



# KOTAMO

## Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa

Julia Jousilahti, Inkeri Tanhua, Juho-Matti Paavola, Leena Alanko,  
Amanda Kinnunen, Jonna Louvrier, Liisa Husu, Maria Levola, Jenni Kilpi

# KOTAMO

## Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa

Julia Jousilahti, Inkeri Tanhua, Juho-Matti Paavola, Leena Alanko,  
Amanda Kinnunen, Jonna Louvrier, Liisa Husu, Maria Levola, Jenni Kilpi

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

**Julkaisumyynti**

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston  
verkkokirjakauppa**

Statsrådets  
nätbokhandel

[vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)

Opetus- ja kulttuuriministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-263-765-9

ISSN pdf: 1799-0351

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2022

## KOTAMO

### Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa

<b>Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu</b>	<b>2022:36</b>	<b>Teema</b>	Tiede
<b>Julkaisija</b>	Opetus- ja kulttuuriministeriö		
<b>Tekijä/t</b>	Julia Jousilahti, Inkeri Tanhua, Juho-Matti Paavola, Leena Alanko, Amanda Kinnunen, Jonna Louvrier, Liisa Husu, Maria Levola, Jenni Kilpi		
<b>Kieli</b>	suomi	<b>Sivumäärä</b>	118

#### Tiivistelmä

KOTAMO-hankkeen (2021–22) tavoitteena on ollut selvittää opetus- ja tutkimushenkilökunnan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilaa suomalaisissa korkeakouluissa sekä ehdottaa toimenpidesuosituksia havaittuihin ongelmiin vastaamiseksi. Selvitys keskittyi tarkastelemaan sukupuolten tasa-arvoa ja etnistä monimuotoisuutta. Selvitys perustuu kirjallisuuskatsaukseen, korkeakoulujen henkilöstölle osoitettuun kyselyyn, henkilöstön haastatteluihin sekä henkilöstön ja rahoittajien kanssa pidettyihin työpajoihin. Hankkeen rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö ja sen toteuttivat Demos Helsinki, Oxford Research, Innolink, Includia Leadership, Inkeri Tanhua (Equality Research Helsinki), Liisa Husu ja Kaskas.

Selvityksestä ilmeni, että sukupuolten tasa-arvon ja etnisen monimuotoisuuden edistämisessä on vielä paljon tehtävää suomalaisissa korkeakouluissa ja ne tarvitsevat tukea tässä työssä. Keskeiset haasteet liittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien vajavaiseen toimeenpanoon, naisten ja etnisten vähemmistöjen suhteellisesti alhaiseen määrään ylimmillä uraportilla yliopistoissa, läpinäkymättömiin rekrytointiprosesseihin, etnisten vähemmistöjen valtaväestöä heikompaan urakehitykseen sekä näiden kokemaan syrjintään, ja epäinklusiiviseen työkuulttuuriin. Tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäminen edellyttää toimia, tukea korkeakouluille ja lisää tutkimusta.

<b>Klausuuli</b>	Raportissa esitetyt päätelmät ja suositukset ovat kirjoittajien omia, eivätkä välttämättä edusta opetus- ja kulttuuriministeriön kantaa.		
<b>Asiasanat</b>	yhdenvertaisuus, korkeakoulut, tasa-arvo, tutkimus, moninaisuus		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-263-765-9	<b>ISSN PDF</b>	1799-0351

**Julkaisun osoite** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-765-9>

**KOTAMO****Utredning om jämställdhetens, likvärdighetens och mångfaldens läge i Finlands högskolor**

---

<b>Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2022:36</b>	<b>Tema</b>	Forskning
<b>Utgivare</b>	Undervisnings- och kulturministeriet	
<b>Författare</b>	Julia Jousilahti, Inkeri Tanhua, Juho-Matti Paavola, Leena Alanko, Amanda Kinnunen, Jonna Louvrier, Liisa Husu, Maria Levola, Jenni Kilpi	
<b>Språk</b>	finska	<b>Sidantal</b> 118

---

**Referat**

Syftet med Kotamo-projektet (2021–22) har varit att utreda situationen för jämställdhet, likabehandling och mångfald bland undervisnings- och forskningspersonalen vid de finländska högskolorna samt att föreslå åtgärdsrekommendationer för att svara på konstaterade problem. Utredningen fokuserade på att granska jämställdheten mellan könen och den etniska mångfalden. Utredningen baserar sig på en litteraturoversikt, en enkät riktad till högskolornas personal, intervjuer med personalen samt workshoppar med personalen och finansiärerna. Projektet finansierades av undervisnings- och kulturministeriet och genomfördes av Demos Helsinki, Oxford Research, Innolink, Includia Leadership, Inkeri Tanhua (Equality Research Helsinki), Liisa Husu och Kaskas.

Utredningen visade att det fortfarande finns mycket att göra för att främja jämställdhet och etnisk mångfald vid finländska högskolor och att de behöver stöd i detta arbete. De viktigaste utmaningarna gäller det bristfälliga genomförandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanerna, det relativt låga antalet kvinnor och etniska minoriteter på de högsta karriärstegen vid universiteten, ogenomskinliga rekryteringsprocesser, en svagare karriärutveckling för etniska minoriteter än för majoritetsbefolkningen samt diskriminering som dessa upplever och en icke-inkluderande arbetskultur. Främjandet av jämställdhet och mångfald förutsätter åtgärder, stöd till högskolorna och mer forskning.

**Klausul** De slutsatser och rekommendationer som förekommer i rapporten är skribenternas egna, och representerar inte nödvändigtvis undervisnings- och kulturministeriets ståndpunkt.

---

**Nyckelord** likabehandling, högskolor, jämställdhet, forskning, mångfald

---

<b>ISBN PDF</b>	978-952-263-765-9	<b>ISSN PDF</b>	1799-0351
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

---

**URN-adress** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-765-9>

---

## KOTAMO

### Report on the state of equality and diversity in Finnish higher education institutions

---

<b>Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2022:36</b>	<b>Subject</b>	Research
<b>Publisher</b>	Ministry of Education and Culture	
<b>Author(s)</b>	Julia Jousilahti, Inkeri Tanhua, Juho-Matti Paavola, Leena Alanko, Amanda Kinnunen, Jonna Louvrier, Liisa Husu, Maria Levola, Jenni Kilpi	
<b>Language</b>	Finnish	<b>Pages</b> 118

---

**Abstract**

The objective of the KOTAMO project (2021–22) has been to examine the state of equality, non-discrimination and diversity among teaching and research staff in Finnish higher education institutions and to propose recommendations for measures to address the problems identified. The study focused on gender equality and ethnic diversity. The report is based on a literature review, a survey addressed to higher education personnel, interviews with personnel and workshops held with personnel and financiers. The project was funded by the Ministry of Education and Culture and implemented by Demos Helsinki, Oxford Research, Includia Leadership, Innolink, Inkeri Tanhua (Equality Research Helsinki), Liisa Husu and Kaskas.

The report showed that Finnish higher education institutions still have a great deal of work to do in promoting gender equality and ethnic diversity and that they need support in this work. The main challenges are related to the inadequate implementation of equality and non-discrimination plans, the relatively low number of women and ethnic minorities at the highest career stages in universities, non-transparent recruitment processes, poorer career development among ethnic minorities (when compared to the majority population), discrimination experienced by these minorities, and a non-inclusive working culture. Promoting equality and diversity requires actions, support for higher education institutions and more research.

**Provision** The conclusions and recommendations are those of the authors and do not necessarily reflect the opinions of the Ministry of Education and Culture.

---

**Keywords** non-discrimination, higher education institutions, equality, research, diversity

---

<b>ISBN PDF</b>	978-952-263-765-9	<b>ISSN PDF</b>	1799-0351
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

---

**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-765-9>

---

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	8
<b>2</b>	<b>Sukupuolten tasa-arvo ja opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitys</b> .....	10
2.1	Sukupuolisakset ja muita tilastoja .....	11
2.2	Sukupuolittunut urakehitys – mitä kysely kertoo .....	14
2.3	Sukupuolittunut urakehitys – mitä haastattelut kertovat.....	18
2.3.1	Tasa-arvosta puhutaan enemmän kuin ennen, mutta käytännön toimet etenevät hitaasti ....	18
2.3.2	Arkiset haasteet ja ennakkoluuloiset asenteet vahvistavat sukupuolisaksia .....	20
2.4	Sukupuolittuneen urakehityksen syitä tutkimuskirjallisuudessa .....	21
<b>3</b>	<b>Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehityksessä</b> .....	27
3.1	Etniset saksat .....	28
3.2	Epätasa-arvoinen urakehitys ja etninen tausta – mitä kysely kertoo.....	29
3.3	Epätasa-arvoinen urakehitys ja etninen tausta – mitä haastattelut kertovat .....	35
3.4	Epätasa-arvoisen urakehityksen syitä tutkimuskirjallisuudessa.....	37
<b>4</b>	<b>Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinnissa uravaiheittain</b> .....	39
4.1	Tutkimusta yliopistojen rekrytoinnissa epätasa-arvoa tuottavista käytännöistä....	40
4.2	Ammattikorkeakoulujen rekrytoinnin epätasa-arvoa tuottavat käytännöt .....	42
4.3	Rekrytoinnit, sukupuoli ja etnisuus korkeakouluissa – mitä kysely kertoo .....	43
4.3.1	Väitöskirjatutkijat .....	48
4.4	Rekrytoinnit – mitä yksilöhaastattelut kertovat.....	50
<b>5</b>	<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset työyhteisössä</b> .....	53
5.1	Syrjintäkokemukset ja syrjinnästä ilmoittaminen .....	54
5.2	Tutkimusryhmien monimuotoisuus .....	62
<b>6</b>	<b>Sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistäminen</b> .....	71
6.1	Arviointeja tasa-arvon edistämisen keinoista kirjallisuuskatsauksessa .....	72
6.2	Kokemus tasa-arvon edistämisestä – mitä kysely kertoo .....	73
<b>7</b>	<b>Kansainväliset esimerkit opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä</b> .....	80

<b>8</b>	<b>Suosituksset korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi</b> .....	82
<b>9</b>	<b>Lopuksi</b> .....	90
	<b>Lähteet</b> .....	91
	<b>Liitteet</b> .....	91
	Liite 1. Näin selvitys tehtiin .....	94
	Liite 2. Kansainvälisten parhaiden toimintamallien vertailun tiivistelmä.....	104



# 1 Johdanto

Vuosina 2021–2022 toteutetussa KOTAMO-hankkeessa on selvitetty opetus- ja tutkimushenkilökunnan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilaa suomalaisissa korkeakouluissa ja sitä, miten korkeakoulut ovat näitä organisaatioissaan edistäneet. Hanke kartoitti myös millaisia tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta edistäviä toimia Suomen verrokkimaissa on tehty. Lopuksi hanke tuotti suosituksia toimenpiteiksi, joilla tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta voidaan korkeakouluissa edistää. KOTAMO-hanke perehtyi muun muassa rekrytointeihin, urakehitykseen sekä työilmapiirin tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Hankkeen rahoitti opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) ja sen toteuttivat Julia Jousilahti ja Leena Alanko (ajatushautomo Demos Helsinki), tutkija Inkeri Tanhua (tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskonsulttiryitys Equality Research Helsinki), Juho-Matti Paavola ja Maria Levola (konsultti- ja tutkimusyhtiö Innolink), Amanda Kinnunen (konsulttiryitys Oxford Research), Jonna Louvrier (monimuotoisuus- ja inklusiokonsulttiryitys Includia Leadership), professori Liisa Husu sekä Liisa Mayow (viestintätoimisto Kaskas.)

Tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvät kysymykset koskettavat laajasti erilaisia ryhmiä ja aiheita. Tässä hankkeessa on valittu tarkasteluun opetus- ja tutkimushenkilökunta sekä painotukseksi sukupuoleen ja etnisyyteen liittyvä (epä)tasa-arvo. Niitä käsitellään sekä erikseen että intersektionaalisesti eli yhdessä silloin, kun se aineiston puitteissa on mahdollista. Tasa-arvolla viitataan raportissa sekä sukupuolten tasa-arvoon että etniseen tasa-arvoon. Lisäksi käsitellään monimuotoisuutta, jolla viitataan ryhmien monimuotoisuuteen – eli siihen, että työyhteisössä on monenlaisia, myös erilaisiin vähemmistöihin kuuluvia ihmisiä. Tasa-arvon edistämisen tulisi näkyä työyhteisössä niin, että monimuotoisuus lisääntyy syrjinnän vähentyessä.

Selvityksen monipuolinen aineisto koostuu suomalaisten korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilan arviointia tukevasta kirjallisuudesta ja tilastoista, kirjallisuuden ja haastattelujen pohjalta laadituista kansainvälisistä esimerkeistä, verkkokyselystä, yksilö- ja ryhmähaastatteluista sekä työpaja-aineistosta. Kirjallisuuden osalta keskitytään pääosin kirjallisuuteen, jossa sukupuolten tasa-arvolla viitataan naisten ja miesten väliin tasa-arvoon. Lisäksi tuodaan esille kirjallisuutta, jossa käsitellään sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa, sekä tasa-arvoa sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta toteutettiin lähes 2800 vastausta saanut verkkokysely. Siinä selvitettiin korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta, edistämisestä ja keskeisistä ongelmista. Näitä selvitettiin kyselyn lisäksi myös yksilö- ja ryhmähaastatteluilla.

Hankkeessa toteutettiin kolmen työpajan sarja. Työpajojen tavoitteena oli validoida ja jatkokehittää hankkeen aikaisemmissa vaiheissa syntyneitä havaintoja, suosituksia ja hyviä käytänteitä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi suomalaisissa korkeakouluissa yhdessä korkeakoulujen ja rahoittajien kanssa. Kansainvälisen selvityksen tavoitteena oli kerätä tietoa siitä, millaisin keinoin valitut verrokkimaat ovat onnistuneesti edistäneet korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Vertailuun valittiin neljä maata: Ruotsi, Norja, Espanja ja Irlanti. Nämä maat valikoituvat sen perusteella, että niistä löytyi mielenkiintoisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä käytänteitä ja toimia.

Loppuraportti on jaettu kahdeksaan lukuun. Johdannon jälkeen käsitellään sukupuolten tasa-arvoa ja opetus- ja tutkimushenkilökunnan urakehitystä tutkimuskirjallisuudessa, tilastoissa, kyselyn tulosten sekä yksilö- ja ryhmähaastattelujen valossa. Sama aineistokohmainen jaottelu toistuu kaikissa luvuissa. Kolmas luku käsittelee etnistä tasa-arvoa opetus- ja tutkimushenkilökunnan parissa. Neljännen luvun aihe on sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinneissa. Viides luku käsittelee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksia työyhteisössä. Kuudes luku koskee sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistämisen keinoja. Seitsemäs luku esittelee tiiviisti verrokkimaiden parhaita käytäntöjä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi. (Tarkemmat kuvaukset käytännöistä löytyvät liitteestä 2 sekä erillisinä julkaisuina OKM:n sivulla julkaistuista maaraporteista.) Kahdeksannessa luvussa annetaan suosituksia korkeakouluille, rahoittajille ja kansallisen tason toimijoille. Yhdeksännen luvun loppusanojen jälkeisistä liitteistä löytyy selvitys siitä, miten tutkimus on tehty. Hankkeessa tehty kirjallisuuskatsaus, kyselyn tulokset sekä maakohtaiset selvitykset hyvistä käytännöistä on julkaistu erillisinä dokumentteina KOTAMO:n kotisivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>.

## 2 Sukupuolten tasa-arvo ja opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitys

KOTAMO-hankkeessa aineistona käytetty akateemisia uria koskeva kirjallisuus käsittelee sukupuolta niin sosiaalisena, kulttuurisena kuin ruumiillisenakin käsitteenä. Kirjallisuudessa käsitellään muun muassa sitä, miten sukupuoli vaikuttaa käytännössä, rakenteissa ja tiedon tuotannossa aiheuttaen jakoja ja erontekoja yhteiskunnassa, organisaatioissa ja siinä, mitä ja kenen tuottamaa tietoa arvostetaan ja pidetään akateemisesti erinomaisena.

Selvityksen keskeiset löydökset sukupuolten tasa-arvoon ja opetus- ja tutkimushenkilökunnan urakehityksessä ovat seuraavat:

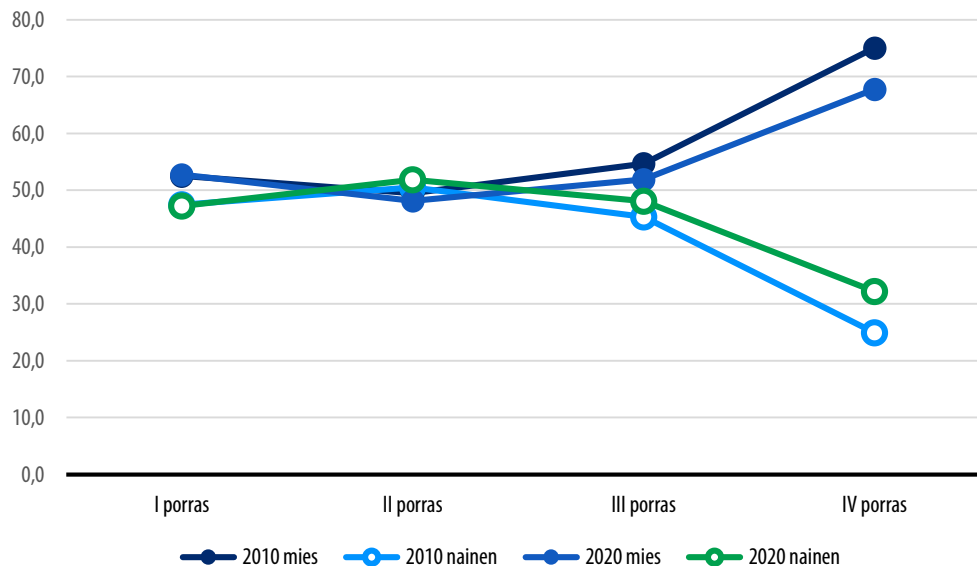
- Naisia on suhteellisesti merkittävästi vähemmän ylimmillä uraportilla yliopistoissa kuin miehiä. Naisten määrä professoritasolla myös vaihtelee paljon alasta riippuen.
- Ammattikorkeakouluissa kaikki positiot ovat keskimääräisessä tarkastelussa naisennemistöisiä. Ammattikorkeakoulujen välillä on kuitenkin suuriakin eroja naisten ja miesten osuuksissa.
- Merkittävimmät erot sukupuolten urakehityksessä liittyvät naisten työsuhteiden määräaikaisuuteen erityisesti yliopistoissa. Samansuuntainen ero sukupuolten välillä oli havaittavissa kaikilla tieteenaloilla yliopistossa. Ammattikorkeakoulussa ei vastaavia eroja sukupuolten välillä ollut havaittavissa.
- Haastatteluissa ja kirjallisuuskatsauksessa nousi esiin kokemus siitä, että joitakin naisennemistöisiä aloja arvostetaan vähemmän, mikä johtaa niiden huonompaan resursointiin.
- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät suunnitelmat eivät vielä konkretisoidu riittävästi käytännön toimiksi.
- Syitä naisten akateemisella urallaan kohtaamiin ongelmiin ovat mm. piilo-syrjinnän eri muodot. Niitä ovat esimerkiksi pienten tapahtumatta jäävien asioiden kasautuminen (esim. väitöskirjavaiheessa puutteellinen ohjaus tai se, ettei kutsuta mukaan tapahtumiin, projekteihin ja verkostoitumiseen) (Husu, 2021), akateemisen erinomaisuuden määrittäminen kapeasti artikkelien julkaisulla tietyissä julkaisuissa (mistä syntyy paineita erityisesti niille tutkijanisille, joilla on paljon opetustyötä ja pienet lapset) (Lund, 2012) sekä tiedostamattomat ennakoasenteet, jotka johtavat epäreiluun kohteluun.

- Yliopistoja koskevaa suomalaista tutkimusta yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön sukupuolittuneista urista ja epätasa-arvoa tuottavista käytännöistä on tehty varsinkin viime aikoina niukasti.
- Ammattikorkeakouluja koskevaa suomalaista tutkimusta opetus- ja tutkimushenkilöstön sukupuolittuneista urista, segregaatista sekä epätasa-arvoa tuottavista käytännöistä ei ole juurikaan tehty.

## 2.1 Sukupuolisakset ja muita tilastoja

Yliopistoissa sukupuolten epätasa-arvo näkyy tilastollisesti parhaiten siinä, että sukupuolisakset leikkaavat edelleen naisten yliopistouria niiden ylimmillä portailla. Sukupuolisakilla tarkoitetaan sukupuolirakennetta, jossa naisopiskelijoita on perusopintovaiheessa miehiä enemmän, mutta ylimmissä positioissa miehiä on huomattavasti naisia enemmän. Suomalaisissa yliopistoissa naisia ja miehiä on suhteellisen tasaisesti muilla uraportailta, mutta professoritasolla naisia on enää 32,2 prosenttia henkilöstöstä.

**Kuvio 1.** Sukupuolijakauma yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstössä eri uraportailta 2010 ja 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).



Naisten määrä professoritasolla vaihtelee voimakkaasti alojen välillä. Taulukko 1 esittää naisten osuuden professoritasolla päätietealoittain Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Espanjassa ja EU-maissa keskimäärin vuonna 2018. Suomessa on eurooppalaista

keskiarvoa ja verrokkimaita huomattavasti vähemmän naisia professoritasolla luonnontieteissä ja tekniikassa. Sen sijaan Suomessa on selvästi keskiarvoa enemmän naisia professoreina maataloustieteissä, yhteiskuntatieteissä ja humanistisissa tieteissä. Suomalaiset yliopistot eroavat ruotsalaisista ja norjalaisista etenkin siinä, että suomalaisissa yliopistoissa on vähän naisprofessoreita luonnontieteissä ja tekniikassa. Verrattuna Espanjaan erona on myös se, että Espanjassa ei ole yhteiskuntatieteissä ja humanistisissa tieteissä yhtä paljon naisia professoreina kuin Suomessa. Maatalous- ja metsätieteissä Suomi on poikkeus naisten selvästi suuremmalla osuudella kaikkiin tässä vertailtuihin maihin verrattuna.

**Taulukko 1.** Naisten osuus professoritasolla (full professor, grade A) eri tieteenaloilla Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Espanjassa ja Euroopassa keskimäärin vuonna 2018, % (European Commission 2021, s. 190). (Irlannin tiedot eivät olleet saatavissa, joten Irlantia ei ole tähän raportoitu, vaikka se on yksi KOTAMO-hankkeen kansainväliseen selvitykseen valituista maista.)

	Luonnontieteet	Tekniikan alat	Lääketiede	Maatalous- ja metsätiede	Yhteiskuntatieteet	Humanistiset tieteet
EU-27	21,99	17,91	30,08	28,50	30,85	34,95
Suomi	15,28	10,07	33,40	40,63	37,71	47,31
Ruotsi	18,69	16,88	32,94	32,94	35,10	38,87
Norja	19,57	14,23	43,85	21,82	33,92	36,36
Espanja	22,21	15,54	27,69	20,33	25,54	30,69

Taulukko 2 esittää naisten osuuden suomalaisten ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstössä. Ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstöä ei ole ryhmitelty uraportaille. Taulukko esittää naisten määrän lehtoreina, yliopettajina, päätoimisina tuntiopettajina sekä TKI-toiminnan työntekijöinä. Kaikkien ammattikorkeakoulujen naisten keskimääräinen osuus yliopettajista on pienempi (51,6 prosenttia) kuin lehtoreista (62,9 prosenttia) ja tuntiopettajista (57,8 prosenttia). Kaikki positiot ovat kuitenkin keskimääräisessä tarkastelussa naisemmistöisiä. Ammattikorkeakoulujen välillä on kuitenkin suuriakin eroja. Eniten naisia on yliopettajina Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (78,0 prosenttia) ja vähiten Centria-ammattikorkeakoulussa (37,7 prosenttia). Kaikissa ammattikorkeakouluissa yli puolet lehtoreista on naisia.

**Taulukko 2.** Naisten osuus ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstössä vuonna 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	Lehtori	Yliopettaja	Päätoim. tuntiopettaja	TKI-toiminnan henkilöstö
Kaikki AMK:t yhteensä	62,9	51,6	57,8	50,9

Taulukko 3 esittää naisten osuuden ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä ja yliopettajista viidellä päätieteenalalla vuonna 2020. Verrattuna naisten määrään eri tieteenalojen yliopisto-professoreissa, ammattikorkeakoulut ovat naisvaltaisempia myös yliopettajatasolla. Ammattikorkeakouluissa esimerkiksi terveys- ja hyvinvointialan henkilöstö on hyvin naisvaltaista ja myös yliopettajista yli 90 prosenttia on naisia. Naisia on hieman miehiä enemmän yliopettajina myös yhteiskunnallisissa ja humanistisissa aineissa. Luonnontieteelliset alat ja tekniikan alat ovat miesenemmistöisiä myös ammattikorkeakouluissa, mutta yliopettajissa on kuitenkin suurempi osuus naisia kuin professoreina samoilla päätieteenaloilla yliopistoissa.

**Taulukko 3.** Naisten osuus ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä ja yliopettajista kuudella päätieteenalalla 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	Luonnon- tieteet	Tekniikan alat	Terveys- ja hyvinvointi- alat	Maa- ja metsätalous- alat	Yhteis- kunnalliset alat	Humanis- tiset ja taidealat	Tieto puuttuu
% naisia henkilöstöstä	33,1	23,3	90,0	53,5	66,4	65,6	0,0
% naisia yliopettajista	19,9	21,5	91,1	39,3	54,9	57,9	0,0
% naisia TKI- toiminnan henkilöstöstä	30,3	30,4	77,7	66,5	69,8	70,7	37,2

Ammattikorkeakoulujen osalta tarkastelimme myös naisten ja miesten palkkaeroja sekä eri päätieteenalojen keskimääräisiä palkkoja. Tieteenalakohtainen vertailu toteutettiin opettajien pohjakoulutuksen mukaan. Vertailun mukaan naislehtori ansaitsee ammattikorkeakoulussa keskimäärin 4 708 euroa ja mieslehtori 5 095 euroa. Merkittävästi suurimmat palkat löytyvät tekniikan ja luonnontieteiden alalta, kun taas alhaisimpia palkkoja maksetaan

terveys- ja hyvinvointialalla sekä humanistisella alalla. Lehtoreiden kokonaisansion keskiarvo on tekniikan alan pohjakoulutuksella 5 389 euroa ja terveys- ja hyvinvointialan koulutuksella 4 669 euroa. Kuukausipalkoissa näiden alojen välille kertyy toisin sanoen palkkaeroa 720 euroa, mikä vuositasolla on 8 640 euroa. Suuri osa lehtoreiden sukupuolten välisistä palkkaeroista selittyykin alojen välisellä palkkaerolla. Toisaalta joidenkin alojen sisältä löytyy myös sukupuolenmukaisia palkkaeroja. Miesvaltaisella tekniikan alalla naislehtorien kokonaisansion keskiarvo on 5 164 euroa ja mieslehtorien 5 448 euroa.

## 2.2 Sukupuolittunut urakehitys – mitä kysely kertoo

Korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstölle suunnatussa kyselyssä vastaajien kokemuksissa urakehityksestä nousi esiin eroja sukupuolen mukaan, mutta erot eivät kyselyvastauksissa olleet yhtä selkeitä kuin muissa aineistoissa, vaan nais- ja miesvastaajien kokemukset olivat usein lähellä toisiaan.<sup>1</sup>

Merkittävimmät erot sukupuolten urakehityksen osalta liittyivät kyselyssä työsuhteen epävarmuuteen erityisesti yliopistoissa. Naisvastaajista yli puolella oli yliopistossa määräaikainen työsopimus ilman vakinaistamispolkua, kun miehistä vastaavassa tilanteessa oli alle 40 prosenttia (kts. taulukko 4). Samansuuntainen ero sukupuolten välillä oli havaittavissa kaikilla tieteenaloilla. Ammattikorkeakoulussa ei vastaavia eroja sukupuolten välillä ollut havaittavissa.

**Taulukko 4.** Työsuhde sukupuolen mukaan.

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
Toistaiseksi voimassa oleva	75,6 %	75,0 %	39,7 %	31,7 %
Määräaikainen vakinaistamispolulla	-	-	6,9 %	5,8 %
Määräaikainen, ei vakinaistamispolulla	-	-	38,7 %	50,2 %
Apuraha	-	-	8,6 %	9,0 %
Määräaikainen	24,1 %	24,6 %	-	-
Joku muu	0,3 %	0,4 %	6,0 %	3,3 %

<sup>1</sup> Tarkemmin tässä käsiteltävien kysymysten tuloksia tarkastellaan erillisessä kyselyn tulospöytäkirjassa liitteessä 2 luvuissa 2.6, 2.7 ja 4. Tulospöytäkirja on julkaistu KOTAMO:n verkkosivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>.

Määräaikaisten sopimusten kestossa ei ollut sukupuolten välillä eroja, mutta sopimuksia oli ketjutettu erityisesti yliopistossa naisvastaajilla pidempään. Pitkiä yli 11 määräaikaisen sopimuksen ketjuja oli yli kaksi kertaa suuremmalla osalla yliopistojen naisvastaajista kuin miesvastaajista. Ammattikorkeakouluissa miehillä oli hieman yleisemmin useita peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia (kts. taulukko 5).

**Taulukko 5.** Perättäisten määräaikaisten sopimusten määrä sukupuolen mukaan.

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
1–2	54,7 %	61,6 %	44,7 %	37,7 %
3–5	29,7 %	28,5 %	34,4 %	35,3 %
6–10	12,5 %	7,6 %	15,4 %	14,3 %
11+	3,1 %	2,3 %	5,5 %	12,8 %

Erilaiset kokemukset työsuhteen epävarmuudesta näkyivät myös siinä, miten vastaajat uskoivat pystyvänsä jatkamaan uraansa korkeakouluissa. Yliopistossa työskentelevistä naisvastaajista 20 prosenttia haluaisi jatkaa urallaan korkeakouluissa, mutta ei usko pystyvänsä siihen, kun miesvastaajista näin ilmoitti 14 prosenttia. Ammattikorkeakouluissa taas 12 prosenttia miehistä ei uskonut pystyvänsä jatkamaan urallaan, kun naisista vastaava osuus oli 7 prosenttia.

Kysyttäessä syytä siihen, miksi vastaaja ei usko pystyvänsä tai ei halua jatkaa akateemisella uralla, erityisesti yliopistossa työskentelevien naisten vastauksissa korostuvat työsuhteen ja toimeentulon epävarmuuteen sekä työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Naisille perheeseen liittyvät syyt olivat myös selkeästi miesvastaajia useammin syynä akateemisen uran jättämiselle, vaikka kokonaisuudessaan niiden merkitys ei ollut suuri. Työsuhteen epävarmuus on myös yliopistoissa työskentelevien miesvastaajien merkittävin syy hakeutua pois akateemiselta uralta, mutta naisiin verrattuna miehet nostivat palkkauksen tason selkeästi useammin syyksi niin yliopistoissa kuin erityisesti ammattikorkeakouluissa (kts. taulukko 6). Tätä selittää osaltaan tieteenalojen sukupuolten mukainen segregoituminen, sillä miesvaltaisella tekniikan alalla työskentelevien vastauksissa palkkaus on syynä muita aloja useammin. Myös lääke- ja terveystieteiden alalla työskentelevillä palkkaus korostui. Näillä aloilla palkkataso yliopistojen ulkopuolisissa tehtävissä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla on korkeampi kuin esimerkiksi humanistisilla ja yhteiskuntatieteellisillä aloilla.



**Taulukko 6.** Syyt sille, miksi vastaaja ei uskonut pystyvänsä tai ei halunnut jatkaa akateemisella uralla sukupuolen mukaan.

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
En saa tai en ehdi tekemään haluamiani työtehtäviä	19 %	26 %	14 %	17 %
Etenemismahdollisuudet	27 %	28 %	43 %	44 %
Joku muu	25 %	24 %	17 %	12 %
Palkkauksen taso	43 %	26 %	45 %	36 %
Perhesyyt	5 %	11 %	4 %	10 %
Suunnitelmani ei ollut alun perin suuntautua akateemiselle uralle	19 %	29 %	19 %	17 %
Toimeentulon epävarmuus	17 %	10 %	36 %	54 %
Työhyvinvointi	21 %	27 %	21 %	38 %
Työn sisältö	17 %	25 %	10 %	11 %
Työn vaatimukset (julkaisut yms.)	14 %	10 %	25 %	32 %
Työsuhteen epävarmuus	25 %	27 %	54 %	69 %
Työympäristö	21 %	19 %	20 %	25 %

Muilla mittareilla tarkasteltuna ei urakehityksessä kuitenkaan noussut merkittäviä eroja nais- ja miesvastaajien välillä. Kuten tilastotarkastelusta edellä käy ilmi, naisten osuus ylimällä uraportilla yliopistossa on selkeästi pienempi kuin miesten. Tilastojen mukaan sukupuolierot eivät myöskään tasoitu automaattisesti vanhemman miesvoittoisen professorikunnan siirtyessä eläkkeelle, vaan kehitys on hitaampaa. Kyselyssä urakehityksen nopeudessa ei kuitenkaan ollut huomattavissa eroja nais- ja miesvastaajien välillä. Kyselyssä vastaajaa pyydettiin ilmoittamaan väittelyvuosi (jos oli väitellyt) ja lisäksi vuosi, jolloin he olivat saaneet täyden professuurin (jos olivat saaneet). Urakehityksen indikaattorina tarkasteltiin sitä, kuinka monta vuotta näiden välillä oli kulunut. Naisvastaajien keskiarvo oli 11,9 vuotta ja miesvastaajien 12 vuotta. Lisäksi tarkasteltiin sitä, kuinka monta vuotta oli yliopistossa II- (postdoc / väitellyt projektitutkija / yliopisto-opettaja) ja III-portailla (apulaisprofessori, vakinaistamispolulla tai ei / yliopistonlehtori) työskentelevillä vastaajilla kulunut väittelystä. Tämä ei ole mittarina yhtä tarkkarajainen kuin aika väittelystä professuurin saamiseen, mutta tässäkään indikaattorissa ei sukupuolten välillä noussut eroja.

Myöskään vastaajien kokemukset ja näkemykset urakehityksestä korkeakouluissa eivät kyselyssä eronneet sukupuolten välillä merkittävästi. Tätä voi pitää jopa hieman yllättävänä, kun ottaa huomioon naisten miehiin verrattuna epävarmemmat työsuhteen muodot, epäilykset mahdollisuuksista jatkaa akateemisella uralla sekä alempien uraportaiden suuremman osuuden naisvastaajien joukossa.

Yleisesti vastaajien voi sanoa olevan varsin tyytyväisiä omaan asemaansa, urakehitykseensä ja mahdollisuuksiinsa edetä akateemisella uralla. Yliopistossa työskentelevät vastaajat olivat keskimäärin hieman tyytymättömpiä siihen, miten heidän uransa oli edennyt ja minkälaiset mahdollisuudet he arvioivat itsellään olevan edetä urallaan jatkossa verrattuna ammattikorkeakoulussa työskenteleviin vastaajiin. Nais- ja miesvastaajien keskiarvot kaikissa vastauksissa koskien omaan urakehitykseen liittyviä väittämiä olivat varsin lähellä toisiaan (kts. taulukko 7). Erityisesti tulevan urakehityksen osalta vastaajien kokemuksissa oli kuitenkin enemmän hajontaa kuin pelkkä keskiarvojen tarkastelu antaa ymmärtää. Yliopistossa työskentelevistä naisista 21,0 prosenttia oli täysin samaa mieltä uralla etenemisen mahdollisuuksia koskevasta väittämästä, kun miehistä täysin samaa mieltä oli 32,2 prosenttia. Ammattikorkeakouluissa puolestaan naisvastaajat raportoivat hieman miesvastaajia useammin olevansa mukana verkostoissa, rahoitushauissa ja opetuksen kehittämisessä. Kaikkinensa erot vastauksissa sukupuolten välillä olivat kuitenkin varsin pieniä.

**Taulukko 7.** Urakehitystä koskevat väittämät, vastausten keskiarvot sukupuolen mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
Roolini, vastuuni sekä työtehtäväni vastaavat työkokemustani ja osaamistani	4,0	4,1	4,1	4,0
Olen tyytyväinen siihen, miten urani korkeakouluissa on edennyt	3,7	3,8	3,5	3,3
Koen, että minulla on samat mahdollisuudet edetä urallani korkeakoulussa kuin samankaltaisissa tehtävissä työskentelevillä kollegoillani	3,6	3,8	3,5	3,2
Mielestäni uralla eteneminen korkeakoulussa on tärkeää	3,7	4,0	4,1	4,2
Olen mukana verkostoissa, jotka tekevät tutkimusta ja julkaisevat yhdessä	3,8	4,1	4,0	4,1
Olen mukana yhteisissä rahoitushauissa	3,6	3,9	3,5	3,4
Olen mukana opetuksen kehittämisessä	4,2	4,3	3,9	3,8

## 2.3 Sukupuolittunut urakehitys – mitä haastattelut kertovat

Yksilö- ja ryhmähaastattelujen aineistot vahvistavat monia kirjallisuuskatsauksen ja kyselyn havaintoja korkeakoulujen sukupuolten urakehityksen tasa-arvoa ja sen ongelmia koskien. Alla on käyty läpi teemoittain havaintoja, jotka suoraan tai epäsuorasti vaikuttavat tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin edetä uralla korkeakouluissa.

### 2.3.1 Tasa-arvosta puhutaan enemmän kuin ennen, mutta käytännön toimet etenevät hitaasti

Yksilöhaastatteluissa keskusteltiin tasa-arvoisista mahdollisuuksista edetä uralla sekä yleisesti tasa-arvon toteutumisesta korkeakouluissa. Vaikka päinvastaisiakin kommentteja oli, niin suurin osa haastateltavista koki, että keskustelu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista on mennyt eteenpäin korkeakouluissa: Tasa-arvon edistämisestä puhutaan korkeakouluissa enemmän kuin aiemmin ja korkeakoulujen viestinnässä nostetaan esille

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeys. Tasa-arvoa ja monimuotoisuutta on korkeakouluissa edistetty myös perustamalla muodollisia ja epämuodollisia ryhmiä teemojen edistämiseksi ja pitämällä aiheista tilaisuuksia. Yksi pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitsevassa korkeakoulussa työskentelevä haastateltava kuitenkin koki, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista puhutaan ja asioihin kiinnitetään enemmän huomiota pääkaupunkiseudun korkeakouluissa kuin pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Yhdeksi syyksi aktiivisemmalle keskustelulle ja viestinnälle nähtiin nuorempi opiskelijasukupolvi, joka aktiivisemmin vaatii teemojen huomiointia korkeakouluissa. Yksi haastateltava kuvasi, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskeskusteluissa vallitsee tällä hetkellä ”sukupolvien kuilu opiskelijoiden ja opettajakunnan välillä”. Yleinen havainto yksilöhaastatteluista oli, että haastateltavat nostivat enemmän esiin sukupuolten tasa-arvoon kuin etniseen tasa-arvoon liittyviä asioita. Sekä yksilö- että ryhmähaastatteluissa haastateltavat kokivat, että tietoisuus ja puheet eivät välttämättä käänny toiminnaksi. Yhdenvertaisuutta edistävät strategiset suunnitelmat eivät näy vielä riittävän hyvin konkreettisina toimina: ”Haasteena on kauniiden suunnitelmien jalkauttaminen. Suunnitelmat alkavat olla aika hyviä, mutta niiden käytännön toteutus on aika hidasta”, kuvasi yksi haastateltava. Useampi yliopistoa edustava haastateltava myös kertoi, että on sattumanvaraista, miten asiat yliopistossa toimivat. Selkeät toimintatavat puuttuvat. Yhteneväisen suunnan sijaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen saatetaan kiinnittää hyvin vaihtelevasti huomiota esimerkiksi eri tiedekuntien tai pienempien yksiköiden kuten eri tutkimusryhmien välillä.

Ammattikorkeakouluissa työskentelevät totesivat myös, ettei tasa-arvosuunnitelmia toimeenpanna tai esimerkiksi käydä läpi henkilöstön kanssa. Kuten haastateltava kuvasi: ”kävin tasa-arvosuunnitelman läpi ja naureskelin – se oli aika utooppinen eikä vastaa todellisuutta”. Haastatellut arvioivat syyksi sitä, että yhtäältä johdossa saatetaan ajatella organisaation jo olevan tasa-arvoinen tai sitten tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja moninaisuusasioiden tärkeys ei vain ole vielä kunnolla lyönyt läpi johdossa.

Yhtenä syynä suunnitelmien toteutumattomuuteen pidettiin haastatteluissa sitä, etteivät tasa-arvoasiat ja syrjinnän ehkäiseminen kiinnosta yliopistojen johtotasolla vielä tarpeeksi, jotta niitä pidettäisiin prioriteettina. Tasa-arvosuunnitelmat eivät vielä näy tarpeeksi käytännössä, koska niiden toimeenpanoon ei ohjata tarpeeksi esimerkiksi HR-resursseja. Kuten eräs haastateltava totesi, ”naistenpäivänä tasa-arvosta puhutaan, muuten ei”. Esiin nousi myös muutamia selviä syrjintätapauksia ja epäasiallista puhetta – on esimerkiksi sanottu suoraan, ettei työhön palkata naista, koska ”meillä on niin paljon naisia raskaana”. Joissain tilanteissa saatetaan sanoa, että jokin asia on ”tyypillistä naisille”, mikä jo itsessään on syrjivää puhetta.

Muutama haastateltava nosti esille tasa-arvon edistämisen kiireellisyyden puutteen, johon liittyi esimerkiksi seuraavia syitä: korkeakouluissa saatetaan kokea Suomen olevan

jo valmiiksi tasa-arvoinen maa, jossa tasa-arvon edistämiseksi ei tarvitse tehdä aktiivisesti edistämistyötä. ”Me ei olla tasa-arvon esimerkkimaa vaikka näin ajatellaan.” Muutama haastateltava koki, ettei korkeakouluissa ymmärretä tasa-arvoasioiden olevan herkkiä ja tasa-arvo-ongelmien muuttuvan ajassa. Tasa-arvoon liittyvät haasteet ja siten myös sitä edistävien toimien kuitenkin nähtiin muuttuvan ajassa: ”ei ole status quota”, niin kuin yksi haastateltava summasi. Viime vuosina myös koronapandemian ja sen aiheuttamien nopeiden muutospaineiden koetaan vieneen tilaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä korkeakouluissa.

### 2.3.2 Arkiset haasteet ja ennakkoluuloiset asenteet vahvistavat sukupuolisaksia

Haastatteluissa keskusteltiin siitä, miksi sukupuolisakset leikkaavat akateemista urapolkua. Ylipäätänsä akateemisen uran nähtiin olevan prekaarin luonteensa takia haastavampi nuorille tutkijoille ja heistä erityisesti naisille: akateemisen uran epävarmuus, työsuhteiden määräaikaisuus ja yksilöiden välinen kilpailu tekee urasta heille erityisen haastavan, mikä näkyi myös kyselyssä. Ryhmähaastattelussa nostettiin esille lisäksi arjen käytäntöjä, jotka heikentävät perheen ja uran yhdistämistä ja siten heikentävät tasa-arvoisia mahdollisuuksia edetä uralla korkeakouluissa: esimerkiksi urakehityksen kannalta tärkeille konferenssimatkoille tai after work -tilaisuuksiin on vaikeampi osallistua, jos on lapsia – ja hoivavastuu kotona kasautuu edelleen useammin naiselle. Eräs haastateltava nosti esiin tunteen siitä, että miespuolisille kollegoille on tarjottu enemmän erilaisia verkostoitumismahdollisuuksia. Haastatteluissa nostettiin esille myös huomio siitä, että vaikka naisopiskelijoiden määrä on usealla tieteenalalla kasvanut, näkyy tämä muutoksena akateemisilla urapoluilla ja niiden ylemmillä asteilla hitaasti, koska akateemiset urat ovat niin pitkiä.

Ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa sukupuolten tasa-arvon haasteet näkyivät erityisesti puheessa palkkaeroista. Ammattikorkeakouluissa palkkaeroa tuottaa jonkin verran niin kutsuttu saatavuuslisä. Saatavuuslisän mukaan tiettyillä aloilla työskentelevien – mukaan lukien alojen opettajien – palkkatasoon vaikuttaa työvoiman saatavuus kyseisellä ammattialalla. Tekniikan alojen saatavuuslisän mukaisesti alan opettajat saavat peruspalkkaan sovitun kertoimen mukaista lisää. Aineistossa nähtiin, että naisten ja miesten palkkaeroja ammattikorkeakouluissa selittääkin osaltaan se, että saatavuuslisä on sovittu koskemaan usein miesvaltaisia teknisiä aloja, jolloin samankaltaisia tehtäviä tekevä toisen alan opettaja tienaa matalampaa palkkaa. Kiinnostavaa kuitenkin on, että KOTAMO-hankeessakin esitetyt tilastot osoittavat palkkaepätasa-arvoa olevan poikkeuksetta jokaisella alalla, jolloin saatavuuslisä ei pysty selittämään kokonaan naisten ja miesten välisiä eroja palkoissa ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kesken.

Useampi haastateltava nosti esille esimerkkejä ennakkoluuloista ja asenteista, jotka vaikuttavat siihen millaista työtä ja toimintaa korkeakouluissa arvostetaan. Eräs

ammattikorkeakoulussa työskentelevä haastateltava koki ongelmaksi sen, että organisaatiota johdetaan yrityksen tavoin, jolloin mitattavia tuloksia – kuten rahoituksen hankkimista – arvostetaan enemmän kuin epäsuurempia tuloksia tuottavaa työtä kuten opetusta. Koska opettajissa on paljon naisia, hän koki tällaisen asenteen asettavan naiset miehiä huonompaan asemaan urallaan. Sama haastateltava koki myös, että naisten on miehiä vaikeampi edetä urallaan, koska työpaikat tuntuvat liikkuvan hyvä veli -verkostoissa.

Kirjallisuuskatsauksen tavoin myös yksilöhaastattelussa tuotiin esille naisenemmistöisten alojen vähäinen arvostus. Yksi yhteiskuntatieteitä edustava professoritaustainen haastateltava nosti esille, että hänen tutkimusalaansa pidetään ”feminiinisenä”, mikä voi vaikuttaa alan suosioon ja kehitykseen opiskelijoiden keskuudessa. Aineen vähäinen suosio voi tarkoittaa pieniä kurssikokoja. Niiden vuoksi yliopisto saattaa olla myöntämättä alalle professuuria ja siten vaikuttaa koko aineen asemaan yliopistossa. Muutama haastateltava kommentoi myös tutkimusalan vaikutuksen hänen korkeakouluyhteisössä saamaansa kohteluun. Yksi haastateltava kertoi kohdanneensa ammattitaidon vähättelyä ja epäilyä siitä, oliko hän oman tutkimusalan edustajana kykenevä analysoimaan toisten tutkimusalojen työtä.

Kiinnostavaa on, että haastatteluista nousee paikoin kuva ongelmallisesta akateemisesta kulttuurista ylipäättään – haastateltavat kuvasivat kulttuurissa olevan ikäviä käytäntöjä, kuten sen, että professorit ”testaavat” ikävällä käytöksellä väitöskirjatutkijoita. Yksi haastateltava kuvasi, että epäasiallisesta käytöksestä on korkea kynnys ilmoittaa häirintäyhdyshenkilölle. Vaikka yliopistossa olisi siihen ohjeet, haastateltavan mukaan paljon enemmän tulisi panostaa tilanteiden ennaltaehkäisyyn eikä jättää häirintää tai syrjintää kokenutta yksin selvittämään tilannetta. Onkin mahdollista, että yliopiston kaltaisessa instituutiosta, joka on kilpailullinen, hierarkkinen ja jolla on vahvat perinteet, vanhat (haitalliset) toimintatavat muuttuvat muita ympäristöjä hitaammin. Se saattaa näkyä myös siinä, miten haastateltavat kokevat yliopiston johdon suhtautuvan tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämiseen.

## 2.4 Sukupuolittuneen urakehityksen syitä tutkimuskirjallisuudessa

Tutkimusten mukaan osa syistä sukupuolisaksien hitaaseen kaventumiseen ja muuhun opetus- ja tutkimushenkilöstön kohtaamaan epätasa-arvoon voivat yksittäin tarkasteltuna tuntua pieniltä, mutta niiden kasautumisella voi olla suuret seuraukset. Piilosyrjinnän yksi muoto on pienten tapahtumatta jäävien asioiden kasautuminen. Näitä nousi esiin myös KOTAMO-hankkeen haastatteluissa. Tapahtumatta jäämistä voivat olla tuen ja kannustuksen puute, väitöskirjavaiheessa puutteellinen ohjaus, ohjaajien hidas reagointi esimerkiksi rahoitushakuja varten tarvittaviin suosituspyyntöihin, se, ettei kutsuta tapahtumiin,

projekteihin ja verkostoitumiseen mukaan, naisten tai etnistä vähemmistöä olevien näkyväisyys oman alan tapahtumissa ja konferensseissa, yksinäisyyden tunne akatemiassa tai hallinnollisen naisvoittoisen henkilökunnan haluttomuus auttaa tutkijanaisia samalla tavoin kuin tutkijamiehiä. (Husu, 2021).

Alakohtaiset tutkimukset ovat pureutuneet analysoimaan tarkemmin sukupuolittuneiden urien syitä oppiaine- ja laitospohjaisesti. Ne tuovat esille esimerkiksi joitakin hankaluuksia perhevapaiden käytössä (Huopalainen & Satama, 2019; Vehviläinen, Korvajärvi, & Ylijoki, 2021), kuvaavat piilosyrjinnän alakohtaisia mekanismeja (Kantola 2008; Kantola 2005), kertovat julkaisupaineen tuomasta kuormituksesta (Lund, 2012) sekä avaavat, kuinka tapa määritellä akateeminen erinomaisuus tieteellisissä huippulehdissä julkaisemisen perusteella voi tuottaa epätasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvoa yliopistoissa koskevaa tutkimusta on tehty Suomessa jo suhteellisen kauan, mutta etenkin viime vuosikymmeninä vähän verrattuna esimerkiksi Ruotsissa tehdyn tutkimuksen määrään. Tästä syystä suomalaista tutkimusta kuvatessa esitellään myös hieman vanhempia, mutta merkittäviä tutkimuksia. Ammattikorkeakoulujen henkilöstöä koskevaa tutkimusta epätasa-arvosta ei ole juurikaan tehty, joten ammattikorkeakoulut painottuvat kappaleessa vähemmän, vaikka myös niiden tutkiminen olisi tärkeää.

Yksi uraauurtavista suomalaisista epätasa-arvon tutkimuksista kuvaa sukupuolittunutta urakehitystä Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella vuosina 2004–2005 (Kantola 2005; Kantola 2008). Vaikka tutkimuksen toteutuksesta on kohta kaksikymmentä vuotta aikaa ja epätasa-arvoa tuottavat mekanismit ovat osittain muuttuneet sen aineiston keräämisen jälkeen, on tutkimus olennainen pohja myöhemmin tehdylle tutkimukselle. Tutkittuina vuosina 2004–2005 puolet perustutkimusta opiskelevista ja 38 prosenttia väitöskirjatutkijoista, mutta vain 18 prosenttia tohtoreiksi valmistuneista oli naisia. Tutkimus kuvaa sitä, minkälaiset sukupuolittuneet käytännöt selittivät tätä tilannetta. Tutkimuksen mukaan laitoksella työskentelevien miesten kuvailema ”tyypillinen reitti” tutkijaksi omalla laitoksella ei ollut mahdollinen naisille. Erot liittyivät naisten ja miesten saamaan väitöskirjaohjaukseen, meritoivien opetustehtävien jakamiseen lähinnä miehille (väitöskirjatutkijoiden pitämistä kursseista 91 prosenttia oli tuolloin miesten pitämiä), sukupuolittuneisiin oletuksiin ja piilosyrjintään. Haastatellut naiset eivät usein edes tienneet opetusmahdollisuuksista, kun taas useilla haastatelluilla miehillä oli hyviä kokemuksia opetustehtävistä. Lisäksi monet naiset kokivat, että heidän laajempi politiikan määrittelynsä ei istunut laitoksen tyypilliseen ajatteluun ja näin ollen heidän väitöskirja-aiheensa valinta sysäsi heidät marginaaliin. (Kantola 2008; Kantola 2005). Tutkimus kuvaa osuvasti sitä, miten monet pienet ja tavallaan piilossa olevat käytännöt saivat naiset lähtemään laitokselta aikana, jolloin tutkijanuraa tyypillisesti jatkettiin samalla laitoksella.

Uudemmassa tutkimuksessa opetustehtävät tuottavat epätasa-arvoa uusilla tavoilla. Vaikka epätasa-arvoa tuottavat mekanismit muuttuvat, epätasa-arvo ei siis ainakaan

automaattisesti vähene. Vaikka tutkijanuralla edelleen arvostetaan joitakin meritoivia opetustehtäviä, nähdään ”liiallinen” ei-meritoivien opetustehtävien kasautuminen nykyään tutkijanuraa hidastavana tekijänä, koska paine julkaista niin kutsuttua erinomaista tutkimusta on kasvanut. Aalto-yliopistoa koskeva tutkimus kuvaa akateemisen uran kasvaneita julkaisupaineita keskittyen erityisesti tutkijanaisiin, joilla on paljon opetustyötä ja pienet lapset (Lund 2012). Tutkimuksen mukaan Aalto-yliopiston perustamisen yhteydessä julkaiseminen tietyissä korkeatasoisiksi katsotuissa tieteellisissä lehdissä, kuten ”Financial Times 50”-listan lehdissä, muodostui tärkeimmäksi uralla etenemisen (ja akateemiassa pysymisen) mittariksi. Haastatellut tutkijat kuvaavat julkaisupaineiden tuntuvan mahdottomilta ja eräs kertoo ahdistuksestaan mennä työpaikalle, jossa kaikki puhuvat siitä, miten paljon ihmiset tekevät saadakseen julkaisunsa oikeisiin lehtiin. Tutkimukseen on haastateltu myös akateemista johtoa ja nämä haastattelut vahvistavat, ettei haastateltujen naisten paine ollut turha, vaan julkaisuprofiili vaikutti olennaisesti esimerkiksi rekrytoinneissa ja valinnoissa vakinaistamispolulle. Lisäksi artikkelissa tuodaan esille, että tiettyihin lehtiin tähtääminen suosii tiettyjä metodeja, lähestymistapoja ja teorioita, saattaen näin tappaa tutkimusinnon niiltä tutkijoilta, jotka käsittelevät aiheita, joihin ne eivät yhtä hyvin sovi (Lund, 2012). Artikkelin valottaa osuvasti, miksi ”liiallinen” määrä opetusta voi myös sysätä tutkijan ulos yliopistosta. Lisäksi artikkeli kuvaa akateemiseen erinomaisuuteen keskittymisen ongelmia. Akateemista erinomaisuutta mittaavat mittarit, kuten lehtilistat tai vaikuttavuuskertoimet, ovat aina jollain tavoin vinoutuneita. Erinomaisen tutkimuksen voimakas painotus tapahtui Aalto-yliopistossa etunenässä ja vaikuttaa nykyään hyvin laajasti muissakin yliopistoissa. Myös sen ongelmiin on herätty. Lähes kaikki suomalaiset yliopistot ovat nykyään allekirjoittaneet DORA-periaatteet (”San Francisco Declaration on Research Assessment DORA”, 2021), joiden mukaisesti arviointiin tulee ottaa lehtilistoja ja vaikuttavuuskertoimia laajempi näkökulma. Tarvittaisiinkin lisää tietoa siitä, kuinka DORA-periaatteita käytännössä sovelletaan suomalaisten yliopistojen rekrytoinneissa.

Vehviläinen, Korvajärvi ja Ylijoki (2021) analysoivat naisten kokemaa epätasa-arvoa terveysteknologian alalla. Tutkimukseen haastateltiin kolmeakymmentä naista, joista kaikilla oli kokemusta ainakin väitöskirjatutkijoina yliopistossa. Väitöskirjatutkijoina osa oli kohdannut vähättelyä ja kokenut saamansa ohjauksen puutteelliseksi. Tutkijatohtoreina haastatellut olivat tutkimuksen mukaan kohdanneet ongelmia erityisesti rahoituksen saamisessa sekä työn ja perheen yhdistämisessä. Yksi haastateltu kertoo, että hänen väitöskirjansa pohjalta tehty uusi projekti siirtyi kokonaan muille hänen jäätyään vanhempainvapaalle. Toisaalta toinen haastateltava oli vastaavassa tilanteessa pystynyt palaamaan hankkeeseensa, johon oli vanhempainvapaan ajaksi palkattu sijainen. Myöhemmissä uravaiheissa haastatellut naiset olivat kohdanneet epätasa-arvoa rekrytoinneissa. Tutkimuksen mukaan rekrytointiprosessien läpinäkymättömyys ja kova kilpailu mahdollistivat epätasa-arvoisen toiminnan. (Vehviläinen ym., 2021).



Myös horisontaalinen segregaatio on yhteydessä vertikaaliseen segregaatioon ja epätasa-arvoiseen urakehitykseen. Sukupuolisegregaatio pohjustaa eriarvoisuutta mahdollistaen ammattien hierarkian eli sen, että miesten ammatteja ja töitä pidetään naisten ammatteja ja töitä arvokkaampina (Julkunen, 2009, s. 66). Korkeakouluissa horisontaalisella segregaatiolla tarkoitetaan sukupuolen mukaista eriytymistä sekä opiskelijoina että opetus- ja tutkimushenkilöstönä eri tieteenaloille ja oppiaineisiin. Myös korkeakouluissa naisennemistöisiä aloja, kuten monia humanistisia aloja arvostetaan vähemmän. Se näkyy esimerkiksi pienempänä resursointina ja huonompana palkkauksena. Lisäksi naisten eteneminen on usein vielä vaikeampaa miesennemistöisillä työpaikoilla ja tieteenaloilla. Kansainvälinen tutkimuskirjallisuus on keskittynyt erityisesti tutkimaan naisten etenemistä ja kohtaamia ongelmia teknis-luonnontieteellisillä aloilla tai niin sanotuilla STEM-aloilla (luonnontieteet, tekniikka, insinööritieteet, matematiikka) (Blickenstaff, 2005; Kanny, Sax, & Riggers-Pieh, 2014).

Etenkin amerikkalaisessa tutkimuksessa on tutkittu tiedostamattomia vinoutuneita oletuksia (unconscious biases) yhtenä epätasa-arvoa tuottavana mekanismina. Tiedostamattomalla – tai joskus tiedostetulla – vinoutuneella oletuksella tarkoitetaan joko suosivaa tai epäedullista stereotyyppistä käsitystä ihmisestä tai ryhmästä. Vinoutuneet oletukset johtavat kohteluun, jota pidetään epäreiluna. Vinoutuneita oletuksia voivat tehdä paitsi yksilöt myös ryhmät. Sukupuolen ja etnisen taustan / rodun mukaan vinoutuneita oletuksia akateemisissa rekrytoinneissa on tutkittu esimerkiksi ansioluetteloiden arvioinnissa. Tutkimus psykologian alalta (Steinpreis, Anders, ja Ritzke 1999) sai tulokseksi, että sekä tutkijoina toimivat naiset että miehet arvioivat miesten ansioluettelot paremmiksi, kun tehtävänä oli rekrytointi tutkijanuran alkuvaiheessa. Vastaavaa sukupuolivinoumaa ei ilmennyt arvioitaessa erittäin meritoituneen tutkijan ansioluetteloa. (Steinpreis, Anders, ja Ritzke 1999). Vinoutumien ehkäiseminen olisi siis tärkeää etenkin tutkijanuran alkuvaiheessa.

Tutkimus luonnontieteellisen alan tutkijoista puolestaan paljasti, että hakemukset laboratoriapäällikön arvioitiin paremmiksi, jos arvioijalle kerrottiin hakemuksen olevan miehen tekemä. Lisäksi arvioijat olivat halukkaampia mentoroimaan mieheksi olettamaansa hakijaa (Moss-Racusin ym. 2012). Intersektionaalinen tutkimus postdoc-tutkijoiden ansioluetteloiden arvioinnista luonnontieteissä (Eaton ym. 2019) puolestaan sai tulokseksi, että tutkimukseen osallistuneet fyysikot pitivät mieshakijoita parempina kuin identtisen CV:n omaavia naishakijoita ja lisäksi aasialaisten ja valkoisten hakijoiden ansioluetteloita pidettiin parempina kuin mustien ja latinojen (Latinx) ansioluetteloita. Intersektionaalisesti tarkastellen mustien naisten ja latinonaisten ansioluettelot arvioitiin kaikkein heikoimmiksi verrattuna muihin hakijoihin, joiden ansioluettelo oli samanlainen. Toisaalta yleisesti ottaen naishakijat arvioitiin miellyttävämmiksi ansioluetteloiden perusteella. (Eaton ym. 2020). Kiinnostavan näkökulman tarjoaa myös ranskalainen tutkimus akateemisista rekrytoinneista päättävien komiteoiden toiminnasta. Tutkimuksen mukaan (Régner ym. 2019) rekrytointikomiteat tekivät enemmän sukupuolen mukaan vinoutuneita päätöksiä silloin,

jos sen jäsenet eivät uskoneet, että valinta voi olla sukupuolen mukaan vinoutunutta. Tulos kannustaakin kouluttamaan rekrytoinneista vastaavia ryhmiä siitä, millaista epätasa-arvoa tutkijanuralla on ja mitkä mekanismit sitä tuottavat.

Ammattikorkeakouluja koskevaa suomalaista tutkimusta opetus- ja tutkimushenkilöstön segregatiosta ja urien sukupuolittumisesta sekä sitä tuottavista käytännöistä ei juurikaan ole tehty. Monet yliopistouran epätasa-arvoa tuottavat mekanismit eivät todennäköisesti näyttäyty samantyyppisillä ammattikorkeakouluissa. Yliopistouraa leimaava ”ylös tai ulos”-tyyppinen uramalli ja paine julkaista paljon tietyissä akateemisesti erinomaisina pidetyissä lehdistä ei näytä koskevan ammattikorkeakouluja ainakaan tätä nykyä (ks. esim. Marttila 2015, joka kuvaa liiketalouden, markkinoinnin ja hoitotyön ammattikorkeakouluopettajien urakäsityksiä). Toisaalta ammattikorkeakouluissa – niin kuin suomalaisessa työelämässä ylipäätään – on todennäköisesti jonkinlaisia tasa-arvo-ongelmia. Näistä suuntaantavaa tietoa saa ammattikorkeakouluja käsittelevästä tutkimuksestakin. Ammattikorkeakoulujen opettajien sukupuolitietoisuutta käsittelevässä väitöskirjassa (Westman, 2015) kuvataan, kuinka sukupuoli vaikuttaa ammattikorkeakoulun opettajien omaan työhön ja urakehitykseen. Tutkimuksessa kerätyt opettajien tarinat kertovat sukupuoleen liittyvistä epäkohdista, eriarvoisuudesta ja jopa syrjimisestä, sekä toisaalta myös sukupuolesta saaduista etuoikeuksista. Tarinoissa vain naiset kertoivat kohdanneensa työurallaan alistamista ja vähättelyä. Vähättelyä kohdattiin etenkin miesvaltaisilla aloilla. (Westman, 2015, s. 87).

Yliopistojen epätasa-arvoisia uria käsittelevää tutkimusta on kritisoitu siitä, että se usein keskittyy tutkimaan vain kapeaa akateemisen eliitin uraa. Esimerkiksi saksikuvaajaa sekä vuotavan uraputken ja lasikaton metaforat, joita on kaikkia käytetty kuvaamaan naisten vähenevää määrää uraportaita ylemmäs edettäessä, on jo kauan kritisoitu siitä, että ne keskittyvät vain akateemisiin uraportaisiin – ikään kuin kaikki tavoittelisivat samanlaista uraa (Stolte-Heiskanen, 1988). Metaforia on kritisoitu myös siitä, että ne kuvaavat tilannetta staattisesti ja saattavat lisäksi luoda mielikuvan, jonka mukaan naisten tulisi muuttua ja sopeutua, kun taas korkeakoulujen ja tieteen tekemisen käytäntöjä ei tarvitsisi muuttaa (Husu, 2001). Positiivisesti ajatellen ammattikorkeakoulut voi nähdä korkeakouluympäristönä, joka on vapaa monista yliopistoa painavista epätasa-arvon ja hierarkian tuottamisen mekanismeista. Myöskään määräaikaisten työsuhteiden osalta ammattikorkeakouluissa ei ainakaan yhden tutkimuksen (Aarrevaara ja Pekkola 2010, s. 38) mukaan ollut havaittavissa vastaavaa sukupuolen mukaista eroa kuin yliopistoissa, vaan myös naiset olivat yhtä usein kuin miehet vakituisissa työsuhteissa ja vakituisia työsuhteita oli ylipäätäänkin useammilla vastaajilla verrattuna yliopistoissa työskennelleisiin vastaajiin.

Kansainvälisesti on tutkittu myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvan opetus- ja tutkimushenkilöstön kokemuksia. Suomalaista tutkimusta sukupuolivähemmistöjen kokemuksista korkeakouluissa on toistaiseksi vähän, ja se keskittyy sukupuolivähemmistöihin kuuluvien

opiskelijoiden kokemuksiin (ks. esim. Huotari et al., 2011; Lehtonen, 2003, 2013, 2016; Tanhua et al., 2015). Esimerkiksi raportti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksissa, työpaikoilla ja viranomaispalveluissa (Tanhua ym., 2015) listaa muun muassa seuraavia hyviä käytäntöjä: puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään; kehitetään opetusta ja oppimateriaaleja käsittelemään sukupuolen moninaisuutta (sukupuoli on muutakin kuin kaksijakoinen ja sisältää lukuisia erilaisia kokemuksia); puhutellaan oppilaita ja henkilöstöä ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa; sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja; helpotetaan käytäntöjä liittyen nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen. Osa näistä käytännöistä tukee myös henkilöstöön kuuluvien sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa.

### 3 Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehityksessä

Etninen tasa-arvo on tässä raportissa kattokäsite, jonka alla käsitellään monia erilaisia keskusteluja. Osa tutkimuskirjallisuudesta käyttää etnisyyden käsitettä, osa keskittyy vain johonkin etnisyyden osa-alueeseen, kuten kansalaisuuteen, ulkomaalaisuuteen, maahanmuuttajuuteen, kieleen, uskontoon tai ulkonäköön (ihonväri, kulttuuriset tavat puukeutua). Osa tutkimuskirjallisuudesta puolestaan puhuu rasismista ja rodullistamisesta. Rodullistamisella tarkoitetaan sitä, että joitakin ihmisryhmiä kohdellaan eri tavoin ihonvärin tai oletetun rodun/etnisyyden takia. Työyhteisössä saatetaan esimerkiksi toistuvasti olettaa, että ”ulkomaalaisen näköinen” henkilö on opiskelija eikä korkeakoulun henkilökuntaa. Tällöin voidaan puhua myös mikroaggressioista. Nämä keskustelut on kirjallisuuskatsauksessa koottu yhteen kappaleeseen, jonka yläotsikkona on etninen tasa-arvo. Lisäksi käsitellään intersektionaalista tutkimusta, joka ottaa huomioon sekä sukupuolen että etnisyyden.

Selvityksen keskeiset löydökset etniseen tasa-arvoon opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitykseen liittyen ovat seuraavat:

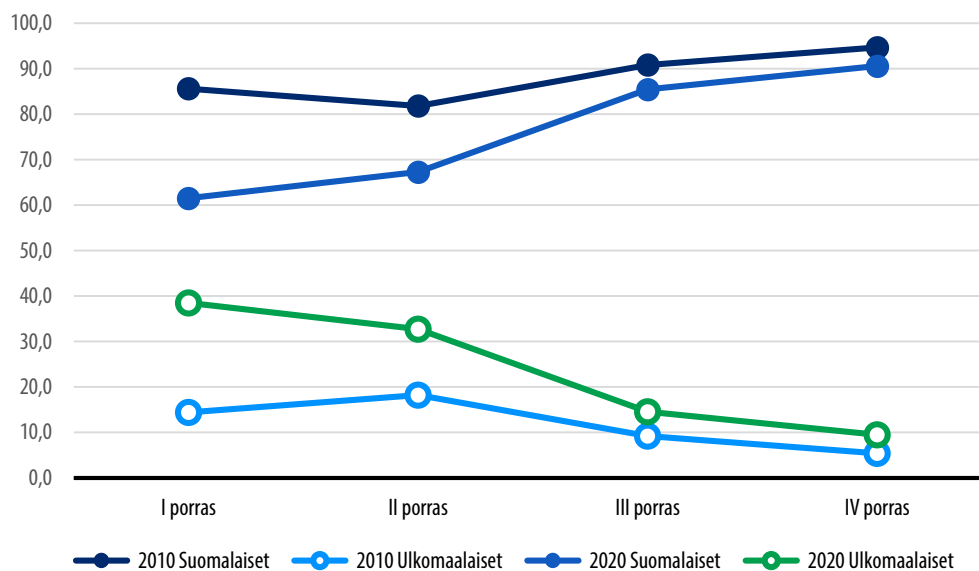
- Etniset saksat leikkaavat tutkijoiden uria – yliopistoissa väitöskirjatutkijoina on paljon muita kuin Suomen kansalaisia (38,5 %), mutta professoritasolla enää 9,4 %.
- Verrattuna Norjaan ja Ruotsiin Suomen yliopistoissa on vähemmän ulkomaista henkilökuntaa. Professoritasolla oli Suomessa 10 prosenttia, Ruotsissa 24 prosenttia ja Norjassa 30 prosenttia ulkomaista henkilökuntaa vuonna 2018.
- Ammattikorkeakouluissa työskentelee muita kuin Suomen kansalaisia ylipäättään hyvin vähän, vain noin 2 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstöstä.
- Merkittävimmät etnisen tasa-arvon ongelmat liittyvät urakehitykseen ja syrjintään. Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokevat mahdollisuutensa uralla etenemiseen selkeästi etnisiä suomalaisia huonommaksi.
- Etniseen vähemmistöön kuuluvien vastaajien työtilanne näyttäytyy työsuhteiden laadun tarkastelussa merkittävästi epävarmempana kuin etniseen enemmistöön kuuluvien. Erot työsuhteen laadussa pysyvät myös uraportaitaisessa tarkastelussa.
- Yli kolmasosa etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista ei halua tai ei usko pystyvänsä jatkamaan akateemisella uralla, kun suomalaisista vastaajista näin vastasi alle neljäsosa. Erityisen huonoksi omat mahdollisuudet tuntevat etniseen vähemmistöön kuuluvat muut kuin Suomen kansalaiset

- Kieleen liittyvät asiat nousivat keskeisesti esiin, kun puhuttiin syrjäntäkokeuksista etnisten vähemmistöjen parissa yliopistoissa. Suomen kielen taidon puuttumisen koettiin sekä vaikeuttavan etenemistä ylimpiin tehtäviin että sulkevan ihmisiä ulos arkisista yhteisöistä.
- Maahanmuuttajatutkijoiden haastatteluihin perustuvat tutkimukset kuvaavat suomalaisia korkeakouluja maahanmuuttajatutkijoille vaikeasti avautuvina työyhteisöinä. Moni näki mahdollisuutensa suomalaisissa yliopistoissa hyvin rajattuna.
- Ulkomaisilla tutkijoilla saattaa olla Suomessa vähän muita uravaihtoehtoja.
- Etnisen tasa-arvon toteutumista suomalaisissa korkeakouluissa on tutkittu hyvin vähän, eikä rasismia ja rodullistamista juuri ollenkaan.

### 3.1 Etniset sakes

Etnisen tasa-arvon toteutumista yliopistoissa voi jossain määrin pyrkiä hahmottamaan tilastojen avulla. Tilastotarkastelun mukaan näyttää siltä, että sukupuolisaksien lisäksi myös etniset sakes leikkaavat tutkijoiden uria. Yliopistoissa väitöskirjatutkijoina on suhteellisen runsaasti muita kuin Suomen kansalaisia (38,5 %), mutta professoritasolla enää 9,4 %.

**Kuvio 2.** Suomen kansalaisten ja muiden maiden kansalaisten osuus eri uraportilla yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstössä 2010 ja 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).



Mitä on etnisten saksien taustalla? Muiden kuin Suomen kansalaisten määrä väitöskirjatutkijoista on kymmenen viime vuoden aikana kasvanut voimakkaasti, mutta muutos on ollut vähäisempi muilla uraportilla. Onkin mahdollista, että tilanne tasaantuu ajan kuluessa, kun nyt väitöskirjatutkijoina toimivat ulkomaiset tutkijat etenevät akateemisella urallaan. Toisaalta näin ei välttämättä automaattisesti tapahdu. Asian seuraamista hankaloittaa myös tilastoinnin puute, sillä kansalaisuutta tarkasteltaessa piiloon jää esimerkiksi se seikka, että kauemmin Suomessa asuvat tutkijat ovat saattaneet saada Suomen kansalaisuuden. Kaikki ulkomailta Suomeen väitöskirjaa tekemään tulleet tutkijat eivät toki edes havittele uraa juuri Suomessa tai ylipäätään havittele akateemista uraa. Silti voidaan myös kysyä, miksi ulkomaisia tutkijoita rekrytoidaan tutkijan uran ensimmäiselle asteelle enemmän kuin muille.

Verrattuna Norjaan ja Ruotsiin Suomen yliopistoissa on vähemmän ulkomaista henkilökuntaa (Pietilä ym. 2021). Kun Suomessa tutkijanuran toisella tasolla oli vuonna 2018 henkilöstöstä 37 prosenttia muita kuin Suomen kansalaisia, olivat vastaavat osuudet muiden kuin kotimaan kansalaisten osalta Ruotsissa ja Norjassa kummassakin 68 prosenttia. Professoritasolla oli Suomessa 10 prosenttia, Ruotsissa 24 prosenttia ja Norjassa 30 prosenttia ulkomaista henkilökuntaa vuonna 2018. (Pietilä ym. 2021).

Ammattikorkeakouluissa työskentelee muita kuin Suomen kansalaisia ylipäätään hyvin vähän, vain noin kaksi prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstöstä. On kuitenkin vaikea sanoa, mitä lukujen taakse kätkeytyy ja mitkä tekijät tuottavat epätasa-arvoa, sillä etnisen tasa-arvon toteutumista suomalaisissa korkeakouluissa on tutkittu hyvin vähän, eikä rasismia ja rodullistamista juuri ollenkaan. Muutamit tutkimukset ovat kuitenkin selvittäneet ulkomaisten tutkijoiden kokemuksia Suomessa sekä jäsentäneet kansainvälisyyden ja etnisen tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden eroja ja yhtymäkohtia.

## 3.2 Epätasa-arvoinen urakehitys ja etninen tausta – mitä kysely kertoo

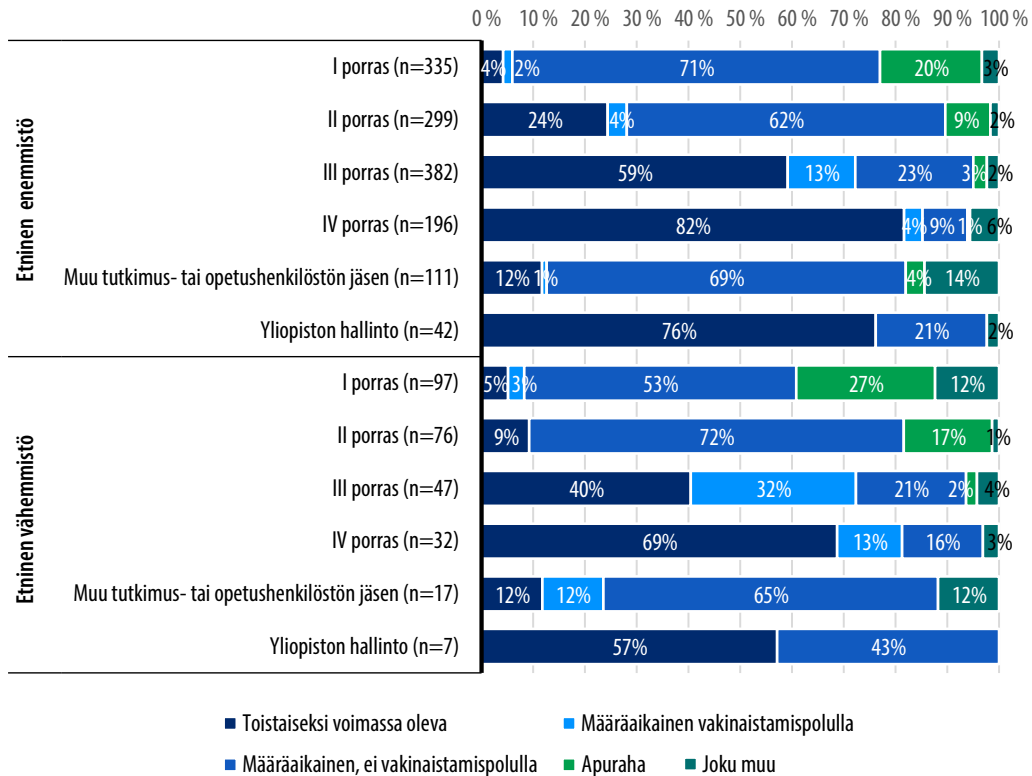
Kyselyn perusteella merkittävimmät etnisen tasa-arvon ongelmat liittyivät urakehitykseen ja syrjintään. Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat haluavat edetä akateemisella uralla, mutta kokevat mahdollisuutensa uralla etenemiseen selkeästi etnisiä suomalaisia huonommaksi. Tämä korostui myös avoimissa vastauksissa, joissa useat etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kertoivat joutuvansa usein ohitetuiksi uralla etenemiseen liittyvissä asioissa. Tarkemmin tässä käsiteltävien kysymysten tuloksia tarkastellaan erillisessä kyselyn tulosraportissa, joka löytyy KOTAMO:n verkkosivulta osoitteesta <https://okm.fi/kotamo>.

Etniseen vähemmistöön kuuluvien vastaajien työtilanne näyttäytyy työsuhteiden laadun tarkastelussa merkittävästi epävarmempuna kuin etniseen enemmistöön kuuluvien. Etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista selvästi pienemmällä osalla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde ja suurempi osa heistä työskentelee apurahalla tai määräaikaisessa työsuhteessa ilman vakinaistamispolkua. (kts. taulukko 8). Yliopistoissa etniseen vähemmistöryhmään kuuluvista vastaajista suhteessa suurempi osa työskentelee alemmilla uraportilla, mutta erot työsuhteen laadussa pysyvät myös uraportaittaisessa tarkastelussa. Etniseen vähemmistöön kuuluvilla on siis enemmän erilaisia määräaikaisia työsuhteita tai apurahoja riippumatta uratasosta. Yksi silmiinpistävä ero on, että 12 prosenttia ensimmäisellä uraportilla työskentelevistä etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista ilmoittaa työsuhteen tyypiksi ”joku muu”, kun etniseen enemmistöön kuuluvista näin kertoo vain 3 prosenttia (kuvio 3). Etniseen vähemmistöön kuuluvat väitöskirjatyöntekijät ilmoittavat enemmistöä useammin rahoittavansa väitöskirjatyönsä pääsääntöisesti omilla säästöillään (kts. luku 4.3.1).

**Taulukko 8.** Työsuhde etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
Toistaiseksi voimassa oleva	76,5 %	62,7 %	37,9 %	21,4 %
Määräaikainen vakinaistamispolulla	-	-	5,5 %	8,7 %
Määräaikainen, ei vakinaistamispolulla	-	-	44,8 %	48,9 %
Apuraha	-	-	7,8 %	14,5 %
Määräaikainen	23,2 %	35,6 %	0,0 %	0,0 %
Joku muu	0,3 %	1,7 %	3,9 %	6,5 %

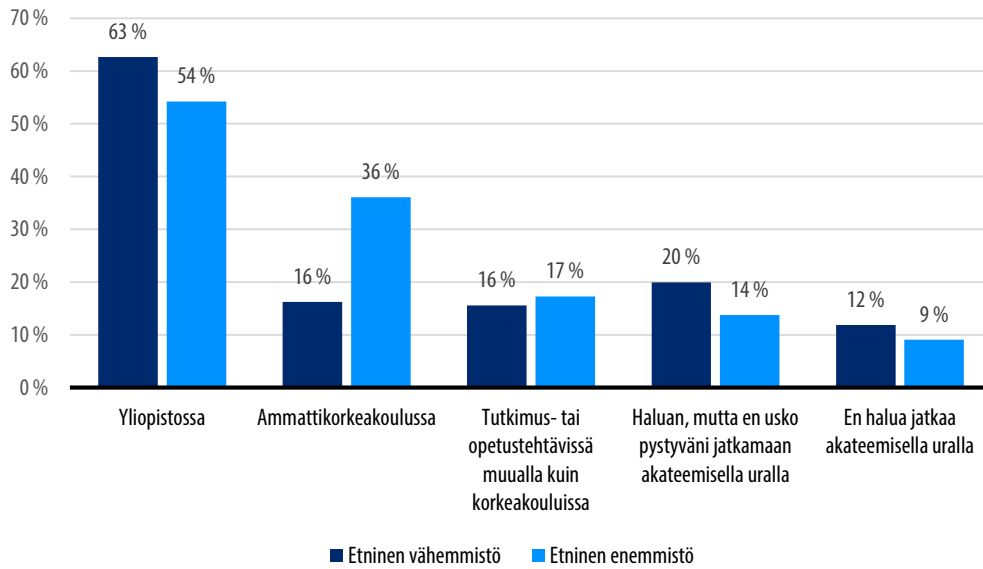
**Kuvio 3.** Työsuhde etnisen taustan mukaan uraportaittain.



Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden tunne siitä, että heidän on vaikeampi edetä akateemisella urallaan kuin suomalaisten, tuli esille useissa eri kysymyksissä. Yli kolmasosa etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista ei halua tai ei usko pystyvänsä jatkamaan akateemisella uralla, kun etnisesti suomalaisista vastaajista näin vastasi alle neljäsosa (kuvio 4). Työn sisältö on etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla etnisiä suomalaisia harvemmin syy siihen, että he eivät pysty tai halua jatkaa akateemisella uralla. Sen sijaan ammattikorkeakouluissa etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokivat lähes kaksi kertaa etnisiä suomalaisia useammin, että he eivät pysty jatkamaan akateemisella urallaan, vaikka halusivat. Ammattikorkeakouluissa etniseen vähemmistöön kuuluvat kokivat työympäristön ja työhyvinvoinnin suurimmiksi syiksi hakeutua pois akateemiselta uralta. Yliopistossa etniseen vähemmistöön kuuluvilla etenemismahdollisuudet nousivat etnisiä suomalaisia merkittävämmäksi tekijäksi.



**Kuvio 4.** Akateemisen uran jatkaminen etnisen taustan mukaan (“Haluatko jatkaa akateemisella uralla tutkimus- tai opetustehtävissä?”).



**Taulukko 9.** Syyt sille, miksi vastaaja ei uskonut pystyvänsä tai ei halunnut jatkaa akateemisella uralla etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
<b>n-määrä</b>	144	11	365	91
En saa tai en ehdi tekemään haluamiani työtehtäviä	25 %	9 %	16 %	16 %
Etenemismahdollisuudet	28 %	27 %	42 %	51 %
Joku muu	24 %	27 %	13 %	14 %
Palkkauksen taso	35 %	18 %	38 %	40 %
Perhesyyt	9 %	0 %	8 %	7 %
Suunnitelmani ei ollut alun perin suuntautua akateemiselle uralle	26 %	0 %	19 %	16 %
Toimeentulon epävarmuus	13 %	18 %	48 %	42 %
Työhyvinvointi	24 %	55 %	34 %	27 %
Työn sisältö	23 %	9 %	12 %	8 %
Työn vaatimukset (julkaisut yms.)	11 %	18 %	29 %	30 %
Työsuhteen epävarmuus	26 %	36 %	63 %	59 %
Työympäristö	19 %	45 %	23 %	27 %

Uraan ja sen etenemiseen liittyvissä kysymyksissä etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat pitivät etenemistä uralla vähintään yhtä tärkeänä ja yliopistoissa jopa tärkeämpänä kuin etnisesti suomalaiset vastaajat. Tämä vastaa haastatteluissa ja työpajoissa esille nousutta ajatusta siitä, että Suomeen korkeakouluihin töihin tulleet ovat motivoituneita etenemään akateemisella urallaan, osin myös johtuen siitä, että heidän on vaikea saada suomalaisilta työmarkkinoilta muita töitä.

Samalla etniseen vähemmistöön kuuluvat ja erityisesti muut kuin Suomen kansalaiset kokevat, että he ovat harvemmin mukana verkostoissa, opetuksen kehittämisessä tai yhteisissä rahoitushauissa. Merkittävin ero on kuitenkin siinä, että etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokevat mahdollisuutensa edetä urallaan keskimäärin selvästi heikommaksi kuin etnisesti suomalaiset vastaajat niin ammattikorkeakouluissa kuin

yliopistossakin (kts. taulukko 10). Erytisen huonoksi omat mahdollisuudet tuntevat etniseen vähemmistöön kuuluvat muut kuin Suomen kansalaiset, mutta myös etniseen vähemmistöön kuuluvat Suomen kansalaiset kokevat mahdollisuutensa etniseen enemmistöön kuuluvia vastaajia heikommaksi.

**Taulukko 10.** Urakehitystä koskevat väittämät, vastausten keskiarvot etnisen taustan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
Roolini, vastuuni sekä työtehtäväni vastaavat työkokemustani ja osaamistani	4,1	4,0	4,0	4,0
Olen tyytyväinen siihen, miten urani korkeakouluissa on edennyt	3,7	3,6	3,4	3,2
Koen, että minulla on samat mahdollisuudet edetä urallani korkeakouluissa kuin samankaltaisissa tehtävissä työskentelevillä kollegoillani	3,8	3,2	3,5	2,8
Mielestäni uralla eteneminen korkeakoulussa on tärkeää	3,9	3,9	4,1	4,3
Olen mukana verkostoissa, jotka tekevät tutkimusta ja julkaisevat yhdessä	4,0	3,7	4,1	3,9
Olen mukana yhteisissä rahoitushauissa	3,8	3,5	3,5	3,2
Olen mukana opetuksen kehittämisessä	4,3	4,1	3,9	3,7

### 3.3 Epätasa-arvoinen urakehitys ja etninen tausta – mitä haastattelut kertovat

Haastatteluissa keskusteltiin etnisen tasa-arvon toteutumisesta korkeakouluissa yleisesti ja sen vaikutuksista urakehitykseen. Yleisesti katsoen useampi haastateltava koki, että Suomessa ollaan kansainvälisesti katsottuna jäljessä etnisen tasa-arvon edistämässä eikä sitä vielä tunnisteta. Myös KOTAMO-haastatteluissa sukupuolten tasa-arvoon liittyviä olemassa olevia toimia nostettiin selvästi enemmän esille ja sukupuolten tasa-arvon edistämistä ylipäättänsä puhuttiin enemmän, ellei haastateltavalla ollut omakohtaisia kokemuksia etniseen tasa-arvoon liittyen.

Niin yksilö- kuin ryhmähaastatteluissa kieleen liittyvät asiat nousivat keskeisesti esiin, kun keskusteltiin etnisen tasa-arvon toteutumisesta ja syrjäytäkokeuksista korkeakouluissa. Yliopistolaki (2:11) ja ammattikorkeakoululaki (5:24) määrittelevät korkeakoulujen toimintakieliksi suomen ja ruotsin, mutta korkeakouluilla on silti mahdollisuus käyttää toiminnassaan ja arjessaan myös muita kieliä. Suomen osaamattomuuden koettiin paitsi vaikeutavan etenemistä ylimpiin tehtäviin, erityisesti sulkevan ihmisiä ulos arkisista yhteisöistä. Eräs suomea osaamaton tutkija oli esimerkiksi jätetty kutsumasta kokoukseen, jossa muut osasivat suomea, koska tämä oli ”kaikille helpompaa”. Useampi haastateltava esitti epäilyksiä siitä, että oli saanut ei-suomalaisen taustansa vuoksi huonomman position tai sopimuksen kuin kantasuomalainen kollega vastaavassa tilanteessa, tai oli jäänyt kokonaan valitsematta tehtävään tietämättä miksi.

Korkeakoulujen kielikäytäntöjen vaikutuksia uralla etenemiseen kuvattiin useassa haastattelussa. Yksi ei-suomea puhuva haastateltava kuvasi suomen kielen lasikatoksi: suomen kielen oppiminen vie vuosia, mutta hän koki tämän ainoaksi vaihtoehdoksi, mikäli hän halusi edetä akateemisella urallaan Suomessa. Samaan aikaan useampi haastateltava koki, ettei heitä tuettu suomen kielen oppimisessa, esimerkiksi huolehtimalla siitä, että tälle on varattu työaika. Sama haastateltava sekä muutama muu nostivat esille, kuinka ei-suomea puhuvat kokivat olevansa huonommassa asemassa rekrytointitilanteessa, jossa toinen kandidaatti osasi suomea ja on kykenevä esimerkiksi opettamaan suomenkielisiä kandidaattien kursseja (ks. myös luku 4.4). Ammattikorkeakoulun haastateltava – joka ei puhunut suomea – kertoi myös, kuinka hänen suomen kielen taitoaan oli udeltu rekrytointihaastattelussa, vaikka suomen kielen taitoa ei ollut edellytetty ilmoituksessa. Samanlaisia kokemuksia löytyi myös niistä yliopistoista, joissa opetus- ja hallintokieli on ruotsi: tällöin ruotsia taitamattoman on vaikea menestyä. Yksi haastateltava sanoi, että tällöin ruotsin kieli nähdään meriittinä, vaikka sitä ei olisi virallisissa rekrytointikriteereissä mainittuna.

Useampi ei-suomea puhuva haastateltava kommentoi kohdanneensa syrjintää työyhteisön epämuodollisissa arkitilanteissa. Vaikka työpaikan työkielenä on englanti, vapaamuotoiset keskustelut käydään suomeksi, mikä lisää ulkopuolisuuden tunnetta. Toinen kertoi,

että hänet oli jätetty kutsumatta after work -tilaisuuteen ja hän epäili sen johtuvan siitä, ettei hän käytä alkoholia. Kolmas haastateltava kommentoi epämuodollisen syrjinnän vakavuutta toteamalla, kuinka ”pienistä asioista katkeaa työntekijän kamelin selkä”.

Haastatteluissa kävi selväksi, että yhdenvertaisuuden kokemukseen vaikuttaa sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa koko suomalainen kulttuuri korkeakouluja laajemminkin. Siksi sen tuntemiseen ja kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen pitäisi korkeakouluissa panostaa. Suomalaiseen kulttuuriin sisään pääsemistä pidettiin vaikeana. Useampi haastateltu oli kokenut suomalaiset ensin epäystävällisiksi. Haastatellut totesivat, että panostamalla suomalaiseen kulttuurin perehdyttämiseen moni voisi tuntea olonsa nykyistä enemmän tervetulleeksi. Toisaalta haastatteluissa todettiin myös, että yliopistossa perehdyttämisessä ja ei-kantasuomalaisten inklusiivisissa yhteisöön on tapahtunut paljon kehitystä viimeisten kymmenen vuoden aikana.

Ammattikorkeakoulujen puolella haastatteluissa puhuttiin paljon siitä, että ammattikorkeakoulut haluavat olla kansainvälisiä, mutta käytännössä kansainvälistymiseen ja toimiin, moninaisiin työyhteisöihin ei vielä panosteta tarpeeksi. Myös ammattikorkeakouluissa työskentelevät haastateltavat esittivät epäilyjä siitä, etteivät olleet sopivasta osaamisesta ja kokemuksesta huolimatta tulleet valituiksi työhaastatteluun, koska eivät ole suomalaisia tai osaa suomea. Tutkimusrahoituksen hakemisesta puhuttaessa yksi ei-suomalainen hakija totesi, ettei ole tullut pyydytyksi mukaan rahoitusta hakeviin ryhmiin tai edes kuullut hakuaikeista ajoissa, vaikka oma kokemus olisi ollut niihin juuri sopivaa. Hänen mukaansa hänen alallaan pieni suomalaisten miesten joukko toimii portinvartijoina ja ”pitää projekteja itsellään” eikä ota muita mukaan. Yhdessä haastattelussa todettiin, että ammattikorkeakouluissa on yhä rasismia, mikä ilmenee siten, ettei esimerkiksi haluta työskennellä ei-suomalaisten kanssa tai esitetään rasistisia kommentteja.

Kahdessa haastattelussa kommentoitiin Suomen korkeakoulujen olevan keskenään eri vaiheissa sen suhteen, kuinka arkipäivää etninen diversiteetti ja etnisen tasa-arvon edistäminen ylipäättänsä ovat korkeakoululle. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella toimivan yliopiston edustaja kommentoi, että hänen oman korkeakoulunsa vähäinen kokemus monikulttuurisesta työympäristöstä korkeakoulujen henkilöstössä ja johdossa voi johtaa teemojen vähäiseen huomioon ottamiseen ja edistämiseen esimerkiksi johtamisessa ja rekrytoinnissa. Tilastoista ilmenevä ulkomaalaisten opetushenkilöstön vähyyttä näkyy myös haastatteluissa: voisi sanoa, ettei haasteita etnisen tasa-arvon edistämässä juurikaan tunnistettu haastatteluissa, kun tätä kysyttiin suomea puhuvilta haastatelluilta. Haastatteluun osallistunut ammattikorkeakoulussa työskentelevä ei-suomea puhuva ulkomaalainen puolestaan koki yleisesti, että hänen ammattikorkeakoulunsa ei ollut vielä avoin diversiteetille, mikä näkyi esimerkiksi lähestulkoon kokonaan suomenkielisenä viestintänä: esimerkiksi viikkokokoukset pidettiin suomeksi, vaikka niissä tehtiin työyhteisöön vaikuttavia päätöksiä.

Yksi keskeinen haaste etnisen ja sukupuolten tasa-arvon edistämisessä on, ettei erityisesti etniseen vähemmistöön ja kielivähemmistöön kuuluvien keskuudessa aina luotettu korkeakoulun häirintä- tai muiden ongelmatapausten käsittelyä koskevaan prosessiin. Tästä kertovat myös kyselyn tulokset. Yksi syrjintää ja työpaikalla tapahtunutta ahdistelua kokenut etniseen ja kielivähemmistöön kuuluva haastateltava kommentoi, että vaikka prosesseja esimerkiksi häirintätapausten käsittelyyn on, niiden tehokkuuteen ei välttämättä uskota. Haastateltava koki raportoinnin suuremmalla todennäköisyydellä heikentävän hänen mahdollisuuksia edetä työrullaan kuin johtavan konkreettisiin toimiin. ”Yliopistolakin voi valittaa oikeuskanslerille, mutta mitä siitä seuraa niin on hyvin pientä”, kommentoi toinen haastateltava syrjintätapausten raportointia.

### 3.4 Epätasa-arvoisen urakehityksen syitä tutkimuskirjallisuudessa

Tutkimusta etnisen tasa-arvon toteutumisesta suomalaisissa korkeakouluissa on tehty huomattavan vähän. Maahanmuuttajatutkijoiden haastatteluihin perustuvat tutkimukset kuvaavat suomalaisia korkeakouluja maahanmuuttajatutkijoille vaikeasti avautuvina työyhteisöinä (Hoffman, 2007). Haastatellut 42 tutkijaa olivat muuttaneet Suomeen 27 eri maasta ja heistä 14 oli haastattelun aikana vakituisessa ja 22 määräaikaisessa työsuhhteessa, ja 6 oli maisteritason opiskelijoita siirtymässä jatko-opiskelijoiksi. Moni näki mahdollisuutensa suomalaisissa yliopistoissa hyvin rajattuna ja osa lähti pois Suomesta tutkimuksen aikana. Tiettyjen alojen tutkijat myös kertoivat, että suhtautuminen heille sopiviin tutkimusaiheisiin tuntui rajoittuneelta: heidän ei uskottu voivan tutkia Suomea, vaan oletettiin tutkivan joko jotakin ilmiötä omassa kotimaassaan tai sitten ”oman maahanmuuttajaryhmänsä” kokemuksia Suomessa. (Hoffman, 2007).

Artikkelit tuovat esiin, että ulkomaisilla tutkijoilla saattaa olla Suomessa vähän muita uravaihtoehtoja. Vaihtoehtojen vähyyks voi saada heidät jatkamaan kamppailua kovenevassa akateemisessa kilpailussa (Peura & Jauhiainen, 2018) joskus jopa oman jaksamisensa kustannuksella (Pappa, Elomaa, & Perälä-Littunen, 2020). Kasvatustieteiden alan kansainvälisiä väitöskirjatutkijoita koskeva tutkimus (Pappa ym., 2020) keskittyy väitöskirjatutkijoiden kokemaan stressiin. Tutkimuksen mukaan muualta Suomeen muuttaneet väitöskirjatutkijat kokivat tohtoriopinnot varsin stressaavina, joskin osa näki stressin myös positii-visena voimana. Toisaalta tutkimus kertoo myös pahoistakin psykosomaattisista oireista sekä yksinäisyydestä. Haastateltuja väitöskirjatutkijoita ahdisti myös rahoituksen hakeminen sekä tietoisuus siitä, että myös myöhemmissä uravaiheissa oleva akateeminen henkilöstö joutuu taistelemaan rahoituksesta ja uramahdollisuuksista.

Toinen väitöskirjatutkijoihin keskittyvä tutkimus (Peura & Jauhiainen, 2018) käsittelee humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteiden tohtoriohjelmissa opiskelevien suomalaisten ja ulkomaalaisten käsityksiä tohtoriksi opiskelusta. Haastatelluiksi on valittu kuusi ulkomaista ja kuusi suomalaista väitöskirjatutkijaa, joilla kaikilla on vähintään kaksi vuotta kokemusta tohtoriopinnoista. Haastatellut väitöskirjatutkijat tyypitellään tutkimuksessa kolmeen ryhmään: tieteellisen uran tavoittelija, kilpailun paineessa epäröijä sekä itsellinen sivistyjä. Kilpailun paineessa epäröijät olivat tutkimuksessa kaikki suomalaisia, mikä kirjoittajien mukaan heijastaa sitä, että suomalaisilla väitöskirjatutkijoilla on muitakin uravaihtoehtoja Suomessa. Tieteellisen uran tavoittelijoihin sisällytettiin viisi ulkomaalaista ja yksi suomalainen. Yliopistoura oli heille paljolti itsestänselvyys. Tämäkin ryhmä kuitenkin näki omat mahdollisuutensa rajallisina ja akateemisen kilpailun kovana. Tulevaisuuden epävarmuus korostui, kun tutkijat kuvasivat kuinka jatkuva rahoituksen haku vie aikaa tutkimustyöltä. Yksi haastatelluista ulkomaalaisista näki suomalaisten olevan etulyöntiasemassa rahoitushakujen suhteen. (Peura & Jauhiainen, 2018). Tämä tutkimus valottaakin hyvin myös edellisessä tutkimuksessa (Pappa ym., 2020) kuvattuja ulkomaalaisten väitöskirjatutkijoiden kokeman stressin syitä. Ulkomaalaiset tutkijat voivat kohdata monia ongelmia, mutta olla silti sitoutuneita akateemiseen uraan osittain myös siitä syystä, että muut uramahdollisuudet Suomessa ovat heille rajatummin avoinna.

Ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön etnistä tasa-arvoa ei ole Suomessa juurikaan tutkittu. Ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajaopiskelijoista on kirjoitettu jonkin verran. Esimerkiksi Lätti, Timonen ja Toivanen-Sevrjukova (2012) kuvaavat maahanmuuttajaopiskelijoiden arkea ja pohtivat, missä määrin maahanmuuttajaopiskelijat ovat päässeet osallisiksi korkeakoulu yhteisöön. Rasisminvastaisen työn kehittämistä HUMAK-ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa kartoittava opinnäytetyö (Malila, 2011) puolestaan toteaa, että tällä hetkellä rasismiin ja rasismin vastaisuuteen liittyviä aiheita ei käsitellä tarpeeksi.

## 4 Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinnissa uravaiheittain

Korkeakoulujen opetus- ja tutkimusurat sijoittuvat yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin. Lisäksi tutkijanuralla voi työskennellä tutkimuslaitoksessa, muualla julkisella sektorilla tai elinkeinoelämässä.

Suomessa on 14 yliopistoa. Yliopistojen tarjoama opetus- ja tutkimushenkilöstön ura voidaan hahmottaa neliportaisesti seuraavasti (mukaillen Välimaa et al., 2016; Opetusministeriö 2006):

- I. Nuorempi tutkija, usein väitöskirjatutkija tai projektitutkija
- II. Postdoc / projektitutkija (väitellyt) / yliopisto-opettaja
- III. Apulaisprofessori (vakinaistamispolulla tai ei) / yliopistonlehtori
- IV. Professori / tutkimusjohtaja

Suomessa on 24 ammattikorkeakoulua. Ammattikorkeakouluissa opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäviä ovat ammattikorkeakoulun lehtorin, yliopettajan, projektitutkijan ja ammattikorkeakouluopettajan tehtävät. Lisäksi ammattikorkeakouluissa toimii esimerkiksi tutkimusjohtajia, osaamisalueen johtajia sekä projektipäälliköitä. Opetus- ja tutkimushenkilöstön uraa ammattikorkeakouluissa ei hahmoteta samalla tavalla hierarkkisesti uraportaittain kuin yliopistouraa, mutta opetus- ja kulttuuriministeriön raportti (2016) kuitenkin jakaa myös ammattikorkeakoulujen henkilökunnan edellä esitellyille neljälle portaalle. Raportin mukaan tutkijat, lehtorit ja tuntiopettajat kuuluvat ensimmäiselle uraportaalille, kolmannella uraportaalilla ovat yliopettajat, tutkimuspäälliköt ja projektipäälliköt. Neljännellä uraportaalilla ovat tutkimusjohtajat ja osaamisalueen johtajat.

Selvityksen keskeiset löydökset sukupuolten tasa-arvoon ja etniseen tasa-arvoon rekrytoinneissa ovat seuraavat:

- Väitöskirjatutkijoiden ja postdoc-tutkijoiden rekrytoinneista on vähemmän tutkimustietoa kuin myöhemmän uravaiheen rekrytoinneista.
- Väitöskirjatutkijoiden rekrytoinnin kriteerit ovat tiukentuneet ja muuttuneet niin, että rekrytoinneissa suositaan nuorempia, suoraan maisteriksi valmistuneita opiskelijoita, jotka ovat sopeutuvaisempia koulumaiseen väitöskirjatyöhön (Forsberg, Kuronen & Ritala-Koskinen, 2019.)



- Projektitutkijoiksi ja ulkopuolisen rahoituksen positioihin rekrytointi on usein epämuodollista ja perustuu olemassa oleviin verkostoihin eikä avoimeen hakuilmoitukseen (Siekinen, Pekkola, ja Kivistö 2016.)
- Vuonna 2019 toistaiseksi voimassa oleviin professorin tehtäviin hakeneista naisia oli yli puolet (57,3 %), mutta valituista selvästi alle puolet (35,3 %) (Pekkola ym. 2020.)
- Erityisesti kutsumenettelyllä professuureja täytettäessä on suosittu miehiä (Pekkola ym. 2020.)
- Muiden maiden kuin Suomen kansalaisten määrä oli pääosin isompi hakeneissa kuin valituissa. Esimerkiksi vakinaistamispolulle hakeneista 56,6 % oli muita kuin Suomen kansalaisia, mutta valituista enää 32,7 %. (Pekkola ym. 2020.)
- Ammattikorkeakouluihin hakee huomattavasti yliopistoja vähemmän muiden maiden kuin Suomen kansalaisia.
- Miehet ja etnisesti suomalaiset olivat mukana tekemässä rekrytointeja useammin kuin naiset ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat.
- Naiset pitivät henkilöstön monimuotoisuuden lisäämistä selkeästi tärkeämpänä valintakriteerinä rekrytointeja tehdessä kuin miehet.
- Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokivat prosessit läpinäkyvämmiksi ja olivat havainneet suosimista ja suoranaista syrjintää etnisesti suomalaisia useammin niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissakin.
- Naiset kokivat miesvastaajia harvemmin korkeakoulujen rekrytointikäytännöt yhdenmukaisiksi ja katsoivat niiden tukevan selkeästi vähemmän tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta.
- Haastattelujen mukaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen keskitytään pistemäisesti, kuten kiinnittämällä huomiota rekrytointi-ilmoituksen sanastoon, mutta näitä ei huomioida prosessissa kokonaisvaltaisesti esimerkiksi rekrytointipäätöksiä tehtäessä.
- Haastattelujen mukaan hakijoiden monitieteisyyttä ja tieteidenvälisyyttä ei arvosteta tarpeeksi rekrytoinneissa.

## 4.1 Tutkimusta yliopistojen rekrytoinnissa epätasa-arvoa tuottavista käytännöistä

Rekrytointitilastot sekä rekrytointia käsittelevät kansainväliset tutkimukset tuovat esille sen, että rekrytointitavat eri uravaiheisiin ja eri positioihin voivat olla hyvinkin erityyppisiä prosesseja, joissa myös sukupuoli ja kansalaisuus vaikuttavat eri tavoin. Väitöskirjatutkijoiden valinnan osalta professoreilla ja tutkimusryhmien johtajilla on tyypillisesti paljon valtaa vaikuttaa siihen, keitä omaan yksikköön rekrytoidaan väitöskirjatutkijoiksi (Siekinen, Pekkola, & Kivistö, 2016).

Väitöskirjatutkijoiden rekrytointiin on kirjallisuudessa keskitytty vähemmän kuin rekrytointiin myöhemmissä uravaiheissa, kuten professoreiksi ja apulaisprofessoreiksi. Jonkin verran tutkimusta kuitenkin on. Esimerkiksi yhdessä suomalaisessa tutkimuksessa (Forsberg, Kuronen, & Ritala-Koskinen, 2019) kuvataan sosiaalityön professorien näkemyksiä väitöskirjatutkijoiden rekrytoinnista. Tutkimuksen mukaan kriteerit ovat tiukentuneet ja muuttuneet niin, että suositaan nuorempia suoraan maisteriksi valmistuneita opiskelijoita, jotka ovat sopeutuvaisempia koulumaiseen väitöskirjatyöhön. Osa professoreista näki käytännön sosiaalityön kokemuksen tärkeänä ja kritisoi sen takia kehitystä, jossa suositaan tohtoriopintoja suoraan maisteriopintojen jälkeen. Ulkomaisesta tutkimuksesta yhtenä esimerkkinä on hiljattain tehty tutkimus korealaisista, jotka etsivät tietoa hakeakseen Englantiin väitöskirjatutkijoiksi (Kyung & Spencer-Oatey, 2021). Tutkimus nostaa esille monia rekrytointiprosessin epäselvyyksiä. Hakijoiden oli esimerkiksi vaikea identifoida potentiaalisia väitöskirjan ohjaajia tai tietää, kuinka lähestyä heitä oikein (Kyung & Spencer-Oatey, 2021). Suomi on yhtenä maana kilpailemassa kansainvälisesti liikkuvista väitöskirjatutkijoista, joten voisi olla olennaista tietää, miltä suomalaisten korkeakoulujen rekrytointiprosessit näyttävät heidän näkökulmastaan.

Tutkijanuran alkuvaiheeseen keskittyvä tutkimus tarkastelee usein väittelyn jälkeistä postdoc-vaihetta, esimerkiksi väittelyä seuraavaa 1–7 vuoden jaksoa (Signoret ym. 2019). Aikajaksoa määrittävät myös postdoc-rahoitusta myöntävät tahot. Postdoc-tutkijoiden rekrytointiin ei ole kirjallisuudessa keskitytty samalla tavoin kuin tutkijoiden rekrytointiin myöhemmissä uravaiheissa professoreiksi tai vakinaistamispolulla oleviksi apulaisprofessoreiksi (Herschberg, Benschop, ja van den Brink 2018a). Jonkin verran tutkimusta kuitenkin löytyy ja ylipäätään tutkimusta akateemisen uran alkuvaiheista on tehty kansainvälisesti paljonkin. Suomalaisen tutkimuksen (Siekkinen, Pekkola, ja Kivistö 2016) mukaan etenkin projektitutkijoiksi ja ulkopuolisen rahoituksen positioihin rekrytoidaan eri tavoin kuin muihin akateemisiin töihin. Tyypillisesti rekrytointi näihin tehtäviin on epämuodollista ja perustuu olemassa oleviin verkostoihin eikä avoimeen hakuilmoitukseen.

Apulaisprofessorien ja professorien rekrytointia ovat tutkineet esimerkiksi Pekkola, Siekkinen, Kujala ja Kanninen (2020). He selvittivät laajasti professorien rekrytointeja suomalaisissa yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa yhden vuoden ajalta vuonna 2019. Tutkimuksen mukaan toistaiseksi voimassa oleviin professorin tehtäviin vuonna 2019 hakeneista 57,3 % oli naisia, mutta valituista enää 35,3 %. Naisia valitaan suhteellisesti vähiten vakinaistamispolulle sekä silloin, kun professori valitaan kutsumenettelyllä. Kutsumenettelyllä valituista miehiä oli 71,4 % – eli naisten osuus vuonna 2019 kutsumenettelyllä valituista oli pienempi kuin naisten osuus tuolloin professorikunnassa. Muiden maiden kuin Suomen kansalaisten määrä oli pääosin isompi hakeneissa kuin valituissa. Esimerkiksi vakinaistamispolulle hakeneista 56,6 % oli muita kuin Suomen kansalaisia, mutta valituista enää 32,7 %. Tutkimukseen (Pekkola ym. 2020) sisältyneen akateemiselle johdolle (rehtorit, vararehtorit ja dekaanit) suunnatun kyselyn mukaan akateemisen potentiaalın arvioinnin merkitys on lisääntynyt ja tapahtuu entistä varhaisemmissa uravaiheissa eikä vasta professoriksi

nimitettäessä. Tästä huolimatta potentiaalia arvioidaan lähinnä perinteisten lausuntojen avulla tukeutuen aikaisempiin meriitteihin.

## 4.2 Ammattikorkeakoulujen rekrytoinnin epätasa-arvoa tuottavat käytännöt

Taulukko 11 esittää ammattikorkeakoulujen henkilöstörekrytoinnissa opetus- ja tutkimustehtäviin hakeneiden ja valittujen määrän ensin kansalaisuuksien mukaan ja sitten sekä kansalaisuuksittain että sukupuolittain. Hakijoita oli yhteensä 5 421 henkilöä ja valittuja 433. Hakeneista 31,6 % ja valituista 34,2 % oli miehiä vuonna 2020. Hakeneista 93,8 % ja valituista 85,2 % oli Suomen kansalaisia. Ulkomaalaisten määrä oli sekä hakeneissa että valituissa hyvin pieni. Valituista 433 henkilöstä 8 oli ulkomaalaisia. Toisin sanoen ammattikorkeakouluihin hakee huomattavasti vähemmän muiden maiden kuin Suomen kansalaisia kuin yliopistoihin. Miehiä ulkomaalaisista hakijoista oli 67,8 %, naisia 29,1 %. Valituista ulkomaalaisista hakijoista 40 % oli naisia.

**Taulukko 11.** Ammattikorkeakoulujen henkilöstörekrytoinnissa hakeneet ja valitut kansalaisuuden ja sukupuolen mukaan 2020, prosenttia hakijoista ja valituista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstörekrytointi).

	Miehet ja naiset yhteensä		Miehet		Naiset	
	Hakijat	Valitut	Hakijat	Valitut	Hakijat	Valitut
Kansalaisuudet yhteensä	100	100	31,6	34,2	68,1	57,0
Suomi	93,8	85,2	29,3	37,9	70,6	62,1
Eurooppa (pl. Suomi)	2,4	0,7	66,7	100,0	33,3	0,0
Muu	3,7	1,2	67,8	60,0	29,1	40,0
Tieto kansalaisuudesta puuttuu	0,1	12,9				

Ammattikorkeakoulujen rekrytoinneista ei ainakaan tätä selvitystä varten tehtyjen hakujen avulla löytynyt suomalaista tutkimusta. Olisikin tärkeää tutkia myös ammattikorkeakoulujen rekrytointeja sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon näkökulmasta. Erityisen kiinnostavaa olisi tutkia TKI-henkilöstöä.

### 4.3 Rekrytoinnit, sukupuoli ja etnisyys korkeakouluissa – mitä kysely kertoo

Kyselyssä selvitettiin myös korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön kokemuksia rekrytoinneista. Rekrytointeihin osallistuneita vastaajia pyydettiin arvioimaan niitä rekrytointeja, joissa he olivat olleet mukana. Jos vastaajilla ei ollut kokemusta rekrytointien tekemisessä, heille esitettiin neljä oman korkeakoulun rekrytointeja koskevaa väittämää. Yleisesti rekrytoinneissa mukana olleet pitivät rekrytointiprosesseja varsin läpinäkyvinä ja näkivät tehtyjen valintojen perustuneen ilmoitettuihin kriteereihin. Räätelöintiä tietyn hakijan suosimiseksi ilmeni jonkin verran, mutta suoranaista etniseen taustaan tai sukupuoleen perustuvaa syrjintää koettiin tapahtuneen melko harvoin.<sup>2</sup>

Eri vastaajaryhmien välillä kokemuksissa oli kuitenkin selkeitä eroja. Miehet ja etnisesti suomalaiset olivat mukana tekemässä rekrytointeja useammin kuin naiset ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat. Tämä liittyy osaltaan siihen, että korkeammilla uraportilla olevat vastaajat olivat olleet mukana rekrytoinneissa huomattavasti useammin kuin matalammalla olevat ja miesten sekä etnisesti suomalaisten vastaajien joukossa korkeamman uraportaan vastaajia oli suhteellisesti enemmän.

**Taulukko 12.** Rekrytoinnissa mukana olleiden vastaajien osuus, prosenttia.

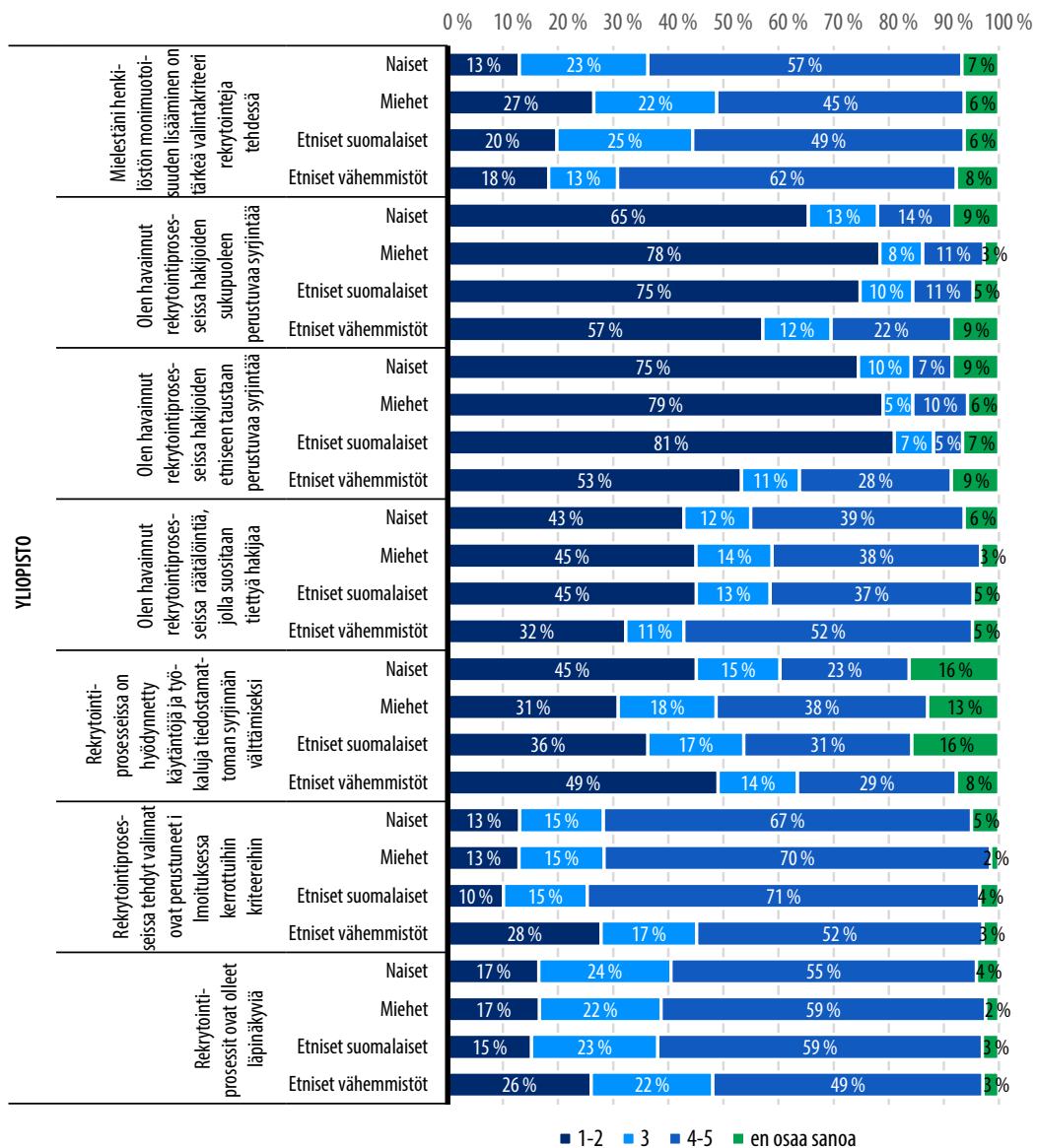
	Miehet	Naiset	Etniset suomalaiset	Etniset vähemmistöt
Ammattikorkeakoulut	41,10 %	31,50 %	34,20 %	28,80 %
Yliopistot	51,30 %	39,30 %	45,10 %	39,40 %

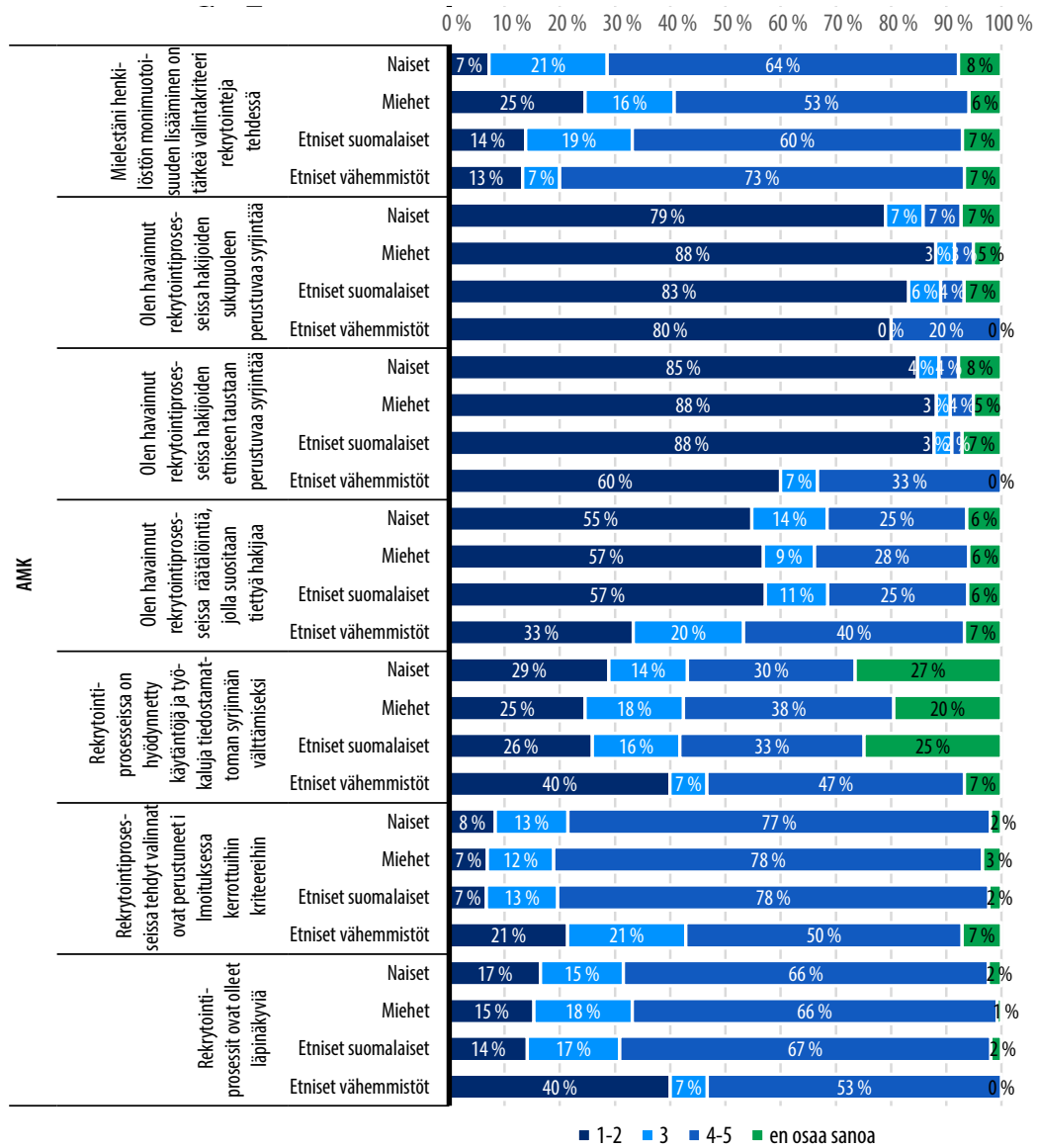
Rekrytoinneissa mukana olleiden nais- ja miesvastaajien kohdalla merkittävin ero oli siinä, että naiset pitivät henkilöstön monimuotoisuuden lisäämistä selkeästi tärkeämpänä valintakriteerinä rekrytointeja tehdessä kuin miehet. Naisten mielestä myöskään työkaluja tiedostamattoman syrjinnän välttämiseksi ei käytetty niin paljon kuin miesten mielestä. Lisäksi naiset niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistossakin olivat havainneet useammin sukupuoleen perustuvaa syrjintää (katso kuviota 6). Etnisten ryhmien välillä erot olivat vielä selkeämmät. Rekrytointiprosesseissa mukana olleet etniseen vähemmistöön

<sup>2</sup> Tarkemmin tässä käsiteltävien kysymysten tuloksia tarkastellaan erillisessä kyselyn tulosraportissa luvussa 5. Tulosraportti on julkaistu KOTAMO:n verkkosivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>.

kuuluvat vastaajat kokivat prosessit läpinäkyvämmiksi ja olivat havainneet suosimista ja suoranaista syrjintää varsinkin etnisen taustan perusteella huomattavasti etnisesti suomalaisia useammin niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissa (katso kuviota 5). Urapor-  
taittaisessa tarkastelussa korkeammalla portaalla olevat vastaajat arvioivat rekrytointiprosessit useammin läpinäkyviksi ja syrjimättömiksi. Erityisen näkyvä tämä ero oli ammatti-  
korkeakouluissa, joissa johtavassa asemassa olevat vastaajat kokivat kaikilta osin rekrytointiprosessit tasa-arvoisemmiksi ja toimivammiksi kuin henkilöstöön kuuluvat vastaajat.

**Kuvio 5.** Arvio opetus- ja tutkimushenkilöstön rekrytointeista, joita vastaaja on ollut mukana tekemässä. Vastausjakaumat sukupuolen ja etnisen taustan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.



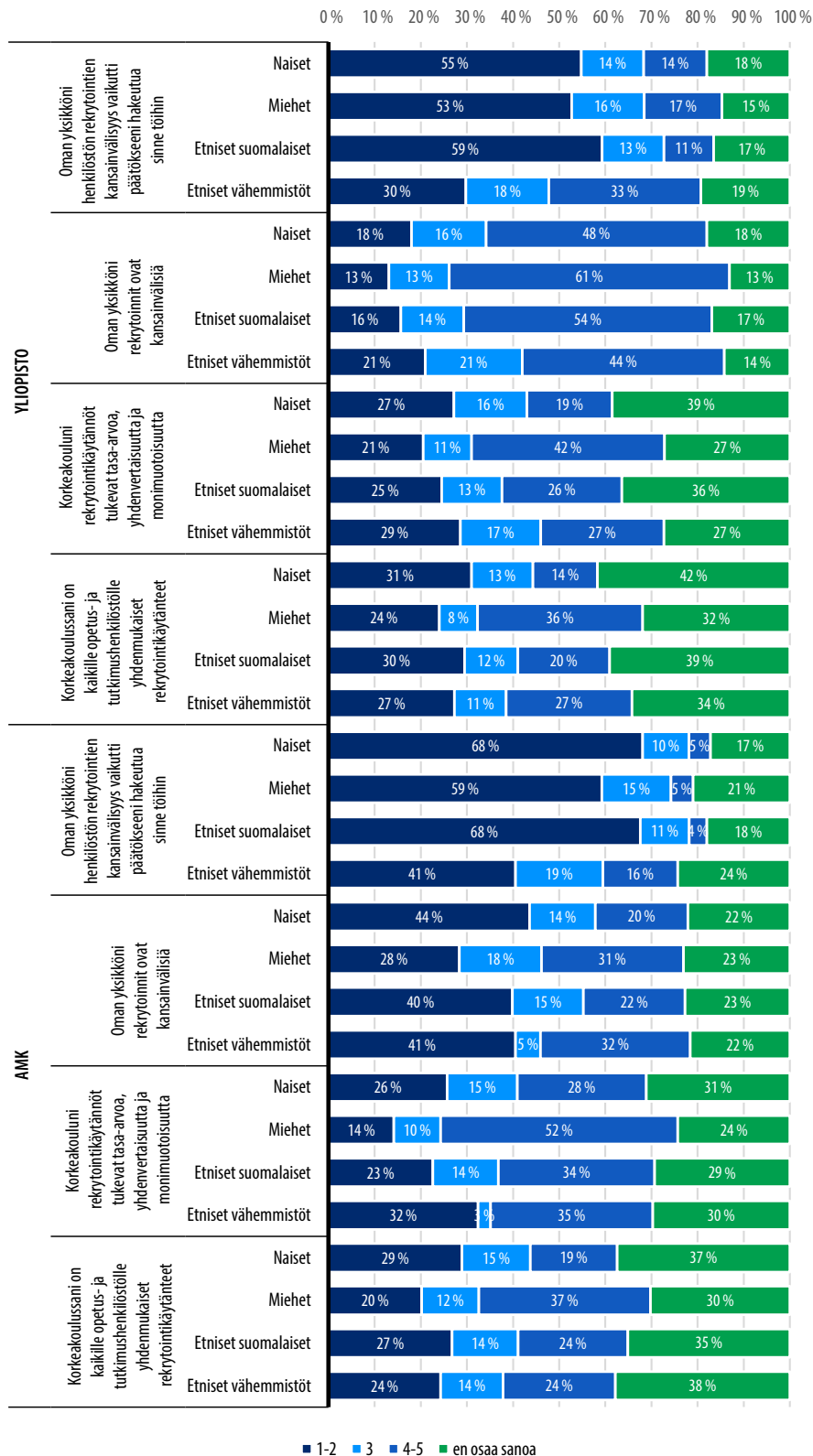


Niillä kyselyyn vastanneilla, jotka eivät olleet olleet mukana tekemässä rekrytointeja ja arvioivat korkeakoulunsa rekrytointeja yleisesti, korostuivat puolestaan erot sukupuolten välillä. Naiset kokivat miesvastaajia harvemmin korkeakoulujen rekrytointikäytännöt yhdenmukaisiksi ja katsoivat niiden tukevan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta selkeästi vähemmän. Etnisten ryhmien välille ei vastauksissa korkeakoulujen rekrytointiprosesseja yleisesti koskeviin väittämiin noussut eroja. Ainoastaan oman yksikön rekrytointien kansainvälisyys oli etniseen vähemmistöön kuuluville vastaajille keskimäärin selvästi merkittävämpi tekijä hakeutua nykyiseen yksikkönsä töihin. Etnisesti suomalaisten vastaajien osalta varsinkin ammattikorkeakouluissa kansainvälisyydellä oli vain vähän merkitystä (kuvaaja 6).

Korkeakoulujen rekrytointiprosesseja yleisesti arvioivien väittämien kohdalla ei myöskään syntynyt samanlaisia uraportaittaisia eroja kuin arvioitaessa rekrytointiprosesseja, joissa vastaaja oli itse ollut mukana. Ylemmillä uraportaitilla olevat vastaajat arvioivat näitä väittämiä hyvin samankaltaisesti kuin muutkin vastaajat, erityisesti vastausten keskiarvoja katsottaessa. Vastausjakautumia tarkasteltaessa nousee esiin kuitenkin selkeä ero siinä, että alemmilla uraportaitilla olevien vastauksissa on merkittävästi suurempi määrä ”en osaa sanoa”-vastauksia. Näiden osuus niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistossakin alimmilla uratasoilla on yli kaksi kertaa suurempi kuin korkeammilla, erityisesti kun arvioitiin rekrytointiprosessien yhdenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Silmiinpistävää oli vastausten suuri hajonta ja ”en osaa sanoa”-vastausten suuri osuus. Kolmasosa vastaajista ei osannut arvioida korkeakoulunsa rekrytointien yhdenmukaisuutta tai yhdenvertaisuutta. Tämä näkyi myös avoimissa vastauksissa. Monet vastaajat, jotka eivät itse olleet rekrytointiprosesseissa olleet mukana päätöksiä tekemässä, kertoivat, että rekrytoitavan tai ulkopuolisen näkökulmasta prosessien arviointi on saatavilla olevien tietojen valossa mahdotonta. Korkeakoulujen rekrytointiprosessit eivät siis vaikuta olevan kovin selkeitä ja läpinäkyviä niille opetus- ja tutkimushenkilöstön jäsenille, jotka eivät ole mukana tekemässä rekrytointipäätöksiä.

**Kuvio 6.** Arvio korkeakoulujen rekrytointiprosessista yleisesti, vastausjakaumat sukupuolen ja etnisen tausta mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.





### 4.3.1 Väitöskirjatutkijat

Kyselyyn sisältyi myös erillinen osa väitöskirjatutkijoille. Aikaisemmassa kirjallisuudessa väitöskirjatutkijoiden rekrytointi, eteneminen uralla ja jatko-opintojen rahoitus on todettu aihealueeksi, jossa yliopistoissa on vähemmän muodollisia toimintatapoja ja näin enemmän mahdollisuuksia myös erilaiseen syrjintään ja eriarvoiseen kohteluun. Avoimissa vastauksissa korostuivatkin usein tilanteet, joissa väitöskirjatutkijan ja väitöskirjan ohjaajan näkemykset, toimintatavat tai käsitykset eivät kohdanneet. Kyselyssä mielenkiintoisinta oli kuitenkin nähdä, näkyykö väitöskirjatutkijoiden kokemuksissa järjestelmällisiä eroja eri ryhmien välillä.<sup>3</sup>

Kyselyssä väitöskirjatutkijoilta kysyttiin, miten he ovat väitöskirjatutkimustaan rahoittaneet ja mikä on ollut vastaajan mielestä pääasiallinen rahoitusmuoto. Tärkein rahoitusmuoto oli väitöskirjatutkijan työsuhde, jonka ilmoitti pääasialliseksi rahoitusmuodoksi 47 prosenttia vastaajista. Väitöskirjatutkijan työsuhteen osuuksissa oli tieteenalakohtaisia eroja, mutta se oli tärkein pääasiallinen rahoitusmuoto kaikilla muilla tieteenaloilla paitsi humanistisissa tieteissä, joissa omalla apurahalla oli suurempi merkitys. Lääke- ja terveystieteiden alalla puolestaan korostui muita enemmän osana projektia tai tutkimusryhmää saatavan apurahan merkitys.

Rahoitusmuodoissa ei ollut merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä. Miehillä rahoitusmuotona oli hieman useammin työsuhde ja naisilla taas oma apuraha, mutta niitä selittävät pitkälti erot rahoitusmuodossa mies- ja naisvaltaisten tieteenalojen välillä. Etniseen vähemmistöryhmään kuuluvat vastaajat olivat käyttäneet hieman useammin omia säästöjään tai vastaavia rahoittamaan väitöskirjatutkimustaan. Pääasiallisena rahoitusmuotona tämä oli 16 prosentilla etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista, kun vain 9 prosenttia etnisesti suomalaisista vastaajista rahoitti väitöskirjatutkimuksen pääasiassa omalla rahoituksella. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat saivat myös apurahat useammin osana tutkimusryhmää, kun etnisesti suomalaiset taas käyttivät omaa apuraha. Molemmilla etnisillä ryhmillä tärkein rahoitusmuoto oli silti väitöskirjatutkijan työsuhde.

Väitöskirjatyötä koskevissa väittämässä kysyttiin vastaajien kokemuksia rekrytoinnista, ohjauksesta, kohtelusta, rahoituksesta ja väitöskirjatyön etenemisestä. Vastauksissa sukupuolten väliset erot olivat pieniä, mutta toisaalta kaikki samansuuntaisia. Miehet olivat keskimäärin vähemmän huolestuneita väitöskirjatyönsä edistymisestä ja pitivät rekrytointiprosessia selkeämpänä ja samaansa ohjausta sekä väitöskirjatutkijoiden kohtelua parempana kuin naisvastaajat. Myös etnisten ryhmien välillä oli eroja, mutta ne olivat

<sup>3</sup> Tarkemmin tässä käsiteltävien kysymysten tuloksia tarkastellaan erillisessä kyselyn tulosraportissa luvussa 5. Tulosraportti on julkaistu KOTAMO:n verkkosivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>.

pääsääntöisesti melko pieniä. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat olivat keskimäärin hieman enemmän huolissaan väitöskirjatyönsä rahoituksesta ja loppuunsaattamisesta, mutta toisaalta tyytyväisempiä sekä omaan että väitöskirjatutkijoiden kohteluun yleisesti laitoksella. Merkittävin ero ilmeni kuitenkin näkemyksissä väitöksen jälkeisestä tulevaisuudesta, josta etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvat vastaajat olivat selkeästi huolestuneempia (katso taulukko 13). Etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvilla ja varsinkin muilla kuin Suomen kansalaisilla tässä näkyy siis sama huoli uralla etenemisen vaikeudesta kuin monissa muissa kysymyksissä. Avointen vastausten ja aikaisemman kirjallisuuden perusteella ulkomaalaisella väitöskirjatutkijalla huolta aiheuttavat usein erityisesti oleskelulupaan liittyvät kysymykset tutkinnon valmistumisen yhteydessä.

Useissa väittämissä vastauksissa oli kuitenkin suurta hajontaa. Vähiten vastauksia saatiin asteikon keskivaiheille. Kyselyn perusteella väitöskirjatutkijoista merkittävä osa on hyvin huolissaan rahoituksen saamisesta väitöskirjatutkimuksen viimeistelemiseksi (30 prosenttia vastaajista antoi kysymykseen vastauksen 5). Toisaalta osa ei ole lainkaan huolissaan (24 prosenttia vastaajista antoi kysymykseen vastauksen 1). Tähän väliin jää vain vähän vastaajia ja vastauksen 3 valitsi vain yhdeksän prosenttia kaikista vastaajista. Jako näkyi myös avovastauksissa, jossa monet vastaajat nostivat esiin stressin ja huolen siitä, miten he pystyvät viemään väitöskirjansa ja jatko-opintonsa loppuun asti.

**Taulukko 13.** Väitöskirjatyötä koskevat väittämät, vastausten keskiarvot sukupuolen ja etnisen taustan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.

	miehet	naiset	etniset suomalaiset	etniset vähemmistöt
<b>n-määrä</b>	144	310	377	81
Olen huolissani siitä, saanko rahoitusta väitöskirjatutkimukseni viemiseksi loppuun	2,9	3,2	3,0	3,4
Rekrytointiprosessi väitöskirjatyöntekijäksi on selkeä ja ymmärrän sen kriteerit	3,3	3,1	3,1	3,3
Olen tyytyväinen saamaani väitöskirjatutkimuksen ohjaukseen	3,5	3,5	3,5	3,7
Koen, että väitöskirjatutkijoita arvostetaan ja kohdellaan laitoksellani hyvin	3,6	3,3	3,4	3,5
Olen huolissani väitöskirjatutkimukseni edistymisestä	3,2	3,3	3,2	3,4
Väitöksen jälkeinen tulevaisuus huolettaa, pelottaa tai ahdistaa minua	3,2	3,4	3,2	3,7

## 4.4 Rekrytoinnit – mitä yksilöhaastattelut kertovat

Yksilöhaastatteluissa rekrytointikokemuksista keskusteltiin sekä yksilön omakohtaisten kokemusten kautta rekrytoitavana olemisesta että kokemuksista rekrytointeja tehneenä, mikäli henkilöllä oli tästä kokemusta. Yleisesti katsottuna haastatteluissa kerrottiin esimerkkejä sekä rekrytointiprosesseista, jotka olivat menneet oletetusti, että kokemuksista, joissa henkilö koki kohdanneensa epäoikeudenmukaisuutta prosessissa tai koki yleisesti rekrytoinnissa olevan haasteita. Tässä luvussa käydään läpi keskeisiä havaintoja rekrytoinneista sekä etnisen yhdenvertaisuuden että sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Korkeakoulujen rekrytointi-ilmoitusten sisältöjen nähdään kehittyneen viime vuosien aikana. Ilmoituksista pyritään esimerkiksi karsimaan maskuliininen kieli ja käyttämään sukupuolineutraaleja termejä. Eritaustaisia ihmisiä kannustetaan ilmoituksissa hakemaan paikkaa. Yksi rekrytointeja tekevä haastateltava myös kertoi, kuinka hänen korkeakoulunsa rekrytointi-ilmoituksissa korostetaan sellaisia teemoja kuin luonto, perheystävällisyys ja

turvallisuus. Niiden ajatellaan olevan nuoremmille akateemisella uralla eteneville tärkeitä perusteluja hakea paikkaa. Muutama korosti, ettei hakemusteksti riitä lisäämään tasa-arvoa ja korkeakouluysteisön moninaisuutta, mikäli hakemusta ei kuitenkaan levitetä aktiivisesti verkostoissa, joissa aliedustettuja ryhmiä on.

Haastateltavilla oli vaihtelevia kokemuksia siitä, kuinka hyvin he tiesivät miten rekrytointiprosessi ja sen päätöksenteko etenivät ja kuinka päätökset oli perusteltu. Esimerkkejä nostettiin prosesseista, joissa hakijalle oli toimitettu rekrytointiprosessin aikataulu, mitä pidettiin hyvänä tapana pitää hakija päivitettyinä vaiheista. Toisaalta kaksi haastateltavaa kuvasivat omaa rekrytointiprosessiaan ”mustaksi aukoksi”, jossa rekrytoinnin aikataulusta ja perusteluista ei oltu viestitty riittävästi. Yksi tenure trackille hakeneista kommentoi, ettei ymmärtänyt miksi hän ei tullut valituksi polulle. Yksi rekrytointiryhmissä toiminut huomautti, että rekrytointiprosessi voi näyttäytyä ”mystisenä” myös komitean jäsenelle. Hän koki, että aikaa vievästä komiteatyöstä huolimatta sen jäsenet eivät aina saa tietää, kuinka komitean työ vaikutti lopulliseen päätökseen. Se myös heikensi jäsenen motivaatiota.

Useampi haastateltava kommentoi myös laajemmin rekrytointikomiteoiden toimintatapoja ja kokoonpanoja. Rekrytointiryhmät tekevät ehdotuksen rekrytoinnista, joten niiden kokoonpanolla nähtiin olevan merkittävä rooli rekrytointipäätökseen. Haastateltavat toivoivat, että työryhmien koulutukseen ja jäsenten perehtyneisyyteen kuhunkin rekrytointiprosessiin pystyttäisiin panostamaan, jotta kussakin rekrytoinnissa kiinnitettäisiin huomiota oikeisiin asioihin. Useammassa haastattelussa kommentoitiin rekrytointiryhmien olevan miesvaltaisia. Naishaastateltava kommentoi olleensa mukana hyvin monessa miesvaltaisessa rekrytointiryhmässä ja joutuneensa ottamaan usein aseman ”diversiteettipoliisina” ryhmän toiminnassa. Hän kuitenkin koki, että moninaisuuden teemat nousivat aikaisempaa enemmän keskusteluissa esille, mutta vaativan työtä teeman tuomiseksi vaikeisiin päätöksiin ja keskusteluihin siitä, kuka on pätevä mihinkin tehtävään.

Rekrytointiryhmissä nähtiin myös olevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta vahvuuksia – sen sijaan, että yksittäinen henkilö, kuten tutkimusryhmän johtaja päättäisi rekrytoinnista pitkälti itse HR:n hallinnollisella tuella. Ryhmien nähtiin johtavan siihen, ettei valinta perustu yhden ihmisen mahdollisesti ennakkoluuloiselle näkemykselle hyvästä ehdokkaasta.

Yleisesti ottaen haastateltavat tunnustivat olleensa rekrytointiprosesseissa, jotka he olivat kokeneet epäoikeudenmukaisiksi. Esimerkiksi yhdeltä haastateltavalta oli rekrytointihaastattelussa udeltu hänen suomen kielen taitoaan, vaikka kielitaitoa ei edellytetty rekrytointivaatimuksissa. Toinen haastateltava kommentoi, että voi olla epäselvää, mille kriteereille valintapäätös yleisesti perustuu ja kuinka kieliosaaminen lopulta vaikuttaa valintaan. Sama haastateltava kuitenkin kommentoi, ettei nähnyt kriteerien epäselvyyttä ainoastaan etnisenä tasa-arvokysymyksenä, vaan koki sen olevan yleinen haaste akateemisella uralla.

Korkeakoulujen rekrytointeja tehdään paljon tutkimushankkeissa. Tällöin rekrytoinnista ei välttämättä avata avointa hakua, vaan rekrytointi tapahtuu tutkimushankkeen johtajan johdolla. Muutama haastateltava kertoi tämän olleen tapa saada ensimmäinen työpaikka esimerkiksi yliopistolta; väitöskirjaohjaaja on saattanut esimerkiksi palkata henkilön omaan tutkimushankkeeseensa. Yksi haastateltava puolestaan kertoi, että tutkimushakemuksen kirjoittaja on saatettu suoraan rekrytoida hankkeeseen. Tällaisten rekrytointien tunnistettiin olevan kustannustehokkaita ja suoraviivaistavan asioita, mutta olevan myös riskejä tasa-arvon ja yhdenvertaisen rekrytointiprosessin kannalta. ”Tässä [on] sääntelemätöntä aluetta”, summasi yksi haastateltava.

Ammattikorkeakoulujen osalta yhdenvertaisuutta haastavaksi puoleksi rekrytoinneissa nähtiin määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen, jolloin työsuhdetta ei ole muutettu toistaiseksi voimassa olevaksi. Kuten tilastoista näkee, ammattikorkeakouluissa opettajakunta on naisvaltaista, mutta yhden haastateltavan mukaan ero on tasapainottunut.

Yliopistoja edustavat haastateltavat pohtivat erilaisia syitä sille, miksi tilastojen mukaan yliopiston henkilöstörekrytoinneissa vuonna 2020 hakeneista 78,9 prosenttia oli ulkomalaisia ja valituista 21,7 prosenttia (Lähde: Opetushallinnon tietopalvelu Vipunen). Haastateltavat nostivat esiin erityisesti kieleen sekä ulkomailla tehtyyn uraan liittyviä syitä. Kielitaitoon liittyen haastateltavat pohtivat, että rekrytoijat saattavat ajatella, että ilman suomen kielen taitoa on vaikea työllistyä muille kuin teknisille aloille tai että hallinnollinen työ korkeakouluissa kasautuisi suomea puhuville. Lisäksi ulkomaalaisten hakijoiden epäiltiin hakevan suomalaisista korkeakouluista myös sellaisia positioita, joihin heillä ei välttämättä ole parasta osaamista. Suomalaisten korkeakoulujen epäiltiin myös suhtautuvan ennakkoluuloisesti ulkomailla, erityisesti EU-maiden ulkopuolella suoritettuihin tutkintoihin ja niiden luomaan osaamis pohjaan: ”ihmiset luottavat [siihen] minkä [he] tietävät, eli tässä tapauksissa suomalaisiin instituutioihin”, summasi haastateltava. Yhdeksi syyksi myös tuotiin esille huoli siitä, jäisikö ulkomailta rekrytoitava hakija pidemmäksi ajaksi Suomeen vai muuttaisiko hän pian toiseen maahan.

Kaksi haastateltavista nosti myös esille kokemuksiaan siitä, kuinka hakijan osaamista ja kokemusta monitieteisestä ja tieteidenvälisestä työskentelystä ei arvosteta rekrytoinneissa. Haastateltavien mukaan nämä on voitu nähdä jopa arvioita heikentävinä seikkoina. Toinen haastateltava perusteli, että monitieteisyys voi olla jopa este rekrytoiduksi tulemiselle siksi, että vakinaistamispäätöksissä arvostetaan erityisesti oman tieteenalan syväosaamista.

## 5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset työyhteisössä

Kyselyssä selvitettiin vastaajien kokemuksia syrjinnästä viimeisen kahden vuoden ajalta sekä tutkimusryhmien monimuotoisuutta. Kyselylomakkeella osion pohjustustekstissä sovellettiin yhdenvertaisuusvaltuutetun määritelmää syrjinnästä<sup>4</sup>.

Selvityksen keskeiset löydökset koskien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksia työyhteisössä olivat seuraavat:

- Syrjintäkokemukset ovat kokonaisuudessaan korkeakouluissa melko yleisiä.
- Naiset sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa raportoivat kokeneensa syrjintää hieman miehiä useammin.
- Etnisiin vähemmistöihin kuuluvista vastaajista lähes puolet sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa raportoi kokeneensa syrjintää. Osuudet ovat yli kaksi kertaa suurempia verrattuna etnisesti suomalaisiin vastaajiin.
- Erot sukupuolten ja eri etnisten ryhmien välillä olivat havaittavissa suunnilleen saman suuruisina tieteenalasta riippumatta.
- Syrjinnästä ilmoittaminen ja siihen puuttuminen vaikuttaa kyselyn perusteella olevan korkeakouluissa vielä varsin vähäistä. Lisäksi syrjinnästä raportointi johti vain harvoin toimenpiteisiin.
- Kyselyn vastaajat olivat kohdanneet enemmän häirintää, loukkauksia ja uhkauksia korkeakouluuyhteisön sisällä kuin ulkopuolelta tulevaa häirintää.
- Väittämien mukaan haavoittuvammassa asemassa kyselyn perusteella olevat ryhmät kokevat usein työyhteisönsäkin vähemmän yhdenvertaiseksi ja sitä kautta omat mahdollisuutensa osallistua yhteisön toimintaan ja verkostoitumiseen huonommiksi.
- Tutkimusryhmän johtajat kokivat tutkimusryhmänsä työskentelyilmapiirin ja tasa-arvoisuuden paremmaksi kuin jäsenet. Yleisesti tutkimusryhmien työskentelyilmapiiri koettiin kuitenkin varsin hyväksi.

---

4 Syrjintä määriteltiin kyselylomakkeella siten, että se ”voi olla välitöntä, eli sinua on kohdeltu jonkin henkilökohtaisen ominaisuutesi takia huonommin kuin jotakuta toista samanlaisessa tilanteessa. Se voi olla myös välillistä, eli näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö on saattanut sinut muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.” (kts. tarkemmin liite 2).

- Miehistä suurempi osa ryhmien ulkopuolella olevista vastaajista ei halunnutkaan työskennellä osana tutkimusryhmää sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa.
- Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat halusivat olla mukana tutkimusryhmässä etnisesti suomalaisia useammin sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa.
- Arvioituja syitä tutkimusryhmän ulkopuolelle jäämiseen oli yliopistossa työskentelevien vastaajien parissa verkostojen puute, tutkimuksen aihe ja tieteenalan käytännöt. Ammattikorkeakoulujen vastaajat ilmoittivat useammin syyksi akateemisten meriittien puutteen. Ei-ammattillisiin ominaisuuksiin perustuva syrjintä korostui vielä selkeämmin etniseen vähemmistöön kuuluvien vastaajien kokemuksissa verrattuna etnisesti suomalaisiin vastaajiin.
- Naiset työskentelivät useammin naisvaltaisissa ja miehet miesvaltaisissa tutkimusryhmissä. Eroa selittää horisontaalinen sukupuolisegregaatio tieteenalojen välillä.
- Yliopistoissa miehistä ja etnisesti suomalaisista vastaajista toimi suhteellisesti naisia ja etnisiä vähemmistöjä useammin tutkimusryhmän johtajana. Ammattikorkeakouluissa eri vastaajaryhmien väliset erot olivat merkityksettömän pieniä.
- Naisten johtamat tutkimusryhmät olivat sukupuolijakaumaltaan tasapainoisia tai naispainotteisia selkeästi useammin kuin miesten johtamat ryhmät kaikilla tieteenaloilla. Tämä koski myös miesvaltaisia aloja, kuten tekniikkaa ja luonnontieteitä. Niillä myös tutkimusryhmissä työskentelee yleisesti enemmän miehiä. Vastaavasti miesten johtamissa tutkimusryhmissä työskenteli useammin enemmän miehiä.

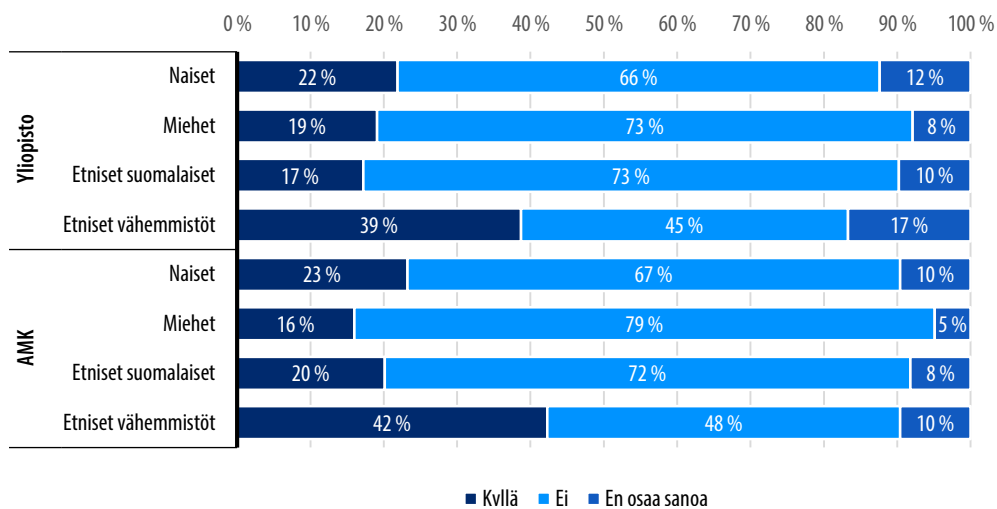
## 5.1 Syrjintäkokemukset ja syrjinnästä ilmoittaminen

Syrjintäkokemukset ovat kokonaisuudessaan korkeakouluissa melko yleisiä, sillä yli viidesosa kyselyn vastaajista ilmoitti kokeneensa syrjintää viimeisen kahden vuoden aikana. Häirintää esiintyi selvästi vähemmän. Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokivat merkittävästi etnisesti suomalaisia enemmän syrjintää ja häirintää. Heidän kokemuksensa yhdenvertaisuudesta työyhteisössä olivat myös huonommat. He myöskin kokivat useammin, että häirinnästä tai syrjinnästä raportointi voi johtaa ongelmiin. Tarkemmin tässä käsiteltävien kysymysten tuloksia tarkastellaan erillisessä kyselyn tulosraportissa liitteessä 2, luvuissa 8 ja 9.

Naiset sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa raportoivat kokeneensa syrjintää hieman miehiä useammin. Suurin ero syrjinnän kokemusten välillä oli kuitenkin etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien vastaajien ja etnisten suomalaisten vastaajien välillä.

Etnisiin vähemmistöihin kuuluvista vastaajista ammattikorkeakouluissa 42,3 prosenttia ja yliopistoilla 38,7 prosenttia raportoi kokeneensa syrjintää. Osuudet ovat yli kaksi kertaa suurempia verrattuna etnisesti suomalaisiin vastaajiin. Huomattavaa oli myös ”en osaa sanoa”-vastausten melko suuri osuus, noin 10 prosenttia. Syrjinnän tunnistaminen ei siis aina ole helppoa ja suoraviivaista, kuten tutkimuskirjallisuudessa on osoitettu. (Kts. kuvaaja 7). Erot sukupuolten ja eri etnisten ryhmien välillä olivat havaittavissa suunnilleen saman suuruisina tieteenalasta riippumatta. Samat erot näkyivät myös kysyttäessä jonkun muun kokeman syrjinnän havaitsemisesta. Naiset olivat havainneet syrjintää hieman useammin kuin miehet ja etniset vähemmistöt lähes kaksi kertaa useammin kuin etniset suomalaiset (kts. liite 2, luku 9.6). Omakohtainen kokemus syrjinnästä vaikuttaakin herkkisemmän myös havaitsemaan muihin kohdistuvaa syrjintää.

**Kuvio 7.** Syrjintää kokeneiden osuudet vastaajista sukupuolen ja etnisen taustan mukaan.



Avoimissa vastauksissa esiintyi karkeasti katsottuna kahden tyyppistä syrjintää. Ensimmäisessä tyyppissä syrjintä liittyi tietyn henkilön, tyyppillisesti lähiesimiehen toimintaan ja kohdistui uralla etenemiseen tai osaamisen arviointiin. Usein syyksi mainittiin tieteelliset tai toimintatavoista johtuvat erimielisyydet, mutta jotkut vastaajat kokivat syrjinnän liittyvän myös heidän henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa kuten sukupuoleen, etniseen taustaan tai ikään. Avovastauksissa kävi hyvin ilmi, miten varsinkin yliopistojen hierarkkisuus tekee tällaisesta syrjinnästä erityisen ongelmallista. Ohjaajan tai yksikössä merkittävässä asemassa oleva esimiehen harjoittama syrjintä voi vaikeuttaa uralla etenemistä merkittävästi. Myös kokemuksista kertominen ja raportointi on seuraamusten pelossa vaikeaa. Toinen tyyppinen muoto olivat yleisemmät syrjinnän kokemukset, jotka liittyivät vahvemmin vastaajan ei-ammattillisiin ominaisuuksiin. Nämä vastaajat kokivat tullessaan laajemmin



korkeakouluinstituution, opiskelijoiden tai rahoittajien syrjimiksi ja ongelmien liittyvän usein rakenteisiin. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vastaajien kokemuksissa nousi esiin myös rasismi, mutta useimmiten mainitut ongelmat liittyivät kieleen ja vieraskielisten mahdollisuuksiin uralla etenemisessä.

Kyselyn vastauksissa syrjintää oli koettu erityisesti korkeakoulun ylemmän johdon, lähiesihenkilöiden ja kollegoiden toimesta. Rahoittajat, opiskelijat ja korkeakoulujen ulkopuoliset tahot tai henkilöt mainittiin selvästi näitä harvemmin. Useimmiten syrjintä liittyi uralla etenemiseen, osaamisen arviointiin, palkkaukseen ja rekrytointiin. Eri ryhmien vastausten välille ei noussut merkittäviä säännönmukaisia eroja. Naiset raportoivat kokeneensa miehiä hieman useammin kokeneensa lähiesihenkilöiden syrjintää, kun taas miesten vastauksissa nostettiin useammin esiin ylempi johto. Opiskelijoiden syrjinnän kohteeksi kokivat joutuneensa useammin miehet sekä etniset vähemmistöt sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa. Etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvat vastaajat nostivat etnisesti suomalaisia useammin kaikissa syrjintäkysymyksissä esiin myös rahoituksen ja rahoittajat. (Kts. tarkemmin liite 2 luku 9.3).

Syrjinnästä ilmoittaminen ja siihen puuttuminen vaikuttaa kyselyn perusteella olevan korkeakouluissa vielä varsin vähäistä. Kaksi kolmasosaa syrjintää kokeneista vastaajista ei raportoinut siitä kenellekään. Vastauksista ei kuitenkaan suoraan käy selville, miksi näin suuri osa syrjinnän kokemuksista jää ilmoittamatta – onko kyse siitä, että syrjintä on koki-  
jan mielestä vähäistä, pelätäänkö raportoinnin seuraamuksia vai onko taustalla jotain muita syitä? Mikäli syrjinnästä raportoitiin, niin tyypillisimmin siitä kerrottiin lähiesihenkilölle. (kts. taulukot 14 ja 15). Joku muu -vaihtoehdossa mainittiin usein myös luottamus-  
henkilöt tai työsuojeluvaltuutetut sekä omat kaverit ja kollegat. Syrjinnästä raportointi johti vain harvoin toimenpiteisiin. Yli 55 prosenttia syrjinnästä jollekulle raportoineista vastaajista totesi, että heidän kokemaansa syrjintään ei ilmoituksesta huolimatta puututtu lainkaan. Syrjintää kokeneiden mielestä hyvään lopputulokseen päästiin vain 10 prosentissa tapauksista. Yksi neljäsosa syrjinnästä ilmoittaneista vastaajista kertoi, että ilmoitet-  
tuun syrjintään puututtiin, mutta lopputulos ei ollut heidän mielestään hyvä.

Kyselyn tulokset viittaavat siihen, että iso osa syrjinnän kokemuksista jää korkeakouluissa piiloon. Miehet raportoivat naisia harvemmin kokeneensa syrjintää. Mutta ne miesvastaajat, jotka syrjintää olivat kokeneet, ilmoittivat harvemmin kenellekään ja jos he ilmoittivat, asiaan puututtiin harvemmin kuin naisten ilmoittamaan syrjintään. Kyselyn pohjalta ei täsäkään ole mahdollista selvittää tarkemmin syitä, mutta ero sukupuolten välillä oli selkeä erityisesti yliopistoissa. Lisäksi etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vastaajien syrjintään puututtiin harvemmin erityisesti yliopistoissa, vaikka he olivat raportoineet kokemuksistaan suhteessa yhtä usein kuin etnisesti suomalaiset vastaajat.

**Taulukko 14.** Syrjinnästä raportointi sukupuolen mukaan.

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
<b>n-määrä</b>	45	147	123	199
En raportoinut kokemastani syrjinnästä	56 %	59 %	74 %	60 %
Joku muu	11 %	14 %	3 %	11 %
Lähiesihenkilölle	24 %	24 %	15 %	20 %
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavalle	13 %	4 %	6 %	7 %
Ylemmälle johdolle	9 %	10 %	10 %	12 %

**Taulukko 15.** Syrjinnästä raportointi etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
<b>n-määrä</b>	177	22	222	104
En raportoinut kokemastani syrjinnästä	58 %	50 %	65 %	66 %
Joku muu	14 %	9 %	8 %	8 %
Lähiesihenkilölle	24 %	32 %	19 %	16 %
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavalle	6 %	9 %	5 %	12 %
Ylemmälle johdolle	8 %	18 %	9 %	13 %

Kyselyssä selvitettiin myös vastaajien kokemuksia erilaisista häirinnän muodoista<sup>5</sup>. Yleisesti häirinnän kokemukset olivat suhteellisen harvinaisia. Eniten oli koettu lievempää häirintää, kuten puheen keskeyttämistä tai loukkaavia kommentteja. Suoria uhkauksia tai fyysistä häirintää oli viimeisen kahden vuoden aikana kokenut alle kymmenesosa vastaajista. Varsinkin fyysisen häirinnän kokemuksiin vaikuttaa todennäköisesti osaltaan myös koronapandemia, jonka takia myös korkeakouluissa on työskennelty suurimmilta osin etänä viimeisen kahden vuoden ajan. Ilman pandemiaa erityisesti fyysisen häirinnän kokemukset olisivat siis saattaneet olla yleisempiä.

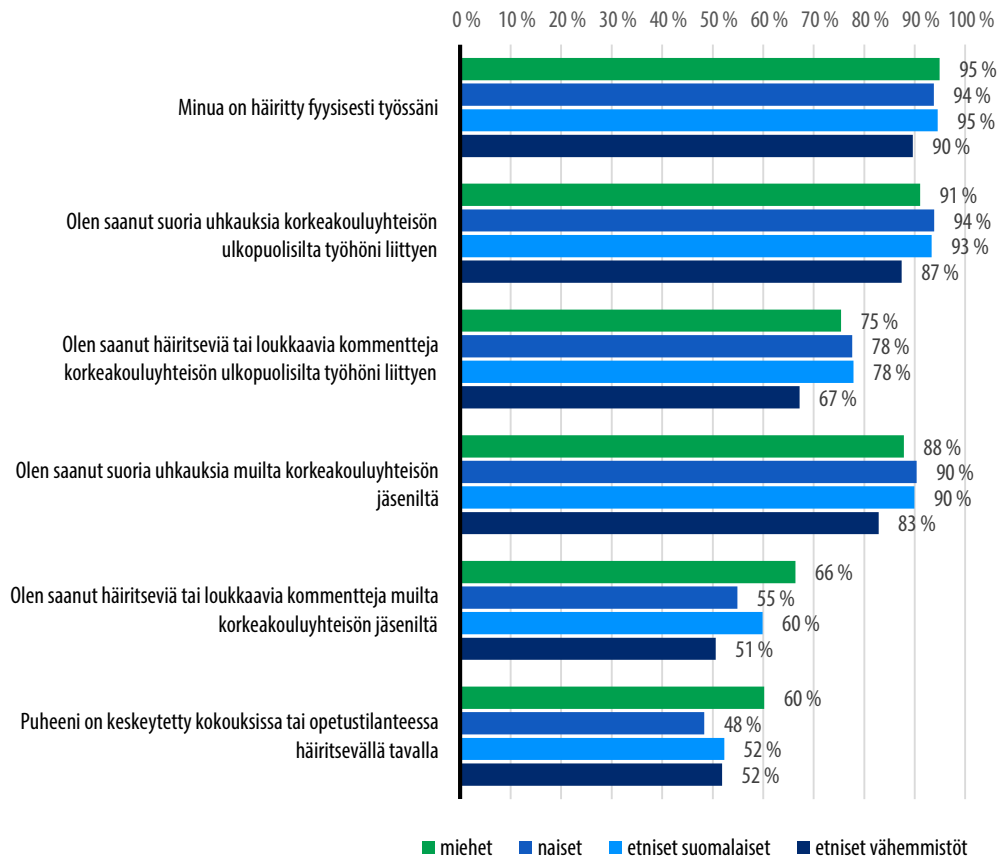
Sukupuolten ja etnisten ryhmien vastausten keskiarvoja tarkasteltaessa ei ilmene kovin merkittäviä eroja. Kuitenkin ryhmien välillä oli huomattavissa eroja tarkasteltaessa niiden vastaajien osuutta, jotka eivät koskaan olleet kokeneet häirintää. Ammattikorkeakouluissa puhe keskeytetään useammin kuin yliopistoissa, mutta muilta osin vastausjakaumat ovat hyvin samanlaisia. Naiset niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissakin olivat kokeneet useammin puheensa häiritseviä keskeytyksiä opetustilanteessa ja saaneet häiritseviä tai loukkaavia viestejä korkeakouluyhteisön jäseniltä. Miehet kokivat puolestaan hieman useammin saavansa suoria uhkauksia. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvia vastaajia oli häiritty ja uhkailtu useammin kuin etnisesti suomalaisia niin korkeakouluyhteisön jäsenten kuin ulkopuolistenkin toimesta (kts. kuvio 8). Viimeaikaisesta yleisessä keskustelussa näkökulmana on usein ollut tutkijoihin ulkopuolelta kohdistuva vihapuhe ja häirintä. Kyselyssä vastaajat olivat kuitenkin kohdanneet enemmän häirintää, loukkauksia ja uhkauksia korkeakouluyhteisön sisällä. Tämän perusteella turvallisen työympäristön luomisessa eri ryhmille kannattaa kiinnittää erityistä huomiota korkeakoulun sisäiseen toimintaan, vaikka ulkoinen häirintä on niin ikään vakavasti otettava ilmiö.

---

5 Kyselylomakkeella häirinnän määriteltiin olevan ”käyttäytymistä, jolla on loukattu sinun ihmisarvoasi tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin.

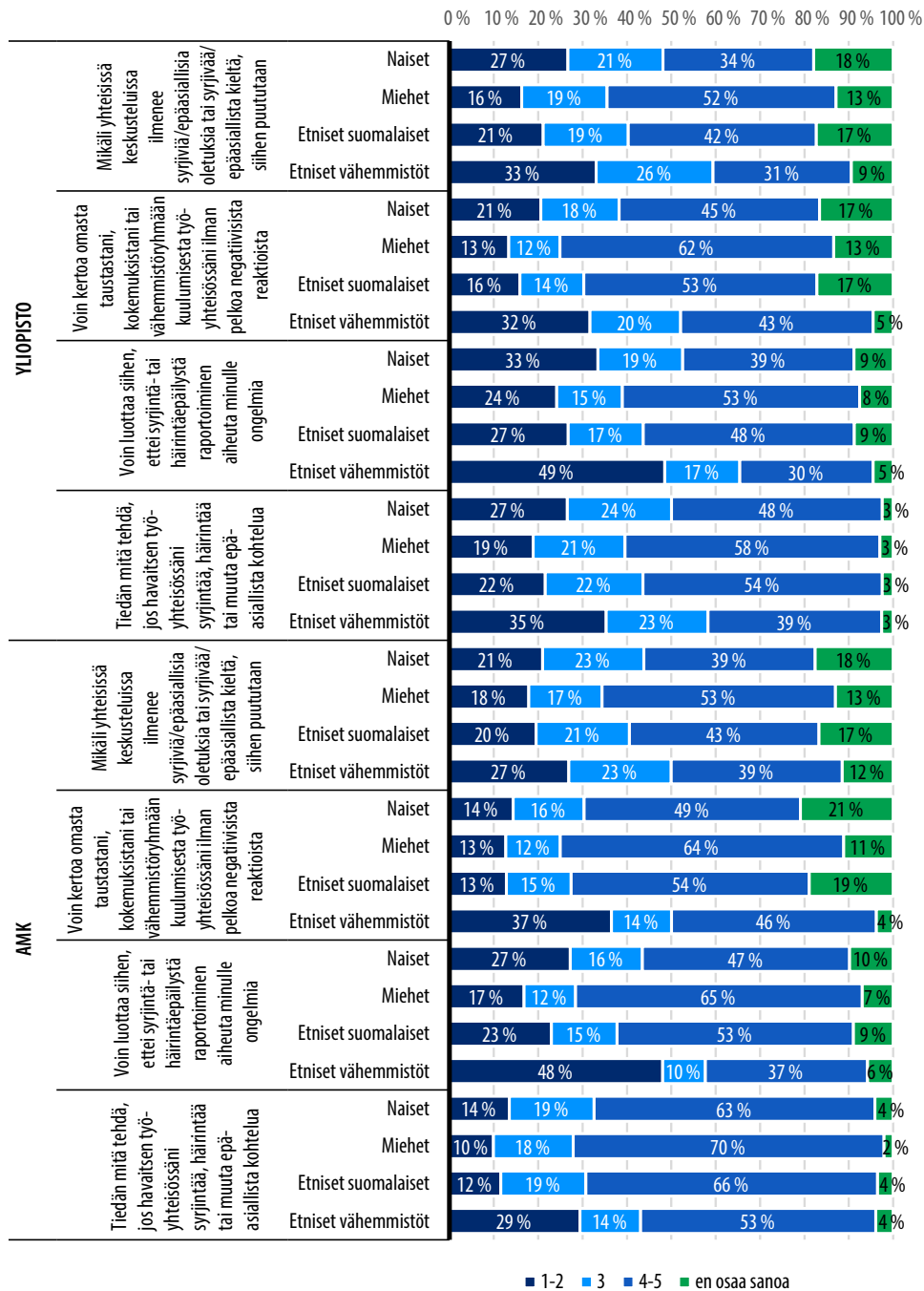
Käyttäytyminen ymmärretään laajasti niin, että kyse voi olla esimerkiksi sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esiin laittamisesta esimerkiksi netissä tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse suoraan kohdistua tiettyyn ihmiseen, vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään.” (kts. tarkemmin liite 2).

Kuvio 8. "1 = En koskaan" vastausten osuus sukupuolen ja etnisen taustan mukaan.



Kyselyssä esitettiin lisäksi neljä syrjintään ja häirintään puuttumiseen ja siitä ilmoittamiseen liittyvää väittämää. Myös näiden vastausten perusteella häirintään puuttumisessa on korkeakouluissa vielä paljon kehitettävää. Vastauksissa korostuvat sukupuolten ja etnisten ryhmien erilaiset kokemukset. Eniten syrjintää kokeneisiin ryhmiin, eli naisiin ja erityisesti etnisiin vähemmistöihin, kuuluvat vastaajat tiesivät harvemmin, mitä pitää tehdä, jos työyhteisössä esiintyy häirintää. Samaten he kokivat selvästi miehiä ja etnisesti suomalaisia useammin, että syrjinnästä tai häirinnästä raportointi voi aiheuttaa ongelmia heille itselleen. Myös kokemukset toiminnasta työyhteisössä ja omasta kuulumisesta sinne erosivat sukupuolten ja etnisten ryhmien välillä. (Kts. kuvio 9). Sukupuolten osalta erot hälvenivät uraportaittaisessa tarkastelussa, mutta etniseen vähemmistöön kuuluvien ja etnisesti suomalaisten väliset erot pysyivät hyvin merkittävinä kaikilla uraportilla.

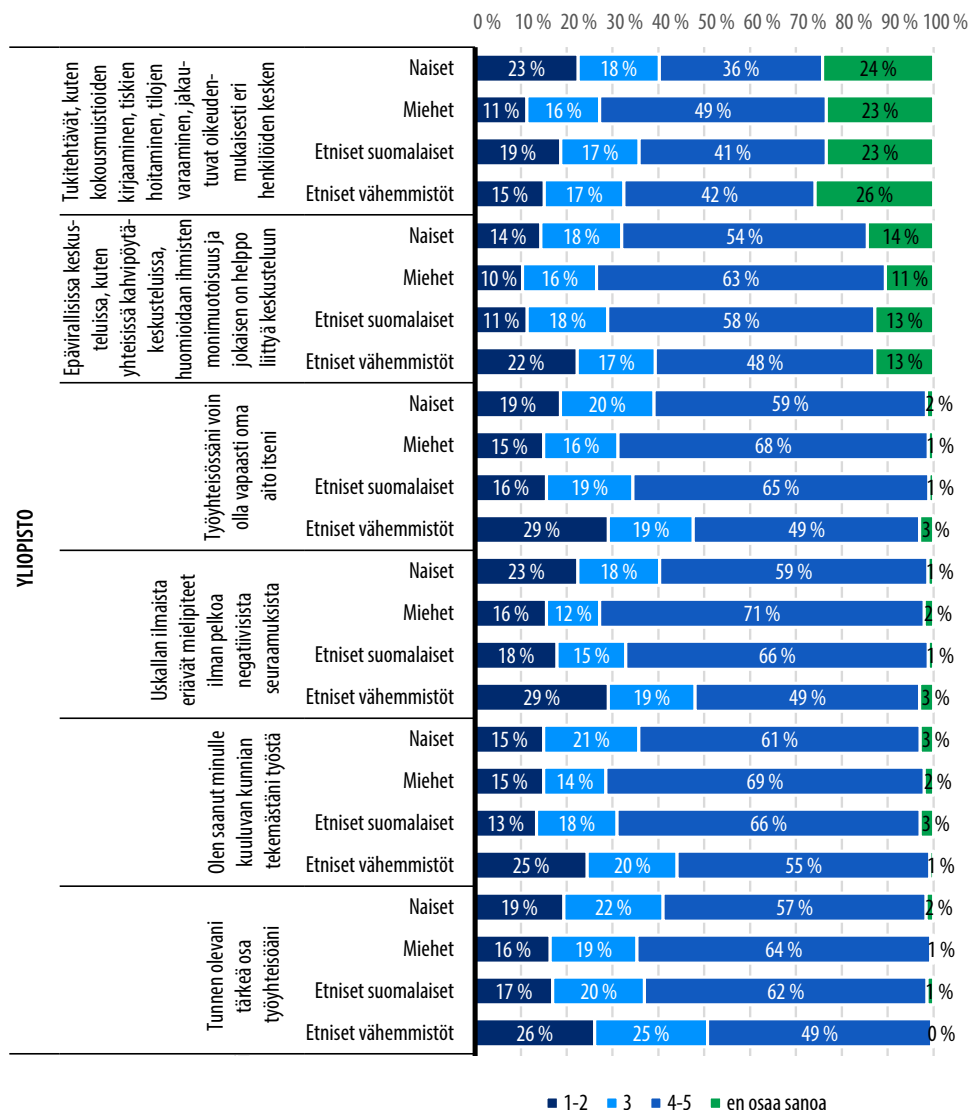
**Kuvio 9.** Syrjintään ja häirintään liittyvät väittämät, vastausjakaumat sukupuolen ja etnisen taustan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.

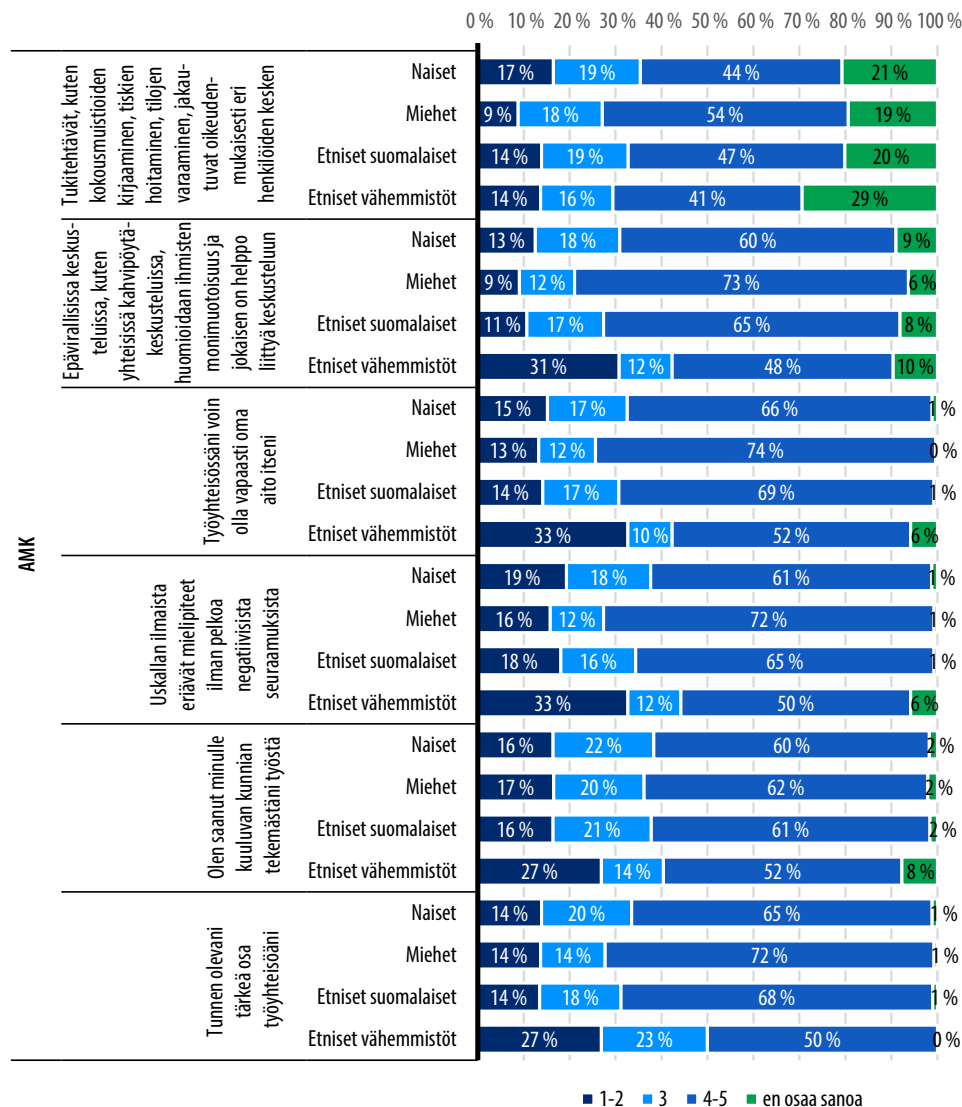


Vastaajien kokemuksia yhdenvertaisuudesta omassa työyhteisössä kartoitettiin myös väittämien avulla. Näistä vastauksista piiryy hyvin samanlainen kuva kuin syrjintään ja

häirintään liittyvistä väittämistä. Naiset vastasivat väittämiin useammin negatiivisemmin kuin miehet, mutta erot olivat pieniä ja uraportaittaisessa tarkastelussa hälvienivät olemattomiksi. Merkittävin ero sukupuolten välillä oli siinä, että naiset kokivat korkeakoulujen työyhteisöjen monimuotoisuuden miehiä tärkeämmäksi. Sen sijaan etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat uratasosta riippumatta kokivat etnisiä suomalaisia useammin, että he eivät saa kunniaa ja tunnustusta työstään. He kokivat myös useammin, että eivät voi työyhteisössään olla vapaasti oma itsensä tai ilmaista eriäviä mielipiteitä ilman pelkoa negatiivista seuraamuksista. (Kts. kuvio 10). Haavoittuvammassa asemassa olevat ryhmät kokevat siis usein työyhteisönsäkin vähemmän yhdenvertaiseksi ja sitä kautta omat mahdollisuutensa osallistua yhteisön toimintaan ja verkostoitumiseen huonommiksi.

**Kuvio 10.** Työyhteisön yhdenvertaisuutta koskevat väittämät, vastausjakaumat sukupuolen ja etnisen taustan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.





## 5.2 Tutkimusryhmien monimuotoisuus

Kyselyssä oli mukana oma osio koskien tutkimusryhmässä työskentelyä. Useimmiten käytännön tutkimustyö korkeakouluissa tapahtuu tutkimusryhmissä ja ne ovat monelle opetus- ja tutkimushenkilöstön jäsenelle keskeinen työympäristö. Lisäksi tutkimusryhmät ovat keskeisiä akateemisella uralla etenemisessä mm. yhteisten julkaisujen, rahoitushakujen, tutkimushankkeiden ja verkostoitumisen kautta. Aikaisempaa nimenomaan tutkimusryhmien tasa-arvoon liittyvää tutkimusta ei kuitenkaan kirjallisuuskatsauksen perusteella ole juuri tehty. Niinpä tutkimusryhmien tasa-arvoon ja koostumukseen kiinnitettiin KOTAMO-hankkeen kyselyssä erityistä huomiota. Tutkimusryhmien osalta nousikin mielenkiintoisia huomioita. Tutkimusryhmän johtajan sukupuoli vaikutti selvästi myös tutkimusryhmän sukupuolijakaumaan. Naisten johtamat ryhmät olivat naispainotteisia ja miesten

johtamat ryhmät miespainotteisia. Vastaavaa eroa johtajan sukupuolen mukaan ei ollut havaittavissa ryhmän etnisessä monimuotoisuudessa. Tutkimusryhmän johtajat kokivat myös tutkimusryhmänsä työskentelyilmapiirin ja tasa-arvoisuuden paremmaksi kuin jäsenet. Yleisesti tutkimusryhmien työskentelyilmapiiri koettiin kuitenkin varsin hyväksi.<sup>6</sup>

Jos vastaajien työnkuvaan kuului tutkimusta, heiltä kysyttiin, työskentelevätkö he osana tutkimusryhmää tai johtavatko he jotain ryhmää. Yliopistoissa tutkimusryhmissä työskentely oli selvästi yleisempää. Yliopistoissa työskentelevistä vastaajista 19 prosenttia ei kuulunut yhteenkään tutkimusryhmään, naisista hieman useampi kuin miehistä. Ammatti- korkeakouluissa taas 41 prosenttia tutkimustyötä tekevistä vastaajista ei työskennellyt tutkimusryhmässä (kts. taulukot 16 ja 17). Sukupuolten tai etnisten ryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja siinä, kuinka suuri osuus työskenteli tutkimusryhmissä. Tieteenalojen osalta selkeästi suurempi osa vastaajista ei työskennellyt missään tutkimusryhmässä humanistisissa tieteissä (45 prosenttia) ja yhteiskuntatieteissä (31 prosenttia). Lääketieteen, luonnontieteiden ja tekniikan aloilla vain noin reilu kymmenes vastaajista ei työskennellyt tutkimusryhmässä. Yliopistoissa miehet toimivat naisia useammin tutkimusryhmien johtajina.

**Taulukko 16.** Tutkimusryhmiin kuuluminen sukupuolen mukaan.

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
Kyllä, toimin yhden tai useamman tutkimusryhmän johtajana	9,9 %	11,7 %	30,6 %	21,7 %
Kyllä, mutta en ole missään tutkimusryhmässä johtajana	49,4 %	47,5 %	52,6 %	57,2 %
En työskentele tällä hetkellä osana tutkimusryhmää	40,7 %	40,8 %	16,8 %	21,1 %

<sup>6</sup> Tarkemmin tässä käsiteltävien kysymysten tuloksia tarkastellaan erillisessä kyselyn tulosraportissa luvussa 7. Raportti on julkaistu KOTAMO:n verkkosivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>.



**Taulukko 17.** Tutkimusryhmiin kuuluminen etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
Kyllä, toimin yhden tai useamman tutkimusryhmän johtajana	10,9 %	12,5 %	26,1 %	21,9 %
Kyllä, mutta en ole missään tutkimusryhmässä johtajana	49,0 %	43,8 %	54,6 %	58,3 %
En työskentele tällä hetkellä osana tutkimusryhmää	40,1 %	43,8 %	19,3 %	19,8 %

Niiltä vastaajilta, jotka eivät työskennelleet tutkimusryhmissä, kysyttiin haluaisivatko he tehdä tutkimustyötä osana tutkimusryhmää. Näin pyrittiin selvittämään sitä, ovatko vastaajat jääneet omaehtoisesti pois tutkimusryhmistä vai onko kyse siitä, että he eivät kiinnostuksesta huolimatta ole päässeet mukaan ryhmiin. Miehistä suurempi osa ryhmien ulkopuolella olevista vastaajista ei halunnutkaan työskennellä osana tutkimusryhmää sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa. Yliopistossa työskentelevät naisvastaajat taas valitsivat ”en osaa sanoa”-vaihtoehdon miehiä useammin. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat taas halusivat olla mukana tutkimusryhmässä etnisesti suomalaisia useammin sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa.

Tutkimusryhmien ulkopuolelle vastoin omaa tahtoaan jääneiltä kysyttiin myös arviota siitä, miksi he eivät mielestään ole päässeet mukaan ryhmiin. Yliopistossa työskentelevien vastaajien kokemuksissa korostuivat ammattikorkeakouluja enemmän verkostojen puute, tutkimuksen aihe ja tieteenalan käytännöt. Ammattikorkeakoulujen vastaajat taas ilmoittivat useammin syyksi akateemisten meriittien puutteen. Sukupuolten välillä ei syiden suhteen ollut muilta osin merkittäviä toistuvia eroja ammattikorkeakouluissa tai yliopistoissa, mutta ei-ammattillisten ominaisuuksien perusteella syrjityksi itsensä kokeneista enemmistö oli miehiä. Tutkimusryhmien ulkopuolelle jääneistä miehistä 15 prosenttia ilmoitti syyksi ei-ammattilliset ominaisuudet ja naisista 8 prosenttia. Ei-ammattillisiin ominaisuuksiin perustuva syrjintä korostui vielä selkeämmin etniseen vähemmistöön kuuluvien vastaajien kokemuksissa verrattuna etnisesti suomalaisiin vastaajiin. Myös verkostojen puute oli selkeästi yleisempi syy varsinkin yliopistossa työskentelevillä etniseen vähemmistöön kuuluvilla vastaajilla kuin etnisesti suomalaisilla vastaajilla (kts. taulukot 18 ja 19).

**Taulukko 18.** Syyt, miksi ei ole päässyt osalliseksi tutkimusryhmään sukupuolen mukaan.

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
<b>n-määrä</b>	27	53	60	120
Akateemisten meriittien puute	26 %	34 %	13 %	19 %
Joku muu	56 %	36 %	18 %	18 %
Syrjintä jonkin ei-ammattillisen ominaisuuden perusteella	15 %	11 %	15 %	7 %
Tieteenalan käytännöt	11 %	11 %	23 %	28 %
Tutkimuksen aihe	30 %	13 %	25 %	38 %
Vaikeus saada rahoitusta	19 %	21 %	28 %	30 %
Verkostojen puute	11 %	17 %	33 %	38 %

**Taulukko 19.** Syyt, miksi ei ole päässyt osalliseksi tutkimusryhmään etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
<b>n-määrä</b>	70	9	144	39
Akateemisten meriittien puute	33 %	22 %	18 %	15 %
Joku muu	43 %	44 %	18 %	18 %
Syrjintä jonkin ei-ammattillisen ominaisuuden perusteella	9 %	44 %	7 %	26 %
Tieteenalan käytännöt	11 %	11 %	28 %	28 %
Tutkimuksen aihe	20 %	0 %	34 %	33 %
Vaikeus saada rahoitusta	20 %	22 %	32 %	15 %
Verkostojen puute	16 %	11 %	31 %	56 %

Kyselyssä selvitettiin myös tutkimusryhmien monimuotoisuutta pyytämällä vastaajia arvioimaan heidän tutkimusryhmiensä sukupuolijakaumaa ja etnisten taustojen

jakaamaa. Neljännes vastaajista työskenteli sukupuolijakaumaltaan tasapainoisissa tutkimusryhmissä (eri sukupuolten osuudet 40–60 prosentin vaihtelun sisällä), 43 prosenttia naisvaltaisissa ryhmissä ja 32 prosenttia miesvaltaisissa ryhmissä. Naiset työskentelivät useammin naisvaltaisissa ja miehet miesvaltaisissa tutkimusryhmissä. Tätä eroa selittää pitkälti horisontaalinen sukupuolisegregaatio tieteenalojen välillä. Aloista erottuivat erityisesti tekniikka ja luonnontieteet. Tekniikan alan tutkimusryhmistä 64 prosenttia ja luonnontieteiden tutkimusryhmistä 38 prosenttia oli miesvaltaisia. Toisaalta näiden alojen tutkimusryhmät olivat etnisesti monimuotoisempia kuin muilla tieteenaloilla. Pelkästään vaaleaihoisia suomalaisia sisältävissä tutkimusryhmissä työskenteli luonnontieteissä 10 prosenttia ja tekniikan alalla 15 prosenttia vastaajista. Kaikilla muilla aloilla vähintään neljäsosa vastaajista työskenteli etnisesti täysin vaaleaihoisissa suomalaisissa ryhmissä. Tämä selittää myös sitä, miksi etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat työskentelivät useammin miesvaltaisissa ryhmissä.

Kyselyssä kiinnitettiin myös erityistä huomiota tutkimusryhmän johtajiin ja heidän sukupuolijakaumaansa. Yliopistoissa miehistä ja etnisesti suomalaisista vastaajista suhteellisesti hieman useampi toimi tutkimusryhmän johtajana kuin naisista ja etnisistä vähemmistöistä. Ammattikorkeakouluissa eri vastaajaryhmien väliset erot olivat merkityksettömän pieniä (kts. taulukot 16 ja 17.) Pelkästään tutkimusryhmän jäsenenä työskenteleviltä vastaajilta kysyttiin myös heidän tutkimusryhmänsä johtajan sukupuolta. Miehet niin yliopistossa kuin ammattikorkeakoulussakin työskentelivät useammin miehen johtamissa tutkimusryhmissä. Ammattikorkeakouluissa naiset olivat useammin naisten johtamissa ryhmissä, mutta yliopistossa naisvastaajien tutkimusryhmän johtajana oli tasaisesti niin miehiä kuin naisia. Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat taas työskentelivät yliopistoissa useammin miesten johtamissa ryhmissä. Ammattikorkeakoulujen osalta jakauma oli tasainen, tosin vastaajien lukumäärä oli jo huomattavan pieni. Erot olivat ylipäänsä melko pieniä. (Kts. taulukot 20 ja 21).

**Taulukko 20.** Tutkimusryhmän johtajan sukupuoli vastaajan sukupuolen mukaan

	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
<b>n-määrä</b>	81	142	306	479
Nainen	40,7 %	67,6 %	31,4 %	49,7 %
Mies	54,3 %	31,0 %	64,7 %	48,2 %
Muu	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
En halua sanoa	4,9 %	1,4 %	3,9 %	1,9 %

**Taulukko 21.** Tutkimusryhmän johtajan sukupuoli etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
<b>n-määrä</b>	214	14	647	143
Nainen	58,4 %	50,0 %	44,8 %	36,4 %
Mies	38,8 %	50,0 %	52,4 %	60,8 %
Muu	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %
En halua sanoa	2,8 %	0,0 %	2,6 %	2,8 %

Tutkimusryhmän johtajan sukupuoli voi myös aikaisemman tutkimuksen perusteella korreloida tutkimusryhmän sukupuolijakauman ja etnisen monimuotoisuuden kanssa. Asiaa selvitettiin kyselyssä tarkastelemalla tutkimusryhmän jäsenenä työskentelevien ilmoittamaa tutkimusryhmänsä sukupuolijakaumaa ja etnistä monimuotoisuutta verrattuna heidän ryhmänsä johtajan sukupuoleen. Tutkimusryhmän johtajan sukupuolen merkitys koko ryhmän sukupuolijakaumaan näkyi vahvasti sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa. Naisten johtamat tutkimusryhmät olivat kaikilla tieteenaloilla sukupuolijakaumaltaan tasapainoisia tai naispainotteisia selkeästi useammin kuin miesten johtamat ryhmät. Tämä koski myös miesvaltaisia aloja, kuten tekniikkaa ja luonnontieteitä. Niissä myös tutkimusryhmissä työskentelee yleisesti enemmän miehiä. Vastaavasti miesten johtamissa tutkimusryhmissä työskenteli useammin enemmän miehiä (taulukko 22). Etnisen monimuotoisuuden osalta ei vastaavaa eroa tutkimusryhmän johtajan sukupuolen perusteella ollut kuitenkaan järjestelmällisesti havaittavissa, vaan tutkimusryhmien koostumukset noudattivat pääasiassa tieteenalan yleistä jakaumaa. Yleisesti yliopistoissa myös tutkimusryhmät olivat etnisesti monimuotoisempia kuin ammattikorkeakouluissa. Kyselytulosten valossa voi todeta, että mikäli horisontaalista tieteenalojen välistä sukupuolisegregaatiota halutaan purkaa – esimerkiksi kirjallisuudessa ja haastatteluissa usein mainittu tavoite saada lisää naisia STEM-aloille – yksi merkittävä keino olisi tukea tutkimusryhmien johtajien sukupuolten mahdollisimman tasaista jakautumista esimerkiksi rahoituksen kautta. Samalla tulisi kuitenkin edistää sukupuolten ja etnisen taustan monimuotoisuutta tutkimusryhmissä kaikilla aloilla. Tämä näkyi myös avoimissa vastauksissa, joiden mukaan monet ryhmien ulkopuolelle jääneet kokivat tutkimusalansa ryhmien homogeenisyyden merkittäväksi syyksi sille, että he eivät ole päässeet mukaan. Tämän suuntaisia vastauksia saatiin niin alallaan vähemmistönä olevaan sukupuoleen kuuluvilta vastaajilta – sekä miehiltä että naisilta – kuin etniseen vähemmistöön kuuluvilta vastaajiltakin.

Taulukko 22. Tutkimusryhmän sukupuolijakauma tutkimusryhmän johtajan sukupuolen mukaan tieteenaloittain.

	Luonnontieteet		Tekniikka		Lääke- ja terveystieteet		Maatalous- ja metsätieteet		Yhteiskunta- tieteet		Humanistiset tieteet		Muut tieteet	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
<b>n-määrä</b>	78	99	60	219	86	76	11	<5	144	90	53	21	43	20
0 prosenttia miehiä, pelkästään naisia tai muunsukupuolisia	9,0 %	0,0 %	1,7 %	0,0 %	7,0 %	0,0 %	27,3 %	0,0 %	16,7 %	0,0 %	17,0 %	0,0 %	16,3 %	0,0 %
1–39 prosenttia miehiä, 99–61 prosenttia naisia tai muunsukupuolisia	51,3 %	18,2 %	31,7 %	7,8 %	69,8 %	28,9 %	36,4 %	33,3 %	60,4 %	23,3 %	62,3 %	23,8 %	62,8 %	35,0 %
40–59 prosenttia miehiä, 60–41 prosenttia naisia tai muunsukupuolisia	25,6 %	23,2 %	36,7 %	17,4 %	19,8 %	46,1 %	36,4 %	33,3 %	18,8 %	25,6 %	15,1 %	42,9 %	16,3 %	35,0 %
60–99 prosenttia miehiä, 40–1 prosenttia naisia tai muunsukupuolisia	14,1 %	51,5 %	30,0 %	67,1 %	3,5 %	23,7 %	0,0 %	33,3 %	4,2 %	46,7 %	5,7 %	33,3 %	4,7 %	30,0 %
100 prosenttia miehiä, ei lainkaan naisia tai muunsukupuolisia	0,0 %	7,1 %	0,0 %	7,8 %	0,0 %	1,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Kyselyssä selvitettiin myös tutkimusryhmää koskevien väittämien avulla vastaajien kokemusta kohtelusta ja ilmapiiristä tutkimusryhmissä. Yleiset kokemukset tasa-arvon toteutumisesta tutkimusryhmissä olivat varsin positiiviset. Tasa-arvo ja kohtelu tutkimusryhmissä koetaan hyväksi. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät ongelmat vaikuttavat keskittyvän enemmän isompiin organisatorisiin kokonaisuuksiin, kuten yksiköihin tai koko korkeakouluun. Tutkimusryhmien osalta isompi ongelma on niihin pääseminen. Sukupuolen ja etnisen taustan osalta eri ryhmien välillä oli kuitenkin pieniä, mutta samansuuntaisia eroja. Naiset raportoivat kokevansa kaikissa väittämissä tutkimusryhmien ilmapiirin ja tasa-arvon toteutumisen keskimäärin heikommaksi kuin miehet. Samoin etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat kokivat kohtelun ja ilmapiirin ryhmissä keskimäärin hieman heikommaksi kuin etnisesti suomalaiset. Naiset ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat nostivat myös tutkimusryhmän monimuotoisuuden selkeästi tärkeämmäksi asiaksi kuin miehet ja etnisesti suomalaiset vastaajat.

Tutkimusryhmän johtajan sukupuolen mukaan tarkasteltuna vastauksissa ei noussut suuria eroja. Ammattikorkeakouluissa miesten johtamissa ryhmissä työskentelevät vastaajat kokivat tutkimusryhmän ilmapiirin, arvostuksen ja kohtelun kaikissa väittämissä keskimäärin hieman heikommaksi kuin naisten johtamissa ryhmissä työskentelevät, mutta erot olivat varsin pieniä. Sen sijaan tutkimusryhmän johtajien ja jäsenten välillä näyttää vallitsevan selkeä juopa tasa-arvoisen työskentely-ympäristön kokemuksessa. Tutkimusryhmän johtajana työskentelevät vastaajat arvioivat niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistosakin tutkimusryhmänsä tasa-arvoisuuden ja ilmapiirin paremmaksi kuin vastaajat, jotka ovat tutkimusryhmän jäseniä, mutta eivät toimi minkään ryhmän johtajana (taulukko 23). Vaikuttaa siis siltä, että eriarvoisuuden kokemukset tutkimusryhmissä ovat yleisempiä kuin ryhmien johtajat usein ajattelevat, vaikkakin kokonaisuudessaan myös ryhmien jäsenet ovat varsin tyytyväisiä tilanteeseen.

**Taulukko 23.** Tutkimusryhmää koskevat väittämät, vastausten keskiarvot vastaajan aseman mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.

	amk tutkimus- ryhmän johtajat	amk ei tutkimus- ryhmän johtajat	yliopisto tutkimus- ryhmän johtajat	yliopisto ei tutkimus- ryhmän johtajat
<b>n-määrä</b>	53	232	379	821
Tutkimusryhmälläni on ollut merkittävä vaikutus etenemiseeni akateemisella uralla	3,3	2,8	3,9	3,8
Tutkimusryhmässäni ihmisiä käsitellään yleisesti tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti	4,5	4,0	4,6	4,2
Tutkimusryhmässäni puheenvuorot jakautuvat tasapuolisesti	4,1	3,9	4,4	4,0
Tutkimusryhmässäni kaikkia jäseniä arvostetaan	4,4	4,1	4,7	4,2
Tutkimusryhmässäni työt jakautuvat oikeudenmukaisesti	3,9	3,7	4,1	3,8
Tutkimusryhmässäni kunnia tehdystä työstä menee niille, joille se kuuluu	4,2	3,9	4,5	4,1
Tutkimusryhmässämme vallitsee ilmapiiri, jossa jokainen voi vapaasti tuoda esille ideansa ja mielipiteensä	4,5	4,2	4,6	4,1
Mielestäni on tärkeää, että tutkimusryhmän koostumuksessa huomioidaan monimuotoisuus (esim. ryhmä sisältää eri sukupuolia ja eri etnistä alkuperää olevia ihmisiä)	4,1	3,9	3,9	3,8

## 6 Sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistäminen

KOTAMO-hanke selvitti tutkimuskirjallisuuden ja kyselyn avulla korkeakoulu yhteisön kokemuksia tasa-arvon edistämisen tilasta ja keinoista korkeakouluissa. Selvityksen keskeiset löydökset aiheeseen liittyen olivat seuraavat:

- Pohjoismaissa on kerätty tilastoja korkeakoulutuksesta sukupuolittain jo 1980-luvulta lähtien sekä rahoitettu ja tehty tasa-arvotutkimusta ja sukupuolentutkimusta, mikä on auttanut tunnistamaan tasa-arvo-ongelmia ja tarttumaan niihin yliopistoissa (Bergman ja Rustad 2013.).
- Tasa-arvon edistämistä edellyttävä lainsäädäntö sekä korkeakoulu- ja tiedepoliittiset linjaukset ovat vaikuttaneet korkeakoulujen tasa-arvotyöhön (emt.).
- Horisontti Eurooppa -tutkimuksen puiteohjelma edellyttää vuoden 2022 alusta alkaen kaikilta rahoitettavilta organisaatioilta julkaistua tasa-arvosuunnitelmaa (European Commission 2021). Näin ollen eurooppalainen tutkimusrahoitus osaltaan tukee ja edellyttää korkeakouluilta ja muilta tutkimuslaitoksilta tasa-arvotoimia.
- Kyselyssä sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistämisestä korkeakouluissa piirtyy vaihteleva kuva. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä pidetään tärkeänä, mutta kokemus toimien riittävydestä vaihtelee vastaajaryhmittäin. Miehet ja etnisesti suomalaiset vastaajat kokivat nykyiset toimenpiteet toimivammiksi kuin naiset ja etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat. Myös korkeammassa asemassa olevat vastaajat pitivät nykyisiä toimia parempina kuin alempana hierarkiassa työskentelevät.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ymmärretään ja koetaan eri tavoilla. Esiin nousi korkeakoulumaailman sukupuolittuneisuus sekä kokemukset siitä, että etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien on vaikeampi päästä mukaan verkostoihin ja edetä urallaan – usein kieleen liittyvistä syistä.
- Osa korkeakouluista ja yksiköistä on edistyksellisiä siinä, miten laajasti ne ottavat monimuotoisuuteen liittyviä kysymyksiä huomioon, mutta hierarkkisine ja jäykkinä organisaatioina korkeakouluissa on paljon erilaisia käytäntöjä, jotka edistävät epätasa-arvoista kohtelua.
- Osa vastaajista koki tasa-arvon määrittelyn korkeakouluissa ja kyselyssä liian kapeaksi. Ikä, vammaisuus, luokkatausta ja seksuaalinen suuntautuminen nostettiin esiin asioina, jotka otetaan huonosti huomioon korkeakoulujen nykyisessä tasa-arvotyössä.



## 6.1 Arviointeja tasa-arvon edistämisen keinoista kirjallisuuskatsauksessa

Tutkimuskirjallisuudessa on arvioitu eri maissa ja eri korkeakouluissa käytettyjä tasa-arvon edistämisen keinoja. Esimerkiksi pohjoismainen raportti (Bergman ja Rustad 2013) kuvaa sekä kansallisia että korkeakoulukohtaisia tasa-arvotoimia Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa ja Islannissa. Raportti nostaa esille kaksi seikkaa, jotka ovat merkittävästi vauhdittaneet tasa-arvotyötä Pohjoismaissa. Ensinnäkin Pohjoismaissa on kerätty tilastoja korkeakoulutuksesta sukupuolittain jo 1980-luvulta lähtien. Toiseksi Pohjoismaissa on rahoitettu ja tehty tasa-arvotutkimusta ja sukupuolentutkimusta, mikä on auttanut tunnistamaan tasa-arvo-ongelmia ja tarttumaan niihin yliopistoissa. Lisäksi tasa-arvon edistämistä edellyttävä lainsäädäntö sekä korkeakoulu- ja tiedepoliittiset linjaukset ovat vaikuttaneet korkeakoulujen tasa-arvotyöhön. (Bergman ja Rustad 2013). Tilastot, tutkimus, lainsäädäntö ja tiedepoliittiset linjaukset ovat edelleen tärkeitä keinoja tasa-arvon edistämässä.

Tuore suomalainen tutkimus (Pietilä 2021) vertailee Suomen yliopistoissa käytettyjä tasa-arvotoimia Ruotsin ja Norjan yliopistoissa käytössä oleviin tasa-arvotoimiin. Vertailun mukaan Suomen yliopistoissa on käytetty Ruotsiin ja Norjaan verrattuna vähän naisille kohdennettuja toimenpiteitä ja positiivista erityiskohtelua sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Siinä missä ruotsalaisissa yliopistoissa naisille kohdennettuja toimenpiteitä oli keskimäärin 1,5 per yliopisto ja Norjassa 2,9 per yliopisto, Suomessa niitä oli vain 0,1 per yliopisto (Pietilä 2021, s. 532). Organisatorista vastuuta korostavia toimenpiteitä oli toisaalta suomalaisissa yliopistoissa enemmän, keskimäärin 2,1 toimenpidettä per yliopisto. Käyttäytymismuutokseen tähtääviä toimenpiteitä oli hyödynnetty suomalaisissa yliopistoissa hieman vähemmän kuin verrokkimaissa, mutta kuitenkin keskimäärin 1,5 toimenpidettä per yliopisto.

Tutkimuskirjallisuus tasa-arvotyön tekemisestä on havainnollistanut myös tasa-arvotyön haasteita, vastarintaa ja kamppailua. Tasa-arvotyö vaatii neuvottelutaitoja, ja sitä myös vastustetaan, eikä tasa-arvotyötä tekeviä välttämättä arvosteta, vaikka tasa-arvoa arvona pidetäänkin hyvänä Suomessa (Brunila ja Ylöstalo 2013). Suomalainen tutkimus on kuvannut näitä kamppailuja muun muassa toisen asteen oppilaitosten tasa-arvotyössä (Ikävalko 2016; Ikävalko 2014; Ikävalko ja Kantola 2017) sekä tasa-arvokoulutuksissa, joissa feministisen pedagogiikan sijaan on tilaa vain tasa-arvopedagogiikalle (Ylöstalo ja Brunila 2018). Lisäksi esimerkiksi Jeff Hearn (2021) on listannut tyypillisiä tapoja, joilla tasa-arvotyötä vastustetaan yliopistomaailmassa. Tasa-arvosta puhumista saatetaan vastustaa esimerkiksi niin, ettei suostuta nimeämään miehiä miehiksi, jolloin heidän saamiinsa etuoikeuksiin on vaikeampi kiinnittää huomiota. Saatetaan esimerkiksi korostaa sitä, että sukupuolen sijaan tulee keskittyä vain yksilöihin (Hearn, 2021, s. 104).

Tutkimusrahoitusta myöntävät tahot ovat osaltaan tärkeässä asemassa etenkin TKI-toiminnan ja tutkijanurien tasa-arvon edistämässä. Esimerkiksi Suomen Akatemia edellyttää

sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä rahoittamassaan tutkimuksessa (Suomen Akatemia 2021c). Käytännössä tämä tarkoittaa ensinnäkin huomion kiinnittämistä sukupuolten tasapuoliseen edustukseen sekä rahoituksen saaneissa ja rahoitettujen tutkimusryhmien johdossa että tutkimusrahoitusta myöntävien tahojen päätöksentekoeleimissä ja arviointipaneeleissa. Toiseksi Akatemia pyrkii rakenteellisen epätasa-arvon poistamiseen ja ehkäisemiseen esimerkiksi tarjoamalla joustoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sekä rahoittamalla liikkuvuutta verkostojen rakentamisen tueksi. Kolmanneksi Akatemian arvioinnissa huomioidaan, edistääkö ehdotettu tutkimus tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta hankkeessa tai laajemmin yhteiskunnassa. (Suomen Akatemia 2021c). Akatemian toimintaa kuvaavat tilastot (Suomen Akatemia 2019) kertovatkin, että Akatemia on monelta osin onnistunut tasa-arvotavoitteidensa toteuttamisessa. Akatemiaprofessoreissa naisten osuus on pitkään ollut alhainen, mutta akatemiaprofessorien viime nimityskierroksella vuonna 2020 kolme kymmenestä nimitetystä akatemiaprofessorista oli naisia.

Myös esimerkiksi Euroopan tutkimusalueen ERA:n linjauksissa ja EU:n tutkimuksen puiteohjelmissa sukupuolten tasa-arvon edistäminen on ollut yhtenä ulottuvuutena jo vuosia. Sukupuolten tasa-arvoinen edustus otetaan huomioon hakemusten arvioinnissa ja arvioijia valittaessa sekä rahoitettujen tutkimusryhmien arvioinnissa. Sukupuolinäkökulma tulee ottaa huomioon tutkimuksen sisällössä ja se on yksi osa hakemusten arviointia. Lisäksi rahoitetaan erikseen sukupuolten epätasa-arvon ja intersektionaalisen epätasa-arvon tutkimusta. Uutena toimena Horisontti Eurooppa -tutkimuksen puiteohjelma edellyttää vuoden 2022 alusta alkaen kaikilta rahoitettavilta organisaatioilta julkaistua tasa-arvosuunnitelmaa (European Commission 2021). Näin ollen eurooppalainen tutkimusrahoitus osaltaan tukee ja edellyttää korkeakouluilta ja muilta tutkimuslaitoksilta tasa-arvotoimia.

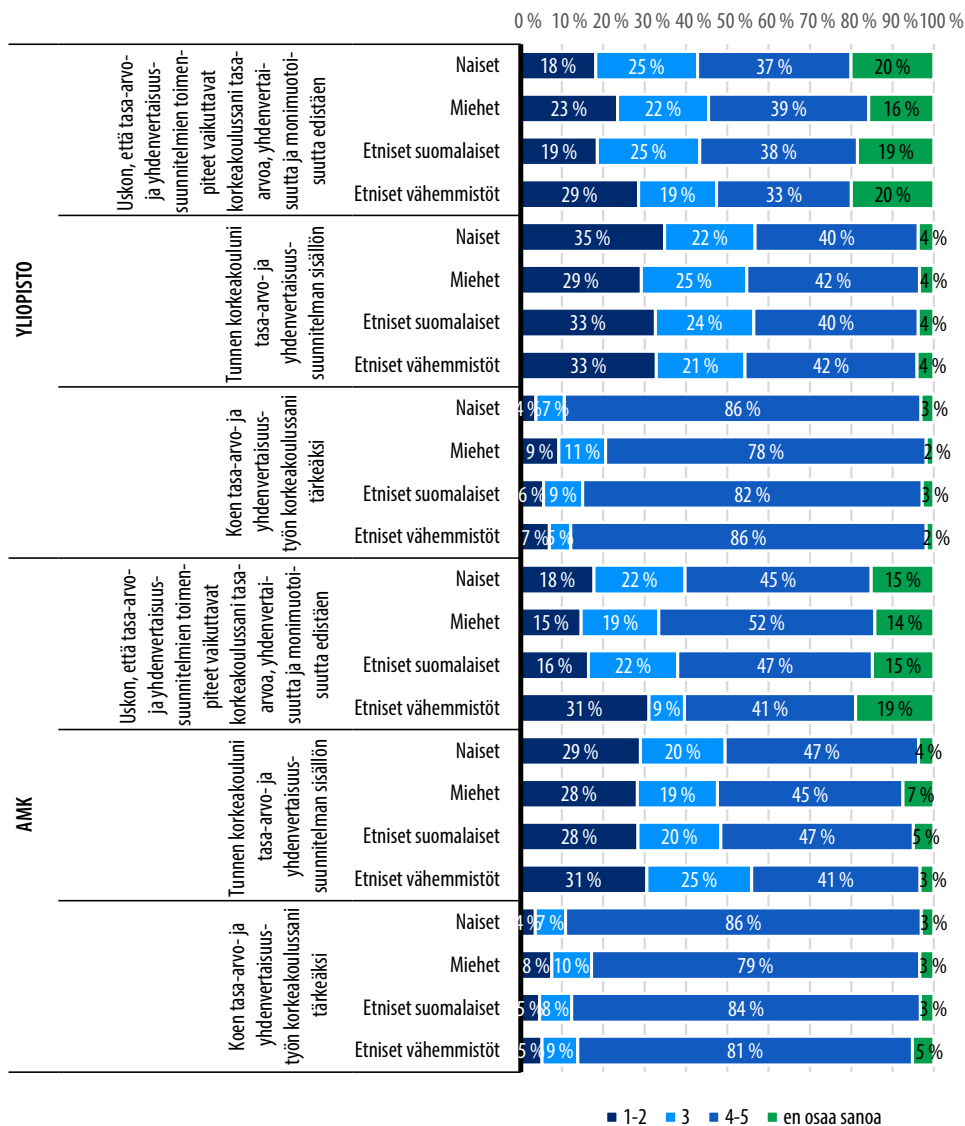
## 6.2 Kokemus tasa-arvon edistämisestä – mitä kysely kertoo

Kyselyssä sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistämisestä korkeakouluissa piirtyy vaihteleva kuva. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä pidetään laajasti tärkeänä, mutta kokemus toimien riittävydestä vaihtelee vastaajaryhmittäin. Miehet ja etnisesti suomalaiset vastaajat kokivat naisia ja etniseen vähemmistöön kuuluvia vastajia useammin, että nykyiset toimenpiteet ovat toimivia. Samaten korkeammassa asemassa olevat vastaajat pitivät nykyisiä toimia parempina kuin alemmissa positioissa työskentelevät. Tarkemmin tässä käsiteltävien kysymysten tuloksia tarkastellaan erillisessä kyselyn tulosraportissa liitteessä 2 luvussa 10.

Kyselyn perusteella korkeakoulujen tasa-arvotyölle on vahva tuki opetus- ja tutkimushenkilöstön piirissä. Enemmistö, 60 prosenttia kaikista kyselyvastaajista oli täysin samaa mieltä väittämästä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö omassa korkeakoulussa on tärkeää. Naiset ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vastaajat pitivät tasa-arvotyötä useammin

erittäin tärkeänä, mutta valtaosa kaikista vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa (kuvio 11). Vastauksiin saattaa vaikuttaa osaltaan niin vastaajien valikoituminen kuin sosiaalinen toivottavuus -ilmiö, eli vastaajat antoivat positiivisempia arvioita, koska olivat tietoisia KOTAMO-hankkeen tavoitteista ja näkökulmasta. Silti tulokset indikoivat vahvasti sitä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koetaan tärkeiksi arvoiksi korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa. Tasa-arvon edistämistä koskeviin kysymyksiin vastasivat myös hallintoon kuuluvat vastaajat, joten myös tasa-arvoa pidetään myös hallinnossa kyselyn perusteella tärkeänä.

**Kuvio 11.** Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä koskevat väittämät, vastausjakaumat sukupuolen ja etnisen taustan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä.



Avoimissa vastauksissa nousi kuitenkin esiin myös se, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ymmärretään ja koetaan eri tavoilla. Avovastauksissa tuotiin esiin laajasti korkeakoulu- maailman sukupuolittuneisuus sekä kokemukset siitä, että etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien on vaikeampi päästä mukaan verkostoihin ja edetä urallaan – usein kieleen liittyvistä syistä. Avovastauksissa muodostui kuva siitä, että ainakin jotkut korkeakoulut ja yksiköt ovat edistyksellisiä siinä, miten laajasti ne ottivat monimuotoisuuteen liittyviä kysymyksiä huomioon, mutta samaan aikaan myös nämä samat korkeakoulut ovat hierarkkisia ja jäykkiä organisaatioita, joissa on paljon epätasa-arvoista kohtelua edistäviä käytäntöjä.

Toisaalta esiin nousi myös pieni ryhmä vastaajia, jotka kokivat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tai ainakaan jotkut sen muodot eivät sovi meriitteihin perustuvaan korkeakoulumaailmaan. Tämä ryhmä koki riskiksi sen, että tasa-arvotoimissa voidaan tavalla tai toisella mennä liian pitkälle. Monesti nämä vastaajat sanoivat olevansa huolissaan siitä, että tasa-arvotyö voi johtaa tilanteeseen, jossa ei saada valita pätevintä ja sopivinta hakijaa avoimeen toimeen. Useimmiten nämä vastaajat korostivat pitävänsä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä yleisesti tärkeänä, vaikka he näkivät monet siihen mahdollisesti liittyvät toimet seurauksiltaan jopa haitallisina. Hyvin pieni osa vastaajista kyseenalaisti tasa-arvotyön ja sen tarpeen kokonaan. Nämä vastaajat kritisoivat tasa-arvoon liittyviä toimia, koska pitivät niitä ideologisina tai politisoituneina ja kritisoivat myös KOTAMO-kyselyä ja sen asetelmia.

Kolmas avoimista vastauksista erottuva ryhmä olivat ne vastaajat, jotka kokivat tasa-arvon määrittelyn korkeakouluissa – ja myös KOTAMO-hankkeen kyselyssä – liian kapeaksi. Heidän mielestään keskittyminen vain joihinkin tasa-arvon ulottuvuuksiin, tässä tapauksessa sukupuoleen ja etnisyyteen, jättää näkymättömäksi muita eriarvoisuutta tuottavia rakenteita ja syrjinnälle altistavia ominaisuuksia. Useimmin esiin nostettu tekijä oli ikä. Monet vastaajat kuvailivat avoimessa vastauksessaan kokemuksiaan ja näkemyksiään siitä, että nuorena akateemiselle uralle lähtevät ovat selvästi paremmassa asemassa varsinkin uralla etenemisen suhteen. Tämä korostui erityisesti yliopistoissa, joissa tenure track -järjestelmän käyttöönotto mainittiin useampaan kertaan tilannetta kärjistävänä tekijänä. Iän lisäksi nostettiin myös esimerkiksi vammaisuuteen, luokkataustaan ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä kysymyksiä ja sitä, kuinka huonosti ne näkyvät korkeakoulujen nykyisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

Selkeitä tasa-arvoa edistäviä käytäntöjä avovastauksissa mainittiin hyvin vähän. Ne myös liittyivät lähes aina välittömään työympäristöön, kuten omissa yksiköissä tai tutkimusryhmässä käytössä oleviin toimintatapoihin. Kyselyn perusteella kuitenkin myös korkeakoulutason tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältö tunnetaan suhteellisen hyvin ja niiden toimenpiteet koetaan jossain määrin vaikuttaviksi. Näissä kysymyksissä vastaukset jakautuvat kuitenkin selvästi enemmän verrattuna siihen, miten tärkeäksi tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuustyö koetaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimenpiteiden vaikuttavuudesta varsinkin etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vastaajien kokemukset vaihtelivat huomattavasti. Lisäksi ”en osaa sanoa” -vastausten osuus oli huomattavan suuri (kts. kuvio 11 yllä). Suunnitelmien toimenpiteitä tai ainakin niiden vaikutuksia on siis yksittäisten henkilöstön jäsenen vaikea arvioida tai niitä ei tunneta laajasti.

Tämä kävi myös ilmi väittämistä, joissa kysyttiin vastaajien kokemusta korkeakoulun ja yksikön tasa-arvon edistämisen toimista. Yli kolmasosa vastaajista valitsi ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon toimenpiteiden vaikuttavuutta koskevissa väittämässä. Korkeakoulu- ja yksikötason väittämien välille ei muodostunut eroja. Eri vastaajaryhmien kokemukset kuitenkin vaihtelivat merkittävästi. Naisvastaajat kokivat niin sukupuolten tasa-arvoon kuin etniseen tasa-arvoon liittyvän viestinnän sekä toimenpiteet ja niiden vaikuttavuuden järjestelmällisesti heikommaksi kuin miehet. Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat taas kokivat useammin erityisesti etniseen tasa-arvoon liittyvät toimenpiteet riittämättömiksi. Myös uraportaitaisessa tarkastelussa nousi esiin selkeitä eroja. Ylemmillä uraportilla olevat vastaajat kokivat viestinnän ja toimenpiteet paremmiksi erityisesti yliopistoissa (taulukot 24 ja 25 alla). Sukupuolten väliset erot pienenevät kaikkein ylimmillä uraportilla, mutta etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokivat tasa-arvoon liittyvän viestinnän ja toimenpiteet etnisesti suomalaisia heikommiksi kaikilla uraportilla. Tasa-arvon edistämiseen liittyvät väittämät esitettiin myös korkeakoulujen hallintoon kuuluville vastaajille, sillä he ovat merkittävässä asemassa tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toimeenpanossa. Myös hallinnossa työskentelevät vastaajat kokivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tärkeäksi. Heidän näkemyksensä ja kokemuksensa tasa-arvotoimista muistuttivat uraportaiden korkeammassa asemassa toimivia opetus- ja tutkimushenkilöstön jäsenten näkemyksiä, vaikka ammattikorkeakouluissa hallintoon kuuluvat vastaajat olivat hieman johtavassa asemassa työskenteleviä vastaajia kriittisempiä.

**Taulukko 24.** Sukupuolten tasa-arvoa ja etnistä tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä koskevat väittämät, keskiarvot uraportaan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä (yliopistossa työskentelevät vastaajat).

YLIOPISTO	I porras	II porras	III porras	IV porras	Muu tutkimus- tai opetus- henkilöstön jäsen	Yliopiston hallinto
<b>n-määrä</b>	412	351	419	232	117	48
Korkeakouluni johto viestii aktiivisesti tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta	3,2	3,3	3,4	3,6	3,4	3,5
Korkeakoulussani pyritään aktiivisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa käytännön tasolla	3,1	3,3	3,3	3,5	3,2	3,5
Korkeakoulussani pyritään aktiivisesti edistämään etnistä tasa-arvoa käytännön tasolla	3,0	3,2	3,3	3,3	3,2	3,3
Yksikköni johto viestii aktiivisesti tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta	2,8	3,1	3,2	3,5	3,0	3,3
Yksikössäni pyritään aktiivisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa käytännön tasolla	3,1	3,3	3,3	3,6	3,1	3,6
Yksikössäni pyritään aktiivisesti edistämään etnistä tasa-arvoa käytännön tasolla	3,0	3,2	3,2	3,4	3,2	3,4
Uskon, että korkeakoulussani ja/tai yksikössäni tehdyt toimenpiteet ovat parantaneet sukupuolten tasa-arvon tilaa	3,1	3,2	3,2	3,5	3,3	3,6
Uskon, että korkeakoulussani ja/tai yksikössäni tehdyt toimenpiteet ovat parantaneet etnisen tasa-arvon tilaa	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5

**Taulukko 25.** Sukupuolten tasa-arvoa ja etnistä tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä koskevat väittämät, keskiarvot uraportaan mukaan asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä (ammatti-korkeakouluissa työskentelevät vastaajat).

AMK	Lehtori	Yli- opettaja	Koulutus- johtaja	Tutkimus-, kehitys- ja innovaatio- henkilöstö	TKI- johtaja	Ammatti- korkea- koulun hallinto
<b>n-määrä</b>	495	82	38	296	12	95
Korkeakouluni johto viestii aktiivisesti tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta	3,1	3,1	3,6	3,1	3,4	3,2
Korkeakoulussani pyritään aktiivisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa käytännön tasolla	3,1	3,2	3,6	3,3	3,3	3,5
Korkeakoulussani pyritään aktiivisesti edistämään etnistä tasa-arvoa käytännön tasolla	3,3	3,1	3,8	3,1	3,0	3,5
Yksikköni johto viestii aktiivisesti tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta	2,9	2,9	3,5	2,9	3,2	3,2
Yksikössäni pyritään aktiivisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa käytännön tasolla	3,1	3,2	3,8	3,3	3,4	3,4
Yksikössäni pyritään aktiivisesti edistämään etnistä tasa-arvoa käytännön tasolla	3,2	3,0	3,7	3,2	3,1	3,5
Uskon, että korkeakoulussani ja/tai yksikössäni tehdyt toimenpiteet ovat parantaneet sukupuolten tasa-arvon tilaa	3,1	3,1	3,7	3,3	3,2	3,4
Uskon, että korkeakoulussani ja/tai yksikössäni tehdyt toimenpiteet ovat parantaneet etnisen tasa-arvon tilaa	3,2	3,1	3,7	3,3	3,0	3,6

Kyselyn perusteella vaikuttaa siis siltä, että ne ryhmät, jotka kokevat joutuvansa harvemmin syrjinnän kohteiksi, pitävät myös jo käytössä olevia toimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta parempina verrattuna niihin, joilla on enemmän kokemuksia syrjinnän kohteeksi joutumisesta. Naisvastaajat nostivat sukupuolten tasa-arvoon liittyvät ongelmat esiin useammin kuin miehet. Etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvat vastaajat kokivat nykyiset etniseen tasa-arvoon tähtäävät toimenpiteet heikommiksi kuin etniset suomalaiset. Lisäksi naiset ja etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat pitivät henkilöstön monimuotoisuutta tärkeämpänä asiana kuin miehet ja etnisesti suomalaiset niin rekrytoinneissa kuin tutkimusryhmien koostumuksessakin. Johtavassa asemassa olevat vastaajat niin tutkimusryhmissä (kts. luku 5.2) kuin korkeakouluissa yleisestikin kokivat tasa-arvon tilanteen, viestinnän ja toimenpiteet paremmiksi kuin alaisensa. Tämä ero henkilökohtaisissa kokemuksissa vaikeuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä, sillä merkittävimmässä päättävissä rooleissa korkeakouluissa työskentelevät henkilöt kuuluvat tyypillisesti harvemmin syrjittyihin ryhmiin ja heidän on usein vaikeampi tunnistaa erilaisia epä-tasa-arvon muotoja omien kokemustensa kautta.



## 7 Kansainväliset esimerkit opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä

KOTAMO-hanke kartoitti hyviä kansainvälisiä käytäntöjä ja niiden vaikutuksia tieteen ja korkeakoulujen tasa-arvotilanteen ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tarkempi tarkastelu toimien soveltuvuudesta sellaisenaan Suomen korkeakoulujärjestelmän ja lainsäädännön näkökulmasta jäi hankkeen ulkopuolelle. Tässä luvussa kuvatut toimintamallit on kuvattu tarkemmin raportin liitteessä 2. Maakohtaiset selvitykset on julkaistu englanniksi KOTAMO:n verkkosivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>.

Tapaustutkimuksessa on kartoitettu toimia Ruotsista, Irlannista, Norjasta ja Espanjasta. Norjassa ja Ruotsissa tasa-arvotilanteen eteen on tehty töitä jo pitkään, kun taas Espanjassa ja Irlannissa teema on noussut esille ja merkittäviä toimia on tehty vasta viime vuosina. Tutkimuksessa valittiin kaksi toimea kustakin maasta niin, että toimia valikoitui kansalliselta tasolta, rahoittajatasolta ja korkeakoulutasolta. Pyrkimyksenä oli valita toimia, joilla on edistetty sekä monimuotoisuutta että tasa-arvoa.

Kansalliselta tasolta esimerkkeinä hyvistä käytännöistä (kts. liite 2) ovat Irlannin Athena SWAN -sertifiointiohjelma, Norjan Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning eli KIF-komitea, Espanjan Naiset, tiede ja innovaatio -observatorio sekä Norjan BALANSE-ohjelma.

Athena SWAN on korkeakouluille ja tutkimusinstituuteille suunnattu tasa-arvoa edistävä sertifiointiohjelma. Athena SWANin tavoitteena on nostaa naisten osuutta korkeakoulujen koko henkilöstön parissa sekä teknillistieteellisillä että muilla aloilla. Järjestelmässä huomioidaan intersektionaalisuus muun muassa huomioimalla transtaustaisten henkilöiden asema, etninen monimuotoisuus sekä miesten aliedustus tietyillä aloilla. Irlannissa järjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2015 mutta se on käytössä myös Iso-Britanniassa, Kanadassa, Yhdysvalloissa ja Australiassa. Sertifikaattia voi hakea joko korkeakoulu tai yksittäinen laitos. Alimman tason (pronssitaso) sertifikaattia varten hakijoiden tulee tehdä tasa-arvotilanteen kartoitus sekä toimintasuunnitelma. Keskitason sertifikaatti (hopeataso) edellyttää toimintasuunnitelman onnistunutta toteutumista ja kultataso esimerkillisiä tasa-arvotoimia (Higher Education Authority of Ireland, 2019). Useat tieteen rahoittajat edellyttävät hakijoilta sertifikaattia.

KIF-komitea on Norjan hallituksen asettama komitea, jonka tavoitteena on edistää tieteen naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä monimuotoisuutta. Komitea koostuu

korkeakoulujen ja eri sidosryhmien edustajista ja nostaa esille keskusteluun tasa-arvo- ja monimuotoisuuskysymyksiä. Komitea tukee korkeakoulujen tasa-arvotyötä mm. neuvonnan, tiedonvälittämisen, korkeakouluvierailujen, kansainvälisen yhteistyön sekä tiedon tuottamisen kautta. Komitean rahoitus tulee Norjan opetus- ja tutkimusministeriön kautta ja komitea myös raportoi säännöllisesti ministeriölle (Kifinfo, 2022).

Espanjan Naiset, tiede ja innovaatio -observatorio on ministeriöiden välinen elin, joka muun muassa valvoo ministeriöiden, muun hallinnon ja akatemian toimia tieteen tasa-arvon näkökulmasta sekä itse ehdottaa toimia, joilla monimuotoisuutta ja tasa-arvoa voidaan tukea. Observatorio koostuu ryhmästä asiantuntijoita sekä komissiosta, johon kuuluu hallinnon ja kolmannen sektorin edustajia (Ministerio de Ciencia e Innovación de España, 2022).

Norjan BALANSE-ohjelman tarkoitus on parantaa sukupuolten välistä tasa-arvoa norjalaisessa tutkimuksessa painottaen etenkin professuureja ja korkeakoulujen johtotehtäviä. Ohjelma toimii rahoituskanavana korkeakoulujen omille tasa-arvohankkeille, mutta se toimii myös tiedon jakamisen ja verkostoitumisen alustana. Rahoitus tulee Norjan opetus- ja tutkimusministeriöltä (Forskningsrådet, 2017).

Rahoittajatasen toimista esimerkkinä nostettiin Science Foundation Ireland (SFI), joka on tutkimusta rahoittava organisaatio Irlannissa. SFI toimii aktiivisesti tasa-arvon kehittämiseksi ja pyrkii poistamaan esteitä, jotka hankaloittavat naisten urapolkuja miesvaltaisilla aloilla. SFI:n toimia ovat viime vuosina olleet esimerkiksi tasa-arvon huomioiminen apurahaprosesseissa, tasa-arvosuunnitelman luominen ja toteuttaminen sekä vanhempainvapaan tarjoaminen tutkijoille, jotka saavat rahoitusta SFI:n kautta (Science Foundation Ireland, 2022).

Korkeakoulutasolla hyviä käytäntöjä kartoitettiin Kristianstadin yliopistosta ja Kuninkaallisen teknillisen korkeakoulun tasa-arvoyksiköstä Ruotsista sekä Katalonian polyteknisestä korkeakoulusta. Kristianstadin yliopisto on tehnyt tasa-arvotyötä rahoituksen suuntaamisen saralla. Tasa-arvoa on pystytty edistämään esimerkiksi vähentämällä professorien, apulaisprofessorien sekä lehtorien virkaan sisältyvää tutkimusaikaa 50 prosentilla, mikä on vaikuttanut yliopiston jakamien tutkimusresurssien tasa-arvoisempaan jakautumiseen. Ruotsin kuninkaallinen teknillinen korkeakoulu on pyrkinyt ottamaan tasa-arvonäkökulman osaksi kaikkea suunnittelua ja toimintaa, ja on perustanut tasa-arvotoimiston. Tasa-arvon edistämiseksi toimisto on esimerkiksi antanut koulutusta tasa-arvonäkökulmista (Jämställhetsmyndigeten, 2020).

Katalonian polytekninen yliopiston edistänyt naisten professuureja pistekertoimella, joka lisää naishakijoille automaattisen pistekorotuksen. Pistekorotus on vaikuttanut selvästi positiivisesti naisten rekrytoimiseen ja se on otettu yliopistossa pysyväksi käytänteeksi.

## 8 Suositukset korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi

KOTAMO-hanke laatii tutkimuksen pohjalta suosituksia korkeakouluille, rahoittajille sekä kansalliselle tasolle, tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviin ongelmiin vastaamiseksi. Suositukset pohjautuvat hankkeen työpajoissa korkeakoulujen henkilöstön ja rahoittajien kanssa tuotettuihin ideoihin sekä konsortion omaan työskentelyyn. Niiden laadinnassa on hyödynnetty katsausta verrokkimaiden parhaista käytännöistä (kts. liite 2.) Suosituksia on työstetty lisäksi hankkeen tieteellisen paneelin kanssa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on keskeinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä korkeakouluissa ohjaava dokumentti, joka jokaisen korkeakoulun tulee lakisääteisesti laatia. Suunnitelmien laatimisprosessissa, sisällössä, toteutuksessa ja seurannassa on kuitenkin monia puutteita ja korkeakoulujen välillä suuria eroja. Muita KOTAMO-hankkeessa tunnistettuja keskeisiä, korkeakoulujen piirissä koettuja ongelmia olivat rekrytointien läpinäkymättömyys, piilosyrjintä, ulossulkeva työkuulttuuri sekä puutteet tasa-arvon ja monimuotoisuuden tilaan liittyvän tiedon saatavuudessa ja sen hyödyntämisessä. Näitä ongelmia voidaan ratkoa vahvistamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien painoarvoa ja osallistamalla korkeakoulujen henkilöstöä ja opiskelijoita nykyistä enemmän niiden laatimiseen ja seurantaan.

**Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien painoarvon vahvistaminen:** Korkeakoulut tekevät omat lakisääteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tasa-arvosuunnitelman osana korkeakoulujen tulee myös tehdä sukupuolten välisiä palkkaeroja selvittävä palkkakartoitus. Suunnitelmien laatimisessa, toteuttamisessa ja seurannassa on kuitenkin suuria aukkoja. Suunnitelmat tulisi laatia ottamalla koko henkilöstö nykyistä laajemmin mukaan sekä hyödyntämällä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa koskevaa dataa ja tutkimustietoa. Opetus- ja kulttuuriministeriö kerää korkeakouluilta paljon tietoa opiskelijoista ja henkilöstöstä Vipunen-tietokantaan, mutta tietokannan tietoja ei systemaattisesti hyödynnetä. Suomessa on tehty verrattain vähän tutkimusta sukupuolten epätasa-arvoa korkeakouluissa tuottavista käytännöistä ja vielä vähemmän on tutkittu etnistä epätasa-arvoa tuottavia käytäntöjä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen jää myös usein yksittäisten työntekijöiden vastuulle ja erilleen muista prosesseista (kuten esimerkiksi rekrytoinneista). Korkeakouluille ei myöskään ole tarjolla riittävää valtakunnallista tukea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

**Rekrytointien läpinäkymättömyys:** Korkeakoulujen rekrytointikäytännöt ovat nykyisin kirjavia. Etenkin alempien uraportaiden rekrytointiprosessit koetaan usein läpinäkymättömiksi. Haut eivät ole aina avoimia ja valintakriteerit sekä valintaperusteet koetaan usein epäselviksi. Läpinäkymättömät rekrytointiprosessit herättivät epäilyksiä rekrytoijan oman lähipiirin suosimisesta yhdenvertaisten työllistymismahdollisuuksien kustannuksella.

**Piilosyrjintä ja epäinklusiivinen työkuulttuuri:** Opetus- ja tutkimushenkilöstö kohtaa ja työyhteisöissä ilmenee erilaisia syrjinnän muotoja, joita eri osapuolten on usein vaikeaa tunnistaa ja siksi myös raportoida eteenpäin tai puuttua asiaan. Tällaiset piilosyrjinnän muodot edesauttavat työurien eriytymistä ja vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin siinä missä räikeämmätkin syrjinnän muodot. Sen lisäksi joskus on epäselvää, koituuko syrjintä- tai häirintätilanteiden ilmoittamisesta enemmän haittaa kuin hyötyä yksilölle. Esimerkkejä ongelmallisista tilanteista ovat pienten tapahtumatta jäävien asioiden kasautuminen, esimerkiksi kutsumatta jättäminen epävirallisiin verkostoihin tai tutkimusyhteistyöhön sekä kannustuksen ja ohjauksen puute uralla. Piilosyrjintä voi ilmetä myös korkeakoulujen kieli- käytännöissä. Vaikka työkielenä olisikin kansainvälisessä työyhteisössä englanti, saatetaan yksilöitä sivuuttaa työyhteisön arkisessa kanssakäymisessä käymällä vapaamuotoiset keskustelut suomeksi.

Näihin ongelmiin vastaamiseksi KOTAMO-hanke suosittelee seuraavia toimenpiteitä:

**Suositus 1: Opetus- ja kulttuuriministeriö kutsuu koolle ja rahoittaa korkeakoulukentän tasa-arvotyötä tukevan itsenäisen, poikkialueellisen yhteistyöryhmän.**

- Opetus- ja kulttuuriministeriö kutsuu koolle ja rahoittaa määräajaksi itsenäisen, kansallisen poikkialueellisen yhteistyöryhmän, jonka tavoitteena on tukea ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja etnistä monimuotoisuutta korkeakouluissa ja korkeakoulukentällä. Ryhmä on opetus- ja kulttuuriministeriön koolle kutsuma ja rahoittama, mutta toimii itsenäisesti. Se koostuu korkeakoulujen, järjestöjen ja muiden sidosryhmien edustajista, jotka mukana olevat organisaatiot nimittävät itse. Ryhmällä on sihteeri. Se tukee korkeakoulujen tasa-arvotyötä tuottamalla, kokoamalla ja jakamalla tietoa hyvistä käytännöistä ja uusimmasta tutkimustiedosta tasa-arvon tilasta Suomessa ja kansainvälisesti, tekemällä toimenpidesuosituksia korkeakouluille sekä järjestämällä seminaareja ja muita tilaisuuksia tasa-arvotyön vahvistamiseksi. Ryhmän toimintaa arvioidaan viiden vuoden jälkeen, jolloin päätetään, saako se jatkoa. Sen esikuvana toimii norjalainen KIF (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning) -komitea (KIF-komiteasta voi lukea lisää liitteestä 2) sekä OKM:n, korkeakoulujen ja muiden sidosryhmien poikkialueellinen

yhteistyö korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden linjausten toteuttamiseksi<sup>7</sup>.

### **Suositus 2: Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa säännöllisesti korkeakoulujen tasa-arvotyön tuloksia osana kaikkea ohjausta sekä sopimusneuvotteluja.**

- Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa korkeakoulujen tasa-arvotyötä ja sen tuloksia osana kaikkea korkeakoulujen ohjausta. Lisäksi ministeriö keskustelee tasa-arvotyön tuloksista korkeakoulujen kanssa osana neljän vuoden välein käytäviä sopimusneuvotteluja. Huomiota kiinnitetään siihen, mitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushaasteita on tunnistettu, kuinka paljon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön on kohdennettu resursseja, mitä konkreettisia toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tehty ja mitä tuloksia niillä on saatu aikaan. Osana neuvotteluja ministeriö nostaa esiin tasa-arvotyöhön liittyviä asioita, joihin korkeakoulujen tulee puuttua.

### **Suositus 3: Opetus- ja kulttuuriministeriö selvittää tasa-arvoa edistävän sertifiointijärjestelmän perustamisen mahdollisuutta.**

- Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee korkeakoulujen tasa-arvotyötä selvittämällä yhteistyössä korkeakoulujen kanssa, kuinka Athena Swan -akkreditointi soveltuisi Suomen korkeakoulukenttään. Athena Swan on korkeakouluille ja tutkimusinstituuteille suunnattu tasa-arvoa edistävä sertifiointijärjestelmä. Kyseessä on kolmiportainen järjestelmä, jossa korkeakoulut saavat sertifikaatin sen mukaan, miten kunnianhimoisia niiden tasa-arvosuunnitelmat ja -toimet ovat olleet ja kuinka menestyksekkäästi ne on toteutettu. Järjestelmä on perustettu 2005 Iso-Britanniassa ja on käytössä useissa maissa. Muun muassa Irlannissa kolme tärkeintä tutkimusrahoittajaa edellyttää sertifikaattia rahoitusta hakevilta organisaatioilta. (Athena Swanista voi lukea lisää liitteestä 2.)

### **Suositus 4: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi ottaa tasa-arvotoimien arvioinnin nykyistä tiiviimmin osaksi korkeakoulujen auditointeja.**

- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi ottaa tasa-arvotoimien arvioinnin tiiviimmin osaksi korkeakoulujen auditointeja, kun auditointimallia seuraavan kerran uudistetaan. Tasa-arvotoimet arvioidaan osana perusauditointia ja niiden arviointi on nykyistä valinnaista tasa-arvoauditointia laajempi.

<sup>7</sup> <https://okm.fi/kv-linjaukset>

Karvin henkilökunnan osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimien ja niiden toteutumisen arvioinnissa tuetaan säännöllisellä koulutuksella.

**Suositus 5: Korkeakoulut selvittävät, miten henkilöstön kokemaan tasa-arvoon liittyvä tieto voidaan tuoda osaksi johdon tulospalkkausta.**

- Korkeakoulut keräävät järjestelmällisesti tietoa henkilöstön tasa-arvoon ja monimuotoisuuden liittyvistä kokemuksista ja selvittävät, kuinka nämä mitarit voidaan tuoda osaksi korkeakoulun johdon ja esihenkilöasemissa toimivien henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia ja tulospalkkausta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteiden linkittäminen palkkaukseen edistää tavoitteiden toteutumista käytännössä.

**Suositus 6: Korkeakoulut järjestävät henkilöstölle säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ja edellyttävät tätä osaamista rekrytointeihin osallistuvilta sekä johdotehtävissä toimivilta.**

- Korkeakoulut integroivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset osaksi perehdytystä sekä henkilöstö- ja johtamiskoulutuksia. Koulutukset ovat pakollisia siirtymäajan jälkeen ja toistuvat säännöllisesti esimerkiksi kerran vuodessa. Säännölliset koulutukset aiheesta mahdollistavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen ajantasaisuuden henkilöstön keskuudessa, mikä on edellytys tasa-arvoiselle ja yhdenvertaiselle työympäristölle.
- Korkeakoulut velvoittavat, että rekrytointeihin osallistuvat arvioijat käyvät tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta rekrytoinneissa käsittelevän koulutuksen ennen rekrytointeihin osallistumista. Rekrytoinneista vastaava työryhmä ei voi kokoontua ennen kuin enemmistö sen jäsenistä on käynyt koulutuksen. Koulutus mahdollistaa sen, että enemmistö rekrytointeihin osallistuvista henkilöistä osaa välttää syrjinnän eri muotoja rekrytointiprosessin eri vaiheissa.
- Korkeakoulut määrittävät siirtymävaiheen jälkeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskompetenssin pakolliseksi osaamisvaatimukseksi johtotehtäviin rekrytoitaville sekä meriitiksi myös muihin tehtäviin palkattaville. Määrittelemällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskompetenssi pakolliseksi osaamisvaatimukseksi viestitään organisaation sitoutumisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön ja edesautetaan sen toteutumista käytännössä.

### **Suositus 7: Korkeakoulut viestivät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista ja niiden toteutumisesta nykyistä tehokkaammin ja näkyvämmiin.**

- Korkeakoulut seuraavat vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista ja viestivät tuloksista henkilökunnalle, opiskelijoille ja rahoittajille. Tuloksista järjestetään keskustelutilaisuuksia henkilöstön kanssa. Seurannan tulokset julkaistaan kaikille avoimesti korkeakoulun verkkosivulla. Tuloksista avoimesti ja säännöllisesti viestiminen lisää korkeakoulujen eri sidosryhmien tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä ja vahvistaa sidosryhmien mahdollisuuksia osallistua ja seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä eri tilanteissa.
- Korkeakoulut sisällyttävät tasa-arvosuunnitelmiin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisytimet sekä ohjeet kuinka menetellä, jos joutuu häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Korkeakoulut keräävät ja julkistavat säännöllisesti tietoa esille tulleista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun muodoista ja toimista, joihin korkeakoulu on epäasiallisen kohtelun ja häirintätilanteiden selvittämiseksi ryhtynyt. Myös sosiaalisessa mediassa tapahtuva epäasiallinen kohtelu ja häirintä otetaan ohjeistuksessa huomioon. Viestimällä toimista ja ohjeista vahvistetaan luottamusta siihen, että työnantaja puuttuu asianmukaisesti tietoon tulleeseen häirintään.

### **Suositus 8: Korkeakoulut laativat inklusiivisen työkuulttuurin arjen pelisäännöt. Pelisäännöistä viestitään korkeakoulujen sisällä aktiivisesti ja henkilöstöä koulutetaan inklusiivisesta työkuulttuurista.**

- Suomalaiset korkeakoulut laativat yhdessä henkilöstön kanssa koosteen periaatteista ja käytännön toimista, joilla inklusiivista työkuulttuuria tuetaan korkeakouluissa. Näistä periaatteista ja toimista viestitään aktiivisesti korkeakoulujen arjessa.<sup>8</sup> Ohjeistuksen avulla jokainen on tietoinen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan inklusiivisen työyhteisön jäsenenä.
- Inklusiivisen työkuulttuurin arjen pelisäännöt sisältävät käytäntöjä liittyen niin muodollisiin kuin informaaleihin tilanteisiin, esimerkiksi ohjeistuksia kielenkäytöstä ja epäasialliseen kohteluun puuttumisesta. Ohjeistukset ovat saatavilla kolmella kielellä.

<sup>8</sup> Helsingin yliopiston Kumpulan kampuksen menettelyohjeeseen voi tutustua täällä: <https://www.helsinki.fi/fi/matemaattis-luonnontieteellinen-tiedekunta/tiedekunta/kumpulan-kampuksen-menettelyohje>

- Korkeakoulut tarjoavat koulutusta henkilöstölle piilosyrjinnän tunnistamisesta ja epäasialliseen käytökseen puuttumisesta. Tilanteiden harjoittelu koulutustilanteessa antaa paremmat valmiudet toimia haastavissa tilanteissa.

**Suositus 9: Korkeakoulukentän työnantaja- ja palkansaajajärjestöt käynnistävät kaksi korkeakoulujen yhteishanketta, joissa korkeakoulut laativat toimintatapasuosituksen yhdenvertaiselle rekrytoinnille sekä palkkakartoitusten laatimiselle.**

- Korkeakoulukentän työnantaja- ja palkansaajajärjestöt käynnistävät hankkeen, jossa ne laativat yhdessä korkeakoulujen kanssa yhtenäiset toimintatapasuositukset läpinäkyvälle ja yhdenvertaiselle rekrytoinnille. Tämä mahdollistaa yhteneväisemmät rekrytointikäytännöt niin eri rekrytointitilanteissa kuin muutenkin organisaatiossa.
- Korkeakoulukentän työnantaja- ja palkansaajajärjestöt laativat yhteistyössä korkeakoulujen kanssa toimintatapasuositukset lakisäätöisissä palkkakartoituksissa käytettävien vertailuryhmien muodostamiselle sekä niistä raportoiselle ja kommunikoimiselle. Tällainen kansallinen tuki vahvistaa palkkakartoitusten laatua, koska vertailuryhmien muodostamisen tavalla on suuri merkitys kartoituksen lopputuloksen kannalta. Liian laveat ryhmittelyt ovat usein ongelma kartoituksissa.

**Suositus 10: Korkeakoulut selkeyttävät rekrytoinnin kriteereitä ja viestivät valintaperusteista nykyistä avoimemmin.**

- Korkeakoulut ilmoittavat kaikki yli kuuden kuukauden tehtävät avoimeen hakuun. Tätä lyhyemmät tehtävät ilmoitetaan lähtökohtaisesti avoimeen hakuun mahdollisuuksien mukaan. Avoin haku houkuttelee monenlaisia hakijoita ja tukee näin monimuotoisuutta.
- Työpaikkailmoituksissa viestitään selkeästi, miten ja millä kriteereillä hakijoita arvioidaan. Eri kriteerien painotukset ilmoitetaan selkeästi.
- Korkeakoulut keräävät tehtävää hakeneilta palautetta rekrytointiprosessista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Palautteista laadittu kooste julkaistaan avoimesti.



### **Suositus 11: Korkeakoulut ja tutkimusrahoittajat vahvistavat korkeakouluja koskevaa sukupuolen ja monimuotoisuuden tutkimusta sekä datan keräämistä näistä teemoista.**

- Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisee säännöllisesti kerättyihin tietoihin perustuvia raportteja. Tietoa kerätään jo nyt laajasti opetushallinnon ylläpitämään Vipunen-tietokantaan. Raportit tukevat ja kirittävät korkeakoulujen tasa-arvotyötä tarjoamalla helppolukuista tietoa tasa-arvon ja monimuotoisuuden tilasta korkeakouluissa. Myöhemmin perustettavaksi ehdotettava tasa-arvotyötä tukeva toimielin (kts. suositus 1) voi ottaa tämän datan keräämistä ja raportointia tukevan roolin.
- Sukupuolentutkimuksen tilasta korkeakouluissa teetetään arviointi, jonka rahoituksesta ja toteutusvastuusta keskustellaan OKM:n, Suomen Akatemian sekä korkeakoulujen kanssa. Sukupuolentutkimus tieteenalana ja oppiaineena sekä eri tieteenaloilla harjoitettava tutkimus, joka käsittelee sukupuolta, sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta luovat tärkeää tietopohjaa korkeakoulujen tasa-arvotyölle.
- Säätiöt ja Suomen Akatemia rahoittavat tutkimusohjelmia, joissa tutkitaan sukupuolten epätasa-arvoa ja etnistä epätasa-arvoa tuottavia käytäntöjä korkeakouluissa ja tutkijanuralla. Säätiöt tukevat tutkimusta, joka käsittelee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa sekä erityisesti rodullistamista ja rasismia suomalaisissa korkeakouluissa.

### **Suositus 12: Tutkimusta rahoittavat tahot dokumentoivat ja julkaisevat tiedot rahoituksen jakautumisesta sukupuolittain ja kansalaisuuteen perustuen.**

- Tutkimusta rahoittavat säätiöt selvittävät ja julkaisevat tiedot siitä, miten heidän myöntämänsä rahoitus jakautuu sukupuolittain sekä suomalaisten, EU-kansalaisten, EU/ETA-maiden kansalaisten sekä ETA-maiden ulkopuolisten maiden kansalaisten kesken.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö tutkii ja raportoi, miten korkeakoulujen tutkimusrahoitus (sekä perus- että ulkopuolinen rahoitus) kokonaisuudessaan jakautuu sukupuolen mukaan sekä nais- ja miesvaltaisille aloille.

### **Suositus 13: Tutkimusrahoittajat kohdistavat osan rahoituksesta tutkimusryhmien inklusiivisen työympäristön kehittämiseen.**

- Suomalaiset tutkimusrahoittajat edellyttävät hakemusbudjetin muihin kuluihin rahoitusta toimille, joilla tuetaan työyhteisön inklusiivista työkuulttuuria.

Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi koulutus tiedostamattomista oletuksista ja ennakkoluuloista, piilosyrjinnän poistamisesta ja ehkäisemisestä sekä epäasialliseen käytökseen puuttumisesta. Näin mahdollistetaan, että tutkimusryhmät ja -organisaatiot voivat oma-aloitteisesti edistää inklusiivista työkulttuuria ja jäsentensä osaamista aiheesta. Inklusiivinen työku-  
lttuuri tukee tutkijoiden työhyvinvointia, yhteistyökykyä, oppimista ja sitoutumista, jotka vuorostaan ovat edellytys laadukkaalle tutkimustyölle ja tieteen uudistumiselle.

**Suositus 14: Opetus- ja tutkimushenkilökuntaa edustavat etujärjestöt toteuttavat selvityksen korkeakoulujen arjen kielikäytännöistä sekä niiden vaikutuksista opetus- ja tutkimushenkilöstön yhdenvertaisuuden ja työyhteisön inklusiivisuuden toteutumiseen.**

- Opetus- ja tutkimushenkilökuntaa edustavat etujärjestöt teettävät suomalaista korkeakoulukenttää koskevan selvityksen, jossa tarkastellaan suomalaisten korkeakoulujen arkisia kielikäytäntöjä sekä hallinnossa käytettyjä kieliä ja näiden vaikutuksia erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön yhdenvertaiseen kohteluun, uralla etenemisen mahdollisuuksiin sekä työyhteisön inklusiivisuuden toteutumiseen. Selvityksessä tarkastellaan monikielisyyden tilaa korkeakoulujen arjessa ja hallinnossa, tunnistetaan nykyisten kielikäytäntöjen jännitteet, jaetaan olemassa olevia korkeakoulujen hyviä kielikäytäntöjä sekä kehitetään uusia ratkaisuja ja suosituksia monikielisen korkeakouluarjen ja hallinnon edistämiseksi.

## 9 Lopuksi

KOTAMO-selvitys osoittaa, että suomalaisissa korkeakouluissa on vielä tehtävää tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi. Opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta haasteet liittyvät niin korkeakoulujen käytäntöihin kuin arjen kohtaamiisiinkin. Hanke keskittyi esimerkiksi rekrytointikäytäntöihin, urakehitykseen ja tutkimusryhmien toimintaan. Sukupuolten tasa-arvoon liittyviä haasteita tunnistetaan hankkeen kyselyn ja haastattelujen mukaan suhteellisen hyvin, mutta niiden ratkaisemiseksi ei kuitenkaan toimita systemaattisesti. Etnisen tasa-arvon osalta haasteita ei vielä tunnisteta korkeakouluissa yhtä laajasti, mutta ne tulevat kuitenkin selvästi esille esimerkiksi kyselyn syrjäntäkokemuksia tarkasteltaessa. Korkeakoulujen välinen nykyistä tiiviimpi yhteistyö tasa-arvon ja moninaisuuden edistämässä on tärkeää. Yhtenä mahdollisena parannusehdotuksena tuotiin esille monikielisten käytäntöjen kehittäminen, joka mahdollistaisi sekä monikielisen viestinnän että työssä tarvittavien kielten sujuvamman oppimisen osana arjen työtä. Sukupuolten tasa-arvon ja muun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta suomalaisissa korkeakouluissa tarvitaan myös lisää tutkimusta. Nykyisellään tietoa on saatavilla varsin niukasti. Korkeakoulujen välillä on myös suuria eroja siinä, miten kunnianhimoisesti tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseen suhtaudutaan. Kaiken kaikkiaan Suomessa on tehty verrokkimaihin nähden vähemmän toimenpiteitä tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseksi, mutta raportin esittämien suositusten avulla tätä eroa voidaan kuroa umpeen. Tasa-arvon ja monimuotoisuuden noustessa yhä keskeisemmiksi kysymyksiksi kaikkialla yhteiskunnassa myös korkeakoulujen tulee tulevaisuuden asiantuntijoiden kouluttajina toimia entistä päättäväisemmin ja kunnianhimoisemmin tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseksi. Tätä edellyttävät myös uudet opiskelijasukupolvet, jotka aloittavat korkeakoulu-uransa.

## LÄHTEET

- Aarvevaara, T., & Pekkola, E. (2010). *Muuttuva akateeminen professio Suomessa: maaraportti*. Tampere: Tampere University Press.
- Bergman, S., & Rustad, L. M. (2013). The Nordic region – a step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia. Nordic Council of Ministers.
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Brunila, K., & Ylöstalo, H. (2013). Challenging gender inequalities in education and in working life – a mission possible? *Journal of Education and Work*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/13639080.2013.806788>
- Eaton, A. A., Saunders, J. F., Jacobson, R. K., & West, K. (2019). How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates. *Sex Roles*, 82(3–4), 127–141. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01052-w>
- European Commission. (2021). *She Figures 2021. Gender in Research and Innovations Statistics and Indicators*. <https://doi.org/10.2777/06090>
- European Commission. (2021). *Gender equality in research and innovation*. Retrieved 1 December 2021, from [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)
- Forsberg, H., Kuronen, M., & Ritala-Koskinen, A. (2019). The Academic Identity and Boundaries Of the Discipline of Social Work: Reflections Of Social Work Professors On the Recruitment and Research Of Doctoral Students In Finland. *British Journal of Social Work*, 49(6), 1509–1525. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz069>
- Forskningsrådet. (2017). *Work programme 2017-2022: Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management*.
- Hearn, J. (2021). Men and masculinities in academia. Towards gender-sensitive perspectives, processes, policies and practices. In E. Drew & S. Canavan (Eds.), *The Gender Sensitive University* (pp. 97–109). London: Routledge.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018). The peril of potential: Gender practices in the recruitment and selection of early career. In A. Murgia & B. Poggio (Eds.), *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*. <https://doi.org/10.4324/9781315201245>
- Higher Education Authority of Ireland. (2019). *HEA Statement on Athena SWAN Charter in Ireland*
- Hoffman, D. M. (2007). The career potential of migrant scholars: A multiple case study of long-term academic mobility in Finnish universities. *Higher Education in Europe*, 32(4), 317–331. <https://doi.org/10.1080/03797720802066153>
- Huopalainen, A. S., & Satama, S. T. (2019). Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. *Human Relations*, 72(1), 98–121. <https://doi.org/10.1177/0018726718764571>
- Huotari, K., Törmä, S., & Tuokkola, K. (2011). Syrjintä koulutuksessa ja vapaa-ajalla: Erityistarkastelussa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten syrjintäkokemukset toisen asteen oppilaitoksissa.
- Husu, L. (2001). On metaphors on the position of women in academia and science. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 9(3), 172–181. <https://doi.org/10.1080/713801035>
- Husu, L. (2021). What does not happen: interrogating a tool for building a gender-sensitive university. In E. Drew & S. Canavan (Eds.), *The Gender-Sensitive University* (pp. 166–176). London: Routledge.
- Ikävalko, E. (2014). *Valta ja nomadinen tutkijuus tasa-arvotyöryhmässä. Sukupuolentutkimus*, 27, 17–29.
- Ikävalko, E. (2016). *Vaikenemistä ja vastarintaa: Valtasuhteet ja toiminnan mahdollisuudet oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa*. Helsingin yliopisto.
- Ikävalko, E., & Kantola, J. (2017). Feminist resistance and resistance to feminism in gender equality planning in Finland. *European Journal of Women's Studies*, 24(3), 233–248. <https://doi.org/10.1177/1350506817693868>
- Julkunen, R. (2009). *Työelämän tasa-arvopoliittika*.

- Jämställdhetsmyndigheten. (2020). Jämställdhet i akademien – Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2016-2019. Rapport 2020:6. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstallldhet-i-akademien-2020-6/>
- Kanny, M. A., Sax, L. J., & Riggers-Pieh, T. A. (2014). Investigating forty years of stem research: How explanations for the gender gap have evolved over time. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(2), 127–148. <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2014007246>
- 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>
- Kifinfo. (2022). Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF). <https://kifinfo.no/nb/content/komiteens-mandat>
- Kyung, H. K., & Spencer-Oatey, H. (2021). Enhancing the recruitment of postgraduate researchers from diverse countries: managing the application process. *Higher Education*, (0123456789). <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00681-z>
- Lätti, M., Timonen, L., & Toivanen-Sevrjukova, K.-M. (2012). Maahanmuuttajaopiskelija ammattikorkeakoulu-yhteisössä – nelmiä, uhkia vai utopioita? In S. Hiltunen (Ed.), *Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan*. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.
- Lehtonen, J. (2003). Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemukset. Helsinki: Helsinki University Press.
- Lehtonen, J. (2013). Sukupuolivähemmistöt koulussa – moninaisia tarinoita ja haastavia tutkimusvalintoja? *SQS*, 1–2(42).
- Lehtonen, J. (2016). Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. In T. Köllen (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (pp. 289–306). Switzerland: Springer.
- Lund, R. (2012). Publishing to become an 'ideal academic': An Institutional Ethnography and a Feminist Critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Malila, M. (2011). Rasismivastainen työote HUMAKin yhteisöpedagogien opinnoissa. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Marttila, L. (2015). Ura kerronnallisena työnä: Ammattikorkeakoulun opettajat kertojina. Tampereen yliopisto.
- Ministerio de Ciencia e Innovación de España (Espanjan tiede- ja innovaatioministeriö). (2022). Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación. <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/OMCI.html?sessionId=58F1EDCD2F8244A596508AD9D1ED2B37.2>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Opetushallitus. (2022). Vipunen opetushallinnon tietopalvelu. Retrieved from [www.vipunen.fi](http://www.vipunen.fi)
- Opetusministeriö. (2006). Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti. In Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:13.
- Opetusministeriö. (2010). Ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminta innovaatiojärjestelmässä.
- Pappa, S., Elomaa, M., & Perälä-Littunen, S. (2020). Sources of stress and scholarly identity: the case of international doctoral students of education in Finland. *Higher Education*, 80(1), 173–192. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00473-6>
- Pekkola, E., Siekkinen, T., Kujala, E., & Kanninen, J. (2020). Professoreiden rekrytoinnit.
- Peura, M., & Jauhiainen, A. (2018). Tohtoriopintojen monet merkitykset suomalaisille ja ulkomaalaisille. *Aikuskasvatus*, 38(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.33336/aik.88351>
- Pietilä, M. (2021). Suomalaisen yliopistojen tutkijanuraa koskevat tasa-arvotoimet pohjoismaisessa vertailussa. *Työelämän Tutkimus*, 9(4), 520–545.
- Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3(11), 1171–1179. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>
- San Francisco Declaration on Research Assessment DORA. (2021). Retrieved 24 November 2021, from <https://sfiora.org/>
- Siekkinen, T., Pekkola, E., & Kivistö, J. (2016). Recruitments in Finnish universities: practicing strategic or pathetic HRM? *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2–3). <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.32316>
- Signoret, C., Ng, E., Da Silva, S., Tack, A., Voss, U., Lidö, H. H., ... Balachandran, C. (2019). Well-Being of Early-Career Researchers: Insights from a Swedish Survey. *Higher Education Policy*, 32, 273–296. <https://doi.org/10.1057/s41307-018-0080-1>
- Steinpreis, R., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study. *Sex Roles*, 41(7/8), 509–528.

- Stolte-Heiskanen, V. (1988). Women's participation in positions of responsibility in careers of science and technology : obstacles and opportunities. University of Tampere.
- Suomen Akatemia. (2019). Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Voimassa 1.1.2019–31.12.2021.
- Suomen Akatemia. (2021). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Retrieved 1 December 2021, from <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullinen-tiede/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/>
- Tanhua, I., Mustakallio, S., Karvinen, M., Huuska, M., & Aaltonen, M. (2015). Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille [Information package about the diversity of gender identities for educational institutions, work places and public authorities]. Helsinki.
- Välilä, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J., & Kuoppala, K. (2016). Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke. In Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2016:15.
- Vehviläinen, M., Korvajärvi, P., & Ylijoki, O. (2021). Sitkeät sukupuolten epätasa-arvoisuudet yliopiston tutkimus- ja innovaatiotyössä. *Työelämän Tutkimus*, 9(4), 492–519. <https://doi.org/https://doi.org/10.37455/tt.112497>
- Westman, A. L. (2015). Ammatillinen korkeakouluopettajuus ja sukupuolittietoisuus. Tarinoita sukupuolesta, toimijuudesta ja pedagogisista käytännöistä. *Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu A: Tutkimuksia*, 2.
- Ylöstalo, H., & Brunila, K. (2018). Exploring the possibilities of gender equality pedagogy in an era of marketization. *Gender and Education*, 30(7), 917–933. <https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1376042>

## Liite 1. Näin selvitys tehtiin

KOTAMO-hanke koostui kirjallisuuskatsauksesta, korkeakouluille suunnatusta kyselystä, yksilö- ja ryhmähaastatteluista eri uraportilla oleville opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluville henkilöille sekä yhteiskehittämistyöpajoista korkeakoulujen henkilöstön ja rahoittajien kanssa.

### Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksella kartoitettiin opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista ja ongelmia suomalaisesta näkökulmasta olennaisella tavalla. Katsaus toteutettiin etsimällä tietoa hakusanoin muutamista keskeisimmistä lehdistä (Gender, Work and Organization; Equality, Diversity and Inclusion; Higher Education; Nordic Journal of Feminist and Gender Research NORA; Työelämän tutkimus) sekä useammista tietokannoista (Helka, Finna ja Google Scholar). Keskeiset lähteet määrittyivät myös toteuttajatiimin asiantuntemuksen sekä asiantuntijapaneelin kommenttien perusteella. Kirjallisuuskatsaus on julkaistu kokonaisuudessaan KOTAMO:n verkkosivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>.

### Kysely

Osana KOTAMO-hanketta toteutettiin kysely, jossa selvitettiin korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä korkeakouluissa. Lomake ja kysymykset kehitettiin yhteistyössä tutkimusryhmän ja hankkeen ohjausryhmän kanssa niin, että ne keskittyivät KOTAMO-hankkeen kannalta keskeisimpiin asioihin. Kysely perustuu kirjallisuuskatsauksesta nousseisiin alustaviin havaintoihin sekä tutkimusryhmän aikaisempaan kokemukseen. Myös hankkeen tieteellinen paneeli kommentoi lomaketta. Lisäksi lomakeluonnoksesta kerättiin kommentteja noin 15:ltä kohderyhmään kuulualta testivastaajalta.

Kommenttien pohjalta muotoiltiin lopullinen versio kyselylomakkeesta. Lomakkeen muoto ja kysymysten määrä vaihteli vastaajan taustatiedoista riippuen ja eri vastaajaryhmille näytettiin eri osioita ja kysymyksiä. Kokonaisuudessaan kysely sisälsi seuraavat osiot:

1. Työhön ja henkilöön liittyvät taustatiedot
2. Urakehitys
3. Rekrytoinnit

4. Väitöskirjatutkimus
5. Tutkimusryhmissä työskentely
6. Yhdenvertaisuus työyhteisössä
7. Syrjintä ja häirintä korkeakouluissa
8. Korkeakoulujen käytännöt koskien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä

Kysely toteutettiin anonyymillä verkkolomakkeella suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Kyselyn saate ja linkki lähetettiin korkeakoulujen kirjaamoihin, joita pyydettiin lähettämään sitä edelleen opetus- ja tutkimushenkilöstölle. Lisäksi kyselystä tiedotettiin hankkeen tilaajan ja toteuttajan omien verkostojen kautta. Asiasta oltiin esimerkiksi yhteydessä korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaaviin, joita myös pyydettiin lähettämään kyselyä eteenpäin sopiviin kanaviin.

Kysely oli avoin vastauksille 17.2.2022–21.3.2022 välillä. Tänä aikana saatiin yhteensä 2 765 vastausta. Kyselyn tulokset on julkaistu kokonaisuudessaan erillisessä tulosraportissa, joka on saatavilla KOTAMO:n verkkosivulla osoitteessa <https://okm.fi/kotamo>. Tässä hankkeen loppuraportissa kyselyn tuloksia käsitellään valikoiden niiltä osin kuin sieltä nousevat havainnot ovat raportin kannalta keskeisiä.

### Huomioita kyselystä

Kyselyn otos kattaa merkittävän osan suomalaisesta korkeakoulun opetus- ja tutkimushenkilöstöstä. Otos ei ole kuitenkaan edustava, vaan se on eri tavoin painottunut. Vastajamäärissä korostuvat isojen kaupunkien suuret korkeakoulut. Eniten vastauksia saatiin Helsingin yliopistosta, Aalto-yliopistosta ja Tampereen yliopistosta. Niistä tulleet vastaukset muodostivat 43 prosenttia kaikista kyselyvastauksista. Näiden yliopistojen osuus kaikista korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on noin 36 prosenttia<sup>9</sup>. Ammattikorkeakoulujen kohdalla vastaukset jakoutuivat hieman tasaisemmin, mutta sielläkin kaksi eniten vastauksia tuottanutta korkeakoulua olivat pääkaupunkiseudulla sijaitsevat Haaga-Helia ja Laurea-ammattikorkeakoulu. Näistä korkeakouluista tuli 9 prosenttia kaikista vastaajista, kun niiden osuus henkilöstöstä on vain noin 3 prosenttia. Useista korkeakouluista saatiin hyvin pieniä vastausmääriä. Alle 15 vastauksen jäivät Humanistinen ammattikorkeakoulu, Lapin yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Arcada. (Kts. tarkemmin kyselyn tulosraportin luku 2.2 KOTAMO:n verkkosivuilla.)

Tulosten raportoinnissa kiinnitetään erityistä huomiota yhtäältä sukupuolten välisiin eroihin ja toisaalta etnisten ryhmien välisiin eroihin. Tämä rajaus sovittiin yhdessä hankkeen

<sup>9</sup> Laskettuna osuutena korkeakoulujen tutkimus- ja henkilöstön tekemistä henkilötyövuosista. Lähde: Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö.



tilaajan kanssa. Näitä eroja tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että nämä vastaajaryhmät eroavat toisistaan myös muiden ominaisuuksien osalta. Näitä eroja tarkastellaan tarkemmin erillisessä kyselyn tuloksetraportissa taustatietokysymyksiä käsittelevässä osassa (luvut 2 ja 3), mutta yleisesti painotukset noudattavat pitkälti sitä, miten eri ryhmät jakautuvat kokonaisuudessaan korkeakouluissa eri tehtäviin ja tieteenaloille. Esimerkiksi sukupuolten osalta naisilla painottuvat miesvastaajia enemmän yhteiskuntatieteet, humanistiset tieteet ja ammattikorkeakoulujen osalta myös lääke- ja terveystieteet. Miesvastaajien yleisin tieteenala niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissakin on tekniikka. Lisäksi naisvastaajista suurempi osa oli niin yliopistoissa kuin ammattikorkeakouluissakin alemmilla uratasoilla verrattuna miesvastaajiin. Myös tämä vastaa koko korkeakoulujen henkilöstön jakautumista.

Sukupuolten osalta kyselyssä naisten osuus on vastaajista hieman suurempi kuin koko korkeakoulujen henkilöstössä. Yliopistossa työskentelevistä vastaajista 57 prosenttia on naisia, kun koko yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä naisten osuus on 47 prosenttia<sup>10</sup>. Ammattikorkeakoulujen vastaajista 69 prosenttia oli naisia, kun naisia ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on noin 59 prosenttia. Muunsukupuolisia vastaajia oli alle yksi prosentti vastaajista. Ryhmä on hyvin pieni erityisesti silloin, kun tuloksia tarkastellaan erikseen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Niinpä muunsukupuolisia ei ole otettu mukaan tarkasteluun, vaan raportoinnissa tarkastellaan vain mies- ja naisvastaajia omina ryhminään. Lisäksi vajaa 3 prosenttia vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan. He jäivät myös siis myös sukupuolten mukaisen tarkastelun ulkopuolelle.

Etnisen taustan osalta vastaajilta kysyttiin, kokevatko he kuuluvansa sellaiseen etniseen ryhmään, joka on vähemmistönä esimerkiksi rodullisten, ulkonäöllisten, kulttuurillisten tai uskonnollisten syiden takia suomalaisissa korkeakouluissa. Yhteensä 355 vastaajaa, eli noin 12 prosenttia kaikista vastanneista koki kuuluvansa etniseen vähemmistöön. Heistä 60 prosenttia koki myös olevansa altis syrjinnälle etnisen taustansa takia.

Tässä raportissa etninen tausta on otettu tarkasteltavaksi muuttujaksi, sillä se haluttiin nostaa erikseen esille tyypillisten kansalaisuuden tai kieleen liittyvien tilastotarkastelujen rinnalle. Etnisyyteen kietoutuu kuitenkin paljon erilaisia muita henkilön taustaan liittyviä tekijöitä. Etnisen taustan kysymyksen pohjustuksessa etninen enemmistö määriteltiin vaaleaihoisiksi suomalaisiksi<sup>11</sup>. Niinpä kansalaisuus nousee yhdeksi etnisyyden osatekijäksi.

10 Emt.

11 Lomakkeella kysymyksen muotoilu oli: "Korkeakoulujen henkilöstöstä vuonna 2020 Suomen kansalaisia oli 78,1 prosenttia. Valtaosa heistä on etnisesti vaaleaihoisia suomalaisia. Koetko kuuluvasi sellaiseen etniseen ryhmään, joka on vähemmistönä esimerkiksi rodullisten, ulkonäöllisten, kulttuurillisten tai uskonnollisten syiden takia suomalaisissa korkeakouluissa?"

Etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista 39 prosenttia oli Suomen kansalaisia tai kaksoiskansalaisia. Lopullinen kysymys jätti kuitenkin määrittelyn omasta etnisyydestään vastaajan itsensä tehtäväksi ja myös vastaajista, jotka eivät mielestään kuuluneet etniseen vähemmistöön, 7 prosenttia oli muita kuin Suomen kansalaisia. Tässä selvityksessä etniseen enemmistöön viitataan kuitenkin lyhyesti ”etnisesti suomalaisina”.

Toisaalta myös kielen merkitys etniseen vähemmistöön kuuluvien kokemuksissa on varsin merkittävä. Yli kolme neljäsosaa etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista raportoi äidinkielekseen jonkun muun kuin suomen tai ruotsin. Vastaavasti vain 27 prosenttia etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista työskenteli pääasiassa omalla äidinkielellään, kun etnisesti suomalaisilla 67 prosentilla pääasiallinen työskentelykieli oli oma äidin kieli. 56 prosenttia etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista oli suorittanut korkeimman tutkintonsa suomalaisessa korkeakoulussa, kun etnisesti suomalaisilla vastaava osuus oli yli 92 prosenttia.

Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat erosivat joidenkin taustamuuttujien osalta etnisesti suomalaisista vastaajista. Yli neljä viidestä etniseen vähemmistöön kuuluvasta vastaajasta työskenteli yliopistossa. Heidän sukupuolijakaumansa oli myös tasaisempi kuin etnisesti suomalaisten vastaajien: naisia oli 47 prosenttia ja miehiä 49 prosenttia vastaajista. Eri tieteenalojen osalta jakautuminen oli varsin lähellä etnisesti suomalaisten vastaajien jakaamaa. Uraportaiden osalta yliopistoissa työskentelevillä etniseen vähemmistöön kuuluvilla vastaajilla korostuivat alemmat portaajat, mikä vastaa myös koko korkeakoulujen henkilöstön todellista tilannetta, jossa muita kuin Suomen kansalaisia työskentelee alemmilla portailla selkeästi enemmän.

Näiden eri muuttujien vaikutuksen tarkkaa erittelyä ei pystytä tämän hankkeen yhteydessä täysin toteuttamaan. Myös taustakirjallisuudessa ja haastatteluaineistoissa etnisyyttä, kieltä, kansalaisuutta ja muut muuttujat yhdistyvät monin osin toisiinsa. Kaikkein heikoimassa asemassa ovat henkilöt, joiden asemassa useita syrjinnälle altistavia tekijöitä yhdistyy: esimerkiksi etnisiin vähemmistöryhmiin kuuluvat naiset, jotka tulevat EU/ETA-maiden ulkopuolelta ja työskentelevät korkeakouluissa alemmilla uraportilla. Kyselyssä tunnistetaan myös intersektionaalisia vaikutuksia niiltä osin, kuin niitä nousee aineistosta esiin, mutta tarkastelun keskiössä on sukupuoli ja etninen tausta. Erityisesti etnisyyden nostaminen tarkastelun kohteeksi on perusteltua, sillä sitä ei aikaisemmin ole suomalaisten korkeakoulujen kontekstissa juuri tehty.

Kyselyn rajaus sukupuoleen ja etniseen taustaan tarkasteltavina muuttujina herätti myös perusteltua kritiikkiä niin avoimissa vastauksissa kuin muita kanavia pitkin tullessa palautteissa. Erityisesti kritisoitiin muiden mahdollista eriarvoisuutta ja syrjintää aiheuttavien tekijöiden, kuten iän, sukupuolisen suuntautumisen tai vammaisuuden puuttumista taustamuuttujista. Valittu rajaus jättääkin osaltaan merkittäviä eriarvoisuuden muotoja

piiloon. Kyselylomakkeen ensimmäisissä versioissa vastaajan taustatietoja kartoitettiin laajemmin, mutta yksityisyyden suojaan liittyvistä syistä niitä jouduttiin karsimaan, jotta yksittäisen vastaajan anonymiteetti säilyisi mahdollisimman hyvin. Anonymiteetin merkitys korostuu erityisiä henkilötietoryhmiä, kuten etnisyyttä käsiteltäessä. Tästä syystä ei esimerkiksi korkeakoulukohtaista raportointia voitu toteuttaa, vaan vastaajia tarkastellaan ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa yhteensä. Tieto tarkasta korkeakoulusta kysyttiin vastaajamäärien tarkastelua varten eikä sitä liitetty muihin vastauksiin.

## Haastattelut

Korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilaa ja keskeisiä ongelmia selvitettiin kyselyn lisäksi myös toteuttamalla joukko yksilö- ja ryhmähaastatteluja. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää korkeakoulujen henkilöstön näkemyksiä ja omakohtaisia kokemuksia tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta ja toteutumisesta ja tällä tavoin rikastuttaa kyselyaineistoa.

Yksilöhaastatteluja toteutettiin kahdessa vaiheessa: esihaastattelut syksyllä 2021 sekä yksilö- ja ryhmähaastattelut keväällä 2022. Syksyllä 2021 toteutettiin viisi esihaastattelua, joihin osallistui korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista vastaavia henkilöitä kolmesta ammattikorkeakoulusta ja kahdesta yliopistosta. Näiden haastattelujen tavoitteena oli taustoittaa hanketta ja antaa olennaista tietoa selvityksen jatkoon esimerkiksi seuraavista teemoista: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila korkeakouluissa, nykyiset haasteet, lakisäätöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimeenpano, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden parissa työskentelevien tietotarpeet huomioitavaksi hankkeessa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, joista yhteen osallistui kolme kyseisen korkeakoulun edustajaa.

Rajallinen määrä haastateltavia valikoitui tunnistamalla noin viisi maantieteellisesti eri alueilla sijaitsevaa korkeakoulua ja olemalla yhteydessä henkilöihin, joiden työkuvaan kuuluu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämisen korkeakoulussa. Monessa korkeakoulussa ei varsinaista tasa-arvovastaavaa ole nimetty, vaan haastateltaviksi valikoitui esimerkiksi henkilöstöpäälliköitä, hallintojohtajia sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän jäseniä, jotka kokivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kuuluvan työkuvaansa. Esihaastattelut toteutettiin videoyhteydellä ja haastattelujen kesto oli noin yksi tunti. Haastattelut dokumentoitiin ottamalla keskustelusta muistiinpanoja.

Esihaastattelujen tulokset toimivat pohjana varsinaisiin yksilöhaastatteluihin, jotka toteutettiin helmi–toukokuun 2022 välisenä aikana. Esihaastattelujen pohjalta hankkeessa ymmärrettiin paremmin ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia sekä osattiin fokusoida kysely- ja yksilöhaastattelujen kysymykset paremmin.

Keväällä 2022 toteutetut yksilöhaastattelut oli tarkoitettu erityisesti korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstölle, jotka edustivat pääosin akateemisia uraportaita III (sisältää apulaisprofessorit, vakinaistamispolulla tai ei sekä yliopistonlehtorit) ja IV (professorit ja tutkimusjohtajat) tai toimivat ammattikorkeakouluissa yliopettajina. Yksilöhaastatteluita toteutettiin 11 kappaletta. Haastateltavien valikointi tapahtui käyttäen selvitysryhmän verkostoja. Haastateltavien valinnassa on pyritty huomioimaan ryhmän moninaisuus. Haastateltavien rajallisen määrän takia tuloksista ei voida tehdä yleistyksiä, vaan ne auttavat tarkastelemaan kyselyssä nousseita ilmiöitä sekä tuomaan esille näkökulmia, joita kyselyssä ei ole pystytty tuomaan esiin.

Yksilöhaastattelut anonymisoitiin kategorisoimalla henkilötiedot. Anonymisoinnilla pyritään siihen, että haastateltavia henkilöitä ei ole mahdollista tunnistaa annettujen tietojen perusteella tai muihin tietoihin yhdistelemällä. Kategorisointia varten haastateltavilta kerättiin taulukossa 1. esitettävät tiedot haastattelun jälkeen. Haastateltavalla oli oikeus jättää ilmoittamatta kaikki tai yksittäisiä kategorisoituja taustatietoja. Yksilöhaastattelut kestivät noin yhden tunnin. Videohaastatteluina toteutetut yksilöhaastattelut nauhoitettiin analyysia varten.

**Taulukko 1.** Yksilöhaastateltavien taustatiedot

Suku- puoli	AMK/ yliopisto	Tieteenala	Kansalaisuus	Kuuluuko etniseen vähemmistöryhmään (enemmistönä vaaleaihoiset suomalaiset)	Uraporras
nainen	yliopisto	Tekniikka	ei-EU/ETA-maa	kyllä	II. Postdoc
nainen	yliopisto	Yhteiskunta- tieteet	suomi	ei	IV. Professori / tutkimusjohtaja
nainen	yliopisto	Humanistiset tieteet	suomi	ei	III.yliopiston- lehtori
mies	yliopisto	Lääke- ja terveystieteet	EU/ETA-maa	ei	III. yliopiston- lehtori
nainen	yliopisto	Luonnontieteet	ei-EU/ETA-maa	ei	IV. Professori / tutkimusjohtaja
nainen	AMK	Yhteiskunta- tieteet	ei-EU/ETA-maa	ei	II. Yliopettaja
nainen	yliopisto	Humanistiset tieteet	Finnish	ei	IV. Professori
mies	yliopisto	Yhteiskunta- tieteet	EU/ETA-maa	ei	IV. Professori
nainen	yliopisto	Yhteiskunta- tieteet	suomi	kyllä	IV. Professori
nainen	yliopisto	Humanistiset ja muut tieteet	suomi	ei	IV. Professori
nainen	AMK	Maatalous- ja metsätieteet	suomi	ei	II. Postdoc / projektitutkija (väitellyt) / yliopisto- opettaja & yliopettaja

Ryhmähaastattelujen tavoitteena oli kerätä korkeakoulujen alemmilla uraportilla työskentelevien kokemuksia tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyen. Ryhmähaastatteluja järjestettiin viisi ja niihin osallistui yhteensä 17 henkeä. Kahdentoista haastateltavan äidinkieli oli muu kuin suomi. Ryhmähaastattelut oli kohdennettu alemmilla uraportilla oleville henkilöille – yliopistoissa väitöskirja- ja projektitutkijoille ja

ammattikorkeakouluissa tutkijoille, lehtoreille ja tuntiopettajille. Kolme ryhmähaastattelua oli kohdistettu yliopistojen henkilöstölle ja niihin osallistui yhteensä 9 henkeä kuudesta eri yliopistosta eri puolilta Suomea. Ammattikorkeakouluille kohdistettuja haastatteluja järjestettiin kaksi ja niissä oli yhteensä kahdeksan osallistujaa viidestä eri ammattikorkeakoulusta eri puolilta Suomea.

Haastattelut toteutettiin teemahaastattelurunkoa seuraten. Haastattelujen teemoja olivat

- Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus haastateltavan korkeakoulussa yleisesti
- Henkilökohtaiset kokemukset tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyen
- Rekrytoinnit
- Urakehitys ja palkka
- Tutkimusrahoitus
- Mahdolliset ratkaisuehdotukset tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta koskeviin ongelmiin

### Osallistavat työpajat

Hankkeessa toteutettiin kolmen työpajan sarja. Työpajojen tavoitteena oli validoida ja jatkokehittää hankkeen aikaisemmissa vaiheissa syntyneitä havaintoja, suosituksia ja hyviä käytänteitä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi suomalaisissa korkeakouluissa yhdessä korkeakoulujen, rahoittajien ja alan järjestöjen kanssa. Työpajojen tavoitteena oli myös vahvistaa näiden sidosryhmien omistajuutta hankkeen toteutuksesta ja tukea toimien jalkautumista hankkeen päätyttyä.

Työpajojen ohjelma noudatti samankaltaista rakennetta: tilaisuuden alussa esiteltiin hanke ja sen keskeisiä tuloksia työskentelyn kannalta, sen jälkeen osallistujat kehittivät ratkaisuja haasteisiin, jotka oli laadittu hankkeen siihen mennessä tehtyjen haastattelujen, kyselyn ja kirjallisuuskatsauksen perusteella. Viimeiseksi tilaisuudessa esiteltiin työskentelyn tulokset ja kuultiin kommenttipuheenvuorot opetus- ja kulttuuriministeriöstä sekä Suomen Akatemialta.

Ensimmäinen työpaja järjestettiin 30.3.2022 Tampereella Tampereen yliopiston tiloissa. Toinen työpaja järjestettiin etänä 21.4.2022 ja tilaisuus oli suomen- ja englanninkielinen. Kolmas työpaja järjestettiin 12.5.2022 Helsingissä valtioneuvoston kokouskeskuksessa. Jokainen tilaisuus oli kolmetuntinen. Tilaisuuden kutsu lähetettiin seuraaville tahoille: Etätilaisuuden kutsu kaikille kyselyyn vastanneille, jotka antoivat suostumuksen lähettää tietoa hankkeesta. Kaikista työpajoista viestittiin korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuudesta vastaaville (tai vastaava titteli) sekä korkeakoulujen vararehtoreille. Lisäksi

kolmannen työpajan kutsu toimitettiin korkeakoulujen kirjaamoihin. Kutsuissa osallistujia pyydettiin valitsemaan, toivovatko he osallistuvansa tilaisuuteen suomeksi vai englanniksi. Tämän perusteella valittiin myös tilaisuuksien pääkieli ja työpajojen ryhmäjako niin, että jokainen voi osallistua valitsemallaan kielellä.

Kolmeen työpajaan osallistui yhteensä noin 80 henkeä, jotka edustivat ammattikorkeakouluja, yliopistoja ja tutkimusrahoittajia. Paikalla oli esimerkiksi HR-asiantuntijoita ja henkilöstöjohtajia, lehtoreita, professoreita, säätiöiden edustajia, tutkijoita ja vararehtoreita.

### **Kansainvälinen selvitys parhaista toimintamalleista**

Kansainvälisen selvityksen tavoitteena oli kerätä tietoa siitä, millaisin keinoin valitut verkkoimaat ovat onnistuneesti edistäneet korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Vertailuun valittiin neljä maata: Ruotsi, Norja, Espanja ja Irlanti. Nämä maat valikoituvat sen perusteella, että niistä löytyi mielenkiintoisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä käytänteitä ja toimia. Nämä maat ovat myös yhteiskuntajärjestelmiensä puolesta vertailukelpoisia Suomen kanssa ja niitä yhdistävät perinteikkäät tutkimus- ja korkeakoulujärjestelmät.

Kustakin maasta valittiin kaksi toimea. Tavoitteena oli valita toimia ja käytänteitä eri tasoilta (kansallinen taso, rahoittajataso, korkeakoulutaso) sekä toimia, joilla edistetään sekä monimuotoisuutta että tasa-arvoa.

Maiden kansallisia toimia tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi korkeakouluissa selvitettiin asiakirja-analyysin, tilastoanalyysin, tutkimuskirjallisuuden ja puolistrukturoitujen asiantuntijahaastattelujen kautta.

Haastatteluja tehtiin yhteensä kahdeksan kappaletta (1-2 haastattelua per toimi) ja haastattavat olivat henkilöitä, joilla on operatiivinen rooli valikoitujen toimien ja käytänteiden toteuttamisessa. Haastattelut toteutettiin joulukuussa 2021 ja tammikuussa 2022. Haastattelujen kesto oli noin tunti ja ne tehtiin videoyhteyden avulla.

### **Tieteellinen paneeli**

KOTAMO-hankkeen tieteellisen paneelin tehtävä on tukea selvitystyötä tuomalla siihen näkökulmia, relevantteja lähteitä ja kontakteja. Sen jäsenillä on monipuolista juridista ja yhteiskuntatieteellistä asiantuntemusta sukupuolten tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden, akateemisten organisaatioiden ja tutkijanuran kysymyksistä. Paneeli kokoontui kolme kertaa hankkeen aikana keskustelemaan hankkeen tuloksista. Paneelin jäseniä olivat seuraavat henkilöt:

*Niklas Bruun:* Emeritusprofessori oikeustieteessä Hankenilta ja tasa-arvolainsäädännön johtava asiantuntija Suomessa, YK:n CEDAW-komitean jäsen 2009–2016, hallituksen tasa-arvopolitiikan selontekoa valmistelevan työryhmän asiantuntijajäsen, Helsingin yliopiston hallituksen jäsen 2022-2025.

*Anne Holli:* Helsingin yliopiston valtio-opin professori, tutkinut sukupuolen merkitystä ja tasa-arvon toteutumista poliittisessa osallistumisessa ja poliittisessa edustuksessa sekä demokratian toteutumista suomalaisissa poliittisissa instituutioissa.

*Johanna Kantola:* Sukupuolentutkimuksen professori Tampereen yliopistossa, jonka johtama ERC-hanke (2018-2023) "Gender, party politics and democracy in Europe: A study of European Parliament's party groups" (EUGenDem) tutkii sukupuolta, puoluepolitiikkaa ja demokratiaa Euroopassa ja EU:ssa.

*Oili-Helena Ylijoki:* Tiedon, tieteen, teknologian ja innovaatioiden tutkimuskeskus TaSTIn tutkimusjohtaja, sosiaalipsykologian dosentti (Tuni). Tutkinut tiedon tuotannon muutoksia, akateemista työtä, tutkijanuria sekä yliopiston sukupuolittuneita rakenteita ja käytäntöjä. Mukana mm. pohjoismaisessa huippuyksikössä Women in Technology Driven Careers (Nordwit) sekä Yliopiston muutos ja akateemisen työn tasa-arvot -hankkeessa.

*David Hoffman:* Dosentti (JYU), vanhin maahanmuuttajataustainen tutkija Finnish institute of Educational Research (FIER) -tutkimuslaitoksessa. Ollut perustamassa Migration, Mobilities and Internationalization team (miNET) -tutkimusryhmää, joka tarkastelee suomalaisen korkeakoulujärjestelmän tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden haasteita.



## Liite 2. Kansainvälisten parhaiden toimintamallien vertailun tiivistelmä

### 1 Kansainvälisiä hyviä käytäntöjä

Tapaustutkimukseen valittiin toimia Ruotsista, Norjasta, Espanjasta sekä Irlannista. Valituista maista Ruotsissa ja Norjassa on tehty jo pitkään työtä tieteen ja korkeakoulujen tasa-arvotilanteen parantamiseksi. Espanjalla ja Irlannilla ei ole korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvon edistämässä niin pitkää kokemusta, mutta molemmissa maissa on viime vuosina toteutettu merkittäviä toimia ja etenkin miesten ja naisten välinen tasa-arvo on ollut paljon näkyvillä.

Kustakin maasta valittiin kaksi toimea. Tavoitteena oli valita toimia ja käytänteitä eri tasoilta (kansallinen taso, rahoittajataso, korkeakoulutaso) sekä toimia, joilla edistetään sekä monimuotoisuutta että tasa-arvoa.

Tarkemmat englanninkieliset kuvaukset löytyvät KOTAMO-hankkeen sivuilta osoitteesta <https://okm.fi/kotamo>.

#### 1.1 Kansallisen tason toimenpiteet

##### 1.1.1 Athena SWAN (Irlanti)

Athena Swan on korkeakouluille ja tutkimusinstituuteille suunnattu tasa-arvoa edistävä sertifiointijärjestelmä. Järjestelmä on käytössä useissa maissa ja se on kehitetty Iso-Britanniassa vuonna 2005. Irlannissa se otettiin käyttöön vuonna 2015. Järjestelmä on käytössä myös Yhdysvalloissa ja Australiassa.<sup>12</sup> Athena Swanista vastaa Irlannin korkeakoulutuksesta vastaava viranomainen (Higher Education Authority) ja rahoitus tulee Irlannin opetus- ja tutkimusministeriöltä.<sup>13</sup>

Alussa Athena Swanin keskeisenä tavoitteena oli nostaa naisten osuutta akateemisen henkilöstön parissa. Athena Swan keskittyi erityisesti naisprofessorien määrään

<sup>12</sup> Advance HE (n.d), International Charters, <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/international-charters>.

<sup>13</sup> Higher Education Authority (n.d.) Athena Swan, <https://hea.ie/policy/gender/athena-swan/>.

teknillistieteellisillä aloilla. Vuonna 2016 Athena Swanin tavoitteita laajennettiin teknillistieteellisten alojen ulkopuolelle. Pelkästään akateemiseen henkilöstöön keskittymisen sijaan Athena Swan on vuodesta 2016 keskittynyt korkeakoulujen kaikkiin henkilöstöryhmiin. Kolmas muutos oli intersektionaalisuuden korostaminen: esimerkiksi transtaustaisten henkilöiden asema, etninen monimuotoisuus sekä miesten aliedustus tietyillä aloilla on vuodesta 2016 ollut osa Athena Swan sertifiointia.<sup>14</sup>

Sertifiointijärjestelmässä on kolme tasoa: pronssi, hopea ja kulta. Sertifikaattia voivat hakea joko korkeakoulujen erilliset laitokset tai koko korkeakoulu. Pronssisertifikaatti myönnetään hakijoille, jotka ovat kartoittaneet oman tasa-arvotilanteensa ja joilla on neljän vuoden toimintasuunnitelma tasa-arvotilanteen parantamiseksi. Hopeinen sertifikaatti voidaan myöntää hakijoille, jotka ovat onnistuneesti toteuttaneet pronssitason toimintasuunnitelman, ja jotka voivat osoittaa toimien vaikuttavuuden. Kultatason sertifikaatti myönnetään tahoille, jotka ovat onnistuneet tasa-arvotyössä erityisen hyvin ja joiden tasa-arvoa edistävät toimet ovat hyviä esimerkkejä muille korkeakouluille.<sup>15</sup>

Athena Swan sertifiointijärjestelmästä on tullut tärkeä osa Irlannin korkeakoulujen tasa-arvotyötä. Järjestelmän merkitystä on korostanut se, että kolme tärkeintä tutkimusrahoittajaa edellyttää sertifikaattia rahoitusta hakevilta organisaatioilta.<sup>16</sup>

### 1.1.2 KIF-komitea (Norja)

KIF-komitea eli Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning on Norjan hallituksen asettama toimiva komitea, jonka tavoitteena on edistää tieteen naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä monimuotoisuutta.

Komitean pyrkimyksenä on tasa-arvoon ja etniseen monimuotoisuuteen liittyvien näkökulmien ja prosessien valtavirtaistaminen. Norjan hallitus nimitti komitean ensimmäistä kertaa vuonna 2004. Se tukee korkeakoulujen tasa-arvotyötä ja tekee toimenpidesuosituksia korkeakouluille. Alun perin vain miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon keskittyneen komitean mandaatti laajeni vuonna 2014, kun sukupuolten tasa-arvon rinnalle nostettiin etniseen moninaisuuteen liittyvät kysymykset.<sup>17</sup>

14 Higher Education Authority (2019). HEA Statement on Athena SWAN Charter in Ireland.

15 Higher Education Authority (n.d.). ["Athena SWAN Charter"](#).

16 Haastattelu Innovation & Engagement at the Technological HEA edustajan kanssa, joulukuu 2021.

17 Haastattelu KIF-komitean edustajan kanssa, joulukuu 2021.

Komitea nimitetään Norjan opetus- ja tutkimusministeriön toimesta aina kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Komitea myös raportoi ministeriölle. Komitea koostuu korkeakoulujen ja eri sidosryhmien edustajista. Lisäksi komitealla on sihteeristö, jonka vastuulla ovat hallinnolliset tehtävät. Seuraavassa keskitytään komitean viimeisimpään mandaattikauteen eli vuosiin 2018–2021. Toiminta jatkuu, uusi komitea on jo nimitetty, ja sen toimikausi on 2022–2025.<sup>18</sup>

Vuosina 2018-2021 KIF-komitea tuki tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämistä seuraavien keinojen avulla:

- Ohjaus/neuvonta: KIF-komitea on neuvoo-antava toimielin, joka auttaa korkeakouluja ja muita tutkimuslaitoksia. KIF-komitealta neuvoja voivat pyytää sekä korkeakoulut, tutkimuslaitokset että yksittäiset tutkijat. KIF-komitealta pyydetään myös lausuntoja erilaisten tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyviin projekteihin ja prosesseihin liittyen.
- Konferenssit ja seminaarit: KIF-komitea järjestää seminaareja ja konferensseja, jotka keskittyvät monimuotoisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon korkeakouluissa.
- Tiedon välittäminen: KIF-komitean nettisivujen kautta komitea jakaa tietoa ja uutisia sekä komitean omasta toiminnasta että tasa-arvoon ja diversiteettiin liittyvistä tutkimuksista.
- Vierailut korkeakouluissa sekä muissa tutkimusinstituuteissa: KIF-komitea tekee säännöllisesti vierailuja korkeakouluihin. Vierailujen aikana korkeakoulujen johto keskustelelee komitean kanssa korkeakoulujen monimuotoisuus- ja tasa-arvotyöstä. KIF-komitea ei ole valvontaviranomainen, vaan vierailujen tarkoituksena on antaa tukea ja neuvoja.
- Johtamiskoulutus: KIF-komitean tavoitteena on vaikuttaa jo olemassa oleviin johtamiskoulutusohjelmiin niin, että sukupuoleen, etniseen monimuotoisuuteen sekä seksuaaliseen häirintään liittyvät kysymykset tulisivat vahvemmin osaksi johtamiskoulutuksia.
- Tiedon tuottaminen: KIF sekä tuottaa että tilaa raportteja ja selvityksiä, jotka keskittyvät korkeakoulujen tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen.
- Kansainvälinen yhteistyö: KIF-komitea on mukana pohjoismaisissa sekä eurooppalaisissa tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvissä verkostoissa.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Kifinfo (2022) Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif), <https://kifinfo.no/nb/content/komiteens-mandat>.

<sup>19</sup> Agenda Kaupang (2021). Evaluering av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i Forskning, [https://kifinfo.no/sites/default/files/rapport\\_evaluering\\_av\\_kif\\_0.pdf](https://kifinfo.no/sites/default/files/rapport_evaluering_av_kif_0.pdf).

KIF-komitea on merkittävä toimija Norjassa ja sen työn ansiosta korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyviä kysymykset ovat vahvasti näkyvillä korkeakoulukentällä ja yhteiskunnassa. Opetus- ja tutkimusministeriön nimittämä komitea antaa painoarvoa korkeakoulujen monimuotoisuus -ja tasa-arvotyölle. Arviointia komitean työn vaikuttavuudesta ei kuitenkaan ole tehty.<sup>20</sup>

Keskeisenä haasteena ovat etnisen monimuotoisuuden edistämiseen liittyvät kysymykset. Vaikka monimuotoisuuden edistäminen on vuodesta 2014 lähtien ollut osa KIF-komitean mandaattia, on sen edistäminen korkeakouluissa koettu haastavammaksi kuin sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Keskeisenä haasteena etnisen monimuotoisuuden määrittäminen sekä se, että korkeakoulujen tasa-arvovastaavat vastaavat usein myös etniseen monimuotoisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Erityisten monimuotoisuuteen keskittyvien työntekijöiden (monimuotoisuusvastaavien) puuttuminen johtaa usein siihen, että monimuotoisuuteen liittyvät kysymykset jäävät korkeakouluissa pienemmälle huomiolle, mikä vaikeuttaa myös KIF-komitean työtä.<sup>21</sup>

### 1.1.3 Naiset, tiede ja innovaatio -observatorio (Espanja)

Espanjan hallitus hyväksyi vuonna 2019 Naiset, tiede ja innovaatio -observatorion (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación) (OMCI) perustamisen. Aloite observatorion perustamiseen tuli Espanjan tiede- ja innovaatioministeriöltä. Observatorio on ministeriöiden välinen.

Observatorio on pysyvä toimielin ja sille on annettu seuraavat tehtävät:

- Valvoa ministeriöiden, muun hallinnon ja akatemian toimia tieteen tasa-arvon näkökulmasta.
- Edistää toimia, joilla estetään korkeakouluissa tapahtuvaa seksuaalista häirintää ja naisiin kohdistuvaa väkivaltaa.
- Selvittää uusien lakien, hankkeiden ja toimien vaikutusta tieteen tasa-arvoon.
- Ehdottaa uusia toimia, joiden avulla tieteen tasa-arvoa voidaan edistää.
- Analysoida tieteen tasa-arvon kehittymistä.<sup>22</sup>

20 Haastattelu KIF-komitean edustajan kanssa, joulukuu 2021

21 Ibid.

22 The Women, Science and Innovation Observatory, 2022, [Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación](#).

Observatorio koostuu ryhmästä asiantuntijoita sekä komissiosta. Asiantuntijoiden ryhmä koostuu 120:stä kolmannen sektorin ja tutkimusorganisaatioiden edustajasta, jotka on jaettu yhteentoista temaattiseen ryhmään. Ryhmien koostamisessa on pyritty siihen, että jokainen ryhmä edustaa mahdollisimman laajasti eri sektoreita, maantieteellisiä alueita, ikäryhmiä ja sukupuolia. Asiantuntijaryhmät voivat kehittää ideoita, projekteja tai muita hankkeita ja ehdottaa niitä komissiolle.<sup>23</sup>

Observatorion komissio koostuu hallinnon edustajista ja kolmannen sektorin edustajista. He tapaavat kolme-neljä kertaa vuodessa. Komission keskeinen tehtävä on tukea asiantuntijaryhmiä ja valmistaa esityksiä täysistuntoa varten.<sup>24</sup>

Täysistunnossa tehdään strategiset päätökset. Täysistunto (plenary) järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Siihen osallistuu 22 edustajaa eri ministeriöistä ja yksi tutkimusorganisaatio.

Observatoriolla ei tällä hetkellä ole hallinnollista sihteeristöä, mutta suunnitelmissa on sellaisen perustaminen.<sup>25</sup>

Observatorion toimintaa ei ole vielä arvioitu. Observatorion edustajien mukaan observatorion perustamisella on kuitenkin ollut selkeä merkitys. Perustamisen myötä tieteen tasarvo on noussut korkealle Espanjan poliittisella agendalla ja sitä kautta observatorio luo merkittävää muutospotentiaalia. Observatorion edustajan mukaan on myös tärkeää, että observatoriossa on mukana edustajia eri ministeriöistä, tutkimusorganisaatioista ja kolmannelta sektorilta. Eri näkökulmat varmistavat sen, että observatorion jäsenillä on hyvä kuva siitä, millaisille toimille todellisuudessa on tarvetta. Haasteena on ollut riittävien resurssien kerääminen.<sup>26</sup>

#### 1.1.4 BALANSE-ohjelma (Norja)

Norjan tutkimusrahoitusorganisaatio Forskningsrådet (Research Council of Norway) lanseerasi vuonna 2012 kymmenvuotisen ohjelman nimeltä Kjønnnsbalanse i toppstilling og forskningsledelse' (Sukupuolten tasapainoinen edustus huippuviroissa ja tutkimusjohdossa). Ohjelma tunnetaan nimellä BALANSE.

23 Haastattelu Women, Science and Innovation Observatory (OMCI) edustajan kanssa, helmikuu 2022.

24 Ibid.

25 Ibid.

26 Ibid.

BALANSE:n tarkoituksena on parantaa sukupuolten välistä tasa-arvoa norjalaisessa tutkimuksessa. Keskeisenä tavoitteena on nostaa naisprofessorien määrää sekä naisten määrää korkeakoulujen johtotehtävissä.<sup>27</sup>

BALANSE-ohjelman kautta rahoitetaan hankkeita, joiden tavoitteena on parantaa tasa-arvotilannetta yksittäisissä korkeakouluissa ja muissa tutkimuslaitoksissa. Toimijat, jotka hakevat BALANSE-rahoitusta, ovat itse vastuussa tasa-arvoon liittyvien haasteiden kartoittamisesta sekä niihin puuttuvien toimien suunnittelusta. BALANSE-rahoitusta voidaan myöntää ainoastaan hankkeille, jotka ovat osa toimijoiden omaa strategista tasa-arvotyötä.<sup>28</sup>

Rahoituksen lisäksi BALANSE toimii myös alustana tieteen tasa-arvokysymyksiin liittyvän tiedon jakamiselle ja verkostoitumiselle. BALANSE-ohjelman puitteissa järjestetään eri teemoihin liittyviä tapaamisia ja verkostoitumistapahtumia.

BALANSE:n rahoitus tulee Norjan koulutus- ja tutkimusministeriöltä. Ohjelmakauden (2012–2022) arvioitu budjetti on noin 16 miljoonaa euroa.<sup>29</sup>

BALANSE-ohjelmalle on asetettu johtoryhmä, joka vastaa strategisten tavoitteiden saavuttamisesta. Johtoryhmä koostuu pääasiassa norjalaisten korkeakoulujen ja muiden tutkimusorganisaatioiden edustajista. Hallinnollisia tehtäviä hoitaa ohjelman kaksi työntekijää.

BALANSE-ohjelmalla on ollut merkittävä tasa-arvokysymysten näkyvyyttä lisäävä rooli. Se tukee konkreettisella tavalla korkeakoulujen tasa-arvotyötä. Ohjelman koordinaattorin mukaan yksi ratkaisevista tekijöistä on, että korkeakoulut ja tutkimusorganisaatiot saavat itse kartoittaa tasa-arvoon liittyviä pullonkauloja ja haasteita ja myös itse suunnitella toimenpiteet niiden poistamiseksi. BALANSE:n kautta hakijat saavat rahoitusta, tukea ja reunaehdot rahoitukselle, mutta muuten rahoituksen saajilla on vapaat kädet.<sup>30</sup>

---

27 Forskningsrådet (2017) Work programme 2017-2022: Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE), <https://www.forskingsradet.no/siteassets/sok-om-finansiering/programplaner/balanse-work-programme.pdf>.

28 Ibid.

29 Ibid.

30 Haastattelu BALANSE-ohjelman edustajan kanssa, tammikuu 2022.

## 1.2 Rahoittajatasen toimenpiteet

### 1.2.1 Science Foundation Ireland (Irlanti)

Science Foundation Ireland (SFI) on vuonna 2000 perustettu valtion rahoittama organisaatio, joka rahoittaa tutkimusta Irlannissa.<sup>31</sup>

SFI:llä on aktiivinen rooli Irlannin tutkimuksen ja erityisesti teknillistieteellisten alojen tasa-arvotilanteen kehittämässä. SFI:n tavoitteena on poistaa esteitä, jotka hankaloittavat naisten urapolkuja miesvaltaisilla teknillistieteellisillä aloilla.

Vuodesta 2015 lähtien SFI on toteuttanut useita toimia edistääkseen tieteen tasa-arvoa. Näitä toimia ovat muun muassa:

- Tasa-arvoa edistävät muutokset tutkijauran alussa oleville suunnatussa SFI Starting Investor Research Grant -ohjelmassa: vuonna 2015 hakua muutettiin niin, että kuuden hakijan sijaan (sallittu hakijamäärä per tutkimusorganisaatio) tutkimusorganisaatiot voivat nimittää 12 rahoituksen hakijaa, joista korkeintaan kuusi voi olla miehiä. Itse hakemukset käsiteltiin ilman sukupuoleen liittyviä painotuksia. Hakijoiden määrän korottaminen nosti naishakijoiden määrää 25 prosentista (2013) 48 prosenttiin (2018), ja vuonna 2018 naiset saivat 41 prosenttia rahoituksesta.
- Vuonna 2016 SFI julkaisi tasa-arvosuunnitelman (SFI Gender Strategy) vuodelle 2016–2020. Suunnitelma antaa puitteet SFI:n tasa-arvotyölle. Alun perin tavoitteeksi asetettiin se, että 25 prosentin rahoituksen saajista olisi naisia. Tavoite saavutettiin kuitenkin jo vuonna 2017, ja siksi se nostettiin 30 prosenttiin.
- Vuonna 2019 SFI muokkasi SFI Frontiers for the Future -ohjelmaansa edistääkseen tasa-arvoa. Hakukriteerit muutettiin mm. hakuasiakirjoissa listattavien julkaistujen tutkimusten määrää vähentämällä. SFI palkkasi myös asiantuntijan käymään hakuun liittyvät tekstit läpi. Hakemukset käsiteltiin ilman sukupuoleen liittyviä painotuksia, mutta jos mieshakija ja naishakija saivat saman määrän pisteitä, rahoitus meni naishakijalle. Ennen näitä muutoksia naisten määrä rahoitusta saaneista oli 21 prosenttia. Muutosten jälkeen osuus oli 45 prosenttia.

---

31 Science Foundation Ireland, <https://www.sfi.ie/>.

- Vuonna 2019 SFI:n kautta rahoitusta saavat tutkijat saivat oikeuden vanhempainvapaaseen.<sup>32</sup>

SFI:n aktiivisella tasa-arvotyöllä on ollut merkittävä rooli Irlannin tieteen tasa-arvoistumisessa. Tasa-arvosuunnitelma on antanut tärkeitä puitteet SFI:n työlle ja myös tuonut rahoittajia ja korkeakouluja sekä muita tiedeinstituutteja saman pöydän ääreen keskustelemaan tieteen tasa-arvoistamisesta.<sup>33</sup>

## 1.3 Korkeakoulutason toimenpiteet

### 1.3.1 Kristianstadin yliopisto ja rahoituksen suuntaaminen (Ruotsi)

Kristianstadin yliopisto toteutti vuosina 2016–2019 uudistuksen, jonka tavoitteena oli parantaa yliopiston taloudellista tilannetta, mutta jolla oli myös merkittäviä vaikutuksia tutkimusrahoituksen tasa-arvoisemmalle jakautumiselle.

Vuonna 2016 Kristianstadin yliopistolla oli suuria taloudellisia vaikeuksia ja siten suuri tarve tehostaa toimintaa. Yliopisto toteutti kolme muutosta, joiden ensisijaisena tavoitteena oli saada talous kuntoon. Toimilla oli kuitenkin merkittävä vaikutus myös tasa-arvon näkökulmasta. Nämä muutokset olivat:

- Vuonna 2016 Kristianstadin yliopisto vähensi professorien, apulaisprofessorien ja lehtorien virkaan sisältyvää tutkimusaikaa 50 prosentilla. Tällä oli merkittäviä vaikutuksia yliopiston jakamien tutkimusresurssien tasa-arvoisempaan jakautumiseen: miesten osuus laski 70 prosentista 65 prosenttiin.
- Vuonna 2017 yliopisto esitteli uuden perusteen virkaan sisältyvän tutkimusajan jakautumiselle, ns. suoritusperusteisen ajan. Tutkimusaika jaettiin nyt edellisten vuosien saavutusten perusteella. Tälläkin oli selkeä vaikutus resurssien jakautumiselle – muutoksen jälkeen virkaan kuuluva tutkimusaika jakautui tasaisesti miesten ja naisten välillä.
- Vuonna 2018 Kristianstadin yliopisto otti käyttöön tutkimusrahoituksen jakautumiseen käytettävän mallin, jossa tutkijoiden saavutuksia verrattiin aikaan, joka heillä oli käytettävissä. Tarkoituksena oli priorisoida tutkijoita,

32 Fritch, McIntosh, Stokes & Boland (2019). Practitioners' perspectives: a funder's experience of addressing gender balance in its portfolio of awards, <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03080188.2019.1603882>

33 Haastattelu SFI:n Policy Scientific Programme edustajan kanssa, joulukuu 2021.



jotka ovat tehokkaita ja tuottavat korkealaatuista tutkimusta. Tämän muutoksen jälkeen naisten osuus oli 54 % ja miesten 46 %.<sup>34</sup>

Samaan aikaan Kristianstadin yliopisto oli saanut valtiolta tehtäväksi laatia tasa-arvon valtavirtaistamis-strategian osana valtion korkeakouluihin kohdistuvaa valtavirtaistamishanketta (Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet) (JiHu)-hanketta. Strategian laatimisen seurauksena kuva resurssien epätasa-arvoisesta jakautumisesta kirkastui ja Kristianstadin yliopisto asetti tavoitteekseen tasa-arvoisen tutkimusrahoituksen jakautumisen.<sup>35</sup>

Taloudellisten leikkausten johdosta yliopistolla oli käytössään varoja, jotka se päätti kohdistaa akateemisen henkilökunnan urapolkujen kehittämiseen. Ensimmäisenä Kristianstadin yliopisto toteutti akateemista henkilökuntaa koskevan meritointiprosessin muutoksen. Kun yliopiston meritointiprosessia tarkasteltiin tasa-arvon näkökulmasta, huomattiin että tutkimukseen liittyviä tekijöitä (julkaisut, väitöskirjatutkijoiden ohjaaminen sekä ulkoinen rahoitus) painotettiin huomattavasti enemmän kuin opetusta tai akateemista yhteistyötä. Prosessia muutettiin niin, että yhteistyön merkitystä korostettiin.<sup>36</sup>

Tämän lisäksi Kristianstadin yliopisto perusti myös ohjelman, jonka kautta akateemisen henkilökunnan oli mahdollisuus saada uraohjausta, mentorointia, apua kirjoittamiseen sekä mahdollisuuden järjestää työpajoja ulkoisen rahoituksen hakemiseen.<sup>37</sup>

Kristianstadin tasa-arvotilanne on kehittynyt huomattavasti viimeisten vuosien aikana: Vuonna 2019 yliopiston sisäisistä tutkimukseen kohdistetuista resursseista 60 prosenttia menee naisille ja 40 prosenttia miehille. Strategiset satsaukset meritointiin ovat myös osaltaan vaikuttaneet siihen, että naisprofessorien osuus on noussut 27 prosentista (2016) 39 prosenttiin (2019).<sup>38</sup>

Kristianstadin yliopisto on hyvä esimerkki siitä, miten tasa-arvonäkökulma toiminnan laajemmassa suunnittelussa voi tehdä näkyväksi käytäntöjä, joilla on epätasa-arvoa ylläpitävä vaikutus.

34 Swedish Gender Equality Agency, Jämställdhet i Akademin, 2020, 2020:6, s. 40.  
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstallldhet-i-akademin-2020-6/>

35 Haastattelu Kristianstadin yliopiston edustajan kanssa (tammikuu 2022).

36 Swedish Gender Equality Agency, Jämställdhet i Akademin, 2020, 2020:6, s. 40.  
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstallldhet-i-akademin-2020-6/>

37 Ibid.

38 Ibid.

### 1.3.2 Kuninkaallisen teknillisen korkeakoulun tasa-arvoyksikkö (Ruotsi)

Myös kuninkaallinen teknillinen korkeakoulu (Kungliga tekniska högskolan, KTH) sai osana valtion JiHu-hanketta tehtäväkseen ottaa tasa-arvonäkökulma osaksi kaikkea suunnittelua ja toimintaa. KTH on teknillinen korkeakoulu, joissa naisten osuus opettaja- ja tutkijakunnasta on kaikkialla pienempi kuin monialaisissa yliopistoissa ja korkeakouluissa. Vuonna 2016 KTH:n henkilökunnasta ainoastaan yksi kolmasosa oli naisia. Naisprofessorien osuus oli 15 % ja naislehtorien osuus 20 %<sup>39</sup> Lisäksi korkeakoululla oli vahva kokemus siitä, että tasa-arvo ei toteudu.

KTH päätti perustaa tasa-arvotoimiston (Equality Office) vuonna 2017. Toimisto koostuu kahdesta tasa-arvostrategista, projektipäälliköstä, johtajasta ja yhdestä asiantuntijasta. KTH:lla on viisi tiedekuntaa ja jokaiseen toimipisteeseen nimitettiin tasa-arvovastaava ja tasa-arvovastaavaa tukeva ryhmä. Sen lisäksi tasa-arvotoimisto on saanut tukea muutosjohtamiseen erikoistuneilta asiantuntijoilta.<sup>40</sup>

KTH:n tasa-arvotoimisto toteuttanut useita hankkeita tasa-arvon edistämiseksi. Näistä esimerkkejä ovat:

- Koulutusta tasa-arvonäkökulman erityisesti johtoasemissa oleville henkilökunnan jäsenille. Vuonna 2017 perustettiin erityinen naisjohtajille suunnattu verkostoitumis- ja muutosjohtamisohjelma.
- Rekrytointiin liittyviä koulutuksia, esimerkiksi rekrytoijille suunnattu koulutus ennakoasenteista.<sup>41</sup>

KTH:n mukaan tasa-arvotoimiston perustaminen on johtanut siihen, että tasa-arvotyön merkitys ymmärretään organisaatiossa paremmin. Tasa-arvotoimiston myötä tasa-arvotyölle on myös tarvittavat puitteet ja rutiinit.<sup>42</sup> Toimien vaikuttavuutta ei ole arvioitu. Vuonna 2021 naisprofessorien osuus oli 19 % professoreista (mukaan lukien vierailevat professorit). Lehtoreista 25 % oli naisia.<sup>43</sup>

39 KTH (2016) Årsredovisning 2016.

40 Haastattelu KTH:n edustajan kanssa, tammikuu 2022.

41 Haastattelu KTH:n edustajan kanssa, tammikuu 2022.

42 Ibid.

43 KTH (2022) Årsredovisning 2021.

### 1.3.3 Katalonian polyteknisen yliopiston naisten valintaa edistävä pistekerroin

Katalonian polyteknisessä yliopistossa (Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)) otettiin vuonna 2016 käyttöön pistekerroin, jonka tarkoituksena on edistää naisten rekrytointia professorikuntaan. Kuten useissa muissa teknillisiin aloihin keskittyvissä yliopistoissa, Katalonian polyteknisessä yliopistossa naisten määrä professorikunnassa on ollut alhainen – vuonna 2016 vain 8,6 prosenttia professoreista oli naisia.<sup>44</sup>

Nostaakseen naisprofessorien määrää UPC:n vararehtori päätti vuonna 2016 muuttaa professorien valintaa niin, että naishakijoiden pätevyysarvioinnissa saamiin pisteisiin lisätään automaattinen korotus. Vuonna 2017 tämä pistekerroin oli 1,15, mutta sitä nostettiin 1,21 pisteeseen vuonna 2018 ja 1,25 pisteeseen vuonna 2021.<sup>45</sup>

Pistekertoimen vaikutukset ovat selkeät: vuonna 2021 oli 15 prosenttia professoreista naisia. Vuonna 2010 luku oli 5 prosenttia ja vuonna 2016 naisten osuus oli vain 8,6 prosenttia. Vuodesta 2016 lähtien Katalonian polyteknillinen yliopisto on nimittänyt 50 professuuria, joista 20 naisia ja 30 miehiä. Ilman tätä toimea ainoastaan kuusi naista olisi saanut professuurin. Pistekerroin on otettu pysyväksi osaksi Katalonian polyteknisen yliopiston rekrytointikäytäntöä.<sup>46</sup>

Yliopiston edustajan mukaan pistekertoimen muutos on kohdannut jonkin verran vastustusta, mutta samalla yliopistolla koetaan, että tämä on konkreettinen toimi, jolla naisprofessorien määrää saadaan tehokkaasti nostettua. Se, että aloite tuli yliopiston johdolta, on ollut erittäin tärkeää ja välittänyt selvän viestin siitä, että johto on sitoutunut pistekertoimen käyttämiseen.<sup>47</sup>

---

44 Haastattelu Katalonian teknillisen yliopiston edustajan kanssa, helmikuu 2022.

45 Ibid.

46 Ibid.

47 Ibid.

## 2 Yhteenveto kansainvälisestä vertailusta

Tässä esiteltyt toimet ovat esimerkkejä siitä, miten monilla eri tavoilla korkeakoulujen ja tieteen tasa-arvoa ja monimuotoisuutta voidaan edistää. Espanjan Naiset, tiede ja innovaatio-observatorio sekä Norjan KIF-komitea ovat esimerkkejä kansallisella tasolla vaikuttavista toimista, joiden ansiosta monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset nousevat tehokkaasti näkyville korkeakoulukentällä ja yhteiskunnassa. Sekä observatorion että komitean toimintaan osallistuu laaja joukko korkeakoulujen edustajia ja muita sidosryhmiä. Tämän vuoksi niillä on vahva ja suora kytkös korkeakoulujen arkeen ja myös monialainen näkökulma tasa-arvokysymyksiin. Sekä KIF-komitean että Naiset, tiede ja innovaatio-observatorion edustajien mukaan nämä lähettävät vahvan viestin siitä, että tieteen tasa-arvoistumista on priorisoitava.

Katalonian polyteknisen naisten rekrytointia professorikuntaan edistävä pistekerroin sekä Kristianstadin resurssien suuntaaminen toisin ovat taas esimerkkejä toimista, joilla tuskin on suoraa vaikutusta korkeakoulujen kulttuuriin, mutta joilla on saatu nopeita tuloksia. Pistekertoimen avulla naisprofessorien määrä saatiin tehokkaasti nousuun ja Kristianstadin taloudellisten vaikeuksien vuoksi tehtyjen toimien ”sivuvaikutuksena” resurssien jakaminen tasa-arvoistui huomattavasti.

Irlannin rahoittajataso toimi, SFI:n tasa-arvotyö on mielenkiintoinen esimerkki siitä, miten suurta valtaa tutkimusrahoittajat käyttävät ja miten ne voivat konkreettisella tavalla edistää monimuotoisuutta ja tasa-arvoa. Pienillä muutoksilla, kuten rahoitusta hakevien määrän nostamisella, on saatu merkittäviä tuloksia. Irlantilaisten tutkimusrahoittajien päätös edellyttää Athena Swan -tasa-arvosertifikaattia on toinen esimerkki siitä, miten rahoittajat voivat konkreettisella tavalla edistää tieteentekijöiden monimuotoisuutta ja tasa-arvoa.

Valitut toimet painottuvat vahvasti naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen. Vaikka KIF-komitean ja Athena Swanin kohdalla toimia on laajennettu intersektionaalisempaan suuntaan, miesten ja naisten välinen tasa-arvo muodostaa näiden toimien ytimen. Monimuotoisuuteen keskittyviä toimia ei ainakaan tämän kartoituksen perusteella juuri ole otettu käyttöön, vaan korkeakoulujen tasa-arvotyötä määrittää vahvasti suuntautuminen miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon.

## LÄHTEET

(Kansainvälisten parhaiden toimintamallien vertailun tiivistelmä)

- Agenda Kaupang (2021). Evaluering av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif).
- Alvarez-Castillo, Jose-Luis et al (2021). Exploring the status of diversity in policies and practices of Spanish universities. An asymmetric dual model. *Heliyon*. Volume 7 Issue 3.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021005557>.
- British Council & Royal Irish Academia.(2020). Race, Ethnicity and Change in Higher Education.  
[https://www.britishcouncil.ie/sites/default/files/race\\_ethnicity\\_and\\_change\\_in\\_higher\\_education\\_web.pdf](https://www.britishcouncil.ie/sites/default/files/race_ethnicity_and_change_in_higher_education_web.pdf)
- Directorate-General for Research and Innovation. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).
- Directorate-General for Research and Innovation. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).
- Erudera.(2022). Spain Higher Education System. Retrieved from: Spain Higher Education System — Erudera.
- European Commission. (2019). Gender equality and diversity in R&I. Retrieved from:  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/knowledge\\_publications\\_tools\\_and\\_data/documents/ec\\_rtd\\_factsheet-gender-equality\\_2019.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/knowledge_publications_tools_and_data/documents/ec_rtd_factsheet-gender-equality_2019.pdf)
- European Commission .(2021). She Figures: Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators.  
<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1#>.
- FoU-statistikkbanken. (2019). Researchers by field of R&D, gender and immigrant status. 2007, 2010, 2014, 2018. <http://www.foustatistikkbanken.no/nifu/>.
- Fritch, Rochelle; McIntosh, Allison; Stokes, Nikola & Marion Boland.(2019). "Practitioner's perspectives: a funders experience of addressing gender balance in its portfolio of awards" *Interdisciplinary Science Reviews* 44(2):192-203. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03080188.2019.1603882>.
- Fritch, Rochelle & Boland, Marion (2021). Improving equality, diversity and inclusion in Science Foundation Ireland.
- Gender Equality Taskforce. (2018). Gender Action Plan 2018-2020: Accelerating Gender Equality in Irish Higher Education Institutions. <https://assets.gov.ie/24481/8ab03e5efb59451696caf1d8be6fddc.pdf>
- Genderportal. (2007). Ley Orgánica 4/2007 de Universidades (LOMLOU 4/2007).  
<https://www.genderportal.eu/resources/ley-organica-42007-de-universidades-lomlou-42007>.
- Gender4Europe. (2020). Research 8 – Spain: Gender Equality Regulations.  
<https://equal4europe.eu/spanish-context-about-gender-equality-in-the-labour-market-and-academia/>
- Higher Education Authority. (2021a). Higher Education Institutional Staff Profiles by Gender.  
<https://hea.ie/assets/uploads/2019/07/Higher-Education-Institutional-Staff-Profiles-by-Gender-2021.pdf>
- Higher Education Authority, (2021b). Race Equality in the Higher Education Institutions.  
<https://hea.ie/assets/uploads/2021/10/HEA-Race-Equality-in-the-Higher-Education-Sector-Analysis-commissioned-by-the-Higher-Education-Authority-1.pdf>
- Higher Education Authority. (2019). HEA Statement on Athena SWAN Charter in Ireland.  
<https://hea.ie/assets/uploads/2019/07/HEA-Statement-on-Athena-SWAN-Charter-in-Ireland-.pdf>
- Higher Education Authority. (2018). Higher Education Institutional Staff Profiles by Gender.  
<https://hea.ie/assets/uploads/2018/01/Higher-Education-Institutional-Staff-Profiles-by-Gender-2018.pdf>.
- Higher Education Authority, (2016). HEA National Review of Gender Equality in Irish Higher Education Institutions. <https://hea.ie/assets/uploads/2017/06/HEA-National-Review-of-Gender-Equality-in-Irish-Higher-Education-Institutions.pdf>.
- Higher Education Authority. (n.d). Athena SWAN Charter. <https://hea.ie/policy/gender/athena-swan/>
- International Education Specialists. (n.d). "Study in Ireland". <https://www.idp.com/global/study-in-ireland/>
- Irish Human Rights and Equality Commission & Economic and Social Research Institute (2018). Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market.  
[https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2018-12/BKMNEXT369\\_0.pdf](https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2018-12/BKMNEXT369_0.pdf).
- Kifinfo (n.d). Statistics on gender balance and diversity. <https://kifinfo.no/en/content/statistics>.
- Lombardo, Emanula & Bustardo, Maria. (2022). Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09589236.2021.1924643>.
- MDPI. (2022). Gender Diversity in Research and Innovation Projects: The Proportion of Women in the Context of Higher Education. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/9/5111/htm>

- Ministry of Universities. (2021). Estadística de personal de las universidades (EPU), <https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.78fe777017742d34e0ac-c310026041a0?vgnextoid=514e122d36680710VgnVCM1000001d04140aRCRD>.
- Nokut. (2019). General information about education in Norway. <https://www.nokut.no/en/norwegian-education/general-information-about-education-in-norway/>.
- Nordqvist, Kristina. (2012). Genusstrukturer inom det akademiska fältet i Sverige. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:543737/FULLTEXT01.pdf>.
- Research Council of Norway. (2019). Recommendations & measures to improve gender balance in academia.
- Research Council of Norway (2017). Work programme 2017-2022 – Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE). <https://www.forskningsradet.no/siteassets/sok-om-finansiering/programplaner/balanse-work-programme.pdf>
- Research Council of Norway. (2019). Recommendations & measures to improve gender balance in academia.
- Research Council of Norway (2017). Work programme 2017-2022 – Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE). <https://www.forskningsradet.no/siteassets/sok-om-finansiering/programplaner/balanse-work-programme.pdf>.
- Science Foundation Ireland. (2016). Gender Strategy 2016-2020.
- She Figures. (2021). Gender in research and innovation: statistics and indicators. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>
- Study in Norway (n.d). Higher education system. <https://www.studyinnorway.no/study-in-norway/higher-education-system>
- Swedish Gender Equality Agency. (2020). Jämställdhet i akademien: Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2017–2016. Jämställdhetsmyndigheten rapport 2020:6.
- Swedish Government. (2000). Till statsrådet Thomas Östros – Utbildningsdepartementet (SOU 2000:47)
- Swedish Government. (2017). More about the Gender Political Policy Goals.
- Swedish Higher Education Authority. (2021). Högskola eller universitet? <https://www.uka.se/om-oss/hogskolebloggen/anders/2021-03-16-hogskola-eller-universitet.html>
- Swedish Higher Education Authority. (2021). Jämställdhet som en kvalitetsfaktor. Universitetskanslers-ämbetets webb. <https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/om-jamstalldhet/jamstalldhet-som-kvalitetsfaktor.html>
- Swedish Higher Education Authority. (2021). Om jämställdhet i högskolan.
- Swedish Higher Education Authority. (2021). Jämställdhet i statistiken.
- Swedish Higher Education Authority. (2019). Rekryteringen till högskolestudier – regionala och sociala faktorer påverkar. <https://www.uka.se/5.31b6e6d116bc108faa11739a.html>.
- Swedish Higher Education Authority. (2018). Higher education. Level of parental education among university entrants 2017/18 and new doctoral students 2016/17. <https://english.uka.se/about-us/publications/statistical-reports/statistical-reports/2018-12-12-level-of-parental-education-among-university-entrants-2017-18-and-new-doctoral-students-2016-17.html>.
- Swedish Parliament. (2008). Diskrimineringslag (2008:567). [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567).
- Swedish Parliament. (2009). Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet.
- Swedish Research Council. (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2021-06-16-hur-jamstallt-ar-de-t-i-hogskolan-kvinnors-och-mans-forutsattningar-att-bedriva-forskning.html>
- Swedish Research Council. (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning.
- Swedish Research Council. (2021). Vetenskapsrådet, <https://www.vr.se/>
- Uppsala University. (2020). Svensk forskningsfinansiering. <https://mp.uu.se/web/info/forska/forskningsfinansiering/forskningsfinansierar/svensk-finansiering>
- Wallenberg Foundations. (2021). Startside, <https://www.wallenberg.org/en>

## Haastattelut

Research, Innovation & Engagement, the Technological Higher Education Association, 16. joulukuuta 2021

The KIF Committee, 16. joulukuuta 2021.

The Scientific Programme, the Science Foundation Ireland, 17. joulukuuta 2021.

The Royal Institute of Technology KTH, 20. joulukuuta 2021.

The BALANSE Ohjelma, 6. tammikuuta 2022.

Kristianstads University, 12. tammikuuta 2022.

Universitat Politècnica De Catalunya (UPC), 15. tammikuuta 2022.

The Women, Science and Innovation Observatory (OMCI), 15. tammikuuta 2022.

OPETUS- JA  
KULTTUURIMINISTERIÖ

Meritullinkatu 10  
PL 29, 00023 Valtioneuvosto  
p. 0295 16001  
okm.fi

ISSN 1799-0351 PDF  
ISBN 978-952-263-765-9 PDF