, joka voi synnyttää epätasa-arvoa ja johtaa ei-osallistavaan ympäristöön.

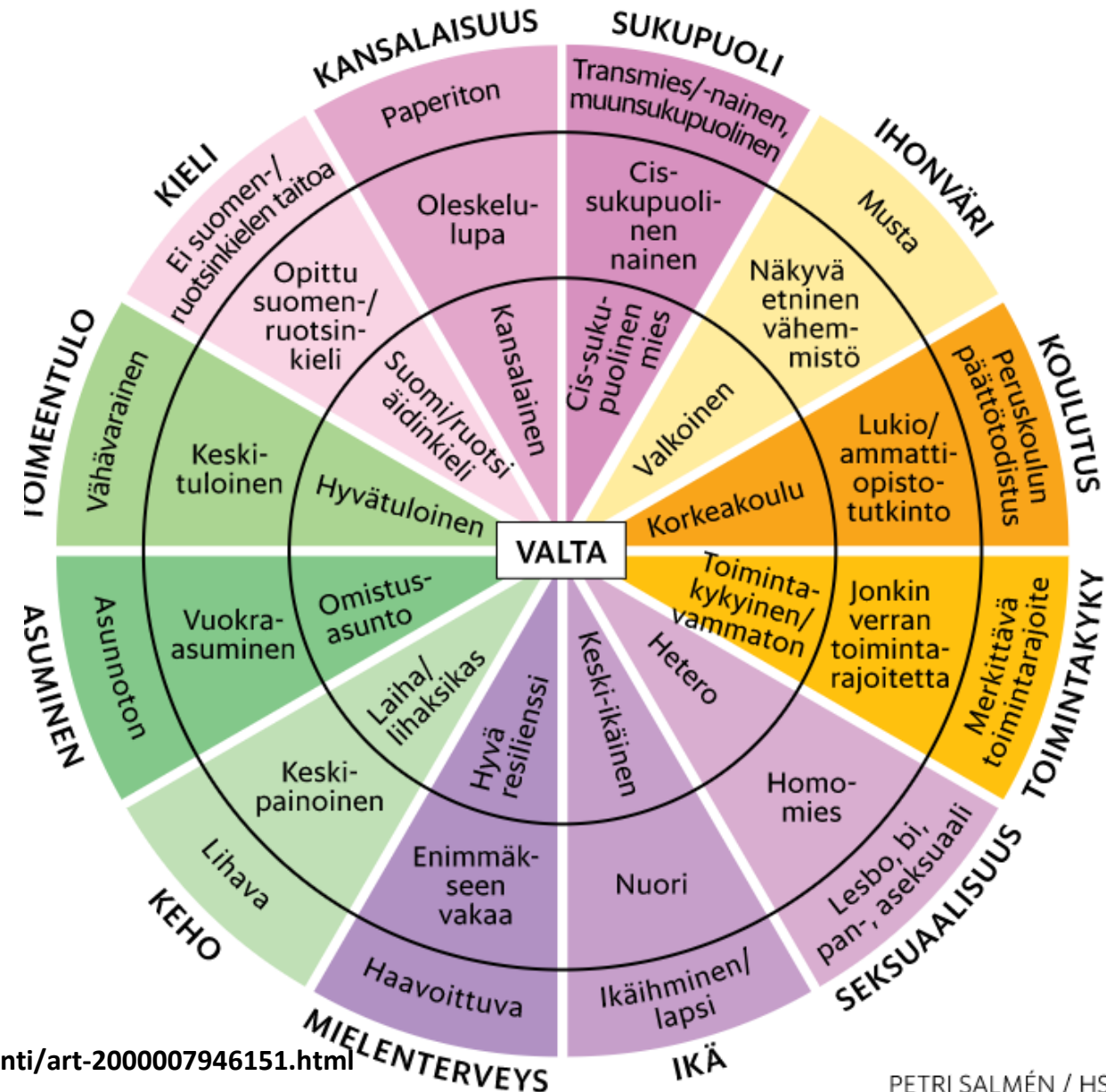


DIVERSITY is having a seat at the table.

INCLUSION is having a voice at the table.

BIAS is part of why some voices are listened to more than others.

Mitä lähempänä valtaa olet, sitä helpompi on saada äänensä kuulluksi



Kehittämisen tavoitteet

Edistämme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiota perustuen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2019-2021 ja D&I-tiekarttaan

HENKILÖSTÖ- JA OPISELIJAPROSESSIN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön rekrytoinnin ja opiskelijoiden sisäänoton prosessien ja käytäntöjen kehittäminen, mm. rekrytointimarkkinointi, hakija-arviointi.
Vinoutuneiden sukupuolijakaumien tasaaminen tietyillä aloilla.

Kehittyvän kampusalueen fyysisen ja digitaalisen esteettömyyden ja saavutettavuuden parantaminen.

Perehdytysprosessien kehittäminen.

TIETOISUUDEN RAKENTAMINEN JA INKLUSIIVINEN KULTTUURI

Monikulttuuristen kompetenssien vahvistaminen henkilöstön ja opiskelijoiden parissa.

Tietoisuuden rakentaminen tiedostamattomista ennakkoluuloista.

Mentoroinnin, coachauksen ja kansainvälisen henkilöstön integraation kehittäminen.

Hyvinvointipalvelujen saavutettavuuden parantaminen.

TOIMINTAMALLIN JA RAKENTEIDEN VAHVISTAMINEN

Seurannan kehittäminen (KPI't, data ja analytiikka)

Roolien selkeyttäminen ja vastuiden vahvistaminen sekä yhteisön osallistaminen.

Integroiminen osaksi yliopiston vuosikelloa ja avainprosesseja

YHDENVERTAISUUS

MONIMUOTOISUUS

OSALLISUUS

SUKUPUOLI

KANSAIVÄLISYYS

MONINAISET VÄHEMMISTÖRYHMÄT

**Me kaikki yhteisön jäseninä
myötävaikutamme yhteisömme tasa-
arvoon, yhdenvertaisuuteen,
monimuotoisuuteen ja inklusioon
työmme arjessa.**

**Kaikki kohtaamisemme kollegoiden,
opiskelukavereiden ja kumppaneiden
kanssa tarjoavat mahdollisuuden
rakentaa inklusiivista kulttuuria.**



Askelmerkkejä inklusiiviseen yhteisöön



Keskustele enemmän. Yksinkertainen, mutta tehokas keino on käydä keskustelua. Pysy avoimena uusille näkökulmille ja ihmisille, jaa kokemuksia, kuuntele muita.



Tiedosta ennakkoluulosi. On tärkeää olla tietoinen siitä, että meillä kaikilla on tiedostamattomia ennakkoluuloja. Taipumuksemme tehdä automaattisia intuitiivisia päätelmiä muista ihmisistä perustuu omaan taustaan ja kokemuksiimme. Tiedostamattomana nämä ajatusvinoumat voivat johtaa tahattomaan stereotyyppien vahvistamiseen tai syrjintään. Ennakkoluulot vaikuttavat meihin silloinkin, kun meillä on positiiviset aikeet.



Reflektoi ja kyseenalaista stereotyyppiä. Ennakkoluulojemme reflektointi arjen toiminnassa on tärkeää. Tunnistatko omia ajattelumalleja, jotka voivat pitää sisällään vinoumia? Esimerkiksi älä olet naisen olevan pitkään äitiyslomalla ja käytä englanniksi pronomineja “they/them”, koska et voi tietää kollegasi sukupuoli-identiteettiä.



Ota aikaa. Aikapaine ja stressi johtavat helposti vaistomaiseen ja siten ennakkoluuloisempaan päätöksentekoon.



Edistä turvallista vuorovaikutusta. Älä käytä ei-toivottua sanallista, visuaalista tai fyysistä ilmaisua, joka saa muut tuntemaan olonsa uhatuksi, epämukavaksi tai turvattomaksi. Jos kuulet ennakkoluuloista puhetta, ilmaise kunnioittavasti ja jämäkästi, mitä asiaa et pidä hyväksyttävänä. Varmista, että kaikki saavat puheenvuoron kokouksessa - vähemmistöjen ääniä ei usein kuulla



Osoita haavoittuvuutesi. Omien virheiden ja epäonnistumisten jakaminen lisää psykologisen turvallisuuden tunnetta.



Opi lisää. Lue kirjoja, kuuntele podcasteja, käy keskusteluita. Ymmärryksen lisääminen auttaa meitä paremmin hyödyntämään sen tuoman arvon arjessamme.

Toolbox on Fostering D&I aalto.fi

<https://www.aalto.fi/fi/aalto-yliopisto/tyokalupakki-monimuotoisuuden-ja-inklusion-edistamiseen>

Practical tips for fostering diversity

A flourishing academic community is built upon a diversity of talent, backgrounds, and experiences. We can all contribute to fostering an inclusive community.



<https://www.aalto.fi/en/aalto-university/toolbox-for-fostering-diversity-and-inclusion>

Kiitos!