

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantaraportti 2019-2020

Sisällys

Johdanto	2
Henkilöstön ja opiskelijoiden sukupuolijakauma	2
Uudet opiskelijat	2
Tiedekuntien henkilöstö	4
Palvelualueiden henkilöstö	7
Henkilöstön kansalaisuus tiedekunnissa	9
Henkilöstön ikäjakauma	10
Tiedekuntien henkilöstö	10
Palvelualueiden henkilöstö	11
Johtaminen ja toimintakulttuuri	11
Henkilöstön rekrytointi, palkkatasa-arvo, urakehitys ja tutkimus	14
Tenure track -rekrytoinnit	16
Palkka ja palkkaerot sukupuolten välillä	17
Opetus- ja tutkimushenkilöstön ypj-palkat	18
Opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaispalkat ja ikäkeskiarvot	22
Muun henkilöstön ypj-palkat	24
Muun henkilöstön kokonaispalkat ja ikäkeskiarvot	29
Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy	31
Koulutus ja opiskelu	34
Pandemiatilanteen vaikutuksia opetukseen ja opiskeluun	36
Opiskelijavalinnan toteutuminen poikkeustilanteessa	37
Askelmerkkejä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurantaan sekä uuteen suunnitelmakauteen	39
Lähteet/ kirjallisuus	40

Johdanto

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantaraportti käsittelee uuden Tampereen yliopiston aikaa eli vuosia 2019 ja 2020. Sukupuolten tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö on yhdenvertaisuuslakia täsmällisempi suunnittelun suhteen, mikä osaltaan vaikuttanee siihen, että sukupuolten tasa-arvoa käsitellään yksityiskohtaisemmin (ks. myös Tanhua 2020). Tässä raportissa myös käytetään termejä, mutta tietyillä kohdin nostetaan käsittelyyn myös sukupuolen moninaisuuteen liittyviä asioita.

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laaja ja monialainen pitäen sisällään moninaisten käsitteiden kirjon. Siitä seuraa vaatimuksia seurannalle ja sen laajuudelle. Kaikkia aiheita ei ole pystytty käsittelemään seurantaraportissa laajasti, mutta joista pääteemaa käsitellään saatavilla olleen tiedon valossa. Raportoinnille hankaluuksia aiheuttanut asia on mittarien puuttuminen monista seurattavista toimenpiteistä. Raportoinnissa ei ollut käytettävissä yliopiston henkilöstökyselyn avoaineistoa, josta olisi mahdollisesti ollut nostettavissa havaintoja suunnitelman seurantaan ja uuden suunnitelman laatimista varten.

Raporttia varten on saatu näkemyksiä ja aineistoja monilta tahoilta, kuten HR:stä, TREY:ltä; saavutettavuusryhmältä, koulutuksen ja oppimisen tukipalveluilta, työsuojeluvaltuutetuilta, IT:stä ja hallinto- ja tiedekuntapäälliköiltä.

Rakenteeltaan raportti noudattelee pitkälti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman teemoja, mutta raportin alkuosassa on esitelty etenkin sukupuoleen liittyviä tunnuslukuja opiskelijoiden ja henkilöstön osalta. Loppulukuun on vielä koottu kehittämisen tarpeita ja muita huomioita, joita raportointiprosessin myötä on kertynyt.

Raportin ovat laatineet Minna Leinonen sekä yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä (pj. Juha Teperi, Kaija Aaltonen, Alexander Efimov, Laura Kaipia, Johanna Katajamäki, Jenni Kuuliala, Ella Meriläinen, Niina Puronurmi ja Veli-Matti Värri).

Henkilöstön ja opiskelijoiden sukupuolijakauma

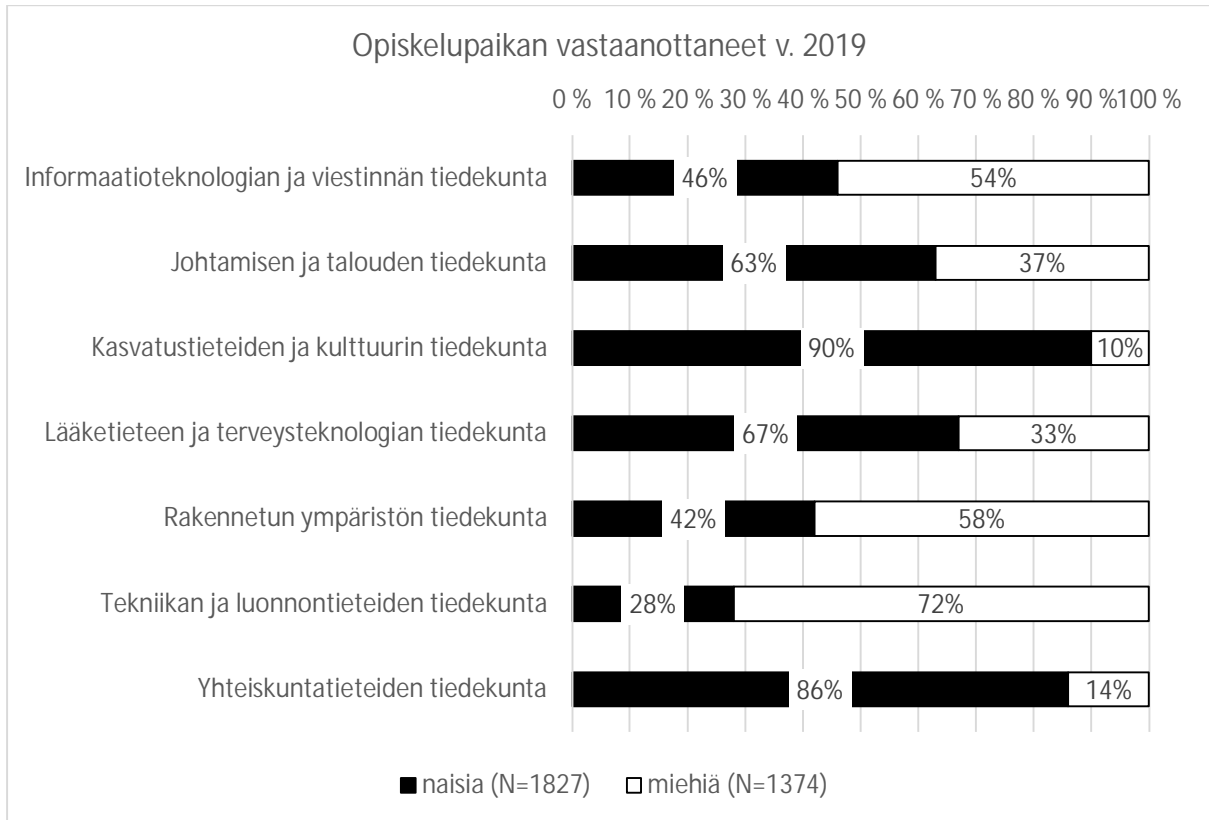
Uudet opiskelijat

Tässä luvussa tarkastellaan opiskelupaikan vastaanottaneita vuosina 2019 ja 2020, ei siis tiedekuntien kaikkia opiskelijoita. Tarkastelussa on käytetty välineenä Opetushallituksen Vipunen-tilastopalvelua¹. Sukupuolijakauma ei vastaa täsmälleen yliopistossa paikan vastaanottaneiden lukumäärää, sillä osan kohdalla tieto sukupuolesta puuttuu.

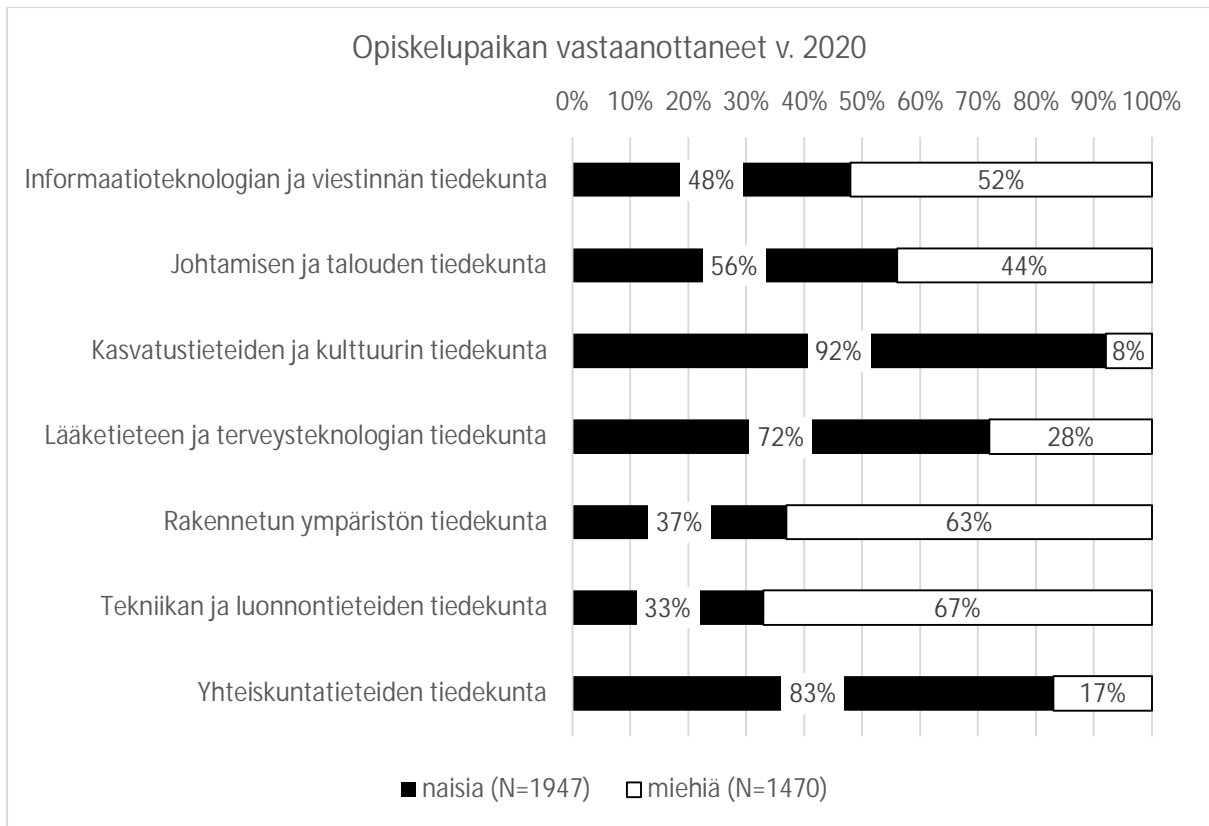
Pääosa tiedekunnista on selkeästi sukupuolen mukaan eriytyneitä. Naisennemistöisimpiä opiskelijaprofiililtaan ovat kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta, yhteiskuntatieteiden tiedekunta sekä lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunnassa ja lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunnassa naisten osuus on kasvanut vuodesta 2019 vuoteen 2020, kun taas yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa naisten osuus laski hieman. Selkeästi miesennemistöisin on tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta, joskin sielläkin sukupuolijako on lientynyt. Rakennetun ympäristön tiedekunta on myös

¹ <https://vipunen.fi/fi-fi>

miesenemmistöinen. Tasaisimpia sukupuolijakaumaltaan ovat informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta sekä johtamisen ja talouden tiedekunta. Molemmissa sukupuolijakauma on tasoittunut vuonna 2020. On huomattava, että myös oppiainetasolla voi olla vaihtelua, jota tässä tiedekuntatasoisessa tarkastelussa ei tavoiteta. (Kuviot 1 ja 2)



Kuvio 1. Opiskelupaikan vastaanottaneet vuonna 2019 sukupuolen mukaan (N=3201).



Kuvio 2. Opiskelupaikan vastaanottaneet vuonna 2020 sukupuolen mukaan (N=3417).

Jatkossa tasa-arvokehityksen tarkastelu hyötyisi siitä, jos opiskelijamääriä peilattaisiin henkilöstön sukupuolijakauman kehitykseen tiedekunnissa ja oppialoilla. Tämä voisi auttaa jäljittämään sitä, miten naisten ja miesten osuudelle käy esimerkiksi tutkijauran eri vaiheissa, missä vuotoa pois Tampereen yliopistosta erityisesti tapahtuu ja tehdä esimerkiksi oppialakohtaisia tapaustarkasteluja siitä, minne ja miksi yliopistosta on siirrytty.

Tiedekuntien henkilöstö

Seuraavaksi esitellyt tiedot ovat vuodelta 2020 osalta, sillä käytettävissä ei ollut vertailukelpoista aineistoa vuoden 2019 tilastoista.

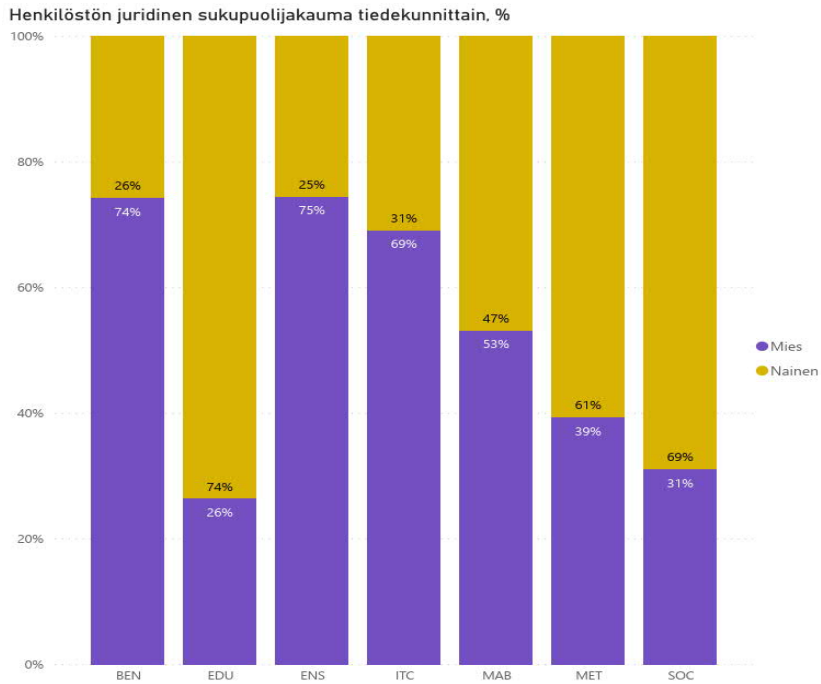
1.8.2020 tiedekunnissa oli yhteensä 2884 työntekijää, joista 2576 työntekijää opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävissä ja 308 muun henkilöstön tehtävissä ja normaalikoulussa. Tilastoissa ei ole mukana tuntiopettajia, tuntityöntekijöitä tai palkkion/apurahansaajia. Läsnä ja osittain läsnä olevat työsuhteet on huomioitu, mutta ei lepäviä työsuhteita (esim. työntekijä vapautettu työstä koska työskentelee toisessa tehtävässä yliopistossamme). Tiedekuntien henkilöstöstä enemmistö on miehiä, mikä näkyy kuvioissa kauttaaltaan.

Kuvioissa tiedekunnat esitellään lyhenteillä, jotka ovat seuraavat:

- BEN: rakennetun ympäristön tiedekunta
- EDU: kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
- ENS: tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta
- ITC: informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta
- MAB: johtamisen ja talouden tiedekunta

- MET: lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta
- SOC: yhteiskuntatieteiden tiedekunta

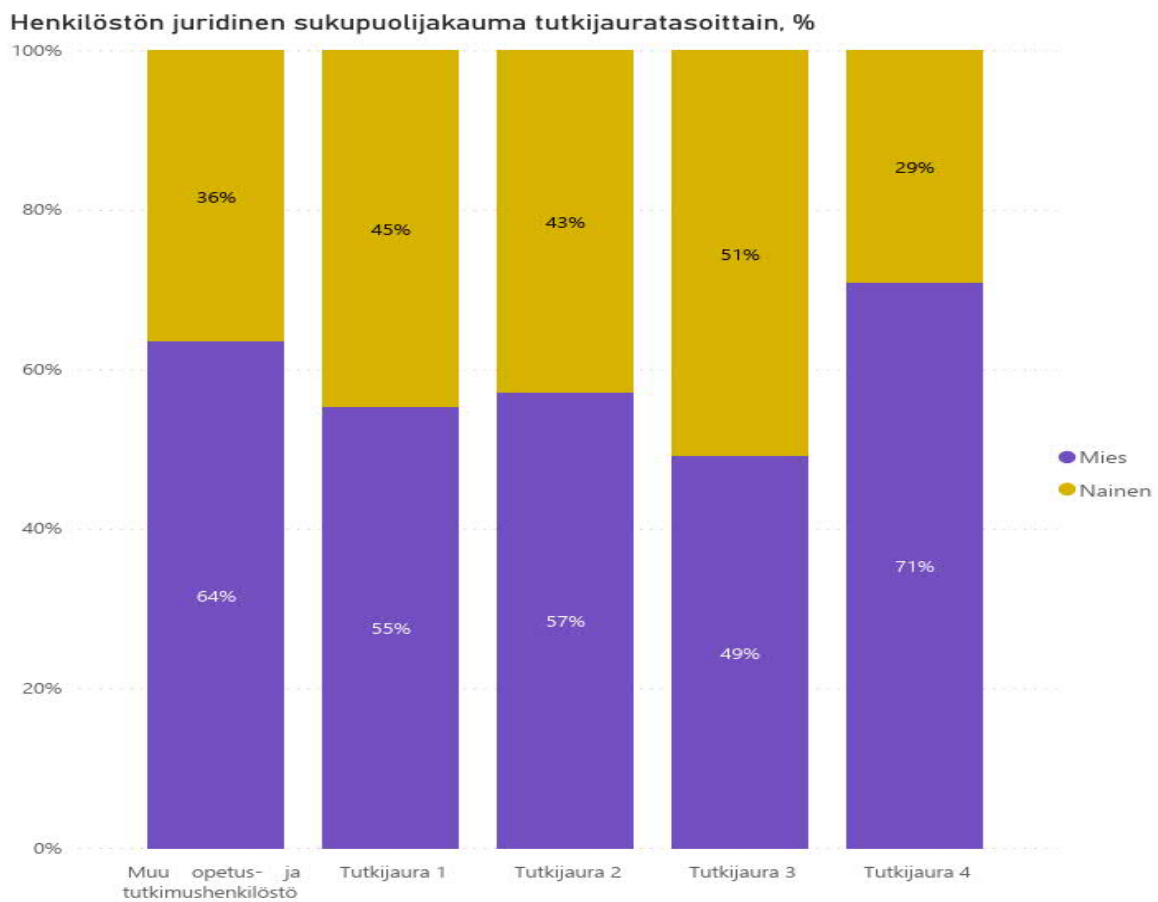
Miehiä on tiedekuntien henkilöstössä eniten rakennetun ympäristön tiedekunnassa, tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunnassa sekä informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnassa (kuvio 3).



Kuvio 3. Tiedekuntien henkilöstö sukupuolen mukaan (N=2884).

Tutkijauratasoittain tarkasteltuna sukupuolijakauma on tasaisin kolmannessa tutkijauravaiheessa, kun taas etenkin tutkijauran neljännessä vaiheessa miehiä on selvä enemmistö (kuvio

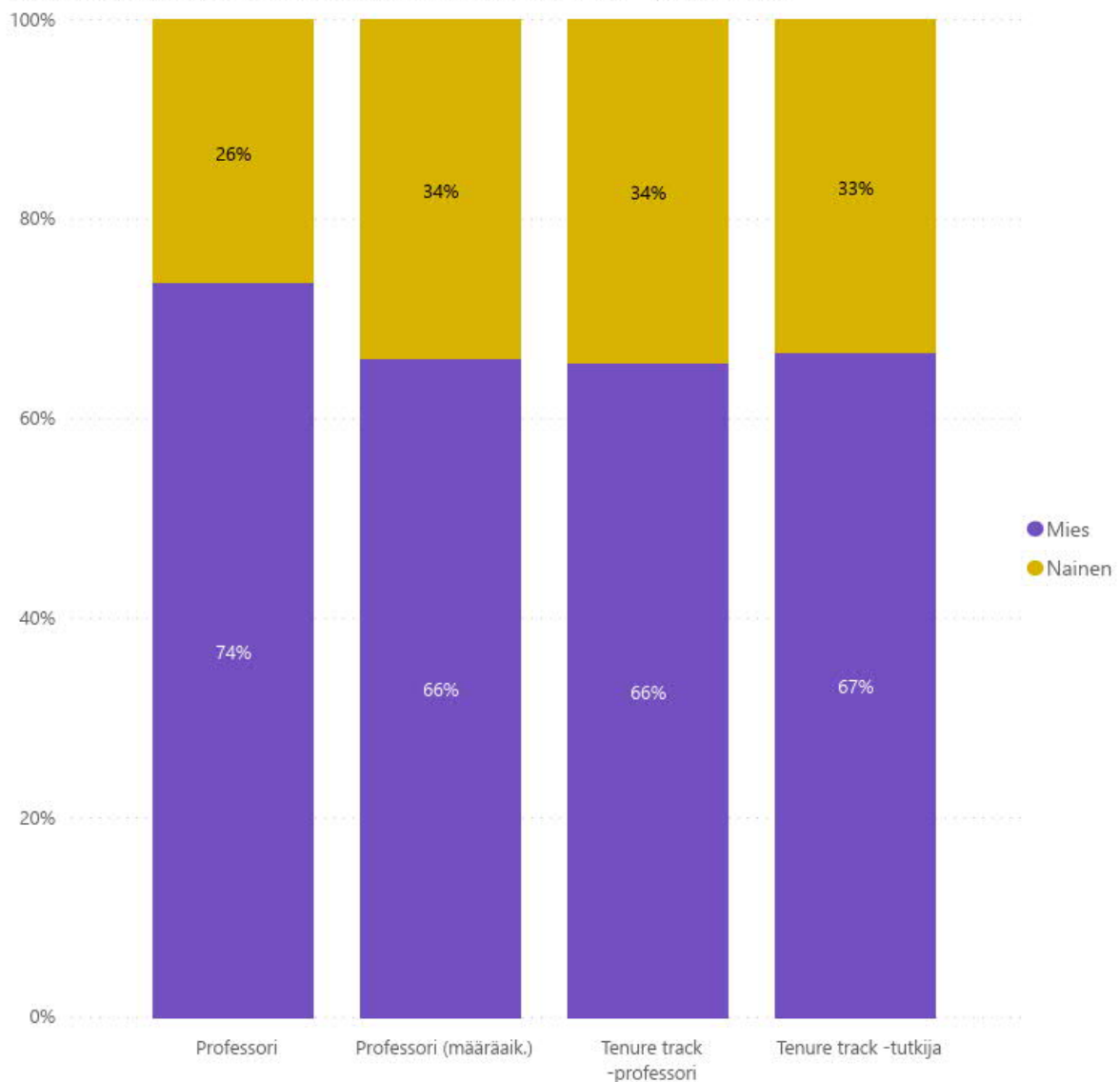
4).



Kuvio 4. Tiedekuntien henkilöstö tutkijauratasoittain sukupuolen mukaan (N=2576).

Myös tenure track- tasoittain tarkasteltuna miehiä on eniten professoreina, kun naisia on noin neljäsosa. Muilla tasoilla naisia on noin kolmasosa. (kuvio 5)

Henkilöstön juridinen sukupuoli jakauma tenure track -tasoittain, %



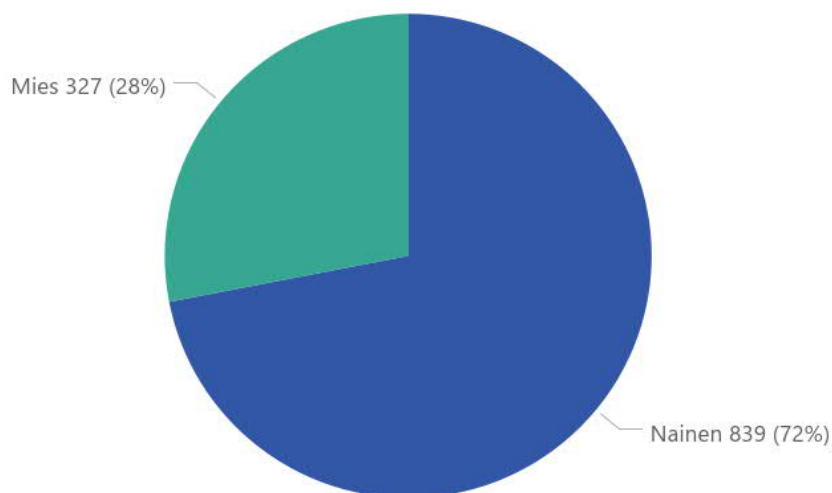
Kuvio 5. Tiedekuntien henkilöstö tenure track-tasoittain sukupuolen mukaan (N=386, naiset N=113, miehet N=273).

Palvelualueiden henkilöstö

Tämä tarkastelu sisältää muun henkilöstön sekä tiedekuntien ulkopuolelle sijoitetun opetus- ja tutkimushenkilöstön. Tarkastelu ei sisällä tuntiopettajia, tuntityöntekijöitä tai palkkion/apurahansaajia. Tässä ryhmässä on kaikkiaan 1166 ihmistä, joista 1108 sijoittuu muuhun henkilöstöön ja 58 opetus- ja tutkimushenkilöstöön.

Palvelualueiden henkilöstöstä valtaosa on naisia (kuvio 6). Henkilöstö työskentelee pääasiassa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

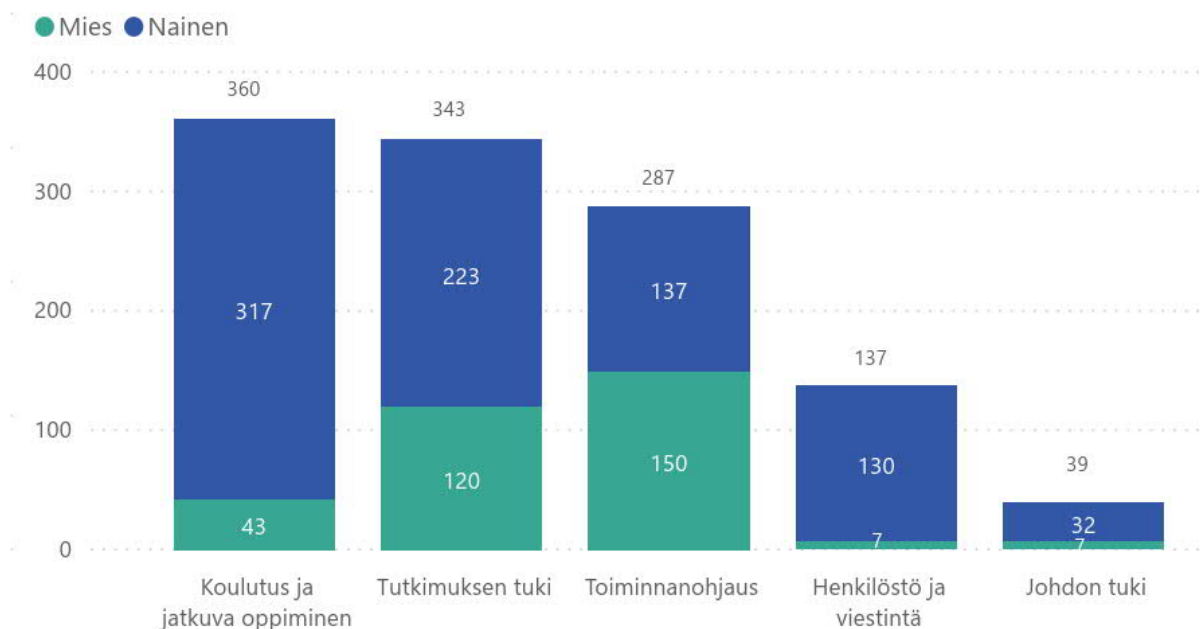
Palvelualueiden henkilöstön juridinen sukupuolijakauma (N=1166)



Kuvio 6. Palvelualueiden henkilöstö sukupuolen mukaan.

Seuraavassa kuviossa 7 on esitetty naisten ja miesten osuus palvelualuekohtaisesti absoluuttisina, ei suhteellisina, lukuina. Koulutus ja jatkuva oppiminen on palvelualueista isoin, sitten on tutkimuksen tuki. Vaikka miehiä kaikkiaan työskentelee palvelualueilla vähemmän kuin naisia, he ovat enemmistönä toiminnanohjauksen palvelualueella.

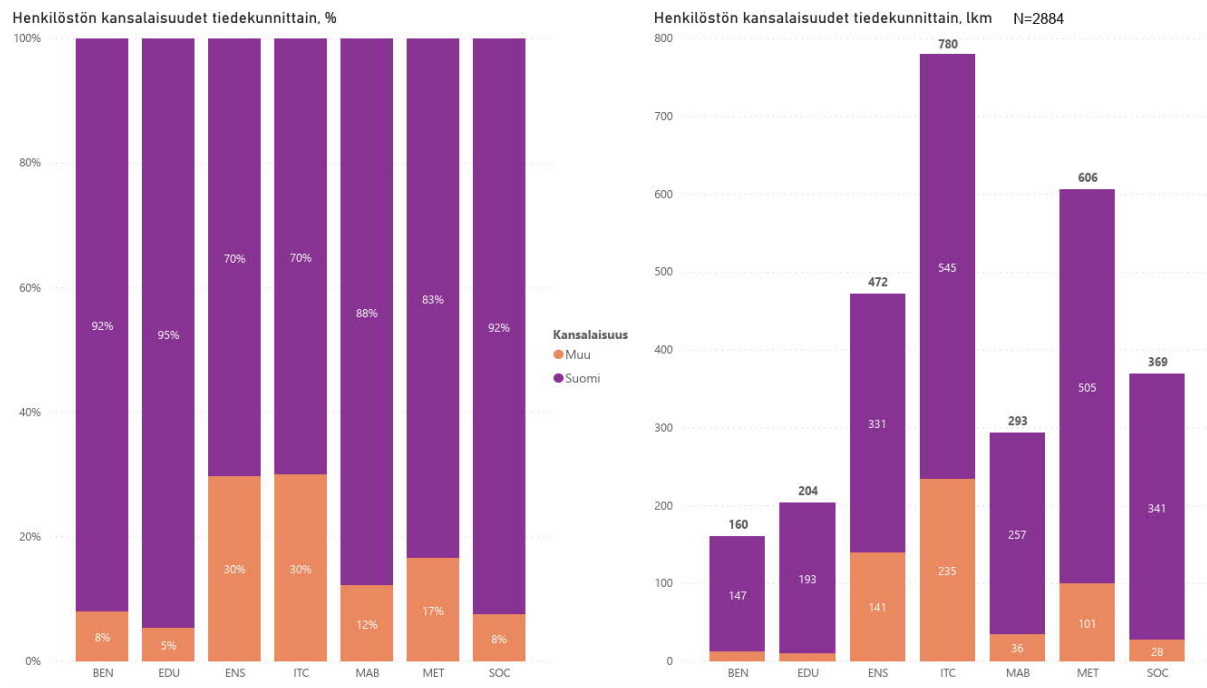
Palvelualueiden henkilöstön juridinen sukupuolijakauma (N=1166)



Kuvio 7. Palvelualueiden henkilöstö palvelualueittain sukupuolen mukaan.

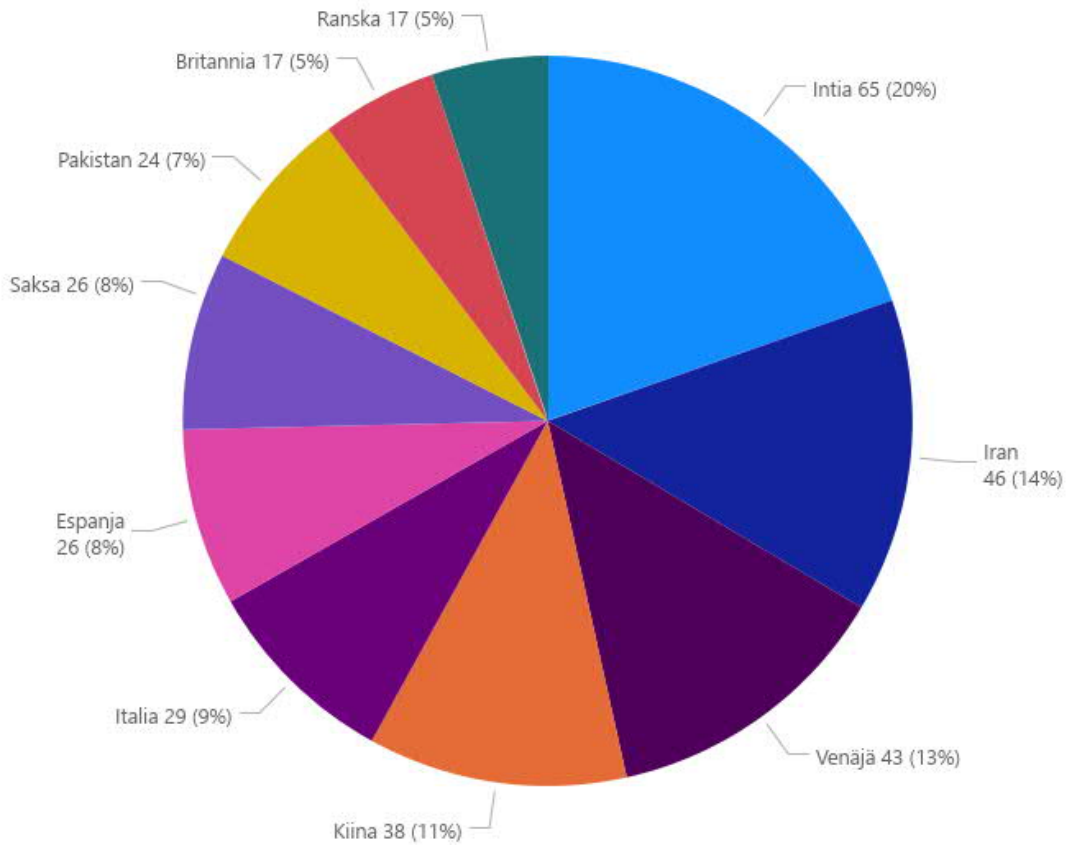
Henkilöstön kansalaisuus tiedekunnissa

Kansalaisuuden mukaan tarkasteltuna eniten muita kuin Suomen kansalaisia on tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunnassa sekä informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunnassa, molemmissa 30 prosenttia. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunnassa muun maan kansalaisia on vähiten, 5 prosenttia, ja toiseksi vähiten yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa sekä rakennetun ympäristön tiedekunnassa, 8 prosenttia. Johtamisen ja talouden tiedekunnassa muun maan kansalaisia on 12 prosenttia ja lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunnassa 17 prosenttia. Eniten tiedekunnissa työskentelee Intian (20 % kaikista muista kuin Suomen kansalaisista), Iranin (14 %) ja Venäjän (13 %) kansalaisia. Tenure track -urapolulla muun maan kansalaiset näkyvät vielä vähän lukuun ottamatta ensimmäistä, tenure track -tutkijavaihetta, jossa jopa 48 prosenttia on muun maan kansalaisia. Tämä on kuitenkin pienin ryhmä (N=27), kun taas professoreissa, joka on suurin urapolun ryhmistä (N=239), muun maan kansalaisia on 8 prosenttia.



Kuvio 8. Tiedekuntien henkilöstö jaottelun muu/Suomi mukaisesti.

Muita kuin Suomen kansalaisia on määrällisesti eniten seuraavista maista:

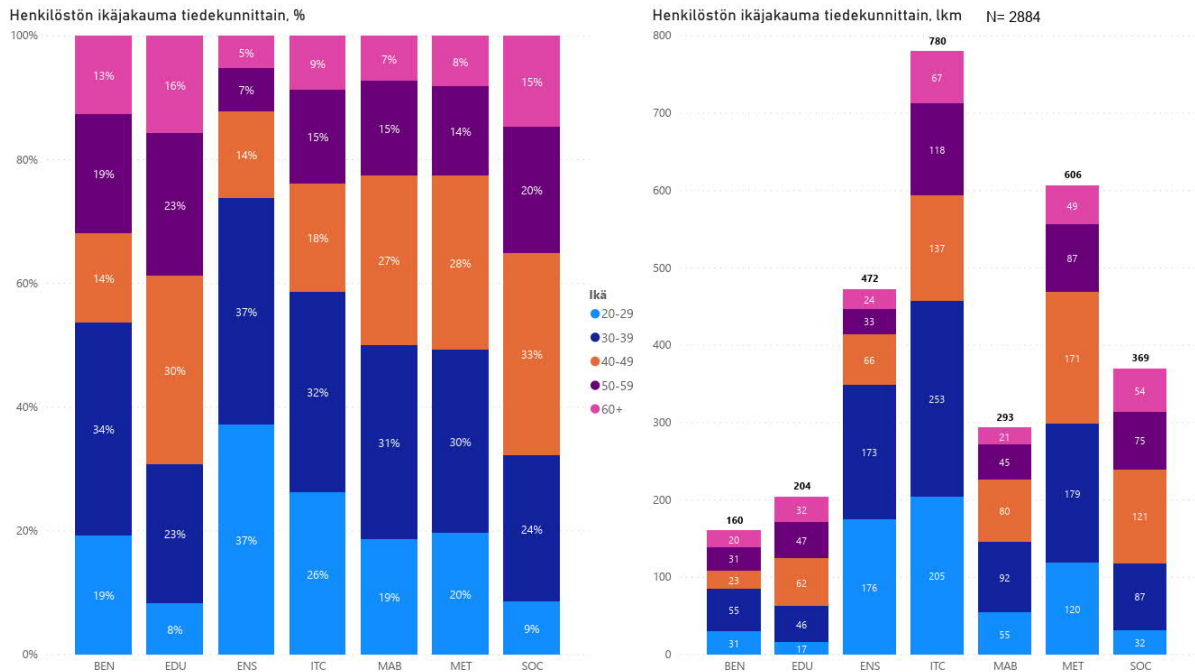


Kuvio 9. Kuvio osoittaa niiden maiden kansalaiset, joista on tiedekunnissa eniten työntekijöitä.

Henkilöstön ikäjakauma

Tiedekuntien henkilöstö

Tiedekuntien henkilöstön ikäjakaumasta on havaittavissa, että ENS:ssa on selvästi eniten 20-29-vuotiaita (37 %), kun taas vähiten samaan ikäryhmään kuuluvia on EDU:ssa (8 %) ja SOC:ssa (9 %). Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on suurin EDU:ssa (16 %) ja SOC:ssa (15 %). Vähiten yli 60-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvia on ENS:ssa (5 %).

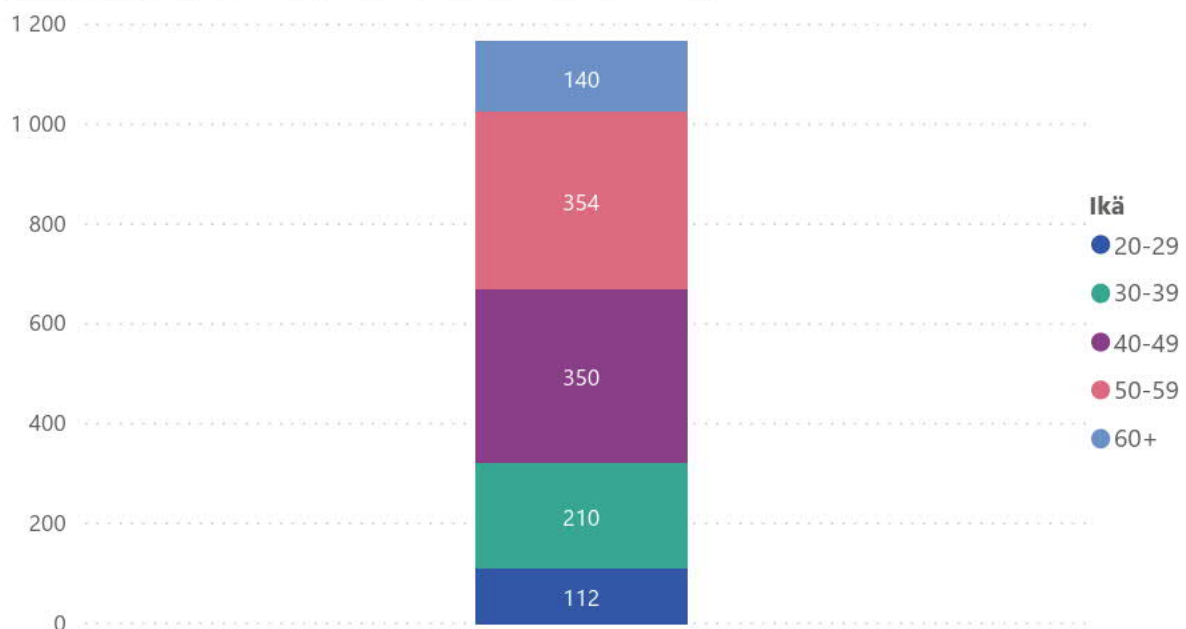


Kuvio 10. Tiedekuntien henkilöstön ikäjakauma.

Palvelualueiden henkilöstö

Palvelualueiden henkilöstöstä (N=1166) pienin ikäryhmä on 20-29-vuotiaiden ryhmä. Tähän ryhmään kuuluu 112 työntekijää. Suurin ikäryhmä on 50-59-vuotiaat. Tähän ikäryhmään kuuluu 354 työntekijää.

Palvelualueiden henkilöstön ikäjakauma (N=1166)



Kuvio 11. Palvelualueiden henkilöstön ikäjakauma.

Johtaminen ja toimintakulttuuri

Esihenkilöstön tasa-arvo-osaamista on haluttu suunnitelmassa nostaa johtamiskoulutuksilla, joihin sisällytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat. Henkilöstön kehittämisen

asiantuntijoiden mukaan ne ovat koulutuksissa mukana jonkin verran, mutta moninaisuus koo-rostuu sisällöissä tasa-arvoa enemmän. Arvion mukaan näkökulma tulee vahvimmin esiin esi-henkilöiden perehdytyksessä, joka on seurattavissa tallenteelta eikä pystytä arvioimaan, mo-niko esihenkilöistä on käynyt sen läpi. Vuonna 2020 koulutukset on toteutettu pääsääntöisesti etänä tai hybridinä. Koulutusten ja niiden osallistuvien määrän seurantaan ei tällä hetkellä ole järjestelmää eikä pystytä arvioimaan, onko esihenkilöstön kouluttautumisessa puutteita. Henkilöstöpalveluissa nostetaan esille, että oppimista tapahtuu paljon muualla kuin koulu-tuksissa. Jatkossa voisikin pohtia myös laajemmin tilanteita sekä ohjeistuksia, joissa tullaan kosketuksiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kanssa. Haasteena on mittareiden luomi-nen näiden tilanteiden tarkasteluun, kun halutaan seurata tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymistä.

Suunnitelmassa mainitaan ikäjohtamisen tukeminen henkilöstön kehittämisellä sekä henki-löstö- ja esimieskoulutuksessa. Henkilöstön kehittämisessä ja koulutuksessa on saadun pa-lautteen perusteella ikääntyvien työntekijöiden tarpeiden tunnistaminen ja niiden huomioi-minen ollut toistaiseksi esillä vähän. Ikäjohtaminen ei ole ollut esillä, mutta on tunnistettu, että kokemustiedon hyödyntämiseen pitäisi satsata enemmän. Ikään ja kokemukseen liittyvät asiat huomioidaan työkykyasioiden yhteydessä.

Yliopistossa käytetään myös muita työkieliä kuin suomea, ja tavoitteena on ollut, että tasa-vertainen kohtelu toteutuisi myös eri kieliä käyttävien kohdalla. Keskeisen tiedon tulisi olla saatavilla myös englanniksi. Käytännössä mm. ylioppilaskunnassa on tunnistettu tässä ongel-mia, jotka koskevat niin opiskelijoita kuin henkilökuntaakin. Suomea osaamattomat eivät voi toimia hallinnon opiskelijajäsenenä, koska toimielimet kuten tiedekuntaneuvostot ja konsis-tori toimivat suomeksi. Haasteita on siis sekä kansainvälisen opiskelijajoukon että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksissa. Ylioppilaskunta on ehdottanut tilanteen parantamiseksi ainakin kääntäjäresurssien lisäämistä ja simultaanitulkkauksen käyttöönottoa yliopiston yhteisissä ta-pahtumissa. Kielenkäyttömahdollisuuksiin kiinnitetään huomiota myös yliopiston henkilöstö-ohjelman toimenpiteissä vuodelle 2020-2021.

Toimintakulttuurin kehittämiseen kuuluu myös rasismiin liittyvä keskustelu. Tasa-arvo- ja yh-denvertaisuusryhmän jo alkuvuoteen suunnittelema Rasismi-seminaari pidettiin koronatilanteen vuoksi vasta 2.12.202. Black Lives Matter -liike on herättänyt opiskelijat keskustelemaan opiskelijaperinteistä, kielikysymyksistä ja rakenteellisesta rasismista yliopistoissa ja koulutus-järjestelmässä. Esimerkiksi kielivaatimukset yliopistoon hakiessa ovat herättäneet keskuste-lua, ja ensi vuoden valintojen osalta konsistori on päättänyt, että hakukelpoisuuteen vaadi-taan vähintään A joko suomesta äidinkielenä tai toisena kielenä. Aiemmin suomeen toisena kielenä kohdistuivat kovemmat arvosana vaatimukset.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ovat herättäneet opiskelijoissa kysymyksiä myös vaikutusmahdollisuuksista. Ylioppilaskunta TREY:n näkemyksen mukaan opiskelijaedus-tajien määrä ei heijastele opiskelijoita yliopiston suurimpana ryhmänä. TREY:n kritiikki koh-distuu siihen, että tasakolmikanta toteutuu vain tiedekuntaneuvostoissa ja että muissa toi-mielimissä opiskelijoilla on vähemmän edustajia kuin muilla ryhmillä. Ylioppilaskunta on ar-vostellut myös sitä, että opiskelijat on rajattu ulos tiettyjen elinten puheenjohtajistosta

(esimerkiksi konsistorissa opiskelija ei voi toimia varapuheenjohtajana, koska tuo paikka on varattu ainoastaan professorijäsenille).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa johtamisen ja toimintakulttuurin alle on nostettu yleisenä päämääränä saavutettavuuden ja fyysisen esteettömyyden edistäminen. Saavutettavuustyöryhmässä on noussut keskustelua siitä, että saavutettavuuskysymyksissä on keskitytty opiskelijoihin. Henkilökunnan näkökulma on sen sijaan jäänyt katveeseen, ja tätä olisi tarpeen pohtia enemmän. Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä on tehty sama huomio, eli esteettömyyttä ei yleensä korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa ole pohdittu henkilöstön näkökulmasta eikä ylipäätään ole perusteltu keskittymistä tiettyihin esteettömyyskysymyksiin (Tanhua 2020, 27).

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt ovat olleet aiempaa enemmän esillä Tampereen yliopistossa: yliopisto ja ylioppilaskunta liputtivat syyskuussa ensimmäistä kertaa yhdessä pride-tapahtuman aikaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa toimintakulttuurin kehittämisessä nostetaan esiin sukupuolen moninaisuus ja siihen liittyvät arvot, se, miten binäärisen sukupuolinäkökulman ulkopuolelle asettuvat ja transsukupuoliset huomioidaan yliopiston kulttuurissa ja toiminnassa. Yhdeksi päämääräksi on asetettu yliopiston jäsenten oikeus sukupuoli-identiteettinsä määrittelyyn järjestelmätasolla. Käytännön toimenpiteenä on haluttu varmistaa, että sukupuolen ja nimen vaihtaminen yliopiston järjestelmiin onnistuu omalla ilmoituksella kuitenkin henkilöllisyyden todistamiseen perustuen. Henkilöstöpalveluissa on selvitetty asiaa, ja tietojärjestelmien riippuvaisuus standardeista tekee lyhyellä aikajänteellä muutoksen aikaansaamisesta mahdotonta. Tietojärjestelmien suunnittelu on jäykkää, järjestelmät ovat riippuvaisia toisistaan ja lisäksi on huomioitava tietosuojakysymykset. Esimerkiksi yliopistojen käyttämä Haka-kirjautuminen perustuu käyttäjien tunnistamiseen sosiaaliturvatunnuksen avulla. Haka-tunnistautuminen ja kansallinen Virta-rekisteri ovat tärkeitä, jotta Kansaneläkelaitos saa tiedon opiskelijan opintosuorituksista, eikä opiskelijan tuensaanti vaarannu.

Tietohallinnosta saadun tiedon mukaan korkeakoulu yhteisössä on käytössä yhdeksän erillistä henkilöstörekisteriä, ja sama henkilö voi olla useammassa rekisterissä. Kaikkien näiden rekistereiden tietojen on oltava yhtäpitäviä, jotta vertailtavuus säilyy. Sukupuolten osalta käytetään ainoastaan virallista digi- ja väestötietoviraston vahvistamaa tietoa. Tämä mahdollistaa myös sen, että tietojen päivitykset digi- ja väestötietovirastosta voidaan automatisoida. Tätä pidetään jatkossa välttämättömänä, kun käyttäjiä tietojärjestelmissä on 50 000. Tietohallinto suosittelee, että kun päätetään olennaisista henkilötietojen käsittelyyn vaikuttavista asioista, olisi tarpeen kutsua yhteen sekä tietohallinnon, oppimisen ja koulutuksen tukipalveluiden ja HR:n edustajat.

Sukupuolineutraalit wc:t ja pukeutumistilat ovat yksi käytännön kysymys, jota herättää keskustelua ainakin opiskelijoiden keskuudessa. Syksyllä on julkaistu kooste sukupuolineutraalien WC-tilojen saatavuudesta eri puolilla yliopistoa, mutta esimerkiksi Hervannan kampuksella on ainoastaan yksi sukupuolineutraali wc. Tilahallinnon toimesta käydään yliopistossa vuonna 2021 läpi yleisillä alueilla olevat wc:t ja merkitään niitä sukupuolineutraaleiksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa korostetaan työhyvinvointikyselyjen ja vastaavien tulosten hyödyntämistä monimuotoisen ja moniarvoisen toimintakulttuurin kehittämiseksi. Jotta saisimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä hyödyttävää tietoa, kyselytuloksia pitäisi raportoida erilaisten taustamuuttujien mukaan. Esimerkiksi viimeisimmän työhyvinvointikyselyn tuloksia ei ollut saatavilla sukupuolen mukaan jaoteltuina. Sukupuolen ja henkilöstön kyseessä ollen henkilöstöryhmän käyttäminen taustamuuttujina auttaisi jo paikantamaan kehittämistarpeita. Myös muita taustamuuttujia olisi tarpeen käsitellä, esimerkiksi jos halutaan löytää ikäjohtamista tukevia havaintoja. Ylioppilaskunta toteuttaa yhdenvertaisuuskyselyn opiskelijoille vuonna 2021, ja siitä saatavia havaintoja voidaan hyödyntää seurannassa jatkossa.

Dosentti Anne Mäkikangas tutkimusryhmineen on toteuttanut yliopistossa Hyvinvointikysely 2020 – Työskentely koronaepidemian aikana -tutkimusta, jossa on kartoitettu etätyöskentelyn ja -opiskelun sujumista. Teemoina ovat olleet työn kuormitus, korkeakoulu yhteisön toimivuus, kotitalouden voimavarat ja yksilön tukirakenteet. Jo henkilöstöryhmittäin on havaittavissa eroja esimerkiksi siten, että opetus- ja tutkimushenkilöstö on kokenut etätyöaikana enemmän kuormitusta ja heikompa toimintakykyä kuin tukipalveluiden henkilöstö. Toinen tutkimus, josta voisi olla hyötyä, on Jukka Lipposen johtama Tampereen korkeakoulu yhteisö: Pitkittäistutkimus henkilöstön sopeutumisesta muutokseen. Sen yhteydessä on järjestetty myös palaute- ja keskustelutyöpajoja, joihin voisi ehdottaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmaa. Myös yliopiston oma innovaatiokulttuurin kehittämishanke voisi toimia mahdollisena tiedon kumuloimisen välineenä. Ajankohtaisina teemoina siinä ovat kestävä kehitys ja yhdenvertaisuus.

Yliopistossa toteutetaan parhaillaan pohjoismaisen huippuyksikkö NCoE Nordwitin (<https://nordwit.com/>) osahanketta, jossa tarkastellaan tutkijataustaisten naisten uria yliopiston sisällä ja ulkopuolella. Tutkimuksen havainnot voivat auttaa tunnistamaan urapolkuihin liittyviä haasteita erityisesti teknologiaan kytkeytyvillä aloilla. Osahanketta johtaa Marja Vehviläinen.

Henkilöstön rekrytointi, palkkatasa-arvo, urakehitys ja tutkimus

Suunnitelmassa rekrytointiin, uraan ja palkkaukseen liittyvät teemat muodostavat laajan kokonaisuuden. Teemat menevät päällekkäin suunnitelman tutkimusosiota käsittelevän jakson kanssa, joten näitä käsitellään yhdessä. Keskeiset tässä käsiteltävät asiat ovat rekrytointikoulutus ja -ohjeistus, työhyvinvoinnin käsittely, tenure track -rekrytoinnit sekä palkkatasa-arvo.

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä kiinnitettiin huomiota siihen, että korkeakoulujen suunnitelmissa ei ole otettu kantaa siihen, vaikuttavatko työn joustot negatiivisesti urakehitykseen, ja miten tähän asiaan puututtaisiin. Rekrytointia käsitellään suunnitelmissa usein mutta ei kovin syvällisesti. Selvityksessä myös ehdotetaan, että rekrytoinneista kerättäisiin tietoa hakijoista ja valituista esim. sukupuolen ja kansalaisuuden mukaan, ja kannustetaan ylipäätään seurantaan helpottavaan läpinäkyvään tilastointiin. (Tanhua 2020; 30,33)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa yhtenä rekrytointiin liittyvänä toimenpiteenä on ollut esihenkilöiden rekrytointiosaamisen vahvistaminen henkilöstökoulutuksella. Rekrytointiohjeistuksesta vastaava tiimi on antanut koulutusta etenkin uusille HR-käyttäjille ja

tukipalveluiden esihenkilöille. Näiltä tahoilta on koulutusta myös enemmän toivottu. Myös tiedekuntien on mahdollista saada koulutusta, mutta siellä koulutusta tai perehdytystä asiaan ovat toteuttaneet rekrytointia tukevat HR-työntekijät. Usein kiinnostus rekrytointikysymyksiin nousee esihenkilöillä, kun konkreettinen rekrytointiprosessi on käsillä. Tästä johtuen opastusta annetaan usein esihenkilöittäin. Koulutuksen tarvetta mietitään uudelleen, kun käynnissä oleva rekrytointiprosessin kehittäminen saadaan päätökseen. Kehittämistyössä on toteutettu esihenkilöille kysely. Tarvetta olisi esihenkilön työkalupakille, johon olennaiset ohjeet ja tieto rekrytoinneista olisi koottu helposti hyödynnettävään muotoon. Sekä ohjeita että käytäntöjä ollaan kehittämässä.

Tällä hetkellä yliopiston yleisessä rekrytointiohjeessa² ei ole erityisemmin avattu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tavoitteita, esimerkiksi sukupuolen mukaisen segregaaation purkua ja siihen liittyvää positiivista erityiskohtelua. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kuvataan ohjeessa rekrytointipäätöksiä ohjaavina periaatteina. Rekrytointiprosessin osalta ohjeessa todetaan, että mahdollisuuksien mukaan valmisteluryhmän kokoonpanossa on huomioitava tasa-arvolain vaatimukset, ja asiantuntijatehtäviin tulisi valita tasapuolisesti naisia ja miehiä.

Tiedekunnilta tiedusteltiin seurannan yhteydessä positiivisen erityiskohtelun käytöstä. Suunnitelmassa on mainittu mahdollisuus positiivisen erityiskohtelun käyttöön silloin, kun aliedustettua sukupuolta on ryhmässä alle 40 prosenttia. Toistaiseksi positiivista erityiskohtelua ei kuitenkaan ole käytetty, vaikka se on rekrytointikeskusteluissa voinut olla esillä. Ollaan huolissaan siitä, että positiivinen erityiskohtelu voisi muuttua syrjinnäksi.

Rekrytointiosiossa otettiin esiin myös kansainvälisen henkilöstön integroitumisen tukeminen. Henkilöstön kehittämistä vastaava tiimi tuottaa osan tilaisuuksista ja valmennuksista englanniksi. Lisäksi tiimi järjestää suomen kielen opetusta. Kansainvälisen henkilöstön integroiminen on mukana henkilöstöohjelmassa, jossa mainitaan muun muassa ulkomailta tulevien osaajien ja heidän perheidensä kotouttamisen tukeminen sekä henkilöstön kansainvälisyys- ja monikulttuurisuusosaamisen kehittymisen tukeminen koulutuksin (henkilöstöohjelman toimenpiteet 2020-2021, 6-7). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassakin kannustetaan kansainvälisiin rekrytointeihin. Ei ole kuitenkaan itsestään selvää, miten kansainväliset rekrytoinnit lisäävät tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta. Selvityksessä korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnittelusta huomautetaan, että kansainvälistyminen ei välttämättä lisää yhdenvertaisuuslain mukaista yhdenvertaisuutta, esimerkiksi Suomen kansalaisten etnistä yhdenvertaisuutta (Tanhua 2020, 57).

Urakysymyksissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioidaan se, että tasa-arvolain mukaan myös työoloja tulisi kehittää sekä naisille että miehille soveltuviksi. Toimenpidepuolella tämä on kääntynyt henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, seurannaksi ja kehittämiseksi. Tiedekunnissa on käsitelty työhyvinvointikyselyn tuloksia ja järjestetty pienemmissä yksiköissä kehittämistilaisuuksia ja työpajoja. Kehittämistoimien toteuttamisessa on voitu käyttää apuna HRD-tiimiä. Käytännöllisiä kehittämistoimia ovat olleet esimerkiksi lähijohtamisen kehittäminen tilannekartoitusta ja esimieskoulutusta hyödyntäen, post-doc-

² Rekrytointien yleiset periaatteet löytyvät yliopiston julkisilta sivuilta: <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/korkeakouluysteiso-tyonantajana/tampereen-yliopisto-tyonantajana>

yhteisön perustaminen eri urapolun vaiheissa olevien tukemiseksi sekä häirintään liittyvän ohjeistuksen läpikäynti tutkimusryhmien vetäjien kanssa. Työn kuormittavuus on noussut yleisesti esiin, ja ratkaisuja on haettu esimerkiksi kokouskäytäntöjen kehittämistä (ennakkovalmistelu) ja työn ja tutkimuksen uudelleen jaksottamisesta, jotta hallinnantunne työhön palautuisi. Priorisoinnin tarve nousi esiin useammassa paikassa. Kehittämistarpeissa on nostettu esiin myös tiedekuntien mahdollisuudet ja resurssit oman toimintansa kehittämiseen ja tarve saada palveluista vahvempaa tukea. Nähtiin myös tärkeäksi, että uudistuksia tehtäisiin dialogisesti, oman yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön asiantuntijuutta hyödyntäen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on työolojen kehittämisen lisäksi tavoitteeksi asetettu korkeakoulujen yhteisen työväliseen käyttöönotto työhyvinvoinnin seurannassa. Aiemmin yliopistossa on pitkään hyödynnetty Varman työhyvinvointikyselyä, mutta nyt ollaan siirtymässä toisiin menettelyihin. Vaikuttaa siltä, että ainakin työterveyden työkaluja tullaan työhyvinvoinnin kehittämisessä käyttämään aiempaa enemmän.

Yliopistossa on syksyllä 2020 toteutettu palkka- ja nimikeharmonisointi, ja siihen liittyvät uudistukset astuvat voimaan vuoden 2021 alusta. Henkilöstöpalveluista saadun tiedon mukaan harmonisointia ei ole pohdittu sukupuolivaikutusten näkökulmasta prosessin aikana.

Harmonisointiprosessi kytkeytyy henkilöstöohjelman toimenpiteiden (2020-2021; 10) kautta myös uralla etenemiseen. Osana harmonisointia muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta otetaan käyttöön uusi tasomalli, jonka tavoitteena on selkeyttää vaativuustasoja ja luoda mahdollisuuksia vaativuustasolla etenemiseen asiantuntijana tai esimiestehtäviin. Vaativuudessa on tavoitteena myös entistä paremmin ottaa huomioon asiantuntijuuden vaativuustaso esimiesaseman rinnalla. Tämä lienee osaltaan vastaus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteeseen, jossa mahdollistetaan urakehitys asiantuntijatehtävissä, vaikka esihenkilötehtävät vähenevät.

Palkkaukseen liittyvässä arviointityössä pidetään hyödyllisenä esimerkiksi tilastojen saamista palkkauksen sukupuolijaosta. Arviointityössä nousee esiin sukupuoleen ja arvostukseen liittyviä haasteita. Jos julkaisemista arvostetaan enemmän kuin opettamista ja hallinnollisia vastuita ja jos jälkimmäiset keskittyvät usein professoreista naisille, saattaa syntyä vinoumia palkkauksessa. Miten yhteisöön sitoutuminen tunnustetaan ja tunnustetaan arvioinneissa? Kaiken kaikkiaan arviointiin liittyvistä sukupuolivaikutuksista puuttuu tietoa, joka voisi tukea arviointityön sukupuolisensitiivisyyttä.

Tenure track -rekrytoinnit

Henkilöstön rekrytointien on rajauduttu tenure track -rekrytointeihin, joita seurantakaudella oli kohtuullisesti. Valmisteluryhmissä naiset olivat yleensä vähemmistönä lukuun ottamatta kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekuntaa. Karkeasti laskien niistä tiedoista, jotka olivat saatavilla, valmisteluryhmiin osallistuneista kaikkiaan noin 40 prosenttia oli naisia³. Vaihtelu valmisteluryhmien välillä oli suurta. Näyttää siltä, että tehtävänäytöjen valmisteluryhmiin oli

³ Tässä ei ole voitu huomioida sitä, onko joku ollut useammassa valmisteluryhmässä.

seurantakaudella pyritty saamaan ainakin yksi nainen, joskin kokoonpano voi muuttua esimerkiksi esteellisyysnäkökohdista johtuen myös prosessin aikana.

Kaikissa niissä tiedekunnassa, josta on valittujen sukupuoli pystytty vahvistamaan, ja jossa on tehty useampia tenure track -valintoja, oli tehtäviin valittu sekä naisia että miehiä. Seurantakaudella 2019-2020 (ei kata koko loppuvuotta 2020) ko. tehtäviin valittiin 14 naista ja 21 miestä. Naisten osuus ei pompahda merkittävästi esiin niissäkään tiedekunnissa, jotka olivat henkilökunnaltaan naisennemistöisiä. Kaikkien tenure track -tehtävään valittujen sukupuolta ei tosin tähän tarkasteluun pystytty vahvistamaan, koska osa prosesseista oli viimeistelyvaiheessa. Positiivista erityiskohtelua ei ollut sovellettu em. rekrytoinneissa.

Seurantatiedon kerääminen ja keräämisen kehittäminen tarjoavat mahdollisuuksia nähdä kehityssuuntaa jatkossa. Tällainen yksinkertainen tarkastelu ei tuo esiin eri tieteenalojen sukupuolijakaumia, kulttuureita ja moninaisia rekrytoinnin konteksteja, jotka vaikuttavat niin prosesseihin kuin niiden lopputuloksiinkin.

Palkka ja palkkaerot sukupuolten välillä

Tässä osiossa tarkastellaan naisten ja miesten keskiarvopalkkoja, ja suhteutetaan niitä toisiinsa. Vuoden 2020 osalta käytettävissä olevat tiedot koskevat tilannetta syyskuun loppuun asti. Tiedot ovat siis ajalta ennen palkka- ja nimikeharmonisaatiota, ja olisikin erittäin tärkeää tarkastella palkkojen ja nimikkeiden harmonisoinnin sukupuolivaikutuksia. Tämän palkkakaritoituksen havainnot perustuvat palkkatilastoihin, kartoitusta varten ole ollut mahdollista käydä läpi palkkaprosesseja eri puolilla organisaatiota, jotta havainnoissa nousevia eroja olisi voitu kuvata ja selittää tarkemmin. Seuraavassa on esitetty opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun henkilöstön palkkauksen keskiarvoja sukupuolen mukaan vuosina 2019 ja 2020. Ensin tarkastellaan ypj-palkkoja ja niihin liittyviä vaativuusluokitteluja sekä suoritustasoja. Sen jälkeen esitellään palkkojen jakautuminen kokonaispalkkojen keskiarvoina. Havaintoja kontekstoidaan vielä esittämällä naisten ja miesten iän keskiarvot eri ryhmissä.

Tässä palkkatarkastelussa on käytetty yliopiston palkka-aineistoja, joista sukupuolen mukaisia tietoja on tuotettu henkilöstöpalveluista. Saatuja tietoja on muokattu edelleen kuvioksi ja uusiksi taulukoiksi, joihin on laskettu naisten ja miesten suhteellisia osuuksia tietyissä ryhmissä.

Naisten ja miesten palkkauksen tarkastelussa on nyt päästy pidemmälle kuin aiemmin. Tässä esitettävä tarkastelu on luonteeltaan enemmänkin eroja kuvaava kuin niitä selittävä. Jatkossa voisi tarkastella mediaanipalkkoja, jotka eivät ole niin ääripäille alttiita. Osa tarkasteltavista ryhmistä on sen verran pieniä, että palkkauksen vaihtelut voivat vaikuttaa keskiarvotarkastelussa suurilta. Tämä huomio on pyritty nostamaan esiin tarpeen mukaan.

Palkkaerot olivat pääosin miesten hyväksi, vaikkakin löytyi myös ryhmiä, joissa naisten palkkaus oli parempi kuin miehillä. Palkkojen tarkastelussa on pystytty vertaamaan ypj-palkkoja ja kokonaispalkkoja, mutta laki vaatisi vielä tarkempaa palkan osien tarkastelua, esimerkiksi sen suhteen, miten lisät jakautuvat sukupuolen mukaan. Tätä perustelee havainto, että kokonaispalkkojen tarkastelu usein korosti eroa miesten hyväksi. Tiettyjen nimikkeiden kohdalla olisi hyödyllistä tutkia vielä palkkojen sukupuolijakaumia. Samalla olisi pohdittava sitä, miten arvioimme samaa ja samanarvoista työtä. Tämä samanarvoisen työn kysymys koskee

tietysti myös nimike- ja palkkaharmonisaatiota prosesseineen. Perimmäinen tarkoitus palkkojen tarkastelussa olisi siis selvittää, onko olemassa selittämättömiä palkkaeroja, joita tulisi korjata, jotta tasa-arvo toteutuisi.

Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia tarkastelleessa selvityksessä nostettiin esiin, että palkkatasa-arvon edistäminen tulisi asettaa keskiöön pelkkien selvitysten sijasta. Lisäksi korkeakouluilta on puuttunut yhdenvertaisuuden ulottuvuuksia huomioivia palkkatoimenpiteitä. (Tanhua 2020; 24, 30)

Opetus- ja tutkimushenkilöstön ypj-palkat

Kaikkiaan ypj-palkoissa⁴ oli eroa opetus- ja tutkimushenkilöstössä siten, että naisten keskiarvopalkka jäi hieman miesten keskiarvopalkasta, ja eroa oli tullut hiukan lisää vuodesta 2019 vuoteen 2020. Henkilöstöryhmissä oli kuitenkin vaihtelua, niin että tutkijanuralla pidemmälle ehtineissä palkkaero oli hieman suurempi kuin portaiden alapäässä. Harjoittelukoulun opettajien joukossa palkkaeroa oli tullut lisää. Muiden opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvien joukko oli moninainen, ja siihen lukeutuu niin urapolkunsaa alkutaipaleella kuin kokeneiden tutkijoiden ja opettajien tehtävissä toimivia. Lisäksi samalla nimikkeellä on voinut tulla sijoitetuksi joko tutkijauran eri vaiheisiin tai muuhun opetus- ja tutkimushenkilöstöön. Samalla nimikkeellä, esimerkiksi yliopisto-opettajana, tutkijana tai projektitutkijana, voidaan olla tutkijauran eri vaiheissa.

Kaikkiaan naisten ypj-palkka oli vuonna 2019 opetus- ja tutkimushenkilöstössä kaksi prosenttiyksikköä matalampi kuin miesten (taulukko 1). Palkkaus oli keskimäärin tasaisinta ensimmäisessä tutkijauravaiheessa, johon sijoittuvat väitöstutkimusta tekevät. Miehet työskentelivät pääosin tohtorikoulutettava-, naiset väitöskirjatutkijananimikkeellä. Väitöskirjatutkijoiden määrä oli kasvanut huomattavasti vuoteen 2020 tullessa, mutta tohtorikoulutettavia (ja -opiskelijoita) oli aiempaa selvästi vähemmän. Yksi selitys tähän ovat nimikkeissä tehdyt yhdenmukaistukset. Toinen iso ryhmä olivat projektitutkijat, joista enemmistö oli miehiä, ja kolmanneksi yliopisto-opettajat, joista pääosa on naisia. Myöhemmissä tutkijauravaiheissa, tasoilla 2-4, naisten palkka oli 1-3 prosenttiyksikköä matalampi kuin miesten. Vuonna 2020 ypj-palkka oli naisilla kolme prosenttiyksikköä matalampi kuin miesten (taulukko 2). Kolmannessa ja neljännessä tutkijauravaiheessa palkkaero oli 2-4 prosenttiyksikköä miesten hyväksi.

Miehiä oli tenure track -professoreina tutkijauran kolmannessa vaiheessa huomattavasti enemmän kuin naisia: vuodesta 2019 miesten määrä oli kasvanut 26:sta 37:ään, kun taas naisten määrä oli edelleen selvästi vähäisempi kasvusta huolimatta (5:stä 13:een). On syytä olettaa, että osaltaan tähän vaikuttaa se, että miesenemmistöisellä, tekniikan aloihin keskittyvällä, Hervannan kampuksella tenure track -malli on ollut yleisemmin käytössä. Yleisimmät nimikkeet tuossa ryhmässä olivat järjestyksessä naisilla yliopistonlehtori, yliopistotutkija ja kliininen opettaja, miehillä yliopistonlehtori, yliopistotutkija ja tenure track -professori. Tutkijanuran kakkostasolla ero oli kaventunut vuodesta 2019 yhdellä prosenttiyksiköllä. Näiden tietojen perusteella on vaikea löytää yksittäistä tekijää muutokseen keskiarvoissa, mutta yleisimmässä henkilöstöryhmissä oli tapahtunut muutoksia siten, että yliopisto-opettajien määrä

⁴ Ypj-palkat sisältävät seuraavat elementit: tehtäväkohtainen palkka (vaati), henkilökohtainen palkanosa (suoritus), takuuosa, siirtymälisä, lehtorilisä ja vaativuuslisä.

oli kasvanut, erityisten naisten määrä. Tutkijatohtoreina työskenteli selvästi enemmän miehiä kuin naisia, ja tämä ero oli kasvanut. Tenure track -tutkijoiden määrä oli kaikkiaan kakkosuravaiheessa laskenut, ja naisten ja miesten välinen määrällinen ero oli vähentynyt. Samoin oli käynyt projektipäällikkö -nimikkeellä toimivien kohdalla.

Muussa opetus- ja tutkimushenkilöstössä oli varsin selvä palkkaero naisten hyväksi. Tämä näyttää pääosin johtuvan henkilöstörakenteesta: tuo joukko koostui pääosin isosta tutkimus-apulaisten ja -avustajien ryhmästä (2019 N=236, 2020 N=245), josta 73 prosenttia oli miehiä molempina tarkasteluvuosina. Perustutkinto-opiskelijoiden palkkaaminen tutkimusryhmiin avustaviin tehtäviin on ollut tyyppillistä teknisillä aloilla, ja nuo alat ovat pääosin selkeästi mies-enemmistöisiä.

Harjoittelukoulun opettajat ovat naisennemmistöinen joukko, ja pääosa työskenteli lehtoreina. Vuonna 2019 19:stä päätoimisesta tuntiopettajasta 74 prosenttia oli naisia. Tuntiopettajilla on matalampi palkkataso kuin muissa tehtävissä tässä ryhmässä. Vuoteen 2020 mennessä tässä ryhmässä oli tapahtunut muutoksia siten, että päätoimisia tuntiopettajia oli vähemmän, naisia heistä 69 prosenttia. Luokanlehtori-nimikkeellä työskenteleviä (naisia) ei ollut enää ollenkaan, sen sijaan lehtoreihin oli tullut kaksi miestä lisää. Vuoden 2020 ypj-palkkakakeskiarvoissa mukana olivat myös apulais- ja vararehtorien palkat.

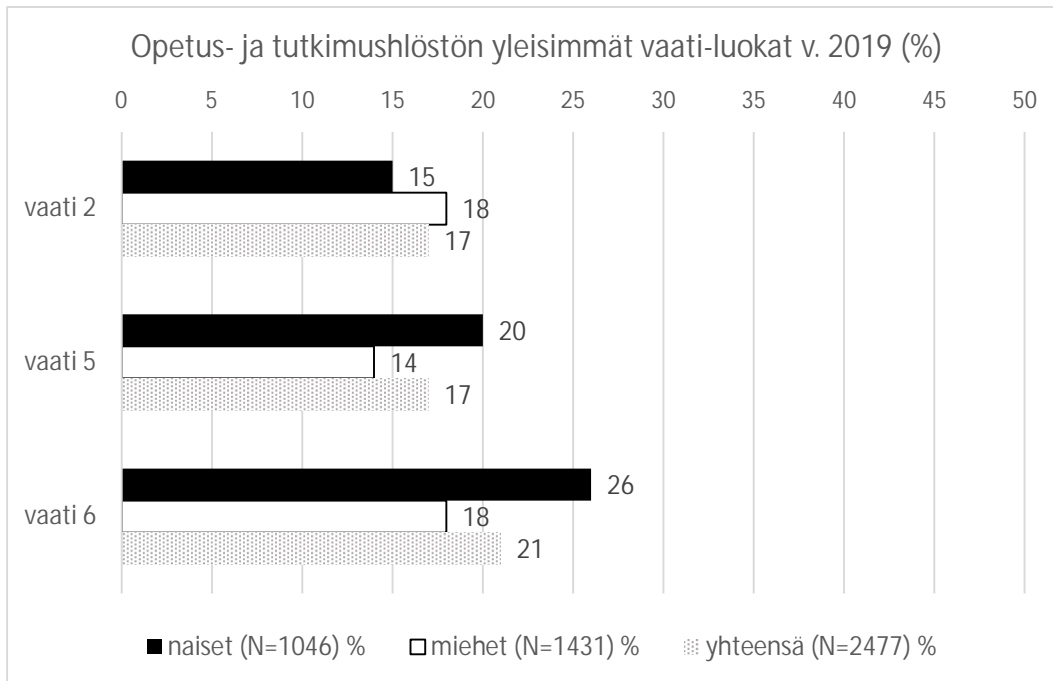
Taulukko 1. Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskiarvopalkat v. 2019 sukupuolen mukaan.

OPETUT 2019				
YPJ-palkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Harjoittelukoulun opettajat	4 362,86 €	4 179,51 €	4 228,88 €	96 %
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	2 345,54 €	2 919,70 €	2 578,58 €	124 %
Tutkijaura 1	2 728,67 €	2 735,05 €	2 731,14 €	100 %
Tutkijaura 2	3 896,36 €	3 832,68 €	3 867,28 €	98 %
Tutkijaura 3	4 804,01 €	4 636,87 €	4 722,20 €	97 %
Tutkijaura 4	6 899,73 €	6 841,64 €	6 883,76 €	99 %
Kaikki yhteensä	3 938,38 €	3 856,53 €	3 903,82 €	98 %

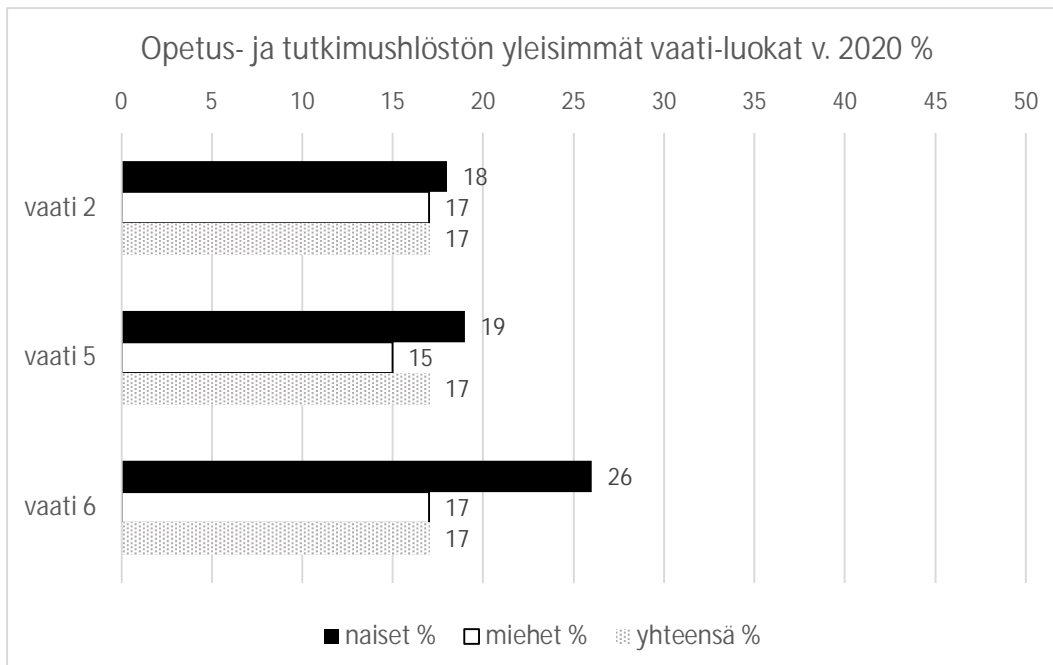
Taulukko 2. Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskiarvopalkat v. 2020 sukupuolen mukaan.

OPETUT 2020				
YPJ-palkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Harjoittelukoulun opettajat	4 530,38 €	4 260,35 €	4 330,49 €	94 %
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	2 365,48 €	2 855,10 €	2 537,73 €	121 %
Tutkijaura 1	2 743,92 €	2 724,54 €	2 735,25 €	99 %
Tutkijaura 2	3 875,38 €	3 843,97 €	3 861,03 €	99 %
Tutkijaura 3	4 853,72 €	4 644,99 €	4 746,88 €	96 %
Tutkijaura 4	6 988,25 €	6 881,77 €	6 957,88 €	98 %
Kaikki yhteensä	3 952,80 €	3 824,05 €	3 896,05 €	97 %

Opetuksessa ja tutkimuksessa sekä naiset että miehet sijoituivat useimmiten työn vaativuustasoille 6, 5 ja 2 yleisyysjärjestyksessä. Selkein muutos oli naisten osuuden kasvu vaativuustasolla 2 verrattaessa vuosia 2019 ja 2020. (kuviot 12 ja 13)



Kuvio 12 Opetus- ja tutkimushenkilöstön yleisimmät ypj-vaativuusluokat v. 2019 sukupuolen mukaan.



Kuvio 13. Opetus- ja tutkimushenkilöstön yleisimmät ypj-vaativuusluokat v. 2020 sukupuolen mukaan.

Opetus- ja tutkimushenkilöstössä miehet sijoituivat tyypillisemmin korkeimpiin vaativuusluokkiin kuin naiset (taulukot 3 ja 4). Vaativuusluokitusta 11 ei ole voitu esittää tässä anonyymiteetin säilyttämiseksi.

Taulukko 3. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittuminen korkeimpiin työn vaativuusluokkiin v. 2019 sukupuolen mukaan.

Luokka	naiset (N=1046) %	miehet (N=1431) %	yhteensä (N=2477)%
vaati 7	5	7	6
vaati 8	2	5	4
vaati 9	5	7	6
vaati 10	1	2	2

Taulukko 4. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittuminen korkeimpiin työn vaativuusluokkiin v. 2020 sukupuolen mukaan.

Luokka	naiset (N=1136)%	miehet (N=1441) %	yhteensä (N=2577)%
vaati 7	6	7	6
vaati 8	2	5	4
vaati 9	2	7	6
vaati 10	1	2	2

Työn vaativuuden lisäksi ypj-palkkaan kuuluu suoriutumisen arviointi ja siihen liittyvä palkkaan vaikuttava suoriutumislukittelu. Suoriutumislukittelussa naiset ja miehet sijoituivat tyypillisesti YPJ-kategoriaan kaksi. Naiset sijoituivat ykköskategoriaan tyypillisemmin kuin miehet. Miehet sijoituivat puolestaan kolmostasolle yleisemmin kuin naiset, kun taas sijoittuminen ylimpään suoriutumiskategoriaan jakautui lähes tasaisesti molempien sukupuolten kesken. (taulukot 5 ja 6) Neloskategoria on suoriutumisen arvioinnissa käytössä vain harvoin, sillä tarkasteltuina vuosina kaikkiaan vain 35–40 kaikista opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvista sijoittui tuohon luokkaan.

Taulukko 5. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittuminen suoriutumislukitukseen v. 2019 sukupuolen mukaan.

YPJ-kategoria	nainen (N=1046) %	mies (N=1431) %	yhteensä (N=2477) %
1	23	21	22
2	56	54	55
3	20	24	22
4	2	2	2

Taulukko 6. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sijoittuminen suoriutumislukitukseen v. 2020 sukupuolen mukaan.

YPJ-kategoriat	nainen (N=1136) %	mies (N=1441) %	yhteensä (N=2577) %
1	27	24	26
2	53	51	52
3	19	23	21
4	1	2	1

Suoriutumisprosentteja tarkasteltiin naisten ja miesten välillä keskiarvojen avulla (taulukot 7 ja 8). Miehet saivat suoriutumisestaan keskimäärin yhden prosenttiyksikön verran parempia arvioita molempina tarkasteluvuosina. Selkein ero oli harjoittelukoulun opettajien välillä, ja se kasvoi entisestään miesten hyväksi verrattessa vuosia 2019 ja 2020. Muussa opetus- ja tutkimushenkilöstössä naisten hyväksi ollut ero pieneni vuonna 2020.

Taulukko 7. Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskiarvoiset suoriutumisprosentit v. 2019 sukupuolen mukaan.

Keskiarvosuoritus%	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Harjoittelukoulun opettajat	25	22	23
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	20	23	21
Tutkijaura 1	24	22	24
Tutkijaura 2	25	24	24
Tutkijaura 3	30	29	30
Tutkijaura 4	29	29	29
Kaikki yhteensä	26	25	25

Taulukko 8. Opetus- ja tutkimushenkilöstön keskiarvoiset suoriutumisprosentit v. 2019 sukupuolen mukaan.

Keskiarvosuoritus%	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Harjoittelukoulun opettajat	27	22	24
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	20	21	20
Tutkijaura 1	24	22	23
Tutkijaura 2	24	23	23
Tutkijaura 3	30	28	29
Tutkijaura 4	30	29	30
Kaikki yhteensä	25	24	25

Opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaispalkat ja ikäkeskiarvot

Edellä on tarkasteltu ypj-palkkoja, mutta arviointiin perustuvan palkan lisäksi henkilöstön palkkaukseen vaikuttavat erilaiset lisät. Kokonaispalkkojen keskiarvotarkastelussa on huomioitu henkilökohtaiset ja tehtävänmukaiset lisät. Vuoden 2019 kokonaispalkkoja tarkastellessa sukupuolten välinen ero oli ypj-palkkoja pienempi harjoittelukoulun opettajistossa, kun taas vuonna 2020 ero oli täsmälleen sama kuin ypj-palkkojen keskiarvoissa. Kaikkiaan kokonaispalkkoissa korostui sukupuolten välinen palkkaero miesten hyväksi. Koko opetus- ja tutkimushenkilöstöä tarkastellessa ero oli vuonna 2019 kolme ja vuonna 2020 jopa viisi prosenttiyksikköä. (taulukot 9 ja 10)

Taulukko 9. Opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaispalkkojen keskiarvot v. 2019 sukupuolen mukaan.

Kokonaispalkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Harjoittelukoulun opettajat	4 340,94 €	4 207,16 €	4 243,18 €	97 %
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	2 351,42 €	2 920,24 €	2 582,29 €	124 %
Tutkijaura 1	2 735,70 €	2 744,14 €	2 738,97 €	100 %

Tutkijaura 2	4 019,82 €	3 914,94 €	3 971,93 €	97 %
Tutkijaura 3	4 930,07 €	4 689,75 €	4 812,44 €	95 %
Tutkijaura 4	7 222,86 €	6 933,85 €	7 143,43 €	96 %
Kaikki yhteensä	4 038,31 €	3 899,86 €	3 979,85 €	97 %

Taulukko 10. Opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaispalkkojen keskiarvot v. 2020 sukupuolen mukaan.

Kokonaispalkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Harjoittelukoulun opettajat	4 530,38 €	4 254,91 €	4 326,46 €	94 %
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	2 374,22 €	2 855,10 €	2 543,39 €	120 %
Tutkijaura 1	2 747,91 €	2 725,94 €	2 738,08 €	99 %
Tutkijaura 2	3 977,30 €	3 912,79 €	3 947,83 €	98 %
Tutkijaura 3	4 967,12 €	4 678,86 €	4 819,57 €	94 %
Tutkijaura 4	7 305,59 €	6 957,99 €	7 206,44 €	95 %
Kaikki yhteensä	4 043,87 €	3 853,71 €	3 960,04 €	95 %

Ikäkeskiarvoissa erottui muun opetus- ja tutkimushenkilöstön miesten nuori ikä, joka viittaa suureen perustutkinto-opiskelijoista koostuvaan tutkimusapulaisten ryhmään. Tuossa ryhmässä miesten keski-ikä oli molempina tarkasteluvuosina 29, kun taas naisilla se oli 35 vuotta ja 34 vuotta. Ikäkeskiarvotarkastelu ei muuten tuo näkyviin selkeitä perusteita sukupuolten palkkaeroille. Selvin muutos ikäkeskiarvoissa näkyi harjoittelukoulun opettajien kohdalla, joissa naisten iän keskiarvo oli kaksi vuotta aiempaa korkeampi vuonna 2020. Miesten iän keskiarvo oli noussut yhdellä vuodella. Ikäkeskiarvotarkastelu ei selitä palkkaeroa harjoittelukoulun opettajien kohdalla. Tarkasteluvuosina miesten keski-ikä nousi edellä mainitun lisäksi vain neljännessä tutkijauravaiheessa yhdellä vuodella. Naiset olivat tarkasteluvuosia verrattessa keskimäärin vanhempia edellä mainitun lisäksi tutkijauran 2. ja 3. vaiheessa.

Taulukko 11. Opetus- ja tutkimushenkilöstön ikäkeskiarvot v. 2019 sukupuolen mukaan.

Ikä, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Harjoittelukoulun opettajat	43	45	45
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	29	35	31
Tutkijaura 1	32	33	33
Tutkijaura 2	41	41	41
Tutkijaura 3	48	47	48
Tutkijaura 4	55	55	55
Kaikki yhteensä	40	41	40

Taulukko 12. Opetus- ja tutkimushenkilöstön ikäkeskiarvot v. 2020 sukupuolen mukaan.

Ikä, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Harjoittelukoulun opettajat	44	47	46
Muu opetus- ja tutkimushenkilöstö	29	34	31
Tutkijaura 1	32	33	32

Tutkijaura 2	41	42	41
Tutkijaura 3	48	48	48
Tutkijaura 4	56	55	56
Kaikki yhteensä	40	41	40

Muun henkilöstön ypj-palkat

Yliopiston muu henkilöstö on hyvin moninainen ryhmä, joka jakautuu hallintohenkilöstöön, harjoittelukoulun muuhun henkilökuntaan, huolto- ja kiinteistöhenkilöstöön, IT-henkilöstöön, kirjastohenkilöstöön, laboratoriohenkilöstöön sekä opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstöön. Palkkavertailua varten hallintohenkilöstö päätettiin jakaa kolmeen ryhmään (johtajat, päälliköt ja muut), jotta saataisiin täsmällisempiä tuloksia. On kuitenkin huomattava, että tarkastelu on tehty nimikkeistä, eikä tehtävien sisällöstä. Tämä tarkoittaa, että mahdolliset erilaiset vastuut, kuten vaikkapa se, onko johtaja- tai päällikkönimikkeellä toimivalla alaisia, eivät tule esiin tässä tarkastelussa. Kuitenkin ilman tätä karkeaa jaottelua palkkaerot hallintohenkilöstössä olisivat seuraavassa esitettyä suurempia. Jatkossa voidaan harkita, millaisia hierarkiaan liittyviä tarkasteluja voitaisiin vielä tehdä eri ryhmissä, jotta tuotettava tieto olisi mahdollisimman yksityiskohtaista. Harjoittelukoulun muun henkilökunnan osalta päädyttiin esittämään pelkästään naisten keskiarvopalkat, koska miesten ryhmä on erittäin pieni, ja siinä hierarkiaerot vaikuttavat voimakkaasti palkan keskiarvoon. Erillistä hierarkiaryhmiin ei voida harjoittelukoulun muun henkilöstön kohdalla tehdä juuri tuon miesten ryhmän pienuuden takia.

Huolto- ja kiinteistöhenkilöstössä oli pelkästään miehiä sekä vuonna 2019 että 2020. Lisäksi tuon ryhmän koko supistui vertailtavina vuosina.

Kaikkiaan naisten ypj-palkka oli vuonna 2019 muussa henkilöstössä kolme prosenttiyksikköä matalampi kuin miesten. Vuonna 2020 ero kaventui yhdellä prosenttiyksiköllä. (taulukot 13 ja 14). Palkkaus oli tasaisinta sukupuolten välillä hallintohenkilöstössä muiden kuin johtajien ja päälliköiden kohdalla sekä IT-henkilöstössä. Tässä muun hallintohenkilöstön ryhmässä tyypillisiä naisten tehtäviä olivat asiantuntija-, koordinaattori- ja sihteerinimikkeet. Miehillä tyypillisimpiä nimikkeitä olivat erityisasiantuntija, koulutuskoordinaattori sekä controller, mutta miesten joukko kaikkiaan hajoaa siten, että tehtävissä on yksittäisiä miehiä naisten joukossa. IT-henkilöstössä naisten yleisimpiä tehtäviä olivat atk-suunnittelija ja järjestelmäasiantuntija, miesten järjestelmäsuunnittelija, järjestelmätukihenkilö sekä järjestelmäasiantuntija. Kaikki päällikkö -nimikkeiset tehtävät olivat tässä ryhmässä miehillä. IT-henkilöstö on kaikkiaan vahvasti miesenemmistöistä (80 prosenttia henkilöstöstä).

Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstössä korostui palkkaero naisten hyväksi, joka oli jyrkempi vuonna 2019 kuin vuonna 2020. Yleisimpiä miesten nimikkeitä olivat tutkimusapulaiset, laboratoriomestarit ja erikoislaboratoriomestarit, kun taas naisille tyypillisiä nimikkeitä olivat tutkimushoitaja, tutkimusavustaja sekä tutkimusapulainen tai tutkijalääkäri. Vuoteen 2020 tullessa tutkimusapulaisten määrä tässä ryhmässä oli laskenut voimakkaasti etenkin miesten kohdalla mutta myös naisissa. Tutkijalääkäreiden kohdalla naisten enemmistöasema oli hieman kasvanut 13:sta 15:een ja miesten vähentynyt kolmesta kahteen. Johtaja-/päällikkönimikkeissä naisten osuus painottui molempina tarkasteluvuosina.

Jyrkimmät erot miesten hyväksi ypj-palkkakeskiarvoissa vallitsivat vuonna 2019 hallinto- henkilöstössä johtaja- ja päällikkönimikkeillä sekä laboratoriohenkilöstössä työskentelevien naisten ja miesten välillä. Kuitenkin vuoteen 2020 tullessa erot näissä ryhmissä tasoittuivat selvästi. Kuitenkaan johtajien kohdalla ei ollut havaittavissa juurikaan muutoksia nimikkeissä, mutta vuonna 2020 johtaja -nimikkeellä työskentelevissä oli yksi nainen vähemmän. Johtaja- nimikkeellä työskenteleviä oli kaikkiaan hyvin vähän hallinto- henkilöstössä, joten pienikin henkilöstömuutos voi näkyä voimakkaasti palkkakeskiarvoissa. Päälliköissä palkkaeron tasoittuminen ei ollut näin selvä. Muutoksena näkyi, että naisia työskenteli päällikkö -nimikkeellä kymmenen vähemmän kuin vuonna 2019, ja miesten määrä oli kasvanut tässä ryhmässä kahdella. Laboratoriohenkilöstössä ero sukupuolten välillä säilyi jyrkkänä miesten hyväksi, ja kasvoi yhden prosenttiyksikön vuodesta 2019 vuoteen 2020. Siellä miesten yleisimmät tehtävät olivat laboratorioinsinööri ja erikoislaboratoriomestari, mutta on huomattava, että vuonna 2020 erikoislaboratoriomestareiden määrä laski niin että käyttöinsinöörit olivat miesten toiseksi yleisin nimike. Naisten yleisimmät nimikkeet olivat laboratoriomestari ja laboratorio- analyttikko.

Kirjasto- henkilöstön ypj-keskiarvopalkoissa ero oli kasvanut yhdellä prosenttiyksiköllä miesten hyväksi. Ryhmässä ei näyttänyt tapahtuneen isoja muutoksia: naisten osuus päällikkö -nimikkeissä oli vähentynyt yhdellä. Kuitenkin isoimmat henkilöstöryhmät eli tietoasiantuntijan ja tietopalveluneuvojan nimikkeet olivat pysyneet samankokoisina. Ne ovat erittäin naisenemistöisiä nimikkeitä, mutta myös enemmistö kirjasto- henkilöstössä työskentelevistä miehistä oli näissä tehtävissä. Kirjasto- henkilöstö oli tarkasteltuna ajanjaksona ollut naisenemistöistä (74-76 %).

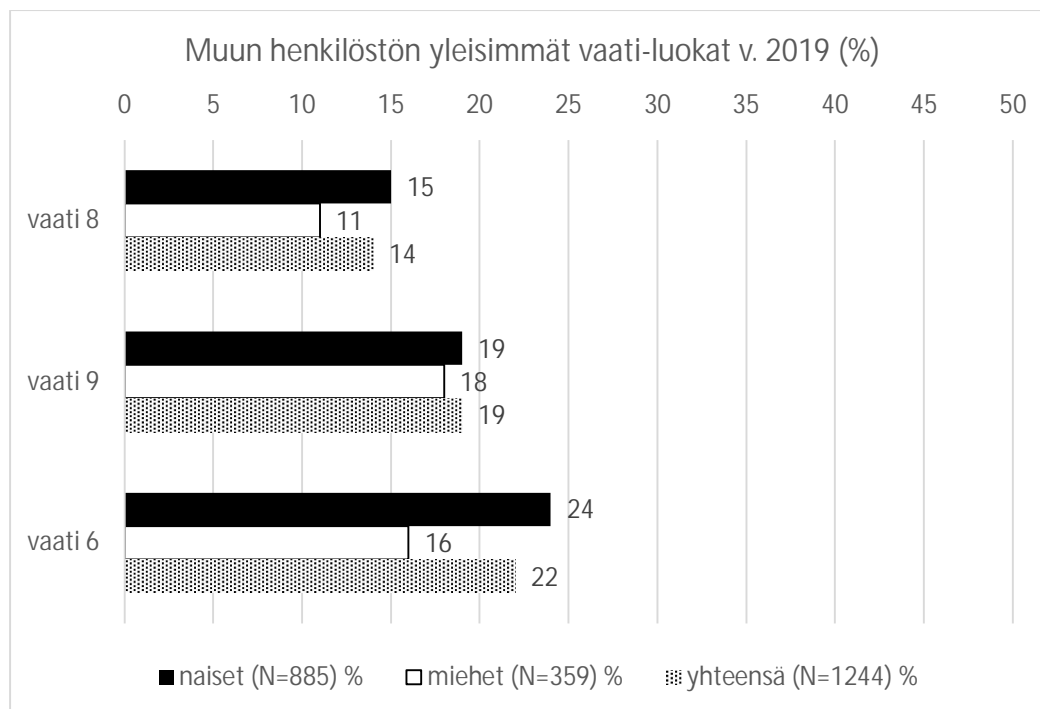
Taulukko 13. Muun henkilöstön ypj-keskiarvopalkat v. 2019 sukupuolen mukaan.

YPJ-palkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Hallinto- henkilöstö: johtajat	6 040,71 €	5 350,84 €	3 476,22 €	89 %
Hallinto- henkilöstö: päällikkö	5 170,33 €	4 710,12 €	4 859,87 €	91 %
Hallinto- henkilöstö: muu	3 314,32 €	3 238,84 €	3 260,00 €	98 %
Harjoittelukoulun muu hlöstö		2 814,25 €	2 814,25 €	
Huolto- ja kiinteistö- hlöstö	2 621,32 €		2 621,32 €	
IT- henkilöstö	3 414,50 €	3 358,45 €	3 402,83 €	98 %
Kirjasto- henkilöstö	3 334,12 €	3 231,85 €	3 256,82 €	97 %
Laboratorio- henkilöstö	3 249,31 €	2 954,20 €	3 046,73 €	91 %
Opetuksen ja tutkimuksen tu- kihlöstö	2 788,09 €	3 237,77 €	3 087,88 €	116 %
Kaikki yhteensä	3 741,59 €	3 612,04 €	3 313,99 €	97 %

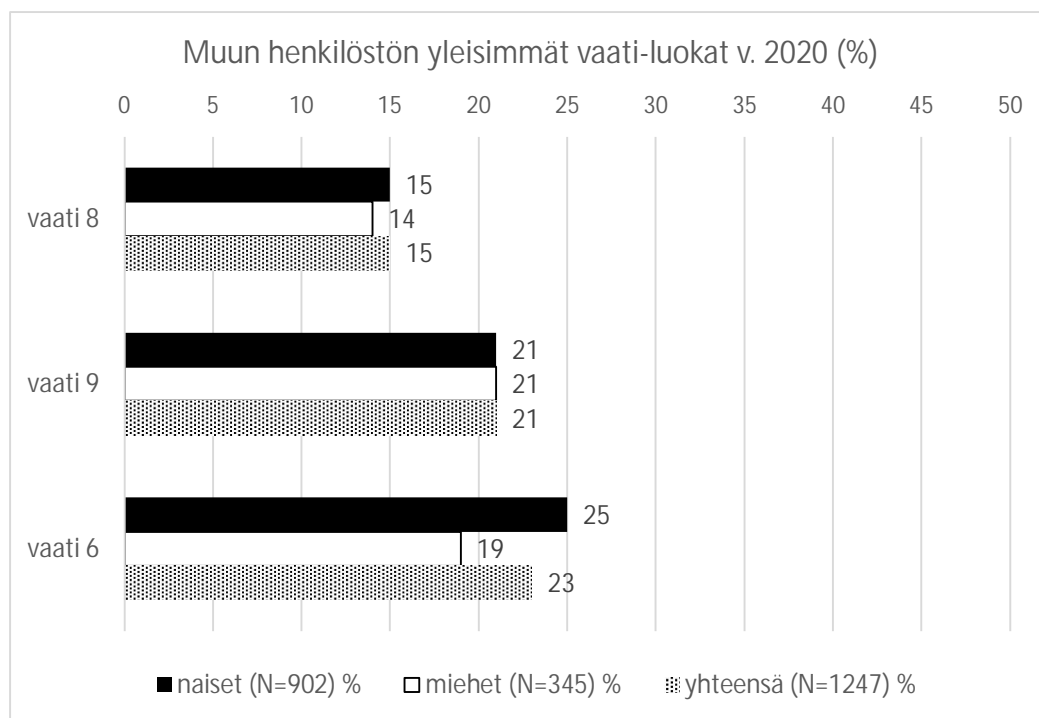
Taulukko 14. Muun henkilöstön keskiarvopalkat v. 2020 sukupuolen mukaan.

YPJ-palkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Hallinto henkilöstö: johtaja	6 107,16 €	6 018,40 €	6 062,78 €	99 %
Hallinto henkilöstö: päällikkö	5 176,87 €	4 821,83 €	4 951,21 €	93 %
hallinto henkilöstö: muu	3 419,89 €	3 298,12 €	3 330,60 €	96 %
Harjoittelukoulun muu hlöstö		2 842,54 €		
Huolto- ja kiinteistöhlöstö	2 727,41 €		2 727,41 €	0 %
IT-henkilöstö	3 456,58 €	3 355,63 €	3 433,46 €	97 %
Kirjasto henkilöstö	3 371,90 €	3 246,38 €	3 279,57 €	96 %
Laboratorio henkilöstö	3 348,25 €	3 024,35 €	3 127,41 €	90 %
Opetuksen ja tutkimuksen tukihlöstö	3 162,37 €	3 435,02 €	3 356,02 €	109 %
Kaikki yhteensä	3 846,30 €	3 755,29 €	3 783,56 €	98 %

Muu henkilöstö sijoittui vaativuusluokituksessa useimmiten vaativuustasoille 6, 9 ja 8 yleisyysjärjestyksessä. Kuviossa on esitetty jakaumat nousevassa järjestyksessä sukupuolen mukaan. Vuodesta 2019 vuoteen 2020 sekä naisten että miesten osuus yleisimmissä vaativuusluokissa kasvoi hieman. (Kuviot 14 ja 15)



Kuvio 14. Muun henkilöstön yleisimmät ypj-vaativuusluokat v. 2019 sukupuolen mukaan.



Kuvio 15. Muun henkilöstön yleisimmät ypj-vaativuusluokat v. 2020 sukupuolen mukaan.

Miesten sijoittuminen korkeimpiin työn vaativuusluokkiin oli yleisempää kuin naisilla (taulukot 15 ja 16). Vaativuusluokitusta 14 ei ole voitu esittää tässä anonymiteetin säilyttämiseksi. Lisäksi vuoden 2020 kohdalla (taulukko 16) ei ole voitu esittää myöskään vaativuusluokkaa 13. Miesten sijoittuminen korkeisiin vaativuusluokkiin yleistyi vuonna 2020. Naisilla yleistyi ainoastaan sijoittuminen vaativuusluokkaan 10.

Taulukko 15. Muun henkilökunnan sijoittuminen korkeimpiin vaativuusluokkiin v. 2019 sukupuolen mukaan.

Luokka	naiset (N=885) %	miehet (N=359) %	yhteensä (N=1244) %
vaati 10	9	12	10
vaati 11	6	9	7
vaati 12	1	3	2
vaati 13	0	1	0

Taulukko 16. Muun henkilökunnan sijoittuminen korkeimpiin vaativuusluokkiin v. 2020 sukupuolen mukaan.

Luokka	naiset (N=902) %	miehet (N=345) %	yhteensä (N=1247) %
vaati 10	10	13	11
vaati 11	6	11	11
vaati 12	1	2	2

Työn vaativuuden lisäksi ypj-palkkaan kuuluu suoriutumisen arviointi ja siihen liittyvä palkkaan vaikuttava suoriutumislukittelu. Suoriutumislukittelussa naiset ja miehet sijoittuivat tyyppillisesti YPJ-kategoriaan kaksi. Naisten yleisempi sijoittuminen YPJ-kategoriaan kolme

Taulukko 20. Muun henkilöstön keskiarvoiset suoriutumisprosentit v. 2020 sukupuolen mukaan.

Keskiarvosuoritus%	Mies	Nainen	Kaikki yh- teensä
Hallintohenkilöstö	27	24	25
Harjoittelukoulun muu henkilökunta		19	19
Huolto- ja kiinteistöhenkilöstö	20		20
IT-henkilöstö	26	24	25
Kirjastohenkilöstö	21	23	22
Laboratoriohenkilöstö	24	32	29
Opetuksen ja tutkimuksen tukihenki- löstö	27	30	29
Kaikki yhteensä	24	25	24

Muun henkilöstön kokonaispalkat ja ikäkeskiarvot

Samaan tapaan kuin ypj-palkkojen keskiarvotarkastelussa, myös kokonaispalkkojen keskiarvotarkastelussa on huomioitava muun henkilöstön moninaisuus. Tässäkin tarkastelussa hallintohenkilöstöä tarkasteltiin kolmessa ryhmässä (johtajat, päälliköt ja muut), jotta saataisiin täsmällisempiä tuloksia. Edelleen on huomautettava, että tarkastelu on tehty nimikkeistä eikä tehtävien sisällöistä, eivätkä erilaiset vastuut tule tällaisessa tarkastelussa näkyviin. Palkkaus näyttäisi kuitenkin jakautuvan hierarkkisesti oletetulla tavalla, joten havaintoja voidaan pitää suuntaa antavina. Ilman tätä karkeaa jaottelua palkkaerot hallintohenkilöstössä olisivat seuraavassa esitettyä suurempi. Muun henkilöstön naisten ja miesten nimikkeistöä on avattu ypj-palkkatarkastelussa aiemmin, ja siihen on hyvä palata eroja osin avaavana kontekstina. Kokonaispalkkojen keskiarvotarkastelussa on huomioitu henkilökohtaiset ja tehtävänmukaiset lisät. Vuosivertailut on koottu taulukoihin 21 ja 22.

Harjoittelukoulun muun henkilökunnan osalta päädyttiin esittämään pelkästään naisten keskiarvopalkat, koska miesten ryhmä oli erittäin pieni, ja siinä hierarkiaerot vaikuttavat voimakkaasti palkan keskiarvoon. Erillistä jakoa hierarkiaryhmiin ei voida harjoittelukoulun muun henkilöstön kohdalla tehdä juuri tuon miesten ryhmän pienuuden takia. Huolto- ja kiinteistöhenkilöstössä oli pelkästään miehiä.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön tukihenkilöstön kohdalla ypj- ja kokonaispalkkojen keskiarvojen vertaaminen ei juuri muuta havaintoja. Naisten ja miesten välinen palkkaero, joka tässä ryhmässä oli molempina tarkasteluvuosina selvästi naisten hyväksi, oli lähes sama ypj- ja kokonaispalkkojen kohdalla. Voitaneen siis olettaa, että lisät jakautuivat samantyyppisesti tässä ryhmässä.

Muutoin selvimmät erot sukupuolten välillä olivat molempina tarkasteluvuosina hallintohenkilöstön johtajien kohdalla. Ero tasoittui hieman vuonna 2020, mutta kaikkiaan kokonaispalkka korosti eroja sukupuolten välillä, kun verrataan ypj-palkkaan. Sama näkyi myös toisessa jyrkän eron ryhmässä, joka molempina tarkasteluvuosina oli laboratoriohenkilöstö.

Huomionarvoista on myös se, että muussa hallintohenkilöstössä erot sukupuolten välillä korostuivat selvästi, kun tarkasteltiin kokonaispalkkojen keskiarvoja ypj-palkkojen sijaan.

Kauttaaltaan lisät näyttäisivät painottuvan miehille palkkaeroa syventävästi. Kun naisten palkka ypj-palkoissa oli 97-98 prosenttia miesten palkasta, kokonaispalkoissa se oli 92 prosenttia. Tällaiset erot perustelevat lisien jakautumisen yksityiskohtaisempaa tarkastelua jatkossa. Tuon tarkastelun yhteydessä voisi myös tarkemmin analysoida naisten ja miesten nimikkeitä ja palkkojen sekä palkanosien jakautumista nimikkeiden sisällä.

Taulukko 21. Muun henkilöstön kokonaispalkan keskiarvot v. 2019 sukupuolen mukaan.

Kokonaispalkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Hallintohenkilöstö: johtajat	6 313,00 €	5 013,99 €	5 486,36 €	79 %
Hallintohenkilöstö: päälliköt	5 279,28 €	4 669,12 €	4 841,56 €	88 %
Hallintohenkilöstö: muut	3 643,76 €	3 291,21 €	3 335,51 €	90 %
Harjoittelukoulun muu hlöstö		2 894,25 €	3 286,80 €	
Huolto- ja kiinteistöhenkilöstö	2 795,52 €		2 795,52 €	
IT-henkilöstö	3 529,82 €	3 423,92 €	3 507,76 €	97 %
Kirjastohenkilöstö	3 411,74 €	3 265,56 €	3 301,25 €	96 %
Laboratoriohenkilöstö	3 542,16 €	2 988,28 €	3 161,96 €	84 %
Opetuksen ja tutkim:n tukhlöstö	2 867,20 €	3 350,61 €	3 189,47 €	117 %
Kaikki yhteensä	3 922,81 €	3 612,12 €	3 656,24 €	92 %

Taulukko 22. Muun henkilöstön kokonaispalkan keskiarvot v. 2020 sukupuolen mukaan.

Kokonaispalkka, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä	Naisen palkka miehen palkasta %
Hallintohenkilöstö: johtajat	6 382,44 €	5 428,89 €	5 852,69 €	85 %
Hallintohenkilöstö: päälliköt	5 286,93 €	4 741,08 €	4 895,20 €	90 %
Hallintohenkilöstö: muut	3 789,66 €	3 324,09 €	3 373,47 €	88 %
Harjoittelukoulun muu hlöstö		2 842,54 €	3 144,00 €	
Huolto- ja kiinteistöhenkilöstö	2 829,41 €		2 829,41 €	
IT-henkilöstö	3 507,83 €	3 384,52 €	3 479,59 €	96 %
Kirjastohenkilöstö	3 442,77 €	3 270,49 €	3 316,04 €	95 %
Laboratoriohenkilöstö	3 603,96 €	3 057,46 €	3 231,34 €	85 %
Opet. ja tutk. tukihlöstö	3 268,72 €	3 567,69 €	3 481,06 €	109 %
Kaikki yhteensä	4 013,96 €	3 702,10 €	3 733,64 €	92 %

Muu henkilöstö oli keskimäärin kuusi vuotta opetus- ja tutkimushenkilöstöä vanhempaa. Naiset olivat säännönmukaisesti keskimäärin miehiä vanhempia, paitsi vuonna 2020 miesten keski-ikä hallintohenkilöstössä oli vuotta korkeampi kuin naisten. Harjoittelukoulun muun henkilökunnan kohdalla on huomattava miesten ryhmän olevan niin pieni, että siellä ikä

helposti korostuu. Selkeimpiä eroja sukupuolten välillä oli kirjastohenkilöstössä, jossa naiset olivat vuonna 2019 keskimäärin kuusi vuotta ja vuonna 2020 viisi vuotta miehiä vanhempia. Tämä ei näy ainakaan palkkakeskiarvoissa naisten hyväksi, joskin naisilla oli kirjastohenkilöstössä keskimäärin korkeampi suoritusprosentti. Ikäero tasoittui hieman opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstössä vuonna 2020. Voisi olla hyödyllistä tarkastella, liittyykö tämä mahdollinen kokemuseron tasoittuminen siihen, että myös naisten hyväksi ollut palkkaero madaltui hieman vuonna 2020. Huolto- ja kiinteistöhenkilöstön keski-ikä laski selvästi vertailuvuosina, mikä saattaa liittyä siihen, että tuo ryhmä myös supistui kyseisenä aikana. (taulukot 23 ja 24)

Taulukko 23. Muun henkilöstön ikäkeskiarvot v. 2019 sukupuolen mukaan.

Ikä, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Hallintohenkilöstö	46	47	46
Harjoittelukoulun muu henkilökunta	61	51	53
Huolto- ja kiinteistöhenkilöstö	45		45
IT-henkilöstö	45	48	46
Kirjastohenkilöstö	45	51	49
Laboratoriohenkilöstö	44	46	46
Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	38	44	42
Kaikki yhteensä	44	46	46

Taulukko 24. Muun henkilöstön ikäkeskiarvot v. 2020 sukupuolen mukaan.

Ikä, keskiarvo	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Hallintohenkilöstö	47	46	46
Harjoittelukoulun muu henkilökunta	57	47	49
Huolto- ja kiinteistöhenkilöstö	36		36
IT-henkilöstö	45	47	46
Kirjastohenkilöstö	45	50	49
Laboratoriohenkilöstö	45	47	46
Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	44	47	46
Kaikki yhteensä	45	46	46

Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy

Seurantaraporttia varten on tiedusteltu tilannetta sukupuolisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun vastaisten toimenpiteiden suhteen. Tavoitteeksi kaudelle oli asetettu muun muassa syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen liittyvien ohjeiden päivittäminen sekä yliopiston ja ylioppilaskunnan yhteinen prosessin kehittäminen opiskelijoiden ja henkilökunnan kielteisen kohtelun käsittelylle. Yliopiston ja ylioppilaskunnan yhteisen käsittelyprosessin osalta ylioppilaskunnassa odotetaan selkeytystä siihen, mikä taho yliopiston prosessien kehittämisestä häirinnän ja muun kielteisen kohtelun osalta vastaa. Yksi keskeinen ongelma on se, että opiskelijoiden häirintätapausten käsittelylle ei näyttäisi olevan selkeää vastuutahoa.

Erilaiset opiskelumuodot ovat tuoneet poikkeustilanteissa myös uudenlaisia haasteita, jotka pakottavat kiinnittämään huomiota nykyisten käytäntöjen ja toimintamallien riittävyyteen. Esimerkkitapauksessa opiskelija levitti luentochatin keskusteluja yliopiston ulkopuolisessa sosiaalisessa mediassa ilkkuvaan sävyyn. Opettajalle tuli opiskelijoilta useita huolestuneita yhteydenottoja, joissa pelättiin tunnistetuksi tulemista ja mahdollisia muita seuraamuksia. Opiskelijaturvallisuuden vaarantamisen lisäksi epäasiallinen käytös voi heijastella siis myös yliopiston ulkopuolelle. Miten opiskelijoiden turvallisuus ja hyvinvointi sekä opetuksen ja tutkimuksen vapaus taataan? Kyseinen tapaus nosti esiin useita ongelmakohtia: Yliopistolta puuttuivat menettelytavat ja ohjeistus koskien opettajalle mahdollisia menettelytapoja, jos opiskelija alkaa loukata syrjintäperusteisiin ryhmiin kuuluvia ihmisiä oppitunnin aikana; kuinka etäopetuksen luentoja ja niiden yhteydessä käytävää opiskelijakeskustelua saa tai ei saa levittää sosiaalisessa mediassa sekä miten suhtaudutaan siihen, että yliopisto-opetusta aletaan maalittaa poliittisiin tarkoituksiin (esim. sukupuolen- ja rasismintutkimus joutuvat hyökkäysten kohteeksi). Millä ehdoin epäasiallisesti toiminut opiskelija saa jatkaa opintosuoritustaan ja millaisia sanktioita tällaisesta toiminnasta voidaan yliopistossa antaa? Tämäntapaisen toiminnan riski toistua tulevaisuudessa on selvästi olemassa.

Henkilöstön osalta tavoitteena kaudella oli lisäksi kaikkien työntekijöiden perehdyttäminen häirinnän ehkäisyyn ja siihen puuttumisen toimintamalleihin. Häirintäasioissa tärkeinä pidetään myös eri sukupuolta olevien häirintäyhdyshenkilöiden saatavilla oloa.

Yliopistolla on nimetyt häirintäyhdyshenkilöt. Lisämahdollisuuksia sopivan yhdyshenkilön löytämiseksi ja yhteydenottokynnyksen madaltamiseksi tulee siitä, että henkilöstö voi ottaa yhteyttä myös työsuojelutoimijoihin. Myös ylioppilaskunnassa on nimetyt opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöt. Opiskelijat voivat olla yhteydessä heihin myös muun epäasiallisen käytöksen suhteen erilaisissa tilanteissa sekä opetuksessa että ainejärjestötoiminnassa tai vapaa-ajalla. Yhteydenottoja tulee kymmenisen kuukaudessa. Ennen yliopistojen yhdistymistä toteutetussa tamperelaisten ylioppilaskuntien yhdenvertaisuuskyselyssä (2018) nousi esille, että 40 % opiskelijoista ei osaisi toimia kohdatessaan epäasiallista käytöstä opetustilanteissa. Ylioppilaskuntaan on tullut yhteydenottoja myös henkilöstöltä, mikä on nostanut pohdintaa siitä, tietääkö yliopiston henkilöstö, miten toimia ongelmatilanteissa.

Työsuojeluorganisaatioon onkin otettu raportointikaudella yhteyttä häirintää, kiusaamista ja epäasiallista kohtelua koskien. Työsuojeluvaltuutetuille tehdyn tiedustelun mukaan yhteydenottoja tulee noin 20 vuosittain normaalitilanteissa, ja ne ovat hyvin erilaisia, kuten ristiriitojen tai huonon työkäyttäytymisen käsittelyä. Työsuojeluvaltuutetuilta pyydetään tukea tai neuvontaa prosessin eri vaiheissa, ensimmäinen yhteydenotto saattaa tulla vasta ilmoituksen tekemisen jälkeen. Usein tapaukset ovat nousseet ensimmäisen kerran käsittelyyn jo ennen kuin työsuojeluvaltuutettu tulee mukaan prosessiin. Syksyn 2020 aikana yhteydenottoja on tullut tavallista enemmän. On mahdollista, että pitemmän ajan puitteissa patoutuneet asiat ovat nyt päässeet purkautumaan.

Työsuojeluorganisaation ja yliopiston häirintäyhdyshenkilöiden välisen tehtävänjaon mukaan työsuojelupäälliköt neuvovat, keneen olla yhteydessä ja antavat ohjeita mm. ristiriitatilanteiden ja epäasiallisen käsittelyn toimintamallista. Häirintäyhdyshenkilöt puolestaan vievät prosesseja eteenpäin, kun virallinen häirintäilmoitus on tehty. Työnantajalla on vastuu käsitellä

asia ja tehdä tarvittavat toimenpiteet. Työsuojeluvaltuutetut voivat kuitenkin olla käsittelyssä mukana esimerkiksi osapuolten tukihenkilöinä. Työsuojeluvaltuutettujen tukihenkilöroolia on nostettu esiin eri yhteyksissä, jotta ihmisten tietoisuus tästä mahdollisuudesta lisääntyy. Yliopistossa on seurantakaudella kehitetty ja kirkastettu prosessia, selkiytetty rooleja ja yritetty lisätä informaatiota laajemminkin työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Käytännön toimiin on kuulunut työn riskien arviointi. Se on tehty joka yksikköön ja tiedekuntaan. Riskien kartoitus sisältää psykososiaalisen kuormituksen osion, ja siinä kysytään myös, onko työyhteisössä esiintynyt 1) häirintää ja epäsosiaalisesta kohtelua ja 2) syrjintää. Riskien kartoituksen tekee työyhteisö yhdessä, mikä saattaa vaikuttaa vastauksiin. Todetut riskit työssä käydään läpi kulloisenkin yksikön edustajien, turvallisuusasiantuntijan ja työsuojelupäällikön kanssa.

Työpaikkaselvitykset ja yhdenotot antavat työsuojeluorganisaatiolle kuvaa siitä, missä ja millaisia haasteita yliopistolla on. Työsuojelupäälliköt ja -valtuutetut kokoontuvat säännöllisesti, ja työn yhteisenä tavoitteena on työhyvinvoinnin parantaminen. Työpaikkaselvityksiä toteutetaan yliopiston kaikissa yksiköissä / tiedekunnissa noin kolmen vuoden välein. Selvitys sisältää työterveyden tekemän luottamuksellisen ja anonyymien webropol -kyselyn, jossa kysytään vastaajalta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun havainnoista ja kokemuksista. Kyselyn tuloksia käsitellään siten, että yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa yksikön tai tiedekunnan johdon kanssa palautetilaisuudessa, ja sitten koko henkilökunnalle järjestettävässä palautetilaisuudessa. Palautetilaisuudessa käydään myös läpi, mitä on epäasiallinen kohtelu työpaikalla ja esitellään yliopistossa käytössä oleva varhaisen tuen malli. Työpaikkaselvitysten palautetilaisuudet pidetään myös kolmen vuoden välein. Näihin tilaisuuksiin kutsutaan koko tiedekunnan tai palveluyksikön henkilökunta.

Työsuojeluvaltuutettujen piiristä nostettiin esiin havaintoja siitä, että epäasiallinen käyttäytyminen ja tulehtuneet henkilösuhteet ovat usein osa pidempää jatkumoa, jossa yksittäiset tapahtumat eivät välttämättä vaikuta suurilta mutta muodostavat isomman ongelmakokonaisuuden. Käytännössä ilmennyt epäasiallinen kohtelu on ollut esimerkiksi toistuvia tunteenpurkauksia, huutamista, jatkuvaa ulossulkemista, tiedon pimittämistä tai epäasiallista esihenkilötyötä. Tulehtuneet henkilösuhteet saavat alkunsa monesti asiakysymyksistä tai erilaisista persoonallisuuksista ja toimintatyyleistä. Yksi epäasialliseen kohteluun puuttumisen kysymyksistä on, miten ongelmatilanteita päästäisiin purkamaan jo alkuvaiheessa matalalla kynnyksellä.

Esihenkilötyötä ja esihenkilöiden valmiuksia pidetään tärkeinä, ja tyypillisesti esihenkilöt ovat mukana epäasiallisen kohtelun käsittelyssä. Työpaikkaselvitysten purkutalauksissa annetaan henkilöstölle tietoa menettelytavoista epäasiallisen kohtelun tilanteissa. Yhdeksi riskitekijäksi työsuojeluorganisaatiossa nostetaan ylikuormittuminen ja siihen liittyvä voimavarojen puute, mikä voi vaikuttaa paitsi käytökseen myös siihen suhtautumiseen. Toisena riskitekijänä nähdään epäselvät vastuut ja heikko esihenkilötyö. Monenlaiset muutkin tekijät, kuten työkyky, voivat olla ongelmakäyttäytymisen taustalla.

Yhtenä ratkaisukeinona työsuojeluorganisaatiosta nostetaan panostaminen tiimien ja yksiköiden vuorovaikutuskulttuuriin: miten toisille puhutaan, miten tuetaan hyvää käytöstä ja

ongelmakohtiin puuttumista sekä miten luodaan turvallista fyysistä ja sosiaalista tilaa yhteisöihin.

Henkilöstöpalveluorganisaation mukaan syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen liittyviä ohjeita ei ole muutettu, mutta ne pidetään ajan tasalla. Sen sijaan parhaillaan on työn alla prosessien ja tiedon saavutettavuuden parantaminen. Esimerkiksi häirintäilmoituksia varten on vastikään perustettu sähköpostikanava häirintäilmoitus.tau@tuni.fi. Uusi toimintamalli otetaan käyttöön lähiaikoina.

Henkilöstön perehdyttäminen häirinnän ehkäisyyn ja siihen puuttumisen toimintamalleihin tapahtuu koulutusten yhteydessä, perehdytyksessä ja suorassa neuvonnassa, tiimien/ yhteisöjen sparrauksen yhteydessä sekä aina ongelmatilanteita käsitellessä. Yliopistolla on käytössä varhaisen reagoinnin ja tuen toimintamalli, jonka käyttöön perehdytään koulutuksissa, esimerkiksi esihenkilöiden Osaava-valmennuksessa. Henkilöstön kehittämisen erityisasiantuntijat arvioivat, että tietoisuus asiasta on huomattavasti laajempi kuin joitain vuosia sitten. Esimiehet kuitenkin pyytävät ja saavat tukea henkilöstöpalveluista mallin käyttöön ja puheeksi ottamiseen. Kun koronatilanteesta johtuva etätyö päättyy, tarkoitus on myös ottaa käyttöön työkykyjohtamisen työkalu Sirius, jonka myötä mallin käytön myös ajatellaan yleistyvän.

Koulutus ja opiskelu

Koulutuksen ja oppimisen osalta suunnitelmassa käsitellään laajasti opetuksen saavutettavuutta, esteettömyyttä ja osallistumisen mahdollisuuksia, opetusmenetelmiä ja -materiaaleja. Seurantaraporttia varten oppimisen ja koulutuksen tukipalveluilta tiedusteltiin etenkin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta opetussuunnitelmatyössä, opiskeluun liittyvistä järjestelmistä, opiskelijavalintaprosessin yhdenvertaisuudesta sekä mahdollisista kehittämisen tarpeista. Seuraavassa tarkastellaan opetussuunnitelmatyötä, opiskelijavalintaa sekä keinoja saada tietoa opiskelun saavutettavuudesta ja esteettömyydestä. Pandemiasta aiheutuva poikkeustilanne on muuttanut monia opiskelukäytäntöjä ainakin toistaiseksi ja tehnyt myös opiskelijoita ja opetusta koskevan lisätuen tarpeelliseksi. Oppimisen ja koulutuksen tukipalveluiden toimijat ovat arvioineet tilannetta asiantuntemukseensa perustuen, samoin näkemyksiä on saatu ylioppilaskunnasta, saavutettavuustyöryhmältä sekä etäopetuksen tuesta.

Suunnitelmassa otettiin esiin osaamisperusteinen opetussuunnitelmatyö, jossa kuvataan osaaminen eri arviointitasoille ja pyritään näin osaltaan varmistamaan arvioinnin yhdenvertaisuutta. Tämä asia on huomioitu lisäksi tutkintosäännössä, arviointiohjeessa ja opetussuunnitelmatyön ohjeissa. Oppimisen ja koulutuksen tukipalveluista todetaan, että arvosanakoh- taisten arviointikriteerien kuvaaminen on aloitettu, mutta se toteutuu kauttaaltaan opetus- suunnitelmakauden 2021–2024 aikana, sillä kehittämistoimia on jouduttu priorisoimaan uudelleen. Arviointikriteerit tulee kuvata opetussuunnitelmassa ja/tai -tarjonnassa arvosa- noille 1,3 ja 5 tai hyväksytyen suorituksen tasolle, mikäli opintojakson arvioinnissa ei käytetä numeerista asteikkoa.

Konsistori on kesällä 2019 hyväksynyt geneeriset taidot, jotka kaikkien Tampereen korkea- kouluyhteisöstä valmistuvien tulisi omata. Pohdintaa herättää, miten näiden taitojen saavut- tamisen varmistaminen tapahtuu erilaisten oppijoiden osalta.

Tasy-suunnitelmassa korostetaan syrjimättömyyttä opiskelijoiden arvioinnissa ja opintojen ohjauksessa. Asiantuntijoiden arvioiden mukaan ohjauksessa tämä toteutuu. Kun ohjausta annetaan jonoperiaatteella, ohjauksen saavutettavuutta on lisätty monikanavaisilla ohjauksen muodoilla, esimerkiksi ohjausajat on varattavissa Bookings-sovelluksen kautta sähköpostin lisäksi. Loppuvuoden 2020 aikana on tulossa käyttöön myös Efecte, jonka on tarkoitus lisätä jonotusperiaatteen läpinäkyvyyttä.

Opiskelujen esteitä ja saavutettavuutta kartoitettiin opiskelijoille suunnatulla saavutettavuuskyselyllä, joka oli auki marraskuun loppupuolelle 2020 asti. Kysely perustui OHO! -hankkeessa⁵ laadittuun kriteeristöön. Kyselyssä keskityttiin opetuksen ja ohjauksen saavutettavuuteen. Yliopiston saavutettavuustyöryhmä käsittelee kyselyn tulokset ja etsii niiden pohjalta kehittämiskohteita, joihin tartutaan. Tuloksia on odotettavissa viimeistään alkuvuodesta 2021. Lisäksi tehdään opiskelijakyselyitä erityisesti toisen ja neljännen vuosikurssin opiskelijoille. Nämä kyselyt ovat vielä kehitettävänä, ja opetuksen ja koulutuksen tukipalveluista ehdotetaan, että kyselyihin lisättäisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulma. Uuden opiskelijan kyselyssä tiedustellaan hyvinvoinnista ja opiskelukokemuksesta yleisesti, ja tuota kysymystä voisi tarkentaa. Jatko-opiskelijoiden kyselyssä huhtikuussa 2020 nousivat esiin rahoitusmuodon vaikutukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen.

Ylioppilaskuntaan tulee tiedusteluja ja palautetta kampusten esteettömyydestä ja esteettömistä tenteistä jonkin verran. Ylioppilaskunnasta palautteet välitetään aina tilapalveluille mahdollisia toimenpiteitä varten.

Myös uusi digipalvelulaki⁶ laajentaa tarpeita saavutettavuuden tarkasteluille. Laki velvoittaa edistämään digitaalisten palveluiden saavutettavuutta ja palveluiden käytön yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Yliopiston saavutettavuustyölle tämä tarkoittaa esimerkiksi verkkosisältöjen saavutettavuusvaatimusten tarkastelua, esimerkiksi miten saavutettavia oppimateriaalit (kuten tiedostomuodot tai videoiden tekstitys) ovat. Ylipäätään digitaalinen saavutettavuus on kysymyksenä noussut pinnalle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpide joustavien opiskelumahdollisuuksien lisäämiseksi ja tätä kautta yksityiselämän, työn ja opiskelun yhteensovittamiseksi on oppimisen ja koulutuksen tukipalveluiden mukaan huomioitu koulutuksen ja oppimisen kehittämisohjelman tavoitteissa ja implementoitu opetussuunnitelmatyöhön. Vaihtoehtoiset suoritustavat kuuluvat näihin joustaviin opiskelumahdollisuuksiin, ja koronatilanteen takia vaihtoehtoisia suoritustapoja on jouduttu luomaan ja lisäämään suunniteltua nopeammassa tahdissa. Lisäksi erilaiset vammat tai sairaudet voivat edellyttää opiskeluihin erityisjärjestelyjä, joita tasy-suunnitelman mukaan on tarpeen tehdä tunnetummiksi opettajille ja opiskelijoille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on pidetty yhdenvertaisuutta korostavien opetusmenetelmien, -materiaalien ja -teknologioiden käyttöä tärkeänä. Oppimisen ja koulutuksen tukipalveluista todetaan, että etäopetuksessa opettajien valmiudet ovat eri tasoilla, eikä

⁵ Usean suomalaisen korkeakoulun yhteinen Opiskelua, hyvinvointia ja osallisuutta korkeakouluissa -hanke, jossa tuotettu opas löytyy täältä (katsottu 24.11.2020): <https://ohohanke.fi/oho-opas/>

⁶ <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>

esimerkiksi saavutettavuuden näkökulmaa ole välttämättä pystytty pohtimaan, kun on siirrytty nopeasti uusiin toimintatapoihin.

Erityisjärjestelyehdotuksen käytännöistä ja ohjaustahoista on oppimisen ja ohjauksen tukipalveluiden mukaan keskusteltu syksyllä 2020 tiedekuntien kanssa. Lisäksi opettajille on päätetty pitää keskustelutilaisuus aiheesta lukukausittain. Ensimmäinen tilaisuus oli lokakuussa 2020. Erityisjärjestelyehdotuksen saamisesta on yliopiston intrassa sivu, jonka sisältöä muokataan vastaamaan helpommin kysymyksiin asiasta.

[Pandemiatilanteen vaikutuksia opetukseen ja opiskeluun](#)

Pandemian näkyvin vaikutus opetukseen on ollut siirtyminen pääosin etäopetukseen. Sen yhteydessä esiin ovat nousseet ensimmäisen vuoden opiskelijoiden asema etäopetustilanteessa ja kiinnittyminen yliopistoon. Ensimmäisen vuoden opiskelijoilla on jonkin verran lähiopeutusta. Etäopiskelu on haastanut erilaisten elämäntilanteiden yhteensovittamista opiskelun kanssa. Käytössä olevien laitteiden toimivuus on myös noussut opiskelijoilla esiin. Ylioppilaskunnan opiskelijoille toteuttama koronakysely nostaa esiin samanlaisia havaintoja kuin mitä etäopetuksen tuessa on tehty.

Ylioppilaskunnan selvityksen (syksy 2020) mukaan pandemiatilanteesta johtuneet poikkeustoimet, kuten rajoitukset tiloihin pääsyyn ja etäopetukseen siirtyminen ovat vaikuttaneet pääosin kielteisesti opiskelijoiden hyvinvointiin ja opintojen esteettömyyteen/ saavutettavuuteen. Pääsyä opinnoissa tarvittaviin ohjelmistoihin tai laboratoriotiloihin ja -välineisiin rajoitettiin esimerkiksi viikonloppu- ja iltakäytön osalta. Tämä vaikeutti työn ja opiskelun yhteensovittamista ja toisaalta aiheutti myös ruuhkatilanteiden riskin, kun opiskelijoita on ollut enemmän liikkeellä samoissa tiloissa samaan aikaan. Ylipäätään sosiaalinen tuki ja kohtaamisissa tarjoutuneet avunsaannin mahdollisuudet esimerkiksi harjoitustöiden tekemisessä jäivät koronarajoitusten takia puutteellisiksi. Englanninkielisillä opiskelijoilla oli osittain samantyyppisiä kokemuksia mutta vähemmän kuin suomenkielisillä, mikä selvityksen mukaan liittyy todennäköisesti siihen, että osa kansainvälisistä opiskelijoista ei ole saapunut Tampereelle eikä pysty arvioimaan tilannetta kaikilta osin.

Opiskeluyhteisön sosiaalisuus on merkittävä tekijä opiskelijoiden hyvinvoinnille, ja poikkeustilanne on aiheuttanut yksinäisyyttä ja ahdistusta opiskelijoiden keskuudessa. Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden kiinnittyminen opiskeluyhteisöön on jäänyt ohueksi.

Opiskelijahintaisen ruoan saatavuuden puute ilta-aikaan on merkittävä tekijä opiskelijoiden talouden kannalta, ja tietysti sillä on ollut vaikutuksia myös ravitsemuksen terveellisyyteen sekä ravinnon kulutuksen määrään ylipäätään. Opiskelijaruokailu on ollut merkittävä myös sosiaalisena tapahtumana.

Enemmistölle opiskelijoista opiskelu kotona on ollut ainakin jossakin määrin vaikeaa. Tähän liittyi sekä fyysisen ympäristön haasteet, kuten rauhattomuus ja puutteelliset työvälineet, että itseohjautuvuuden haasteet, kuten opiskelun aikatauluttaminen ja keskittymisvaikeudet. Enemmistö opiskelijoista piti etäopiskelun vaikutuksia opintoihin kielteisenä ja opiskelukyvyn katsottiin heikentyneen ainakin jonkin verran. Motivaatio-ongelmat ja keskittymisvaikeudet nousivat etäopintojen ongelmana usein esiin. Etäopiskelun myönteisenä puolena mainittiin joidenkin kohdalla joustavuus.

Etäopetuksen toteutumisessa luentotallenteita ja opetusvideoita sekä vuorovaikutusmahdollisuuksia opettajan kanssa esimerkiksi kyselytuntien muodossa pidettiin tärkeinä. Kritiikkiä tuli muun muassa puutteista etäneuvonnassa, kurssikäytänteistä tiedottamisessa ja siitä, että kurssien toteutus ei soveltunut etäopetukseen. Ne, jotka olivat osallistuneet lähiopetukseen, olivat valtaosaltaan olleet tyytyväisiä turvajärjestelyihin. Ylipäätään mahdollisuutta lähiopetukseen pidettiin hyvänä.

Kyselyssä nousi esiin seuraavia kehittämissajatuksia: etäopetuksen käytäntöjen yhtenäistäminen, luentotallenteiden saatavuus kautta linjan, tilarajoitusten vapauttaminen, mahdollisuus kontaktiopetukseen, vaikka pienryhmissä.

Opiskelijavalinnan toteutuminen poikkeustilanteessa

Opiskelijavalinnan yhdenvertaisuus nostettiin myös teemaksi raportointiin pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen takia. Oppimisen ja koulutuksen tukipalveluista muistutetaan, että opiskelijavalinta on tarkasti säännelty prosessi, johon puuttuminen, etenkin kesken prosessin, on erittäin poikkeuksellista. Opiskelijavalintaa säätelevät monet lait ja yliopiston omat säännöt⁷. Opiskelijavalintaan ja opinto-oikeuteen liittyviä määräyksiä on Tampereen yliopiston johtosäännössä ja tutkintosäännössä sekä erityisesti opiskelijavalinnan perusteissa.

Vuoden 2020 opiskelijavalinnan kiintiöpäätökset ja lisäaloituspaikkapäätökset tehtiin johtosäännön mukaisesti rehtorin päätöksinä⁸. Tiedekuntaneuvostot päättävät opiskelijavalintaperusteista muilta osin paitsi koskien yliopiston yleisiä valintaperusteita ja valintojen linjauksia sekä diplomi-insinööri- ja arkkitehtikoulutuksen opiskelijavalintaperusteita⁹.

Vuonna 2020 toteutettiin opiskelijavalintoihin liittyviä uudistuksia. Pandemiatilanne vaikutti valintojen toteuttamiseen merkittävästi. Pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen seurauksena opiskelijavalintaperusteita piti muuttaa nopeasti, ja sekä konsistorin että tiedekuntaneuvostojen opiskelijavalintaperustepäätöksistä tehtiin delegointipäätökset dekaaneille opiskelijavalinnan toteuttamisen turvaamiseksi.

Pandemian vaikutukset tulivat tietoon vasta hakuajojen jälkeen. Tilanne oli erittäin poikkeuksellinen, sillä lähtökohtaisesti valintaperusteita ei muuteta niiden julkaisun jälkeen eikä valintaperusteissa määräytyistä valintamenettelyistä myöskään voida poiketa.

⁷ Opiskelijavalinnasta ja opinto-oikeudesta säännellään yliopistolaissa. Yliopistolaki sääntelee yliopistojen opiskelijavalintaa lähinnä tutkinto-opiskelijaksi ottamisen osalta. Myös perustuslaki (16 § Sivistykselliset oikeudet) asettaa yliopistoille opiskelijavalintaa koskevia kriteerejä. Julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle yhtäläinen mahdollisuus saada kykijensä ja erityisten tarpeidensa mukaisesti myös muuta kuin perusopetusta sekä kehittää itseään varattomuuden sitä estämättä. Yliopisto päättää opiskelijavalinnan perusteista, hakijoihin on sovellettava yhdenmukaisia valintaperusteita. Hakijat voidaan erilaisen koulutustaan vuoksi jakaa valinnoissa erillisiin ryhmiin. Tällöin yhdenmukaisia valintaperusteita on sovellettava ryhmään kuuluviin hakijoihin.

⁸ Tampereen korkeakoulusäätiön johtosääntö määrittää yliopistotason toimielimien toimivallasta. Johtosäännön 6 § mukaan rehtorin tehtävänä on päättää uusien opiskelijoiden määrästä tiedekuntien esityksistä.

⁹ Tampereen korkeakoulusäätiön johtosäännön mukaan konsistorin tehtävänä on päättää opiskelijoiden valintaperusteista. Konsistori voi siirtää tehtävän tiedekuntaneuvostolle. Tampereen yliopiston konsistori päätti 19.4.2018 kokouksessaan opiskelijoiden valintaperusteita koskevat päätökset 1.1.2019 alkaen pois lukien yliopiston yleiset valintaperusteet ja valintojen linjaukset sekä diplomi-insinööri- ja arkkitehtikoulutuksen opiskelijavalintaperusteet.

Normaalitilanteessa tällä varmistetaan hakijan oikeus luottaa siihen, että valintaperusteissa ilmoitetut menettelyt ja ajankohdat pitävät paikkansa, ja että valinta suoritetaan niiden mukaisesti. Valintaperusteiden tulee olla yksiselitteisiä, jotta opiskelijavalintaan osallistuva pystyy niiden perusteella tiedostamaan, millaista kykyä ja mitä yksilöityjä tietoja häneltä edellytetään. Hakijan täytyy lisäksi ymmärtää valintaperusteista, miten hakijat asetetaan keskenään paremmuusjärjestykseen.

Valintaperusteiden muuttamisesta, kuten todistusvalintakiintiön korottamisesta kesken hakuprosessin, on tehty useita kanteluja eduskunnan oikeusasiamiehelle, jossa asia on parhailaan tutkittavana. Eduskunnan oikeusasiamies tutkii kevään muuttuneiden opiskelijavalintojen laillisuuden ja hakijoiden oikeusturvan toteutumisen.

Opiskelijavalintapäätöksiin on myös mahdollista hakea oikaisua hallintolain nojalla. Oppimisen ja koulutuksen tukipalveluiden mukaan poikkeuksellisen kevään jälkeen oikaisuvaatimusten määrä on kuitenkin pysynyt viime vuoden tasolla. Oikaisuvaatimuksia suomenkielisiin koulutuksiin jätettiin noin 84 ja englanninkielisiin koulutuksiin noin 20. Eniten oikaisuvaatimuksia jätettiin lääketieteen lisensiaatin koulutukseen sekä kauppatieteiden koulutukseen (17 kumpaakin). Muutoin oikaisuvaatimuksia jätettiin yksittäisiä eri koulutuksiin. Yleisenä periaatteena voi pitää, että mahdollisissa monitulkintaisissa tilanteissa (esim. valintaperuste-tekstit tai annetut ohjeistukset) tilanne tulkitaan aina hakijan eduksi.

Yliopistosektori on myös itse analysoinut kevään päätöksentekoa. Nykyiset yliopistojen valintakäytännöt, valintaperusteet ja valintakokeet olivat heikosti siirrettävissä poikkeustilanteeseen.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi toteutti poikkeuksellisten opetusjärjestelyjen vaikutusten arvioinnin, joka sisälsi myös osion opiskelijavalinnan kevään 2020 toteutuksesta¹⁰. Tampereen yliopiston osalta voidaan todeta, että ripeä päätöksenteko yliopistotasolla haastavassa tilanteessa sekä nopea reagointi muuttuvaan pandemiatilanteeseen mahdollistivat opiskelijavalinnan toteuttamisen. Yhteistyötä eri toimijoiden (esim. tiedekunnat, hakijapalvelut, tietohallinto, turvallisuustoimijat, tilapalvelut) välillä yliopiston sisällä nähtiin arvioinnissa hyväksi.

Pandemiatilanne vaikutti myös englanninkielisen koulutuksen osalta merkittävästi prosessin normaaliin kulkuun opiskelijaksi hyväksymisen jälkeen, koska hakijoiden liikkuminen maailmalla vaikeutui koronavirustilanteen takia. Tästä huolimatta paikkoja vastaanotettiin enemmän kuin edellisenä vuotena.

¹⁰ Raportti: <https://karvi.fi/publication/poikkeuksellisten-opetusjarjestelyjen-vaikutukset-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-toteutumiseen/>

Askelmerkkejä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurantaan sekä uuteen suunnitelmakauteen

Korkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmien arvioinnissa todettiin, että suunnitelmat ovat sisältönsä usein liian abstrakteja, eikä toimenpiteitä konkretisoida kovin hyvin. Suunnitelmista voi olla vaikeaa tavoittaa, mihin ongelmaan toimenpiteillä haetaan ratkaisua. (Tanhua 2020) Osittain tähän lienee syynä tiedonpuute. Tampereen yliopistossakin olisi tarvetta kehittää tietotuotantoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tueksi. Tässä raportissa tehtyjä havaintoja on tarpeen saada tarkemmiksi ja käytäntöihin kytkeytyviksi. Eri henkilöstöryhmien asemaa voitaisiin huomioida laajemminkin. Myös tämä on usein korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa puutteellista (Tanhua 2020, 30). Lisäksi toimintaan tulisi miettiä tarkemmin mittareita. Seuraammeko laadullisia vai määrällisiä tekijöitä ja millaisin resurssein? Toinen pohdittava asia on, miten eri toimijatahot näin laaja-alaisessa suunnitelmassa sitoutetaan seurantaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa on huomioitu tasa-arvolain vaatimus, jonka mukaan suunnitelma tulee laatia yhdessä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa ja että henkilöstön edustajilla on riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun näkökulmasta myös opiskelijoiden osallistuminen on ollut ratkaisevan tärkeää.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2021-2022 on laadittu syksyllä 2020 tiukalla aikataululla ja pandemian aiheuttamassa erityistilanteessa. Tästä huolimatta tarkoituksena on, että niin tiedekunnat kuin palveluyksikötkin saavat tilaisuuden kommentoida suunnitelmaluonnosta. Tämä on tärkeää siksi, että yhteisö saa tilaisuuden tutustua suunnitelman sisältöön, mikä on luonnollisesti keskeinen edellytys suunnitelman toimeenpanon onnistumiselle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saatetaan myös konsistorin ja konsistorille valmistelevien neuvostojen tietoon.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä on laajat kytkökset yliopiston muuhun toimintaan. Henkilöstösuunnitelmassa yhtenä teemana on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, jossa kiinnitetään erityisesti huomiota sukupuolijakauman tasapainottamiseen rekrytointikäytännöissä sekä tähän liittyvien menettelyiden kehittämiseen ja tukeen. Henkilöstöohjelman toimenpiteissä (2020-2021; 12-13) mainitaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän aktiivinen toiminta, kansainvälisen henkilöstön yhdenvertaisuuden lisääminen sekä apurahatutkijoiden työskentelyedellytysten parantaminen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän toimintavaltuuksia sekä tiedon saamisen mahdollisuuksia olisi mahdollista selkeyttää edelleen toiminnan seuraamisen helpottamiseksi.

Lähteet/ kirjallisuus

Henkilöstöohjelma - toimenpiteet 2020-2021. Tampereen yliopisto

Rekrytointiohje

Tanhua, Inkeri (2020): Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20, Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5>

Trey (2020): Raportti TREYn koronarajoituksia ja etäopiskelua koskevan kyselyn tuloksista. Tampereen ylioppilaskunta, Tampere.

Ylioppilaskuntien yhdenvertaisuuskysely (2018)