



## MONINAINEN JA YHDENVERTAINEN METROPOLIA

Metropolia Ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kaudelle 2023-2024

## MONINAINEN JA YHDENVERTAINEN METROPOLIA

Metropolia Ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kaudelle 2023–2024

## © Metropolia Ammattikorkeakoulu &amp; tekijät 2023

**Julkaisija:** Metropolia Ammattikorkeakoulu

**Kirjoittajat:** Marjaana Ravonmaa & Maarika Kortelainen

**Taittopohjan suunnittelu:** Tanja Kallio, Muotografia

**Taitto:** Abigail Suosalmi, Valovirta Design

**Valokuvat:** Marjaana Malkamäki, KEKSI (kansi, s. 4, 11), Metropolian Ammattikorkeakoulu(s. 16)

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisu

TAITO-sarja 107

Helsinki 2023

ISBN 978-952-328-372-5 (pdf)

ISSN 2669-8021 (pdf)

[www.metropolia.fi/julkaisut](http://www.metropolia.fi/julkaisut)



Tämä teos on lisensoitu [Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) pois lukien julkaisussa olevat kuvat ja grafiikka.



Julkaisu on Metropolian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kaudelle 2023–2024, joka koskee sekä opiskelijoita että henkilöä ja julkaistaan joka toinen vuosi suomeksi ja englanniksi. Julkaisussa otetaan huomioon myös moninaisuuden teemat. Julkaisun teossa on ollut mukana Metropolian Moninaisuus ja yhdenvertaisuus -työryhmä, ja sitä ovat kommentoineet myös Työsuojelutoimikunta, YT-neuvottelukunta, johtoryhmä sekä useat organisaation asiantuntijat. Työhön kutsuttiin mukaan koko henkilöstö ja opiskelijat.

# SISÄLTÖ

- 4** Metropolia Ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö
  - Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyötä tekevät kaikki metropolialaiset
  - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön periaatteet
- 6** Edellisen kauden 2021–2022 arviointi ja nykytilan kuvaus
  - Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus
  - Opiskelu ja opetus
  - Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä
  - Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila
- 11** Metropolian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaudella 2023–2024: tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain
  - Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus
  - Opiskelu ja opetus
  - Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä
- 16** Suunnitelman toteutus ja seuranta
  - Seuranta- ja tukiaineistot
- 18** Taustamateriaalit

# 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 velvoitteet perustuvat tasa-arvolakiin (1329/2015) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Metropolia on sitoutunut edistämään aktiivisesti ammattikorkeakoulu yhteisön 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.

## 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. Ammattikorkeakoulu yhteisön 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. Metropolia 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.

SUUNNITTELU (PLAN)	TOTEUTUS (DO)	ARVIOINTI (CHECK)	KEHITTÄMINEN (ACT)
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelmassa asetetaan suunnitelmakaudelle selkeät tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain.	Toimitaan suunnitelman mukaisesti. Toimenpiteet nivotaan osaksi korkeakoulun päivittäistä toimintaa. Vastuutahot raportoivat linjaorganisaation mukaisesti.	Arviointitietoa kerätään järjestelmällisesti, pitkäjänteisesti ja kattavasti. Toiminnan tuloksia analysoidaan moninaisuus ja yhdenvertaisuus -työryhmässä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.	Toimintaa kehitetään analysoimalla arvioinnista saatua tietoa ja jalostamalla sen pohjalta ideoita sekä ratkaisuvaihtoehtoja toiminnan kehittämiseksi.

## 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 Metropolissa jatkuvan kehittämisen kehää noudattaen taulukossa 1 esitettyyn tapaan.

TAULUKKO 1. JATKUVAN KEHITTÄMISEN KEHÄ TOIMINTASUUNNITELMANA



# Edellisen kauden 2021–2022 arviointi ja nykytilan kuvaus

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

## 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 rekrytointiprosessin. Ohjelman kautta voidaan kommunikoida hakijan kanssa paremmin ja kaikki tiedot jäävät talteen. Täysin anonyymi rekrytointi ei kuitenkaan toistaiseksi ole mahdollista.

**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 Koh-ti yhdenvertaisempaa Metropoliaa -peli (Seppo-alustalla)

**3. Tavoitteet** (tässä yhteenveto neljästä eri tavoitteesta): Yhdenmukaiset koulutautumis- 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. Kehityskeskustelumallia on kehitetty työhyvinvointia ja jaksamista tukeväksi. Työaikajärjestelyillä, mm. hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työaikalukumilla, 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 päivitettiin kokonaisuudessaan keväällä 2022 ja sitä kehitettiin myös sen jälkeen. Viestintä esihenkilöille ja työntekijöille on ollut sisällöltään yhdenmukaista.

Naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa seurataan tasa-arvolain mukaisesti

palkkakartoituksella joka toinen vuosi. Se toteutettiin vuonna 2021. Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa todettiin osaamialuepäälliköiden palkkauksessa miesten ja naisten välinen palkkaero, joka on sittemmin korjattu.

## Opiskelu ja opetus

Metropolian tavoitteena on olla opiskeluyhteisö, jossa jokaisella on turvallista opiskella, kaikkia arvostetaan sekä kohdellaan kunnioitavasti, eikä hyväksytä häirintää tai syrjintää. Vuoden 2022 aikana uudistettiin osallistavasti Metropolian arvoperusta ja jatkona arvoudistukselle muodostettiin eettiset toimintaperiaatteet edistämään osaltaan turvallista ja sosiaalisesti kestävää korkeakoulu yhteisöä ja eettistä toimintakulttuuria.

**5. Tavoite:** Kartoittaa opiskelijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksia kyselyn avulla

**Mitä tehtiin?** Kyselyt toteutettiin vuosina 2021 ja 2022. Vastausprosentit jäivät valittavasti hyvin alhaisiksi eikä niistä pystytty sen takia tekemään johtopäätöksiä.



**6. 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 vuoden 2022 aikana 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.

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

**Mitä tehtiin?** Kehitettiin oppijalähtöisen ohjauksen mallia hanketyönä vuonna 2021. Metropoliaassa 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.

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.

## Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä

Metropolian tavoitteena on olla työyhteisö, jossa jokaisella on turvallista työskennellä, kaikkia arvostetaan sekä kohdellaan kunnioitavasti, eikä hyväksytä häirintää tai syrjintää. Vuoden 2022 aikana uudistettiin osallistavasti Metropolian arvoperusta ja jatkona arvoudistukselle muodostettiin eettiset toimintaperiaatteet edistämään osaltaan turvallista ja sosiaalisesti kestävää korkeakouluuyhteisöä ja eettistä toimintakulttuuria.

**8. Tavoite:** Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työryhmän perustaminen

**Mitä tehtiin?** Moninaisuus ja yhdenvertaisuus -työryhmä (nimi muutettu 1.1.2023) vakiinnutti toimintamallinsa ja kehittämissi edistyi systemaattisesti työryhmän avulla kaudella 2021–2022.

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

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

**10. Tavoite:** Hyvä käytös toimintatavaksi ja matala kynnyksen puuttua epäasialliseen käytökseen

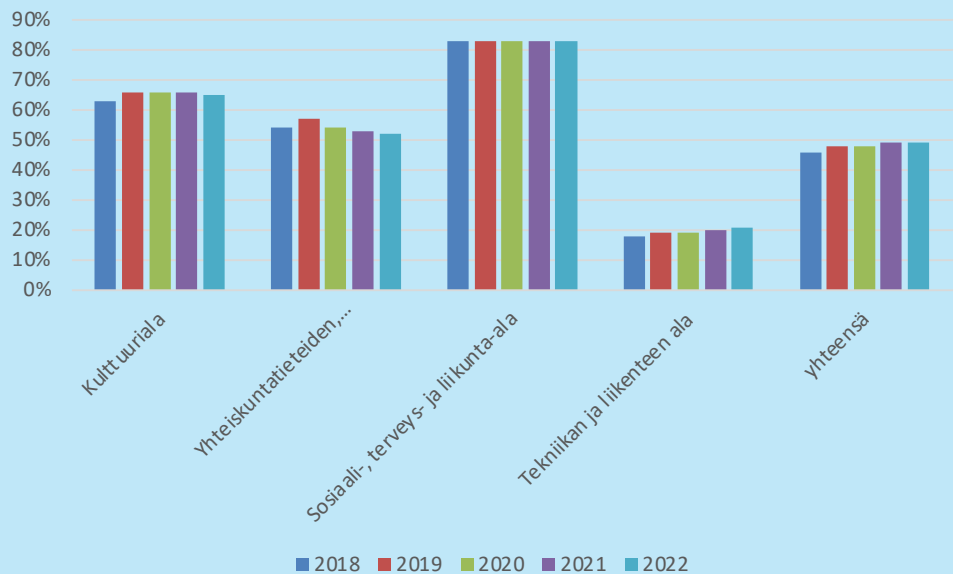
**Mitä tehtiin?** Tehtiin ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän käsittelyyn erikseen opiskelijoille ja henkilöstölle.

**11. Tavoite:** Viestinnän saavutettavuuden parantaminen lisäämällä helppolukuisuutta ja kaksikielisyttä.

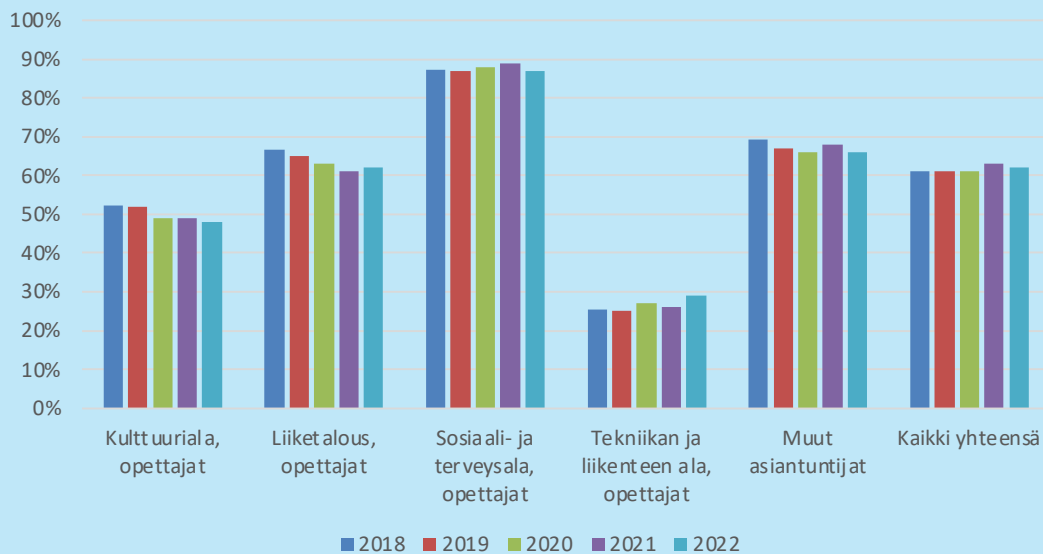
**Mitä tehtiin?** Henkilöstön ja opiskelijoiden yhteisen OMA-intranetin helppokäyttöisyyttä ja kaksikielisyttä kehitettiin. Intranettiin tehtiin digitaalisen saavutettavuuden osio, johon koottiin monipuolisesti ohjeita saavutettavuuden toteuttamiseen. Osio tehtiin sekä suomeksi että englanniksi. Metropolian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



KUVIO 1: NAISTEN OSUUS KOULUTUSALOILLA, OPISKELIJAT VUOSINA 2018–2022



KUVIO 2: NAISTEN OSUUS HENKILÖSTÖTÄ, OPETTAJAT JA MUUT ASIANTUNTIJAT VUOSINA 2018–2022



## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila

Metropolian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitys on tehty henkilöstön osalta Henkilöstöraportin (2022) tilastojen pohjalta ja opiskelijoiden osalta saadun opiskelijatilaston pohjalta.

Metropolian opiskelijoiden sukupuolijakauma koulutusaloittain on ollut vakaa vuodesta toiseen ja siinä näkyy perinteinen jakautuminen miesten ja naisten aloihin. Tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoista on tällä hetkellä 79 % miehiä ja sosiaali- ja terveys- ja liikunta-alan opiskelijoista taas on naisia 83 %. Myös kulttuuriala on naisvaltainen. Kulttuurialan opiskelijoista 65 % on naisia. Tasaisin sukupuolijakauma miesten ja naisten välillä on ollut yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla, jossa naisten osuus opiskelijoista oli vuoden 2022 lopussa 52 %. Kaikista opiskelijoista naisia oli vuonna 2022 49 % ja miehiä 51 %. Kokonaismäärän tasainen sukupuolijakauma selittyy sillä, että tekniikan ja liikenteen alalla on eniten opiskelijoita (7842) kuin muilla aloilla. Toiseksi eniten on sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (5415).



Metropolian henkilöstön sukupuolijakauma on ollut vakaa vuodesta toiseen ja siinä näkyy perinteinen jakautuminen miesten ja naisten aloihin kuten opiskelijoidenkin kohdalla. Tekniikan ja liikenteen opettajista on tällä hetkellä 71 % miehiä ja sosiaali- ja terveystieteiden opettajista taas on naisia 87 %. Myös liiketalouden ala on naisvaltaista. Liiketalouden opettajista 62 % on naisia. Tasaisin sukupuolijakauma miesten ja naisten välillä on ollut kulttuurialalla, jossa naisten osuus opettajista oli vuoden 2022 lopussa 48 %. Koko henkilöstöstä naisia oli vuonna 2022 62 % ja miehiä 38 %. Asiantuntijoiden sukupuolijakauma oli samansuuntainen kuin koko henkilöstön, naisia 66 % ja miehiä 34 %.

Päätoimisen henkilöstön keski-ikä on laskenut viime vuosina hieman. Vuoden 2022 lopussa koko henkilöstön keski-ikä oli 48,2 vuotta. Opetushenkilöstön keski-ikä oli 51,2 vuotta ja muiden asiantuntijoiden 44,8 vuotta. Päätoimisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät olivat 46–55-vuotiaat (315) ja 56–65-vuotiaat (295).

Määräaikaisen henkilöstön määrä on viime vuosina lisääntynyt. Vuoden 2022 lopussa Metropolian päätoimisesta henkilöstöstä 17 % (173 henkilöä) oli määräaikaisessa työsuhhteessa.

Opettajien palkkatilastoissa eri nimikkeiden kokonaispalkkojen keskiarvojen kohdalla eroa miesten ja naisten välillä. Palvelusvuosista riippuen ero lehtoreilla on miesten hyväksi noin 172–360 euroa (lehtorit) ja yliopettajilla ero on miesten hyväksi 733 euroa, kun

vertailukohtana katsotaan yli 20 palveluvuotta. Eron taustalla on Sivistan yksityisen opetusalan työehtosopimuksen perusteella tekniikan koulutuslalle sijoitetulle opettajalle maksettava saatavuuslisä, joka on 13,1–27,7 % opettajan työehtosopimuksen mukaisesta peruspalkasta. Saatavuuslisä näkyy kokonaispalkassa.

Merkittävin syy sukupuolten väliselle palkkaerolle on ammattien jakautuminen vahvasti naisten ja miesten ammatteihin. Opetushenkilöstössä miesten ja naisten välisestä palkkaerosta selittää tekniikan alan opettajille maksettava työehtosopimukseen perustuva saatavuuslisä. Saatavuuslisää ei tulisi sopia keskitetysti työehtosopimuksessa, vaan tulisi maksaa markkinaperusteisesti, mitä kantaa Metropolia ajaa aktiivisesti työmarkkinapöydässä.

Opetushenkilöstön henkilökohtaiset palkanosat miesten ja naisten välillä ovat keskimäärin samantasoisia.

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkoissa ei kokonaisuutena katsoen ole merkittävää eroa naisten ja miesten välillä. Erityisesti vaativuustasot 1-5 ja 7 ovat hyvin tasaisia, myös vaativuustaso 6 on melko tasainen. Suurimmat erot naisten ja miesten välisissä palkoissa löytyvät vaativuustasoilta 8 ja 9. Toisessa naisilla on keskimäärin suurempi palkka ja toisessa miehillä, mikä kertoo siitä, että suoraan sukupuoleen perustuva palkkaero on epätodennäköinen. Näiden ryhmien palkkaerot sukupuolten välillä ovat kuitenkin sen verran merkittävät, että ryhmien palkkojen tarkempi tarkastelu

voi olla perusteltua. Vaativuustasoilla 8 ja 9 on yhteensä vain 31 työntekijää ja kun huomioidaan, että hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä on yhteensä 427, niin palkkaerot koskevat vain pientä osaa hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöstä.

Perhevapaista käytettiin vuonna 2022 enemmän kuin edellisellä vuonna, ja niitä käyttivät Metropoliaa naiset. Miehet käyttivät perhevapaapäivistä 12 %, mikä on jonkin verran enemmän kuin edellisinä vuosina (esim. 2019 luku oli 4 %). Tämä vastaa työpäivinä 468 päivää, kun kaikkiaan perhevapaapäiviä käytettiin 3964 päivää. Isyysvapaaseen käytettiin 346 päivää ja hoitovapaaseen 107 päivää.

Perhevapaisten pitäminen on myös huomioitava eri sukupuolten välisessä palkkatasa-arvossa ja mahdollisuuksissa edetä uralla. Perhevapaauudistus on sen voimaantulon 1.8.2022 jälkeen jo hieman suurentanut miesten määrää perhevapaisten pitäjinä Metropoliaa.

Henkilöstötutkimuksessa kartoitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa Metropoliaa. Vuonna 2022 suurin osa vastanneista koki, että eri sukupuolta olevia ja eri ikäisiä kohdellaan työpaikalla tasa-arvoisesti (sukupuoli 3,47/4; ikä 3,42/4). Kokonaisuutena yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden kokemus oli hieman edellisiä kohtia heikompi (3,08/4). 88 % vastaajista ei ole kokenut työpaikalla häirintää, kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Vastaavasti 7 % oli kokenut epäasiallista kohtelua niin, että tilanne oli jo ratkaistu, ja viidellä prosentilla vastanneista tilanne oli edelleen

käynnissä. Metropolia on sitoutunut nollatoleranssiin häirinnässä. Häirinnän käsittelyprosessia, ohjeistusta ja tukea kehitettiin edelleen vuoden aikana. Vuoden 2022 tulokset olivat hieman parantuneet vuoden 2021 tuloksista kaikissa kohdissa.

Metropolian moninaisuuden johtamista arvioitiin sisäisesti syksyllä 2022 Fibs ry:n (Finnish Business and Society) itsearviointityökalulla. Työkalun avulla organisaation moninaisuuden johtamisen tämänhetkiset vahvuudet ja kehitystarpeet tulevat näkyviksi ja antavat suuntaa tulevalle kehitystyölle. Työkalulla arvioitiin moninaisuuden nykytilaa organisaation sitoutumisen, diversiteetti- ja johtamisen prosessien, henkilöstön sekä asiakkaiden, käyttäjien ja muiden yhteistyökumppanien näkökulmista. Lisäksi Metropolian analyysiin otettiin mukaan opiskelijanäkökulma. Tulokset on käsitelty Metropolian johtoryhmän strategiatilaisuudessa ja ne on esitelty henkilöstön ja opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa käsittelevissä työpajoissa joulukuussa 2022. Itsearvioinnista nostettiin joitakin kehityskohteita tähän suunnitelmaan.

Metropolia osallistui myös KPMG IDE-tutkimukseen (2022), joka oli katsaus Suomalaisten organisaatioiden hyviin käytäntöihin inklusiivisuudessa, monimuotoisuudessa ja yhdenvertaisuustyössä. Tutkimuksessa käytetyllä 1-5 IDE-maturiteettiasteikolla Metropolia sijoittui tasojen 2-3 väliin. Linkki tutkimukseen löytyy taustamateriaaleista.



# Metropolian tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaudella 2023–2024: tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoittain

Kauden 2021–2022 arvioinnin sekä syksyllä tehdyn moninaisuuden johtamiseen liittyvän itsearviointin perusteella valittiin sekä uusia tavoitteita että päätettiin jatkaa työtä jo aiemmin valikoituneiden tavoitteiden parissa kaudella 2023–2024.

## Rekrytointi, urakehitys ja palkkaus

Itsearviointin kehityskohteiden ja muun arviointiaineiston perusteella tähän toimenpideoisioon 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

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 otetaan käyttöön kaikissa rekrytoinneissa, esihenkilöiden valmennusten lukumäärää seurataan ja kootaan kandidaatit/valitut tilasto moninaisuuden näkökulmasta (esim. sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan).

### VASTUU:

henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt

### 2. TAVOITE:

Perehdytyksen kehittäminen moninaisuutta tukevaksi

Kehitetään perehdytysprosessia ja perehdytysoppaita edelleen, myös englanniksi sekä valmennetaan esihenkilöitä perehdytyksen hyvään haltuunottoon, jossa myös uusien työntekijöiden moninaisuus huomioidaan.

### SEURANTA:

Perehdytyksen Moodle-kurssia kehitetään moninaisuuden näkökulmasta ja esihenkilöiden valmennusten lukumäärää seurataan.

### VASTUU:

henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt



**3. TAVOITE:**

Uralla etenemisen periaatteet ovat läpinäkyviä

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 toisen työn seuraamisen 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 käsitelään urasuunnittelua.

**VASTUU:**

henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt

**4. TAVOITE:**

Palkkatasa-arvon edistäminen

Erot palkoissa perustuvat hyväksyttäviin perusteisiin, kuten tehtävän vaativuuteen ja työssä suoriutumiseen, ja perusteita arvioidaan kaikkien työntekijöiden kohdalla samalla tavalla. Korjataan syrjiviä palkkaeroja. Lisäksi palkka- ja palkitsemisperiaatteet ovat ymmärrettäviä, viestintä on avointa, ymmärrettävää, yksiselitteistä ja tarvittava tieto on saatavilla.

**SEURANTA:**

Yhtenäisen tulkintalinjan jatkuva tarkastelu, esihenkilöiden valmentaminen ja selkeä viestiminen henkilöstölle. Palkkadatan jatkuva analysointi ja esihenkilöiden valmentaminen. Lisäksi henkilöstötutkimusten tulosten arviointi, selkeän ja suoran kielen käyttäminen, sisäisten OMA-sivustojen jatkuva parantaminen. Varmistetaan, että ymmärrämme palkka- ja palkitsemisperiaatteet samalla tavalla ja kysymme, jos olemme epävarmoja.

**VASTUU:**

henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt



## Opiskelu ja opetus

Itsearviointin perusteella kehittämiskohteita oli muun muassa:

- opiskelijoiden monimuotoisuusosaamisen kehittäminen osana orientaatiota ja tutorointia,
- opiskelijoiden monimuotoisuusolettamus ja opiskelukykyjen vaihteluiden tunnistaminen ja tukeminen
- sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen huomiointi opiskelijoina

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2023–2024 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.

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

### SEURANTA:

Valmennuksien lukumäärää seurataan ja oppijälhtöisen ohjauksen mallissa vahvistetaan moninaisuuden huomioimista. KO. mallin mu-

### VASTUU:

kaan toimitaan tutkinto-ohjelmissa, oppimistoiminta

### 2. TAVOITE:

Orientoivien opintojen kehittämisen moninaisuutta tukevasti

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

### SEURANTA:

Perehdytysjaksolle ja tutorkoulutukseen lisätään moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden teemoja.

### 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 Metropoliasa -opiskelijan ohje juurrutetaan muun muassa osaksi tutorkoulutusta, myös tapahtumien ja viestinnän avulla. Luodaan turvallisemman tilan periaatteet ja laajennetaan niiden käyttöönottoa asteittain.

**SEURANTA:**

Tutorkoulutuksessa käsitellään Toimintamalli opiskelussa esiintyvän epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin Metropoliasa -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 kestävä 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 käytetään osallistumiseen ja työelämätaitojen oppimiseen

**VASTUU:**

oppimistoiminta





## Johtaminen, toimintakulttuuri ja viestintä

Metropolian strategian mukaisesti yhteisöllinen ja osallistava kulttuuri kannustaa jokaisen metropolialaisen antamaan parhaansa yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Toimintakulttuurimme näyttäytyy ketteränä ja kokeilevana uudistumisena sekä arjen toiminnan tehokkuutena. Toimimme ihmislähtöisesti, teemme merkityksellistä työtä vahvuuksiemme 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

### 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

### 2. TAVOITE:

Moninaisuuden johtamisen prosessien kehittäminen

#### TOIMENPITEET:

Pyritään tunnistamaan monipuolisemmin moninaisuutta Metropolian erilaisissa prosesseissa ja kehittämään moninaisuuden johtamista. Moninaisuusjohtamisen itsearviointia tehdään vuonna 2023 osaamisalueille ja muille yksiköille soveltuva versio, jonka yksikkö voi tarvittaessa ottaa käyttöön. Tehdään koko organisaatiota koskeva seurantakartoitus vuonna 2024.

#### SEURANTA:

Tehdään moninaisuusjohtamisen nykytilan seurantakartoitus

#### VASTUUT:

johto, esihenkilöt ja henkilöstöpalvelut

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, viestintä, henkilöstöpalvelut ja korkeakoulupalvelut

# 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 laadinnan ja toteutumisen seurannan vastuu organisaatiossa on selkeää 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 joulukuussa 2022 järjestetyissä työpajoissa ja kyselyn (anonyymi e-lomake) kautta. Suunnitelmaluonnos on käsitelty työsuojelutoimikunnassa 9.2., johtoryhmässä 28.2. ja YT-neuvottelukunnassa 1.3. Suunnitelma on rehtorin päätöksellä hyväksytty maaliskuussa 2023.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä toteutetaan jatkuvan kehittämisen kehän mukaisesti, mistä vastaa säännöllisesti kokoontuva moninaisuus ja yhdenvertaisuus -työryhmä. Työryhmän toimijoina on suunnitelman toimenpiteiden vastuuyksiköiden edustajia, opiskelijaedustajia, muita aiheen asiantuntijoita, työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies. 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.

Valmis tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma julkaistaan Metropolian OMA-intranetissä ja julkisilla verkkosivuilla suomeksi ja englanniksi.

## 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/itsearviointityokalua/>

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 työsuojeluyhteistoinnasta [ht-tp://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044](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 tutkintösääntö

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

Metropoliassa -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-kyse-ly-2022\\_A4.pdf](https://varava.fi/wp-content/uploads/2022/11/raportti_varava-hanke-kyse-ly-2022_A4.pdf)

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

Kun haluat ratkaisijaksi