

Sukupuolten tasa-arvo ja
etninen tasa-arvo
korkeakoulujen opetus- ja
tutkimushenkilöstön
keskuudessa –
Kirjallisuuskatsaus

Inkeri Tanhua ja Juho-Matti Paavola



KOTAMO-hankkeen julkaisu, 2022

Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa – Kirjallisuuskatsaus

© Inkeri Tanhua (Equality Research Helsinki) ja Juho-Matti Paavola (Oxford Research), 2022

Julkaisu on tuotettu osana opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa KOTAMO-hanketta (Korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämishanke)

Kansikuva: Inkeri Tanhua

Sisältö

Tiivistelmä	3
Johdanto	5
Kirjallisuuskatsauksen tavoite	5
Opetus- ja tutkimusurat korkeakouluissa	5
Sukupuolten tasa-arvo, etninen tasa-arvo ja monimuotoisuus.....	6
Kirjallisuuskatsauksen rakenne	7
Sukupuolten tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa	8
Sukupuolen mukainen vertikaalinen segregaatio.....	8
Epätasa-arvoisen urakehityksen syyt yliopistoissa	17
Epätasa-arvoisen urakehityksen syyt ammattikorkeakouluissa	21
Sukupuolivähemmistöihin kuuluva opetus- ja tutkimushenkilöstö.....	23
Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa	25
Vertikaalinen segregaatio kansainsalaisuuden mukaan	25
Rasismi ja rodullistaminen	29
Ulkomaalaiset tutkijat ja maahanmuuttajatutkijat.....	29
Etnistä tasa-arvoa vai pelkkää kansainvälisyyttä edistämässä?	31
Ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön etninen tasa-arvo.....	32
Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinnissa uravaiheittain	34
Väitöskirjatutkijoiden rekrytointi (uravaihe I)	34
Tutkijanuran alkuvaiheen rekrytoinnit yliopistoissa (uravaihe II)	38
Apulaisprofessorien ja professorien rekrytointi (uravaiheet III ja IV).....	40
Rekrytointi ammattikorkeakouluissa	44
Tutkimusrahoitus tasa-arvonäkökökulmasta	46
Tutkimusrahoituksen lähteet.....	46
Rahoituksen jakautuminen sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan muutamien rahoituslähteiden osalta.....	47
Sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistäminen: arviointeja tasa-arvon edistämisen keinoista	51
Uuden tutkimuksen ja tilastotiedon tarpeet	54
Tutkimustiedon tarpeet	54
Tilastotiedon tarpeet	54
Lähteet	56
LIITE 1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus	63

Tiivistelmä

Kuinka opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus toteutuvat suomalaisissa korkeakouluissa? Tämä kirjallisuuskatsaus pyrkii vastaamaan kysymykseen kirjallisuuden ja tilastojen perusteella. Katsauksen painopisteiksi on valittu sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo. Tasa-arvon toteutumista ja toteutumisen esteitä tarkastellaan esimerkiksi urakehityksen, työilmapiirin ja rekrytointien osalta.

Yliopistoissa sukupuolten epätasa-arvo näkyy tilastollisesti parhaiten siinä, että sukupuolisakset leikkaavat edelleen naisia yliopistouran ylimmillä portailla. Naisia ja miehiä on suhteellisen tasaisesti muilla uraportilla, mutta professoritasolla naisia on enää 32,2% henkilöstöstä. Suomalainen tutkimus on selittänyt naisten akateemisella urallaan kohtaamia ongelmia esimerkiksi piilosyrjinnän eri muodoilla, kuten pienten tapahtumatta jäävien asioiden kasautumisella. Alakohtaiset tutkimukset kertovat myös perhevapaiden käytön hankaluuksista, julkaisupaineista ja siitä, kuinka tapa määrittellä akateeminen erinomaisuus tieteellisissä huippulehdissä julkaisemisen perusteella voi tuottaa epätasa-arvoa. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvan opetus- ja tutkimushenkilöstön kokemuksia ei ole Suomessa vielä tutkittu.

Ammattikorkeakoulujen osalta suurin sukupuolten epätasa-arvo näyttää tilastojen mukaan olevan palkkaeroissa. Naislehtori ansaitsee ammattikorkeakoulussa keskimäärin 4708 euroa ja mieslehtori 5095 euroa kuukaudessa. Alakohtaiset palkkaerot ovat vielä suuremmat. Lehtoreiden kokonaisansion keskiarvo on tekniikan alan pohjakoulutuksella 5 389 euroa, ja terveys- ja hyvinvointialan koulutuksella 4 669 euroa kuukaudessa. Kuukausipalkoissa näiden alojen välille kertyy toisin sanoen palkkaeroa 720 euroa, vuositasolla 8640 euroa. Tutkimusta siitä, kuinka sukupuolten tasa-arvon toteutuminen ammattikorkeakouluissa koetaan, on tehty hyvin vähän. Yhdessä tutkimuksessa kerätyt opettajien tarinat toivat esille joitakin epäkohtia, kuten naisten vähättelyä sukupuolen vuoksi miesvaltaisilla aloilla.

Etnisenkin tasa-arvo toteutumista yliopistoissa voi jossain määrin pyrkiä hahmottamaan tilastojen avulla. Tilastotarkastelun mukaan näyttää siltä, että sukupuolisaksien lisäksi myös etniset sakset leikkaavat tutkijoita kesken uran. Yliopistoissa väitöskirjatutkijoina on suhteellisen runsaasti muita kuin Suomen kansalaisia (38,5%), mutta professoritasolla enää 9,4%. Ammattikorkeakouluissa työskentelee muita kuin Suomen kansalaisia on ylipäättään hyvin vähän, vain noin 2% opetus- ja tutkimushenkilöstöstä. On kuitenkin vaikea sanoa, mitä lukujen taakse kätkeytyy ja mitkä tekijät tuottavat epätasa-arvoa, sillä etnisen tasa-arvon toteutumista suomalaisissa korkeakouluissa on tutkittu hyvin vähän, eikä rasismia ja rodullistamista juuri ollenkaan. Muutamia tutkimuksia ovat kuitenkin selvittäneet ulkomaisten tutkijoiden kokemuksia Suomessa, sekä jäsentäneet kansainvälisyyden ja etnisen tasa-arvon/oikeudenmukaisuuden eroja ja yhtymäkohtia.

Rekrytointitilastot sekä rekrytoinneista kertovat tutkimukset tuovat esille, että eri uravaiheisiin ja eri positiioihin rekrytoinnit voivat olla hyvinkin erityyppisiä prosesseja, joissa myös sukupuoli ja kansalaisuus vaikuttavat eri tavoin. Etenkin projektitutkijoiksi ja ulkopuolisen rahoituksen positiioihin rekrytoidaan eri tavoin kuin muihin akateemisiin tehtäviin; rekrytointi on tällöin tyypillisesti epäformaalia ja perustuu olemassa oleviin verkostoihin eikä avoimeen hakuilmoitukseen. Toisaalta naisia valitaan suhteellisesti vähiten vakinaistamispolulle, sekä silloin, kun professori valitaan kutsumenettelyllä. Tutkimusrahoituksen jakautumista sukupuolittain on tutkittu Suomessa vain vähän, eikä tilastoja ole helposti saatavilla kaikkien rahoituslähteiden osalta. Toisaalta katsauksessa tarkasteltujen rahoituslähteiden osalta naisten ja miesten myöntöprosentit ovat lähellä toisiaan.

Korkeakoulujen tasa-arvotoimia tarkastelevat tutkimukset tuovat esille, että Suomessa voitaisiin käyttää monipuolisempia keinoja tasa-arvon edistämiseksi. Esimerkiksi Ruotsiin ja Norjaan verrattuna

suomalaisissa yliopistoissa on toteutettu vähän naisille kohdennettuja toimenpiteitä ja positiivista erityiskohtelua sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia ei myöskään ole aina päivitetty eikä niitä välttämättä ole julkaistu niin, että ne löytyvät helposti, vaikka julkaistua suunnitelmaa vaaditaan nykyään muun muassa silloin, kun haetaan tutkimusrahoitusta EU:n Horisontti-tutkimusohjelmasta. Lisäksi etniseen tasa-arvoon liittyviä haasteita ja muita yhdenvertaisuushaasteita ei riittävästi tunnisteta korkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmissa.

Tämä kirjallisuuskatsaus on osa opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa KOTAMO-hanketta (Korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämishanke). Kirjallisuuskatsauksen ja muiden hankkeen osioiden – kansallisen selvityksen, kansainvälisen vertailun ja osallistavien työpajojen – avulla identifioidaan keinoja, joilla opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvoa ja moninaisuutta voidaan edistää suomalaisissa korkeakouluissa.

Johdanto

Kirjallisuuskatsauksen tavoite

Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on kartoittaa korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumista ja ongelmia suomalaisesta näkökulmasta viimeisen kymmenen vuoden aikana julkaistun tutkimuskirjallisuuden avulla. Painopisteiksi on valittu sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo. Kirjallisuuskatsaukseen sisältyy myös aihetta tukevia tilastoja suomalaisten korkeakoulujen henkilöstöstä.

Kirjallisuuskatsaus on osa [KOTAMO-hanketta](#) (Korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämishanke). KOTAMO-hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Kehittämishankkeen toteuttavat Demos Helsinki, Oxford Research, Includia Leadership, tutkija Inkeri Tanhua, professori Liisa Husu ja Kaskas Media.

Kirjallisuuskatsauksen on kirjoittanut pääosin Inkeri Tanhua. Katsaukseen sisältyvät tilastot on puolestaan pääosin koonnut Juho-Matti Paavola. Professori Liisa Husu on kommentoinut katsausta useammassa vaiheissa kirjoitusprosessia.

Kirjallisuuskatsauksen ja muiden hankkeen osioiden – kansallisen selvityksen, kansainvälisen vertailun ja osallistavien työpajojen – avulla identifioidaan keinoja, joilla opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvoa ja moninaisuutta voidaan edistää suomalaisissa korkeakouluissa.

Opetus- ja tutkimusurat korkeakouluissa

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

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

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

Ensimmäisellä uraportaalla eli väitöskirjatutkijoina on huomattavasti enemmän henkilöstöä kuin myöhemmillä uraportilla. Uramalli kuvaakin vain yliopiston sisäistä urapolkua: tohtorin tutkinnon jälkeen urapolku usein jatkuu muualla. Esimerkiksi vuosina 2010–2011 valmistuneista tohtoreista 42% työskenteli yliopistossa, 18% yksityisellä sektorilla ja 33% julkisella sektorilla muutama vuosi valmistumisen jälkeen. Noin kymmenen prosenttia väitelleistä päätyy akateemisen uran neljännelle portaalle asti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016). Kaikki tohtorin tutkinnon suorittaneet eivät toki alun perinkään suunnittele uraa yliopistossa: esimerkiksi lääkäreiltä edellytetään tohtorintutkintoa monissa hallinnonviroissa, kuten ylilääkärin positiossa. Moni tutkijanurasta alun perin kiinnostunut kuitenkin karsiutuu tutkijanuran alkuvaiheessa akateemisen uran epävarmuuden, ennakoimattomuuden, huonon palkkauksen tai työolosuhteiden takia (ks. esim. Aarnikoivu et al., 2019). Erilaiset tutkijanpositiot tarjoavat erilaisia etenemismahdollisuuksia. Vakinaistamispolulla olevan apulaisprofessorin eteneminen on selkeämpää kuin yliopistonlehtoreiden tai niiden apulaisprofessoreiden, jotka eivät ole vakinaistamispolulla.

Suomessa on 24 ammattikorkeakoulua. Ammattikorkeakouluissa opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäviä ovat ammattikorkeakoulun lehtorin, yliopettajan, projektitutkijan ja

ammattikorkeakouluopettajan tehtävät. Lisäksi ammattikorkeakouluissa toimii esimerkiksi tutkimusjohtajia, osaamisalueen johtajia sekä projektipäälliköitä. Ammattikorkeakoulujen vakituinen opetus- ja tutkimushenkilöstö työskentelee useimmiten lehtorin tai yliopettajan tehtävässä. Kumpikin työtehtävä on perinteisesti nähty ennen kaikkea opettajan tehtävänä, mutta kumpaankin kuuluu nykyään myös tutkimus- ja kehittämistyötä. Yliopettajan tehtävään vaaditaan tohtorin tai lisensiaatin tutkinto ja työhön sisältyy tyypillisesti lehtorin tehtävää enemmän tutkimustyötä, kuten erilaisten selvitysten tekemistä, erikoistumisopintojen kehittämistöiden ohjausta sekä tutkimuksen tekoon liittyvää opetusta (Marttila, 2015). Opetus- ja tutkimushenkilöstön uraa ammattikorkeakouluissa ei hahmoteta samalla tavalla hierarkkisesti uraportaittain kuin yliopistouraa. Opetus- ja kulttuuriministeriön raportti (2016) kuitenkin jakaa myös ammattikorkeakoulujen henkilökunnan neljälle portaalle. Raportin mukaan tutkijat, lehtorit ja tuntiopettajat kuuluvat ensimmäiselle uraporttaalle, toiselle uraporttaalle ei kuulu kukaan, kolmannella uraportalla ovat yliopettajat, tutkimuspäälliköt ja projektipäälliköt, ja neljännellä uraportalla ovat tutkimusjohtajat ja osaamisalueen johtajat.

Tutkimustyön merkitys on kasvanut ammattikorkeakouluissa etenkin vuoden 2003 ammattikorkeakoululain voimaantulon jälkeen, jolloin laki määritteli myös tutkimus- ja kehittämistoiminnan ammattikorkeakoulujen yhdeksi tehtäväksi, kuusi vuotta sen jälkeen kun ammattikorkeakoulut oli pysyvästi perustettu vuonna 1997. Ero yliopistoihin verrattuna oli kuitenkin vielä suuri ainakin vuonna 2007–2008 tehdyssä kyselyssä: ammattikorkeakoulujen henkilöstö käytti kyselyn mukaan tutkimukseen 14% työajastaan kun taas yliopistojen henkilöstö 46% työajastaan (Aarrevaara ja Pekkola 2010). Ammattikorkeakoulujen henkilöstön roolit ovat edelleen muutoksessa niin, että jatkossa tarvitaan entistä enemmän tutkimus- ja kehittämisosaamista sekä uudenlaista pedagogista osaamista (Opetusministeriö 2010). Nykyisessä korkeakoulukentän kehityksessä kiinnostavaa on myös ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen konsortioiden syntyminen, sekä toisaalta keskustelu siitä, voisivatko ammattikorkeakoulut tulevaisuudessa tarjota ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi myös tohtorikoulutusta (katso lisää Friman, Rauhala, ja Kantola 2020). Nämä kehityskulut vaikuttavat olennaisesti myös siihen, minkälainen työpaikka ammattikorkeakoulu on, ja minkälaisia urapolkuja se tulevaisuudessa tarjoaa. Lisäksi kehityskulut vaikuttavat siihen, kuinka luontevaa on liikkua yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä. Ainakin aiemmissa tutkimuksissa (Aarrevaara ja Pekkola 2010, s. 45) on vielä todettu, että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen väliset työmarkkinat ovat pysyneet melko erillisinä.

Sukupuolten tasa-arvo, etninen tasa-arvo ja monimuotoisuus

KOTAMO-hankkeen tavoitteena on edistää eri ihmisryhmien tasa-arvoa laajasti. Myös kirjallisuuskatsauksen lähtökohtana on sama laaja käsitys tasa-arvosta ja monimuotoisista työyhteisöistä. Käytännön syistä kirjallisuuskatsauksessa on kuitenkin tehty painotuksia sen suhteen, mihin keskitytään syvemmin. Tällaisiksi painotuksiksi on valittu sukupuoleen ja etnisyyteen liittyvän (epä)tasa-arvon tutkimus, huomioiden myös intersektionaalinen tutkimus, joka käsittelee näitä yhtäaikaaisesti. Lisäksi käsitellään monimuotoisuutta, jolla viitataan ryhmien monimuotoisuuteen, eli siihen että työyhteisössä on monenlaisia ihmisiä, ja myös eri vähemmistöjä on edustettuina. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tulisi näkyä työyhteisössä niin, että monimuotoisuus lisääntyy syrjinnän vähentyessä.

Sukupuolten tasa-arvon osalta keskitytään pääosin kirjallisuuteen, jossa sukupuolten tasa-arvolla viitataan naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Lisäksi tuodaan esille kirjallisuutta, jossa käsitellään sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa, sekä tasa-arvoa sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta. Akateemisia uria koskeva kirjallisuus käsittelee sukupuolta niin sosiaalisena, kulttuurisena kuin ruumiillisenakin. Kirjallisuudessa käsitellään muun muassa sitä, miten sukupuoli

vaikuttaa käytännössä, rakenteissa ja tiedon tuotannossa aiheuttaen jakoja ja erontekoja yhteiskunnassa, organisaatioissa ja siinä, mitä ja kenen tuottamaa tietoa arvostetaan ja pidetään akateemisesti erinomaisena.

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

Sukupuolen ja etnisyyden lisäksi on monia muita sosiokulttuurisia kategorisointeja, jotka ovat tärkeitä korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvon/yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi. Näitä ovat esimerkiksi luokkaan ja sosioekonomiseen asemaan, vammaisuuteen/vammattomuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään ja perhesuhteisiin liittyvät eronteot ja keskustelut. Näistä kaikki muut paitsi luokka on myös mainittu yhdenvertaisuuslaissa kiellettyinä syrjintäperusteina. Kirjallisuuskatsaus käsittelee muita kuin sukupuoleen ja etnisyyteen liittyviä keskusteluja poimintoina sopivissa kohden.

Kirjallisuuskatsauksen rakenne

Kirjallisuuskatsaus etenee niin, että ensin kuvataan erikseen sukupuolten tasa-arvon toteutumista ja siihen korkeakouluissa tyypillisesti liittyviä ongelmia ja sen jälkeen käsitellään etnisen tasa-arvon toteutumista ja tyypillisiä ongelmia. Intersektionaalista kirjallisuutta käsitellään näiden molempien lukujen osana. Tämän jälkeen käsitellään rekrytointikäytäntöjen (epä)tasa-arvoa käsittelevää kirjallisuutta keskittyen erikseen yliopistouran eri vaiheisiin ja ammattikorkeakouluihin. Erikseen on vielä kappale tutkimusrahoituksesta. Viimeisessä luvussa pohditaan kirjallisuuden avulla, kuinka ongelmia voitaisiin ratkaista ja opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvoa ja monimuotoisuutta korkeakouluissa edistää. Lopuksi keskustellaan vielä uuden tutkimuksen ja tilastotiedon tarpeista. Kirjallisuuskatsauksen toteutustapa on kuvattu Liitteessä 1.

Sukupuolten tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa

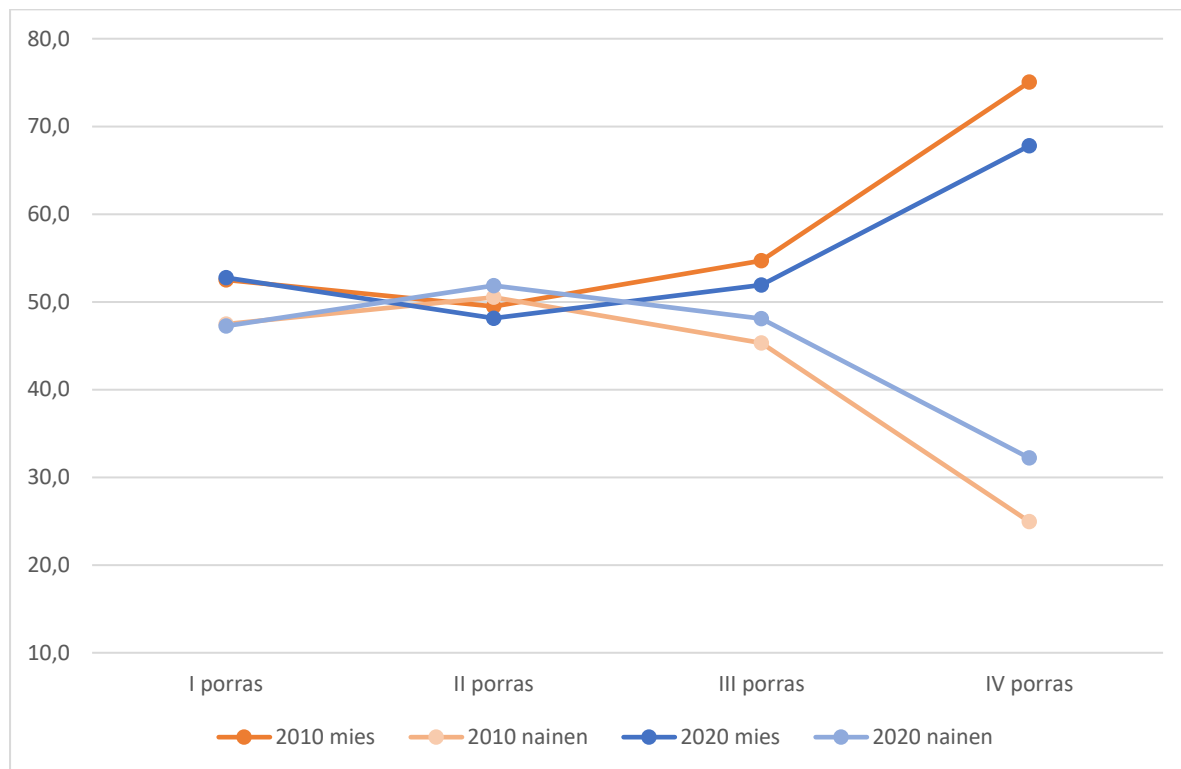
Tässä tarkastellaan opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitystä ja kokemuksia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Erityisesti keskitytään sukupuolittuneisiin käytäntöihin, jotka osaltaan tuottavat sukupuolen mukaista vertikaalista segregatiota. Akateemisten urien sukupuolen mukainen horisontaalinen ja vertikaalinen segregatio ja sen syyt ovat kansainvälisesti yksi tutkituimmista sukupuolten tasa-arvon osa-alueista korkeakoulujen henkilöstön osalta. Aihetta on tutkittu jonkin verran myös suomalaisten yliopistojen osalta ja tässä osiossa tuodaankin esille erityisesti suomalaista tutkimusta yliopistoista. Segregatio on Suomessa tärkeä huomioida siitäkin syystä, että Suomen työelämän sukupuolinen segregatio on jyrkempää kuin EU-maissa keskimäärin (Burchell ym. 2014). Ammattikorkeakouluissa ilmenevän vertikaalisen segregatian syitä ei ole Suomessa juurikaan tutkittu, joten ammattikorkeakoulujen osalta keskitytään pohtimaan, minkä verran yliopistoja koskeva tutkimus mahdollisesti pätee myös ammattikorkeakouluissa.

Sukupuolen mukainen vertikaalinen segregatio

Vertikaalisella segregatiolla tarkoitetaan naisten ja miesten epätasaista jakautumista akateemisen uran eri portaille, sekä palkkatasoltaan ja valta-asemaltaan erilaisiin asemiin ja tehtäviin yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Toisin sanoen vertikaalinen segregatio liittyy naisten ja miesten keskimääräiseen toteutuneeseen urakehitykseen. Tutkimuskirjallisuudessa vertikaalisen segregatian kuvaamiseen on usein käytetty niin sanottua saksikuvaajaa. Saksikuvaajalla tarkoitetaan sitä, että akateemisen uran alemmilla asteilla naisia on suhteellisesti enemmän kuin sen ylemmillä asteilla, ja naisten ja miesten osuuksia kuvaavat käyrät leikkaavat toisensa muodostaen saksikuvion.

Kuvaaja 1 esittää opetus- ja tutkimushenkilöstön sukupuolijakauman suomalaisissa yliopistoissa vuosina 2010 ja 2020. Myös tästä kuvaajasta on havaittavissa saksimalli: miehiä on hieman enemmän tutkijanuran ensimmäisellä tasolla, naisia on hieman enemmän keskivaiheilla tutkijanuraa ja sukupuolisakset leikkaavat uudelleen tutkijanuran toisen ja kolmannen portaan välissä niin, että viimeisellä portaalla on selvä miesenemmistö (professoritasolla enää 32,2% henkilöstöstä on naisia). Vertailtaessa vuosien 2010 ja 2020 lukuja voidaan havaita, että saksit ovat hieman kaventuneet viimeisen uraportaan kohdalla ja keskelle on muodostunut selkeämmin kohta, jossa naisia on miehiä enemmän.

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



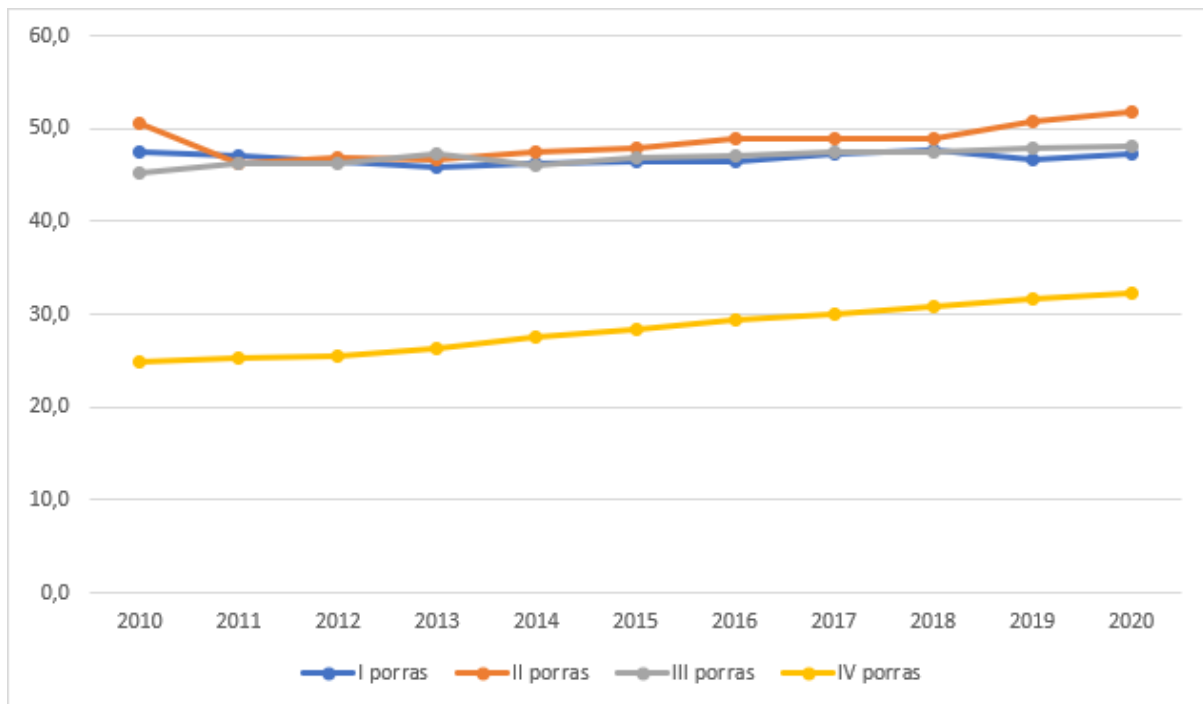
Taulukko 1 esittää vuoden 2020 osalta prosentteina Kuvion 1 tiedot. Lisäksi Taulukkoon 1 on otettu mukaan tuntiopettajat, joita ei voi yksiselitteisesti sijoittaa millekään uraportaille. Tuntiopettajina on miehiä hieman enemmän kuin naisia.

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

	I portas	II portas	III portas	IV portas	Tuntiopettaja
Mies	52,8	48,1	51,9	67,8	52,7
Nainen	47,2	51,9	48,1	32,2	47,3

Kuvaajassa 2 tarkastellaan naisten osuuskasvusta yliopistoissa eri uraportailta. I-III portailta naisten osuus on ollut koko 2010-luvun melko tasaisesti 50 prosentin tuntumassa. IV-portaan kohdalla on kuitenkin havaittavissa selkeä hitaasti kasvava trendi. Vuosien 2010 ja 2020 välillä naisten osuus IV-portaalla on kasvanut 7,2 prosenttiyksikköä. Naiset ovat silti edelleen selkeä vähemmistö professorikunnassa. Mikäli kasvu jatkuisi samassa tahdissa tulevaisuudessa, saavuttaisi naisten osuus IV-portaalla 50 prosentin tason 2040-luvulla.

Kuvaaja 2. Naisten osuus yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstössä eri uraportilla 2010–2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).



Taulukko 2 esittää naisten osuuden eri uraportilla Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Espanjassa sekä Euroopassa keskimäärin vuonna 2018. Suomessa naisia on hieman eurooppalaista keskiarvoa enemmän väitöskirjatutkijoina sekä akateemisen uran toisella ja kolmannella portaalla. Professoritasolla naisten määrä Suomessa on lähellä eurooppalaista keskiarvoa. Toisin sanoen eurooppalaiset sukupuolisakset eivät leikkaa kahta kertaa ja ovat hiukan aukinaisemmat verrattuna Suomen yliopistojen kuvaajaan. Verrattuna Ruotsiin Suomessa etenee professoreiksi hieman enemmän naisia ja verrattuna Norjaan tilanne on hyvin saman tyyppinen, joskin Norjassa väitöskirjatutkijoina on enemmän naisia kuin Suomessa. Espanjassa naisia etenee professoreiksi Euroopan keskiarvoa vähemmän. Ruotsi, Norja ja Espanja on tässä valittu vertailumaiksi, koska niistä keskustellaan myös KOTAMO-hankkeen maakohtaisissa raporteissa. Kaikkien maiden luvut löytyvät Euroopan komission She Figures 2021 -julkaisusta (European Commission 2021).

Taulukko 2. Naisten määrä yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstössä eri uraportilla vuonna 2018 Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Espanjassa, Irlannissa ja Euroopassa keskimäärin (European Commission 2021, s. 184).

	I porras	II porras	III porras	IV porras
EU-27	47,08	46,61	40,29	26,18
Suomi	49,29	50,21	49,74	30,32
Ruotsi	51,62	45,87	46,47	28,22
Norja	57,85	48,71	48,09	30,91
Espanja	47,54	49,95	44,11	23,90
Irlanti	-	49,49	38,35	25,63

Taulukko 3 esittää naisten osuuden professoritasolla tieteen pääaloittain Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Espanjassa ja Euroopassa keskimäärin vuonna 2018. Irlannin lukuja ei ollut saatavilla. Suomessa on eurooppalaista keskiarvoa ja verrokkimaita huomattavasti vähemmän naisia professoritasolla luonnontieteissä ja tekniikassa. Sen sijaan Suomessa on selvästi keskiarvoa enemmän naisia professoreina maataloustieteissä, yhteiskuntatieteissä ja humanistisissa tieteissä. Myös erona Ruotsiin ja Norjaan on etenkin vähäinen naisprofessoreiden määrä luonnontieteissä ja tekniikassa suomalaisissa yliopistoissa. Verrattuna Espanjaan erona on myös se, että Espanjassa ei ole yhteiskuntatieteissä ja humanistisessa tiedekunnassa yhtä paljon naisia professoreina kuin Suomessa. Maatalous- ja metsätieteiden osalta Suomi on poikkeus naisten selvästi suuremmalla osuudella kaikkiin tässä vertailtuihin maihin verrattuna.

Taulukko 3. Naisten osuus professoritasolla eri tieteenaloilla Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Espanjassa ja Euroopassa keskimäärin vuonna 2018, % (European Commission 2021, s. 190).

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

Taulukko 4 näyttää naisten osuuden opetus- ja tutkimushenkilöstöstä yliopistoittain. Yliopistojen välillä on suuriakin eroja. Erityisesti joukosta erottuu Lapin yliopisto, jossa naisten osuus on tasaisen korkea, 60–70%, joka uraportilla. Lapin yliopiston lisäksi minkään muun yliopiston professorikunta ei ole naisemmistöinen. Jopa Taideyliopistossa – jossa väitöskirjatutkijoista naisia on 70,2% – on professorikunnasta naisia enää 44,8%. Vähiten naisia on Aalto-yliopistossa, jossa naisten määrä on alimmalla uraportilla 31,5% ja ylimmällä uraportilla noin 15,2%. Pieni naisten määrä johtuu osittain siitä, että Aalto-yliopistossa on suuri teknillinen korkeakoulu ja suurin osa tekniikan aloista on miesvaltaisia. Samalla naisten osuuden suhteellinen väheneminen on kuitenkin myös Aalto-yliopistossa jyrkkää, koska naisten osuus on noin puolet pienempi ylimmällä uraportilla. Naisten määrä vähenee rajusti ensimmäistä ja viimeistä uraporrasta vertailtaessa myös Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa LUT:ssa (35,6% ja 17,6%), vaikka keskimmaisilla portilla LUT:ssa onkin Aalto-yliopistoa enemmän naisia. Toista ja viimeistä uraporrasta vertailtaessa naisten osuus vähenee paljon

myös esimerkiksi Hankenilla (61,3% ja 31,1%), Vaasan yliopistossa (54,5% ja 25,0%) ja Itä-Suomen yliopistossa (62,1% ja 33,7%).

Taulukko 4. Naisten osuus yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöstä tutkijanuran eri vaiheissa 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	I porras	II Porras	III porras	IV porras	Tunti- opettajat	YHT
Aalto-yliopisto	31,5	33,9	29,9	15,2	36,7	30,7
Helsingin yliopisto	54,8	56,7	52,3	34,9	56,4	52,0
Itä-Suomen yliopisto	54,4	62,1	53,0	33,7	56,7	52,6
Jyväskylän yliopisto	55,6	59,5	46,5	34,8	58,1	52,3
Lapin yliopisto	62,2	66,2	70,3	60,0	51,0	63,6
Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT	35,6	35,2	43,0	17,6	15,4	33,6
Oulun yliopisto	45,2	44,9	45,7	30,9	57,6	44,0
Svenska handelshögskolan Hanken	44,4	61,3	37,0	31,1	48,9	46,0
Taideyliopisto	70,2	49,5	57,9	44,8	50,2	50,9
Tampereen yliopisto	44,2	45,8	50,0	29,1	41,8	43,9
Turun yliopisto	54,5	56,5	51,5	40,9	63,0	52,5
Vaasan yliopisto	43,8	48,5	53,1	25,0	45,4	43,8
Åbo Akademi	56,7	61,1	43,8	33,3	68,3	53,7

Taulukko 5 näyttää naisten osuuden opetus- ja tutkimushenkilöstöstä päätieteenaloittain ja yliopistoittain. Näin voidaan tarkastella päätieteenalojen sisäisiä yliopistojen välisiä eroja. Esimerkiksi lääke- ja terveystieteissä on professoritasolla naisia Helsingin yliopistossa 31,8%, Tampereen yliopistossa 33,8%, Oulun yliopistossa 36,1%, Itä-Suomen yliopistossa 39,2% ja Turun yliopistossa 39,9%. Aalto-yliopiston ja Jyväskylän yliopiston lukuja ei voi mielekkäästi vertailla, koska Aalto-yliopistossa opetetaan lääketieteellistä tekniikkaa ja Jyväskylän yliopistossa liikuntalääketiedettä, farmasiaa ja terveystieteitä. Tekniikan alalla eniten naisia on professoritasolla Vaasan yliopistossa (16,4%) ja Oulun yliopistossa (14,9%).

Taulukko 5. Naisten osuus yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöstä tutkijanuran eri vaiheilla päätieteenaloittain 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

Tieteenala	Yliopisto	I Porras	II porras	III porras	IV porras	Tunti- opettaja
Luonnontieteet	Aalto-yliopisto	26,9	24,5	19,2	6,8	25,1
	Helsingin yliopisto	43,5	45,4	35,9	22,1	37,8
	Itä-Suomen yliopisto	29,3	32,0	32,0	7,9	27,0
	Jyväskylän yliopisto	38,4	36,2	24,2	12,5	31,3
	Lapin yliopisto	43,4**	100**	62,9*	0,0**	-
	LUT yliopisto	34,8	30,3	25,1	18,3	3,1
	Oulun yliopisto	38,1	46,5	33,6	22,3	-
	Tampereen yliopisto	34,5	26,8	29,0	4,4	-

	Turun yliopisto	47,2	36,9	27,4	28,9	43,7
	Vaasan yliopisto	33,7**	55,9**	0,0**	0,0**	15,9**
	Åbo Akademi	43,4	39,8	32,8	14,5	
Tekniikka	Aalto-yliopisto	28,8	31,0	24,6	12,3	38,5
	Helsingin yliopisto	46,1**	44,3**	9,7**		-
	LUT yliopisto	33,0	31,4	43,1	10,8	21,8
	Oulun yliopisto	26,7	22,0	25,7	14,9	-
	Tampereen yliopisto	24,4	26,3	25,7	8,9	-
	Turun yliopisto	10,7	8,6	17,1*	9,0*	-
	Vaasan yliopisto	34,3	26,0	33,8*	16,4	21,1**
	Åbo Akademi	44,6	28,1	29,6	10,4	
Lääke- ja terveystieteet	Aalto-yliopisto	37,3	17,7*	18,4*	9,5**	7,5**
	Helsingin yliopisto	56,3	64,8	56,5	31,8	46,1**
	Itä-Suomen yliopisto	65,3	66,9	62,8	39,2	62,6*
	Jyväskylän yliopisto	61,3	77,5	47,7	45,2	57,0**
	Oulun yliopisto	74,3	73,0	69,0	36,1	0,0**
	Tampereen yliopisto	72,4	70,9	62,7	33,8	
	Turun yliopisto	60,9	62,5	59,8	39,9	53,3**
	Åbo Akademi	75,0*	65,4*	100,0**	71,9**	-
Maatalous- ja metsätieteet	Helsingin yliopisto	76,5	64,5	62,4	49,2	59,2*
	Itä-Suomen yliopisto	55,6	43,9	18,0	13,6	25,5**
Yhteiskunta-tieteet	Aalto-yliopisto	44,0	49,0	34,9	16,2	36,0
	Helsingin yliopisto	67,0	61,6	62,3	42,3	61,0
	Itä-Suomen yliopisto	67,4	68,9	59,0	47,9	77,5*
	Jyväskylän yliopisto	66,8	70,4	60,0	46,5	71,1*
	Lapin yliopisto	60,3	64,5	73,5	57,3	-
	LUT yliopisto	59,0	51,4	56,9	33,9	25,6*
	Oulun yliopisto	71,8	58,4	57,5	51,5	-
	Hanken	44,4	61,3	37,0	31,1	48,9
	Tampereen yliopisto	65,0	64,5	62,3	41,8	-
	Turun yliopisto	58,5	64,7	60,5	42,3	67,1
	Vaasan yliopisto	49,1	48,3	54,3	30,8	46,5*
	Åbo Akademi	68,2	73,0	49,0	45,9	99,7**
Humanistiset tieteet	Aalto-yliopisto	71,8	74,5	55,1	51,6	60,9
	Helsingin yliopisto	51,2	65,5	56,1	39,1	70,2
	Itä-Suomen yliopisto	73,4	80,4	51,9	33,8	66,8
	Jyväskylän yliopisto	71,9	71,9	53,5	48,9	77,4
	Lapin yliopisto	66,5	72,3	60,0*	78,8	-
	Oulun yliopisto	78,6	65,3	53,9	38,6	-
	Taideyliopisto	70,2	49,5	57,9	44,8	50,2
	Tampereen yliopisto	71,7	72,2	58,7	69,3	-
	Turun yliopisto	76,1	72,0	66,8	63,2	78,4
	Vaasan yliopisto		73,5	87,5*	0,0**	79,3**
	Åbo Akademi	75,8	73,6	59,2	38,8	-
	Tieto puuttuu (osuus kaikista)		-	-	-	-

* 5–10 henkilötyövuotta

** < 5 henkilötyövuotta

Taulukko 6 näyttää naisten osuuden ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstössä. Ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstöä ei ole ryhmitelty uraportaille, mutta taulukko näyttää naisten määrän lehtoreina, yliopettajina, päätoimisina tuntiopettajina, sekä TKI-toiminnan henkilöstössä. Tarkasteltaessa kaikkien ammattikorkeakoulujen keskimääräisiä lukuja nähdään, että yliopettajien kohdalla naisten osuus on pienempi (51,6%) kuin lehtoreiden (62,9%) ja tuntiopettajien (57,8%) kohdalla. Kaikki positiot ovat kuitenkin keskimääräisessä tarkastelussa naisemmistöisiä. Eri ammattikorkeakoulujen kohdalla on kuitenkin suuriakin eroja. Eniten naisia on yliopettajina Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (78,0%) ja vähiten Centria-ammattikorkeakoulussa (37,7%). Kaikissa ammattikorkeakouluissa yli puolet lehtoreista on naisia.

Taulukko 6. Naisten osuus ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstössä vuonna 2020 korkeakouluittain, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	Lehtori	Yliopettaja	Päätoim. tunti- opettaja	TKI- toiminnan henkilöstö
Centria-ammattikorkeakoulu	66,3	37,7	40,9	41,5
Diakonia-ammattikorkeakoulu	85,2	66,7*	***	78,8
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	62,0	54,8	62,0	79,5
Humanistinen ammattikorkeakoulu	75,2	78,0*	59,3**	75,0**
Hämeen ammattikorkeakoulu	59,0	46,3	***	53,5
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	57,7	64,6	47,2	52,8
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	65,9	55,1	28,2	53,4
Kajaanin ammattikorkeakoulu	65,9	62,5*	34,5	39,1
Karelia-ammattikorkeakoulu	53,3	48,8	81,6	47,2
LAB-ammattikorkeakoulu	62,8	63,6	71,6	64,2
Lapin ammattikorkeakoulu	67,5	61,6	55,5	37,9
Laurea-ammattikorkeakoulu	79,3	52,0	***	65,8
Metropolia Ammattikorkeakoulu	59,4	45,1	41,3	49,7
Oulun ammattikorkeakoulu	59,3	39,9	68,1	44,2
Satakunnan ammattikorkeakoulu	64,8	55,4	60,4	64,5
Savonia-ammattikorkeakoulu	64,6	40,2	57,9	39,5
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	64,9	57,7	67,5*	50,0
Tampereen ammattikorkeakoulu	54,5	61,9	68,6	57,9
Turun ammattikorkeakoulu	62,1	48,5	70,6	53,9
Vaasan ammattikorkeakoulu	52,8	38,0	11,4	61,0
Yrkeshögskolan Arcada	54,2	45,1	26,8	17,4*
Yrkeshögskolan Novia	52,3	64,1	53,3	50,5
Kaikki AMK:t yhteensä	62,9	51,6	57,8	50,9

* 5–10 henkilötyövuotta

** < 5 henkilötyövuotta

*** Osa ammattikorkeakouluista ei raportoi päätoimisten tuntiopettajien henkilötyövuosia

Taulukko 7 näyttää naisten osuuden ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä ja yliopettajista viidellä päätiiteenaloilla vuonna 2020. Verrattuna naisten määrään eri tieteenaloilla yliopistojen professoritasolla (Taulukko 3), voidaan Taulukosta 7 nähdä, että ammattikorkeakoulut ovat kokonaisuudessaan naisvaltaisempia myös yliopettajatasolla. Ammattikorkeakouluissa esimerkiksi terveys- ja hyvinvointialat ovat hyvin naisvaltainen ala ja myös yliopettajista yli 90% on naisia. Naisia on hieman miehiä enemmän yliopettajina myös yhteiskunnallisissa ja humanistisissa aineissa. Luonnontieteelliset alat ja tekniikan alat ovat miesenemmistöisiä myös ammattikorkeakouluissa, mutta yliopettajissa on kuitenkin suurempi osuus naisia kuin samoilla päätiiteenaloilla yliopistoissa professoritasolla.

Taulukko 7. Naisten osuus ammattikorkeakoulujen henkilöstöstä ja yliopettajista kuudella päätiiteenaloilla 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	Luonnon- tieteet	Tekniikan alat	Terveys- ja hyvin- vointialat	Maa- ja metsä- talousalat	Yhteiskun- nalliset alat	Humanis- tiset ja taidealat	Tieto- puut- tuu
% naisia henkilöstöstä	33,1	23,3	90,0	53,5	66,4	65,6	0,0
% naisia yliopettajista	19,9	21,5	91,1	39,3	54,9	57,9	0,0
% naisia TKI- toiminnan henkilöstöstä	30,3	30,4	77,7	66,5	69,8	70,7	37,2

Ammattikorkeakoulujen osalta on olennaista tarkastella myös naisten ja miesten palkkaeroja, sekä eri päätiiteenalojen keskimääräisiä palkkoja. Taulukko 8 näyttää ammattikorkeakoulujen lehtoreiden kokonaisansion keskiarvon sukupuolittain eri päätiiteenaloilla. Tieteenalakohtainen vertailu on tehty opettajien pohjakoulutuksen mukaan. Taulukosta ilmenee, että eri alojen välillä on palkkaeroja ja lisäksi palkoissa on sukupuolieroja. Naislehtori ansaitsee ammattikorkeakoulussa keskimäärin 4708 euroa ja mieslehtori 5095 euroa. Merkittävästi suurimmat palkat löytyvät tekniikan ja luonnontieteiden alalta kun taas pienimmät terveys- ja hyvinvointialalta sekä humanistiselta alalta. Lehtoreiden kokonaisansion keskiarvo on tekniikan alan pohjakoulutuksella 5 389 euroa, ja terveys- ja hyvinvointialan koulutuksella 4 669 euroa. Kuukausipalkoissa näiden alojen välille kertyy toisin sanoen palkkaeroa 720 euroa, mikä vuositasolla on 8640 euroa. Suuri osa lehtoreiden sukupuolten välisistä palkkaeroista selittyikin alojen välisellä palkkaerolla. Toisaalta joidenkin alojen sisältä löytyy myös sukupuolenmukaisia palkkaeroja. Miesvaltaisella tekniikan alalla naislehtorien kokonaisansion keskiarvo on 5 164 euroa ja mieslehtorien 5 448 euroa.

Taulukko 8. Kokoaikaisten ammattikorkeakoulujen lehtorien kokonaisansiot (€/kk) sukupuolen ja henkilön oman koulutusalan mukaan vuonna 2020 (Tilastokeskus: Palkkarakennetilasto 2020)

Lehtorit, koulutusala	Sukupuoli	lkm	Kokonaisansion keskiarvo, €/kk
Humanistiset ja taidealat	Miehet	182	4 646
	Naiset	461	4 600
	Yhteensä	643	4 613
Luonnontieteet	Miehet	90	5 246
	Naiset	86	5 021
	Yhteensä	176	5 135
Maa- ja metsätalousalat	Miehet	44	4 703
	Naiset	40	4 680
	Yhteensä	84	4 692
Tekniikan alat	Miehet	407	5 448
	Naiset	106	5 164
	Yhteensä	513	5 389
Terveys- ja hyvinvointialat	Miehet	69	4 661
	Naiset	686	4 669
	Yhteensä	755	4 669
Yhteiskunnalliset alat	Miehet	95	4 800
	Naiset	247	4 719
	Yhteensä	342	4 742
Kaikki alat yhteensä	Miehet	887	5 095
	Naiset	1 626	4 708
	Yhteensä	2 513	4 845

Taulukko 9 näyttää ammattikorkeakoulujen yliopettajien kokonaisansion keskiarvon sukupuolittain eri päätieteenaloilla. Tiedot on osittain salattu, koska henkilömäärät jäävät niin pieniksi päätieteenalakohtaisessa tarkastelussa. Myös yliopettajilla merkittävästi suurimmat palkat löytyvät tekniikan alalta ja luonnontieteiden alalta. Yliopettajien kokonaisansion keskiarvo on tekniikan alan pohjakoulutuksella 6 153 euroa, ja terveys- ja hyvinvointialan koulutuksella 5 723 euroa. Kuukausipalkoissa näiden alojen välille kertyy hieman vähemmän palkkaeroa yliopettajien kuin lehtorien kohdalla: 430 euroa. Päätieteenalojen sisäisiä sukupuolieroja tarkasteltaessa nähdään, että tekniikan alalla naisyliopettajien kokonaisansion keskiarvo on 5 860 euroa ja miesyliopettajien 6 263 euroa.

Taulukko 9. Kokoaikaisten ammattikorkeakoulujen yliopettajien kokonaisansiot (€/kk) sukupuolen ja henkilön oman koulutusalan mukaan vuonna 2020 (Tilastokeskus: Palkkarakennetilasto 2020)

Yliopettajat, koulutusala	Sukupuoli	lkm	Kokonaisansion keskiarvo, €/kk
Humanistiset ja taidealat	Miehet	20	***
	Naiset	22	***
	Yhteensä	42	5 588
Luonnontieteet	Miehet	23	***
	Naiset	9	***
	Yhteensä	32	6 180
Maa- ja metsätalousalat	Miehet	9	***
	Naiset	4	***
	Yhteensä	13	***
Tekniikan alat	Miehet	90	6 263
	Naiset	34	5 860
	Yhteensä	124	6 153
Terveys- ja hyvinvointialat	Miehet	4	***
	Naiset	69	5 702
	Yhteensä	73	5 723
Yhteiskunnalliset alat	Miehet	11	***
	Naiset	38	5 622
	Yhteensä	49	5 617
Kaikki alat yhteensä	Miehet	157	---
	Naiset	176	---
	Yhteensä	333	5 671

*** Tieto salattu

--- Tietoa ei pystytty laskemaan

Epätasa-arvoisen urakehityksen syyt yliopistoissa

Akateemisten urien sukupuolen mukaista segregaatiota, sekä sen syitä ja seurauksia on tutkittu kansainvälisesti paljon. Eurooppalainen meta-analyysi *Meta-analysis of gender and science research* (Caprile ym. 2012) kokosi ja analysoi akateemisten urien segregaatiota käsittelevää tutkimuskirjallisuutta 33 maasta vuosilta 1980 – 2008. Raportin mukaan kansainvälinen kirjallisuus tunnistaa tutkijanuralla kolme kriittistä kohtaa, joissa sukupuolten epätasa-arvoa tuotetaan: koulutusvalinnat, ruuhkavuodet akateemisen uran alkuvaiheessa, sekä myöhemmät urakehitysvaiheet. Myös suomalaisessa tutkimuksessa on tunnistettu erilaisia epätasa-arvoa tuottavia käytäntöjä eri uravaiheissa, mikä auttaakin jäsentämään kohdattuja epätasa-arvon ongelmia, sekä analysoimaan toisaalta ongelmien pysyvyyttä ja toisaalta niiden siirtymisiä uudenlaisiin urapolun vaiheisiin (Vehviläinen, Korvajärvi, ja Ylijoki 2021).

Suomi ei näyttäydä meta-analyysin (Caprile ym. 2012) vertailussa kovinkaan aktiivisena tutkimusmaana. Eniten akateemisten urien segregaatiota on analyysin mukaan tutkittu Britanniassa ja Saksassa, sekä kohtalaisen runsaasti myös Ranskassa, Ruotsissa ja Tanskassa, kun taas Suomi sijoittuu kirjallisuuden määrän vertailussa neljännelletoista sijalle (Caprile ym., 2012, s. 63). Suomalaisen tutkimuksen määrä aiheesta ei myöskään näytä kiihtyneen meta-analyysin jälkeen, vaan

uusia tutkimuksia on tullut ripotellen. Yliopistoja koskevaa suomalaista tutkimusta akateemisten urien sukupuolittumisen syistä on kuitenkin jonkin verran ja se nivoutuu hyvin osaksi kansainvälistä keskustelua sekä tuo esille suomalaisia erityispiirteitä.

Pienten tapahtumatta jääneiden asioiden kasautuminen

Yhden hyvän näkökulman akateemisten urien sukupuolittumiseen saa tarkastelemalla niitä asioita, jotka naisten urilla ovat jääneet tapahtumatta. Artikkelin *What does not happen: interrogating a tool for building a gender-sensitive university* (Husu 2021) tuo esiin piilosyrjinnän vaikeammin havaittavia muotoja tutkijanuralla: miten erilaiset tapahtumatta jääneet asiat (engl. non-events) vaikuttavat urien sukupuolittumiseen siinä missä ilmeinen ja näkyvä syrjintäkin. Tapahtumatta jääminen voi olla monen tyyppistä: sitä voivat olla tuen ja kannustuksen puute, väitöskirjavaiheessa puutteellinen ohjaus, ohjaajien hidas reagointi esimerkiksi rahoitushakuja varten tarvittaviin suosituspyyntöihin, ettei kutsuta tapahtumiin, projekteihin ja verkostoitumiseen mukaan, naisten tai etnistä vähemmistöä olevien näkymättömyys oman alan tapahtumissa ja konferensseissa, yksinäisyyden tunne akatemiassa, tai hallinnollisen naisvoittoisen henkilökunnan haluttomuus auttaa tutkijanaisia samalla tavoin kuin tutkijamiehiä.

Tutkijanaiset saattavat toisinaan tulla tietoisiksi tapahtumatta jäämisten ketjuista vasta vuosia myöhemmin vertaillen kokemuksiaan tutkijamiesten kanssa. Yksi tapahtumatta jäämisten taustalla vaikuttava ilmiö on tutkijamiesten homososiaalinen käytös, jota he eivät välttämättä edes osaa kyseenalaistaa. Kirjan luvussa käytetty aineisto pohjaa 2000-luvun alussa tehtyyn kattavaan suomalaiseen tutkimukseen (Husu 2001a). Vaikka akateemisessa maailmassa on tapahtunut muutoksia aineiston keräämisen jälkeen, päähavainto siitä, että tulee kiinnittää huomiota myös tapahtumatta jäämisiin pätee edelleen. Husu (2021) pohtiikin, miten epätasa-arvoa ja sukupuolittuneita uria tuottaviin tapahtumatta jäämisiin voitaisiin paremmin puuttua tasa-arvotyössä. Tapahtumatta jäämisistä kannattaa ainakin puhua tasa-arvokoulutuksissa, väitöskirjatutkijoiden ohjaamiskoulutuksissa, sekä johtamiseen ja urakehitykseen liittyvissä koulutuksissa.

Naisten eteneminen professoritasolle on ollut Suomessa tyypillisesti hitaampaa kuin miesten. Tämä on nähtävissä esimerkiksi tutkimuksesta (Helin ym. 2019), joka pohjautuu vuosina 1964–1966 syntyneen ikäluokan rekisteritietojen tarkasteluun. Tutkimuksen mukaan perhetausta vaikuttaa voimakkaasti siihen, kuinka pitkälle kouluttaudutaan. Sukupuoli sen sijaan vaikuttaa erityisesti niin, että naisten urakehitys on kyseisten ikäluokkien kohdalla ollut hitaampaa verrattuna miesten urakehitykseen. Naisten hitaampi urakehitys voikin olla yksi syy siihen, että naisten osuus yliopistouran neljännellä portaalla on pienempi kuin miesten.

Alakohtaiset sukupuolittuneet käytännöt ja verkostot

Suomalainen tutkimus on myös puretunut analysoimaan tarkemmin sukupuolittuneiden urien syitä oppiaine- ja laitoskohtaisesti. Vehviläinen, Korvajärvi ja Ylijoki (2021) analysoivat naisten kokemia epätasa-arvoisuuksia terveysteknologian alalla. Terveysteknologian alalla oli tutkimuksen aikaan runsaasti rahoitusta, alalla toimii paljon naisia ja tutkimus koski valkoisia naisia. Tästä huolimatta tutkimus tuo epätasa-arvoa tuottavia mekanismeja eri tutkijanuran vaiheissa. Tutkimukseen haastateltiin 30 naista, joista kaikilla oli kokemusta ainakin väitöskirjatutkijoina yliopistossa toimimisesta. Tutkimukseen osallistuneet naiset eivät olleet kohdanneet ongelmia väitöskirjatyon aloituksen kohdalla eikä myöskään väitöskirjatutkimuksen rahoitus ollut muodostunut ongelmaksi alalla, jolla rahoitusta on suhteellisen paljon tarjolla. Kirjoittajat toteavatkin, että tässä kohden asiat ovat parantuneet verrattuna etenkin 1980-luvulla tehtyihin tutkimuksiin. Väitöskirjatutkijoina osa oli kuitenkin kohdannut ongelmia. Haastatellut kertoivat esimerkiksi vähättelystä, siitä kuinka olivat joutuneet välttelemään häirintää, sekä puutteellisesta ohjauksesta, mikä saattoi kostautua

myöhemmissä uravaiheissa, vaikka väitöskirja valmistuikin. Osa oli siirtynyt yliopistosta muihin tehtäviin, koska koki sen mielekkääksi, mutta osa oli joutunut siirtymään, koska jatko yliopistolla ei ollut mahdollinen.

Tutkijatohtoreina haastatellut olivat tutkimuksen mukaan (Vehviläinen, Korvajärvi, ja Ylijoki 2021) kohdanneet ongelmia erityisesti rahoituksen saamisessa sekä työn ja perheen yhdistämisessä. Yksi haastateltu kertoo, että hänen väitöskirjansa pohjalta tehty uusi projekti siirtyi kokonaan muille hänen jäätyään vanhempainvapaalle. Toisaalta toinen haastateltava oli vastaavassa tilanteessa pystynyt palaamaan hankkeeseensa, johon oli vanhempainvapaan ajaksi palkattu sijainen. Myöhemmissä uravaiheissa haastatellut naiset olivat kohdanneet epätasa-arvoa rekrytoinneissa. Haastateltavat kertoivat esimerkiksi, että kun resurssit olivat niukentuneet 2010-luvulla, olivat alan miesverkostot aktivoituneet turvaamaan yliopistojen perusvoimavaroilla rahoitettavia professuureja oman verkostonsa jäsenille. Rekrytointiprosessien läpinäkymättömyys ja kilpailu mahdollistivat epätasa-arvoisen toiminnan. Viisi tutkimukseen haastatelluista toimi professoreina. Osa heistä kertoi kokeneensa, että heidät oli haluttu pitää yksiköissä, joissa he olivat työskennelleet. Epätasa-arvoa he olivat kokeneet esimerkiksi kasaantuneiden työvelvoitteiden muodossa, koska heitä pyydettiin toimimaan ”kiintiönaisina” monissa työryhmissä, ja koska monet kertoivat kokevansa tärkeäksi pitää huolta ryhmäläisistään.

Suomessa on tutkittu epätasa-arvoa myös selvästi miesenemmistöisissä yksiköissä. Tämä onkin tärkeää, sillä yleiskuva tilanteesta (sukupuolisakset leikkaavat Suomessa vasta akateemisen uran neljännen vaiheen kohdalla) peittää alleen tieteenalojen, oppinaineiden ja laitosten välillä vallitsevat suuretkin erot (Silander, Haake, ja Lindberg 2013). Esimerkiksi kansainvälisten suhteiden tutkimuksessa sukupuolisakset leikkaavat jo uran aikaisemmassa vaiheessa postdoc-tutkijoiden kohdalla. Artikkelinä feminististä tutkimusta kansainvälisten suhteiden laitoksella tekevien tutkijoiden kokemuksista (Jauhola ja Särnä 2017) kuvaa, kuinka feminististä tutkimusta tekevät tutkijat kohtaavat alalla ongelmia esimerkiksi hyväntasoisien ohjauksen, kommentoinnin ja vertaisarvioinnin saamisessa. Tutkimus kertoo myös, että feministinen tutkimus on vaikeutunut viime vuosien aikana, koska nyt eläköitynyt professoripolvi suhtautui feministiseen tutkimukseen positiivisemmin kuin nykyinen professoripolvi.

Tutkimus sukupuolittuneista urista Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella (Kantola 2005; Kantola 2008) antaa havainnollistavan esimerkin siitä, minkälaiset sukupuolittuneet käytännöt selittivät, miksi naiset eivät kyseisellä laitoksella jatkaneet tutkijanuralla väittelyyn asti tai sen jälkeen. Tutkituina vuosina 2004–2005 puolet perustutkintoa opiskelevista, 38% väitöskirjatutkijoista ja 18% tohtoreiksi valmistuneista oli naisia. Tutkimuksen mukaan laitoksella työskentelevien miesten kuvailema ”tyypillinen reitti” tutkijaksi omalla laitoksella ei ollut mahdollinen naisille. Erot liittyivät naisten ja miesten saamaan väitöskirjaohjaukseen, meritoivien opetustehtävien jakamiseen lähinnä miehille (väitöskirjatutkijoiden pitämistä kurseista 91 % oli miesten pitämiä), sukupuolittuneisiin oletuksiin ja piilosyrjintään. Haastatellut naiset eivät usein edes tienneet opetusmahdollisuuksista kun taas useilla haastatelluilla miehillä oli hyviä kokemuksia opetustehtävistä. Lisäksi monet naiset kokivat, että heidän laajempi politiikan määrittelynsä ei istunut laitoksen tyypilliseen ajatteluun ja näin ollen heidän väitöskirja-aiheensa valinta sysäsi heidät marginaaliin. (Kantola 2008; Kantola 2005). Tutkimus kuvaa osuvasti sitä, miten monet pienet ja tavallaan piilossa olevat käytännöt saivat naiset lähtemään laitokselta aikana jolloin tutkijanuraa tyypillisesti jatkettiin samalla laitoksella. Uudemmassa tutkimuksessa opetustehtävien kasautumista pidetään usein jopa tutkijanuraa hidastavana tekijänä, mikä kuvastaa sitä, että sukupuolittuneita uria tuottavat käytännöt ovat jatkuvassa muutoksessa.

Akateemisen erinomaisuuden määrittely ja mittaaminen julkaisujen kautta

Julkaisemispaineeseen ja akateemisen erinomaisuuden määrittelyyn keskittyvä Aalto-yliopistosta kertova artikkeli (Lund 2012) kuvaa, kuinka Aalto-yliopiston perustamisen yhteydessä julkaiseminen tietyissä korkeatasoisiksi katsotuissa tieteellisissä lehdissä, kuten ”Financial Times 50” -listan lehdissä, muodostui tärkeimmäksi uralla etenemisen (ja akatemiassa pysymisen) mittariksi. Tutkimus kuvaa tätä kehitystä keskittyen erityisesti tutkijanaisiin, joilla on paljon opetustyötä ja pienet lapset. Haastatellut tutkijat kuvaavat julkaisupaineiden tuntuvan mahdottomilta ja eräs kertoo ahdistuksestaan mennä työpaikalle, jossa kaikki puhuvat siitä, miten paljon koko ajan tekevät saadakseen julkaisunsa oikeisiin lehtiin. Tutkimukseen on haastateltu myös akateemista johtoa ja nämä haastattelut vahvistavat, ettei naisten paine julkaista koko ajan ja vain korkeatasoisiksi katsotuissa lehdissä ollut turha, vaan sellainen julkaisuprofiili vaikutti esimerkiksi rekrytoinneissa ja vakinaistamispolulle valinnassa olennaisesti. Lisäksi artikkelissa tuodaan esille, että tiettyihin lehtiin tähtääminen suosii tiettyjä metodeja, lähestymistapoja ja teorioita, saattaen näin tappaa tutkimusinnon niiltä tutkijoilta, jotka käsittelevät aiheita, joihin ne eivät yhtä hyvin sovi (Lund 2012). Artikkelin valottaa osuvasti, miksi ”liiallinen” määrä opetusta voi myös sysätä tutkijan ulos yliopistosta. Lisäksi artikkeli kuvaa akateemiseen erinomaisuuteen keskittymisen ongelmia. Akateemista erinomaisuutta mittaavat mittarit, kuten lehtilistat tai vaikuttavuuskertoimet, ovat aina jollain tavoin vinoutuneita. Lähes kaikki suomalaiset yliopistot ovatkin nykyään allekirjoittaneet DORA-periaatteet (”San Francisco Declaration on Research Assessment DORA” 2021), joiden mukaisesti tulee ottaa lehtilistoja ja vaikuttavuuskertoimia laajempi näkökulma arviointiin. Olisi kiinnostavaa saada tarkempaa tietoa siitä, kuinka DORA-periaatteita käytännössä sovelletaan suomalaisten yliopistojen rekrytoinneissa.

Akateemisen erinomaisuuden määrittelyyn on todettu suosivan ainakin joitakin miehiä myös muiden tutkimusten mukaan. Pohjoismaisessa yliopistojen tasa-arvokehitystä käsitelleessä raportissa (Bergman ja Rustad 2013) tuodaan esille, että tutkimuksen huippuyksiköiden johto on huomattavan miesenemmistöistä Pohjoismaissakin. Esimerkiksi suomalaisten huippuyksiköiden johdossa oli raportin mukaan 81 miestä ja 19 naista. Raportissa kysytäänkin, miksi erityisesti akateemisesti erinomaista tutkimusta painottavat toimet näyttävät suosivan enemmän miehiä. (Bergman ja Rustad 2013). Akateeminen johto on miehistä myös Euroopan Unionin Horisontti 2020 -rahoitusta saaneita hankkeita tarkasteltaessa. Vuonna 2020 projektien johtajista 28% ja projektin muusta työvoimasta 42% oli naisia (Ferguson 2021). Suomen Akatemian rahoittamista tutkimusprojekteista naisten johtamia projekteja oli 36% prosenttia vuonna 2020 (Suomen Akatemia 2021a).

Hoivavastuiden sukupuolittuminen ja oletukset äitiydestä

Sukupuolten epätasa-arvoa tuottavat mekanismit kietoutuvat usein yhteen monien muiden tekijöiden, kuten iän ja hoivavastuiden kanssa niinkin keskeisesti, että näitä on vaikea erottaa toisistaan. Edellä käsiteltiinkin jo joitakin naisten kohtaamia ongelmia hoivavastuiden ja tutkijantyön yhteensovittamisessa. Esimerkiksi terveysteknologian alalla tutkijoina työskentelevät naiset eivät olleet kohdanneet perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmia väitöskirjatutkimuksensa aikana, mutta kohtasivat niitä tutkijatohtorin positiossa, etenkin silloin kun työskentelevät projektirahoituksella määräaikaissa tehtävissä, eivätkä henkilökohtaisella apurahalla (Vehviläinen, Korvajärvi, ja Ylijoki 2021). Muutaman lisäesimerkin tarjoavat Huopalaisen ja Sataman (2019) autoetnografinen artikkeli akateemisen uran alussa olevien nuorten äitien kokemuksista sekä artikkeli akateemisen uran alussa olevien miesten kokemuksista työn ja perheen yhteensovittamisesta (Lund et al., 2019). Kummankin artikkelin sanoma on varsin positiivinen: ainakin osalle keskiluokkaisista akateemisen uran alussa olevista vanhemmista perheen ja työn yhteensovittaminen tuntuu sujuvan hyvin.

Tutkijaaideista kertova artikkeli tosin tuo lisäksi esiin monta äitiyttä ja tutkijuutta vastakkain asettavaa diskurssia ja käytäntöä, joita tutkijäidit ovat ajoittain pitäneet ahdistavina (Huopalainen and Satama, 2019). Ainakin osa äitien kohtaamista ongelmista liittyykin etenkin muiden ihmisten oletuksiin siitä, kuinka äidit yleisesti ottaen käyttäytyvät, vaikka se ei pitäisi paikkaansa tutkijoiden kohdalla. Miehistä kertovan artikkelin (Lund et al., 2019) isät puolestaan kuvaavat kauppa- ja korkeakoulun kilpailullista ilmapiiriä ja puuttuvaa yhteisöllisyyttä luoden kuvan varsin kovasta työympäristöstä. Sen sijaan että isät valittaisivat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista työympäristössään, he tuntuvat ennemminkin saavan perheensä tuesta voimaa kestää yhteisön puute työpaikalla.

Horisontaalinen segregatio

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

Tutkimustrendeistä: miten vertikaalista segregatiota on selitetty eri aikoina

Eurooppalaisen meta-analyysin (Caprile ym. 2012) mukaan akateemisten urien segregatiota käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa on havaittavissa, että tutkimuksen trendinä on ensin ollut tutkia sosialisatiota yhtenä segregatiota tuottavana syynä, sitten tutkimus keskittyi tutkimaan organisaatioiden roolia segregatiota tuottajana, ja myöhemmin 2000-luvulla mukaan on tullut uusi trendi joka tarkastelee, kuinka sukupuoli vaikuttaa tieteelliseen tietoon ja tiedon tuottamiseen. Raportissa tätä trendien kehitystä kuvataan myös nasevasti Londa Schiebingeriä lainaten: ”fixing the numbers, fixing the institutions, fixing the knowledge” (vapaasti käännettynä numerot kuntoon, instituutit kuntoon, tieto kuntoon). Samat trendit ovat havaittavissa suomalaisessa tutkimuksessa. Toisaalta kaikki segregatiota tuottavat tekijät – niin yksilöön, organisaatioihin kuin tiedontuotantoonkin liittyvät – vaikuttavat yliopistoissa edelleen ja kaikki on hyvä ottaa huomioon tasa-arvoa edistettäessä.

Lisäksi etenkin amerikkalaisessa tutkimuksessa on keskitytty tutkimaan tiedostamattomia vinoutuneita oletuksia (unconscious biases) yhtenä epätasa-arvoa tuottavana mekanismina. Tiedostamattomalla (tai joskus tiedostetulla) vinoutuneella oletuksella tarkoitetaan joko suosivaa tai epäedullista stereotyyppistä käsitystä ihmisestä tai ryhmästä. Vinoutuneet oletukset johtavat kohteluun, jota pidetään epärealistisena. Vinoutuneita oletuksia voivat tehdä paitsi yksilöt myös ryhmät. Näin ollen vinoutuneiden oletusten tutkimus jääkin yksilön ja organisaation tutkimisen välimaastoon ja myös tiedon tuotantoa tuotannon vinoutumia voidaan tutkia.

Epätasa-arvoisen urakehityksen syyt ammattikorkeakouluissa

Aiemmin Taulukossa 6 esiteltujen tilastojen mukaisesti myös ammattikorkeakouluissa on sukupuolen mukaista vertikaalista segregatiota. Ammattikorkeakouluja koskevaa suomalaista tutkimusta opetus- ja tutkimushenkilöstön segregatiosta ja urien sukupuolittumisesta sekä sitä tuottavista käytännöistä ei kuitenkaan juurikaan ole. Tässä pohditaan, minkä verran yliopistoja koskeva tutkimus on

sovellettavissa ammattikorkeakouluihin ja esitellään sen jälkeen muutamia ammattikorkeakoulututkimuksia, joissa on ainakin jonkin verran käsitelty myös tasa-arvoa.

Monet yliopistouran epätasa-arvoa tuottavat mekanismit eivät todennäköisesti näyttäytyä samanlaisina ammattikorkeakouluissa. Yliopistouraa leimaava ”ylös tai ulos” tyyppinen uramalli ja paine julkaista paljon tietyissä akateemisesti erinomaisina pidetyissä lehdissä ei näytä koskevan ammattikorkeakouluja ainakaan tällä hetkellä. Esimerkiksi väitöskirjatutkimus liiketalouden, markkinoinnin ja hoitotyön ammattikorkeakouluopettajien urakäsityksistä (Marttila 2015) toteaa, että julkaisujen kirjoittaminen näyttäytyy opettajille enemmänkin sivutyönä kuin pääasiana. Haastatellut opettajat julkaisivat esimerkiksi oppikirjoja ja oman alan ammattilaisille suunnattua materiaalia. Julkaisujen kirjoittamisen motiivina on varsinkin oman opetuksen tai tutkimustyön jatkojalostus, mutta tutkimuksen mukaan kirjoittaminen erotetaan urakertomuksissa varsinaisesta palkkatyöstä. (Marttila 2015). Valtakunnalliseen, ammattikorkeakoulujen henkilöstölle tehtyyn kyselyyn pohjautuvan tutkimuksen (Kotila ja Mäki 2012) mukaan osa ammattikorkeakoulujen opettajista toisaalta painottaa tutkimustyötä. Nämä TKI-työtä korostavat yliopettajat olivat tutkimuksen mukaan pettyneitä, kun työskentely perusopetustehtävissä vei suuren osan heidän aikaansa. Myös osa lehtoreista halusi panostaa enemmän TKI-tehtäviin. (Kotila ja Mäki 2012). Vaikka ammattikorkeakoulunkin lehtoreiden ja yliopettajien odotetaan opetustehtävien lisäksi tekevän myös tutkimus- ja kehittämistyötä, ymmärretään tutkimustyö ammattikorkeakouluissa yliopistoja laajemmin eikä se vaikuta urakehitykseen yhtä merkittävästi kuin yliopistoissa. Ammattikorkeakoulut voivatkin tarjota uramahdollisuuksia myös sellaiselle opetus- ja tutkimushenkilöstölle, joka ei halua tai voi toimia yliopiston tarjoamissa puitteissa.

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

Toisaalta ammattikorkeakouluissa – niin kuin suomalaisessa työelämässä ylipäätään – on todennäköisesti jonkinlaisia tasa-arvo-ongelmia. Näistä osviittaa saa ammattikorkeakouluja käsittelevästä tutkimuksestakin. Ammattikorkeakoulujen opettajien sukupuolitietoisuutta käsittelevässä väitöskirjassa (Westman 2015) kuvataan myös sitä, kuinka sukupuoli vaikuttaa ammattikorkeakoulun opettajien omaan työhön ja urakehitykseen. Tutkimuksessa kerätyt opettajien tarinat kertovat sukupuoleen liittyvistä epäkohdista, eriarvoisuudesta ja jopa syrjäytymisistä, sekä toisaalta myös sukupuolesta saaduista etuoikeuksista. Tarinoissa vain naiset kertoivat kohdanneensa tyourallaan alistamista ja vähättelyä, ja vähättelyä kohdattiin etenkin miesvaltaisilla aloilla (Westman, 2015, s. 87). Tutkimukseen kerättiin kirjoitettuja ja kerrottuja ammattikorkeakoulujen opettajien ja opettajakouluttajien tarinoita Suomesta, Unkarista ja Iso-Britanniasta. Osallistujiksi valikoitiin

opettajia, joilla oletettiin olevan kokemusta ja tietoa ammatillisesta opettajakoulutuksesta tai korkeakouluopettajuudesta, monikulttuurisuudesta ja sukupuolesta.

Tutkimuksen (Westman, 2015, s. 150) mukaan etenkin suomalaisissa ammattikorkeakouluopettajien tarinoissa sukupuolen esiin nostaminen koettiin vaikeaksi ja hivenen riskialttiiksi oman työuran kannalta. Oman opetustyön kehittäminen sukupuolitietoiseksi tuntui haasteelliselta. Muutokset koettiin vaikeiksi senkin takia, että ammatilliset korkeakoulut ovat täynnä sukupuoleen perustuvia käytänteitä, ja koulutusalat ja käytännön opetustyöt ovat pitkän historiallisen kehityksen seuraus. (Westman 2015). Ammattikorkeakouluissa työelämän ja eri alojen ja ammattien kulttuurit saattavatkin vaikuttaa enemmän kuin yliopistoissa, koska ammattikorkeakoulujen henkilökunta liikkuu enemmän muun työelämän ja korkeakoulujen välillä. Näin ammattikorkeakoulut ovat lähempänä työelämää, yrityksiä ja ammattilaisten verkostoja, mikä voi monien positiivisten vaikutusten lisäksi tarkoittaa, että myös työelämän epätasa-arvoisia käytäntöjä ja stereotyyppioita heijastuu tai valuu näiden kulttuurien mukana ammattikorkeakouluun. Tämä olisikin yksi mielenkiintoinen asia, jota ammattikorkeakouluissa voitaisiin tutkia. Tutkimus aiheesta voisi osaltaan auttaa kehittämään käytäntöjä tasa-arvon edistämiseksi ammattikorkeakouluissa. Ainakin Westmanin (2015) tutkimukseen osallistuneet opettajat toivoivat koulutuksen rakenteiden uudistamista, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja segregaatian purkua.

Westman (2015, s. 97-101) kuvaa myös sitä, kuinka sukupuoleen sitoutunut ikäymmärrys on naisille ja miehille erilainen. Naisille ammatillisina korkeakouluopettajina ikään liittyi epäkohtia ja eriarvoistavia tekijöitä, kuten nuorena uskottavuuden puutetta. Nuorilla naisilla opettajuus, pätkätyöt, työttömyys, äitiys ja uran vaihdokset esiintyivät kehollisen elämän rytmien mukaan. Vanheneva nainen vapautui sukupuoleen liittyvistä käyttäytymisodotuksista, mutta kehon vanheneminen lisäsi jälleen uskottavuuden puutetta. Myös haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa esiintyi edelleen esimerkiksi omien ikääntyneiden vanhempien hoivavaateina. (Westman 2015).

Olisi mielenkiintoista saada lisää tutkimustietoa myös nimenomaan ammattikorkeakoulujen TKI-toiminnasta ja tasa-arvon toteutumisesta siinä. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot kilpailevat osittain samasta projektirahoituksesta, mutta ympäristöt ja olosuhteet projektien tekemiselle voivat olla erilaiset. Lisäksi pääosa rahoituksesta näyttää tulevan eri lähteistä. Siinä missä yliopistot ja yksittäiset yliopistotutkijat saavat paljon säätiörahoitusta ja Suomen Akatemian rahoitusta, on ammattikorkeakoulujen suurin TKI-toiminnan rahoittaja Euroopan Unionin rakennerahasto-ohjelma, ja seuraavaksi eniten rahoitusta tulee suomalaisilta ministeriöiltä (Arene ry 2021). Rakennerahastoprojekteissa yksi tärkeä painopiste on käytännön kehittämistoiminta, missä ammattikorkeakoulut ovat varmasti paremmassa asemassa yliopistoihin nähden. Rahoitusinstrumentti edellyttää myös sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista projektin toimintaan. Siinä missä Suomen Akatemian ja tutkimusta rahoittavien säätiöiden käytännöt vaikuttavat yliopistoihin ja tasa-arvoon yliopistoissa, vaikuttavat Euroopan Unionin rakennerahastojen ja Suomen ministeriöiden käytännöt ammattikorkeakouluihin.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluva opetus- ja tutkimushenkilöstö

Suuri osa opetus- ja tutkimushenkilöstöä käsittelevästä tutkimuskirjallisuudesta käsittelee sukupuolta kaksijakoisesti. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi myös sukupuolivähemmistöjen tasa-arvo on osa sukupuolten tasa-arvoa ja siitä löytyy kirjallisuutta esimerkiksi englanniksi hakusanalla transgender. Suomen kielessä vastaava kattokäsite on transihminen, jolla tarkoitetaan kaikkia, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eroaa odotuksista sille sukupuolelle, johon heidät syntymähetkellä määriteltiin. Transihmisiin luetaan usein kuuluvan transvestiitit, transsukupuoliset ja

muunsukupuoliset¹ (Seta ry 2021). Transihmisten lisäksi sukupuolivähemmistöihin kuuluvat intersukupuoliset. Intersukupuolisuus tarkoittaa joukkoa erilaisia kehon variaatioita, joissa sukupuolitetut piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonitoiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset (Seta ry 2021).

Suomalainen kirjallisuus sukupuolivähemmistöistä korkeakouluissa keskittyy transihmisten kokemuksiin opiskelijoina tai koululaisina (ks. esim. Huotari et al., 2011; Lehtonen, 2003, 2013, 2016; Tanhua et al., 2015). Esimerkiksi raportti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksissa, työpaikoilla ja viranomaispalveluissa (Tanhua ym. 2015) listaa seuraavia monia hyviä käytäntöjä: kehitetään oppimisympäristöä turvallisemmaksi kaikkien sukupuolten kannalta; puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään; käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä; kehitetään opetusta ja oppimateriaaleja käsittelemään sukupuolen moninaisuutta (sukupuoli on muutakin kuin kaksijakoinen ja sisältää lukuisia erilaisia kokemuksia); puhutellaan oppilaita ja henkilöstöä ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa; sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja; luodaan käytäntöjä ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää esimerkiksi opiskelijavalinnoissa ja opintosuoritusten arvioinnissa; helpotetaan käytäntöjä liittyen nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen; varmistetaan mahdollisuus tutkintotodistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen. Osa näistä käytännöistä tukee myös henkilöstöön kuuluvien sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa.

Kansainvälisesti on kirjallisuutta myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvan opetus- ja tutkimushenkilöstön kokemuksista. Esimerkiksi amerikkalaiseen tutkimukseen (Seelman 2014) haastateltiin transihmisiä niin opiskelijoiden kuin yliopistonhenkilökunnankin osalta. Kirjoittajien mukaan transihmisten näkyminen henkilöstössä voi toimia tärkeänä roolimallina myös opiskelijoille. Tutkimuksen mukaan on tärkeää, että yliopisto tarjoaa tukea sitä tarvitseville transihmisille ja asettaa heitä syrjivät ihmiset vastuuseen teoistaan. Lisäksi monet kehittämistarpeet koskevat niin opiskelijoita kuin henkilökuntaakin: yliopiston tulee esimerkiksi järjestää sukupuolineutraalit WC:t ja mahdollisuus vaihtaa nimi, sähköposti ja sukupuolimerkinnot helposti.

Lisäksi on kansainvälistä kirjallisuutta ja tutkimusta transihmisten kokemuksista tutkijoina. Esimerkiksi englantilainen O'Shea (ks. esim. 2017, 2020) on kirjoittanut autoetnografisia artikkeleja kokemuksistaan muunsukupuolisena (ei-binäärinä) muun muassa akateemisessa työelämässä. Hänen mukaansa transihmisille asetettu vaatimus ”mennä läpi” naisena tai miehenä vaatii paljon työtä. Lisäksi se jatkuvasti kyseenalaistaa ei-binäärisen identiteetin. Artikkelit kuvaavat myös akateemista työttömyyttä, uran katkoksia ja köyhyyttä. Transmiehen tutkijaelämäkerran puolestaan voi lukea esimerkiksi amerikkalaisesta Ben Barresin kirjasta (Barres 2018), jossa hän keskittyy muun muassa kuvaamaan syitä siihen, miksi tukee sukupuolten tasa-arvoa tieteessä. Luonnontieteilijä Barres huomasi, että häntä kohdeltiin paremmin tiedeyhteisössä ja pidettiin uskottavampana tutkijana hänen käytyään transprosessin naisesta mieheksi. Kuten jo näiden kahden tutkijan kokemusten vertailusta huomaa, transihmisten kokemukset voivat olla hyvin eri tyyppisiä.

¹ Transvestiitti on ihminen, joka on pääosin tyytyväinen syntymässä annettuun sukupuoleensa, mutta jolla on tarve ajoittain ilmaista eläytymällä, pukeutumalla tai laittautumalla toista (binääristä) sukupuolta kuin mikä hänelle on syntymässä määritelty. Transsukupuolisuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että sukupuoli-identiteetti ei vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti on useimmiten mies tai nainen, mutta se voi olla myös esimerkiksi muunsukupuolinen. Muunsukupuolisella tarkoitetaan henkilöä, joka voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai sitten tyystin tämän jaon ulkopuolelta. (Seta ry 2021).

Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa

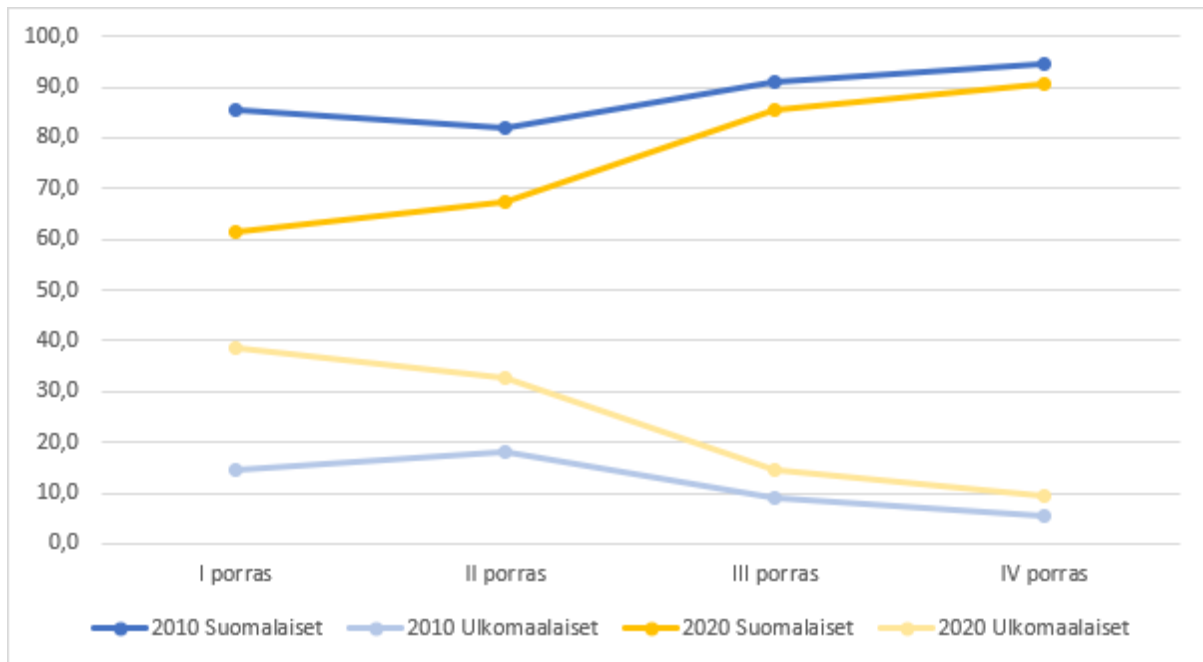
Etnisyydellä viitataan ihmisryhmään, joka identifioituu toisiinsa esimerkiksi yhteisten perinteiden, sukujuurien, kulttuurin, kielen, uskonnon, historian, yhteiskunnan, kansallisvaltion tai asuinalueellaan kohtaamansa kohtelun takia. Etninen tasa-arvo puolestaan tarkoittaa useimmiten sitä, että myös etnisiä vähemmistöjä kohdellaan tasaveroisesti enemmistöihin nähden. Suomalaiseen keskusteluun etnisestä tasa-arvosta kietoutuvat toisaalta kansalliset etniset vähemmistöt, eli saamelaiset ja romanit, ja toisaalta osana eurooppalaista keskustelua maahanmuutto Euroopan sisällä ja Euroopan ulkopuolelta. Edelleen keskustelu linkittyy Euroopan kolonialistiseen historiaan ja siihen, miten historia ja sen tulkinnat nykyään vaikuttavat. Tutkimuskirjallisuudessa pyritään muun muassa rasisminvastaisuuteen ja dekolonialismiin (kolonialistisen ajattelun purkamiseen ja esimerkiksi maantieteellisesti ja kulttuurillisesti vinoutuneen tiedon arvostuksen muuttamiseen).

Etnisen tasa-arvon ja rasismien tutkimuksen lisäksi on paljon intersektionaalista tutkimusta, joka keskittyy siihen, kuinka sukupuoli ja etnisuus/rotu tuottavat epätasa-arvoa samanaikaisesti. Intersektionaalinen tutkimus syntyi alun perin kritiikkinä valkoisiin keskiluokkaisiin naisiin kohdistuvaa feminististä tutkimusta ja feminististä liikettä kohtaan (Crenshaw 1989; Crenshaw 1991; Collins ja Bilge 2016). Kritiikin mukaan tutkimus naisista ja pyrkimykset edistää naisten asemaa kohdistuivat vain osaan naisia. Intersektionaalinen tutkimus on toisaalta nykyään tärkeä osa feminististä tutkimusta.

Vertikaalinen segregaatio kansainvälisyyden mukaan

Vaikka etninen tasa-arvo on huomattavasti kansalaisuutta ja kieltä laajempi asia, voidaan saada jonkin verran osviittaa opetus- ja tutkimushenkilöstön etnisen tasa-arvon toteutumisesta tarkastelemalla kansalaisuudesta kertovia tilastoja. Kuvaaja 3 näyttää Suomen kansalaisten sekä muiden maiden kansalaisten määrän suomalaisten yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöstä tutkijanuran eri vaiheissa vuosina 2010 ja 2020. Kuvaajasta voi havaita, että muiden kuin Suomen kansalaisten määrä on kymmenen vuoden aikana kasvanut väitöskirjatutkijoiden kohdalla voimakkaasti, mutta muutos on ollut vähäisempi muilla uraportilla. Etenkin vuoden 2020 lukuja tarkasteltaessa näyttääkin siltä, että sukupuolisaksien lisäksi myös etniset saksat leikkaavat tutkijoita yliopistouralta. On toki mahdollista, että tilanne tasaantuu ajan kuluessa, kun nyt väitöskirjatutkijoina toimivat ulkomaiset tutkijat etenevät akateemisella urallaan. Lisäksi kuvaaja jättää piiloon sen, että jotkut ulkomaiset tutkijat ovat voineet saada Suomen kansalaisuuden tutkijanuralla edetessään.

Kuvaaja 3. Suomen kansalaisten ja muiden maiden kansalaisten osuus eri uraportilla yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstössä 2010 ja 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).



Taulukko 10 näyttää eri kansalaisuuksien osuudet yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta ryhmitellen ne mannerkohtaisesti. Etenkin väitöskirjatutkijoina on paljon tutkijoita, jotka ovat jonkun muun maan kuin Suomen kansalaisia (yhteensä 38,5%). Väitöskirjatutkijoina on varsinkin aasialaisia (19,6%) ja eurooppalaisia muulta kuin Suomesta (13,2%). Viimeistä uraporrasta tarkasteltaessa huomataan esimerkiksi, että 90,6% professoreista on Suomen kansalaisia kun taas Aasian maiden kansalaisia on enää 1% professoreista, ja että professoreista, jotka eivät ole Suomen kansalaisia, valtaosa on muiden Euroopan maiden kansalaisia.

Taulukko 10. Yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstö eri uraportilla kansalaisuuden mukaan vuonna 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	I porras	II porras	III porras	IV porras	Tunti-opettajat	Kaikki
Suomi	61,5	67,3	85,4	90,6	72,0	72,9
Eurooppa	13,2	16,3	10,0	7,3	4,4	12,1
Pohjois-Amerikka	0,9	1,3	1,2	0,8	0,7	1,0
Latinalainen Amerikka ja Karibia	1,7	1,6	0,4	0,1	0,6	1,1
Afrikka	2,9	1,1	0,4	0,1	0,3	1,3
Aasia	19,6	11,9	2,4	1,0	2,7	10,3
Oseania	0,1	0,5	0,2	0,1	0,1	0,2
Tieto puuttuu	0,0	0,0	0,0	0,0	19,2	0,9
Muun kuin Suomen, yhteensä	38,5	32,7	14,6	9,4		
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

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

Taulukko 11 näyttää vielä naisten osuuden opetus- ja tutkimushenkilöstössä kansalaisuuksittain. Eri kansalaisuuksia edustavien tutkijoiden määrät ovat sukupuolittuneet niin, että esimerkiksi väitöskirjatutkijoissa Suomen kansalaisten ja muiden Euroopan kansalaisuuksien sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen, mutta Aasian kansalaisista ja Afrikan kansalaista naisten osuus on pienempi. Miesten hiukan suurempi osuus ulkomaisissa väitöskirjatutkijoissa saattaa selittää myös sitä, että (suomalaisten) naisten suhteellinen määrä kasvaa ensimmäiseltä uraportaalta toiselle siirryttäessä ja laskee vasta myöhemmissä uravaiheissa.

Taulukko 11. Naisten osuus kansalaisuuksittain yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstössä eri uraportilla vuonna 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	I porras	II porras	III porras	IV porras	Yhteensä
Suomi	51,5	58,9	51,2	33,4	50,2
Eurooppa	50,1	41,8	32,1	19,8	41,2
Latinalainen Amerikka ja Karibia	45,1	39,9	25,8	0,0	40,5
Pohjois-Amerikka	48,2	40,2	26,4	16,3	37,5
Afrikka	24,9	19,7	20,7	0,0	23,2
Aasia	35,5	32,4	24,4	31,3	34,0
Oseania	23,4	30,8	33,3	40,7	30,8

Taulukko 12 näyttää muiden kuin Suomen kansalaisten osuuden opetus- ja tutkimushenkilöstössä yliopistoittain. Taulukosta voidaan nähdä, että muiden kuin Suomen kansalaisten osuuksissa on suuria eroja yliopistojen kesken. Esimerkiksi Hankenin väitöskirjatutkijoista 66,1% ja professoreista 26,4% on muun kuin Suomen kansalaisia ja myös Aalto-yliopistossa muun kuin Suomen kansalaisten määrä on korkea varsinkin väitöskirjatutkijoiden kohdalla (57,6% väitöskirjatutkijoista ja 16,5% professoreista). Sen sijaan Lapin yliopiston väitöskirjatutkijoista 6,6% ja professoreista 10,7% on muun kuin Suomen kansalaisia.

Taulukko 12. Muiden kuin Suomen kansalaisten osuus opetus- ja tutkimushenkilöstössä eri uraportilla yliopistoittain vuonna 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	I porras	II porras	III porras	IV porras	Yhteensä
Aalto-yliopisto	57,6	61,0	25,3	16,5	43,8
Helsingin yliopisto	36,1	46,3	17,1	10,0	28,5
Itä-Suomen yliopisto	34,0	21,5	9,7	6,5	19,0
Jyväskylän yliopisto	24,4	21,1	10,7	6,9	17,3
Lapin yliopisto	6,6	7,8	7,8	10,7	12,0
Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT	53,6	29,8	4,8	8,0	32,5
Oulun yliopisto	38,1	38,6	14,0	9,2	32,0
Svenska handelshögskolan Hanken	66,1	35,0	24,2	26,4	38,4
Taideyliopisto	23,6	12,0	2,5	12,1	11,3
Tampereen yliopisto	35,0	23,1	10,0	7,9	25,6
Turun yliopisto	24,1	20,4	10,0	4,7	16,1
Vaasan yliopisto	46,2	31,1	21,2	6,2	28,6
Åbo Akademi	43,3	16,1	16,0	15,6	25,9

Taulukko 13 näyttää eri kansalaisuuksien osuudet ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta. Muita kuin Suomen kansalaisia on ammattikorkeakoulujen henkilöstössä hyvin vähän: 92,5% opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on Suomen kansalaisia ja 5,5%:n osalta puuttuu tieto kansalaisuudesta. Varmasti muita kuin Suomen kansalaisuutta edustavaa henkilökuntaa on siis noin 2%. Näistä suurin osa on Euroopan maiden kansalaisia (1,2%) ja toiseksi suurin osa Aasian maiden kansalaisia (0,5%).

Taulukko 13. Kansallisuudet ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstössä vuonna 2020, prosenttia henkilötyövuosista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstö).

	Lehtori	Yliopettaja	Tuntio- pettaja	TKI- toiminnan henkilöstö	Yhteensä
Suomi	93,0	95,2	92,3	89,5	92,5
Eurooppa	0,9	0,3	2,2	2,0	1,2
Pohjois-Amerikka	0,2	0,2	0,7	0,1	0,2
Latinalainen Amerikka ja Karibia	0,0	0,0	0,2	0,3	0,1
Afrikka	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Aasia	0,2	0,6	0,1	1,3	0,5
Oseania	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Tieto puuttuu	5,6	3,8	4,3	6,6	5,5
Yhteensä	100	100	100	100	100

Rasismi ja rodullistaminen

Suomalaista tutkimusta opetus- ja tutkimushenkilöstön kohtaamasta rasismista ja rodullistamisesta ei juurikaan löydy. Tämä voi osittain selittyä sillä, että rodusta puhuminen on Pohjoismaissa ja Saksassa perinteisesti koettu vaikeaksi (Andreassen ja Myong 2017), eikä myöskään rotua tai etnisyyttä kuvaavia tilastoja ole yhtä helposti saatavilla kuin esimerkiksi sukupuolta kuvaavia tilastoja. Suomessa olisi selvästi tarvetta tehdä tutkimusta opetus- ja tutkimushenkilöstön kohtaamasta rasismista ja rodullistamisesta. Tästä syystä aihetta käsitellään tässä ensin, ja siirrytään sitten esittelemään Suomessa tehtyä tutkimusta esimerkiksi ulkomaalaisiin tutkijoihin ja maahanmuuttajatutkijoihin liittyen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan rasismilla tarkoitetaan ajatusmallia, jossa ihmisryhmiä määritellään alempiarvoisiksi esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Rakenteellisella rasismilla puolestaan tarkoitetaan yhteiskunnallisissa normeissa ja käytännöissä sekä yhteiskunnan rakenteissa kuten instituutioissa, organisaatioissa, virastoissa, sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa olevaa piilevää tai avointa rasismia. Lisäksi nykyään puhutaan rodullistamisesta. Rodullistamisella tarkoitetaan prosessia, jossa joihinkin ihmisiin liitetään esimerkiksi ihonvärin tai oletetun etnisen taustan takia oletuksia, stereotyyppioita ja ennakkoluuloja liittyen muun muassa ihmisten kykyihin, tapakulttuuriin ja moraaliin (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2021). Työyhteisössä saatetaan esimerkiksi toistuvasti olettaa, että ”ulkomaalaisen näköinen” henkilö on opiskelija, eikä korkeakoulun henkilökuntaa. Tätä voidaan kutsua myös mikroagressioksi, eli yleensä tahattomaksi kommentiksi, joka kuitenkin ylläpitää rasistisia stereotyyppioita ja toiseuttaa henkilön, joka toistuvasti kohtaa tällaisia mikroagressioita.

Muita Pohjoismaita käsittelevää tutkimusta rasismista ja rodullistamisesta tutkijanuralla on tehty jonkin verran. Esimerkiksi ruotsalainen tutkimus (Thapar-Björkert ja Farahani 2019) kuvaa, kuinka tiedon tuotanto ja arvostaminen on rodullistettua akateemisissa yhteisöissä Ruotsissa. Toinen ruotsalainen tutkimus (Mählck 2013) kuvaa maahanmuuttajataustaisten tutkijanaisten kohtaamaa rodullistamista arvostetussa ruotsalaisessa yliopistossa ja toteaa, että rodullistetut tutkijat kohtaavat näkyvyys/näkyttömyys-paradoksin (Mirza 2009), tullen samanaikaisesti nähdyiksi ulkomaalaisina mutta unohdetuiksi tutkijoina². Lisäksi valkoisten etuoikeuksia tuotettiin tutkitussa yliopistossa muun muassa väittämällä, ettei rodulla ole mitään merkitystä Ruotsissa. Voi olla, että Suomenkin korkeakoulujen antirasistista työtä vaikeuttavat saman tyyppiset mekanismit: ainakin suomalainen tutkimus toisen asteen koulutuksessa järjestetyistä antirasismityöpajoista (Alemanji ja Mafi 2018) tuo esille, että Suomessakin on yleisesti ottaen vaikea puhua rasismista, koska yleisesti ajatellaan, että ”Suomessa ei ole rasismia”. Tutkimuksen mukaan rotu myös katosi keskustelusta, vaikka niiden aiheena oli rasismi.

Ulkomaalaiset tutkijat ja maahanmuuttajatutkijat

Suomalaista tutkimusta maahanmuuttajatutkijoista ja ulkomaisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä on tehty jonkin verran. Esimerkiksi ulkomailta Suomeen muuttaneiden väitöskirjatutkijoiden (Pappa, Elomaa, ja Perälä-Littunen 2020; Peura ja Jauhiainen 2018; Nori, Peura, ja Jauhiainen 2020; Sakurai, Pyhältö, ja Lindblom-Ylänne 2012; Zheng 2019) ja uransa eri vaiheissa olevien maahanmuuttajatutkijoiden³ (Hoffman 2007; Hoffman ym. 2015) kokemuksia suomalaisissa yliopistoissa on tutkittu.

² Näkyvyys/näkyttömyys -paradoksista on keskusteltu myös tutkijanaisten kohdalla yleisesti ottaen (ks. esim. van den Brink and Stobbe, 2009).

³ Tässä tapauksessa tarkoittaen tutkijoita, joilla on kokemus maahanmuutosta Suomeen.

Maahanmuuttajatutkijoiden haastatteluihin perustuva tutkimus (Hoffman 2007) kuvaa suomalaisia korkeakouluja maahanmuuttajatutkijoille vaikeasti avautuvina työyhteisöinä. Haastatellut 42 tutkijaa olivat muuttaneet Suomeen 27 eri maasta ja heistä 14 oli haastattelun aikana vakituudessa ja 22 määräaikaisessa työsuhteessa, ja 6 oli maisteritason opiskelijoita siirtymässä jatko-opiskelijoiksi. Moni näki mahdollisuutensa suomalaisissa yliopistoissa hyvin rajattuna, ja osa lähti pois Suomesta tutkimuksen aikana. Tiettyjen alojen tutkijat myös kertoivat, että suhtautuminen heille sopiviin tutkimusaiheisiin tuntui rajoittuneelta: heidän ei uskottu voivan tutkia Suomea, vaan oletettiin tutkivan joko jotakin ilmiötä omassa kotimaassaan tai sitten ”oman maahanmuuttajaryhmänsä” kokemuksia Suomessa. (Hoffman 2007). Hyväksytyjen tutkimusaiheiden rajaus maahanmuuttajatutkijoiden kohdalla on kiinnostava lisäys myös tiedon tuotannon rodullistamisesta käytyyn keskusteluun. Olisi lisäksi tärkeää tietää, kuinka ”maahanmuuttajatutkijalle hyväksytyt tutkimusaiheet” valitseminen vaikuttaa jatkossa urakehitykseen Suomessa.

Auto-etnografisessa tutkimuksessa Hoffman, Pöyhönen, Cools, Stikhin, Habti, Siekkinen ja Sama (2015) kuvaavat kokemuksiaan (maahanmuuttaja)tutkijoina Suomessa. Kirjoittajien mukaan suomalaiset yliopistot uusintavat monin tavoin globaalin akateemisen maailman eriarvoisuuksia, vaikka suomalaiset korkeakoulut usein halutaan nähdä tasa-arvoisina. Tutkimus kuvaa etenkin tutkimusryhmien, laitosten ja instituutioiden sosiaalista dynamiikkaa. Tutkimuksessa kerrotaan esimerkiksi tutkimusryhmästä, jonka aiheena oli tutkia sitä, miksi osa tutkijoista jättää yliopiston. Tutkimusryhmän sisällä ei kuitenkaan kyetty keskustelemaan ryhmän tutkijoiden erilaisista positioista ja omakohtaisista kokemuksista ja ajatuksista, vaikka kolme ryhmän tutkijaa suunnitteli tutkimuksen aikana tutkijanuralta pois siirtymistä. Syyinä tähän oli muun muassa se, että osa ryhmän jäsenistä ei ollut kiinnostunut tutkimuksen aiheena olevasta akateemisen uran epävarmuuksista paikallisessa kontekstissa, eikä myöskään stratifikaation tai metodologisen nationalismin käsitteestä. (Hoffman et al., 2015, s. 51-52). Stratifikaatiolla tarkoitetaan yhteiskunnallista hierarkiaa ja eriarvoisuutta eli sitä, että joillakin yhteiskunnan jäsenillä on etuoikeutettu asema vallan ja vaurauden perusteella kun taas toiset ovat epäedullisemmassa asemassa. Metodologisella nationalismilla (Shahjahan ja Kezar 2013) puolestaan tarkoitetaan, että mielekkäänä tutkimuksen yksikkönä nähdään kansakunta ja sen tutkiminen, mikä estää luomasta uutta kiinnostavaa tietoa tämän yksikön ylittävistä aiheista. Toisaalta nämä rajat ylittävä tieto saattaa olla kansainvälisesti hyvinkin arvostettua, ja ongelmia kohdataan ennemminkin paikallisissa tutkimusryhmissä ja instituutioissa.

Kasvatustieteiden alan ”kansainvälisiä” väitöskirjatutkijoita koskeva tutkimus (Pappa, Elomaa, ja Perälä-Littunen 2020) keskittyy väitöskirjatutkijoiden kokemaan stressiin. Tutkimusta varten haastateltiin 11 väitöskirjatutkijaa, jotka olivat muuttaneet Suomeen Kiinasta, Japanista, Hong Kongista, Intiasta, Namibiasta, Puolasta, Turkista ja Vietnamista. Tutkimuksen mukaan väitöskirjatutkijat kokivat tohtoriopinnot varsin stressaavina, joskin osa näki stressin myös positiivisena voimana. Toisaalta tutkimus kertoo myös pahoistakin psykosomaattisista oireista sekä yksinäisyydestä. Haastateltavat kuvaavat väitöskirjan tekoa yksilökeskeisenä ja yksinäisenä prosessina. Lisäksi heitä ahdisti rahoituksen hakeminen, sekä tietoisuus siitä, että myös myöhemmissä uravaiheissa oleva akateeminen henkilöstö joutuu taistelemaan rahoituksesta ja uramahdollisuuksista. Samalla osa haastateltavista uskoi tilanteen helpottavan kokemuksen karttuessa. (Pappa, Elomaa, ja Perälä-Littunen 2020). Tutkimus tuo esille tärkeää tietoa ulkomaisten tohtoriopiskelijoiden kokemuksista, mutta ei toisaalta keskity pohtimaan, mitkä kokemukset ovat erityisiä juuri ulkomaalaisilla väitöskirjatutkijoilla.

Toinen väitöskirjatutkijoihin keskittyvä tutkimus (Peura ja Jauhiainen 2018) käsittelee humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteiden tohtoriohjelmissa opiskelevien suomalaisten ja ulkomaalaisten käsityksiä tohtoriksi opiskelusta. Haastatelluiksi on valittu 6 ulkomaista ja 6

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

Näkemyks suomalaisten tutkijoiden etulyöntiasemasta rahoituksessa on sikäli perusteltu, että osa tutkimusta rahoittavista säätiöistä pyytää tekemään hakemukset suomeksi, ja lisäksi moni säätiö painottaa tutkimuksen yhteyttä ja vaikuttavuutta suomalaisessa yhteiskunnassa, mihin Suomessa pitkään toimineella tutkijalla on usein paremmat mahdollisuudet. Toisaalta tähän selvitykseen tarkastellut rahoitusmuodot, eli Suomen Akatemian ja Suomen Kulttuurirahaston myöntämät rahoitukset eivät juuri tue väitettä (ks. kappale Tutkimusrahoitus tasa-arvonäkökulmasta). Tätä selvitystä varten ei kuitenkaan selvitetty erikseen juuri väitöskirjatutkijoiden rahoitusta.

Helsingin yliopiston ulkomaalaisten väitöskirjatutkijoiden kokemuksiin perustuva tutkimus (Sakurai, Pyhältö, ja Lindblom-Ylänne 2012) toteaa, että väitöskirjatutkimuksen rahoitus on ulkomaalaisten väitöskirjatutkijoiden osalta erityisen tärkeä seikka, joka vaikuttaa heidän sitoutumiseensa ja hyvinvointiinsa. Kirjoittajat muistuttavat, että kansainvälisesti on kehitetty monia käytäntöjä, joilla voidaan tukea ulkomaisten tohtoriopiskelijoiden rahoitusta. Yhtenä erityisenä ryhmänä tässä voisi huomioida Euroopan ulkopuolelta tulleet tohtoriopiskelijat, joille rahoituksen loppuminen saattaa tarkoittaa myös oleskeluluvan loppumista. Helsingin yliopiston ulkomaalaisten väitöskirjatutkijoiden kokemuksia kerättiin kyselytutkimuksella, johon vastasi 120 ulkomaista väitöskirjatutkijaa (Sakurai, Pyhältö, ja Lindblom-Ylänne 2012). Tutkimuksen mukaan käytännölliset asiat, kuten rahoitus, sekä tutkijayhteisöt ja saatu ohjaus vaikuttavat voimakkaasti väitöskirjatutkijoiden kokemukseen opinnoistaan, sekä siihen, olivatko väitöskirjatutkijat harkinneet tohtoriopintojen kesken jättämistä. Tutkimuksen mukaan 33 % ulkomaalaisista väitöskirjatutkijoista oli harkinnut tohtoriopintojen kesken jättämistä, mikä oli hieman vähemmän kuin koko aineistossa (43 % väitöskirjatutkijoista).

Tutkimus kiinalaisista tohtoriopiskelijoista Suomessa (Zheng 2019) tuo puolestaan esille, että kiinalaisella rahoituksella Suomessa väitöskirjaa tekeville tutkijoille ei kertynyt opetuskokemusta. Opetustehtäviä tarjotaan Suomessa usein osana yliopiston myöntämää työsuhdetta tai rahoitusta, joten ulkopuolista rahoitusta saavat väitöskirjatutkijat eivät niitä välttämättä saa. Kiinalaiset väitöskirjatutkijat kuvaavat tutkimuksessa myös esimerkiksi erilaisia odotuksiaan ohjauksesta ja läheisyydestä ohjaajiensa kanssa.

[Etnistä tasa-arvoa vai pelkkää kansainvälisyyttä edistämässä?](#)

Kansainvälistymisen ja etnisen tasa-arvon keskustelut limittyvät usein toisiinsa korkeakoulumaailmassa. Osa korkeakouluista on nostanut kansainvälistymistavoitteen myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaansa (Tanhua 2020). Kansainvälistymisen edistäminen ei kuitenkaan ole sama asia kuin etnisen tasa-arvon edistäminen. Onkin ongelmallista, jos korkeakoulut

eivät lainkaan pyri edistämään sellaista etnistä yhdenvertaisuutta, joka ei sovi kapeasti määriteltyyn kansainvälistymistavoitteeseen. Esimerkiksi Suomessa jo olevat maahanmuuttajat ja toisen polven maahanmuuttajat jäävät usein huomiotta kansainvälistymiskeskustelussa.

Hoffman, Khan, Habti, Ndomo ja Lima-Toivanen (2020, s. 216) jäsentävät korkeakoulujen kansainvälistymisen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden astetta nelikentän avulla Korkeakoulututkimuksen seuran 20-vuotisjuhlakirjassa. Nelikentän mukaan korkeakoulu voi olla 1) kansainvälinen ja sosiaalisesti oikeudenmukainen, 2) kansainvälinen mutta ei sosiaalisesti oikeudenmukainen, 3) ei kansainvälinen, mutta kuitenkin kotimaassa toimiessaan sosiaalisesti oikeudenmukainen tai 4) ei kansainvälinen eikä sosiaalisesti oikeudenmukainen. Nelikenttä tuo näin havainnollisesti esille, että kansainvälisyys ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus (tai tasa-arvo) eivät ole sama asia. Lisäksi kirjoittajat huomioivat, että sama korkeakoulu voi sijoittua nelikentälle eri tavoin, kun tarkastellaan esimerkiksi opiskelijoita, eri uratasoilla toimivaa henkilökuntaa, sekä hallintoa.

Kansainvälistymistavoitetta voi totta kai kehittää siihen suuntaan, että se huomioi myös Suomessa asuvat maahanmuuttajat, eli niin sanotun kotikansainvälistymisen. Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön raportti (Weimer, Hoffman, ja Silvonen 2019) selvittää korkeakoulujen kotikansainvälistymisen nykytilannetta ja käytäntöjä. Monet raporttia varten haastatellut akateemisen henkilöstön edustajat eivät tunteneet kotikansainvälistymisen käsitettä. Toisaalta noin 61 % akateemisesta henkilöstöstä oli sitä mieltä, että maahanmuuttajataustaiset tai ulkomailla syntyneet tutkijat ja opiskelijat lisäävät kansainvälisyyttä ”kotona”, omalla laitoksella (Weimer et al., 2019, s. 37). Raportti esittää myös suosituksia kotikansainvälistymisen tukemiseksi. Kansallisen tason suosituksena kirjoittajat esittävät, että kotikansainvälistymisen indikaattorit tulee sisällyttää korkeakoulujen tulossopimuksiin. Korkeakouluissa tulee kirjoittajien mukaan muun muassa kehittää henkilöstön kotikansainvälistymistaitoja, kulttuurienvälisiä taitoja ja kielitaitoa, sekä kulttuurienvälisiä opetusmenetelmiä ja sisällyttää myös kotikansainvälistymisen henkilökohtaisiin opintosuunnitelmiin. (Weimer, Hoffman, ja Silvonen 2019).

Kotikansainvälisyys tukisi myös etenkin niiden korkeakoulujen yksiköiden kansainvälistymistä, joille kansainvälistyminen ei ole tällä hetkellä vaivatonta (Raunio, Korhonen, ja Hoffman 2010). Maahanmuuttajien siirtyminen korkeakoulujärjestelmään ja edelleen akateemisiin ammatteihin voi näille yksiköille olla keskeisempi ja luontevampi kansainvälistymisen kanava kuin huippuprofessorien houkuttelu ulkomailta. Tällöin keskeinen haaste on saada maahanmuuttajanuoret yliopistoihin ja akateemiselle uralle. (Raunio, Korhonen, ja Hoffman 2010). Raportin mukaan ulkomaalaistaustaisten urakehitys on kuitenkin suomalaisessa järjestelmässä vaikeaa etenkin vähemmän kansainvälistyneissä yksiköissä, ja monien vertikaalinen urakehitys pysähtyy Suomeen saapumisen tai tohtorin tutkinnon suorittamisen jälkeen. Rekrytoinneissa saatetaan painottaa sopivuutta meriittien sijaan, jotta saadaan valittua paikallinen hakija. Lisäksi etenkin projektityyppiset työsuhteet välittyvät Suomessa usein verkostojen kautta, ja pääsy suomalaisiin verkostoihin on ulkomaalaistaustaisille haasteellista. Kirjoittajien mukaan kyse voi olla osin tiedostamattomasta syrjimisestä, mutta verkostoja voidaan myös tietoisesti sulkea ulkomaalaistaustaisilta. (Raunio, Korhonen, ja Hoffman 2010). Yhtenä tekijänä voi vaikuttaa myös se, että suomalaisten yliopistojen hallinnon kielenä on useimmiten suomi tai ruotsi ja monet ulkomaalaiset tutkijat jätetään näin ulos akateemisen hallinnon päätöksenteosta, vaikka hallinnollisia asioita voitaisiin toki hoitaa englanniksikin tai monikielisesti tarpeen mukaan.

[Ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön etninen tasa-arvo](#)

Ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön etnistä tasa-arvoa ei ole Suomessa juurikaan tutkittu. Tilastojen valossa nähdään, että ammattikorkeakouluissa työskentelee hyvin vähän ulkomaista henkilökuntaa. Ero on suuri yliopistoihin verrattuna, kuten taulukoista 12 ja 13 ilmeni. Voi

toki olla, että jos käytettävissä olisi sellaisia tilastoja, joilla voidaan mitata myös kotikansainvälistymistä ja ottaa huomioon ulkomaan kansalaisten lisäksi jo Suomen kansalaisuuden saaneet maahanmuuttajat, ammattikorkeakoulujenkin henkilöstö näyttäytyisi kansainvälisempänä kuin näillä saatavilla olevien lukujen valossa vaikuttaa.

Ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajaopiskelijoista on kirjoitettu jonkin verran. Esimerkiksi Lätti, Timonen ja Toivanen-Sevrjukova (2012) kuvaavat maahanmuuttajaopiskelijoiden arkea ja pohtivat, missä määrin maahanmuuttajaopiskelijat ovat päässeet osallisiksi korkeakouluyhteisöön. Tutkimuksessa annetaan haastatteluihin perustuvia esimerkkejä siitä, miten maahanmuuttajat ovat päätyneet ammattikorkeakouluun. He ovat tulleet Suomeen esimerkiksi pakolaisina tai avioliiton kautta. Opinnot he ovat aloittaneet esimerkiksi valmentavan opetuksen kautta tai hyödyntäen avointa väylää ammattikorkeakouluun. Kirjoittajien mukaan opettajalta vaaditaan monikulttuurisuuden taitoja, jotta hän voi osaltaan tukea maahanmuuttajaopiskelijoiden osallisuutta ja esimerkiksi ryhmäytymistä kaikkien opiskelijoiden kanssa. (Lätti, Timonen, ja Toivanen-Sevrjukova 2012). Myös maahanmuuttajaopiskelijoiden osallisuutta voisi varmasti osaltaan tukea sekin, että opettajissa olisi enemmän maahanmuuttajia.

Rasismin vastaisen työn kehittämistä HUMAK-ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa kartoittava opinnäytetyö (Malila 2011) puolestaan toteaa, että tällä hetkellä rasismiin ja rasismin vastaisuuteen liittyviä aiheita ei käsitellä tarpeeksi. Opinnäytetyötä varten tehtyjen henkilöstön haastattelujen ja kyselyn mukaan toivotaan eniten sitä, että rasisminvastaisuus liitettäisiin osaksi jo olemassa olevia laajempia kokonaisuuksia. Toisaalta kirjoittaja myös toteaa, että erillisen opintokokonaisuuden etuna olisi, että kokonaisuudesta voisivat vastata lehtorit, jotka ovat perehtyneet aiheeseen.

Etnisestä tasa-arvosta ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa tarvitaan lisää suomalaista tutkimusta. Opiskelijoita koskevista tutkimuksista välittyy kuva homogeenisestä valkoisesta ja suomalaisesta opettajakunnasta, jonka tulee oppia monikulttuurisia taitoja ja rasismin vastaisuutta. Näiden tutkimusten lisäksi olisi tärkeää tietää, minkälaiselta työyhteisöltä ammattikorkeakoulu näyttää maahanmuuttajaopettajien silmin.

Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinnissa uravaiheittain

Suuri osa urien sukupuolittumisesta ja etnisestä segregaatiosta tapahtuu muualla kuin rekrytointivaiheessa. Rekrytointivaiheen tarkasteleminen kuitenkin auttaa hahmottamaan niitä tekijöitä, jotka urakehityksessä vaikuttavat. Lisäksi myös rekrytointikäytännöt vaikuttavat urien sukupuolittumiseen ja etnisen epätasa-arvon syntymiseen. Seuraavaksi käsitellään rekrytointikäytäntöjä koskevaa kirjallisuutta ja tilastoja uravaiheittain. Uravaiheittainen tarkastelu tuo havainnollisesti esille myös sen, että rekrytointi etenkin yliopistouralle on monipolvista.

Väitöskirjatutkijoiden rekrytointi (uravaihe I)

Tutkijanuran vaihe I tarkoittaa useimmiten väitöskirjatutkijan positiota. Lisäksi nuoremmiksi tutkijoiksi saatetaan laskea esimerkiksi ne projektitutkijat, jotka eivät ole väitelleet. Tässä käsitellään kuitenkin nimenomaan väitöskirjatutkijoiden rekrytointia. Rekrytoinnin sijaan saatetaan toisinaan puhua myös väitöskirjatutkijoiden valinnasta.

Taulukossa 14 esitetään väitöskirjatutkijoiksi hakeneiden, valittujen (paikan vastaanottaneet) sekä tutkinnon suorittaneiden sukupuolijakauma yliopistoittain. Suurin osa suoritetuista tutkinnoista on tohtorin tutkintoja, joskin tilastossa ovat mukana myös lisensiaattitutkinnot. Naisten ja miesten osuudet hakijoista, valituista ja tutkinnon suorittaneista eivät välttämättä eroa suuresti, joskin taulukon lukemista vaikeuttaa se, että monilta puuttuu hakuvaiheessa tieto sukupuolesta. Sukupuolitieto on kuitenkin kirjattu kaikkien osalta Turun ja Helsingin yliopistoissa sekä LUT:ssa. Helsingin ja Turun yliopistoa tarkasteltaessa huomataan, että miesten osuus laskee joka vaiheessa. Turun yliopistoon väitöskirjatutkijoiksi hakeneissa on miehiä 52,1%, valituissa 42,2% ja tutkinnon suorittaneissa 37,5%. Helsingin yliopistoon väitöskirjatutkijoiksi hakeneissa on miehiä 43,9%, valituissa 41,6% ja tutkinnon suorittaneissa 38%. LUT:ssa naisten ja miesten suhteelliset osuudet pysyvät suunnilleen samoina eri vaiheissa.

Taulukko 14. Tohtorinkoulutukseen hakeneiden, paikan vastaanottoaneiden sekä lisensiaatin tai tohtorintutkinnon suorittaneiden sukupuoli yliopistoittain 2020, prosenttia hakijoista, vastaanottaneista ja suorittaneista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Yliopistojen hakeneet ja paikan vastaanottaneet & Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Yliopistoissa suoritettut tutkinnot).

		Hakijat	Paikan vastaanottaneet	Tutkinnon suorittaneet
Aalto Yliopisto	Mies	57,9	58,1	69,4
	Nainen	27,3	32,6	31,9
	tieto puuttuu	14,0	9,3	0,0
Helsingin yliopisto	Mies	43,9	41,6	38,0
	Nainen	56,1	58,4	61,5
	Tieto puuttuu	0,0	0,0	0,0
Itä-Suomen yliopisto	Mies	31,2	31,3	50,9
	Nainen	49,6	58,2	50,9
	Tieto puuttuu	20,0	10,4	0,0
Jyväskylän yliopisto	Mies	37,9	43,2	43,3
	Nainen	35,3	40,7	55,0
	Tieto puuttuu	27,6	16,0	0,0
Lapin yliopisto	mies	27,5	26,9	20,0
	nainen	47,5	61,5	80,0
	Tieto puuttuu	27,5	7,7	0,0
Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT	mies	66,7	66,7	64,7
	nainen	33,3	33,3	35,3
	Tieto puuttuu	0,0	0,0	0,0
Oulun yliopisto	mies	38,3	41,1	59,2
	nainen	43,8	52,2	40,8
	Tieto puuttuu	18,0	6,7	0,0
Svenska handelshögskolan	mies	14,1	*	*
	nainen	11,7	40,0	66,7
	Tieto puuttuu	74,2	*	0,0
Taideyliopisto	mies	27,3	*	*
	nainen	36,4	66,7	75,0
	Tieto puuttuu	36,4	0,0	0,0
Tampereen yliopisto	mies	33,3	39,5	50,0
	nainen	43,5	52,6	50,0
	Tieto puuttuu	23,8	7,9	0,0
Turun yliopisto	mies	52,1	45,2	37,5
	nainen	47,9	54,8	60,9
	Tieto puuttuu	0,0	0,0	0,0
Vaasan yliopisto	mies	24,1	50,0	42,9
	nainen	16,9	38,9	57,1
	Tieto puuttuu	60,2	11,1	0,0
Åbo Akademi	mies	29,5	33,3	52,9
	nainen	40,9	47,2	47,1
	Tieto puuttuu	29,5	19,4	0,0

** Jotkin solut sisältävät alle viisi henkilöä, jolloin Vipusen tietokannassa ei tietoturvasyistä esitetä tarkkaa määrää vaan arvo 1–4. Niinpä näiltä osin ei voitu laskea osuutta.*

Taulukko 15 puolestaan näyttää väitöskirjatutkijoiksi hakeneiden, paikan vastaanottaneiden sekä tutkinnon suorittaneiden kansalaisuudet yliopistoittain. Taulukosta ilmenee, että lähes kaikissa yliopistoissa suurempi osuus tohtorikoulutukseen hakeneista kuin valituista (paikan vastaanottaneet) on muiden kuin Euroopan maiden kansalaisia. Poikkeuksen tästä tekee Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT, jossa muiden kuin Euroopan maiden kansalaisten osuus sekä hakeneissa että valituissa on suunnilleen sama. Suurimmat erot hakeneiden ja valittujen muiden kuin Euroopan maiden kansalaisten osuuksissa ovat Vaasan yliopistossa (72,3% hakeneista ja 22,2% valituista), Hankenilla (82% hakeneista ja 40% valituista) ja Taideyliopistossa (31,8% hakeneista ja 0% valituista).

Vertailtaessa paikan vastaanottaneita ja tutkinnon suorittaneita kansalaisuuden mukaan nähdään, että muiden maiden kuin Suomen kansalaisia on vähemmän tutkinnon suorittaneissa kuin paikan vastaanottaneissa. Esimerkiksi Aalto-yliopistossa ja Helsingin yliopistossa tohtorintutkinnon suorittaneissa on pienempi osuus muiden maiden kuin Suomen tai EU/ETA-maiden kansalaisia verrattuna paikan vastaanottaneisiin (Aalto-yliopistossa 41,9% paikan vastaanottaneista ja 25% tutkinnon suorittaneista, Helsingin yliopistossa 17,6% paikan vastaanottaneista ja 8,5% tutkinnon suorittaneista). Syynä voi olla, että ulkomaisia väitöskirjatutkijoita karsiutuu enemmän tohtoriopintojen aikana. Toinen mahdollinen selitys erolle on se, että etenkin Euroopan ulkopuolelta tulevien väitöskirjatutkijoiden määrä on kasvanut vasta hiljattain eikä siksi näy vielä valmistuneissa. Osa on myös voinut saada Suomen kansalaisuuden tohtoriopintojen aikana. Toisaalta Itä-Suomen yliopistossa, Vaasan yliopistossa ja Oulun yliopistossa osuudet paikan vastaanottaneissa ja valmistuneissa ulkomaan ja Suomen kansalaisissa pysyvät suunnilleen samoina. Osa luvuista jää niin pieniksi, että kaikkia tietoja ei ole saatavilla kaikkien yliopistojen osalta.

Taulukko 15. Tohtorinkoulutukseen hakeneiden, paikan vastaanottoaneiden sekä lisensiaatin tai tohtorintutkinnon suorittaneiden kansallisuudet yliopistoittain 2020, prosenttia hakijoista, vastaanottaneista ja suorittaneista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Yliopistojen hakeneet ja paikan vastaanottaneet & Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Yliopistoissa suoritettut tutkinnot).

		Hakijat	Paikan vastaanottaneet	Tutkinnon suorittaneet
Aalto-yliopisto	Suomi	38,8	44,2	62,5
	EU ja ETA	12,4	11,6	12,5
	Muut	48,8	41,9	25,0
Helsingin yliopisto	Suomi	63,4	73,0	83,1
	EU ja ETA	10,1	9,4	8,5
	Muut	26,5	17,6	8,5
Itä-Suomen yliopisto	Suomi	67,2	71,6	70,9
	EU ja ETA	4,0	6,0	5,5
	Muut	29,6	22,4	25,5
Jyväskylän yliopisto	Suomi	63,8	75,3	78,3
	EU ja ETA	6,9	7,4	10,0
	Muut	29,3	17,3	10,0
Lapin yliopisto	Suomi	70,0	84,6	80,0
	EU ja ETA	5,0	*	*
	Muut	25,0	11,5	*
Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT	Suomi	40,7	41,7	52,9
	EU ja ETA	7,4	8,3	*
	Muut	51,9	54,2	41,2
Oulun yliopisto	Suomi	56,3	65,6	67,3
	EU ja ETA	5,5	4,4	*
	Muut	38,3	28,9	30,6
Svenska handelshögskolan**	Suomi	10,9	60,0	66,7
	EU ja ETA	5,5	*	*
	Muut	82,0	40,0	*
Taideyliopisto**	Suomi	50,0	66,7	75,0
	EU ja ETA	18,2	*	*
	Muut	31,8	0,0	*
Tampereen yliopisto	Suomi	57,1	73,7	79,7
	EU ja ETA	6,0	6,6	4,7
	Muut	36,3	19,7	15,6
Turun yliopisto	Suomi	54,6	73,8	84,4
	EU ja ETA	6,7	6,3	6,3
	Muut	38,7	19,8	9,4
Vaasan yliopisto	Suomi	25,3	77,8	71,4
	EU ja ETA	2,4	*	*
	Muut	72,3	22,2	28,6
Åbo Akademi	Suomi	50,0	58,3	64,7
	EU ja ETA	18,2	16,7	17,6
	Muut	31,8	25,0	17,6

** Jotkin solut sisältävät alle viisi henkilöä, jolloin Vipusen tietokannassa ei tietoturvasyistä esitetä tarkkaa määrää vaan arvo 1–4. Niinpä näiltä osin ei voitu laskea tarkkaa osuutta.*

*** Svenska handelshögskulanin ja Taideyliopiston tuloksia tarkastellessa on hyvä huomata, että paikan vastaanottaneiden ja tutkinnon suorittaneiden määrät ovat hyvin pieniä sekä absoluuttisesti että verrattuna hakijoihin. Yksittäisillä hakijoilla on suuri vaikutus prosenttiosuuksiin.*

Professoreilla ja tutkimusryhmien johtajilla on tyypillisesti paljon valtaa vaikuttaa siihen, keitä omaan yksikköön rekrytoidaan väitöskirjatutkijoiksi (Siekinen, Pekkola, ja Kivistö 2016). Rekrytoitaessa uran ylemmille tasoille vaikutusvaltaa on enemmän laitoksen johtajilla, tiedekuntaneuvostolla ja rekrytointikomitealla. Väitöskirjatutkijoiden rekrytointi ei myöskään ole tyypillisesti kovinkaan läpinäkyvä prosessi. Rekrytoinneissa vaikuttavia tekijöitä ovat sopivan väitöskirjaohjaajan löytyminen, tutkimussuunnitelman laatu, mahdolliset testit, kuten TOEFL (Test of English as a Foreign Language) ja GMAT (Graduate Management Admission Test), ja usein myös maisterinopintojen arvosanat. Professorit ja senioritutkijat voivat myös rekrytoida lupaaviksi katsomiaan perustutkinto-opiskelijoita tutkimusryhmiinsä avustaviin tehtäviin, mistä on myöhemmin luontevaa hakeutua jatko-opintoihin, tai kannustaa muulla tavoin sopivina pitämiään perustutkinto-opiskelijoita hakemaan jatko-opintoihin.

Väitöskirjatutkijoiden rekrytointiin on kirjallisuudessa keskitytty vähemmän kuin rekrytointiin myöhemmissä uravaiheissa, kuten professoreiksi ja apulaisprofessoreiksi. Jonkin verran tutkimusta kuitenkin on. Esimerkiksi yhdessä suomalaisessa tutkimuksessa (Forsberg, Kuronen, ja Ritala-Koskinen 2019) kuvataan sosiaalityön professorien näkemyksiä väitöskirjatutkijoiden rekrytoinnista. Tutkimuksen mukaan kriteerit ovat tiukentuneet ja muuttuneet niin, että suositaan nuorempia suoraan maisteriksi valmistuneita opiskelijoita, jotka ovat sopeutuvaisempia koulumaiseen väitöskirjan tekoon. Osa professoreista näki käytännön sosiaalityön kokemuksen tärkeänä ja kritisoi sen takia kehitystä, jossa suositaan väitöskirjan tekoa suoraan maisteriopintojen jälkeen.

Ulkomaisesta tutkimuksesta esimerkkinä esitellään tässä yksi hiljattain tehty tutkimus korealaisista, jotka etsivät tietoa hakeakseen Englantiin väitöskirjatutkijoiksi (Kyung ja Spencer-Oatey 2021). Tutkimus nostaa esille monia rekrytointiprosessin epäselvyyksiä. Hakijoiden oli esimerkiksi vaikea identifioida potentiaalisia väitöskirjaohjaajia, sekä tietää, kuinka lähestyä heitä oikein. Hakijat myös pohtivat rekrytointien todellisia painotuksia esimerkiksi tulevan ohjaajan näkemyksen ja tutkintoarvosanojen välillä. Etukäteen oli myös vaikea tietää rahoituksesta. (Kyung ja Spencer-Oatey 2021). Suomi on yhtenä maana kilpailemassa kansainvälisesti liikkuvista väitöskirjatutkijoista, joten voisi olla olennaista tietää, miltä suomalaisten korkeakoulujen rekrytointiprosessit näyttävät heidän mielestään. Selkeä viestintä väitöskirjatyön rahoituksesta on varmasti tärkeää Suomessakin. Väitöskirjatyön rahoitus on Suomessa tyypillisesti pirstaleista ja koostuu useimmiten monista määräaikaaisista rahoituksista. Osa väitöskirjatutkijoista saa jonkin aikaa, esimerkiksi 1 – 4 vuota, palkkaa yliopistolta ja osa työskentelee itse hakemiensa tai ryhmien hakemien apurahojen turvin. Käytäntö on erilainen kuin esimerkiksi Ruotsissa, jossa yliopistojen on taattava väitöskirjantekijöitä rekrytoitaessa neljän vuoden rahoitus.

Tutkijanuran alkuvaiheen rekrytoinnit yliopistoissa (uravaihe II)

Tutkijanuran alkuvaiheeseen keskittyvä tutkimus tarkastelee usein väittelyn jälkeistä postdoc-vaihetta, esimerkiksi väittelyä seuraavaa 1 – 7 vuoden jaksoa (Signoret ym. 2019). Aikajaksoa määrittävät myös postdoc-rahoitusta myöntävät tahot. Esimerkiksi Suomen Akatemian tutkijantohtorin rahoitusta voi hakea neljän vuoden kuluessa väittelystä tai kahdeksan vuoden kuluessa väittelystä siinä tapauksessa, että on suorittanut väittelyn jälkeen erikoislääkärin tutkinnon. Neljän vuoden ajasta voi myös laskea pois esimerkiksi perhevapaat. Väittelyn jälkeen voi toisaalta

työskennellä myös muulla apurahalla tai työsuhteessa tutkijatohtorina, projektitutkijana tai yliopistopettajana. Rekrytointitavat ja apurahan myönnön kriteerit vaihtelevat suurestikin, ja eri positiot myös tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia jatkon kannalta. Osa apurahoista on suunnattu kansainväliseen liikkuvuuteen. Kokonaan apurahalla toimivat tutkijat eivät ole mukana seuraavissa rekrytointitilastoissa.

Taulukko 16 esittää yliopistojen henkilöstörekrytoinnissa uraportaille II - IV hakeneiden ja valittujen määrän ensin kansalaisuuksien mukaan, ja lisäksi sekä kansalaisuuksittain että sukupuolittain vuonna 2020. Taulukko ei erittele eri uraportaille hakeneita ja se sisältää kaikki hakuprosessit, myös sellaiset, joista ei lopulta valittu henkilöä. Kaiken kaikkiaan uraportaille II valittiin yhteensä 232, uraportaille III yhteensä 177 ja uraportaille IV yhteensä 79 henkilöä vuonna 2020. Hakeneista 16,2% prosenttia on Suomen kansalaisia, mutta valituista Suomen kansalaisia on huomattavasti suurempi osuus, 65,6%. Toisin päin tarkastellen muualta kuin Euroopasta on 67,5% hakijoista, mutta vain 11,7% valituista. Kaikista hakijoista 64,9% on miehiä, mutta valituista enää 42%. Hakeneista muiden kuin Euroopan maiden kansalaisista 71,4% oli miehiä, 25,5% naisia ja lopuilta puuttui tieto sukupuolesta. Valituista muiden kuin Euroopan maiden kansalaisista 70,2% oli miehiä ja 29,8% naisia.

Taulukko 16. Yliopistojen henkilöstörekrytoinnissa uraportaille II-IV hakeneet ja valitut kansalaisuuden ja sukupuolen mukaan 2020, prosenttia hakijoista ja valituista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstörekrytointi).

	Miehet ja naiset yhteensä		Miehet		Naiset	
	Hakijat	Valitut	Hakijat	Valitut	Hakijat	Valitut
Kansalaisuudet yhteensä	100	100	64,9	42,0	30,7	46,9
Suomi	16,2	65,6	45,3	39,7	52,5	60,3
Eurooppa (pl, Suomi)	15,0	11,7	62,7	66,7	32,8	33,3
Muu	67,5	11,7	71,4	70,2	25,5	29,8
Tieto kansalaisuudesta puuttuu	1,3	11,1				

Postdoc-tutkijoiden rekrytointiin ei ole kirjallisuudessa keskitytty samalla tavoin kuin tutkijoiden rekrytointiin myöhemmissä uravaiheissa professoreiksi tai vakinaistamispolulla oleviksi apulaisprofessoreiksi (Herschberg, Benschop, ja van den Brink 2018a). Jonkin verran tutkimusta kuitenkin löytyy ja ylipäätään tutkimusta akateemisen uran alkuvaiheista on kansainvälisesti paljonkin. Tässä esitellään muutama tutkimus projektitutkijoiden rekrytoinnista sekä amerikkalaista tutkimusta vinoutuneista oletuksista.

Suomalaisen tutkimuksen (Siekkinen, Pekkola, ja Kivistö 2016) mukaan etenkin projektitutkijoiksi ja ulkopuolisen rahoituksen positiioihin rekrytoidaan eri tavoin kuin muihin akateemisiin töihin. Tyypillisesti rekrytointi on epämuodollista ja perustuu olemassa oleviin verkostoihin, eikä avoimeen hakuilmoitukseen. Myös kansainvälisestä tutkimuksesta löytyy saman tyyppisiä havaintoja. Esimerkiksi Hollannista, Italiasta, Belgiasta ja Sveitsistä kerättyyn aineistoon perustuva tutkimus (Herschberg, Benschop, ja van den Brink 2018b) kuvaa projektitutkijoiksi rekrytoitavien postdoc-tutkijoiden valintaa. Tutkimuksen mukaan tyypillistä on, että projektinjohtajalla, joka on hankkinut projektiin rahoituksen ulkopuoliselta rahoittajalta, on suuri päätösvalta projektiin valittavista tutkijoista. Virallisia rekrytointikäytäntöjä ei näinollen välttämättä nähdä tarpeellisina. Haastateltujen projektinjohtajien mainitsemia rekrytointikriteerejä olivat tuntemus projektin tutkimuksen aiheesta,

sekä se, että henkilö oli valmis aloittamaan heti ja saatavilla koko projektin ajan. Lisäksi toivottiin autonomista otetta projektin läpiviemiseksi toivotulla tavalla. Saatavuuden varmistamiseksi osa projektinjohtajista kertoi mieluummin valitsevansa jonkun, joka ei ole ”ihan kaikkein tasokkain” tutkija. Kirjoittajat pohtivat, että projektitutkijaksi rekrytoitavilta postdoc-tutkijoilta oletettiin aika erilaisia ominaisuuksia kuin millä ideaalia menestynyttä tutkijaa muutoin kuvataan. (Herschberg, Benschop, ja van den Brink 2018b).

Koska ideaali akateemisesti erinomaisesta tutkijasta on monin tavoin sukupuolittunut ja naisten on vaikeampi tulla määritellyiksi akateemisesti erinomaisina (Lund 2012; van den Brink ja Benschop 2012; European Commission 2004), voivat projektitutkijan tehtävät tasapainottaa sukupuolieroja tutkijanuran tässä vaiheessa, sekä ylipäättään tarjota vaihtoehtoja niille, joiden on vaikea sovittautua akateemisen erinomaisuuden ideaaliin. Samalla voidaan toki pohtia, antavatko projektitutkijan tehtävät, joihin rekrytoidaan eri kriteerein kuin muihin positioihin, kovinkaan hyvää mahdollisuutta edetä akateemisella uralla ainakaan vakinaistamispolun tarjoavissa positioissa. Lisäksi projektitutkijoiden epäviralliset rekrytointitavat nojaavat paljolti projektinjohtajien omiin verkostoihin, ja myös nämä verkostot voivat olla sekä sukupuolittuneita että rajata ulos maahanmuuttajatutkijoita.

Sukupuolen ja etnisen taustan / rodun mukaan vinoutuneita oletuksia akateemisissa rekrytoinneissa on tutkittu varsinkin Yhdysvalloissa esimerkiksi CV:iden arvioinnissa. Tutkimus psykologian alalta (Steinpreis, Anders, ja Ritzke 1999) sai tulokseksi, että sekä tutkijoina toimivat naiset että miehet arvioivat miesten CV:t paremmiksi kun tehtävänä oli rekrytointi tutkijanuran alkuvaiheessa. Vastaavaa sukupuolivinoumaa ei ilmennyt arvioitaessa erittäin meritoituneen tutkijan CV:tä. (Steinpreis, Anders, ja Ritzke 1999). Vinoutumien ehkäiseminen olisi siis tärkeää etenkin tutkijanuran alkuvaiheessa. Tutkimus luonnontieteellisen alan tutkijoista puolestaan paljasti, että hakemukset laboratoriopäällikön arvoitiin paremmiksi, jos arvioijalle kerrottiin hakemuksen olevan miehen tekemä. Lisäksi arvioijat olivat halukkaampia mentoroimaan mieheksi olettamaansa hakijaa (Moss-Racusin ym. 2012). Intersektionaalinen tutkimus postdoc-tutkijoiden CV:iden arvioinnista luonnontieteissä (Eaton ym. 2020) puolestaan sai tulokseksi, että tutkimukseen osallistuneet fyysikot pitivät mieshakijoita parempina kuin identtisen CV:n omaavia naishakijoita ja lisäksi aasialaisten ja valkoisten hakijoiden CV:itä pidettiin parempina kuin mustien ja latinojen (Latinx) CV:itä. Intersektionaalisesti tarkastellen mustien naisten ja latinonaisten CV:t arvioitiin kaikkein heikoimmiksi verrattuna muihin hakijoihin, joiden CV oli samanlainen. Toisaalta yleisesti ottaen naishakijat arvioitiin miellyttävämmiksi CV:iden perusteella. (Eaton ym. 2020). Kiinnostava on myös ranskalainen tutkimus akateemisista rekrytoinneista päättävien komiteoiden toiminnasta. Tutkimuksen mukaan (Régner ym. 2019) rekrytointikomiteat tekivät enemmän sukupuolen mukaan vinoutuneita päätöksiä silloin, jos sen jäsenet eivät uskoneet, että valinta voi olla sukupuolen mukaan vinoutunutta. Tulos kannustaakin kouluttamaan rekrytoinneista vastaavia ryhmiä siitä, minkälaista epätasa-arvoa tutkijanuralla on ja mitkä mekanismit sitä tuottavat.

[Apulaisprofessorien ja professorien rekrytointi \(uravaiheet III ja IV\)](#)

Tutkijanuran kolmas vaihe käsittää apulaisprofessorit ja yliopistonlehtorit. Yliopistonlehtoreiksi ei kuitenkaan enää juurikaan rekrytoida uusia lehtoreita. Yliopistolehtori oli ennen opetuspainotteinen tehtävä, mutta nykyään tuntimäärät opetuksen ja tutkimuksen suhteen ovat lehtoreilla usein samat kuin apulaisprofessoreilla, ja myös lehtorin positioista voi ainakin periaatteessa edetä professoriksi. Uusi opetus- ja tutkimushenkilökunta rekrytoidaan nykyisin tässä uravaiheessa apulaisprofessorin tehtävään, joten seuraavaksi keskustellaan ennen kaikkea apulaisprofessorien rekrytoinnista. Tutkijanuran viimeinen vaihe puolestaan käsittää täydet professorit ja tutkimusjohtajat. Koska

tutkimuskirjallisuus usein puhuu näistä rekrytoinneista samanaikaisesti, käsitellään niitäkin tässä yhdessä.

Sukupuolisakset leikkaavat Suomessa tyypillisesti akateemisen uran ylimmälle portaalle siirryttäessä. Myös ulkomaisia professoreja on Suomessa huomattavan vähän verrattuna esimerkiksi ulkomaisten väitöskirjatutkijoiden määrään. Tässä mielessä tutkijanuran viimeiset tasot ovatkin erittäin kiinnostavia. Professorien ja vakinaistamispolulla olevien apulaisprofessorien rekrytointi on myös ammattimaisempaa verrattuna muihin akateemisiin rekrytointeihin, ja valtaa päätöksenteossa on erityisesti laitosjohtajilla ja rekrytointikomiteoilla (Siekkinen, Pekkola, ja Kivistö 2016). Epätasa-arvoa tuottavat mekanismit saattavat siis olla erilaisia tämän uravaiheen rekrytoinneissa verrattuna aiempiin uravaiheisiin.

Varsinkin uutta suomalaista tutkimusta apulaisprofessorien ja professorien rekrytoinnista on vähän, joten tässä esitellään ensin muutama suomalainen tutkimus ja siirrytään sitten esittelemään myös muutama kansainvälinen tutkimus. Pekkola, Siekkinen, Kujala ja Kanninen (2020) selvittivät laajasti professorien rekrytointeja vuonna 2019 suomalaisissa yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa. Selvitykseen sisältyi tilastotarkastelu sekä yliopistojen akateemiselle johdolle suunnattu kysely. Taulukko 17 perustuu tähän tutkimukseen ja näyttää vuonna 2019 professoreiksi hakijoiden ja valittujen osuudet sukupuolittain ja kansalaisuuksittain. Toistaiseksi voimassa oleviin professorin positioihin vuonna 2019 hakeneista 57,3% oli naisia, mutta valituista naisia oli enää 35,3%. Määräaikaisten professorien rekrytoinnin kohdalla tilanne oli päinvastoin: hakijoista naisia oli 43,9%, mutta valituista naisia oli 54,3%. Vakinaistamispolulle (tenure track) rekrytoinneista enemmistö oli miehiä, mutta naisia rekrytoitiin enemmän suhteessa hakeneiden naisten määrään (hakeneista naisia 28,2% ja valituista 37,8%). Kutsumenettelyä sovellettiin neljäsosassa professorien rekrytointeja. Kutsumenettely suosi selvästi miehiä. Kutsumenettelyllä valituista miehiä oli 71,4% eli naisten osuus vuonna 2019 kutsumenettelyllä valituista oli pienempi kuin naisten osuus tuolloin professorikunnassa. Muiden maiden kuin Suomen kansalaisten määrä oli pääosin isompi hakeneissa kuin valituissa. Esimerkiksi vakinaistamispolulle hakeneista 56,6% oli muita kuin Suomen kansalaisia, mutta valituista enää 32,7%. On myös huomattava, että vakinaistamispolulle rekrytointi on nykyään tyypillisin tapa rekrytoida professori, eikä kaikissa yliopistoissa enää edes käytetä muita rekrytointeja. Vuonna 2019 perinteisiin professorin toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin valittiin 17, määräaikaisiin tehtäviin 59, vakinaistamispolulle (tenure track) 182 ja kutsumenettelyllä 89 henkilöä. (Pekkola ym. 2020).

Taulukko 17. Professorien rekrytoinnit 2019, prosenttia hakijoista ja valituista. (Lähde: Pekkola ym. 2020).

	Perinteiset rekrytoinnit - toistaiseksi voimassa olevat professuurit		Perinteiset rekrytoinnit - määräaikaiset professuurit		Tenure track - rekrytoinnit		Kutsu- menettely
	Hakijat (109)	Valitut (17)	Hakijat (164)	Valitut (59)	Hakijat (5 729)	Valitut (182)	Valitut (89)
Miehiä	42,7	64,8	56,1	45,7	70,4	62,2	71,4
Naisia	57,3	35,2	43,9	54,3	28,2	37,8	28,6
Muun sukupuolisia	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0
Suomen kansalaisia	97,5	100,0	76,9	94,2	43,4	67,3	83,0
Muiden maiden kansalaisia	2,5	0,0	23,1	5,8	56,6	32,7	17,0

Tutkimukseen (Pekkola ym. 2020) sisältyneen akateemiselle johdolle (rehtorit, vararehtorit ja dekaanit) suunnatun kyselyn mukaan akateemisen potentiaalın arvioinnin merkitys on lisääntynyt, sillä yhä useammin avoin haku tapahtuu jo ennen professoriksi nimittämistä. Potentiaalia kuitenkin arvioidaan lähinnä perinteisten lausuntojen avulla tukeutuen aikaisempiin meriitteihin. Haastatellut akateemiset johtajat pitävät yliopistojen rekrytointeja pääasiassa selkeinä, oikeudenmukaisina ja arviointiprosesseja toimivina, mutta toisaalta selvitys tuo esille, että yliopistojen sisälläkin on erilaisia käsityksiä rekrytointikäytännöistä, mikä viittaa siihen, että kaikki prosessit eivät ole yhdenmukaisia. (Pekkola ym. 2020).

Tutkimus professorien rekrytoinneista ICT-alalle suomalaisessa yliopistossa (Tiainen and Berki 2019) kuvaa tutkimuksessa tiedekunnassa viime viidentoista vuoden aikana tehtyjä professorien rekrytointeja. Tutkimuksen aineistona ovat viralliset dokumentit, kuten julkiset nettisivut sekä rekrytointitilastot. Tutkijoiden mukaan valmiita tilastoja ei ollut helposti saatavilla, vaan tilastot rekrytoitujen naisten ja miesten määrästä piti erikseen pyytää yliopistolta ja niiden saaminen oli monimutkaista. Kolme professuuria oli täytetty kutsuprofessoreina, ja kaikki kolme kutsutta professoria olivat miehiä. Myös kaikki viisi avoimen haun kautta rekrytoitua täyttä professuuria olivat menneet miehille. Määräaikaisiin professuureihin oli valittu myös naisia. Avoimista määräaikaisista professuureista kahteen oli rekrytoitu nainen ja kolmeen mies. Lisäksi yksi nainen oli rekrytoitu kutsumalla kolme kertaa määräaikaiseen professuuriin, ja kolme miestä oli rekrytoitu kutsumalla määräaikaiseen professuuriin. Kaikkiin avoimiin tehtäviin oli tutkimuksen mukaan myös naishakijoita, mutta tarkkoja tilastoja heidän määrästä ei tutkimukseen ole sisällytetty. Naisia toimi laitoksella opetustehtävissä, sekä jatko-opiskelijoina. Tutkijat tiivistävät, että nykyiset käytännöt kannustavat naisia jatkamaan lehtoreina ja yliopisto-opettajina, ja miehiä professoreina. Runsaiden opetusvastuiden katsotaan tutkimuksessa heikentävän naisten urakehitysmahdollisuuksia professoreiksi. (Tiainen ja Berki 2019).

Tanskalainen tutkimus (Nielsen 2021) kertoo sosiaalisista prosesseista, jotka vaikuttavat apulaisprofessorien ja professorien rekrytointipäätösten takana ja aiheuttavat epätasa-arvoa rekrytoinnissa. Tutkimuksen aineistona on käytetty Århusin yliopiston rekrytointitilastoja (yli 1000 rekrytointia), tanskalaisia tilastoja, sekä Århusin yliopistolla tehtyjä rekrytoinneista vastaavia laitosten

johtajien haastatteluja. Tutkimuksen mukaan sosiaalisia prosesseja rekryointipäätösten takana on kolme. Ensimmäinen sosiaalinen prosessi erottaa viralliset rekryointisäännöt (paras rekrytoidaan) ja käytännön toteutuksen (rekrytoidaan halvasti ja nopeasti). Halvasti ja nopeasti rekryointi tapahtuu tutkimuksen mukaan Tanskassa esimerkiksi niin, että räätälöidään virka tietyille hakijalle määrittelemällä hakuilmoituksessa vaadittu osaaminen niin kapeasti, että saadaan vain yksi haluttu hakija. Toinen keino on käyttää kutsuprofessuurikäytäntöä. Tutkimuksen mukaan Tanskassa 40%:ssa apulaisprofessorien ja täysien professorien avoimista hauista oli vain yksi hakija. Lisäksi 19% paikoista täytettiin rekrytoinnissa suljetulla haulalla eli ne olivat kutsuprofessoreita. Kutsuprofessoreihin valituista 12% oli naisia kun taas avoimessa hauissa hakeneista professoritasolla oli 23 % naisia. (Nielsen 2021). Suomessa 90-luvun lopun professorirekrytointien todettiin suosivat miehiä (Husu 2001a), mutta professorien rekrytointia ei ole sittemmin systemaattisesti seurattu sukupuolen ja rekrytointitavan mukaan. Lisää tutkimusta ja seurantaakin tarvittaisiin tämän korkeimman akateemisen uraportaan rekrytoinneista rekrytointitavan, tieteenalan, sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan.

Tanskalaistutkimuksessa (Nielsen 2021) identifioitu toinen sosiaalinen prosessi on se, että parhaan kriteerit määritellään tiettyjen standardien mukaan, ja standardit taas perustuvat ennalta päätettyihin lehtilistoihin ja niille päässeiden lehtien pisteytykseen. Käytetyt lehtilistat ovat tutkimuksen mukaan enemmän sukupuolen mukaan vääristyneitä kuin pelkät vaikuttavuuskertoimet. Tämä johtuu siitä, että Tanskassa lehtilistat päätetään komiteoissa, joissa istuu vakiintuneita tutkijoita, joista suurempi osa miehiä, mikä saattaa johtaa siihen, että lehdet, jotka julkaisevat tutkijanaisia enemmän kiinnostavista aihepiireistä ja tutkimusaloilta rankataan alemmaksi. (Nielsen 2021). Suomalainen tilanne saattaa erota tanskalaisesta, mikäli tarkastellaan esimerkiksi julkaisufoorumi Jufon lehtilistoja ja niistä päättäviä tahoja, joskaan tästä ei ole tarkempaa tutkimusta. Sen sijaan hyvin saman tyyppinen tilanne saattaa tulla esille Suomessakin, mikäli arvioinnissa käytetään kansainvälisiä lehtilistoja. Tässä kirjallisuuskatsauksessa on esitelty muun muassa tutkimusta, jossa puhutaan ”Financial Times 50” -lehtilistan käytöstä (Lund 2012; Bell ym. 2020). Käytetyt lehtilistat ja niiden rekrytoinnissa saama painoarvo ovat kuitenkin erilaisia eri tieteenaloilla, yksiköissä ja yliopistoissa. Tätä olisi kiinnostavaa tutkia tarkemmin. Lisäksi olisi tärkeää tutkia kuinka akateemisen erinomaisuuden määritelmät ja valitut lehtilistat ja muut indikaattorit tuottavat etnistä epätasa-arvoa. Esimerkiksi yhteiskuntatieteissä voitaisiin myös tutkia, minkä verran akateemisesti erinomaisina pidetyt lehtilistat sisältävät rasmin vastaista tutkimusta.

Kolmas tanskalaistutkimuksen (Nielsen 2021) esille tuoma sosiaalinen prosessi on se, että sukupuolistereotyyppiat ja symboliset miehiin ja naisiin liitettävät oletukset yhdistyvät arvioinnissa omaa tutkimusympäristöä kuvaaviin oletuksiin. Nämä oletukset yhdistyvät usein niin, että naiset on vaikeampi nähdä sopivina omaan tutkimusympäristöön. Vastauksiksi näihin ongelmiin Nielsen ehdottaa, että laitosjohtajat tulee saattaa vastuuseen rekrytoinneistaan yliopiston johdon ja tasa-arvotoimikuntien toimesta, ja että rekrytoinneissa ei tule painottaa standardisoituja akateemisen työn laadun mittaustapoja, kuten lehtilistoja, vaan enemmän tutkimuksen laatua DORA-periaatteiden (”San Francisco Declaration on Research Assessment DORA” 2021) mukaisesti. (Nielsen 2021). Samanlaisin keinoin voitaisiin varmasti tukea sekä sukupuolten tasa-arvoa että etnistä tasa-arvoa apulaisprofessorien ja professorien rekrytoinnissa myös Suomessa.

Kaikkia apulaisprofessoreja ei rekrytoida vakinaistamispolulle. Nämä rekrytoinnit saattavat jossain määrin erota vakinaistamispolulle rekrytoinneista. Tutkimus humanististen tieteiden, luonnontieteiden ja tekniikan alan määräärikaisten apulaisprofessoreiden rekrytoinnista Hollannissa, Italiassa, Belgiassa ja Sveitsissä (Herschberg, Benschop, ja van den Brink 2018a) kuvaa rekrytoinnin sukupuolittuneita käytäntöjä perustuen rekrytoinneista päättävien haastatteluihin. Vaikka kyseinen

tutkimus koskee apulaisprofessorien rekrytointia määräaikaisiin tehtäviin, jotka eivät sisällä vakinaistamispolkua, arvioivat rekrytoinneista vastaavat hakijoiden tulevaisuutta akateemisina tutkijoina, sen sijaan että olisivat arvioineet heidän sopivuuttaan vain käsillä olevaan tehtävään.

Tutkijat (Herschberg, Benschop, ja van den Brink 2018a) identifioivat rekrytoinnista vastaavien puheesta neljä sukupuolittunutta arviointikriteeriä, joista kolmeen sisältyy taustaoletus, että naiset ovat miehiä huonompia tutkijoita. Ensimmäinen sukupuolittunut arviointikriteeri on kirjoittajien mukaan itsevarmuuden arviointi. Rekrytoinnista vastaavat näkivät mieshakijoiden olevan naisia itsevarmempia. Toinen sukupuolittunut arviointikriteeri on sitoutuminen. Haastatellut näkivät naiset (potentiaalisina) äiteinä, riippumatta siitä, oliko heillä lapsia, minkä ikäisiä heidän lapsensa olivat, ja tietämättä mitään perheen keskinäisestä kotitöiden jaosta. Naisten ei nähty voivan sitoutua akateemiseen uraan sillä tasolla, mitä uralla eteneminen vaatii. Kolmas sukupuolittunut arviointikriteeri on kansainvälinen liikkuvuus. Rekrytoinnista vastaavat olettivat, että naiset eivät (potentiaalisina) äiteinä ja vaimoina voi liikkua samalla tavoin kuin miehet. Etenkin luonnontieteiden ja tekniikan tiedekunnissa liikkuvuus nähtiin hyvin tärkeänä osana uraa. Neljäs sukupuolittunut rekrytointikriteeri on akateeminen kansalaisuus. Akateemisella kansalaisuudella tarkoitetaan tässä sitä, että tutkija on hyvä tiimin jäsen ja kantaa myös yhteisvastuuta erilaisista tehtävistä laitoksellaan. Tässä naiset arvioitiin tyypillisesti vahvemmiksi kuin miehet. Akateeminen kansalaisuus nähtiin tosin kiinnostavasti myös tieteellisen erinomaisuuden vastakohtana, joka taas oli virallisista rekrytointikriteereistä puhuttaessa tärkein. Toisaalta käytännön rekrytoinneista puhuttaessa tulee esille, että usein painotetaan myös sitä, että rekrytoitava henkilö on hyvä tiimin jäsen. (Herschberg, Benschop, ja van den Brink 2018a). Suomalaisten rekrytoinneista vastaavien käsitykset saattavat erota Hollannissa, Italiassa, Belgiassa ja Sveitsissä kootuista käsityksistä. Olisikin kiinnostavaa tutkia suomalaisten rekrytointikomiteoiden käsityksiä ja arviointikriteerien sukupuolittumista konkreettisissa rekrytointitilanteissa. Ainakin ICT-apulaisprofessorin tehtävän täyttööä yhdessä yliopistossa käsittelevän tutkimuksen (Tiainen ja Berki 2019) mukaan näyttää siltä, että naisten on helpompi päästä apulaisprofessorin tehtäviin silloin, kun ne eivät tarjoa vakinaistamispolkua.

Rekrytointi ammattikorkeakouluissa

Taulukko 14 esittää ammattikorkeakoulujen henkilöstörekrytoinnissa hakeneiden ja valittujen määrän ensin kansalaisuuksien mukaan ja sitten sekä kansalaisuuksittain että sukupuolittain. Hakeneista 31,6% ja valituista 34,2% oli miehiä vuonna 2020. Hakeneista 93,8% ja valituista 85,2% oli Suomen kansalaisia. Toisin sanoen ammattikorkeakouluihin hakee huomattavasti yliopistoja vähemmän muiden maiden kuin Suomen kansalaisia. Kaiken kaikkiaan hakijoita oli 5 421 ja valittuja 433, joista ulkomaalaisia valittuja 8 henkilöä. Miehiä ulkomaalaisista hakijoista oli 67,8%, naisia 29,1%. Valituista ulkomaalaisista hakijoista 40% oli naisia.

Taulukko 18. Ammattikorkeakoulujen henkilöstörekrytinnissa hakeneet ja valitut kansalaisuuden ja sukupuolen mukaan 2020, prosenttia hakijoista ja valituista. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Korkeakoulujen henkilöstörekrytointi).

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

Ammattikorkeakoulujen rekrytoinneista ei ainakaan tätä selvitystä varten tehtyjen hakujen avulla löytynyt suomalaista tutkimusta. Olisikin tärkeää tutkia myös ammattikorkeakoulujen rekrytointeja sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon näkökulmasta. Erityisen kiinnostavaa olisi tutkia TKI-henkilöstöä. Määräaikaisen rahoituksen vuoksi TKI-henkilöstö on usein ollut ammattikorkeakouluissa määräaikaisissa työsuhteissa erillisissä TKI-yksiköissä. (Opetusministeriö 2010).

Tutkimusrahoitus tasa-arvonäkökökulmasta

Tutkimusrahoituksen lähteet

Yksi tutkijanuriin merkittävästi vaikuttava käytäntö on tutkimusrahoituksen saaminen. Yliopistojen tutkimustoimintaa rahoitetaan valtion perusrahoituksella ja omalla rahoituksella noin puolet, vuonna 2018 yhteensä 679,6 miljoonaa euroa. Oman rahoituksen osuus tästä on keskimäärin alle 2% ja tarkoittaa yliopistojen omien rahastojen ja säätiöiden rahoitusta sekä liiketoiminnan tuottoa. Toinen puoli yliopistojen tutkimustoiminnasta rahoitetaan pääosin täydentävällä ulkopuolisella rahoituksella kansallisista ja ulkomaisista rahoituslähteistä. Ulkoisesta täydentävästä rahoituksesta tuli vuonna 2018 Suomen Akatemialta 47% ja Business Finlandilta 11%. Muualta, esimerkiksi säätiöiltä, yliopistot saivat kotimaista rahoitusta 18%, ulkomaista rahoitusta 16%. Lisäksi yritysrahoitusta tuli 7%. (Suomen Akatemia 2021b).

Taulukko 19 esittää, kuinka yliopistojen tutkimusrahoitus jakautuu viidelle päätiiteenaloille. Lisäksi Taulukko 19 näyttää naisten osuuden professoritasolla näillä tieteenaloilla. Esimerkiksi humanistiset tieteet, jossa professoritasolla on noin 48% naisia, saa alle 10% tutkimusrahoituksesta, ja toisaalta lähes puolet koko tutkimusrahoituksesta, 48%, kohdistuu luonnontieteen ja tekniikan alalle, joilla naisten osuus professorikunnasta on alhaisin. Eri tieteenalojen ei toki olekaan perusteltua olla samankokoisia tai saada juuri saman verran tutkimusrahoitusta. Taulukko kuitenkin havainnollistaa sitä, kuinka rahoitus ylipäätään jakautuu nais- ja miesvaltaisille aloille. Näin myös horisontaalinen segregaatio heikentää (tietyillä naisvaltaisilla aloilla toimivien) naisten (ja miesten) mahdollisuuksia tutkijanuralla. Toisinpäin ajatellen naisvaltaisten tieteenalojen parempi rahoittaminen on yksi keino tukea sukupuolten tasa-arvoa tutkimuksessa, vaikka se ei toki voi olla ainut tutkimusrahoituksen suuntaamisen peruste.

Taulukko 19. Yliopistojen tutkimusrahoituksen (sisältäen sekä perusrahoituksen, oman rahoituksen että ulkoisen rahoituksen) jakautuminen eri tieteenaloille 2018 ja naisten osuus tieteenaloilla professoritasolla samana vuonna. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Yliopistojen tutkimusrahoitus).

	Luonnon- tieteet	Tekniikan alat	Lääke- tiede	Maatalous- ja metsä- tiede	Yhteiskun- tatieteet	Humanis- tiset tieteet
Rahoitus, miljoonaa euroa	428,5	229,8	225,6	39,9	309,2	130,7
%-osuus kaikkien alojen rahoituksesta	31,42%	16,85%	16,54%	2,93%	22,67%	9,58%
% naisia, taso IV	14,81%	9,91%	34,36%	41,14%	38,47%	48,20%

Myös ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistoimintaa rahoitetaan sekä perusrahoituksella että ulkoisella rahoituksella. Vuonna 2018 ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta rahoitettiin yhteensä noin 70,6 miljoonaa euroa perusrahoituksella ja omalla rahoituksella, sekä 105,6 miljoonaa euroa ulkoisella rahoituksella. Ammattikorkeakoulujen ulkoisesta tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoituksesta tuli Suomen Akatemialta noin 1%, Business Finlandilta 5% ja

yrietyksiltä 7%. Muuta kotimaista rahoitusta tuli 46% ja ulkomaista rahoitusta 41%. (Suomen Akatemia 2021b). Ulkomaisesta rahoituksesta suuri osa tuli Euroopan unionin rakennerahastoilta (EAKR ja ESR) (45% ulkoisesta rahoituksesta) ja muuna EU-rahoituksena (14% ulkoisesta rahoituksesta). Kotimainen ulkoinen rahoitus puolestaan tuli muun muassa ministeriöiltä (20%), kotimaisilta yrityksiltä (6%), kunnilta ja kuntaliitolta (5%) ja kotimaisilta säätiöiltä (4%). (Arene ry 2021). Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ulkoinen rahoitus tulee siis suurelta osin eri lähteistä.

Taulukko 20 näyttää, kuinka ammattikorkeakoulujen tutkimusrahoitus jakautuu viidelle päätieteenalalle. Lisäksi Taulukko 20 näyttää naisten osuuden yliopettajina näillä tieteenaloilla. Suurimmat osuudet rahoituksesta jakautuvat tekniikan aloille, sekä yhteiskuntatieteisiin, joista ensimmäinen on miesvaltainen ja jälkimmäinen laskettavissa tasa-alaksi jos tarkastellaan yliopettajien sukupuolijakaumaa.

Taulukko 20. Ammattikorkeakoulujen tutkimusmenojen jakautuminen eri tieteenaloille 2018 ja naisten osuus tieteenaloilla yliopettajina samana vuonna. (Vipunen – opetushallinnon tietopalvelu: Ammattikorkeakoulujen tutkimusrahoitus).

	Luonnon- tieteet	Tekniikan alat	Lääke- ja terveys- tiede	Maatalous- ja metsä- tiede	Yhteiskun- tatieteet	Humanis- tiset tieteet
Rahoitus, miljoonaa euroa	9,6	59,1	22,7	9,1	64,5	8,5
%-osuus kaikkien alojen rahoituksesta	5,54%	34,06%	13,10%	5,26%	37,16%	4,88%
% naisia yliopettajina	20,43%	20,10%	88,62%	58,27%	58,27%	59,17%

Kaikkia rahoitusmuotoja kattavaa tutkimusta rahoituksen jakautumisesta sukupuolittain tai kansalaisuuden mukaan ei ole tehty, mutta osaa rahoitusmuodoista on tarkasteltu laajoissa selvityksissä sukupuolinäkökulmasta. Tässä tarkastellaan rahoituksen jakautumista sukupuolen mukaan laajoja selvityksiä hyödyntäen, sekä muutaman tärkeän rahoittajan osalta. Etnisen tasa-arvon arvioiminen tutkimusrahoituksen osalta on haasteellista, koska siitä ei löydy kansallisia tai kansainvälisiä laajoja arvioita, mutta muutaman tärkeän rahoittajan osalta tarkastellaan myös rahoituksen jakautumista kansalaisuuden mukaan.

Rahoituksen jakautuminen sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan muutamien rahoituslähteiden osalta

Eurooppalaisen vertailun mukaan myönnettyjen tutkimusrahoitusten onnistumisprosentteissa on pieni ero miesten hyväksi kun tarkastellaan koko Euroopan keskiarvoa. Suomen kohdalla eroa naisten ja miesten onnistumisprosentteissa ei kuitenkaan tällä hetkellä juuri ole. (European Commission, 2021, s. 259). Tarkkoja tietoja eri tahojen myöntämän rahoituksesta ei ole kuitenkaan helppo saada ja lisäksi tarvittaisiin tietoa siitä, vaikuttavatko esimerkiksi kansalaisuus tai etninen tausta rahoituksen saamiseen.

Suomen Akatemia kattaa 23% yliopistojen ja 1% ammattikorkeakoulujen ulkoisesta tutkimusrahoituksesta. Taulukko 21 näyttää, että Suomen Akatemian tutkijatohtorin ja akatemiattutkijan hauissa naishakijoiden määrä ja naisille myönnettyjen apurahojen osuus ovat lähellä toisiaan. Tutkijatohtorin osalta sukupuolijakauma on ylipäätään kohtalaisen tasainen. Naisten määrä on sen sijaan vähäisempi etenkin hankehakujen johtajina, vaikka osuus hakijoissa ja myönnettyissä rahoituksissa säilyykin suunnilleen samana. Lisäksi Suomen Akatemia myöntää muutaman vuoden

välein noin kymmenen akatemiaprofessorin rahoitusta. Nimien perusteella arvioiden näistä myönnettiin 7 miehille ja 3 naisille vuonna 2020 (Suomen Akatemia 2020).

Taulukko 21. Suomen Akatemialta haettujen ja sen myöntämien apurahojen jakautuminen sukupuolen mukaan vuonna 2021. (Suomen Akatemia 2021a).

Rahoitushaku	Hakijoista % naisia	Myönnettyt, % naisille
Tutkijatohtori	46%	48%
Akatemiatutkija	42%	40%
Hankehaku, PI	34%	36%

Taulukko 22 näyttää, että Suomen Akatemian rahoituksia hakeneista tutkijatohtoreista 48% ja akatemiatutkijoista 38% on muun kuin Suomen kansalaisia. Myönnetystä rahoituksesta muut kuin Suomen kansalaiset saivat 41% tutkijatohtorien ja 37% akatemiatutkijoiden rahoituksesta. Tutkimushankehakujen osalta 17%:ssa hakemuksista ja 14%:ssa myönnetyistä hankkeista oli muu kuin Suomen kansalainen hankkeen johtajana.

Taulukko 22. Suomen Akatemialta haettujen ja sen myöntämien apurahojen jakautuminen kansalaisuuden mukaan vuonna 2021. (Suomen Akatemia 2021a).

Rahoitushaku	Hakijoista % muiden kuin Suomen kansalaisia	Myönnettyt, % muiden kuin Suomen kansalaisille
Tutkijatohtori	48%	41%
Akatemiatutkija	38%	37%
Hankehaku, PI	17%	14%

Suomen Akatemian rahoituksista päättävissä tieteellisissä toimikunnissa on jo pitkään ollut naisia ja miehiä yhtä paljon, mikä perustuu tasa-arvolain säädöksiin julkisten toimielinten kokoonpanosta. Käytettyjen asiantuntijoiden eli rahoitushakemusten arvioijien sukupuolijakauma sen sijaan vaihtelee eri tieteenaloilla. Akatemia on pyrkinyt lisäämään naisten osuutta arvioijista ja seuraa sitä myös tasa-arvosuunnitelmassaan. Vuonna 2018 Suomen Akatemian käyttämistä hakemuksista arvioivista asiantuntijoista yli 40% oli naisia paitsi luonnontieteissä, jossa naisia oli vain 17% asiantuntijoista. Luonnontieteissä on myös ollut seuranta-ajan 2011-2018 pienin naisten osuus Akatemian käyttämistä asiantuntijoista (Suomen Akatemia 2019).

Säätiörahoitus kattaa 20% yliopistojen ja 1% ammattikorkeakoulujen ulkoisesta tutkimusrahoituksesta. Allan Tiitta (2018) on kirjoittanut kattavan selvityksen suomalaisten säätiöiden myöntämästä rahoituksesta vuosilta 1917 – 2017. Sen mukaan tutkijanaisten osuus apurahan saajissa oli hyvin vaatimaton aina 1980-luvulle saakka, jolloin se nousi yli neljännekseen (25%). Tultaessa 2000-luvulle naisten ja miesten osuudet rahoituksen saajissa olivat jo lähellä toisiaan, ja vuonna 2015 naiset saivat hieman yli puolet kaikista säätiöiden jakamista apurahoista. (Tiitta, 2018, s. 255). Naisten saamien apurahojen määrän kasvu johtunee paljolti tutkijanaisten määrän noususta. Toisaalta Tiitta kuvaa myös aktiivista työtä, jota tehtiin 1980-luvulla tutkijanaisten määrän kasvattamiseksi. Esimerkiksi vuonna 1987 perustettiin Naisten Tiedesäätiö, jonka tavoitteena oli parantaa sukupuolten tasa-arvoa tiedemaailmassa myöntämällä naispuolisille tutkijoille apurahoja (Tiitta, 2018, s. 245).

Säätiörahoituksen osalta ollaan siis tällä hetkellä tilanteessa, jossa myönnetty rahoitus jakautuu melko tasaisesti naisille ja miehille. Toisaalta eri säätiöiden osalta tässä saattaa olla eroja, eikä Tiitan

selvityksen jälkeistä kehitystä ole helppoa arvioida, koska tilastoja ei ole helposti saatavilla. Esimerkiksi kolmen suurimman apurahoja myöntävän säätiön – Suomen Kulttuurirahaston, Jane ja Aatos Erkon säätiön, sekä Koneen Säätiön – kotisivuilla tai toimintakertomuksissa ei suoraan löydy näitä tietoja. Saimme kuitenkin pyynnöstämme sähköpostitse tiedot Suomen Kulttuurirahastolta koskien myönnettyjä apurahoja kymmenvuotiskaudella 2011-2021.

Taulukko 23 esittää Suomen Kulttuurirahastolta haettujen ja sen myöntämien rahoitusten jakautumisen sukupuolen mukaan. Hakijoista 49% on naisia, 35% miehiä, 0,19% muuta sukupuolta, 0,26% ei halua kertoa sukupuoltaan hakemuksessa, ja noin 15% ei ole valinnut hakemuksessa sukupuolta. Läpimenoprosenteissa ei ole eroa naisten ja miesten kesken. Hiukan isomman läpimenoprosentin ryhmässä, jossa sukupuolta ei ollut valittu hakemuksessa, selittänee se, että näissä hakemuksissa haetut summat ovat olleet pienempiä: euromääräistä onnistumisprosenttia tarkasteltaessa eroa ei ole enää näkyvissä.

Taulukko 23. Suomen Kulttuurirahastolta haettujen ja sen myöntämien apurahojen jakautuminen sukupuolen mukaan kymmenvuotiskaudella 2011 – 2021. (Suomen Kulttuurirahaston tilastot).

Sukupuoli	Hakijat (lkm)	Hakijat, %-osuus	Myönnettyt (lkm)	Myönnettyt, %-osuus	Läpimeno-%
Nainen	100 423	49,41%	12 763	47,46%	12,71%
Mies	71 589	35,22%	9 087	33,79%	12,69%
Muu	376	0,19%	39	0,15%	10,37%
En halua kertoa	532	0,26%	58	0,22%	10,90%
Ei valittu	30 318	14,92%	4 946	18,39%	16,31%
Yhteensä	203 238	100%	26 893	100%	13,23%

Taulukko 24 näyttää Suomen Kulttuurirahastolta haettujen ja sen myöntämien rahoitusten jakautumisen kansalaisuuden mukaan. Taulukossa muiden maiden kuin Suomen kansalaisuudet on yhdistetty, koska ne ovat yksittäisinä ryhminä liian pieniä mielekkäästi tilastoitaviksi. Suurimmat kansalaisuusryhmät muille kuin Suomen kansalaisille myönnettyjen rahoituksen saajien kesken ovat Venäjän, Kiinan, Saksan, Italian, Intian, Espanjan, Yhdysvaltain, Iso-Britannian, Ranskan ja Iranin kansalaiset. Kaiken kaikkiaan muiden maiden kuin Suomen kansalaisten rahoituksen läpimenoprosentti on hieman korkeampi kuin Suomen kansalaisten.

Taulukko 24. Suomen Kulttuurirahastolta haettujen ja sen myöntämien apurahojen jakautuminen kansalaisuuden mukaan vuonna 2021. (Suomen Kulttuurirahaston tilastot).

Kansalaisuus	Hakijat (lkm)	Hakijat, %-osuus	Myönnettyt (lkm)	Myönnettyt, %-osuus	Läpimeno-%
Suomen	18 842	90,07 %	2 244	86,24 %	11,91%
Muun maan	2 078	9,93 %	358	13,76 %	17,23%
Yhteensä	20 920	100%	2 602	100%	12,44%

Kansainvälistä tutkimusta tutkimusrahoituksen jakautumisesta ja rahoitushakemusten arvioinnista on tehty etenkin sukupuolinäkökulmasta. Sato, Gyax, Randall ja Schmid Mast (2021) käyvät hiljattain julkaistussa katsausartikkelissaan läpi kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta sukupuolen vaikutuksesta tutkimusrahoituksen myöntämiseen ja rahoitushakemusten arviointiin. Artikkeleihin on valittu paljon

esimerkiksi Ruotsissa tehtyä tutkimusta, mutta Suomea koskevaa kirjallisuutta siihen ei sisälly. Tutkimuksen tulokset eivät ole yksisuuntaisia. Osa tutkimuksista todentaa, että miehet saavat naisia useammin tutkimukselleen rahoitusta ja parempia arviointeja, kun taas osa ei todenna tätä tai jopa osoittaa päinvastaista (Sato ym. 2021). Katsausartikkelin kirjoittajien (Sato ym. 2021) mukaan jatkotutkimuksessa tulee kiinnittää huomiota myös arvioinnissa käytettyjen mittareiden mahdollisesti aiheuttamaan sukupuolivinoumaan, vaikka haettujen rahoitusten myönnytyksessä ei sukupuolieroja olisikaan. Esimerkiksi viittauskäytännöissä, julkaisemisessa ja yhteiskirjoittamisessa on havaittu sukupuolen mukaisia eroja, jotka saattavat vaikuttaa siihen, mitä rahoituksia edes lähdetään hakemaan.

Sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistäminen: arviointeja tasa-arvon edistämisen keinoista

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaatii tahtotilaa toimia ja muuttaa nykyisiä toimintatapoja. Mistä tätä tahtotilaa ja kykyä kuvitella muutos sitten voisi etsiä? Intoa voi hakea esimerkiksi kansainvälisillä tai historiallisilla vertailuilla, jotka osoittavat, että muutos on mahdollista, mutta ei tapahdu itsestään. Liisa Husun (2019) mukaan 1980- ja 1990-luvuilla Suomesta löytyi tahtotilaa ja tasa-arvon edistämiseen yliopistoissa panostettiin monin konkreettisoin tavoin. Tästä esimerkkejä ovat esimerkiksi naistutkimukselle korvamerkityt professuurit, tasa-arvosuunnitelmien teon käynnistyminen yliopistoissa, naisten määrän lisääntyminen valtion tieteellisissä toimikunnissa, sekä perhevapaiden huomioon ottaminen määräaikaissa tutkijapositioneissa. Tultaessa 2000-luvulle poliittinen tahtotila laantui. (Husu 2019). Suomalainen tasa-arvopoliittikka ja korkeakoulu- ja tiedepoliittikka ovat vuonna 2009 tehdyn selvityksen mukaan olleet toisistaan erillisiä maailmoja, eikä tasa-arvo ole päässyt osaksi tiedepoliittikkaa (Brunila, 2009). Nyt saatetaan kuitenkin olla uudessa käännekohdassa, kun tasa-arvon edistäminen korkeakouluissa on ottanut isoja harppauksia monissa Euroopan maissa, esimerkiksi Irlannissa ja Espanjassa, ja Euroopan Unionin tutkimuspolitiikassa sukupuolten tasa-arvo on entistä painokkaammin mukana läpileikkaavana teemana. Suomenkin korkeakouluilla olisi nyt hyvä mahdollisuus kiritä tasa-arvon edistämässä.

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

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

toimenpidettä per yliopisto. Käyttäytymismuutokseen tähtääviä toimenpiteitä oli hyödynnetty suomalaisissa yliopistoissa hieman vähemmän kuin verrokkimaissa, mutta kuitenkin keskimäärin 1,5 toimenpidettä per yliopisto.

Selvitys suomalaisten korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista (Tanhua 2020) osoittaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ovat vaikuttaneet voimakkaasti suomalaisten korkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmiin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus esimerkiksi määritellään usein lakien kautta ja tasa-arvolaisia nimetyt tasa-arvo-ongelmat osataan pääosin tunnistaa hyvin. Toisaalta korkeakoulujen suunnitelmissa on selvityksen mukaan myös paljon parantamisen varaa: vain 24% suunnitelmista täyttää tasa-arvolain vaatimukset. Moni suunnitelma on esimerkiksi unohdettu päivittää, mikä saattaa kertoa siitä, etteivät ne ole aktiivisessa käytössä korkeakouluissa. Yhdenvertaisuuden osalta suunnitelmissa ei riittävästi tunnisteta, mitä yhdenvertaisuushaasteita korkeakouluissa on, ja edistämistoimet jäävät usein ennemminkin periaatteiksi. (Tanhua 2020). Osaltaan yhdenvertaisuushaasteiden tunnistaminen voi olla vaikeaa senkin takia, että siihen liittyvää tutkimusta ja tilastoja on vähän. Lisäksi suunnitelmiin ja toimenpiteisiin keskittyvän tasa-arvotyön tekeminen ei välttämättä auta huomaamaan ja edistämään tasa-arvoa kaikilta osin. Esimerkiksi Husu (2021) pohtii, että tasa-arvotyössä olisi hyvä päästä kiinnittämään huomiota myös tapahtumatta jääneisiin ilmiöihin ja asioihin, jotka tuottavat epätasa-arvoa ja sukupuolittuneita uria. Tapahtumatta jäämisten käsite voi auttaa hahmottamaan vähemmän ilmeisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esteitä.

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

Tutkimusrahoitusta myöntävät tahot ovat osaltaan tärkeässä roolissa etenkin TKI-toiminnan ja tutkijanurien tasa-arvon edistämisessä. Esimerkiksi Suomen Akatemia edellyttää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä rahoittamassaan tutkimuksessa (Suomen Akatemia 2021c). Käytännössä tämä tarkoittaa ensinnäkin huomion kiinnittämistä sukupuolten tasapuolisen edustukseen sekä rahoituksen saaneissa ja rahoitettujen tutkimusryhmien johdossa että tutkimusrahoitusta myöntävien tahojen päätöksentekoeleimissä ja arviointipaneeleissa. Toiseksi Akatemia pyrkii rakenteellisen epätasa-arvon poistamiseen ja ehkäisemiseen esimerkiksi tarjoamalla joustoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sekä rahoittamalla liikkuvuutta verkostojen rakentamisen tueksi. Kolmanneksi Akatemian arvioinnissa huomioidaan, edistääkö ehdotettu tutkimus tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta hankkeessa tai laajemmin yhteiskunnassa. (Suomen Akatemia 2021c). Akatemian keräämät tilastot (Suomen Akatemia 2019) kertovatkin, että Akatemia on monelta osin onnistunut tasa-arvotavoitteidensa toteuttamisessa.

Myös esimerkiksi EU:n tutkimuksen puiteohjelmissa ja Euroopan tutkimusalueen ERA:n linjauksissa sukupuolten tasa-arvon edistäminen on ollut yhtenä ulottuvuutena jo vuosia Horisontti 2020-ohjelmassa. Sukupuolten tasa-arvoinen edustus otetaan huomioon hakemuksien arviointitoimikunnissa ja arvioijia valittaessa sekä rahoitettujen tutkimustiimien arvioinnissa.

Sukupuolinäkökulma tulee ottaa huomioon tutkimuksen aiheissa tulee näkyä tutkimuksen aiheissa ja se on yksi osa hakemusten arviointia. Lisäksi rahoitetaan erikseen sukupuolten epätasa-arvon ja intersektionaaliseen epätasa-arvon tutkimusta. Uutena toimenä Horisontti Eurooppa -tutkimuksen puiteohjelma edellyttää vuoden 2022 alusta alkaen kaikilta rahoitettavilta organisaatiolta julkaistua tasa-arvosuunnitelmaa (European Commission 2021). Näin ollen tutkimuksen rahoittajat osaltaan tukevat ja edellyttävät korkeakouluilta ja muilta tutkimusinstituutioilta tasa-arvotoimia.

Tutkimuskirjallisuudessa on epätasa-arvon tutkimuksen lisäksi jonkin verran yritetty myös visioida parempaa tulevaisuutta ja kirjoittaa utopioita tasa-arvoisista korkeakouluista (esim. Hey ja Morley 2011). Esimerkiksi suomalaisessa tutkimuksessa (Jauhola ja Särnä 2017) kansainvälisten suhteiden tutkijat visioivat, radikaalimpaa, aktiivisempaa, yhteisöllisempää ja filosofisempaa tutkijayhteisöä, jossa myös feministisellä tutkimuksella olisi tilaa. Visioita paremmasta olisi hienoa lukea enemmänkin ja nekin voisivat tukea käytännön tasa-arvotyötä.

Uuden tutkimuksen ja tilastotiedon tarpeet

Tutkimustiedon tarpeet

Tasa-arvon edistämisen tueksi tarvitaan lisää tutkimusta tasa-arvon toteutumisesta ja prosesseista ja mekanismeista, jotka siihen vaikuttavat suomalaisissa korkeakouluissa. Kirjallisuuskatsauksen perusteella tutkimusta tarvittaisiin etenkin seuraavilta tasa-arvon osa-alueilta:

- Tarvitaan suomalaista tutkimusta etnisestä tasa-arvosta, rasismista ja rodullistamisesta korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta. Nykyisin tätä tutkimusta ei juurikaan ole, ja se vaikeuttaa myös käytännön tasa-arvotyötä.
- Tarvitaan lisää tutkimusta sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon toteutumisesta ammattikorkeakouluissa opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta. Ammattikorkeakouluja koskevaa kirjallisuutta on Suomessa ylipäättään vähän, ja opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään siinä hyvin vähän. Tutkimusta tarvitaan senkin takia, että kansainvälinen kirjallisuus on ammattikorkeakoulujen osalta yliopistoja vaikeammin sovellettavissa.
- Suomalaista tutkimusta tutkijanurista ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta on verrattain vähän. Suomalainen uusi tutkimus olisi tärkeää tiede- ja korkeakoulupolitiikan kehittämisessä, mutta myös käytännön tasa-arvotyön kannalta. Pitkäaikaiset tutkijanuran seurantatutkimukset, joita on tehty esimerkiksi Ruotsissa, ja jotka hyödyntävät sekä laadullisia että määrällisiä lähestymistapoja, puuttuvat toistaiseksi Suomesta. Lisäksi Suomi on kansainvälisestikin kiinnostava konteksti, ja Suomen korkeakoulukenttää koskevasta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevästä tutkimuksesta oltaisiin varmasti kiinnostuneita muuallakin.
- Tutkimusrahoituksen osalta voitaisiin tutkia, kuinka kaikki rahoitus (sekä ulkoinen että perusrahoitus) kokonaisuudessaan jakautuu sukupuolen mukaan, sekä tutkia tutkimusryhmätasolla sukupuolen ja tutkiusrahoituksen yhteyksiä. Myös olisi olennaista tarkastella ja seurata, kuinka rahoitus jakautuu nais- ja miesvaltaisille aloille.

Tilastotiedon tarpeet

Käytännön tasa-arvotyötä ja sen vaikutusten arviointia korkeakouluissa voitaisiin tukea paremmalla tilastotiedolla. Tämän selvityksen perusteella ainakin seuraavaa tilastotietoa tarvittaisiin:

- Tässä selvityksessä etnisen tasa-arvon toteutumista on arvioitu kansalaisuuteen perustuvien tietojen avulla. Tarvittaisiin kuitenkin parempia tapoja etnisen tasa-arvon toteutumisen arviointiin. Tilastojen avulla pitäisi pystyä tarkastelemaan myös Suomen kansalaisuuden saaneita maahanmuuttajia sekä kotimaisia vähemmistöjämme, romaneja ja saamelaisia. Yksi mahdollisuus on lisätä äidinkieleen perustuvaa tilastointia, joskin sekin hävittää osan etnisestä taustasta, eikä ole yksiselitteinen, sillä ihmisellä voi olla useampia äidinkieliä.
- Akateemisen opetus- ja tutkimushenkilöstön rekrytoinneista tarvitaan parempia tilastotietoja, joissa tiedot on eritelty ainakin sukupuolen, kansalaisuuden ja äidinkielen mukaan. Korkeakoulut ilmoittavat tiedot rekrytoinneista opetus- ja kulttuuriministeriölle ja ne löytyvät Vipunen-tietokannasta, mutta harmillisen usein esimerkiksi tieto sukupuolesta puuttuu. Tiedot pitäisi kerätä kattavasti.

- Tarvitaan tilastoja, joissa sukupuolen saa määrittellä itse ja vaihtoehtona on naisen ja miehen lisäksi myös muu. Kaksijakoinen tilastointi hävittää tällä hetkellä muunsukupuoliset näkyvistä. Toisaalta kaksijakoisellakin sukupuolijaolla tehdyt tilastot antavat hyvän kuvan naisten ja miesten välisistä eroista.
- Tutkimusrahoituksen osalta olisi tärkeää tietää, kuinka rahoitus jakautuu sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan eri rahoitusinstrumenttien osalta ja mitkä ovat onnistumisprosentit sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan tarkasteltaessa. Nyt näitä tietoja ei ole helposti saatavilla.

Lähteet

- Aarnikoivu, Melina, Terhi Nokkala, Taru Siekkinen, Kari Kuoppala, ja Elias Pekkola. 2019. "Working outside academia? Perceptions of early-career, fixed-term researchers on changing careers". *European Journal of Higher Education* 9 (2). Taylor & Francis: 172–189. doi:10.1080/21568235.2018.1548941.
- Aarrevaara, Timo, ja Elias Pekkola. 2010. *Muuttuva akateeminen professio Suomessa: maaraportti*. Tampere: Tampere University Press.
- Alemanji, Aminkeng Atabong, ja Boby Mafi. 2018. "Antiracism Education? A Study of an Antiracism Workshop in Finland". *Scandinavian Journal of Educational Research* 62 (2). Taylor & Francis: 186–199. doi:10.1080/00313831.2016.1212260.
- Andreassen, Rikke, ja Lene Myong. 2017. "Race, Gender, and Researcher Positionality Analysed through Memory Work". *Nordic Journal of Migration Research* 7 (2): 97. doi:10.1515/njmr-2017-0011.
- Arene ry. 2021. *Vaikuttava ammattikorkeakoulu. TKI-toiminta ammattikorkeakouluissa 2020*.
- Barres, Ben. 2018. *The Autobiography of a Transgender Scientist. The Autobiography of a Transgender Scientist*. USA: The MIT Press. doi:10.7551/mitpress/12038.001.0001.
- Bell, Emma, Susan Meriläinen, Scott Taylor, ja Janne Tienari. 2020. "Dangerous Knowledge: The Political, Personal, and Epistemological Promise of Feminist Research in Management and Organization Studies". *International Journal of Management Reviews* 22 (2): 177–192. doi:10.1111/ijmr.12221.
- Bergman, Solveig, ja Linda M. Rustad. 2013. *The Nordic region – a step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia*. Nordic Council of Ministers.
- Blickenstaff, Jacob Clark. 2005. "Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter?" *Gender and Education* 17 (4): 369–386. doi:10.1080/09540250500145072.
- Brunila, Kristiina, ja Hanna Ylöstalo. 2013. "Challenging gender inequalities in education and in working life – a mission possible?" *Journal of Education and Work*, 1–18. doi:10.1080/13639080.2013.806788.
- Burchell, Brendan, Vincent Hardy, Jill Rubery, ja Mark Smith. 2014. *A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets*. Luxemburg. doi:10.2838/748887.
- Caprile, Maria, Elisabetta Addis, Castano Castaño, Ineke Klinge, Marina Larios, Danièle Melders, Jörg Müller, ym. 2012. *Meta-analysis of gender and science research*. Luxembourg.
- Collins, Patricia Hill, ja Sirma Bilge. 2016. *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press.
- Crenshaw, Kimberle. 1989. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". *University of Chicago Legal Forum* 140: 139–167.
- Crenshaw, Kimberle. 1991. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". *Stanford Law Review* 43 (6): 1241–1299.
- Eaton, Asia A., Jessica F. Saunders, Ryan K. Jacobson, ja Keon West. 2020. "How Gender and Race

- Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates". *Sex Roles* 82 (3–4): 127–141. doi:10.1007/s11199-019-01052-w.
- European Commission. 2021. *She Figures 2021. Gender in Research and Innovations Statistics and Indicators*. Luxembourg. doi:10.2777/06090.
- European Commission. 2004. *Gender and Excellence in the Making*. doi:10.51151/identities.v3i1.124.
- European Commission. 2021. "Gender equality in research and innovation". https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en.
- Ferguson, Lucy. 2021. *Analytical review. Structural Change for Gender Equality in Research and Innovation*. doi:10.2307/2218033.
- Forsberg, Hannele, Marjo Kuronen, ja Aino Ritala-Koskinen. 2019. "The Academic Identity and Boundaries Of the Discipline of Social Work: Reflections Of Social Work Professors On the Recruitment and Research Of Doctoral Students In Finland". *British Journal of Social Work* 49 (6): 1509–1525. doi:doi.org/10.1093/bjsw/bcz069.
- Friman, Mervi, Pentti Rauhala, ja Mauri Kantola. 2020. "Ammattikorkeakoulujen toimintaperusta tutkimuksen silmin". Teoksessa *Yhdistys, tutkimus, tutkijuus. Korkeakoulututkimuksen seura 20 vuotta*, toimittanut Jarmo Kallunki, Taina Saarinen, ja Taru Siekkinen, 57–73. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Hearn, Jeff. 2021. "Men and masculinities in academia. Towards gender-sensitive perspectives, processes, policies and practices". Teoksessa *The Gender Sensitive University*, toimittanut Eileen Drew ja Siobhán Canavan, 97–109. London: Routledge.
- Helin, Jouni, Kristian Koerselman, Terhi Nokkala, Timo Tohmo, ja Jutta Viinikainen. 2019. "Equal access to the top? Measuring selection into finnish academia". *Social Inclusion* 7 (1): 90–100. doi:10.17645/si.v7i1.1620.
- Herschberg, Channah, Yvonne Benschop, ja Marieke van den Brink. 2018a. "The peril of potential: Gender practices in the recruitment and selection of early career". Teoksessa *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, toimittanut Annalisa Murgia ja Barbara Poggio. Routledge. doi:https://doi.org/10.4324/9781315201245.
- Herschberg, Channah, Yvonne Benschop, ja Marieke van den Brink. 2018b. "Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers". *Scandinavian Journal of Management* 34 (4). Elsevier: 303–310. doi:10.1016/j.scaman.2018.10.001.
- Hey, Valerie, ja Louise Morley. 2011. "Imagining the university of the future: Eyes wide open? Expanding the imaginary through critical and feminist ruminations in and on the university". *Contemporary Social Science* 6 (2): 165–174. doi:10.1080/21582041.2011.580618.
- Hoffman, David M. 2007. "The career potential of migrant scholars: A multiple case study of long-term academic mobility in finnish universities". *Higher Education in Europe* 32 (4): 317–331. doi:10.1080/03797720802066153.
- Hoffman, David M., Jawaria Khan, Driss Habti, Quivine Ndomo, ja Maria Lima-Toivanen. 2020. "Two decades of internationalization and higher education in Finland: 20 years of experience, or 1 year - repeated 20 times?" Teoksessa *Yhdistys, Tutkimus, Tutkijuus. Korkeakoulututkimuksen Seura 20 Vuotta*, toimittanut Jarmo Kallunki, Minna Saarinen, ja Taru Siekkinen, 206–221. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

- Hoffman, David M, Sari Pöyhönen, Carine Cools, Anatoly Stikhin, Driss Habti, Taru Siekkinen, Thomas Sama, ym. 2015. "Aspiration, Achievement and Abandonment in 'The World's Best Country': Merit and Equity or Smoke and Mirrors?" *Coolabah* 0 (17): 1–76. doi:10.1344/co2015171-76.
- Huotari, Kari, Sinikka Törmä, ja Kati Tuokkola. 2011. *Syrjintä koulutuksessa ja vapaa-ajalla: Erytystarkastelussa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten syrjäntäkokemukset toisen asteen oppilaitoksissa*.
- Husu, Liisa. 2001a. *Sexism, support and survival in academia : academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsinki: Dept. of Social Psychology, University of Helsinki.
- Husu, Liisa. 2001b. "On metaphors on the position of women in academia and science". *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 9 (3): 172–181. doi:10.1080/713801035.
- Husu, Liisa. 2019. "Gender equality in Nordic academia: advances and challenges". Teoksessa *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju*, 63–73.
- Husu, Liisa. 2021. "What does not happen: interrogating a tool for building a gender-sensitive university". Teoksessa *The Gender-Sensitive University*, toimittanut Eileen Drew ja Siobhán Canavan, 166–176. London: Routledge.
- Ikävalko, Elina. 2014. "Valta ja nomadinen tutkijuus tasa-arvotyöryhmässä". *Sukupuolentutkimus* 27: 17–29.
- Ikävalko, Elina. 2016. "Vaikenemista ja vastarintaa: Valtasuhteet ja toiminnan mahdollisuudet oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa". Helsingin yliopisto.
- Ikävalko, Elina, ja Johanna Kantola. 2017. "Feminist resistance and resistance to feminism in gender equality planning in Finland". *European Journal of Women's Studies* 24 (3): 233–248. doi:10.1177/1350506817693868.
- Jauhola, Marjaana, ja Saara Särämä. 2017. "Reflecting Realities and Creating Utopias: Early Career Feminists (Un)Doing International Relations in Finland". Teoksessa *Being an Early Career Feminist Academic: Global Perspectives, Experiences and Challenges*, toimittanut Rachel Thwaites ja Amy Pressland, 141–165. London: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/978-1-137-54325-7.
- Julkunen, Raija. 2009. *Työelämän tasa-arvopoliittikka*.
- Kanny, M. Allison, Linda J. Sax, ja Tiffani A. Riggers-Pieh. 2014. "Investigating forty years of stem research: How explanations for the gender gap have evolved over time". *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering* 20 (2): 127–148. doi:10.1615/JWomenMinorScienEng.2014007246.
- Kantola, Johanna. 2005. *Mykät, kuurot ja kadotetut: sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella*. Acta politica. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kantola, Johanna. 2008. "'Why do all the women disappear?' Gendering processes in a political science department". *Gender, Work and Organization* 15 (2): 202–225. doi:10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x.
- Kotila, Hannu, ja Kimmo Mäki. 2012. *Ammattikorkeakoulupedagogiikkaa 2*. Helsinki: Edita.
- Kyung, Hye Kim, ja Helen Spencer-Oatey. 2021. "Enhancing the recruitment of postgraduate researchers from diverse countries: managing the application process". *Higher Education*, nro 0123456789. Springer Netherlands. doi:10.1007/s10734-021-00681-z.
- Lätti, Mervi, Liisa Timonen, ja Kirsi-Marja Toivanen-Sevrjukova. 2012. "Maahanmuuttajaopiskelija

- ammattikorkeakouluyhteisössä - unelmia, uhkia vai utopioita?" Teoksessa *Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan*, toimittanut Saara Hiltunen. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.
- Lehtonen, Jukka. 2003. *Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemukset*. Helsinki: Helsinki University Press.
- Lehtonen, Jukka. 2013. "Sukupuolivähemmistöt koulussa – moninaisia tarinoita ja haastavia tutkimusvalintoja?" *SQS* 1–2 (42).
- Lehtonen, Jukka. 2016. "Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace". Teoksessa *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*, toimittanut Thomas Köllen, 289–306. Switzerland: Springer.
- Lund, Rebecca. 2012. "Publishing to become an 'ideal academic': An Institutional Ethnography and a Feminist Critique". *Scandinavian Journal of Management* 28 (3): 218–228. doi:10.1016/j.scaman.2012.05.003.
- Mählck, Paula. 2013. "Academic women with migrant background in the global knowledge economy: Bodies, hierarchies and resistance". *Women's Studies International Forum* 36. Elsevier Ltd: 65–74. doi:10.1016/j.wsif.2012.09.007.
- Malila, Marika. 2011. "Rasminvastainen työote HUMAKin yhteisöpedagogien opinnoissa". Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Marttila, Liisa. 2015. "Ura kerronnallisena työnä: Ammattikorkeakoulun opettajat kertojina". Tampereen yliopisto.
- Mirza, Heidi Safia. 2009. *Race, Gender and Educational Desire. Why black women succeed and fail*. New York: Routledge.
- Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, ja Jo Handelsman. 2012. "Science faculty's subtle gender biases favor male students". *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109 (41): 16474–16479. doi:10.1073/pnas.1211286109.
- Nielsen, Mathias Wullum. 2021. "Gender in academic recruitment and selection". Teoksessa *The Gender-Sensitive University*, toimittanut Eileen Drew ja Siobhán Canavan. London: Routledge.
- Nori, Hanna, Marja Peura, ja Arto Jauhiainen. 2020. "From imposter syndrome to heroic tales: Doctoral students' backgrounds, study aims, and experiences". *International Journal of Doctoral Studies* 15: 517–539.
- O'Shea, Saoirse Caitlin. 2017. "This girl's life: An autoethnography". *Organization*, 135050841770347. doi:10.1177/1350508417703471.
- O'Shea, Saoirse Caitlin. 2020. "Working at gender? An autoethnography". *Gender, Work and Organization* 27 (6): 1438–1449. doi:10.1111/gwao.12513.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016. *Tutkijanuran tilannekuva: Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti*.
- Opetusministeriö. 2010. *Ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta innovaatiojärjestelmässä*.
- Pappa, Sotiria, Mailis Elomaa, ja Satu Perälä-Littunen. 2020. "Sources of stress and scholarly identity: the case of international doctoral students of education in Finland". *Higher Education* 80 (1). Higher Education: 173–192. doi:10.1007/s10734-019-00473-6.

- Pekkola, Elias, Taru Siekkinen, Emmi-niina Kujala, ja Jari-pekka Kanninen. 2020. *Professoreiden rekrytoinnit*.
- Peura, Marja, ja Arto Jauhiainen. 2018. "Tohtoriopintojen monet merkitykset suomalaisille ja ulkomaalaisille". *Aikuiskasvatus* 38 (3). doi:<https://doi.org/10.33336/aik.88351>.
- Pietilä, Maria. 2021. "Suomalaisten yliopistojen tutkijanuraa koskevat tasa-arvotoimet pohjoismaisessa vertailussa". *Työelämän tutkimus* 9 (4): 520–545.
- Pietilä, Maria, Ida Drange, Charlotte Silander, ja Agnete Vabø. 2021. "Gender and globalization of academic labor markets: Research and teaching staff at nordic universities". *Social Inclusion* 9 (3): 69–80. doi:10.17645/si.v9i3.4131.
- Pittaway, Luke, Maxine Robertson, Kamal Munir, David Denyer, ja Andy Neely. 2004. "Networking and innovation: A systematic review of the evidence". *International Journal of Management Reviews* 5–6 (3–4): 137–168. doi:10.1111/j.1460-8545.2004.00101.x.
- Raunio, Mika, Marjaana Korhonen, ja David Hoffman. 2010. *Kannattaako kansainvälistyä? Suomen yliopistot kansainvälisinä akateemisina ympäristöinä*. Tampere.
- Régner, Isabelle, Catherine Thinus-Blanc, Agnès Netter, Toni Schmader, ja Pascal Huguet. 2019. "Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists". *Nature Human Behaviour* 3 (11). Springer US: 1171–1179. doi:10.1038/s41562-019-0686-3.
- Sakurai, Ysuke, Kirsi Pyhältö, ja Sari Lindblom-Ylänne. 2012. "Factors affecting international doctoral students' academic engagement, satisfaction with their studies, and dropping out Yusuke". *International doctoral students* 3 (2): 99–117. doi:10.1108/17597511311316964.
- "San Francisco Declaration on Research Assessment DORA". 2021. <https://sfedora.org/>.
- Sato, Sayaka, Pascal Mark Gyax, Julian Randall, ja Marianne Schmid Mast. 2021. "The leaky pipeline in research grant peer review and funding decisions: challenges and future directions". *Higher Education* 82 (1). Springer Netherlands: 145–162. doi:10.1007/s10734-020-00626-y.
- Seelman, K L. 2014. "Recommendations of transgender students, staff, and faculty in the USA for improving college campuses". *Gender and Education* 26 (6): 618–635. doi:10.1080/09540253.2014.935300.
- Seta ry. 2021. "Sateenkaarisanasto suomeksi Seta ry:n verkkosivuilla". <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>.
- Shahjahan, Riyad A., ja Adrianna J. Kezar. 2013. "Beyond the 'National Container': Addressing Methodological Nationalism in Higher Education Research". *Educational Researcher* 42 (1): 20–29. doi:10.3102/0013189X12463050.
- Siddaway, Andy. 2014. "What is a systematic literature review and how do I do one?" *University of Stirling*, nro li: 1–13.
- Siekkinen, Taru, Elias Pekkola, ja Jussi Kivistö. 2016. "Recruitments in Finnish universities: practicing strategic or pathetic HRM?" *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 2016 (2–3). doi:10.3402/nstep.v2.32316.
- Signoret, Carine, Elaine Ng, Stéphanie Da Silva, Ayco Tack, Ulrikke Voss, Helga H. Lidö, Cédric Patthey, Madelene Ericsson, Jenny Hadrévi, ja Chanchal Balachandran. 2019. "Well-Being of Early-Career Researchers: Insights from a Swedish Survey". *Higher Education Policy* 32: 273–296. doi:10.1057/s41307-018-0080-1.

- Silander, Charlotte, Ulrika Haake, ja Leif Lindberg. 2013. "The different worlds of academia: A horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education". *Higher Education* 66 (2): 173–188. doi:10.1007/s10734-012-9597-1.
- Steinpreis, Rhea, Katie A. Anders, ja Dawn Ritzke. 1999. "The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study". *Sex Roles* 41 (7/8): 509–528.
- Stolte-Heiskanen, Veronica. 1988. *Women's participation in positions of responsibility in careers of science and technology : obstacles and opportunities*. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen työraportteja. University of Tampere.
- Suomen Akatemia. 2019. *Suomen Akatemian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Voimassa 1.1.2019 - 31.12.2021*.
- Suomen Akatemia. 2020. "Suomen Akatemia valitsi kymmenen uutta akatemiaprofessoria". <https://www.aka.fi/suomen-akatemia-toiminta/ajankohtaista/tiedotteet-ja-uutiset/20202/suomen-akatemia-valitsi-kymmenen-uutta-akatemiaprofessoria/>.
- Suomen Akatemia. 2021a. *Suomen Akatemian rahoitustilastot syyskuun hausta 2020*.
- Suomen Akatemia. 2021b. "Tieteen tila". <https://www.aka.fi/suomen-akatemia-toiminta/tietoaaineistot/tieteen-tila/>.
- Suomen Akatemia. 2021c. "Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus". <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullinen-tiede/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/>.
- Tanhua, Inkeri. 2020. *Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20.
- Tanhua, Inkeri, Sinikka Mustakallio, Marita Karvinen, Maarit Huuska, ja Milla Aaltonen. 2015. *Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille [Information package about the diversity of gender identities for educational institutions, work places and public authorities]*. Helsinki.
- Thapar-Björkert, Suruchi, ja Fataneh Farahani. 2019. "Epistemic modalities of racialised knowledge production in the Swedish academy". *Ethnic and Racial Studies* 42 (16). Taylor & Francis: 214–232. doi:10.1080/01419870.2019.1649440.
- Tiainen, Tarja, ja Eleni Berki. 2019. "The re-production process of gender bias: a case of ICT professors through recruitment in a gender-neutral country". *Studies in Higher Education* 44 (1). Taylor & Francis: 170–184. doi:10.1080/03075079.2017.1351428.
- Tiitta, Allan. 2018. *Tieteen tukijoukot. Suomalaiset säätiöt tieteen ja korkeimman opetuksen kehittäjinä 1917-2017*. Helsinki: WSOY.
- Välimaa, Jussi, Jari Stenvall, Taru Siekkinen, Elias Pekkola, Jussi Kivistö, ja Kari Kuoppala. 2016. *Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke*.
- van den Brink, Marieke, ja Yvonne Benschop. 2012. "Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia". *Gender, Work and Organization* 19 (1): 71–92. doi:10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x.
- van den Brink, Marieke, ja Lineke Stobbe. 2009. "Doing gender in academic education: The paradox of visibility". *Gender, Work and Organization* 16 (4): 451–470. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00428.x.
- Vehviläinen, Marja, Päivi Korvajärvi, ja Oili-helena Ylijoki. 2021. "Sitkeät sukupuolten epätasa-

- arvoisuudet yliopiston tutkimus- ja innovaatio - työssä". *Työelämän tutkimus* 9 (4): 492–519.
- Weimer, Leasa, David Hoffman, ja Anni Silvonen. 2019. *Internationalization at home in Finnish higher education institutions and research institutes*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:21.
- Westman, Anna Liisa. 2015. "Ammatillinen korkeakouluopettajuus ja sukupuolitietoisuus. Tarinoita sukupuolesta, toimijuudesta ja pedagogisista käytännöistä". Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A: Tutkimuksia, 2.
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2021. "Sanasto - Yhdenvertaisuus". Viitattu marraskuuta 19. <https://yhdenvertaisuus.fi/sanasto>.
- Ylöstalo, Hanna, ja Kristiina Brunila. 2018. "Exploring the possibilities of gender equality pedagogy in an era of marketization". *Gender and Education* 30 (7). Taylor & Francis: 917–933. doi:10.1080/09540253.2017.1376042.
- Zheng, Gaoming. 2019. "Deconstructing Doctoral Students' Socialization from an Institutional Logics Perspective: A Qualitative Study of the Socialization of Chinese Doctoral Students in Finland". *Frontiers of Education in China* 14 (2): 206–233. doi:10.1007/s11516-019-0011-y.

LIITE 1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Kirjallisuuskatsaus hyödynsi joitakin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen metodeja (Pittaway ym. 2004; Siddaway 2014), mutta oli tyypillistä systemaattista kirjallisuuskatsausta temaattisesti laajempi. Kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen vaiheet olivat seuraavat:

1. Tarkennetaan kirjallisuuskatsauksen aihe: kirjallisuuskatsauksella pyritään kartoittamaan opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista ja ongelmia suomalaisesta näkökulmasta olennaisella tavalla
2. Identifioidaan tutkimustiimin asiantuntijuuden perusteella muutamia keskeisiä lähteitä sekä lehtiä, joissa käydään olennaista keskustelua (Gender, Work and Organization; Equality, Diversity and Inclusion; Higher Education; Nordic Journal of Feminist and Gender Research NORA; Työelämän tutkimus)
3. Etsitään tietoa olennaiseksi arvioiduista lehdistä selaamalla uusimpia numeroita ja tekemällä hakuja hakulausekkein
4. Haetaan tietoa useista tietokannoista (esim. Helka, Finna ja Google Scholar), hakulausekkeet ja tulosmäärät kootaan taulukkoon ja tulosten olennaisuutta arvioidaan sannallisesti
5. Valitaan olennaisia lähteitä ja luonnostellaan kirjallisuuskatsaus niiden avulla. Etsitään lisää kirjallisuutta lähteiden viitteistä. Tässä kohden myös rajataan kirjallisuuskatsauksessa huolellisesti käsiteltäviä aiheita. Aiheiden rajausta ei kuitenkaan toteuteta vain sen mukaan, mistä asioista löytyy tietoa, vaan esimerkiksi opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ammattikorkeakouluissa käsitellään joka tapauksessa yhtenä tärkeänä painopisteenä, vaikka tutkimusta löytyisikin vähän
6. Viimeistellään kirjallisuuskatsaus, joka kuvaa opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista ja ongelmia suomalaisesta näkökulmasta olennaisella tavalla
7. Kirjallisuuskatsauksen osaksi tuotetaan tilastokatsaus opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta suomalaisissa korkeakouluissa
8. Kirjallisuuskatsauksen ja tilastokatsauksen perusteella identifioidaan tutkimustiedon tarpeita ja tilastotiedon tarpeita
9. Pyydetään kirjallisuuskatsaukseen tässä vaiheessa ja jo aiemmissa vaiheissa palautetta hanketiimiltä ja muutamilta asiantuntijoilta
10. Kirjallisuuskatsausta ja tilastokatsausta hyödynnetään hankkeessa toteutettavassa kansallisessa tutkimuksessa, joka sisältää kyselyjä ja haastatteluja, sekä hankkeen työpajoissa ja loppuraportissa

Taulukoissa alla on esimerkkejä hakulausekkeista ja tulosten olennaisuuden arvioinnista. Olennaista kirjallisuutta tuottaneet tulokset on merkitty oranssilla taustalla.

Taulukko 25. Kirjallisuushaut sukupuoleen ja etnisyyteen liittyvästä (epä)tasa-arvosta ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta

Hakulauseke	Helka	Finna	Google Scholar
Polytechnic OR "university of applied sciences" AND Gender OR feminist OR equality OR ethnic OR race OR racism OR racialisation AND Finland (kaikki kentät) 2010 lähtien Helkassa ja Finnassa rajauksena aihe	5 (eivät olennaisia, eivät joko koske opetus- ja tutkimushenkilöstöä tai tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta)	0 (ilman rajausta Finland 2, ei olennaisia)	3 350 (eivät koske opetus- ja tutkimushenkilöstöä, vaan esimerkiksi AMK:sta valmistuneiden uria, jos rajaa otsikkohakuun tuloksia 0)
Ammattikorkeakoulu AND sukupuoli OR feminisismi OR tasa-arvo OR yhdenvertaisuus OR etninen OR rotu OR rasismi OR rodullistaminen 2010 lähtien Helkassa ja Finnassa rajauksena aihe	2 (konferenssipaperi ja opetushallituksen raportti "Maailman osaavin kansa 2020", joka ei kuitenkaan keskity opetus- ja tutkimushenkilöstön uriin)	68 (39 kirjaa/raporttia ja 26 opinnäytettä, 8 artikkelia, suurin osa käsittelee opiskelijoita tai ammattiin valmistuneita, muutama olennainen)	24 300 (eivät koske opetus- ja tutkimushenkilöstön uria, vaan tutkimus tehty esim. opiskelijoiden näkökulmasta, jos rajaa otsikkohakuun tuloksia 0)
Yrkeshögskola AND kön OR genus OR jämställdhet OR jämlikhet OR feminism OR etnisk OR ras OR rasism 2010 lähtien Helkassa ja Finnassa rajauksena aihe	2 (samat kuin edellä)	0	4 810 (ei olennaisia, jos rajaa otsikkohakuun tuloksia 0)
Opetus- ja tutkimushenkilöstö ammattikorkeakouluissa AND sukupuoli OR feminisismi OR tasa-arvo OR yhdenvertaisuus OR etnisyyttä OR rotu OR rasismi OR rodullistaminen 2010 lähtien	-	-	159 (joitain olennaisia, esim. opetusministeriön raportti ja Lapin yliopiston tutkimus)