



Moninaisuus työyhteisöissä

INA ry syyskokous 27.10.2023

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Marjaana Ravonmaa, asiantuntija, Henkilöstöpalvelut



Sisältö

Arvoperusta ja eettinen toimintakulttuuri

**Moninaisuuden ja muiden käsitteiden
määrittely**

Moninaisuuden edistäminen Metropoliaassa

Arvoperusta ja eettinen toimintakulttuuri

Uudistimme Metropolian arvoperustan (kuva).

Rakensimme ensimmäistä kertaa [eettiset toimintaperiaatteet](#), jotka määrittelevät toiminnallemme yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan jokaisen metropolialaisen tulee toimia.

Vuoden 2023 aikana olemme juurruttaneet eettisiä toimintaperiaatteita arkeemme.

Kestävää tulevaisuutta vastuullisesti



Inhimillisellä otteella

”

Toimintamme
keskiössä on aina
ihminen. Kunnioi-
tamme toinen
toistamme.

”

Yhteistyömme
rakentuu avoimuudelle
ja luottamukselle.
Edistämme kaikkien
yhteisömme jäsenten
hyvinvointia ja
turvallisuutta.

”

Tavoittelemme yhden-
vertaisuutta: pyrimme
avaamaan kaikille
mahdollisuuksia
monimuotoisessa
Metropoliassa.



Käsitteet avattuna

Tasa-arvo

Suomessa tasa-arvolla viitataan erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Suomen tasa-arvolaisissa syrjintä on kielletty sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Yhdenvertaisuus

Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän edellä mainituilla perusteilla.

Moninaisuus/monimuotoisuus/diversiteetti

Erilaisten ihmisten muodostama kokonaisuus. Jokaisella ihmisellä on lukemattomia ominaisuuksia, rooleja ja moni meistä kuuluu eri ryhmiin. Kyseessä voi olla myös ns. sisäinen erilaisuus, johon vaikuttavat jokaisen omat taustat ja identiteettikysymykset.

Inkluusio

Inkluusio viittaa mukaan kuulumiseen ja osallisuuteen > kuinka hyvin eri ihmisryhmien työpanosta, läsnäoloa ja näkökulmia arvostetaan ja integroidaan ympäristöön. Kuinka paljon on mukana ihmisiä, jotka saattaisivat muuten jäädä ulkopuolelle tai tulla marginalisoiduksi.



Verna Mayers

"Diversity is being invited to party; inclusion is being asked to dance"

Moninaisuuden määrittely

Moninaisuudella (monimuotoisuudella, diversiteetillä) tarkoitetaan henkilöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa, **iän, sukupuolen, vammaisuuden, terveydentilan, etnisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja seksuaalinen suuntautumisen osalta.**

Nämä ovat myös yhdenvertaisuuslain määrittelemiä **syrjintäperusteita**, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan esim. työntekijänä tai opiskelijana.



Moninaisuuden hyödyt työyhteisössä

Työyhteisön monimuotoisuudella on osoitettu olevan useita hyötyjä. Tutkimusten mukaan se vaikuttaa myönteisesti muun muassa:

- organisaation innovatiivisuuteen ja luovuuteen
- asiakastyytyväisyyteen
- uusien asiakasryhmien tavoittamiseen
- taloudelliseen kannattavuuteen
- työpaikan houkuttelevuuteen
- henkilöstötyytyväisyyteen
- organisaation julkisuuskuvaan

Henkilöstön monimuotoisuus itsessään ei kuitenkaan vielä tuota hyötyjä. Monimuotoisuutta on johdettava niin, että sen hyödyt saadaan valjastettua käyttöön.

(Lähde: Työterveyslaitos)

Kohti toimivaa moninaista työyhteisöä

Moninaisuus on vahvuus tiimissä, jos tiimin jäsenet hyväksyvät toistensa erilaisuudet, sekä pystyvät arvostamaan toisiaan.

Hyväksyminen tulee tutustumisen ja luottamuksen kautta, mutta myös omalla asenteella on paljon tekemistä asian kanssa.

Tiedosta omat ennakkoasenteesi ja uskomuksesi. Ja laita ne alttiiksi todellisuuteen, joka päivä.

Kysy, älä oletta.

Moninaisuuden edistäminen Metropoliassa

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023-2024 on runko kehitystyölle. Sisältää myös moninaisuusnäkökulmia, vaikka laki ei sitä edellytä.
- Moninaisuus- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kehittää ja koordinoi työtä. Osallistujia eri puolilta organisaatiota (työsuojelu, opetus, TKI, saavutettavuus, kestävä kehitys jne.) ja opiskelijaedustus
- Päivitetyt ohjeistukset epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin (henkilöstö ja opiskelijat)
- Kielilinjaustyö

Kielilinjausten tavoite / Aim of the language policies

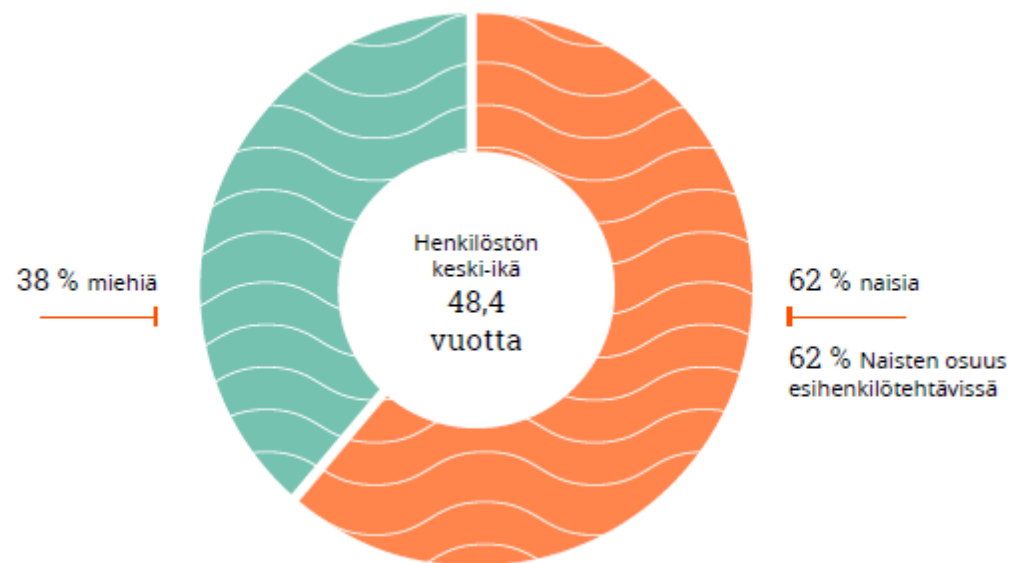
- Turvata opiskelijoiden ja henkilöstön yhdenvertainen kohtelu
- Tehdä organisaatiossa olevat kielet näkyviksi
- **Lisätä moninaisuutta ja moninaisuuden arvostusta**
- Tukea monikielisyyttä ja **kehittyvän kielitaidon käyttämistä**
- Tukea suomen kielen oppimista ja sitä kautta inklusiivisuutta
- **Parantaa työhyvinvointia** ja vahvistaa osallisuuden kokemusta
- Toimia kielitietoisuuden edelläkävijänä ammattikorkeakoulukentällä
- Ensure equal treatment of students and staff
- Make the languages in the organization visible
- Increase diversity and appreciation of diversity
- Support multilingualism and the **use of emerging language skills**
- Support Finnish language learning and thus inclusiveness
- **Improve well-being at work** and strengthen the experience of inclusion
- Act as a forerunner in language awareness in the field of universities of applied sciences

Metropolian kielilinjaukset julkaistaan vuoden 2023 lopulla ([metropolia.fi](https://www.metropolia.fi))

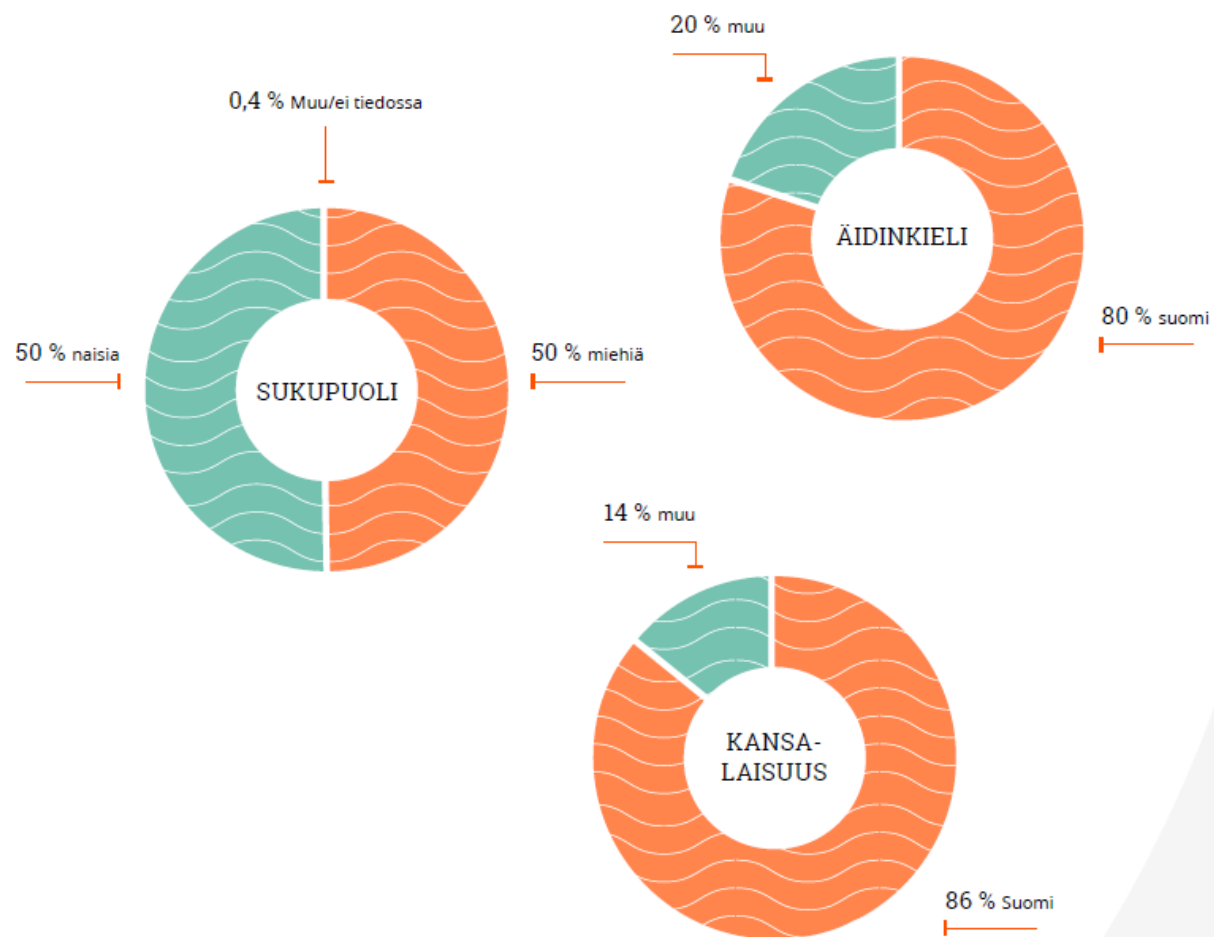


Moninaisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, seuranta

Henkilöstön moninaisuus 2022:

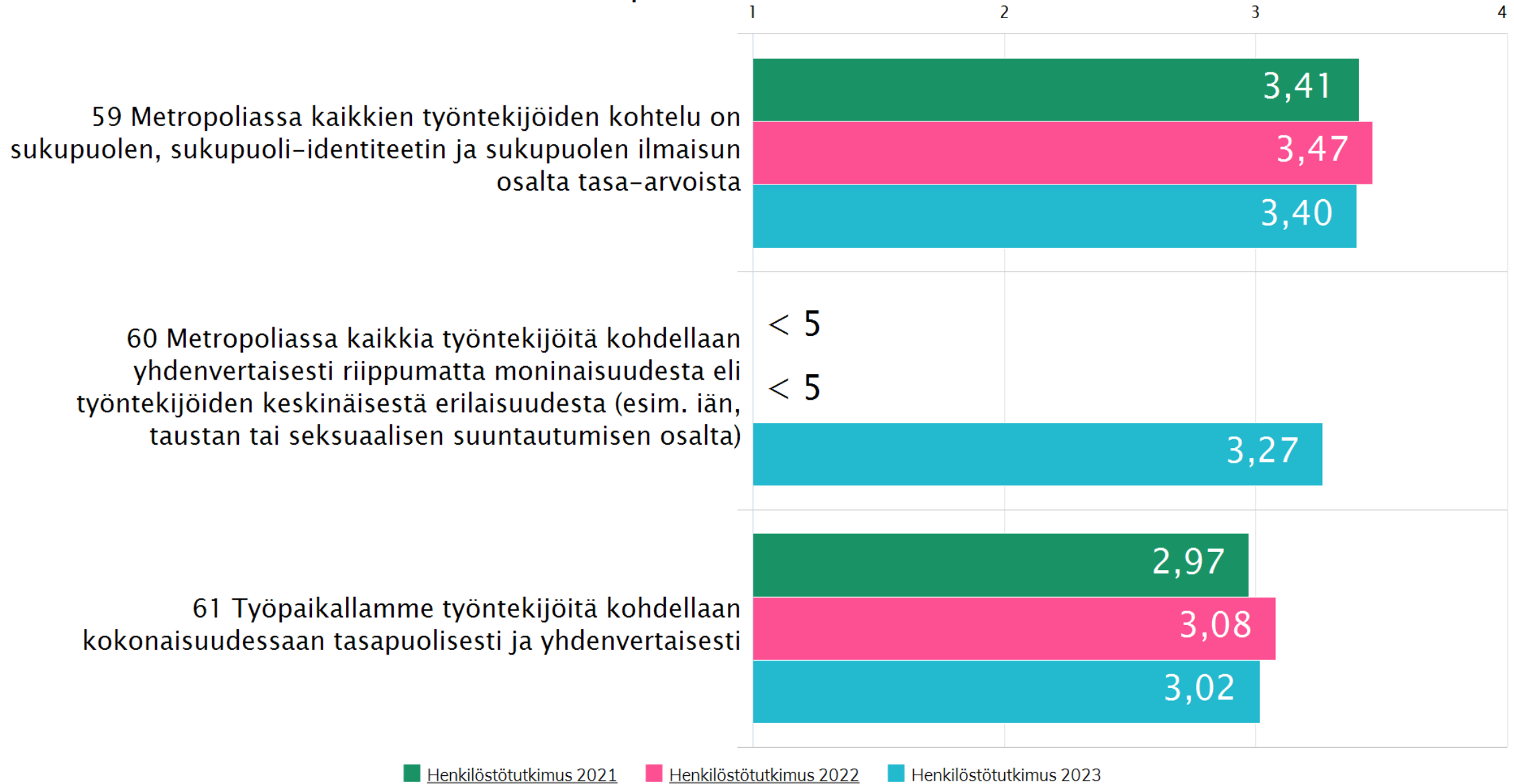


Opiskelijoiden moninaisuus 2022:



Moninaisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Metropolia Ammattikorkeakoulu



■ Henkilöstötutkimus 2021

■ Henkilöstötutkimus 2022

■ Henkilöstötutkimus 2023

Turvallisemman tilan periaatteet

Henkinen ja fyysinen turvallisuus jokaiselle korkeakouluyhteisömme jäsenelle sekä mahdollisuus osallistua.

Konkreettinen tapa edistää moninaisuutta ja inklusiota arjessamme.

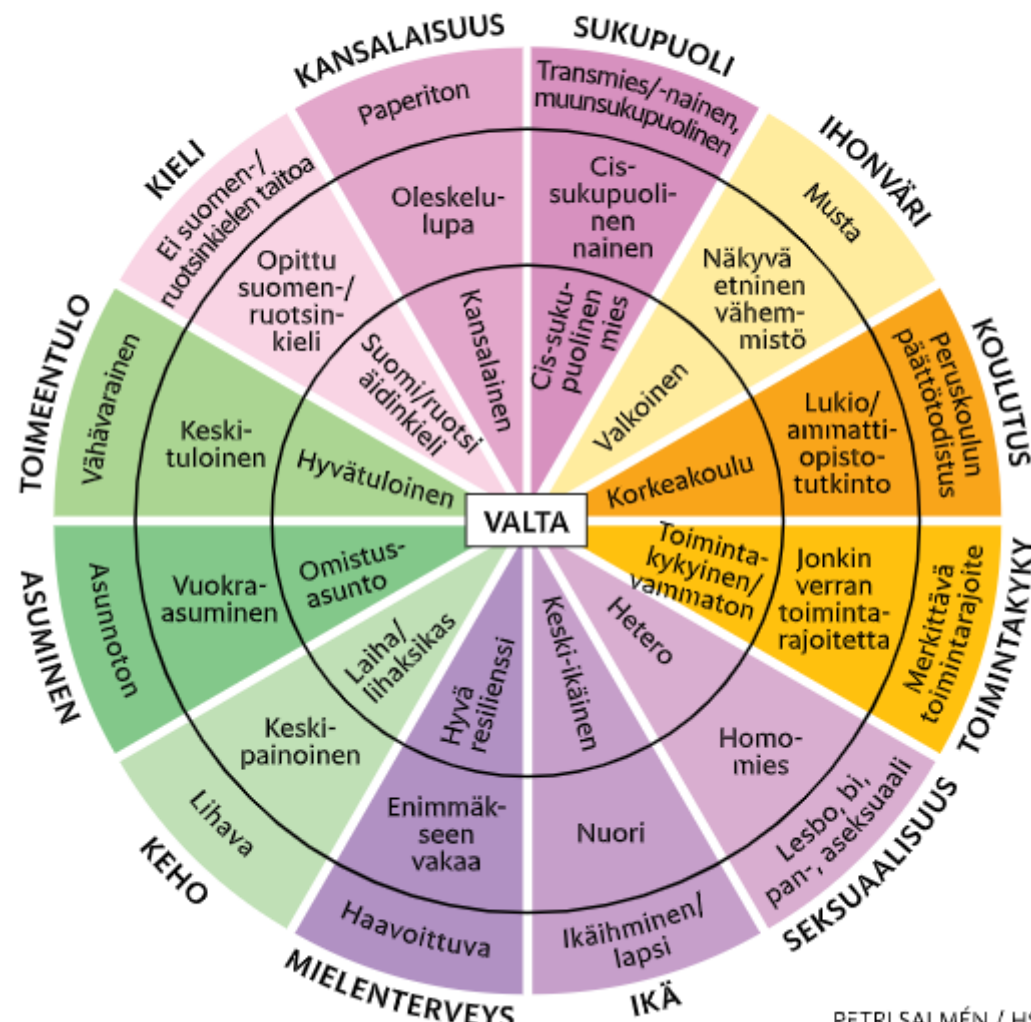
Selkeät periaatteet ja prosessi puuttumiseen.

Periaatteet:

1. Koskemattomuus
2. Itsemäärämisoikeus
3. Tilivelvollisuus

Etuoikeuskehä

Mitkä tekijät lisäävät tai kaventavat mahdollisuuksiasi?





KIITOS!