



Aalto-yliopisto

Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuus- suunnitelma 2022–2024

Sisällysluettelo

1

Johdanto Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- monimuotoisuus- ja inklusiivisuussuunnitelmaan

1.1	Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustyön tavoitteet	5
1.2	Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustyön toimintamalli	7
1.3	Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus viestinnässä	8

2

Yhdenvertaisen, monimuotoisen ja inklusiivisen yhteisön edistäminen: kehittämisen painopisteet vuosina 2022-2024

2.1	Rakennamme yhdenvertaisuus- monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskyykyä	10
2.2	Edistämme inklusiivisia opiskelukokemuksia	13
2.3	Kehitämme yhdenvertaisia henkilöstöprosesseja ja -käytäntöjä	16
2.4	Vahvistamme datalähtöistä työtapaa	20
2.5	Edistämme saavutettavuutta ja esteettömyyttä	24

Liitteet	27
-----------------------	----

1

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

Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat Aalto-yliopiston keskeisiä arvoja, jotka tukevat yhteisömme hyvinvointia, luovuutta ja kykyä edistää maailmanluokan tutkimusta, opetusta ja vaikuttavuutta. Osa strategiaamme on Aallon tapa toimia, joka määrittelee asenteemme yhteistyöhön: ”Yhteisön monimuotoisuus on vahvuutemme, ja yhdessä saamme aikaan enemmän.” ([Lue lisää täältä](#))

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuussuunnitelma (jatkossa EDI-suunnitelma (Equality, Diversity and Inclusion (EDI)) määrittelee tavat, joilla edistämme yhteisömme yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta. Suunnitelma sisältää kuvauksen nykytilasta ja viimeaikaisesta kehityksestä sekä kehityssuunnitelmat kolmivuotiskaudelle 2022–2024. Toteutamme EDI-suunnitelmaa vuosittaisissa toimintasuunnitelmissa, joissa kuvaillaan ne käytännön toimet, jotka toteutamme kyseisenä vuonna koko yliopiston tasolla sekä Aallon kuudessa korkeakoulussa. Suunnitelmien toteutumista arvioidaan osana yliopiston vuosikatselmusta.

Tämä EDI-suunnitelma on laadittu yhteisölähtöisesti: henkilökunta ja opiskelijat osallistuivat työpajoihin ja kokouksiin, joissa suunnitelman painopisteet ja kehittämissuunnitelmat määriteltiin vähitellen. Työpajojen ja kokousten lisäksi ideoita ja palautetta kerättiin kaikille työntekijöille ja opiskelijoille avoimen verkkoalustan kautta ([Lue lisää täältä](#)). Lisäksi tärkeimpiä sidosryhmiä haastateltiin. Suunnitelmasta on keskusteltu ja sitä on linjattu yhdessä yliopiston johtoryhmän (AMT), akateemisten asiain komitean (AAK), HR- ja oppimispalveluiden johtoryhmän ja oppimispalveluiden ohjausryhmän, korkeakoulujen EDI-ryhmien sekä työsuojeluvaltuutettujen ja henkilökunnan edustajien kanssa ennen kuin Aalto-yliopiston rehtori hyväksyi sen.





1.1 Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustyön tavoitteet

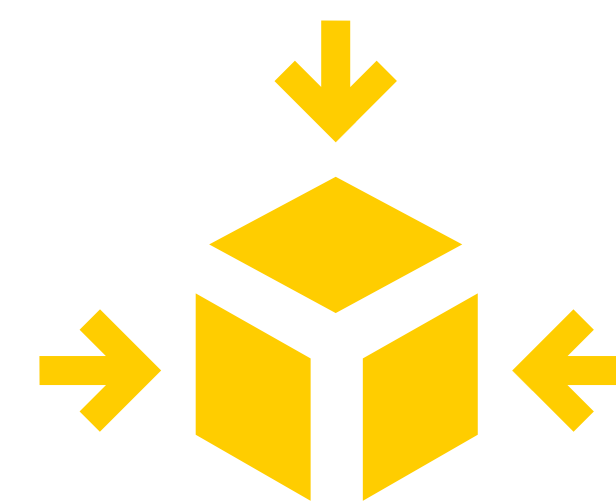
Rakennamme inklusiivista yhteisöä, jossa yhteisömme jäsenet tuntevat yhteenkuuluvuutta ja voivat täysipainoisesti elää työn tai opintojen arkea tasavertaisina. Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat sisäänrakennettuina arvoihimme, ja ne edistävät hyvinvointia, luovuutta ja innovaatioita sekä houkuttelevuuttamme ja ihmisten sitoutumista. Tämä kaikki johtaa parempaan tutkimukseen, opetukseen ja vaikuttavuuteen.

Teemme aktiivista työtä luodaksemme inklusiivisen ja esteettömän toimintaympäristön, jossa erilaisista, risteävistä taustoista tulevia työntekijöitä ja opiskelijoita kohdellaan yhdenvertaisesti ja jossa heillä on mahdollisuus työskennellä ja opiskella pelkäämättä syrjintää. Tunnistamme sosiaalisten kategorioiden kuten iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muiden henkilöön liittyvien ominaisuuksien olevan keskenään päällekkäisiä.

Yhdenvertaisessa ja inklusiivisessa Aalto-yliopistossa:

- Olemme houkutteleva ja vetovoimainen yhteisö monimuotoisille opiskelijoille ja työntekijöille.
- Kohtelemme kaikkia hakijoita tasavertaisesti sekä työntekijöiden rekrytoinneissa että opiskelijavalinnoissa ja arvioimme työtä ja opintosuorituksia läpinäkyvien arviointikriteerien perusteella käyttäen arviointimenetelmiä, jotka minimoivat tiedostamattomien ennakkoluulojen vaikutuksen ja puolueellisuuden.
- Tuemme kaikkien opiskelijoiden ja työntekijöiden hyvinvointia ja ammatillista kasvua ja tarjoamme työntekijöille heidän akateemisen ja/tai ammatillisen pätevyytensä huomioiden mahdollisuuksia kehittää itseään ja edetä urallaan.
- Rakennamme kaikki yhdessä päivittäisissä kohtaamisissamme kollegoiden, opiskelukavereiden ja kumppaneiden kanssa inklusiivista kulttuuria ja yhteisöä, jossa erilaisista taustoista tulevat jäsenet kokevat olevansa tervetulleita, turvassa ja voivansa vaikuttaa.
- Olemme sitoutuneet tunnistamaan ja poistamaan syrjiviä rakenteita ja käytäntöjä yliopiston toiminnasta sekä kehittämään jatkuvasti inklusiivista kulttuuria.

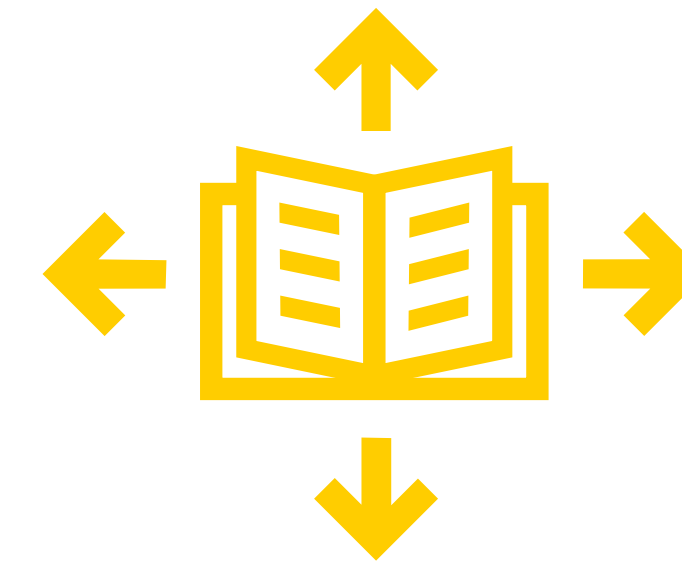
Matkalla kohti näitä tavoitteita kiinnitämme kolmivuotiskaudella 2022–24 huomiota etenkin seuraavaan viiteen aiheeseen:



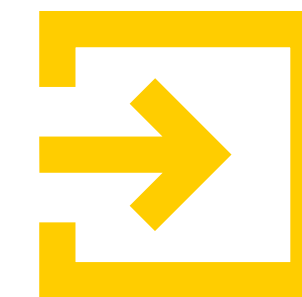
**1 Rakennamme
yhdenvertaisuus-,
monimuotoisuus-
ja inklusiivisuus-
kyvykkyyttä**



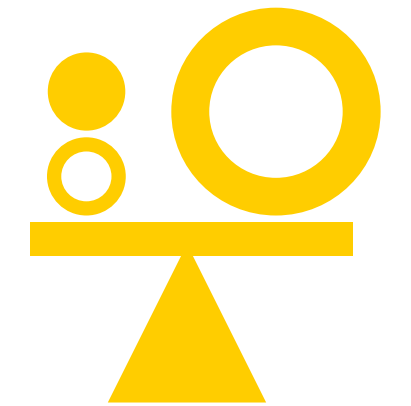
**4 Vahvistamme
datalähtöistä
työtapaa**



**2 Edistämme
inklusiivisia
opiskelu-
kokemuksia**



**5 Edistämme
saavutettavuutta
ja esteettömyyttä**



**3 Kehitämme
yhdenvertaisia
henkilöstö-
prosesseja ja
-käytäntöjä**

1.2 Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustyön toimintamalli

Toimintamallissamme ja kehittämisen tavassa korostamme yhteisöosallistamista, vastuuttamista ja proaktiivisuutta.

Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta omassa toimintaympäristössään. Aallon toimintaperiaatteet (Code of Conduct) kuvaavat niitä eettisiä periaatteita ja lainmukaisuuden takaavia menettelytapoja, jotka ohjaavat toimintaamme ja toisiimme kohdistuvia odotuksiamme yliopistoelämän kaikilla osa-alueilla.

Provosti vastaa monimuotoisuusasiantuntijan ja yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustoimikunnan tuella yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden kehittämistyöstä koko yliopiston tasolla. Yksittäisten korkeakoulujen tasolla siitä vastaavat dekaanit koulujen kehityspäällikköjen (tai vastaavien) tuella. Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmät (tai vastaavat elimet) laativat kouluilleen vuosittaiset toimintasuunnitelmat ja seuraavat niiden toteuttamista. Yliopiston monimuotoisuustyöryhmä, oppimispalvelut (LES) ja henkilöstöpalvelut (HRS) tukevat sovittujen toimenpiteiden toteuttamista. Aalto-yliopiston saavutettavuuskoordinoityöryhmä koordinoi opetuksen ja muun akateemisen toiminnan, kampuksen ja fyysisten ja digitaalisten palvelujen saavutettavuutta. Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusasioista keskustellaan säännöllisesti työsuojeluvaltuutettujen, henkilökunnan edustajien ja ylioppilaskunnan (AYY) kanssa.





1.3 Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja inklusiivisuus viestinnässä

Yliopiston sisäisen ja ulkoisen viestinnän sisällöt, esittäminen, kielenkäyttö ja kuva-aineisto ovat saavutettavia ja edistävät yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta. Yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta koskeva viestintä on läpinäkyvää ja ennakoivaa. EDI-suunnitelma, vuosittaiset toimintasuunnitelmat ja muut aiheeseen liittyvät materiaalit ovat julkisesti saatavilla Aalto-yliopiston verkkosivuilla ([lue lisää täältä](#)). Tieto siitä, miten toimia havaittaessa tai koettaessa syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua, on kaikkien työntekijöiden ja opiskelijoiden saatavilla ([lue lisää täältä](#)).

Yliopistossa käytetään työkielinä suomea, ruotsia ja englantia. Aalto-yliopiston kielellisten linjausten tavoitteena on tukea yliopistomme tietä monikulttuuriseksi toimintaympäristöksi, jossa kaikki voivat toimia yhteisön täysivaltaisina jäseninä. Linjaukset huomioivat kansallisten kielten käytön ja kehityksen tieteen kielinä sekä painottavat tasokkaan kielen merkitystä tärkeänä osana kaiken toiminnan laatua.

2

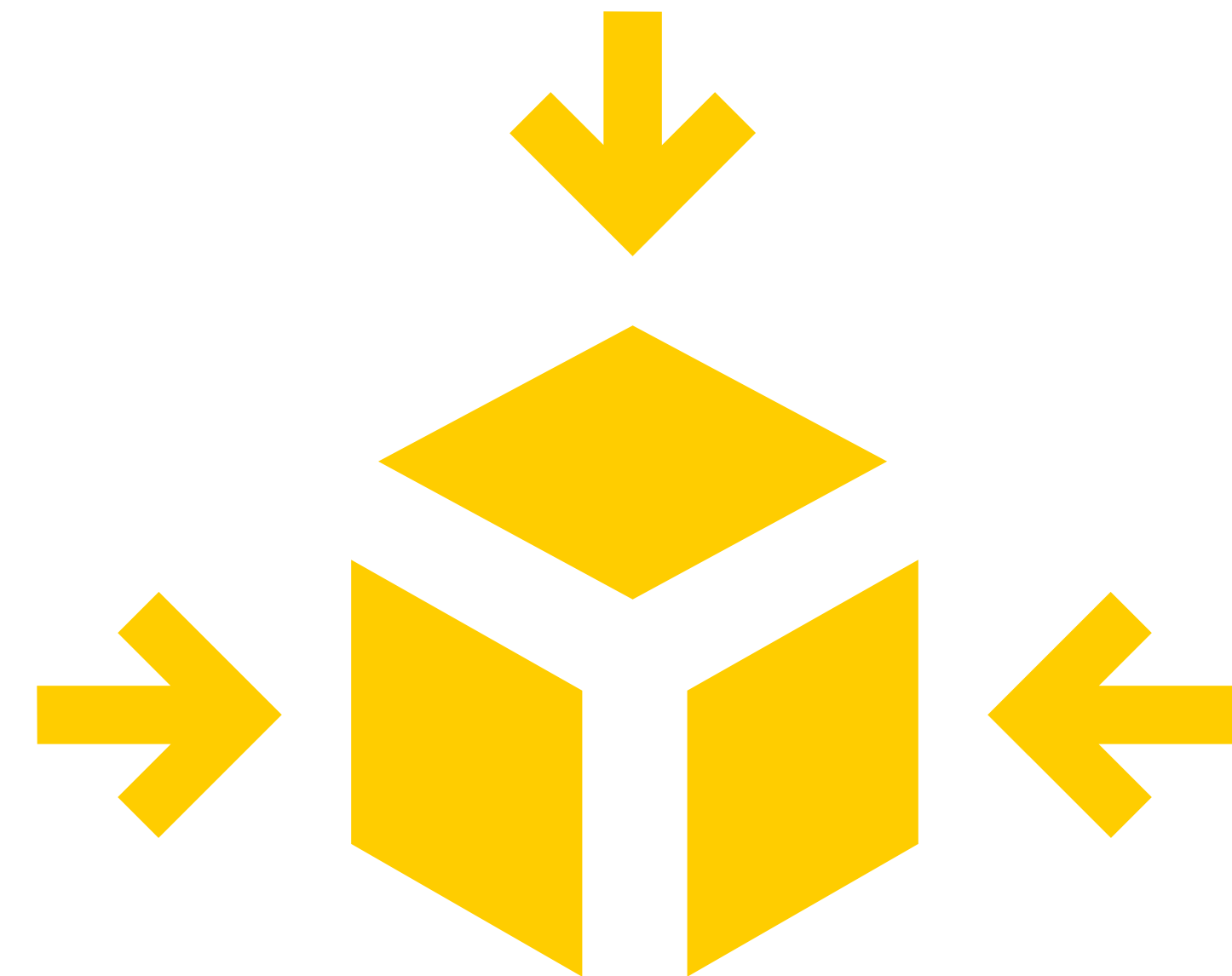
Yhdenvertaisen, monimuotoisen ja inklusiivisen yhteisön edistäminen: kehittämisen painopisteet vuosina 2022–2024

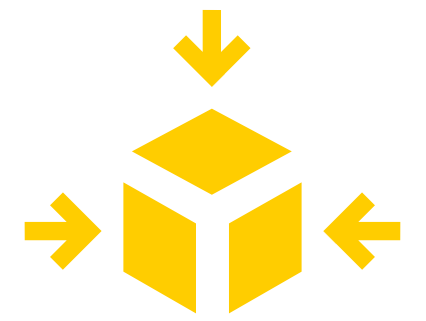
**Tässä luvussa käsitellään luvussa 1.1 mainittujen
viiden painopistealueen nykytilannetta,
viimeaikaista kehitystä ja niitä koskevia
kehittämissuunnitelmia vuosille 2022–24.**

2.1 Rakennamme yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskyvykkyyttä

Nykytila

Vuoden 2021 työntekijöiden hyvinvointikyselyn mukaan yleinen kokemus yhdenvertaisuudesta, monimuotoisuudesta ja inklusiivisuudesta Aallossa on hyvä (vastausten keskiarvo oli 4,17 asteikolla 1–5, missä 5 oli paras arvosana), mutta kokemukset vaihtelevat työntekijäryhmittäin sekä sukupuolesta, iästä ja kansallisuudesta riippuen. Myös koulujen välillä oli hieman vaihtelua. Kansallisuudeltaan muilla kuin suomalaisilla työntekijöillä oli positiivisia kokemuksia. He kuitenkin kertoivat myös, että parempaa tukea tarvittaisiin sekä puolisoille ja perheille että suomen kielen sekä suomalaisen kulttuurin ja työelämän mahdollisuuksien ymmärtämiseen. Niillä työntekijöillä, jotka eivät identifioitu miehiksi eivätkä naisiksi, oli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista huonompia kokemuksia kuin binääristen sukupuolikategorioiden edustajilla.





Viimeaikainen kehitys

Vuosina 2019–2021 rakensimme yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuuskyykyttä yhteisössämme toteuttamalla seuraavat toimenpiteet:

- **Toimintaperiaatteiden kehittäminen:** Päivitimme Aallon arvot, toimintatavan ja toimintaperiaatteet (Code of Conduct) osallistavan prosessin avulla.
- **Tiedon saatavuus:** Perustimme Aalto.fi-sivustolle Monimuotoisuus ja inklusiivisuus Aalto-yliopistossa -sivut, sisältäen työkalupakin monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseen ([Lue lisää täältä](#))
- **Viestintä:** Viestimme monimuotoisuudesta ja inklusiivisuustyöstämme ”Aalto – home of” -kampanjan avulla, järjestämällä toimintaa YK:n kansainvälisen tyttöjen päivän kunniaksi ja muun viestinnän kautta.
- **Tietoisuuden lisääminen ja koulutus:** Kehitimme toimintaperiaatteiden opiskelemiseen verkko-oppimiskurssin ja järjestimme Code of Conduct -työpajoja koko organisaatiolle. Järjestimme tiedostamattomia ennakkosenteita koskevaa koulutusta ja työpajoja. Järjestimme ”Creating Belongingness in Higher Education Communities” -symposiumin, jonka tavoitteena oli lisätä tietoisuutta inklusiosta ja hyvinvoinnista ja jakaa niitä koskevia parhaita käytäntöjä kansallisella tasolla.



Kehittämissuunnitelma vuosille 2022–2024

Aalto-yhteisö jatkaa monimuotoistumistaan. Jatkamme vuosina 2022–24 toimintaa, jolla autamme opiskelijoita ja henkilökuntaa kokemaan osallisuutta Aalto-yhteisössä: parannamme yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusasioita koskevaa tietoisuutta, viestintää ja osaamista sekä keskitymme psykologiseen turvallisuuteen, inklusiiviseen viestintään ja monimuotoisten vähemmistöjen osallisuuteen.

JATKUVAN KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO(T)
Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusosaaminen - Kehitämme yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusaiheista verkko-opiskelu- ja videomateriaaleja tukemaan viestintää, oppimispolkuja ja erilaisien työpajojen järjestämistä. - Sisällytämme yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusaiheet henkilöstön koulutus- ja kehittämisohjelmiin.	Monimuotoisuus-asiantuntija henkilöstöpalvelujen ja viestintäpalvelujen kanssa
Tietoisuus yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusaiheista - Kehitämme ja otamme käyttöön strategisen viestintäsuunnitelman tietoisuuden lisäämiseksi. - Kannustamme laitosten ruohonjuuritason kehittämistyötä. - Suunnittelemme ja pilotoimme vuosittaiset ”EDI-päivät”.	Monimuotoisuusasian-tuntija viestintäpalvelujen kanssa
ERITYISET KEHITYSKOHTEET	
Psykologinen turvallisuus ja inklusiivinen viestintä - Kehitämme turvallisen vuorovaikutuksen ja osallistavien käytäntöjen periaatteet sekä laadimme osallistavia työkaluja ja käytäntöjä tapahtumia, kokouksia, luentoja ja ryhmätyötä varten. - Tarjoamme turvallisen vuorovaikutuksen ja inklusiivisten käytäntöjen koulutusta henkilökunnalle.	Monimuotoisuusasian-tuntija oppimispalvelujen, henkilöstöpalvelujen ja AYY:n kanssa
Kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden osallistaminen Aalto-yhteisöön ja Suomeen - Vahvistamme toimenpiteitä, joilla edistetään kansainvälisten työntekijöiden ja opiskelijoiden inklusiota Aalto-yhteisöön ja suomalaiseen yhteiskuntaan. - Tuemme erityisesti kansallisten kielten oppimista, verkostoitumista sekä puolison ja perheen integroitumista Talent Boost- ja HEI LIFE -hankkeiden parhaiden käytäntöjen kautta.	Henkilöstöpalvelujen ja oppimispalvelujen prosessinomistajat koulukohtaisten tiimien ja AYY:n kanssa
Monimuotoisten vähemmistöjen osallisuus - Tuemme vähemmistöidentiteettejä edustavien opiskelijoiden, akateemisen henkilöstön ja palveluhenkilökunnan vertaisverkostoja. - Teemme vaikuttamistyötä, jotta digipalveluja olisi mahdollista käyttää ilmoittamatta sukupuolta.	Aalto-yliopiston monimuotoisuustyöryhmä AYY:n kanssa

2.2 Edistämme inklusiivisia opiskelukokemuksia

Nykytila

Seuraamme monimuotoisuutta tällä hetkellä kahdella mittarilla – kansalaisuus ja sukupuoli (tietoja saatavilla vain miehistä/naisista) – joiden osalta tilanne oli vuonna 2020 seuraava:

Kansainvälisten opiskelijoiden osuus uusista opiskelijoista vuonna 2020

maisteritaso

24,8 %

(2018: 24,5 %)

tohtoritaso

57,1 %

(2018: 61,6 %)

Useimmat kandidaattiohjelmat ovat suomenkielisiä.

Naisten osuus uusista opiskelijoista vuonna 2020

kandidaattitaso

36,9 %

(2018: 35,8 %)

maisteritaso

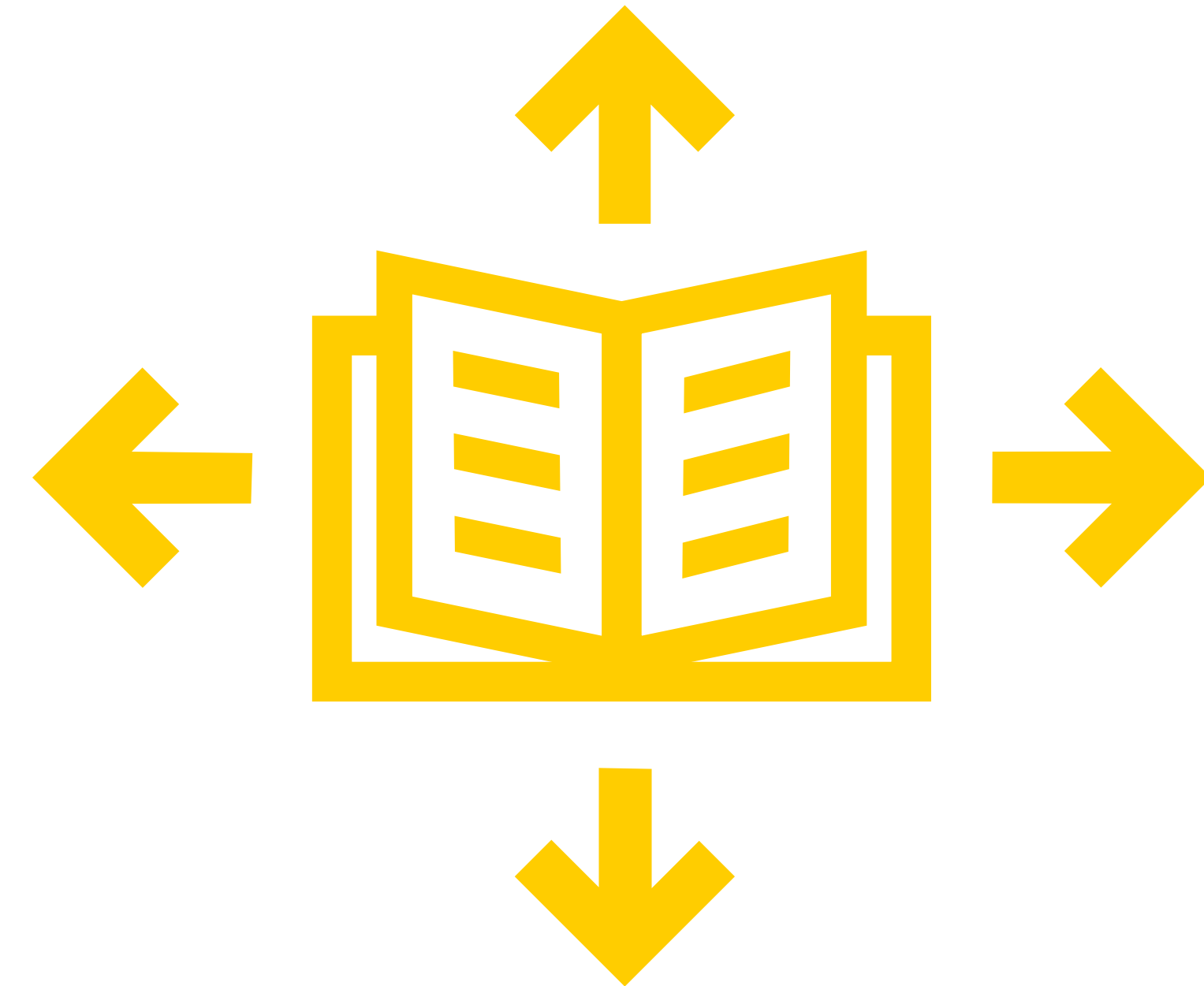
47,6 %

(2018: 42,1 %)

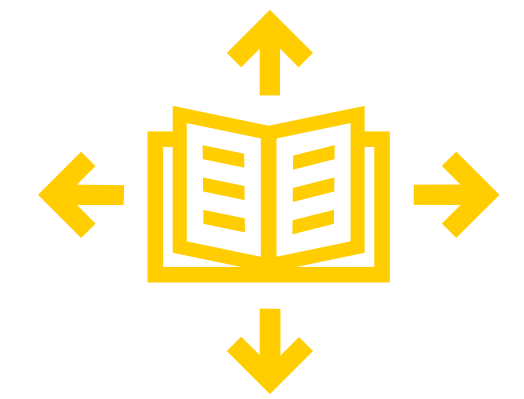
tohtoritaso

38,5 %

(2018: 37,3 %)



Vuoden 2021 AllWell?-opiskelijahyvinvointikyselyn tulosten perusteella Aallon opiskelijoiden yleinen hyvinvointi on heikentynyt koronaviruspandemian aikana. Kansainväliset opiskelijat voivat vielä huonommin – merkittävin yksittäinen aiheuttava tekijä on vertaistuen puute, mikä onkin edelleen keskeinen kehitysalue.



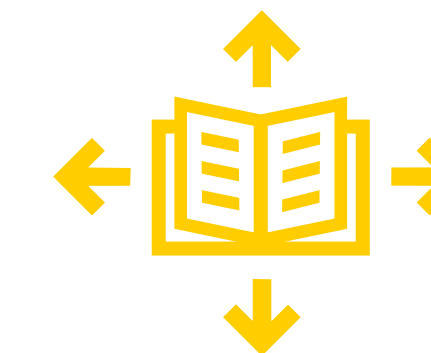
Viimeaikainen kehitys

Vuosina 2019–2021 edistimme opetuksen ja oppimisen yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuusnäkökulmia toteuttamalla seuraavat toimenpiteet:

- **Opiskelijamarkkinointi:** Otimme EDI-näkökulmat mukaan opiskelijamarkkinointiin ja kampanjoihin, joilla rohkaisimme hakijoita sukupuolesta riippumatta hakemaan aloille, jotka perinteisesti on nähty miesten tai naisten aloina. Aloimme vuonna 2018 järjestää Shaking Up Tech -tapahtumaa lukioikäisille tytöille saadaksemme lisää tyttöjä opiskelijoiksi tekniikan alalle. Shaking Up Tech on kasvanut merkittäväksi kansalliseksi tapahtumaksi (shakinguptech.aalto.fi).
- **Opiskelijavalinta ja onboarding-prosessi:** Seurasimme ja jatkokehitimme yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä edistäviä toimenpiteitä valintakokeissa ja opiskelijoiden arvioinneissa, mukaan lukien ennakko- ja valintakoetehtävien anonyymi arviointi arkkitehtuurin ja maisema-arkkitehtuurin aloilla. Integroimme EDI-näkökulmat tuutorikoulutukseen ja uusien opiskelijoiden perehdytykseen. Mukautimme lukukausimaksua koskevia sääntöjä varmistaaksemme EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien opiskelijoiden reilun ja yhdenvertaisen kohtelun

koronaviruspandemian aikana. Tuimme Aallon lukukausimaksuvelvollisia opiskelijoita myös esimerkiksi AYY:n hallinnon opiskelijaedustajien (hallopedien) kautta.

- **Pedagogiikka:** Aloimme tarjota ”Supporting Teachers’ Multicultural Competence” -nimistä kurssia.
- **Opiskelijahyvinvointi:** Perustimme Starting Point of Wellbeing -palvelun, joka tarjoaa opiskelijoille neuvontaa ja palveluohjausta hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä, minkä lisäksi lisäsimme opintopsykologien palveluja, verkossa tarjottavaa tukea ja työpajoja. Toteutimme vuosittaisen AllWell?-opiskelijahyvinvointikyselyn kaikille toisen ja neljännen vuoden opiskelijoille. AllWell?-kyselytutkimuksen vastaukset analysoidaan järjestelmällisesti ja niistä keskustellaan kaikissa koulutusohjelmissa sekä AYY:n kanssa. Tulosten pohjalta tehdään myös korjaavia toimenpiteitä.
- **Epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen:** Aallon ja AYY:n häirintäyhdyshenkilöt tarjoavat tukea, kun joku kohtaa epäasiallista käytöstä. Loimme tohtoriopiskelijoiden tukihenkilön (ombuds-person) roolin ja valitsimme ensimmäiset tukihenkilöt.



Kehittämissuunnitelma vuosille 2022–2024

Vuosina 2022–24 jatkamme toimintaa sen hyväksi, että Aallon koulutusohjelmat vetäisivät puoleensa monenlaisia opiskelijoita. Lisäksi jatkamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheiden kehitystyötä AYY:n ja kiltojen kanssa. Kehittämisen erityisiä painopisteitä ovat inklusiiviset opetus- ja oppimiskäytännöt sekä valvonnan ja ohjauksen yhdenvertaisuus ja tasalaatuisuus.

JATKUVAN KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO(T)
Monenlaisten opiskelijoiden saaminen Aaltoon • Toteutamme parhaita käytäntöjä, jotta saamme Aallon kaikkiin koulutusohjelmiin monimuotoisen opiskelijakunnan.	Hakijapalvelut ja koulujen oppimis- palvelut viestintä- palvelujen kanssa
Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus ja inklusiivisuusyhteistyö AYY:n ja kiltojen kanssa • Kehitämme EDI-toimintaan liittyviä vuoropuhelu- ja yhteistyötapoja Aallon, AYY:n ja opiskelijayhdistysten välille.	Monimuotoisuus- asiantuntija koulujen kehityspäälliköiden kanssa
ERITYISET KEHITYSKOHTEET	
Osallistavat opetus-, ohjaus- ja oppimiskäytännöt • Kehitämme Leap for Learning -hankkeen osana käyttäjäkeskeisiä, tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia prosesseja ja menettelytapoja. • Sisällytämme EDI-asiat opettajien onboarding-prosessiin ja pedagogiseen koulutukseen, opettajien työkalupakkiin ja ohjelmajohtajan käsikirjaan. Autamme opettajia laatimaan inklusiivisia kurssisisältöjä ja -materiaaleja. • Kehitämme ja jaamme inklusiivisia akateemiseen ohjaukseen, opiskeluryhmiin, tehtäviin, arviointiin ja opiskelijapalautteeseen liittyviä käytäntöjä.	Monimuotoisuus- asiantuntija koulujen sekä prosessin- ja projektinomistajien kanssa
Tohtorikoulutettavien ohjauksen yhdenvertaisuus ja yhdenmukaisuus • Vahvistamme tohtorikoulutettavien ohjauksen määrän ja laadun yhteiset standardit. Niihin sisältyy tohtoriopiskelijoiden henkilökohtaisten opintosuunnitelmien ohjaussuunnitelmat. • Selvennämme prosesseja ja tietoja siitä, kehen voi ottaa yhteyttä ja miten edetä ongelmatilanteissa. • Kehitämme ”Being a supervising professor or thesis advisor at Aalto University” -verkkosivua ja järjestämme koulutusta esimiehille.	Tohtorinkoulutus- palvelut

2.3 Kehitämme yhdenvertaisia henkilöstöprosesseja ja -käytäntöjä

Nykytila

Seuraamme monimuotoisuutta tällä hetkellä kahdella mittarilla – kansalaisuus ja sukupuoli (tietoja saatavilla vain miehistä/naisista) – joiden osalta tilanne oli vuonna 2020 seuraava:

Kansainvälinen henkilöstö vuonna 2020

akateminen
henkilöstö

44 %

2018: 37 %
2010: 16 %

professorit

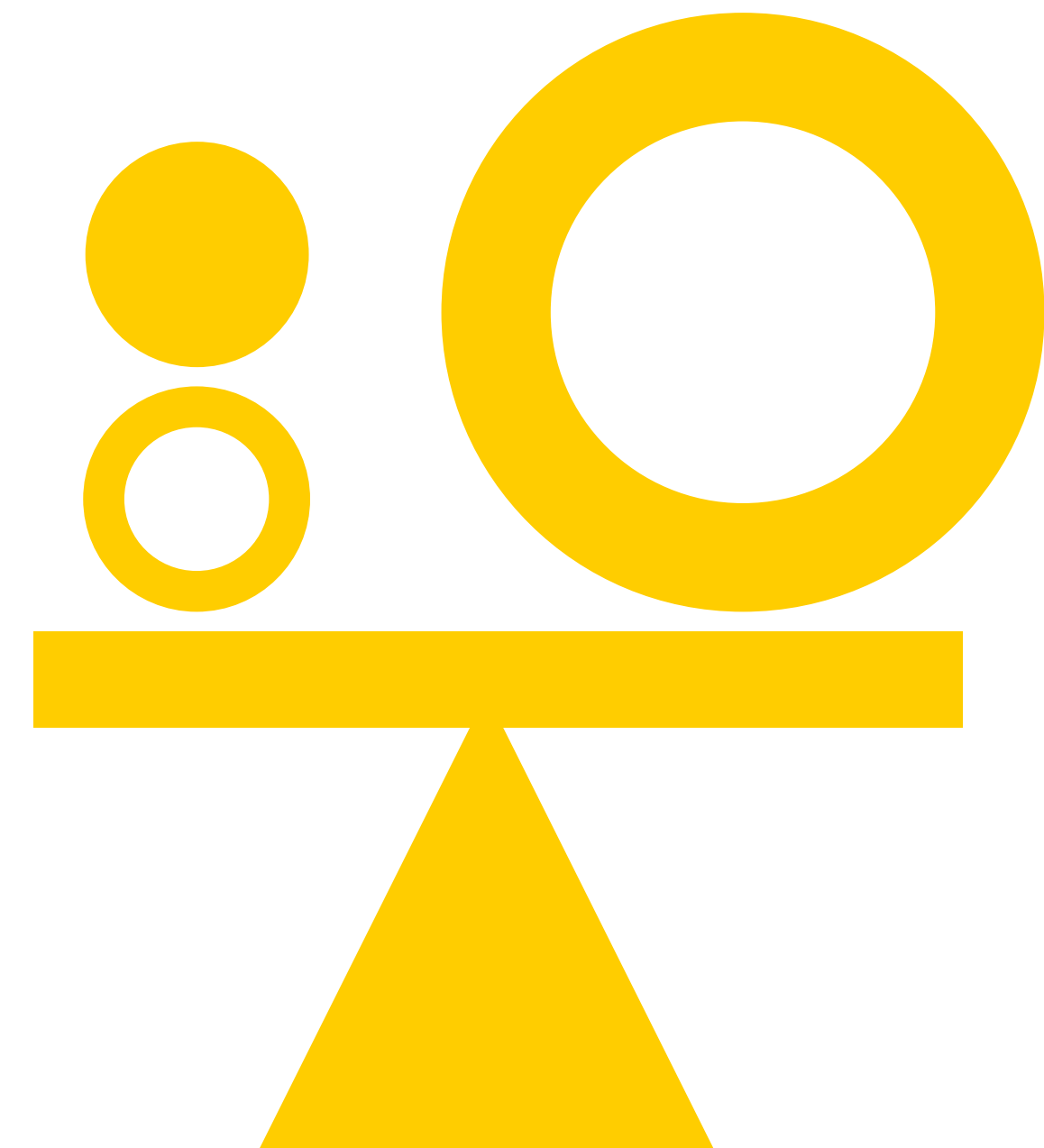
26 %

2018: 24 %
2010: 4 %

uudet tenure track
-rekrytoinnit

34 %

Aalto-yliopiston henkilöstössä on edustettuna 106 kansallisuutta. Palveluhenkilöstöstä ulkomailta oli 7,2 %, mikä edustaa selkeää kehitysaluetta. Yhä suurempi osa tohtorikoulutettavista on ulkomailta (60 % vuonna 2020, kun taas vuonna 2018 vastaava luku oli 49 %). Vuonna 2021 Aalto olikin sijalla 35 Times Higher Educationin maailman kansainvälisimpien yliopistojen listalla.





Naisten osuus akateemisissa tehtävissä on paranemassa mutta on yhä kehitysalue. Palveluysiköissä 62 % henkilöstöstä oli naisia. Naisten osuus akateemisissa johtotehtävissä (23 %) vastasi naisten osuutta professoreista. Naisten osuus laitosten johtajista oli 15 %, mikä on selkeä kehitysalue.

Naisten osuus akateemisissa tehtävissä

akateeminen
henkilöstö

31 %

2018: 29 %
2010: 29 %

professorit

20 %

2018: 20 %
2010: 10 %

uudet tenure track
-rekrytoinnit

27 %

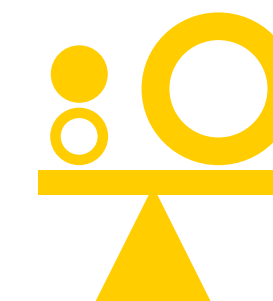




Viimeaikainen kehitys

Vuosina 2019–2021 edistimme yhdenvertaisia henkilöstöprosesseja ja -käytäntöjä Aalto-yhteisössä toteuttamalla seuraavat toimenpiteet:

- **Toimintaperiaatteiden kehittäminen:** Lisäsimme tenure track-, lecturer track- ja muiden akateemisten tehtävien ohjesääntöihin monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta käsittelevät osiot. Tiedotimme koulukohtaisille tenure track -komiteoille tasa-arvoisista ja yhdenvertaisista arviointikäytännöistä ja tiedostamattomien ennakkoluulojen vaikutuksista.
- **Rekrytointikäytännöt:** Kehitimme Aalto Talent Search -suorahakupalvelun, joka auttaa tunnistamaan aliedustettujen ryhmien edustajia ja kannustaa heitä hakemaan töihin Aaltoon. Talent Searchia on käytetty etenkin professoreiden rekrytoinneissa sellaisille aloille, joille on vaikea saada naishakijoita. Tarkistimme työpaikkailmoitus pohjat ja valokuvamateriaalipankit korostaaksemme yhteisömme monimuotoisuutta ja taataksemme osallistavan kielen ja kuvien käytön. Tarjosimme käyttöön sukupolitetun kielen purkutyökalun ("gender decoder"), jonka avulla rekrytoijat voivat tarkistaa, onko työpaikkailmoitusten kieli sukupuolisidonnaista.
- **Koulutus ja ohjeistus:** Julkaisimme käsikirjan ja verkkokurssin rekrytoinnissa huomioitavista EDI-näkökohdista. Käsikirja jaettiin kaikille rekrytointiin osallistuville akateemisen henkilöstön ja palveluhenkilöstön jäsenille. Sähköinen koulutus tarjotaan kaikille uusille esihenkilöille osana heidän perehdytysprosessiaan. Integroimme EDI-näkökulman Aallon uusien esihenkilöiden koulutusohjelmaan. Käynnistimme ja toteutimme kansallisen "Naiset tasa-arvoisesti uralle – NAU!" -kehityshankkeen yhteistyössä kahden muun yliopiston ja viiden ammattikorkeakoulun kanssa. Hankkeen rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Käynnistimme mentorointiohjelman uusille Assistant Professoreille (apulaisprofessori) ja pilotoimme kaikille naispuolisille Assistant Professoreille suunnattua mentorointia.



Kehittämissuunnitelma vuosille 2022–2024

Vuosina 2022–24 teemme työtä yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja inklusion juurruttamiseksi rekrytointi- ja perehdytysprosesseihin, mentoroinnin laajentamiseksi ja urakehityksen tukemiseksi. Jatkamme myös palkka-analyysien käyttämistä samapalkkaisuuden varmistamiseksi. Erityiset kehitysalueet ovat kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä kansainvälisen henkilöstön osuuden lisääminen palveluhenkilöstössä.

JATKUVAN KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO(T)
Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus ja inklusiivisuuskäytännöt rekrytointi- ja perehdytysprosesseissa - Edistämme ja laajennamme Talent Search -palvelun ja muiden inklusiivisten rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöjen ja -työkalujen käyttöä koko organisaatiossa. - Tarkastelemme kaikkia henkilöstöprosesseja EDI-näkökulmasta ja teemme mahdollisia korjaavia toimenpiteitä.	Henkilöstöpalvelujen prosessinomistajat monimuotoisuusasian-tuntijan kanssa
Mentorointi ja tuki urapoluilla - Otamme tenure track-, lecturer track- ja muiden akateemisten tehtävien ohjesääntöjen uudet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytännöt käyttöön laitosten tenure track -työryhmien ohjeissa, materiaaleissa ja perehdytyksissä. - Laajennamme ja systematisoimme hiljattain aloitettuja ja pilotoituja mentorointiohjelmia. - Tutkimme mahdollisuuksia mentoroida vähemmistöjen edustajia.	Henkilöstöpalvelujen prosessinomistajat monimuotoisuusasian-tuntijan kanssa
Samapalkkaisuus Jatkamme palkka-analyysien käyttöä eri sukupuolten edustajien sekä suomalaisten ja kansainvälisten työntekijöiden samapalkkaisuuden saavuttamiseksi.	Henkilöstöpalvelujen prosessinomistajat työntekijöiden edustajien kanssa
ERITYISET KEHITYSKOHTEET	
Kokonaisvaltainen hyvinvointi eri elämäntilanteissa - Laajennamme Starting Point of Wellbeing -konseptia myös työntekijöille. - Kannustamme työntekijöitä hyödyntämään perhevapaita sukupuolesta riippumatta.	Henkilöstöpalvelujen prosessinomistajat Holistic Wellbeing / OASIS -projektin kanssa
Palveluhenkilöstön monimuotoisuus Tunnistamme ja toteutamme järjestelmällisiä toimenpiteitä palveluhenkilöstön kansainvälisten työntekijöiden osuuden lisäämiseksi.	Henkilöstöpalvelujen prosessinomistajat monimuotoisuusasian-tuntijan kanssa

2.4 Vahvistamme datalähtöistä työtapaa

Nykytila

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittäminen on osa Aalto-yliopiston yleistä laatujärjestelmää, joka perustuu jatkuvan kehittämisen periaatteeseen (Plan-Do-Check-Act/Adjust eli PDCA-sykli, ks. kuva 1.) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään yliopiston vuosittaisen suunnittelu aikataulun tahdissa.

Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustoimikunta seuraa aihetta koskevia tilastoja vuosittain. Seurantaan käytetään seuraavia tilastoja ja kyselyjä (ks. liite 1):

- Opiskelijoiden ja henkilöstön yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta koskevat tilastot
- Vuoden välein suoritettava palkkatutkimus
- Työntekijöiden hyvinvointikysely, joka sisältää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-aiheisia kysymyksiä ja toteutetaan kahden vuoden välein
- Työpaikkaselvitykset, jotka tehdään viiden vuoden välein
- AllWell?-hyvinvointikysely toisen ja neljännen vuoden opiskelijoille
- Noin kahden vuoden välein toteutettava kansainvälinen opiskelijabarometri (ISB)
- Valtakunnallinen Kandipalaute-kysely, joka lähetetään kaikille kandidaatin tutkinnon suorittaneille



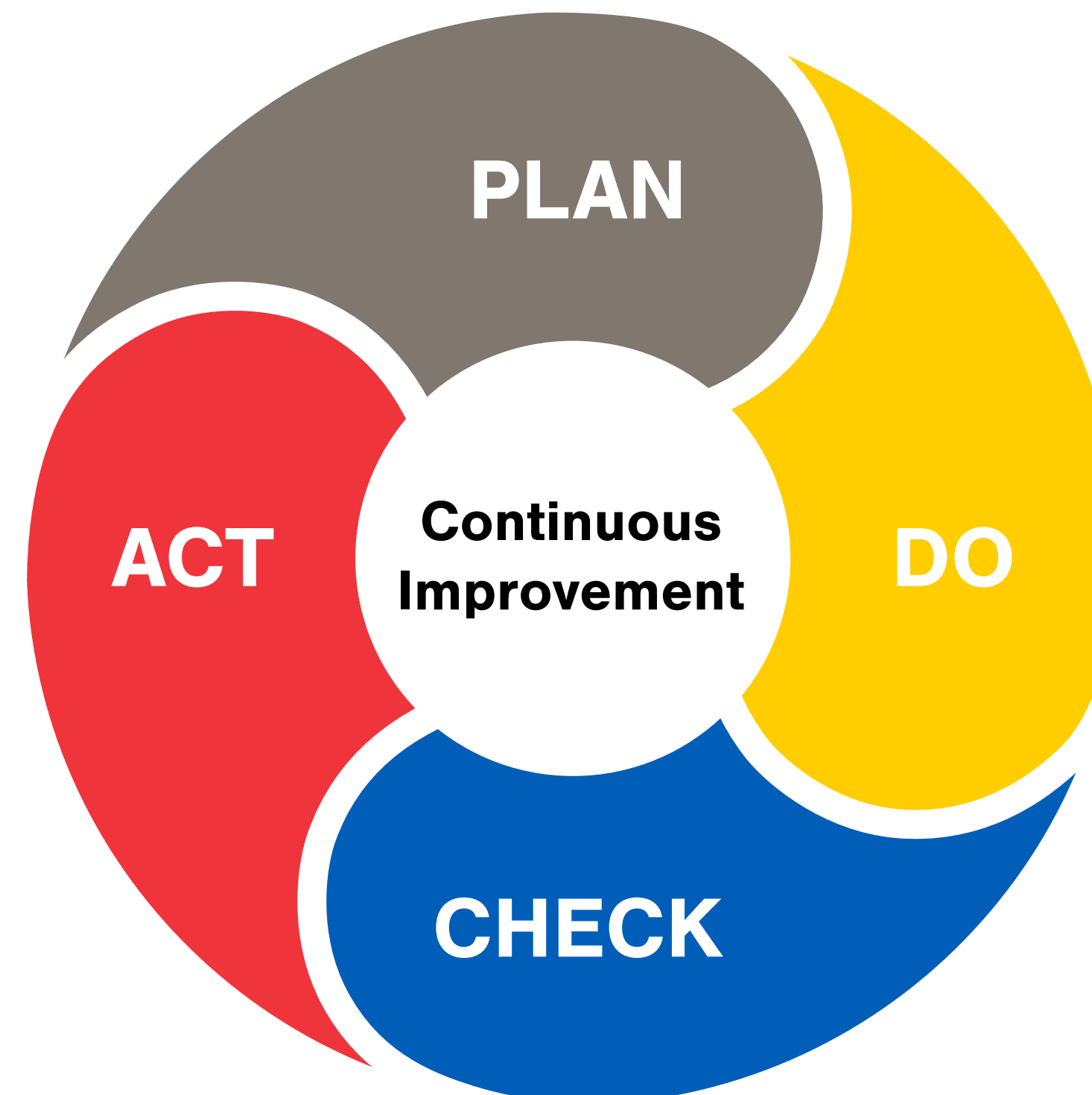


PLAN

- Suunnittelu perustuu yliopiston strategiaan, arvoihin, tapaamme toimia ja eettisiin periaatteisiin (Code of Conduct). Seuraamme lainsäädännön ja muiden vaatimusten kehitystä sekä huomioimme muutostarpeet.
- EDI-suunnitelma laaditaan 3-vuotisikaudeksi linjassa Aallon strategiaan tavoitteisiin.
- Toimintasuunnitelmat päivitetään vuosittain koulu- ja yliopistotasolla.

ACT

- Toimenpiteet kehittämistyön parantamiseksi: Tavoitteiden muokkaaminen, toimintasuunnitelman päivitys ja/tai toimenpiteiden tarkentaminen.



DO

- Toimintasuunnitelmien toteuttaminen: Yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden kokemuksen kehittäminen yliopistotasolla, kouluissa ja laitoksilla.
- Parhaiden käytäntöjen jakaminen

CHECK

- Koulujen vuosikatselmukset ja yliopiston vuosikatselmus kolmen vuoden välein.
- Tilastot ja systemaattinen palaute esimerkiksi opiskelija- ja henkilöstöprosessien kautta
- Toimenpiteiden edistymisen seuranta, vuosiraportointi yliopiston EDI-toimikunnalle

Kuvio 1



Viimeaikainen kehitys

Vuosina 2019–2021 teimme yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus ja inklusiotyön tapoihin useita parannuksia:

- **Hallinto:** Vahvistimme EDI-asioiden hallintoa keskittämällä sen provostin alaisuuteen, perustamalla monimuotoisuusasiantuntijan tehtävän ja operatiivisen monimuotoisuustyöryhmän. Provosti nimettiin Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuustoimikunnan puheenjohtajaksi yhteistyön tiivistämiseksi yliopiston johdon kanssa. Toimikunnan kokoonpanoa vahvistettiin uusilla jäsenillä, jotka edustavat kansainvälistä akateemista henkilökuntaa.
- **Prosessit:** Kehitimme epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelyprosessia ja sekä niistä ilmoittamisen ohjeiden saatavuutta. Yliopistoon nimettiin häirintä-yhdyshenkilöt, joihin voi ottaa yhteyttä nimettömänä, jotta erilaisista tilanteista raportoinnin kynnys madaltuisi.
- **Data ja mittarit:** Lisäsimme kerran kahdessa vuodessa toteutettavaan työntekijöiden hyvinvointikyselyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheisia kysymyksiä saadaksemme yleiskuvan asioiden tilasta organisaatiossa. Kyselyn tuloksia seurataan kaikissa kouluissa, laitoksilla ja yksiköissä, ja kehittämistyötä tehdään kaikilla tasoilla. Lisäsimme vuosittaiseen EDI-seurantaan seuraavat mittarit: organisaation eri tasoilla toimivien esihenkilöiden ja johtajien sukupuolijakauma ja kansainvälisyys, työpaikkojen hakijoiden sukupuolijakauma rekrytointiprosesseissa sekä kansainvälisten hakijoiden osuus rekrytointiprosesseissa.





Kehittämissuunnitelma vuosille 2022–2024

Linkittämällä EDI-asiat yliopiston vuosikelloon pystymme seuraamaan systemaattisesti Aallon kehitystä kohti tässä suunnitelmassa vuosille 2022–24 asetettuja yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus ja inklusiivisuustavoitteita. Tavoitteenamme on kytkeä EDI-työ entistä syvemmin jokavuotisiin johtamisprosesseihimme.

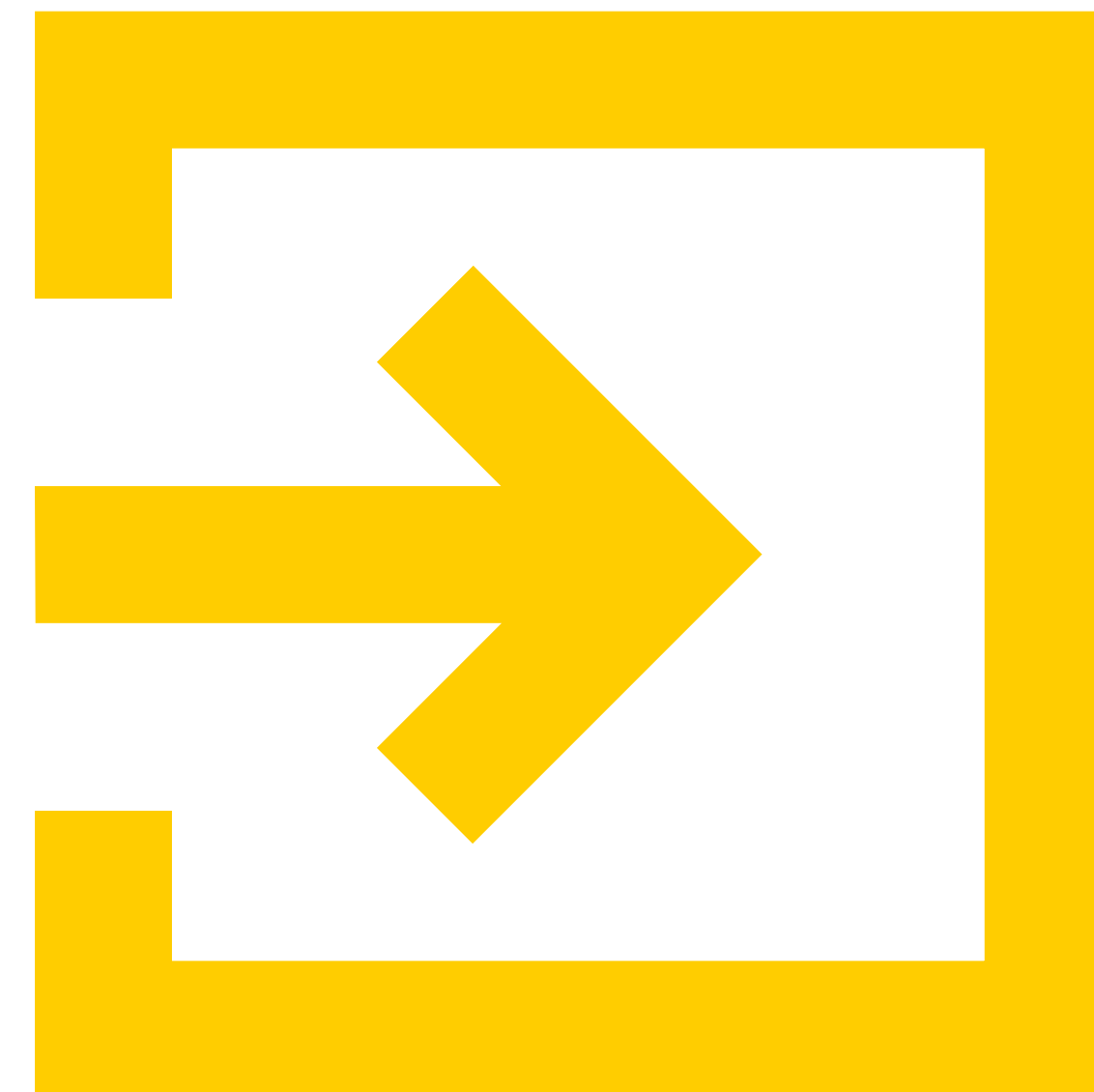
JATKUVAN KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO(T)
Edistyksen seuranta kaikilla tasoilla - Seuraamme kauden 2022–24 EDI-tavoitteiden toteutumista järjestelmällisen, yliopiston vuosikelloa noudattavan prosessin avulla. - Kehitämme ja otamme käyttöön kauden 2022–24 tavoitteiden ja kehittämisen painopisteiden mukaiset yliopisto- ja koulutason vuosittaiset toimintasuunnitelmat	Aalto-yliopiston monimuotoisuustyöryhmä koulujen kehityspäälliköiden kanssa
Prosessit epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamiseen Parannamme edelleen epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamisen prosesseja, ohjeita, viestintää ja seurantaa. Yhdenmukaistamme anonyymien raportointiprosessin Euroopan unionin lainsäädännön rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta annetun direktiivin eli ns. Whistleblower-direktiivin kanssa.	Henkilöstöpalvelut, lakipalvelut ja oppimispalvelut monimuotoisuusasiantuntijan kanssa
ERITYISET KEHITYSKOHTEET	
Karvin arvio yhdenvertaisuustyöstä Yhdenvertaisuus on oppiva korkeakoulu -auditointialueen ja vertaisoppimisen aiheena Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) vuoden 2023 arvioinnissa.	Auditointityöryhmä ja monimuotoisuusasiantuntija
Tutkimuksen ja vertaiskehittämisen hyödyntäminen - Seuraamme Aallossa ja muissa yliopistoissa tehtävää EDI-tutkimusta, jotta käytäntömme perustuvat aina uusimpaan tietoon. - Teemme kansainvälistä vertaiskehittämistä (benchmarking) Boston Consulting Groupin monimuotoisuushankkeen ja eurooppalaisen Unite!-yliopistoverkoston Horisontti 2020 -hankkeen kautta.	Monimuotoisuusasiantuntija ja muut monimuotoisuustoimijat
SEDI-datan ja -analytiikan vahvistaminen - Kehitämme monimuotoisuutta ja inklusiota kuvaavan D&I-mittarinäkymän, josta saa läpinäkyvää, reaaliaikaista dataa ja analytiikkaa. - Kehitämme inklusiota koskevaa dataa ja luomme tukimallin yksiköille, joissa inklusion tason on havaittu olevan matala.	Monimuotoisuusasiantuntija johtamisen tietopalvelujen, henkilöstöpalvelujen ja oppimispalvelujen kanssa

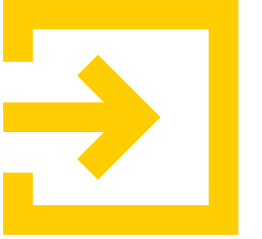
2.5 Edistämme saavutettavuutta ja esteettömyyttä

Nykytila

Vuoden 2021 työntekijöiden hyvinvointikyselyn mukaan yleinen kokemus saavutettavuudesta Aallossa on hyvällä (keskimääräinen vastaus oli 4,04 asteikolla 1–5). Kokemukset kuitenkin vaihtelivat työntekijäryhmittäin sekä sukupuolesta, iästä ja kansalaisuudesta riippuen. Myös koulujen välillä oli hieman vaihtelua. Nuoret, akateeminen henkilökunta ja kansallisuudeltaan muut kuin suomalaiset antoivat kokemukselle parempia arvosanoja kuin muut ryhmät. Niillä työntekijöillä, jotka eivät identifioitu miehiksi eivätkä naisiksi, oli saavutettavuusasioista huonompia kokemuksia kuin binääristen sukupuolikategorioiden edustajilla.

Vuonna 2021 Aalto.fi oli mukana aluehallintoviraston saavutettavuus-auditoinnissa, josta saatu palaute ohjaa kehittämistyötämme tästä eteenpäin. Leesmanin toteuttamista kyselyistä saatava data auttaa meitä parantamaan kampuksen saavutettavuutta.





Viimeaikainen kehitys

- **Hallinto:** Perustimme saavutettavuus-koordinointityöryhmän parantamaan saavutettavuuden koordinointia eri alueilla. Siinä on edustajia kampuspalveluista, IT-palveluista ja oppimispalveluista.
- **Saavutettavissa olevat opinnot:** Otimme käyttöön yhtenäiset ja järjestelmälliset henkilökohtaisten opintojärjestelyjen käytännöt, lausuntopohjan ja käytännöt tenttiajan pidentämiseen tunnilla. Oppimispalvelut ylläpitää henkilökohtaisten opintojärjestelyjen työkalupakkia ja järjestää pedagogista koulutusta ”Monenlaisia oppijoita tukeva opetus” -kurssin muodossa.
- **Fyysinen esteettömyys ja saavutettavuus:** Toteutimme esteettömyystarkastuksen kaikissa rakennuksissa Suomen rakentamismääräyskokoelman mukaisesti. Otimme käyttöön esteettömät opasteet aisti- ja liikuntavammaisille henkilöille kaikilla työmailla ja kaikissa remonttikohteissa, mukaan lukien Dipolin ja Harald Herlin -oppimiskeskuksen remonteissa sekä Taiteiden ja suunnittelun korkeakoulun

Väre-rakennuksessa, Kauppakorkeakoulun rakennuksessa Ekonominaukiolla ja A Bloc -ostoskeskuksessa ja metro-asemalla. Asensimme kampukselle induktiosilmukoita, joiden ansiosta kuulokojeen käyttäjien on helpompi kuulla puhujia sisätiloissa. Avasimme moniin rakennuksiin kampukselle sukupuolineutraaleja vessoja. Avasimme kampukselle lepohuoneita, jotka palvelevat myös imettävien vanhempien tarpeita kampuksella.

- **Digitaalinen esteettömyys ja saavutettavuus:** Aloitimme digipalvelulain saavutettavuusvaatimusten toteuttamisen: arvioimme olemassa olevat palvelut ja lisäsimme digitalisaatio-ohjeisiin uusia palveluja koskevia ohjeita. Saavutettavaa verkkoviestintää ja saavutettavien asiakirjojen laadintaa tukee viestinnän tietopankki, joka sisältää oppaita ja ohjeita, mallipohjia, koulutusmateriaaleja ja muuta tukea sisällöntuottajille. Päivitimme Aalto-yliopiston avoimen tieteen ja tutkimuksen linjauksen, joka edistää tieteellisten julkaisujen, tutkimusdatan, menetelmien, koodien ja infrastruktuurien avoimutta.

Kehittämissuunnitelma vuosille 2022–2024

Seuraavaksi keskitymme lisäämään tietoi-
suutta ja varmistamaan työntekijöiden osaa-
misen. Lisäksi jatkokehitämme saavutettavuuu-
den arviointia sekä suunnittelemme, miten
pystymme nykyistä paremmin hyödyntämään
saatavilla olevaa tietoa, esimerkiksi Aallon
rakennusten saavutettavuuskartoituksista
saatua tietoa, kehitystyön priorisoimiseksi.

JATKUVAN KEHITTÄMISEN KOHTEET	VASTUUTAHO(T)
Esteetön kampus - Sisällytämme esteettömyyden suunnittelun ja esteettömyyskartoitukset kaikkiin uusiin rakennus- ja kunnostushankkeisiin. - Arvioimme kampuksen esteettömyyttä vuosittain palautekyselyjen, tilastojen ja saavutettavuustarkastusten pohjalta ja teemme tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä.	ACRE ja ITS
Digitaalinen esteettömyys ja saavutettavuus - Arvioimme ja varmistamme IT-järjestelmien saavutettavuuden digipalvelujen, tietojärjestelmien ja verkkoviestinnän kehittämisen ja hankkimisen kautta. - Tarjoamme sisällöntuottajille koulutusta ja tukea. - Otamme WAI-ARIA-standardin käyttöön digitaalisen viestinnän vähimmäislaadun määritelmäksi. - Tarjoamme Oppimiskeskuksen kautta opiskelijoille esteettömiä materiaaleja.	IT-palvelut, viestintäpalvelut, oppimispalvelut, tutkimuspalvelut
Kaikkien saavutettavissa olevat opinnot - Lisäämme opiskelijoiden tietoisuutta saavutettavista opinnoista, henkilökohtaisista opintojärjestelyistä ja hyvinvoinnista orientaatio- ja perehdytysprosessien kautta. - Jatkamme opettajille suunnatun viestinnän ja koulutuksen kehittämistä.	Oppimispalvelut henkilöstö- palvelujen ja AYY:n kanssa
ERITYISET KEHITYSKOHTEET	
Digitaalinen saavutettavuus - Kansallisen Sisu-opintotietojärjestelmän saavutettavuuden kehittäminen. - Tarjoamme tutkijoille ja opettajille tukea avoimesti julkaistavien opetus- ja tutkimusmateriaalien luomiseen. - Varmistamme, että tapahtumat ovat esteettömiä, olivatpa ne fyysisiä, virtuaalisia tai näiden yhdistelmiä.	IT-palvelut, oppimispalvelut, tutkimuspalvelut ja tapahtumien järjestäjät.

Liitteet

LIITE 1.

Aalto-yliopiston yhdenvertaisuustilastot 2020

LIITE 2.

Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset ja toimeenpanosuunnitelma 2019–2023

LIITE 3.

Saavutettavuuden toimeenpanosuunnitelma 2022–2024

LIITE 4. Aallon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusresursseja

- Aalto-yliopiston strategia
- Monimuotoisuus ja inklusiivisuus Aalto-yliopistossa
- Aallon toimintaperiaatteet (Code of Conduct)
- Aalto-yliopiston kestävän kehityksen periaatteet
- Aalto-yliopiston kielelliset linjaukset
- Aalto-yliopiston saavutettavuuden periaatteet: Saavutettava Aalto
- Aalto-yliopiston saavutettavuus ja esteettömyys opiskelijoille
- Ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin
- Toimintaohjeet opiskeluun liittyviin häiriötilanteisiin ja epäasiallista käytöstä koskevien epäilyjen selvittämiseen
- Opiskelijoiden hyvinvointipalvelut
- Henkilökunnan hyvinvointipalvelut