



MONINAINEN JA YHDENVERTAINEN METROPOLIA

Metropolia Ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma kaudelle 2025–
2026



Sisältö

Sisällys

Sisältö	2
1 Metropolia Ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö .	3
1.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyötä tekevät kaikki metropolialaiset.....	3
1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön periaatteet	4
2. Edellisen kauden arviointi.....	6
2.1 Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus.....	6
2.2 Opiskelu ja opetus	7
2.3 Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä.....	8
3. Metropolian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain	9
3.1 Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus.....	9
3.2 Opiskelu ja opetus	11
3.3 Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä.....	13
4. Suunnitelman toteutus ja seuranta.....	16
4.1 Seuranta- ja tukiaineistot	17
Taustamateriaalit.....	17

1 Metropolia Ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu sitoutuu kaikessa toiminnassaan edistämään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäisemään syrjintää. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua ohjaavat lainsäädännölliset veloitteet perustuvat tasa-arvolakiin (1329/2015) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Metropolia on sitoutunut edistämään aktiivisesti ammattikorkeakouluyhteisön kaikkien jäsenten yhdenvertaista mahdollisuutta oppia, kehittyä, osallistua ja vaikuttaa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu Metropolian arvoperustaan, strategiaan tavoitteisiin ja eettisiin toimintaperiaatteisiin, tutkinto- ja johtosääntö huomioiden.

1.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyötä tekevät kaikki metropolialaiset

Toimintamme keskiössä on aina ihminen. Kunnioitamme toinen toistamme. Panostamme moninaisuutta arvostavaan ja dialogiseen toimintakulttuuriin. Kannustamme ketterään oppimiseen, luovuuteen ja rohkeisiin kokeiluihin. Yhteistyömme rakentuu avoimuudelle ja luottamukselle. Uudistetun arvoperustan ja uusien eettisten toimintaperiaatteidemme mukaisesti pyrimme avaamaan kaikille mahdollisuuksia monimuotoisessa Metropoliaassa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskee kaikkia Metropoliaassa opiskelevia ja työskenteleviä henkilöitä. Ammattikorkeakouluyhteisön jokaisen jäsenen velvollisuus on edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omassa toimintaympäristössään.

Metropolia Ammattikorkeakoulua sitovat myös Suomen perustuslaissa, työsopimuslain ja työturvallisuuslain määritellyt yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa koskevat määräykset. Metropoliaassa ei hyväksytä syrjintää. Jokaisen metropolialaisen velvollisuus on puuttua havaitsemaansa tai tiedoksi saamiinsa työsuojelullisiin, syrjiviin ja häirintään viittaaviin tilanteisiin viipymättä sovitun käsittelyprosessin mukaisesti.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava

yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön periaatteet

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön periaatteet ovat:

- kaikilla ammattikorkeakoulun henkilöstöön kuuluvilla on samanlaiset oikeudet ja velvoitteet ja yhtäläiset mahdollisuudet kehittää itseään ja edetä urallaan
- kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun
- kaikkia hakijoita kohdellaan tasavertaisesti sekä työntekijöitä rekrytoitaessa että opiskelijavalinnoissa
- opetustilanteissa kaikille opiskelijoille tarjotaan yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskeluun
- oppimista ja ohjausta kehitetään siten, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat läpinäkyviä periaatteita kaikessa oppimis- ja ohjaustoiminnassa
- opiskelijoiden opintosuoritusten arviointi perustuu ennalta julkaistuihin, selkeästi määriteltyihin oppimistavoitteisiin ja arviointikriteereihin
- saavutettavuus pyritään huomioimaan ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia halutaan tarjota kaikille
- palkkausjärjestelmää kehitetään tasa-arvoiseksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toteutetaan Metropoliaassa jatkuvan kehittämisen kehää noudattaen taulukossa 1 esitettyyn tapaan.

Taulukko 1. Jatkuvan kehittämisen kehä toimintasuunnitelmana

Suunnittelu (Plan)	Toteutus (Do)	Arviointi (Check)	Kehittäminen (Act)
<p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmassa asetetaan suunnitelmakaudelle selkeät tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain.</p>	<p>Toimitaan suunnitelman mukaisesti. Toimenpiteet nivotaan osaksi korkeakoulun päivittäistä toimintaa. Vastuutahot raportoivat linjaorganisaation mukaisesti.</p>	<p>Arviointitietoa kerätään järjestelmällisesti, pitkäjänteisesti ja kattavasti. Toiminnan tuloksia analysoidaan moninaisuus ja yhdenvertaisuus -työryhmässä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.</p>	<p>Toimintaa kehitetään analysoimalla arvioinnista saatua tietoa ja jalostamalla sen pohjalta ideoita sekä ratkaisuvaihtoehtoja toiminnan kehittämiseksi.</p>

2. Edellisen kauden arviointi

Edellisen kauden arviointia tehtiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -työryhmän ja moninaisuusjohtamisen itsearviointin kautta sekä seuraamalla muita arviointiaineistoja ja selvityksiä. Tämän luvun nostot esittelevät tavoitteittain joitakin aikaansaannoksia.

2.1 Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus

Metropolian tavoitteena on kohdella kaikkia hakijoita tasavertaisesti rekrytoinneissa ja edistää moninaisuutta henkilöstössä. Henkilöstön jäsenille halutaan tarjota yhdenvertaisia mahdollisuuksia kehittää itseään ja edetä urallaan. Lisäksi palkkausjärjestelmää kehitetään yhä tasa-arvoisempaan suuntaan.

1. **Tavoite:** Rekrytoinnin avoimuus ja yhdenvertaisuus

Mitä tehtiin? Uusi rekrytointiohjelma mahdollistaa aiempaa avoimemman ja yhdenvertaisemman rekrytointia hyvien viestintäominaisuuksien ja palautemahdollisuuksien ansiosta. Anonyymiä rekrytointia se ei kuitenkaan mahdollista teknisten rajoitteiden takia.

2. **Tavoite:** Yhtenäinen perehdytysprosessi, joka takaa vähintään perustasoisen perehdytyksen kaikille uusille metropolialaisille, myös sivutoimiselle henkilöstölle

Mitä tehtiin? Luotiin kaikille uusille työntekijöille Moodle-kurssi yleiseen organisaatiotasoiseen perehdytykseen, sekä Kohti yhdenvertaisempaa Metropoliaa -Seppo-peli.

3. **Tavoitteet (tässä yhteenveto neljästä eri tavoitteesta):**

Yhdenmukaiset kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet ja yhteneväiset uralla etenemisen mahdollisuudet, työn/opiskelun ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen sekä ikäystävällisen työpaikan luominen

Mitä tehtiin? Suunnittelukaudella on luotu yhteisiä linjauksia opiskeluun työajalla. Osallistuminen sisäisiin koulutuksiin on ollut mahdollista kaikille. Kehityskeskusteluiden yhteydessä esihenkilöitä on kannustettu ottamaan puheeksi työhyvinvointia ja jaksamista sekä

työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevat kysymykset. Työaikajärjestelyillä, mm. hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työaikaliukumilla, mahdollisuudella vaihtaa lomaraha osittain lomaksi sekä joustavalla hybridimallilla on pyritty edistämään työn ja muun elämän yhteensovittamista esimerkiksi lasten tai muiden läheisten hoitamisen mahdollistamiseksi. Ikä-ystävällisyyttä on lisätty muun muassa. työjärjestelyin ja osa-aikaisen työskentelyn kautta.

4. Tavoite: Avoin ja läpinäkyvä palkkausjärjestelmä

Mitä tehtiin? Luottamusmiesten ja työnantajan välillä on käyty jatkuvaa vuoropuhelua palkkausjärjestelmään liittyen. Palkkaa määriteltäessä arvioidaan eri tekijöitä, jotka on kaikki avattu koko henkilöstölle OMA-intranetissä. Eri tekijöiden, esimerkiksi työn vaativuuden ja työssä suoriutumisen, arviointiin liittyy yhteisistä kriteereistä huolimatta aina subjektiivisuutta, mistä syystä yhteistä tulkintalinjaa on kehitetty jatkuvasti.

OMA-intranetin palkkaan ja palkitsemiseen liittyvä sisältö on päivitetty kokonaisuudessaan ja sitä on kehitetty myös sen jälkeen. Viestintä esihenkilöille ja työntekijöille on ollut sisällöltään yhdenmukaista. ovat aina vastanneet sisällöltään toisiaan. Yksittäinen työntekijä on tarvittaessa saanut myös henkilökohtaista konsultaatiota palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä henkilöstöpalveluilta.

Naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa seurataan lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) mukaisesti palkkakartoituksella joka toinen vuosi. Se toteutettiin vuonna 2025. Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa todettiin osaamisaluepäälliköiden palkkauksessa miesten ja naisten välinen palkkaero, joka on sittemmin korjattu.

2.2 Opiskelu ja opetus

Metropolian tavoitteena on olla opiskeluyhteisö, jossa jokaisella on turvallista opiskella, kaikkia arvostetaan sekä kohdellaan kunnioittavasti, eikä hyväksytä häirintää tai syrjintää. Arvoperusta uudistettiin osallistavasti Metropolian arvoperusta ja jatkona arvouudistukselle muodostettiin eettiset toimintaperiaatteet edistämään osaltaan turvallista ja sosiaalisesti kestävästä korkeakouluyhteisöstä ja eettistä toimintakulttuuria.

1. Tavoite: Kartoittaa opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden

kokemuksia kyselyn avulla

Mitä tehtiin? Vastausprosentit jäivät valitettavasti hyvin alhaisiksi eikä niistä pystytty sen takia tekemään johtopäätöksiä.

- 2. Tavoite:** Turvallinen opiskeluympäristö, ei hyväksytä häirintää tai syrjintää

Mitä tehtiin? Yhtenä toimenpiteenä tässä oli varmistaa, että jokainen opiskelija tietää, miten toimia, jos kokee tulleen häirityksi tai syrjityksi. Tätä edistettiin luomalla opiskelijoille suunnattu toimintamalli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelyyn samaan aikaan kun henkilöstön ohjetta uudistettiin. Ohjeen avulla pyritään ehkäisemään ja tunnistamaan häirintää ja epäasiallista kohtelua sekä edistämään asianmukaista puuttumista häirintätapauksin.

- 3. Tavoite:** Jokaisella opiskelijoilla on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oikeus saada ohjausta kohtuullisessa ajassa riippumatta opintojen vaiheesta tai tutkinto-ohjelmasta

Mitä tehtiin? Kehitettiin oppijälähtöisen ohjauksen mallia hanketyönä. Metropoliasa opiskelija on myös voinut hakea yksilöllistä tukea opintoihinsa, mikäli tuen tarve on tunnistettu aikaisemmin tai tunnistettu opintojen aikana. Opiskelijan yksilöllisen tuen ja ohjauksen tarve opiskelun aikana voi liittyä esimerkiksi oppimisvaikeuteen, epäilyyn oppimisvaikeudesta, liikunta-, kuulo- tai näkökykyyn. Jokaisen opiskelijan tilanne on yksilöllinen.

Opiskelija on voinut ottaa tuen tarpeen esiin suoraan Metropolian ammatillisen erityisopettajan, MERkan, kanssa. Keskustelussa MERkan kanssa tuen tarve, ja toisaalta myös opiskelijan vahvuudet, on voitu tunnistaa. Tunnistamisen jälkeen opiskelija on voinut hakea myös mahdollisia yksilöllisiä opetusjärjestelyitä opintoihinsa.

2.3 Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä

Metropolian tavoitteena on olla työyhteisö, jossa jokaisella on turvallista työskennellä, kaikkia arvostetaan sekä kohdellaan kunnioittavasti, eikä hyväksytä häirintää tai syrjintää. Arvoperusta uudistettiin ja jatkona arvouudistukselle muodostettiin eettiset toimintaperiaatteet edistämään osaltaan turvallista ja sosiaalisesti kestävää korkeakoulu-yhteisöä ja eettistä toimintakulttuuria.

Tavoite: Perustettiin työryhmä.

Mitä tehtiin? Moninaisuus ja yhdenvertaisuus -työryhmä vakiinnutti toimintamallinsa ja kehittämistyö edistyi systemaattisesti työryhmän avulla.

Tavoite: Yhteisöllisyyden, avoimuuden ja dialogisuuden edistäminen moninaisuutta arvostavan kulttuurin avulla

Mitä tehtiin? Toteutettiin paneelikeskustelu syrjinnänvastaisella viikolla ja tehtiin Kohti yhdenvertaisempaa Metropoliaa -Seppo-peli. Toteutettiin moninaisuus ja osallisuus -valmennus ja luotiin osallistavasti uusi arvoperusta sekä eettiset toimintaperiaatteet. Henkilöstöä kannustettiin käymään Metropolian sisäinen kestävän kehityksen koulutus.

Tavoite: Hyvä käytös toimintatavaksi ja matala kynnyks puuttua epäasialliseen käytökseen

Mitä tehtiin? Tehtiin ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelyyn erikseen opiskelijoille ja henkilöstölle.

Tavoite: Viestinnän saavutettavuuden parantaminen lisäämällä helppolukuisuutta ja kaksikielisyyttä.

Mitä tehtiin? Henkilöstön ja opiskelijoiden yhteisen OMA-intranetin helppokäyttöisyyttä ja kaksikielisyyttä kehitettiin. Intranettiin tehtiin digitaalisen saavutettavuuden osio, johon koottiin monipuolisesti ohjeita saavutettavuuden toteuttamiseen. Osio tehtiin sekä suomeksi että englanniksi. Metropolian digipalveluiden saavutettavuuden kehitystyötä jatkettiin koko kauden ajan.

3. Metropolian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen: tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain

Edellisen kauden arvioinnin sekä syksyllä tehdyn moninaisuuden johtamiseen liittyvän itsearvioinnin perusteella valittiin sekä uusia tavoitteita että päätettiin jatkaa työtä jo aiemmin valikoituneiden tavoitteiden parissa.

3.1 Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus

Itsearvioinnin kehityskohteiden ja muun arviointiaineiston perusteella tähän toimenpideosioon valittiin kehityskohteiksi rekrytointi, perehdytys, uralla eteneminen ja palkkausasiat edistämään moninaisuutta, tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta erityisesti Metropolian henkilöstön näkökulmasta.

1. Tavoite: Rekrytointien avoimuuden ja yhdenvertaisuuden kehittäminen

Toimenpiteet: Valmennetaan esihenkilöitä huomioimaan ja edistämään moninaisuutta rekrytointiprosessin eri vaiheissa ja toteuttamaan kielitietoista rekrytointia. Moninaisuuslausekkeen käyttöönotto kaikissa hakuilmoituksissa.

Moninaisuuslausekkeella ilmoitetaan organisaation sitoutumisesta moninaisuuden edistämiseen. Esihenkilöitä valmennetaan tunnistamaan syrjinnän eri muotoja ja tiedostamattomien oletusten vaikutuksia erityisesti rekrytoinnissa. Henkilöstön moninaisuuden kehittymisen mittareita seurataan sukupuolen, iän ja kansalaisuuden suhteen ja kehityksestä raportoidaan henkilöstöraportissa.

Seuranta: Moninaisuuslauseke on otettu käyttöön kaikissa rekrytoinneissa, esihenkilöiden valmennus on järjestetty ja kootaan kandidaatit/valitut tilasto moninaisuuden näkökulmasta (esim. sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan).

Vastuu: henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt

2. Tavoite: Perehdytyksen kehittäminen moninaisuutta tukeväksi

Toimenpiteet: Kehitetään perehdytysprosessia ja perehdytysoppaita edelleen, myös englanniksi sekä valmennetaan esihenkilöitä perehdytyksen hyvään haltuunottoon.

Seuranta: Perehdytyksen Moodle-kurssia on kehitetty moninaisuuden näkökulmasta ja esihenkilöitä on valmennettu.

Vastuu: henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt

3. Tavoite: Uralla etenemisen periaatteet ovat läpinäkyviä

Toimenpiteet: Uralla etenemistä ja mahdollisuuksia työtehtävien muutoksiin tai kokonaan uusiin tehtäviin siirtymiseen sisäisesti tuetaan läpinäkyvästi kehityskeskusteluiden avulla ja vahvistetaan kehityskeskusteluiden roolia myös urasuunnittelun välineenä. Luodaan urapolkuja ja niiden periaatteita vertikaalisen ja horisontaalisen uralla etenemisen vaihtoehtojen läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Valmennetaan esihenkilöitä urasuunnittelua koskevien keskustelujen käymiseen. Tuetaan henkilön osaamisen kehittymistä työkierron ja työn varjostuksen avulla. Liikkumista työrooleista toiseen organisaatiossa ja osaamisen hyödyntämistä mahdollistetaan miettimällä, miten liikkuvuuden esteitä voitaisiin madaltaa.

Seuranta: Urapolkuja on luotu, esihenkilöiden valmennus on toteutunut ja kehityskeskusteluissa käsitellään urasuunnittelua. Työkiertoa ja työn varjostamista on toteutunut.

Vastuu: Metropolian johtoryhmä, esihenkilöt ja henkilöstöpalvelut

4. Tavoite: Palkkatasa-arvon edistäminen

- **Toimenpide:** Erot palkoissa perustuvat hyväksyttäviin perusteisiin, kuten tehtävän vaativuuteen ja työssä suoriutumiseen, ja perusteita arvioidaan kaikkien työntekijöiden kohdalla samalla tavalla.

Seuranta: Yhtenäisen tulkintalinjan jatkuva tarkastelu, esihenkilöiden valmentaminen ja selkeä viestiminen henkilöstölle.

- **Toimenpide:** Korjataan syrjiviä palkkaeroja

Seuranta: Palkkadatan jatkuva analysointi ja esihenkilöiden valmentaminen

- **Toimenpide:** Palkka- ja palkitsemisperiaatteet ovat ymmärrettäviä, viestintä on avointa, ymmärrettävää, yksiselitteistä ja tarvittava tieto on saatavilla

Seuranta: henkilöstötutkimusten tulokset, selkeän ja suoran kielen käyttäminen, sisäisten OMA-sivustojen jatkuva parantaminen. Varmistetaan, että ymmärrämme palkka- ja palkitsemisperiaatteet samalla tavalla ja kysymme, jos olemme epävarmoja.

Vastuu: Metropolian johtoryhmä, henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt

3.2 Opiskelu ja opetus

Itsearviointin perusteella kehittämiskohteita oli muun muassa:

- opiskelijoiden monimuotoisuusosaamisen kehittäminen osana orientaatiota ja tutorointia,
- opiskelijoiden monimuotoisuusohjelmien ja opiskelukykyjen vaihteluiden tunnistaminen ja tukeminen
- sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen huomioiminen opiskelijoina (tietoisuuden lisääminen, vähemmistöjen opiskelumahdollisuuksien tukeminen).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työpajassa kansainväliset opiskelijat toivat esiin, että on syytä kiinnittää huomiota siihen, että ohjeistukset ja tiedotteet ovat saatavilla myös englannin kielellä. Silloin myös he kokisivat kuuluvansa korkeakoulu yhteisöön yhdenvertaisesti.

1. Tavoite: Moninaisuuden huomioimisen vahvistaminen opetuksessa ja

ohjauksessa.

Opetuksen sisältö ja toimintatavat eivät sisällä syrjiviä elementtejä, ja arviointi on läpinäkyvää ja yhdenvertaista. Jokaisella opiskelijoilla on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen oikeus saada ohjausta kohtuullisessa ajassa riippumatta opintojen vaiheesta tai tutkinto-ohjelmasta.

Toimenpiteet: Valmennetaan henkilöstöä monimuotoisuuden huomioimiseen opetuksessa ja ohjauksessa. Vahvistetaan oppijälähtöisen ohjauksen mallia, joka varmistaa ohjauksen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden.

Seuranta: Valmennuksia on pidetty opetuksen ja ohjauksen näkökulmasta ja oppijälähtöisen ohjauksen mallissa on vahvistettu moninaisuuden huomioimista. KO. mallin mukaan toimitaan tutkinto-ohjelmissa.

Vastuut: oppimistoiminta

2. Tavoite: Orientoivien opintojen kehittäminen moninaisuutta tukeväksi

Toimenpiteet: Lisätään 1. vuoden opiskelijoiden perehdytysjaksolle ja tutorkoulutukseen moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden teemoja.

Seuranta: Perehdytysjaksolle ja tutorkoulutukseen on lisätty moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden teemoja. Seurataan tutkinto-ohjelmien -lukumäärää, joissa teeman käsittelyä perehdytysjaksolle on lisätty.

Vastuut: oppimistoiminta ja Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Metka (tutorkoulutuksen osalta)

3. Tavoite: Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen

Toimenpiteet: Toimintamalli opiskelussa esiintyvän epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin Metropolia -opiskelijan ohje juurrutetaan muun muassa osaksi tutorkoulutusta, myös tapahtumien ja viestinnän avulla. Luodaan turvallisemman tilan periaatteet ja laajennetaan niiden käyttöönottoa asteittain.

Seuranta: Tutorkoulutuksessa on käsitelty Toimintamalli opiskelussa esiintyvän epäasiallisen kohtelun ja häirinnän

tilanteisiin Metropolia -opiskelijan ohjetta. Turvallisemman tilan periaatteet on luotu ja niiden käyttöönottoa seurataan yksiköittäin.

Vastuu: oppimistoiminta ja Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Metka (tutorkoulutuksen osalta)

4. Tavoite: Korkeakouludemokratian toteutuminen, mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua

Toimenpiteet: Kehitetään demokraattista toimintakulttuuria ja kansalaisuustaitoja osana kestävän kehityksen tavoitteita. Luodaan käytäntöjä, joilla vahvistetaan ja tuetaan korkeakouludemokratian toteutumista. Tarjotaan mahdollisuuksia dialogiin ja mahdollisuuksia osallistua yhteiseen keskusteluun ja päätöksentekoon, harjoitellaan argumentointia ja tarkastellaan erilaisia näkökulmia yhdessä. Kehitetään osallistumisen ja päätöksenteon mahdollisuuksia opinnollistamisen kautta, kytkemällä ne osaksi yhteiskunnassa toimimista ja työelämätaitojen oppimista.

Seuranta: Opintopisteiden määrä, joka on käytetty osallistumiseen ja työelämätaitojen oppimiseen

Vastuu: oppimistoiminta

3.3 Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä

Metropolian strategian mukaisesti yhteisöllinen ja osallistava kulttuuri kannustaa jokaisen meistä antamaan parhaansa yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Toimintakulttuurimme näyttäytyy ketteränä ja kokeilevana uudistumisena sekä arjen toiminnan tehokkuutena. Toimimme ihmislähtöisesti, teemme merkityksellistä työtä vahvuksiemme kautta moninaisissa kokoonpanoissa ja panostamme dialogiseen ja moninaisuutta arvostavaan toimintakulttuuriin.

1. Tavoite: Työyhteisötaitojen kehittäminen, arvostavan ja toista kunnioittavan kulttuurin luominen työ- ja opiskelijayhteisöihin sekä Metropolian eettisten toimintaperiaatteiden juurruttaminen systemaattisesti

henkilöstön, opiskelijoiden ja kumppaneiden arkeen.

Toimenpiteet: Järjestetään valmennuksia ja pidetään teemapäiviä kampuksilla. Eettiset toimintaperiaatteet juurrutetaan henkilöstölle tiimikeskustelujen, kehityspäivien ja koulutusten avulla sekä opiskelijoille tutoroinnin ja orientaation kautta.

Seuranta: Henkilöstötutkimuksen ja opiskelijoiden kyselyiden tulokset

Vastuut: henkilöstöpalvelut, strategia- ja kehityspalvelut esihenkilöt, työntekijät, opiskelijat ja tutorit

2. Tavoite: Moninaisuuden johtamisen prosessien kehittäminen

Toimenpiteet: Pyritään tunnistamaan monipuolisemmin moninaisuutta Metropolian erilaisissa prosesseissa ja kehittämään moninaisuuden johtamista. Moninaisuusjohtamisen itsearviointista tehdään osaamisalueille ja muille yksiköille soveltuva versio, jonka yksikkö voi tarvittaessa ottaa käyttöön. Tehdään koko organisaatiota koskeva seurantakartoitus.

Seuranta: Moninaisuuden nykytilan seurantakartoitus

Vastuut: johto, esihenkilöt ja henkilöstöpalvelut

3. Tavoite: Kielitietoinen viestintä ja saavutettavuuden kehittäminen

Kielitietoisessa kommunikaatiossa harkitaan, mitä kieltä käytetään eri tilanteissa, mitä kielivaatimuksia asetetaan eri tehtäville ja kuinka käytetty terminologia vaikuttaa inklusiivisuuteen.

Toimenpiteet: Toteutetaan Metropolian kansainvälisen toimenpideohjelman ja saavutettavuussuunnitelman toimenpiteitä. Kaikessa viestinnässä kiinnitetään huomiota saavutettavuuteen. Ohjeistukset ovat suomeksi ja englanniksi, tuetaan henkilöstön suomen/englannin kielen kehittymistä, sovitaan yhteisistä kielikäytännöistä kokouksissa ja opetuksessa. Tehdään ohjeistuksia kielitietoisesta viestinnästä.

Seuranta: Seurataan Kansainvälisen toimenpideohjelman ja

saavutettavuussuunnitelman toteutumista. Ohjeistus on toteutunut.

Vastuut: oppimistoiminta, henkilöstöpalvelut ja korkeakoulupalvelut

4. Suunnitelman toteutus ja seuranta

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kaksivuotiskaudeksi kerrallaan. Suunnitelman toimenpiteet ja niiden toteutuminen nivotaan osaksi korkeakoulun päivittäistä toimintaa, ja vastuu toimenpiteiden toteutumisesta on linjaorganisaatiolla. Henkilöstöä koskevan osuuden osalta prosessin omistajana on henkilöstöjohtaja ja Henkilöstöpalvelut. Opiskelun ja opetuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta omistajataho on jatkuvan oppimisen johtaja ja Oppimistoiminta.

Suunnitelman toteutumista seurataan, suunnitelmaa tarkistetaan ja tarvittaessa päivitetään. Suunnitelman laadinta ja toteutumisen seuranta on organisaatiossa vastuutettu selkeästi ja toimenpiteille on asetettu seurantamittareita. Suunnitelmasta tehdään tarkempi tiekartta, jossa toimenpiteiden toteuttaminen priorisoidaan ja aikataulutetaan, ja vastuutahoja tarkennetaan.

Henkilöstöllä ja opiskelijoilla on ollut mahdollista osallistua suunnitteluprosessiin järjestetyissä työpajoissa ja kyselyn (anonyymi e-lomake) kautta. Suunnitelmaluonnos on käsitelty työsuojelutoimikunnassa ja johtoryhmässä ja YT-neuvottelukunnassa. Suunnitelma on rehtorin päätöksellä hyväksytty.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toteutetaan jatkuvan kehittämisen kehän mukaisesti, mistä vastaa säännöllisesti kokoontuva moninaisuus ja yhdenvertaisuus -työryhmä. Se seuraa ja edistää suunnitelman toteutumista, järjestää tapahtumia monimuotoisuuden ymmärtämisen lisäämiseksi sekä käsittelee ajankohtaisia moninaisuuteen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita korkeakoulu yhteisössä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön onnistuminen on koko korkeakoulu yhteisön vastuulla- jokainen metropolialainen vastaa omasta käytöksestään ja toiminnastaan. Työsuojelutoimikunta osallistuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurantaan omassa roolissaan, samoin henkilöstöpalvelut, esihenkilöt ja johto omien rooliensa mukaisesti.

Metropolian sisäisen ja ulkoisen viestinnän, sisältöjen, esittämisen, kielenkäytön ja kuva-aineiston tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Henkilöstölle ja opiskelijoille viestitään aktiivisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä sekä tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteista ja toimenpiteistä.

4.1 Seuranta- ja tukiaineistot

Metropolian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan jatkuvan kehittämisen kehän mukaisesti kokoamalla seuranta- ja tukiaineistoa, joista luettelo alla.

Suunnitelman toteutumisen seuranta-aineistona käytetään mm.:

- Henkilöstöraportti vuosittain
- Henkilöstötutkimus vuosittain
- Opiskelijoille suunnatut yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kartoittava kyselyt
- Opiskelijatilastot ja AVOP-palautteet
- Palkkakartoitus joka toinen vuosi
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportit viiden vuoden välein
- Työturvallisuus- ja työterveysriskien arviointi viiden vuoden välein
- Työyhteisön kehittämissuunnitelma vuosittain

Metropolian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tukevat ja täydentävät seuraavat dokumentit ja linjaukset:

- Ammattikorkeakoululaki
- Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta ja kansainvälinen verkkosisältöjen saavutettavuusohjeistus (WCAG)
- Metropolian eettiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct)
- Metropolian saavutettavuus- ja esteettömyyssuunnittelu
- Metropolian johtosääntö ja tutkintosääntö
- Metropolian kansainvälinen toimenpideohjelma
- Toimintamalli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelyyn Metropoliaassa (henkilöstön ja opiskelijan ohjeet)
- Metropolian turvallisemman tilan periaatteet (tulossa pilotointiin vuonna 2023)
- Metropolian työsuojelun toimintaohjelma
- Metropolian varhaisen puuttumisen ja tuen toimintamalli
- OMA-intranetissä sijaitseva Opiskelijan opas ja sen yksilöllistä tukea opiskelussa ohjeistava osio

Taustamateriaalit

Ammattikorkeakoululaki <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

FIBSin monimuotoisuusjohtamisen itsearviointin työkalu ja käyttäjän manuaali, 2022.

<https://monimuotoisuusarviointi.fi/itsearviointityokalu/>

Jousilahti Julia, Tanhua Inkeri, Paavola Juho-Matti, Alanko Leena, Kinnunen Amanda, Louvrier Jonna, Husu Liisa, Levola Maria, Kilpi Jenni 2022. KOTAMO Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164426>

KPMG Finland 2022. Kilpajuoksua vai määrätietoista etenemistä Katsaus suomalaisten organisaatioiden hyviin käytäntöihin inklusiivisuus-, monimuotoisuus-, ja yhdenvertaisuustyössä. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/fi/pdf/2022/08/fi-IDE-selvitys.pdf>

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki työsuojelu 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>

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy:n tutkintosäntö

Opetuksen erityisjärjestelyt Metropolia Ammattikorkeakoulussa. <https://opiskelija.oma.metropolia.fi/group/pakki/opiskelijan-opas/opinnot/opintojen-suunnittelu-ja-opinto-ohjaus/yksilollinen-tuki-opiskelussa>

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>

Toimintamalli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelyyn Metropolia -henkilöstön ohje, 2022. <https://oma.metropolia.fi/henkilokunnalle/henkilostoasiat/tyohyvinvointi/varhaisen-puuttumisen-ja-tuen-toimintamalli/toimintamalli-epaasiallisen-kohtelun-ja-hairinnan-kasittelyyn>

Toimintamalli opiskelussa esiintyvän epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin Metropolia -opiskelijan ohje, 2022. <https://oma.metropolia.fi/henkilokunnalle/henkilostoasiat/tyohyvinvointi/varhaisen-puuttumisen-ja-tuen-toimintamalli/toimintamalli-epaasiallisen-kohtelun-ja-hairinnan-kasittelyyn>

Työsopimuslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Piia Tiainen, Marja Katajavirta, Jonna-Maria Peltoniemi, Anu-Rohima Mylläri, Kaisla Saastamoinen & Sissi Huhtala 2022. Kokemuksia ammattikorkeakoulun palvelupolusta sekä työllistymisestä ja näkemyksiä rasismista. VARAVA-hanke. https://varava.fi/wp-content/uploads/2022/11/raportti_varava-hanke-kysely-2022_A4.pdf

Yhdenvertaisuuslaki

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Tämä dokumentti on allekirjoitettu sähköisesti Metropolia Sign-järjestelmällä
This document has been electronically signed using Metropolia Sign

Päiväys / Date: 12.12.2025 14:50:36 (UTC +0200)

Mikko Jäkälä

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Henkilöstöjohtaja

Organisaation varmentama (Metropolia-käyttäjätunnus) (eIDAS-tunnistamisen varmuustaso: korotettu)
Certified by organization (Metropolia user account) (eIDAS level of assurance: substantial)

Certified by organization