

Lappeenrannan teknillisen yliopiston yhdenvertaisuus- suunnitelma

Käsitelty henkilöstölautakunnassa 18.10.2016. Rehtori hyväksynyt 4.11.2016.

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Lainsäädäntö	3
Muu taustamateriaali.....	3
Suunnitelman tavoitteet	4
Vastuut ja seuranta.....	4
OSA 1 Henkilöstön yhdenvertaisuus	4
Ikä	4
Sukupuoli	6
Palkkaus	7
Perhetilanne ja työtehtävät	12
Etninen tausta, kansallisuus ja kieli	12
Seksuaalinen suuntautuminen	13
Esteettömyys	13
Häirintä	14
OSA II: Opiskelijoiden yhdenvertaisuus	15
Sukupuolten välinen tasa-arvo	15
Sukupuolten tasa-arvo tilastojen valossa	15
Opiskelijoiden näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta.....	19
Häirinnän ehkäiseminen.....	20
Tasa-arvon edistäminen	20
Etninen alkuperä, kieli ja kansalaisuus	21
Ikä ja elämäntilanne	23
Opetuksen ja opiskelun esteettömyys	24
Tilojen ja sähköisen asioinnin esteettömyys	24
Erilaisten oppijoiden huomiointi.....	25
Opiskelijoiden yhdenvertaisuutta parantavat toimenpiteet	25

Johdanto

Lainsäädäntö

Yhdenvertaisuusohjelman taustalla on Suomen perustuslaki. Suomen perustuslain 6§:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lisäksi perustuslaissa veloitetaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä.

[Suomen perustuslaki](#)

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

[Yhdenvertaisuuslaki](#)

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lainsäädännössä on kirjattu erikseen koulutuksen järjestäjän velvollisuus huolehtia, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Muu taustamateriaali

[Yliopistolaki](#)

[Työsopimuslaki](#)

[Työturvallisuuslaki](#)

[LUT strategia 2020 ja toimenpideohjelmat](#)

[LUT eettiset toimintaperiaatteet](#)

Suunnitelman tavoitteet

Lappeenrannan teknillisen yliopiston (LUT) yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä ja poistaa syrjintää. Yliopiston tulee olla sellainen työ- ja opiskeluyhteisö, jossa kaikkia yhteisön jäseniä kohdellaan kunnioittavasti. LUT ei hyväksy henkilökuntaan tai opiskelijoihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua, syrjintää tai häirintää.

Avoin ja myönteinen ilmapiiri ja vuorovaikutus tukevat yhdenvertaista toimintakulttuuria ja edistävät yliopistoyhteisön hyvinvointia.

Vastuut ja seuranta

Yhdenvertaisuustyön lähtökohtana on jokaisen velvollisuus edistää yhdenvertaista opiskelua ja työskentelyä. Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on opetuksen ja tutkimuksen osalta rehtorilla ja yliopistoa työnantajana koskevissa asioissa henkilöstöjohtajalla. Yksiköiden johtajat vastaavat yhdenvertaisuuden toteutumisesta omissa yksiköissään.

Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein. Kehittämistoimenpiteiden etenemistä seurataan vuosittain ja siitä raportoidaan yliopistoyhteisölle. Osan I 'Henkilöstön yhdenvertaisuus' toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuraamisesta vastaa LUT:n henkilöstölautakunta ja osan II 'Opiskelijoiden yhdenvertaisuus' toimenpide-ehdotusten toteutumisen seurannasta vastaa LUT:n Learning Experience Development (LED) -ryhmä.

Henkilöstölautakunta seuraa ja arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista erilaisten tilastojen ja selvitysten avulla. Esimerkiksi Great Place to Work -kyselyn palautetta voidaan hyödyntää yhdenvertaisuuden edistämisessä. Learning Experience Development (LED) -ryhmä seuraa yhdenvertaisuuden toteutumista opetuksessa ja puuttuu tarvittaessa epäkohtiin.

OSA 1 Henkilöstön yhdenvertaisuus

Tilastotiedot on ilmoitettu 31.12.2015 tilanteen mukaan, jos ei muuta ilmoiteta.

Ikä

Ikääntyvillä työntekijöillä on hallussaan pitkän työkokemuksen mukanaan tuomaa ns. hiljaista tietoa, joka on toisaalta teknistä tietotaitoa ja toisaalta kognitiivista tietoa ja ymmärrystä. Niinpä ikääntyvät työntekijät pitää nähdä merkittävänä voimavarana, sillä työkokemuksen laajempi ja luovampi käyttö voi muodostua lisäarvoksi ikääntyville työntekijöille ja koko organisaatioille. Toisaalta nuorten ja vastavalmistuneiden energisyys, uudet tiedot, taidot ja innovaatiot rikastuttavat työyhteisöä. Pienten lasten tai toisaalta ikääntyneiden vanhempien

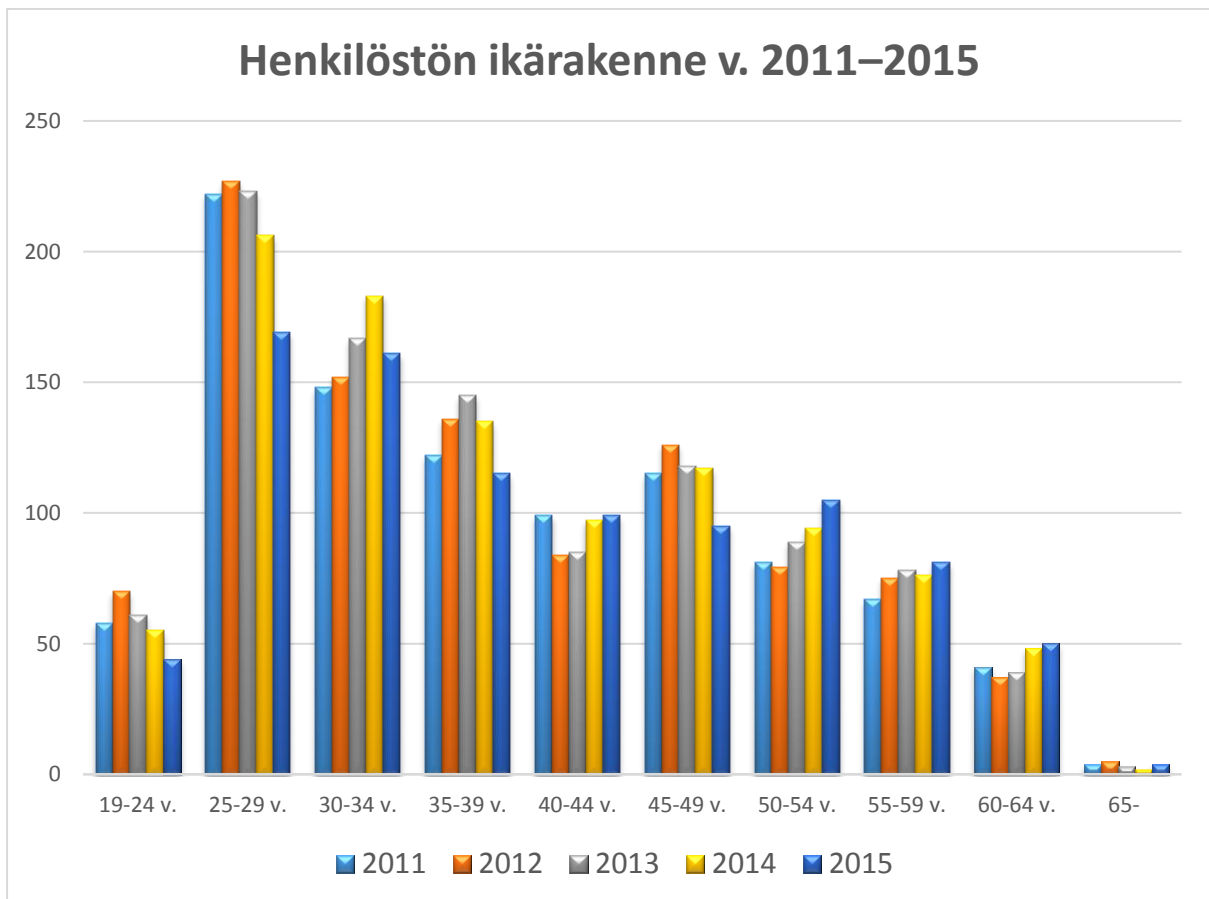
hoito asettavat haasteita työntekijöille ikähaitarin molemmissa päissä. Ikäjohtamisen haasteena on varmistaa erilaisten ihmisten mahdollisuudet työskennellä työyhteisössä.

Vuonna 2015 henkilöstön keski-ikä oli 40 vuotta. Miesten keski-ikä oli 39,6 vuotta ja naisten 40,6 vuotta. Henkilöstöstä yli 45-vuotiaita oli 335 työntekijää eli ikäänntyvien osuus oli 36 %.

Ikärakenteeseen jatkuvasti vaikuttava asia on yliopiston luonne työpaikkana, joka työllistää opintojensa loppuvaiheessa olevia opiskelijoita esimerkiksi tutkimusapulaisiksi ja valmistumisen jälkeen jatko-opiskelijoiksi.

Ikä ei saa olla ratkaiseva kriteeri työntekijöitä valittaessa eikä hakuilmoituksissa saa julkaista ikäsuosituksia hakijoille. Ikä ei saa olla este tutkijanuralle. Ikäkriteerejä tulee välttää valittaessa tutkimusryhmän jäseniä, koska ne voivat syrjiä erityisesti naisia, joiden urakehitys voi hidastua äitiyslomien ja hoitovapaiden vuoksi.

Henkilökunnan ikärakennetta seurataan vuosittain tilastojen avulla ja henkilöstön eläköitymiseen varaudutaan informoimalla yksiköitä.



Kuva 1: Henkilöstön ikärakenne vuosina 2011–2015

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet ikäkysymyksissä

- Ikä ei saa olla kriteerinä työntekijöitä valitessa.
- Eri-ikäisiä ihmisiä ja heidän vahvuuksiaan arvostetaan.

- Nuorten työntekijöiden ideoita sekä ikääntyvien työntekijöiden kokemusta ja hiljaista tietoa arvostetaan ja kunnioitetaan.

Sukupuoli

Tasa-arvolain 6 § koskee työnantajan velvollisuuksia edistää tasa-arvoa. Jokaisen työnantajan tulee

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteen sovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Vuoden 2015 lopussa naisten osuus LUT:n henkilökunnasta oli 40,5 %. Naisten suhteellinen osuus on laskenut hieman muutaman vuoden aikana (vuonna 2011 osuus oli 41,5 %). Valtaosassa henkilöstöryhmiä sukupuolijakauma on miesvaltainen (yli 60 % miehiä), naisvaltaisia henkilöstöryhmiä ovat hallinto- ja kirjastohenkilöstöryhmät. Nykyistä tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee esimerkiksi tietojen ja kokemuksen laajempaa hyödyntämistä.

Taulukko 1. Sukupuolijakauma eri henkilöstöryhmissä 31.12.2015 ja 31.12.2011

Henkilöryhmä	Yht. 2015	Naisia 2015	N % 2015	Yht. 2011	Naisia 2011	N % 2011
Professorit	69	11	15,9	89	19	21,3
Lehtorit ja muut opettajat	36	19	54,3	58	21	38,2
Assistentit	4	1	25	4	1	25,0
Tutkimushenkilöstö	428	144	33,6	397	125	31,5
Atk-henkilöstö	18	1	5,6	16	2	12,5
Hallinto-henkilöstö	207	152	73,4	217	170	78,3
Kiinteistöhenkilöstö	14	4	28,6	18	8	44,4
Kirjastohenkilöstö	18	15	83,3	18	16	88,9
Opet. ja tutk. apuh.	97	13	13,4	137	34	24,8
Harjoittelijat	2	2	100			
Yhteensä	893	362	40,5	954	396	41,5

Naisia kannustetaan hakeutumaan vaativampiin ja monipuolisempiin tehtäviin. Henkilökiertoa tulee käyttää uralla etenemistä ja tuleviin työtehtäviin pätevyitymistä tukevana keinona. Vanhempainvapaat, hoitovapaat ja varusmies- tai siviilipalvelus eivät saa vaikuttaa negatiivisesti urakehitykseen.

Tehtävän hakijoiden tieteellistä pätevyyttä tai muita ansioita arvioivina asiantuntijoina on käytettävä mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä. Vuosien 2011–2015 professuurien täyttöprosesseissa asiantuntijoina oli 16 naista ja 79 miestä (17 % vs. 83 %).

Haettaessa työntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin tai hoitajia joko avoimiin tehtäviin tai sijaisuuksiin, suositellaan käytettäväksi mahdollisimman laajaa avointa hakumenettelyä.

Jatko-opiskelu

Yliopistotasolla naisten osuus jatko-opiskelijoista on suurempi kuin naisten osuus perusopiskelijoista; perusopiskelijoista on naisia 26 %, jatko-opiskelijoista naisten osuus on 40 %.

Taulukko 2. Naisten osuus jatko-opiskelijoista 31.12.2015

Jatko-opiskelijat 31.12.2015	Kaikki jatko-opiskelijat			LUT:n palveluksessa olevat tutkijakoulutettavat		
	Yht.	N	N %	Yht.	N	N %
LBM	146	72	49	48	28	58
LES	144	40	28	110	32	29
LENS	96	41	43	56	18	32
LUT yhteensä	386	153	40	214	78	36

Tutkimusprojektien johtajien tulee huolehtia, että mies- ja naispuoliset tutkijat ovat tasa-arvoisia palkan, työtehtävien, työtilojen ja -välineiden suhteen. Miehiä ja naisia tulee ohjata, tukea ja kannustaa jatko-opinnoissa tasapuolisesti.

Miehillä ja naisilla on oltava samanlaiset mahdollisuudet jatko-opintojen harjoittamiseen ja työtehtävien oikeudenmukaiseen jakoon tulee kiinnittää huomiota. Jatko-opiskeluun tarkoitettuihin määräaikaisiin tehtäviin myönnetään yleensä hakemuksesta pidennystä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan samoin kuin asevelvollisuuden tai aseettoman palvelun/siviilipalvelun suorittamisajan verran.

Jatko-opiskeluun liittyviä asioita käsitellään myös suunnitelman osassa II ”Opiskelijoiden yhdenvertaisuus”.

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet sukupuolikysymyksissä

- Sukupuoli ei saa olla kriteeri työntekijöitä valittaessa.
- Henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti sukupuolesta huolimatta.

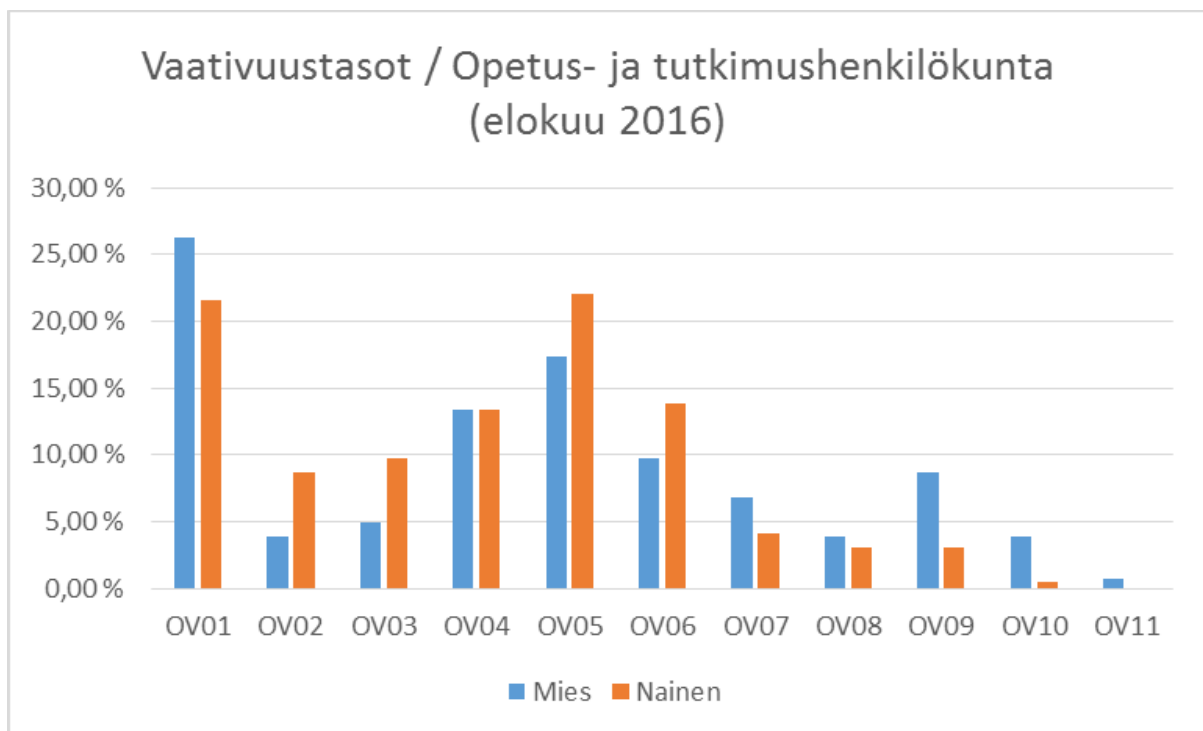
Palkkaus

Työnantajan menettelyä on tasa-arvolain 8 §:n mukaan pidettävä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään.

LUT:ssa otettiin käyttöön yliopistojen yhteinen palkkausjärjestelmä (YPJ) lokakuussa 2006. Palkkausjärjestelmän toimivuutta seurataan kerran vuodessa julkaistavien Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n tilastojen avulla. Tilastot ovat nähtävissä LUT:n intranetissä [Palkat ja palkkiot -sivulla](#).

Tilastot esitetään arviointijärjestelmittäin jaoteltuina vaatavuustason ja sukupuolen mukaan. Tilastoitavina tietoina ovat keskimääräiset palkat, henkilöstömäärät ja suoritustasojen keskiarvot. Palkkasummat sisältävät säännöllisesti kuukausittain maksettavia palkanosia: tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen mukaisen palkan, vaatavuuslisät ja suorituskorotukset, lehtorilisän, takuupalkan, projektipäällikkövastuuseen perustuvan palkkion, hallintotehtäväpalkkion ja muita henkilökohtaisia lisiä.

Opetus- ja tutkimushenkilökunta



Kuva 2: Miesten ja naisten prosentuaalinen osuus eri vaativuustasoilla, opetus- ja tutkimushenkilökunta

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan arviointijärjestelmässä sekä miesten että naisten tehtävät painottuvat vaativuustasoille 1–4 sijoittuviin jatko-opiskelu- ja avustaviin tehtäviin. Naisten tehtävistä 53 % ja miesten tehtävistä 49 % sijoittui elokuussa 2016 näille tasoille (vastaavat luvut vuodelta 2011: 61 % naiset, 56 % miehet).

Tohtorintutkintoa edellyttävät opetus- ja tutkimuspainotteiset tehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 5–7. Naisten tehtävistä 36 % ja miesten tehtävistä 27 % on arvioitu näille tasoille (vastaavat luvut vuonna 2011: naiset 26 %, miehet 24 %).

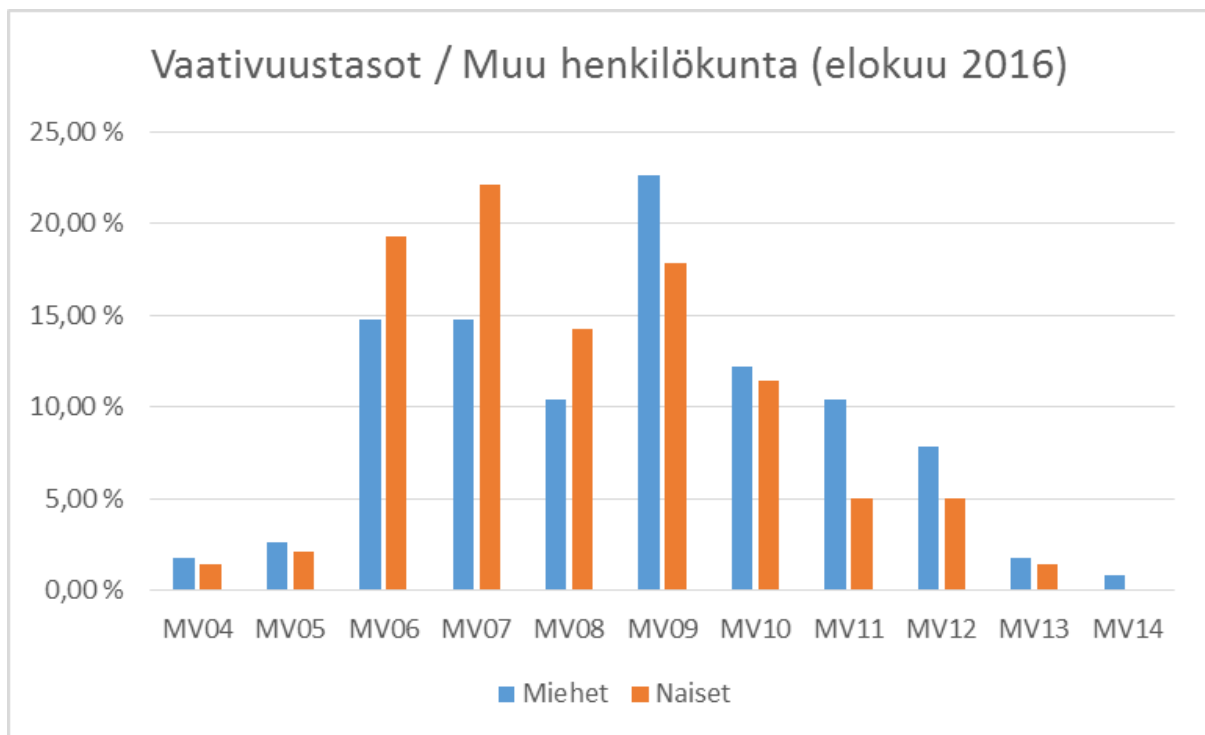
Vaativuustasoille 8–11 arvioidaan tiedealan arvostama opetus- ja tutkimustyö ja tieteenalan johtotehtävät. Tyypillisin näille tasoille sijoittuva tehtävä on professorin tehtävä. Näillä vaativuustasoilla ero naisten ja miesten osuuden välillä on suurin (13 prosenttiyksikköä), sillä 11 % naisten tehtävistä ja 24 % prosenttia miesten tehtävistä on vaativuustasoilla 7–11 (vastaavat luvut vuonna 2011: ero kuusi prosenttiyksikköä/naiset 13 %, miehet 19 %).

Taulukko 3: Naisten ja miesten tehtävien osuus eri vaativuustasoilla, opetus- ja tutkimushenkilökunta (tilanne elokuu 2016)

Vaativuustaso	Naisten tehtävien osuus (suluissa 2011 osuus)	Miesten tehtävien osuus (suluissa 2011 osuus)
1–4 jatko-opiskelu- ja avustavat tehtävät	53 % (61)	49 % (56)
5–7 tohtorintutkintoa edellyttävät opetus- ja tutkimuspainotteiset tehtävät	36 % (26)	27 % (24)
8–11 tiedealan arvostama opetus- ja tutkimustyö ja tieteenalan johtotehtävät	11 % (13)	24 % (19)

suurin muutos 2011/2016

Muu henkilökunta



Kuva 3: Miesten ja naisten prosentuaalinen osuus eri vaativuustasoilla, muu henkilökunta

Muun henkilökunnan arviointijärjestelmässä vaativuustasojen 2–3 käytännön tehtävien tasolle ei LUT:ssa sijoitu yhtään tehtävää.

Vaativuustasojen 4–7 tehtävät ovat ammattitehtäviä, ja näille tasoille on naisten tehtävistä arvioitu 45 % ja miesten tehtävistä 34 % ja (vastaavat luvut vuonna 2011: naiset 50 %, miehet 39 %).

Asiantuntijatehtävät sijoittuvat vaativuustasoille 8–9. Näitä tehtäviä on naisten tehtävistä 32 % ja miesten tehtävistä 33 % (vastaavat luvut vuonna 2011: naiset 33 %, miehet 26 %).

Päällikkö- ja erityisasiantuntijatehtäviin vaativuustasoille 10–11 sijoittuu 17 % naisten tehtävistä ja 23 % miesten tehtävistä (vastaavat luvut 2011: naiset 10 %, miehet 27 %). Vuoteen 2011 verrattuna naisten tehtävien osuus tällä vaativuustasolla on noussut seitsemän prosenttiyksikköä.

Ylimmillä vaativuustasoilla 12–14 on naisista 6 % ja miehistä 10 % (vastaavat luvut 2011: naiset 6 %, miehet 9 %).

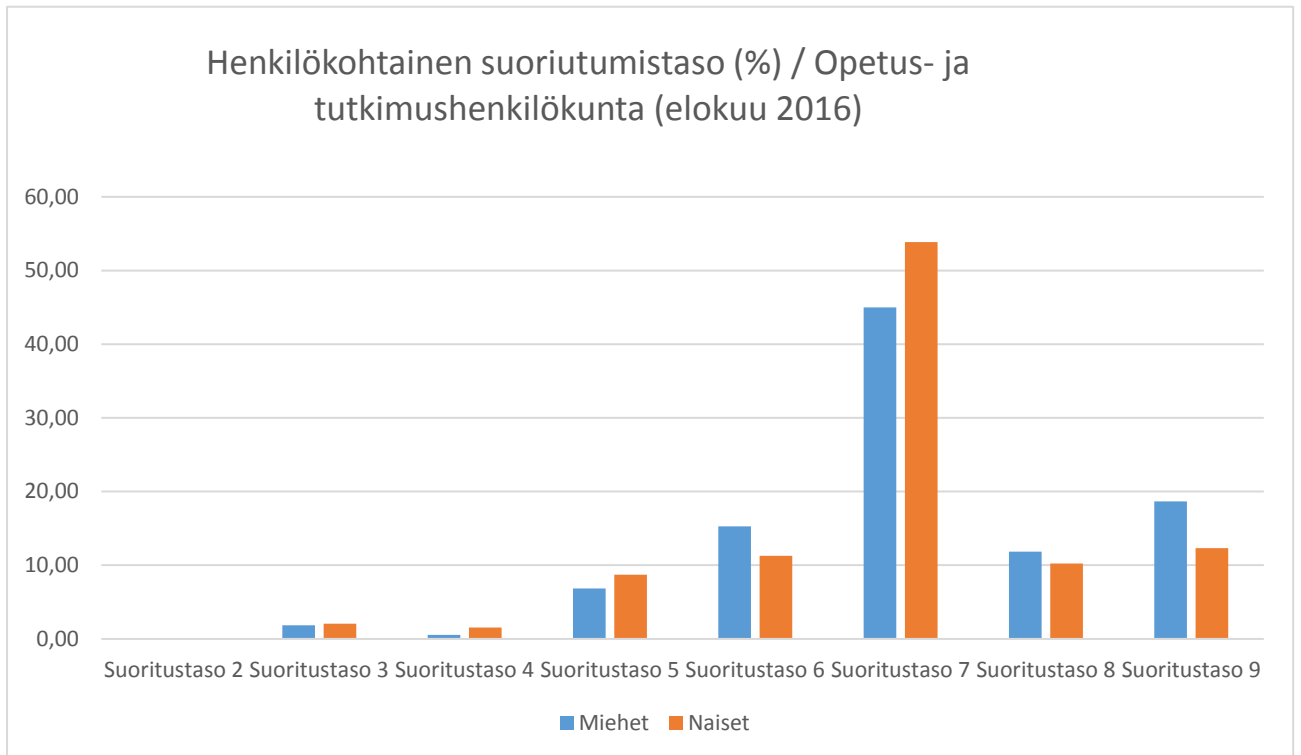
Taulukko 4: Naisten ja miesten tehtävien osuus eri vaativuustasoilla, muu henkilökunta (tilanne elokuu 2016)

Vaativuustaso	Naisten tehtävien osuus (suluissa 2011 osuus)	Miesten tehtävien osuus (suluissa 2011 osuus)
2–3 käytännön tehtävät	0 %	0 %
4–7 ammattitehtävät	45 % (50)	34 % (39)
8–9 asiantuntijatehtävät	32 % (33)	33 % (26)
10–11 päällikkö- ja erityisasiantuntijatehtävät	17 % (10)	23 % (27)
12–14 ylin johtotaso	6 % (6)	10 % (9)

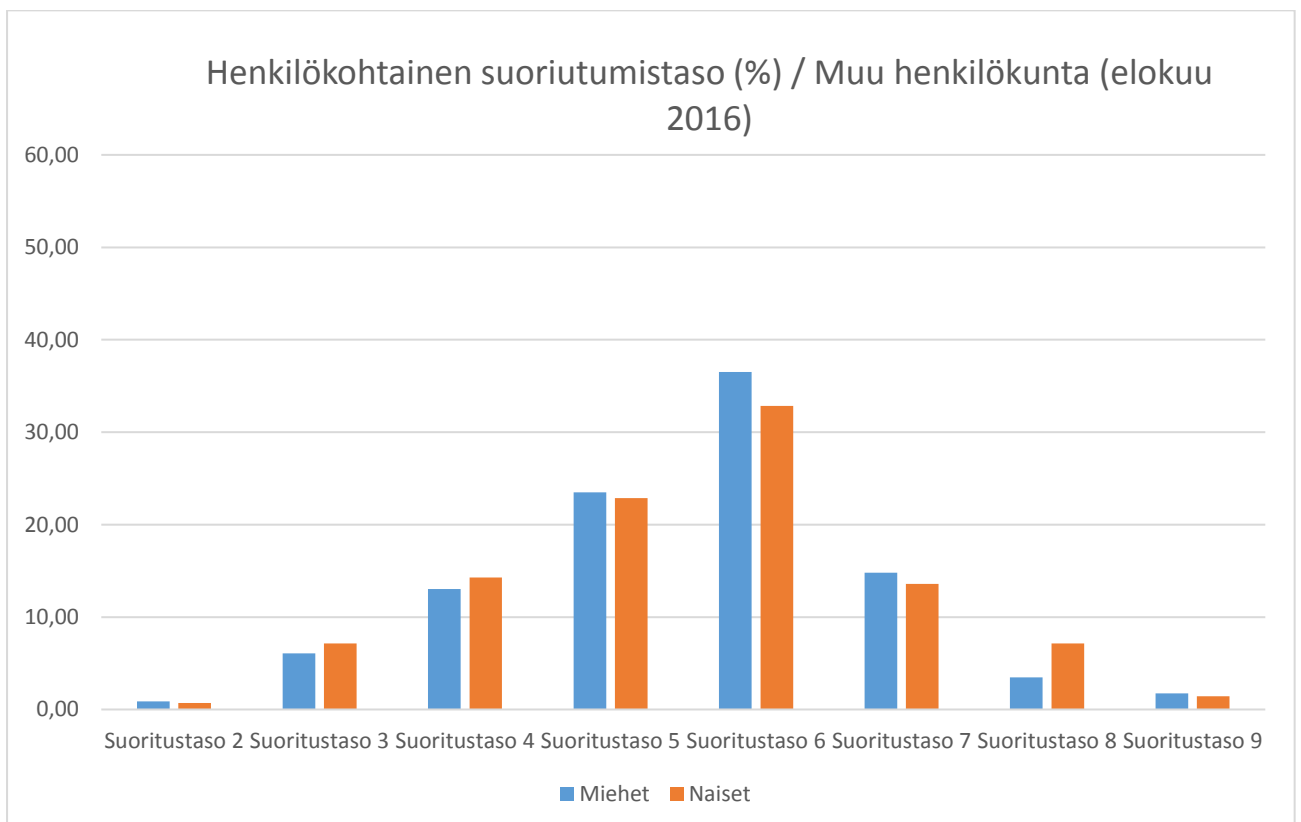
suurin muutos 2011/2016

Henkilökohtainen suoriutumistaso

Tarkasteltaessa henkilökohtaiseen työstä suoriutumiseen perustuvaa palkanosaa huomataan että suurimmat erot ovat kahden arviointijärjestelmän välillä, toki eroa on myös miesten ja naisten välillä.



Kuva 4: Henkilökohtainen suoriutumistaso, opetus- ja tutkimushenkilökunta



Kuva 5: Henkilökohtainen suoriutumistaso, muu henkilökunta

Arviointijärjestelmien välistä eroa selittää opetus- ja tutkimushenkilökunnan arviointijärjestelmässä käytettävä sisäinen ohje, jonka perusteella esimerkiksi vaatavuustasoilla 1–4 nuorempien tutkijoiden suoritustaso säilyy tasolla 7 (34,2 %) tasolta toiselle siirryttäessä.

Henkilöstölautakunta seuraa palkkausjärjestelmän vaikutuksia eri arviointiryhmien, sukupuolen ja yksiköiden välillä. Järjestelmän tasapuolinen käyttö pyritään takaamaan yhtenäisillä arviointikriteereillä ja koulutuksella.

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet palkkauskysymyksissä:

- Samanlaisesta työstä tulee saada samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.

Perhetilanne ja työtehtävät

Työnantajan tulee tasa-arvolain 6 §:n mukaan kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille. Työolosuhteiden tulee olla LUT:ssa samanarvoiset samanlaisissa työtehtävissä työskenteleville. Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tasa-arvoinen työyhteisö on yleensä myös osaava, motivoitunut, kilpailukykyinen ja tuloksellinen.

Vuonna 2015 oli hoitovapaalla 15 henkilöä, joista yksi oli mies. Tilapäistä hoitovapaata vuonna 2015 käytti 31 työntekijää, joista naisia 22 ja miehiä yhdeksän.

Työaikajärjestelyjä laadittaessa on huomioitava mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden lastenhoitojärjestelyt. Henkilökuntaa kannustetaan pitämään vanhempain- ja hoitovapaita tiedottamalla perhevapaista.

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet perhetilanteen ja työtehtävien suhteen:

- Samanlaisissa työtehtävissä työskenteleville on luotava samanlaiset työolosuhteet.
- Henkilökuntaa kannustetaan pitämään vanhempain- ja hoitovapaita.

Etninen tausta, kansallisuus ja kieli

Kansainvälistyminen on tärkeä painopiste LUT:n toiminnassa. Kampuksellamme toimii taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään yhä moninaisempi opiskelijoiden, tutkijoiden ja opettajien joukko. Etniset kysymykset korostuvat erilaisten ihmisten ja ryhmien kohdatessa. Monikulttuurisuus ja -kielisyys ovat LUT:n arkea.

LUT:n perustutkinto-opiskelijoista 9 % ja jatko-opiskelijoista 40 % on ulkomaalaisia (vertailu 2011: 7 % ja 30 %). Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden lisäksi yliopistoon tulee vuosittain yli 200 ulkomaalaista vaihto-opiskelijaa.

Henkilökunnassa on edustettuna 48 eri maan kansalaisia, ja 25 % työntekijöistä on kansalaisuudeltaan muita kuin Suomen kansalaisia. Henkilön etninen alkuperä tai kansalaisuus ei saa vaikuttaa hänen opiskeluunsa tai työskentelyynsä LUT:ssa.

Yliopistolain mukaisesti LUT:n opetus- ja tutkintokieli on suomi. Tämän lisäksi yliopistossa tarjotaan opetusta myös englannin kielellä. Opintoihin ja työntekoon liittyvää materiaalia ja informaatiota pyritään tarjoamaan myös englannin kielellä.

Uusille ulkomaalaisille työntekijöille järjestetään omia perehdyttämistilaisuuksia. Uusille työntekijöille jaettava henkilöstöopas on sekä suomeksi että englanniksi. Ulkomaisten työntekijöiden kulttuuripiirteitä pyritään ottamaan huomioon, ja esimerkiksi muslimeille on järjestetty rukouspaikka. Yliopiston palveluksessa oleville ulkomaalaisille tarjotaan suomen kielen koulutusta.

Kampuksen ravintolat ottavat huomioon esimerkiksi vakaumuksesta johtuvat erikoisruokavaliot.

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet kansainvälisen henkilökunnan osalta

- Etnisestä taustasta, kansallisuudesta, kielestä tai uskonnosta riippumatta kaikki ovat samanarvoisia.
- Rasismia ja etnistä syrjintää ei sallita.
- Henkilöstölle järjestetään mahdollisuuksia jatkuvaan kielikoulutukseen.
- Vieraskielistä opetustarjontaa sekä tiedotusta ylläpidetään.

Seksuaalinen suuntautuminen

Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Jokainen yliopistoyhteisön jäsen vastaa siitä, ettei syyllisty sukupuolisen suuntautumisen vuoksi tapahtuvaan syrjintään.

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet seksuaalisen suuntautumisen kysymyksissä

- Seksuaalinen suuntautuminen ei vaikuta henkilövalintoihin.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ei sallita.

Esteettömyys

Ihmisellä voi olla vaikeuksia esimerkiksi näössä, kuulossa tai ympäristön hahmottamisessa. Tilojen hahmottamista ja löytämistä edesautetaan selkeillä ja ajan tasalla olevilla opasteilla ja kartoilla. Tilojen suunnittelussa paneudutaan valaistuksen, värityksen, kontrastien ja akustiikan suunnitteluun sekä materiaalivalintoihin. Myös perusinformaatio, kuten esitteet, oppaat ja opetusaineisto, on ymmärrettävää ja kaikkien käytettävissä.

Yliopistoyhteisössä toimivien opiskelijoiden tai työntekijöiden terveydentila tai vamma voi vaikuttaa heidän suoriutumiseensa ja vaikeuttaa tavanomaisia toimintoja. Liikuntaesteisen henkilön toiminnan helpottamiseksi otetaan huomioon esteetön liikkuminen kampuksella.

Vammaisella on kuitenkin oikeus päättää, pyytääkö hän apua tai erityisjärjestelyjä. Ei tule olettaa, että kaikki vammaiset tarvitsevat apua kaikissa tilanteissa.

LUT:ssa on tehty esteettömyys selvitys vuosien 2006–2007 aikana, ja se on päivitetty vuosina 2009 ja 2012 (liite 1). Selvitys painottui esteettömyyden perusasiaan eli tilojen saavutettavuuteen.

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet esteettömyyskysymyksissä

- Yliopiston tilojen pitää olla kaikkien käyttäjien kannalta toimivia, turvallisia ja miellyttäviä käyttää.
- Esteettömyys otetaan huomioon suunniteltaessa uusia tiloja ja peruskorjattaessa vanhoja tiloja.

Häirintä

Työnantajan tulee tasa-arvolain 6 §:n mukaan huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Sukupuolisen häirintänä ja ahdisteluna voidaan esimerkiksi pitää ei-toivottua ja yksisuuntaista, fyysistä, sanallista tai kirjallista sukupuolista lähestymistä, johon usein liittyy avointa tai piilevää painostusta sekä jollain tavoin negatiivisia seuraamuksia tai niiden uhkaa ahdistelun kohteeksi joutuneelle.

Yliopistolle on luotu toimintaohjeet työpaikkahäirinnän varalle. Ohjeet ovat osa yliopiston Varhaisen välittämisen toimintamallia (liite 2, liite 3). Esimiesten ja yksiköiden johtajien tulee pyrkiä lopettamaan ahdistelu välittömästi saatuaan tiedon mahdollisesta sukupuolisesta häirinnästä. Häirintään syyllistynyt henkilö voi saada huomautuksen tai varoituksen, ja häirinnästä voi seurata myös palvelussuhteen irtisanominen tai purkaminen.

Häirintäasioissa työsuojeluorganisaatio (työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut) on henkilökunnan käytettävissä. Uusille työntekijöille tulee kertoa, mihin he voivat ottaa yhteyttä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tapauksissa tai muissa tasa-arvoloukkauksissa.

LUT:n yhdenvertaisuusperiaatteet häirinnän ehkäisemisessä:

- Kenenkään ei tarvitse sietää häirintää.

OSA II: Opiskelijoiden yhdenvertaisuus

LUT:n perusopiskelijoista naisia on 26 % ja jatko-opiskelijoista 40 %. Perustutkinnoista valmistuvista naisia on jonkin verran suurempi osuus kuin opiskelijoista, jatkotutkinnoista valmistuvista naisia on suurin piirtein sama osuus kuin opiskelijoista. Suoraan maisterivaiheen opintoihin tulevia opiskelijoita, eli ns. aikuismaisteriopiskelijoita LUT:n perusopiskelijoista on noin 40 %. Fyysisen vamman, sairauden, mielenterveyshaasteiden tai erilaisten oppijoiden määristä LUT:ssa ei ole tehty arvioita.

Opiskelijoiden yhdenvertaisuutta käsittelevä yhdenvertaisuussuunnitelman osa laadittiin v. 2012 ja päivitettiin v. 2016 yhdessä opiskelijoiden kanssa. Päivitystyöryhmään, joka raportoi LUT:n Learning Experience Development (LED¹) -ryhmälle, kuuluivat opintojen ohjauksen päällikkö, opiskelijapalveluiden päällikkö ja opiskelijoiden edustaja. Ryhmän pääasialliset tietolähteet olivat hakija- ja opiskelijatilastot, LUT:n esteettömyyselitys, menettelyohjeet esteettömän opiskelun edistämiseksi LUT:ssa sekä ISB 2015 opiskelijakyselyn, ylioppilaskunnan organisoiman opetuksen laatukselyn 2016 ja opiskelijoille 8.5.2012 järjestetyn yhdenvertaisuusworkshopin tulokset.

Opiskelijoiden yhdenvertaisuutta tarkastellaan seuraavassa sukupuolten välisen tasa-arvon, kielen ja kansalaisuuden, iän ja elämäntilanteen sekä opiskelun esteettömyyden näkökulmasta. Esteettömyyden yhteydessä tarkastellaan erityisesti fyysisen ympäristön ja sähköisten palvelujen saavutettavuutta sekä erilaisten oppijien huomioimista LUT:ssa.

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo tilastojen valossa

Vaikka Suomi on monessa mielessä varsin tasa-arvoinen yhteiskunta, on koulutusalojen jakautuminen sukupuolen mukaan eli sukupuolisegregaatio edelleen vahvempaa kuin esimerkiksi muualla Euroopassa. Yliopisto-opinnoissa sukupuolen mukainen eriytyminen näkyy voimakkaimmin tekniikan ja liikenteen alalla, jossa naisia on noin neljännes. Naisten aliedustus tekniikan alalla näkyy myös LUT:n perusopiskelijoissa (taulukko 5). Kauppatieteiden alalla segregatiota ei ainakaan LUT:ssa ole havaittavissa.

Koulutusohjelman lisäksi naisopiskelijoiden osuuteen LUT:ssa vaikuttaa myös se, minkälaista reittiä opiskelija on yliopistoon tullut. Vuoden 2015 opiskelijavalintoja tarkasteltaessa nähdään, että naisten osuus opiskelupaikan vastaanottaneista on suurin suomenkielisiin maisteriohjelmiin valittujen opiskelijoiden (36 %), toiseksi suurin

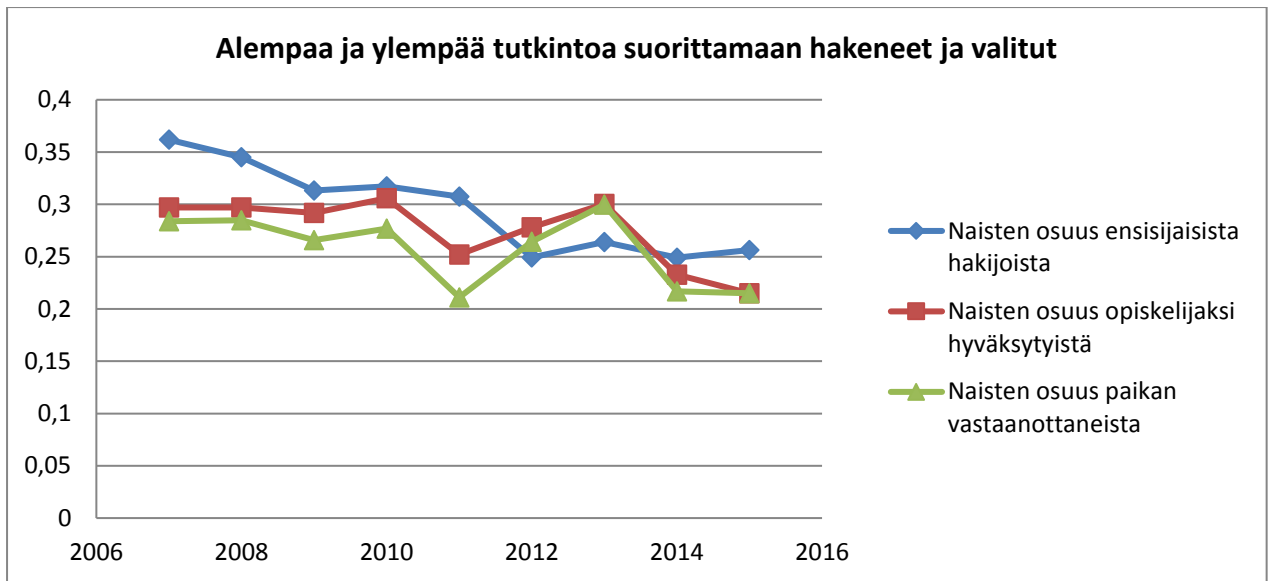
¹ Learning Experience Development (LED) on koulutuksesta vastaavan vararehtorin asettama ryhmä, jonka tehtävänä on tunnistaa ja levittää opetuksen ja ohjauksen hyviä käytänteitä ja kehittämiskohteita sekä edistää ja seurata LUT Koulutusmurros -strategiassa mainittujen toimenpiteiden implementointia. Ryhmän puheenjohtajana toimii koulutuksesta vastaava vararehtori ja siihen kuuluu LUT:n henkilökunnan ja opiskelijoiden edustajia.

englanninkielisiin maisteriohjelmiin valittujen (35 %) ja pienin alempaa ja ylempää tutkintoa suorittamaan valittujen opiskelijoiden (21 %) keskuudessa. Vuoteen 2011 verrattuna naisten osuus paikan vastaanottaneista on pysynyt samana alempaa ja ylempää tutkintoa suorittamaan valittujen opiskelijoiden keskuudessa ja kasvanut pari prosenttiyksikköä suomenkielisiin maisteriohjelmiin valittujen opiskelijoiden keskuudessa. Suurin kasvu neljä prosenttiyksikköä on ollut englanninkielisiin maisteriohjelmiin valittujen opiskelijoiden keskuudessa. Erot eivät selity valintojen erilaisella painottumisella tekniikan ja kauppatieteiden kesken. Ensisijaisista hakijoista naisten osuus on suurin niin ikään suomenkielisiin maisteriohjelmiin ja pienin alempaa ja ylempää tutkintoa hakevissa.

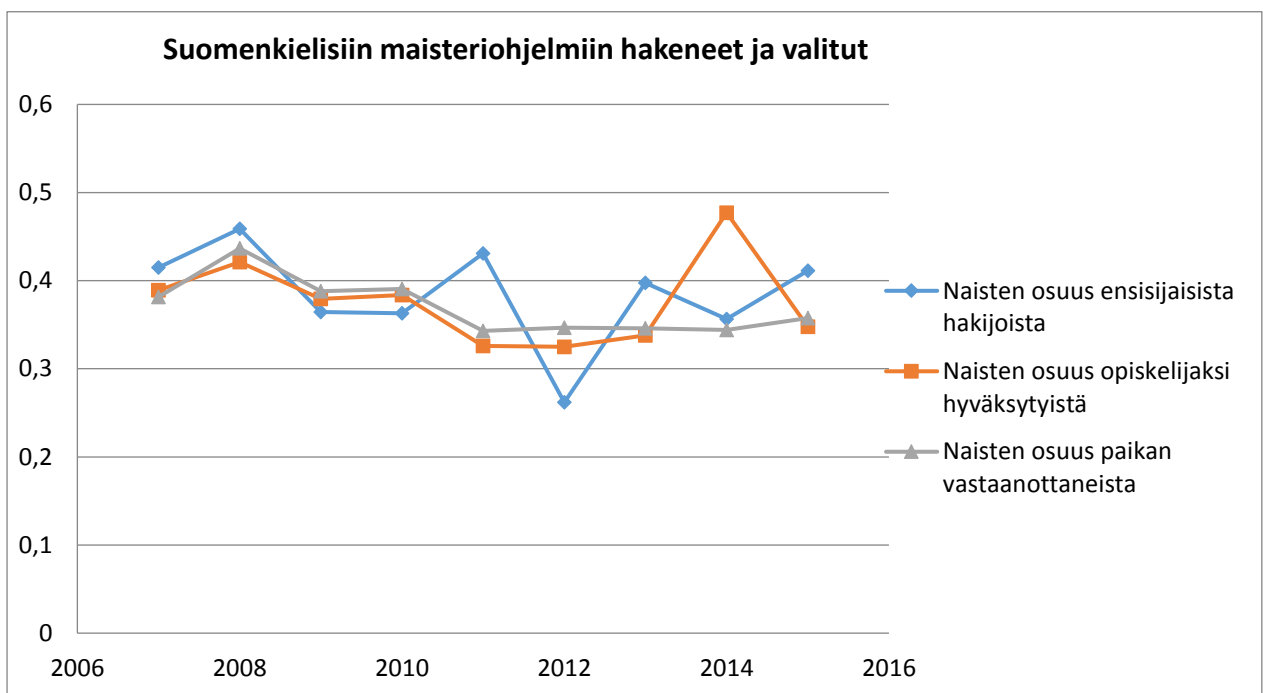
Taulukko 5. Naisten osuus LUT:n perusopiskelijoista (kirjoilla 31.12.2015) eri koulutusohjelmissa ja akateemisissa yksiköissä.

Perusopiskelijat, yhteenveto, 31.12.2015		M	N	N %	Yht.
Schoolin nimi	Koulutusohjelma				
LUT School of Business and Management	Industrial Engineering and Management	28	20	42 %	48
	Kauppatiede	683	562	45 %	1245
	Tietotekniikka	353	37	9 %	390
	Tuotantotalous	637	190	23 %	827
	LBM yhteensä	1701	809	32 %	2510
LUT School of Energy Systems	Energiatekniikka	307	43	12 %	350
	Konetekniikka	436	23	5 %	459
	Sähkötekniikka	338	16	5 %	354
	Ympäristötekniikka	121	93	43 %	214
LES yhteensä	1202	175	13 %	1377	
LUT School of Engineering Science	Kemiantekniikka	155	74	32 %	229
	Laskennallinen tekniikka	52	27	34 %	79
LENS yhteensä		207	101	33 %	308
LUT yhteensä		3110	1085	26 %	4195

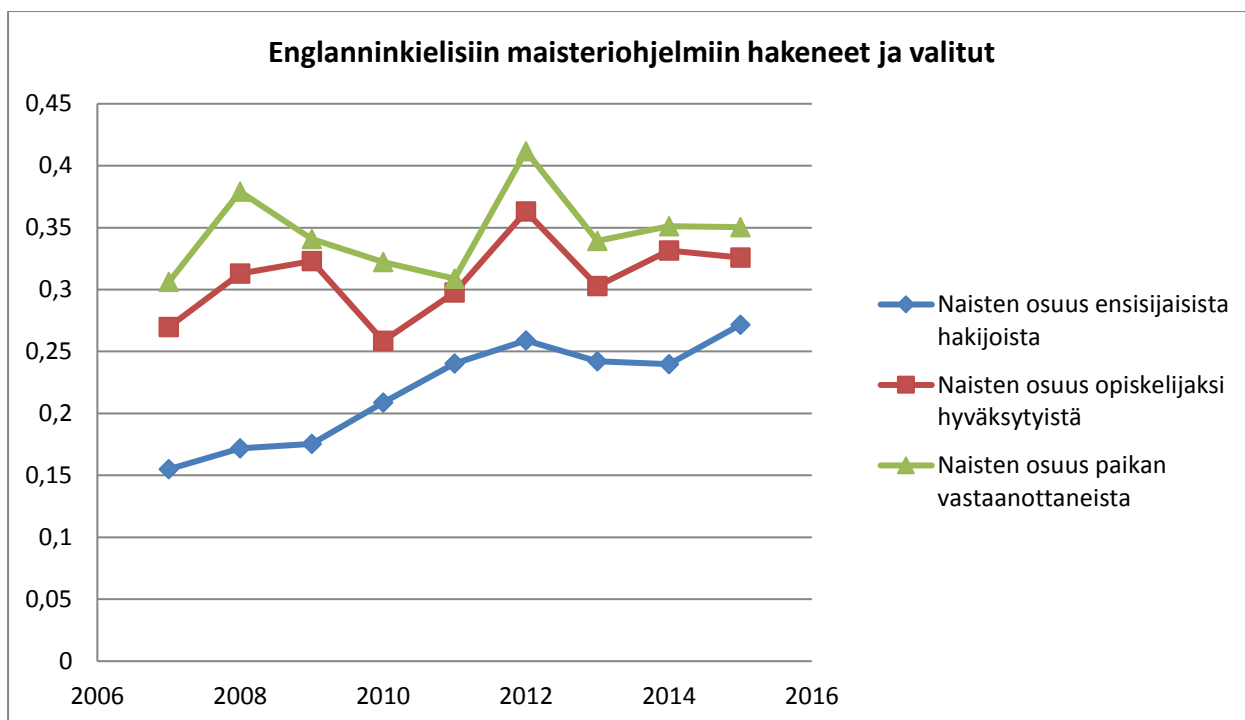
Naisten osuus hakijoista, hyväksytyistä ja opiskelupaikan vastaanottaneista on vuosien 2007 – 2015 välisenä aikana kehittynyt eri reiteillä varsin eri tavoin. Kehitystä on havainnollistettu kuvissa 6–8.



Kuva 6. Naisten osuus alempaa ja ylempää tutkintoa suorittamaan hakeneista, hyväksytyistä ja opiskelupaikan vastaanottaneista 2007–2015.



Kuva 7. Naisten osuus suomenkielisiin maisteriohjelmiin hakeneista, hyväksytyistä ja opiskelupaikan vastaanottaneista 2007–2015.



Kuva 8. Naisten osuus englanninkielisiin maisteriohjelmiin hakeneista, hyväksytyistä ja opiskelupaikan vastaanottaneista 2007–2015.

”Kandireitillä” (alempi + ylempi tutkinto) naisten osuus ensisijaisista hakijoista on vuosina 2007–2011 tasaisesti laskenut. Vuonna 2012 lasku on ollut suurempi, mutta sen jälkeen naisten osuus ensisijaisista hakijoista on pysynyt melko samalla tasolla. Naisten osuus opiskelijaksi hyväksytyistä on pienempi kuin ensisijaisista hakijoista ja naisten osuus opiskelupaikan vastaanottaneista on vielä hyväksytyjenkin osuutta pienempi.

”Aikuismaisterireitillä” (suomenkieliset maisteriohjelmat) naisten osuus niin hakijoista, hyväksytyistä kuin paikan vastaanottaneistakin on vaihdellut viime vuosina siten, että mitään selvää trendiä ei ole havaittavissa. ”Kv-maisterireitillä” (englanninkieliset maisteriohjelmat) naisten osuus hakijoista on tarkastelujaksolla selkeästi kasvanut. Naisten osuus hyväksytyistä ja paikan vastaanottaneista on myös koko ajan ollut suurempi kuin naisten osuus hakijoista.

Jatko-opiskelijoissa naisia on sekä tekniikan että kauppatieteen alalla enemmän kuin perusopiskelijoissa (taulukko 6).

Taulukko 6. Naisten osuus LUT:n jatko-opiskelijoista (kirjoilla 31.12.2015) eri laitoksilla ja akateemisissa yksiköissä

				M	N	N %	Yht.
Koulutusala	Akateeminen yksikkö	Laitos	Koulutusohjelma				
Ei koulutusala	LUT School of Business and Management	LUT School of Business and Management	Kauppatiede	15	21	58 %	36
			Tietotekniikka	12	4	25 %	16
			Tuotantotalous	47	47	50 %	94
			LUT School of Business and Management Total	74	72	49 %	146
Ei koulutusala Total				74	72	49 %	146
Tekniikka		LUT Kone	Konetekniikka	1			1
		LUT Mafy	Laskennallinen tekniikka		1	100 %	1
		LUT School of Energy Systems	Konetekniikka	43	11	20 %	54
			Energiatekniikka	20	11	35 %	31
			Ympäristötekniikka	4	12	75 %	16
			Sähkötekniikka	36	5	12 %	41
		LUT School of Engineering Science	Kemiantekniikka	32	32	50 %	64
			Laskennallinen tekniikka	23	9	28 %	32
Tekniikka Total				159	81	34 %	240
Tekniikka Total				159	81	34 %	240
Grand Total				233	153	40 %	386

Taulukko 7. Naisten osuus vuonna 2015 tutkinnon suorittaneista

2015	Perustutkinnot				Jatkotutkinnot			
	M	N	YHT	N %	M	N	YHT	N %
LUT School of Energy Systems	236	47	283	20 %	22	6	28	21 %
LUT School of Engineering Science	49	29	78	37 %	10	7	17	41 %
LUT School of Business and Management	379	220	599	39 %	8	8	16	50 %
LUT yhteensä	664	296	960	31 %	40	21	61	34 %

Opiskelijoiden näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Opiskelijoiden näkemyksiä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta kartoitettiin LTKY:n organisoiman opetuksen laatuselvityksen 2016 sekä opiskelijoille 7.5.2012 järjestetyn yhdenvertaisuusworkshopin avulla. Samoissa yhteyksissä kartoitettiin tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista myös muiden osa-alueiden osalta.

Opetuksen laatuselvitys toteutettiin verkkokyselynä, johon vastasi yhteensä 625 LUT:n opiskelijaa. Kyselyssä kartoitettiin erityisesti opintojen etenemistä hidastavia tekijöitä, sekä toimenpiteitä, joilla opintojen sujuvuutta voitaisiin yliopiston puolelta edesauttaa. Miesten ja naisten vastauksissa ei ollut havaittavissa suuria eroja. Naiset arvioivat opiskelutahtinsa jonkin verran miehiä nopeammaksi. Opintojen etenemistä hidastavia tekijöitä tarkasteltaessa (asteikolla 1-5 luokat 2-5, koska 1= ei hidasta lainkaan) kävi ilmi, että naiset kokivat opintoja hidastaviksi tekijöiksi fysiologisiin vaivoihin (pitkäaikainen väsymys, jatkuva päänsärky/migreeni, niska-/selkävaivat) liittyvät tekijät miehiä enemmän. Miehet kokevat

naisia enemmän lukihäiriön ja motivaationpuutteen hidastavan opintoja, mutta motivaatio koetaan yhtä hyväksi molemmilla sukupuolilla. Erot eivät selity tieteenalojen (kauppatiede vs. tekniikka) välisillä eroilla.

Opiskelijoiden yhdenvertaisuusworkshopissa arvioitiin sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista opiskelijavalinnassa, opetuksen järjestelyissä, opintosuoritusten arvostelussa sekä muissa asioissa. Opiskelijavalinnan osalta esiin nousi pääsykokeiden painottuminen laskutehtäviin, joissa poikien arveltiin olevan tyttöjä vahvemmassa asemassa. Lisäksi todettiin, että opiskelijarekrytointia vaikeuttaa edelleen tekniikan leimautuminen miesten alaksi ja suuren yleisön (hakijat, heidän vanhempansa, lukioiden opinto-ohjaajat jne.) liian vähäinen tietoisuus erityisesti tekniikan alasta ja sen mahdollisuuksista myös naisille. Opetuksen järjestämisessä todettiin, että joillakin opetushenkilökunnan jäsenillä on edelleen naisopiskelijoita kohtaan asenneongelmia, mikä ilmenee mm. sovinistisina kommentteina. Tähän liittyen toivottiin selkeämpää ilmoituskanavaa yliopistolle, jossa havaittuja epäkohtia voi tuoda esiin, niin ettei kaikkea tarvitsisi aina kierrättää ylioppilaskunnan kautta. Opintosuoritusten arvosteluun liittyen selkeitä epäkohtia ei ollut havaittu, mutta opiskelijat pohtivat sitä, voiko sukupuoli vaikuttaa arvosteluun (suuntaan tai toiseen) erityisesti tilanteissa, joissa naisopiskelijoita on ryhmässä vain yksi tai muutamia. Koska opintosuorituksia ei palauteta nimettöminä (esim. käyttämällä tunnisteena pelkkää opiskelijanumeroa), on mahdollista että vastaajan sukupuoli vaikuttaa arvostelijaan vaikkapa vain tiedostamattomalla tasolla.

Ylioppilaskunta ei ole järjestänyt yhdenvertaisuusworkshopia v. 2012 jälkeen, mutta päivitystyöryhmän opiskelijajäsenten näkemyksen mukaan tilanne ei ole oleellisesti muuttunut. Yliopiston Opetuksen ja opiskelun ohjeisiin on lisätty ohjeet opiskelijapalautteen antamisesta ja opetusta koskevista huomautuksista. Opiskelija voi antaa palautetta opetuksesta vapaamuotoisesti esimerkiksi koulutusohjelmasta vastaavalle henkilölle, opintopalveluhenkilöstölle tai koulutuksesta vastaavalle vararehtorille. Jatko-opintojen ollessa kyseessä palautetta voi antaa esimerkiksi tohtoriohjelmasta vastaavalle henkilölle. LUT tohtorikoululle tai tutkimuksesta vastaavalle vararehtorille. Lisäksi yliopiston Intranetissä on avoin palautemahdollisuus kaikille LUT-yhteisön jäsenille. Palautteen ja kehittämissuhteita voi antaa anonymisti tai nimellä. Laatupäällikkö tarkastaa viestit säännöllisesti ja huolehtii siitä, että oikea taho käsittelee palautteet ja aloitteet. Kooste palautteista ja niiden vastauksista julkaistaan kuukausittain intrassa.

Häirinnän ehkäiseminen

Seksuaalisen häirinnän varalta yliopistossa on osana Varhaisen välittämisen mallia (liite 2) myös Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn (liite 3). Ohje on tarkoitettu sekä henkilökunnalle että opiskelijoille. Opiskelijoita varten ylioppilaskunnassa on häirintäyhteyshenkilö, jonka yhteystiedot ja yhteydenotto-ohjeet löytyvät ylioppilaskunnan nettisivuilta.

Tasa-arvon edistäminen

Opiskelijoiden tasa-arvoa edistetään seuraavin toimenpitein:

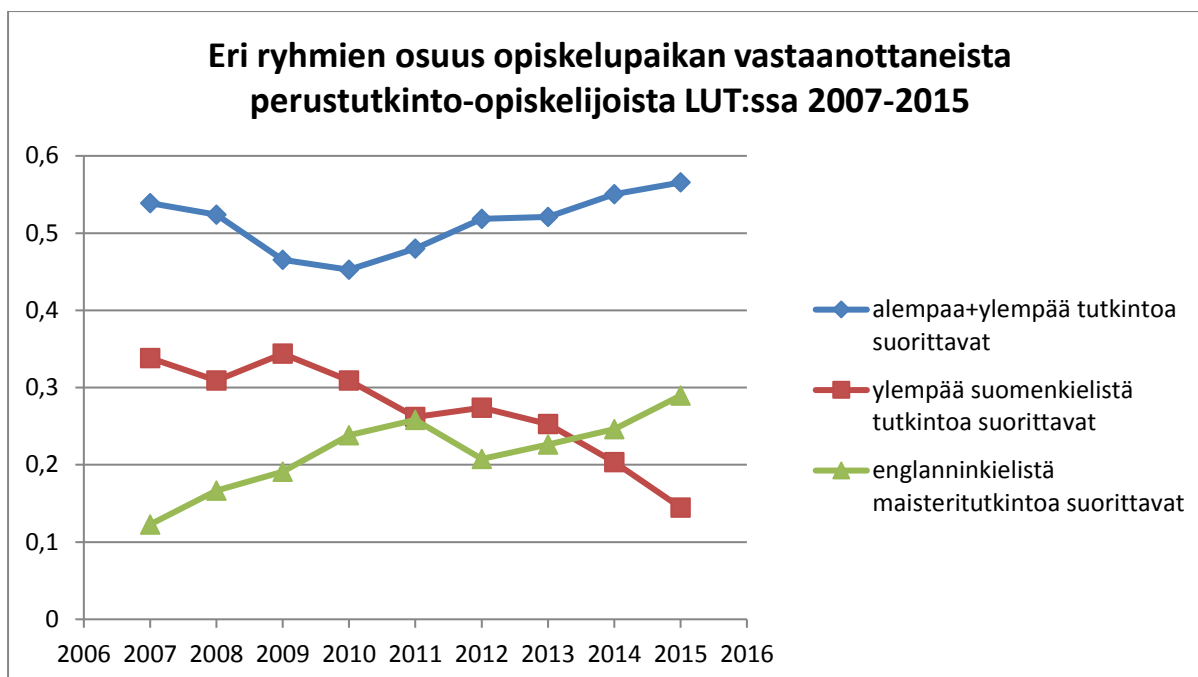
1. Valinnoissa huolehditaan siitä, että valintakriteerit tukevat määrällisiä, laadullisia ja tasa-arvoperusteisia tavoitteita, eivätkä sulje pois erikoisryhmiä.
2. Opiskelijoiden rekrytointikampanjat suunnitellaan siten, että ne kannustavat kumpaakin sukupuolta hakemaan eri koulutusohjelmiin.
3. Naisia tekniikan alalle kannustavaa, yläasteille ja lukioon suunnattua tiedotustoimintaan lisätään naisten hakeutumisen edistämiseksi.
4. Tekniikan ja talouden poikkitieteellistä opiskelumahdollisuutta markkinoidaan erityisesti naisille. Tiedotusta yliopiston tarjoamista koulutusmahdollisuuksista suunnataan nykyistä enemmän naisinsinööreille.
5. Naisia ja miehiä ohjataan ja kannustetaan opinnoissaan tasapuolisesti. Jatko-opiskelijoita valittaessa naisten ja miesten ansiot huomioidaan tasapuolisesti.
6. Opetuksen ja oppimateriaalien tulee olla tasapuolisia ja mahdollisuuksien mukaan tasa-arvoa edistäviä. Tutkintojärjestelmien tulee olla niin joustavia, että perheen ja opiskelun yhdistäminen on mahdollista.
7. Opintojen ohjauksella rohkaistaan opiskelijoita valitsemaan perinteisestä sukupuolijakaumasta poikkeava ala.
8. Tutkielmien ohjaamisessa kiinnitetään huomiota mies- ja naisopiskelijoiden tasapuoliseen ohjaamiseen ja opiskelijoita kannustetaan tasapuolisesti jatko-opintoihin jo opintojen loppuvaiheessa.
9. Annettava opetus suunnitellaan niin, että se houkuttelee kumpaakin sukupuolta.

Toimenpiteet 1–4 liittyvät lähinnä perustutkinto-opiskelijoiden rekrytointiin ja toimenpiteet 5–9 opetuksen ja ohjauksen toteuttamiseen.

Opiskelijarekrytoinnissa tasa-arvoa on viestintäyksikön mukaan pyritty edistämään abitiimin mahdollisimman monipuolisella koulutusohjelma- ja sukupuolijakaumalla, käyttämällä markkinointiviestinnässä myös ennakkokäsityksiä rikkovia valmistuneiden tarinoita, hakemalla mahdollisimman hyvin naisiin vetoavia markkinointiargumentteja sekä tukemalla sukupuolesta riippumatonta tiedonvälitystä eli esiintymällä koko luokalle tai jopa koululle aina kun mahdollista. Luokalle tai koululle esiinnyttäessä myös niillä oppilailla, jotka eivät aiemmin ole harkinneet tekniikan tai kauppatieteiden opiskelua on mahdollisuus kiinnostua aloista ja LUT:sta opiskelupaikkana.

Etninen alkuperä, kieli ja kansalaisuus

Englanninkielisissä maisteriohjelmissa opiskelevien osuus LUT:n perusopiskelijoista on kasvanut tasaisesti viime vuodet (kuva 9). Vuonna 2015 opiskelupaikan vastaanottaneista runsas neljännes tuli opiskelemaan englanninkielisiin maisteriohjelmiin. Tämä selittyy englanninkielisten maisteriohjelmien lukumäärän kasvulla.



Kuva 9. Eri perustutkinto-opiskelijaryhmien suhteellisen osuuden kehitys 2007–2015.

Kaikkiaan LUT:n perustutkinto-opiskelijoista 9 % ja jatko-opiskelijoista 40 % on ulkomaalaisia (31.12.2015 kirjoilla olevat opiskelijat). Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden lisäksi yliopistoon tulee vuosittain n. 200 ulkomaalaista vaihto-opiskelijaa.

Kansainvälisessä International Student Barometer (ISB) tutkimuksessa vuonna 2015 LUT sijoittui 183 korkeakoulun joukossa kolmen parhaan yliopiston joukkoon mitattaessa opiskelijoiden tyytyväisyyttä opiskelutiloihin (1/183), laboratoriotiloihin (1/183), kirjastoon (2/183), teknologiaan (2/183), internet yhteyksiin (2/183), yliopistokampukseen (1/183), ympäristöystävällisyyteen (1/183), turvallisuuteen (1/183), terveystalouteen (1/183), asumiseen (3/183) sekä vastaanotto- ja orientaatiopalveluihin (2/183). Kokonaisarvioinnissa LUT sijoittui kahdeksanneksi 183 korkeakoulun joukossa. Kansallisesti vertailtaessa LUT:n heikkoja lenkkejä kyselyn perusteella ovat henkilökohtaiseen arviointiin liittyvän tiedon saaminen (kansallinen sijoitus 11/14, kansainvälinen sijoitus 99/183), asumiskustannukset (kansallinen sijoitus 13/14, kansainvälinen sijoitus 126/183) sekä työkokemuksen hankkiminen opintojen ohessa (kansallinen sijoitus 13/14, kansainvälinen sijoitus 179/183). Kansallisesti LUT oli kokonaisarvioinnissa ensimmäisellä sijalla kansallisten yliopistojen joukossa ja Manner-Euroopassa toisella sijalla.

Workshopissa ilmenneet, opiskelijoiden näkökulmasta keskeiset kansainvälistymiseen liittyvät yhdenvertaisuuskysymykset eivät niinkään liity opetuskieleen kuin siihen, miten samoja suoritusvaatimuksia pystytään soveltamaan eri taustoilla kurssille tullessiin opiskelijoihin. LUT:n englanninkielinen opetustarjonta keskittyy maisterivaiheen opintoihin. Tämä on ongelmallista erityisesti kandidaattivaiheessa opiskelijavaihtoon tulevien ulkomaalaisten kannalta, koska heidän osaamisensa ei välttämättä riitä kyseisten kurssien suorittamiseen. Tutkinto-opiskelijoiden näkökulmasta heikoilla esitiedoilla varustetut vaihto-opiskelijat aiheuttavat ongelmia erityisesti ryhmätöissä, joiden arvostelu koetaan helposti epäoikeudenmukaiseksi ja epätasa-arvoiseksi. Kansainvälisten opiskelijoiden koetaan saavan suomalaisia opiskelijoita enemmän huomiota myös yliopiston yleisessä toiminnassa.

Opetuskielen osalta esiin nousi kysymys siitä, mitä opintoja suomalaisen opiskelijan on missäkin opintojensa vaiheessa oikeus suorittaa suomeksi ja mitä tämä käytännössä tarkoittaa. Lisäksi pohdittiin sitä, tuovatko lukukausimaksut yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta ongelmallisia tilanteita esimerkiksi opiskelijavalinnassa.

Ikä ja elämäntilanne

Opiskelijoiden iän ja elämäntilanteen merkitys opiskelulle näkyy LUT:ssa erityisesti eroina ns. päiväopiskelijoiden ja aikuismaisteriopiskelijoiden välillä. Päiväopiskelijoilla tarkoitetaan alemmaa ja ylempää tutkintoa suorittamaan tulleita opiskelijoita, jotka tulevat yliopistoon tyypillisesti suoraan toisen asteen opinnoista ja ovat opintojen alkaessa iältään kahdenkymmenen vuoden tienoilla. Vuonna 2015 opiskelupaikan vastaanottaneista uusista opiskelijoista päiväopiskelijoita oli yli puolet. Aikuismaisteriopiskelijoilla tarkoitetaan puolestaan suomenkielistä ylempää korkeakoulututkintoa suorittamaan tulevia opiskelijoita. Heillä on pohjatutkintoja vähintään alempi korkeakoulututkinto. Aikuismaisteriopiskelijat ovat iältään päiväopiskelijoita vanhempia, useammin perheellisiä ja suorittavat tutkintoaan varsin usein työn ohella. Vuoden 2015 uusista opiskelijoista aikuismaisteriopiskelijoita oli noin 15 % (kuva 9).

LTKY:n opetuksen laatuselvityksessä erot päiväopiskelijoiden ja aikuismaisteriopiskelijoiden välillä ovat selkeämpiä kuin esimerkiksi nais- ja miesvastaajien väliset erot. Kyselyn perusteella päiväopiskelijoiden opintojen etenemistä hidastavat aikuismaisteriopiskelijoita enemmän motivaation puute, henkisen hyvinvoinnin haasteet (mm. masennus, väsymys), parisuhteen löytyminen sekä vapaa-aikaan liittyvät tekijät (harrastukset, opiskelijatoiminta). Päiväopiskelijat ovat myös aikuismaisteriopiskelijoita kriittisempiä opetusta (opetusmateriaalit, opetus- ja ohjaustaidot, tentin ja opetuksen vastaavuus) ja kampusen fasilitetteja (ryhmytyötilat, hiljaiset työtilat, tietokoneet) kohtaan. Aikuismaisteriopiskelijoiden opintoja hidastavat päiväopiskelijoita enemmän kokopäiväinen työssäkäynti (64 % aikuismaisteriopiskelijoista kokee hidastavan opintoja), asuminen muualla kuin opiskelupaikkakunnalla (57 % kokee hidasteeksi) sekä perhe ja lapset. Tähän liittyen aikuismaisteriopiskelijat ovat päiväopiskelijoita useammin sitä mieltä, että etäopiskelua tukevat parannukset (etätenttimahdollisuus, etäluentomahdollisuus, kesäopintojen suorittaminen muualla) auttaisivat opintojen etenemisessä todella paljon.

Opiskelijoiden workshopissa esiin nousseet päivä- ja aikuismaisteriopiskelijoiden väliset yhdenvertaisuuskysymykset liittyivät lähinnä opetuksen järjestämiseen ja opintojen arvosteluun. Työssäkäynnin ja kaukana asumisen johdosta aikuismaisteriopiskelijoiden mahdollisuudet osallistua Lappeenrannassa päivällä järjestettävään lähiopetukseen ovat päiväopiskelijoita heikommat. Myös opintosuoritusten arvostelu perustuu usein tiettyyn aikaan ja paikkaan sidotun tentin suorittamiseen. Opintojen alkuvaiheessa aikuismaisteriopiskelijoille on järjestetty omia kursseja, joissa opiskelijoiden elämäntilanne on otettu paremmin huomioon. Osa päiväopiskelijoista kokee puolestaan tämän yhdenvertaisuutta heikentävänä asiana. Myös opetukseen liittyvässä päivittäisessä viestinnässä ja logistiikassa ilmenevät ongelmat, kuten opetuksen peruuntumisen informointi viime hetkellä ja harjoitustöiden palauttaminen postilaatikkoon, aiheuttavat kaukana asuville opiskelijoille enemmän haittaa ja vaivaa kuin lähellä asuville. Vaikka aikuismaisteriopiskelijat hyötyisivät todennäköisesti päiväopiskelijoita enemmän

monimuotoisempien, paremmin etäopiskelun mahdollistavien opetus- ja arviointiratkaisujen lisääntymisestä, toisivat parannukset tällä saralla etua myös päiväopiskelijoille, joille esimerkiksi luentotalenteet antaisivat uudenlaisen apuvälineen asioiden kertaamiseen. Myös kaikkien opiskelijoiden aiempien tietojen ja osaamisen parempi huomioiminen opetuksessa toisi lisäarvoa kaikille opiskelijoille.

Opetuksen ja opiskelun esteettömyys

LUT:n esteettömyyttä on arvioitu 11.1.2012 päivitetystä esteettömyyselvityksessä (liite 1). Selvitys keskittyy erityisesti tilojen ja viestinnän esteettömyyteen. Opiskelijoiden yhdenvertaisuusworkshopissa esteettömyyttä pohdittiin erityisesti tilojen, opetuksellisten ratkaisujen sekä viestinnän ja sähköisten palvelujen näkökulmasta.

Tilojen ja sähköisen asioinnin esteettömyys

Esteettömyyselvityksessä esitetään mm. seuraavia huomioita koskien LUT:n toimintaympäristön esteettömyyttä:

- Erityisryhmät pyritään ottamaan huomioon mm. yliopiston verkkosivuilla ja Uni-opintoportaalissa. Käyttöliittymän, sisällön ja teknisen toteutuksen suunnittelussa otetaan huomioon mahdollisimman monen eri kohderyhmän tarpeet ja edellytykset ja hyödynnetään seuraavia ohjeistoja: WAI, JUHTA & näkövammaistahojen testausohjeet.
- Hakijoiden erityistarpeet otetaan tapauskohtaisesti huomioon ja valintaoppaassa on ohje erityisryhmille pääsykoejärjestelyistä.
- Suurimmat liikkumisesteet on mahdollista kiertää luovilla reittivalinnoilla, mutta se edellyttää että liikkuja tai opastaja tuntee tilat ennalta.
- Tilojen akustinen ympäristö on vaihteleva. Jotkut tilat ovat huomattavan kaikuisia, mikä vaikeuttaa heikommin kuuleville puheen ymmärtämistä. Opetustilanteissa puheenvahvistus on usein tarpeen ja mahdollista muissa opetustiloissa paitsi pienissä harjoitusluokissa.
- Väestönsuojat ovat pääsääntöisesti esteellisiä. Siksi opiskelun kannalta tärkeitä toimintoja ei ole sijoitettu väestönsuojiiin. Tosin suurin osa kiltatiloista on väestönsuojissa.

Lisäksi selvityksessä todetaan, että yliopistolla asiointi onnistuu hyvin englanniksi, mutta henkilökunnan intranetin materiaalit ovat pääosin suomeksi. Vuonna 2015 intranetin tärkeimmät materiaalit on jo käännetty englanniksi. Yhdenvertaisuus- tai tasa-arvokoulutuksia ei ole järjestetty, mutta koulutusta oppimisvaikeuksista ja oppimisen esteistä on henkilökunnalle ollut saatavilla.

Opiskelijoiden workshopissa tilojen arveltiin olevan pääsääntöisesti kohtuullisen esteettömiä (hissejä on, kynnyksiä ei kamalasti, ulko-ovissa on avausnapit jne.), mutta esimerkiksi kalusteiden säätömahdollisuudessa ja ergonomiassa nähtiin vielä paljon parantamisen varaa. Erityisen hyvänä pidettiin sitä, että sähköinen kulunvalvonta mahdollistaa myös opiskelijoille pääsyn yliopiston tiloihin milloin tahansa (lutikka kaikkien saatavilla).

Sähköisen viestinnän ja palvelujen osalta todettiin positiiviseksi se, että järjestelmiä ja palveluita on olemassa. Valitettavasti samalla todettiin myös se, ettei olemassa olevia työkaluja välttämättä hyödynnetä täysimääräisesti ja systemaattisesti vaan toimintatapojen kirjo on melkoinen. Sekä opiskelijoilla että henkilökunnalla on epätietoisuutta työkalujen käyttömahdollisuuksista ja -tarkoituksista.

Erilaisten oppijoiden huomiointi

LUT:n opetuksen ohjaus- ja kehittämisryhmä (Opoke) esitti 2.9.2008 LUT:lle yhteisiä toimintaohjeita lukivaikeuksisten huomioimiseksi opetuksessa. Ehdotuksessa otettiin kantaa mm. lukivaikeuden toteamiseen sekä lukivaikeuksisille tarkoitettuun ohjeistukseen ja tukitoimiin. Lisäksi ehdotuksen valmistellut työryhmä totesi, että yliopiston tulisi tuottaa laajempi esteettömän opiskelun suunnitelma. Koulutuksesta vastaava vararehtori hyväksyi LUT:n Menettelyohjeet esteettömän opiskelun edistämiseksi 30.9.2014 (liite 4), ja ohjeet päivitettiin 20.10.2015.

Menettelyohjeiden tarkoituksena on auttaa opiskelijoita, opettajia ja muuta henkilökuntaa yhdessä löytämään ratkaisuja yksittäisen opiskelijan tai opiskelijaryhmän opiskelun esteiden poistamiseksi. Ohjeita sovelletaan kaikkeen LUT:n järjestämään koulutukseen ja opetukseen. Erityisesti oppimisvaikeuksia omaavien opiskelijoiden kohdalla tasavertaisuus tarkoittaa sitä, että heidän opiskelua vaikeuttava tilansa huomioidaan oppimis- ja arviointitilanteiden järjestämisessä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita osaamistavoitteista joustamista. Opiskelun esteitä voidaan madaltaa tilanteesta ja tarpeesta riippuen erilaisin käytännön järjestelyin esim. opiskelija voi suorittaa tenttinsä erillisessä tilassa ja saada lisäaikaa tenttinsä suorittamiseen, opiskelija voi kirjoittaa tentin tietokoneella, opiskelijalle järjestetään vaihtoehtoinen tai täydentävä tentin suoritustapa tai opiskelijalle järjestetään vaihtoehtoinen opintojakson suoritustapa. Kypsyysnäytteen kielentarkastuksessa otetaan huomioon opiskelijan lukivaikeus.

Yleistä neuvontaa ja apua saadakseen opiskelija voi olla yhteydessä oman koulutusohjelmansa esteettömyysyhteyshenkilöön, joka on ohjelman opintojen ohjaaja. Hänen kanssaan opiskelija voi pohtia, minkälaiset järjestelyt helpottavat opiskelua parhaiten. Esteettömyysyhdyshenkilö voi opiskelijan luvalla olla yhteydessä opettajiin tai muuhun henkilökuntaan ja tarvittaessa myös YTHS:ään. Erityisesti jos opiskelijalla ei vielä ole oppimisvaikeudestaan varmuutta tai asiaa koskevaa todistusaineistoa, opiskelijaa neuvotaan olemaan yhteydessä YTHS:ään, josta opiskelija saa lisäapua ja mahdollisen lähetteen eteenpäin esim. testausta varten. Opetuksen laatuselvityksessä lukihäiriön tai muun oppimisvaikeuden arveli hidastavan opintojaan 16 % kaikista vastanneista. Useimmat heistä arvioivat hidastusvaikutuksen vähäiseksi, suureksi ongelmaksi sen arvioi 3 % vastaajista.

Esteettömyydestä ja oppimisvaikeuksista opiskelussa ja opetuksessa viestitään opiskelijoille Uni-portaalin ja opettajille LUT:n intranetin kautta. Uni-portaalissa on opiskelijoille yhdessä ylioppilaskunnan kanssa laadittu ohjeistus toimintatavoista oppimisvaikeuksissa.

Opiskelijoiden yhdenvertaisuutta parantavat toimenpiteet

Yleiset yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet

1. Lisätään tietoisuutta yhdenvertaisuustyöstä ja sen tavoitteista henkilökunnan ja opiskelijoiden keskuudessa. Yhdenvertaisuussuunnitelma ja yhdenvertaisuuden keskeiset periaatteet julkaistaan henkilökunnalle intranetissä ja opiskelijoille Uni-portaalissa.
2. Järjestetään henkilökunnalle yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta ja keskustelutilaisuuksia nykyisiä käytäntöjä (esim. opetuksen iltapäiväkahvit) hyödyntäen. Aihepiirit valitaan siten, että ne mahdollisimman hyvin tukevat käynnissä olevia strategisia kehittämistoimenpiteitä ja uudistuksia.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät toimenpiteet

3. Huolehditaan siitä, että sukupuolinäkökulma on esillä opiskelijarekrytointia kehitettäessä. Erityisesti kiinnitetään huomiota naishakijoiden ja -opiskelijoiden saamiseen kandidaattiopintoihin. Markkinoinnissa hyödynnetään LUT:n strategisia painopistealueita (vihreä teknologia, kestävä kilpailukyky, kansainvälisyys).
4. Uni-portaalin opiskelijoiden hyvinvointia koskevassa osiossa kerrotaan opiskelijoiden oikeudesta tasa-arvoiseen kohteluun sekä tasa-arvon edistämisen käytännöistä (LTKY:n häirintäyhdyshenkilö ja harmaalista, LUT:n ohje häirintätilanteiden selvittämiseksi). Luodaan opiskelijoille suora palautekanava yliopistolle (esimerkiksi anonyymi webbilomake) yhdenvertaisuusloukkauksien ja -epäkohtien ilmoittamista varten.
5. Selvitetään mahdollisuutta siirtyä opintosuoritusten arvioinnissa käytäntöön, jossa tenttipaperi palautetaan ilman nimeä, käyttäen tunnistimena esimerkiksi opiskelijanumeroa. Hyödynnetään suunnittelussa muiden yliopistojen kokemuksia kyseisestä menettelytavasta. Toimintatapa edistää laajasti kaikkea yhdenvertaisuutta.

Eri kielellisten ja kulttuuristen ryhmien välistä yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet

6. Kehitetään edelleen opiskelijoille ja henkilökunnalle suunnattua englanninkielistä tiedotusta ja viestintää. Yliopiston toimintakielet ovat suomi ja englanti.
7. Varmistetaan, että opintojaksoihin liittyvistä esitieto- ja/tai osaamisvaatimuksista pidetään kiinni samalla tavalla kaikkien opiskelijoiden kohdalla. Mikäli muodolliset esitietovaatimukset eivät täyty (esitietovaatimuksena olevia opintojaksoja ei ole suoritettuna) varmistetaan osaamisen riittävyys esim. esitentillä tai muulla vastaavalla menettelyllä.
8. Kehitetään kandidaattiopintovaiheessa LUT:iin tuleville vaihto-opiskelijoille englanninkielistä opetustarjontaa. Myös näin varmistetaan, ettei maisterivaiheen opintojaksoille oteta sellaisia vaihto-opiskelijoita, joiden osaaminen ei ole riittävää.
9. Vaihto-opiskelijoiden opintojen ohjauksella varmistetaan, että maisterivaiheen opintojaksoille tulevien opiskelijoiden osaaminen on riittävää.

Eri-ikäisten ja erilaisessa elämäntilanteessa olevien opiskelijoiden yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet

10. Kehitetään edelleen opintojaksojen joustavia suoritustapoja ja etäopiskelumahdollisuuksia (luentotallenteet, etätentit, EXAM sähköinen tenttijärjestelmä, verkkokurssit Moodlessa jne.). Toimenpide liittyy Koulutuksen toimenpideohjelman toimenpiteisiin 5 Opetus- ja arviointimenetelmien monipuolistaminen ja 6 Verkko-oppimisen käyttöasteen nosto ja Moodlen pedagogisempi käyttö.
11. Tehostetaan LUT:ssa jo käytössä olevien sähköisten järjestelmien ja palvelujen hyödyntämistä opetuksessa siten, että lähiopetusta ja -ohjausta lukuun ottamatta kaikki opetukseen liittyvä toiminta (ilmoittautumiset; töiden palautukset, jos niihin ei liity välitöntä ohjausta, tenttitulosten ilmoittaminen) ja viestintä (esim. luentojen peruutukset) hoidetaan sähköisten välineiden avulla eikä vaadi tulemista kampukselle. Opintopalveluiden opusteknologiatiimi tukee ja auttaa opettajia uusien teknologioiden käyttöönotossa pedagogiset näkökulmat huomioiden.
12. Mahdollistetaan opiskelijoiden ympärivuotinen opiskelu. Laajennetaan LUT:n kansainvälisen kesäkoulun tarjontaa ja suunnitellaan opetusohjelmat niin, että kesäkoulun opintojaksot ovat hyödynnettävissä yliopiston tutkintoihin. Järjestetään yhteinen kesäkoulu Saimaan ammattikorkeakoulun kanssa kesällä 2017.
13. Rakennetaan avoimen yliopiston kesätarjonta siten, että se tukee opiskelijoiden opintojen etenemistä mahdollisimman hyvin.
14. Muualla suoritettuja opintoja (mm. kesäkoulut ja avoin yliopisto) hyväksytään joustavasti tutkintoon.
15. Kehitetään opiskelijoiden työkokemuksen opinnollistamista.
16. Tuetaan erityisesti kandidaattivaiheen opiskelijoiden elämähallintataitojen kehittymistä, vastuun ottamista opintojen etenemisestä ja yrittäjämäisessä oppimisessa esim. johdantokursseilla ja vertaisryhmien kautta. Toimenpide liittyy Koulutuksen toimenpideohjelman toimenpiteeseen 8 Yrittäjämäisen oppimisen tuki.

Esteetöntä opiskelua LUT:ssa edistävät toimenpiteet

17. Viestitään Esteettömän opiskelun edistämisen ohjeesta ja käytännöistä sekä opettajille että opiskelijoille.
18. Järjestetään erilaisiin oppijoihin liittyvää koulutusta sekä osana opettajille tarjottavia yliopistopedagogiikan opintoja että yleistä yhdenvertaisuuskoulutusta.
19. Varmistetaan, että tieto esteettömistä tiloista sekä esteettömyyttä edistävästä palveluista ja erityisjärjestelyistä löytyy sekä opinto-oppaista että Uni-portaalista.
20. Selvitetään opintopsykologipalveluiden järjestämistä esim. ostopalveluna yhdessä Saimaan ammattikorkeakoulun kanssa.
21. Pyritään kehittämään toimivia ratkaisuja esteettömyysselvityksessä esteelliseksi todettuihin tiloihin pääsyn parantamiseksi (muutamat kiltahuoneet, kappeli). Huolehditaan ensimmäisen rakennusvaiheen

remontin yhteydessä siitä, että opiskelijoille tarkoitetuista tiloista tulee mahdollisimman esteettömiä.

LIITTEET (linkit intraan ja Uniin)

Liite 1 [Esteettömyys selvitys](#)

Liite 2 [Varhaisen välittämisen toimintamalli](#)

Liite 3 [Ohje häirintätilanteiden selvittelyyn](#) (osa Varhaisen välittämisen toimintamallia)

Liite 4 [Menettelyohjeet esteettömän opiskelun edistämiseksi](#) (UNI-portaalissa)