

Tasa-arvopolitiikan tavoitteet ja todellisuus  
*Gender mainstreaming* -periaate, tasa-arvopolitiikan käytännöt ja  
eriarvoisuuden kokemukset yliopistossa

Lätti Johanna  
Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden yksikkö  
Pro gradu -tutkielma  
Kasvatustiede  
Toukokuu 2012

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen koulutus

LÄTTI, JOHANNA: Tasa-arvopolitiikan tavoitteet ja todellisuus. *Gender mainstreaming* -periaate, tasa-arvopolitiikan käytännöt ja eriarvoisuuden kokemukset yliopistossa

Pro gradu -tutkielma, 105 s., 6 liitesivua

Kasvatustiede

Toukokuu 2012

---

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitetään tasa-arvopolitiikan tavoitteita ja käytäntöjä sekä eriarvoisuuden kokemuksia yliopistokontekstissa. Tasa-arvopolitiikkaa tarkastellaan osana ylikansallista *gender mainstreaming* -strategiaa (sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista), jonka toteuttamiseen Suomikin on sitoutunut. Tasa-arvopoliittiset ohjelmat velvoittavat myös yliopistoja.

Tutkimuksen kohteena on yksi yliopisto, josta on kerätty dokumenttiaineistoa ja asiantuntijahaastatteluja. Aineisto on analysoitu sisällönanalyysin ja teemoittelun keinoin. Tapaustutkimuksessa selvitetään, millainen on yliopiston tasa-arvo-ohjelma, miten sitä on toteutettu eri tasoilla sekä miten se kohtaa käytännöt ja henkilöstön kokemukset. Lähestymistapa antaa uusia näkökulmia arvioida tasa-arvo-ohjelmia ja paljastaa niiden toteuttamisen realiteetteja. Tulosten tulkinnassa hyödynnetään sukupuolen tutkimuksen perinteitä ja oikeudenmukaisuusteoriaa.

Tasa-arvopolitiikan tavoitteet on yliopistossa sovitettu osaksi henkilöstöhallintoa ja yliopiston strategiaa. Virallisen tasa-arvopolitiikan huomio kohdistuu miesten ja naisten ryhmien väliseen tasa-arvoon, jota mitataan määrällisesti vertaamalla resurssien ja asemien jakautumista. Tasa-arvo käsitetään yhtäläisinä oikeuksina ja mahdollisuuksina. Tavoitteena on yksilöiden syrjimättömyys ja samanlainen kohtelu työssä.

Tasa-arvopolitiikan toteuttajana yliopisto näyttäytyy mallioppilaaksi, joka haluaa huolehtia lain asettamista velvollisuuksista. Hallinnossa velvoitteet on toteutettu sisällyttämällä vaadittavat välineet osaksi sen omia toimintatapoja. Parhaiten toteutuvat suunnittelun ja tilastollisen seurannan kaltaiset hallinnollisesti selkeät toimenpiteet. Toimenpiteillä ei kuitenkaan nähdä olevan suurta vaikutusta ruohonjuuritason käytäntöihin.

Tasa-arvon merkityksistä ja eriarvoisuuden kokemuksista erottuu näkyvä julkinen ja piiloinen arkinen taso. Julkisessa keskustelussa tasa-arvokysymys esiintyy puheena sukupuolijakaumista. Epätasa-arvolla viitataan näkyvään syrjintään tai häirintätilanteisiin.

Henkilöstön eriarvoisuuden kokemukset sen sijaan eroavat tästä puheesta ja tasa-arvon virallisista tavoitteista. Ensinnäkin ne liittyvät akateemisuuden sukupuolituneisiin oletuksiin

sekä mies- ja naistoimijoiden kohtaamiin stereotyyppisiin odotuksiin. Naiset kokevat saavansa enemmän opetusta ja yhteisöllisen huolenpidon tehtäviä, joiden ansioita kuitenkin arvostetaan vähemmän kuin tutkimusmeriittejä. Naiset kohtaavatkin usein eräänlaisen työelämän sisäisen ”kaksoistaakan”. Toisaalta heidän odotetaan osallistuvan yksilölliseen kilpailuun ja menestyvän uralla (johon myös tasa-arvopolitiikka kannustaa) ja toisaalta kantavan vastuuta yhteisöllisestä huolenpidosta.

Toiseksi toimintakulttuurin tuottamat eriarvoisuuden kokemukset liittyvät kilpailuun, epämuodollisiin rekrytointikäytäntöihin sekä päätöksistä johtuvaan epävarmuuteen. Kokemuksissa miesten tekemä tutkimus määrittyy useammin tutkimuksen aihealueiden ytimeksi, jota siirretään miesprofessorivaltaisissa hierarkioissa sukupolvittaisen tuen avulla. Kolmas eriarvoisuutta synnyttävä alue on sosiaalisista velvollisuuksista kuten perheestä huolehtiminen ja vaikeudet yhdistää perhe-elämä työuraan.

Tutkimus antaa viitteitä siitä, että tasa-arvopolitiikan oletukset sukupuolettomista ja abstrakteista yksilöistä ovat ristiriidassa sukupuolittuneiden odotusten, arkikäytäntöjen ja elämäntilanteiden erojen kanssa. Virallinen tasa-arvopolitiikka pitää ensisijaisena talous- ja valta-arvojen (mm. palkan ja asemien) jakautumista tasaisemmin sukupuolten välillä. Arkiset eriarvoisuuden kokemukset sen sijaan johdattavat kyseenalaistamaan yliopistossa vallitsevia arvostuksia ja vaatimaan myös yhteisöllisten arvojen ja hoivan tunnustamista. Ristiriitaa tarkastellaan tutkimuksen lopuksi teoreettisesti oikeudenmukaisuuden etiikan kysymyksenä.

Asiasanat: *gender mainstreaming*, sukupuolten tasa-arvo, Tampereen yliopisto, tapaustutkimus, tasa-arvopolitiikka

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 TASA-ARVOPOLITIikka KEINONA SUKUPUOLTEN TASA-ARVOISTAMISESSA</b> .....	<b>4</b>
2.1 Sukupuolten tasa-arvoistamisesta .....	4
2.2 Institutionaalinen tasa-arvopolitiikka .....	7
2.3 Lisääntyviä velvoitteita – <i>gender mainstreaming</i> .....	10
2.3.1 <i>Gender mainstreaming</i> tutkimuksissa.....	13
2.4 Yliopistot tasa-arvopolitiikan kohteina .....	14
2.4.1 Sukupuolittunut yliopisto.....	17
<b>3 TEOREETTISTA TARKASTELUA</b> .....	<b>20</b>
3.1 Erilaiset tulkinnat sukupuolesta ja tasa-arvosta .....	20
3.2 <i>Gender mainstreaming</i> -periaatteet ja toteuttamisen strategiat .....	24
3.3 Tasa-arvopolitiikka oikeudenmukaisuuden etiikan valossa.....	25
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>29</b>
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	29
4.2 Tampereen yliopisto tasa-arvopolitiikan kontekstina .....	30
4.3 Kaksiosainen tutkimusaineisto.....	33
4.3.1 Dokumenttiaineisto .....	33
4.3.2 Asiantuntijahaastattelut.....	34
4.4 Aineiston luenta, analyysi ja tulkinta .....	36
<b>5 VIRALLINEN TASA-ARVO</b> .....	<b>39</b>
5.1 Perusteina toiminnan yleinen laatu ja työyhteisön sukupuolineutraali hyvinvointi.....	39
5.2 Toimijat samalla viivalla.....	41
5.3 Mitä mittarit mittaavat?.....	45
5.4 Yhteenvedo: Poliittikaohjelman tasa-arvo .....	46
<b>6 TASA-ARVOPOLITIikka TOTEUTTAMASSA</b> .....	<b>50</b>
6.1 Toimijat, elimet ja vastuut.....	50
6.2 Maltillisia toimenpiteitä ja ”rohkeita vetoja” .....	54

6.3 Erillistä vai ”kaikkien vastuulla”? – ristiriidat tasa-arvon edistämässä.....	57
6.4 Yhteenveto: Muodollisesti pätevä tasa-arvo .....	61
<b>7 (EPÄ)TASA-ARVON KOKEMUS.....</b>	<b>65</b>
7.1 Akateeminen ammatillisuus ja yhteisöllinen huolenpito: sukupuolittuneet mielikuvat.....	65
7.2 ”Mikä tää on tää mekanismi” – rekrytoinnin sumeat käytännöt .....	67
7.3 Yliopisto ja perhe .....	70
7.4 Yhteenveto: Näkyvää ja piiloista eriarvoisuutta .....	72
<b>8 TASA-ARVOPOLITIIKAN TAVOITTEET JA TOTEUTUS KOKEMUSTEN VALOSSA .....</b>	<b>77</b>
8.1 Talous- ja valta-arvojen tasajakoa.....	77
8.2 Tasa-arvopolitiikka hallinnon puuhasteluna .....	81
8.3 Miehininen ydin ja naisellinen hoiva .....	84
8.4 Yliopiston tasa-arvopolitiikka ja oikeudenmukaisuuden etiikka .....	92
<b>9 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA.....</b>	<b>98</b>
9.1 Tutkimusasetelman arviointia .....	100
9.2 Asiantuntijahaastattelujen haasteita .....	101
<b>10 LOPUKSI.....</b>	<b>104</b>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>106</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>112</b>
Liite 1. Tutkimusaineisto .....	112
Liite 2. Haastattelurunko.....	113
Liite 3. Tilastoja .....	114

## 1 JOHDANTO

Sukupuolten tasa-arvon vahvistumista pidetään usein tasaisen varmana lineaarisena edistysenä. Matkaa kuljetaan kohti määränpäättä, jossa tasa-arvo on saavutettu ja siihen pyrkiminen voidaan lopettaa. Suomi nauttii muiden Pohjoismaiden ohessa huomiosta tasa-arvon mallimaana. Lainsäädäntö takaa miehille ja naisille samat muodolliset oikeudet, kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja velvoittaa aktiivisesti edistämään tasa-arvoa monilla yhteiskunnan alueilla. Koulutuksessa ja työelämässä tasa-arvon edistämiseksi on kehitetty erilaisia ohjelmia ja välineitä, jotka tähtäävät erityisesti palkkatasa-arvoon ja sukupuolisen segregaaation vähentämiseen. Yleinen käsitys toteutuneesta tasa-arvosta on jonkinlainen sukupuolineutraalisuus: tasa-arvoa on se, ettei sukupuolella ole merkitystä.

Todellisuudessa niin sukupuoli kuin tasa-arvokin ovat hyvin monimutkaisia käsitteitä. On vaikea löytää yksimielisyyttä siitä, millainen tasa-arvoisen tilan tulisi olla. Historiallisesti sukupuolesta ja tasa-arvosta on ollut suuntauksista riippuen hyvin erilaisia käsityksiä ja tasa-arvolla on voitu perustella vastakkaisiakin yhteiskunnallisia näkemyksiä ja poliittisia päätöksiä. Tasa-arvoistamisen keinot ja tavoitteet ovat riippuvaisia siitä, mitä sukupuolella ja tasa-arvolla ymmärretään.

Tutkimukset osoittavat, että erilaisilla yhteiskunnallisilla ratkaisuilla, tapahtumilla ja poliittisilla päätöksillä on kulloinkin ollut huomattavia vaikutuksia naisten ja miesten työssäkäyntiin, perhesuhteiden muodostamiseen sekä sukupuolten välisiin ja sisäisiin suhteisiin. Esimerkiksi työelämän muutokset vaikuttavat monin tavoin sukupuolten asemiin. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna jonkinlainen täydellisen tasa-arvon tila tuntuu mahdottomuudelta, etenkin kun otetaan huomioon erimielisyydet siitä, mitä tällä tilalla oikeastaan tarkoitetaan.

Suomessa sukupuolten tasa-arvoa on pyritty edistämään erilaisilla poliittisilla ohjelmilla, lainsäädännöllä ja suosituksilla 1960-luvulta lähtien. Varsinainen tasa-arvopolitiikka on keskittynyt paljolti työelämään ja sukupuolisen syrjinnän estämiseen. Jokainen tasa-arvolain

uudistus on tiukentanut julkisten ja yksityisten organisaatioiden velvoitteita. Myös monien kansainvälisten sopimusten vaikutukset näkyvät tasa-arvopolitiikassa. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen (*gender mainstreaming*) on uusin ylikansallisten organisaatioiden (mm. EU ja YK) suosima tasa-arvoistamisen strategia, ja sen toteuttamiseen Suomikin on sitoutunut.

Tasa-arvopoliittisten ajattelutapojen ja ohjelmien taustalla on aina jokin tietoinen tai tiedostamaton näkemys sukupuolesta ja tasa-arvosta. Kenen tasa-arvoa pyritään edistämään? Nähdäänkö miehet ja naiset keskenään samanlaisina vai erilaisina, vai pyritäänkö jaottelua kahteen sukupuoleen kokonaan purkamaan? Käsityksiin vaikuttavat myös yleisempi arvomaailma, maailmankuvat ja yhteiskuntakäsitykset. Onko tasa-arvo nykyisten resurssien ja valta-asemien tasaisempaa jakautumista miesten ja naisten kesken vai tulisiko arvoperustaa laajentaa ja pyrkiä muuttamaan koko yhteiskuntaa?

Tasa-arvopoliittisia toimenpiteitä on kritisoitu heikosta vaikuttavuudesta ja tavoitteiden toteutumattomuutta on selitetty monilla syillä. Tähän keskusteluun voidaan tuoda uusia näkökulmia ottamalla huomioon tasa-arvo-ohjelmien sisäiset ristiriidat sekä tutkimalla tietyssä kontekstissa toteutetun politiikan ja ihmisten kokemusten välistä suhdetta. Kulloisenkin tasa-arvoistamispolitiikan oletukset eivät välttämättä ole yhteensopivia paikallisten yhteisöjen erityispiirteiden ja kohdeorganisaation käytäntöjen kanssa, ja politiikan tavoitteet voivat olla kaukana ihmisten arkitodellisuudesta ja elämäntilanteista.

Myös yliopistot ovat tasa-arvopoliittisten ohjelmien kohteita valtion sääteleminä instituutioina ja koulutusta tarjoavina laitoksina. Niitä velvoittavat tasa-arvolain ja ylikansallisten suositusten mukaiset tasa-arvosuunnittelu-, raportointi- ja mittaamistoimenpiteet. Asetin tämän tutkielmani tehtäväksi selvittää, miten tasa-arvoistamispolitiikkaa toteutetaan yliopistokontekstissa. Tarkastelen, millaisia käsityksiä ja arvoja on virallisen tasa-arvo-ohjelman taustalla ja miten ne kohtaavat yliopiston käytännöt ja henkilöstön kokemukset. Tutkimuskohteenani on yksi yliopisto, josta keräsin dokumenttiaineistoa ja avainhenkilöiden haastatteluja. Analysoin aineistoani sisällönanalyysin ja teemoittelun keinoin. Tulkinnoissa hyödynnän feminististä tutkimusperinnettä ja oikeudenmukaisuuden etiikan näkökulmaa.

Tutkielmani päätelmissä ja pohdinnoissa olen joiltain osin hyödyntänyt yhteistyötämme ryhmässä, johon kuului ohjaajamme Anja Heikkisen lisäksi Leena Lietzén (tekeillä oleva väitöskirja, etenkin sen osiot naisista metsäinsinööreinä), Johanna Lammela (pro gradu -tutkielma 2011 *Miehen mallit: alakoulun miesopettajien ammatillisuuden rakentuminen*) ja Emma Virtanen (os. Karhulahti, pro gradu -tutkielma 2010 *Miehiä naisvaltaisella alalla. Mieskasvatustieteilijöiden kokemuksia opinnoista ja työelämästä*). Ryhmämme teemojen yhteisenä nimittäjänä oli edellä mainittu *gender mainstreaming* -politiikka. Pidimme yhteisen seminaariesityksen ECER-konferenssissa Helsingissä 2010 (*Gender mainstreaming – realities and rhetorics*) ja kasvatustieteen päivillä samana vuonna.

Raporttini etenee siten, että luvussa 2 esittelen tutkimukseni taustoja ja luvussa 3 teoreettisia lähtökohtia. Luvussa 4 kuvaan tutkimukseni tavoitteen ja tutkimuskysymykset, kohteena olevan organisaation sekä tutkimuksen toteutuksen. Luvut 5, 6 ja 7 jakautuvat analyysiluvuiksi tutkimuskysymysten mukaan. Luvussa 8 kokoan yhteen tutkimukseni keskeiset tulokset ja suhteutan niitä teoreettisiin näkökulmiin ja aiempien tutkimusten huomioihin. Luvussa 9 arvioin tutkimukseni luotettavuutta ja metodologisia ratkaisuja.



## 2 TASA-ARVOPOLITIikka KEINONA SUKUPUOLTEN TASA-ARVOISTAMISESSA

Esittelen tässä luvussa tutkimukseni lähtökohtia ja kontekstia. Aloitan sukupuolten tasa-arvoistamisen historiasta, käsitteiden problematiikasta ja tasa-arvopolitiikasta välineenä. Kuvaan suomalaista institutionaalista tasa-arvopolitiikkaa, johon yhä enemmän vaikuttavat kansainväliset velvoitteet ja sopimukset. Erityisesti tarkastelen *gender mainstreaming*<sup>1</sup> -politiikan periaatteita ja tuon esiin aiempien tutkimusten huomioita. Lopuksi kuvaan tasa-arvopolitiikkaa yliopistojen näkökulmasta.

### 2.1 Sukupuolten tasa-arvoistamisesta

Sukupuolten tasa-arvoistamisella on tarkoitettu sellaisia tavoitteita ja pyrkimyksiä, joilla on haluttu korjata epäkohtia sukupuolten yhteiskunnallisissa asemissa ja elämäntilanteissa. Tasa-arvon edistäminen on pitkään ymmärretty naisten asiaksi. Naisten asema on monilla yhteiskunnan alueilla ollut huonompi kuin miesten, ja tätä tilannetta on yritetty parantaa. On kuitenkin hyvin erilaisia näkemyksiä siitä, mitä tasa-arvolla tarkoitetaan ja miten siihen pyritään. ”Tasa-arvo” käsitteenä ei ole yksiselitteinen, ja se kattaa alleen toisistaan hyvinkin poikkeavia ja jopa ristiriitaisia näkemyksiä. Tasa-arvoa on siten käytetty argumenttina perustelemaan vastakkaisiakin päämääriä ja keinoja. (Hollu 2003, 100–102; Kuusipalo 2002, 208; Raevaara & Saarikoski 2002, 269.)

Suomen kielen terminologiassa ei ole erillisiä ilmaisuja yhteiskuntaluokkien väliselle tasa-arvolle ja sukupuolten tasa-arvolle. (Vrt. ruotsin kielen *jämlikhet* yhteiskuntaluokkien yhdenvertaisuudesta ja *jämställdhet* naisten ja miesten tasavertaisuudesta.) 1970-luvulla tasa-arvolla tarkoitettiin Suomessa lähinnä taloudellista ja poliittista yhdenvertaisuutta. Sittenmin

---

<sup>1</sup> Käytän raportissani englanninkielistä käsitettä viittaamaan sen kansainväliseen luonteeseen, vaikka termi suomennetaan usein ”sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi”.

keskustelu sukupuolten tasa-arvosta lisääntyi, ja termi siirtyi koskemaan ensisijassa miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. (Holli 2003, 15–19.) Vähitellen keskusteluun on tullut mukaan muita eriarvoisuutta aiheuttavia tekijöitä kuten seksuaalisuus, vammaisuus, ikä ja etnisyys (Kuusipalo 2002, 208–220). Tasa-arvon lähikäsitteinä on käytetty esimerkiksi tasavertaisuutta ja yhdenvertaisuutta. Jälkimmäinen ymmärretään usein myös ikään kuin tasa-arvoa laajempänä kattokäsitteenä, joka huomioi sukupuolen lisäksi muitakin edellä lueteltuja erontekoja.

Tutkimusten mukaan sukupuolten tasa-arvoa kannatetaan yleisesti periaatteena ja siihen pyrkimistä pidetään hyvänä tavoitteena. Erimielisyydet alkavat siitä, mitä tasa-arvolla tarkoitetaan, miten hyvin tasa-arvo on toteutunut ja mitä poliittisia seurauksia tällä tilanteella pitäisi olla. Millaisia keinoja tulisi käyttää vai korjaantuuko epätasa-arvo itsestään ajan myötä? (Ikävalko 2009, 95; ks. myös Holli & Kantola 2005, 75; Raevaara & Saarikoski 2002, 281–284.) Käsitteistä riippuen sukupuolten tasa-arvoa on pidetty joko itseisarvona tai välineenä. Sille on pyritty löytämään filosofista perustaa erilaisista oikeudenmukaisuusteorioista ja sillä on perusteltu erilaisia yhteiskunnallisia ja poliittisia ratkaisuja.

Tasa-arvon käsite voidaan jakaa esimerkiksi kohtelun, oikeuksien, mahdollisuuksien ja lopputuloksen tasa-arvoon (Blakemore 2003; viittaus Julkunen 2010, 67). Käsitteestä riippuen painottuvat samanlainen kohtelu, yhtäläiset oikeudet lainsäädännössä, samojen mahdollisuuksien takaaminen tai erojen puuttuminen. Erilaiset käsitykset tasa-arvosta johtavat erilaisiin tavoitteisiin ja keinoihin esimerkiksi tasa-arvopolitiikassa. Riittävätkö esimerkiksi muodollisten esteiden poistaminen ja yhtäläiset oikeudet, vai tulisiko tasa-arvoa arvioida lopputulosten mukaan, jolloin saatetaan tarvita aktiivisia erityistoimia?

Tasa-arvokysymyksiä on tavattu pitää naisten asiana. Myös tasa-arvotyön toimijoina on ollut pääosin naisia. Tasa-arvopoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet ovat pyrkineet naisten äänen ja näkökulman mukaan ottamiseen, ja niillä on ollut taipumus käsitellä naisia yhtenä ryhmänä. Suomessa tasa-arvopolitiikkaa ja naispolitiikkaa onkin usein käytetty toistensa synonyymeina. Tasa-arvotoimenpiteistä on kuitenkin pyritty käyttämään sukupuolineutraaleja termejä, vaikka

ne olisi ensisijaisesti kohdistettu naisiin. Tasa-arvon on näin viestitetty olevan sekä miehiä että naisia koskettava asia. (Borchorst 2001, 177–178.)

Pohjoismaiden tasa-arvopolitiikoissa ovat lisääntyneet 1990-luvulta alkaen miehiä koskevat aloitteet ja miehistä on myös tullut tasa-arvopolitiikan aiempaa näkyvämpiä toimijoita. Suomessa miesjärjestöt esiintyvät mielipidevaikuttajina, ja ne ovat nostaneet esiin kysymyksiä muun muassa isyyslomista ja miesten asemasta perheessä, kuten puolustaessaan isien asemaa huoltajuskiiostoissa. Kuitenkin esimerkiksi tasa-arvolakeja koskevissa eduskuntakeskusteluissa miehet ovat jääneet taka-alalle, miessukupuoleen liittyviä aiheita on käsitelty vähän, eikä miehiä ole nähty aktiivisina tasa-arvon edistäjinä (Raevaara & Saarikoski 2002, 272). *Gender mainstreaming* -ajattelu pyrkii periaatteessa siirtämään huomion naisnäkökulmasta sukupuoleen. Tästä huolimatta tasa-arvoistamispolitiikat mielletään edelleen lähinnä naisten oikeuksien ajamiseksi.

Suomea ja muita Pohjoismaita pidetään sukupuolten tasa-arvon edistyksellisinä mallimaina. Suomessa muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä onkin hyvin pitkälti toteutunut. Siksi saatetaan toisinaan ajatella, että huomion kiinnittäminen sukupuoleen on käynyt tarpeettomaksi, eikä sukupuolella enää ole merkitystä esimerkiksi työpaikoilla. Useat tutkijat kuitenkin pitävät näennäistä sukupuolineutraaliutta oireena sukupuolisokeudesta: tiedostamatonta, kulttuurisesti ja historiallisesti syvään juurtunutta sukupuolittamista on vaikea tehdä näkyväksi (esim. Heiskanen & Rantalaiho 1997, 191–196). Segregaatio esimerkiksi miesten ja naisten aloihin tai työtehtäviin on helppo havaita, mutta niitä tuottavat käytännöt vaikeampia hahmottaa (Heiskanen ym. 2008).

Holli (2002, 18–20) tiivistää, että käsitteenä sukupuolten tasa-arvo on Suomessa käynyt läpi vaiheet poliittisesta tasa-arvosta taloudelliseen ja edelleen kulttuuriseen tasa-arvoon. Hänen mukaansa nykykeskustelu keskittyy usein kulttuurisen tasa-arvon ajamiseen eli erojen tunnistamiseen ja tunnustamiseen (*politics of recognition*). Tavoite ei ole naisten ”samanlaistaminen” miesten kanssa, vaan sukupuolten erityisyyden tunnustaminen ja kummankin sukupuolen yhtäläinen arvo ja arvostus. Holli jatkaa kuitenkin kysymällä, onko

sukupuolten tasa-arvo siirtynyt yhteiskunnallisiin rakenteisiin liittyvästä ihanteesta mielensisäiseksi asiaksi. Syrjivien käytäntöjen muuttamisen sijaan huomio saattaakin näin kohdistua ihmisen sisäiseen kokemukseen. Tällöin voidaan ajatella riittävän, että yksilö itse tuntee itsensä tasa-arvoiseksi eikä koe sukupuolensa tuottavan rajoitteita. Todelliset erot resursseissa, arvostuksissa ja valta-asemissa voivat jälleen painua piiloon.

## **2.2 Institutionaalinen tasa-arvopoliikka**

Sukupuolten tasa-arvoon pyritään vaikuttamaan lainsäädännöllä ja poliittisilla toimenpiteillä, käytännön tasa-arvotyöllä esimerkiksi erilaisin kampanjoin sekä kasvatuksellisilla ja asenteiden muutoksiin pyrkivillä keinoilla. Borchorst (2001, 175–176) määrittelee institutionaalisen tasa-arvopoliitikan lainsäädännöksi, toimenpiteiksi ja aloitteiksi, joissa julkilausuttuna tavoitteena on sukupuolten välinen tasa-arvo. Valtiollista tasa-arvopoliittikkaa määrittää järjestelmällisempi ja yhtenäisempi ote paikallistason tasa-arvotyöhön verrattuna (em. 2001, 179).

Tasa-arvoideologia on Suomessa ollut osa hyvinvointivaltion muotoutumista (Brunila 2009a, 15). Sukupuolten tasa-arvo on kytkeytynyt yhteiskunnalliseen tasa-arvoon, ja siihen liittyvä puhe on laajentunut sosiaalisten oikeuksien myötä (Kuusipalo 2002, 210). Suomessa, kuten muissakin Pohjoismaissa, sukupuolten tasa-arvon kysymyksiä tuli mukaan lainsäädäntöön 1960-luvun lopulla. Varsinainen laki naisten ja miesten tasa-arvosta astui Suomessa voimaan vuonna 1987, noin kymmenen vuotta ensimmäisiä Pohjoismaissa laadittuja tasa-arvolakeja myöhemmin. Sitä ennen vuonna 1972 oli perustettu valtiollinen tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE), jolla oli ensisijainen rooli neuvoa-antavana elimenä, keskustelun herättäjänä ja aloitteentekijänä.

Tasa-arvolain toimeenpanoa valvomaan asetettiin itsenäiset lainvalvontaviranomaiset, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Lakia on päivitetty vuosina 1988, 1992, 1995 ja viimeisin päivitys on vuodelta 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimii nykyään erillinen tasa-arvopoliittikkaa valmisteleva elin, tasa-arvoyksikkö (TASY). 1980-

luvun alusta lähtien tasa-arvoasiat ovat kuuluneet jonkin ministerin toimeen (nykyään osana kulttuuri- ja urheiluministerin salkkua), mikä takaa tasa-arvoasioille tukea hallitustasolla. Tasa-arvopolitiikka määritellään hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa, jossa täsmennetään hallituksen tasa-arvotavoitteet ja niiden toteutus.

Tasa-arvolainsäädäntö keskittyy Pohjoismaissa enimmäkseen työmarkkinoihin. Se käsittelee muun muassa työpaikkailmoittelua, rekrytointia, ylennyksiä, erottamista, koulutusta ja palkkausta. Perhe ja yksityiselämä on usein jätetty syrjään varsinaisista tasa-arvolaeista, mutta niihin vaikuttaa muu lainsäädäntö esimerkiksi vanhempainvapaista. Suomenkin laki koskee ensisijaisesti työelämän kysymyksiä mutta ulottuu myös muille yhteiskuntaelämän alueille. Sen sovelluksessa on joitakin poikkeuksia perheen ja uskonnollisten yhteisöjen kohdalla. (Borchorst 2001, 206.)

Suomessa lainsäädännön ytimenä oli alun perin sukupuolisyrynnän kieltö. Kieltojen rinnalle tuli vähitellen myös kehotuksia aktiivisiin toimiin. Jo alkuperäinen laki salli aliedustetun sukupuolen erityiskohtelun, jos toimet tähtäsivät lain hengen toteuttamiseen osana tasa-arvosuunnittelua. Vuoden 1995 päivitys antoi mahdollisuuden esimerkiksi sukupuolikiintiöintiin. Vuoden 2005 päivityksessä tavoitteena oli erityisesti tehostaa tasa-arvosuunnittelua, edistää samapalkkaisuutta ja painottaa, ettei laki ole pelkästään syrjintälaki. Samalla velvoitteet työ- ja koulutusinstituutioita tiukentuivat.

Tasa-arvolaki tavoitteli alusta asti erityisesti naisten aseman parantamista, etenkin työelämässä. Julkunen (2010, 121) mukaan laki sisältää täten kaksi vastakkaista periaatetta: sukupuolten samanlaisen kohtelun ja naisten aseman parantamisen. Analysoidessaan suomalaisia sukupuolten tasa-arvoistamiskursseja ja -politiikkaa ja niiden muutoksia 1900-luvun lopulla Holli (2003) huomasi tavoitteissa epäselvyyttä ja sisäisiä ristiriitoja. Nämä johtuvat yhtäältä siitä, että tavoitteita on sopeutettu muihin poliittisiin päämääriin ja toisaalta siitä, ettei tasa-arvon käsitteestä ole ollut yksimielisyyttä. Tasa-arvolla on saatettu perustella vastakkaisia pyrkimyksiä. Selvää ei ole ollut, millaista muutosta halutaan ja mitkä ovat tasa-arvopolitiikan konkreettiset tavoitteet. Julkunen (2002, 36) esittää, että tasa-arvopolitiikka on

Suomessa ollut enemmän tilanteisiin reagoivaa kuin edistyksellistä. Esimerkiksi työelämän syrjintää estävä laki tuli voimaan kansainvälisesti vertailtuna varsin myöhään vuonna 1987, jolloin naisten ansiotyön yleistyminen oli jo tasaantunut.

Erilaisia käsityksiä on myös siitä, kuinka paljon tasa-arvopolitiikka on todellisuudessa edistänyt sukupuolten yhdenvertaisuutta. On todettu, että esimerkiksi naisten aseman muutokset ovat Suomessa suurelta osin olleet yhteydessä hyvinvointi- ja sosiaalipolitiikan yleiseen kehitykseen. Toisaalta valtiollista tasa-arvopolitiikkaa on arvosteltu siitä, että se palvelee ensisijassa jo paremmassa yhteiskunnallisessa asemassa olevia naisia. Julkusen (2010, 279–280) mukaan tasa-arvopolitiikka on ollut erityisen kiinnostunut saamaan naisia taloudellisiin johtoasemiin. Jotkut naiset nousevat huipulle, tasa-arvopolitiikankin tukemina, mutta samalla naisten keskinäiset erot kasvavat.

Kiinnostus tasa-arvoasioita kohtaan lisääntyy yhteiskunnassa ja organisaatioissa silloin, kun tasa-arvon edistämisen retoriikassa korostuvat hyöty- ja resurssinäkökulmat. Organisaatioihin kohdistuvia tasa-arvoprojekteja argumentoidaan vedoten siihen, että tasa-arvoinen työyhteisö kykenee käyttämään paremmin hyväksi kaikki henkilöstön osaamisresurssit. (Brunila 2009, 97.) Naisten työpanoksen ja kapasiteetin käyttöönotto koko yhteiskunnan hyväksi oli vahva peruste tasa-arvolaista käydyssä keskustelussa (Raevaara 2005, 177). Tasa-arvoasiat saavat näin näkyvyyttä, mutta hyötyretoriikan korostamista on myös arvosteltu. Kriitikin ytimenä on, ettei tasa-arvoa edistetä silloin itseisarvoisesti vaan välineellisesti. Squires (2007, 146–150) näkee hyöty- ja resurssinäkökulman siirtävän syrjään oikeusperusteiset argumentit ja demokraattisemman osallistumisen tavoitteet. Skjeie ja Teigen (2002) puolestaan ovat todenneet, että sukupuolten tasa-arvo on helppo syrjäyttää muiden poliittisten prioriteettien edeltä (Raevaara 2005, 258–259). Tasa-arvotavoitteet eivät aina ole pääosassa, kun niitä sovitetaan muihin poliittisiin tavoitteisiin ja olemassa oleviin institutionaalisiin käytäntöihin.

Pietilä (2002, 208–209, 237) kiinnittää huomion tasa-arvopolitiikalla ajettuihin arvoihin. Hänen mukaansa kaavamainen tasa-arvopolitiikka johtaa naiset tavoittelemaan menestystä vallitsevien rakenteiden mukaisin ”miehisiin” ehdoin, sillä monesti yhteiskunnassa ja

työelämässä palkitaan ”miehisistä” arvoista ja ominaisuuksista. ”Naisisille” lahjoille, arvoille ja kokemuksille jää vain vähän tilaa ja arvostusta. Tasa-arvopolitiikan varsinaisena tavoitteena ei tulisi olla naiseliitin syntyminen mieseliitin rinnalle. Pietilä kysyykin, millaista olisi sukupuolierot tiedostava politiikka.

Tässä tulevat esiin myös tasa-arvoistamisen periaatteelliset erot. Tuleeko tasa-arvoa edistää olemassa olevien järjestelmien sisällä integroimalla naisia ja miehiä sellaisille alueille, joissa he ovat heikommassa asemassa? Vai ajatellaanko molemmilla sukupuolilla olevan omat vahvuutensa ja ominaisuutensa, joita tulisi yhdenvertaisesti arvostaa? Tällöin ponnistelut tulisi enemmän kohdistaa esimerkiksi perinteisten naisvaltaisten alojen arvon nostamiseen kuin naisten kannustamiseen miehille aloille. Entä ovatko järjestelmät jo valmiiksi sukupuolittuneita, jolloin huomio tulisi kiinnittää rakenteellisiin tekijöihin?

### **2.3 Lisääntyviä velvoitteita – *gender mainstreaming***

Kansallisen tasa-arvopolitiikan sisältöjä, tavoitteita ja keinoja määrittävät lainsäädännön lisäksi yhä enemmän kansainväliset sopimukset, suositukset ja ohjelmat. Suomessa kansainvälisillä sitoumuksilla on ollut keskeinen rooli tasa-arvon institutionalisoimisessa ja tasa-arvolain kehittämisessä (Bruun & Koskinen 1997, 2–3; Kantola & Nousiainen 2008, 8; Pentikäinen 2002, 70–77). Esimerkiksi Euroopan Unionin jäsenmaana Suomea sitovat sen direktiivit, joten EU:n tasa-arvosäännöksillä on ollut vaikutuksensa kansalliseen lainsäädäntöön ja tasa-arvopolitiikkaan.

Ylikansallinen *gender mainstreaming* -politiikka on levinnyt 1990-luvulta lähtien. Sitä ajavat Euroopan neuvosto, EU ja YK (ja sen alainen Kansainvälinen työjärjestö ILO). YK:n Pekingin konferenssissa 1995 jäsenhallitukset sitoutuivat tasa-arvopolitiikan ”läpäisyperiaatteeseen” eli ottamaan sukupuolinäkökulman huomioon kaikessa toiminnassaan. YK:n virallinen määritelmä *gender mainstreaming* -periaatteesta kuuluu näin:

*”Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation,*

*policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.*" (ECOSOC 1997/2; viittaus YK 2002)

Usein *gender mainstreaming* -politiikan perustana käytetään Euroopan neuvoston määritelmää, jonka mukaan ”*valtavirtaistaminen on poliittisten ja hallintoprosessien uudelleen organisoimista, parantamista, kehittämistä ja arviointia niin, että pyrkimys sukupuolten väliseen tasa-arvoon sisällytetään kaikkeen politiikkaan ja hallintotoimiin, kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa niiden toimijoiden toimesta, jotka normaalisti kyseisiä toimintoja harjoittavat*” (Council of Europe 1998).

Suomi sitoutui *gender mainstreaming* -periaatteeseen hyväksyttyään YK:n Pekingin toimintaohjelman. Esimerkiksi hallitusohjelma 2004–2007 määritteli tasa-arvon edistämisen kuuluvan kaikkeen valtionhallinnon päätöksentekoon. Tasa-arvolain vuoden 2005 uudistuksessa periaatetta edelleen tarkennettiin: ”*Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa*” (TaL 4 §, 15.4.2005/232).

*Gender mainstreaming* kehitettiin korjaamaan aiempien tasa-arvostrategioiden puutteita. Näkökulma tuli mukaan YK:n agendalle 1970-luvulla ja vähitellen kansainväliseen keskusteluun. Taustalla olivat alun perin kehitysmaiden ongelmat. Ongelmien ratkaisuyrityksissä huomattiin, ettei naisten tilannetta voida tarkastella irrallaan koko yhteiskunnan sukupuolijärjestelmästä, vaan naisten asema on suhteutettava miesten asemaan. Periaatteellisella tasolla uusi strategia tarkoitti näkökulman siirtämistä naiskeskeisyydestä – naisten intressin ja aseman edistämisestä – sukupuoleen ja sukupuolten (muuttuviin) suhteisiin (Squires 2007, 40). Tarkastelun kohteeksi tulisi ottaa eriarvoistavat valtasuhteet ja sukupuolen rakenteellinen merkitys sekä miesten että naisten elämässä (Pietilä 2002, 231–233).



Squires (2007, 21–51) on tarkastellut valtavirtaistamisen lähtökohtia ja mahdollisuuksia suhteessa kahteen sitä edeltävään tasa-arvoistamisstrategiaan: kiintiöihin ja naisten omiin poliittisiin järjestöihin. Nämä strategiat eroavat sekä painopisteiltään ja toimenpiteiltään että siinä, missä määrin ne joko pystyvät sopeuttamaan naiset valmiisiin rakenteisiin tai muuttamaan instituutioita. Sukupuolikiintiöt keskittyvät määrälliseen edustukseen ja naisten mukaan ottamiseen eli integrointiin. Naisten poliittiset järjestöt puolestaan tuovat uusia, erityisiä feministisiä näkökulmia poliittisille agendoille. Valtavirtaistamisessa sukupuoli tulisi ottaa huomioon politiikan teossa ja prosesseissa ja siinä peräänkuulutetaan sekä rakenteellista muutosta että uusia tapoja määritellä ydinkäsitteitä.

Svensson (2006) näkee *gender mainstreaming* -politiikan siirtymänä naisten erityisasian korostamisesta näkemykseen, jossa sukupuolten tasa-arvo liittyy kaikkiin elämänalueisiin. *Gender*-analyysin olisi otettava huomioon sekä työelämän tuottava työ (*production*) että kotona tehtävä työ ja lisääntyminen (*reproduction*). YK:n Pekingin kongressin suositukseksi oli erityisesti sukupuolivaikutusten arviointi eri elämänalueilla, mikä korjaisi tasa-arvolain työelämäkeskeisyydestä johtuvia puutteita (Pietilä 2002, 233–236).

Käsitykset kuitenkin eroavat siinä, mikä sukupuolten tasa-arvonäkökulma on eli mitä ollaan valtavirtaistamassa: yhtäläisiä mahdollisuuksia vai sukupuolinäkökulmaa? Käsitteellisellä tasolla *gender mainstreaming* vaatisi reflektointia sukupuolen merkityksestä (suhteessa miehiin ja naisiin), tasa-arvosta (suhteessa mahdollisuuksiin ja tuloksiin) ja valtavirtaistamisesta itsestään (suhteessa politiikan prosesseihin). (Squires 2007, 67.) Esimerkiksi EU:ssa painopiste on ollut pääasiassa ”yhtäläisten mahdollisuuksien valtavirtaistamisessa”, jonka keskiössä on tasa-arvon käsite sukupuolen sijaan. Lisäksi ”sukupuolen” käsitteestä on useita tulkintoja politiikan tekijöiden ja kansainvälisten toimijoiden ja organisaatioiden keskuudessa. Suomen kielestä puolestaan puuttuu kokonaan termin taustalla oleva erottelu biologisen ja sosiaalisen (tai yhteiskunnallisen) sukupuolen välillä (vrt. engl. *sex* ja *gender*).

### 2.3.1 Gender mainstreaming tutkimuksissa

Dalyn (2005, 433–450) mukaan EU:n valtiot jakavat samanlaisen ymmärryksen *gender mainstreaming* -politiikan peruseriaateista, mutta soveltavat politiikkaa eri tavoin. Usein soveltaminen on jatkoa aiemmille tasa-arvon edistämisen menetelmille. (Suomessa esim. Saari 2006, 109–117.) Valtavirtaistaminen voidaan jakaa sisällyttävään (*integrationist*) ja muuttavaan (*transformative*) soveltamiseen (esim. Beveridge & Nott 2002, 299–311; Lombardo & Meier 2006; Lombardo 2005; Verloo 2005). Sisällyttävä menetelmä pyrkii parantamaan etenkin naisten asemaa olemassa olevien politiikkakehysten sisällä, kun taas jälkimmäinen korostaa erityisesti rakenteiden muutosta.

Tutkimuksissa on huomattu, etteivät politiikan vaikutukset usein ole periaatteen mukaisia. Kriittisimmissä tulkinnoissa *gender mainstreaming* -periaatteen on väitetty olevan ”tyhjä slogan”, retorinen keino saada organisaatio näyttämään edistykselliseltä, vaikka tosiasiallisesti on otettu pinnallisesti käyttöön vaadittava välineistö ja mittarit. Idea saattaa paperilla näyttää ristiriidattomalta, mutta sen periaatteet eivät käänny käytännön tasolle. Monet valtiot ja organisaatiot ovat sitoutuneet läpäisyperiaatteeseen vain nimellisesti. Sen avulla saatetaan esimerkiksi kuvata jo olemassa olevaa tasa-arvopolitiikkaa. Suomi EU:n jäsenmaana on ottanut käsitteen käyttöön, mutta tasa-arvon mittaaminen keskittyy edelleen yhdenmukaiseen kohteluun ja naisnäkökulmaan. (Lombardo & Meier 2006; Daly 2005; Walby 2005; Suomessa esim. Saari 2006.)

Osa tutkijoista suhtautuu näin ollen skeptisesti *gender mainstreaming* -politiikan muutosvoimaan. Walby (2005, 338) liittää valtavirtaistamisen diskursseihin ja vallankäyttöön: se rakentuu diskursseissa, jotka ovat yhteydessä vallan muotoihin. Väärinymmärrysten mahdollisuus on suuri (Woodward 2003, 84), koska erilaisille tulkinnoille jää paljon tilaa (vrt. Verloo 2005; Lombardo & Meier 2006, 152–154). Toisaalta jotkut tutkijat näkevät myönteisiä mahdollisuuksia tavoitteessa siirtyä naisnäkökulmasta sukupuolinäkökulmaan.

Suomessa *gender mainstreaming* -politiikkaa on kritisoitu sukupuolen sivuuttamisesta. Jos tasa-arvonäkökulma tulisi periaatteena sisällyttää kaikkeen toimintaan, saatetaan päätyä tilanteeseen, jossa tasa-arvon edistäminen ei näy käytännössä missään. Tasa-arvovelvoitteista huolehtiminen ei myöskään olisi erityisesti kenenkään vastuulla. Toisaalta myöskään erilliset elimet, tasa-arvopoliittiset hankkeet ja toimenpiteet eivät voi muuttaa eriarvoistavia käytäntöjä ja prosesseja, jos samalla vältetään rakenteellisia muutoksia. Tasa-arvo jää helposti merkinnäksi hallintoasiakirjoihin, ja tasa-arvosuunnitelman ja sen toimenpiteiden pinnallinen toteuttaminen katsotaan riittäväksi. (Horelli & Saari 2002, 11; Saari 2006, 109–110.) Hollin (2002, 13) mukaan tasa-arvotyötä vaikeuttavat sukupuolisokeus ja mielikuva saavutetusta tasa-arvosta. Tasa-arvoa kyllä kannatetaan, mutta sukupuolella ei nähdä olevan merkitystä omassa organisaatiossa tai toimintaympäristössä.

## **2.4 Yliopistot tasa-arvopoliitiikan kohteina**

Organisaatioiden tasa-arvotyötä säännellään tasa-arvolaissa, perustuslaissa ja työlainsäädännössä sekä yhä enemmän kansainvälisillä sopimuksilla. Suomen tasa-arvolaki on velvoittanut yliopistoja tasa-arvon edistämiseen vuodesta 1987. Kaikissa yliopistoissa on laadittu tasa-arvosuunnitelmia ja perustettu erilaisia toimikuntia ja muita elimiä. Tasa-arvokysymykset on näin hyväksytty osaksi yliopistojen toimintaa, joskin käytännöt ja tilanne vaihtelevat yliopistokohtaisesti. Yliopistojen tasa-arvotyötä voidaan nykyään pitää osana ylikansallista *gender mainstreaming* -politiikkaa, joka leviää kansallisen tason kautta suomalaisiin organisaatioihin ja viranomaisjärjestelmiin. Lain päivitykset ja ylikansalliset sopimukset ovat lisänneet ja tarkentaneet yliopistojen velvollisuuksia suunnitella, raportoida ja mitata tasa-arvon toteutumista.

Vuoden 1995 lakiuudistuksessa organisaatioita koskevia vaatimuksia tiukennettiin siten, että julkisten ja yksityisten työnantajien tuli aktiivisesti edistää tasa-arvon toteuttamista. Tähän kuuluu muun muassa vaatimus, jonka mukaan työnantajan, jolla on yli 30 työntekijää, on laadittava työpaikan tasa-arvosuunnitelma sekä mitattava ja raportoitava tasa-arvotilannetta säännöllisesti (TaL 6§, 15.4.2005/232).

Koulutusta järjestävänä yhteisönä yliopiston on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Työnantajana yliopiston tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tähän kuuluu esimerkiksi toiminta niin, että avoinna oleviin tehtäviin ja asemiin hakisi sekä miehiä että naisia ja että kaikilla olisi yhtäläinen mahdollisuus urakehitykseen. Lisäksi mainitaan erityisesti palkkauksesta, työolojen soveltuvuudesta sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. (Em.)

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää tietyt tasa-arvotilanteen seurannan ja raportoinnin mittarit, tavoitteet ja toimenpiteet. Näitä ovat:

- 1) selvitys tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista,
- 2) tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. (TaL 6§, 15.4.2005/232.)

Tasa-arvolaki ja muut tasa-arvoa säätelevät instituutiot ja velvoitteet ohjaavat tasa-arvon määrittelemistä organisaatioissa. Tasa-arvosuunnitteluun kuuluva tilastointivelvollisuus ja tilastoista raportointi tuottavat tasa-arvosta kuvaa mitattavissa olevana, arvioitavana ja seurattavana ilmiönä. Näiden velvoitteiden täyttäminen painottuu myös yliopistojen tasa-arvosuunnitelmissa. Pyrkimys kattaviin tilastoihin, tasa-arvotilanteen kartoittamiseen, seurantaan ja raportointiin saa aikaan vaikutelman, että toimenpiteet tehoavat ja tasa-arvoa todella edistetään. Tällainen tasa-arvosuunnittelu voidaan nähdä myös yhteiskunnan organisointina tarkkailemalla suorituksia ja arvioimalla vaikuttavuutta. (Julkunen 2006, 78–79, 82.)

Husun (2002, 157–161) mukaan suurin haaste yliopistojen tasa-arvopolitiikassa on juuri tasa-arvoperiaatteiden ulottaminen osaksi kaikkea toimintaa. Tasa-arvotyö jää helposti harvojen toimijoiden harteille, ja työtä tehdään oman toimen ohella vähin resurssein. Suurimmalla

osalla henkilökunnasta ei ole tietoa tasa-arvopolitiikan tavoitteista tai toteuttamisesta, saati sukupuolivaikutuksista omassa jokapäiväisessä toiminnassaan.

Lempiäisen (2009) mukaan 1990-luvun *gender mainstreaming* -periaate ei kantanut 2000-luvulle ainakaan korkeakoulutuksessa. EU:n koulutuspolitiikan asiakirjoissa sukupuolella on merkitystä erityisesti matematiikan, luonnontieteiden ja tekniikan aloilla. Puhe keskittyy opiskelijoiden sisäänottoon ja sukupuolijakauman tasaamiseen. Diskurssi teksteissä näyttää sukupuolettomalta, ja sukupuolta tehdään huomaamattomaksi. Sukupuolisia toimijoita asiakirjoissa on vähän ja vain silloin, kun sukupuolta pidetään erityisen tärkeänä. (Lempiäinen 2009, 46–64.)

Sukupuolen, instituutioiden ja demokratian yhteyksien tutkimuksissa ovat vaihdelleet pessimistisemmät ja optimistisemmät näkökulmat. Pessimististen näkemysten mukaan miesten valta säilyy naisten pysyessä marginaalissa. Naiset ovat päässeet valtaan ja parempiin asemiin sellaisilla aloilla ja areenoilla, joiden vaikutusvalta on jo kuihtumassa (Holter 1981; viittaus Bergqvist 2001, 20; Hirdman 1988). Tässä valossa voidaan tarkastella myös yliopistoja, joissa naiset ovat monilla aloilla enemmistössä. Naisten suhteellinen määrä on kuitenkin suurin niin sanotuilla ”pehmeillä” ja reproduktioon liittyvillä aloilla, joilla on usein matalahko status (Husu 2002, 146–152; Ylijoki 1998, 55–65).

Optimistisen näkemyksen lähtökohtana on, että positiiviset muutokset sukupuolten välisissä valtasuhteissa ovat mahdollisia nykymuotoisten instituutioidenkin puitteissa. Tarkastelu kohdistuu tällöin tiettyyn historialliseen ja institutionaaliseen kontekstiin, ei koko yhteiskunta- tai sukupuolijärjestelmään. (Bergqvist 2001, 20.) Näkemyksen pohjalta voidaan kyseenalaistaa universaalit tasa-arvoistamiseen tähtäävät kansainväliset projektit ja mallit (kuten *gender mainstreaming*) ja niiden tuominen johonkin organisaatioon ottamatta huomioon rakenteellisia ja käytännöllisiä tekijöitä tai siellä työskentelevien ihmisten kokemuksia.

### 2.4.1 Sukupuolittunut yliopisto

Kimmokkeina yliopistojen tasa-arvoselvityksille ovat olleet esimerkiksi YK:n huomiot suomalaisten yliopistojen tasa-arvotilanteesta (YK maaraportti 2008; Kantola 2005). Näiden selvitysten huomio on kohdistunut yliopistojen sisäiseen segregaatioon. Yliopistot ovatkin Suomessa sisäisesti jossain määrin jakautuneet miesten ja naisten aloihin, mikä noudattelee myös työmarkkinoiden segregoitumista. Yliopistojen sukupuolinen jakautuminen on myös vertikaalista, sillä miesten suhteellinen osuus kasvaa korkeammalle hierarkkisissa viroissa noustaessa.

Yliopistojen pitkä miehinen historia on jättänyt jälkensä käsityksiin tieteestä ja tieteen tekijöistä. Naisten ulossulkeminen on muokannut samalla käsityksiä siitä, kuka voi olla tieteen tekijä ja kuka ei. (Schiebinger 2001.) Naisia (ja feminiinisyttä) on olemukseltaan pidetty sopimattomina akateemisiin ideaaleihin. (Heikkinen 2011, 75–76.) Järjen ja rationaalisen tiedon mieltäminen miehisyteen kytkeytyväksi on syvällä länsimaisessa filosofisessa ja tieteellisessä traditiossa (Lloyd 2000; Keller 1983).

Sukupuolten välistä tasa-arvoa on Suomessa tutkittu koko yliopistolaitoksen tasolla, yksittäisissä yliopistoissa, eri tieteenaloilla ja yksittäisissä tiedekunnissa ja laitoksissa (mm. Kantola 2005; Husu 2001; Nikunen 2006). Yliopistojen sukupuolittuneita käytäntöjä ovat Suomessa tutkineet esimerkiksi Katila ja Meriläinen (1999). Heidän mukaansa tieteellisen ajattelun arvot, normit ja akateemiset käytännöt ovat sukupuolittavia, vaikka tieteellistä tietoa pidetään sukupuolettomana ja neutraalina. Kuitenkin sukupuoli vaikuttaa ammatillisen pätevyyden arviointiin (Wennerås & Wold 1997), tiedepolitiikkaan, tutkintoihin, oppisisältöihin, urapolkuihin ja akateemisten instituutioiden johtamiseen (esim. Acker 1994, Husu 2001, Stolte-Heiskanen 1991, Evans 1995). Samoin tieteen kieltä ja arkisia käytäntöjä voi pitää sukupuolittavina (esim. Kakkuri-Knuutila 2000, Keller 1983, Knights & Richards 2000). Katila ja Meriläinen (1999, 135–136) väittävät, että yliopistoissa suositaan maskuliinisuuteen perinteisesti yhdistettyjä arvoja kuten kilpailua, aggressiivisuutta ja näkyvyyttä.

Nykyään puhutaan yliopistojen naisistumisesta, sillä naisia on jo pitkään ollut suuri osa yliopisto-opiskelijoista, ja monilla aloilla heitä on enemmistö. Naiset ovat yhä edelleen vahvimmin edustettuina perinteisillä naisvaltaisilla tieteenaloilla kuten hoito- ja kasvatustieteissä. Näitä on pidetty niin sanottuina ”pehmeinä tieteinä”. Miesvaltaisia aloja ovat etenkin teknilliset tieteet ja luonnontieteet.

Naisten määrä myös vähenee noustaessa ylöspäin virkahierarkiassa. Professoreina ja johtavissa asemissa tieteen portinvartijoina naiset ovat edelleen aliedustettuina. (Husu 2002, 146–152.) Myös tieteenalojen sisällä tehtävät ja asemat ovat jakautuneet eri tavoin miehille ja naisille. Opetus- ja tutkimustyö on sukupuolittunutta: professoreista useimmilla aloilla enemmistö on miehiä, lehtoreista ja tuntiopettajista puolestaan naisia. Naisenemmistöisilläkin aloilla voidaan kysyä, onko naisten suhteellisen suuri osuus muuttanut käytäntöjä. Esimerkiksi aikuiskasvatuksen tutkijoista yhä suurempi osa naisia, mutta sanastot, lähestymistavat tai kysymyksenasettelut eivät näytä eroavan miesten synnyttämästä perinteestä. Kun katsotaan tutkimusresursseja ja tutkimuksen arvostusta, nousevat kärkeen miesjohtoiset hankkeet. (Heikkinen 2011, 80.)

Sukupuolijakaumia voi tarkastella suoraan tilastojen valossa. (Ks. liite 3, Tilastoja.) Vertikaalinen (hierarkkinen) ja horisontaalinen (koulutusaloittainen) segregoituminen ovat selvästi edelleen havaittavissa myös viime vuosien tilastoissa, vaikka naisten osuudet ovatkin kauttaaltaan kasvaneet. Enemmistö uusista yliopisto-opiskelijoista on naisia, samoin enemmistö läsnä olevista opiskelijoista kokonaisuudessaan. (Ks. liite 3, taulukko 1.) Joihinkin yliopistoihin, kuten juuri Tampereelle, sisään pääsee naisia jopa kaksi kertaa enemmän kuin miehiä. Alojen väliset sukupuoliset erot ovat silti säilyneet, sillä teknillisissä yliopistoissa ja Aalto-yliopistossa (johon Teknillinen korkeakoulu liitettiin) naiset ovat selvänä vähemmistönä sekä uusista opiskelijoista että opiskelijoiden kokonaismäärästä. Tampereen teknillisessä yliopistossa, Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa ja Aalto-yliopiston Teknillisessä korkeakoulussa aloittajissa on lähes kolme kertaa enemmän miehiä kuin naisia.

Suoritettujen tutkintojen eli valmistuneiden opiskelijoiden vuosittaisissa määrissä naiset ovat jo kauan olleet enemmistönä alemmissa ja ylemmissä korkeakoulututkinnoissa kaikki koulutusalat mukaan laskien. Sen sijaan jatkotutkinnoissa eli lisensiaatin ja tohtorin tutkinnoissa naiset nousivat enemmistöksi vasta vuonna 2008. (Ks. liite 3, taulukko 2.) Naisten jatko-opintojen ja tohtoroitumisen lisääntyminen on nähtävissä myös henkilöstön sukupuolijakauman kehityksessä, sillä naisten osuus on kaikissa kategorioissa lisääntynyt 1990-luvulta 2000-luvulle. (Ks. liite 3, taulukko 3.) Yliopistojen virkarakenteen sukupuolittuneisuus näkyy kuitenkin tilastoissa selvästi muutoksesta huolimatta. Virkahierarkian perinteinen sukupuolittuneisuus on säilynyt. Alemmissa ja opetuspainotteisissa viroissa on naisenemmistö: assistenteista 54 % naisia, lehtoreista 53 % ja päätoimisista tuntiopettajista 60 %. Sen sijaan professorin viroissa (25 %) ja tutkimuspainotteisissa yliassistentin viroissa (39 %) naiset ovat selvästi vähemmistönä.

Samoin yliopistolliset alat ovat edelleen perinteiseen tapaan sukupuolittuneet toisistaan poikkeavasti. Teknillistieteellisillä aloilla miehiä on opetus- ja tutkimusviroissa jopa kymmenkertaisesti naisiin nähden. Esimerkiksi vuonna 2009 Teknillisen korkeakoulun 182 professorista ja apulaisprofessorista vain 15 oli naisia ja Tampereen teknillisen yliopiston 133 professorista ja apulaisprofessorista naisia vain 11. Helsingin yliopiston luonnontieteellisessä tiedekunnan 101 professorista naisia oli 13, Turun yliopiston luonnontieteellisen koulutusalan 49 professorista naisia oli 4. Helsingin kauppakorkeakoulun 48 professorista naisia oli 11 ja Svenska Handelshögskolanissa 30 professorista naisia 5. Helsingin yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa naisia oli professoreina neljä 29:stä, Turun yliopiston oikeustieteellisessä kaksi naista 17 professorista. Myös lääketieteellisellä koulutusosalalla naisten osuus professoreista oli kaikkien alojen yhteenlaskettua osuutta (25 %) pienempi. Näilläkin aloilla naisia on suhteellisesti enemmän assistentteina ja lehtoreina eli matalammissa tai opetuspainotteisemmissa viroissa kuin professoreina. (Lähde: KOTA-tietokanta; kotaplus.csc.fi.)



### 3 TEOREETTISTA TARKASTELUA

Seuraavissa kappaleissa esittelen tutkimukseni teoreettisia lähtökohtia, joita käytän hyväksi aineiston luennassa ja havaintojen tulkinnassa. Luvut jakautuvat siten, että ensimmäinen erittelee sukupuolen ja tasa-arvon käsityksiä feministisessä tutkimusperinteestä käsin. Toinen luku käsittelee *gender mainstreaming* -politiikan käytännön toteuttamista. Kolmannessa luvussa pohdin, miten tasa-arvopoliittikkaa voisi tarkastella oikeudenmukaisuuden näkökulmasta.

#### 3.1 Erilaiset tulkinnat sukupuolesta ja tasa-arvosta

Sukupuolta on käsitteellistetty teoreettisesti erityisesti feministisessä tutkimusperinteessä. Feminismiä pidetään sekä liikkeenä että teoriana, eikä näitä aina ole helppo erottaa toisistaan. Se on muotoutunut aina kussakin yhteiskunnallisessa kontekstissaan, kaksoistarkoituksena sekä kamppailla naisten paremman aseman puolesta että selittää sukupuolta ja eriarvoisuutta teoreettisesti. Eri painotuksista ja näkemyksistä johtuen tutkimusperinteen sisälle on muodostunut joukko erilaisia, keskenään ristiriitaisiakin teoriasuuntauksia. (Julkunen 2010, 25.)

Yksi tapa jäsentää feministisiä teorioita on jaotella ne poliittisiin ja kulttuurisiin kausiin viittavin nimekkein liberaaliin, sosialistiseen, radikaali- ja kulttuurifeminismiin sekä postmoderniin feminismiin (Koivunen & Liljeström 1996, 28). Liberaalifeminismi sai alkunsa virkanaisten pyrkimyksistä samoihin kansalaisoikeuksiin kuin miehillä, sosialistinen feminismi puolestaan työväenluokkaisesta taloudellisen sarron vapautumistaistelusta. Feminismin toisen aallon radikaali- ja kulttuurifeminismit kritisoivat edellisiä näiden tavoitteista integroida naiset valmiiksi patriarkaattiseen järjestykseen. Radikaalifeminismi ajoi naisten vapautumista eli emansipaatiota koko miehisen yhteiskunnan normeista sekä ennen kaikkea seksuaalisesta sorrosta ja naisen biologiaan yhdistetyistä alistavista odotuksista. Kulttuurifeminismi puolestaan ylisti naisisia hyveitä ja halusi nostaa niiden arvostusta. (Blom 2004, 253–262; Julkunen 2010; 25–43; Ylöstalo 2012, 31–33.)

Feminismin kolmanteen aaltoon liittyvät usein ”moninaisuuden” ja ”identiteettipolitiikan” termit sekä ”post-teoriat” (postmodernismi, poststrukturalismi, postkolonialismi). Yhdistävä piirre näille on kaksijakoisen sukupuolen kategorioiden haastaminen ja ajatus samanaikaisten muiden erontekojen yhteen kietoutumisesta. (Julkunen 2010, 28–51; Ylöstalo 2012, 32.) Vaikka feministiset teoriat kuvataan usein ajallisesti toisiaan seuraavina vaiheina, edistyksen narratiivina, voi tätä tapaa kritisoida Hemmingsin (2005, 116, 130) tavoin yksinkertaistavaksi. Eri ajatussuunnat voi sen sijaan ajatella rinnakkaisina asenteina, painoituksina ja kamppailuina merkityksistä.

Tutkielmani kannalta olennaisia eivät ole eri teoriaperinteet itsessään, vaan niiden keskinäiset yhtymäkohdat ja erot siinä, miten ne käsittävät sukupuolen ja tasa-arvon. Käytän teoreettisena lähtökohtanani käsitysten jaottelua samanlaisuusajatteluun (*equality theory*), erilaisuusajatteluun (*difference theory*) ja moninaisuusajatteluun (*diversity theory*). Sukupuoli ja sukupuoliero ymmärretään näissä eri tavoin, minkä seurauksena myös käsitykset tasa-arvosta eroavat. Koska tasa-arvopolitiikkakin perustuu aina tiettyyn käsitykseen sukupuolesta ja tasa-arvosta, näiden ajattelutapojen erittely vahvistaa ymmärrystä politiikkaohjelmien motiiveista, tavoitteista ja keinoista. Seuraavat kappaleet perustuvat Kuusipalon (2002) jäsenyykseen eri tulkintatavoista ja niiden vaikutuksista tasa-arvopolitiikkaan. (Ks. myös Julkunen 2010; Kantola 2006; Ylöstalo 2012, 31–53.)

*Samanlaisuusajattelu* on tyypillistä liberalistiselle ja sosialistiselle feminismille. Sukupuolten välillä ei koeta olevan merkittäviä eroja vaan painotetaan enemmän samankaltaista olemusta. Tällä viitataan siihen, että on olemassa abstrakti normi, jonka tulisi sisällyttää sekä miehet että naiset. Tavoitteena on, että naiset voivat ilman erioikeuksia pyrkiä samaan kuin miehet, esimerkiksi valta-asemiin ja hyvään palkkaan. Tasa-arvon ytimenä on yhtäläisten oikeuksien ja samanlaisen kohtelun takaaminen.

Tasa-arvopolitiikassa tulkinta tarkoittaa yhtäläisten mahdollisuuksia takaamista: jokaisella tulee olla samanlainen mahdollisuus esimerkiksi edetä uralla ja yksilöstä itsestään riippuu, miten näitä mahdollisuuksia käyttää. Vaaditut muutokset kohdistuvat lähinnä julkiseen

elämään kuten työpaikoille, ja usko lainsäädännön muutosvoimaan on vahva. Tavoitteena on sukupuolineutraali yhteiskunta, jossa sukupuoli ei enää näyttäyty poliittisena kysymyksenä. Samanlaisuusdiskurssi toimi Suomessa tärkeänä strategiana 1960- ja 1970-luvuilla.

Sukupuolten *erilaisuutta* korostava ajattelutapa kritisoi käsitystä sukupuolten samanlaisuudesta suhteessa johonkin normiin (kansalaiseen, palkansaajaan, ihmiseen). Sen mukaan todellisuudessa ei ole olemassa sukupuolineutraalia normia, vaan neutraalisuus on usein viittaus miehiseen normiin. Samanlaisuusteoria nähdään sukupuolisokeana, sillä se ei tunnista sukupuolten välisiä olemassa olevia valtasuhteita ja erilaisia lähtökohtia. Erilaisuusajattelu kyseenalaistaa myös liberalistisen tasa-arvotulkinnan oletuksen abstraktista ja universaalista yksilön normista. Sen sijaan ihminen tulisi nähdä aina jossakin kontekstissa, jossa hänellä on tietty historia, arvomaailma, lähtökohta ja olosuhteet.

Sukupuolieroa ja naisten erityislaatuisuutta on korostettu sekä äitikansalaisuutta ihannoivassa näkemyksessä (1900-luvun alku) että kulttuuri- ja radikaalifeminismeissä (1960- ja 70-luvuilla) mutta toisistaan poikkeavilla tavoilla. Ensimmäinen painottaa naisten roolia äiteinä ja tähän luonnolliseen sukupuolijakoon perustuvaa tasa-arvoa. Jälkimmäisissä suuntauksissa sukupuoliero nähdään sen sijaan sosiaalisesti tuotettuna, ei biologisena. Näkemyksiä yhdistää naisten erityislaatuisuuden korostaminen. Suomalaisessa politiikassa erityinen ”naisnäkökulma” alkoi näkyä 1980-luvulla feminististen arvojen korostamisena ja naiseuden positiivisena arvottamisena.

Sukupuolten välistä eroa korostavassa ajattelutavassa naisten ja miesten samanlaista kohtelua ei pidetä tasa-arvoa edistävänä. Tämä johtuu siitä, että neutraalilta näyttävä onkin itse asiassa puolueellista vallitsevien todellisten erojen vuoksi. Käsityksen mukaan esimerkiksi työelämässä kohtelu on tasapuolista vain sellaisten kykyjen ja ominaisuuksien suhteen, jotka tavallisesti on liitetty mieheen ja miehisyyteen. Näihin ominaisuuksiin ei kuulu esimerkiksi raskaaksi tuleminen mahdollisuus tai lastenhoitovastuu. (Squires 1999, 199.) Samanlaisuusajatteluun perustuva tasa-arvopolitiikka saattaa arvottaa naisten erilaiset olosuhteet negatiivisesti ja pitää näiden tarpeita poikkeuksina. Erilaisuuteen perustuvassa

tasa-arvopolitiikassa perhe ja naisten yksityisinä pidetyt asiat puolestaan politisoidaan. Ne nostetaan myös osaksi lainsäädäntöä esimerkiksi vanhemmuuden ja työn yhdistämistavoitteina. Näkemyksessä kannatetaan myös positiivisia erityistoimia, joiden ajatellaan antavan huonommassa asemassa olevalle tasoitusta.

*Moninaisuusajattelun* taustat ovat feminismin postmodernin kritiikin suuntauksissa. Sen mukaan ei ole olemassa pysyviä identiteettejä kuten naiseus ja mieheys, vaan niitä toistetaan ja uusinnetaan diskursseissa ja yhteiskunnallisilla käytännöillä. Sukupuoli-identiteetti on muiden identiteettien tavoin muuttuva ja moninainen. Kritiikissä tuodaan esiin samanlaisuus- ja erilaisuusajattelujen yhteinen paradoksi – kumpikin itse asiassa uusintaa erojen olemassaoloa ja sukupuolten hierarkiaa. Ratkaisuksi esitetään kaksijakoisen (naiset/miehet) sukupuolikäsityksen ylittäminen. Sukupuolta ei tulisi pitää lähtökohtana, vaan ottaa se arvioinnin kohteeksi.

Moninaisuusajattelu kiinnittää huomion siihen, että tasa-arvoisuus on aina tasa-arvoa jonkin yhteisesti sovitun normin mukaan. Tähän normiin on päädytty poliittisten neuvottelujen ja valintojen seurauksena. Se ei ole ennalta annettu eikä kiistaton. Olennaista ei ole niinkään samanlaisuus tai erilaisuus, vaan se, minkä normin suhteen tasa-arvo määritellään ja kenellä on valtaa määritellä tuo normi. Tasa-arvon kriteerit eivät postmodernin ajattelun mukaan ole sukupuolineutraaleja, eivätkä myöskään aina miehisen normin mukaisia. Ne ovat osa diskursiivisia käytäntöjä, joissa sukupuolta tuotetaan. Sen sijaan, että pyrittäisiin samanlaisuuteen tai erilaisuuteen, on purettava sukupuolten vastakkaisuus ja hyväksyttävä sukupuolinen moninaisuus.

Moninaisuusajattelun yhdistäminen tasa-arvopolitiikkaan on ongelmallista. Tasa-arvopolitiikka – perustuipa se sitten samanlaisuus- tai erilaisuusajatteluun – on osaltaan vahvistanut käsitystä kaksijakoisesta sukupuolesta, josta taas moninaisuusajattelu haluaa kokonaan eroon. Postmoderni kritiikki muistuttaa moninaisten äänten kuulemisesta ja sukupuolisesta vallankäytöstä. Ajattelutapa kiinnittää huomion myös sukupuoliryhmien sisällä vallitsevaan eriarvoisuuteen. Kritiikki on kohdistunut esimerkiksi siihen, miten

vallitseva tasa-arvotietokurssi sekä Suomessa että EU-politiikassa puhuttelee lähinnä valkoisia työssäkäyviä naisia.

### **3.2 Gender mainstreaming -periaatteet ja toteuttamisen strategiat**

Erilaiset käsitykset sukupuolten tasa-arvosta ja valtavirtaistamisesta johtavat erilaisiin tapoihin implementoida eli toteuttaa tasa-arvopolitiikkaa. Kansainvälisessä keskustelussa toteuttamisen strategiat jaetaan usein sisällyttäviin (*integrationist*) ja muuttaviin (*transformative*) (ks. luku 2.3.1). Squires (2005, 366–388) on tyypitellyt *gender mainstreaming* -periaatteet ja niistä johdetut strategiat kolmeen: sisällyttämiseen (*inclusion*), kääntämiseen (*reversal*) ja paikaltaan siirtämiseen (*displacement*).

Sisällyttäminen tarkoittaa naisten ja miesten tasa-arvoisten mahdollisuuksien valtavirtaistamista (vrt. liberaalifeminismi), kääntäminen erityisesti naisnäkökulman ja naisten äänen mukaan tuomista (vrt. kulttuurifeminismi). Paikaltaan siirtämisen strategia perustuu monimuotoiseen tasa-arvoon, joka huomioi sukupuolten lisäksi myös muita erontekoja (vrt. feminismin postmoderni kritiikki). (Saari 2006, 111–112.) Hyödynnän Squiresin tyypittelyä analysoidessani yliopiston tasa-arvotoimenpiteiden toteuttamista. Vertaan havaintojani myös Saaren (2006) analyysiin Suomessa käydystä keskustelusta. Saari on tarkastellut, miten eri strategioiden käyttö on näkynyt suomalaisissa organisaatioissa, erityisesti valtionhallinnossa.

*Sisällyttämisessä* tasa-arvopolitiikkaa toteutetaan organisaatioissa hallinnon omien välineiden ja keinojen avulla. Näitä ovat esimerkiksi ohjeet ja koulutukset. Vahvuuksina voivat olla suunnittelun helppous ja toimeenpanon selkeys eli näennäinen hallinnollinen tehokkuus, mutta heikkoutena rajoittuminen hallinnon sisäisiin toiminta- ja ajattelutapoihin. Jos tasa-arvopolitiikkaa toteutetaan vain uudistamalla esimerkiksi tasa-arvosuunnittelua velvoitteiden mukaiseksi ja kehittämällä hallinnolle uusia työvälineitä, tasa-arvon edistäminen koetaan helposti pakolliseksi juridis-byrokraattiseksi ongelmaksi, joka tarvitsee ratkaista. Tasa-arvon edistäminen laajempaan ihmisoikeus- ja demokratiakysymyksenä uhkaa jäädä tämän ongelmanratkaisun jalkoihin. (Squires 2005; Saari 2006, 111–114.)

*Kääntämisen* strategiassa hyödynnetään erityistä naisnäkökulmaa nostamalla esiin naisten kokemukset ja toimijuus. Keskiössä on politiikan toteuttajien ja naisjärjestöjen yhteistyö. Sen heikkoutena on naisten niputtaminen yhdeksi ryhmäksi, jolla on yhteiset intressit. Kääntämisen strategia saattaa myös vahvistaa käsitystä tasa-arvosta erityisenä ”naisasiana”. (Emt.)

*Paikaltaan siirtämisen* strategia tunnustaa moninaisuuden ja siinä pyritään yhdistämään erilaisia tasa-arvoulottuvuuksia. Tavoitteena on tasa-arvon edistäminen eri ryhmien välisellä neuvottelulla. Purkamalla sukupuolen kategorioita ja vastakkainasetteluja sekä kyseenalaistamalla sukupuolivaltaajärjestelmää saattavat myös naisten ja miesten ryhmien sisäiset erot nousta esiin. Ongelmana on käsityksen monimutkaisuus, jos tarkoituksena on ottaa mukaan yhä uusia tasa-arvoulottuvuuksia. (Squires 2005; Saari 2006, 112–113.)

### **3.3 Tasa-arvopolitiikka oikeudenmukaisuuden etiikan valossa**

Tasa-arvopolitiikkaa voidaan tarkastella arvojen näkökulmasta: mitä ovat ne arvot, joiden suhteen sukupuolten välistä tasa-arvoa pyritään edistämään ja mitä tasa-arvo oikeudenmukaisuuskysymyksenä merkitsee.

Tutkielmani lopussa pohdin yliopistossa toteutettavaa tasa-arvopolitiikkaa ja eriarvoisuuden kokemuksia Nancy Fraserin (1998; 1999; 2000; 2001; 2003) oikeudenmukaisuusteoriasta käsin. Fraser erottaa toisistaan kaksi oikeudenmukaisuuden ulottuvuutta: taloudellisen uudelleen jakamisen (*redistribution*) ja kulttuurisen tunnustamisen (*recognition*).<sup>2</sup> Oikeudenmukaisuuden ymmärtäminen vaatii hänen mukaansa molempien ulottuvuuksien yhdistämisen. Sukupuoli puolestaan on Fraserin teoriassa sekä taloudellisen että kulttuurisen eriarvoisuuden tuottaja. Pohdin tutkielmani päätelmissä, miten käyttökelpoinen näkökulma

---

<sup>2</sup> Fraser lisäsi teoriaansa myöhemmin vielä kolmannen ulottuvuuden eli osallistumisen (*representation*) (Julkunen 2008, 280). Tarkastelen kuitenkin tässä yhteydessä alkuperäistä oikeudenmukaisuusteoriaa, jossa hän pyrki yhdistämään taloudellisen uudelleenjaon kulttuurisen tunnustamisen vaatimuksiin.

kyseinen jäsenys on yliopiston tasa-arvopolitiikan arviointiin ja eriarvoisuuden kokemusten erittelyyn ja ymmärrykseen.

*Uudelleen jakamisella* Fraser tarkoittaa ennen kaikkea taloudellisten resurssien ja asemien jakautumista. Tämä on perinteinen näkemys yhteiskunnallisesta oikeudenmukaisuudesta. Materiaalisen epäoikeudenmukaisuuden korjaaminen vaatii taloudellis-poliittista tulonjakoa, jossa resurssit ja hyvinvointi jakautuvat tasaisemmin.

*Tunnustamisen* vaatimukset puolestaan kamppailevat kulttuurisesta oikeudenmukaisuudesta ja erilaisuuden tunnustamisesta (esimerkiksi kansallisuuden, etnisyyden, ”rodun”, sukupuolen ja seksuaalisuuden lähtökohdista). Tunnustamatta jättämisellä Fraser tarkoittaa, että jotkin ominaisuudet, arvot tai panostukset eivät saa kulttuurista arvostusta tai ne arvotetaan alemmiksi kuin jotkin toiset. Fraser kuitenkin kritisoi kehitystä, jossa kulttuurisen tunnustamisen vaatimus niin sanotussa identiteettipolitiikassa on vienyt tilaa taloudellisen tasa-arvon tavoittelulta. Taloudellisen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tarkastelun sijaan on alettu yhä enemmän puhua kulttuurisista arvostuksista. Fraser korostaa, että edellisiä ei saa unohtaa, vaan eri tavoin marginalisoitujen identiteettien tunnistamis- ja tunnustamistavoitteet tulisikin yhdistää taloudellista ja sosiaalista tasa-arvoa ajavaan sosiaalipolitiikkaan. (Fraser 1998; 2000; 2001; Fraser & Honneth 2003.) Fraser tiivistää ulottuvuudet seuraavasti:

*”The recognition dimension corresponds to the status order of society, hence to the constitution, by socially entrenched patterns of cultural value, of culturally defined categories of social actors – status groups – each distinguished by the relative honour, prestige and esteem it enjoys vis-à-vis the others. The distributive dimension, in contrast, corresponds to the economic structure of society, hence to the constitution, by property regimes and labour markets, of economically defined categories of actors, or classes, distinguished by their differential endowment of resources.”* (Fraser 2000, 117.)

Tunnustamisen ajatus on yleensä liitetty identiteettipolitiikkaan, jossa pyritään hakemaan arvostusta erilaisille ryhmäidentiteeteille. Kaikilla tulisi olla mahdollisuus päästä mukaan luomaan niitä kulttuurisia arvostuksia, joilla eri identiteettejä jaotellaan. Fraser ottaa kuitenkin etäisyyttä identiteettipoliittiseen tulkintaan ja rakentaa tunnustamisen käsitteensä sosiaalisen

statuksen varaan. Hän kutsuukin näkemystään ”status-malliksi” tunnustamisen identiteettimallin sijaan:

*”From this perspective, what requires recognition is not group-specific identity but the status of individual group members as full partners in social interaction. Misrecognition, accordingly, does not mean the depreciation and deformation of group identity, but social subordination – in the sense of being prevented from participating as a peer in social life. To redress this injustice still requires a politics of recognition, but in the ‘status model’ this is no longer reduced to a question of identity: rather, it means a politics aimed at overcoming subordination by establishing the misrecognized party as a full member of society, capable of participating on a par with the rest.” (Fraser 2000, 113.)*

Fraserin tulkinnassa tunnustaminen tarkoittaa, että jollekin yksilölle tai ryhmälle myönnetään täysipainoisen osallistujan status. Tunnustaminen on yksi itsensä toteuttamisen arvo. Koska tunnustaminen on oikeus, epäoikeudenmukaisuudesta kärsivät sellaiset statusryhmät, joiden kulttuurinen arvostus on muita ryhmiä alhaisempaa. Puutteellinen tunnustus viittaa tällöin siihen, että joiltakin ryhmiltä tai yksilöiltä kielletään mahdollisuus osallistua täysipainoisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen:

*”To view recognition as a matter of status is to examine institutionalized patterns of cultural value for their effects on the relative standing of social actors. If and when such patterns constitute actors as peers, capable of participating on a par with another in social life, then we can speak of reciprocal recognition and status equality. When, in contrast, institutionalized patterns of cultural value constitute some actors as inferior, excluded, wholly other or simply invisible, hence as less than full partners in social interaction, then we should speak of misrecognition and status subordination.” (Fraser 2001, 24.)*

Tällöin ei ole kyse pelkästään siitä, saako jokin ryhmä vähemmän kulttuurista arvostusta tai kokeeko yksilö tullessa psyykkisesti loukatuksi. Status-mallissa olennaista on, että eriarvoisuus on institutionalisoitunutta ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa vallitsevaa:



*”In today’s complex, differentiated societies, parity-impeding values are institutionalized at a plurality of institutional sites, and in qualitatively different modes. In some cases, misrecognition is justified, expressly codified in formal law; in other cases, it is institutionalized informally – in association patterns, longstanding customs or sedimented social practices of civil society. But whatever the differences in form, the core of the injustice remains the same: in each case, an institutionalized pattern of cultural value constitutes some social actors as less than full members of society and prevents them from participating as peers.” (Fraser 2000, 114.)*

Tunnustuksen ja arvonannon puuttuminen ei siis ole vain ”mielensisäinen” tuntemus. Se on kiinnittynyt sosiaalisiin käytäntöihin ja instituutioihin niin virallisilla kuin hienovaraisilla tavoilla. Fraserin mukaan tasa-arvon tavoittelemisen tulee oikeudenmukaisuuden näkökulmasta määritellä kahtalaisesti: yhtäältä se on resurssien tasaisempaa jakautumista ja toisaalta sellaisten institutionaalisten käytäntöjen ja erontekojen purkamista, jotka heikentävät toisten mahdollisuuksia tulla tunnustetuiksi tasavertaisina toimijoina. Tunnustaminen tarkoittaa erilaisuuden hyväksymistä, jolloin enemmistöön tai vallitseviin normeihin mukautuminen ei enää olisi yhtäläisen arvostuksen edellytys (Fraser 2003).

*”...claims of recognition...aim to de-institutionalize patterns of cultural value that impede parity of participation and to replace them with patterns that foster it.” (Fraser 2001, 25.)*

Fraser puhuu oikeudenmukaisuudesta yhteiskunnallisesti ja kansalaisuuden näkökulmasta, mutta nähdäkseni jäsenystä voi hyödyntää yhtä hyvin yksittäisen organisaation tai yhteisön sisällä ja tarkastella, tulevatko vastaavat oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet siellä esiin.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämä tutkimus kohdistuu tasa-arvopolitiikan toteuttamiseen yliopistossa. Tarkastelen yliopiston tasa-arvopolitiikkaa osana yhä enemmän kansallisesti velvoittavia kansainvälisiä tasa-arvostrategioita, erityisesti *gender mainstreaming* -politiikkaa. Tavoitteeni on selvittää, miten tasa-arvopoliittinen ohjelma kääntyy käytännön tasolle kontekstissa, jossa sen olisi tarkoitus vaikuttaa. Lähestyn kysymystä analysoimalla yhtäältä politiikkaohjelman käsitystä sukupuolesta ja tasa-arvosta ja toisaalta politiikan toteuttamisen käytäntöjä ja henkilöstön eriarvoisuuden kokemuksia.

Tutkimuksen tavoitteena on etsiä uusia näkökulmia siihen, miksi tasa-arvopolitiikan vaikutukset jäävät usein heikoiksi. Tarkastelemalla virallisia tavoitteita yhdessä työntekijöiden käsitysten ja kokemusten kanssa voidaan selvittää, millaisia mahdollisia ristiriitoja näiden välillä on. Tällainen lähestymistapa antaa keinoja arvioida universaaleja ja ylikansallisia tasa-arvo-ohjelmia ja niiden toteuttamista, sekä pohtia tasa-arvopolitiikan tavoitteiden, arvojen ja mittareiden tarkoituksenmukaisuutta.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1 Millainen on suhde yliopiston tasa-arvopolitiikan, sen toteuttamisen ja kokemuksellisen tasa-arvon välillä?

1.1 Millainen käsitys sukupuolesta ja tasa-arvosta näkyy yliopiston tasa-arvo-ohjelmassa?

1.2 Miten tasa-arvopolitiikkaa toteutetaan, ja miten se kohtaa yliopiston käytännöt eri tasoilla?

1.3 Miten tasa-arvo määrittyy henkilöstön kokemuksissa, ja mihin eriarvoisuuden kokemukset yliopistossa liittyvät?

Tutkimuskysymykseni lähestyvät yliopistossa toteutettua tasa-arvopolitiikkaa täten kolmella tarkastelutasolla:

<b>Virallinen tasa-arvopolitiikka (analyysiluku 5)</b>
<b>Tasa-arvopolitiikan toteuttaminen ja käytännöt (analyysiluku 6)</b>
<b>Kokemukset tasa-arvosta ja eriarvoisuudesta (analyysiluku 7)</b>

Sukupuolijärjestelmä on yksi yhteiskunnassa erontekoja ja luokitteluja tuottavista järjestyksistä, jota myös koulutus ja työelämä osaltaan uusintavat. Taustalla voi nähdä sitkeitä, kulttuurissamme ja asenteissamme sisäistyneitä käsityksiä sukupuolten eroista. Sukupuolelle annetut merkitykset kuitenkin vaihtelevat kontekstista toiseen. Haluan erityisesti selvittää, millaisia ovat ne konkreettiset mekanismit, jotka vaikuttavat miesten ja naisten aseisiin yliopistossa. Samalla lähdän liikkeelle käytännöllisestä ongelmasta: Miksi tasa-arvopolitiikan tavoitteet jäävät usein epäselviksi ja vaikutukset heikoiksi?

#### **4.2 Tampereen yliopisto tasa-arvopolitiikan kontekstina**

Tutkin yliopistoa yhtenä koulutuksen ja työelämän kontekstina, jota tasa-arvopolitiikka velvoittaa. Lähestyn aihetta yhden yliopiston sisällä: miten kyseistä yliopistoa koskevat tasa-arvopoliittiset tavoitteet ja suunnitelmat kohtaavat yliopiston käytännöt ja työntekijöiden kokemukset. Saarela-Kinnusen ja Eskolan (2001, 158–170) mukaan yhtä tapausta tutkimalla voi tavoittaa myös jotakin yleistä tutkittavasta ilmiöstä. Yksittäisestä tapauksesta etsitään yksityiskohtaista ja monipuolista tietoa, joka mahdollisesti olisi yleistettävissä samankaltaisiin tapauksiin. Itse tapaus on kuitenkin ainutlaatuinen. (Yin 2009, 9–10, 114–118; Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9–38; Syrjälä & Numminen 1988, 78.)

Toiset tutkijat korostavat enemmän tutkimuksen käytännöllisyyttä eli tulosten käytännön hyötyjä (Syrjälä & Numminen 1988, 11–14). Tiettyä kontekstia koskeva tutkimus tarjoaa keinoja arvioida erilaisten politiikkaohjelmien toteuttamista. Monissa maissa

tapaustutkimuksen yleisimpänä sovelluksena onkin ollut evaluaatiotutkimus (esim. Stake 1995; Yin 1993; Talmage 1985). Tasa-arvopolitiikan toteuttamisen käytäntöjen ja työntekijöiden eriarvoisuuden kokemusten vertaaminen virallisen tason politiikka-ohjelmaan voi paljastaa tasa-arvon edistämisen ristiriitoja. Tutkimus auttaa ymmärtämään politiikan toteuttamisen realiteetteja ja antaa eväitä arvioida ylikansallisia tasa-arvo-ohjelmia paikallisessa kontekstissa.

Tutkittavaa ilmiötä koskeva teoria voi koostua myös useista teoreettisista näkökulmista (Syrjälä & Numminen 1988, 123; Laine ym. 2007, 19–26; 34–38). Feministisestä tutkimusperinteestä sain välineitä tarkastella sukupuolen ja tasa-arvon käsityksiä. Tasa-arvopolitiikan toteuttamista lähestyin puolestaan käytännöllisemmästä suunnasta ja vertasin tutkimuskirjallisuudessa eriteltyjä *gender mainstreaming* -politiikan strategioita omaan tapaukseeni. Yhdeksi käsitteelliseksi välineeksi hahmottui tutkimuksen edetessä tasa-arvopolitiikan etiikka. Pyrin erottelemaan, mistä arvoista on kyse politiikkaohjelmassa ja ihmisten kokemuksissa.

Yin (1983, 23) määrittelee tapaustutkimuksen empiiriseksi tutkimukseksi, joka hyödyntää monenlaista tutkimusaineistoa ja tutkii sen avulla jotakin nykyistä tapahtumaa tai ilmiötä omassa ympäristössään, josta ilmiötä ei voida erottaa. Tutkittaessa tasa-arvopolitiikan toteuttamista on pyrittävä ymmärtämään sitä ympäristöä, jossa politiikan on tarkoitus vaikuttaa. Tutkielmani teon aikana tasa-arvopolitiikan toteuttamiseen vaikuttivat samanaikaiset hallinnolliset ja rakenteelliset uudistukset.

Yliopistojen tilannetta on viime vuosina muuttanut merkittävästi uusi yliopistolaki ja sitä seurannut organisaatiouudistus. Huomioin yliopistouudistuksen tutkielmassani siltä osin, kuin sillä on ollut vaikutusta tasa-arvon tavoitteisiin ja tasa-arvopolitiikan toteuttamiseen. Kosken (1993; 2009) mukaan kyseessä on ollut pidempijänteinen yliopiston symbolisen järjestyksen muutos. 1980-luvun puolivälissä Opetusministeriön uusi hallintomalli toi yliopistoihin tulosvastuun ja tulosjohtamisen käsitteet sekä vaatimuksen toiminnan tehostamisesta. Tulosjohtaminen ja toimintamenobudjetointi vakiinnutettiin ”ideaalisella muutoksella”, jossa

tehokkuus, kilpailu, voittaminen ja ”huipulle” pääseminen määriteltiin moraaliseksi hyveiksi ja tieteellisen toiminnan päämääriksi. 2010-luvulle tultaessa puhe tehokkuudesta, taloudellisuudesta, tuottavuudesta ja kilpailusta on läpäissyt koko yliopiston. Tähän liittyy esimerkiksi lisääntynyt henkilökohtaisten ja yksikkökohtaisten saavutusten ja ominaisuuksien numeerinen raportointi. Nyky-yliopistossa yhteisön sisäinen symbolinen järjestys tiivistyy numeroihin ja kiinnittyy koodeina, tunnuslukuina ja mittareina. (Koski 2009, 101–114.)

Yliopistoille tiedelaitoksina on ollut tyypillistä voimakas hierarkkisuus ja byrokraattisuus. Professorivalta ja siihen perustuva sosiaalinen järjestys on ollut keskeistä suomalaisissa yliopistoissa (esim. Ylijoki 1998). Viime vuosien rakenteellisten uudistusten seurauksena professionaalisiin asemiin ja hierarkiaan aiemmin perustuneen vallankäytön on kuitenkin katsottu siirtyneen enemmän hallinnolle. Keskushallinnosta on tullut vahvempi ja sillä on entistä suurempi rooli yliopiston toiminnan suunnittelussa, ohjauksessa ja seurannassa (Reuter 2009, 207).

Tutkielmani teon aikana entiset laitokset ja tiedekunnat korvattiin Tampereen yliopistossa yksiköillä ja virat muutettiin työsuhteiksi. Käytän raportissani vanhoja termejä (laitokset, tiedekunnat, virat), paitsi jos haastatteluissa on käytetty uusia termejä (yksiköt, työsuhteet).

Sukupuolijakaumien suhteen Tampereen yliopiston tilanne vastaa hyvin suomalaisten yliopistojen kokonaiskuvaa. (Ks. liite 3, taulukko 4.) Vuoden 2010 lopussa naisia oli koko opetus- ja tutkimustehtävien vakinaisesta henkilöstöstä 46 % ja vuoden 2011 lopussa 48 %. Professoreista naisia oli vuoden 2010 lopussa vain 28 % ja vuoden 2011 lopussa 32 %. Myös yliopistotutkijoissa miehet ovat niukasti enemmistönä, vaikka kaikissa muissa viroissa (eli juuri alemmissa ja opetuspainotteisissa viroissa) vallitsee naisemmistö. Sukupuolten asemien ero näkyy myös opetus- ja tutkimushenkilökunnan palkkausjärjestelmän tasoissa mitattuna: alemmilla vaativuustasoilla ja suoritustasoilla naiset ovat enemmistönä, mutta ylemmillä tasoilla (vaativuustasosta 7 ja suoritustasosta 6 ylöspäin) miehet ovat enemmistönä.

## 4.3 Kaksiosainen tutkimusaineisto

Aineistona käytän dokumenttiaineistoa ja asiantuntijahaastatteluja. Tutkimusongelmani kannalta on tarkoituksenmukaista analysoida yhtäältä virallista politiikkaohjelmaa (dokumenttiaineisto) ja toisaalta, miten ohjelmaa toteutetaan käytännön tasolla ja miten se kohtaa yliopiston arkitodellisuuden ja ihmisten kokemukset (haastattelut). Sopivatko viralliset tavoitteet ja niistä muodostuva tasa-arvon arvoperusta yhteen kokemusten kanssa?

### 4.3.1 Dokumenttiaineisto

Tampereen yliopistossa tasa-arvoa ja sen edistämistä määritellään tasa-arvosuunnitelmissa, erilaisissa suosituksissa ja ohjeistuksissa. Lisäksi henkilöstösuunnitelmissa ja työsuojelustrategioissa on joitakin mainintoja sukupuolten välisestä tasa-arvosta. (Ks. tarkemmin aineistoluettelo liitteestä 1.) Tasa-arvopolitiikka kytkeytyy erilaisiin hyvinvointiohjelmiin ja suunnitelmiin, joiden yhtenä osa-alueena käsitellään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Suunnitelmien ja tavoitteiden laatiminen on velvoitettu lainsäädännöllä kansalliselta tasolta, mikä taas on yleinen linjaus kansainvälisesti koko Euroopan Unionissa ja YK:ssa. Jokainen kansallinen tasa-arvolain uudistus on tiukentanut tasa-arvosuunnittelun, -arvioinnin ja -raportoinnin velvoitteita sekä tarkentanut läpäisyperiaatteen toteuttamista viranomaisten toiminnassa.

Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunta perustettiin vuonna 1987, jolloin Suomessa säädettiin myös ensimmäinen tasa-arvolaki. Sen pääasiallisena tehtävänä on ollut laatia yliopiston tasa-arvosuunnitelmat ja huolehtia niiden toimenpiteiden seurannasta. Suunnitelmat hyväksyy yliopiston hallitus. Ennen varsinaista tasa-arvosuunnitelmaa linjauksia (sukupuolten) tasa-arvosta mainittiin henkilöstöstrategioissa.

Ensisijaisena dokumenttiaineistona tutkielmassani ovat yliopiston yhteiset tasa-arvosuunnitelmat, jotka on laadittu 2–3 vuoden välein (vuodesta 1992 lähtien). Uusin suunnitelma löytyy yliopiston verkkosivuilta, ja aiempien vuosien dokumentit ovat saatavissa yliopiston arkistosta. Lisäksi käytän aineistona tasa-arvotoimikunnan toimintakertomuksia,

erilaisia selvityksiä, arviointeja toimenpiteiden vaikutuksista sekä muita ohjeistuksia ja julkaisuja. Osa laitoksista on laatinut omat tasa-arvosuunnitelmansa, jotka pyrkivät noudattamaan samoja painoalueita kuin yliopiston yhteinen suunnitelma.

Muuna dokumenttiaineistona tarkastelen yliopiston henkilöstöstrategiaa, työsuojeluohjeita ja työ- ja hyvinvointikartoituksia ja -suunnitelmia. Näissä kaikissa tasa-arvo on tavalla tai toisella mainittu erillisenä osa-alueena. Tausta-aineistona olen käyttänyt lisäksi muita tasa-arvotyötä ohjaavia dokumentteja ja linjauksia, kuten Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelmia, tasa-arvolakia ja ylikansallisia suositusraportteja. (Liite 1.)

### **4.3.2 Asiantuntijahaastattelut**

Aineiston toisena osana ovat avainhenkilöiden haastattelut. Tavoitteeni oli löytää sellaisia henkilöitä, joilla olisi tietoa tasa-arvopolitiikan toteuttamisesta. Odotin saavani haastateltavilta kuvauksia tasa-arvopolitiikan toteuttamisen käytännöistä ja vaikutuksista eri tasoilla. Lisäksi toivoin, että he voisivat välittää henkilöstön kokemustietoa siitä, mihin tasa-arvo-ongelmat yliopistossa liittyvät.

Cohen ja Manion (1980, 324–326) nimittävät fokusoiduksi haastatteluksi sellaista, jossa tiedetään, että haastateltavat ovat olleet osallisina tietyssä tilanteessa tai prosessissa.<sup>3</sup> Tapaustutkimuksessa asiantuntijahaastatteluja voidaan ajatella ”todistajalausuntojen” keräämisinä jostakin tapahtumasta, tilanteesta tai prosessista (Alastalo & Åkerman 2010, 373–376; Yin 2009, 106–107). En siis niinkään ole kiinnostunut haastateltavien henkilökohtaisista kokemuksista sinänsä, esimerkiksi syvähaastattelun tapaan, vaan heidän välittämästään jaetusta tiedosta ja kokemuksesta. Tästä johtuen en käsittele haastateltavia

---

<sup>3</sup> Suomessa ”focused interview” suomennettiin alun perin ”suunnatuksi haastatteluksi”, mutta käännettiin myöhemmin tarkoittamaan yleisesti teemahaastattelua (Hirsjärvi & Hurme 1980; Alastalo 2005, 67).

yksittäisinä henkilöinä, vaan ymmärrän heidät sen sijaan institutionaalisen asemansa edustajina.

Etsin haastateltavia toimenkuvien perusteella yliopiston organisaatiosta. Lähetin useita haastattelupyyntöjä, ja neljä henkilöä lupautui haastateltavaksi. Tein haastattelut kevään ja alkukesän 2010 aikana. Ne kestivät tunnista puoleentoista tuntiin. Tallensin kaikki haastattelut, ja litteroitua materiaalia kertyi yhteensä noin 70 sivua. Haastateltavina on yksi henkilöstöhallinnon ja työterveyden asiantuntija, yksi tasa-arvotoimikunnan entinen jäsen ja kaksi laitostason toimijaa, jotka molemmat toimivat yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa. Kaikki haastattelupyyntöön vastanneet olivat naisia. Haastateltavien kokoonpano herättää analyysin ja tulkintojen luotettavuuden kannalta erityiskysymyksiä, joita pohdin tarkemmin tutkielmani luvussa 9, jossa arvioin tutkimuksen toteutusta ja metodologisia ratkaisuja.

Haastatteluja varten laadin melko väljät teema-alueet (ks. liite 2.). Käsittelin kaikkien haastateltavien kanssa samat teemat, mutta muokkasin ja tarkensin kysymyksiä sen mukaan, missä asemassa kukin haastateltava toimi. Teema-alueina olivat henkilön oma työ ja toimenkuva tasa-arvoasioissa, tasa-arvopolitiikan toimijat, toimenpiteet ja toteuttamisprosessit sekä henkilöstön kokemukset eriarvoisuudesta.

Haastattelu on vuorovaikutustilanne ja noudattaa näin ollen tiettyjä kaikille sosiaalisille tilanteille tyypillisiä konventioita. Haastatteluilla kerättyihin tietoihin vaikuttavat aina inhimilliset tekijät kuten tilannetekijät, haastattelijan persoona ja käyttäytyminen. (Syrjälä & Numminen 1988, 94–99; Eskola & Vastamäki 2001, 30.) Haastatteluaineisto syntyy tästä sosiaalisesta prosessista. Haastattelun kulkuun ja saatuihin vastauksiin vaikuttaa esimerkiksi se, miten paljon haastatteliija osallistuu keskusteluun, johdattelee haastateltavaa ja tuo omia ajatuksiaan esiin. Tämä herättää helposti kysymyksiä aineiston luotettavuudesta. Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 44–51, 56) toteavat kuitenkin, että täysin neutraalin haastattelijan rooli voi käytännössä olla hankala. Haastattelijan osallistuminen keskustelijana ei välttämättä ole ongelma, kunhan muistaa ottaa vuorovaikutuksen merkityksen huomioon koko tutkimusprosessin aikana.



Osapuolten erilaisten taustojen ja tehtävämäärityksen vuoksi vuorovaikutus ei voi olla tasavertaista eikä näin ollen koskaan täysin vapaata (Syrjälä & Numminen 1988, 98–99). Haastattelut eroavat spontaanista keskustelusta institutionaalisuutensa vuoksi. Haastattelun päämäärä ja haastattelijan tiedonintressi ohjaavat keskustelun kulkua. Lisäksi osallistujilla on omat roolinsa, kysyjän ja vastaajan roolit. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 23.) Koska tiedämme, mitä haastattelu tarkoittaa, osaamme asettua jo ennalta omiin rooleihimme, ja meillä on odotuksia siitä, miten keskustelu etenee.

Törmäsin haastatteluja koskevassa metodikirjallisuudessa usein ajatukseen, jonka mukaan haastattelija on vahvemmassa asemassa haastateltavaan nähden. Haastattelija esimerkiksi määrittää tilanteen kulun, hän on kysymysten laatijana ja esittäjänä sekä vastausten analysoijana ylempänä ”vuorovaikutuksen hierarkiassa”. Omissa haastatteluissani koin tilanteen kuitenkin toiseksi. Jo haastattelupyynnöksi asetti haastateltavat tiettyyn asiantuntijan asemaan eli ”paremmin tietäjäksi”. Lisäksi he olivat saman yhteisön hierarkiassa ylempänä työntekijä–opiskelija -suhteessa. Näitä haasteita käsittelem tarkemmin juuri tutkielman lopussa luvussa 9.

#### **4.4 Aineiston luenta, analyysi ja tulkinta**

Aineistoa käytän siten, että ensimmäinen analyysiluku (luku 5) yliopiston virallisesta tasa-arvopolitiikasta ja tasa-arvo-ohjelmasta perustuu pääosin dokumenttiaineistoon, jota haastattelut joiltain osin täydentävät. Tasa-arvopolitiikan toteuttamisen analyysi (luku 6) pohjautuu sekä haastatteluihin että dokumentteihin. Haastattelut puolestaan ovat pääosassa henkilöstön tasa-arvokäsitysten ja eriarvoisuuden kokemusten analyysissä (luku 7). Analyysilukujen jälkeen kokoan yhteen niiden havaintoja ja tuloksia, joita tarkastelen yhdessä teoreettisten näkökulmien ja aiemman tutkimuksen kanssa.

Analysoin aineistoa laadullisen sisällönanalyysin, luokittelun ja teemoittelun keinoin. Olen sisällyttänyt tekstiin aineistokatkelmia dokumenteista ja haastatteluista aineiston luonteen osoittamiseksi ja tekemieni tulkintojen perustelemiseksi. Haastattelulainaukset olen merkinnyt

haastateltavan aseman mukaan: ”henkilöstöhallinnon edustaja”, ”toimikunnan entinen jäsen” ja ”laitostason toimija”. Tämä tuo esiin kunkin haastateltavan aseman aineistossa, mutta siten, ettei yksittäisen henkilön tunnistaminen ole mahdollista. Suorat pidemmät aineistolainaukset olen kursivoinut ja laittanut lainausmerkkeihin. Leipätekstiin olen lisäksi poiminut aineiston ”puhetta” kuvaavia ilmauksia ja sanoja, joita olen yhdistellyt eri aineistokohdista. Ne olen pelkästään kursivoinut.

Dokumenttiaineistona luin tasa-arvosuunnitelmien ja -raporttien lisäksi häirintäselvityksiä ja -ohjeita, työsuojelu- ja hyvinvointistrategioita sekä henkilöstönkehittämissuunnitelmia. Poimin näistä esiin kaiken sellaisen materiaalin, jossa viitattiin sukupuoleen tai tasa-arvoon. Lopulliseksi tarkemmin analysoitavaksi dokumenttiaineistoksi valikoitui tasa-arvosuunnitelma vuosille 2007–2009, tasa-arvotoimikunnan arviointiraportti tasa-arvotyöstä ja sukupuolten tasa-arvosta vuonna 2007, toimikunnan toimintakertomus 2007 sekä rehtorin kirje eri yksiköille tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi ja -tasa-arvovastaavan nimeämiseksi.

Tavoitteeni oli dokumentteja analysoimalla muodostaa yleiskuva virallisesta tasa-arvopoliittisesta intressistä, julkilausutuista tavoitteista ja käsityksistä. Diskursseihin (esimerkiksi erilaiset politiikkaohjelmat) liittyy aina tietynlaisia oletuksia ja arvolatauksia. Ne vaikuttavat siihen, mitä pidetään oikeana ja luonnollisena sekä mihin huomio kiinnitetään. Kontekstilähtöinen tutkimus mahdollistaa sen selvittämisen, mikä missäkin yhteydessä on tärkeää ja mielenkiintoista sekä mitä asioita tietyssä organisaatiossa nostetaan esille (Vaara & Laine 2006, 164).

Dokumenttiaineistosta erittelin tasa-arvolle asetetut perustelut, tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet. Nämä luokittelin edelleen sen mukaan kenen tasa-arvoon kulloinkin viitataan, mihin tasa-arvolla tähdätään ja mitkä ovat painopistealueet. Erittelin myös kohdat, joissa sukupuoli, miehet tai naiset esiintyvät aineistossa. Tästä muodostui vähitellen kuva siitä, mihin tasa-arvoistaminen yliopistossa keskittyy. Alkoi myös hahmottua, miten tasa-arvon edistäminen on yhteydessä yliopiston muihin tavoitteisiin. Muodostuneita tasa-arvon käsityksiä tarkastelin päätelmä- ja yhteenvetoluvussa feminististen teorioiden valossa: miten

sukupuolisen samanlaisuuden, erilaisuuden ja moninaisuuden ajattelutavat näkyvät yliopiston tasa-arvoistamispolitiikassa (luvut 3.1 ja 8.1).

Haastatteluaineiston luokittelin aluksi käyttämäni teemojen mukaisesti oman toimijuuden kuvailuun, tasa-arvopolitiikan toteuttamisen prosessien kuvaamiseen ja kerrontaan eriarvoisuuden kokemuksista. Poliitiikan toteuttamisesta erittelin maininnat toimijoista ja toimenpiteistä eri tasoilla sekä millaisia positiivisia ja negatiivisia merkityksiä niihin liitetään. Tämän perusteella löytyi erilaisia käsityksiä siitä, miten tasa-arvoa tulisi edistää ja miten tasa-arvo eri näkemyksissä ymmärretään. Aineiston analysoinnin ja tulkinnan apuna käytin Judith Squiresin jäsenystä *gender mainstreaming* -politiikan toteuttamisen kolmesta strategiasta (luvut 3.2 ja 8.2).

Kokemusten kuvauksista etsin ensin kaikki kohdat ja ilmaisut, jotka kuvasivat yliopistoa ympäristönä tasa-arvon ja eriarvoisuuden kokemuksissa. Näistä luokittelin erilaiset puheessa esiintyneet kontekstit, ja tarkastelin, mihin asioihin eriarvoisuuden kokemukset liittyvät ja millaisena tasa-arvo niissä kussakin näyttäytyy. Näitä kokemuksia vertasin virallisen tasa-arvopolitiikan tavoitteisiin (luku 8.3 ja tulosten yhteenveto, taulukko 6). Tarkastelin myös, miten tasa-arvopolitiikan tavoitteet ja kokemukset suhteutuvat Nancy Fraserin oikeudenmukaisuusteoriaan ja hänen jaotteluunsa taloudellisesta uudelleen jakamisesta ja kulttuurisesta tunnustamisesta kahtena oikeudenmukaisuuden perusulottuvuutena (luvut 3.3 ja 8.4).

Sen lisäksi, että luin haastatteluja tiedon lähteinä, tarkastelin haastateltavien puhetta. Kerronta kuvaa aina jotakin yleistä kokemusta, jaettuina tapoja ymmärtää ja jäsentää ympäröivää todellisuutta. Kun haastateltavat selvittivät esimerkiksi tasa-arvopolitiikan toteuttamisen käytäntöjä, he paljastivat samalla tasa-arvon edistämisen ristiriitaisuuksia. Henkilöstön kokemusten kerronnasta voi puolestaan lukea, miten sukupuolittaminen yliopistossa toimii.

## 5 VIRALLINEN TASA-ARVO

Tässä luvussa analysoin yliopiston virallista tasa-arvopoliittista ohjelmaa ja selvitän, millaisia käsityksiä sukupuolesta ja tasa-arvosta on luettavissa julkilausutuista tavoitteista, toimenpiteistä ja mittareista. Tarkastelen myös sitä, millaisiin arvoihin tasa-arvon edistäminen sitoutuu. (Tutkimuskysymys 1.1 Millainen käsitys sukupuolesta ja tasa-arvosta näkyy yliopiston tasa-arvo-ohjelmassa?)

### 5.1 Perusteina toiminnan yleinen laatu ja työyhteisön sukupuolineutraali hyvinvointi

Keskeisin Tampereen yliopiston tasa-arvotyötä määrittelevä dokumentti on tasa-arvosuunnitelma, jonka viimeisin päivitys on hyväksytty vuonna 2007 (vuosille 2007–2009). Se sisältää lain edellyttämät tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämiseksi sekä selvityksen tasa-arvotilanteesta (palkkakartoituksen ja sukupuolen mukaisia tilastoja). Tasa-arvon painopisteet ovat 1) rekrytointi ja urakehitys, 2) johtaminen ja työkuultuuri, 3) opetus ja oppiminen ja 4) työn/opiskelun ja perheen yhdistäminen. Näiden osa-alueiden tavoitteita ovat *mahdollisuus tasa-arvoiseen urakehitykseen yliopistossa, jokaisen kokemus työnsä arvostettavuudesta, tasa-arvon edistäminen opetussisällöissä ja opetuksessa sekä tasapaino työn ja perheen välillä.* (Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009)

*”...yliopiston keskeisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää työyhteisön hyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä... Tasa-arvoisilla käytännöillä luodaan tälle perusta... Tasa-arvosuunnitelmalla ja sen toteutumisen seurannalla varmistetaan osaltaan yliopiston toiminnan laatua.”* (Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009)

Tasa-arvotoimenpiteitä perustellaan dokumenteissa erityisesti hyvän työskentely- ja opiskeluympäristön takaamisella sekä vetoamalla lainsäädäntöön sukupuolten tasa-arvosta. Tasa-arvosuunnitelman mukaan tasa-arvoiset käytännöt parantavat työyhteisön hyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä, jotka taas esitetään edellytyksiksi yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamiselle. Työssä ja opinnoissa jaksaminen ja menestyminen puolestaan kehittävät yliopiston toiminnan laatua, tehokkuutta ja kilpailukykyä. Lisäksi etenkin palkkauksellisen

tasa-arvon saavuttamista pidetään tärkeänä. Tasa-arvosuunnitelmassa keskiössä on yhteisen hyvän retoriikka, yleisesti kannatettavat periaatteet ja ”mahdollisimman hyvä työympäristö” kaikille.

Tasa-arvoistamisen tavoitteet esitetään henkilöstöhallinnon erityisalueena. Keinoina ovat suunnitelmat, selvitykset, palkkakartoitukset, henkilöstökyselyt, koulutukset, toimintaohjeistukset ja vastuuhenkilöverkostot. Tasa-arvotavoitteiden toteutumista mitataan palkkakartoituksilla, uuden palkkausjärjestelmän sukupuolivaikutuksilla, sukupuolen mukaisilla erittelyillä ja tilastoilla esimerkiksi virantäytöistä, määräaikaista työsuhteista ja virkoihin hakeneista. Hallinnon jo olemassa olevia tilastoja on täydennetty lisäämällä joihinkin niistä sukupuolen mukainen erittely. Henkilöstökertomuksessa (2011) sukupuolten tasa-arvon varmistaminen nimetään yhdeksi keskeiseksi henkilöstöjohtamisen toimenpiteeksi. Lisäksi todetaan, että ”*henkilöstökoulutuksessa huomioidaan tasa-arvonäkökulmat ja koulutus toteutetaan sukupuolineutraalisti*”.

Samalla tasa-arvoa ohjaavat dokumentit, kuten tasa-arvosuunnitelmat, on sovitettu yliopiston muihin tavoitteisiin ja esimerkiksi henkilöstön kehittämissuunnitelmiin. Tasa-arvosuunnittelua perustellaan seuraavasti: ”*Tasa-arvosuunnitelma on laadittu lain velvoittamana mutta myös toteuttamaan yliopiston strategiassa esiin nostettuja tavoitteita*”. (Yliopiston verkkosivut.) Lainauksesta näkyy muuallakin aineistossa tyypillinen tapa perustella tasa-arvotyötä yhtäältä lain (ja muiden säädösten) veloitteena ja toisaalta välineenä ”korkeampien” hallinnollisten ja strategisten tavoitteiden toteuttamisessa.

Yliopistouudistuksen yhteydessä syksyllä 2010 tasa-arvokysymys oli esillä näkyvästi julkisessa keskustelussa (mm. johtavissa sanomalehdissä) hallintouudistuksen tahattomana seurauksena, kun yhtäkään naista ei valittu yksiköiden johtajaksi. Myös tasa-arvovaltuutettu kiinnitti asiaan huomion ja teki yliopistolle selvityspyynnön. Yliopiston vastauksen mukaan johtajat valittiin ainoastaan pätevyyden perusteella. Muuten sukupuolten tasa-arvo ei juuri herättänyt keskustelua esimerkiksi yliopiston uutta strategiaa luotaessa, mistä omalla tavallaan käänteisesti johtajavalintaprosessikin kertoo. Uudistusprosessia kuvaa osuvasti myös se, ettei

tasa-arvosuunnitelmaa päivitetty muita hallinnon uudistuksia tehtäessä. Tämä osoittaa, miten tasa-arvoasiat painuvat helposti alas tärkeysjärjestyksessä, silloin kun erityisen tärkeinä pidetyt muutosprosessit tuovat esiin todellisia hallinnollisia prioriteetteja.

Tasa-arvon edistämistä perustellaan yleisillä hyvän työyhteisön periaatteilla, joita ei juuri ole konkreettisesti selvennetty. Yhteisen ”sukupuolettoman” hyvän tavoite näkyy myös siinä, että lukuun ottamatta tasa-arvosuunnitelmaa sukupuolia (miehiä ja naisia) ei tuoda esiin yliopiston toimintaa ohjaavissa ja säätelevissä dokumenteissa. Toimijoita ovat sen sijaan sukupuolineutraalisti *henkilöstö, työntekijät, esimiehet ja johtajat* sekä *opiskelijat*. Esimerkiksi henkilöstönkehittämisen toimintaohjelmassa (vuosille 2005–2009) ei mainita lainkaan sukupuolta, tasa-arvoa tai miehiä ja naisia.

Uusimmassa henkilöstöohjelmassa (2012–2015) tasa-arvoisuus esitetään hyvän työyhteisön periaatteeksi, jonka edistäminen on kaikkien vastuulla. Yhdessä yhdenvertaisuuden kanssa tasa-arvo liittyy kansainvälisyyteen ja moniarvoisuuteen. Työsuojeluohjelmassa sukupuoli mainitaan häirinnän yhteydessä ja todetaan sukupuolisen häirinnän käsittelyn kuuluvan työturvallisuuslain ja tasa-arvolain alaisuuteen. Yliopiston strategiassa puolestaan (2010–2015) sitoudutaan edistämään yleistä tasa-arvoa muiden arvojen ohessa. *Gender mainstreaming* -periaate toteutuu näin ainakin pintapuolisella tavalla yksittäisinä mainintoina asiakirjoissa, joissa tasa-arvoa koskevat tavoitteet on ulotettu keskeisiin hallinnollisiin periaatteisiin osaksi koko organisaation toimintaa ja ”kaikkien vastuulle”. Sukupuolen merkitystä ei kuitenkaan pohdita lainkaan, eikä tasa-arvon sisältöä tai sen tavoittelemisen keinoja konkretisoida.

## **5.2 Toimijat samalla viivalla**

Tasa-arvosuunnitelmassa päämääräksi asettuu ”*yhdenvertaisen kohtelun periaate*” ja ”*tasapuolisen kohtelun vaatimus*”. Tasa-arvoinen yliopisto toimii ”*kohdellen ihmisiä yhdenvertaisesti*” käytännöissään. Naisilla ja miehillä tulee olla ”*mahdollisuus tasa-arvoiseen urakehitykseen*”, ansiovertailut on tehtävä ”*samoilla kriteereillä ja painotuksilla kaikkien hakijoiden kohdalla*” (Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009). Nämä tavoitteet viittaavat

käsitykseen tasa-arvosta samanlaisena kohteluna ja yhtäläisten mahdollisuuksien takaamisesta. Painotus on työelämässä, jossa ihmisiä arvioidaan vain työhön liittyvin kriteerein. Poikkeuksena on puhe perheen ja työn yhdistämisestä, jossa pyritään huomioimaan erilaisia elämäntilanteita. Tavoitteen toteutumista seurataan tilastollisesti miesten ja naisten käyttämällä vanhempainvapailla.

Tasa-arvosuunnitelmassa naiset ja miehet mainitaan aina yhdessä, toisiinsa verrattuina. Maininnat esiintyvät kohdissa, joissa toivotaan sekä miesten että naisten hakeutumista koulutuspaikkoihin ja tehtäviin tai työtehtävien tasaista jakautumista miesten ja naisten kesken. Naiset mainitaan erikseen viitattaessa tasa-arvolakiin, jonka yksi tarkoitus on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Suunnitelmassa ei ole mainintoja positiivisista erityistoimista minkään ryhmän hyväksi.

Tässä suhteessa yliopiston tasa-arvosuunnitelma on muuttunut vuosien varrella. Vuoden 1996–1999 suunnitelmassa mainittiin pyrkimys parantaa ”erityisesti naisten asemaa yliopistossa”. Samoin todettiin tasa-arvolakiin vedoten, että ”(t)asa-arvosuunnitelma tekee siis mahdolliseksi, niin haluttaessa, poiketa samanlaisen kohtelun periaatteesta huonommassa asemassa olevan sukupuolen hyväksi”. Raskautta tai pienten lasten hoitovelvollisuutta pidettiin erityisinä syinä poiketa normaaleista käytännöistä.

Myös ikäyrjintä mainittiin aiempien vuosien suunnitelmissa: ikäkriteerit ”voivat syrjiä erityisesti naisia, joiden urakehitys saattaa hidastua äitiyslomien ja hoitovapaiden vuoksi”. Positiiviset erityistoimet olivat yhteydessä rekrytointiin, jossa tasaveroisista henkilöistä suositeltiin nimitettäväksi vähemmistösukupuolen edustaja. Päämääränä oli kannustaa naisia hakeutumaan tehtäviin ja tukea miehiä pitämään isyyslomia ja hoitovapaita. Nämä erityiskohtelun kannustimet sekä erilliset maininnat miehistä ja naisista poistuivat vähitellen tasa-arvosuunnitelmista.

Yhdenvertaisuuslaki on tuonut tasa-arvosuunnitelmiin mainintoja myös muusta kuin sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Vuoden 2003–2005 suunnitelmassa todetaan, että tasa-

arvotyössä olisi huomioitava esimerkiksi henkilöstö- ja opiskelijaryhmien sisäinen ja keskinäinen tasa-arvo, sekä ikään, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä. Vuosien 2007–2009 suunnitelmassa mainitaan, että tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset voidaan yhdenvertaisuuslain hengessä nähdä yleisinä periaatelinjauksina, jotka eivät rajoitu sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja syrjimättömään kohteluun. Konkreettisia tavoitteita tai toimenpiteitä ei kuitenkaan esitetä, vaan erilaiset huomioitavat ryhmät on vain luetteloitu.

*”Toimikunta on lainsäädännön takia keskittynyt tasa-arvosuunnitelmassa naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, mutta katsoo, että tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset sopivat muunkinlaisen yhdenvertaisuuden edistämiseen.”* (Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009.)

Myös tasa-arvotoimikunnan sisällä on jonkin verran keskusteltu eri ryhmien välisestä tasavertaisuudesta (ks. luku 6.3). Tästä huolimatta miesten ja naisten ryhmien välinen tasa-arvo on säilynyt ensisijaisena tasa-arvon tavoitteena. Nykyisessä tasa-arvosuunnitelmassa tai muissa tarkastelemisani asiakirjoissa sukupuoliryhmien sisäisiä eroja ei myöskään problematisoida, vaan niissä puhutaan miehistä ja naisista kategorisesti yhtenäisinä ryhminä.

Ks. yhteenvetotaulukko 1 seuraavalla sivulla.



**Taulukko 1.** Miten dokumentit puhuvat tasa-arvosta?

Tasa-arvoa on...	<p>yhdenvertainen, tasapuolinen ja syrjimätön kohtelu</p> <p>ansiovertailut samoilla kriteereillä ja painotuksilla kaikkien hakijoiden kohdalla</p> <p>jokaisen kokemus työnsä arvostettavuudesta</p> <p>tasapaino työn ja perheen välillä</p>
Tasa-arvolla ...tavoitellaan...	<p>palkkauksellista tasa-arvoa</p> <p>mahdollisuutta tasa-arvoiseen urakehitykseen yliopistossa</p> <p>sekä miesten ja naisten hakeutumista avoimiin tehtäviin ja koulutuspaikkoihin</p>
...luodaan...	<p>perusta työyhteisön hyvinvoinnille, hyvälle työilmapiirille ja -kulttuurille</p>
...varmistetaan...	<p>yliopiston toiminnan laatua ja kilpailukykyä</p> <p>strategisten tavoitteiden toteuttaminen</p> <p>työssä ja opinnoissa jaksaminen ja menestyminen</p>
Tasa-arvo huomioidaan...	<p>kaikessa yliopiston toiminnassa</p> <p>työtehtävien jakautumisessa miesten ja naisten kesken</p> <p>opetussisällöissä ja opetuksessa</p> <p>sukupuolineutraalisti toteutetussa henkilöstökoulutuksessa</p>
Tasa-arvon ...kohteina ovat...	<p>henkilöstö, työntekijät, esimiehet, johtajat, opiskelijat</p> <p>naiset ja miehet yhtenäisinä ryhminä</p>
...edistäminen on...	<p>kaikkien yliopistotoimijoiden vastuulla</p>

### 5.3 Mitä mittarit mittaavat?

Tasa-arvo mielletään yliopiston tasa-arvo-ohjelmassa ja julkisessa puheessa määrällisesti mitattavaksi. Tasa-arvosuunnitelmassa sukupuoli on esillä tilastoinnin, sukupuolten lukumäärällisen sijoittumisen ja resurssien jakautumisen muodossa. Myös haastateltavien kuvaamissa tapauksissa tasa-arvo on noussut yleiseen keskusteluun puhuttaessa esimerkiksi opiskelijoiden sukupuolijakaumista jollakin alalla ja naisten määrästä professorikunnassa, asiantuntijaraadin koostumuksessa tai henkilöstökoulutuksiin osallistujissa.

Määrällistä ajattelutapaa vahvistaa tasa-arvolaki, joka edellyttää organisaatioilta tasa-arvotilanteen kuvaamista määrällisin mittarein: yliopiston kohdalla selvitys tarkoittaa palkkakartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta ja palkkaeroista sekä erittelyä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin (Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009). Palkkauksellisen tasa-arvon saavuttaminen on keskeinen tasa-arvopolitiikan tavoite.

*”- -tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi” (Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009)*

Sukupuolen mukainen tilastointi on laajentunut tasa-arvotoimikunnan perustamisesta lähtien. Myös toimenpiteiden toteutumista on arvioitu tarkemmin. Tasa-arvosuunnitelmassa 2007–2009 tilastoidaan 1) henkilöstöjakaumia sukupuolen mukaisesti, 2) naisten osuuksia henkilöstöryhmittäin, 3) hakijoita ja nimityksiä professorien virkoihin sekä muihin virkoihin 4) UPJ:n tehtävien vaativuus- ja suoritustasojakaumia sukupuolittain sekä UPJ:n vaikutuksia palkkaukseen, 5) opiskelijavalintojen sukupuolijakaumia hakeneista ja opiskelemaan päässeistä sekä 6) tutkielmien arvosanalausejakaumia. Lisäksi suunnitelma sisältää palkkakartoituksen naisten ja miesten palkkojen keskiarvoista eri henkilöstöryhmissä ja vaativuustasoittain, sekä työhyvinvointikyselystä ne osiot, joissa kysytään tyytyväisyyttä palkkausjärjestelmään.

Tasa-arvosuunnitelman jokaisessa painopisteessä luetellaan mittareita, joilla tavoitteen saavuttamista ja toimenpiteitä seurataan. Näistä mittareista voidaan eritellä 1) sukupuolen

mukaiset tilastot ja kartoitukset (palkkakartoitus, sukupuolisen häirinnän tapaukset, työhyvinvointitutkimus, opinnäytteiden arvosanat sukupuolen mukaan, vanhempainvapaiden käyttö), 2) miesten ja naisten sijoittumisen tarkastelu (asiantuntijavalinnat virantäytöissä, määräaikaisten virkasuhteet, virkoihin hakeneet ja nimetyt, johtamiskoulutukseen osallistuminen, opiskelemaan pyrkineiden ja päässeiden sukupuolijakaumat) ja 3) toteutettavien toimenpiteiden tilastointi ja seuranta (henkilöstölle ja tasa-arvoihdyshenkilöille järjestetty koulutus, sähköisen tenttimisen käyttö ja seuranta).

*”Sekä naisilla että miehillä tulee olla mahdollisuus tasa-arvoiseen urakehitykseen. – – Tavoitteena on, että kaikkiin avoimiin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Ansovertailut hakijoiden välillä tulee tehdä samoilla kriteereillä ja painotuksilla kaikkien hakijoiden kohdalla. – – Tasa-arvonäkökulma tulee huomioida työtehtävien jakautumisessa miesten ja naisten kesken. – – Tasa-arvosuunnitelma sisältää lain edellyttämän selvityksen yliopiston tasa-arvotilanteesta. Selvityksen osana on erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista” (Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009)*

Tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja niiden toteutumisen arvioinnissa käytetyt mittarit muodostavat kuvaa resurssien tasapuoliseen jakamiseen ja valta-arvoihin perustuvasta tasa-arvosta. Tasa-arvon edistäminen keskittyy yliopistokontekstissa siihen, että naisilla ja miehillä kategorisina ryhminä tarkasteltuina näyttäisi tilastomittarien mukaan olevan samanlaiset mahdollisuudet rekrytoitumiseen ja uralla etenemiseen sekä oikeudet samaan palkkaan ja samanlaiseen kohteluun. Tasa-arvosuunnittelua koskevat velvoitteet mittareineen ja toimenpiteineen vahvistavat tätä kuvaa.

#### **5.4 Yhteenveto: Poliittikaohjelman tasa-arvo**

Yliopiston virallinen tasa-arvopoliittika hahmottuu sitä määritteleviä dokumentteja tarkastelemalla. Yliopisto on veloitettu suunnittelemaan tasa-arvotyötä ja raportoimaan tasa-arvotilanteesta muun muassa erilaisia sukupuolten mukaisia tilastoja ja palkkakartoituksia keräämällä. Tasa-arvosuunnitelma sisältääkin lain ja muiden suositusten asettamat määräykset.

Analyysia varten luokittelin tasa-arvon edistämiseksi asetetut julkilausutut perustelut, tasa-arvon tavoitteet, keinot ja mittarit. Tarkastelin erityisesti sitä, kenen välisestä tasa-arvosta kulloinkin puhutaan ja miten naisten ja miesten ryhmät esitetään. Valtaosa dokumenteissa asetetuista tavoitteista tähtää sukupuolten samanlaisen kohtelun sekä yhtäläisten mahdollisuuksien ja oikeuksien varmistamiseen. Retoriikaltaan tasa-arvosuunnittelu on jonkin verran muuttunut vuosien varrella. Siinä missä aiempien vuosien dokumenteissa on mainittu erityisiä naisten tai miesten tilanteiden ongelmakohtia, nykyisissä suunnitelmissa ilmaisut ovat ennemminkin sukupuolineutraaleja. *Gender mainstreaming* -ajattelua mukailleen tasa-arvosuunnitelmassa mainitaan monia yliopiston toiminnan eri osa-alueita ja kehoitetaan tasa-arvonäkökulman huomioimiseen niiden piirissä. Tasa-arvoa koskevat maininnat ovat levinneet myös muihin hallinnollisiin dokumentteihin.

Toisaalta on vaikea havaita tässä suhteessa merkityksellisiä muutoksia esimerkiksi 1990-luvun ja 2000-luvun asiakirjojen välillä. Muuttunutta on sen sijaan se, ettei nykyisissä dokumenteissa enää mainita positiivisen erityiskohtelun mahdollisuutta tai kannustimia. Sukupuolta ei ylipäänsä juuri mainita henkilöstöä koskevissa dokumenteissa, eikä sukupuoliryhmien välisiä tai sisäisiä eroja pohdita. Tasa-arvo-ohjelmat näyttävät ennemminkin olettaen miehet ja naiset samankaltaisiksi ryhmiksi ja samanlaisissa elämäntilanteissa eläviksi. Tältä osin dokumenttien tasa-arvokäsitys noudattelee liberaalia tasa-arvomallia. Erottaessaan toisistaan työn/opiskelun ja yksityiselämän tasa-arvopolitiikka olettaa kohteekseen abstraktin yksilön, joka on vapaa esimerkiksi perhevelvoitteista. Esimerkiksi rekrytoinnissa otetaan huomioon ainoastaan työhön liittyviä kriteereitä ja ansioita. Kaikki ovat ikään kuin samalla viivalla ja työhön kuuluvat periaatteet ovat sukupuolineutraaleja ja yleisiä.

Tasa-arvon edistämistä perustellaan hyvän työyhteisön luomisella, tehokkaammalla työkapasiteetilla, yliopiston laadun, menestyksen, tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantamisella. Kyseessä on tällöinkin yhteinen ”sukupuoleton” hyvä, jossa painotetaan yleisiä hyvän toiminnan, työilmapiirin ja hyvinvoinnin tavoitteita. Näitä ei kuitenkaan juuri lainkaan konkretisoida. Näyttäisi siltä, että tasa-arvo-ohjelma julistaa yhteistä neutraalia

hyvää ja tasa-arvolla tavoitellaan mitä tahansa työyhteisössä kannatettavia periaatteita. Tasa-arvo esiintyykin pikemmin välineenä kuin itseisarvona. Sukupuolen merkityksen ja sen käytännöllisten ilmenemismuotojen pohdinta jää hyvin vähälle.

Tasa-arvon mittarit keskittyvät resurssien ja asemien jakaumiin. Tasa-arvon yksilökohtaisena tavoitteena ovat samat mahdollisuudet saavuttaa virka-asemia eli menestyä yliopistollisessa urakilvassa. Tasa-arvosuunnittelulla koetetaan taata, että kaikilla olisi yhtäläinen mahdollisuus osallistua kilpailuun huippuasemista. Tasa-arvopolitiikan tavoitteissa ensisijaisia ovat näin ollen taloudelliset arvot (palkkiot, taloudelliset resurssit) ja valta-arvot (mahdollisuus toteuttaa omia urapyrkimyksiä, menestyminen, virka-asemat). Näiden arvojen painotukset näyttävät sopivan myös yliopiston strategiseen retoriikkaan laadun, kilpailukyvyn ja tehokkuuden parantamisesta.

Ks. yhteenvetotaulukko 2 seuraavalla sivulla.

## Taulukko 2. Yhteenveto politiikkaohjelman havainnoista

<p>Käsitys sukupuolesta ja sukupuolieroista</p>	<p>Miehet ja naiset keskenään samankaltaiset ryhmät, joista kummankaan hyväksi ei esitetä erityistoimia; ryhmien välillä ei työelämän kannalta olennaisia eroja</p> <p>Sukupuolet yhtenäisinä ryhminä, sukupuoliryhmien sisäisiä yksilöiden välisiä eroja ei problematisoida</p> <p>Toimijat sukupuolettomia (”henkilöstö”, ”esimiehet”, ”opiskelijat” jne.)</p>
<p>Käsitys tasa-arvosta</p>	<p>Yhtäläiset mahdollisuudet ja yksilöiden syrjimättömyys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- menestyä ja edetä yliopistouralla</li> <li>- tavoitella resursseja ja asemia</li> <li>- tulla arvioiduksi samoilla kriteereillä</li> </ul> <p>Samanlainen kohtelu työssä (työn ja yksityiselämän erottaminen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poikkeuksena työn ja perheen yhdistämisen haasteet</li> </ul> <p>Tasa-arvon edistäminen alisteinen henkilöstöhallinnolle ja yliopiston strategisille tavoitteille</p>
<p>Perustelujen retoriikka</p>	<p>Lain velvoitteiden noudattaminen</p> <p>Sukupuolineutraali yhteinen hyvä, työhyvinvointi, ilmapiiri</p> <p>Yliopiston toiminnan laadun ja kilpailukyvyn parantaminen</p>
<p>Tasa-arvon mittaus ja arvot</p>	<p>Määrälliset mittarit (sukupuoliryhmien vertaaminen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- palkkakartoitukset (UPJ vaativuus- ja suoritustasojakaumat)</li> <li>- sukupuolten jakaumat (opiskelijat, henkilöstö, asemat, virkoihin hakeneet ja valitut, arvosanat)</li> </ul> <p>Resurssien tasajako ja yksilöiden (erityisesti naisten) menestymismahdollisuuksien parantaminen</p> <p>Taloudelliset ja valta-arvot etualalla, tavoitteena niiden (esim. palkkojen, asemien) tasaisempi jakautuminen miesten ja naisten välillä</p>

## **6 TASA-ARVOPOLITIikkaa TOTEUTTAMASSA**

Analysoin tässä luvussa tasa-arvopolitiikan toteuttamisen keinoja ja käytäntöjä yliopistossa. Tasa-arvotyötä ohjaavissa dokumenteissa on mainittu lukuisia erilaisia toimenpiteitä. Tarkastelen erikseen niitä toimijoita ja toimenpiteitä, jotka haastateltavat nostivat tärkeimmiksi: tasa-arvotoimikunta, yhdyshenkilöverkosto, tasa-arvosuunnittelu, mittaaminen ja laitosten selvitykset. Tarkastelen, miten toimenpiteitä on toteutettu ja millaisiksi haastateltavat kuvaavat käytännöt eri tasoilla. Tasa-arvoelinten ja -toimenpiteiden merkitykset sekä politiikan toteuttamisen käytännöt muodostavat kuvaa tasa-arvon edistämisen realiteeteista. (Tutkimuskysymys 1.2 Miten tasa-arvopolitiikkaa toteutetaan, ja miten se kohtaa yliopiston käytännöt eri tasoilla?)

### **6.1 Toimijat, elimet ja vastuut**

Dokumenttiaineistoa ja yliopiston verkkosivuja kartoittamalla löytyi erilaisia elimiä ja vastuuhenkilöasemia, joiden tehtävissä tasa-arvo mainitaan. Tasa-arvotoimikunta koordinoi tasa-arvotyötä koko yliopistossa ja valvoo tasa-arvopolitiikan edistämistä. Useimmilla laitoksilla on nimetty tasa-arvovastaava ja heistä muodostuu toimikunnan koordinoima yhdyshenkilöverkosto. Tasa-arvoasiat on mainittu myös yliopiston lakimiehen toimenkuvassa. Lisäksi työsuojeluohjelmassa on nimetty erillisiä häirintäyhdyshenkilöitä, joille kuuluu sukupuolisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun käsittely.

*Tasa-arvotoimikunta* perustettiin vuonna 1987, ja aloitetta ajoivat erityisesti Tampereen tutkijanaiset ja ylioppilaskunta. Se toimii yhteistoimintaelimenä, jonka tehtävät on esitetty toimintakertomuksissa. Julkilausuttuina tehtävinään se laatii tasa-arvosuunnitelmat ja valvoo tasa-arvonäkökulman huomioon ottamista eri tasoilla. Toimikunta on suunnitelmien lisäksi teettänyt erilaisia selvityksiä ja kartoituksia tasa-arvon toteutumisesta. Sen toimintaan ja tasa-arvotoimenpiteiden oikeuttamiseen haetaan tukea tasa-arvolaista sekä EU:n säädöksistä.

Tasa-arvotoimikunnan asettaa yliopiston rehtori, ja siinä ovat edustettuina yliopiston eri eturyhmät. Toimikunta on virallinen hallinnollinen elin, joka raportoi ja vastaa toiminnastaan

yliopiston hallitukselle. Tasa-arvotoimikunnan sihteerin tehtävänä on koordinoida tasa-arvotyötä. Sihteeriä lukuun ottamatta toimikunnan jäsenet toimivat muun työnsä ohella ja ilman erillistä korvausta. Sihteerin toimi kuului vuoteen 2008 asti naistutkimuksen laitoksen amanuenssin virkaan, minkä jälkeen se siirtyi yliopiston hallinnon hoidettavaksi.

Tasa-arvotoimikunta on koottu niin sanotun kolmikannan mukaisesti, jolloin jäsenet valitaan eri henkilöstöryhmistä (professorit, muu henkilökunta) ja opiskelijoilla on omat edustajansa. Haastatteluissa tämän tulkittiin vaikuttaneen toimikunnan työhön: ”*kukin toimikunnan jäsen tavallaan sitä omaa liittoa tai yhdistystä niinkun edustanut*”. Toimikunnan työtä pidettiin selvästi riippuvaisena yksittäisten toimijoiden aktiivisuudesta ja taustasta, sillä jäsenet ovat pyrkineet nostamaan tasa-arvosuunnitelmaan omien henkilöstöryhmiensä kannalta oleellisia asioita.

Virallisesti toimikunnan tehtävä on ennen kaikkea seurata tasa-arvotilannetta ja antaa suosituksia. Osa haastateltavista pitikin toimikuntaa ainoastaan nimellisenä elimenä vailla todellista toimi- tai vaikutusvaltaa. Ongelmaksi mainittiin myös, että toimikunta näkee monesti vain lopputuloksen, esimerkiksi henkilön nimeämisen virkaan, mutta ei siihen johtanutta prosessia. Tieto laitostasoilta ei aina tavoita toimikuntaa toivotulla tavalla. Tiedon saannin esteenä on etenkin tapausten salassapito ja selvittäminen vain asianomaisten henkilöiden kesken. Näin ollen toimikunnan merkitys tasa-arvoasioiden neuvonantajana ei olekaan ollut kovin vahva, mistä kertoo myös toimikunnalle tulleiden yhteydenottojen ja kysymysten vähäisyys. Monesti sen rooliksi on jäänyt reagoida jälkikäteen asioihin tai ainoastaan todeta tapahtunut.

*”No tota toimikuntahan ei oo edes kaikkia asioita tienny, että on, mä tiedän että yliopisto on ollut käräjillä jostakin virkanimityksestä että miks on tehty näin, yliopisto on tuomittu maksaan korvauksia, mutta sitten se menee niin että sitten vaan maksetaan ne korvaukset eli ettei tota noin ei sitten siihen päätökseen oo vaikuttanut niin näitä tämmösiä tapauksia ei oo mitenkään automaattisesti tuotu sen toimikunnan tietosuuteen ja samaten sitten tota tuolla henkilöstönkehittämissyksikössä sitten selvitellään näitä erilaista työilmapiiriongelmaa mitä yliopistossa on ja nekin on sitten sellasia että ei niitäkään että ne on koko lailla salassa pidettäviä sitten että jos esim häirintää*



*esiintynyt niin sitä sitten asianosasten kesken on selvitetty.”* (Toimikunnan entinen jäsen)

Toimikunnan positiivisiksi aikaansaannoksiksi mainittiin koulutusten, tiedotustilaisuuksien ja erilaisten tapaamisten järjestäminen sekä selvitysten rahoittaminen. Suurin haaste sen sijaan oli laitosten tavoittaminen ja toimenpiteiden edistäminen käytännössä.

Yliopistouudistuksen aikaan tasa-arvotoimikunnan työ oli pitkään pysähtynyt, eikä esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaa ole vielääkään päivitetty (tai ainakaan julkaistu), vaikka edellinen vanhentui jo vuonna 2009. Organisaatiouudistuksen epäiltiin vaikuttavan myös itse toimikunnan asemaan, ja kysymyksiä toiminnan jatkumisesta herätti sihteerin viran siirto henkilöstöhallinnolle naistutkimuksen laitokselta. Toimikunta tai tasa-arvovastaavat eivät olleet mukana organisaatiouudistusta ja yliopiston strategiaa valmisteltaessa, eikä tasa-arvoasioista juuri käyty keskustelua uudistuksen yhteydessä lukuun ottamatta jälkikäteistä debattia johtajavalinnoista. Kuten edellisessä luvussa totesin, näyttää siltä, että tässäkin tapauksessa tasa-arvo yhä edelleen käytännössä esiintyy ja mielletään ikään kuin erillisenä näkökulmana, joka lisätään muun toiminnan päälle tai oheen. Vaikka siis periaatteellisella tasolla ja virallisessa retoriikassa *gender mainstreaming* -ajattelun tulisi läpäistä myös yliopiston koko hallinnollinen toiminta, ei tätä ole aineistojeni kautta juuri havaittavissa käytännössä. Tasa-arvonäkökulman olematon painoarvo yliopistouudistuksen prosessissa osoittaa päinvastoin, miten tasa-arvo jää helposti sivuun muiden tärkeiden, ensisijaisina pidettyjen tehtävien tieltä.

*Yhdyshenkilöverkosto.* 1990-luvulla aloitettu kokeilu tasa-arvoverkostosta oli laitosten ”*oman hyvän tahdon varassa*”, ja henkilöiden valinta eteni hitaasti, kunnes rehtorin pyyntö sai lähes kaikki laitokset nimeämään oman vastuuhenkilönsä. Toimikunta koordinoi yhdyshenkilöverkosta ja järjestää esimerkiksi koulutuksia ja tiedotustilaisuuksia. Haastateltavat kuitenkin uskoivat vastuuhenkilön aseman olevan monilla laitoksilla vain nimellinen. Vaikka yhdyshenkilön tehtävä olisi välittää tietoa laitoksilta toimikuntaan, näin ei käytännössä kovin paljon tehdä, joten tästäkään syystä toimikunnalla ei ole tietoa siitä, mitä todellisuudessa tapahtuu.

*”- - - että nyt niinkun sit laitoksella on tota noin täytynt se askel ainakin ottaa että se tasa-arvovastaava mutta sitten on tosi vaikea tietää mitä laitokset sitten on tehneet, niin kun on puhetta että jotkut on olleet aktiivisempia siinä, että mä en esim tiedä että tapahtuuko meidän laitoksella yhtään mitään”*  
(Toimikunnan entinen jäsen)

Resurssien vähäisyyttä pidettiin yhtenä syynä sille, miksi tasa-arvovastaavien on ollut vaikea tehdä mitään. Työajassa tai budjetissa yhdyshenkilöiden toimintaa ja esimerkiksi tasa-arvoselvityksen tekemistä ei juuri ole huomioitu.

*”No itse asiassa oon tehny aika minimaalisesti että ei tässä niinkun ääh syksyllä oli muutama kokous, suunniteltiin tasa-arvoselvitystä, sitäkään ei oo saatu aikaseksi, että siinä mun pitäis nyt keskustella rahotuksesta. Laitoksen johtajan kanssa mutta sopia jossain vaiheessa, kaikki laitokset huonossa taloudellisessa tilanteessa, oon epävirallisesti kysynyt johtajalta että sanottiin että siitä kuitenkin voitais kuitenkin keskustella, jos rahaa jostain löytyisi.”*  
(Laitostason toimija)

Haastateltavien mielestä tasa-arvotyö on ollut käytännössä yksittäisten aktiivien varassa. Tasa-arvoasiat etenivät toiminnan varhaisvuosina hitaasti ja vain välttämättömät velvollisuudet hoidettiin: *”varmaan menty niin kun on kerran pakko”*. Haastateltava kuitenkin näki tasa-arvopolitiikan toteuttamisen prosessina, joka on *”epävirallisuudesta ja sieltä liepeiltä”* vähitellen edennyt ja tullut keskeisemmäksi. Rehtorin lisäksi muun johdon merkitys on ollut suuri. Laitoksilla vasta johdon sitoutumisen katsottiin tuovan painoarvoa ja hyväksyttävyyttä tasa-arvoselvityksen tekemiselle, sillä vastuuhenkilöllä itsellään ei ole juurikaan vaikutusvaltaa. Vastuuhenkilöt ovat olleet yleensä hierarkian keskitason opetus- tai hallintohenkilökuntaa, harvoin esimerkiksi professoreita. Myös tasa-arvosuunnitelmassa painotetaan johdon ja esimiesten vastuuta ja sitoutumista tasa-arvoisen työkuulttuurin ja ilmapiirin luomisessa.

*”- - - mutta sellanen käsitys että johto otti asian tai painotti asian (tasa-arvoselvitys) tärkeyttä, mikä on mun mielestä tärkeä juttu, kun esimerkiksi tasa-arvovastaava ei oo niinkun johtavissa tehtävissä laitoksella niin tota tulee painoarvoa siihen osallistumiseen, sosiaalista painoarvo, johdon markkinoima”* (Laitostason toimija)

## 6.2 Maltillisia toimenpiteitä ja ”rohkeita vetoja”

*Tasa-arvosuunnittelu ja tilastointi.* Näkemykset tasa-arvosuunnitelmien hyödyllisyydestä jakautuivat. Toimikunnan sisällä tasa-arvosuunnitelman tekeminen saattoi olla perusteellinen prosessi, jossa heräsi paljon ideoita ja vilkasta keskustelua. Haasteeksi on kuitenkin osoittautunut ideoiden ja välineiden vieminen laitostasolle.

*”Et se on mun mielestä hyvä et vaikka se oli pitkä prosessi niin se oli kuitenkin perusteellinen ja siinä mielessä aika hyvä ja nyt tässä uudessa taas niin tää järjesty viime vuonna jossain vaiheessa, viime keväänä en muista ihan tarkkaan, kylhän se löytyy siitä pöytäkirjoista ja näin, mut sen jälkeenhän ei oo tapahtunut niinkun mitään”* (Laitostason toimija)

Toisaalta kriittisimmissä näkemyksissä suunnitelmilla ei katsottu olevan minkäänlaista vaikutusta. Yhtäältä näkemystä perusteltiin sillä, että erillisten suunnitelmien tekeminen ylipäänsä on turhaa ja tasa-arvo tulisi kirjata osaksi yleisiä toimintaperiaatteita. Tähän kantaan kuului kiinteästi näkemys hyvän johtajuuden merkityksestä. Toisaalta ongelmana pidettiin, että suunnitelmilta puuttuu velvoittavuus, ja ne laaditaan vain tunnollisuudesta.

Tasa-arvoasioiden näkyvyys oli haastattelujen perusteella laitosten suunnitelmien ja yhdyshenkilöiden merkittävin hyöty. Toimenpidesuositukset tarjosivat mahdollisuuden edes jossain määrin seurata, mitä laitostasolla tapahtuu. Haastateltavat kuitenkin arvelivat tasa-arvosuunnittelun ja tilastojen keräämisen olevan laitoksilla lähinnä ylhäältä päin asetettuja ikäviä velvollisuuksia, joiden koetaan lisäävän hallinnollista vaivaa.

*”Se varmaan jos koetaan että se on ihan turhaa, niin sitten vaan että taas laitoksella taas yks tällänen toiminto että hallinnon toimesta täytyy tehdä jotain toimenpiteitä mutta...”* (Toimikunnan entinen jäsen)

Suunnitelman laatiminen voi joillakin laitoksilla olla muodollisuus, joka tehdään velvollisuuden vuoksi, mutta unohdetaan sen jälkeen. Tässä näkyy epäily siitä, että tasa-arvosuunnitelmien tekeminen on pelkkä näennäistoimenpide. Sitä ei motivoi aito halu

muuttaa käytäntöjä tai edistää aktiivisia toimenpiteitä. Toimintaa siis ohjaisi enemmän pelko laiminlyönnin seurauksista tai pyrkimys osoittaa, että tasa-arvoa toki kannatetaan periaatteena.

*”Ehkä vähän semmosta tuntua mulla on että monilla voi olla semmonen hyvä ajatus että tehdään tämmönen nyt sitten että se tyydyttää henkilöstöä ja näin mut se ajatus että tähänhän vois joku sit oikeesti vedotakin, et onko sit oikeesti mielletty sitä että tällä on merkitystä senkin kannalta ja sit oikeesti siitä voidaan et se on myös velvoittava” (Laitostason toimija)*

Sama epäily heräsi myös yliopistotason suunnitelmien tekemisestä. Tasa-arvon edistämiseen suhtaudutaan myönteisesti, mutta toimijana yliopisto jää *altavastaajaksi*, jonka tehtävä on varmistaa, että *”kun laki näin määrittelee niin pitää huolehtia siitä ettemme joudu kiikkiin tässä (nauraa) asiassa että ikään kuin kaikki muodollisuudet on hoidettu niin että ei kukaan pääse puuttumaan siihen että olis toimittu sitä lainsäädäntöä vastaan”*. Tasa-arvosuunnittelu ei vielä kerro, *”onko ideologiaa sisäistetty, tai onko muuttanut sitä käytännön asetelmaa”*.

Ylipäänsä sukupuolten tasa-arvon kysymykset saatettiin haastateltavien arvelun mukaan laitostasolla kokea tarpeettomiksi mutta samalla itsestään selviksi. Tämän suhtautumistavan taustalla voi nähdä tyypillisen ajatuksen siitä, että suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä sukupuolten tasa-arvo on jo saavutettu, joten sen pohtiminen ja painottaminen on tullut tarpeettomaksi.

*”No joittekin mielestähän se on niinkun ihan tarpeetonta, että tota sitten semmosta vähättelyä on ja tota tällästä että ilman muuta ollaan hirveen edistyksellisiä, hyvä ja tasa-arvonen työpaikka.” (Laitostason toimija)*

Yksi haastateltava pohtikin, että tasa-arvoasioista kiinnostumiseen tarvitaan omakohtainen kokemus esiintyneistä ongelmista.

*”Mä luulen että ne ihmiset jotka jotenkin henkilökohtaisesti kokee vaikka laitoksilla tai muissa että siellä on jotain ongelmia, ne on kiinnostuneita tekeen tasa-arvotyötä, tekemään tasa-arvoselvityksiä omalla laitoksellaan, öö mutta tota, sit mä luulen että aika monelle nimenomaan ehkä vanhan polven*

*edustajalle tää on aika hämärää ja silleen siellä jossain tarpeellisuusasteikon siellä hyvin vähäsessä päässä” (Laitostason toimija)*

Tasa-arvokysymyksiä ja esimerkiksi sukupuolen tutkimista voidaan periaatteessa pitää tärkeinä ja hyväksytyinä, mutta ongelmia ei omassa ympäristössä havaita. Yhdellä laitoksella oli tehty sukupuolten tasa-arvoa selvittävä Internet-kysely, johon oli saatu vain vähän vastauksia. Myös tasa-arvovastaavat raportoivat, ettei heille tule juurikaan yhteydenottoja tasa-arvon epäkohdista.

Tasa-arvopolitiikan ansioksi luettiin kuitenkin tilastoinnin kehittyminen ja laajentuminen. Toisaalta tässä nähtiin ongelmia, sillä määrälliset mittarit eivät kerro prosesseista tilastojen takana tai ihmisten kokemuksellisesta tiedosta. Haastateltavat kritisoivat tasa-arvopolitiikan pakollisia velvoitteita siitä, että tilastojen kerääminen muuttuu helposti itsetarkoitukseksi, jonka toteuttaminen luo illuusion, että jotain on tehty. Todellista muutosta ei saada aikaan. Haastateltavat toivoivat, että tilastojen rinnalla kerättäisiin enemmän ihmisten kokemuksellista tietoa. Tässä voitaisiin hyödyntää esimerkiksi yliopistotason työhyvinvointikyselyitä. Kokemusten selvittämisen ja purkamisen uskottiin synnyttävän tarpeen tutkia niiden taustoja ja pohtia ratkaisuja.

*Tasa-arvoselvitykset.* Toimikunta on kannustanut laitoksia omien tasa-arvoselvitysten tekemiseen, sillä laitosten sisäisiä ja piiloisia ongelmakohtia ei muuten saada tietoisuuteen. Joillakin laitoksilla olikin toteutettu kyselyjä ja selvityksiä. Siinä missä puhe tasa-arvosuunnitelmista ja tilastoista oli neutraalia, perusteellisempia tasa-arvoselvityksiä kommentoitiin voimakkaammin sävyin. Esimerkiksi yhdellä laitoksella tehty laajempi tasa-arvoselvitys näyttäytyi ”rohkeana vetona”. Ihmetystä herätti, miten kaikki laitoksen työntekijät suostuivat selvitykseen, vaikka osa henkilöstöstä tuli esitetyksi negatiivisessa valossa. Selvitysten uskottiin nostavan esiin sellaisia ”karvaita kokemuksia”, joita ei pelkkien tilastojen avulla saada selville. Haastateltavilla oli myös kokemuksia selvitysten tulosten mitätöinnistä ja vähättelystä. Selvityksiä seurannut keskustelu ja toimenpiteet ovat usein jääneet vähäisiksi. Ruohonjuuritason kokemuksellisen tiedon kerääminen ei sekään siis vielä

riitä, ellei ole olemassa toimivia käytäntöjä, joilla paljastuneita ongelmia sen jälkeen pyritään korjaamaan.

Havainnot kertovat siitä, että hyväksyttävät tasa-arvotoimet ovat usein sellaisia, jotka eivät velvoita mihinkään. Tilastojen keräämistä ja suunnittelua tehdään tunnollisuudesta ylhäältä päin tulevia suosituksia kohtaan. Näkyvät tilastolliset epätasaisuudet herättävät laitoksilla keskustelua, joka keskittyy esimerkiksi siihen, miten houkutella lisää miehiä tai naisia opiskelijoiksi. Kokemuksellista tietoa keräävät selvitykset kyseenalaistetaan voimakkaammin, eivätkä nekään välttämättä johda minkäänlaisiin toimenpiteisiin.

### **6.3 Erillistä vai ”kaikkien vastuulla”? – ristiriidat tasa-arvon edistämässä**

Haastateltavien puheesta paljastui yleisiä näkemyseroja siitä, miten tasa-arvoa tulisi edistää. Erityisesti sukupuolten tasa-arvoon keskittyvien elinten ja toimenpiteiden tarpeellisuus herätti ristiriitoja. Samalla näissä käsityksissä annettiin erilainen merkitys tasa-arvolle ja sukupuolelle. Tasa-arvoelimiä ja -toimenpiteitä *kannattavissa* näkemyksissä toimikunnan, vastuuhenkilöiden ja suunnitelmien tehtävää tasa-arvoasioiden esillä pitäjänä ja tiedottajana pidettiin tärkeänä. *Vastustavan* kannan mukaan erilliset toimijat ovat tarpeettomia, ja tasa-arvoasiat tulisi siirtää osaksi yleistä henkilöstöhallintoa. Haastatteluissa ilmenevät vastakkaiset tulkinnat heijastelevat yleistä kiistaa siitä, tulisiko tasa-arvotyötä edistää omana osa-alueenaan vai levittää läpäisyperiaatteella kaikkeen hallinnolliseen toimintaan.

Tasa-arvovastaavia ja -toimenpiteitä *kannattavissa* näkemyksissä ajatellaan, ettei tasa-arvo toteudu itsestään, vaan tarvitaan erityistä huomiota ja aktiivisiakin toimenpiteitä erikseen tätä varten nimetyiltä toimijoilta. Pelkona on, ettei kukaan ota vastuuta tasa-arvon edistämisestä, ellei ole erillisiä elimiä selvittämässä tasa-arvotilannetta ja pitämässä asiaa esillä. Erillinen politiikka ja elimet viestivät siis ennen kaikkea asian tärkeydestä. Yhden haastateltavan mielestä myös yliopiston kasvatukselliseen tehtävään kuuluu, että opiskelijoille välitetään käsitystä tasa-arvon edistämisen tärkeydestä. Aktiivisia toimenpiteitä *kannattavissa* näkemyksissä pidettiin oleellisena resurssien ja toimivallan lisäämistä tasa-arvosta vastaaville

elimille sekä laadullisia selvityksiä työntekijöiden hyvinvoinnista ja eriarvoisuuden kokemuksista.

Samalla tämän kannan mukaan ”tasa-arvopolitiikka” haluttiin varata yksinomaan sukupuolten tasa-arvolle. Sukupuolen merkitystä yliopistossa tulisi pohtia vieläkin enemmän ja syvemmin ja sukupuolten tasa-arvoa edistää aktiivisesti. Sukupuoli on jo valmiiksi niin arkaluonteinen ja helposti sivuutettava aihe, että siitä tulisi pitää kiinni ensisijaisena huomion kohteena. ”Yhdenvertaisuuden” käsite puolestaan sopisi erilaisten marginaalissa olevien vähemmistöjen, kuten vammaisten, etnisten ryhmien ja seksuaalisten vähemmistöjen, oikeuksien ajamiseen.

Muut eronteot näyttäytyivätkin ikään kuin uhkana sukupuolesta puhumiselle. Tasa-arvotoimikunnassa mukana ollut henkilö kuvasi, miten toimikuntaan tulevilla jäsenillä oli erilaisia odotuksia ja toiveita niin sanottujen painopistealueiden suhteen. Toimikunta oli kuullut esimerkiksi vammaisten edustajaa esteettömyyskeskustelussa, joku puolestaan toivoi kielellistä tasa-arvoa ja niin edelleen. Pelkona kuitenkin oli, että muista mahdollista syrjintää aiheuttavista tekijöistä puhuminen sysäisi helposti sukupuolen pois agendalta. Epäilyksiä kohdistui myös toimikunnan jäsenten asiantuntemukseen esimerkiksi etnisistä vähemmistöistä ja heidän asemastaan.

Erillisiä tasa-arvotoimenpiteitä vastustavissa näkemyksissä uskotaan, ettei epäkohtiin voida vaikuttaa tasa-arvopolitiikalla tai vastuuhenkilöitä nimeämällä.

*”Mun mielestä on enemmänkin aika purkaa näitä kaikenlaisia yhdyshenkilö vastuuhenkilörooleja koska ne johtaa juuri siihen että kaikki muut ajattelee että se ei kuulu heille, kun meillä on yksikössä perehdyttäjät niin kaikki muut ajattelee että mun ei tarvi sitä nuorta kollegaa opettaa kun meillä on se perehdyttäjät. Että taikka, jos on vaikka tasa-arvovastaava, niin johtaja voi ajatella, että meillä tasa-arvovastaava hoitaa tämän asian.”*  
(Henkilöstöhallinnon edustaja)

Haastateltava pelkäsi nimettyjen vastuuhenkilöiden valinnan johtavan siihen, että tasa-arvoasioiden edistäminen jää näiden hoidettavaksi, eikä muiden tarvitse kiinnittää asiaan huomiota. Hän perusteli tällä myös näkemystään siitä, että vastuuhenkilöverkosto tulisi purkaa. Tässä käsityksessä eriarvoisuus esiintyy ongelmatilanteina yksittäisten henkilöiden välillä. Tasa-arvon tulisikin olla yleinen periaate, joka kuuluu muun toiminnan oheen ja kaikkien vastuulle. Erillinen tasa-arvopolitiikka antaa sukupuolelle liian suuren merkityksen. Näissä näkemyksissä haluttiin myös irtautua mielikuvista, joissa tasa-arvopolitiikka on vain naisten projekti.

*”Luulen kyllä koska tuota vielä edelleen kuitenkin hyvin monelle tasa-arvo käsitteenä tarkoittaa samaa kuin feminismi ja siitä tulee tämmöinen ajatus että (t) öö se on jotain semmosta mitä pitää jollain tapaa vähän hyvittää tai tasapainottaa niin sitten taas voidaan jatkaa niinkun ennenkin..”*  
(Henkilöstöhallinnon edustaja)

Haastateltavan kuvauksessa näkyy ajatus tasa-arvon samaistamisesta feminismiin, joka taas herättää epämielisiä mielikuvia. Tasa-arvon tavoittelu käsitetään ongelmanratkaisuna, joka koskee etenkin naisia. Halu irtautua naisasiasta ei silti välttämättä tarkoita uudenlaista näkökulmaa sukupuolen tai sukupuolieron merkityksen pohtimiseen, vaan taustalla voi olla ylipäänsä sukupuolen pitäminen merkityksettömänä.

Yleinen sukupuolinäkökulma tasa-arvopolitiikan lähtökohtana sai kritiikkiä, sillä näkemyksessä korostettiin ongelmien käsittelemistä pikemmin tapauskohtaisesti yksittäisiä henkilöitä koskettavina kiistoina tai epäkohtina. Käsittelemättä epätasa-arvosta yksittäisinä ongelmatilanteina tuli esiin muun muassa perusteluissa, joissa tasa-arvovastaavia pidetään tarpeettomina, koska heille ei tule yhteydenottoja ongelmista. Lisäksi tasa-arvon käsite keskittyy liiaksi miehen ja naisen väliseen tasa-arvoon. Esimerkiksi seksuaalisen häirinnän tilanteet voivat olla myös saman sukupuolen sisäisiä. Tällöin tasa-arvosta puhuminen on tarpeetonta, sillä se kapeuttaa ja vääristää ongelmien käsittelyä ja tilanteiden ymmärtämistä. Epätasa-arvo määrittyy näin ollen yksilöiden huonoksi kohteluksi ja yksittäisiksi syrjintä- ja häirintätilanteiksi, jolloin tasa-arvo puolestaan on näiden tapausten puuttumista. Tällainen



käsitys näkyy esimerkiksi haastateltavan perustelussa siitä, miksei erillisiä tasa-arvosta vastaavia tahoja tarvita.

*”Niinkun normaalin toiminnan sisältöalueiksi tuotettuna ihan ookoo, kun sitten meillä on kumminkin olemassa työsuojelunkin kautta, työturvallisuuslain kautta ää ne tahot, joiden puoleen ihmiset voivat kääntyä jos he kokevat tulleensa huonosti kohdelluksi.”* (Henkilöstöhallinnon edustaja)

Tasa-arvopolitiikasta luopumista perustelivat kokemus toimenpiteiden tehottomuudesta ja samalla näkemys siitä, ettei sukupuoli ansaitse erityisen suurta huomiota. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat yleisiä periaatteita, jotka jokaisen tulisi ottaa toiminnassaan huomioon. Tasa-arvo ”normaalin toiminnan osana” esimerkiksi henkilöstöhallinnossa on riittävä lähtökohta. Tasa-arvon toteutumisen tulisi olla kaikkien vastuulla, kirjattuna yhteisiin pelisääntöihin ja etenkin vastuullisen johtajuuden periaatteisiin. ”Kaikkien vastuulla” -näkemys ei kuitenkaan tarkoittanut *gender mainstreaming* -ajatuksen mukaista sukupuolinäkökulman vahvistamista vaan pikemminkin sukupuolen ja sukupuolierojen huomiotta jättämistä.

Ks. yhteenvedotaulukko 3 seuraavalla sivulla.

### Taulukko 3. Erillisenä vai ei?

Miten tasa-arvoa tulisi käytännössä tavoitella?	Erilliset tasa-arvopolitiikkaan keskittyvät elimet ja toimenpiteet tarpeellisia, koska pitävät teemaa esillä; tasa-arvo-asiantuntemus olennaista, tasa-arvo ei etene itsestään	Ei tarvita erillisiä elimiä ja toimenpiteitä, vaan tasavertaisen kohtelun edistämisen tulisi olla kaikkien vastuulla, yleisenä toimintaperiaatteena ja erityisesti hyvän johtajuuden yhtenä lähtökohtana
Kenen välistä tasa-arvoa tavoitellaan?	Sukupuolten välinen tasa-arvo; muiden erojen tarkastelu vaikeuttaa sukupuolen mukaista tarkastelua	Yksilöiden välinen yhdenvertaisuus, keskittymättä sukupuoleen
Miten tasa-arvo ymmärretään?	Naisten ja miesten välistä, myös yleisesti ja rakenteellisesti näyttäytyvää	Yksilöiden välistä, yksittäisissä ongelmatilanteissa näyttäytyvää ja tapauskohtaisesti ratkaistavaa
Miten yhdistyy <i>gender mainstreaming</i> -periaatteeseen?	Huomio sukupuoleessa, mutta pikemmin erillisenä toimintana kuin ”valtavirtaistettuna” kaikkeen hallintoon; sukupuolen mukainen tarkastelu lisätään olemassa olevaan toimintaan; keskittyy sukupuoliryhmiin	Periaatteena yleisen tasavertaisen kohtelun tavoittelu kaikessa toiminnassa, mutta sukupuolen ja sukupuolierojen erityismerkitystä ei haluta korostaa
	<p>Kumpikaan näkemys ei siis oikeastaan ole <i>gender mainstreaming</i> -periaatteen mukainen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- toinen pitää erillisiä tasa-arvoelimiä ja -toimia parempina kuin pelkästään yleishallintoon valtavirtaistettua (<i>mainstreaming</i>) tasa-arvoajattelua;</li> <li>- toinen pitää parempana tasa-arvotyön sulauttamista muuhun hallintoon, mutta ilman sukupuolelle (<i>gender</i>) annettavaa erityismerkitystä</li> </ul>	

### 6.4 Yhteenveto: Muodollisesti pätevä tasa-arvo

Tässä luvussa olen analysoinut tasa-arvopolitiikan toteuttamisen käytäntöjä ja merkityksiä. Analyysia varten luokittelin aluksi tasa-arvoa ohjaavissa dokumenteissa esitetyt toimijat ja

toimenpiteet ja tarkastelin, miten ne tulevat esiin haastatteluissa. Haastattelujen pohjalta erittelin politiikan toteuttamisen toimijoiden vaikutuksiin ja toimenpiteiden vaikutuksiin. Näitä analysoin edelleen sen mukaan, millaisia positiivisia ja negatiivisia merkityksiä ne saivat. Olennaisia havaintoja olivat haastateltavien eriävät tulkinnat erillisen tasa-arvopolitiikan tarpeellisuudesta. Puhe toteuttamisen käytännöistä kertoi myös erilaisista tavoista ymmärtää tasa-arvo ja sukupuolen merkitys.

Positiivisena pidettiin tasa-arvotoimikunnan sisäistä työtä ja tasa-arvosuunnittelun prosessia. Toimikuntaa tarvitaan asioiden esillä pitäjänä, tiedottajana, kannanottajana ja kouluttajana. Negatiivisia piirteitä ovat sisäiset ristiriidat ja jäsenten roolit omien ryhmittymiensä etujen ajajina. Toiminnan esteinä nähtiin resurssien ja toimivallan puute sekä heikko tiedon saanti. Vaikka toimikunnan tehtävänä on tasa-arvotilanteen seuraaminen, käytännössä sen mahdollisuudet ovat vähäiset. Tasa-arvokäsityksestä, jonka mukaan epätasa-arvo esiintyy yksilöiden välisissä ongelmatilanteissa (syrjintä tai häirintä), seuraa myös tilanteiden ratkaisu osapuolten välisinä yksittäistapauksina ilman yleisempää sukupuolinäkökulmaa.

Vastuuhenkilö on nimetty lähes joka laitoksella, mihin on vaikuttanut erityisesti rehtorin suositus. Yhdyshenkilöverkoston positiivinen ansio on periaatteellinen mahdollisuus seurata laitosten tapahtumia. Negatiivisena oletuksena esitettiin, että tasa-arvovastaavat ovat jääneet monilla laitoksilla nimellisiksi. Samalla henkilöiden nimeäminen saattaa ikään kuin vapauttaa muut vastuusta pohtia tasa-arvokysymyksiä. Vastuuhenkilöiden resurssien ja toimivallan puutteen koettiin estävän esimerkiksi tasa-arvoselvitysten tekemistä.

Tasa-arvosuunnitelmassa konkreettiset toimenpiteet jakautuvat selvityksiin ja tilastointiin, koulutuksiin ja oppaisiin sekä yhdyshenkilöverkostoihin ja työolokartoituksiin (kyselyt). Näistä tilastojen kerääminen ja sukupuolijakaumien tarkastelu oli toteutunut parhaiten. Koulutusta ja tiedottamista on ollut jonkin verran, mutta esimerkiksi yhdyshenkilöverkostoa ei pidetty kovin tehokkaana. Työolokartoitusten tuloksia ei katsottu hyödynnettävän tarpeeksi tasa-arvo-ongelmia selvitettäessä. Parhaiten toteutuneet toimenpiteet näyttävät olevan sellaisia, jotka ovat helposti havaittavissa ja mitattavissa esimerkiksi tilastollisesti. Heikoimmin

toteutuneet puolestaan ovat melko epämääräisiä tavoitteita, joita on vaikea hahmottaa konkreettisesti.

Mittaamista ei pidetty yksinään riittävänä selvittämään, mitä tilastollisten havaintojen taustalla on. Tilastojen ohelle tarvittaisiin kokemuksellista tietoa. Vaatimus sukupuolen mukaisten tilastojen keräämisestä ja raportoinnista luo myös kuvaa tasa-arvosta, jota voidaan mitata määrällisesti. Tasa-arvon edistämisen tavoitteeksi muodostuu tällöin sukupuolijakaumien tasoittaminen. Tämä on laitoksilla lisännyt pohdintoja esimerkiksi nais- tai miespuolisten opiskelijoiden houkuttelemisesta.

Monilla laitoksilla vaatimus tasa-arvotilanteen seuraamisesta ja tilastoinnista näyttöytyy ikävänä hallinnollisena velvollisuutena. Ideointi ja keskustelu ovat jääneet toimikunnan sisälle, eikä laitoksilla juuri ole kiinnostuttu tasa-arvotavoitteista. Vähäisestä kiinnostuksesta kertoo esimerkiksi se, että useimmilla laitoksilla on toteutettu vain välttämättömät toimenpiteet, jos niitäkään. Tasa-arvopolitiikan keinojen käytännön vaikutuksiin kaikki haastateltavat suhtautuivat skeptisesti. Kuvaukset kertovat tasa-arvopolitiikan tavoitteiden enimmäkseen jäävän hallinnolliselle tasolle, josta ne eivät tavoita käytäntöä. Tasa-arvopolitiikan toteuttaminen näyttöytyy velvollisuutena vastata lain määräytyksiin, sillä ”*jo lakikin velvoittaa*” tekemään tasa-arvosuunnittelua ja edistämään tasa-arvoa. Toisaalta laista haetaan painoarvoa, jota muuten voisi olla vaikea saada. Muodollisten velvoitteiden täyttämisen ei kuitenkaan nähdä riittävän, vaan ”*sisältö ja käytäntö*” olisi saatava mukaan ja henkilökunnan kokemustietoa hyödynnettävä tilastojen rinnalla.

Yliopisto kuvattiin haastatteluissa eräänlaiseksi mallioppilaaksi kahtalaisessa merkityksessä. Yliopisto on yhteiskunnassa näkyvä toimija, minkä vuoksi sen on huolehdittava lakien noudattamisesta ja velvoitteiden täyttamisestä. Toisaalta yliopiston näkyvä rooli on myönteinen mahdollisuus, se voi antaa esimerkkiä muulle yhteiskunnalle, olla edistyksellinen ja välittää opiskelijoiden kautta tietoa ja kokemusta tasa-arvosta työelämään.

Näyttää siltä, että tasa-arvopolitiikan velvollisuudet on yliopistossa hoidettu moitteettomasti, mutta keskustelu ja konkreettiset vaikutukset eivät juuri ole levinneet käytäntöön tasa-arvotoimikuntaa ja hallintoa pidemmälle. Suunnittelu ei ole lähtenyt vallitsevien todellisten olosuhteiden, eriarvoisuuden kokemusten ja ongelmien analyysistä, vaan ylhäältä päin asetetuista tasa-arvo-ohjelmien vaatimuksista. Kun tähän yhdistyy dokumenttien retoriikka tasa-arvosta laadun ja kilpailukyvyn parantajana, muodostuu tasa-arvon edistämisestä kuva, jossa yliopisto pyrkii näyttämään edistykselliseltä mallioppilaalta, vaikka ruohonjuuritason käytännöissä ei tapahtuisi merkittävää edistystä.

#### Taulukko 4. Yhteenvedo tasa-arvopolitiikan toteuttamisen käsityksistä ja käytännöistä

Toimijat ja toimenpiteet	<p>Tasa-arvoelimet (toimikunta ja vastuhenkilöt) nimellisiä resurssien ja toimivallan puutteen vuoksi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- johdon ja yksittäisten henkilöiden aktiivisuus olennaista</li> </ul> <p>Tasa-arvosuunnittelu ja tilastointi hyväksyttävää, mutta jäävät usein näennäisiksi toimiksi; selvitykset harvassa, suhtautuminen niihin ristiriitaista, eivätkä johda välttämättä mihinkään</p>
Käsitykset tasa-arvon edistämisestä	<p>Näkemykset tasa-arvon edistämisestä jakautuivat erillisiä elimiä ja toimenpiteitä...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kannattaviin (esilläpito, asiantuntijuus)</li> <li>- vastustaviin (ennemmin kaikkien vastuulla)</li> <li>→ kumpikaan ei varsinaisesti <i>gender mainstreaming</i> -periaatteen mukainen</li> <li>- perusteluissa erilaiset käsitykset tasa-arvosta ja sukupuolen merkityksestä</li> </ul>
Yliopisto tasa-arvopolitiikan toteuttajana	<p>Lakia noudattava mallioppilas, joka haluaa huolehtia velvollisuuksistaan ja antaa esimerkkiä muulle yhteiskunnalle</p> <p>Toteutettu sisällyttämällä osaksi henkilöhallinnon toimintatapoja ja välineitä</p>
Laitokset tasa-arvopolitiikan kohteina	<p>Useimmat laitokset seuranneet suosituksia, mutta monet pitävät niitä ikävinä hallinnollisina rasitteina</p> <p>Tavoitteet etäisiä ruohonjuuritasolla</p> <p>Keskustelu tasa-arvosta usein esimerkiksi pohdintaa opiskelijamäärien tasaamisesta</p>

## 7 (EPÄ)TASA-ARVON KOKEMUS

Analysoin seuraavaksi eriarvoisuuden kokemuksia, joita haastateltavat avainhenkilöinä toivat esiin. Luvut jakautuvat aluksi kolmeen pääteemaan, joihin kokemukset liittyivät. Teemojen erittelyn jälkeen käsittelen viimeisessä alaluvussa sitä, miten kokemuksista voi erottaa näkyvän ja piiloisen tason, joissa tasa-arvo saa erilaisen merkityksen. (Tutkimuskysymys 1.3 Miten tasa-arvo määrittyy henkilöstön kokemuksissa, ja mihin eriarvoisuuden kokemukset yliopistossa liittyvät?)

### 7.1 Akateeminen ammatillisuus ja yhteisöllinen huolenpito: sukupuolittuneet mielikuvat

Kun haastateltavat pohtivat yliopistoa tasa-arvon näkökulmasta, puhe kääntyi usein tiettyihin ominaisuuksiin. Yliopistoa pidettiin *hierarkkisena, professorivaltaisena, autoritaarisena, kilpailuhenkisenä, yksilökeskeisenä paikkana, jossa työ henkilöityy*. Akateemisella uralla menestyminen vaatii *valmiutta kilpailuun, kamppailua omasta asemasta ja pyrkyryyttä*. Näitä kuvattiin maskuliinisiksi toimintatavoiksi. Sen sijaan feminiinisiksi luonnehdittujen ominaisuuksien, kuten *suvaitsevuu den, myötäilevyyden ja armahtavuuden* ei katsottu kuuluvan varsinaiseen ammatillisuuteen.

*”...on myös hyvin tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti käyttäytyviä miehiä ja naisia ja on aivan yhtä syrjivästi ja epätasa-arvoisesti käyttäytyviä miehiä ja naisia. Tämä on minun kokemukseni että on myös hyvin maskuliinisia miehiä (korjaa) taikka siis naisia anteeks jotka käyttää valtaa hyvin häikäilemättömästi, on hyvin kilpailuhenkisiä, on hyvin valmiita ohittamaan naispuolisen kollegansa tai tekemään kielteisiä päätöksiä naisten suuntaan.* (Henkilöstöhallinnon edustaja)

Haastateltava tähdentää, ettei henkilön sukupuoli välttämättä vaikuta siihen, miten erilaisia toimintatapoja omaksutaan. Erot eivät pelkisty miesten ja naisten ryhmien välille vaan ovat myös ryhmien sisällä. Naisten kesken ei haastateltavan mielestä myöskään esiinny erityistä solidaarisuutta. Ominaisuudet yhdistyvät näin ollen ennemminkin yliopiston toiminnan ja rakenteiden ominaispiirteisiin kuin sukupuoliin.

Vaikka sekä miesten että naisten katsottiin osoittavan akateemisuuteen sopivia ominaisuuksia, niitä kuvattiin kuitenkin sukupuolittuneesti. Kuvaukset toimintatavoista tai yksilön ominaisuuksista, luonteenpiirteistä tai ulkonäöstä paljastivat samalla mielikuvia, jotka yhdistyvät yleisemmin tieteeseen ja sen tekijöihin. Naisen esimerkiksi uskottiin menestyvän helpommin, jos hän ei osoita liiallista feminiinisyyttä ulkonäössään tai toimintatavoissaan. Tietynlainen naiseus saattaa auttaa akateemisella uralla etenemisessä, kuten haastateltava luonnehtii eräänlaista stereotypiaa: ”*lyhyet hiukset, silmälasit, hoikka, mielellään suht pienirintanen, vähän naiseva ääni, ei kauheesti naurua, mutta hyvin päättäväisiä kommentteja ja mielipiteitä asioista, ää vähän tekokriittisyyttä*”. Kuvauksen voi lukea myös parodiana tai kritiikkinä. Tämä viittaa siihen, millaisia jännitteitä naiset kohtaavat rooliasemissa: toisaalta liiallinen feminiinisyyttä ei ole hyväksi, toisaalta sen välttelemistä voidaan pitää keinotekoisena ja teennäisenä.

Stereotyyppiset oletukset sukupuolista näkyvät muutenkin arjessa. Kokemukset tulevat esiin esimerkiksi työnjaossa. Haastateltavat kuvasivat, miten naispuoliset tutkijaopettajat ovat saaneet vastuulleen enemmän opetustyötä verrattuna miespuolisiin kollegoihin, joilla on enemmän aikaa tutkimustyöhön.

*”Yks mikä tulee muillakin työpaikoilla niin todennäköisesti on niinkun työnjako ja siinä esimerkiksi se et jos on semmonen tehtävä johon kuuluu sekä opetusta että tutkimusta niin että opetuksen kasautuminen niin naispuoleisille ja sit taas se että tutkimusmahdollisuuksien että niitä sit taas saattaa olla enemmän miespuoleisilla työntekijöillä...”* (Laitostason toimija)

Sukupuolittuneet oletukset näkyvät myös siinä, kenelle osoitetaan vastuuta yhteisistä asioista tai opiskelijoista huolehtimisesta. Tällaista yhteisöllistä huolenpitoa pidetään usein naisellisiin ominaisuuksiin sopivana. Huolenpito ilmenee tilanteissa, joissa mietitään, kuka hoitaa laitoksen yhteisiä velvollisuuksia, järjestää vaikkapa työyhteisön virkistystapahtumia tai huolehtii opiskelijoiden asioista. Tällainen järjestäjä saattaa itsekin ilmoittaa olevansa opiskelijoiden ”äitihahmo”.

*”että tällöisiä niinkun sitä perinteistä ajattelua että nainen kantaa sen vastuun ja huolehtii niistä opiskelijoista, ei varmasti oo yks yhteen näin että puolin ja toisin on poikkeuksia mut että ihan yks tällöinen asia ja että kenen velvollisuus on huolehtia yhteisistä asioista, työyhteisöasioista ja järjestää jotakin ja ottaa kantaa” (Laitostason toimija)*

Näiden kokemusten perusteella naisille näyttäisi kasaantuvan myös työelämän sisäinen ”kaksoistaakka”. Sen lisäksi, että naisten odotetaan toimivan vallitsevaan (”miehiseen”) kilpailulliseen tapaan urallaan, heidän toisaalta oletetaan toteuttavan ”naiseuttaan” asettumalla huolehtijan rooliin työyhteisössä. Yhteisöllisen huolenpidon oletus voi aiheuttaa ristiriidan, jonka akateemiset naiset joskus ilmaisevat vaikeudeksi toimia ”omalla tavalla” yliopistossa. Toisaalta tulisi olla empaattinen, avulias ja kuunteleva ja toisaalta puoliaan pitävä ja kilpailuhenkinen ollakseen uskottava esimerkiksi tutkijana. ”Oman tavan” löytämisen vaikeudesta kertoo myös edellä mainittu jännite feminiinisten piirteiden näyttämisen ja välttelemisen välillä. Tasa-arvosuunnitelmien oletus abstraktista sukupuolettomasta uralla etenijästä ja ”huipulle” pyrkijästä on ristiriidassa näiden kokemusten, työelämän sukupuolittuneiden odotusten ja todellisten elämäntilanteiden kanssa.

## **7.2 ”Mikä tää on tää mekanismi” – rekrytoinnin sumeat käytännöt**

Haastatellut nostivat rekrytoinnin käytännöt ja prosessit olennaisiksi eriarvoisuuden kokemuksia synnyttäviksi tilanteiksi. Tunne epäoikeudenmukaisuudesta voi syntyä, jos jää esimerkiksi nuoremman kollegan ohittamaksi. Rekrytoinnissa ongelmallisena pidettiin työsuhteiden määräaikaaisuutta ja projekteja, joihin saatetaan pyytää työntekijöitä ilman virallista hakua (tai jos sellainen on, se on vain muodollinen).

*”..saako siihen uraan buustia ja apua ja keitä valitaan virkoihin ja keille tarjotaan projekteja et onhan siis tää on varmaan yks juttu rekrytoinnissa että työsuhteet on aika usein määräaikaasia niin tota että tulee rekrytoiduksi, pyydetään johonkin projektiin niin se on se että miten töitä saa, siinä ei oo mitään hakua, tollasessa työllistymisessä, siinä just suhteet tai tälläset voi olla ratkasevia. Eikä siihen tietenkään voi ees puuttua.” (Laitostason toimija)*



Valinnat työsuhteisiin ja projekteihin sekä apurahojen jakaminen näyttävät kulissien takaisten epävirallisten käytäntöjen ja suhteiden ohjaamilta, jolloin on vaikea havaita niihin vaikuttavia seikkoja. Myös vakituisia virkoja epäiltiin täytettävän epämuodollista reittiä: ”*voi kysyä, kenen määräaikaiset suhteet muutetaan vakituisiksi*”. Rekrytointipolitiikka yhdistyi monissa mielikuvissa päätösten läpinäkymättömyyteen, ”suhteilla etenemiseen”, epävirallisiin verkostoihin ja päätöksiin. Näissä katsottiin naisten aseman olevan miehiä heikompi juuri siksi, että professorivalta jakaantuu epätasaisesti sukupuolittain. Esimerkiksi kutsuntamenettelyä käytettäessä on professorin virkaan valittu tutkimassani yliopistossa hieman useammin mies kuin nainen.

*”Joo ja sit ne on niinkun valta-asetelmat on tavallaan niin kamalia et kun tääkin on tällänen pulju, et vähän niinkun kenen kaveri oot ja kaikki tälläset et onhan niillä merkitystä”* (Toimikunnan entinen jäsen)

Kaikki haastateltavat kuvasivat epävirallisia käytäntöjä rekrytoinnissa, asiantuntijoiden kuulemisessa, puhujien kutsumisessa, projekteihin palkkaamisessa tai työhuonejärjestelyissä. Työntekijöiden eriarvoisuuden kokemukset johtuivat sellaisista käytännöistä, joilla ikään kuin huomaamatta osoitetaan joidenkin yksilöiden tai ryhmien työ vähempiarvoiseksi kuin joidenkin toisten.

*”Ja tota et siinä on sitten tälläset must niinkun varmaan aika monet esimerkiks niinku tutkijat jotka koittaa rekrytoitua että heistä tulis niinkun tutkija-opettajia tai opettaja-tutkijoita niin varmaan sen sitten huomaa, että kyllähän se tässä laitusrakenteessa että jos laitoksella on seitsemän professoria ja ne on kaikki miehiä niin kyllähän se jotain kertoo että minkälaista kykyä sieltä niinkun omien joukosta nostetaan sitten.”* (Toimikunnan entinen jäsen)

Yliopiston rakenteista tai historiasta lähteissä selityksissä yliopiston hierarkkinen järjestys ja valta-asetat aiheuttivat epätasa-arvoisuutta. Tähän yhdistyi vallan keskittyminen ja autoritaariset päätöksentekojärjestelmät. Lisäksi haastateltujen arvioiden mukaan miesprofessorien tekemä tutkimus määritellään usein laitoksen ytimeksi ja naisten herkemmin marginaaliseksi. Tässä saattaa heijastua yliopiston miehinen perinne, jossa miestieteilijä ja -opiskelija ovat olleet sukupuolittuneet normit. Kokemukset kertoivat myös sukupolvittaisen

tuen antamisesta tilanteissa, joissa miespuolisten opiskelijoiden tutkimusaiheet osuvat lähemmäksi miesprofessoreiden aiheita ja laitoksen ydintutkimusta.

*"joo ja jossain tapauksessa on sitten ihan se että tota jollain tutkimusalalla miehet on kiinnostuneempia joistain alueista enemmän kun naiset että jossain määrin saattaa olla niin että miehet on kiinnostuneita niistä asioista mistä miesprofessorit on kiinnostuneita ja naiset sitten on kiinnostuneita eri tyyppisistä jutuista, ja sitten kun laitoksen fokusta määritellään niin siinä olis se kova ydin, mihin suuntautuu miesprofessorit ja nuoret miehet helpommin kun naiset. Että tollaseenhan on tosi vaikea pureutua tai sen osoittaminen että jollain tällasella asialla niinkun sukupuolella olis jotain merkitystä"*  
(Laitostason toimija)

Toisaalta lainauksessa näkyy, miten sukupuolittaminen toimii usein mikrotasolla, osin tiedostamattomasti. Sitä on vaikea tuoda esille ja siihen on vaikea reagoida tai puuttua esimerkiksi tasa-arvotoimenpiteillä. Syrjintä ei olekaan näkyvää ja tiettyyn tilanteeseen paikantuvaa. Tällaisia kokemuksia ei välttämättä mielletä eriarvoisuudeksi tai ainakaan niistä ei julkisesti puhuta sukupuolten välisenä eriarvoisuutena.

Eriarvoisuuden kokemuksia selitettiin myös yliopiston historialla, jossa valta on ollut pitkään miehillä. Tilanteen kuitenkin uskottiin jatkuvasti paranevan esimerkiksi sukupuolijakaumien tasaantuessa. Näissä näkemyksissä yksilön ominaisuudet, toiminta ja valinnat saivat suuremman painoarvon kuin sukupuoli tai rakenteelliset tekijät. Kannan mukaan esimerkiksi joidenkin naisten heikompi itsetunto ja haluttomuus hakeutua vaativampiin tehtäviin ja edetä uralla vaikuttavat heidän asemaansa. Jos tutkimusaihe on sivussa ohjaajan kiinnostuksen kohteista, tutkija tarvitsee määrätietoisuutta saadakseen ohjausta. On siis yksilön päättäväisyyden ja kunnianhimon puutetta, jos hän ei onnistu kamppailemaan asemastaan. Tällöin mahdollista eriarvoisuuden kokemusta selitetään yksilöllisillä ja tapauskohtaisilla ominaisuuksilla.

Kaikissa haastatteluissa kilpailullisuus luonnehti merkittävästi yliopiston toimintakulttuuria. Kilpailu työpaikoista koettiin pääosin epämiellyttäväksi tekijäksi, joka aiheuttaa jännitteitä työyhteisössä ja laitosten ilmapiirissä. Yksilöllisellä tasolla se yhdistyi pyrkyryyteen,

meritoitumiseen ja ”häikäilemättömään valmiuteen ohittaa toinen hakija”, mikä haastateltavan mielestä saattoi olla yhtä lailla naisten kuin miesten ominaisuus. Kilpailun synnyttämiä epämukavuuden tunteita haastateltavat kertoivat havainneensa etenkin tutkijoilla ja opettajilla.

*”Siinä on varmaan yliopistossa se perustavanlaatunen juttu, että tota ehkä tutkijat ja opettajat saattaa huomata tasa-arvo-ongelmia helpommin, että siinä on tietysti se kilpailu, että miehet ja naiset kilpailee samoista työpaikoista, että jos jotakuta suositaan, niin se huomioidaan” (Laitostason toimija)*

Yliopistoa kuvattiin yksilökeskeiseksi yhteisöksi, jossa yksityiset tarpeet ja pyrkimykset nousevat helposti hallitseviksi. Toisaalta perinteinen miesprofessorivaltaisuus edusti vanhaa, autoritaarista toimintatapaa ja tunkkaista ”vanhakantaista ajatusta vallasta ja hierarkioista”. Tätä perinnettä haastamaan on noussut työelämän modernisoituminen, jonka mukana myös yliopiston uskottiin muuttuvan. Vaikka kilpailu ja epävarmuus yksilötasolla olivat kielteisiä ilmiöitä, niiden nähtiin silti olevan yleisesti ottaen osa nykyistä työelämää ja kuuluvan vääjäämättä työnteon ilmapiiriin ja luonteeseen.

Yliopiston työsuhteet (erityisesti tutkimusprojektit) ovat usein määräaikaista ja pätkittäisiä. Analysoimassani dokumenttiaineistossa ei tasa-arvokysymysten yhteydessä juurikaan sivuttu työsuhteita. Tasa-arvosuunnitelmassa todetaan, etteivät määräaikaista työsuhteet saa heikentää työntekijän työmarkkina-asemaa. Haastatteluissa sen sijaan nousivat voimakkaasti esiin työn epävarmuudesta puhuttaessa etenkin tutkimushenkilöstön määräaikaista, pätkätyöläisyys ja toisiaan seuraavat erillisrahoitteiset projektit. Erityisesti naisten osuuden kasvu määräaikaista työsuhteissa mietitytti. Huolta oman työpaikan säilymisestä on aiheuttanut myös hallintopalvelujen yhdistäminen ja mahdollinen ulkoistaminen hallintouudistuksen yhteydessä.

### **7.3 Yliopisto ja perhe**

Työsuhteiden pätkittäisyyden ja epävarmuuden yhdistyivät myös perheen ja työelämän yhteensovittamisen haasteet. Yksityiselämän erilaiset elämäntilanteet ja perhevelvollisuudet

erottuivatkin merkittäviksi tasa-arvokysymyksiksi ja eriarvoisuutta synnyttäviksi tekijöiksi. Haastateltavat ilmaisivat huolta esimerkiksi perhevapaiden vaikutuksesta työuraan. Töiden pätkittäisyys ja työjaksoihin limittyvät äitiys- tai isyysvapaat saattavat vaikeuttaa projekteissa mukana pysymistä. Vapaiden aikana projekti saattaa päättyä, eikä jatkoa ole automaattisesti turvattu.

Yksi haastateltava totesi, että tasa-arvopolitiikan keskeiseksi tavoitteeksi tulisi nostaa joustot työssä ja tasa-arvoiset mahdollisuudet jäädä vanhempainvapaalle. Kysymys yhdistyi myös työsuhteiden määräaikaistumiseen: henkilöstön kokeman stressin uskottiin olevan yhteydessä määräaikaaisuuteen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja sen kuormittavuuteen. Perhe- ja lastenhoitovastuun painoutuessa naisille myös nämä työelämän ongelmat koskettavat naisia miehiä voimakkaammin.

*”Mut ehkä semmonen kuuma peruna on että jos vaikka aatellaan hankkeissa määräaikaisia työsuhteita ja muuten mitä ihmiselle tapahtuu kun hän on jäämässä äitiysvapaalle tai tai isyysvapaalle tai muulle perhevapaalle niin sit projekti loppuu, ei oo enää työsuhdetta niin voit hoitaa sitä perhettäsi niinkun työttömänä.”* (Laitostason toimija)

Dokumenttiaineistossa työn ulkopuolinen sosiaalinen elämä tai perhe-elämän velvollisuudet saivat vain vähän mainintoja. Työsuojelun toimintaohjelmassa 2004–2008 henkisen työsuojelun kohdalla mainitaan vastoinkäymiset yksityiselämässä henkisen jaksamisen uhkatekijänä. Henkilöstön kehittämisen toimintaohjelmassa 2005–2009 elämäntilanteiden huomioimisesta ei ole mainintoja. Tasa-arvosuunnitelmassa kuitenkin yhtenä painopisteenä on työssäkäynnin tai opiskelun ja perheen yhteensovittaminen. Kohdassa todetaan, että työssä jaksaminen ja menestyminen edellyttävät työn ja perhe-elämän keskinäistä tasapainoa.

Toimenpiteinä mainitaan sijaisjärjestelyt, jotka kannustavat perhevapaiden käyttöön, ja perhe-elämän vaatimusten ottamisen mahdollisuuksien mukaan huomioon töiden organisoinnissa. Tasa-arvon toteutumista mitataan vertaamalla naisten ja miesten käyttämien vanhempainvapaiden määriä. Mittarilla saadaan kuitenkin selville vain se, kuinka monta

miestä ja naista on tietynä vuonna pitänyt vanhempainvapaan. Tästä ei esimerkiksi selviä, millaisia seurauksia vanhempainvapaan pitämisestä on ollut.

Haastateltavat totesivat, että yliopistosektorilla vanhempainvapaille jäämiseen asennoidutaan kuitenkin yleensä positiivisesti. Useimmilla laitoksilla vapaisiin suhtaudutaan hyväksyvästi, vaikka toisaalta niitä saatetaan pitää riskinä työuran katkottomuudelle. Yleisen käsityksen mukaan sukupuolella ei ole merkitystä, mutta kuitenkin ”*ne sanoo että lasten hankinta haittaa naisten uraa että toisaalta ja toisaalta, että onko työyhteisö tasa-arvonen jos lasten hankinta haittaa naisten uraa.*”

*”Jos ajattelee just tota meritoitumista ja kilpailua niin jotenkin niinku että puhutaan kilpailun oikeudenmukaisuudesta ja ne jotka pärjää huonosti niin pitääkin löytyä voittajia ja häviäjiä ja näin eteenpäin niin siinä on luonnollistuu sellaset asiat, että tekee sellasen valinnan että hankki lapsia, niin voi syyttää itseään siitä, ettei oo osallistunut kilpailuun sen vaatimalla intensiteetillä. Että tommosessa kilpailullisuudessa helposti ohitetaan noi tasa-arvoasiat.”* (Laitostason toimija)

Vaikka julkisesti perhe-elämän huomioimisesta puhutaan myönteiseen sävyyn, haastateltavat kuvasivat pinnan alla vaikuttavia kovempia asenteita. Yliopistossa vahva kilpailullisuus ja uusliberalistiset ajatukset saattavatkin käytännössä jättää tasa-arvokysymykset toissijaisiksi. Perheen perustamista pidetään helposti omaan yksityiselämään kuuluvana valintana, joka on erillään työstä. Tällöin on yksilön oma valinta, jos siihen liittyvät ratkaisut heikentävät asemaa työelämässä.

#### **7.4 Yhteenveto: Näkyvää ja piiloista eriarvoisuutta**

*Näkyvä ja julkinen puhe epätasa-arvosta.* Tasa-arvokysymyksistä yliopistoissa näkyvin ja puhutuin on yleensä ollut naisten ja miesten sijoittuminen ja jakautuminen eri aloille ja asemiin. Tämä nousi myös haastatteluissa vahvimmin esiin silloin, kun haastateltavat kertoivat, mihin huomio on kiinnittynyt julkisessa keskustelussa henkilöstön keskuudessa. Tasa-arvo on herättänyt laitoksilla keskustelua edustuksellisissa kysymyksissä ja esimerkiksi opiskelijoiden tai professorikunnan sukupuolijakaumia tarkasteltaessa. Henkilöstöhallinnossa

sukupuolikysymys on ollut esillä koulutuksia suunniteltaessa, kun ihmeteltiin, miksi niihin hakeutuvista suurin osa on naisia.

*”No viimeksi oman työn näkökulmasta tasa-arvosta puhuttiin kun meillä on henkilöstönkehittämistoimikunta johon me vietiin tuossa joulukuussa meidän tämän vuoden toiminta tiedoksi ja sitten meillä oli siinä koulutuksen tilasto jossa koulutukseen osallistuneista oli 25 % miehiä ja loput oli naisia ja se herätti keskustelua sitten siitä.” (Henkilöstöhallinnon edustaja)*

Samoin yliopistouudistuksessa nousi debatti siitä, miksi jokaisen yksikön johtajaksi valikoitui mies. Yhdellä laitoksella oli mietitty, auttaisiko miesopettajien määrän lisääminen houkuttelemaan myös opiskelijoiksi enemmän miehiä. Haastateltava epäili, että tässä pohdinnassa motiivina ei kuitenkaan ollut tasa-arvoistaminen, vaan pelko alan arvostuksen laskemisesta.

*”- - - niin kyllähän siellä selkeesti on ollut huolta siitä, että on niin vähän ollut miespuolisia opiskelijoita ja joskus just oon kuullut jopa että siellä haluttais että olis miespuolisia opettajia, että ne vetäis miehiä sinne - - - Niin no . . . ehkä enemmänkin sellanen asenne, että tieteenalan arvo laskee jos se naisistuu liikaa” (Laitostason toimija)*

Tasaisten sukupuolijakaumien lisäksi tasa-arvo tarkoitti julkisessa puheessa usein yksittäisten syrjintätapausten puuttumista ja epätasa-arvo puolestaan ihmisten näkyvää eriarvoista kohtelua. Tätä kuvaa vahvistaa se, että tasa-arvotyöstä vastaavat henkilöt ovat samaan aikaan myös tahoja, joille voi ilmoittaa kokemastaan syrjinnästä tai häirinnästä. Epätasa-arvoisuus näyttäytyy tällöin ongelmaksi, joka voidaan paikantaa tiettyihin tilanteisiin ihmisten välillä ja ratkoa keskinäisesti tapaus kerrallaan. Valituksia eriarvoisesta kohtelusta tai häirinnästä tulee vuosittain kuitenkin vain muutamia. Myöskään laitosten tasa-arvovastaaville tai yliopiston tasa-arvotoimikunnalle ei juuri tule yhteydenottoja yksittäisistä tapauksista. Tämä tulkitaan usein niin, ettei tasa-arvo-ongelmia esiinny.

*”Mutta se tulee tietysti omassa tehtävässä esille näissä seksuaalisen häirinnän kysymyksissä mitkä mun työnkuvaan myös kuuluu, mutta tuota siinäkään ei ole aina kysymys kahden sukupuolen välisestä tilanteesta vaan ne voi olla saman*

*sukupuolen edustajien välillä olevia tapahtumia. Että mun korviin loppujen lopuksi tulee aika vähän keskustelua sukupuolten välisen tasa-arvon ongelmista.*” (Henkilöstöhallinnon edustaja)

*Piiloinen ja arkinen eriarvoisuus.* Eriarvoisuuden tavalliset arkiset kokemukset sen sijaan erosivat näkyvistä tasa-arvon tavoitteista ja julkisesta keskustelusta. Haastateltavat eivät liittäneet kokemuksia yksilöiden suoraan syrjintään tai miesten ja naisten välillä ilmenneisiin ongelmiin. Nimesin nämä kokemukset piiloiseksi eriarvoisuudeksi, sillä sukupuolittamista on niissä vaikea tuoda esiin tai se liittyi tiedostamattomiin stereotyyppeihin. Näitä kokemuksia ei välttämättä mielletä tasa-arvo-ongelmiksi, etenkin sukupuolten väliseksi eriarvoisuudeksi.

Kokemukset aiheutuivat ensinnäkin sopimattomuudesta akateemisuuden perinteisiin odotuksiin. Akateemisia ominaisuuksia kuvattiin maskuliiniseksi, ja niihin liittyi kilpailullisuus, vallankäyttö ja vahvat hierarkiset asemat. Toisaalta taas jotkut feminiinisinä pidetyt ominaisuudet voidaan sulkea akateemisen ammatillisuuden ulkopuolelle ja siten naiset voivat joutua välttelemään liian feminiinisinä pidettyjä piirteitä. Sekä naisten että miesten tulisi sopeutua maskuliinisiin toimintapoihin ja ideaaleihin. Tämä tuottaa monille naisille eräänlaista työelämän ”kaksoistaakkaa”, sillä he kohtaavat sekä molempiin sukupuoliin kohdistuvat odotukset (esim. yksilöllinen kilpailuhenkisyys) että erityisesti naisiin kohdistuvat odotukset (esim. yhteisöllinen huolenpito). Tällainen hegemoninen maskuliinisuus on haaste myös miehille (Heikkinen ym. 2012, 109; Karhulahti 2010).

Toiseksi eriarvoisuuden kokemuksia aiheuttivat toimintakulttuuri ja käytännöt, kuten rekrytointikäytännöt, miesprofessorivaltaisuus, suosinta, töiden jakautuminen ja yhteisistä asioista huolehtiminen. Näihin kietoutuivat myös tuntemukset siitä, millaista työtä (esim. opetus vs. tutkimus) pidetään arvokkaana. Ero näkyy käsityksessä, että naiset ottavat enemmän opetusvastuuta, joka on meritoitumisen kannalta vähäpätöisempää kuin tutkimus. Työn ja yksityiselämän erillisuus, kilpailullisuus ja yleinen työsuhteiden epävarmuus puolestaan vaikeuttivat perhevastuun yhdistämistä työelämään, mikä oli kolmas eriarvoisuuden kokemusten lähde.

Julkisessa keskustelussa ja virallisissa tavoitteissa sukupuolten tasa-arvo määrittyy resurssien ja asemien tasaiseksi jakautumiseksi sekä näkyvien syrjintätapausten puuttumiseksi. Sen vuoksi arkisista käytännöistä johtuvia epämääräisiä kokemuksia ei välttämättä koeta sukupuoliseksi eriarvoisuudeksi. Kun virallisen tasa-arvopolitiikan tavoitteena on samanlainen kohtelu ja työelämä erotetaan yksityiselämästä, näyttäytyy esimerkiksi perheestä huolehtiminen rakenteista erillisenä, yksilön omana valintana. Tasa-arvopolitiikassa ei selvästikään ole helppoa ottaa huomioon ihmisten erilaisia elämäntilanteita tai hoivavelvollisuuksia.

Ks. yhteenvetotaulukko 5 seuraavalla sivulla.



**Taulukko 5. Yhteenveto epätasa-arvon kokemuksista**

<p>Näkyvä ja julkinen puhe epätasa-arvosta</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sukupuolijakaumat <ul style="list-style-type: none"> <li>- sukupuolten edustus, opiskelija- ja henkilöstöjakaumat ja miten niitä tasataan (vähemmistöopiskelijoiden houkuttelu, henkilöstökoulutusten kohdentaminen)</li> </ul> </li> <li>2. Syrjintä ja häirintä <ul style="list-style-type: none"> <li>- näkyvän syrjinnän ehkäisy ja häirintätilanteiden selvittäminen</li> <li>- tietyt tilanteet, jotka ratkotaan tapauskohtaisesti henkilöiden välillä</li> <li>- tasa-arvon mittarina valitusten ja ilmoitusten määrä</li> </ul> </li> </ol>
<p>Piiloinen ja arkinen kokemustodellisuus</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sukupuolittuneet mielikuvat <ul style="list-style-type: none"> <li>- kilpailullisuus, vallankäyttö, professorivaltaisuus, yksilökeskeisyys <ul style="list-style-type: none"> <li>→ maskuliinisuus, mieheys (akateemisen yhteisön ja ammatillisuuden ominaisuudet)</li> </ul> </li> <li>- huolenpito, hoiva, yhteiset asiat <ul style="list-style-type: none"> <li>→ naisten ”kaksoistaakka” työralla, koska heihin kohdistuu näitä molempia odotuksia</li> </ul> </li> <li>➔ näkyy arjessa epäoikeudenmukaisena työnjakona (opetus vs. tutkimus, yhteisten asioiden hoito)</li> </ul> </li> <li>2. Toimintakulttuuri ja käytännöt <ul style="list-style-type: none"> <li>- epäviralliset rekryointikäytännöt, ”suhteilla eteneminen”, ”pelit” virkoihin ja projekteihin valinnoissa</li> <li>- hierarkiat ja vallankäyttö (miesprofessorien enemmistö, sukupolvittaisen tuen anto)</li> <li>- kilpailu ja epävarmuus</li> </ul> </li> <li>3. Yksityiselämä <ul style="list-style-type: none"> <li>- perhe-elämän ”sopimattomuus” akateemisuuteen</li> <li>- perheen ja työelämän yhdistämisen haasteet</li> <li>- perhe työstä erillisenä omana valinta ja tietoisena riskinä</li> </ul> </li> </ol>

## **8 TASA-ARVOPOLITIIKAN TAVOITTEET JA TOTEUTUS KOKEMUSTEN VALOSSA**

Kokoan tässä luvussa yhteen keskeiset tulokset ja tarkastelen niitä teoreettisten lähtökohtien ja aiempien tutkimusten valossa. Alaluvussa 8.1 kokoan ensimmäisen tutkimuskysymykseni havainnot ja pohdin niiden pohjalta, millaiseen käsitykseen sukupuolesta ja tasa-arvosta yliopiston tasa-arvopolitiikka sitoutuu. Alaluvussa 8.2 kokoan toisen tutkimuskysymykseni löydökset ja vertaan niitä Squiresin jaotteluun *gender mainstreaming* -politiikan toteuttamisen strategioista. Alaluvussa 8.3 kokoan kolmannen tutkimuskysymykseni havaintoja. Alaluvussa 8.4 tarkastelen, miten Fraserin oikeudenmukaisuusteorian jäsenitys soveltuu omiin tuloksiini ja pohdin, mitä se voisi tarjota tasa-arvopolitiikan arvioimiseen.

### **8.1 Talous- ja valta-arvojen tasajakoa**

Tasa-arvopolitiikkaa voi lähestyä tarkastelemalla, miten sen tulkinta sukupuolesta ja tasa-arvosta sopii feministisestä tutkimusperinteestä jäsenettyyn jakoon sukupuolisesta *samanlaisuudesta, erilaisuudesta ja moninaisuudesta*. Kun yliopiston tasa-arvo-ohjelmasta hahmottuvaa käsitystä tarkastelee suhteessa näihin eri ajattelutapoihin, huomataan, että käsitys sukupuolten samanlaisuudesta on hallitsevana. Poliitikassa painottuvat yksilöiden yhdenmukainen kohtelu ja samanlaisten mahdollisuuksien tarjoaminen. Mahdollisuuksien käyttäminen riippuu yksilöstä itsestään. Jokaisella tulisi olla sukupuoleen katsomatta yhtäläinen mahdollisuus edetä uralla, päästä virkoihin ja ansaita samaa palkkaa. Kaikkia hakijoita olisi arvioitava samoilla kriteereillä. Samanlaisuus ei kuitenkaan tarkoita, että sukupuolia pidettäisiin sinänsä täysin samanlaisina, vaan että heihin työelämässä sovelletaan täysin samoja kriteerejä. Sukupuolet ovat samalla viivalla, jolloin oletetaan pelkkien työansioiden ja työhön kuuluvien ominaisuuksien ratkaisevan uralla menestymisen.

Poikkeuksena pelkästään työhön liittyvästä tematiikasta on työn ja perheen yhdistäminen. Sukupuolten erilaisten elämäntilanteiden ja hoivavelvollisuuksien esiin nostaminen on ollut erityisesti sukupuolten erilaisuutta korostavien näkemysten agendalla. Yliopiston tasa-arvo-ohjelmassa ei kuitenkaan pohdita, millaisia ongelmia voi esiintyä tai miten sukupuolten

väliset erot näkyvät työn ja perheen yhdistämisessä. Myöskään konkreettisia ehdotuksia yksityiselämän erojen huomioimiseksi ei tasa-arvosuunnitelmissa juuri esitetä. Tasa-arvosuunnitelman muutamia mainintoja muiden ryhmien välisestä yhdenvertaisuudesta voisi pitää moninaisuusajattelun mukaisena, mutta kategorioiden purkamisesta tai sukupuoliryhmien sisäisten erojen huomioon ottamisesta ei näy viitteitä. Moninaisuus tarkoittaa niissä siis ennemminkin tasa-arvon käsitteen laajentamista muiden ryhmien välisiin eroihin, joita kuitenkin tarkastellaan erillisinä sukupuolesta. Sukupuolen merkitystä tai sen suhdetta muihin eroihin on käsitelty tutkimissani asiakirjalähteissä kaiken kaikkiaan hyvin vähän.

Huolimatta muutamista viittauksista muunlaiseen yhdenvertaisuuteen tasa-arvo käsitetään dokumenteissa miesten ja naisten väliseksi. Kaksitahoista sukupuolikategorisointia ei myöskään kyseenalaisteta. Tämä pitää yllä käsitystä kaksijakoisesta biologisesta sukupuolesta, jolloin tasa-arvoa arvioidaan vertailemalla näitä ryhmiä kokonaisuudessa keskenään. Muussakaan julkisessa tasa-arvoa koskevassa keskustelussa näitä naisten ja miesten kategorioita ei useinkaan pureta auki, eikä pohdita sitä, mitä niillä tarkoitetaan, keitä kategorioihin kuuluu tai mitä merkityksiä niihin liitetään (Ikävalko 2009, 84). Tasa-arvostrategiat näyttävätkin hyväksyvän kaksinapaisen sukupuolijaon luonnollisena (Julkunen 2002, 48).

Yliopiston virallisessa tasa-arvopolitiikassa sukupuoli tulkitaan dikotomisena kategoriana, jakona miesten ja naisten kokonaiseen ryhmiin, joita verrataan keskenään tilastollisesti erilaisten muuttujien suhteen. Samalla kumpikin ryhmä homogenisoidaan siten, että ryhmien sisäiset erot ja eriarvoisuudet jäävät näkymättömiin. Myös Morley (2010) kiinnittää huomion siihen, miten *gender mainstreaming* -politiikassa sukupuoli käsitetään universaalina ja miesten ja naisten ryhmät yhtenäisinä kategorioina. Arnot (2002, 118) esittää, että jännite sukupuolikategorioiden sisällä tulisi nähdä yhtä suurena kuin kategorioiden välillä. Sukupuolen luokittelut eivät näin ollen ole universaaleja, staattisia tai yksinkertaisia, vaan niihin sisältyy sosiaalista dynamiikkaa ja historiallisia taustatekijöitä.

Yhtäläiset mahdollisuudet ja samanlainen kohtelu tasa-arvona painottuvat etenkin liberaalissa tasa-arvokäsityksessä, joka usein on myös tasa-arvoistamispolitiikkojen ja -lakien lähtökohtana. (Muodollinen) oikeudenmukaisuus perustuu (muodolliseen) tasa-arvoon tiettyjen jäsenten välillä, jotka kuuluvat tiettyyn kategoriaan. (Svensson 2006.) Tällainen tasa-arvokäsitys ei hyväksy erityistoimia minkään ryhmän hyväksi. Samojen mahdollisuuksien ja samanlaisen kohtelun takaaminen riittää, lopputulos on yksilöstä itsestään riippuvainen. Liberaali tasa-arvopolitiikka näkee ihmisen abstraktina ja universaalina yksilönä, jolloin erilaiset lähtökohdat ja olosuhteet jäävät huomiotta.

Yksilöiden samanlaisen kohtelun lisäksi tasa-arvosuunnitelman julkilausuttuna tavoitteena on naisten aseman parantaminen. Suunnitelma toteuttaa näin ollen tasa-arvolain vastakkaisia periaatteita: yhtäältä laki tähtää samanlaiseen kohteluun ja toisaalta naisten aseman parantamiseen erityisesti työelämässä (Julkunen 2010, 121). Sukupuolisia toimijoita dokumenteissa sen sijaan on vähän. Lempiäinen (2009, 46–64) on huomannut saman EU:n korkeakoulupolitiikan asiakirjoissa: sukupuolta tehdään huomaamattomaksi. Sukupuoli mainitaan vain silloin, kun sitä pidetään erityisen tärkeänä. Sukupuolen puuttuminen dokumenteista näyttäisi kertovan toisaalta myös siitä, että työhön liittyviä asioita pidetään sukupuolineutraaleina. Työelämän pitäminen erillään sukupuolesta tuli esiin myös Ylöstalón (2012, 153–156) tutkimuksessa. Tasa-arvoisessa työpaikassa vain työasioilla on merkitystä ja sukupuoli kuuluu henkilökohtaiseen elämään.

Tasa-arvopolitiikan toteuttaminen on yliopistossa osa henkilöstöhallintoa ja samalla tälle alisteinen. Tasa-arvoasiat jäävät helposti syrjään ja vähäiselle huomiolle, mikä tuli esiin erityisesti yliopistouudistuksen yhteydessä. Tasa-arvosuunnitelma on ollut esimerkiksi pitkään päivittämättä ja tasa-arvotoimikunnan jatkosta oli epäselvyyttä. Tasa-arvoasioiden syrjäytyminen muiden tavoitteiden ja toimenpiteiden tieltä on huomattu muissakin tutkimuksissa (Raevaara 2005, 258–259). Tasa-arvon edistämistä perustellaan työilmapiirin, henkilöstön hyvinvoinnin sekä yliopiston menestyksen ja laadun parantamisella. Tasa-arvosuunnitelmassa esitetään monia tavoitteita ja yleisiä periaatteita esimerkiksi hyvästä työympäristöstä, mutta niitä ei juurikaan konkretisoida. Julistukset viittaavat enemmän

yleiseen, yhteiseen hyvään kuin varsinaisesti sukupuolten tasa-arvoistamiseen. Ylöstalo (2012, 141–144) toteaa, että tasa-arvosta puhuminen yleisellä tasolla saattaa johtaa retoriikkaan, jossa tasa-arvoa edistää kaikki, minkä voi kokea hyväksi. Tasa-arvon itsenäinen merkitys katoaa tällöin näkyvistä.

Tasa-arvolla tarkoitetaan usein naisten tai miesten määrän lisäämistä siellä, missä he ovat aliedustettuina. Tasa-arvo ja sukupuolinäkökulma ymmärretään esimerkiksi organisaatioissa numeerisesti: lasketaan miesten ja naisten edustus joissakin asemissa. (Saari 2006, 116.) Miesten ja naisten ryhmien vertaaminen toisiinsa tilastollisesti ilmentää käsitystä määrällisestä tasa-arvosta, jossa yhtä paljon tarkoittaa tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnittelu korostaa yliopistossakin resurssien ja sijoittumisten jaosta kertovia mittareita. Aineistoina käytetään palkkakartoituksia, sukupuolen mukaisia tilastoja ja sukupuolijakaumia eri asemissa ja tehtävissä. Raportointivelvoitteet ovat koko ajan tiukentuneet, mutta on vaikea sanoa, onko tästä käytännössä seurannut yhtään aiempaa nopeampaa edistystä tasa-arvoasioissa.

Tasa-arvosuunnittelu asettuu lisäksi mielenkiintoiseen valoon, kun sitä tarkastelee suhteessa yliopiston strategiseen retoriikkaan. Tasa-arvon edistäminen kytkeytyy osaksi yliopiston laadun, tuottavuuden, tehokkuuden ja kilpailukyvyn parantamista. Organisaatioiden tasa-arvoprojekteja argumentoidaan usein hyöty- ja resurssinäkökulmista: tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikki henkilöstön osaamisresurssit saadaan käyttöön (Brunila 2009, 97). Tasa-arvopolitiikan tavoite naisten aseman parantamisesta on joissain tapauksissa saattanut merkitä ennemminkin halua nostaa naisia johtoasemiin (Julkunen 2010, 279–280). Tasa-arvo-ohjelmien keskittyminen palkkakartoituksiin ja menestymismahdollisuuksiin viittaa talous- ja valta-arvojen priorisointiin.

Tasa-arvon idea ei kovin helposti sovi yhteen yksilöiden valinnanvapautta, vastuullistamista ja vahvuutta korostavien diskurssien kanssa. Ajatus lopputulosten tasa-arvosta ei kuulu uuden koulutuspolitiikan agendaan, sillä se voidaan nähdä tuottavuuden ja erinomaisuuden esteenä. Tasa-arvoisuuden sijasta korostuu yksilöiden, yksiköiden ja yliopistojen välinen kilpailu ja

siinä erottautuminen. (Naskali 2009, 94–95.) Tasa-arvopolitiikkaan onkin ehkä ollut helppo ottaa mukaan *gender mainstreaming* -politiikan epäselvä idea, sillä se antaa tulkinnasta riippuen mahdollisuuden luopua erillisistä tasa-arvoon tähtäävistä projekteista. Tasa-arvosuunnittelussa korostuvat yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoaminen ja samanlainen kohtelu, jotka on helpompi yhdistää erinomaisuuden tavoitteluun. Sukupuolisen tasa-arvon sijaan varsinaisena tavoitteena on varmistaa kaikkien samanlainen mahdollisuus osallistua kilpailuun ja ruokkia yliopiston menestystä.

## **8.2 Tasa-arvopolitiikka hallinnon puuhasteluna**

Osana tasa-arvopolitiikan toteuttamista on määritetty erilaisia toimijoita kuten tasa-arvotoimikunta ja -yhdyshenkilöverkosto. Suhtautuminen näiden tarpeellisuuteen on kuitenkin ristiriitaista. Eri elimien nähdään jäävän nimellisiksi vailla resursseja ja toimivaltaa. Toimikunta on toisaalta hyvä keskustelufoorumi ja asioiden esillä pitäjä, mutta se saa myös negatiivisen määreen eri henkilöstöryhmien etujen ajajana. Tasa-arvoasioiden edistäminen on ollut riippuvaista yliopiston johdon sitoutumisesta ja yksittäisten toimijoiden aktiivisuudesta joko toimikunnassa tai laitoksissa.

Tasa-arvopolitiikan toteuttajana yliopisto nähdään mallioppilaana, joka huolehtii lain noudattamisesta. Samalla toimenpiteet jäävät muodollisten vaatimusten täyttämiseksi henkilöstöhallinnossa eikä keskustelua herää siellä, missä politiikan pitäisi vaikuttaa. ”Näennäismanöövereiksi” on kutsuttu sellaisia toimenpiteitä, esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmia, joiden pyrkimyksenä ei tosiasiaassa ole muuttaa käytäntöjä tai sukupuolista eriarvoisuutta. Tällöin toimintaa ohjaa ennemminkin tarve luoda tasa-arvoa edistävä maine ja välttää laiminlyöntien seuraukset. (Pincus & van der Roos, 237–238.) Myös Hollin ym. (2007, 78–82) tutkimuksen mukaan kunnallista tasa-arvotyötä toteutettaessa tasa-arvon edistäminen mielletään lain pakottavimpien säädösten noudattamisena.

Tasa-arvoistamispolitiikan tavoitteet on yliopistossa lisätty osaksi yleistä strategiaa ja muita henkilöstöpoliittisia suunnitelmia. Toimenpiteet täydentävät henkilöstöhallinnon jo valmista

välineistöä laajentaen ne periaatteessa sukupuolen huomioiviksi. Tasa-arvotavoitteet ovat kuitenkin jääneet etäisiksi ja vieraiksi yliopiston laitoksilla. Niissä tasa-arvosuunnittelu näyttäytyy herkästi hallinnon puolelta saneltuna ikävänä velvollisuutena. Toisaalta taas esimerkiksi yliopiston työhyvinvointikyselyiden tuloksia ei koeta hyödynnettävän tarpeeksi tasa-arvon ongelmien perkaamisessa.

Suhtautuminen tasa-arvon edistämisen keinoihin vaihtelee. Osa haluaisi luopua erillisistä elimistä ja toimenpiteistä ja pitää tasa-arvoa periaatteena, joka kaikkien tulisi ottaa huomioon. Tässä näkemyksessä korostetaan yleistä ihmisten välistä tasapuolista kohtelua, eikä sukupuolella nähdä olevan erityismerkitystä. Sukupuolten tasa-arvon erillistä huomioimista pidetään normaalista tehtäväkentästä poikkeavana, ylimääräisenä ja negatiivisena velvollisuutena. Toisen näkemyksen mukaan taas erityiset tasa-arvoelimet ja -toimijat ovat tarpeen pitämään tasa-arvoasioita esillä ja sukupuolen mukaista tarkastelua tulisi ennemminkin syventää. Tämä vaatisi myös lisää resursseja ja toimivaltaa tasa-arvosuunnitelmille ja -selvityksille.

Sukupuolesta puhumista ja maltillisia tasa-arvotoimenpiteitä pidetään yliopistolla yleisesti hyväksyttävänä. Kuitenkin tasa-arvosuunnitelmaa saatetaan pitää velvollisuutena, joka laatimisen jälkeen voidaan unohtaa, eikä uskota kenenkään vetoavan siihen käytännössä. Samanlaisia havaintoja on saatu kuntatason tasa-arvosuunnitelmista, joita ei ole pidetty velvoittavina toiminnan kannalta, vaan ennemminkin ”ö-mapin tavarana” (Holli ym. 2007, 78). Sen sijaan perusteellisempiin selvityksiin suhtautuminen on usein varautuneempaa. Tuloksia saatetaan vähätellä, eivätkä ne välttämättä herätä keskustelua tai johda mihinkään. Lisäksi epätasa-arvo yhä mielletään enemmän naisten ongelmaksi ja tasa-arvotyö naisten projektiksi, kuten omissakin havainnoissani kävi ilmi. Tasa-arvotyössä ei silti haluta leimaantua erityisen naisnäkökulman ajajiksi, sillä tämä samaistetaan helposti feminismiin, jolla taas tutkimusten mukaan on kielteinen kaiku (esim. Holli 2003, 16–17; Raevaara 2005).

Kun haastateltavien kuvaamia toteuttamisen käytäntöjä ja toimenpiteitä tarkastellaan Squiresin strategiaaottelun avulla (ks. luku 3.2), käytännöt viittaavat eniten *sisällyttämisen*

*strategiaan*. Sisällyttämisessä sukupuolinäkökulmaa valtavirtaistetaan hallinnon omien välineiden avulla. Käytössä olevat mittarit mittaavat määrällisesti laskettavia eroja (palkkaus, työajan jakautuminen, koulutus- ja työpaikkojen jakautuminen, edustus päätöksentekoeleimissä) kahden ryhmän, miesten ja naisten välillä. Saaren mukaan Suomessa tasa-arvoistamispolitiikkaa on laajemminkin toteutettu sisällyttämällä sukupuolinäkökulma jo olemassa oleviin toimintatapoihin ja rakenteisiin, kehittämällä sisäisiä välineitä virkamiehille (Saari 2006,110–114). Tasa-arvon edistäminen saattaa jäädä pakolliseksi juridis-byrokrattiseksi ”ongelmaksi”, joka tarvitsee ”ratkaista”.

*Kääntämisen strategia* eli erityisen naisnäkökulman huomioiminen ja naisten äänen mukaan ottaminen on vähentynyt yliopiston tasa-arvosuunnittelussa. Tasa-arvotyön tekeminen koetaan silti edelleen vahvasti naisten asiaksi ja naisten kokemuksia käytetään usein tutkimustietona esimerkiksi perustelemaan toimenpiteitä. *Paikaltaan siirtämisen strategia* eli monimuotoisen tasa-arvon huomioon ottaminen näkyy korkeintaan vähäisesti dokumenttiaineiston mainintoina ja toimikunnan pohdintoina muista eronteista ja erilaisten ryhmien välisestä tasa-arvosta. Näissä kuitenkin ennemminkin nimetään ja kuvataan tiettyjä valmiiksi määriteltyjä ryhmiä kuin otetaan kategoriat tai ryhmien sisäiset suhteet ja niiden muutokset tarkasteluun.

Löydökseni tukevat tältä osin aiempia tutkimuksia, joissa tasa-arvosuunnittelun laajentumisesta ja tiukentuneista velvoitteista huolimatta näyttää siltä, että tasa-arvopolitiikka pyritään implementoimaan olemassa oleviin hallinnon toimiin. Tasa-arvon edistämistä pidetään yleisesti hyväksyttynä tavoitteena siihen asti, kunnes se ei haasta vanhoja rakenteita tai käytäntöjä. Tasa-arvosuunnitelmia voidaan laatia ja tavoitteita kirjata, mutta samaan aikaan ajatellaan tasa-arvo-ongelmien olevan muualla. Usein pidetään itsestään selvänä, että esimerkiksi naisten ja miesten määrien tasaantuminen johtaa automaattisesti tasa-arvoistumiseen.

Tasa-arvopolitiikan ongelmat, joita tässä ja monissa aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, herättävät kysymyksiä politiikan toimeenpanon tarkoituksenmukaisuudesta. Keskittyminen



pääosin mitattaviin tavoitteisiin sekä naisten ja miesten yhtäläisiin määriin ja edustuksiin ei välttämättä auta herättämään keskustelua työpaikan rakenteista ja käytänteistä, jotka asettavat ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Jos tasa-arvopolitiikkaa pyritään toteuttamaan vastaamalla ylhäältä päin asetettuihin velvoitteisiin, toiminta saattaa jäädä helposti muodolliseksi ja etäiseksi. Toisaalta sukupuolen ja tasa-arvon käsitteet ovat monimerkityksisiä ja ne voidaan tulkita hyvin eri tavoin, joten suunnitelmien ja toimien valmistelussa niitä tulisi avata ja analysoida nykyistä perusteellisemmin.

### **8.3 Miehinen ydin ja naisellinen hoiva**

Yliopiston eri toimintatasoilla tasa-arvo oli ensinnäkin noussut *julkiseksi puheeksi* opiskelijoiden, henkilöstön tai erilaisten mahdollisuuksien sukupuolijakaumista ja pohdinnaksi siitä, miten niitä saataisiin tasattua. Toiseksi tasa-arvon tavoittelu tarkoittaa syrjintä- ja häirintätapausten ehkäisyä, ja esimerkiksi nimetyt tasa-arvotoimijat ovat samalla myös häirintäyhdyshenkilöitä. Yhtenä tasa-arvon mittarina esimerkiksi käytetään häirintätilanteista tehtyjen valitusten määrää. Myös Mustakallio ja Saari (2002, 165–166) ovat todenneet, että tasa-arvo-ongelmat käsitetään organisaatioissa usein yksittäisinä syrjintä- ja häirintätilanteina ja tasa-arvo niiden puuttumisena.

Tasa-arvolakikin keskittyy torjumaan yksittäisten ihmisten syrjintää esimerkiksi työmarkkinoilla. Käsitys tasa-arvosta yksittäisten syrjintä- tai häirintätapausten puuttumisena saattaa kuitenkin vaikeuttaa rakenteisiin tai käytäntöihin liittyvän eriarvoisuuden tajuamista. Omissa havainnoissani tasa-arvotoimikunnan ongelmaksi koettiin muun muassa, että toimikunta pystyy ainoastaan reagoimaan jälkikäteen esimerkiksi virantäyttöihin. Sen keinot puuttua taustalla oleviin syihin ja vaikuttimiin sekä tilanteisiin johtaviin prosesseihin ovat kuitenkin vähäiset tai olemattomat.

Henkilöstön käsitykset ja eriarvoisuuden *kokemukset* sen sijaan eroavat näkyvistä tasa-arvon tavoitteista ja julkisesta puheesta. Kokemuksista erottui kolme pääteemaa. (1) Ensimmäiseen kuuluvat *sukupuolittuneet oletukset mies- ja naistoimijoiden sopivuudesta akateemiseen*

*työhön.* (1a) Ensinnäkin yliopiston, tieteen ja tieteentekijän ominaisuuksiin yhdistetään *maskuliinisesti painottuvia mielikuvia*, kuten jo perinteinen termi ”tiedemies” suomen kielessä osoittaa. Koski (1993) toteaa myös, että tieteen tila konkretisoituu maskuliinisissa yliopistollisen arvovallan symboleissa (silinterihatut, promootiomiekat), käytännöissä ja ideaaleissa. Feminiinisyyteen liitettyjä ominaisuuksia taas pidetään helposti sopimattomina varsinaiseen ammatillisuuteen ja tieteellisyyteen. Menestyäkseen sekä naiset että miehet ainakin näennäisesti sopeutuvat toimintatapoihin ja käytäntöihin. Akateemisessa kulttuurissa naisten on esimerkiksi otettava etäisyyttä liiallisen feminiinisinä pidettyihin ominaisuuksiin ja tapoihin.

(1b) Toiseksi *naisiin kohdistuu sukupuolittuneita odotuksia*, jotka eivät edesauta akateemisella uralla etenemistä. Ne näkyvät arjessa esimerkiksi työnjaossa. Naistapaisena pidetty palvelualltius tulee esiin kokemuksissa, joissa naiset ottavat enemmän yhteisöllisen huolenpidon tehtäviä hoitaakseen. Näihin kuuluu muun muassa opiskelijoista ja työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen, yhteisten asioiden hoito ja tapahtumien järjestäminen. Tutkimuksissa työpaikkojen sisäisestä työnjaosta on havaittu, että niin sanottujen äidillisten tehtävien hoito on usein naisten hallussa. Tällaiset itsestänselvyydet ovat yleensä piiloisia ja tiedostamattomia. Naskalin (2008, 13–14) yliopistoyhteisön perhemetaforia koskevassa tutkimuksessa ”äiti” kuvattiin ahkeraksi ja vastuulliseksi huolehtijaksi ja arjen pyörittäjäksi, joka osaa mitä vain ja jota sen vuoksi pyydetään avuksi erilaisissa tehtävissä ja lisätöissä.

Naiset ovat kokeneet saavansa myös enemmän opetus- ja hallintotöitä miehiin verrattuna. Naskalin (2009, 96–98) mukaan opettaminen on yliopistoissa yksi naistapaisen työn muoto, johon kuuluu eettinen sitoutuminen ja affektiivisuus. Opettamista pidetään erillisenä varsinaisesta tutkimustyöstä. Opetuspainotteisissa tehtävissä (esimerkiksi lehtoraatit) tutkiminen jääkin helposti muiden töiden varjoon (Saarinen 2009, 218). Koulutuskulttuurissa opettajuus yhdistyy myös helposti hoivaavuuteen erityisesti silloin kun kyse on käytännön perustyöstä (Vuorikoski 2005, 51). Koski ja Tedre (2009, 236–237) ovat huomanneet opettamista koskevan puheen ristiriitoja: opetus on vähemmän arvostettua kuin tutkimus, mutta se halutaan tunnollisuudesta ja yhteisöllisen tärkeyden vuoksi tehdä hyvin.

Virantäytöissä tutkimusmeriitit ovat kuitenkin painaneet paljon opetusansioita enemmän. Kilpailun ja meritoitumisen periaatteisiin ei kuulu hoivaavien ominaisuuksien arvostaminen.

Sukupuolittuneet odotukset ja mielikuvat näkyvät myös luonteenpiirteitä korostavissa selitystavoissa. Toimijoita luonnehtivissa kuvauksissa viitataan esimerkiksi naisten itseluottamuksen puutteeseen. Sillä perustellaan, miksi naiset hakeutuvat halukkaammin erilaisiin koulutuksiin. Katilan ja Meriläisen (2006, 134–154) mukaan naiset käsitetään akatemiassa jotenkin puutteellisiksi: heillä ole kykyä, osaamista tai luonteenpiirteitä, joita akateemisessa maailmassa vaadittaisiin. Tästä johtuen naiset kokevat jatkuvaa painetta oman oikeutuksensa ja menestymisensä osoittamisesta, jottei heidän asiantuntemustaan voitaisi kyseenalaistaa. Monet naiset myös kohtaavat työelämän ristiriitaisen ”kaksoistaakan”: sekä molempiin sukupuoliin kohdistuvat odotukset (esim. yksilöllinen kilpailuhenkisyys) että erityisesti naisiin kohdistuvat odotukset (esim. yhteisöllinen huolenpito).

(2) Toinen eriarvoisuuden kokemusten lähde on yliopiston *toimintakulttuuri ja käytännöt*. Sitä koskevat kokemukset liittyvät päätöksenteon läpinäkymättömiin käytäntöihin, ”suhteiden” vaikutuksiin esimerkiksi rekrytoinnissa, ja ”peleihin” siinä, kuka valitaan projektiin tai tehtävään. Myös kilpailuhenkisyys ja meritoituminen yleisinä toimintakulttuurin piirteinä selittävät eriarvoisuuden kokemusta. Naskalin (2009, 94) mukaan on mahdollista, että uusi yliopistolaki heikentää tasa-arvoa. Esimerkiksi vallan keskittyminen saattaa vahvistaa hyvä veli -verkostoja. Projektiluontoisuus lisääntyy, ja hierarkian alimmilla tasoilla työskentelevien kohdalla määräaikaaisuudet ja keskinäinen kilpailu ovat jatkuvasti läsnä. Siinä missä yhtenäiset virkojen kelpoisuuskriteerit turvasivat ainakin periaatteessa kaikille tasavertaiset uralla etenemisen ehdot, ovat uudet rekrytointikriteerit epämääräisiä ja helposti muokattavia.

Hierarkkisuus ja miesprofessorivaltaisuus saattavat johtaa epätasaiseen sukupolvittaisen tuen antamiseen. Käytännössä tämä näkyy kokemuksissa, joissa miesprofessorien tekemä tutkimus on saatettu määritellä laitoksen ytimeksi, jota naisten marginaalisempi tutkimus täydentää. Miesopiskelijoiden tutkimusaiheet ovat puolestaan usein lähempänä miespuolisten professorien tutkimusta ja laitoksen ydintä. Naskalin perhemetaforatutkimuksessa ”pojat”

näyttävät vievän ”isien” perintöä tieteenalan kehityksestä eteenpäin niilläkin aloilla, joissa suurin osa opiskelijoista ja työntekijöistä on naisia (Naskali 2008, 17).

Toimintakulttuurista lähtevät selitykset tulkittiin myös osaksi työelämän yleistyneitä epävarmuustekijöitä. Työelämän ”koventuminen” on yhteydessä epämukaviin kilpailutilanteisiin etenkin tutkijoiden ja opettajien työpaikoissa. Julkusen (2004, 21–22) mukaan yliopistoissa on kilpailtu aina, mutta nyky-yliopistoa voi hyvällä syyllä kutsua kilpailuyliopistoksi. Itsensä, tietonsa ja tutkimustuloksensa on osattava tuotteistaa tiedon markkinoille. Yliopistotyöt ovat muuttuneet epävakaiksi, valvotuiksi ja määräaikaiksi, mitä on pidetty myös niiden feminisoitumisena (em., 32).

(3) Kolmanneksi eriarvoisuuden kokemuksia synnyttävät erot yksityiselämässä. Tasa-arvopolitiikassa perheen ja muiden sosiaalisten suhteiden huomiointi kiteytyy työn ja (hetero)perheen yhdistämiskysymyksiin, joita mitataan vanhempainvapaiden käytön määrällä. Perhevelvollisuuksista huolehtiminen saattaa toimia eriarvoistavana tekijänä, vaikka vanhempainvapaille jääminen yleisesti onkin hyväksyttyä. Kysymys kietoutuu myös työelämän epävarmuustekijöihin, jotka koskettavat etenkin yliopiston pätkätyöläisiä ja projekteissa työskenteleviä. Kilpailullisessa työkuultuurissa saatetaan myös pitää perheen perustamista yksityisasiana ja omana valintana, jolla yksilön ajatellaan tietoisesti heikentävän mahdollisuuksiaan urakilpailussa. Haastateltujen näkemysten mukaan tällaisia asenteita esiintyy pinnan alla, vaikka julkisessa puheessa perhevapaita ei kritisoidakaan.

Akateemiseen työhön perhe-elämä on sopinut huonosti. Historiallisesti menestyksekkäs yliopistotyöura (yleensä miehellä) on vaatinut kotona olevan, kodista ja lapsista huolehtivan puolison (yleensä naisen). Akateemista uraa tekeväälle miehelle avioliitto onkin ollut etu, etenkin kun kumppani on usein ollut vähemmän koulutettu. Sen sijaan vain hyvin harvoilla akateemisessa työssä olevilla naisilla on kotia ja lapsia hoitava puoliso ja korkeasti koulutetuilla naisilla useimmiten onkin vähintään yhtä korkeasti koulutettu kumppani. (Schiebinger 2001.)

Akateemisuudesta on Kosken (1993, 97–101) mukaan kerrottu ”tien kulkemisena” ja tieteelle omistautumisena ja kerronta saa herkästi sukupuolittuneen sävyn. Pienten lasten äideille mahdollinen tapa omistautua tutkimukselle on ”lomitellen ja limitellen”. Näissä kertomuksissa tiedeura on sovitettu perheestä huolehtimiseen ja lasten kasvatukseen. Perheen ja uran yhdistäminen onkin ollut etenkin naisten tehtävä. Naiset pitävät määrällisesti enemmän ja pidempiä vanhempainvapaita myös yliopistollisissa töissä. Isien kokema velvollisuus osallistua perhe-elämään on kuitenkin lisääntynyt, ja työn ja perheen yhdistäminen on nykyisin entistä enemmän myös miesten haaste (esim. Karhulahti 2010). Monet yliopistourallaan menestyneet naiset ovat puolestaan perheettömiä tai lapsettomia. Näin erot kasvavat myös sukupuoliryhmien sisällä.

Nimesin nämä edellä kuvatut kolmeen pääteemaan luokitteleman kokemukset *piiloiseksi eriarvoisuudeksi*, sillä ne erosivat julkisen puheen edustuksellisista kysymyksistä sekä yksittäisten henkilöiden välisistä syrjintä- ja häirintätilanteista. Tutkimusten mukaan esimerkiksi näkyvä segregatio on helppo havaita, mutta siihen johtaneet käytännöt ovat vaikeammin hahmotettavissa (Heiskanen ym. 2008). Eriarvoisuuden kokemukset ovat epämääräisiä ja niitä on vaikea paikantaa tiettyihin tilanteisiin esimerkiksi miesten ja naisten välillä. Tästä syystä esimerkiksi sukupolvittaisen tuen antamista tai työnjaon käytäntöjä ei välttämättä pidetä sukupuolten välisenä eriarvoisuutena. Sukupuolen vaikutusta on vaikea tuoda esiin.

Sukupuolittavien käytäntöjen näkyväksi tekeminen on huomattavan vaikeaa, sillä syrjintä ei ole näkyvää ja tietoisia. Akateemisessa yhteisössä on tiettyjä vakiintuneita puhetapoja, joilla sukupuolesta keskustellaan. Tähän keskusteluun ja määrittelyyn osallistuvat sekä naiset että miehet. Henkilökohtainen kokemus onkin yhteistä siten, että se rakentuu jaetuissa käytännöissä. Sukupuolittuneita odotuksia ja normeja ilmentävät tietyt säännöt. Se mikä on sopivaa miehille, ei välttämättä ole sopivaa naisille ja eroja on siinä, mitä kenenkin ”pitäisi tuntea” ja mitä on ”oikeus tuntea”. (Katila & Meriläinen 1999, 137–138.)

Ainokaisina sukupuolensa edustajina mies- tai naisvaltaisilla aloilla toimivien kokemukset kertovat arjen sukupuolittamisen tapojen ja stereotyyppisten oletusten pitävän sitkeästi pintansa. Vaikka muodollisia sukupuoleen perustuvia esteitä ei ole, sukupuoliin yhdistetyt ominaisuudet ovat mukana määrittämässä toiminnan ehtoja ja odotuksia (Heikkinen ym. 2012, 110–111). Vähemmistössä olevien naisten usein odotetaan toimivan kuin miehet ja mukautuvan olemassa oleviin toimintakäytäntöihin. Samalla naisten oletetaan toteuttavan biologista naiseuttaan, joka ajatellaan ilmenevän yksilöllisenä ja yhteisöllisenä huolenpitona. Tästä seuraa työelämän sisäinen ”kaksoistaakka”. Naiset kohtaavatkin paljon miehiä yleisemmin tavallaan ”kaksinkertaisen kaksoistaakan”: työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteet ja sen lisäksi vielä työelämässä sekä yksilöllisen kilpailun että yhteisöllisen huolenpidon ristivetoiset odotukset.

On tietysti huomattava, että sukupuolten suhteet muuttuvat, eivätkä kaikki mainitut haasteet kohdistu pelkästään naissukupuoleen, vaikka ne ovatkin heidän kohdallaan edelleen tyypillisiä. Yhtä lailla miehet, jotka tekevät akateemisen uran ja yliopiston käytäntöjen kannalta epäedullisia valintoja (esim. ottavat paljon perhevastuuta tai panostavat opetukseen enemmän kuin tutkimukseen), joutuvat kokemaan vastaavia ristiriitoja. Siitä huolimatta on selvästi myös sellaisia eriarvoistavia mielikuvia ja odotuksia, jotka kohdistuvat naisiin juuri heidän sukupuolensa vuoksi, ilman että heillä on edes periaatteessa mahdollisuutta halutessaan valita toisin.

Ks. yhteenvetotaulukko seuraavalla sivulla.

## Taulukko 6. Tutkimuksen keskeiset tulokset

<p>Tutkimuskysymys 1:</p> <p>Millainen käsitys sukupuolesta ja tasa-arvosta näkyy yliopiston tasa-arvo-ohjelmassa?</p> <p>(Ks. myös edellä yhteenvetotaulukot 1 ja 2.)</p>	<p>Miehet ja naiset nähdään keskenään samanlaisina ryhminä, joista kummankaan hyväksi ei esitetä erityistoimia.</p> <p>Tasa-arvon edistäminen käsitetään miesten ja naisten ryhmien välisten kokonaiserojen poistamiseksi, jolloin sukupuoliryhmien sisäisiä eroja ei problematisoida.</p> <p>Tasa-arvo käsitetään yhtäläisinä mahdollisuuksina ja samanlaisena kohteluna. Näihin kuuluu samanlainen mahdollisuus menestyä ja edetä yliopistouralla, tavoitella resursseja ja asemia, sekä tulla arvioiduksi samoilla kriteereillä.</p> <p>Tasa-arvotavoitteet keskittyvät yksilöiden syrjimättömyyteen ja samanlaiseen kohteluun työssä. Poikkeuksena yksityiselämän huomioimisesta on työn ja perheen yhdistäminen.</p> <p>Tasa-arvoa mitataan määrällisin mittarein, joilla tarkastellaan erityisesti resurssien ja sukupuolten sijoittumispaikkojen jakautumista.</p> <p>Tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöhallintoa ja retoriikassa painottuvat sukupuolineutraali yhteinen hyvä sekä yliopiston toiminnan laadun ja kilpailukyvyn parantamiseen.</p> <p>Tasa-arvopolitiikka, joka keskittyy resurssien tasajakoon ja yksilöiden (erityisesti naisten) menestymismahdollisuuksien parantamiseen, näyttää priorisoivan talous- ja valta-arvoja (eli painottavan esim. palkan ja asemien tasaisempaa jakautumista).</p>
<p>Tutkimuskysymys 2:</p> <p>Miten tasa-arvopolitiikkaa toteutetaan, ja miten se kohtaa yliopiston käytännöt eri tasoilla?</p> <p>(Ks. myös edellä yhteenvetotaulukot 3 ja 4.)</p>	<p>Tasa-arvosuunnittelu, tilastoinnin kehittyminen ja laitoskohtaiset selvitykset olivat parhaiten toteutuneita toimenpiteitä. Niihin liittyi sekä positiivisia että negatiivisia merkityksiä.</p> <p>Näkemykset tasa-arvon edistämisestä jakoutuivat erillisiä elimiä ja toimenpiteitä kannattaviin ja vastustaviin näkemyksiin. Perusteluissa näkyivät erilaiset käsitykset tasa-arvosta. Kumpikaan näkemys ei varsinaisesti vastannut <i>gender mainstreaming</i> -periaatetta.</p> <p>Tasa-arvoelinten (toimikunta ja vastuuhenkilöt) koettiin jääneen paljolti nimellisiksi resurssien ja toimivallan puutteen vuoksi. Johdon ja yksittäisten henkilöiden aktiivisuus nähtiin olennaisena.</p> <p>Tasa-arvopolitiikan toteuttajana yliopisto näyttäytyi lakia noudattavana mallioppilaana, joka haluaa huolehtia velvollisuuksistaan. Myös useimmat laitokset ovat seuranneet suosituksia, mutta monet pitävät niitä ikävinä hallinnollisina rasitteina.</p>

	<p>Tasa-arvopolitiikkaa on pääosin toteutettu sisällyttämällä se osaksi henkilöhallinnon toimintatapoja ja välineitä. Samalla tavoitteet ovat jääneet etäisiksi laitoksilla.</p> <p>Suunnitelmia ja tilastojen keräämistä pidetään hyväksyttävänä toimenpiteinä, mutta tasa-arvoselvitysten tekeminen on saanut ristiriitaisemman vastaanoton. Selvityksissä esille nousseiden kokemusten syitä ei välttämättä pohdita, eivätkä selvitykset useinkaan johda toimenpiteisiin. Keskustelu tasa-arvosta jää laitoksilla usein esimerkiksi pohdintaan opiskelijamäärien tasaamisesta.</p>
<p>Tutkimuskysymys 3:</p> <p>Miten tasa-arvo määrittäyty henkilöstön kokemuksissa, ja mihin eriarvoisuuden kokemukset yliopistossa liittyvät?</p> <p>(Ks. myös edellä yhteenvetotaulukko 5.)</p>	<p><i>Näkyvä ja julkinen puhe tasa-arvosta ja epätasa-arvosta:</i></p> <p>Julkisessa puheessa tasa-arvo tulee esiin ensinnäkin sukupuolijakaumissa ja edustuksellisissa kysymyksissä.</p> <p>Epätasa-arvolla viitataan tavallisimmin näkyvään syrjintään tai häirintätilanteisiin, jotka on mahdollista paikantaa yksittäisten henkilöiden välille.</p> <p><i>Piiloiset ja arkiset eriarvoisuuden kokemukset:</i></p> <p>Eriarvoisuuden kokemukset erosivat julkisesta puheesta ja ne olivat epämääräisempiä kuin resurssien tai asemien jakamiseen keskittyvät tavoitteet tai näkyvät syrjintä- ja häirintätilanteet.</p> <p>Ensinnä kokemukset liittyivät akateemisuuden sukupuolittuneisiin oletuksiin ja mies- ja naistoimijoiden kohtaamiin stereotyyppien mukaisiin odotuksiin. Arjessa tämä näkyy esimerkiksi epäoikeudenmukaisena työnjakona. Naiset saattavat saada enemmän opetus- ja hallinnollista työtä ja yhteisöllisen huolenpidon tehtäviä. He kohtaavat näin työelämän sisäisen ”kaksoistaakan”: toisaalta heidän odotetaan osallistuvan yksilölliseen kilpailuun samalta viivalta ja menestyvän uralla (johon myös tasa-arvopolitiikka kannustaa) ja toisaalta toteuttavan ”naiseuttan” työyhteisön huolehtijoina.</p> <p>Toiseksi toimintakulttuurista syntyvät eriarvoisuuden ja epämukavuuden kokemukset liittyivät kilpailuun, päätöksentekoon ja epävirallisiin rekrytointikäytäntöihin. Miesten tekemä tutkimus määrittäyty helpommin tutkimuksen aihealueiden ytimeksi, jota siirretään sukupolvittaisen tuen avulla. Rekrytointikäytännöt olivat yhteydessä määräaikaaisuudesta aiheutuvaan epävarmuuden kokemukseen.</p> <p>Kolmas eriarvoisuuden kokemuksia synnyttävä alue oli sosiaalisista velvollisuuksista kuten perheestä huolehtiminen. Koska naiset kohtaavat miehiä useammin myös työn ja perhe-elämän yhdistämisen paineet, heille kasautuu eräänlainen kaksinkertainen kaksoistaakka.</p>



## 8.4 Yliopiston tasa-arvopoliittikka ja oikeudenmukaisuuden etiikka

Yksi tavoitteistani oli tarkastella yliopiston tasa-arvopoliittikkaa ja eriarvoisuuden kokemuksia lopuksi myös oikeudenmukaisuuden etiikan ja arvojen näkökulmasta. Oikeudenmukaisuusteoriassaan Nancy Fraser (1998; 1999; 2000; 2001; 2003) jäsentää oikeudenmukaisuuden käsitteen taloudellisten resurssien uudelleen jakamiseen (*redistribution*) ja kulttuuriseen tunnustamiseen (*recognition*). Molempia ulottuvuuksia tarvitaan oikeudenmukaisuutta tarkasteltaessa ja tavoiteltaessa. (Ks. luku 3.3.)

Jaon mukaisesti Fraser erottaa kaksi epäoikeudenmukaisuuden muotoa: 1) Sosioekonomisen epäoikeudenmukaisuuden, jonka juuret ovat yhteiskunnan talouspoliittisessa rakenteessa. Tulonjaon, varallisuuden, työmahdollisuuksien ja arvoasemien erot asettavat toiset ryhmät ja yksilöt toisia heikompaan asemaan. 2) Kulttuurisen tai symbolisen epäoikeudenmukaisuuden juuret ovat puolestaan representaatioiden, tulkitsemisen ja kommunikoinnin sosiaalisissa malleissa. Tunnustamatta jättäminen tarkoittaa, että ihmisen tai jonkin ryhmän ominaisuuksia tai identiteettiä arvostetaan toisia vähemmän. Fraserin mukaan molemmat epäoikeudenmukaisuuden ulottuvuudet ovat yhtä aikaa läsnä nyky-yhteiskunnissa. (Fraser 1998; 2000; 2001; 2003.)

Epäoikeudenmukaisuuden muodot ovat periaatteessa itsenäisiä ja voivat olla toisistaan riippumattomia, mutta hyvin usein ne ovat yhteen kietoutuneita ja toisiaan vahvistavia. Molemmat johtuvat prosesseista ja käytännöistä, jotka systemaattisesti asettavat tietyt ryhmät epäedulliseen asemaan toisiin nähden. Täten ne kulttuuriset normit, jotka ovat epäoikeudenmukaisesti toisille epäedullisia, ovat usein institutionalisoituneina valtion ja talouden rakenteisiin. Vastaavasti taloudelliset haitat estävät tasavertaista osallistumista kulttuurin tuottamiseen ja arvostusten määrittelyyn sekä julkisella alueella että jokapäiväisessä elämässä. Kulttuuriset ja taloudelliset tekijät seuraavat ja vahvistavat näin ollen toinen toisiaan. (Fraser 1998, 432–435.)

Sukupuolta Fraser pitää esimerkkinä kaksiulotteisen (epä)oikeudenmukaisuuden tuottajasta. Sukupuoli toimii ensinnäkin taloudellisenä erottelijana kahdella tapaa: se rakentaa jakoa palkalliseen, tuottavaan työhön (*production*) sekä lisääntymiseen ja palkattomaan kotitaloustyöhön (*reproduction*). Jälkimmäisestä työstä naiset ovat olleet historiallisesti pääosin vastuussa ja ovat edelleen, vaikka asetelma onkin vähitellen muuttunut viime vuosikymmeninä. Lisäksi sukupuoli erottelee palkallisen työn aloina korkeasti palkatut, miesvaltaiset valmistus- ja teollisuustyöt sekä matalapalkkaiset, naisvaltaiset kotitalous-, hoiva- ja palvelualan työt. Oikeudenmukaisuuden toteutuminen vaatii Fraserin mielestä sukupuoleen perustuvan taloudellisen rakenteen muuttamista siten, että työnjako ei enää aseta yksilöitä sukupuolen mukaan heikompaan asemaan kummassakaan suhteessa. (Fraser 1998, 439–442.)

Sukupuoli ei ole kuitenkaan vain taloudellinen erottelija. Se toimii myös kulttuurisen arvostuksen ja tunnustuksen erottelijana. Monilla arvostetuilla yhteiskunnan alueilla vaikuttaa yhä perinteinen mieskeskeisyys, jossa normit rakentuvat siten, että etuoikeutettuja ovat maskuliinisuuteen liitetyt ominaisuudet. Feminiininen on näihin normeihin nähden vähemmän arvostettua, joten naiset sukupuolena näyttäytyvät vähempiarvoisina tai poikkeavina, vaikkei syrjintä olisi tarkoituksellista. (Fraser 1998, 439–442.)

Vaikka epäoikeudenmukaisuuden muodot usein vahvistavat toisiaan, on kulttuurinen erottelu ja eriarvoisuus joissain tapauksissa myös taloudellisista tekijöistä erillistä ja itsenäistä. Sitä ei voida korjata pelkästään tulonjakoa tai muiden sosio-ekonomisten resurssien jakautumista korjaamalla. Tarvitaan lisäksi tunnustamisen keinoja: esimerkiksi mieskeskeisyyden ylittämiseksi on muutettava arvokulttuuria, joka etuoikeuttaa maskuliinisuutta ja estää naisten tasavertaisen kunnioittamisen.

Yliopiston tasa-arvopolitiikka ja eriarvoisuuden kokemukset vastaavat kaksijakoisuudessaan Fraserin oikeudenmukaisuusteorian ulottuvuuksia. Yliopistoissa taloudelliset resurssit ja asemat ovat edelleen segregoituneet sekä vertikaalisesti (virkehierarkia) että horisontaalisesti (miesten ja naisten tyypilliset alat). Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttavat taloudellista

epävarmuutta. Yliopistossa naiset kohtaavat useammin työn ja perheen yhdistämisen kaksoistaakan.

Kulttuurisissa arvostuksissa puolestaan akateemisuuden ja ”tiedemiehen” mielikuvat ja symbolit yhdistyvät miehisyyteen. Käytännön opetustyö, yhteisten asioiden hoitaminen ja opiskelijoista huolehtiminen puolestaan ovat naistapaista ”puuhastelua”, joka erotetaan arvostetummasta tutkimustyöstä. Täten naisten yliopistollinen asema kärsii tunnustamisen puutteesta:

*”What it [recognition] does entail is that everyone has an equal right to pursue social esteem under fair conditions of equal opportunity. And such conditions do not obtain when, for example, institutionalized patterns of cultural value pervasively downgrade femininity, ‘nonwhiteness’, homosexuality and everything culturally associated with them. When that is the case, women and/or people of color and/or gays and lesbians face obstacles in the quest for esteem that are not encountered by others.” (Fraser 2001, 28.)*

Fraserin toteama dilemma on siinä, ettei ole helppoa kiinnittää huomiota molempiin oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksiin samaan aikaan, sillä ne vetävät osittain eri suuntiin. Tunnustamisella on taipumus painottaa ja vahvistaa jonkin ryhmän erityisyyttä. Täten se korostaa ryhmäeroavaisuutta. Sitä vastoin uudelleen jakaminen pyrkii usein tasoittamaan ryhmien väliset erot ja muuttamaan ne merkityksettömiksi. (Fraser 1998.)

Yliopiston tasa-arvopolitiikassa taloudellisen uudelleen jakamisen ulottuvuus näkyy ennen kaikkea virallisissa tavoitteissa ja toimenpiteissä sekä julkisessa puheessa. Ne pyrkivät resurssien ja sijoittumispaikkojen (asemat, koulutuspaikat, työtehtävät) tasaisempaan jakoon sukupuolten välillä. Esimerkiksi palkkakartoitus painottuu tärkeänä tasa-arvon mittarina. Tasa-arvokysymys tulee julkisessa puheessa esiin edustuksellissa kysymyksissä ja eri alojen opiskelijajakaumissa. Tasa-arvopolitiikan tavoitteena onkin juuri poistaa näkyvät, mitattavat erot sukupuoliryhmien väliltä tasaamalla resurssien ja asemien jakautumista. Ihanteena on kaikkien muodollisesti yhtäläinen kohtelu abstrakteina yksilöinä.

Tasa-arvopolitiikan tavoitteleva resurssien uudelleen jakaminen on useimmiten Fraserin käsittein *affirmatiivista* eli resurssien kohdentamista heikommassa asemassa olevalle ryhmälle. Samalla ei kuitenkaan kiinnitetä huomiota niihin rakenteisiin ja käytäntöihin, jotka tuottavat sukupuolista eriarvoisuutta. Yliopiston tasa-arvopolitiikka, jossa tasa-arvoa mitataan vertaamalla naisten ja miesten ryhmiä pikemminkin säilyttää kategorista mutta konkretisoimatonta ryhmäjakoja. Se ei kiinnitä huomiota ryhmien sisäisiin eroihin tai jaettaviin asioiden ominaisuuksiin.

Eriarvoisuuden kokemukset puolestaan liittyvät tunnustamisen ongelmiin siten, että jotkin ominaisuudet akateemisessa maailmassa arvotetaan korkeammalle kuin jotkin toiset. Akateemista tunnustamista eivät esimerkiksi saa yksilöllinen tai yhteisöllinen huolenpito. Ne ovat ristiriidassa kilpailun ja siinä menestymisen kriteerien kanssa. Opettaminen arvotetaan alemmaksi kuin tutkimus, ja uralla etenemisessä painavat enemmän tutkimusmeriitit kuin opetusansiot. Sekä akateemisuuteen että sukupuoliin kohdistuvista stereotyyppisistä oletuksista johtuen naiset saattavat helposti kokea ristiriitoja sovitautuessa akateemiseen kulttuuriin.

Yliopiston ”hegemoninen maskuliinisuus” on haaste myös monille miehille. Esimerkiksi miehet, jotka panostavat enemmän opetukseen kuin tutkimukseen tai kantavat perhevastuuta asettuvat yliopistollisen menestyksen suhteen hankalaan asemaan. Fraser ottaa tämän tavallaan huomioon korostamalla, ettei eriarvoisuuden ongelma ja tunnustuksen puute koske vain tiettyihin ryhmiin kuuluvia yksilöitä. Myös muiden ryhmien yksilöt ovat epäedullisessa asemassa, jos he osoittavat vastaavia ominaisuuksia tai tekevät samankaltaisia alemman sosiaalisen statuksen tuottavia valintoja:

*”And everyone, including straight white men, faces further obstacles if they opt to pursue projects and cultivate traits that are culturally coded as feminine, homosexual, or ‘nonwhite’.” (Fraser 2001, 28.)*

Affirmatiivinen tunnustaminen ei näin ollen olekaan riittävä ratkaisu. Se tarkoittaisi arvostuksen kohdentamista miehisistä ominaisuuksista naisisiin ja feminiinisten

ominaisuuksien erityisyyden korostamista. Tämäkin tukee ja vahvistaa ryhmäerottelua. Kokemuksissa eriarvoisuus kuitenkin liittyi pikemmin käytäntöihin kuin sinänsä erilaisten identiteettien tai ominaisuuksien arvostamiseen. Lisäksi esimerkiksi feminiinisuuden merkitys vaihtelee kontekstista toiseen, joten lähtökohdaksi tulisi ennemmin ottaa jonkin organisaation toimintatavat ja käytännöt ja miten ne ohjaavat miehiä ja naisia erilaisiin asemiin.

Fraser esittääkin affirmatiivisen strategian rinnalle toisen, *transformatiivisen* strategian. Sen periaatteena on ryhmäkategorioiden kyseenalaistaminen ja sisäinen tarkasteleminen. Transformatiiviset keinot pyrkivät myös muuttamaan taustalla olevia rakenteita, joko taloudellisia ja sosiaalisia rakenteita (uudelleen jakaminen) tai arvokulttuurisia rakenteita (tunnustaminen). (Fraser 1998.)

Vaikka eriarvoisuuden kokemuksia joiltain osin voidaan tarkastella tällaisina tunnustamisen kysymyksinä, eivät ne tyhjene Fraserin tulkintoihin. Fraserille tunnustaminen viittaa ensisijassa yksilöllisen sosiaalisen statuksen ansaitsemiseen ja itsen toteuttamiseen. Kokemuksissa tunnustamisen puutetta ei kuitenkaan mielletä pelkästään yksilöön tai johonkin ryhmään kohdistuvaksi statusloukkaukseksi. Tunnustusta ei haeta niinkään itselle (tai sukupuolittuneille identiteeteille, feminiinisyydelle ja niihin liittyville ominaisuuksille). Kyse on ennemmin käytännöistä, jotka määrittävät toisiin kohdistuvan huolenpidon ja yhteisöllisyyden arvoltaan alemmaksi kuin yksilölliset oikeudet, kilpailun ja meritoitumisen. Monet feministiset tutkijat ovat vaatineet esimerkiksi hoivan ja hoiva-arvojen vahvempaa tunnustamista. (Knijn & Krenor 1997, Lister 1997; viittaukset Julkunen 2002, 46.)

Yliopistossa tämä viittaisi siis tarpeeseen tunnustaa yhteistyö ja yhteisöllisyys yksilöllisen kilpailun rinnalle, antaa opetustyölle arvoa siinä missä tutkimukselle ja ylipäättään luoda enemmän tilaa erilaisille toimintatavoille. Nämä pyrkimykset ovat kuitenkin jo hyvin etäällä virallisen tasa-arvopolitiikan tavoitteista ja käytännön mahdollisuuksista.

Tasa-arvopolitiikan tarkastelu oikeudenmukaisuuden ja arvojen näkökulmasta näyttäisi joka tapauksessa tarpeelliselta lähtökohdalta. Virallinen tasa-arvoretoriikka on keskittynyt pitkälti

taloudellisten resurssien ja mahdollisuuksien jakamiseen tasan. Ihmisten arvokkaina pitämät asiat, joiden perusteella he tekevät elämässään ratkaisuja, saattavat kuitenkin poiketa tasa-arvoistamispolitiikan tavoitteista ja oletuksista. Samalla jäävät piiloon yksilöiden asemien ja elämäntilanteiden suuret erot sukupuoliryhmien sisällä. Perheen ja työn yhdistämistä on perinteisesti pidetty naisten tehtävänä, mutta yhä enemmän isät kohtaavat samoja ristiriitoja (ks. esim. Karhulahti 2010, Lammela 2011). Currie ja Thiele (2001, 109–110) kyseenalaistavat ajatuksen, että naisia ja miehiä olisi kohdeltava samalla tavoin ja arvioitava samoin kriteerein, jos kerran materiaaliset ehdot ja olosuhteet eivät ole samat. Tämä tunnustaisi esimerkiksi perhe-statusen sukupuolta tärkeämmäksi tekijäksi.

Naskalin (2009, 94–95) mukaan yliopistojakin koskeva uusi koulutuspolitiikka olettaa universaalien ihmisyyden ja vapaita valintoja tekevän subjektin. Esimerkiksi sukupuoliset erot tai hoivavastuu eivät määritä tätä ihmisyyttä. Yliopistoissa sukupuolittunut eriarvoisuus saattaa kätkeytyä entistä enemmän näennäisesti neutraalien käytäntöjen ja imagoa kohottavien tasa-arvosuunnitelmien taakse. Tasa-arvo-ohjelmien oletus tasa-arvosta samanlaisena kohteluna ei huomioi naisten ja miesten todellisia eroja elämäntilanteissa, eikä piiloisia sukupuolittuneita odotuksia.

## 9 TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA

Olen tässä tutkimuksessa analysoinut tasa-arvopolitiikan toteuttamista yliopistossa ja verrannut toisiinsa tasa-arvo-ohjelman oletuksia, käytännön toimenpiteitä ja henkilöstön kokemuksia. Tavoitteena oli löytää uusia näkökulmia siihen, miksi tasa-arvoistamispolitiikkojen vaikutukset jäävät usein vähäisiksi. Soveltavan tutkimuksen tarkoituksena on antaa esimerkiksi päättäjille tai tasa-arvotoimijoille tietoa ja uusia välineitä tasa-arvopolitiikan arvioimiseen ja suunnitteluun. Entä mitä on huomioitava soveltavaa tutkimusta itseään arvioitaessa?

Rolin, Kakkuri-Knuutila ja Henttonen (2006) pohtivat, miten arvovapauden ihanne sopii yhteen soveltavan tutkimuksen lähtökohtien kanssa. Niiniluodon (1980) analyysiin tukeutuen he toteavat, että perustutkimuksen, soveltavan tutkimuksen ja kehittämistyön tavoitteet eroavat toisistaan. Soveltavassa tutkimuksessa ajatellaan olevan sekä tieteellistä että välineellistä arvoa: sen odotetaan etsivän uutta tietoa mutta samalla palvelevan jotakin käytännöllisen elämän päämäärää. Tuloksia arvioidaan tiedollisilla ja ei-tiedollisilla (esim. eettiset, poliittiset, käytännölliset) arvoilla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita arvovapauden ihanteesta luopumista.

Soveltavassa tutkimuksessa arvovapauden ihanne tarkoittaa, että tutkimustulosten hyväksyttävyyys tulisi perustua ainoastaan tiedollisille arvoille. Lisäksi voidaan ja pitääkin arvioida, kuinka hyvin tutkimus palvelee käytännön elämän päämääriä. Muut arvot eivät saa syrjäyttää tiedollisia arvoja, mutta ne vaikuttavat kuitenkin siihen, miten näitä tulkitaan ja sovelletaan. Soveltavan tutkimuksen tehtävänä ei silti ole kertoa, mihin tulisi pyrkiä, vaan osoittaa tutkimuksen soveltajalle vaihtoehtoisia päämääriä ja arvioida keinoja niiden tavoittamiseen. (Rolin, Kakkuri-Knuutila & Henttonen 2006, 33–34.)

Laadullisen tutkimuksen luonne asettaa tiettyjä erityishaasteita tutkimuksen luotettavuudelle. Tutkija on mukana tutkimuksessa aineistonkeruuvälineenä, jonka näkemykset tutkimuskohteesta ja -kysymyksistä luonnollisesti elävät tutkimuksen edetessä. On tärkeää

tiedostaa, millaista vaihtelua prosessin aikana tapahtuu tutkijassa, aineistonkeruussa tai tutkittavassa ilmiössä. Olennaista on tämän reflektoinnin tuominen julki raportoinnissa. (Kiviniemi 2001, 80.) Tutkijan ennakko-odotusten ja käsitysten refleksiivinen tiedostaminen on sekä epistemologinen että eettinen haaste, mutta myös konkreettinen ongelma, joka vaikuttaa esimerkiksi haastattelujen toteuttamiseen (Oinas 2004, 221–223).

Sukupuoleltani edustan sukupuolen ja tasa-arvon tutkijoiden naisennemistöä. Tasa-arvoistamispolitiikkoja on kritisoitu valkoisten, länsimaisten ja keskiluokkaisten naisten projektina, jossa ajetaan nimenomaan näiden naisten etua. Myös sukupuolen tutkimus on ollut pääosin valkoisten, keskiluokkaisten ja akateemisten naisten harjoittamaa. Toisaalta tietty sukupuoli tai yhteiskunnallinen aseointi ei automaattisesti tarkoita tietynlaista näkökulmaa tai johonkin suuntaan ”puolueellista” lähestymistapaa. Olennaista on omien lähtökohtien ja ennakko-oletusten tiedostaminen ja kriittinen tarkastelu. Koska tutkijan tulkinta on aina väistämättä vajavainen ja ilmiötä yksipuolistava, on pyrittävä osoittamaan selkeästi aineiston perusteella tehtyjä tulkintoja ja kuvata tutkimusprosessia mahdollisimman tarkkaan. Näin tutkimuksen lukijalla on mahdollisuus arvioida päätelmiä ja niiden osuvuutta. Toisaalta tutkielman mitta asettaa rajansa sille, kuinka paljon esimerkiksi aineistolainauksia on järkevää käyttää.

Tutkielman aikana olen pohtinut, miten oma asemoitumiseni tutkimani yhteisön jäsenenä vaikuttaa. Yliopiston sisälläkin on erilaisia kuulumisen paikkoja, eivätkä kokemukset näiden kesken välttämättä ole yhteisiä. Kohteenani eivät ole opiskelijat, joihin itse kuulun, vaan itselleni alun perin vieras politiikan toteuttamisen alue työyhteisön näkökulmasta. Tutkin kokemuksia käytännöistä, joissa en itse ole ollut mukana ja joista minulla henkilökohtaisesti ei ole kokemusta. Tästä huolimatta oma asemani opiskelijana yliopistolla on totta kai tuonut havaintoja ja esiymmärrystä henkilökunnan toiminnasta, keskinäisistä suhteista ja monista toimintakäytännöistä. Laitoksen hallintoon ja muun muassa rekrytointiprosesseihin pääsin opiskeluaikanani tutustumaan laitosneuvoston jäsenenä.



## 9.1 Tutkimusasetelman arviointia

Tapaustutkimuksellinen lähestymistapa oli tutkimukseni tavoitteen kannalta tarkoituksenmukainen, sillä siten pystyin tarkastelemaan yhtä organisaatiota kokonaisuudessaan ja vertaamaan politiikkaohjelmaa, sen toteuttamista ja käytännön kokemuksia toisiinsa. Valitsin aineistoksi dokumenttimateriaalin ja avainhenkilöiden haastattelut, koska halusin yhtäältä selvittää, millaista on virallinen ja julkilausuttu tasa-arvoistamispolitiikka ja toisaalta, miten sitä toteutetaan eri tasoilla ja miten se osuu yhteen ruohonjuuritason käytäntöjen ja kokemusten kanssa. Tässä tarkoituksessa tutkimustapa ja aineisto sopivat vastaamaan tutkimusongelmaani.

Neljän haastattelun perusteella ei tietenkään voi tehdä voimakkaita yleistyksiä tutkimuskohteesta. Olin alun perin valmistautunut useamman haastattelun tekemiseen, mutta haastateltavien löytäminen osoittautui odotettua hankalammaksi. Haastattelujen määrä ei kuitenkaan ole laadullisen aineiston kattavuuden ratkaisevin tekijä. Olennaisempaa on, miten haastattelut kerryttävät tutkimuskohteen kannalta keskeistä tietoa ja missä vaiheessa aineisto kyllääntyy eli saturoituu: jo ensimmäisten haastattelujen kohdalla huomasin teemojen toistuvan samankaltaisina, ja neljän haastattelun jälkeen havainnot tuntuivat toistuvan riittävästi ja luovan yhtenäistä kuvaa aiheestani. Tämä on myös laadullisen aineiston perusteella tehtävien päätelmien yleistettävyyden kannalta keskeistä. Toisaalta laadullisessa tutkimuksessa ja esimerkiksi haastattelujen käyttämisessä tutkimusaineistona on periaatteena tutkittavan ilmiön ymmärtävä tulkitseminen, ei olemassaolon todistaminen eikä tilastollinen yleistäminen ja selittäminen.

Haastateltavien kokoonpano muodostui lopulta erilaiseksi, kuin olin suunnitellut. Osa kysymistäni haastateltavista kieltäytyi tai oli estynyt antamaan haastattelun. Suurimpana puutteena haastatteluaineistossani voi pitää sitä, ettei yhtäkään miestä ole mukana. Miespuolisten haastateltavien puutetta olen pyrkinyt paikkaamaan hyödyntämällä aiempien tutkimusten tuloksia ja tulkintoja.

Toinen haastatteluaineiston arviointiin vaikuttava ja aineistoa mahdollisesti vinouttava seikka on haastateltavien sijoittuminen yliopistossa. Kaksi haastateltavistani tulee yhteiskuntatieteelliseltä alalta, jossa jo tutkielmassani käyttämäni käsitteet ja aihepiirin reflektointi saattavat olla tutumpia kuin toisaalla. Yliopiston eri aloissa ja niiden käytännöissä on merkittäviäkin eroja, joten tulkintoja ei voi varauksettomasti yleistää koko yliopistoon tämän tutkielman pohjalta.

Tutkimukseni tuloksista voi kuitenkin saada ajatuksia jatkotutkimuksia varten. Kattavamman vertailun yliopiston aloista saisi esimerkiksi ottamalla analyysin kohteeksi niin sanotut ”kovat tieteet” (tekniset alat, luonnontieteet, informaatioala, matematiikka, kaupalliset alat) ja tarkastelemalla niitä tasa-arvoistamispolitiikan kohteena. Tätä vertailuasetelmaa perustelisi myös Oili-Helena Yljoen tutkimus yliopiston erilaisista ”heimokulttuureista” eli yliopiston eri alojen toisistaan poikkeavista käytännöistä ja yhteisöllisistä perinteistä (Ylijoki 1998.)

## **9.2 Asiantuntijahaastattelujen haasteita**

Olen prosessin aikana pohtinut, miten opiskelija-asema suhteessa yliopiston työntekijään ja siinä mahdollisesti esiintyvä vallan ja statuksen epäsuhta vaikuttaa haastatteluun. Kuinka syvälle meneviä vastauksia tällaisessa haastatteluasetelmassa voi saada? Haastattelujen valtasuhdetta on usein kuvattu haastattelijan/kysyjän etuasemana haastateltavaan/vastajaan nähden. Miten asetelma muuttuu, kun haastateltava onkin saman yhteisön ”paremmin tietävän” asemassa ja yliopiston hierarkiassa korkeammalla kuin haastattelijaja?

Huomasin, että haastateltavilla on itsellään kokemusta ja tietoa tutkimuksen teosta, minkä vuoksi oli haastavaa miettiä, kuinka paljon voi omasta tutkielmastaan kertoa. Yksi haastateltava kyseenalaisti tutkimusasetelmani, kohteeni ja laadullisen tavan tehdä tutkimusta: hänen mielestään minulla olisi kuulunut olla valmiit testattavat hypoteesit ennen haastatteluun tulemistani. Oma tapani toteuttaa haastattelu ei ollut ”oikea” asiantuntijahaastattelu, mutta hän suostui siihen kuitenkin tietyin ehdoin. Haastattelussa hän tuntui välillä varovan sanojaan ja puhuvan hyvin harkitsevasti muotoillen lauseet mahdollisimman täsmällisesti. Haastattelun

loppua kohden ilmapiiri oli jo keskustelevampi ja rennompi. Haastattelusta jäi sellainen olo, että haastateltava oli epäilevä omia ennako-oletuksiani ja mahdollisia tarkoituseriäni kohtaan. Hän halusi painokkaasti kertoa oman näkemyksensä ja vakuuttaa minutkin siitä painottamalla toistuvasti omaa näkökantaansa. Kokemattomana haastattelijana minulla ei ollut juurikaan aiempaa vertailupohjaa muista haastatteluista, jolloin rutiinien ja kokemuksen puute tietysti osaltaan aiheuttaa epävarmuutta tilanteessa. Haastattelujen käyttämisessä aineistona onkin hyväksyttävä niiden vuorovaikutuksellinen luonne.

Haastatteluja tehdessäni ja analysoidessani heräsi kysymyksiä, miten suhtautua haastateltavien rooliin. Olivatko he asiantuntijoita, joilta saan tarvitsemaani tietoa vai itse tutkimuskohteita? Tulkitsenko heiltä saatavan tiedon niin sanottuna asiatietona, ilmiötä kuvaavana faktana, vai kiinnitänkö huomiota enemmän heidän tuottamaansa kulttuuriseen puheeseen, ilmaisutapoihin ja merkityksenantoihin? Alastalo ja Åkerman (2010, 373) toteavatkin, että tällaista haastateltavien kaksoisroolia saattaa olla hankala sovittaa yhteen.

Yhteiskuntatieteiden niin sanotun kielellisen käänteen myötä haastatteluista alettiin kiinnostua niiden kulttuurisen merkityksen ja kertomuksen tuotannon vuoksi, ei niinkään faktojen ja mielipiteiden tuottajina (Alasuutari 1994). Alastalo ja Åkerman (2010, 372) kuitenkin toteavat, että haastatteluaineistolla voi olla muitakin tehtäviä kuin kulttuuristen jäsenysten ilmentäminen esimerkiksi tutkittaessa yhteiskunnallisia prosesseja. Haastattelu- ja dokumenttiaineiston tarkoitus on tällöin tuottaa mahdollisimman kattava kuvaus esimerkiksi jonkin prosessin kulusta ja samalla voidaan tarkastella toimijoiden tapahtumille antamia tulkintoja ja merkityksiä. Tällöin haastateltava toimii aineiston keruussa tutkittavana olevan ilmiön asiantuntijana, todistajana.

Kielellinen käänne muutti kuitenkin tulkintaa myös asiantuntijahaastattelujen luonteesta. Siinä missä vuorovaikutus nähtiin aiemmin ongelmana ja virheiden lähteenä, sitä pidetään nyt haastatteluaineiston ominaispiirteenä ja lähtökohdana (Alastalo & Åkerman 2010, 377; Ruusuvuori & Tiittula 2005). Haastattelut eivät ole täysin puhdasta kerrontaa tietystä kokemuksesta. Ne noudattavat ennemminkin vuorovaikutustilanteita, joissa ei uskota aitoon

kertomukseen, vaan kaikki on aina monimutkaisempaa ja tulkinnallisempaa. Tutkijan tehtäväksi jääkin asettaa kerrottu johonkin kontekstiin: mihin diskursseihin kertomus kiinnittyy, miten merkityksiä tuotetaan ja mistä vaietaan.

Koska tiedon ja vallan yhteyttä ei haastattelutilanteesta voi eliminoida, tutkijan ei tulisi tyytyä kuvaamaan, mitä haastatteli ajatteli tai tunsu. Tutkija ei ole haastateltavien äänitorvi, eikä lausu olettamia haastattelun takana olevasta todellisuudesta. (Oinas 2004, 220–224.) Haastateltavalla voi esimerkiksi olla halu tuottaa tietty versio haastattelun aihepiiristä. Hän ei myöskään välttämättä muista asioita oikein tai saattaa kaunistella tapahtumia, pysyä hiljaa joistakin seikoista tai jopa valehdella. Juuri siksi haastatteluja on tehtävä useampia, verrattava niitä ristiin, tavoiteltava aineiston saturaatiota ja käytettävä lisäksi dokumenttiaineistoa sekä tarkasteltava aineistohavaintoja aiempien tutkimusten ja teoreettisten näkökulmien valossa.

## 10 LOPUKSI

Monissa tutkimuksissa on kyseenalaistettu tasa-arvoistamispolitiikkojen käytännön vaikutukset. Poliitiikan toimimattomuuden syistä on tehty erilaisia tulkintoja ja toimenpiteiden tehostamiseksi esitetty monia ratkaisuehdotuksia. Tutkielmassani olen etsinyt havaintoja yliopiston tasa-arvopolitiikasta ja sen toteuttamisen arvioinnista.

Yliopistossa tasa-arvopolitiikkaa toteutetaan tietyin ehdoin, joita asettavat sekä kansallinen lainsäädäntö että ylikansalliset ohjelmat. Yliopistossa on kansainvälisesti suositellun strategian eli *gender mainstreaming* -periaatteen mukaisesti levitetty tasa-arvonäkökulmaa hallinnon eri alueille. Tasa-arvon tavoittelemista perustellaan yleisellä hyvällä kuten työympäristön, yliopiston toiminnan laadun ja kilpailukyvyn kehittämisellä. Tavoitteita ei juurikaan konkretisoida, eikä sukupuolen ja tasa-arvon moninaisia merkityksiä problematisoida. Tasa-arvotoimenpiteet myös helposti syrjäytyvät tärkeämpinä pidettyjen hallinnollisten ja strategisten hankkeiden tieltä.

Virallinen tasa-arvopolitiikka keskittyy talous- ja valta-arvojen tasaisempaan jakoon sukupuolten välillä. Eriarvoisuuden kokemukset näyttävät sen sijaan liittyvän syvällä oleviin käsityksiin ja mielikuviin tieteen ja tutkimuksen luonteesta ja sukupuolista, yliopiston historiallisiin ja rakenteellisiin tekijöihin sekä päätöksenteon ja työnjaon käytäntöihin. Nämä eivät välttämättä muutu sukupuolten määrien tasaamisella tai muodollisesti yhtäläisellä kohtelulla. Stereotyyppisiin odotuksiin ja arkisiin käytäntöihin kiinnittynyt eriarvoisuus on usein piiloista ja siten virallisen tasa-arvopolitiikan ulottumattomissa.

Tasa-arvopolitiikan tavoitteet ja mittarit liikkuvat täten osin eri tasoilla ja erilaisissa ilmiöissä kuin arkiset, epämääräisemmät eriarvoisuuden kokemukset. Tasa-arvopolitiikassa miehiä ja naisia verrataan määrällisesti ryhminä keskenään eri muuttujien suhteen. Eriarvoisuutta ei kuitenkaan koeta vain sukupuoliryhmien välillä vaan myös ryhmien sisällä. Virallisen tasa-arvopolitiikan näkökulmasta tavoitteet katsotaan saavutetuiksi, kun sukupuoli ei ole esteenä

urakehitykselle ja kaikilla on muodollisesti yhtäläinen mahdollisuus osallistua akateemiseen urakilpailuun.

Tasa-arvo-ohjelmat eivät kuitenkaan perustu vallitsevien todellisten olosuhteiden, paikallisen kontekstin, eriarvoisuuden kokemusten ja ongelmien analyysiin, vaan ylhäältä ja ennalta asetettuihin abstrakteihin oletuksiin tasa-arvosta, sukupuoliryhmistä ja toimijoista. Tämä voisi osaltaan selittää sitä, että tiukentuneista tasa-arvovelvoitteista huolimatta vaikutukset eivät käytännössä näy ruohonjuuritasolla.

Ihmisten kokema arkitodellisuus ei aina vastaa tasa-arvopolitiikan tausta-ajatuksia. Yliopistossa kilpailu koetaan epämukavaksi, eivätkä esimerkiksi yksilöllinen ja yhteisöllinen hoiva ole kuuluneet akateemisiin ideaaleihin. Sukupuolta tärkeämmäksi saattavat nousta erot elämäntilanteissa tai esimerkiksi perhevelvollisuuksissa. Perhevastuun vaatimukset kohdistuvat edelleen yleisemmin naisiin, mutta myös miehet kokevat entistä enemmän perhe-elämän ja työn yhdistämisen paineita. Tasa-arvopolitiikassa tulisikin ajatella tasa-arvoistamisen tavoitteita myös ottaen huomioon elämäntilanteiden ja valintojen erot sukupuolikategorioiden sisällä. Lisäksi tasa-arvopolitiikkaa voi arvioida arvojen näkökulmasta: tulisiko sen arvopohjaa laajentaa yksilöllisestä resurssien ja menestymismahdollisuuksien tavoittelusta sosiaalisempiin ja yhteisöllisempiin arvostuksiin.

## LÄHTEET

- Alastalo, M. & Åkerman, M. 2010. Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 372–392.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus 2. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 1996. Erinomaista rakas Watson. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Hanki ja jää.
- Bacchi, C. 2001. Managing Equity: Mainstreaming and "Diversity" in Australian Universities. In A. Brooks & A. Mackinnon (eds.) Gender and Restructured University. Buckingham: SRHE & Open University Press. 119–135.
- Annot, M. 2002. Reproducing Gender? Essays on Educational Theory and Feminist Politics. London: Routledge Falmer.
- Bergqvist, C. 2001. Johdanto: Pohjoismaat – yksi vai useampia malleja? Teoksessa C. Bergqvist ym. (toim.) Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa. Helsinki: Edita. 15–26.
- Beveridge, F. & Nott, S. 2002. Mainstreaming: A Case for Optimism and Cynicism. Feminist Legal Studies 10: 299–311.
- Blom, I. 2004. Les féminismes et L'État: une perspective nordique. Teoksessa Gubin, E. ym. (toim.) Le siècle des féminismes. Pariisi: Les Editions Ouvrièrs. 253–268.
- Borchorst, A. 2001. Institutionalisoitu tasa-arvo. Teoksessa C. Bergqvist (toim.) Tasa-arvoiset demokratiat. Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa. Helsinki: Edita. 175–257.
- Brunila, K. 2009. Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Bruun, N. & Koskinen, P. 1997. Tasa-arvolaki. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Cohen, L. & Manion, L. 1980. Research Methods in Education. London & New York: Routledge.
- Council of Europe. 1998. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final Report of Activities of the Group of Specialists on Maintstreaming. Strasbourg: Council of Europe.
- Crotty, M. 1998. The Foundations of Social Research. Meaning and Perspective in the Research Process. Sydney: Allen & Unwin.
- Currie, J. & Thiele, B. 2001. Globalization and Gendered Work Cultures in Universities. In A. Brooks & A. Mackinnon (eds.) Gender and Restructured University. Buckingham: SRHE & Open University Press. 90–115.

- Daly, M. 2005. Gender Mainstreaming in Theory and Practice. *Soc Pol* 12 (3), 433–450. Oxford University Press.
- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus. 133–157.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: PS-kustannus. 24–42.
- Fraser, N., 1998. From Redistribution to Recognition. Dilemmas of Justice in a “Post-Socialist” Age. In A. Phillips (ed.) *Feminism and Politics*. Oxford Readings in Feminism. New York: Oxford University Press Inc. 430–460.
- Fraser, N. 1999. Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation. In L. Ray & A. Sayer (eds.) *Culture and Economy after the Cultural Turn*. London: Sage.
- Fraser, N. 2000. Rethinking Recognition. *New Left Review* 3, 107–120.
- Fraser, N. 2001. Recognition without Ethics? *Theory, Culture & Society* 18(2–3), 21–42.
- Fraser, N. & Honneth, A. 2003. *Redistribution or recognition. A political-philosophical exchange*. London: Verso.
- Heikkinen, A., Lammela, J., Liétzen, L., Lätti, J. & Virtanen, E. 2012. Gender Mainstreaming: Inclusion or Exclusion. In S. Stolz & P. Gonon (eds.) *Challenges and Reforms in Vocational Education. Aspects of Inclusion and Exclusion*. Bern: Peter Lang AG. 97–118.
- Heikkinen, A. 2011. Miehiä, naisia vai aikuisia? Sukupuoli aikuiskasvatuksen haasteena. Teoksessa R. Rinne & A. Jauhiainen (toim.) *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste*. Helsinki: Kansanvalistusseura. 46–83.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. 2008. Sukupuoli ja työ. Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press. 109–134.
- Heiskanen, T. & Rantalaiho, L. (toim.) 1997. *Gendered Practices in Working Life*. London: Macmillan Press Ltd.
- Hirdman, Y. 1988. Genussystemet – teoretiska reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3.
- Holli, A-M. 2002. Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa A. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Helsinki: WSOY. 12–30.
- Holli, A-M. 2003. *Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland*. Helsinki: University of Helsinki, Department of political science.



- Holli, A-M. & Kantola, J. 2005. A Politics for Presence: State Feminism, Women's Movements and Political Representation in Finland". In J. Loveduski (ed.) *State Feminism and Political Representation*. New York: Cambridge University Press.
- Holli, A-M., Luhtakallio, E. & Raevaara, E. 2007. *Sukupuolten valta/kunta. Poliittikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino.
- Horelli, L. & Saari, M. 2002. *Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä*. Helsinki: Edita Prima.
- Husu, L. 2001. *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*. Social psychological studies 6. University of Helsinki. Department of Social Psychology.
- Husu, L. 2002. *Yliopistot ja sukupuolten tasa-arvo*. Teoksessa A. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Helsinki: WSOY. 146–164.
- Ikävalko, E. 2008. *Ihan hyvä laki – tasa-arvolain uudistus (2000–2005) poliittisena prosessina*. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Jauhiainen, A., Jauhiainen, A. & Laiho, A. 2006. *Tehoyliopiston dilemmat ja yliopisto-opettajan arki*. Teoksessa T. Aarrevaara & J. Herranen (toim.) *Mikä meitä ohjaa?* Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 267–288.
- Julkunen, R. 2002. *Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murroksen sukupuolittuneet seuraukset*. Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Helsinki: WSOY. 32–49.
- Julkunen, R. 2006. *Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu*. Helsinki: Stakes.
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2009. *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkolähde.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1082856&name=DLFE-10782.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-10782.pdf)  
(luettu 18.10.2011)
- Julkunen, R. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Kantola, J. & Nousiainen, K. 2008. *Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämisestä*. *Naistutkimus* 21 (2), 6–20.
- Kantola, J. 2006. *Feminists Theorize the State*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Kantola, J. 2005. *Mykät, kuurot ja kadotetut. Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston tiedotusopin laitoksella*. Helsinki: Acta Politica.
- Karhulahti (nyk. Virtanen), E. 2010. *Miehiä naisvaltaisella alalla. Mieskasvatustieteilijöiden kokemuksia opinnoista ja työelämästä*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

- Katila, S. & Meriläinen, S. 2006. Henkilökohtainen kokemus tiedon lähteenä: toimintatutkimus akateemisessa yhteisössä. Teoksessa K. Rolin, M-L. Kakkuri-Knuutila & E. Henttonen. (toim.) *Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia*. Helsinki: Gaudeamus. 134–154.
- Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus. 68–85.
- Koivunen, A. & Liljeström, M. (toim.) 1996. *Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Koski, L. 1993. Tieteen tahtomana, yliopiston tekemänä. Yliopiston sisäiset symboliset järjestykset. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Koski, L. 2009. Yliopiston sisäisen järjestyksen muutos. Teoksessa T. Tomperi (toim.) *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*. Tampere: Vastapaino. 101–114.
- Koski, L. & Tedre, S. 2009. Naiset yliopistouralla. Ikä ja aika toimijuuden ehtoina. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino. 231–253.
- Kuusipalo, J. 2002. Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Helsinki: WSOY. 208–220.
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (toim.) 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 1986. (TaL) 8.8.1986/609 muutoksineen.
- Lammela, J. 2011. Miehen mallit: alakoulun miesopettajien ammatillisuuden rakentuminen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Lempiäinen, K. 2009. Euroopan unionin koulutuspolitiikka ja kysymys sukupuolisesta toimijasta. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Lombardo, E. 2005. Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-making Process. *Social Politics* 12 (3): 412–432.
- Lombardo, E. & Meier, P. 2006. Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading? *European Journal of Women's Studies* 13, 151–166.
- Morley, L. 2010. Gender mainstreaming: myths and measurement in higher education in Ghana and Tanzania. Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER), University of Sussex, Brighton. *Compare* 40 (4), 533–550.
- Mustakallio, S. & Saari, M. 2002. Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Helsinki: WSOY. 165–188.
- Naskali, P. 2008. Pieni yliopisto – kuin yhtä perhettä? Teoksessa S. Poikela & O. Ylitapio-Mäntylä (toim.) *Aikuiskasvatus kevytyhteisöjen ajassa*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 12–22.

- Naskali, P. 2009. Uusi häpeän yliopisto. Teoksessa T. Tomperi (toim.) Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta. Tampere: Vastapaino. 93–100.
- Niiniluoto, I. 1980. Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus. Helsinki: Otava.
- Nikunen, M. 2006: ”Ei mikään katastrofi kuitenkaan” Selvitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella.
- Oinas, E. 2004. Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa M. Liljeström (toim.) Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino. 209–227.
- Pentikäinen, M. 2002. Tasa-arvoperiaate ihmisoikeusperiaatteena. Kansainväliset ihmisoikeudet ja naiset – näkymättömästä näkyvämmäksi. Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY. 70–89.
- Pietilä, H. 2002. Onko tasa-arvosta muutoksen välineeksi? Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY. 221–439.
- Pincus, I. & van der Ros, J. 2001. Valtio, kunnat, tasa-arvo ja poliittinen tahto. Teoksessa C. Bergqvist ym. (toim.) Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa. Helsinki: Edita. 221–244.
- Pritchard, R. 2010. Gender Inequalities Among Staff in British and German universities: a qualitative study. *Compare* 40 (4), 515–532.
- Raevaara, E. 2005. Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana Ranskan parité- ja Suomen kiintiökeskusteluissa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Raevaara, E. & Saarikoski, T. 2002. Mikä nainen, mikä mies? Tasa-arvo ja toimijat eduskunnan kiintiökeskustelussa? Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY. 264–286.
- Reuter, M. 2009. Haave strategisesta ohjauksesta. Teoksessa T. Tomperi (toim.) Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta. Tampere: Vastapaino. 203–212.
- Rolin, K., Kakkuri-Knuuttila, M-L. & Henttonen, E. (toim.) 2006. Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia. Helsinki: Gaudeamus.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Saarela-Kinnula, M. & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus. 158–170.
- Saari, M. 2006. Yksijalkainen tuoli – sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomessa. Teoksessa A. Moring (toim.) Sukupuolen politiikka – naisten äänioikeuden 100 vuotta Suomessa. Helsinki: Otava. 109–117.
- Saarinen, J. 2009. Tutkijanaisten toimijuus yliopistossa. Teoksessa H. Ojala, T. Palmu & J. Saarinen (toim.) Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Tampere: Vastapaino. 210–230.

- Schiebinger, L. 2001. *Has Feminism Changed Science?* Harvard University Press.
- Squires, J. 1999. *Gender in Political Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Squires, J. 2005. Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Oxford University Press. Soc Pol* 12 (3), 366–388.
- Squires, J. 2007. *The New Politics of Gender Equality*. New York: Palgrave Macmillan.
- Stake, R. 1995. *The Art of Case Research*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Svensson, E-M. 2006. Contemporary challenges in Nordic gender equality policy and law. Konferenssiesitys: Equality and Diversity in Europe, International Interdisciplinary Conference, Helsinki 12–13.1 2006. Verkkojulkaisu (luettu 26.9.2011)
- Syrjälä, L. & Numminen, M. 1988. *Tapaustutkimus kasvatustieteessä*. Oulu: Oulun yliopisto.
- TaL. 1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609 muutoksineen.
- Vaara, E. & Laine, P-M. 2006. Kohti uutta paradigmat? Kriittinen diskurssianalyysi metodologiana strategiitutkimuksessa. Teoksessa M-L. Kakkuri-Knuutila, K. Rolin & E. Henttonen (toim.) *Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia*. Helsinki: Gaudeamus. 155–173.
- Verloo, M. 2005. Displacement and Empowerment: Reflections on the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality. *Social Politics* 12 (3), 344–366.
- Vuorikoski, M. 2005. Onko naisen tiedolle sijaa koulutuksessa? Teoksessa T. Kiilakoski, T. Tomperi & M. Vuorikoski (toim.) *Kenen kasvatusta? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus*. Tampere: Vastapaino. 31–61.
- Walby, S. 2005. Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 12, 3, 321–343.
- Woodward, A. 2003. European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy. *Review of Policy Research*. Vol 20, 1, 65–88.
- YK 2008. Suomen maaraaportti CEDAW-sopimuksen toteuttamisesta. (Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus.)
- YK 2002. Gender mainstreaming – an overview. Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. New York: United Nations.
- Yin, R.K. 1983; 2009. *Case Study Research, Design and Methods*. London: Sage Publications.
- Ylijoki, O-H. 1998. *Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio*. Tampere: Vastapaino.
- Ylöstalo, H. 2012. *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampere University Press.

## LIITTEET

### Liite 1. Tutkimusaineisto

Haastattelu 1, 3.2.2010, Tampereella

Haastattelu 2, 12.2.2010, Tampereella

Haastattelu 3, 19.3.2010, Tampereella

Haastattelu 4, 12.5.2010, Tampereella

Tasa-arvosuunnitelma vuosille 2007–2009, Tampereen yliopisto 2007

Tasa-arvotoimikunnan arviointiraportti tasa-arvotyöstä ja sukupuolten tasa-arvosta vuonna 2007

Tasa-arvotoimikunnan toimintakertomus 2007

Rehtorin suosituskirje laitoksille tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja tasa-arvovastaavan nimeämisestä 2007

Yhteiskuntatutkimuksen instituutin tasa-arvosuunnitelma 2009–2010 ja kasvatustieteiden laitoksen tasa-arvo- ja työhyvinvointisuunnitelma

Henkilöstöstrategia 2008–2012; henkilöstökertomus 2011

Henkilöstön kehittämisen toimintaohjelma 2005–2009; 2012–2015

Työsuojelun toimintaohjelma 2004–2008

Aiempien vuosien yliopistotason tasa-arvosuunnitelmat ja toimikunnan toimintakertomukset (1992–1995, 1996–1999, 2000–2002, 2003–2005)

Yliopiston strategia 2010–2015

#### Tausta-aineistoa

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 1986, muutoksineen (viimeisin 2005).

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011

YK:n neljäs naisten maailmankonferenssi, Pekingin toimintaohjelma 1996

Euroopan komission tiedonanto ”Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien sisällyttäminen yhteisön politiikkaan ja toimintaan kaikilla aloilla” 1996

## **Liite 2. Haastattelurunko**

### 1. Oma työ

- Miten mukana tasa-arvoasioissa?
- Millaista työtä tehnyt ja missä?
- Kenen kanssa tehnyt yhteistyötä?
- Miten kokenut tasa-arvoasiat ja niiden kanssa toimimisen?

### 2. Toimijat

- Kenen aloitteesta tehdään esimerkiksi suunnitelmia ja toimenpide-ehdotuksia?
- Miten suunnitelmia laaditaan?
- Kuka toteuttaa milläkin tasolla?
- Miten näkee eri toimijoiden tehtävät?

### 3. Tasa-arvopolitiikka, sen tavoitteet ja toteuttaminen

- Millaisia tavoitteita tasa-arvopolitiikalla pyritään saavuttamaan?
- Millaisia konkreettisia toimenpiteitä on tehty?
- Mitä seurauksia tasa-arvopolitiikalla on ollut?
- Miten tasa-arvopolitiikkaan ja tasa-arvon edistämiseen suhtaudutaan?

### 4. Kokemukset

- Miksi yliopistossa tulisi kiinnittää huomio tasa-arvoasioihin?
- Missä tilanteissa muistaa tasa-arvoon liittyvien kysymysten tulleen esiin?
- Onko ihmisillä eriarvoisuuden kokemuksia ja millaisia ne ovat? Kenellä kokemuksia on?
- Millaiset asiat koetaan epäoikeudenmukaisiksi?

### Liite 3. Tilastoja

Taulukko 1. Uudet opiskelijat ja opiskelijat yhteensä vuonna 2011 yliopistoittain ja sukupuolittain. Lähde: Yliopistokoulutus 2011. Tilastokeskus 2012.

**Yliopistojen uudet opiskelijat ja opiskelijat yliopistoittain 2011**

Yliopisto	Uusia opiskelijoita, yhteensä	Uusia opiskelijoita, miehet	Uusia opiskelijoita, naiset	Opiskelijoita, yhteensä	Opiskelijoita, miehet	Opiskelijoita, naiset
<b>Yhteensä</b>	<b>20 274</b>	<b>9 054</b>	<b>11 220</b>	<b>168 983</b>	<b>78 126</b>	<b>90 857</b>
Helsingin yliopisto	3 723	1 310	2 413	36 498	13 033	23 465
Åbo Akademi	911	390	521	6 559	2 691	3 868
Oulun yliopisto	1 804	879	925	15 291	7 864	7 427
Tampereen yliopisto	1 474	492	982	15 692	5 465	10 227
Jyväskylän yliopisto	2 003	806	1 197	13 291	5 186	8 105
Svenska handelshögskolan	327	164	163	2 347	1 295	1 052
Vaasan yliopisto	832	344	488	4 978	2 328	2 650
Lappeenrannan teknillinen yliopisto	732	538	194	4 970	3 557	1 413
Tampereen teknillinen yliopisto	1 100	810	290	10 273	8 050	2 223
Sibelius-Akatemia	179	77	102	1 371	581	790
Lapin yliopisto	634	154	480	4 831	1 446	3 385
Teatterikorkeakoulu	73	29	44	382	170	212
Kuvataideakatemia	42	14	28	279	117	162
Maanpuolustuskorkeakoulu	155	154	1	715	696	19
Aalto-yliopisto	2 066	1 273	793	19 273	13 204	6 069
Itä-Suomen yliopisto	2 096	802	1 294	14 549	5 471	9 078
Turun yliopisto	2 123	818	1 305	17 684	6 972	10 712

Taulukko 2. Suoritetut korkeakoulututkinnot sukupuolittain 1990–2009. Lähde: Korkeakoulut 2011 – yliopistot ja ammattikorkeakoulut. OKM 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:10.

Tutkinnot 1990–2009, Y13										
	Alemmat kk.-tutkinnot		Ylemmät kk.-tutkinnot		Lisensiaatin tutkinnot		Tohtorin tutkinnot		Muut tutkinnot	
	Yht.	Naisia %	Yht.	Naisia %	Yht.	Naisia %	Yht.	Naisia %	Yht.	Naisia %
1990	841	82,6	8 423	54,1	542	31,9	490	31,6	733	57,3
1992	789	84,5	8 713	55,0	669	34,4	527	30,6	641	57,3
1994	975	79,5	9 615	56,4	786	37,9	698	36,2	796	52,5
1996	1 816	71,4	10 611	57,5	738	40,4	851	40,2	785	64,3
1998	2 623	72,9	11 343	57,5	819	45,2	988	39,7	609	58,1
2000	2 516	73,2	11 515	58,3	748	47,2	1 156	45,2	718	57,4
2002	2 619	73,3	12 075	58,9	654	52,3	1 224	45,9	756	59,0
2004	2 717	73,1	12 588	60,8	558	49,1	1 399	45,2	648	63,7
2006	3 814	72,9	13 128	60,4	489	47,6	1 409	46,8	570	63,0
2008	13 877	69,1	21 825	62,1	425	51,8	1 527	54,5	557	66,1
2009	10 775	67,0	10 535	57,6	307	54,4	1 642	52,4	572	64,3
Yht./ka.	49 241	70,8	144 255	58,6	7 195	43,9	13 437	45,1	7 946	60,0



Taulukko 3. Yliopistojen opetus- ja muu henkilökunta virkanimikkeittäin ja sukupuolittain 1990–2009. Lähde: Korkeakoulut 2011 – yliopistot ja ammattikorkeakoulut. OKM 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:10.

	Opetushenkilökunta										MUU HENKILÖKUNTA					
	Prof. yht.	Prof. Naisia %	Yliassist. yht.	Yliassist. Naisia %	Assist. yht.	Assist. Naisia %	Leht. yht.	Leht. Naisia %	Päät. tuntiop. yht.	Päät. tuntiop. Naisia %	Lask. tuntiop.	Budj. varoin yht.	Opetus ulkop. varoin	Yo:n budj. varoin	Ulkop. rahoitus	Yht.
1990	1 842	13	523	26	1 834	36	1 770	44	585	52	1 234	7 788		8 025	5 149	13 174
1991	1 894	14	603	26	1 822	38	1 854	46	513	53	1 126	7 812		8 249	5 346	13 595
1992	1 924	16	629	29	1 808	36	1 854	46	523	62	1 090	7 828	1	8 134	5 636	13 770
1993	1 959	16	615	28	1 805	39	1 897	46	466	57	1 072	7 814	2	8 101	6 549	14 650
1994	1 980	15	614	30	1 805	38	1 853	44	401	68	1 069	7 722	265	15 485	6 870	22 355
1995	2 023	16	623	28	1 772	41	1 909	48	341	65	882	7 550	270	8 315	7 476	15 791
1996	2 070	13	657	29	1 750	38	1 953	49	348	57	936	7 714	200	8 730	8 554	17 284
1997	2 126	18	686	30	1 721	39	1 947	55	330	67	873	7 683	298	9 040	8 474	17 514
1998	2 011	18	649	30	1 530	43	1 891	51	312	60	897	7 290	347	9 852	9 191	19 043
1999	2 048	18	672	33	1 489	45	1 870	54	298	60	893	7 270	413	10 167	9 633	19 800
2000	2 106	20	689	37	1 473	52	1 913	58	277	81	929	7 387	490	10 031	9 471	19 502
2001	2 175	20	677	34	1 405	47	2 027	54	257	67	1 021	7 562	537	10 550	9 827	20 377
2002	2 195	21	695	37	1 375	49	2 210	54	238	66	1 123	7 836	599	10 892	10 151	21 043
2003	2 217	22	673	37	1 319	50	2 362	57	219	79	1 131	7 921	641	11 284	10 200	21 484
2004	2 249	22	643	39	1 230	55	2 488	59	217	73	1 096	7 923	616	11 624	10 330	21 954
2005	2 255	22	630	38	1 182	50	2 606	51	202	57	964	7 839	611	11 908	10 398	22 306
2006	2 268	23	693	37	1 135	52	2 667	52	200	60	920	7 883	531	11 994	10 306	22 300
2007	2 289	24	686	40	1 054	54	2 722	51	223	60	887	7 861	476	11 983	10 668	22 651
2008	2 269	25	660	39	885	57	2 708	53	251	61	1 012	7 785	494	12 243	10 343	22 586
2009	2 286	25	593	39	777	54	2 743	53	277	60	978	7 654	519	12 261	11 040	23 301

Taulukko 4. Naisten ja miesten osuus henkilöstöryhmittäin Tampereen yliopistossa vuonna 2011. Lähde: Henkilöstökertomus 2011. Tampereen yliopisto.

