

Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20

Inkeri Tanhua

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20

Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

Opetus- ja kulttuuriministeriö

ISBN PDF: 978-952-263-859-5

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Opetus- ja kulttuuriministeriö	11.6.2020
Tekijät	Inkeri Tanhua	
Julkaisun nimi	Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä	
Julkaisusarjan nimi ja numero	Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20	
Diaarinumero	VN/2547/2020	Teema Tiede, Koulutus
ISBN PDF	978-952-263-859-5	ISSN PDF 1799-0351
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5	
Sivumäärä	69	Kieli suomi
Asiasanat	tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tiede, tutkimus, yliopistot, ammattikorkeakoulut	
Tiivistelmä	<p>Tämä selvitys perustuu suomalaisten korkeakoulujen laatimiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, jotka pyydettiin korkeakouluilta keväällä 2020. Selvitys keskittyy kuvaamaan, kuinka korkeakoulut edistävät henkilöstönsä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta näiden suunnitelmien avulla. Lisäksi käsitellään lyhyesti sitä, kuinka suunnitelmilla edistetään opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.</p> <p>Suunnitelmista löytyy paljon innostavia ja erilaisia ideoita henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Useimmin käsiteltyjä aiheita ovat henkilöstön osalta etenkin tasa-arvoinen rekrytointi, urakehitys, palkkaus, työn ja perheen yhteensovittaminen, sekä syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy. Henkilöstön yhdenvertaisuuden ja kansainvälisyyden edistämisen toimenpiteet liittyvät useimmiten rekrytointiin tai työyhteisön kehittämiseen erilaisten yhdenvertaisuuskoulutusten avulla.</p> <p>Yleisesti ottaen suunnitelmissa on kuitenkin paljon parannettavaa. Suhteessa tasa-arvolain säännöksiin suurinta osaa suunnitelmista tulisi päivittää. Osa suunnitelmista ei ole tällä hetkellä voimassa, ja osasta puuttuu joku tasa-arvolain vaatima osio, kuten arvio aiempien kehittämistoimenpiteiden toteutumisesta.</p>	
Kustantaja	Opetus- ja kulttuuriministeriö	
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi	

Presentationsblad

Utgivare	Undervisnings- och kulturministeriet	11.6.2020
Författare	Inkeri Tanhua	
Publikationens titel	Redogörelse för främjande av jämställdhet och likabehandling på högskolor	
Publikationsseriens namn och nummer	Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2020:20	
Diarienummer	VN/2547/2020	Tema Forskning, Utbildning
ISBN PDF	978-952-263-859-5	ISSN PDF 1799-0351
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5	
Sidantal	69	Språk finska
Nyckelord	jämställdhet, likabehandling, vetenskap, forskning, universitet, yrkeshögskolor	
Referat	<p>Den här redogörelsen är baserad på högskolornas jämställdhets- och likabehandlingsplaner som samlades in av högskolorna våren 2020. Redogörelsen fokuserar på hur högskolorna med hjälp av planerna främjar jämställdhet och likabehandling bland sin personal. Redogörelsen går också kortfattat igenom hur planerna främjar jämställdhet och likabehandling bland studenterna.</p> <p>Planerna innehåller många inspirerande idéer för att främja jämställdhet och likabehandling bland personalen. För personalens del behandlas främst jämställd rekrytering, karriärutveckling, lönesättning, hur man kombinerar arbete och familjeliv och hur man motverkar diskriminering och trakasserier. Åtgärder för att främja likabehandling och internationalism bland personalen anknyter oftast till rekrytering eller utveckling av arbetsgemenskapen med hjälp av olika likabehandlingsutbildningar.</p> <p>På det hela taget finns det emellertid mycket som behöver förbättras i planerna. De flesta av planerna behöver uppdateras i enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. En del av planerna är inte i kraft just nu och en del av dem saknar någon del som krävs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, till exempel ett omdöme om hur de tidigare utvecklingsåtgärderna har utförts.</p>	
Förläggare	Undervisnings- och kulturministeriet	
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi	

Description sheet

Published by	Ministry of Education and Culture	11 June 2020	
Authors	Inkeri Tanhua		
Title of publication	Report on the promotion of gender equality and non-discrimination in higher education institutions		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2020:20		
Register number	VN/2547/2020	Subject	Research, Education
ISBN PDF	978-952-263-859-5	ISSN (PD F)	1799-0351
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5		
Pages	69	Language	Finnish
Keywords	gender equality, non-discrimination, science, research, universities, universities of applied sciences		
<p>Abstract</p> <p>This report is based on the equality and non-discrimination plans drawn up by the Finnish higher education institutions. The plans were requested from the higher education institutions in spring 2020. The report focuses on describing how the higher education institutions utilise these plans in the promotion of gender equality and non-discrimination among their staff. In addition, the report includes a brief description of how the plans are used for promoting gender equality and non-discrimination among students.</p> <p>The plans include a number of different and inspiring ideas for promoting gender equality and non-discrimination among staff. The most frequently covered topics are equal recruitment, career development, pay, reconciliation of work and family life, and prevention of discrimination and harassment. Measures promoting equality and internationalisation of staff are most often related to recruitment or workplace development through different forms of equality training.</p> <p>In general, however, the plans leave a lot of room for improvement. When examined in relation to the provisions of the Act on Equality between Women and Men, most of the plans require updating. Some of the plans are not currently in force, and some of them are missing certain sections required by the Act, such as an assessment of the implementation of previous development measures.</p>			
Publisher	Ministry of Education and Culture, Finland		
Distributed by/ publication sales	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

Esipuhe	9
Tiivistelmä	10
1 Johdanto	11
1.1 Selvityksen tarkoitus.....	11
1.2 Viitekehys: korkeakoulujen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelun ohjaus ja säädökset.....	12
1.2.1 Kansallinen politiikka, opetus- ja kulttuuriministeriön ohjaus, korkeakoulujen laadunvalvonta	12
1.2.2 Kansallinen lainsäädäntö.....	13
1.2.3 Kansainväliset sitoumukset ja yhteistyö	19
2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatu ja sisältö	22
2.1 Tasa-arvolain vaatimukset eivät täyty.....	23
2.2 Yhdenvertaisuuden ulottuvuuksista osa jää huomiotta.....	26
2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus määritellään lakien avulla	28
2.4 Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä painottuvat rekrytointi ja urakehitys.....	29
2.5 Suunnitelmissa vaietaan yhdenvertaisuuden haasteista.....	30
3 Toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi aihealueittain	32
3.1 Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi.....	32
3.2 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen urakehitys.....	35
3.3 Palkkauksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	38
3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen	40
3.5 Etniseen alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyviä yhdenvertaisuuden edistämistoimia	42
3.6 Opetus ja opiskelijoiden näkökulma.....	44
3.6.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksen sisällössä	44
3.6.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opiskelijavalinnoissa.....	45
3.6.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa, ohjauksessa ja arvioinnissa	46
3.6.4 Opiskelun ja perheen yhteensovittaminen	47

3.7 Esteettömyys	48
3.8 Seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy.....	50
3.9 Tasa-arvo sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta.....	51
3.10 Suunnitteluprosessien hyviä käytäntöjä	54
4 Johtopäätöksiä ja ehdotuksia selvitykseen perustuen	55
Liitteet	
Liite 1: Kysymykset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien arviointiin.....	58
Liite 2: Kirjallisuuskatsaus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä suomalaisissa korkeakouluissa	61

ESIPUHE

Tasa-arvon eri ulottuvuudet ovat pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa keskeisessä asemassa. Kansalaisten mahdollisuuksien tasa-arvon toteutumisessa koulutuksella on ratkaiseva rooli. Suomen koulutusjärjestelmä kansainvälisten tutkimusten tukee mahdollisuuksien tasa-arvon toteutumista. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen henkilökunnan ja erityisesti tutkijoiden keskinäiseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen on viimeisten kymmenen vuoden aikana kiinnitetty vähemmän huomiota. Kansainvälisissä vertailuissa todetusti tasa-arvon edistyminen on hidastunut tai pysähtynyt. Opetus- ja kulttuuriministeriö selvittää tämän kehityskulun syitä ja kannustaa selvitysten pohjalta korkeakouluja etsimään ratkaisuja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Marinin hallitus ja Suomen tutkimus- ja innovaationeuvosto ajavat tutkimus- ja kehittämistoiminnan intensiteetin merkittävää nostoa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Jotta tavoitteeseen päästään, Suomen on oltava kansainvälisille tutkijoille, asiantuntijoille ja yrityksille huomattavasti nykyistä houkuttelevampi ympäristö tutkia ja investoida. TKI-toimijoiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämällä voidaan tukea tämän tavoitteen toteutumista.

Suomi järjesti osana EU-puheenjohtajuuskautta syksyllä 2019 kansainvälisen konferenssin, jonka tarkoituksena oli viitoittaa tietä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä TKI-toiminnan saralla eri jäsenmaissa. Tilaisuus ja siihen liittyvät selvitykset osoittivat, että monet Euroopan maista ovat tehneet merkittäviä harppauksia tutkimustoiminnan tasa-arvon edistämässä. Nyt julkaistavan selvityksen mukaan korkeakoulujen suunnitelmissa on hyviä esimerkkejä korkeakoulujen toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla on raportin mukaan myös kehittämismahdollisuuksia henkilöstötasa-arvotyössä. Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttaa syksyllä 2020 selvityshankkeen, joka täydentää nyt julkaistavaa raporttia. Selvitystöiden valmistuttua opetus- ja kulttuuriministeriöllä on paremmat edellytykset jatkaa vuoropuhelua korkeakoulujen kanssa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön monipuolistamisesta hallinnonalalla.

Selvityksen tekijä Inkeri Tanhua vastaa selvityksen sisällöstä, johtopäätöksistä ja suosituksista. Ne eivät välttämättä kaikilta osin vastaa opetus- ja kulttuuriministeriön näkemyksiä.

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Tiivistelmä

Tämä selvitys perustuu suomalaisten korkeakoulujen laatimiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, jotka pyydettiin korkeakouluilta keväällä 2020. Selvitys keskittyy kuvaamaan, kuinka korkeakoulut edistävät henkilöstönsä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta näiden suunnitelmien avulla. Lisäksi käsitellään lyhyesti sitä, kuinka suunnitelmilla edistetään opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Suunnitelmista löytyy paljon innostavia ja erilaisia ideoita henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Useimmin käsiteltyjä aiheita ovat henkilöstön osalta etenkin tasa-arvoinen rekrytointi, urakehitys, palkkaus, työn ja perheen yhteensovittaminen, sekä syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisy. Henkilöstön yhdenvertaisuuden ja kansainvälisyyden edistämisen toimenpiteet liittyvät useimmiten rekrytointiin tai työyhteisön kehittämiseen erilaisten yhdenvertaisuuskoulutusten avulla.

Yleisesti ottaen suunnitelmissa on kuitenkin paljon parannettavaa. Suhteessa tasa-arvolain säännöksiin suurinta osaa suunnitelmista tulisi päivittää. Osa suunnitelmista ei ole tällä hetkellä voimassa, ja osasta puuttuu joku tasa-arvolain vaatima osio, kuten arvio aiempien kehittämistoimenpiteiden toteutumisesta. Lisäksi, vaikka lähes kaikki suunnitelmat sisältävätkin ainakin joitakin toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi, olisi toimenpiteiden konkreettisuudessa parannettavaa. Etenkin palkkatasa-arvon kehittämisen ja työn ja perheen yhteensovittamisen osalta konkreettiset toimenpiteet jäävät suunnitelmissa vähäisiksi.

Yhdenvertaisuudenkin edistämisen osalta suunnitelmissa olisi parannettavaa. Monissa suunnitelmissa yhdenvertaisuus jää yleisen tason periaatteeksi, eikä niissä puhuta yhdenvertaisuuden haasteista tai siitä, mitkä ryhmät ovat riskissä tulla syrjityiksi. Esimerkiksi etnisestä alkuperästä tai rasismista ei puhuta kuin harvoissa suunnitelmissa. Toisaalta osa suunnitelmista sisältää hyviä toimenpiteitä esimerkiksi henkilöstön moninaisuuden ja kansainvälisyyden kehittämiseksi.

Sekä tasa-arvon että yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden tulisi olla vielä konkreettisempia. Toimenpiteeksi ei esimerkiksi riitä, että isiä kannustetaan pitämään vanhempainvapaita, vaan tulisi myös kuvata, kuinka tämä kannustus käytännössä toteutetaan. Suunnitelmien tasoa nostaisi myös se, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteen selvitys, kehittämistoimet ja arviot linkitettäisiin suunnitelmissa kiinteästi toisiinsa. Näin mikään lain vaatima osio ei olisi erillinen ja irrallinen tehtävä, vaan ne muodostaisivat yhdessä työkalun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden aktiiviselle edistämiselle.

1 Johdanto

1.1 Selvityksen tarkoitus

Tämä on selvitys siitä, kuinka suomalaiset korkeakoulut edistävät henkilöstönsä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien avulla. Selvitys perustuu korkeakoulujen laatimiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, jotka pyydettiin korkeakouluilta keväällä 2020.

Selvitys keskittyy korkeakoulujen henkilöstöpoliittiseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ja opiskelijoiden näkökulmaa käsitellään tässä vain kevyesti. Hallituskaudella on tulossa muita selvityksiä, joissa keskitytään opiskelijoihin ja korkeakoulutuksen saavutettavuuteen. Pääministeri Marinin hallitusohjelman mukaan tehdään esimerkiksi korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma, jossa käydään läpi korkeakoulutuksen sosiaalisen, alueellisen ja kielellisen tasa-arvon toteutuminen sekä eri vähemmistöryhmien korkeakoulutukseen hakeutumisen mahdolliset esteet.

Tämä selvitys koostuu viidestä osasta:

1. Johdanto ja viitekehys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle suomalaisissa korkeakouluissa
2. Suunnitelmien laatu ja sisältö
3. Toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi aihealueittain
4. Johtopäätöksiä ja ehdotuksia selvityksen perusteella
5. Liite: Kirjallisuuskatsaus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä suomalaisissa korkeakouluissa

Selvityksessä analysoidaan suunnitelmien vahvuuksia ja puutteita kokonaisuudessaan sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen eri aihealueiden osalta.

1.2 Viitekehys: korkeakoulujen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelun ohjaus ja säädökset

Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö linkittyy kansalliseen politiikkaan, lain-säädäntöön, sekä kansainvälisiin sitoumuksiin.

1.2.1 Kansallinen politiikka, opetus- ja kulttuuriministeriön ohjaus, korkeakoulujen laadunvalvonta

Pääministeri Marinin hallituksen tavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Tavoitteen toteutus on kuvattu [pääministeri Marinin hallitusohjelmassa 2019](#), ja toimenpiteet tarkentuvat valmisteilla olevassa hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa. Koulutuspolitiikan osalta hallitusohjelmaan on kirjattu muun muassa, että ”koulutus rakentaa yhteiskunnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta”. Lisäksi tavoitteena on esimerkiksi se, että ”jokaisella on mahdollisuudet kouluttautua niin pitkälle kuin rahkeet riittävät”.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä on myös [opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma](#), joka ohjaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ministeriön hallinnonalalla vuosina 2020–2023. Suunnitelman mukaan opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa, kuinka sen tulos- ja tavoiteohjauksen piirissä olevat virastot toteuttavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua. Ministeriö myös kannustaa tekemään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmista konkreettisia ja paikallisiin olosuhteisiin sopivia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua tuetaan myös monilla oppailla ja ohjeilla. Ohjeita sekä henkilöstön että oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin löytyy esimerkiksi [yhdenvertaisuusvaltuutetun](#), [tasa-arvovaltuutetun](#) ja [opetushallituksen](#) sivuilta. Lisätietoa löytyy myös terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen ylläpitämästä [tasa-arvotiedon keskuksesta](#), joka kokoaa ja välittää tasa-arvoon liittyvää tietoa.

Korkeakoulut vastaavat toimintojensa laadusta yliopistolain ja ammattikorkeakoululain mukaisesti, ja laadunarvioinnin tukena on myös kansallinen viranomainen: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). Kukin korkeakoulu arvioidaan noin kuuden vuoden välein, ja [kolmas vuosina 2018–2024 toteutettava auditointikierros](#) on aloitettu. Karvin uudessa auditointimallissa korostuu korkeakoulujen yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja koulutuksen opiskelijakeskeisyys. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat uudessa arviointimallissa mukana arvioitaessa korkeakoulujen henkilöstön osaamisen kehittämistä ja hyvinvoinnin tukemista. Lisäksi Karvilla on mahdollisuus toteuttaa teema-arvioiteja.

Tutkimusrahoituksen ja tiedepolitiikan kentällä merkittävässä asemassa on Suomen Akatemia. Se on opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalainen virasto, joka muun muassa myöntää rahoitusta tieteelliseen tutkimukseen, tutkijankoulutukseen ja

tutkimusedellytysten kehittämiseen avoimen haun ja kilpailullisen menettelyn kautta. Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan muun muassa rahoituksen saajien sukupuoli- ja ikäjakaumat, sekä toimenpiteet, joilla tutkimusrahoituksen tasa-arvoista ja yhdenvertaista jakautumista edistetään. Myös Business Finland jakaa merkittävän määrän rahaa tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan, mutta organisaatio ei aktiivisesti tarjoa tietoa innovaatiotoiminnan rahoituksen tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisestä.

1.2.2 Kansallinen lainsäädäntö

Kansallisen lainsäädännön osalta tärkeimmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä säätelevät lait ovat tasa-arvolaki (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/906), jonka noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu, sekä yhdenvertaisuuslaki (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014), jonka noudattamista valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu. Nämä lait antavat raamit ja määrittävät kansallisen minimin sekä henkilöstöpoliittisen että toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi oppilaitoksissa, mukaan lukien korkeakoulut. Kuva 1 hahmottaa lainsäädännön nelikentän.

	TASA-ARVOLAKI	YHDENVERTAISUUSLAKI
Henkilöstö	Henkilöstön tasa-arvon edistäminen (6 §), tasa-arvosuunnitelma	Henkilöstön yhdenvertaisuuden edistäminen (7 §), yhdenvertaisuussuunnitelma
Koulutus ja opiskelijat	Koulutuksen tasa-arvo (5 §), oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma	Koulutuksen yhdenvertaisuus (6 §), oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelma

Kuva 1. Kansallisen lainsäädännön velvoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun oppilaitoksissa

Kuvasta 1 näkee, että jokaisen neljän osa-alueen osalta on lain mukaan laadittava suunnitelma toimista, joilla edistetään tasa-arvoa / yhdenvertaisuutta oppilaitoksissa. Nämä velvoitteet eivät kuitenkaan ole identtisiä. Lyhyesti sanoen tasa-arvolaki säätelee suunnitelman minivelvoitteista yhdenvertaisuuslakia tarkemmin. Myös suunnitelmien päivitysvelvollisuudesta säädetään eri tavoin. Tähän selvitykseen arvioiduista korkeakoulujen

suunnitelmista huomaa, että veloitteet ovat osittain menneet sekaisin, kun korkeakoulut ovat laatineet vain yhden suunnitelman sekä henkilöstöpoliittisen että koulutusta koskevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Seuraavaksi kuvataankin vielä veloitteet kummankin lain osalta.

Tasa-arvolain 6 § antaa raamit ja määrittää kansallisen minimin henkilöstöpoliittisen tasa-arvon edistämiseksi kaikilla työpaikoilla. Tasa-arvolain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu.

6 § (15.4.2005/232)

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ TASA-ARVOA

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

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

6 A § (30.12.2014/1329)

TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI TYÖELÄMÄSSÄ

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

6 B § (30.12.2014/1329) PALKKAKARTOITUS

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaatavuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

6 C § (30.12.2014/1329) SUKUPUOLI-IDENTITEETTIIN TAI SUKUPUOLEN ILMAISUUN PERUSTUVAN SYRJINNÄN ENNALTAEHKÄISY

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvolain 6 § säätelee henkilöstöpoliittisen tasa-arvon edistämistä suomalaisilla työpaikoilla

Tasa-arvolaki säätelee erikseen myös oppilaitosten velvollisuudesta edistää toiminnallista tasa-arvoa, eli tasa-arvoa oppilaitoksen kaikessa toiminnassa, etenkin opetuksessa ja opiskelijoiden näkökulmasta. Myös toiminnallisen tasa-arvon edistämiseksi tulee oppilaitoksissa tehdä suunnitelma.

5 § (30.12.2014/1329)

TASA-ARVON TOTEUTTAMINEN KOULUTUKSESSA JA OPETUKSESSA

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

5 A § (30.12.2014/1329)

TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI OPPILAITOKSISSA

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Eryistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Tasa-arvolain 5 § säätelee oppilaitosten toiminnallisen tasa-arvon edistämistä

Tasa-arvolain vaatimukset henkilöstöpoliittisen ja toisaalta oppilaitosten toiminnallisen tasa-arvon edistämisestä ovat osittain identtiset. Kummassakin tapauksessa sen tulee laatia suunnitelma, ja suunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvotilanteesta (toisessa henkilöstön ja toisessa opetuksen ja opiskelijoiden näkökulmasta), toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi, sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Eroa on kuitenkin esimerkiksi siitä, miten suunnitelmia tulee päivittää. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma ”on laadittava vähintään joka toinen vuosi” kun taas oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ”voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla”. Mikäli oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma käsittelee henkilöstöpoliittista tasa-arvoa, sitä ei siis lain mukaan voi laatia olemaan voimassa kahta vuotta pidempään.

Yhdenvertaisuuslaki puolestaan antaa raamit yhdenvertaisuuden edistämiseksi suomalaisilla työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Myös henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tehtävä suunnitelma. Sen sisällöstä tai päivitysaikataulusta ei kuitenkaan säädetä yhtä tarkasti kuin tasa-arvolaisissa.

7 §

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ YHDENVERTAISUUTTA

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. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaisia tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.

Yhdenvertaisuuslain 7 § säätelee henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden edistämistä suomalaisilla työpaikoilla

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa oppilaitoksia edistämään myös toiminnallista yhdenvertaisuutta, eli yhdenvertaisuutta oppilaitoksen kaikessa toiminnassa, etenkin opetuksessa ja opiskelijoiden näkökulmasta.

6 §

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ YHDENVERTAISUUTTA

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Yhdenvertaisuuslain 6 § säätelee oppilaitosten toiminnallisen yhdenvertaisuuden edistämistä

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee myös joukon kategorisointeja, joiden perusteella syrjintä on lain mukaan kielletty.

8 §

SYRJINNÄN KIELTO

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjinnän tiettyjen henkilöön liittyvien tekijöiden perusteella

1.2.3 Kansainväliset sitoumukset ja yhteistyö

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään myös kansainvälisesti, ja Suomi on sitoutunut moniin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. Suomen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain-säädäntökin perustuu pitkälti kansainvälisiin sopimuksiin.

Suomi liittyi vuonna 1991 [Euroopan ihmisoikeussopimukseen](#) (laadittu 1950) ja vuonna 2002 [Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan](#) (laadittu 1961, uudistettu 1996), jotka molemmat on valmisteltu ja hyväksytty Euroopan neuvostossa sen jäsenvaltioiden toimesta. Euroopan unionin jäsenenä Suomea koskevat myös unionin perusoikeuskirja ja syrjimättömyys-direktiivit. Lisäksi Euroopan unioni esimerkiksi edistää sukupuolten tasa-arvoa [EU:n tasa-arvostrategian 2020–2025](#) mukaisesti. (Katso lisää ihmisoikeusjärjestelmästä ja ihmisoikeus-sopimusten valvonnasta, [ihmisoikeudet.net](#)).

Seuraavat tasa-arvodirektiivit säätelevät henkilöstöpoliittista tasa-arvoa.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta

Neuvoston direktiivi 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä

Neuvoston direktiivi 2010/18/EU Businesseuropan, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta

EU:n työelämää koskevia tasa-arvodirektiivejä

Työelämän yhdenvertaisuutta säätelevät myös esimerkiksi seuraavat syrjimättömyys-direktiivit.

Neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. Direktiivissä kielletään työelämään liittyvä syrjintä sukupuolisen suuntautumisen (lähinnä tarkoituksessa seksuaalinen suuntautuminen), uskonnon, iän ja vammaisuuden perusteella.

Yhdenvertaisuuteen liittyviä EU:n syrjimättömyysdirektiivejä

Suomi on ratifioinut myös useita Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksia ja julistuksia. [Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus](#) (KP-sopimus, 1966) sekä [taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus](#) (TSS-sopimus, 1966) tulivat Suomessa voimaan vuonna 1976. Myös [YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus](#) (1948) on tärkeä ihmisoikeuksia linjaava asiakirja, vaikka se ei velvoitakaan valtioita oikeudellisesti.

Yhdistyneiden kansakuntien tärkein sukupuolten tasa-arvoa edistävä sopimus on [kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus](#) (CEDAW), joka solmittiin vuonna 1979 ja jonka Suomi ratifioi vuonna 1986. Sopimusveloitteiden noudattamista valvoo naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea (CEDAW-komitea), ja maat raportoivat komitealle säännöllisesti. [Kansalliset määräaikaisraportit](#) ovat luettavissa yhdistyneiden kansakuntien verkkosivuilla. Suomea sitovat myös muun muassa kansainvälisen työjärjestön [ILO:n yleissopimukset](#) syrjimättömyydestä ja samapalkkaisuudesta työelämässä sekä syrjinnän vastustamista opetuksen alalla koskeva UNESCO:n yleissopimus. CEDAW-sopimukseen linkittyy myös niin kutsuttu [Pekingin julistus ja toimintaohjelma](#), jossa käsitellään naisten asemaa eri osa-alueilla, mukaan lukien työelämä ja koulutus. Pekingin toimintaohjelma hyväksyttiin vuonna 1995 YK:n neljännessä naisten maailmankonferenssissa. Esimerkiksi Euroopan tasa-arvoinstituutti [EIGE julkaisi 2020 Peking +25 raportin](#), jossa kuvataan myös työelämän ja koulutuksen tasa-arvon haasteita ja kehitystä Euroopassa.

Yhdistyneiden kansakuntien rasismia vastustava sopimus on [kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva yleissopimus](#), joka solmittiin 1969 ja joka tuli Suomen osalta voimaan vuonna 1970. Sopimuksen tarkoituksena on ehkäistä rodun, ihonvärin, syntyperän taikka kansallisen tai etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaa syrjintää. Rotusyrjinnän vastaisen yleissopimuksen toteutumista valvoo rotusyrjinnän vastainen komitea (CERD-komitea), ja sille laaditut [kansalliset määräaikaisraportit](#) ovat luettavissa yhdistyneiden kansakuntien verkkosivuilla.

[Vammaisten oikeuksia koskeva yhdistyneiden kansakuntien yleissopimus](#) hyväksyttiin vuonna 2006 ja se tuli Suomessa voimaan 2016. Sopimuksen keskeisenä tavoitteena on turvata vammaisille henkilöille yhdenvertainen kohtelu sekä vahvistaa heidän mahdollisuuksiaan nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista. Vammaisten henkilöiden ihmisoikeussopimuksen toteutumista valvoo YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien komitea (CRPD-komitea) ja myös sille laaditut [kansalliset määräaikaisraportit](#) löytyvät yhdistyneiden kansakuntien verkkosivuilta.

Korkeakoulutuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehdään kansainvälistä yhteistyötä. Yhteistyön osana jaetaan esimerkiksi hyviä käytäntöjä, joiden avulla voidaan arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Yksi hyvästä käytännöstä on [Athena Swan](#). Se on Britanniassa kehitetty korkeakoulujen tasa-arvotilanteen

arviointimetodi, jossa arvioitavat korkeakoulut sitoutuvat kymmeneen periaatteeseen. Periaatteet pyrkivät esimerkiksi vuotavan putken (leaky pipeline) tilkkimiseen, eli estämään naisten määrän vähenemisen akateemisen uran ylemmille portaille siirryttäessä. Korkeakoulut voivat saada arvioinnin kulta-, hopea- tai pronssitason suorituksesta.

Eurooppalainen korkeakoulujen arviointimetodi on esimerkiksi EURAXESS-verkoston [HRS4R](#) (Human Resources Strategy for Researchers). EURAXESS on yli kahdensadan 38 Euroopan maassa toimivan keskuksen verkosto. HRS4R-arviointi käsittelee korkeakoulujen HR-toimintoja, ja sen osana arvioidaan myös esimerkiksi tutkijoiden ja opetushenkilöstön rekrytoinnin tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Myös useat [suomalaiset yliopistot](#) ovat osallistuneet vapaaehtoiseen arviointiin sekä allekirjoittaneet keskuksen neljäkymmentä periaatetta. Monet osallistuneista yliopistoista viittaavatkin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiaan tekemiinsä HRS4R toimintasuunnitelmiin. Näissä toimintasuunnitelmissa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät esimerkiksi tavoitteet sukupuolenmukaisen segregaaation purkamisesta, syrjinnän kokemuksen vähenemisestä, sekä avoimesta ja ansioihin perustuvasta rekrytoinnista.

2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatu ja sisältö

Jos korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia lukee etsien hyviä ideoita, niitä löytyy runsaasti. Suunnitelmista löytyy innovatiivisia ja kiinnostavia esimerkkejä siitä, kuinka tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan kehittää. Toisaalta, jos suunnitelmia arvioi systemaattisesti seuraten lakipykälien vaatimuksia, huomaa, että suunnitelmien laatu on vaihteleva, ja suurin osa suunnitelmista ei täytä etenkin tasa-arvolain vaatimuksia. Yhdenvertaisuudenkin edistämisen osalta suunnitelmissa olisi paljon parannettavaa.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatimusten nelikenttä (katso Kuva 1 s. 13) on ymmärretty suunnitelmissa hyvin: kaikki suunnitelmat käsittelevät ainakin jollain tasolla sekä tasa-arvoa että yhdenvertaisuutta, ja lähes kaikki suunnitelmat myös käsittelevät sekä henkilöstön että opiskelijoiden näkökulmaa. Vain muutama korkeakoulu toimitti opetus- ja kulttuuriministeriölle suunnitelman, joka koskee pelkästään henkilöstöä tai pelkästään opiskelijoita, ja näiden korkeakoulujen osalta toinen lain vaatima suunnitelma näyttää puuttuvan. Toisin sanoen tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatimusten nelikenttä on ymmärretty suunnitelmissa pääosin hyvin, eikä mikään neljästä lain vaatimasta osa-alueesta yleisesti jää pois tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita ja niihin pureutuvia kehittämistoimia suunnitelmissa voisi kuitenkin käsitellä kattavammin. Lisäksi neljän suunnitelmavelvoitteen yhdistäminen samaan suunnitelmaan on saanut aikaan sen, että eri lakien velvoitteet ja opiskelijoita ja henkilöstöä koskevien suunnitelmien osalta menevät jonkin verran sekaisin.

2.1 Tasa-arvolain vaatimukset eivät täyty

Tasa-arvolain minimivaatimukset tasa-arvosuunnitelmien osalta ovat:

1. Suunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta, palkkakartoituksen, ja oppilaitosten kohdalla myös oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta opiskelijoiden näkökulmasta
2. Suunnitelma sisältää tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi
3. Suunnitelmassa on arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.
4. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vähintään joka toinen vuosi. Opiskelijoita ja opetusta koskeva tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vähintään joka kolmas vuosi.
5. Suunnitelmat tulee laatia yhteistyössä. Henkilöstöpoliittinen suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Opiskelijoita ja opetusta koskeva tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa.

Monien korkeakoulujen opetus- ja kulttuuriministeriölle lähettämät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät täytä näitä viittä kohtaa, eivätkä siten täytä tasa-arvolain vaatimuksia. Tässä selvityksessä arvioiduista **yliopistojen suunnitelmista 5/14 (36 %) ja ammattikorkeakoulujen suunnitelmista 4/24 (17 %) täyttää tasa-arvolain vaatimukset.** Taulukosta 1 näkyy, kuinka korkeakoulut täyttävät lain viisi eri vaatimusta.

Taulukko 1. Tasa-arvolain viiden vaatimuksen tähtyminen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen suunnitelmissa

	Yliopistot, 14	AMK:t, 24	Yhteensä, 38 korkeakoulua	% korkeakouluista
Tasa-arvolain vaatimukset täyttyvät	5	4	9	24 %
Suunnitelma voimassa	7	10	17	45 %
Tasa-arvoselvitys	14	14	28	74 %
Toimenpiteitä	12	19	31	82 %
Arvio aiemmista toimenpiteistä	7	8	15	39 %
Tehty yhteistyössä	13	15	28	74 %

Vain osa suunnitelmista (45 %) oli voimassa tarkasteluhetkellä vuonna 2020. Loput eivät ole asiakirjan mukaan voimassa vuonna 2020, tai niiden päivityksestä on kulunut yli kaksi vuotta. Useimpien päivittämättömien suunnitelmien osalta päivitys on todennäköisesti unohtunut, mutta osassa myös mainitaan, että suunnitelma päivitetään vain kolmen vuoden välein. Näissä suunnitelmissa tasa-arvolakia ei ole ymmärretty oikein, vaan työnantajan velvoite päivittää tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi on mahdollisesti mennyt sekaisin oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman yhtä vuotta pidemmän päivitysvelvoitteen kanssa. Lisäksi päivitysvelvoite voi mennä sekaisin siitä syystä, että tasa-arvoselvitys voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi joka kolmas vuosi, mutta toimenpiteet tulee tällöin laatia ja arvioida vuosittain.

Ainakin jonkinlainen tasa-arvoselvitys sisältyy useimpiin suunnitelmiin (74 % suunnitelmista). Tasa-arvoselvitys koostuu tyypillisesti tasa-arvolain vaatimista henkilöstötilastoista ja opiskelijatilastoista, sekä lisäksi erilaisten kyselyiden tuloksista. Osassa suunnitelmista selvitys ja sen analyysi sisältyvät itse suunnitelmaan, mutta osassa selvitykseen vain viitataan suunnitelmassa, ja se sijaitsee esimerkiksi erillisenä liitteenä tai korkeakoulun intranetissä. Tässä raportissa luotettiin siihen, että selvitykset oli asianmukaisesti laadittu, jos suunnitelmissa kerrotaan niin. Tärkeintä selvitysten osalta olisi, että niitä myös käytetään tasa-arvotyössä. Osassa suunnitelmista selvitystä oli analysoitu, ja selvityksen avulla oli identifioitu tärkeimpiä kehittämiskohteita. Tämä olisi ideaali tapa hyötyä selvityksestä. Monista suunnitelmista selvitysten tulosten analyysi ja yhteys kehittämistoimiin tai niiden seurantaan puuttui, vaikka selvitys olikin tehty. Tämä olisikin selvitystenärkevin kehittämiskohde.

Suurin osa suunnitelmista (82 %) sisältää toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Toimenpiteet on useimmissa suunnitelmissa kirjattu selkeisiin taulukoihin, joissa määritellään erikseen tavoite, toimenpide, sekä toteutuksesta vastaavat tahot ja joskus myös arviointi ja aikataulu. Tämä on erittäin hyvä ja edelleen suositeltava tapa kuvata toimenpiteet. Toimenpiteet jäävät ikävä kyllä tästä käytännöstä huolimatta usein abstrakteiksi periaatteiksi tai liian yleiselle tasolle. Yleiselle tasolle jäävissä toimenpiteissä esimerkiksi sanotaan, että jotakin asiaa tarkastellaan, mutta ei kerrota tarkemmin, miten tarkastelu toteutetaan. On myös hyvä huomata, että tasa-arvolain mukaan palkkatasa-arvon parantamiseksi tulee aina laatia toimenpiteitä. Pelkkä palkkakartoituksen teko ja kehittämistoimenpiteenä jatko-seuranta ei täytä tasa-arvolain vaatimusta. Selvitysten ja suunnittelun tarkoitushan on nimenomaan kehittää palkkatasa-arvoa – ei pelkästään selvittää asiaa.

Arviot aiempien toimenpiteiden toteutumisesta ovat suunnitelmissa usein puutteellisia. Joskus arviosta ei ole mitään mainintaa. Osassa suunnitelmista todetaan, että arvioidaan, mutta ei kerrota arvioinnin tuloksista. Osa suunnitelmista puolestaan sisältää tilastoja useammilta vuosilta, mutta ei kytke tilastotietoa suunnitelmassa kuvattuihin tasa-arvotaivoitteisiin tai aiempiin edistämistoimenpiteisiin. Joukossa on myös suunnitelmia, joihin sisältyy aiempien toimenpiteiden arviointi (39 %). Näissä arvioinneissa kerrotaan, mitä toimenpiteitä aiemmissa suunnitelmissa oli, ja kuinka ne toteutettiin. Lisäksi parhaissa arvioinneissa pystytään myös kuvaamaan saavutettuja tuloksia. Tärkeintä on kuitenkin rehellinen arvio tehdystä työstä.

Suurin osa korkeakouluista on laatinut suunnitelman tasa-arvolain vaatimusten mukaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien ja opiskelijoiden kanssa (74 % suunnitelmista). Monissa suunnitelmissa todetaan, että suunnitelman on laatinut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä tai muu vastaava työryhmä, sekä kuvataan kyseisen ryhmän kokoonpano. Kaikissa kuvatuissa ryhmissä on mukana opiskelijoiden edustus. Myös henkilöstön edustus, esimerkiksi luottamusmies, vaikuttaa olevan lähes kaikissa kuvatuissa ryhmissä, joskin joidenkin osalta eri ryhmänjäsenten roolit ovat kuvauksessa epäselviä. Muutama suunnitelma vaikuttaa voimakkaasti henkilöstöhallintovetoiselta, eikä tekijöinä ainakaan mainita muita henkilöstön edustajia. Henkilöstöhallintokin voi tuki laatia hyviä toimenpiteitä oman toimintansa kehittämiseksi. Pelkästään henkilöstöhallinnon tekemä suunnitelma ei kuitenkaan ole lain vaatima henkilöstön tasa-arvosuunnitelma eikä oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma. Osassa suunnitelmista kerrotaan, että toimikuntia tai ryhmiä on useampia, esimerkiksi korkeakoulutasoisen ryhmän lisäksi tiedekuntaakohtaisia ryhmiä. Monet suunnitelmat on hyväksytetty varsinaista tasa-arvotyöryhmää laajemmalla, esimerkiksi sekä opiskelijoiden, eri henkilöstöryhmien, että yt-ryhmän arvioitavana. Suunnitelma tulisikin käsitellä yt-ryhmässä.

Joihinkin suunnitelmiin sisältyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun vuosikello, eli kuvaus siitä, kuinka työ vuosittain etenee osana korkeakoulun muuta toimintaa, kuten laatutyötä. Osassa suunnitelmista myös täsmennetään esimerkiksi se, kuinka monta kertaa vuodessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontuu. Nämä ovat hyviä käytäntöjä. Suunnitteluprosessien suurin heikkous lienee se, että monen suunnitelman osalta päivitys on myöhässä. Ryhmät eivät siis käytännössä aina toimi aktiivisesti. Kellotuksella ja sitomalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu laatutyöhön tai strategiatyöhön on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuus paremmin turvattu, eikä se niin helposti jää erilliseksi muusta kehittämistyöstä.

2.2 Yhdenvertaisuuden ulottuvuuksista osa jää huomiotta

Yhdenvertaisuuslaki ei määrittele yhdenvertaisuussuunnitelmien minimivaatimuksia yhtä tarkasti kuin tasa-arvolaki. Esimerkiksi suunnitelman päivitystiheydestä ei säädetä laissa. Korkeakoulujen suunnitelmat täyttävätkin yhdenvertaisuuslain osalta tasa-arvolakia paremmin lain kirjaimen. Yhdenvertaisuuden kehittämistoimenpiteetkin kuitenkin kaipaivat konkretiaa. Ne ovat suunnitelmissa usein ennemminkin periaatteita kuin varsinaisia toimenpiteitä. Ohjeita yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöstä ja oppaita sekä henkilöstön että oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelmiin löytyy esimerkiksi [yhdenvertaisuusvaltuutetun sivuilta](#).

Osa korkeakoulujen suunnitelmista puhuu yhdenvertaisuudesta niin yleisellä tasolla, että henkilöihin liittyvistä ominaisuuksista ei puhuta lainkaan: puhutaan vain yleisesti yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta toiminnasta. Silloin kun henkilöön liittyvistä ominaisuuksista puhutaan, osa yhdenvertaisuuslaissa mainituista kielletyistä syrjäntäperusteista saa suunnitelmissa enemmän huomiota toisten jäädessä huomiotta. Tämä voi olla ihan perusteltua, eikä laki velvoita laatimaan toimenpiteitä jokaiseen yhdenvertaisuuden ulottuvuuteen liittyen. Olisi kuitenkin hyvä perustella, miksi kiinnitetään huomiota tällä kertaa vain tiettyihin asioihin. Nyt nämä perustelut puuttuvat suunnitelmista.

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut kielletyt syrjäntäperusteet ovat:

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Mieliala
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhde
- Terveystila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy

Yksi monissa suunnitelmissa esille tuleva asia on kieli. Suunnitelmissa on toimenpiteitä esimerkiksi rekrytointi-ilmoitusten englanninkielisyyden lisäämiseksi, sekä kaiken henkilöstöä koskevan tiedon jakamisesta sekä englanniksi että suomeksi/ruotsiksi. Joissakin suunnitelmissa mainitaan myös kansalaisuus, ja korkeakoulun kansainvälisyystavoitteiden

tukeminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla. Kieli ja kansalaisuus linkittyvät myös etniseen alkuperään, mutta etninen alkuperä terminä tulee esille vain harvoissa suunnitelmissa. Etnisen alkuperän, kielen ja kansalaisuuden nostaminen yhdeksi painopisteeksi voi olla perusteltua. Syrjinnästä etnisen alkuperän perusteella on paljon tietoa, ja yhdenvertaisuuden kehittäminen korkeakoulutuksessa ja henkilöstön osalta juuri etniset taustat huomioiden on tärkeää. Suunnitelmissa olisi hyvä kuvata tämä asia. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää siihen, ettei pelkästään edistetä kansainvälisyyttä, vaan aidosti parannetaan yhdenvertaisuutta. Tällä hetkellä useimmissa suunnitelmissa ei käsitellä suomen kansalaisten etnistä yhdenvertaisuutta vaan ennemminkin kansainvälisyys- ja moninaisuustavoitteita. Suunnitelmissa voisi paremmin huomioida ulkomaalaistaustaiset suomen kansalaiset, sekä kotimaiset vähemmistöt, kuten saamenkieliset ja romanit.

Toinen monissa suunnitelmissa esille tuleva asia on esteettömyys. Esteettömyyteen liittyvät kehittämistoimet koskevat suunnitelmissa etenkin fyysistä ympäristöä ja digitaalista oppimisympäristöä. Lisäksi puhutaan esimerkiksi opiskelun joustavuudesta, sekä pääsykokeiden ja tenttien erikoisjärjestelyjen mahdollisuuksista. Vammaisuutta sanana ei mainita kovin monessa suunnitelmassa. Joissain suunnitelmissa puhutaan kuulo- ja näkörajoitteista. Osa suunnitelmista käsittelee myös opiskelijoiden oppimisvaikeuksia, kuten lukihäiriötä. Henkilöstön osalta esimerkiksi lukihäiriöstä ei puhuta. Konkreettisina toimina opiskelijoiden oppimisvaikeuksien osalta on kehitetty esimerkiksi joustavia opiskelumahdollisuuksia, hyvää ohjausta ja opintojen henkilökohtaista suunnittelua. On perusteltua kehittää esteettömyyttä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien avulla, tai linkittää ne korkeakoulun esteettömyyssuunnitelmaan. Esteettömyyttä olisi hyvä käsitellä erikseen myös henkilöstön näkökulmasta. Lisäksi suunnitelmissa olisi hyvä perustella, miksi on päätetty keskittyä tiettyihin esteettömyyskysymyksiin.

Uskonnosta puhutaan suunnitelmissa jonkin verran, mutta siihen liitetään harvoin mitään kehittämistoimia. Vakaumusta, mielipidettä, poliittista toimintaa tai ammattiyhdistystoimintaa ei juurikaan edes mainita suunnitelmissa. Seksuaalisesta suuntautumisesta puhutaan joissakin suunnitelmissa, mutta siihen ei liitetä kehittämistoimia. Yhdenvertaisuus eri ikäisen henkilöstön ja opiskelijoiden kesken on mainittu osassa suunnitelmista, mutta hyvin harvoissa suunnitelmissa on konkreettisia toimenpiteitä eri ikäistenkään yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Terveystilasta puhutaan suunnitelmissa harvoin.

Perhesuhteista puhutaan monissa suunnitelmissa. Tämä yhdenvertaisuuden ulottuvuus linkittyy myös sukupuolten tasa-arvoon, ja sitä käsitelläänkin suunnitelmissa myös osana tasa-arvon kehittämistä. Konkreettiset toimet perheen ja työn yhdistämiseksi ovat kuitenkin pääosin laimeita ja liittyvät esimerkiksi oikeuteen pitää lakisääteisiä perhevapaita. Oikeus perhevapaisiin on toki tärkeä, mutta vain pieni osa perhesuhteisiin liittyvän yhdenvertaisuuden kysymyksestä.

2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus määritellään lakien avulla

Ne suunnitelmat, joissa on määritelmä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, puhuvat usein samanarvoisuudesta ja yhtäläisistä oikeuksista. Joissakin suunnitelmissa mainitaan myös tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa yhteisössä oman roolinsa mukaisesti. Määritelmät keskittyvät tavoitteisiin, mahdollisuuksiin ja oikeuksiin, eikä niissä puhuta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tuloksista. Suunnitelmat pääosin vaikenevat valtaan liittyvistä kysymyksistä, eikä valta-sana mahdu mukaan keskusteluun edes määritelmien tasolla.

Useimmat suunnitelmat eivät sisällä omaa määritelmää tasa-arvosta tai yhdenvertaisuudesta ollenkaan, vaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus määritellään lakeja siteeraamalla. Tällöin puhutaan syrjinnän kielloista ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Varsinkaan yhdenvertaisuuslaki ei kuitenkaan tarjoa käytännön yhdenvertaisuustyölle tarpeeksi tarkkaa määritelmää siitä kenen yhdenvertaisuutta on missäkin asiassa parannettava, jotta todellinen yhdenvertaisuus toteutuu. Tasa-arvolaki tarjoaa jonkin verran enemmän apua käytännön tasa-arvotyöhön. Tasa-arvolaisissa todetaan, että lain tarkoituksena on "edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä". Lisäksi tasa-arvolain 6 § listaa joukon tasa-arvon osa-alueista, joita työnantajien tulisi kehittää:

1. Toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
2. Edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
3. Edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
4. Kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
5. Helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
6. Toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä, mukaan lukien seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Osa suunnitelmista siteeraa tätä tasa-arvolain pykälää, ja pyrkii ottamaan huomioon laissa kuvatut tasa-arvon osa-alueet. Joskus tasa-arvolaisissa mainittujen osa-alueiden käsittely laajenee kattamaan myös yhdenvertaisuuden, ja yhdenvertaisuuttakin pyritään kehittämään tasa-arvolaisissa mainittujen kehittämiskohteiden osalta. Tämä on hyvä asia, sillä työelämän yhdenvertaisuudessa on samoja haasteita kuin työelämän tasa-arvossakin. Näin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien yhdistäminen voi tuoda konkretiaa myös yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Muutamissa suunnitelmissa puhutaan moniperusteisesta syrjinnästä, eli siitä, että yksi henkilö kohtaa usein syrjintää samanaikaisesti useilla perusteilla, kuten sukupuolen ja etnisen alkuperän takia. Intersektionaalisuuskin mainitaan joissakin suunnitelmissa.

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan sitä, että erilaiset kategorisoinnit, kuten juuri sukupuoli ja etninen alkuperä, vaikuttavat samanaikaisesti. Intersektionaalisuudessa ei kuitenkaan puhuta vain syrjinnästä: myös etuoikeudet määrittyvät intersektionaalisesti. Moniperustaisen syrjinnän tai intersektionaalisuuden huomioiminen yhdenvertaisuuden kehittämistoimissa jää suunnitelmissa vähäiseksi. Joko tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään yleisellä tasolla ja abstraktisti, tai sitten puhutaan yhdestä kategorisoinnista kerrallaan, esimerkiksi vain sukupuolesta tai vain etnisestä taustasta. Voisi olla hyvä pohtia, missä asioissa voitaisiin nostaa esille myös joitakin sellaisia kehittämistoimia, jotka kohdistuisivat intersektionaalisesti tarkemmin tietyn ryhmän yhdenvertaisuuden parantamiseen.

Tasa-arvolaki on vuodesta 2014 sisältänyt tavoitteen estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tätä kohtaa ei kuitenkaan siteerata kuin osassa suunnitelmista, vaikka lakeja niissä muuten siteerataankin. On mahdollista, että suunnitelmien lakeja siteeraavat tekstit on kirjoitettu ennen kyseistä vuotta, eikä lakitekstejä ole päivitetty suunnitelmia päivitettäessä. Nyt ne tulisi pikimmiten päivittää. Muutamissa suunnitelmissa oli sekä mainittu sukupuolen moninaisuus, että laadittu konkreettisia kehittämistoimia sukupuolen moninaisuuteen liittyvän tasa-arvon kehittämiseksi. Näitä käsitellään tarkemmin suunnitelmien toimenpiteitä kuvatessa.

Siinä missä sukupuolten tasa-arvosta puhuttaessa haasteita ja edistämistoimia tuodaan käytännön tasolle puhumalla sukupuolesta – naisista, miehistä, ja osassa suunnitelmia myös muunsukupuolisista – yhdenvertaisuus jää usein abstraktiksi. Mitä yhdenvertaisuus oikeastaan on, jos mitään yhdenvertaisuuden haasteita ei suunnitelmassa mainita? Myös yhdenvertaisuus tulisi määritellä rohkeammin ja haasteitakin voisi tuoda suunnitelmissa esille.

2.4 Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä painottuvat rekrytointi ja urakehitys

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon kehittämiskohteina painottuvat rekrytointi, urakehitys ja palkkaus, sekä syrjintään puuttuminen. Suurimmassa osassa suunnitelmista on toimia rekrytoinnin kehittämiseksi ja yksi tyypillinen toimenpide liittyy tasa-arvolain 6 §:n listan ensimmäiseen kohtaan: toimenpide rekrytointi-ilmoitusten kehittämiseksi niin, että ne paremmin houkuttelevat sekä naisia että miehiä hakeutumaan tehtävään. Rekrytoinnin tasa-arvoa kehitetään myös monin muin tavoin, ja rekrytoinnin yhdenvertaisuudenkin edistämiseksi löytyy suunnitelmista kehittämistoimia. Monet suunnitelmat sisältävät myös kehittämistoimenpiteitä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen urakehityksen tukemiseksi. Lisäksi tasa-arvoista palkkausta on käsitelty useimmissa suunnitelmissa ainakin jollain tasolla. Myös syrjintään puuttuminen sekä sen ennaltaehkäisy, varsinkin seksuaaliseen tai sukupuoleen

perustuvaan häirintään puuttuminen, on mukana useimmissa suunnitelmissa. Nämä ovatkin tärkeitä tasa-arvon edistämisen osa-alueita, ja ne mainitaan tasa-arvolaisakin mahdollisina kehittämiskohteina.

Tasa-arvolain mainitsemista kehittämiskohteista hämmäntävän huonolle käsittelylle sen sijaan jää työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työn ja perheen sujuva yhteensovittaminen mainitaan kyllä tavoitteena monissa suunnitelmissa, mutta kehittämistoimenpiteitä sen edistämiseksi ei välttämättä ole tai ne eivät pureudu ongelmaan sen koko laajuudessa. Suunnitelmissa esimerkiksi puhutaan vain lakisääteisistä oikeuksista tai kuvataan, että työn joustoja on kehitetty, mutta ei kerrota, vaikuttavatko joustojen käytöt negatiivisesti urakehitykseen, ja onko tähän asiaan yritetty jotenkin puuttua. Harvassa suunnitelmassa on myöskään toimenpiteitä työolojen kehittämiseksi sekä naisille että miehille sopiviksi.

Yhdenvertaisuuden osalta henkilöstöpoliittiset kehittämistoimet kohdistuvat rekrytointiin ja joiltain osin myös urakehitykseen. Tällöin puhutaan etenkin ulkomaalaisten ja englanninkielisten hakijoiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Yhdenvertaisesta palkkauksesta ei juurikaan puhuta konkreettisisissa toimenpiteissä, vaikka se tavoitteena saatetaankin mainita. Lisäksi monissa suunnitelmissa puhutaan esteettömyyden tavoitteista ja kuvataan erilaisia toimenpiteitä esteettömyyden kehittämiseksi. Esteettömyyskysymyksissä painotuu kuitenkin opiskelijoiden näkökulma, ja henkilöstön esteettömyydestä puhutaan vähemmän.

2.5 Suunnitelmissa vaietaan yhdenvertaisuuden haasteista

Etenkin yhdenvertaisuuden osalta suunnitelmissa vaietaan siitä, mitkä ovat yhdenvertaisuuden haasteet korkeakoulujen henkilöstön osalta. Mitkä ovat ne ryhmät, joita tällä hetkellä syrjitään tai jotka saavat etuoikeuksia? Keiden asemaa tulisi parantaa, jotta yhdenvertaisuus paranisi? Esimerkiksi rasismista ei puhuta kuin yhdessä suunnitelmassa, jossa kuvataan tavoite toimia antirasistisesti. Osa muistakin suunnitelmista sisältää toimenpiteitä, joilla kehitetään yhdenvertaisuutta erilaisten koulutusten avulla, mutta ne eivät kerro, mihin haasteisiin nämä koulutukset vastaavat. Haasteiden nimeämättömyys saattaa olla yksi syy siihen, että kehittämistoimet jäävät yleisen tason tavoitteiksi, kuten ”hakijoita kohdellaan yhdenvertaisesti”.

Myös eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisuutta käsitellään suunnitelmissa vähän. Korkeakoulut ja varsinkin yliopistot ovat hierarkkisia työyhteisöjä, joissa eri henkilöstöryhmillä on hyvin erilaiset työehdot ja erilaiset mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin. Pienimillä apurahoilla tai palkoilla työskentelevät voivat kohdata vaikeuksia toimeentulossaan

ja toisaalta professorit kuuluvat palkansaajien joukossa ylimpiin tuloluokkiin. Ylipäätään apurahatutkijoiden tilanne on erilainen kuin työsuhteessa olevan henkilöstön tilanne, ja esimerkiksi väitöskirjatutkijoiden asema on luku sinänsä. Lisäksi henkilöstö jakautuu ope- tus- ja tutkimushenkilöstöön sekä muuhun henkilöstöön. Nämä asiat mainitaan joissain suunnitelmissa, mutta toimenpiteitä eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuden kehittä- miseksi ei juurikaan löydy. Kaikkia eri henkilöstöryhmiä ei toki voi kohdella täysin samalla tavalla, sillä rooleissa on eroja. On kuitenkin paljon asioita, joita voitaisiin tehdä henkilöstö- ryhmien yhdenvertaisuuden parantamiseksi jo nykyisen vallitsevan systeemin sisällä. Pitäi- sikö esimerkiksi apurahatutkijoiden työtiloja ja työolosuhteita kehittää? Voisiko apuraha- tutkijat systemaattisemmin kutsua erilaisiin tilaisuuksiin ja juhliin? Miten apurahatutkijoille ja väitöskirjantekijöille voisi tarjota työterveyspalveluita? Tämän tyyppisiä kehittämistoi- mia suunnitelmista ei löydy. Toisaalta osa suunnitelmista sisältää hyviä kehittämistoimen- piteitä esimerkiksi määräaikaisen henkilöstön työsuhteiden vakinaistamiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki sisältää syrjintäperusteina myös kohdan ”muu henkilöön liittyvä syy”. Tällainen muu syy voisi olla vaikkapa taloudellinen tilanne tai sosioekonominen tausta. Muutamissa suunnitelmissa mainitaankin esimerkiksi tavoite kehittää eri sosioekonomi- sista taustoista tulevien ja erilaisessa taloudellisessa tilanteessa olevien opiskelijoiden yhdenvertaisuutta. Henkilöstön kohdalla asiasta kuitenkin vaietaan. Myös korkeakoulu- jen henkilöstö kostuu ihmisistä, joiden taloudelliset tilanteet ovat hyvin erilaisia, ja joiden sosioekonomisissa taustoissa on eroja. Nämä erot vaikuttavat esimerkiksi siihen, kuinka hyvin kukin kestää työsuhteen epävarmuutta.

3 Toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi aihealueittain

Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sisältävät monia hyviä toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Tässä esitellään hyviä toimenpiteitä liittyen muutamiin korkeakoulujen henkilöstön näkökulmasta tärkeimpiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden aihealueisiin. Lisäksi käsitellään pienemmällä painotuksella myös opiskelijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Jokaisen aihealueen kohdalla kuvataan suunnitelmiin kirjattujen toimenpiteiden kirjoa ja laatua, sekä esitellään esimerkkejä hyvistä kehittämistoimenpiteistä. Lisäksi kuvataan suunnitelmissa mainittuja seurannan keinoja ja mahdollisia saavutettuja tuloksia.

3.1 Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi

Rekrytoinnin tulee olla syrjimätöntä. Samalla rekrytoinnissa voidaan myös pyrkiä korjaamaan aiempaa vinoumaa henkilöstössä, esimerkiksi lieventämään sukupuolenmukaista segregatiota. Nämä tavoitteet tuodaan esille useissa suunnitelmissa. Lisäksi joissakin suunnitelmissa mainitaan kansainvälisyystavoitteet osana rekrytoinnin kehittämistä. Rekrytointi linkittyy kiinteästi myös korkeakoulujen henkilöstön sisäiseen urakehitykseen.

Tyypillisesti toimet rekrytoinnin kehittämiseksi koskevat rekrytointi-ilmoitusten ja rekrytointiprosessin kehittämistä. Suunnitelmissa kuvataan keinoja, joilla ilmoitukset laaditaan niin, että ne houkuttelevat sekä naisia että miehiä. Monissa suunnitelmissa toimenpiteenä on myös työpaikkailmoitusten englanninkielisyyden lisääminen. Osassa suunnitelmista kerrotaan, että rekrytointi-ilmoituksissa tuodaan esille, että esimerkiksi kaikkia sukupuolia rohkaistaan hakemaan tehtävään. Rekrytointiprosessin osalta kehittämistoimet koskevat

esimerkiksi rekrytointiohjeistuksen parantamista. Muutamat korkeakoulut kertovat suunnitelmissaan, että ne noudattavat kansainvälisen HRS4R-arvioinnin mukaista läpinäkyvää ja ansioihin perustuvaa rekrytointia. Monissa suunnitelmissa toimenpiteenä on myös se, että rekrytoinnista päättäviin ryhmiin valitaan sekä naisia että miehiä mahdollisimman tasaisesti. Useissa suunnitelmissa mainitaan mahdollisuus positiiviseen erityiskohteluun, eli siihen, että hakijoiden ollessa yhtä päteviä valitaan aliedustettua sukupuolta oleva hakija.

Kaiken kaikkiaan rekrytointia on käsitelty suunnitelmissa paljon, ja kehittämistoimenpiteet ovat oikeansuuntaisia. Kehittämistoimenpiteet jäävät kuitenkin yleisesti ottaen hieman vaatimattomiksi ja osittain myös epämääräisiksi tavoitteisiin nähden. Miten rekrytointiohjeistusta kehitetään? Mitä tarkoitetaan pysyvillä ja läpinäkyvillä kriteereillä? Kuinka esimieskoulutuksessa käsitellään yhdenvertaista ja tasa-arvoista rekrytointia? Voisiko korkeakoulussa hyödyntää esimerkiksi anonyymia rekrytointia? Suunnitelmat eivät useinkaan tarjoa syvempää tietoa rekrytoinnin kehittämisestä.

Rekrytoinnin osalta voisi kerätä tietoa myös hakijoista ja valituista esimerkiksi sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan. Näin rekrytointien läpinäkyvyys paranisi ja rekrytoinneista säilyisi myös historiatietoa esimerkiksi tutkimustarkoituksiin. Näitä tilastoja ei suunnitelmissa kuitenkaan juurikaan ole. Joissakin suunnitelmissa mainitaan, että rekrytointitilastoja seurataan. Olisi kuitenkin vielä tehokkaampaa, jos tilastot tai edes analyysin niistä voisi saada osaksi suunnitelmaa.

On myös suunnitelmia, joissa kuvataan rekrytoinnin tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kehittämisen tuloksia. Esimerkiksi Aalto-yliopiston suunnitelmassa kerrotaan, että tenure track -positioihin rekrytoitujen naisten ja kansainvälisten professoreiden osuus on noussut vuosittain: 2018 oli naisia 20 % (2010: 10%) ja kansallisuudeltaan ei-suomalaisia 24 % (2010: 4%) kaikista professoreista.

Seuraavaksi esitellään muutamia erilaisia hyviä toimenpiteitä rekrytoinnin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

AALTO-YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ REKRYTOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Panostetaan naishakijoiden lisäämiseen aloilla, joilla he ovat aliedustettuna hakijakunnassa. Hyödynnetään Talent Search-konseptia aliedustettujen hakijaryhmien identifioinnissa ja houkuttelussa hakemaan tehtäviä.

Sisäinen suorahaku aliedustettua ryhmää edustaville hakijoille. Aloilla, joilla yksi sukupuoli on ollut vahvasti aliedustettuna, avoimen rekrytoinnin lisänä.

Kasvatetaan eri toimenpitein kansainvälisen henkilöstön osuutta palveluhenkilöstössä, mm. vahvistetaan edelleen työpaikkailmoitusten englanninkielisyyttä.

Uudistetaan rekrytointikomiteoiden orientaatiokäytäntöjä varmistuen laadukkaan ja tasa-arvoisen prosessin ja hakija-arvioinnin toteutuminen. Vahvistetaan työkalujen ja parhaiden käytäntöjen jakamisen kautta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioimisen rekrytointiprosesseissa kattaen mm. tiedostamattomien ennakoasenteiden (unconscious bias) vaikutukset.

Koulutetaan henkilöstöä diversiteetin ja tasa-arvon toteutumisen vahvistamiseksi rekrytoinneissa sekä omien tiedostamattomien ennakoasenteiden tarkastelemiseen ja huomioimiseen.

TAMPEREEN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ REKRYTOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Yliopiston velvollisuutena on toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin voi hakeutua sekä naisia, miehiä että muunsukupuolisia. Yliopisto voi käyttää harkintansa mukaan positiivista erityiskohtelua tehtävien täytössä.

Tehtävänäyttöjen asiantuntijatehtäviin valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti naisia ja miehiä. Näin menetellään myös käytettäessä valmisteluryhmiä.

Tampereen yliopisto yhdistää aikaisemman Tampereen yliopiston ja Tampereen teknillisen yliopiston Human Resources Excellence in Research (HRS4R) toiminnan. Uusi HRS4R strategia oikeudenmukaiseen ja läpinäkyvään rekrytointiin sekä tutkijoiden aseman ja työuran kehittämiseen laaditaan vuoteen 2020 mennessä. Ensimmäinen ulkopuolinen arviointi Tampereen yliopiston HRS4R-toiminnasta tehdään vuonna 2020.

Väitöskirjatutkijoiden sekä tenure track -urapolun rekrytoinnit ovat mahdollisuuksien mukaan kansainvälisiä. Kansainvälisiä hakijoita sekä naishakijoita kannustetaan hakemaan tehtäviin.

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ REKRYTOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Ennen suorarekrytointeja potentiaalisia osajia kartoitetaan tehokkaasti ja heidän kompetenssistaan varmistutaan ennen rekrytointipäätöstä.

Suorarekrytointeja varten yliopistossa laaditaan ohjeistus ja otetaan käyttöön tarvittava tukitoimet, joiden avulla suorarekrytoinnit toteutetaan tehokkaasti ja hallitusti yliopiston linjaamien periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti.

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ REKRYTOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytointiprosessissa.

Päivitetään JAMKin rekrytointiohje, johon sisällytetään opetushenkilöstön ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön selkeät ja läpinäkyvät uramallit, työssäoppiminen, työkierto ja uralla eteneminen.

TURUN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ REKRYTOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Harkitaan ja mahdollisesti kokeillaan ns. anonyymia rekrytointimenettelyä joissakin rekrytoinneissa tai rekrytoinnin vaiheissa.

Valitaan tehtäväntäytöissä asiantuntijoiksi tasapuolisesti miehiä ja naisia.

Rekrytointipäätöksiä tehtäessä harkitaan mahdollisuutta ottaa tehtävään aliedustettua sukupuolta oleva hakija, jos alalla on selvä (alle 40 % suuruinen) toisen sukupuolen aliedustus ja jos kärkihakijat ovat joko yhtä tai lähes yhtä päteviä.

3.2 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen urakehitys

Kirjallisuuden sekä yliopistojen omien henkilöstötilastojen perusteella yksi suurimmista tasa-arvo-ongelmista urakehitykseen liittyen on se, että naisten määrä tutkijanuran ylimällä portaalla on pienempi kuin alemmilla uraportilla. Tätä asiaa käsitellään monissa yliopistojen suunnitelmissa, mutta konkreettisia kehittämistoimia löytyy suunnitelmista yllättävän vähän. Myös ammattikorkeakoulujen suunnitelmissa käsitellään urakehityksen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, mutta kehittämistoimenpiteet eivät niidenkään suunnitelmissa ole pääosin kovin kunnianhimoisia.

Toimenpiteet tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen urakehityksen parantamiseksi sisältävät esimerkiksi esimiesten koulutuksia (yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen esimiestyön parantaminen), kehityskeskustelujen käymistä, työnkierron lisäämistä, tohtorikoulutettavien urakehitystiedon lisäämistä, sekä naisten kannustamista johtotehtäviin. Nämä ovat sinällään hyviä toimenpiteitä, mutta eivät pureudu urakehityksen epätasa-arvoisuuden pahimpiin haasteisiin. Esimerkiksi johtotehtävien ja vastuiden ottaminen ei välttämättä suinkaan paranna mahdollisuuksia edetä akateemisella uralla, jossa etenemiseen vaikuttavat ennen kaikkea julkaisujen määrä ja laatu.

Tohtorikoulutettavien urakehitystiedon lisääminen on suositeltavaa. Suunnitelmissa vaietaan kuitenkin siitä, että tohtorikoulutettavien ja myöhemmin post doc -tutkijoiden etenemismahdollisuudet ovat erilaisia myös johtuen esimerkiksi sukupuolesta, kansalaisuudesta, kielestä ja taloudellisesta asemasta. Esimerkiksi sukupuoli vaikuttaa siihen, millä aloilla ja minkä tyyppisistä aiheista väitöskirjoja päätetään tehdä (sukupuolenmukainen segregatio tutkimusalojen ja aiheiden suhteen). Väitöskirjan aihe puolestaan vaikuttaa siihen, minkälaisissa ja kuinka arvostetuissa lehdissä tutkimuksia on mahdollista julkaista. Sellaisissa tiedekunnissa, joissa työskennellään ryhmissä, on puolestaan olennaista, mitä aiheita ryhmissä käsitellään, ja kuka niihin kutsutaan mukaan ja miten yhteiskirjoittaminen tapahtuu. Näitäkin haasteita voisi suunnitelmissa hieman avata. Yliopistojen suunnitelmissa voisi esimerkiksi pohtia, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että tutkija saa sellaisia julkaisuja, joita yliopiston omassa rekrytoinnissa tai muiden yliopistojen rekrytoinneissa arvostetaan.

Urakehityksen seuranta on useimmissa suunnitelmissa toteutettu tasa-arvolain vaatimien tilastojen avulla. Tilastot kuvaavat naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin ja vaativuustasoille. Osa tilastoista näyttää sijoittumisen samanaikaisesti sekä iän että sukupuolen mukaan, ja osa tilastoista näyttää sijoittumisen myös kansalaisuuden mukaan (Suomen kansalainen / ei Suomen kansalainen). Nämä ovat hyviä mittareita. Osa yliopistoista seuraa myös esimerkiksi tenure track -rekrytointeja ja sisäisiä siirtoja. Lisäksi voisi toki seurata esimerkiksi omien tohtorikoulutettavien urapolkuja ja muualle lähtenyttä henkilöstöä.

Seuraavaksi esitellään muutamia erilaisia hyviä toimenpiteitä urakehityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

OULUN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ URAKEHITYKSEN KEHITTÄMISEKSI

Eri sukupuolille turvataan tasa-arvoiset mahdollisuudet edetä urallaan. Aliedustetun sukupuolen osuutta erityisesti johtotason tehtävissä parannetaan esimerkiksi koulutuksen, tehtäväkierron ja uusien vastuualueiden avulla.

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ REKRYTOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Uralla etenemistä ja mahdollisuuksia monipuolisiin työtehtäviin tuetaan kehityskeskusteluiden ja työkierron avulla. Kehityskeskustelut ja työsuunnittelu ovat urasuunnittelun välineitä. Kehityskeskusteluissa tehdyt havainnot ja kokemukset arvioidaan ja niiden pohjalta tehdään tarvittavat muutokset henkilöstöpolitiikkaan.

AALTO-YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ URAKEHITYKSEN KEHITTÄMISEKSI

Kehitetään tohtorikoulutettavien perehdytystä ja urakehitystä tukevaa palvelukokonaisuutta. Jatketaan tohtorikoulutettavien uravalmennusta ja mentorointia.

Kehitetään uusien professoreiden perehdytystä ja urakehitystä tukeva palvelukokonaisuus. Käynnistetään akateemisille naisille suunnattu mentorointiohjelma (pääpaino teknisissä tieteissä, pilotointi CS-laitoksella).

Tarjotaan Assistant Professor -tason akateemisille ryhmämentorointia tukemaan heidän urasuunnitteluaan.

Osa urakehityksen epätasa-arvon poistamiseen tähtäävistä toimista liittyy ennemminkin rekrytointiin. Tässä lisäesimerkki myös rekrytoinnin toimenpiteistä, jotka tähtäävät erityisesti naisten määrän lisäämiseen tutkijanuran ylimmällä portaalla.

RUOTSINKIELISEN KAUPPAKORKEAKOULUN HANKENIN TOIMENPITEITÄ URAKEHITYKSEN KEHITTÄMISEKSI

Målsättningar: Att få en jämnare könsfördelning bland professorer

Ett första steg är att aktivt förbättra forskningsförutsättningarna för kvinnliga doktorander och doktorer.

I arbetsplatsannonser och vid rekrytering uppmuntras sökande av båda könen.

Vid sakkunnigförfarandet i samband med professorsutnämningar eftersträvas en jämn könsfördelning bland de sakkunniga.

3.3 Palkkauksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Palkkauksen tasa-arvo on useimmissa suunnitelmissa mainittu ja käsitelty ainakin jollain tasolla. Siihen nähden hyviä toimenpiteitä palkkatasa-arvon parantamiseksi löytyy suunnitelmista erittäin vähän. Joskus toimenpiteenä saattaa olla esimerkiksi pelkkä tilanteen seuranta palkkakartoituksen avulla, mikä ei täytä tasa-arvolain vaatimuksia. Konkreettisia kehittämistoimia suunnitelmissa ovat esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden systemaattinen vähentäminen. Lisäksi toimenpiteinä on esimerkiksi parantaa henkilöstön tietoisuutta palkkausjärjestelmästä erilaisten ohjeiden avulla. Osassa suunnitelmista myös todetaan, että tasa-arvonäkökulma on mukana palkkausjärjestelmän kehittämisessä. Tämä olisi toteutuessaan loistava toimenpide.

Palkkakartoituksen tekovelvoite tuodaan esille useimmissa suunnitelmissa. Palkkakartoitus kuitenkin sisältyy vain osaan suunnitelmista, eikä laki toki velvoitakaan palkkakartoituksen julkaisuun. Toisaalta palkkakartoitus olisi hyvä sisällyttää suunnitelmaan läpinäkyvyyden vuoksi. Tärkeää olisi myös analysoida palkkakartoitusta ja hyödyntää sitä kehittämistoimenpiteiden laatimisessa. Tämä ideaali ei tällä hetkellä toteudu useimmissa suunnitelmissa.

Palkkauksen yhdenvertaisuudesta lähestulkoon vaietaan suunnitelmissa. Siinä missä rekrytoinnin ja urakehityksen osalta vielä usein mainitaan yhdenvertaisuuden edistäminen sukupuolten tasa-arvon rinnalla, palkkauksen osalta puhutaan useimmiten vain sukupuolten tasa-arvosta. Palkkakartoitusta ei toki voi laatia kaikkien yhdenvertaisuuden ulottuvuuksien näkökulmasta, joskin esimerkiksi sukupuolen ja iän sisältävän analyysi olisi suhteellisen yksinkertainen toteuttaa. Vaikka palkkakartoitus koskisikin vain sukupuolten tasa-arvoa, voisivat palkkauksen kehittämistoimenpiteet kuitenkin koskea sukupuolten tasa-arvon lisäksi myös yhdenvertaisuutta. Voitaisiin esimerkiksi laatia kehittämistoimia, joilla parannetaan ulkomaalaisen henkilöstön ja jatko-opiskelijoiden palkkauksen yhdenvertaisuutta.

Yhdessäkään suunnitelmassa ei myöskään käsitellä köyhyyttä tai puhuta siitä, kuinka pienimmillä apurahoilla ja palkoilla tulee toimeen. Tätä ei toki tasa-arvolaki edellytäkään. Asian voisi kuitenkin suunnitelmissa nostaa esille, ja näiden heikoimmin palkattujen ryhmien asemaa voisi pyrkiä kehittämään.

Tässä joitakin hyviä esimerkkejä suunnitelmien toimenpiteistä palkkatasa-arvon kehittämiseksi.

TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ PALKKATASA-ARVON KEHITTÄMISEKSI

Vuosina 2015–2017 olemme kehittäneet uutta palkkaus- ja arviointijärjestelmää, jossa Turun AMK haluaa edistää aktiivisesti yhdenvertaisuutta. Palkkausjärjestelmän rinnalle on kehitetty urapolkumalli, jolla pyritään edistämään yhdenvertaisuutta henkilöstön sisäisessä työkierrossa ja liikkuvuudessa. Mallin kehittäminen jatkuu vuosina 2018–2019. Vuosien 2015–2017 aikana muutettiin tuntiopettajien työsuhteita lehtoreiksi 79 kappaletta, ja vuoden 2019 alusta tullaan lehtoroimaan 39 henkilöä.

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ REKRYTOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Tarkastellaan palkkausjärjestelmän toimivuutta ja työtehtävien organisointia vuosittain (peruspalkka, henkilöstöedut, kehittymismahdollisuudet). Laaditaan JAMKiin tulospalkkausohje (peruspalkka, henkilöstöedut, kehittymismahdollisuudet).

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ PALKKAUKSEN KEHITTÄMISEKSI

Varmistetaan, että tehtävien vaativuutta ja työstä suoriutumista arvioitaessa työntekijöiden palkkausarviointilomakkeille kirjoittamat tehtävän- ja ansioiden kuvaukset ovat riittävän kattavat ja selkeät tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen arvioinnin suorittamiseksi. Jos arviointiprosessin aikana kuvauksissa havaitaan puutteita, lomakkeet palautetaan täydennettäväksi.

Varmistetaan, että jokainen yliopiston työntekijä on tietoinen omasta vastuustaan ja roolistaan koskien palkkausarviointien suorittamista työehtosopimuksen ja yliopiston sisäisten ohjeiden mukaisesti. Erityisesti varmistetaan, että yliopiston kansainväliset työntekijät ovat tietoisia palkkausjärjestelmän periaatteista, arviointiprosesseista ja omasta vastuustaan ja roolistaan palkkausarviointien suorittamisessa.

3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen on yksi tasa-arvolainkin mainitsema henkilöstöpoliittisen tasa-arvon edistämisen aihealue. Siihen nähden aihetta on käsitelty suunnitelmissa suhteellisen vähän. Osa suunnitelmista lähinnä toteaa lakisääteisen oikeuden käyttää perhevapaita menettämättä työpaikkaansa. Tämä on toki tärkeää tuoda esille, sillä syrjimättömyys ei ole itsestään selvää varsinkaan kaikkien henkilöstöryhmien ja erilaisten työsuhteiden, tutkimusprojektien työntekijöiden ja apurahatutkijoiden osalta. Lakisääteistenkin velvollisuuksien toteutumista voi olla tarpeen varmistaa ja edelleen kehittää. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämiseksi voisi kuitenkin tehdä enemmän.

Osa suunnitelmista kuvaa kehittämistoimia, joilla työn teon joustavuutta on lisätty. Esimerkiksi työntöön ajoista on tehty joustavia ja etätöiden mahdollisuuksia on lisätty. Työn joustoa on myös osa-aikatyön mahdollisuus, mikä sekin on otettu esille joissakin suunnitelmissa. Suunnitelmissa ei kuitenkaan juurikaan käsitellä sitä, mitä joustojen hyödyntämisestä saattaa työntekijöille ja etenkin tutkijoille seurata. Rekrytointien ja esimerkiksi tenure track -arviointien kohdalla saatetaan todeta, ettei perhevapaiden käyttäminen saa vaikuttaa negatiivisesti arviointiin. Tällöin puhutaan kuitenkin nimenomaan lakisääteisistä perhevapaista. Hoivavastuunkanto ulottuu huomattavasti perhevapaita pidemmälle. Tästä hoivavastuun kannosta ja sen mahdollisista vaikutuksista sekä uraan että rekrytointeihin ei juurikaan suunnitelmissa puhuta. Esimerkiksi osa-aikatyön tekemisen vaikutuksista ei puhuta.

Monissa suunnitelmissa korostetaan positiivista asennetta perhevapaisiin. Suunnitelmissa todetaan esimerkiksi, että isä kannustetaan pitämään isyys- ja vanhempainvapaita. Tämä on hyvä tavoite, mutta harvassa suunnitelmassa on kerrottu, miten tämä kannustus käytännössä toteutetaan.

Osa suunnitelmista sisältää tilastot, joilla perhevapaiden käyttöä seurataan. Ne ovat hyviä mittareita juuri perhevapaiden kohdalla. Lisäksi voisi esimerkiksi kyselyillä kartoittaa sitä, minkälaisia ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa kohdataan, ja kuinka tilannetta voitaisiin helpottaa.

Tässä joitakin esimerkkejä suunnitelmien toimenpiteistä työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi.

ÅBO AKADEMIN TOIMENPITEITÄ TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISEKSI

För att underlätta sammanjämkningen av arbete och familjeliv ger Åbo Akademi möjlighet till flexibla arbetstider, såsom partiell tjänstledighet, deltidsanställning, distansarbete etc.

Undervisning, forskning, sammanträden och möten bör i regel förläggas till ordinarie arbetstid så att ingen exkluderas på grund av vård- eller familjeansvar.

TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISEKSI

Turun ammattikorkeakoulussa on mahdollista tehdä osittain etätöitä tehtävien niin salliessa. Etätömahdollisuus edistää osaltaan tasa-arvoa helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista samoin kuin mahdollisuus osittaiseen työvapaaseen eri elämänvaiheissa.

OULUN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISEKSI

Johtajat noudattavat Oulun yliopiston henkilöstöperiaatetta, jonka mukaan perhevapaiden käyttö ei voi olla este määräaikaisen työsuhteen jatkumiselle perhevapaan aikana tai sen jälkeen, eikä edeltäviin vuosiin painottuva arviointi saa johtaa minkäänlaiseen syrjintään.

Yliopiston henkilökunnan mahdollisuuksia huolehtia lastensa ohella myös omista, esimerkiksi omista tai puolison vanhemmista, parannetaan joustavilla työaika- ja työjärjestelyillä.

Opintoihin liittyvät käytännöt, esim. opetus- ja tenttiaikataulut, on laadittava siten, että ne mahdollistavat opetuksen ja opiskelun yhteensovittamisen muun elämän kanssa tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Tehtävien tarkoituksenmukaisen jaon, työsuunnitelmien, sijaistuksien, etätömahdollisuuksien hyödyntämisen ym. keinojen avulla varmistetaan, että sekä alaisilla että johtotehtävissä toimivilla työ- ja vapaa-aika vuorottelevat oikeudenmukaisesti.

Miehiä kannustetaan käyttämään isyys- ja vanhempainvapaita sekä osallistumaan sairaan lapsen hoitoon.

Tutkimushankkeen vastuullinen johtaja edistää tutkimusrahoituskauden pidennystä ja/ tai lisärahoitusta tutkimusryhmän perhevapaalla olevien tutkijoiden, tohtorikoulutettavien ja muun henkilöstön palvelussuhteen pidentämiseksi vastaavalla ajalla. Hoitovapaan vuoksi rahoituskautta voidaan pidentää enintään yhdellä vuodella. Vastaavasti maanpuolustusvelvollisuuteen (ase- tai siviilipalvelusvelvollisuuden) suorittamiseen käytetty aika korvataan tutkimusrahoituskaudella samaa periaatetta soveltaen.

HELSINGIN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISEKSI LIITTYEN YLIOPISTON KANSAINVÄLISIIN REKRYTOINTEIHIN

Perheiden huomioimista rekrytointien yhteydessä on tuettu ostamalla relocation-palveluja koko perhettä varten. Puolisoiden työllistymistä pyritään edistämään yhdessä pääkaupunkiseudun muiden toimijoiden kanssa. Relocation-palvelut kilpailutettiin ja valittiin uusi palveluntuottaja. Perheen asettautumista tukeva palvelupaketti on kilpailutettu osana kokonaisuutta.

3.5 Etniseen alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyviä yhdenvertaisuuden edistämistoimia

Osa edellä kuvatuista toimenpiteistä esimerkiksi rekrytoinnin ja urakehityksen yhdenvertaisuuden kehittämiseksi käsittelee myös etniseen alkuperään liittyvää yhdenvertaisuutta. Tässä keskitytään etniseen alkuperään sekä kansalaisuuteen ja kieleen liittyviin toimenpiteisiin vielä erikseen. Kehittämistoimet etniseen alkuperään ja ylipäätään moninaisuuden liittyen sisältävät esimerkiksi erilaisia yhdenvertaisuuskoulutuksia. Lisäksi yleinen toimenpide on se, että kaikki tieto on saatavilla myös englanniksi eikä pelkästään kotimaisella kielellä.

Etnistä alkuperän tilastointi on monin tavoin haasteellista. Se on kuitenkin mahdollista esimerkiksi kyselyissä, joita käsitellään yksittäisten vastaajien anonymiteetti suojaten, ja mikäli vastaajat luottavat kyselyn toteuttajaan. Ehkä näistä haasteista johtuen useimmat korkeakoulujen tilastot käsittelevät ennemmin kansalaisuutta. Onkin hyvä seurata esimerkiksi urakehitystä ja rekrytointeja myös kansalaisuuden perusteella. Toisaalta kansainvälisyystavoitteiden lisäksi tulee edistää eri etnisiä alkuperää olevien suomen kansalaisten yhdenvertaisuutta verrattuna valtaväestöön. Tässä myös äidinkielen tai ensimmäisen käyttökielen mukaan tilastointi voisi tuoda uuden mittarin, vaikka kielikään ei toki ole sama asia kuin etninen alkuperä.

ÅBO AKADEMIN TOIMENPIDE HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUSKOULUTUKSESTA

Personalen och de studerande utbildas så att de kan identifiera och förhindra rasism, främlingsfientlighet, homofobi, transfobi, sexism och andra former av intolerans såsom hatpropaganda.

HELSINGIN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Yksikköjen kielikäytäntöjen yhdenmukaistamisen edistäminen

Multi-Faith-Prayer -huoneiden perustaminen

Tiedotus ja BIAS-koulutus

Helsingin yliopisto on Euroopan tutkimusyliopistojen liiton LERUn jäsen. Tasa-arvovastaava toimii LERUn Gender-ryhmän jäsenenä. Gender-ryhmän tulevan kauden tavoitteena on piilosyrjinnän (implicit bias) ehkäiseminen. Aiheesta on laadittu [Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it](#) -julkaisu. Yksi tulevan kauden toimenpiteistä on osallistua edelleen aktiivisesti Gender-ryhmän toimintaan sekä järjestää lisää koulutusta tiedostamattomista ennakoasenteista.

TAMPEREEN YLIOPISTON TOIMENPIDE KIELELLISEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Monimuotoisen yliopiston kieliperiaatteet kohtelevat sekä suomea että muita kieliä työskentelykielenään käyttäviä yliopistoyhteisön jäseniä yhdenvertaisesti. Kaikki keskeinen tieto on saatavilla myös englanniksi.

VAASAN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ KIELELLISEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Arjen monikielisen työyhteisökulttuurin vahvistaminen järjestämällä henkilöstölle kielikoulutuksia

Tiedotteet laaditaan suomeksi ja englanniksi sekä sisäiset infotilaisuudet järjestetään suomeksi ja osittain englanniksi

Henkilöstön kielilinjaukset päivitetään ja vahvistetaan

Englanninkielisen henkilöstökoulutusten laajentaminen

3.6 Opetus ja opiskelijoiden näkökulma

Tässä selvityksessä painotetaan ennen kaikkea henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kaikissa oppilaitosten suunnitelmissa olennaisena osana tulee kuitenkin käsitellä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös opiskelijoiden kannalta. Lähes kaikissa suunnitelmissa onkin näin tehty.

Tasa-arvolain mukaan oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmissa tulee kiinnittää erityistä huomiota oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Näitä aihealueita suurinta osaa käsitelläänkin paljon korkeakoulujen suunnitelmissa. Lisäksi suunnitelmat pyrkivät kehittämään opetuksen sisältöä niin, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa oppisisältöjä. Tässä muutamia esimerkkejä hyvistä toimenpiteistä. Toimenpiteet on selvyuden vuoksi jaoteltu alaotsikoiden alle.

3.6.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksen sisällössä

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULUN TOIMENPIDE TASA-ARVON HUOMIOIMISEKSI OPETUKSEN SISÄLLÖISSÄ

Maanpuolustuskorkeakoulussa toimivien edellytetään sitoutuvan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tärkeitä keinoja tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen opiskelu- ja työyhteisön kehittämisessä ovat Puolustusvoimien arvojen mukainen kasvatus ja koulutus, esimiesten ja vertaisten osoittama esimerkki sekä oikeudenmukainen ja kannustava koulutuskulttuuri, joka näkyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaisena kasvatuksena ja sivistyksenä Maanpuolustus-korkeakoulusta valmistuvien upseerien ja opiskelijoiden ammattitaidossa ja käyttäytymisessä.

Puolustusvoimien kansainvälisen keskuksen johtaja ja kurssien johtajat huolehtivat järjestämiensä kurssien osana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja seurannasta. Keskuksen kursseilla ja koulutuksessa huomioidaan myös naisten ja lasten suojelemisen näkökulmat YK:n päätöslauselman 1325 mukaisesti: kasvatuksella ja koulutuksella pyritään naisten ja lasten ihmisoikeuksien turvaamiseen aseellisissa selkkauksissa ja konflikteissa, sukupuolen ja rodun perusteella tapahtuvan väkivallan ennaltaehkäisyyn sekä tasavertaiseen osallistumiseen rauhanneuvotteluihin ja jälleenrakentamiseen.

RUOTSINKIELISEN KAUPPAKORKEAKOULUN HANKENIN TOIMENPIDE TASA-ARVON HUOMIOIMISEKSI OPETUKSEN SISÄLLÖISSÄ

Alla studenter skall i sin utbildning konfronteras med frågor om könsperspektiv på ett sätt som är relevant för ämnesområdet. Detta sker t.ex. genom att man vid valet och utvecklandet av undervisningsmaterial såsom övningar, exempel och litteratur tar hänsyn till jämställdhetsperspektiv och medvetet vinnlägger sig om att synliggöra både kvinnliga och manliga forskares arbete.

3.6.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opiskelijavalinnoissa

Opiskelijavalintojen osalta suunnitelmassa kiinnitetään huomiota pääsykoejärjestelyihin, oppilaitoksen markkinointiin, esteettömyyden toteutumiseen, sekä EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien opiskelijoiden stipendijärjestelmiin. Osa korkeakouluista painottaa yhdenvertaisuuden ja esteettömyyden toteutumista. Osalle korkeakouluista taas on olennaista painottaa myös sukupuolenmukaisen segregaaion purkua.

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPIDE OPISKELIJAVALINTOJEN KEHITTÄMISEKSI

Kehitämme hakijoille suunnattua viestintää kaikkien, myös erityistä tukea tarvitsevien, saavutettavaan muotoon. Kannustamme hakijoita sukupuolesta riippumatta hakeutumaan tasapuolisesti eri aloille. Tarjoamme koulutusvaihtoehtoja eri-ikäisille ja eri elämäntilanteessa oleville henkilöille, tutkintokoulutuksesta lyhytkursseihin. Varmistamme, että opiskelijavalinnat toteutetaan oikeudenmukaisesti selkeitä ja läpinäkyviä valintaperusteita noudattaen. Mahdollistamme valintakokeissa erityisjärjestelyt, esim. pidempi vastausaika, rauhallinen tila, apuvälineet.

POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPIDE OPISKELIJAVALINTOJEN KEHITTÄMISEKSI JA SEGREGAATION LIEVENTÄMISEKSI

Vuoden 2006 tasa-arvosuunnitelmassa poliisin peruskoulutuksen osalta tavoitteeksi asetettiin saada enemmän poliisiuralle soveltuvia naisia hakeutumaan koulutukseen. Keinoiksi esitettiin poliisikoulutuksen tehokasta mainontaa ja opiskelijarekrytointia sekä oikeudenmukaisen, tasapuolisen ja laadukkaan poliisin peruskoulutuksen opiskelijavalinnan ylläpitoa ja edelleen kehittämistä. Tilastojen perusteella naisten prosentuaalinen osuus poliisikoulutukseen hakeneista ja koulutuksen aloittaneista on kasvanut vuosien aikana.

LAPPEENRANNAN-LAHDEN TEKNILLISEN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ OPISKELIJAVALINTOJEN KEHITTÄMISEKSI JA SEGREGAATION LIEVENTÄMISEKSI

Huolehditaan siitä, että sukupuolinäkökulma on esillä opiskelijarekrytointia kehitettäessä. Erityisesti kiinnitetään huomiota naishakijoiden ja - opiskelijoiden saamiseen kandidaattipintoihin. Markkinoinnissa hyödynnetään LUT:n strategisia painopistealueita (vihreä teknologia, kestävä kilpailukyky, kansainvälisyys).

Naisia tekniikan alalle kannustavaa, yläasteille ja lukioon suunnattua tiedotustoimintaan lisätään naisten hakeutumisen edistämiseksi.

Tekniikan ja talouden poikkitieteellistä opiskelumahdollisuutta markkinoidaan erityisesti naisille. Tiedotusta yliopiston tarjoamista koulutusmahdollisuuksista suunnataan nykyistä enemmän naisinsinööreille.

Annettava opetus suunnitellaan niin, että se houkuttelee kumpaakin sukupuolta.

3.6.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa, ohjauksessa ja arvioinnissa

Opetuksen ja ohjauksen osalta kehittämistoimenpiteissä painotetaan yhdenvertaisuutta ja esteettömyyttä. Myös sukupuolten tasa-arvo tulee välillä esille. Syrjimättömään arviointiin liittyviä kehittämistoimia suunnitelmissa ei juuri ole.

TAIDEYLIOPISTON TOIMENPITEITÄ TASA-ARVOISEEN JA YHDENVERTAISEEN OPETUKSEEN JA PALAUTTEEN ANTOON

Opetushenkilöstön perehdytys sekä pedagoginen koulutus. [Perustelu:] Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä rehtorin kyselyn vastauksien perusteella olisi tarvetta koulutukseen, joka liittyy rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen sekä johtamiseen.

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ TASA-ARVOISEEN JA YHDENVERTAISEEN OHJAUKSEEN

Tuemme sujuvaa ja esteetöntä opintojen etenemistä monipuolisilla ohjaus- ja tukipalveluilla. Esimerkkejä ryhmissä tapahtuvista ohjaus- ja tukipalveluista ovat esiintymisjännitykseen, vieraan kielen oppimiseen, kirjoitetun kielen hahmottamiseen tai lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyvät tukitoimet. Yksilöllistä tukea on saatavana opintopsykologilta. Muita tukimuotoja ovat opintojen vaihtoehtoiset suorittamistavat, oppimateriaalit, oppimista tukevat apuvälineet ja tukkipalvelut. Vertaisohjaus tukee opiskelijaa opiskelun eri vaiheissa. JAMKin opiskeluhuvinvointiryhmä kehittää ja jakaa hyviä käytänteitä opiskelijan opiskelukyvyyn, itseohjautuvan ja sujuvan opiskelun tukemiseksi sekä opintojen viivästymisen ja keskeytymisen ehkäisemiseksi.

HELSINGIN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ TASA-ARVOISEEN JA YHDENVERTAISEEN OHJAUKSEEN

Yliopisto tunnustaa, että opiskelijat eroavat toisistaan oppijoina, ja että heillä voi erilaisten taustojen myötä (esimerkiksi ei-akateemisen taustan myötä) olla vaihtelevat opiskelunvalmiudet opiskelu-uran alkaessa yliopistossa. Opiskelijan kehittymistä oppijana tuetaan tarjoamalla tietoa ja tukea opiskelutaitojen kehittämiseksi opiskelun eri vaiheissa ja osana opetusta. Opiskelun ongelmatilanteissa opintopsykologit tarjoavat perustutkinto-opiskelijoille erityisohjausta. Erilaiset oppijat hyötyvät myös erilaisista ja monimuotoisista opetus- ja opiskelumuodoista. Monimuotoiset opiskelu- ja arviointitavat voivat näin ollen myös tukea tasa-arvoa. Opetuksen pedagogiseen laatuun panostetaan erilaisten oppijoiden tukemisen muotona. Yliopistossa edistetään monimuotoista opetusta ja tenttien arviointia.

3.6.4 Opiskelun ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamista käsitellään suunnitelmissa useammin henkilöstön kuin opiskelijoiden näkökulmasta. Osassa suunnitelmia oli kuitenkin huomioitu myös perheelliset opiskelijat.

VAASAN YLIOPISTON SELVITYKSEN TULOKSIA JA KEHITTÄMISTOIMENPITEITÄ OPISKELUN JA MUUN ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEKSI

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn palautteen perusteella vaikuttaisi siltä, että Vaasan yliopiston opetussuunnitelmat ja -aikataulut on laadittu siitä lähtökohdasta, että opiskelijoiden oletetaan olevan kokopäiväisiä ja opiskeluun päätoimisesti keskittyneitä. [...] Perheen, työn ja usein eri paikkakuntien välillä matkustamisen yhteen sovittaminen menestyksekkään opiskelun kanssa vaatii opiskelijalta hyvää opiskelumotivaatiota ja yliopistolta joustavia opiskelu- ja ohjauskäytäntöjä sekä niiden edelleen kehittämistä. Vastaajat toivoivat opetuksen järjestämisen kehittämistä siten, että se mahdollistaisi ja tukisi entistä paremmin myös ei-perinteisten (muualla asuvat, työssäkäyvät, perheelliset, yli 35-vuotiaat) opiskelijoiden opintojen sujuvaa etenemistä.

Toimenpiteitä:

Sisällytetään opintojen joustavuus koulutusohjelmajohtamisen malliin

Arvioidaan koulutusohjelmien joustavuutta (itsearviointi ja sisäinen auditointi)

Viestitään selkeästi opiskelijoille ja opettajille vaihtoehtoisista suoritustavoista, opetusmenetelmistä sekä korvaavista suorituksista

SAVONIA AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ OPISKELUN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISEKSI

Kehitetään opintojaksojen joustavia ja monimuotoisia opiskelumahdollisuuksia, joiden avulla yksityiselämän, työssäkäynnin ja opiskelun yhteensovittaminen on mahdollista (luentotalenteet, etätentit, verkkokurssit)

HELSINGIN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ OPISKELUN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMISEKSI

Ylioppilaskunta ylläpitää opiskelijoiden käyttöön tarkoitettua Lapsiparkkia yliopiston tiloissa.

3.7 Esteettömyys

Korkeakoulujen suunnitelmissa on monia hyviä toimenpiteitä esteettömyyden kehittämiseksi erilaisista näkökulmista. Esteettömyyttä käsitellään suunnitelmissa pääosin opiskelijoiden kannalta, mutta osa toimenpiteistä kohdistuu sekä opiskelijoihin että henkilöstöön. Tässä esitellään muutamia hyviä esimerkkejä toimenpiteistä. Lisäksi muutamia esiteltiin jo edellä osana opetuksen ja ohjauksen arvioinnin kehittämistä.

TURUN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ ESTEETTÖMYYDEN KEHITTÄMISEKSI

Yliopiston alueopastuksen ja kylttien saavutettavuus kartoitetaan ja ne muokataan saavutettaviksi näkövammaisille ja vieraskielisille.

Kiinnitetään huomiota yksilöllistä tukea kaipaaviin opiskelijoihin ja opettajiin (esimerkiksi henkilöt, jotka palaavat opiskelemaan pitkän sairausloman jälkeen)

TURUN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ ERILAISTEN OPPIJOIDEN TUKEMISEKSI

Erilaisten oppijoiden huomioiminen sisällytetään osaksi Innopeda-koulutuksia. Opettajatuutoreille tarjotaan työkaluja erilaisten oppijoiden oppimisen tukemiseksi, kuten esimerkiksi opintopsykologien laatima ”Työkaluja opettajatuutoreille”.

Opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua lukiseulaan ja tarvittaessa yksilöttestaukseen.

Noudatamme pääosin valtakunnallista esteetön valintakoe -suositusta (poikkeuksena osa terveysalan koulutuksista).

OULUN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ ESTEETTÖMYYDEN KEHITTÄMISEKSI

Oppimateriaalit valitaan ja valmistetaan siten, että ne voidaan tarvittaessa saattaa näkövammaisille ja muille lukemisesteisille saavutettavissa olevaan muotoon.

Kaikissa yliopiston tilojen korjaus- ja kunnostustöissä huomioidaan esteettömyysnäkökulma.

Kaikissa esteettömyyteen liittyvissä kysymyksissä käytetään mahdollisuuksien mukaan hyväksivämmäis- ja potilasjärjestöjen asiantuntemusta.

AALTO-YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ ESTEETTÖMYYDEN KEHITTÄMISEKSI

Esteettömyyssuunnittelu osaksi uudisrakentamista.

Esteettömyyskartoitukset osaksi saneeraussuunnitelmia.

Induktiosilmukoiden, porrashissien, luiskien, sisäänkäyntien ja opasteiden toiminnan säännöllinen ylläpito ja huolto sekä niistä tiedottaminen.

Digitaalinen toimintaympäristö: Kehitetään saavutettavuusdirektiivin, tarkentavan ohjeistuksen ja standardien avulla informaatio- ja viestintäjärjestelmiä tukemaan yliopiston perustoimintoja.

3.8 Seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttuminen ja sen ennaltaehkäisy

Useimmissa korkeakoulujen suunnitelmissa käsitellään jollakin tavalla seksuaaliseen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään puuttumista ja sen ennaltaehkäisyä. Usein käsittely koskee myös tasa-arvolain vaatimusta laajemmin epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumista. Tyypillisiä toimenpiteitä ovat esimerkiksi erilaisten ohjeistusten ja toimintamenetelyjen laatiminen, sekä häirintäyhdyshenkilöiden nimeäminen. Tässä esitellään muutamia hyviä esimerkkejä toimenpiteistä.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON TOIMENPIDE HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEKSI

Yliopistossa on hyvän ja asiallisen käyttäytymisen koodisto vuodesta 2020 lähtien sekä ohjeistus yliopistossa työskentelevien ja opiskelevien epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin puuttumiseksi ja niiden ehkäisemiseksi.

Yliopistossa on tasa-arvoyhdyshenkilö sekä työskenteleville ja opiskelijoille nimetyt häirintäyhdyshenkilöt. He antavat häirintä-, ahdistelu-, syrjintä- ja kiusaamistapauksissa neuvontaa sekä ohjaavat ongelmatilanteissa asian selvittäväksi vastuulliselle toimijalle.

Lähijohtajan vastuuseen kuuluu työyhteisön tilan tarkkailu, huolenpito sekä puuttuminen ja ongelmallisten tilanteiden selvittäminen.

TURUN YLIOPISTON TOIMENPIDE HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEKSI

Opiskeluyhteisön ongelmatilanteiden, myös mahdollisten häirintä- ja syrjintätilanteiden, selvittelyä ja ratkaisua tuetaan OpintoVartu -mallin käyttöönottolla ja kehittämällä.

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULUN TOIMENPIDE HÄIRINTÄÄN PUUTTUMISEKSI

Ennaltaehkäisevien toimien osana hyödynnetään niitä koulutusmahdollisuuksia, joissa voidaan kouluttaa nykyisiä ja tulevia esimiehiä, miten tilanteiden hoitamisessa tulee toimia. Maanpuolustuskorkeakoulussa Henkilöstöyksikkö tukee esimiehiä mahdollisten tapahtumien hoitamisessa.

Puolustusvoimissa on laadittu syrjinnän ja häirinnän ehkäisemisen periaatteet sekä menettely- ja toimintaohjeet eri tilanteisiin.

3.9 Tasa-arvo sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta

Tasa-arvolain mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Useimmilla ihmisillä on jonkinlainen sukupuoli-identiteetti (kokemus siitä, että on nainen, mies tai jotain muuta), sekä tietoisia ja tiedostamattomia tapoja ilmaista sukupuolta esimerkiksi pukeutumisella ja käytöksellä. Nämä identiteetit ja ilmaisut ovat paljon moninaisempia kuin vain kaksi ”vastakkaista sukupuolta”. Tasa-arvo sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta tarkoittaa, että huomioidaan monenlaiset sukupuoli-identiteetit ja sukupuolen ilmaisut, ja arvostetaan niitä yhtä lailla. Tämä tarkoittaa usein myös sitä, että puretaan kahden binäärisen sukupuolen normia. Binäärinormin purkaminen helpottaa esimerkiksi monien muunsukupuolisten ja transprosessissa olevien transsukupuolisten elämää, mutta siitä on hyötyä kaikille, joita jaottelu kahteen sukupuoleen ja vastakkaisiin sukupuolirooleihin joskus ahdistaa.

Osa korkeakoulujen suunnitelmista sisältää hyviä konkreettisia toimia sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi paremmin. Suunnitelmien tyypillisiä toimenpiteitä ovat lomakkeiden ja kyselyiden laatiminen niin, että niihin sisältyy sukupuolen kohdalla kolmas vaihtoehto, korkeakoulun tietojärjestelmissä sukupuoli-merkinnän ja etunimen muuttamisen helpottaminen, sekä sukupuolineutraalien vessojen lisääminen. Muutamissa suunnitelmissa puhtaan myös esimerkiksi siitä, miten kehitetään opetusta niin, että opetuksessa ja opiskelumateriaalissa näkyy sukupuolen moninaisuus.

Sukupuolen moninaisuudesta puhutaan suunnitelmissa yleensä enemmän opiskelijoiden kuin henkilökunnan näkökulmasta. Olisi kuitenkin yhtä tärkeää ennaltaehkäistä henkilöstön kuin opiskelijoidenkin syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Sukupuoleltaan mahdollisimman moninainen henkilöstö antaisi myös trans- ja muunsukupuolisille opiskelijoille positiivisen signaalin.

Oulun ammattikorkeakoulun suunnitelma sisältää monia hyviä toimenpiteitä sukupuolen moninaisuuden paremmasta huomioimisesta. Suunnitelmassa viitataan sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemaan tietopakettiin: [Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille](#) (Tanhua, Mustakallio, Karvinen, Huuska ja Aaltonen 2015). Tämä tietopaketti voisi olla hyvä taustamateriaali myös muille korkeakouluille. Laajemman tietopaketin lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi samanaikaisesti myös neljä kompaktimpaa esitettä, joista yksi on suunnattu [oppilaitoksille](#) ja yksi [työpaikoille](#). Seuraavaksi esitellään korkeakoulujen suunnitelmista poimittuja hyviä toimenpiteitä sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta.

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN TOIMENPITEITÄ SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMISEKSI

Kehitetään sitä, miten opetuksessa ja opiskelumateriaalissa näkyy sukupuolen moninaisuus:

Kiinnitetään huomiota sukupuolen moninaisuuden huomioimiseen opiskelumateriaaleissa. Sukupuolistereotyyppien (esim. tiettyjen roolien antaminen naisille/miehille) toistamisen vaikutus opiskelijoihin opetuksessa ja opiskelumateriaaleissa pitäisi huomioida. Kaikkia voidaan vastuullistaa havainnoimaan sukupuolistereotyyppioita. Eri ryhmissä voidaan esimerkiksi päättää, että aina saa kertoa, jos huomaa sukupuolistereotyyppian materiaaleissa tai jonkun puheessa. Näin sukupuolen moninaisuus tulee huomioitua arjessa. Voidaan myös pohtia, minkälaisia termejä (pronomineja ja verbejä) esimerkiksi kieltenopetuksessa muunsukupuolisiksi itsensä tuntevista käytetään ja miettiä tähän yhtenäisiä käytänteitä.

Puhutellaan opiskelijoita ja henkilöstöä ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa:

Jokaisella opiskelijalla on oikeus valita oma kutsumanimi. Tätä helpotetaan esimerkiksi mahdollistamalla kutsumanimen merkintä viralliseen opiskelijarekisteriin. Myös opettajia tiedotetaan käyttämään tunnilla sukupuolineutraalia kieltä. Pelkästään tytöistä ja pojista tai naisista ja miehistä puhuminen saa näihin kategorioihin kuulumattomat opiskelijat tuntemaan itsensä näkymättömiksi.

Luodaan käytäntöjä, joiden tarkoitus on ennaltaehkäistä syrjintää esimerkiksi opiskelijavalinnoissa.

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa todetaan, että opiskelijavalinnoissa ei saa syrjiä ketään sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Opiskelijavalintoja ja esimerkiksi hakijoiden haastatteluja tekevät ihmiset saavat mm. tämän suunnitelman avulla tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja ohjeita syrjimättömyydestä. Näistä asioista voidaan laatia tarvittaessa lisäohjeita.

Järjestetään sukupuolineutraaleja tiloja:

Kenenkään ei tulisi joutua esimerkiksi miettimään kummalle sukupuolelle tarkoitettuun vessaan hän uskaltaa mennä. Sukupuolineutraaleja vessoja järjestetään mahdollisuuksien mukaan myös opiskelijoille.

Varmistetaan mahdollisuus suoritetuista opinnoista annettavien todistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen:

Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus saada muuttaa tutkintotodistusten nimi- ja sukupuolimerkinnot jälkikäteen. Myös opetus- ja kulttuuriministeriö ja tasa-arvovaltuutetun toimisto ovat antaneet suosituksen opinto- ja tutkintotodistusten antamisesta uudella nimellä ja henkilötunnuksella. Sukupuolen korjaamiseen liittyvästä henkilötunnuksen muuttamisesta on tulossa päivitetty kohta Oamkin tutkintotodistuksen ja sen liitteiden ohjeisiin.

(Mukailtu asiakirjan ”[Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille](#)”. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22” pohjalta.)

TAMPEREEN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMISEKSI

Varmistetaan, että sukupuolen ja nimen vaihtaminen yliopiston järjestelmiin onnistuu omalla ilmoituksella yliopiston edellyttämällä tavalla henkilöllisyytensä todistaen.

Kehitetään tilastointia ja kyselyjen toteuttamista niin, että sukupuoli-identiteettinsä voi ilmoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat ottaen huomioon muutkin kuin miehet ja naiset.

TURUN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMISEKSI

Muutetaan wc-tilat vähitellen sukupuolineutraaleiksi. Edistetään CampusSportin kanssa sukupuolineutraalien yksityisten pukeutumis- ja suihkutilojen saamista naisten ja miesten pukutilojen lisäksi.

HELSINGIN YLIOPISTON TOIMENPITEITÄ SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMISEKSI

Unisex-wc-tilojen lisääminen; informointi; muunsukupuolisuus-vaihtoehdon lisääminen eri lomakkeisiin

ÅBO AKADEMIN TOIMENPITEITÄ SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMISEKSI

Osana päätöksenteon tasa-arvoisuuden lisäämistä, Åbo Akademi kehittää naisten ja miesten tasapainoisempaa edustusta päätöksenteossa, esimerkiksi vaaleilla valituissa elimissä. Lisäksi kannustetaan myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia asettumaan ehdolle näihin positiioihin.

3.10 Suunnitteluprosessien hyviä käytäntöjä

Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tekemisestä löytyy suunnitelmista hyviä esimerkkejä. Tässä esitellään yksi esimerkki suunnitteluprosesseista, sekä yksi esimerkki suunnitteluprosessin kytkeytymisestä korkeakoulun laatu- ja strategiatyöhön.

OULUN YLIOPISTON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN ORGANISOINTIIN LIITTYVIÄ TOIMENPITEITÄ

Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä vastaa rehtorin asettama tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, joka nimetään kolmivuotiskaudeksi kerrallaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikuntaan kuuluvat tiedekuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmien puheenjohtajat, opiskelijoiden ja työntekijäjärjestöjen edustajat sekä asiantuntijoita (ylioppilaskunnan sosiaalipoliittinen asiantuntija, naistutkimuksen lehtori, henkilöstöjohtaja ja esteettömyisyhdyshenkilö).

Tiedekuntiin on perustettu kolme yhteistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmää ja lisäksi yksiköihin on nimetty tasa-arvoyhdyshenkilöt.

Toimenpiteitä:

Tiedekunnissa, tutkimusyksiköissä ja yksiköissä kehitetään edelleen toimintatapoja ja rakenteita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja näitä hyviä käytäntöjä tehdään tunnetuksi ja sovellettaviksi koko yliopistossa.

Kaikki tiedekunnat veloitetaan nimeämäänsä edustajansa tiedekuntien yhteisiin kolmeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta jakaa vuosittain Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspalkinnon, minkä tarkoituksena on auttaa yliopistolaisia tiedostamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeys.

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTON SUUNNITTELUPROSESSIN OSANA LAATUTYÖTÄ

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat integroidaan yliopiston strategiaan ja laatutyöhön laatimalla indikaattoreita, joita seurataan säännöllisesti yhdenvertaisuustoimikunnassa, johdon katselmuksissa ja henkilöstötilinpäätöksessä. Indikaattorit laaditaan strategiaan pohjautuen toimikauden 2019–2020 aikana.

Seuraavaksi esitellään selvityksen perusteella laadittuja johtopäätöksiä ja ehdotuksia siitä, kuinka korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua voidaan kehittää. Johtopäätösten jälkeen liitteenä ovat vielä kysymykset, joita käytettiin korkeakoulujen suunnitelmien arvioinnissa, sekä kirjallisuusselvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä suomalaisissa korkeakouluissa. Kirjallisuusselvityksen tarkoitus on tukea selvityksen lukijaa tuomalla hieman taustatietoa joihinkin selvityksessä käsiteltyihin asioihin, sekä esitellä muutamia uusimpia suomalaisia tutkimuksia.

4 Johtopäätöksiä ja ehdotuksia selvitykseen perustuen

Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö näyttää suunnitelmien perusteella useimmiten ponnottomalta. Suunnitelmat on kyllä tehty, mutta monet toimenpiteet jäävät yleisen tason periaatteiksi sen sijaan, että kuvaisivat aktiivista toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmista ei myöskään näy se valtataistelu, mitä korkeakouluissa käydään esimerkiksi siitä, mitkä tutkimusaiheet ovat jatkossakin pinnalla ja mitä tekijöitä rekrytoinneissa tulevaisuudessa painotetaan. Tämän selvityksen perusteella ehdotetaan seuraavia kehittämistoimia.

Ensinnäkin suunnitelmat tulee saada täyttämään tasa-arvolain vaatimukset. Suunnitelmat tulee päivittää kahden vuoden välein ja niiden tulee sisältää arvio siitä, miten aiemmat toimenpiteet on toteutettu. Toimenpiteiden tulee olla aktiivisia toimenpiteitä, eikä pelkästään periaatteita ja selvityksiä. Suunnitelmat tulee aina tehdä yhteistyössä henkilöstön edustajien ja opiskelijoiden kanssa. Lisäksi tulee laatia selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan selvitykset ovat parhaimmillaan rohkeita ja analyyttisiä. Olisi hienoa, jos kaikki korkeakoulut uskaltaisivat myös analysoida selvitystensä tuloksia ja tuoda esille myös kohtaamiaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteita. Haasteiden avoin tunnistaminen ja rehellinen analysointi antaisi korkeakouluille ainakin mahdollisuuden laatia myös mielekkäitä ja konkreettisia kehittämistoimenpiteitä.

Korkeakoulut tulisi saada aktivoitumaan hyvien kehittämistoimenpiteiden keksimisessä ja toteuttamisessa. Erityisen tärkeää olisi motivoida korkeakoulut ponnistelemaan konkreettisten tulosten saavuttamisessa. Yksi motivointikeino on kilpailu, joka on myös kansainvälistä. Suomalaisilla korkeakouluilla on tällä hetkellä kirmistä innovatiivisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä, mutta toisaalta myös hyvät mahdollisuudet olla halutessaan jopa edelläkävijöitä.

Yksi tärkeä tekijä korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioinnissa ovat erilaiset mittarit, joilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvitys tehdään. Mittarit voivat olla tulevaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelunkin vahvuus: ehkä tulevaisuudessa luodaan sellaisia kansainvälisiä tai kansallisia mittareita, jotka saavat korkeakoulut tekemään töitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Kun mittarina ei enää ole pelkästään suunnitelman olemassaolo, vaan tulokset, syntyy korkeakouluissa lisää positiivista painetta kiinnittää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen systemaattisemmin huomiota.

Kansalliset ja kansainväliset korkeakoulujen arvoinnit voivat olla merkittävässä roolissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön laadun parantamisessa. Arvoinnit sisältävät myös haastatteluja ja tarjoavat numeerisia mittareita laajemman mahdollisuuden arvioida korkeakoulujen toimintaa. Osa kansainvälisistä arvioinneista painottaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymyksiä jo nyt. Näihin arviointeihin osallistuneiden ja niissä menestyneiden korkeakoulujen kannattaa tuoda asia esille.

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Karvin arvioinneissa yhtenä osana arvioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, mutta kysymystä ei painoteta tällä hetkellä kovin merkittävästi. Tässä voisikin olla yksi keino kannustaa korkeakouluja parempaan laatuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä voidaan painottaa Karvin arvioinneissa selvästi voimakkaammin. Se tuottaisi myös pitkällä tähtäimellä systemaattista seurantatietoa korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta. Lisäksi Karvi voisi toteuttaa teema-arvioinnin korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä.

Tutkimusrahoitus ja sitä myöntävät tahot ovat nekin merkittävässä roolissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä. Myös Rahoittajien tulee huomioida ainakin kolme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ulottuvuutta. Ensimmäinen on pyrkiä mahdollisimman tasaisiin sukupuolijakaumiin rahoituksen saaneissa. Rahoituksen kokonaisuudessa tulee tukea sekä nais- että miesenemmistöisiä aloja, ja naisille ja miehille tyypillisiä tutkimusaiheita. Lisäksi korkeakouluja voi eri tavoin kannustaa tai velvoittaa kokoamaan mahdollisimman moninaisia tutkijatiimejä. Erittäin segregoituneilla aloilla on vaikea saada kokoon tiimiä, jossa on tasaisesti naisia ja miehiä, mutta monitieteisissä tutkimushankkeissa voitaisiin kuitenkin edellyttää tasapuolista sukupuolijakaumaa. Toiseksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tutkivien hankkeiden rahoittaminen on tärkeää. Kolmanneksi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulisi huomioida mielekkäällä tavalla kaikkien tutkimushankkeiden aiheissa. Näillä toimilla rahoittajat voivat saada korkeakoulut huomaamaan, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa niiden mahdollisuuksia saada tutkimusrahoitusta.

Etnisestä taustasta riippumattoman yhdenvertaisuuden edistämistä tulisi tehostaa. Tullee huomioida, että kansainvälisyystavoitteiden hyväkään toteuttaminen ei välttämättä vielä lisää Suomen kansalaisten etnisestä taustasta riippumatonta yhdenvertaisuutta.

Kansainvälistyminen toki lisää moninaisuutta, mutta ei välttämättä yhdenvertaisuuslain määritelmän mukaista yhdenvertaisuutta. Kun opiskelun saavutettavuutta tullaan Marinin hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti pian selvittämään, tarjoaa selvitys varmasti lisää tietoa myös siitä, kuinka Suomen kansalaisten etnistä yhdenvertaisuutta parannetaan ainakin opiskelijoiden kannalta. Myös henkilöstön yhdenvertaisuus etnisestä taustasta riippumatta olisi hyvä nostaa agendalle.

Liitteet

Liite 1: Kysymykset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien arviointiin

Seuraava kysymyslista toimi tukena suunnitelmien kokonaisuuden arvioinnissa. Vastaukset raportoitiin selvityksessä yhteenvetovastauksina kaikkien suunnitelmien osalta tai aihealueittain. Huomion on näin tarkoitus kiinnittyä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen eri aihealueilla, ei yksittäisten suunnitelmien tarkkaan arviointiin.

Kysymyslista

A) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitteluprosessi sekä suhde organisaation johtamiseen ja tuloksellisuuden arviointiin (yhteenveto kaikkien suunnitelmien osalta, luku 2.)

1. Ovatko suunnitelmat voimassa ja mille vuosille ne on laadittu?
2. Onko tasa-arvotoimikunta tai muun niminen ryhmä ollut laatimassa suunnitelmia?
3. Miten suunnitelman tekoprosessia kuvataan? (huomioiden mahdolliset ryhmien kiintiöt, aikataulutuksen kuvaus)
4. Raportoidaanko suunnittelusta johdolle? (Jos tasa-arvosuunnitelman mukaan näin on, lyhyt kuvaus, miten)
5. Kerrotaanko suunnitelmissa, että sitä käsitellään yt-ryhmässä?
6. Kerrotaanko suunnitelmissa, että sitä käsitellään opiskelijoiden kanssa?
7. Kuvataanko suunnitelmissa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on osa organisaation toiminnan ja tuloksellisuuden arvioimista? (Jos tasa-arvosuunnitelman mukaan näin on, lyhyt kuvaus, miten)
8. Sisältyykö suunnitelmiin tasa-arvolain mukainen arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista?
9. Täyttävätkö suunnitelmat lain minimivaatimukset?

B) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman rakenne ja sisältö (yhteenvedo kaikkien suunnitelmien osalta, aihealueitten kartoitus, luku 2., sekä aihealueitten kartoitus, luku 3.)

10. Onko suunnitelmissa yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma?
11. Sisältyykö suunnitelmiin sekä henkilöstöpoliittisia että toiminnallisia (opiskelijoita, opetusta ja muuta korkeakoulun toimintaa koskevat) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen osioita?
12. Mitä osa-alueita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on suunnitelmissa sisällytetty? (aihealueiden kartoitus)
13. Sisältävätkö valitut osa-alueet tavoitteet, toimenpiteet, vastuutahon ja aikataulutuksen? (aihealueittain)
14. Mitä tavoitteita eri aihealueet sisältävät suunnitelmissa? (aihealueittain)

C) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toimenpiteet (aihealueittainen kuvaus ja analyysi, luku 3.)

15. Millaisia toimenpiteitä suunnitelmiin sisältyy? Kuvaus ja esimerkkejä muutamista parhaista toimenpiteistä.
16. Mikä on toimenpiteiden kattavuuden ja konkreettisuuden taso? (Kuvaus, lainauksia hyvistä suunnitelmista)
17. Sisältävätkö suunnitelmat palkkakartoituksen ja toimenpiteitä palkkauksen edistämiseksi?
18. Millaisia ilmeisiä puutteita korkeakoulujen suunnitelmissa on?
19. Millaisia vahvuuksia korkeakoulujen suunnitelmissa on?
20. Nouseeko suunnitelmista jotain erityisen hyviä käytänteitä, joista muut voisivat oppia?

D) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun seuranta, tulokset ja kuvattu kehitys (aihealueittainen kuvaus ja analyysi, luku 3.)

21. Miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa suunnitelmien mukaan seurataan? (Sekä tilastot, että esimerkiksi sanalliset kuvaukset seurannasta, tuloksista ja muutoksista.)
22. Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on suunnitelmien mukaan kehittynyt tai mennyt takapakkia?
23. Mitä tilastotietoja kerätään?
24. Onko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymiselle asetettu mittareita? (tarkennetaan tämä vielä yhdessä, indikaattorit, hiljaisuuksia, mistä otettu mallia)

E) Yksittäisten suunnitelmien arviointi (kunkin suunnitelman osalta erikseen, erillinen liite opetus- ja kulttuuriministeriön käyttöön)

25. Mikä vahvuuksia suunnitelmassa on?
26. Miten suunnitelmaa voisi parantaa?

F) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteellistäminen (yhteenveto kaikkien suunnitelmien osalta, luku 2.)

27. Onko suunnitelmissa esitetty määritelmät tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle? Jos on, miten on määritelty?
28. Onko sukupuolen moninaisuus mainittu suunnitelmissa?
29. Onko suunnitelmissa myös toimenpiteitä sukupuolen moninaisuuden paremmaksi huomioimiseksi?
30. Millaisia yhdenvertaisuuden ulottuvuuksia suunnitelmissa otetaan huomioon? (toisaalta määritelmässä ja toisaalta toimenpiteissä)
31. Otetaanko suunnitelmissa huomioon intersektionaalinen näkökulma eli risteävät erot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ulottuvuuksilla? (toisaalta määritelmässä ja toisaalta toimenpiteissä)
32. Käsitelläänkö suunnitelmissa valtaa?

Liite 2: Kirjallisuuskatsaus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä suomalaisissa korkeakouluissa

Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus ja toteutus

Tämän tiivis kirjallisuuskatsaus esittelee joitakin uusimpia suomalaisia tutkimuksia ja selvityksiä korkeakoulutuksen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Sen tarkoitus on tukea selvityksen lukijaa tuomalla hieman taustatietoa selvityksessä käsiteltyihin asioihin. Kirjallisuuskatsaus ei kuitenkaan kuvaa kattavasti kansainvälistä tai suomalaistakaan korkeakoulujen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevää kirjallisuutta, jota on tehty merkittävä määrä. Tarkastelluiksi aiheiksi on valittu epätasa-arvoinen urakehitys akateemisella uralla, sekä etnisen alkuperän vaikutus korkeakouluopiskeluun. Kirjallisuushaut rajattiin viimeiseen kymmeneen vuoteen.

Sukupuolten tasa-arvo suomalaisissa korkeakouluissa

Tässä käsitellään yhtä tärkeää sukupuolten tasa-arvon aihealuetta: epätasa-arvoista urakehitystä. Sen lisäksi tärkeitä aiheita ovat esimerkiksi samapalkkaisuus, työn ja perheen yhteensovittaminen, sekä seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisy, joista myös on suomalaisiakin tutkimuksia. Ks. esim. seksuaalisesta häirinnästä yliopistoissa (Heikkinen, 2012; Husu, 2001), tohtoriopiskelijoiden perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmista ja onnistumisista, (Maunula, 2014) sukupuolittuneista strategioista tutkijoiden liikkuvuudessa (Nikunen & Lempiäinen, 2018), sekä samapalkkaisuudesta suomalaisessa työelämässä (Koskinen-Sandberg, 2016; Saari, 2016). Lisäksi oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta esim. (Ikävalko, 2010, 2016). Lisää pohjoismaista tutkimusta korkeakoulutuksen tasa-arvosta tulee tuottamaan tulevaisuudessa esimerkiksi *Gender in the Nordic Research and Innovation Area* -tutkimushanke. Tutkimusprojekti koostuu viidestä osa-alueesta, joista yksi keskittyy tasa-arvosuunnitelmien arvioinnin kehittämiseen.

Epätasa-arvoinen urakehitys eli pystysuora segregatio

Henkilöstöpoliittisen sukupuolten tasa-arvon yksi usein käytetty mittari on henkilöstön jakautuminen eri tehtäviin ja uraportaille sukupuolen mukaan. Niinpä kuvaan myös tässä henkilöstön sukupuolijakauman korkeakouluissa käyttäen [opetushallinnon tilastopalvelun Vipusen](#) tarjoamia uusimpia lukuja. Tässä käsitellään opetus- ja tutkimushenkilöstöä, sillä sen osalta on paremmin saatavilla tietoa eri urakehitysportaista.

Kaiken kaikkiaan korkeakoulujen henkilöstöjakauma on sukupuolen mukaan kohtalaisen tasainen. Ammattikorkeakouluissa 59 % ja yliopistoissa 46 % opetus- ja tutkimushenkilöstöstä oli naisia vuonna 2019. Taulukko 1 näyttää ammattikorkeakoulujen ja Taulukko 2

yliopistojen henkilöstötyövuosien jakauman naisten ja miesten kesken opetus- ja tutkimustehtävissä vuosina 2010, 2015 ja 2019. Yliopistojen osalta taulukko näyttää myös sijoittumisen eri uraportaille, koska tieto oli saatavissa palvelusta.

Taulukko 1. Ammattikorkeakoulujen henkilöstövuodet ja naisten määrä henkilöstövuosien tekijöinä opetus- ja tutkimustehtävissä (Vipunen, 2019a)

Vuosi	TKI- ja opetushenkilökunta	% naisia
2019	6224	59 %
2015	6182	58 %
2010	7206	58 %

Taulukko 2. Yliopistojen henkilöstövuodet ja naisten määrä henkilöstövuosien tekijöinä neljällä uraportaalla sekä tuntiopettajina (Vipunen, 2019b)

Vuosi	I porras	% naisia	II porras	% naisia	III porras	% naisia	IV porras	% naisia	Tuntiopettaja	% naisia	YHT	% naisia
2019	5751	47 %	4623	51 %	4211	48 %	2281	32 %	868	46 %	17734	46 %
2015	6515	46 %	3713	48 %	3863	47 %	2473	28 %	1176	47 %	17741	44 %
2010	6532	47 %	1893	51 %	2922	45 %	2676	25 %	4378	37 %	18401	42 %

Kuten Taulukosta 1 voi nähdä, ammattikorkeakoulut ovat naisenemmistöinen työpaikka, ja muutos sukupuolijakaumassa on ollut pientä tarkasteltujen vuosien osalta. Yliopistoissa-kin naisten ja miesten jakauma on suhteellisen tasainen kaikilla muilla paitsi ylimmällä uraportaalla IV, johon kuuluvat muun muassa professorit, akatemiaprofessorit, tutkimusprofessorit ja tutkimusjohtajat. Tässä kohden on kuitenkin tapahtunut positiivista kehitystä. Kuten Taulukosta 2 voi nähdä, oli naisia yliopistoissa tutkijanuran IV-portaalla 32 % vuonna 2019, mikä on enemmän kuin vuonna 2015 (28 %) tai vuonna 2010 (25 %). Viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtunut kehitys näyttää siis erittäin hyvältä, vaikka tasa-arvoon onkin vielä matkaa. Kehitys on väistämättä hidasta, koska se voi tapahtua vain edellisen miesenemmistöisen professoripolven eläköitymisen myötä. Samalla on aktiivisesti muutettava niitä käytäntöjä, jotka vaikeuttavat erityisesti naisten akateemista urakehitystä. Esimerkiksi Johanna Kantola (2005, 2008) on kuvannut [artikkeleissaan](#) yliopistojen käytäntöjä, joiden takia naisten urapolut akatemiassa katkeavat myös Suomessa. Tutkimuskirjallisuudessa puhutaan vuotavasta uraputkesta (*leaky pipeline*), ja ilmiötä on kuvattu myös saksimallilla: akateemisen uran alemmilla asteilla naisia on suhteellisesti enemmän kuin sen ylemmillä asteilla, ja naisten ja miesten lukumääriä kuvaavat käyrät leikkaavat toisensa muodostaen saksikuvion. Tyypillistä eurooppalaista naisten ja miesten eriytyvää akateemista urakehitystä kuvaava saksikuvio löytyy esimerkiksi Euroopan Komission [She Figures 2018](#) -raportin sivulta 116 (European Commission, 2019).

Eurooppalaisessa vertailussa Suomi sijoittuu naisprofessorien määrässä hieman keskimääräistä paremmin, vaikka ei lähellekään Euroopan kärkimaita. Kansainvälisten tilastojen mukaan vuonna 2016 professoreista oli Suomessa naisia 29,4 %, Euroopan keskiarvon ollessa 23,7 % (European Commission, 2019). Osassa eurooppalaisista yliopistoista professoreista naisia oli samojen tilastojen mukaan yli 40 %.

Yksittäisen yliopiston esimerkin tarjoavat esimerkiksi Tarja Tiainen and Eleni Berki (2019), jotka kuvaavat artikkelissaan yhden suomalaisen yliopiston ICT-professuurien täyttöä viimeisen viidentoista vuoden aikana. Kyseisenä aikana rekrytoitiin avoimen rekrytoinnin avulla kahdeksan uutta professoria, joista kaikki olivat miehiä, vaikka hakijoina oli myös naisia. Lisäksi yliopistoon rekrytoitiin kutsuttuna professoreita, ja myös kutsuprofessoreista kaikki menivät miehille. Määräaikaista professuureja saivat myös naiset, ja naisia rekrytoitiin lisäksi opetustehtäviin. Tilastojen mukaan jatko-opiskelijoiden osalta naisten määrä nousi hieman, luennoitsijoiden osalta naisten määrä lisääntyi merkittävästi, ollen tarkastelujakson lopulla 55 %, ja professuurien osalta määrä laski nolnaan. (Tiainen & Berki, 2019). Naisten tehtävät ICT-alalla siis paikantuivat entistä tiukemmin vain opetukseen tarkastellulla jaksolla 2000-luvulla. Näin kävi siitäkin huolimatta, että yliopisto oli laatinut lain edellyttämät tasa-arvosuunnitelmat. Tasa-arvosuunnittelusta huolimatta tutkijat raportoivat, että tiedon löytäminen oli sekoin vaikeaa.

Rehtorien sukupuolijakaumaa tarkasteltaessa on Suomessa menty kansallisellakin tasolla takapakkia viime vuosina. Yliopistojen rehtoreista on Suomessa korkeakoulujen omien nettisivujen mukaan tällä hetkellä eli huhtikuussa 2020 naisia 3 eli 21 % ja ammattikorkeakoulujen rehtoreista 4 eli 17 %. Vuonna 2014 yliopistojen rehtoreista 40 % oli Suomessa naisia (European Commission, 2019). Heilahtelua luvuissa selittää osaltaan yliopistojen pieni määrä, mutta kehitys on silti huolestuttavaa, ja luvut ovat hyvin alhaisia. Rehtorina on tällä hetkellä nainen seuraavissa korkeakouluissa: Svenska handelshögskolan, Tampereen yliopisto, Åbo Akademi, Lapin ammattikorkeakoulu, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, sekä Yrkeshögskolan Arcada.

On myös osa-alueita, joita tarkastellen tutkijanura Suomessa näyttää suhteellisen tasa-arvoiselta. [Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman](#) mukaan Suomen Akatemian rahoittamien projektien johtajista (principal investigator) 38 % oli naisia ja akatemiatutkijoista (Academy research fellow) 43 % oli naisia vuonna 2018 (Suomen Akatemia, 2019). Myös tieteellisissä komiteoissa ja johtoryhmissä on Suomessa naisia 45 % (European Commission, 2019). Lisäksi sukupuolentutkimusta on Suomessa tehty jo pitkään, ja tutkimus jatkuu tälläkin hetkellä. Kahdeksassa suomalaisessa yliopistossa sukupuolentutkimusta voi opiskella omana oppiaineenaan (Tasa-arvotiedonkeskus, 2020). Lisäksi sukupuolentutkimusta tehdään muissakin yliopistoissa eri tiedekunnissa.

Vaakasuora segregaatio ja sen yhteys epätasa-arvoon

Saksimalli kuvaa akateemisen uran pystysuoraa segregaatiota. Pystysuora segregaatio tarkoittaa sukupuolen mukaista jakautumista rahalliselta korvaukseltaan tai valta-asemaltaan eritasosiin aseisiin ja tehtäviin. Pystysuoran segregaatian lisäksi tasa-arvo-ongelmana nähdään usein myös vaakasuora segregaatio. Vaakasuora segregaatio tarkoittaa sukupuolen mukaista eriytymistä eri koulutusaloille, sektoreille ja ammatteihin. Vaakasuorakin segregaatio on ongelma siksi, että käytännössä vaakasuora ja pystysuora segregaatio vaikuttavat toisiinsa eivätkä ole niin selkeästi eroteltavissa. (Tanhua, 2012). Esimerkiksi naisenemmistöisillä aloilla on tyypillisesti huonommat työehdot, kuten palkkaus, ja näiden alojen neuvotteluvoima työmarkkinoilla on keskimäärin vähäisempi. Näin vaakasuorakin segregaatio johtaa siihen, että naiset tyypillisesti sijoittuvat miehiä alempiin palkkaluokkiin ja yhteiskunnalliselta vaikutusvallaltaan rajatumpiin positiioihin.

Vaakasuora segregaatio tulisi ottaa huomioon esimerkiksi tutkimusrahoitusta suunnatessa. Jos pääosa esimerkiksi yrityksille ja innovaatiotoimintaan suunnatusta rahoituksesta allokoidaan teknisille aloille tai uusien teknologioiden kehittämiseen, rahoituksesta suuri osa ohjautuu miesenemmistöisille aloille. Työelämän ja koulutuksen voimakas segregaatio onkin syytä ottaa huomioon jo tutkimusrahoitusta suunniteltaessa. Rahoittajien tulee rahoittaa ja korkeakoulujen tukea henkilöstöään hakemaan rahoitusta sekä nais- että miesenemmistöisiltä aloilta ja sekä naisille että miehille tyypillisistä tutkimusaiheista. Segregaatista johtuen kaikilta aloilta ei löydy sukupuolijakaumaltaan tasaisia tutkimustiimejä, mutta esimerkiksi monitieteisissä tiimeissä voidaan löytää mukaan mahdollisimman moninaisesti erilaisia ihmisiä.

Tasa-arvon edistäminen korkeakoulutuksessa

Numeraalisten mittareiden lisäksi on tärkeää pohtia, mitkä käytännöt ylläpitävät epätasa-arvoa ja minkälaisien käytäntöjen avulla tasa-arvoa voidaan edistää. Husu (2019) kuvaillee korkeakoulutuksen tasa-arvoa käsittelevässä kirjän luvussa, että epätasa-arvo johtuu esimerkiksi akateemisten urien sukupuolittuneista rakenteista, sekä resurssien, kuten tutkimusrahoituksen, epätasa-arvoisesta allokoinnista. Korkeakoulujen ja tutkimuksen rahoittajien haasteena on näiden muuttuvien epätasa-arvoisten käytäntöjen tunnistaminen ja niihin puuttuminen.

Tasa-arvon saralla saavutetut edistysaskeleet linkittyvät Suomessa tehtyyn tasa-arvotyöhön ja tasa-arvon edistämisen tahtotilaan. Etenkin 1980- ja 1990-luvuilla Suomessa panostettiin yliopistojen sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja tutkimiseen, kun taas 2000-luvun puolelle tultaessa poliittinen tahtotila tasa-arvon edistämiseksi laantui (Husu, 2019). Konkreettisina toimina 1980- ja 1990-luvun aktiivisuudesta Husu (2019) mainitsee esimerkiksi yliopistojen tasa-arvosuunnittelun alkamisen, opetus- ja kulttuuriministeriön naistutkimukselle korvamerkityt viiden vuoden professuurit, naisten määrän kasvun kansallisissa

tutkimuskomiteoissa, sekä perhevapaiden huomioimisen määräaikaissä tutkimusraportteissa. Nyt onkin aika pohtia, mitkä voisivat olla 2020-luvun muutosta tuovat kehittämistoimet.

Kansallisella tasolla korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä voivat tukea sekä korkeakoulutuspoliittiset että tasa-arvopoliittiset linjaukset ja toimet. Näiden politiikanalojen olisi myös hyvä olla samoilla linjoilla, jotta viesti korkeakouluille on yhtenäinen. Kristiina Brunila (2009) laati vuonna [2009 valtioneuvoston selonteon sukupuolten tasa-arvosta korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa](#). Selvityksen mukaan korkeakoulu- ja tiedepolitiikka ja toisaalta tasa-arvopoliittikkaa koskevat tavoitteet ja suunnitelmat ovat toisistaan erillisiä maailmoja. Selvityksen teosta on nyt yli kymmenen vuotta. Olisikin hyvä tarkastella, miten uudemmat hallitusohjelmat ja politiikat ovat korkeakouluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä ohjanneet.

Yksi kansallisen tason toimija on kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi, joka arvioi Suomalaisten korkeakoulujenkin toimintaa. Karvinkin toiminta vaikuttaa siihen, kuinka tosissaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suomalaisissa korkeakouluissa edistetään. Karvillä on mahdollisuus toteuttaa teema-arviointeja, joita on tehty aiemmin myös yhdenvertaisuusteemoista. Karvi myös arvioi jokaisen suomalaisen korkeakoulun toimintaa noin kuuden vuoden välein, ja kolmas [arviointikierros toteutetaan vuosien 2018 – 2024](#) välisenä aikana. Korkeakoulut voivat arvioinnin osana myös valita vapaaehtoisen arviointikohteen ja saada excellence-laatuleiman. Vaihtoehtoisia arviointikohteita on kolme: 1) osaamista luova korkeakoulu, 2) vaikuttava ja uudistava korkeakoulu, sekä 3) kehittyvä ja hyvinvoiva korkeakoulu. Kolmannen vaihtoehdon osana arvioidaan myös henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä sen edistämistä. Tällä hetkellä uusia arviointeja on toteutettu kaksi: Novia ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän ammattikorkeakoulujen arvioinnit (Karvi, 2020). Nämä kaksi ammattikorkeakoulua ovat kummatkin saaneet Excellence-laatuleiman kehittyvinä ja hyvinvoivina korkeakouluina. Näiden kahden ammattikorkeakoulun [arviointiraporttien](#) perusteella näyttää siltä, että arvioinnit eivät kuitenkaan erityisemmin painota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu sai arvioinnissa kehuja hyvin toteutetusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessista. Novian osalta arviointiraportissa kuitenkin vain todetaan, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tullaan pian päivittämään, eikä päivittämätön suunnitelma vaikuttanut negatiivisesti Novian arviointiin. Novian aiemman suunnitelman laatua ei myöskään arviointiraportissa kommentoida mitenkään. (Nyt Novia on tehnyt uuden suunnitelman.) Näyttää siltä, että Karvin arvioinnit voisivat siis pontevamminkin keskittyä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen arviointiin.

Yhdenvertaisuus suomalaisissa korkeakouluissa

Yhdenvertaisuus on sukupuolten tasa-arvoa huomattavasti laajempi asia, sillä yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Seuraavaksi keskitytään näistä monista yhdenvertaisuuden osa-alueista etniseen alkuperään. Yhdenvertaisuus etnisestä alkuperästä riippumatta on tärkeää sekä henkilöstön että opiskelijoiden kannalta. Tässä keskitytään kuitenkin esittelemään muutama uusi suomalainen tutkimus, jotka käsittelevät asiaa opiskelijoiden ja opiskelijavalinnan näkökulmasta.

Etninen alkuperä ja korkeakouluopiskelu

Etninen alkuperäkin hajoaa moniin erilaisiin yhdenvertaisuuksiin. Yksi tavoite on kotimaisten etnisten vähemmistöjen yhdenvertainen kohtelu valtaväestöön verrattuna. Toinen on Suomessa jo asuvien ulkomaalaistaustaisten yhdenvertaisuuden lisääminen verrattuna suomalaistaustaisiin. Kolmas puolestaan on kansainvälistymistavoite (Kokko et al., 2020), johon liittyy esimerkiksi ulkomaisen henkilökunnan osuus Suomen korkeakouluissa. Nämä eivät välttämättä suoraan liity toisiinsa. Esimerkiksi ulkomailta rekrytoitujen professorien määrä ei välttämättä kerro mitään Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden yhdenvertaisuudesta. Toisaalta tavoitteet kuitenkin tukevat toisiaan, sillä kaikki tavoitteet toteutuessaan lisäävät henkilöstön moninaisuutta. Lisäksi yhteisiäkin tavoitteita on. Esimerkiksi kansainvälisyysosaamista voidaan parantaa myös ulkomaalaistaustaisten Suomessa jo asuvien osaamisen avulla.

Vuonna 2019 koulutuksen arviointikeskus Karvi teki [teema-arvioinnin](#) liittyen ulkomaalaistaustaisten (maahanmuuttajat ja maahanmuuttajaperheiden lapset, ei sisällä vaihto-opiskelijoita ja muita Suomeen opintojen takia muuttaneita) korkeakouluopiskelijoiden osallistumiseen ja osallisuuteen Suomessa (Airas et al., 2019). Arvioinnin mukaan vakiintuneita toimintamalleja ulkomaalaistaustaisten yhdenvertaisuuden parantamiseksi on vielä tällä hetkellä vähän, koska korkeakoulut eivät seuraa ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden määrää tai seuraa heidän opintojensa etenemistä. Raportin logiikka tässä ilmeisesti on, että se mitä mitataan tulee myös tehdyksi. Arviointiryhmä kannustaakin korkeakouluja huomaamaan ulkomaalaistaustaiset opiskelijat, tunnistamaan heidät osana korkeakoulu-yhteisöä ja havaitsemaan niitä erityiskysymyksiä, joita nämä opiskelijat kohtaavat sekä hakiessaan korkeakouluun, että opintojensa aikana. Tällä hetkellä tiedotus erilaisista koulutukseen hakeutumisen väylistä ja opiskelumahdollisuuksista ei tavoita kohderyhmää eikä opintojen aikana ole tarpeeksi tukitoimia opiskelijoille. Lisäksi arviointiraportissa todetaan, että hakua tukevat toiminnot keskittyvät korkeakoulutuksen osalta pääsääntöisesti ammattikorkeakouluihin. (Airas et al., 2019).

Yksi arviointiraportin (Airas et al., 2019) tärkeä huomio on myös se, että Suomessa on kasvava määrä maahanmuuttajien lapsia, jotka ovat tulleet ikään, jossa korkeakouluopiskelu on ajankohtaista. Tällä hetkellä maahanmuuttajien lapsien opinto-oikeuksien osuus on alhainen (0,5 % kaikista korkeakouluopiskelijoista) ja raportti tuo esille monia syitä tähän. Yhdenvertaisuuden kannalta olisikin erittäin tärkeää panostaa siihen, että erilaiset reitit korkeakouluopintoihin olisivat mahdollisia myös näille nuorille. Tulisi parantaa esimerkiksi sitä, että maahanmuuttajataustaiset voisivat suorittaa yliopistojen kandidaatintutkintoja, ja näin aloittaa jouhevasti yliopisto-opintonsa. Samalla on toki tärkeää, että yliopisto-opintoihin on monia reittejä, ja esimerkiksi ammattikoulun jälkeen voi jatkaa korkeakouluopinnoissa ja edelleen myös yliopistojen tarjoamissa maisteriopinnoissa.

Myös uusi suomalaisen tutkimusprojektin kirja (Jahnukainen, Kalalahti, & Kivirauma, 2019) ja artikkelit (Kalalahti, Varjo, & Jahnukainen, 2017; Zacheus et al., 2019) käsittelevät juuri maahanmuuttajataustaisten nuorten koulutuspolkuja. Tutkimuksissa tarkastellaan etenkin kriittistä siirtymävaihetta perusopetuksesta toisen asteen koulutukseen. Maahanmuuttajataustaisten nuorten ammatilliset tavoitteet ovat usein korkealla, mutta he ovat epävarmoja siitä, mihin heidän olisi parasta peruskoulun jälkeen jatkaa, ja monet kohtaavat ongelmia opiskelussa (Kalalahti et al., 2017). Omaan käsitykseen omista mahdollisuuksista vaikuttavat muun muassa rasismien, kiusaamisen ja toiseuden kokemukset (Zacheus et al., 2019).

Hyviä käytäntöjä etniseen taustaan liittyvän yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Kansallisena hyvänä käytäntönä Karvin teema-arviointi (Airas et al., 2019) nostaa esille korkeakouluopintoja edeltävän valmentavan koulutuksen, jota on järjestetty vuodesta 2010 asti. Valmentava koulutus on tähän asti suunnannut ammattikorkeakoulutukseen ja vain muutamassa pilottihankkeessa yliopistoihin. Valmentavia koulutuksia olisi siis hyvä jatkaa ja laajentaa. Arviointivierailujen perusteella yliopistoissa suhtauduttiin kuitenkin varautuneemmin hakua edeltävien, tietyille ryhmälle suunnattujen tukitoimien vakiinnuttamiseen. Raportin mukaan tämä voi johtua siitä, että yliopistot ovat perinteisesti avanneet ovensa opiskelijoille sitten, kun he ovat päässeet sisään ja hakua edeltävät toimet ovat rajautuneet toiminnan ulkopuolelle.

Yliopistokohtaisina hyvinä käytäntöinä mainittiin muun muassa tutoropettajat, opiskelijajärjestöjen rooli myös ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden mukaan ottamisessa, sekä sellaiset tapahtumat ja toimintatavat, jotka ovat lisänneet opiskelijoiden tietoisuutta korkeakouluopintojen tuomista työelämän mahdollisuuksista. (Airas et al., 2019).

Raportti tuo myös esille, että maahanmuuttajien lasten on erityisen vaikeaa päästä sisään terveys- ja hyvinvointialojen korkeakouluopintoihin (Airas et al., 2019). Tämä on tärkeä havainto myös sukupuolinäkökulmasta. Koska nämä ovat naisemmistöisiä aloja, tarkoittaa

vaikeampi sisään pääsy näille aloille myös sitä, että maahanmuuttajataustaisten naisten on vielä miehiä vaikeampaa päästä opiskelemaan korkeakouluun ensisijaisesti toivomalleen alalle. Lisäksi raportissa kuvataan esimerkiksi työllistymisen tärkeää merkityksestä opiskelijoille itselleen, sekä työllistymisessä kohdatuista vaikeuksista, jotka saattavat johtaa monien tutkintojen opiskeluun ja ”ylikouluttautumiseen”.

Antirasistista kasvatusta suomalaisissa kouluissa on tutkinut väitöskirjassaan Aminkeng Alemanji (2016). Väitöskirja hyödyntää neljää näkökulmaa. Ensimmäinen niistä on suomalaisen erinomaisuuden ja erityisyyden kertomus, eli käsitys, jonka mukaan suomessa ei ole voi olla rasismia, koska sen historia on erityinen. Toinen näkökulma ovat koloniaaliset valtarakenteet, kolmas valkoisuuden teoria ja neljäs rasismien kiistäminen. Näkökulmien tarkoitus on tuoda esille näkymättömät rakenteelliset hierarkiat.

Kirjallisuusselvityksen viitteet

- Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Saarilampi, M.-L., Sarparanta, T., Shemsedini, G., ... Delahunty, D. (2019). *Taustalla on väliä: Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla*. Retrieved from https://karvi.fi/app/uploads/2019/11/KARVI_2219.pdf
- Alemanji, A. A. (2016). *Is there such a thing...? A study of antiracism education in Finland*. University of Helsinki.
- Brunila, K. (2009). *Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa*. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2933-3>
- European Commission. (2019). *She Figures 2018*. In *Report*. <https://doi.org/10.2777/936>
- Heikkinen, M. (2012). *Sexist harassment as an issue of gender equality politics and policies at university* (University of Oulu). Retrieved from <http://urn.fi/urn:isbn:9789526200378>
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsinki: Dept. of Social Psychology, University of Helsinki.
- Husu, L. (2019). Gender equality in Nordic academia: advances and challenges. In *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju* (pp. 63–73).
- Ikävalko, E. (2010). *Tasa-arvosuunnitelmien seuranta. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu*. Helsinki: Board of Education.
- Ikävalko, E. (2016). *Vaikenemista ja vastarintaa: Valtasuhteet ja toiminnan mahdollisuudet oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa*. Helsingin yliopisto.
- Jahnukainen, M., Kalalahti, M., & Kivirauma, J. (Eds.). (2019). *Oma paikka haussa: Maahanmuuttotaustaiset nuoret ja koulutus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kalalahti, M., Varjo, J., & Jahnukainen, M. (2017). Immigrant-origin youth and the indecisiveness of choice for upper secondary education in Finland. *Journal of Youth Studies*, 20(9), 1242–1262. <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1321108>
- Kantola, J. (2005). *Mykät, kuurot ja kadotetut: sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kantola, J. (2008). "Why do all the women disappear?" Gendering processes in a political science department. *Gender, Work and Organization*, 15(2), 202–225. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>
- Karvi. (2020). *Auditoinnit*. Retrieved from <https://auditoinnit.karvi.fi/auditoinnit/>
- Kokko, T., Spens, K., Aholainen, R., Hakala, J., Hokkanen, J., Lundin, K., ... Vihma-purovaara, T. (2020). *Yhteistyössä maailman parasta: Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjausten 2017-2025 seuranta ja kehittäminen*.
- Koskinen-Sandberg, P. (2016). *The Politics of Gender Pay Equity: Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation and Non-Decision Making* (Hanken Svenska Handelshögskolan). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10138/167165>
- Maunula, M. (2014). *Perheellisen naistohtoriopiskelijän arki, elämänkulku ja tulevaisuusajattelu* (Jyväskylän yliopisto). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nikunen, M., & Lempiäinen, K. (2018). Gendered strategies of mobility and academic career. *Gender and Education*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1533917>
- Saari, M. (2016). *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus: Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa* (Helsingin yliopisto). Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-1096-1>
- Suomen Akatemia. (2019). *Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma*. Retrieved from https://www.aka.fi/globalassets/42julkaisut/tayvesu_011219.pdf
- Tanhua, I. (2012). *Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt: Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta*. Retrieved from [http://www.wom.fi/Sukupuolten_tasa-arvon_hyvät_kaytannot\(2012\)Tanhua_TEM_Valtava.pdf](http://www.wom.fi/Sukupuolten_tasa-arvon_hyvät_kaytannot(2012)Tanhua_TEM_Valtava.pdf)
- Tasa-arvotiedonkeskus. (2020). *Sukupuolentutkimus*. Retrieved from <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolentutkimus>
- Tiainen, T., & Berki, E. (2019). The re-production process of gender bias: a case of ICT professors through recruitment in a gender-neutral country. *Studies in Higher Education*, 44(1), 170–184. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1351428>
- Vipunen. (2019a). *Ammattikorkeakoulutus - Henkilöstö*. Retrieved from <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Henkilöstö.aspx>
- Vipunen. (2019b). *Yliopistokoulutus - Henkilöstö*. Retrieved from <https://vipunen.fi/fi-fi/yliopisto/Sivut/Henkilöstö.aspx>
- Zacheus, T., Kalalahti, M., Varjo, J., Saarinen, M., Jahnukainen, M., Mäkelä, M.-L., & Kivirauma, J. (2019). Discrimination, harassment and racism in Finnish lower secondary schools. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(1), 122–135. <https://doi.org/10.2478/njmr-2019-0004>

