

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Marttila, L. (2023) Monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta korkeakoulujen kilpailuvaltti.
TLC-blogi.

URL: <https://www.tuni.fi/tlc/monimuotoisuudesta-ja-yhdenvertaisuudesta-korkeakoulujen-kilpailuvaltti/>

Monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta korkeakoulujen kilpailuvaltti



Kuva Adobe Stock

Erilaisia tuotteita ja palveluja kehitetään yhä moninaisemmille asiakaskunnille, niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Tämä edellyttää yhä moniulotteisempaa kehitystyötä ja palvelumuotoilua keskenään samankaltaisten ja -mielisten ammattilaisten ”kuplissa” tuottamien ratkaisujen sijaan.

Korkeakouluissa monialaisuus ja henkilöstön keskenään erilaiset työurat luovat mahdollisuuden monimuotoisuuteen. Monimuotoinen henkilöstö edistää innovatiivista ja kehittävää monimuotoista ajattelua kuitenkin vasta silloin, kun erilaiset ihmiset kokevat olevansa keskenään yhdenvertaisia ja yhtä arvokkaita.

Suomessa ja useissa muissa maissa lainsäädäntö ohjaa työorganisaatioita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä niiden edistämiseen – esimerkiksi laki naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Vuodesta 2014 lähtien on kaikkien yli 30 henkeä työllistävien tahojen pitänyt työnantajina laatia tasa-arvosuunnitelma organisaatiolleen.

Koska yhdenvertaisuus nähdään erittäin tärkeänä koulutus- ja työvoimapolitiittisena teemana koko Euroopan talousalueella, tutkimus- ja kehitystyön rahoittajat ovat sisällyttäneet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja rahoitushakemuskriteereihinsä. Esimerkiksi Horizon Europe -ohjelmassa jokaisen rahoitusta hakevan organisaation tulee pystyä osoittamaan, että heillä on tasa-arvosuunnitelma sekä sitä tukevaa henkilöstökoulutusta ja tiedotusta. Myös

OKM odottaa, että korkeakoulut tarttuvat teemaan aiempaa jämäkämmin (ks. Marttila ym. 2022).

Ovatko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus kuitenkin vain ”sanahelinää” ja poliittista jargonia? Onko niiden edistäminen vain hallinnollista pakkopullaa, joka vie organisaatioilta resursseja pois tuottavasta toiminnasta?

Asian voi nähdä myös toisin. Tietotyön maailmassa työnantajat kilpailevat kansainvälisestäkin kovista osaajista. Organisaatioiden panostus yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon on alettu nähdä panostuksina myös rekrytointien onnistumiseen ja osaajien sitouttamisen.

Suomalaisessa korkeakoulumaailmassa tämä näkyy esimerkiksi kansainvälisistä huippututkijoista kilpailevan Aalto-yliopiston toiminnassa. Siellä monimuotoisuus ja inklusiivisuus on otettu keskeisiksi kehittämiskohteiksi (Aalto-yliopisto 2021). Yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja inklusiivisuussuunnitelman sekä sen tavoitteita tukevien koulutusten lisäksi yliopistoon on perustettu myös monialainen ja -kantainen toimikunta, ylimmän johdon edustajista sekä aiheen asiantuntijoista koostuva ”nyrkki” sekä nimetty toimenpiteet ja vastuuhenkilöt kullekin Aallon korkeakouluista. Aalto-yliopisto myös valitsi tämän yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta tukevan järjestelmänsä parhaillaan (tammikuu 2023) toteutettavan kansallisen laatujärjestelmän auditoinnin benchmarking-kohteekseen. Teemat tuodaan selkeästi esille niin suomen- kuin englanninkielisessä verkkoviestinnässä.

Ammattikorkeakouluista esimerkiksi Haaga-Helia (2021) on julkaissut internetsivuillaan aikataulutetun koosteen toimintakauden 2021–2023 tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä toimenpiteistä sekä niiden vastuutahoista.

Yhdenvertaisuuden sekä inklusiivisuuden sisällyttäminen osaksi organisaatioiden arkipäivää lähtee kuitenkin usein liikkeelle konkreettisista käytännön toimista. Joulukuussa 2022 päättyneessä NAU! -hankkeessa kehitettiin useita välineitä opettajille, opiskelijoille ja korkeakoulujen HR-henkilöstölle tähän työhön (NAU! n.d.). Toivottavasti ne päätyvät ahkeraan käyttöön!

Liisa Marttila, asiantuntija, NAU! -hanke, TAMK.

Lähteet

Aalto-yliopisto. (2021) [Kehittäminen](#). Verkkosivu. Julkaistu 12.4.2021 ja päivitetty 2.3.2022. Viitattu 22.12.2022.

Haaga-Helia. (2021) [Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kooste toimintakauden 2021–2023 tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä toimenpiteistä](#). PDF-liite. Viitattu 22.12.2022.

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609](#). Viitattu 11.1.2023.

Marttila, L., Naukkarinen, J., Tanhua, I. & Teräsahde, S. (2022) [Työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen järjestämiseen korkeakouluissa](#). Blogi-kirjoitus. Julkaistu 13.12.2022. Viitattu. 22.12.2022.

NAU! Tasa-arvoisesti uralle. (n.d.) [Työkaluja](#). Verkkosivu. Viitattu. 22.12.2022.

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#). Viitattu 11.1.2023.