

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	5
2	SELVITYS TYÖPAIKAN TASA-ARVO-TILANTEESTA	7
3	TASA-ARVON EDISTÄMISEN PAINOPISTE-ALUEET, TOIMENPITEET JA SEURANTA	9
3.1	Esteettömyys	9
3.2	Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	11
3.3	Yhteisöllisyys	12
4	ARVIO TASA-ARVOSUUNNITELMAAN SISÄLTyneiden aikaisempien TOIMENPITEIDEN TOTEUTTAMISESTA JA NIIDEN TULOKSISTA	13
4.1	Selvitys liikuntarajoitteisten toimintamahdollisuuksista Turun kauppa- korkeakoulussa	13
4.2	Ohjeet seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi sekä ohjeet syrjintä- tapausten varalta	13
4.3	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	13
4.4	Henkilöstön rekrytointi ja kehittäminen	14
4.5	Tasa-arvolain uudistamisen seuraaminen	14
5	SUUNNITELMAN VOIMASSAOLO	15
	LIITE 1 TOIMENPIDE-EHDOTUKSET LIIKUNTA-RAJOITTEISTEN TOIMINTAMAHDOLLISUUKSIEN PARANTAMISEKSI TURUN KAUPPAKORKEAKOULUSSA	17

TASA-ARVOSUUNNITELMA 2006 – 2008

1. JOHDANTO

Tasa-arvolaisissa säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee mm. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, edistää tasa-arvoa työehdoissa ja helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä toimia siten, että ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi kirjataan tasa-arvosuunnitelmaan. Turun kauppakorkeakoulun edellinen tasa-arvosuunnitelma oli laadittu vuosille 2003 – 2005. Nyt käsillä oleva suunnitelma ulottuu vuoden 2008 loppuun. Turun kauppakorkeakoulussa toimii tasa-arvotoimikunta, jonka tehtävänä on seurata tasa-arvon toteutumista ja antaa suosituksia tasa-arvoisen toimintakulttuurin edistämiseksi yliopistoyhteisössä. Tasa-arvotoimikunta tekee hallitukselle esityksen tasa-arvosuunnitelmaksi sekä laatii vuosittain tasa-arvotilastot, jotka esitetään yliopiston intranetissä. Tasa-arvotyö on kuitenkin kaikkien yliopistoyhteisöön kuuluvien yhteinen tehtävä. Vastuu tasa-arvon toteutumisesta kuuluu koko työyhteisölle, jokainen vaikuttaa osaltaan hyväksyvän ja arvostavan työ- ja opiskeluilmapiiirin muodostumiseen.

Tämä tasa-arvosuunnitelma jakautuu kolmeen osaan tasa-arvolain edellytysten mukaisesti. Ensin kuvataan työpaikan tasa-arvon nykytilannetta tilasto- ja työtyytyväisyysbarometritietojen pohjalta. Sen jälkeen esitetään suunnitelmakauden toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi, ja lopuksi tarkastellaan edellisen suunnitelmakauden toimenpiteiden toteutumista.

2. SELVITYS TYÖPAIKAN TASA- ARVOTILANTEESTA

Turun kauppakorkeakoulussa kerätään vuosittain määrällisiä ja sukupuolen mukaan jaoteltuja tietoja mm. virkoja hakeneista ja virkoihin nimitetyistä, perhepoliittisia vapaita käyttäneistä, palkoista, ikärakenteesta, yksiköiden henkilökunnasta ja hallintoelinten kokoonpanosta. Opiskelijoista tietoa tilastoidaan perus- ja jatkotutkintoja opiskelemaan pyrkineistä ja hyväksytyistä, suoritetuista tutkinnoista ja pääainevalinnoista. Tiedot esitetään kootusti yliopiston tasa-arvosivuilla intranetissä. Henkilöstöä koskevaa tilastotietoa on myös henkilöstötilinpäätöksessä.

Naisten osuus virkoja hakeneista on vuosina 2003 – 2005 ollut hieman yli 60 %, poikkeuksena vuosi 2004, jolloin naispuolisia hakijoita oli 74 %. Virkoihin nimitetyistä naisia on ollut 56 – 67 %. Perhepoliittisia vapaita käyttäneiden määrä on hitaasti noussut, vaikkakin edelleen alhainen. Miesten osuus perhevapaita käyttäneistä on noussut vuoden 2003 15 prosentista 23 prosenttiin vuonna 2005. Naisten palkkojen keskiarvo vuonna 2005 oli 2469 euroa, joka on 84,1 % miesten palkkojen keskiarvosta. Osasyynä tähän eroon on se, että naisia on suhteellisesti enemmän tehtävissä, jotka sijoittuvat alempiin palkkaluokkiin. Vuonna 2003 naisten palkkojen keskiarvo oli 82,2 % miesten palkoista. Hallintoelimissä toimii lähes yhtä paljon naisia (47 %) kuin miehiä (53 %). Naisten osuus on lisääntynyt, vuonna 2003 heitä oli hallintoelinten jäsenistä 38 %. Naisten osuus henkilöstöstä on pysynyt lähes samana vuodesta 2003, heitä on 60 %, vuonna 2003 vastaavasti 62 %.

KTM-tutkintoa opiskelemaan hyväksytyistä on naisia noin puolet; vuonna 2005 48 %, vuonna 2004 51 % ja vuonna 2003 50 %. Naisten osuus hakijoista oli lähes sama kuin hyväksytyjen. Jatkotutkintoa opiskelemaan hyväksytyistä oli 41 % naisia vuosina 2003 ja 2004, mutta vuonna 2005 naisten osuus kasvoi 60 prosenttiin. Jatkotutkintohakijoista oli vuonna 2005 naisia 47 %, vuosina 2003 ja 2004 vastaavasti 41 % ja 35 %.

Yliopistossamme otettiin vuonna 2004 käyttöön Valtiovarainministeriön laatima, valtion organisaatioiden käyttöön asettama työtyytyväisyysbarometri. Barometri on nyt tehty kaksi kertaa, vuosina 2004 ja 2005. Barometriin liitettiin yliopiston omia kysymyksiä sukupuolten, yksiköiden ja henkilöstöryhmien välisestä tasa-arvosta, joiden avulla tasa-arvotoimikunta seuraa miten tasa-arvon koetaan toteutuneen yliopistossa. Barometriin vastasi v. 2005 kaikkiaan 157 henkeä vastausprosentin ollessa 47. Turun kauppakorkeakoulun vastausten keskiarvo ylitti kaikkien kyselyyn vastanneiden yliopistojen keskiarvon.

Vuoden 2005 vastauksista voidaan todeta, että tyytyväisimpiä ollaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Kun vastauksia tarkastellaan sukupuolen mukaan, suhtautuvat naiset tasa-arvon toteutumiseen kunkin kysymyksen osalta hieman kriittisemmin. Yksiköiden välisen tasa-arvon

toteutumiseen muita alemmat pisteet antoivat Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus ja hallintopalvelut, joiden vastausten keskiarvo jäi asteikolla 1 – 5 alle kolmen. Tyytyväisimpiä olivat markkinoinnin ja johtamisen laitokset (vastausten keskiarvo 3,5). Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon toteutumiseen olivat tyytyväisimpiä professorit (4,1) ja tyytymättömiä hallintohenkilöstö (2,7) ja projektihenkilöstö (2,7). Vuonna 2005 barometriin lisättiin avoin kysymys tasa-arvotyön pohjaksi: ”Mainitse mielestäsi tärkeitä hyvään työyhteisöön liitettäviä asioita/tekijöitä, jotka saavat sinut viihtymään ja haluamaan työskennellä Turun kauppakorkeakoulussa”. Vastauksista nousi vahvuutena esiin hyvä ilmapiiri omissa yksiköissä. Yksiköiden välistä yhteistyötä toivottiin lisää. Rajatulle opiskelijajoukolle esitettiin sama kysymys, varsinaisia kehittämissuhteita ei noussut opiskelijoiden vastauksista.

3. TASA-ARVON EDISTÄMISEN PAINOPISTEALUEET, TOIMENPITEET JA SEURANTA

Tasa-arvon edistämisen painopistealueiksi on vuosiksi 2006–2008 valittu seuraavat alueet:

- esteettömyys
- henkilöstösuunnittelu, rekrytointi sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- yhteisöllisyys.

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuonna 2004. Laki edellyttää koulutuksen järjestäjiä ryhtymään kohtuullisiin toimiin koulutukseen pääsemiseksi ja koulutuksessa selviämiseksi. Opetusministeriö edellyttää, että yliopistoissa käynnistetään systemaattinen kehitystyö esteettömyyden edistämiseksi toiminnan kaikilla osa-alueilla. Yliopistojen tulee laatia kattavat esteettömyyskartoitukset ja toimenpidesuunnitelmat sekä sisällyttää esteettömyyden näkökulma myös strategiaan suunnitelmiin ja henkilöstökoulutukseen. Turun kauppakorkeakoulussa on jo tehty selvitys liikuntarajoitteisten toimintaedellytyksistä; tässä tasa-arvosuunnitelmassa esteettömyys on edelleen painopistealue laajentuen kattamaan myös erilaiset oppijat.

Tasa-arvotyössä on tärkeää aktiivisesti varmistaa tasa-arvoiset työskentelyedellytykset kaikille riippumatta esim. sukupuolesta, iästä tai perhetilanteesta. Näihin asioihin kiinnitetään huomiota toisessa painopistealueessa otsikolla henkilöstösuunnittelu, rekrytointi sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Työtyytyväisyysbarometrin vastausten mukaan henkilöstöryhmien ja yksiköiden välinen tasa-arvo koettiin huonommaksi kuin sukupuolten välinen tasa-arvo. Tasa-arvotoimikunta katsoo, että yhteisöllisyyden kokeminen vaikuttaa siihen, miten nämä asiat koetaan ja nosti sen vuoksi yhteisöllisyyden yhdeksi painopistealueeksi.

3.1 Esteettömyys

Esteettömyys mielletään useimmin rakennetun ympäristön esteettömyydeksi ja liikuntarajoitteiden poistamiseksi. Esteettömyys on kuitenkin laaja kokonaisuus, joka merkitsee myös palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä ja tiedon ymmärrettävyyttä, toisin sanoen sellaista ympäristöä, että jokainen voi toimia siinä yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Esteettömyys tarkoittaa näin siis paitsi konkreettisten esteiden, kuten portaiden ja kynnysten poistamista myös erilaisten, eri syistä johtuvien oppimisen esteiden poistamista. Oppimisen esteitä aiheuttavat esim. näkö- ja kuulovammat sekä erilaiset oppimisvaikeudet. Oppimisvaikeudet voidaan luokitella kielellisiin erityisvaikeuksiin, hahmotusvaikeuksiin, tarkkaavaisuuden ja toiminnan ohjauksen vaikeuksiin ja motorisiin erityisvaikeuksiin. Oppimisen esteiden poistamisessa tavoitteena on vähentää alisuoriutumista ja edistää sellaisia käytänteitä, että kaikki opiskelijat voivat optimaalisesti käyttää hyväksi omia oppimisen edellytyksiään.

Toimenpiteet

Tasa-arvotoimikunta kartoittaa lukuvuoden 2006 – 2007 aikana, minkä verran ja mitä erilaisia oppimisvaikeuksia Turun kauppakorkeakoulun opiskelijoilla on. Samalla levitetään tietoisuutta erilaisista oppijoista, koska opiskelijat eivät välttämättä itsekään tunnista opinto-ongelmien syitä.

Opintojen edistymistä tullaan HOPS:ien laatimisen myötä seuraamaan säännöllisesti. Seurannassa pyritään selvittämään, onko mm. oppimisvaikeuksilla osuutta viivästyneisiin opintoihin.

Opintoasiainhallinto laatii kartoituksen pohjalta suosituksen opiskelua helpottavista toimenpiteistä, joita voivat olla esimerkiksi erilaiset tenttijärjestelyt, oppimisvaikeuksien ottaminen huomioon henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa ja opintotuessa, opiskelutekniikan opetus jne. Pääsykokeiden yhteydessä on jo nykyisin tehty tarvittavia järjestelyjä; puheviestinnän kurssista SV1b on järjestetty jännittäjille ja ujoille oma ryhmä.

Verkkopalvelut toteutetaan selkeällä käyttöliittymällä ja hyvällä kielellä, käytetään erilaisia sisällön esittämistapoja sekä noudatetaan teknisiä esteettömyysmäärityksiä. Opintosivuilla annetaan tietoa mahdollisuudesta opiskella esteettömästi Turun kauppakorkeakoulussa.

Viestintä kokoaa yhdessä tv-t-koordinaattorin kanssa ohjeet verkkokurssien suunnittelemiseksi esteettömiksi. Ohjeistus lisätään intranetin tv-t-sivuille (tieto- ja viestintätekniikan opetuskäyttö-sivut).

Seuranta

Pyydetään lausunto esteettömyyteen perehtyneeltä asiantuntijalta siitä, ovatko annetut suositukset oikeansuuntaisia edistämään opintojen sujuvuutta.

3.2 Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Turun kauppakorkeakoulu haluaa edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin sekä tasapuolisia mahdollisuuksia kehittymiseen ja uralla etenemiseen, samoin kuin perhevapaiden ja ikääntyvien työntekijöiden työkykyä tukeviin tehtävä- ja työaikajärjestelyihin.

Turun kauppakorkeakoulussa pyritään varmistamaan virkojen täyttöprosessien läpinäkyvyys.

Toimenpiteet

Helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista esimerkiksi työaikajoustoin. Tiedotetaan perhevapailta oleville työyhteisössä tapah-
tuvista tärkeistä muutoksista.

Tuetaan ikääntyvien työntekijöiden työssä selviytymistä, suhtaudutaan myönteisesti osa-aikaeläkkeisiin ja muihin työaikajärjestelyihin. Pidetään huolta myös siitä, etteivät järjestelyt kuormita muuta työyhteisöä kohtuuttomasti, esimerkiksi varaamalla riittävästi resursseja vapautuvien tehtävien hoitamiseen.

Määräaikaisen työvoiman vakinaistamisen mahdollisuuksia arvioidaan vuosittain tulosneuvotteluissa. Pysyväisluonteisissa tehtävissä työskentelevät pyritään vakinaistamaan. Määräaikaiset palvelussuhteet pyritään tekemään koko projektin tai muun määräaikaisuuden tarpeen mittaisiksi.

Jos avoinna olevaan tehtävään on hakijoina yhtä päteviä miehiä ja naisia, virkaan valitaan henkilöstöryhmässä aliedustettua sukupuolta oleva hakija. Erityisesti tämä on tarpeen niissä henkilöstöryhmissä, joissa epäsuhta on suuri.

Virkojen täytön läpinäkyvyyttä parannetaan lisäämällä viran-
täyttösuunnitelmien käyttöä kaikkien tutkimus- ja opetusvirkojen osalta, silloin kun viran tutkimuksellisen suunnan tai opetusalan tarkempi määrittely on tarkoituksenmukaista aineen profiloitumisen kannalta.

Seuranta

Kerätään vuosittain tilastotietoa virkoja/tehtäviä hakeneista ja niihin valituista sukupuolen mukaan jaoteltuna eri tehtävissä.

Tilastoidaan perhevapaiden käyttöä ja osa-aikaeläkkeelle siirtymistä.

Seurataan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrien kehitty-
mistä.

Kartoitetaan opiskelevien vanhempien mahdollisuuksia opiskelun ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

3.3 Yhteisöllisyys

Työtyytyväisyysbarometrin tulosten mukaan yksiköiden ja henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon ei olla aivan yhtä tyytyväisiä kuin sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Vuorovaikutuksen lisääminen työntekijöiden välillä vähentää ennakkoluuloja ja lisää tietämystä organisaation eri tehtävistä. Yksi Turun kauppakorkeakoulun strategian tavoitteista on edistää kansainvälistymistä. Kansainvälistyvälle työ- ja opiskeluyhteisölle pyritään tarjoamaan tarpeellinen ohjeistus myös englanniksi.

Toimenpiteet

Tasa-arvotoimikunta suosittelee, että yksiköiden välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta pyritään lisäämään eri tavoin. Oppiainerajat ylittäviä opintojaksoja on opintotarjonnassa jo ollutkin, mahdollisuudet niiden lisäämiseen voitaisiin tutkia, myös yli aine- ja erillislaitosrajojen. Tutkitaan myös mahdollisuuksia lisätä isojen hankkeiden toteuttamista yhteistyössä aine- ja erillislaitosten kanssa. Kannustetaan ja tuetaan erilaisia henkilökiertojärjestelyjä.

Vapaamuotoisemmalla vuorovaikutuksella on myös tärkeä merkitys yhteisöllisyyden kannalta. Hyviä, jo käytössä olevia tapoja esitetään jatkettavaksi ja mahdollisuuksien mukaan lisättäväksi, esimerkiksi erilaiset koko henkilökunnan yhteiset tilaisuudet ja opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteiset lounge-tilaisuudet.

Ylioppilaskunta on tehnyt aktiivista työtä yhteisöllisyyden edistämiseksi henkilökunnan ja opiskelijoiden välillä. Tasa-arvotoimikunta suosittelee, että Vuorovaikutus yhteisössä –projektiryhmä jatkaa toimintaansa samansuuntaisena edelleen.

Huomioidaan, että kansainvälisille työntekijöille ja opiskelijoille tarpeellinen ohjeistus on saatavilla myös englanniksi.

Seuranta

Seurataan vuosittain työtyytyväisyysbarometrin vastauksia yksiköiden ja henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa koskevien kysymysten osalta.

4. ARVIO TASA-ARVOSUUNNITELMAAN SISÄLTYNEIDEN AIKAISEMPIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTTAMISESTA JA NIIDEN TULOKSISTA

4.1 Selvitys liikuntarajoitteisten toimintamahdollisuuksista Turun kauppakorkeakoulussa

Tehdyn selvityksen tavoitteena oli kartoittaa nykytilanne Turun kauppakorkeakoulussa sekä esittää parannusehdotuksia. Selvitys tehtiin 17.11.2003, Kynnys ry:stä selvitystä tekemään pyydettiin Jukka Kumpuvuori. Kartoituksen mukaan liikuntarajoitteisten toimintamahdollisuudet ovat pääsääntöisesti hyvät, ja ilmenneet puutteet voidaan korjata suhteellisen pienin toimenpitein. Kartoituksen perusteella tasa-arvotoimikunta teki toimenpide-ehdotuksia, jotka oli jaoteltu tarpeellisuuden ja toteuttamismahdollisuuksien mukaan kahteen eri ryhmään (Liite1). Ehdotukset on toimitettu toimenpiteitä varten mm. kiinteistönhuollosta vastaavalle taholle. Osa toimenpiteistä on toteutunut. Tällä hetkellä toteuttamatta olevista toimenpiteistä toimikunta lähettää listan niiden toteutuksesta vastaaville.

4.2 Ohjeet seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi sekä ohjeet syrjintätapausten varalta

Tasa-arvotoimikunta määritteli ohjeistuksen sisällöksi häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun hallinnan. Ohjeistus hyväksyttiin rehtorin esittelyssä 15.12.2005. Ohjeistuksesta tehtiin vihkonen, joka jaettiin koko henkilökunnalle. Se julkaistiin myös sähköisenä yliopiston intranet-sivuilla (<http://intranet/Palvelussuhde/tasa-arvo.htm>).

4.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Perhevapaita käyttäneiden määrät on esitetty tilasto-osuudessa. Erilaisin työaikatarkaisuin on tuettu sekä pienten lasten vanhempien että ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista. Etätyötä on mahdollista

tehdä annettujen etätyöohjeiden mukaisesti sellaisissa tehtävissä, joihin se soveltuu.

4.4 Henkilöstön rekrytointi ja kehittäminen

Naisten osuus opetushenkilökunnasta on Turun kauppakorkeakoulussa valtakunnallisella tasolla assistenttien (56,5 %) ja lehtorien (59,0 %) osalta. Professoreista meillä on selvästi suurempi osuus naisia, 37,5 %, kuin valtakunnallisesti, vuoden 2004 KOTA-tilastojen mukaan 22,1%. Yliassistenteista naisia on meillä 42,1 %, kun valtakunnallinen luku on 39,3 %. Suurin epäsuhta miesten ja naisten määrissä on hallinto-, atk- ja kirjastohenkilöstössä. Tilanne on pysynyt pitkälti ennallaan, koska vaihtuvuus näissä ryhmissä on ollut pientä.

4.5 Tasa-arvolain uudistamisen seuraaminen

Tasa-arvotoimikunta ennakoi jo edellisessä suunnitelmassaan uuden tasa-arvolain voimaantuloa ottamalla tilastoihin mukaan palkkatilaston, jossa on tarkasteltu palkkojen jakautumista sukupuolten ja henkilöstöryhmien välillä.

Turun yliopisto ja Turun kauppakorkeakoulu järjestivät 8.3.2006 yhteisen, koko henkilökunnalle avoimen seminaarin ”Tasa-arvoako vai yhdenvertaisuutta”, jonka tavoitteena oli perehtyä lain velvoittamaan tasa-arvosuunnitelmaan ja sen edellyttämiin toimenpiteisiin sekä selkiyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä työelämässä. Tasa-arvoyhteistyöstä Turun yliopiston kanssa on sovittu periaatetasolla myös jatkossa.

5. SUUNNITELMAN VOIMASSAOLO

Turun kauppakorkeakoulun hallitus on hyväksynyt tämän suunnitelman kokouksessaan 2.6.2006 ja se on voimassa 31.12.2008 saakka. Jos uutta suunnitelmaa ei ole hyväksytty tuohon päivämäärään mennessä, tämä suunnitelma on voimassa, kunnes uusi suunnitelma on hyväksytty.

LIITE 1 TOIMENPIDE-EHDOTUKSET LIIKUNTARAJOITTEISTEN TOIMINTAMAHDOLLISUUKSIEN PARANTAMISEKSI TURUN KAUPPAKORKEAKOULUSSA

Turun kauppakorkeakoulun tasa-arvosuunnitelma vuosille 2003-2005 kirjaa yhdeksi toimintakauden toimenpiteeksi selvityksen tekemisen liikuntarajoitteisten toimintamahdollisuuksista. Vuosi 2003 oli Euroopan vammaisten teemavuosi. Tehdyn selvityksen tavoitteena oli kartoittaa nykytilanne Turun kauppakorkeakoulussa sekä esittää parannusehdotuksia. Selvitys tehtiin 17.11.2003, Kynnys ry:stä selvitystä tekemään pyydettiin Jukka Kumpuvuori, tasa-arvotoimikunnasta läsnä olivat Merja Himanka ja Riikka Taiminen ja yo-kunnasta Johannes Raitio.

Kartoituksen perusteella tasa-arvotoimikunta esittää seuraavia toimenpiteitä. Listassa on ensin esitetty ehdotukset, jotka tuottavat eniten yleistä hyötyä ja sen jälkeen toimenpiteet, joiden toteuttamista kannattaa harkita tarpeen mukaan. Ehdotusten jaottelu on tehty nykytilanteen mukaan, kiireellisyysaste muuttuu luonnollisesti, mikäli liikuntarajoitteisia opiskelijoita tai työntekijöitä tulee Turun kauppakorkeakouluun. Parannusehdotuksia on tehty myös muihin kuin liikuntarajoitteita koskeviin, kartoituksessa esiin tulleisiin puutteisiin. Kartoituksessa ilmenneitä puutteita on jo korjattukin, esim. pääovi on uusittu, pysäköintialueelta on varattu kaksi invapaikkaa autoille, sisääntuloaulassa on vaatenaulakoita.

Toimenpiteet, jotka esitetään toteutettaviksi

Pohjakerros

- Pidetään auditorion oven edusta tyhjänä tavarasta, jotta kulku on esteetöntä, poistetaan kynnys.
- Ruokalassa on hyvin toimiva invahissi, kiinnitetään sen irrallaan olevat johdot.
- Mercatorin inva-WC:stä puuttuu hälytysnaru, lisätään.
- Ovien pumpput keveämmiksi.

1. krs

- Väliovi auditoriokäytävään on kapea ja raskas, sähköpyörätuolilla siitä ei voi kulkea yksin. Mercatorille johtavat ovet ovat samanlaiset. Ehdotetaan pumppuja kevennettäviksi.
- Poistetaan luentosalista 11 turha kynnys.
- Luentosali 11:n portaat ovat petolliset näkövammaiselle. Tehdään reunamerkinnot portaisiin.
- Luentosali 17 rappuset ovat huomaamattomat, merkitään reunanauhalla.
- Käytävän opiskelijapäätteet ovat kaikki seisontakorkeudella. Tehdään myös istumakorkeudelle opiskelijapäätte.
- Tasoitetaan atk-keskukseen johtavan käytävän kynnys.
- Opintotoimistoon johtava luiska liian jyrkkä, portaissa ei kontrastinauhaa.
- Opintotoimiston kynnys on turha. Opintotoimiston tilat muuten toimivat.
- Ovimerkinnot ovat heikkonäköiselle vaikeasti luettavat, samoin seinäopasteet.

Ylioppilaskunnan toimitilat Patrialla

- Puretussa rakennuksessa oli portaita – ei mahdollista päästä sisään. Esim. opiskelijakorttihakemus ja kortti jaetaan sieltä. Esitetään, että jo uuden rakennuksen suunnitteluvaiheessa otetaan huomioon liikuntarajoitteisten kulkumahdollisuudet.

Muita ehdotuksia

- Pyrkijän oppaaseen tieto, että asiat ovat hyvin – myös liikuntarajoitteinen pystyy opiskelemaan Turun kauppakorkeakoulussa.
- Kuulovammaisille pitäisi olla induktiosilmukka ainakin isoimmissa saleissa. Tähän tarkoitukseen on olemassa kannettavia laitteita.

Tarpeen mukaan toteutettaviksi ehdotettavat toimenpiteet

Pohjakerros

- Montun ulko-ovi voisi olla sähköisesti avautuva.
- Luentosali 17:stä ei pääse Mercatorille rappusten vuoksi – hissi tarvittaisiin.
- Monistamossa ei pääse etuhuonetta pidemmälle korkeuseron vuoksi – toisaalta asiakkaalle se ei ole välttämätöntä. Rakennetaan luiska, jos tulee tarpeelliseksi.

1. kerros

- Parannetaan akustiikkaa niissä uudisrakennuksen pohja- ja ensimmäisen kerroksen opetus- ja kokoustiloissa, joissa on häiritsevää kaikumista.
- Lisätään hissejä.
- Juhlasalin näyttämölle ja kirjaston lukusalin parvelle pääsy vain portaitten kautta – rakennetaan hissit.

2. ja 3. kerros

- Lisätään inva-WC.
- Madalletaan ainelaitosten korkeat huonekynnykset.

Hyvää

- Hyvää: inva-WC 1. kerroksessa
- Hyvää: luentosali 11:n yläosassa on yksi invapaikka molemmin puolin.
- Atk-luokat ovat toimivat.
- Luentosali 16:n alatasolle pääsee.
- Juhlasalin ovella ei kynnystä.
- Kirjastossa ei kynnystä, tiedonhakukoneita myös alhaalla.
- Luentosali 17:ssä yksi tuoliton paikka takana.

Yhteenveto

Yhteenvetona tehdystä selvityksestä voidaan todeta, että pienistä puutteista huolimatta tilanne Turun kauppakorkeakoulussa on hyvä. Havaitut ongelmat on useimmissa tapauksissa mahdollista korjata suhteellisen helposti ja vähin kustannuksin. Kaikkiin kerroksiin ja tiloihin on mahdollista päästä.