

**Vuosien 2001 – 2003 toiminnallisen tasa-
arvosuunnitelman arviointiraportti**
Tasa-arvotoimikunta 2004



HELSINGIN YLIOPISTO

Tiivistelmä

Tämä arviointiraportti käsittelee Helsingin yliopiston toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa vuosiksi 2001 – 2003. Helsingin yliopisto on Suomessa ensimmäinen korkeakoulu, joka on systemaattisesti arvioinut tasa-arvosuunnitelmansa toteutumista. Tässä raportissa arvioidaan sekä tasa-arvosuunnitelman toteutumista että sukupuolten tasa-arvon toteutumista Helsingin yliopistossa. Arvioinnin tietolähteinä käytettiin tilastollisia aineistoja, tiedekuntien dekaanien ja hallintopäälliköiden haastatteluja, erillisyksiköiden johtajille lähetettyä sähköpostikyselyä, tasa-arvovastaavan yhteydenottoilastoja, tasa-arvohankkeiden raportteja, tasa-arvotoimikunnan pöytäkirjoja sekä erilaisia raportteja.

Arvioinnin mukaan tasa-arvosuunnittelu Helsingin yliopistossa on laadukasta ja yliopistossa on panostettu erityisesti siitä tiedottamiseen. Helsingin yliopisto onkin ollut kansallisesti edelläkävijä yliopistojen ja korkeakoulujen tasa-arvosuunnittelussa. Yliopistossa toimii myös kokopäivätoiminen tasa-arvovastaava, jonka tehtäviin kuuluu neuvonta, tiedottaminen ja kouluttaminen tasa-arvoasioissa. Tasa-arvosuunnitelma jäi silti osin vieraaksi yliopistoyhteisölle ja osa toimenpiteistä jäi toteuttamatta.

Toimikauden 2001 – 2003 aikana tasa-arvotyön tavoitteena Helsingin yliopistossa oli yliopistoyhteisön sitouttaminen tasa-arvon edistämiseen sekä tasa-arvotyön tietopohjan parantaminen. Keskeisiä keinoja sukupuolinäkökulman ulottamiseksi koskemaan kaikkea toimintaa yliopistossa ovat vuosittain haettavissa oleva tasa-arvohankeraha ja yliopiston kaikki laitokset kattava tasa-arvoyhdyshenkilöiden verkosto. Tasa-arvohankeraha mahdollistaa tiedekunnan tai laitoksen tasolla tasa-arvoa koskevien tutkimus- ja kehittämishankkeiden toteuttamisen. Tasa-arvoyhdyshenkilöiden verkoston laajuus on positiivinen asia yliopiston tasa-arvotyön kannalta. Verkoston ongelma on kuitenkin sen hajanaisuus. Tasa-arvoyhdyshenkilöiden aktiivisuus ja näkyvyys tiedekunnissa ja yksiköissä vaihteli suuresti.

Naisten osuus tutkinnon suorittaneista Helsingin yliopistossa on kasvanut tasaisesti tarkastelukauden aikana. Kaikista tutkinnoista naisten osuus oli 69 prosenttia vuonna 2003. Naisten osuus tutkinnoista vaihteli huomattavasti koulutusalan mukaan. Tohtorintutkinnon suorittaneista naisia oli 58 prosenttia vuonna 2003. Opetushenkilökuntaa tarkasteltaessa vuonna 2003 naisten osuus professoreista oli 22 prosenttia, lehtoreista 55,4 prosenttia ja päätoimisista tuntiopettajista 65,3 prosenttia.

Tarkastelukauden aikana naistutkimus oppiaineena on vakiinnuttanut asemaansa yliopistossa ja naistutkimusosaaminen ymmärretään myös useissa tiedekunnissa tasa-arvon edistämisen resurssiksi. Naistutkimukselta puuttuu kuitenkin tukea ainelaitoksilla.

Tasa-arvovastaavan vuosittain saamista yhteydenotoista suurin osa liittyy sukupuolisyrintään tai sukupuoliseen häirintään tai ahdisteluun. Tasa-arvovastaava on antanut neuvontaa sekä toiminut esimiesten apuna selvittämisen prosessissa. Häirintätapausten selvittämisen apuna on ollut yliopistossa laadittu ohjeistus.

Arvioinnissa pyrittiin keräämään tietoa myös tiedekuntien johdon näkemyksistä tasa-arvon edistämisestä. Johdon piirissä koettiin, että tasa-arvo on toteutunut tiedekunnissa hyvin. Keskeiseksi tasa-arvo-ongelmaksi tiedekuntien johdon piirissä nostettiin naisten lukumäärän kasvu perusopiskelijoiden joukossa. Positiivisena muutoksena voidaan pitää sitä, että useissa tiedekunnissa tiedekunnan strategiaan oli tarkoitus lisätä tasa-arvoasiat henkilöstöpolitiikan tai arvojen kohtaan.

Sisällys

1. Johdanto	3
1.1 Tasa-arvotyön organisoituminen Helsingin yliopistossa	3
1.2 Arvioinnin kohde ja tietolähteet	4
2. Tasa-arvosuunnitelman konkreettinen toteutuminen	5
2.1 Tasa-arvotyön painopisteet	5
2.1.1 Yliopistoyhteisön sitouttaminen tasa-arvon edistämiseen	5
2.1.2 Tilastointi ja raportointi	7
2.1.3 Virkarakenteen muutoksen ja työnjaon seuranta	8
2.2 Muut toimenpiteet	9
2.2.1 Opiskelu ja opetus	9
2.2.2 Naistutkimus	10
2.2.3 Rekrytointi ja urakehitys	11
2.2.4 Työyhteisö	12
2.2.5 Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen	13
2.2.6 Sukupuolisen häirinnän ehkäiseminen	13
2.2.7 Kansainvälistyminen	14
2.2.8 Kansallinen yhteistyö	15
2.2.8 Tiedottaminen ja koulutus	15
3. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen Helsingin yliopistossa	17
3.1 Syrjintä- ja häirintäepäilyt	17
3.1.1 Yhteydenotot tasa-arvovastaavalle kauden aikana	17
3.1.2 Oikeustapaukset kauden aikaa	19
3.1.3 Lausunnot kanslerille tehdyissä muistutuksissa	19
3.2 Määräaikaiset palvelussuhteet	19
3.3 Opiskelutilastot sukupuolen mukaan 1998 - 2002	20
3.3.1 Opiskelemaan pyrkivät ja hyväksytyt	20
3.3.2 Perus- ja jatkotutkinto-opiskelijat sukupuolen mukaan	21
3.3.3 Tutkinnot sukupuolen mukaan	21
3.4 Professuurit ja yliopistonlehtoraatit	23
3.5 Tiedekuntien tilanne ja haasteet tiedekuntien johdon haastattelujen perusteella	26
3.6 Erillisyksiköiden tilanne	29
4. Lopuksi	32
Liitteet 1-3	35

1. JOHDANTO

Tämä arviointiraportti käsittelee Helsingin yliopiston toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa vuosiksi 2001 - 2003. Helsingin yliopiston konsistori on hyväksynyt sen 29.11.2000. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma ja se on valmisteltu tasa-arvotoimikunnassa. Tasa-arvosuunnitelma käsittelee sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lisäksi yliopistolla on erikseen *syrijinnän vastainen suunnitelma*, joka käsittelee muista henkilöön liittyvistä syistä johtuvaa syrjintää. Syrijinnän vastainen suunnitelma arvioidaan vuoden 2004 kuluessa.¹

Arviointiraportti on laadittu sekä palvelemaan tasa-arvosuunnitelman uudistamista että käytännön tasa-arvotyötä yliopistossa. Tasa-arvon tuloksellinen edistäminen edellyttää suunnitelmien seurantaa ja arviointia². Helsingin yliopisto on ensimmäinen suomalainen korkeakoulu, joka on systemaattisesti arvioinut tasa-arvosuunnitelmansa toteutumista.

Tasa-arvovaltuutetun selvityksen³ mukaan suomalaisilla työpaikoilla tehtyjen tasa-arvosuunnitelmien ongelmat liittyivät usein siihen, että varsinaisia konkreettisia toimenpiteitä oli tehty vähän. Kuitenkin 67 prosenttia valtuutetun kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä että tasa-arvosuunnittelulla on saatu aikaan positiivisia tuloksia, ja tärkeimmät muutokset nähtiin tapahtuneet asenteiden tasolla.

Helsingin yliopiston toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma sisältää syrjinnän kiellon ja tasa-arvotavoitteiden lisäksi konkreettisen toimenpidesuunnitelman. Voidaankin todeta, että Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnittelu on kansainvälisesti korkeatasoista. Tasa-arvotyön puutteet liittyvät enemmän toimeenpanon puolelle.

Helsingin yliopistossa, kuten yleensä muissakin korkeakouluissa, tasa-arvosuunnitelma koskee koko yliopistoyhteisöä, opiskelijoista henkilökuntaan ja ulkopuolisella rahoituksella työskenteleviin tutkijoihin.

1.1 Tasa-arvotyön organisoituminen Helsingin yliopistossa

Helsingin yliopiston tasa-arvotyön johtosäännön⁴ mukaan yliopiston tasa-arvotyön tarkoituksena on edistää ihmisten välistä tasavertaisuutta yliopistossa ja pyrkiä estämään kaikkinaisen syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun niihin verrattavan seikan perusteella.

Yliopistossa on tasa-arvotyötä varten tasa-arvotoimikunta, johon kuuluu puheenjohtaja, jonka tulee olla vararehtori, sekä kolmetoista muuta jäsentä varajäsenineen⁵. Toimikunnan tehtävänä on:

- edistää tasa-arvolain tavoitteiden toteutumista;

¹ Syrjinnän vastaisesta suunnitelmasta on valmistunut seurantamuistio, joka on luettavissa yliopiston tasa-arvosivuilta internet-osoitteesta: www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/toiminta.html

² Seurannasta katso esimerkiksi Päivi Kaasinen *Selvitys julkisen ja yksityisen sektorin työpaikkojen tasa-arvosuunnittelusta*. Tasa-arvojulkaisuja 1/1998. Tasa-arvovaltuutetun toimisto 1998. s. 26. Myös muun muassa Suomen Akatemian voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma (vuosiksi 2001-2003) korostaa seurantaa ja jatkuvaa tarkistamista.

³ *Suunnitelmista tekoihin: tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla*. Tasa-arvojulkaisuja 2003:1. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto, STM 2003.

⁴ www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/johtosaanto.html

⁵ Johtosäännön mukaan toimikunnan jäsenet tulee valita siten, että toimikunnassa ovat edustettuina molemmat sukupuolet, yliopiston eri henkilöstöryhmät, eri-ikäiset yliopistoyhteisön jäsenet, sekä syrjinnälle alttiit ryhmät.

- vaikuttaa tasa-arvolle myönteisten asenteiden, mielipiteiden ja rakenteiden vahvistamiseen;
- valmistella tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma sekä suunnitelma muiden tasa-arvokysymysten edistämiseksi ja syrjinnän estämiseksi yliopistossa;
- seurata tasa-arvon kehittymistä yliopistossa ja raportoida siitä konsistorille;
- ottaa kantaa sellaisiin syrjintää koskeviin yksittäistapauksiin, jotka yliopiston tasa-arvovastaava tuo toimikunnan käsiteltäväksi;
- toimia tasa-arvokysymyksissä valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88) ja yliopiston yhteistoimintasopimuksen mukaisena yhteistoimintaelimenä.

Yliopistossa on tasa-arvovastaava, jonka tehtäviin kuuluvat tasa-arvoa koskevat selvitykset, tiedottaminen ja kouluttaminen tasa-arvoasioissa sekä yliopiston tasa-arvotoiminnan kehittäminen. Yliopistolla syrjintää kokenut voi ottaa yhteyttä tasa-arvovastaavaan, jonka tehtävänä on antaa neuvoja ja käydä neuvotteluja asiasta sekä tarvittaessa viedä asia tasa-arvotoimikunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvovastaavalle kuuluvat niin sukupuolten välistä tasa-arvoa kuin muita yhdenvertaisuuskysymyksiä koskevat asiat. Tarkastelukauden aikana tasa-arvovastaavana ovat toimineet (määräaikaisissa virkasuhteissa) Marja Nykänen 1.12.2000 - 30.3.2002, Johanna Pakkanen 1.4.2002 – 14.8.2003 ja Terhi Saarikoski 1.10.2003 alkaen.

1.2 Arvioinnin kohde ja tietolähteet

Arvioinnin toteutti tasa-arvovastaava yhdessä tasa-arvotoimikunnan kanssa. Arvioinnissa selvitettiin sekä toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman mainitsemien toimintojen toteuttamista (pääluku 2) että tasa-arvosuunnitelman tavoitteen, sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista (pääluku 3). Kyse oli osittain myös toiminnan arvioinnista.

Arvioinnin tietolähteitä olivat:

- 1) tilastolliset aineistot, yliopiston omat tilastot ja opetusministeriön KOTA - tietokanta
- 2) tiedekuntien dekaanien ja hallintopäälliköiden haastattelut
- 3) erillisyyksiköiden johtajille kohdistettu sähköpostikysely
- 4) tasa-arvovastaavan yhteydenottotilastot
- 5) tasa-arvohankkeiden tuottamat raportit
- 6) erilaiset tietopyynnöt mm. ko. toimenpiteistä vastaaville
- 7) tasa-arvotoimikunnan pöytäkirjat
- 8) erilaiset muut yliopiston sekä julkishallinnon raportit ja muut tietoaineistot

Arviointi toteutettiin keväällä ja kesällä 2003. Tasa-arvotoimikunta teki päätöksen arvioinnin toteuttamisesta ja määritteli sen tavoitteet sekä pääasiallisen sisällön 31.3.2003. Toimikunnan asettama työryhmä (toimikunnan vpj. Liisa Husu, tasa-arvovastaava Johanna Pakkanen ja suunnittelija Pia Purra) suunnitteli yhdessä erillisyyksikkökyselyn sekä tiedekuntien dekaaneiden ja hallintopäälliköiden haastattelut⁶. Johanna Pakkanen teki haastattelut touko-kesäkuussa 2003. Raportin ovat kirjoittaneet Johanna Pakkanen ja Terhi Saarikoski. Tasa-arvotoimikunta on ohjannut arvioinnin tekemistä sekä arviointiraportin kirjoittamista.

⁶ Kysymykset ks. liite 1

2. TASA-ARVOSUUNNITELMAN KONKREETTINEN TOTEUTUMINEN

2.1 Tasa-arvotyön painopisteet

Toiminnallisella tasa-arvosuunnitelmalla vuosiksi 2001 - 2003 oli kaksi painopistettä, joiden avulla tasa-arvon *valtavirtaistamista*⁷ (gender mainstreaming) pyrittiin toteuttamaan. Ensimmäistä tavoitetta, **koko yliopistoyhteisön sitouttamista tiiviimmin tasa-arvon edistämiseen** oli tarkoitus toteuttaa varaamalla vuosittain haettava määräraha tasa-arvohankkeisiin sekä perustamalla tiedekunnat ja laitokset kattava tasa-arvoverkosto.

Toinen painopistealue oli **tasa-arvotyön tietopohjan parantaminen**. Sen toteuttamiseksi tuli laatia tilastot ja raportit niin, että niiden avulla olisi mahdollista säännöllisesti, kattavasti ja pitkäjänteisesti arvioida sukupuolten tasa-arvon tosiasiallista toteutumista sekä seurata, miten virkarakenteen muutos ja tehtävien jakautuminen työntekijöiden välillä vaikuttavat sukupuolten asemaan.

2.1.1 Yliopistoyhteisön sitouttaminen tasa-arvon edistämiseen

Tasa-arvotyön johtosäännön mukaan *yliopiston hallinnon joka tasolla* tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvotyön edistäminen ja valvominen yliopistossa on toimintayksikköjen, tiedekuntien ja keskushallinnon johtajien ja esimiesten velvollisuus. Esimiesten vastuu on erityisen merkityksellistä tasa-arvo- ja sukupuolinäkökulman saamiseksi osaksi päätöksentekoa. Valtavirtaistaminen edellyttää kuitenkin niin esimiesten kuin muidenkin yliopistoyhteisöön kuuluvien tiedollisten resurssien lisäämistä. Valtavirtaistamisen keskeisimpiä haasteita on, ettei sitä ymmärretä niin, että kun tasa-arvoasiat kuuluvat kaikille, ne eivät kuulukaan enää oikein kenellekään⁸.

Kuluneen kauden aikana esimieskoulutuksen taustamateriaaliin, niin kutsuttuun esimieskansioon sisällytettiin perustiedot tasa-arvosuunnitelmasta ja syrjinnän vastaisesta suunnitelmasta sekä ohjeet sukupuolisen häirintään ja ahdisteluun puuttumiseksi. Tasa-arvovastaava on myös osallistunut esimieskoulutuksen toteuttamiseen. Esimieskoulutuksessa tulee käsitellä systemaattisesti tasa-arvoasioita, jotta esimiehillä on valmiudet aktiiviseen tasa-arvon edistämiseen. Koulutuksen tulee sisältää tietoa siitä, miten tunnistaa tilanteet, joissa syrjintää voi tapahtua tai miten arvioida päätösten sukupuolivaikutuksia.

Tasa-arvohdyshenkilöt

Yliopistoon perustettiin vuonna 2001 tasa-arvohdyshenkilöiden verkosto, joka kattaa tiedekunnat, laitokset ja muut yksiköt. Kesäkuussa 2003 verkostoon kuului 94 henkilöä.

⁷ Valtavirtaistamisen käsite on tullut Suomeen EU-politiikasta käsin. Euroopan komission julkaisu *100 sanaa tasa-arvosta: sanasto naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* (Luxemburg 1998) määrittelee käsitteen seuraavalla tavalla: "Naisten ja miesten tilanteiden, prioriteettien ja tarpeiden järjestelmällinen sisällyttäminen kaikkiin poliittikkoihin niin, että edistetään naisten ja miesten tasa-arvoa ja otetaan käyttöön kaikki yleiset politiikat ja toimenpiteet tasa-arvon saavuttamiseksi ottamalla aktiivisesti ja avoimesti huomioon jo suunnitteluvaiheessa niiden vaikutukset naisten ja miesten tilanteisiin täytäntöönpanossa, valvonnassa ja arvioinnissa."

⁸ Valtavirtaistamisen väärinkäytännistä perusteluna leikata tasa-arvoresursseja yliopistoissa, erityisesti sellaisissa joissa vahva johto ei ole aidosti sitoutunut asiaan, ks. esimerkiksi Carol Lee Bacchi "Achieving equality for women in academia: finding a way through the 'equity' maze" teoksessa Marika Muhonen-Nilsen (toim.) *Women in Academia: a Nordic perspective – Proceedings from the conference in Oslo 7th-9th May 2001*. NorFa: Oslo 2002.

Yhdyshenkilöiden yhteystiedot löytyvät yliopiston verkkosivujen tasa-arvosivustosta. Tasa-arvoyhdyshenkilöiden tehtäviksi määriteltiin tasa-arvotoimikunnan ja oman yksikkönsä välisenä linkkinä toimiminen sekä tasa-arvoasioista tiedottaminen omalla vastuualueellaan. Yliopiston tasa-arvovastaava toimii verkoston koordinaattorina.

Verkoston perustamisen yhteydessä keväällä 2001 uusille tasa-arvoyhdyshenkilöille järjestettiin kokoontuminen. Siihen osallistui 25 henkilöä. Kristiina-instituutti järjesti lisäksi erityisesti tasa-arvoyhdyshenkilöille suunnattua koulutusta sekä sukupuolten välisestä tasa-arvosta (syksy 2002) että henkilöön liittyvistä syrjintäperusteista (kevät 2003). Koulutusmoduulit saivat rahoitusta tasa-arvohankerahoista. Koulutuksen oli tarkoitus korvata yhdyshenkilöiden kokoontumisia. Koulutuksiin osallistui kuitenkin vain toistakymmentä yhdyshenkilöä. Koulutusta järjestettiin keskustakampuksella. Kerätyn palautteen mukaan koulutuksen keskittäminen keskustakampukselle oli vaikeuttanut keskustakampuksen ulkopuolelta tulevien yhdyshenkilöiden osallistumista koulutuksiin.

Syrjinnän vastaisen suunnitelman seurantaan liittyvässä sähköpostikyselyssä⁹ talvella 2003 tasa-arvoyhdyshenkilöt toivoivat tarkempaa ohjeistusta siitä, mitä tasa-arvoyhdyshenkilönä toimiminen tarkoittaa. Suurin osa tasa-arvoyhdyshenkilöistä ei osallistunut koulutukseen tai muihin tapahtumiin eikä vastannut syrjinnän vastaisen suunnitelman seurantaan liittyvään kyselyyn (vastaajia oli 23). Tasa-arvoyhdyshenkilöiden roolia ei ole saatu jäsennettyä riittävästi. Lisäksi vaikuttaa siltä, että suuri joukko yhdyshenkilöistä on melko passiivisia, ja heidän mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen olisi lisättävä. Verkoston aktivoimiseksi olisi tarpeen myös lisätä tasa-arvoasiat osaksi henkilöiden työnkuva, jotta heillä olisi realistisia mahdollisuuksia myös toimia.

Valtavirtaistaminen edellyttää toteuttajiltaan tiedollisia resursseja. On tärkeää saada uudet tasa-arvoyhdyshenkilöt osallistumaan koulutukseen. Koulutusta on hyvä olla monenlaista koulutettavien erilaisen tiedollisen lähtötason takia. Tasa-arvoyhdyshenkilöiden asema vaihtelee toimistosihteeristä laitoksen johtajaan, mikä lisää koulutuksen haasteita. Koulutusta voitaisiin järjestää esimerkiksi kampuskohtaisten tasa-arvotietoiskujen muodossa. Yliopiston tasa-arvoa koskeville verkkosivuille tulee koota vuosittain uudistettavan peruspaketti, johon kuuluu suunnitelmien lisäksi ohjeet uudelle tasa-arvoyhdyshenkilölle.

Tasa-arvoyhdyshenkilöiden verkosto ei voi korvata tasa-arvovastaavaa ja tasa-arvotoimikuntaa. Enemminkin verkosto lisää koordinoinnin tarpeita. Tasa-arvovastaava kokee verkoston koordinoinnin ongelmaksi henkilöiden vaihtuvuuden ja heidän suureen lukumääräänsä. Tasa-arvovastaava ei ole mm. saanut aina tietoa yhdyshenkilöiden vaihtumisesta.

Tiedekuntien dekaanien ja hallintopäälliköiden haastatteluissa tuli esiin tasa-arvoyhdyshenkilöiden positiivinen merkitys yksiköiden herättelijöinä joissakin tiedekunnissa¹⁰. Vaikka asiaa ei erikseen kysytty, kasvatustieteellisen ja matemaattisluonnontieteellisen tiedekunnan dekaanit toivat itse esille, että heidän tiedekunnassaan monilla laitoksilla toimii aktiivisia tasa-arvoyhdyshenkilöitä, jotka tuovat tasa-arvokysymyksiä jatkuvasti esille niin laitoksen kuin tiedekunnankin tasolla. On oletettavaa, että tasa-arvotyön jalkautuessa ei toimikunnan tai tasa-arvovastaavan tietoon kulkeudu kaikkea sitä positiivista palautetta, joka tulee yhdyshenkilöiden toiminnasta tiedekunnissa ja laitoksilla.

⁹ Ks. raportti <http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/toiminta.html>.

¹⁰ Toisaalta kaikissa tiedekunnissa ei muistettu, että tiedekunnassa on tasa-arvoyhdyshenkilöitä.

- Yliopistolle on perustettu tasa-arvoyhdyshenkilöverkosto, 94 henkilöä.
- Verkoston yhteystiedot löytyvät osoitteesta <http://www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/yhdhenkilot.html>.
- Yhdyshenkilöille on järjestetty kaksi koulutusmoduulia, syksyllä 2002 ja keväällä 2003.

Tasa-arvohankkeet

Vuosina 2002 ja 2003 korvamerkittiin yksiköiden haettavaksi tasa-arvohankkeille¹¹ vuosittain 84 000 euroa. Vuodeksi 2002 myönnettiin rahoitusta kahdeksalle hankkeelle ja vuodeksi 2003 neljälle hankkeelle. Osa vuoden 2003 rahoituksesta oli vielä kesällä 2003 jakamatta. Vuosina 2002 ja 2003 henkilöstöjohtaja hyväksyi kaksitoista kolmestatoista toimikunnan suosittelemista hankkeista. Tasa-arvotoimikunta on toiminut asiantuntijaelimenä hankehakemusten arvioinnissa.

Tiedekuntien dekaanien ja hallintopäälliköiden haastatteluissa kävi ilmi, että eri tiedekuntien johdossa tunnetaan oman tiedekunnan hankkeet vaihtelevasti. Parhaimmillaan tasa-arvohankerahoitus on ainutlaatuinen (muissa Suomen korkeakouluissa sellaista ei ole) mahdollisuus valtavirtaistamiseen. Erityisen merkityksellisiä ovat tiedekuntien hankkeet. Hankkeet ovat hyödyllisiä yliopiston tasa-arvotyön suunnittelulle ja toteuttamiselle. Ne tekevät tasa-arvokysymyksiä näkyviksi tiedekunnissa. Ne antavat myös tiedekunnille ja laitoksille mahdollisuuden tehdä kehittämistyötä ja kerätä tietoa ongelmista laitoksen tai tiedekunnan tarpeista lähtien.

Tiedekuntahankkeiden seurauksia on kuitenkin hankala tässä vaiheessa täysin arvioida, koska vasta yksi niistä on valmistunut. Ensimmäinen valmistunut tiedekuntahanke tunnettiin kuitenkin hyvin teologisen tiedekunnan johdon piirissä. Myös viime vaiheessa dekaani- ja hallintopäällikköhaastattelun aikaan ollut eläinlääketieteellisen tiedekunnan hanke tunnettiin tiedekunnassa ja sen pohjalta oli tarkoitus luoda tiedotussuunnitelma.

Tasa-arvotoimikunta antoi joulukuussa 2002 rahanjaon periaatteiden kehittämisryhmän loppuraportista lausunnon, jossa toimikunta puolsi voimakkaasti tasa-arvohankerahojen säilyttämistä. Konsistorin päättäessä rahanjakomallista ei hankerahakysymystä käsitelty. Vuoden 2004 tasa-arvohankkeisiin jaettiin 39 000 € hankerahaa.

2.1.2 Tilastointi ja raportointi

Tasa-arvosuunnitelman mukaan hallintoviraston tulee huolehtia siitä, että henkilöstö- ja opintoasioissa käytettävät tietojärjestelmät mahdollistavat tilastojen tekemisen sukupuolittain. Lisäksi tiedekuntia ja muita toimintayksiköitä on velvoitettu keräämään tietyt tilastot, jotka on listattu tasa-arvosuunnitelmaan.

Tässä alaluvussa käydään läpi tasa-arvosuunnitelmassa mainittuja tilastoja.

¹¹ Ks. lista tasa-arvohankkeista, liite 2.

Vuosittain on tilastoitu sukupuolen mukaan:

- uudet opiskelijat tiedekunnittain
- tutkintoa suorittavat opiskelijat tiedekunnittain
- henkilökunta ryhmittäin
- naisten osuus opetushenkilöstöstä opettajaryhmittäin
- tasa-arvovastaavalle tulleet yhteydenotot (ovat olleet tasa-arvotoimikunnan saatavilla kokouksissa)

Lisäksi tietojärjestelmät mahdollistavat seuraavien tilastojen kokoamisen: pro gradu -tutkielmat arvosanan mukaan¹², professorin virkaan kutsutut, määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin nimitetyt ja otetut, vanhempainlomat, henkilöstökoulutukseen osallistuneet.¹³

Tasa-arvosuunnitelmassa mainittuja tutkijakouluihin valittuja, palkkausta koulutuksen mukaan, apurahojen saajia ja hakijoita, lisensiaatintöiden ja väitöskirjojen arvosanoja, hallintoelinten ja työryhmien kokoonpanoja sekä vaaliehdokkaita ei ole toistaiseksi tilastoitu sukupuolen mukaan.

Tiedekunnat ovat toimittaneet tasa-arvovastaavalle tietoja virantäytöissä käytetyistä asiantuntijoista ja valmistelevien ryhmien kokoonpanoista virantäyttölomakkeella.

Tilastoja ei tietävästi ole kuitenkaan johdonmukaisesti liitetty tulosneuvotteluja varten valmisteltaviin asiakirjoihin, vaikka tasa-arvosuunnitelma niin edellyttää. Määräaikaisten palvelussuhteiden¹⁴ vähentäminen on ollut esillä vuoden 2003 tavoitesopimuksessa, ei kuitenkaan erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon kysymyksenä.

Yliopiston toimintakertomuksissa oli vuosina 2001 ja 2002 tilastot henkilöstön sukupuolirakenteesta ja naisten osuudesta opetushenkilöstöstä opettajaryhmittäin sekä perusluvut tutkintoon tähtäävistä opiskelijoista sukupuolittain, ei kuitenkaan esimerkiksi tiedekunnittain.

Huomiota tulee jatkossa kiinnittää tilastoinnin ohessa tilastotietojen saatavuuteen ja julkistamiseen. Tilastoinnin kannalta on ongelmallista, jos tiedekunnissa ei ole aitoa kiinnostusta ottaa tilastoja esiin tulosneuvotteluissa laitosten kanssa ja tiedotuksessaan. Dekaanien ja hallintopäälliköiden haastatteluissa kävi ilmi, että tasa-arvokysymykset eivät ole juuri olleet esillä laitosneuvotteluissa, eikä kaikissa tiedekunnissa ole halua ottaa niitä esille jatkossakaan.

2.1.3 Virkarakenteen muutoksen ja työnjaon seuranta

Tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu, että työ- ja opetussuunnitelmia hyväksyttäessä tiedekuntien ja laitosten on pidettävä huoli siitä, etteivät yliopistonlehtorien ja assistenttien opetus- ja tutkimustehtävät jakaudu sukupuolen mukaan. Työtehtävien

¹² Pro gradu -tutkielmien arvosanat on talletettuna oodi-opintohallintojärjestelmään. Lisensiaatintutkimusten ja väitöskirjojen tietoja on oodissa satunnaisesti, jos joku tiedekunta on ne sinne vienyt. Lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot ovat oodissa, mutta niiden yhteydessä niillä ei ole yleisarvosanaa. Tiedekunnat eivät ole kokeneet tarpeelliseksi viedä jatkotutkintojen opinnäytteitä oodiin, koska tiedot julkaisuista menevät kirjaston tietojärjestelmiin.

¹³ Henkilöstöosaston Petra-järjestelmä

¹⁴ Ks. määräaikaista palvelussuhteista alaluku 3.2.

jakautumista on vaikea seurata, mutta on kuitenkin tärkeää, että asia on kirjattu suunnitelmaan. Kirjauksen merkitys on siinä, että siihen voi tarvittaessa vedota. Asiaa ei ole tiedekunnissa juurikaan seurattu. Jos työtehtävien jakautumista halutaan aidosti seurata, edellytyksenä on työtehtäviä kartoittavan tutkimuksen tekeminen aiheesta. Virkarakenteessa tapahtuneita muutoksia käsitellään tarkemmin pääluvussa 3.

2.2 Muut toimenpiteet

Tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu edellä mainittujen painopisteiden lisäksi joukko muita toimenpiteitä, joiden toteutumista arvioidaan seuraavassa luvussa.

2.2.1 Opiskelu ja opetus

Opiskelijarekrytinnin tasapuolisuus

Tasa-arvosuunnitelman mukaan hakijoille suunnattu informaatio ja valintakoemateriaali on suunnattava tasapuolisesti molemmille sukupuolille, koska nais- ja miesopiskelijat hakeutuvat epätasaisesti eri aloille.

Helsingin yliopiston perusopiskelijoista on viime vuosina suuri osa ollut naisia (vuonna 2002 63%). Tiedekunnista erityisesti eläinlääketieteellinen ja kasvatustieteellinen tiedekunta ovat naisvaltaisia. Eläinlääketieteellisen tiedekunnan opiskelijoista vuonna 2002 oli 91 % naisia. Tiedekuntien dekaanien ja hallintopäälliköiden haastatteluissa tulikin esille huoli opiskelijakunnan naisistumisesta.

Yliopistossa onkin viime aikoina pohdittu keinoja sukupuolijakauman tasapuolistamiseksi. Kasvatustieteellinen tiedekunta oli ainoa, jossa oli kokeiltu pääsykokeen muuttamista aineistopohjaisemmaksi sen oletuksen perusteella, että pääsykoekirjapainotus suosisi naishakijoita. Muutos ei ollut tuottanut lisää miesopiskelijoita. Johdon johtopäätös oli ennemminkin, että tiedekuntaan pyrkivien miesten vähyys ja miespyrkijöiden huono lähtötaso liittyy opetusalan matalaan palkkukseen (ks. luku 3.5).

Teologisen tiedekunnan tasa-arvoselvityksen tulosten mukaan valintakokeen ei voitu katsoa suosineen naisopiskelijoita¹⁵. Eläinlääketieteellisen tiedekunnan selvityksessä puolestaan pohditaan rekrytointia ja siihen liittyvää materiaalia sukupuolinäkökulmasta.

Opetuksen ja opiskelumateriaalin arviointi tasa-arvonäkökulmasta

Oikeustieteellisen ja kasvatustieteellisen tiedekunnan meneillään olevissa tasa-arvohankkeissa käsitellään mm. opetuksen ja opiskelumateriaalin arviointia tasa-arvonäkökulmasta. Teologisen tiedekunnan tasa-arvohankkeen raportissa todetaan oppikirja-analyysin osalta, etteivät tiedekunnan perusoppikirjat ole sisällöltään tasa-arvon vastaisia. Teoksissa ei käytetä uskontoa oikeuttamaan tasa-arvon vastaisia asenteita, arvoja tai käytäntöjä. Kuitenkaan sukupuoli ei ole teoksissa näkyvissä niin

¹⁵ Eila Helander, Marko Kananen & Leena Niskanen *Erilaisuus voimavaraksi: selvitys tasa-arvon toteutumisesta yliopiston teologisessa tiedekunnassa*. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitos 2003.

paljon kuin se aiheen mukaan olisi mahdollista. Myös oppikirjojen tekijöiden vähäinen naisedustus (14 %) vaikuttaa siihen, että teologia näyttyy miesvaltaisena alana.¹⁶

Nimetön tenttiminen

Tenttijärjestelyt, joissa henkilöön liittyvät ominaisuudet eivät pääse vaikuttamaan arvosteluun lisäävät opiskelijoiden tasa-arvoa. Nimetön tenttiminen on käytössä jo joissakin muiden Pohjoismaiden yliopistoissa ja myös eräissä suomalaisissa yliopistoissa. Tasa-arvotoimikunta on käsitellyt useita kertoja nimetöntä tenttimistä kokouksissaan ja jatkossa on tarkoitus teettää pilottihanke nimettömästä tenttimisestä jollakin laitoksella. Hankkeessa tulee analysoida nimettömän tenttimisen vaikutukset tenttituloksiin sukupuolinäkökulmasta.

2.2.2 Naistutkimus

Helsingin yliopiston naistutkimusyksikön, Kristiina-instituutin arvion¹⁷ mukaan autonomisen naistutkimuksen asema yliopistossa on kohtuullisen hyvä. Myönteinen kehitys on suurelta osin rehtorin myöntämän erillisrahoituksen ansiota. Rehtorin myöntämä rahoitus vuosille 2001 - 2003 muodostaa 2/3 Kristiina-instituutin rahoituksesta. Loppu tulee humanistiselta tiedekunnalta.

Helsingin yliopistossa naistutkimusta tehdään sekä naistutkimusyksikössä että 25 ainelaitoksella 7 tiedekunnassa. Kristiina-instituutin tehtävänä on harjoittaa ja edistää naistutkimusta sekä koordinoita muualla annettavaa opetusta. Kristiina-instituutissa toimii vakinaisessa virassa naistutkimuksen professori, joka koordinoi ja kehittää opetusta, tutkijankoulutusta ja tutkimusta. Kristiina-instituuttiin on perustettu Suomen ensimmäinen naistutkimuksen maisteriohjelma, jonka tavoitteena on tarjota eri alojen opiskelijoille mahdollisuus yhdistää naistutkimuksen monitieteinen lähestymistapa, laaja yleistietämys ja erikoistuva asiantuntemus omaan alaansa tutkielmavaiheen opinnoissa. Kristiina-instituutissa voi jatkossa myös väitellä naistutkimuksessa.

Naistutkimuksen asemaa pohdittaessa tulee kiinnittää huomiota myös ainelaitoksilla tehtävään naistutkimukseen ja erityisesti naistutkimusvirkojen puutteeseen eri tiedekunnissa. Suomen Akatemian toteuttamassa valtakunnallisessa naistutkimuksen arvioinnissa¹⁸ kiinnitettiin tähän huomiota. Opetusministeriölle ja yliopistoille suositellaan ainelaitoksille perustettavia naistutkimukselle korvamerkittyjä professuureja ja tohtorin tutkintoa edellyttäviä opetusvirkoja sekä yhteisiä opetusvirkoja naistutkimuksen oppiaineen kanssa. Suomen Akatemian arviointiraportissa kiinnitettiin erityistä huomiota naishistorian opetusvirkojen tarpeeseen.

Kristiina-instituutin perustamissuunnitelman (1990) mukaan eri tiedekuntien tuli perustaa instituuttiin sijoitettavia naistutkimuksen opetusvirkoja. Näin ei ole kuitenkaan opetusministeriön rahoittamaa naisoikeuden professuuria lukuun ottamatta tapahtunut, vaan instituutin vähäiset opetusvirat (professori ja lehtoraatti) ovat humanistisen tiedekunnan perustamia. Lehtoraatin rahoitus tulee suoraan rehtorin myöntämästä erikoisrahoituksesta.

¹⁶ Helander et al. 2003, s. ja 32-33.

¹⁷ Kristiina-instituutin lausunto tasa-arvovastaavalle 6.6.2003 tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta naistutkimuksen osalta

¹⁸ Ks. *Women's Studies and Gender Research in Finland: Evaluation Report*. Helsinki: Suomen Akatemia 2002.

Kristiina-instituutin arvion mukaan ongelmallisin tilanne on valtiotieteellisessä tiedekunnassa. Tiedekunnan oppialalla on suuri joukko väitelleitä naistutkijoita. Myös naistutkimuksesta kiinnostuneita opiskelijoita on paljon. Silti valtiotieteellisessä tiedekunnassa ei ole yhtään naistutkimusvirkaa ja siellä on ylipäänsä hyvin vähän naisia pysyvässä virkasuhteessa.

Kristiina-instituutti kiinnittää lausunnossaan huomiota myös kasvatustieteellisen tiedekunnan tilanteeseen. Tiedekunnassa on vuodesta 1997 ollut naistutkimuksen valinnainen opintokokonaisuus (35 opintoviikkoa) kasvatustieteellisen tiedekunnan ja opettajankoulutuksen opiskelijoille. Kasvatustieteellisellä tiedekunnalla on merkittävä tehtävä kouluttaa opettajia suomalaiseen koululaitokseen. Tasa-arvolain mukaan oppilaitoksissa tulee toteuttaa sellaista opetusta ja tutkimusta, että se tukee tasa-arvolain toteutumista. Opettajainkoulutuksella on suuri merkitys, kun pyritään toteuttamaan sukupuolisensitiivistä opetusta ja oppimateriaaleja. Kasvatustieteellisessä tiedekunnassa vuonna 2003 toteutettava tasa-arvohanke tulee tuottamaan lisää tietoa muun muassa kasvatustieteen ja opettajankoulutuslaitoksen oppisisältöjen sukupuolisensitiivisyydestä. Tiedekunnassa on tarkoitus uudistaa tutkintovaatimukset.

Jatkossa olisi tärkeää nostaa esiin naistutkimuksen asema sekä naistutkimusyksikössä että ainelaitoksilla Helsingin yliopistossa. Tasa-arvolain velvoite opetuksen, tutkimuksen ja opetusmateriaalien kehittämiseksi sellaisiksi, että ne tukevat tasa-arvolain toteutumista, tulee ottaa yhdeksi keskeiseksi yliopistossa tehtävän tasa-arvotyön tavoitteeksi. Tavoitteen saavuttamiseksi voidaan käyttää hyväksi meneillään olevien tasa-arvohankkeiden tuottamaa tietoa.

Naistutkimuksessa tapahtunutta 2001 - 2003:

- Naistutkimuksen professuuri on vakinaistettu (humanistinen tiedekunta)
- Naistutkimuksen yliopistonlehtoraatti perustettiin ja täytettiin viideksi vuodeksi (humanistinen tiedekunta) 1.8.2003 alkaen
- Naistutkimuksen maisteriohjelma alkoi 2003 Kristiina-instituutissa, jatkossa siellä voi myös väitellä naistutkimuksessa.
- Kristiina-instituutti on kehittänyt ja monipuolistanut opetustarjontaansa – nyt kursseja järjestetään n. 40 vuodessa (6-8 englanninkielisinä) – sekä panostanut virtuaaliopetukseen
- Naistutkimuksen valtakunnallinen yhteistyöverkosto HILMA on perustettu Kristiina-instituutin aloitteesta ja koordinoimana
- Sukupuolijärjestelmä-tutkijakoulu, jota Kristiina-instituutti koordinoi, on jatkanut toimintaansa
- Kristiina-instituutin toiminta on arvioitu myönteisesti sekä osana humanistisen tiedekunnan opetuksen arviointia että osana naistutkimuksen valtakunnallista tieteenala-arviointia

2.2.3 Rekrytointi ja urakehitys

Tasa-arvosuunnitelman mukaan yliopistossa tulee pyrkiä avoimuuteen rekrytoinnissa sen kaikilla tasoilla. Virat ja tehtävät ja niiden sijaisuudet tulee julistaa pääsääntöisesti

avoimesti haettaviksi ja virantäyttötoimikuntiin ja virantäyttöasiantuntijoiksi tulee valita tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. Tasa-arvovastaava on kerännyt tiedekunnista tietoa virantäytöistä ja niissä käytetyistä asiantuntijoista naiset ja miehet Helsingin yliopistossa – lomakkeilla. Tiedekunnat eivät ole seuranneet sukupuolijakaumaa tutkimusryhmissä tai kiinnittäneet sukupuoleen huomiota kutsuprofessuurien täytössä.

Tasa-arvolain loukkauksista seuranneet hyvitykset on tasa-arvosuunnitelman mukaisesti kanavoitu tiedekuntien maksettaviksi.

Ensimmäinen mentoroinnin pilottihanke toteutettiin tasa-arvotoimikunnan aloitteesta Helsingin yliopistossa lukuvuonna 1997 - 1998. Sittemmin hanke on saanut jatkoa ja siirtynyt täysin henkilöstöosaston vastuulle. Vuosina 1997 – 2003 on käynnistetty viisi mentorointiohjelmaa, joihin on osallistunut 61 mentoroitavaa, joista 54 (88,5 %) oli naista. Vaikka sähköinen tiedottaminen mentorointiohjelmasta on tällä hetkellä sukupuolineutraalia¹⁹, eikä siinä sen tasa-arvotoimitausta ole näkyvässä, naiset ovat olleet siitä hyvin kiinnostuneita.

Mentorointiohjelmaan osallistuneet mentoroitavat, miehet ja naiset 1998-2003²⁰

mentorointiohjelma/ sukupuoli	Naisia	Miehiä
1997-1998	8	1
1998-1999	12	1
2000	13	2
2001-2002	11	3
2002-2003 (käynnissä)	10	0
yht. 61	54	7

Tasa-arvosuunnitelman mainitsemat ohjauksen tasapuolinen jakaantuminen ja eläkkeisiin liittyvän työnjaon tasapuolisuus ovat vaikeasti mitattavia. Tasa-arvotoimikunnan puoltama osa-aikaeläkeläisten asemaan liittyvä tasa-arvohanke ei saanut rahoitusta keväällä 2003. Toimikunta keskusteli aiheesta 2.6.2003 kokouksessaan ja totesi, että asiaa on pidettävä jatkossa voimakkaasti esillä ja pyrittävä saamaan aiheesta hanke.

2.2.4 Työyhteisö

Tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota tasa-arvoiseen kohteluun erityisesti työhönotossa, toimenkuvassa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä. Tasa-arvotoimikunnan on ollut tarkoitus ottaa laitosten henkilöstösuunnitelmat tarkasteltaviksi, mutta tätä ei ole toistaiseksi toteutettu. Tasa-arvotoimikunta on pyrkinyt seuraamaan palkkausjärjestelmän uudistusta. Näihin asioihin tulee jatkossa myös kiinnittää huomiota.

¹⁹ Ks. <http://www.helsinki.fi/henkos/kehittaminen/mentorointi.html>

²⁰ Luvut: Ritva Matikainen, HY, henkilöstöosasto

2.2.5 Työn, opiskelun ja perheen yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelman mukaan hallintoviraston tulee laatia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvä ohjeisto laitosten esimiehille ja tutkimusryhmien ja -hankkeiden johtajille. Tähän liittyvää aineistoa tulee sisällyttää esimies- ja muuhun henkilöstökoulutukseen. Myös vanhempainlomien käyttöä ja vaikutuksia erityisesti määräaikaisiin työ- ja virkasuhteisiin tulee seurata. Näitä toimenpiteitä ei ole toistaiseksi toteutettu.

Teologisen tiedekunnan tasa-arvokyselyn mukaan äitiys viivästyttää monen naisopiskelijan opintoja. Perheellistyminen ei kyselyn mukaan kuitenkaan vaikuta monenkaan miehen opintojen pituuteen. Tiedekunnassa on suunnitteilla opiskelua joustavoittavia opiskelukäytäntöjä mm. internetopiskelun ja virtuaaliyliopiston avulla, joiden uskotaan helpottavan opiskelun ja perheen yhteensovittamista²¹.

Helsingin yliopiston ylioppilaskunta on käynnistänyt lapsiparkkitoiminnan keskustakampuksella syksyllä 2002. Tasa-arvotoimikunta on antanut sille tukensa. Ylioppilaskunnalla on kuitenkin ollut vaikeuksia saada kohtuuhintaisia, pysyviä tiloja yliopiston tiloista lapsiparkille. Jatkossa tasa-arvotoimikunnan on tarkoitus selvittää mahdollisuuksia kehittää lapsiparkista HYY:n ja yliopiston yhteinen palvelu, jolloin se voisi olla avoin myös yliopiston henkilökunnalle.

2.2.6 Sukupuolisen häirinnän ehkäiseminen

Helsingin yliopisto on julkaissut vuonna 1996 oppaan menettelytavoista sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisemiseksi ja häirintätilanteiden käsittelyä varten. Ohjeet on tehty sekä suomeksi että ruotsiksi ja ne ovat saatavilla sekä paperiversiona että sähköisenä versiona tasa-arvosivustolta. Tasa-arvovastaava on tiedottanut tasa-arvotoimikunnalle tietoonsa tulleiden häirintätapausten määristä. Tasa-arvosuunnitelma edellyttää, että tasa-arvovastaava seuraa häirintävalituksen tehneen tilannetta mahdollisten kostotoimenpiteiden varalta. Suunnitelmassa ei ole pohdittu, kuinka asia on käytännössä toteutettavissa. Joissakin tapauksissa tasa-arvovastaava on tapauksen jälkeen yrittänyt selvittää asian etenemistä soittamalla häirintävalituksen tehneelle. (Häirintätapauksista ks. myös luku 3.1. Syrjintä- ja häirintäepäilyt). Häirintätapausten seuranta on vaikeuttanut tasa-arvovastaavien vaihtuminen.

Tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu ehdotus, että tasa-arvotoimikunta järjestää yhdessä muiden yliopistojen kanssa sukupuolista häirintää kokeneiden yhteyshenkilöille sekä laitosten johtajille valtakunnallisen koulutusseminaarin häirinnästä. Oman seminaarin sijaan toimikunta päätti järjestää korkeakoulujen tasa-arvotapaamisessa Turussa huhtikuussa 2003 seksuaalista häirintää käsittelevä työryhmä. Työryhmä tuotti internetiin suosituksen häirintä tapausten käsittelyohjeiden ja toimenpiteiden kehittämistä varten korkeakouluissa²².

Tasa-arvovastaava on myös kouluttanut esimiehiä häirintätapausten käsittelyssä.

²¹ Eila Helander, Marko Kananen & Leena Niskanen *Erilaisuus voimavaraksi: selvitys tasa-arvon toteutumisesta yliopiston teologisessa tiedekunnassa*. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitos 2003.

²² Ks. <http://www.helsinki.fi/akka-info/tasa-arvo/>

- kirjalliset ohjeet häirintään puuttumiseksi suomeksi ja ruotsiksi
- ohjeet ja yhteystiedot ovat internetissä
- osallistuttu kansalliseen kehittämiseen Turun tasa-arvopäivillä 2003
- tasa-arvotoimikunta saanut tasa-arvovastaavalta tapausten määrästä ja tyypistä säännöllisesti tiedon
- tasa-arvovastaava on kouluttanut esimiehiä häirintätapausten käsittelyssä
- tasa-arvovastaava käynyt esitelmöimässä aiheesta ylioppilaskunnassa ja myös yliopiston ulkopuolella (mm. Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilöt, EU-hanke Vieno, JoY)

2.2.7 Kansainvälistyminen

Helsingin yliopiston koolle kutsuma ja emännöimä ensimmäinen eurooppalaisten yliopistojen tasa-arvokonferenssi vuonna 1998 saattoi alulle eurooppalaisen verkostoitumisen tällä alueella. Aloite on tuottanut erinomaista tulosta ja tuonut Helsingin yliopistolle runsaasti myönteistä näkyvyyttä tasa-arvokysymyksissä Euroopassa ja laajemminkin. Helsingin konferenssia ovat seuranneet säännölliset alan konferenssit (toinen tasa-arvokonferenssi Zürichissä 2000 ja kolmas Genovassa 2003), joiden suunnitteluun ja toteuttamiseen on osallistunut Helsingin yliopiston tasa-arvotoimikunnan jäseniä. Sekä Zürichin että Genovan konferenssin avajaisissa Helsingin yliopiston tasa-arvotoimikunnan edustajat esittivät Helsingin yliopiston tervehdyksen. Genovan konferenssin yhtenä pääpuhujana oli Helsingin yliopiston professori Kevät Nousiainen. Konferenssien osanottajamäärät ovat liikkuneet useissa sadoissa, ja niihin on osallistunut runsaasti yliopistoihmisiä myös Euroopan ulkopuolelta, esimerkiksi Australiasta. Tasa-arvotoimikunnan varapuheenjohtaja osallistuu myös Oxfordissa 2005 järjestettävän neljännen konferenssin suunnitteluun.

Helsingin konferenssin tuloksena perustetun eurooppalaisten yliopistojen tasa-arvokysymyksiin keskittyvän sähköpostikeskustelun (European Network for Gender Equality in Higher Education) moderointi on myös Helsingin yliopiston vastuulla. Tässä yliopistojen tasa-arvokysymyksiin keskittyvässä verkostossa on jäsenenä yli 320 jäsentä yli 30 maasta ja kaikista maanosista.

Tiedekunnat eivät ole kiinnittäneet erityistä huomiota siihen, että ulkomaisia tiedenaisia kutsuttaisiin enemmän vieraileviksi luennoitsijoiksi. Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattu tavoite, jonka mukaan yliopiston edustajaksi kansainvälisiin tilaisuuksiin tulee valita tasapuolisesti naisia ja miehiä on vaikeasti seurattavissa.

- EQ-UNI-sähköpostilista
- Tasa-arvotoimikunnan vuonna 1998 aloittama konferenssarja European Conference on Gender Equality in Higher Education on saanut jatkoa Zürichissä 2000 ja Genovassa 2003. HY on ollut molemmissa seuraajakonferensseissa näkyvästi esillä ja, mm. tasa-arvotoimikunnan vpj. Liisa Husu toimi kolmannen konferenssin scientific committeeessa.

2.2.8 Kansallinen yhteistyö

Helsingin yliopisto on toiminut aloitteellisesti suomalaisten yliopistojen tasa-arvotoimikuntien kansallisen yhteistyön ja yhteydenpidon kehittämiseksi. Tasa-arvotoimikunta perusti valtakunnallisen yliopistojen tasa-arvotoimikuntien sähköpostilistan (tasa-arvo-lista) ja vastaa sen ylläpidosta. Tasa-arvotoimikunta emännöi Helsingin yliopistossa järjestettyä valtakunnallista yliopistojen tasa-arvotoimikuntien tapaamista vuonna 2002. Tasa-arvovastaava, toimikunnan jäseniä ja muita yliopiston tutkijoita on myös jatkuvasti osallistunut muissa yliopistoissa järjestettyihin yliopistojen tasa-arvotapaamisiin luennoitsijoina ja kouluttajina. Helsingin yliopiston rooli on korostunut kansallisessa yhteistyössä sikäläkin, että sillä on ainoana suomalaisena yliopistona kokopäivätoiminen tasa-arvovastaava.

Muiden Suomen yliopistojen lisäksi tasa-arvotoimikunta on tehnyt yhteistyötä monien kansallisten yhteistyökumppaneiden kanssa mm. tasa-arvoasiain neuvottelukunnan ja eduskunnan naisverkoston kanssa.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Yliopistojen tasa-arvotoimikuntien sähköpostilista (tasa-arvo-lista) - Vuosittaiset tasa-arvotoimikuntien tapaamiset |
|---|

2.2.9 Tiedottaminen ja koulutus

Tasa-arvoasioista tiedottaminen on keskitetty pääasiassa yliopiston verkkosivujen tasa-arvosivustoon. Lisäksi tasa-arvovastaava on osallistunut puhujana erilaisiin tilaisuuksiin ja antanut lehtihaastatteluja tasa-arvoon liittyvistä aiheista. Myös tasa-arvopalkinto on keino tiedottaa ajankohtaisista tasa-arvoasioista. Vuosittain on jaettu Maikki Friberg -palkinto aktiivisesta tasa-arvotyöstä. Vuonna 2001 palkinnon saivat sosiaalipsykologian professori Karmela Liebkind ja didaktiikan lehtori Mirja-Tytti Talib, vuonna 2002 akatemiaprofessori Auli Hakulinen ja vuonna 2003 naisoikeuden ja oikeusteorian professori Kevät Nousiainen.

Yliopistolla on laajahko tasa-arvosivusto (www.helsinki.fi/tasa-arvo), jota tasa-arvovastaava ylläpitää. Tasa-arvosivusto on kuitenkin melko vaikeasti löydettävissä yliopiston internet-sivuilta. Tasa-arvotoimikunnan sihteeri ylläpitää valtakunnallista yliopistojen ja korkeakoulujen tasa-arvotoimikuntien sähköpostilistaa, tasa-arvolistaa. Helsingin yliopistossa on käynnistetty laaja verkkopalvelujen ja -viestinnän kehittämishanke, joka toteutetaan vuosien 2003 ja 2004 aikana. Vuoden 2004 aikana on tarkoitus siirtyä sähköiseen tiedottamiseen, jossa henkilöstölle ja opiskelijoille on omat intranet-sivut ja ulkopuolisten tavoitettavissa on vain nykyistä suppeammat internet-sivut. Silloin on huolehdittava, että niissä kaikissa ovat tasa-arvoasiat esillä. Yliopiston kampusuudistuksen jälkeen tiedottamista voidaan suunnata kampuksille. Jatkossa voitaisiin järjestää esim. kampuskohtaisia koulutustietoiskuja ajankohtaisista aiheista, kuten tasa-arvolain uudistaminen.

Tasa-arvoasioita on sisällytetty yliopiston esimiehille toimitettavaan koulutusmateriaaliin (ns. esimieskansio), sekä uusille yliopiston työntekijöille tarkoitettuun perehdyttämiskoulutusmateriaaliin.

Tasa-arvohankerahalla on toteutettu kaksi tasa-arvokoulutusmoduulia (Kristiina-instituutin hankkeet 2002 ja 2003), joista toinen on liittynyt sukupuolten väliseen tasa-

arvoon, toinen syrjinnän vastaiseen toimintaan. Tasa-arvovastaava on osallistunut henkilöstön kouluttamiseen²³. Jatkosta on neuvoteltu henkilöstökoulutuksesta vastaavan tiimin kanssa, mutta lopullista päätöstä kursseista ei ole. Tasa-arvoasioiden integroiminen henkilöstökoulutukseen on siis vielä varsin kesken.

- Laajat tasa-arvosivut (materiaalia suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi)
- Valtakunnallisten tasa-arvotoimikuntien päivien järjestäminen keväällä 2003
- Valtakunnallinen tasa-arvolista
- Esimieskoulutusmateriaaliin on sisällytetty tasa-arvoasiat. Asia on ollut esillä henkilöstökoulutuksessa.
- Tervetuloa yliopistoon –perehdyttämiskoulutuksen materiaaliin on keväällä ja syksyllä 2003 sisällytetty syrjinnän vastaista suunnitelmaa esittelevä esite, jossa on tietoa tasa-arvoasioista ja -sivustosta.
- Tasa-arvovastaava vierailut esimieskoulutuksessa ja amanuenssien iltapäivässä
- Tasa-arvovastaava tehnyt laitosvierailuja, ja esitellyt eri virkaryhmille tasa-arvosuunnitelmaa ja syrjinnän vastaista suunnitelmaa
- Tasa-arvovastaava puhujana tai työryhmän vetäjänä tasa-arvotoimikuntien päivillä 2001, 2002, 2003
- Tasa-arvovastaava tehnyt koulutusvierailuja ylioppilaskuntaan
- Tasa-arvohankerahoituksella toteutettu kaksi tasa-arvokoulutusmoduulia, josta toinen liittyi sukupuolten väliseen tasa-arvoon
- Tasa-arvo tänään –yleisöluentasarjan järjestämiseen osallistuminen syksyllä 2002
- Kahden puoluejohtajien tasa-arvopaneelin järjestämiseen osallistuminen, syksyllä 2002 ja keväällä 2003
- Maikki Friberg –palkinnon jakaminen ja julkistaminen
- Syrjinnän vastaista suunnitelmaa esittelevä lentolehtinen (suomeksi, ruotsiksi, englanniksi) tuo esiin myös tasa-arvosuunnitelman ja häirintätapauksiin puuttumiseksi tehtyjen ohjeiden olemassaolon ja tasa-arvosivut internetissä
- Tasa-arvoasiat olleet hyvin näkyvissä sekä sisäisessä tiedotuksessa (Yliopistolainen, Yliopistolehti, yliopiston Ajankohtaista -verkkosivut) että ulkoisessa tiedotuksessa (osittain Syrjinnän vastaisen suunnitelman julkistamisen yhteydessä)
- Tiedenäisiä -näyttely jatkaa verkkonäyttelynä, ja osa siitä on ollut Tampereen naiskulttuuripäivillä 2003

²³ Nykänen 2001: esimieskoulutuksessa sekä yliopiston yhteistoimintaneuvostossa, hallintopäälliköiden ja tiedekuntasuhteiden kokouksessa, yliopistolehtoreiden tapaamisessa ja opintoasiaintoimistossa sekä muutamalla laitoksella. Pakkanen 2002: tasa-arvokoulutusmoduulissa ja amanuenssien iltapäivässä, 2003: tasa-arvokoulutusmoduulissa sekä osallistunut Tasa-arvo tänään - yleisöluentosarjan suunnitteluun ja tasa-arvoaiheisten poliittikopaneelien järjestämiseen 2002-2003. Lisäksi molemmat 2001-2003 vierailuja ja esitelmiä HYY:n tasa-arvovastaaville ja valtakunnallisilla tasa-arvotoimikuntien päivillä, jotka Helsingin yliopisto järjesti vuonna 2002. Saarikoski toimi kouluttajana syksyllä 2003 häirintää koskevassa esimieskoulutuksessa. Asia oli esillä myös yliopiston työturvallisuuspäivillä 2003, missä kouluttajana toimi Pakkanen.

3. SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON TOTEUTUMINEN HELSINGIN YLIOPISTOSSA

3.1 Syrjintä- ja häirintäepäilyt

Tasa-arvovastaavalle tulee keskimäärin yksi uusi yhteydenotto joka viikko syrjintäepäilyyn liittyen. Kaikki yhteydenotot eivät kuitenkaan liity tasa-arvoasioihin ja henkilöt ohjataan eteenpäin. Syrjinnän ja häirinnän yleisyyttä yliopistossa ei voi päätellä pelkästään tasa-arvovastaavalle tulleiden yhteydenottojen perusteella. Kaikki syrjintäepäilyt tai tapaukset eivät tule tasa-arvovastaavan tietoon. Toisaalta osa yhteydenotoista liittyy muuhun kuin suoranaiseen syrjintään. Tasa-arvovastaavaan tukeutumiselle voi olla monia esteitä. Tasa-arvotoimikunnan kokouksissa käydyissä keskusteluissa on tullut esille, että toimikunnan jäseniin on otettu yhteyttä häirintään liittyvissä tapauksissa, joita kehotuksesta huolimatta ei haluta viedä tasa-arvovastaavan tietoon. Lisäksi myös työsuojeluvaltuutetuille²⁴ ja luottamusmiehille on tullut vastaavanlaisia yhteydenottoja. Leimallista myös tasa-arvovastaavalle tulleille häirintäyhteydenotoille on, että yhteydenottaja ilmoittaa, ettei hän halua, että mihinkään toimenpiteisiin ryhdytään.

Häirinnän ja syrjinnän vähäisyyttä tai puuttumista ei voi suoraan päätellä yhteydenottojen määrästä²⁵. Vähäistä häirintäyhteydenottojen määrää ei pidä pitää tavoitteena, koska se kertoo yleensä ennemminkin valitusteiden toimimattomuudesta. Parhaimmillaan sekä epäoikeudenmukaista kohtelua että häirintätilanteita voivat esimiehet ratkoa omissa yksiköissään, kun ovat ymmärtäneet sen kuuluvan vastuulleen.

3.1.1 Yhteydenotot tasa-arvovastaavalle kauden aikana

Tasa-arvovastaava sai vuosina 2001 – 2003 yhteensä 65 yhteydenottoa, jotka koskivat sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai sukupuolista häirintää ja ahdistelua tai molempia.

Sukupuoleen²⁶ tai sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyvien tasa-arvovastaavalle tulleiden yhteydenottojen aiheet 1.1.2001 – 31.12.2003

vuosi/ yhteydenoton aihe	sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	sukupuoli	molemmat
2001	9	16	2
2002	9	8	-
2003	8	11	2

Tarkasteltaessa lukuja on huomioitava, että yhteydenottaja saattaa mainita useita syrjintäperusteita.

Vuonna 2001 kolmestakymmenestäviidestä yhteydenottajasta 27 mainitsi joko sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tai sukupuolen tai molemmat yhteydenottonsa syyksi (77% yhteydenottajista). Vuonna 2002 kahdestakymmenestäkuudesta 17 mainitsi sukupuolisen häirinnän tai

²⁴ Työturvallisuuslain muutoksen myötä (v. 2003) henkinen työsuojelu korostuu (sisältäen häirinnän ehkäisemisen). Se lisää tarvetta tasa-arvotyön ja työsuojelun yhteistyölle.

²⁵ Helsingin yliopistossa on 1990-luvun puolivälissä tehty kattava selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, ks. Teija Mankkinen *Akateemista Nuorallatanssia: sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa*. Yliopistopaino: Helsinki 1995.

²⁶ Sukupuoleen liittyvällä yhteydenotolla tarkoitetaan yhteydenottoja, joissa henkilö katsoo tuleensa syrjityksi sukupuolensa perusteella.

sukupuolen syyksi (65%) Vuonna 2002 molemmat syyt samassa yhteydenotossa mainitsevia ei ollut. Vuonna 2003 23 yhteydenottajasta 21 mainitsi sukupuolisen häirinnän tai sukupuolen tai molemmat (91%).

Sukupuoli syrjintäperusteena sekä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu muodostavat siis merkittävän osan tapauksista, joita tulee tasa-arvovastaavan tietoon vuosittain. Suurin osa yhteydenotoista liittyy ainakin jompaankumpaan. Yhteydenottajien joukossa on sekä työntekijöitä, opiskelijoita että ulkopuolisella rahoituksella työskenteleviä tutkijoita. Vain muutama miespuolinen yhteydenottaja koki tullessa sukupuolensa vuoksi syrjityksi.

Sekä sukupuolista häirintää kohdanneiden joukossa että siitä syytettyjen joukossa oli sekä miehiä että naisia. Yhteydenottojen joukossa on myös tapauksia, joissa molemmat osapuolet ovat samaa sukupuolta. Lisäksi sähköpostihäirinnässä häiritsijä voi olla anonyymi, eikä sukupuolta voi varmuudella tietää, kun häiritsijän henkilöllisyyttä ei pystytä aina selvittämään. Yleisimmin tasa-arvovastaavalle tulleissa yhteydenotoissa häirinnän kohde on kuitenkin ollut nainen ja häiritsijä mies.

Häirintätapauksia leimaa varauksellisuus suhteessa toimenpiteisiin ryhtymiseen. Syynä on pelko negatiivisista seurauksista työuralle. Ilmiö ei ole kuitenkaan erityisen tyypillinen Helsingin yliopistolle, vaan se on tullut esiin myös kansainvälisissä tutkimuksissa. Selvityspyynnön tekeminen vaihteli vuonna 1998 toteutetun EU-selvityksen²⁷ mukaan 3 ja 9 prosentin välillä, kun taas esimiehelle tai muulle vastuuhenkilölle puhuminen vaihteli 4 ja 28 prosentin välillä. Suomessa ei vastaavaa tutkimusta ole tehty. Tutkimuskirjallisuuden mukaan kuitenkin myös häirinnän kokijaa traumatisoivan ympäröivän yhteisön epäasiallisen asennoitumisen ehkäisemiseksi on tärkeää, että korkeakoululla on ohjeet häirintään puuttumiseksi ja nimetyt vastuuhenkilöt, jotka tunnetaan organisaatiossa laajalti²⁸.

Toimenpiteet häirintäyhteydenotoissa ovat vaihdelleet keskustelusta ja neuvonnasta esimiehen toimeenpanemaan puhutteluun, huomautukseen tai varoitukseen. Häirintätapausten selvittämisessä on noudatettu pitkälti yliopistossa laadittua ohjetta. Lievissä, kertaluonteisissa häirintätapauksissa häirintäyhdyshenkilön antama neuvonta voi auttaa häirittyä henkilöä ilmaisemaan häiritsijälle riittävän tehokkaasti, että pitää tapahtumaa häirintänä eikä hyväksy sen jatkumista. Jossakin tapauksissa häirintä saadaan näin loppumaan. Osa tasa-arvovastaavalle tulleista yhteydenotoista on ollut päättyneiden, jopa monien vuosien tai vuosikymmenten takaisten tapahtumien selostusta. Silloin on usein riittänyt, että henkilö voi kertoa avoimesti kohtaamastaan häirinnästä ja saada näin tukea vaikeiden asioiden läpi käymiseen. Vaikeammissa tapauksissa asiaa on selvitetty esimiehen taholta kuulemalla asianosaisia. Tasa-arvovastaava on usein ollut mukana kuulemistilaisuuksissa. Selvityksen perusteella laitos tai tiedekunta on voinut päätyä antamaan häiritsijälle huomautuksen tai varoituksen.

Virantäyttöihin liittyvissä yhteydenotoissa tasa-arvovastaava on antanut tasa-arvolakiin tai valitusprosessiin liittyvää neuvontaa. Tasa-arvotoimikunta on myös ottanut kantaa tapauksiin esim. kanslerille tulleissa tasa-arvolain perusteella tehdyissä valituksissa.

²⁷ *Sexual harassment at the workplace in the European Union*. European Commission, Employment & Social affairs 1998. s. 21-22.

Vertailtavia maita olivat Alankomaat, Englanti, Itävalta, Luxemburg, Ruotsi ja Saksa.

²⁸Ks. Liisa Husu *Sexism, Support and Academia: Academic Women and the Hidden Discrimination in Finland*. Social Psychological Studies 6. Helsinki: sosiaalipsykologian laitos, Helsingin yliopisto 2001, s. 260.

3.1.2 Oikeustapaukset kauden aikana

Fonetiikan laitoksen professorin viransijaisuuden täyttö

Tasa-arvotoimikunta antoi lausunnon humanistiselle tiedekunnalle fonetiikan laitoksen professorin viransijaisuuden täyttöasiassa. Humanistinen tiedekunta oli valinnut virkaan lisensiaattimiehen, vaikka myös tohtorin tutkinnon suorittanut nainen oli hakenut virkaa. Toimikunta totesi lausunnossaan muun muassa, että pätevyiden vertailu oli valmistelussa ollut selkeästi puutteellista.

Helsingin kärjäoikeus tuomitsi 23.3.2001 Helsingin yliopiston maksamaan tasa-arvolain perusteella hyvitystä naishakijalle. Oikeuden perusteluissa todetaan, että naishakija oli selkeästi pätevämpi virkaan kuin nimitetty mies. Muun kuin tohtorin tutkinnon suorittaneen henkilön nimittäminen tilanteessa, jossa hakijana on väitellyt henkilö, on yliopistossa poikkeuksellista. Vastaajalle langetettiin maksettavaksi kantajalle hyvityksenä 51 900 markkaa ja oikeudenkäyntikuluja 61 830 markkaa viivästyskorkeineen. Kärjäoikeuden tuomiota ei muutettu hovioikeudessa.

3.1.3 Lausunnot kanslerille tehdyissä muistutuksissa

Tasa-arvotoimikunta antoi lausunnon kasvatustieteen, erityisesti kasvatustieteiden professorin viran täyttämistä koskevan kantelun johdosta. Tiedekunta oli valinnut virkaan kahdesta yhtä ansioituneesta hakijasta mieshakijan. Naishakija vetosi muistutuksessaan mm. yliopiston tasa-arvosuunnitelman mainitsemiin positiivisiin erityistoimiin, joita olisi virantäytössä voitu soveltaa. Tasa-arvotoimikunta korosti lausunnossaan, että tiedekunta oli tulkinnut lausunnossaan väärin tasa-arvosuunnitelman mainitsemia positiivisia erityistoimia ja pitänyt niitä perustuslain tarkoittamana syrjintänä. Kansleri palautti esityksen tiedekunnalle. Tiedekunta muotoili uudelleen esityksensä, jossa esitettiin uudestaan mieshakijaa. Kansleri nimitti mieshakijan.

3.2 Määräaikaiset palvelussuhteet

Vaikka määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden osuus Helsingin yliopistossa on noussut 53 prosentista 55 prosenttiin, määrä ei kokonaisuutena tarkasteltuna näytä olevan sidoksissa sukupuoleen samalla tavalla kuin muualla julkisella sektorilla. Helsingin yliopistossa määräaikaisten osuus on myös korkeakoulujen keskiarvoa pienempi. Tavoitesopimukseen on kirjattu vuonna 2003 tavoite laskea määräaikaisuuksien määrää.

Valtakunnallisesti yliopistot ja korkeakoulut käyttävät määräaikaisia työntekijöitä enemmän kuin mikään muu valtionhallinnon ala. Niiden henkilöstöstä 63 prosenttia on määräaikaisessa palvelussuhteessa, kun koko valtionhallinnossa määräaikaisten osuus on 29 prosenttia.²⁹

Määräajaksi professuuriin nimittäminen on alkanut 2000-luvun alussa yleistyä. Opetusministeriön alustavien tilastojen mukaan vuonna 2002 jo 43.5 % tuona vuonna koko maassa nimitetyistä professoreista sai nimityksen määräajaksi.

²⁹ Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Työryhmämuistioita 15/ 2003. Valtiovarainministeriö 2003.

Valtiovarainministeriö on antanut lokakuussa 2003 ohjeen valtion määräaikaisuuksien vähentämisestä. Yliopistossa selvitetäänkin suunnitelmallisesti määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet ja vähennetään niitä.

Määräaikaisten osuus henkilökunnasta sukupuolen mukaan 31.12.2001³⁰

	Kaikki	Naisia	Naisia, %
määräaikaisessa palvelusuhteessa *	3753	2208	59%
koko henkilökunta**	7020	4185	60%

*määräaikainen työsuhde tai virkasuhde

** virkaan nimitetty, työsuhteessa toistaiseksi, virkasuhteeseen nimitetty tai määräaikainen työsuhde

Määräaikaisten osuus henkilökunnasta sukupuolen mukaan 31.12.2002³¹

	Kaikki	Naisia	Naisia, %
määräaikaisessa palvelusuhteessa*	4068	2345	58%
koko henkilökunta**	7336	4354	59%

*määräaikainen työsuhde tai virkasuhde

** virkaan nimitetty, työsuhteessa toistaiseksi, virkasuhteeseen nimitetty tai määräaikainen työsuhde

3.3 Opiskelutilastot sukupuolen mukaan 1998 - 2002

3.3.1 Opiskelemaan pyrkivät ja hyväksytyt

Viime vuosina medioissa on käyty keskustelua yliopistojen naisvaltaistumisesta. Syyksi on esitetty niin ylioppilaskokeesta saatavia pisteitä kuin valintakoetta.³² Helsingin yliopistossa opiskelevista perustutkinto-opiskelijoista oli 63 % naisia vuonna 2002.

Naisten ja miesten opiskelemaan rekrytoitumista ei tulisi kuitenkaan tarkastella vain yliopistoon opiskelemaan päässeiden sukupuolijakauman mukaan. Rekrytointia arvioitaessa olisi syytä tarkastella myös yliopistoon hakeneiden ja opiskelemaan päässeiden sukupuolijakaumien suhdetta.

³⁰ Luvut: Liisa Pikarla, Helsingin yliopisto, henkilöstöosasto, 2003

³¹ Luvut: Liisa Pikarla, Helsingin yliopisto, henkilöstöosasto, 2003

³² Ks. esim. *Yliopisto* 16/2002 pääkirjoitus rehtori Kari Raivio 'Muuttuuko yliopisto tyttökouluksi'

Helsingin yliopistoon opiskelemaan hakeminen: valintakokeisiin osallistuneet ja hyväksytyt naiset³³

Vuosi	Valintakokeisiin osallistuneista naisia, %	Hyväksytyistä naisia, %
1998	60 %	60 %
1999	69 %	64 %
2000	68 %	66 %
2001	68 %	66 %
2002	69 %	66 %

Helsingin yliopiston valintakokeisiin osallistuneita naisia on ollut prosentuaalisesti yhtä paljon kuin hyväksytyjä naisia vuosina 1998 – 2002. Valintakokeiden käyttäminen ei siis näytä suosivan naisia. Perusopiskelijoiden naisistuminen liittyy ennemminkin siihen, että Helsingin yliopistoon hakeutuu opiskelemaan enemmän naisia kuin miehiä. Tiedekuntien johdossa koettiin, että naisistumisen syyt ovat paremminkin koulujärjestelmässä tai työelämän rakenteessa, esim. lähinnä matalapalkka-alojen epäsuosiossa nuorten miesten keskuudessa. Toisaalta tiedekunnissa oltiin huolissaan siitä, että alan naisistuminen alentaa palkkoja. Myös lukiomenestyksestä saatavissa pisteissä nähtiin ongelmia, ja ylioppilastutkinnon entistä suuremmalla korostamisella pääsyvaatimuksissa uskottiin olevan sukupuolivaikutuksia. Myös koulutusalojen segregoituminen koettiin joissakin tiedekunnissa ongelmaksi.

3.3.2 Perus- ja jatkotutkinto-opiskelijat sukupuolen mukaan

Naisten osuus ylempää korkeakoulututkintoa ja tieteellisiä jatko-opintoja suorittavista 1998 - 2002³⁴

Vuosi	ylempi kk naisten osuus	Jatko-opisk. naisten osuus
1998	62%	56 %
1999	62%	57%
2000	63%	57%
2001	63%	58%
2002	63 %	58%

Naisten osuus jatko-opiskelijoista Helsingin yliopistossa on hiljalleen noussut. Kehitys on ollut samansuuntaista kuin naisten osuuden kasvaminen ylempään korkeakoulututkinnon suorittajien joukossa.

Suurimmassa osassa aloja ylempää korkeakoulututkintoa suorittavien naisten määrä on pysynyt selkeästi korkeampana kuin jatkotutkintoa suorittavien. Psykologian, luonnontieteellisen, lääketieteellisen ja hammaslääketieteellisen aloilla jatko-opiskelijoiden joukossa on enemmän naisia kuin alemmassa kategoriassa. Hammaslääketieteen alalla jatko-opintoja suorittavien naisten määrä lähenee ylempää korkeakoulututkintoa suorittavien määrää. Lääketieteen alalla jatko-opiskelijanaisten suhteellinen määrä on puolestaan ollut nousussa 2000-luvulla.

³³ Lähde: KOTA-tietokanta, OPM

³⁴ Lähde: KOTA-tietokanta, OPM

Naisten prosentuaalinen osuus ylempää korkeakoulututkintoa suorittavista ja jatkotutkintoa suorittavista koulutusaloittain 1998 - 2002³⁵

tutkinto-vuosi/ koulutusala	ylempi kk tutk. 1998	jatko- tutk. 1998	ylempi kk tutk. 1999	jatko- tutk. 1999	ylempi kk tutk. 2000	jatko- tutk. 2000	ylempi kk tutk. 2001	jatko- tutk. 2001	ylempi kk tutk. 2002	jatko- tutk. 2002
teologinen	60%	30%	60%	32%	61	33%	62%	35%	62%	38%
humanistinen	74%	67%	74%	66%	74%	66%	74%	67%	74%	66%
kasvatustiet.	89%	77%	88%	78%	88%	78%	88%	80%	88%	82%
yhteiskuntatiet.	61%	53%	62%	53%	62%	52%	63%	55%	64%	54%
psykologia	70%	74%	71%	78%	70%	76%	70%	77%	72%	76%
Oikeustiet.	53%	44%	53%	48%	53%	47%	53%	44%	54%	42%
Luonnontiet.	41%	51%	41%	53%	42%	52%	42%	51%	43%	52%
Maatal.- metsätiet.	56%	52%	58%	52%	60%	53%	60%	56%	60%	56%
Lääkätiet.	62%	62%	65%	65%	63%	67%	64%	69%	63%	70%
Hammaslääke- tiet.	62%	96%	63%	87%	62%	93%	65%	86%	64%	82%
eläinlääketiet.	89%	72%	88%	70%	89%	76%	89%	79%	91%	79%
Farmasia	81%	72%	82%	74%	83%	72%	81%	73%	81%	72%

3.3.3 Tutkinnot sukupuolen mukaan

Naisten osuus tutkinnon suorittaneista Helsingin yliopistossa on kasvanut tasaisesti tarkastelukauden aikana. Kaikista tutkinnoista naisten osuus oli 69 prosenttia vuonna 2003. Naisvaltaisimpia aloja ovat eläinlääketiede ja kasvatustiede. Perustutkintojen osalta naiset ovat enemmistönä kaikilla muilla aloilla paitsi luonnontieteissä. Jatkotutkinnon suorittaneiden naisten osuus vaihtelee huomattavasti koulutusalan mukaan. Vuosien 1999 – 2003 aikana naisten osuus jatkotutkinnon suorittaneista on ollut pienempi kuin heidän osuutensa perustutkinnon suorittaneista.

Naisten osuus tutkinnon suorittaneista Helsingin yliopistossa vuosina 1999 - 2003³⁶

Vuosi/tutkinto, sp	Alempi Naiset (%)	Ylempi Naiset (%)	Lis Naiset (%)	Tri Naiset (%)	Muu Naiset (%)	Yht. Naiset (%)
1999	70	66	48	50	62	64
2000	70	68	52	52	58	66
2001	70	70	52	57	56	67
2002	73	70	56	55	57	68
2003	72	71	58	58	63	69

³⁵ Lähde: yliopiston tilastotietokanta, opiskelijarekisteri, KOTA-tietokanta, OPM

³⁶ Lähde: yliopiston tilastotietokanta

Naisten osuus suoritetuista tutkinnoista koulutusaloittain vuonna 2003³⁷

Koulutusala	Alempi tutkinto	Ylempi tutkinto	Lisensiaatti	Tohtori	Muu	Yht.
Teologinen	52 %	65 %	0 %	33 %	-	58 %
Oikeustieteellinen	71 %	56 %	24 %	33 %	-	53 %
Lääketieteellinen	-	73 %	-	66 %	57 %	63 %
Hammaslääketiet.	-	64 %	-	67 %	0 %	61 %
Humanistinen	80 %	80 %	72 %	66 %	-	79 %
Psykologia	-	88 %	63 %	100 %	-	85 %
Luonnontiet.	50 %	49 %	54 %	55 %	-	50 %
Farmasia	91 %	81 %	77 %	66 %	-	88 %
Kasvatustiet.	96 %	93 %	67 %	89 %	82 %	92 %
Yhteiskuntatiet.	79 %	71 %	83 %	56 %	-	72 %
Maatalous- metsätiet.	0 %	60 %	69 %	31 %	-	58 %
Eläinlääketiet.	-	88 %	-	75 %	75 %	84 %
Koko yliopisto yhteensä	72 %	71 %	58 %	58 %	63 %	69 %

3.4 Professuurit ja yliopistonlehtoraatit

Tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota naisten uralla etenemismahdollisuuksiin tohtorin tutkinnon suorittamisen jälkeen. Naisten osuus professorikunnasta on kasvanut hyvin hitaasti, vaikka naisten osuus väitelleistä oli vuosina 2000 - 2002 jo 46 %. Professoreista naisia oli 21,2 % vuonna 2002. Yksi syy naisten hitaalle etenemiselle professorikuntaan on kutsuprofessuurien yleistymisen 90-luvulla. Naisia nimitettiin 1990-luvun lopulla selvästi vähemmän professoreiksi kutsumenettelyllä kuin silloin kun virka on ollut avoimesti haettavissa. Kutsumenettelyyn on kiinnitetty kielteistä huomiota mm. YK:n CEDAW-komitean ja epäsuorasti myös EU:n taholta (ns. ETAN-raportti 2000). Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelman lisäksi useiden muiden yliopistojen tasa-arvosuunnitelmissa todetaan, että kutsumenettely suljettuna ja läpinäkymättömänä käytäntönä on naisille epäedullisempi nimityskäytäntö verrattuna avoimeen viranhakumahdollisuuteen. Kutsumenettelyn käyttö onkin 2000-luvulle tultaessa selvästi vähentynyt opetusministeriön keräämien alustavien tietojen mukaan. Kun 1990-luvun loppuvuosina kutsusta nimitettiin koko maassa yli puolet vuosittain nimitettävistä professoreista, vuosina 2000 - 2002 osuudet ovat pudonneet hieman yli 10 %:iin. Kutsumenettelyn käyttöä on tästä huolimatta syytä edelleen seurata tasa-arvonäkökuulmasta.

Naisten osuus professoreista³⁸ henkilötövuosien mukaan 1998-2002³⁹

	Professorit	Naisten osuus professoreista
1998	462	21% (n=99)
1999	451	21% (n=96)
2000	452	27% (n=121)
2001	459	24% (n=109)
2002	464	23% (n=109)

³⁷ Lähde: yliopiston tilastotietokanta

³⁸ Taulukossa on laskettu osuudet henkilötövuosien mukaan. Jos lukumääriä tarkastellaan *henkilöiden* mukaan, prosentiosuudet ovat vielä pienempiä. Henkilökunnan henkilötövuosien (budjettirahoitus) lukumäärä 31.12. virkanimikeryhmittäin.

³⁹ Lähde: KOTA-tietokanta

Naisten osuus opetushenkilöstöstä vuosina 1999 - 2003

Opettajaryhmä	1999		2000		2001		2002		2003	
	lkm	naisten osuus%	lkm	naisten osuus %	lkm	naisten osuus %	lkm	naisten osuus %	lkm	naisten osuus %
Professorit	486	21,0	517	22,8	486	22,4	514	21,2	513	22,0
Yliopistonlehtorit, lehtorit, kliiniset opettajat, apulaisopettajat	552	61,2	550	59,8	626	56,7	763	56,4	802	55,4
Päätoimiset tuntiohjaajat	119	40,0	107	72,9	105	69,5	76	65,8	72	65,3
Yliassistentit	165	49,1	138	45,7	77	48,1	56	57,1	33	51,5
Assistentit	578	68,1	537	52,0	350	55,7	305	56,1	263	58,6
Tohtoriassistentit									23	34,8
Yht.	1900	45,8	1849	46,9	1644	46,8	1714	46,2	1706	45,9

Miehet ja naiset Helsingin yliopistossa – lomakkeella on pyritty keräämään tietoa tiedekunnilta muun muassa virantäytössä käytettyjen asiantuntijoiden sukupuolijakaumasta. Alla olevassa taulukossa on kerätty yhteen professuureja koskevien lomakkeiden tiedot. Luvut ovat suuntaa antavia, sillä lomakkeet eivät kata koko virkaryhmän virantäyttöjä, sillä tietojen antaminen on ollut tiedekuntien tehtävänä. Taulukosta puuttuvat eläinlääketieteellisen tiedekunnan tiedot, koska tiedekunta ei ole toimittanut professorin virkoihin liittyviä lomakkeita.

Professuurien täytössä* käytetyt asiantuntijat, hakijat ja valitut 15.4.2001 - 30.6.2003 tasa-arvovastaavalle toimitettujen virantäyttölomakkeiden mukaan

	Valituista miehiä	Valituista naisia	Hakijoista miehiä	Hakijoista naisia	Asiantuntijoista miehiä	Asiantuntijoista naisia	Opetusvirantäyttötmk:ssa miehiä	Opetusvirantäyttötmk:ssa Naisia
Humanistinen tdk	47% (N=7)	53% (N=8)	61% (N=60)	39% (N=39)	74% (N=37)	26% (N=13)	56% (N=42)	44% (N=33)
Kasvatustiet. tdk	67% (N=2)	33% (N=1)	36% (N=4)	64% (N=7)	50% (N=4)	50% (N=4)	50% (N=5)	50% (N=5)
Lääketiet. tdk	81% (N=13)	19% (N=3)	80% (N=80)	20% (N=20)	88% (N=46)	12% (N=6)	86,5% (N=45)	13,5% (N=7)
Maatalousmetsätiet. tdk	0% (N=0)	100% (N=1)	70% (N=7)	30% (N=3)	100% (N=4)	0% (N=0)	75% (N=3)	25% (N=1)
Matemaattisluonnontiet. tdk	71,5% (N=25)	28,5% (N=10)	83% (N=151)	17% (N=32)	73% (N=80)	27% (N=29)	77% (N=113)	23% (N=33)
Oikeustiet. tdk	100% (N=3)	0% (N=0)	80% (N=12)	20% (N=3)	100% (N=6)	-	-	-
Teologinen tdk	67% (N=2)	33% (N=1)	77% (N=10)	23% (N=3)	73% (N=8)	27% (N=3)	64% (N=9)	36% (N=5)
Valtiotiet. tdk	25% (N=1)	75% (N=3)	64% (N=14)	36% (N=8)	78,5% (N=11)	21,5% (N=3)	67% (N=12)	33% (N=6)

*Mukana sekä pysyvät virat että määräaikaiset virkasuhteet.

Kasvatustieteellistä tiedekuntaa lukuun ottamatta käytetyt asiantuntijat sekä opetusvirantäyttötoimikunnan sukupuolijakauma ovat hyvin miesvaltaisia.

Yllä olevassa taulukossa eivät ole mukana kutsuprofessuurit. Kutsumenettelyllä täytettyjen virkojen sukupuolijakaumaa on pyritty seuraamaan yliopistossa vuosittain erityisellä lomakkeella, joita tasa-arvovastaavalle on kaudelta 15.4.2001 - 30.6.2003 palautunut 29 kappaletta. Näistä 23 käsittää miehen kutsumisen professoriksi ja 6 naisen kutsumisen. Tarkka lukumäärä koko tasa-arvosuunnitelman voimassaolokaudelta puuttuu, koska tasa-arvovastaava ei pyynnöistä huolimatta saanut kesällä 2003 henkilöstötietojärjestelmästä tilastoa kutsulla täytetyistä professoreista sukupuolen mukaan.

Kanslerinvirasto toimitti opetusministeriölle pyynnöstä tiedot professorin virkojen täytöstä ajanjaksolta 15.2.2000 - 28.2.2001. Tuolla aikavälillä kutsumenettelyllä oli täytetty kymmenen virkaa, joista kahdeksassa kyse oli miehen, kahdessa naisen kutumisesta. Niistä kahdeksan oli määräaikaista, kaksi pysyvää. Molempiin pysyviin kutsuttiin mies.

Konsistorin päätöksen mukaan toteutettua virkarakenneuudistusta ja siihen liittyvää yliopistonlehtoraattien täyttöä on myös seurattu sukupuolen mukaan. Opetusministeriön KOTA-tietokanta ei erittele yliopistonlehtoreita, vaan ne ovat luokassa 'lehtorit' (sisältää lehtorit, opettajat, apulaisopettajat, yliopettajat, osastonhammaslääkärit), minkä takia yliopistonlehtorilukuja ei voi verrata muiden korkeakoulujen lukuihin. Vuosina 2001 ja 2002 lähes puolet nimitetyistä yliopistonlehtoreista oli naisia. Koska tiedetään, että post doc – vaihe on Suomessa naisten tiedeuran kannalta kriittisin vaihe⁴⁰, voidaan pitää positiivisena, että yliopistonlehtoreiksi on valittu tasaisesti miehiä ja naisia.

3.5 Tiedekuntien tilanne ja haasteet tiedekuntien johdon haastattelujen perusteella

Tasa-arvovastaava haastatteli vuoden 2003 touko- ja kesäkuun aikana yliopiston yhdeksän tiedekunnan johtoa. Jokaisessa tiedekunnassa haastatteluun osallistui dekaani ja hallintopäällikkö. Haastattelussa esitettiin kysymyksiä tiedekunnan tasa-arvotilanteesta, tasa-arvosuunnitelman tuntemisesta tiedekunnassa ja sen soveltamisesta tiedekunnan toiminnassa sekä tiedekunnan tasa-arvotavoitteista ja kehittämissuunnitelmasta⁴¹.

Oman tiedekunnan tasa-arvotilanne

Haastateltavilla oli pääosin positiivinen kuva oman tiedekuntansa tasa-arvotilanteesta. Haastatteluissa erityisesti teologisen, valtiotieteellisen ja kasvatustieteellisen tiedekunnan dekaanit toivat esille tasa-arvoresurssina oman tiedekuntansa naistutkijat ja heidän asiantuntemuksensa. Heidän merkityksensä näkyy esim. niin, että he nostavat valppaasti tasa-arvo-ongelmia esiin.

⁴⁰ Suomen akatemian tohtoreiden työllistymiselvityksen mukaan tohtoreiden työllistymisessä on ala- ja sukupuolikohtaisia eroja: Tohtorin tutkinnon suorittaneet naiset olivat useammin koulutustasoa vastaamattomassa työssä ja useammin määräaikaaisessa työsuhteessa. (*Tohtoreiden työllistyminen, sijoittuminen ja tarve*. Suomen Akatemian julkaisuja 4/ 03, s. 17-18.)

⁴¹ Haastattelurunko on liitteenä 1.

Kaikissa tiedekunnissa johto piti ajankohtaisimpana tasa-arvokysymyksenä perusopiskelijoiden sukupuolijakaumaa. Sukupuolisegregaatioon liittyvä huoli vaihteli eri tiedekuntien johdon kesken, myös naisvaltaisimpien tiedekuntien kesken.

Eläinlääketieteellisen tiedekunnan johdossa naisistumista ei koettu suureksi ongelmaksi, koska myös hakijat ovat valtaosaltaan naisia. Eläinlääketieteellisessä on tehty tasa-arvohankerahalla selvitys opiskelijoiden naisistumisen syistä ja sen perusteella on tehty uusi tiedotussuunnitelma. Tiedekunnalla on lukiovierailuja varten eläinlääkäriliiton tekemä video, jossa esiintyy sekä miehiä että naisia eläinlääkärin ammattia esittelemässä. Tasa-arvohankkeen loppuraportissa⁴² todetaan, että tiedekunnan viestinnässä on parantamisen varaa liittyen eläinlääkärin työnkuvaan. Niin nuorten lukiolaismiesten kuin tiedekuntaan pyrkivien miesten ja naisten mielikuva eläinlääkärin työstä oli melko kapea ja perinteinen. Esimerkiksi eläinlääketiede näyttäytyi miehille vain yhtenä vaihtoehtona muiden joukossa ja ympäristön ja kaveripiirin paine vaikutti siihen, että helposti valittiin joku muu ala, esim. tekninen ala tai lääketiede, jos henkilö ei ollut erityisen päättäväisesti pyrkimässä juuri eläinlääketieteen pariin. Tytöt saivat enemmän tukea ympäristöstä valinnalleen. Raportin mukaan viestinnässä olisi tuotava esiin myös eläinlääkärille mahdollisia muita tehtäviä, jotka saattaisivat kiinnostaa suurempaa osaa nuorista. Tällaisia ovat esimerkiksi elintarvikehygieniaan liittyvät asiat ja EU-toimet. Tämänkaltaiset työtehtävät voisivat kiinnostaa laajempaa hakijaryhmää, myös miehiä.

Kasvatustieteellisen tiedekunnan johto sen sijaan oli jonkin verran huolestunut naisistumisesta, ja erittäin huolestuneita oltiin valtiotieteellisen, lääketieteellisen ja humanistisen tiedekunnan johdossa. Yleinen näkemys johdon piirissä oli, että yhteiskunnan kannalta olisi parempi, että molempia sukupuolia olisi kaikilla aloilla. Nyt opetus- ja kulttuurialoista on tullut naisvaltaisia aloja ja se heijastuu palkkatasoon. Siitä seuraa, että nuoret miehet eivät hakeudu alalle.

Valtiotieteellisen tiedekunnan johdossa oltiin myös huolissaan opiskelijakunnan naisistumisesta. Lukiotodistuksen painottamisen nähtiin suosivan naisia. Tiedekunnassa on kuitenkin ainekohtaisia eroja, selkeimmin miesvoittoinen on tilastotiede. Kansantaloustieteeseen puolestaan on tullut viime aikoina lisää naisopiskelijoita.

Teologisen tiedekunnan puolella miesten vähäisyys hakijoiden joukossa on vielä melko uusi ilmiö. Naisten määrän kasvun syynä voi olla pappis- ja opettajakuvan muutos. Papin ura ei enää houkuttele miehiä samalla tavalla kuin silloin, kun siihen kuului patriarkkamaisuus. Lisäksi naisten tulo papinvirkoihin on koventanut kilpailua. Myös tytöille tyypillisempi lukiomenestys voi suosia naishakijoita. Toisaalta tiedekunnassa on vähemmän naispuolisia jatko-opiskelijoita.

Maatalous-metsätieteellisessä tiedekunnassa on aikaisemmin ollut voimakas jako naisten ja miesten aloihin. Nyt tilanne on alkanut tasoittua, kun naisia hakeutuu myös metsäpuolelle opiskelijoiksi.

Kasvatustieteellisen tiedekunnan hyvinvointikartoituksen avoimissa kysymyksissä tuli esille kokemus siitä, ettei tasa-arvo toteudu tiedekunnassa. Vastauksissa viitattiin sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon, että lehtorikunnan suhteeseen professorikuntaan. Esille tuli myös lyhyellä määräyksellä työskentelevien projektitutkijoiden asema, koska heistä suurin osa on naisia.

⁴² *Eläinlääketieteelliseen tiedekuntaan hakeutuvat- pyrkijöiden näkemyksiä opinnoista ja ammatista sekä pohdintaa opiskelualan naisvaltaisuuden syistä.* Caroline Haga 2003.

Oikeustieteellisen tiedekunnan johto nimesi tasa-arvo-ongelmaksi professorikunnan miesvaltaisuuden. Jatko-opiskelijoiden sukupuolijakauman uskottiin tasoittuvan perusopiskelijanaisten määrän kasvun myötä.

Matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa on hyvin miesvaltaisia aloja. Tiedekunnan johto koki, että olisi tärkeää saada segregoitumista purettua. Naisopiskelijoiden määrän lisääminen koettiin kuitenkin hyvin hankalaksi toteuttaa.

Yliopiston tasa-arvotyö

Tiedekuntien johto uskoi, että yliopiston tasa-arvosuunnitelma on melko hyvin tiedossa tiedekunnissa, mutta sen sisältöä tai esim. tasa-arvoyhdyshenkilöiden olemassaoloa ei aina tunneta. Tiedekunnissa, joissa oli meneillään tasa-arvohanke tai oli ollut jokin akuutti tasa-arvoon liittyvä tilanne, kuten tasa-arvokysymys virantäytössä, tunnettiin tasa-arvosuunnitelma paremmin. Esimerkiksi kasvatustieteellisessä tiedekunnassa suunnitelman olemassaolo on hyvin tiedossa, koska tiedekunnalla oli meneillään tasa-arvohanke. Lisäksi tiedekunnassa harjoitetaan naistutkimusta ja tiedekunnassa on aktiivisia tasa-arvoyhdyshenkilöitä. Tiedekunnassa on myös useampia kouluun ja sukupuoleen liittyviä tutkimusprojekteja. Kuitenkin esimerkiksi lääketieteellisen tiedekunnan johto epäili, että tasa-arvosuunnitelmaa ei tunneta tiedekunnassa, koska tiedekunnassa yleensäkin tunnetaan yliopiston strategiat huonosti. Myöskään tasa-arvoyhdyshenkilöitä ei siellä uskottu tunnettavan.

Tasa-arvosuunnitelma nähtiin tiedekuntien johdossa sinänsä positiiviseksi asiaksi, mutta ongelmaksi koettiin voimavarojen puute sen toteuttamisessa. Toiminnan kehittämiseksi haastateltavat ehdottivat, että johtajakoulutukseen lisättäisiin tasa-arvo-osio, jossa olisi esillä käytännön tasa-arvotapauksia pohdittaviksi. Lisäksi toivottiin, että keskushallinto kehittäisi tilastointia, jotta tiedekunnille ei jäisi siitä vastuuta. Tilastoja haluttiin myös säännöllisesti nähtäväksi, jotta tiedekunnissa voitaisiin olla paremmin perillä tilanteesta ja saataisiin tietoa pohjaksi päätöksenteolle.

Positiivisten erityistoimien kohta tasa-arvosuunnitelmassa puhutti paljon haastateltavia. Monissa haastatteluissa tieteellinen pätevyys kriteerinä ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen (silloin kun se liittyi naisten määrän lisäämiseen) nähtiin vastakkaisina toisilleen. Positiivisista erityistoimista toivottiin lisäohjeistusta ja yliopiston linjanvetoja muun muassa siitä, mitä alalla tarkoitetaan ja mistä vertailuluvut otetaan. Kaivattiin myös lisää ohjeistusta siitä, mitä elinolojen huomioonottamisella virantäytössä käytännössä tarkoitetaan. Naisten osaamisen esillä pitämistä haastateltavat pitivät tärkeänä, ettei tulisi mielikuvaa, että nainen voidaan nimittää pelkästään sukupuolensa ansiosta.

Häirintätapauksia oli tiedekunnissa tullut johdon tietoon muutama. Niitä oli ratkottu yhteistyössä tasa-arvovastaavan ja laitosten esimiesten kanssa.

Tasa-arvon edistäminen tiedekunnissa

Opetuksen arvioinnissa sukupuolinäkökulma ei ole haastattelujen mukaan ollut esillä missään tiedekunnassa. Kurssiarviointilomakkeessa ei tiettävästi ole ollut tasa-arvokysymyksiä (siltä osin kun asia oli haastateltavien tiedossa). Myöskään vierailuluennoitsijoita ja kutsuprofessoreita koskevaan kysymykseen kukaan ei vastannut, että asiaa olisi seurattu ja edistetty aktiivisesti. Tässä yhteydessä johto korosti tieteellistä

pätevyyttä ainoana kriteerinä sekä tuotiin esille, että niin kutsuprofessoreja kuin vierailuluennoitsijoita on vain harvoin. Ulkomaisten vierailuluennoitsijoiden suhteen monet huomauttivat, että alalla ei välttämättä Suomen ulkopuolella ole kovinkaan paljon naisprofessoreita. Mikään tiedekunta ei seurannut apurahojen hakijoita ja saajia, assistenttien ja yliopistolehtorien tehtävien jakaantumista tai osa-aikaeläkkeiden vaikutusta työtehtäviin. Niitä pidettiin laitostasolla seurattavina tai itsestään hoituvina. Usean tiedekunnan strategioihin on tulossa maininta tasa-arvoasioita.

Kasvatustieteellisessä tiedekunnassa oli pyritty antamaan lehtoreille joustavan työajan kautta mahdollisuus tutkimuksen tekoon, jotta he pätevöityisivät hakemaan uusia yliopistonlehtoraatteja. Tiedekunnassa on myös pyritty aktiivisesti pääsemään eroon A14-palkkaluokasta, jossa on ollut nimenomaan naisia. Tiedekunnassa on meneillään tasa-arvohanke ja siellä toimii aktiivisia tasa-arvoyhdyskuntia.

Maatalous- metsätieteellisessä tiedekunnassa dekaanin perustamissa työryhmissä ja toimikunnissa on pyritty huolehtimaan sukupuolijakauman tasapuolisuudesta. Ongelmaksi koettiin harvojen naisprofessorien työtaakan liika kasvaminen.

Matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa virantäyttöohjeet sisältävät ohjeen, että asiantuntijoiksi on pyrittävä saamaan molempien sukupuolten edustajia. Ohjeiden mukaan erityinen syy, jonka perusteella tästä ohjeesta poiketaan, tulee aina esittää kirjallisesti. Tiedekunnassa on myös aktiivisia tasa-arvoyhdyskuntia, jotka pitävät laitostasolla tasa-arvoasioita esillä. Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta on jakautumassa matemaattis-luonnontieteelliseen tiedekuntaan ja biotieteelliseen tiedekuntaan sekä farmasian tiedekuntaan. Kaikkien uusien tiedekuntien strategioihin on tarkoitus lisätä tasa-arvoasioita.

Oikeustieteellisessä tiedekunnassa on jonkin verran tasa-arvoaiheista opetusta. Tiedekunnassa on meneillään myös tasa-arvohanke. Tiedekunnalle on tekeillä uusi henkilöstöstrategia, johon on tarkoitus sisällyttää tasa-arvoasioita.

3.6 Erillisyksiköiden tilanne

Kuudentoista erillisyksikön johtajalle⁴³ lähetettiin kesäkuussa 2003 sähköpostikysely (liite 3), joka oli pitkälti samansisältöinen kuin tiedekuntien johdolle esitetyt kysymykset. Vastauksia tuli muistutuskierron jälkeen kahdeksan⁴⁴, eli vastausprosentti oli 50%. Vastauksista puolet oli antanut yksikön johtajan sijasta toinen henkilö, jolle johtaja oli kyselyn osoittanut, esim. päällikkötasoon kuuluva tai yksikön tasa-arvoyhdyskuntien johtaja. Vastaaajista puolet oli naisia (N=4) ja puolet miehiä (N=4). Tässä luvussa käsitellään kyselyn tuloksia. Kursiivilla esitetyt kohdat ovat sitaatteja kyselyyn tulleista vastauksista.

Oman yksikön tasa-arvotilanne

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän yksikössään sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut vähintäänkin kohtalaisen hyvin. Vastaaajista viisi oli sitä mieltä, että tasa-

⁴³ Kysely lähetettiin seuraaviin yksiköihin: Aikuiskoulutuskeskus, Aleksanteri-instituutti, Biotekniikan instituutti, Fysiikan tutkimuslaitos, Kemiallisen aseiden kieltosopimuksen valvontalaitos, Luonnontieteellinen keskusmuseo, Neurotieteen tutkimuskeskus, Opiskelijakirjasto, Seismologian laitos, Suomen genomikeskus, Tutkijakollegium, Viikin tiedekirjasto, Yliopiston kirjasto, Yliopistopaino ja Ympäristötutkimusyksikkö. Näistä Ympäristötutkimusyksikön koordinaattori Jari Niemelä piti mahdottomana vastata yksikkökyselyyn, kun kyseessä oli ennemminkin verkosto. Technomedicumiin kyselyä ei lähetetty sen lyhyen olemassaolon vuoksi.

⁴⁴ Vastanneet: Aleksanteri-instituutti, Fysiikan tutkimuslaitos, Kemiallisen aseiden kieltosopimuksen valvontalaitos, Kielikeskus, Opiskelijakirjasto, Seismologian laitos, Tutkijakollegium, Yliopiston kirjasto

arvo on yksikössä toteutunut hyvin. Suurin osa perusteli tasa-arvoisuutta joko työntekijöiden sukupuolijakauman perusteella tai sillä, ettei ongelmia ole ilmennyt.

Aleksanteri-instituutissa ja Fysiikan tutkimuslaitoksessa yksikössä toteutuneena edistysaskeleena nähtiin naispuolisten jatko-opiskelijoiden kasvu. Lisäksi korostettiin naispuolista johtoa ja palkka-tasa-arvoa.

Laitoksessa on aina ollut naisten asema vahva ja tasapuolinen. Johtajana ja tutkimusjohtajana on ollut useita vuosia nainen. Uusien henkilöiden astuessa virkoihin ovat nämä olleet miehiä.

Osaamme entistä paremmin antaa arvoa usean asian samanaikaiselle hallinnalle; pyrimme maksamaan todellisen kompetenssin mukaista palkkaa (kirjasto nostaa kaikki palkat vähintään A15-tasoon sekä korottaa avain- ja vastuutehtävien palkkausta); pyrimme rikkomaan ammattialakohtaisia rajoja tukemalla tehtäväkiertoa.

Vastanneista puolet ei osannut nimetä yksikön lähivuosien keskeisiä tasa-arvokysymyksiä. Neljästä vastaajasta kaksi esitti huolen miesten osuuden vähenemisestä.

1) Saavuttaa nais- ja miestutkijoiden välinen tasapaino ilman sukupuolikiintiöiden käyttöönottoa. 2) Kansainvälisen neuvottelukunnan jäsenten sukupuolijakauma. Vuosina 2001-2003 neuvottelukuntaan kuuluu 15 jäsentä, joista neljä on naisia. Uusi neuvottelukunta nimitetään vuosiksi 2004-2006.

Kirjastoalan arvostuksen nostaminen vähintään muiden tietalojen tasolle ja sen konkretisoituminen tyydyttävänä palkkauksena

Tasapuolisen rekrytoinnin punominen osaksi nopeasti kehittyvän instituutin rekrytointeja. Tämä ei koske vain sukupuolten välistä tasa-arvoa vaan myös ulkomaalaisten esim. venäläisten ja virolaisten tasapuolista kohtelua. Ongelmat voivat myös kääntyä pääläelle sillä tavoin, että tohtorikoulussa on jo syytä huolestua miesten osuudesta ja osin myös suomalaisten kilpailukyvyistä verrattuna venäjää äidinkielenään puhuviin tutkijoihin.

Ala edellyttää korkeaa koulutusta. Jos korkeakoulut "naisistuvat" liikaa, on vaarana, että alalle ei saada aliedustetun sukupuolen edustajia (miehet).

Yksi vastaaja mainitsi yksikössä tasa-arvon edistämishankkeena tekeillä olevan tutkimuksen naisten asemasta. Lisäksi mainittiin tasa-arvoon liittyvä tiedottaminen omassa yksikössä ja mentoroinnin kehittäminen. Tulevaisuuden haasteena esille tuotiin molempien sukupuolten näkökulman säilyttäminen alalla (kirjasto, yksi vastaaja).

Tasa-arvosuunnitelma ja käytäntö

Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on eritoten pyritty⁴⁵ kutsumaan enenevässä määrin ulkomaisia tiedenaisia vierailuluennoijiksi seminaareihin ja konferensseihin. Lisäksi yli puolessa yksiköistä (5/8) oli kiinnitetty huomiota valmistelevien ja muiden työryhmien kokoonpanon sukupuolijakaumaan. Kahdessa yksikössä henkilökunnan

⁴⁵ Lisäksi yksi totesi, että enemmistö vierailijoista on naisia.

naisvaltaisuus vaikutti puolestaan niin, että miesten saaminen ryhmiin saattoi olla hankalaa.

Tasa-arvosuunnitelma oli ollut kauden aikana rekrytoinnin yhteydessä esillä kahdessa yksikössä: toisessa palkkaustasosta keskusteltaessa, toisessa on ollut tavoitteena kutsua haastatteluun molempien sukupuolten edustajia.

Yksikkökyselyn perusteella kokemukset osa-aikaeläkejärjestelystä⁴⁶ olivat positiivisia. Ainoa esiin noussut ongelma oli, että osa-aikaeläkkeelle siirtyvä ei voi jatkaa esimiestehtävissä. Yliopiston kirjastossa kehitetään mentorointia, jossa osa-aikaisten panos on ollut tärkeä.

Missään erillisyyksikössä⁴⁷ ei järjestelmällisesti kannustettu opiskelijoiden rekrytoinnissa vähemmistönä olevaa sukupuolta kyseessä olevalle alalle, eivätkä tasa-arvokysymykset ole olleet esillä opetuksen tai kurssien arvioinnissa. Myöskään apurahoja ei ole yksiköissä seurattu. Vain Tutkijakollegiumissa tutkijanpaikkojen hakijat ja nimitetyt on tilastoitu sukupuolen mukaan.

Yliopiston tasa-arvotyö

Vastaajista vain kaksi uskoi tasa-arvosuunnitelman olevan hyvin tunnettu yksikössään. Kolme arvioi, että se tunnetaan huonosti. Kielikeskuksessa tasa-arvon periaatteet on kirjattu henkilöstösuunnitelmaan ja strategiaan.

Nykyistä tasa-arvosuunnitelmaa pidettiin tarkoituksenmukaisena, kattavana ja toimivana. Puutteita nähtiin tiedottamisen ulottumisessa kaikkiin ryhmiin.

Tasa-arvosuunnitelma oli tullut esiin tai sitä oli sovellettu yksittäisissä ongelmatapauksissa, tilastoinnissa, alan arvostusta pohdittaessa, palkkausta kehitettäessä, henkilöstötilinpäätöstä kehitettäessä, koulutus- ja osaamissuunnitelmaa laadittaessa, tiedotuksessa sekä hallintoelinten valinnoissa ja rekrytoinneissa sukupuolijakauman pohtimisen muodossa.

Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyviä tapauksia oli tullut kauden aikana esiin kahdessa yksikössä. Toinen oli selvitetty tasa-arvovastaavan kanssa, toinen oli käsitelty työsuojelupiirissä (todettu aiheettomaksi).

Yliopiston tasa-arvotyön haasteet olivat vastaajien mukaan moninaisia.

Opiskelijavalinnassa, virkarakenteen kehittymisessä sekä työtehtävien jakautumisessa ilmenevät epäsuhdut tarvitsevat jatkuvaa panostusta yliopistolta.

Rekrytoinnissa tulisi ottaa huomioon asiantuntijuus, sitten tasa-arvo. Ehkä alamme on niin naisvaltainen, että erinomaisia naishakijoita on riittänyt.

Yliopistossa on monia virkamiehiä ja -naisia, joille sukupuoli määrää henkilön ensi sijaisen roolin, ei kompetenssi ja tulokset. Tasa-arvotyötä on syytä edelleen kohdistaa asennekasvatukseen ja johtamisen taitoihin. Kilpailukykyisen yliopiston

⁴⁶ Voisi tietenkin olla aiheellista selvittää kokemuksia järjestelystä myös osa-aikaeläkkeellä itse olevilta.

⁴⁷ Erillisyyksiköt eroavat suuresti toisistaan, kaikilla ei ole opetusta eikä vastaavasti kaikilla tutkimusta.

terve perusta pohjaa varmasti toisen ihmisen kuten myös oman itsensä arvostamiseen.

Avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisäämisen jatkaminen ja mahdollisten ”klikkien” purkaminen; vaikutusmahdollisuuksien tasa-arvoistaminen.

Tasa-arvopyrkimykset olisi saatava integroidummaksi osaksi yliopiston normaalia työtä. On myös kaikin keinoin vältettävä sellaista yhden muuttujan tasoista argumentaatiota, joka selittää kaikki sukupuolten väliset erot syrjinnästä johtuviksi. Hyvä illustraatio tästä ovat ohessa olevat Aleksanteri-instituutin palkkatasoa koskevat laskelmat. Jos katsotaan asiaa vain yhden muuttujan suhteen, naisten palkat ovat huonommat. Mutta koulutustason vakioinnin jälkeen eroa ei enää olekaan, joten oletus sukupuoleen perustuvista piilomekanismeista osoittautuu vääräksi. Erot perustuvatkin yliopistotyön lähtökohtana olevaan pätevyyden arviointiin. Jos virkaikä tuodaan mukaan toisena selittäjänä, todennäköisesti myös työsuhteiden pituudessa esiintyvät sukupuolten väliset erot selittyvät. Asia vaatii kuitenkin jatkuvaa seurantaa ja keskustelua.

Ikääntyvät työntekijät julkisella alalla ovat suuri haaste.

Naisten virkaurakierto yliopiston sisällä.

Yliopiston tasa-arvotyöltä toivottiin laajempaa tiedotusta suunnitelmasta ja toiminnasta (palkinnosta, verkostosta, toimikunnista yms.). Lisäksi toivottiin toiminnan vaikuttavuuden osoittamista (esim. rekrytoinnin ja palkkauksen kehitys) ja keskustelua siitä, miten yleiset ohjeet voidaan soveltaa käytäntöön.

Tuloksellisimpina keinoina ja menetelminä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi yliopistossa pidettiin tiedotusta ja keskustelua sekä johdon asenteita tai sitoutumista. Lisäksi yksittäiset vastaajat mainitsivat jatkuvasti lisääntyvän naistutkijoiden määrän, vaikutusmahdollisuuksien tasa-arvoistamisen ja klikkien poistamisen, läpinäkyvyyden ja julkisuuden lisäämisen. Lisäksi esille tulivat keinot, jotka tarkastelevat asioita strategisesti ja prosessuaalisesti, valmistelevien ja päättävien elimien kokoonpanojen muuttaminen sekä virkanimitysten yhteydessä laitosten sukupuolijakauman tarkasteleminen.

4. LOPUKSI

Tasa-arvosuunnittelu Helsingin yliopistossa on kansainvälisestäkin katsottuna laadukasta, mutta suunnitelman toimeenpanossa on puutteita. Osa tasa-arvosuunnitelman nimeämistä toimenpiteistä on jäänyt toteuttamatta. Useissa tapauksissa vastuutaho on kokenut seurannan liian työlääksi. Tasa-arvotoimenpiteet vaativat hyvää tahtoa toteuttajilta. Uutta tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä olisi hyvä pohtia toteuttavien tahojen vastuuttamista.

Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteistä erityisesti tiedottamiseen on panostettu. Tasa-arvosuunnitelman olemassaolo vaikuttaisi olevan tiedossa varsin hyvin, paitsi lääketieteellisessä tiedekunnassa ja erillisyyksiköissä. Tiedottamiseen olisikin kiinnitettävä tulevalla kaudella huomiota. Tiedottaminen valitusteistä ja häirinnän kiellosta ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä tai tasa-arvoasioiden positiivinen tiedottaminen (esim. Maikki Friberg – palkinnon kautta) ovat asioita, joiden vaikutusta on kuitenkin vaikea mitata.

Tasa-arvohdyshenkilöiden verkoston laajuus on positiivinen asia yliopiston tasa-arvotyön kannalta. Verkoston ongelma on kuitenkin sen hajanaisuus. Tasa-arvohdyshenkilöiden aktiivisuus ja näkyvyys tiedekunnissa ja yksiköissä vaihteli suuresti. Koulutusta tulisikin kehittää niin, että se tavoittaisi tasa-arvohdyshenkilöt paremmin.

Tasa-arvohankkeet ovat ainutlaatuinen toiminnan muoto suomalaisessa yliopistossa. Koska vasta ensimmäiset hankkeet ovat valmistuneet, niiden vaikuttavuutta voidaan tarkastella vasta myöhemmin. Tiedekuntakohtaiset tasa-arvokartoitukset tuovat joka tapauksessa arvokasta tietoa syrjinnän muodoista ja mekanismeista, ja niiden tuloksia voidaan käyttää hyväksi tasa-arvon valtavirtaistamisessa. Hankkeiden avulla on mahdollista löytää ja levittää hyviä tapoja edistää tasa-arvoa ja poistaa syrjiviä käytäntöjä tiedekunta- ja laitostasolla.

Tasa-arvosuunnitelmaa uudistettaessa on otettava huomioon, että valmisteilla on tasa-arvolain uudistus, josta luultavasti seuraa tarve tarkistaa, mitä tarkoitetaan julkishallinnon toimikunnilla ja työryhmillä, joita sukupuolikiintiösääntö koskee. Asiaan ei yliopistossa ole tähän asti kiinnitetty riittävästi huomiota.

Tasa-arvolain uudistuksessa esillä ovat olleet myös sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyvät valitustiet ja ohjeet häirintää puuttumiseksi. Niistä on jo huolehdittu Helsingin yliopistossa varsin hyvin. Komiteamietinnössä⁴⁸ seksuaalinen häirintä⁴⁹ määritellään syrjinnäksi, myös oppilaisiin kohdistuva häirintä.

Tasa-arvovastaavan vuosittain saamista yhteydenotoista suurin osa liittyy sukupuolisyryntään tai sukupuoliseen häirintään tai ahdisteluun. Tasa-arvovastaava on antanut neuvontaa sekä toiminut esimiesten apuna selvittämisprosessissa.

Tiedekuntien johdossa koettiin, että tasa-arvo on toteutunut niissä hyvin. Tiedekuntien johdon tietoon ei ollut tullut montakaan syrjintätapausta. Avointa syrjintää ei juuri koettu tiedekunnissa tapahtuvan. Jos tiedekunnissa oli aktiivisesti tehty tasa-arvotoimia, oli saatu aikaan muutosta. Keskeistä onkin, että johto tunnistaa tasa-arvo-ongelmat, erityisesti piilosyrjinnän muodot, ja tunnustaa niiden olemassa olon.

Yhdeksi keskeisimmistä tasa-arvo-ongelmista tiedekuntien johto nosti naisten lukumäärän kasvun perusopiskelijoiden joukossa. He kokivat, että yhteiskunnan kannalta ja tietyn alan arvostuksen kannalta olisi parempi, että alalla olisi tasainen sukupuolijakauma. Koettiin, että koska ala naisistuu, myös sen arvostus heikentyy ja palkat laskevat ja siksi miehetkään eivät enää hakeudu kyseiselle alalle. Toisaalta naispuolisten opiskelijoiden ja tutkijoiden nähtiin myös olevan voimavara. Professorikunnan miesvaltaisuutta ei kuitenkaan koettu ongelmaksi, koska arveltiin, että kun yliopiston perusopiskelijoissa on enemmän naisia, heitä on jatkossa enemmän myös jatko-opiskelijoissa ja ajan myötä myös professorikuntaan tulee lisää naisia.

Naispuolisten jatko-opiskelijoiden määrän kasvusta huolimatta professorikunnassa ei ole kuitenkaan tapahtunut johdonmukaista naisten määrän kasvua. Vuonna 2002 naisten osuus professoreista (henkilöiden mukaan) oli 21,2 %. Jatko-opiskelijanaisten tai naisten tutkijanuralla olevia ongelmia ei ole tiedostettu. Esimerkiksi positiiviset erityistoimet koettiin johdon haastatteluissa tieteellisen pätevyyden kanssa ristiriitaisiksi. Toivottiin

⁴⁸ *Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Komiteamietintö 2002:9.

⁴⁹ Komiteamietinnössä "seksuaalinen häirintä ja muu sukupuoleen perustuva häirintä" korvautuu nykyään käytetyn ilmaisun "sukupuolinen häirintä ja ahdistelu".

pehmeitä keinoja tasa-arvon edistämiseksi ja positiivisten erityistoimien kaltaiset toimet koettiin yliampuviksi. Toisaalta myös nähtiin, että ne voivat tulevaisuudessa auttaa miehiä, kun yliopisto entisestäänkin naisistuu.

Tiedekuntahaastatteluissa tuli esiin tarve saada lisää ohjeistusta positiivisista erityistoimista sekä tasa-arvosuunnitelman mainitsemasta elinolojen huomioonottamisesta virantäytössä. Koska positiivisten erityistoimien käyttöön suhtauduttiin melko negatiivisesti, ja sitä pidettiin ristiriitaisena tieteelliseen pätevyyteen perustuvan arvioinnin kanssa, asia vaatii runsaasti lisää tiedottamista ja keskustelua. Positiivista on kuitenkin, että kokonaisuutena tarkasteltuna Helsingin yliopistossa yliopistonlehtoraattien täyttö ei ole osoittautunut naisille post doc – vaiheen sudenkuopaksi. Tämä ei tarkoita, että se ei voisi olla sitä jollakin alalla.

Rikos- ja prosessioikeuden, sekä oikeuden yleistieteiden laitoksen tasa-arvohankkeen muistio positiivisista erityistoimista valmistui syksyllä 2003. Muistio voidaan liittää uuteen tasa-arvosuunnitelmaan liitteeksi. Varsinaisen suunnitelmatekstin kohdalla ohjeistuksen tarkentamista (erityisesti alan käsite ja vertailuluvut) tulee pohtia uutta tasa-arvosuunnitelmaa kirjoitettaessa. Vastaavasti on pohdittava tarkemmin elinolosuhteiden huomioonottamista. Tasa-arvotoimikunta voisi myös pohtia, kuinka asia voitaisiin tuoda esille hakuilmoituksessa. Työn, perheen ja opiskelun yhteensovittamisen tukemiseen olisi myös kiinnitettävä enemmän huomiota suunnitelmaa uudistettaessa.

Tiedekunnissa tehdyissä haastatteluissa nousi esille tiedekunnissa harjoitettava naistutkimus tasa-arvoresurssina, mikä on sinänsä positiivista. On kuitenkin ristiriitaista, että Kristiina-instituutti lausunnossaan naistutkimuksen asemasta nosti esiin samoja tiedekuntia, joista puuttuu tukea naistutkimukselle. Onkin kysyttävä, onko resurssi todella käytössä, vai onko kyse yksittäisille tutkijoille langenneesta tehtävästä toimia jatkuvasti herättelijänä. Ainelaitoksilla tehtävän naistutkimuksen tukemisen tarpeeseen (virkojen perustamisen kautta) on myös Suomen Akatemia kiinnittänyt huomiota valtakunnallisessa naistutkimuksen arvioinnissaan.

Tilastoinnissa ja tilastoista tiedottamisessa oli puutteita. Tiedekunnat olivat kiinnostuneita saamaan tilastoja, mutta eivät olleet halukkaita itse tuottamaan niitä. Tiedekuntien johto toivoi, että keskushallinto ja tasa-arvotoimikunta tuottaisivat tiedekuntakohtaisia tilastoja. Positiivisena muutoksena voidaan pitää sitä, että useissa tiedekunnissa tiedekunnan strategiaan oli tarkoitus lisätä tasa-arvoasiat henkilöstöpolitiikan tai arvojen kohtaan.

Tilanne näytti jossain määrin erilaiselta tiedekunnista ja erillisyyksikoista käsin. Erillisyyksikoissa oli aktiivisesti pyritty kutsumaan konferensseihin enemmän naispuolisia puhujia. Toisaalta tasa-arvosuunnitelma tunnettiin erillisyyksikoissa huonommin.

On huomattava, että tasa-arvon edistäminen Helsingin yliopistossa ei ole ollut vain eteenpäin suuntaavaa kehittämistä, vaan tasa-arvotoimikunta joutuu myös jatkuvasti puolustamaan monia toimivia tasa-arvotyön käytäntöjä (esim. tasa-arvohankerahat, lapsiparkki). Tasa-arvotyön jatkuvuutta on vaikeuttanut myös tasa-arvovastaavien vaihtuminen.

Naisilla ja miehillä on muodollisesti samat mahdollisuudet toimia yliopistossa ja avointa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on vähän. Tilastot ja tutkimukset⁵⁰ osoittavat

⁵⁰ Kts. esim. Liisa Husu: *Sexism, Support and Survival in Academia, Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*, 2001, Helsinki.

kuitenkin, että yliopiston henkilökunta ja opiskelijat kohtaavat edelleen syrjintää yliopistossa. Syrjintää ei kuitenkaan aina tunnisteta eikä tunnusteta ja syrjintätapaukset esitetään erillisinä, yksittäisinä ja yksilöön liittyvinä tapauksina. Helsingin yliopiston tasa-arvosuunnitelma mahdollistaa tiedekunnille ja muille yksiköille aktiivisen toiminnan syrjinnän poistamiseksi, jos ne niin tahtovat.

Liite 1**Tasa-arvosuunnitelman arviointi****Haastattelu, tiedekuntien dekaanit ja hallintopäälliköt**

Toukokuu ja kesäkuu 2003

Yleisarvio tasa-arvotilanteesta

Kuinka arvioisitte sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen omassa tiedekunnassanne?

Missä näette suurimmat edistysaskeleet?

Mitkä ovat tiedekuntanne näkökulmasta lähivuosien keskeisiä tasa-arvokysymyksiä?

Entä ongelmat ja haasteet, joihin yliopiston tasa-arvotyötä tulisi suunnata?

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Pyytäisin yleisarviotanne seuraavista kysymyksistä:

Arvioikaa,

missä määrin tiedekunnassanne tunnetaan tasa-arvosuunnitelmaa?

mitä merkitystä sillä on ollut **oman tiedekuntanne** kannalta?

kuinka sitä on sovellettu tiedekunnassanne? (missä määrin, millaisissa kysymyksissä)

Entä ovatko tasa-arvoasiat olleet esillä dekaanin ja laitosten välisissä tulosneuvotteluissa?

Ovatko tasa-arvoasiat esillä tiedekunnan strategiassa?

Yleiskommenttinne tasa-arvosuunnitelmasta (esim. sisältö, soveltaminen tai tiedottaminen)?

TASA-ARVOSUUNNITELMAN SOVELTAMINEN

Ovatko tiedekunnassanne sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät kysymykset tulleet esiin virantäytöissä vuosien 2001-2003? Missä määrin, millaisissa tapauksissa?

Entä muu, syrjinnän vastaisen suunnitelman mainitsema tasa-arvonäkökulma (syrjintäperusteina etninen, alkuperä, ihonväri, ikä, kansallisuus, kulttuuritausta, sairaushistoria, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, terveydentila, uskonto tai vakaumus)?

Onko tiedossanne sukupuoliseen häirintään liittyviä tapauksia tiedekunnassanne vuosina 2001-2003? Entä muihin syrjintäperusteisiin liittyviä häirintätapauksia? Kuinka niitä on käsitelty?

Tasa-arvosuunnitelman asettamat tavoitteet

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma mainitsee tiettyjä tiedekuntia koskevia tavoitteita ja menetelmiä. Kysyisin näkemystänne niiden toteutumisesta omassa tiedekunnassanne vuosina 2001-2003.

Osa niistä on varsin abstrakteja - niiltä osin pyydän vastaamaan mielikuvanne mukaan. Kuulisin myös mielelläni, mitä muita tietolähteitä kannattaisi käyttää kyseisen tavoitteen toteutumisen tarkastelemiseksi.

Onko tiedekunnassa kehitetty opiskelijoiden rekrytoinnissa molempien sukupuolien kannustamista hakeutumaan aloille, joilla toinen sukupuoli on vähemmistönä?

Onko tiedekunnassanne ollut esillä toimia, joilla puututaan siihen, että valintakoekirjat, -kysymykset tai valintakriteerit eivät suosi eivätkä syrji kumpaakaan sukupuolta, ja niissä on mahdollisuuksien mukaan otettu huomioon eri sukupuolten näkökulma?

Tilastoiko tiedekunta sukupuolen mukaan apurahojen hakijat ja saajat?

Seuraako tiedekunta tutkimusryhmien ja -hankkeiden rekrytoinnin tasapuolisuutta?

Onko harkittaessa professorin viran täyttämistä kutsusta tiedekunta kartoittanut mahdolliset nais- ja mieshakijat sekä muuten ottanut huomioon sukupuolten tasa-arvonäkökohdat?

Suunnitelman mukaan työ- ja opetussuunnitelmia hyväksyttäessä tiedekuntien ja laitosten on pidettävä huoli siitä, etteivät yliopistonlehtorien ja assistenttien opetus- ja tutkimustehtävät jakaudu sukupuolen mukaan. Kuinka arvioitte tämän tavoitteen täyttyvän?

Seuraako tiedekunta osa-aikaeläkkeiden vaikutusta työtehtäviin?

Onko tiedekunnassa ollut esillä ja toteutettavana suunnitelman tavoite, että kutsutaan enenevässä määrin ulkomaisia tiedenaisia vierailuluennoijiksi?

Onko opetusta arvioitaessa arvioitu tasa-arvonäkökulmasta sekä opetuksen sisältöjä että opetuskäytäntöjä?

Onko tiedossanne, onko opiskelijoiden suorittamaan kurssien arviointiin sisällytetty tasa-arvo-ongelmia kartoittava kysymys?

Kehittäminen

Millaisia hankkeita tai suunnitelmia tiedekunnallanne on vireillä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi?

Mitä keinoja ja menetelmiä pidätte tuloksellisimpina sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi yliopistossa? Entä erityisesti omassa tiedekunnassanne?

Kuinka mielestänne toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa ja tasa-arvotyötä olisi kehitettävä, erityisesti oman tiedekuntanne näkökulmasta?

Liite 2

Tasa-arvohankkeet 2002 - 2003

Hakija	Hankkeen nimi	Myönnetty rahoitus, €	Aikataulu
Biotieteiden laitos	Biotieteestä väitelleiden naisten tutkijanuran ja väitöksen jälkeisen työhönsijoittumisen edistämistä käsittelevä symposium (ylijääneellä rahalla myös toinen tiedotustapahtuma v. 2003)	2 000	Järjestetty symposium Naistenpäivänä 2002
CEREN	UNICAn vertaileva tutkimus etnisten vähemmistöjen asemasta yliopistossa, Suomen osuus	4 000	Kesken, loppuraportin pitäisi valmistua v. 2003
Eläinlääketieteellinen tiedekunta	Tiedotusmateriaalin tuottaminen eläinlääketieteen opinnoista molempia sukupuolia kiinnostavalla tavalla	15 000	Raportti valmistui kesällä 2003.
Kasvitieteellinen puutarha	Tuoksu- ja koskettelu-puutarhan kivityöurakka erit. näkövammaisille suunnatun puutarhan osan toteuttaminen	5 000	Valmistui vuoden 2003 lopussa.
Kristiina-instituutti	Tasa-arvokoulutus-moduuli – Tasa-arvoinen yliopisto – koulutus	10 000	Toteutettu syksyllä 2002, jatkohanke seurasi v. 2003.
Kristiina-instituutti kehittämisen	Naisyliopisto-hankkeen suunnittelu ja käynnistäminen	11 000	Toteutettu v. 2002 jatkohanke seurasi v. 2003
Sosiaalipsykologian laitos	Tiedenaisten syrjintäkokemukset – Liisa Husun engl.kiel. väitöskirjaan perustuvan suomenkielisen yleistajuisen teoksen kirjoittaminen	20 000	Kesken

Teologinen tiedekunta	Tasa-arvon edistäminen teologisessa tiedekunnassa – tasa-arvoselvitys	17 000	Loppuraportti valmistunut talvella 2002-2003
Kasvatustieteellinen tiedekunta	Ilmapiiri ja opetussuunnitelma tasa-arvoa ja tasaveroisuutta edistäviksi	20 000	Kesken, raportti valmistunee vuoden 2004 alkupuolella
Kristiina-instituutti <i>jatkohanke</i>	Hilma-naistutkimuksen yliopistoverkoston suunnittelu ja käynnistäminen	10 000	Toteutui
Kristiina-instituutti <i>jatkohanke</i>	Tasa-arvoinen yliopistokoulutus, osa II: Erilainen ja tasa-arvoinen	10 000	Toteutui
Oikeustieteellinen tiedekunta <i>kaksivuotinen hanke</i>	Oikeustieteellisen tiedekunnan tasa-arvoanalyysi	14 800	Kesken, vuosien 2003-2004 hanke
Rikos- ja prosessi-oikeuden sekä oikeuden yleistieteiden laitos	Positiiviset erityistoimet -muistio	1 200	Valmistui vuoden 2003 lopulla.
Valtiotieteellinen tiedekunta, yleisen valtio-opin laitos	Tasa-arvoselvitys yleisen valtio-opin laitoksen toimintamekanismien ja opetuskäytäntöjen sukupuolivaikutuksista	30 000	Vuoden 2004 hanke
Humanistinen tiedekunta	Finlandssvenskt teckenspråk som ett nordiskt språk	4 000	Vuoden 2004 hanke
Eläinlääketieteellinen tiedekunta <i>Jatkohanke</i>	Informaatiokampanja tasa-arvoselvityksessä ilmenneiden kehittämistarpeiden pohjalta	5 000	Vuoden 2004 hanke

Liite 3

Tasa-arvosuunnitelman arviointi

Sähköpostikysely, erillisyksiköt
Kesäkuu 2003

1. Yleisarvio tasa-arvotilanteesta

Kuinka arvioisitte sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen omassa yksikössänne?

Missä näette suurimmat edistysaskeleet?

Mitkä ovat yksikönne näkökulmasta lähivuosien keskeisiä tasa-arvokysymyksiä?

Entä ongelmat ja haasteet, joihin yliopiston tasa-arvotyötä tulisi mielestänne suunnata?

2. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Arvioikaa, missä määrin yksikössänne tunnetaan tasa-arvosuunnitelmaa?

Mitä merkitystä suunnitelmalla on ollut **yksikönne** kannalta? Millaisissa kysymyksissä se on tullut esiin tai sitä on sovellettu?

Yleiskommenttinne tasa-arvosuunnitelmasta (esim. sisältö, soveltaminen tai tiedottaminen)?

2. TASA-ARVOSUUNNITELMAN SOVELTAMINEN

Ovatko yksikössänne sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät kysymykset tulleet esiin virantäytöissä vuosina 2001-2003? Missä määrin, millaisissa tapauksissa?

Entä muu, syrjinnän vastaisen suunnitelman mainitsema tasa-arvonäkökulma (syrjintäperusteina etninen, alkuperä, ihonväri, ikä, kansallisuus, kulttuuritausta, sairaushistoria, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, terveydentila, uskonto tai vakaumus)?

Onko tiedossanne sukupuoliseen häirintään liittyviä tapauksia yksikössänne vuosina 2001-2003? Entä muihin syrjintäperusteisiin liittyviä häirintätapauksia? Kuinka niitä on käsitelty?

3. TASUn asettamat tavoitteet, opiskelijoita

Mikäli yksikössänne ei ole opetusta ja omia opiskelijoita, siirrykää kohtaan 4.

Onko yksikössänne pyritty kannustamaan vähemmistönä olevaa sukupuolta hakeutumaan alalle?

Onko yksikössänne ollut suunniteltu tai kehitetty toimia, joilla puututaan siihen, että valintakriteerit eivät suosi eivätkä syrji kumpaakaan sukupuolta, ja niissä on mahdollisuuksien mukaan otettu huomioon eri sukupuolten näkökulma?

Onko opetusta arvioitaessa arvioitu opetuksen sisältöjä tai opetuskäytäntöjä tasa-arvonäkökulmasta?

Onko tiedossanne, onko opiskelijoiden suorittamaan opetuksen arviointiin sisällytetty tasa-arvo-ongelmia kartoittavia kysymyksiä?

Oletteko pyrkinyt kutsumaan enenevässä määrin ulkomaisia tiedenaisia vieraileviksi luennoitsijoiksi opetukseen liittyen?

4. TASUn asettamat tavoitteet, tutkimusta

Mikäli yksikössänne ei ole tutkimusta, siirtykää kohtaan 5.

Seuraatteko tutkimusryhmien ja -hankkeiden rekrytoinnin tasapuolisuutta? Kuinka?

Tilastoitteko apurahojen hakijat ja saajat sukupuolen mukaan?

Oletteko pyrkineet kutsumaan enenevässä määrin ulkomaisia tiedenaisia vierailulukennoijiksi seminaareihin ja konferensseihin?

5. TASUn muut tavoitteet ja kehittäminen

Oletteko kiinnittäneet huomiota valmistelevien ja muiden työryhmien kokoonpanon sukupuolijakaumaan? Kuinka?

Oletteko seuranneet osa-aikaeläkkeiden vaikutusta työtehtäviin? Kuinka osa-aikaeläkejärjestelyt ovat sujuneet yksikössänne?

Millaisia hankkeita tai suunnitelmia yksikössänne on vireillä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi?

Mitä keinoja ja menetelmiä pidätte tuloksellisimpina sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi yliopistossa?

Kuinka mielestänne toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa ja tasa-arvotyötä olisi tulevaisuudessa kehitettävä, erityisesti oman yksikkönne näkökulmasta?