

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖ TAMPEREEN YLIOPISTOSSA
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän katsaus kehitykseen 2012 – 2014

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä:
Pertti Koistinen, Niina Puronurmi, Pauli Borodulin,
Leeni Herrala, Katri Otonkorpi-Lehtoranta.

Johdanto

Tampereen yliopisto hyväksyi vuonna 2012 uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Uusi suunnitelma ja siinä hyväksytyt periaatteet laajensivat tavoitteita tasa-arvopolitiikasta yhdenvertaisuuspolitiikkaan. Samalla siinä kirjattiin toiminnalliset lähtökohdat, joita noudattaen tähän tavoitteeseen ajateltiin päästävän. Tämä raportti on ensimmäinen arvio ko. suunnitelman aikaisesta kehityksestä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tuloksia arvioitaessa on hyvä muistaa, että uusi suunnitelma otettiin käyttöön samaan aikaan kuin yliopisto-organisaatiossa oli meneillään monia muitakin merkittäviä muutoksia, joista merkittävimpiä olivat uuden yliopistolain mukaisten hallinnollisten käytäntöjen sisäänajo, yliopiston hallinnollisissa rakenteissa tehdyt muutokset, jotka johtivat perinteisen laitos- ja tiedekuntajaon muuttumiseen tieteenalayksiköiksi ja sitä kautta uudenlaiseen johtamisjärjestelmään sekä viimeksi tutkintorakenteiden uudistaminen. Kaikki nämä muutokset ovat vaatineet voimia ja kenties siirtäneet katseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asioista toisaalle. Yliopistossa näkyy myös opiskelija-, tutkija- ja opetushenkilöstön kokoonpanon kansainvälistyminen. Kaikilla näillä tekijöillä on voinut olla merkittävät vaikutukset myös siihen, millaiseksi yliopiston rakenteet ja käytännöt ovat muuttuneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön näkökulmasta. Arviota tehdessämme olemme pyrkineet ottamaan huomioon nämä tekijät.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän tehtävänä on joka kolmas vuosi toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisen arviointi yliopiston toiminnanohjauksessa syntyneiden aineistojen perusteella. Arviota tehdessämme olemme tukeutuneet niihin dokumentteihin, joita olemme pitäneet relevantteina ja tarpeellisena. Dokumentteihin kuuluvat mm. henkilöstön työhyvinvointikyselyt, henkilöstökertomukset, henkilöstöhallinnon tilastot, opiskelijakyselyt ja opiskelija-valinnan tilastot.

Tämän lisäksi olemme käyneet keskusteluja mm. tasa-arvotyöstä eri vastuutahojen, kuten yliopistotiedotuksen, opetusneuvoston ja opetusalan asiantuntijoiden kanssa. Aineistoja ja virikkeitä olemme saaneet myös muista korkeakouluista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä oli toteuttamassa Tampereen yliopiston vuonna 2014 järjestämiä valtakunnallisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspäiviä. Siinä yhteydessä kuultiin useita asiantuntijatahoja aina ministeriön edustajista, Tasa-arvovaltuutetusta, muista korkeakouluista alan tutkijoihin.

Tässä arvioinnissa käydään läpi yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä teemoja keskittyen ennen kaikkea naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) kiellettyihin syrjintäperusteisiin, erityisesti sukupuoleen, ikään, alkuperään, kansallisuuteen, kieleen, terveydentilaan ja vammaisuuteen. Uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin tai seksuaaliseen suuntautumiseen mahdollisina syrjintäperusteina ei tässä arvioinnissa voitu paneutua, koska mainituista syrjintäkieltoperusteista ei ollut saatavilla TaY:n osalta tilastotietoja. Lisäksi arvioinnissa tarkastellaan henkilöstön ja opiskelijoiden sukupuolijakaumaa ja pyritään tekemään päätelmiä, onko yliopisto onnistunut vuosien 2012–2014 aikana edistämään tasa-arvolain hengessä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantamaan naisten asemaa erityisesti työyhteisössä (1329/2014, 1 §). Tasa-arvolain 1 §:ssä mainittua sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tai sen

estämiseen tähtäviä toimenpiteitä arviointiin ei ole sisällytetty tähän arvioon, sillä niistäkään ei ollut saatavilla raportin tavoitteisiin sopivaa informaatiota.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden arvioinnin kannalta on mainittava myös se, että Tampereen yliopiston perustutkinto-opiskelijoille on tehty vuodesta 2004 lähtien vuosittain opiskelijakyselyjä. Niiden avulla seurataan opiskelijoiden opintojen edistymistä, tyytyväisyyttä opintoihin sekä opintojen ongelmakohtia. Kyselyt kohdennetaan toisen, kolmannen ja viidennen vuoden opiskelijoille hieman eri kysymyssarjoin ja niiden toteuttamisesta vastaavat yliopiston keskitetyt opintopalvelut. Tässä arvioinnissa on hyödynnetty vuosien 2012, 2013 ja 2014 opiskelijakyselyiden vastauksia niiltä osin, kun ne ovat käsitelleet tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja. Kolmen vuoden aikana opiskelijakyselyyn vastasi vuosittain noin tuhat opiskelijaa, kohdejoukon ollessa noin 3500 opiskelijaa. Vastausprosentti on vuosina 2012–2014 ollut keskimäärin 28 %. Myös henkilöstön hyvinvointikysely sisältää sellaista tietoa, jota olemme käyttäneet tässä raportissa. Esimerkiksi vuonna 2013 toteutettiin yliopistojen ja työeläkeyhtiö Varman toteuttama sähköinen työhyvinvointikysely, johon vastasi 1027 henkilöä vastausprosentin ollessa 49 %. Kyselyyn vastanneet edustivat varsin hyvin henkilöstöä eri taustamuuttujien mukaan (henkilöstöryhmä, sukupuoli, ikä, työsuhteen laatu, esimiesasema).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan valinnat

Tampereen yliopiston strategiassa mainittuna tavoitteena on kasvattaa uuden sukupolven asiantuntijoita, jotka pystyisivät omalla toiminnallaan muuttamaan yhteiskuntaa. Tavoite on ohjaava myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden näkökulmasta. Yliopistoissa - niin kuin missä tahansa organisaatiossa - tällainen tavoitteenasettelu ja priorisointi ovat vaativia, sillä samalla, kun yliopisto on asettanut itselleen kunniakkaita tavoitteita, se asettuu myös arvioinnin kohteeksi.

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää kaksi olennaista linjausta: Ensinnäkin suunnitelmassa sukupuolten tasa-arvoa korostanut linjausta avarrettiin kattamaan myös yhdenvertaisuustavoitteet. Tämä on tärkeä näkökulma huomioitaessa esimerkiksi yliopiston kehitys monikulttuurisena ja moniarvoisena yhteisönä. Toiseksi uusi suunnitelma korostaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ovat koko yliopiston toimintaa läpikäyvä periaate ja kukin toimija on veloitettu toteuttamaan sitä omalla tahollaan. Suunnitelma sisältää yliopiston avainprosesseihin (johtaminen, rekrytointi, palkkaus, urakehitys, opetus, opiskelu ja tutkimus) sidottuja tavoitteita ja luettelee niitä edistäviä toimenpiteitä sekä vastuutahot. Tästä näkökulmasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä voidaan pitää yliopisto-organisaatiossa kaikkia toimijoita sitovana. Tässä raportissa pyritään vastaamaan kysymykseen, onko edellä mainittua onnistuttu toteuttamaan käytännössä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opiskelijoiden näkökulmasta

Yliopiston opintopalveluiden toteuttamassa opiskelijakyselyssä on esitetty väittämä ”Opiskelijoita kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti”. Vuosien 2012–2014 aikana vastaajien suhtau-

tuminen väittämään eli opiskelijoiden kokemukset oikeudenmukaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta ovat kehittyneet positiiviseen suuntaan. Vuonna 2014 vain neljä prosenttia vastanneista opiskelijoista oli sitä mieltä, että väite piti joko huonosti tai erittäin huonosti paikkansa.

Taulukko 1 Opiskelijakyselyjen 2012–2014 tuloksia väittämästä ”Opiskelijoita kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti”

”Opiskelijoita kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti”				
Vuosi	2012	2013	2014	Keskiarvo
Pitää erittäin huonosti paikkansa	0,8 %	1,2 %	0,8 %	1,0 %
Pitää huonosti paikkansa	5,9 %	4,2 %	3,2 %	4,5 %
Pitää kohtalaisesti paikkansa	25,9 %	20,7 %	22,4 %	23,0 %
Pitää hyvin paikkansa	51,4 %	50,4 %	55,4 %	52,4 %
Pitää erittäin hyvin paikkansa	14,3 %	20,6 %	16,8 %	17,2 %
En osaa sanoa	1,8 %	3,0 %	1,7 %	2,2 %

Myönteisenä on pidettävä myös sitä, että opiskelijakyselyyn vastanneilla oli vain vähäisiä kokemuksia kiusaamisen kohteeksi tai opiskeluyhteisön ulkopuolelle joutumisesta. Muutos kolmen vuoden aikana on ollut pientä, mutta kehitys on selvä: Yhä harvempi on kokenut tulleen kiusatuksi tai jääneensä opiskeluyhteisön ulkopuolelle.

Taulukko 2 Opiskelijakyselyjen 2012–2014 tuloksia väittämästä ”Koen joutuneeni kiusaamisen kohteeksi tai jääneeni opiskeluyhteisön ulkopuolelle”

”Koen joutuneeni kiusaamisen kohteeksi tai jääneeni opiskeluyhteisön ulkopuolelle”			
Vuosi	2012	2013	2014
Pitää erittäin huonosti paikkansa	55,9 %	70,6 %	64,8 %
Pitää huonosti paikkansa	26,0 %	17,8 %	19,1 %
Pitää kohtalaisesti paikkansa	7,8 %	4,8 %	4,6 %
Pitää hyvin paikkansa	3,6 %	1,5 %	1,7 %
Pitää erittäin hyvin paikkansa	0,6 %	0,5 %	0,9 %
Ei koske minua / v.2013 2v.kyselyssä en osaa sanoa	6,0 %	4,8 %	8,9 %

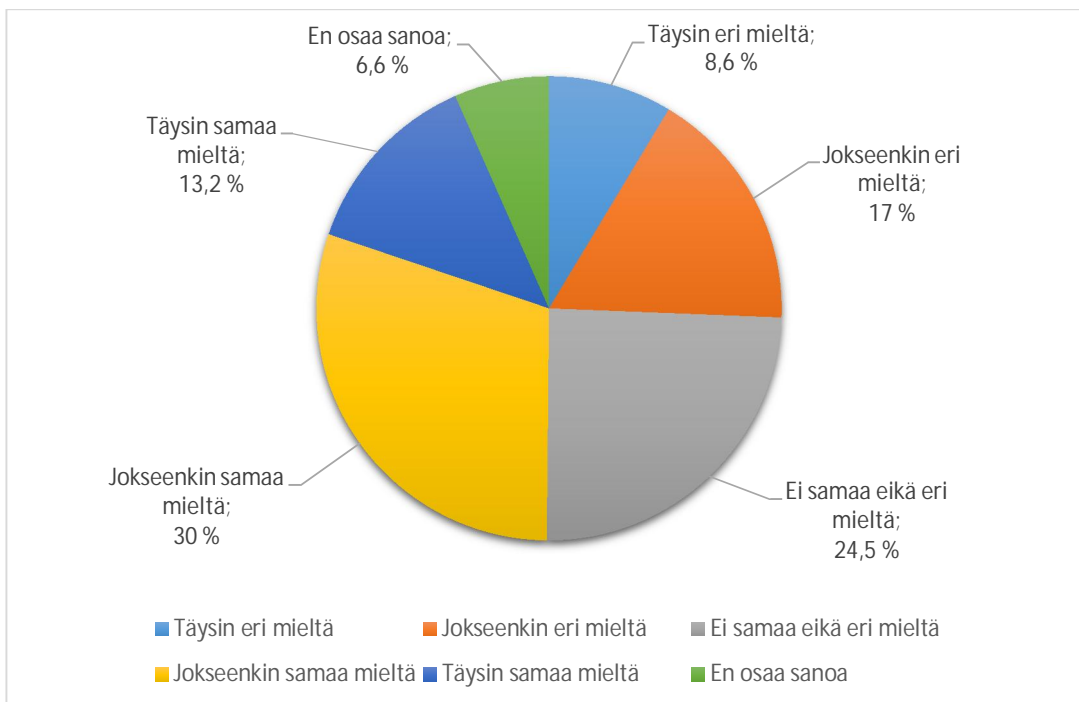
Tarkastelujaksolla yliopistossa on myös tehty pitkäjänteistä työtä joustavien opintosuoritus- ja opiskelumahdollisuuksien lisäämiseksi. Yhtenä syynä tähän on ollut nimenomaan opiskelijoiden yhdenvertaisuuden parantaminen. Opiskelijakyselyn tulosten perusteella kehitys näyttääkin olleen positiivista. Kysyttäessä mielipiteitä väittämään ”Opinnoissa on mahdollisuus vaihtoehtoisin suoritustapoihin”, keskimäärin yksi neljäsosa vastaajista on kokenut väittämän pitävän hyvin tai erittäin hyvin paikkansa. Edelleen keskimäärin 37,5 % vastanneista koki väitteen pitävän huonosti tai erittäin huonosti paikkansa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstön näkökulmasta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa yliopiston tavoitteina mainitaan mm. seuraavat kolme tavoitetta:

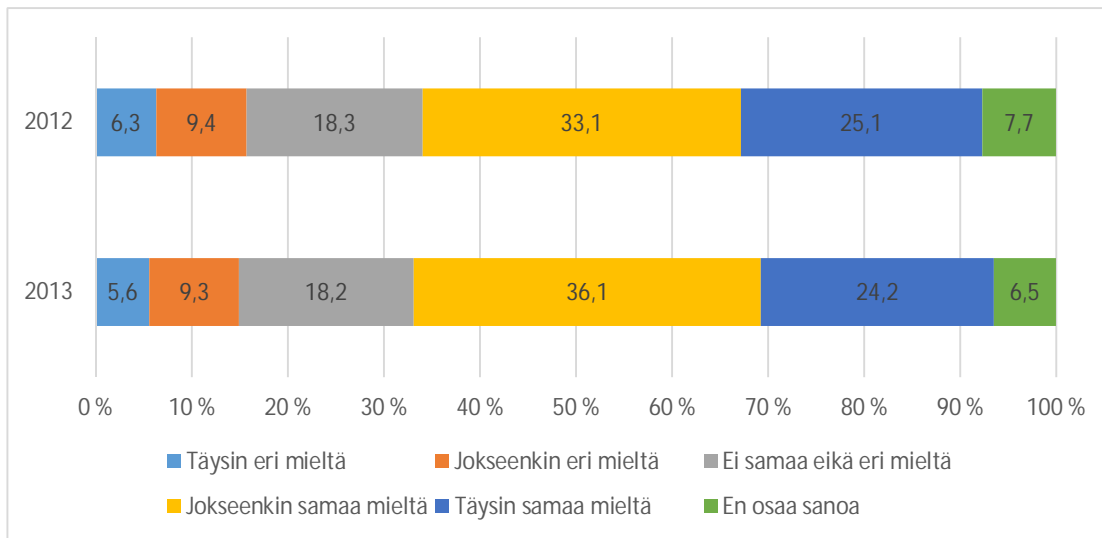
- Yliopistossa tunnustetaan ja poistetaan sukupuolista, etnistä tms. eriarvoisuutta aiheuttavia toimintoja ja rakenteita.
- Johtamisessa otetaan huomioon henkilöstön moninaisuus, sen asettavat haasteet ja tarjoamat mahdollisuudet.
- Esimiehet toimivat vastuullisesti tasa-arvoisen, oikeudenmukaisen, osallistavan ja innostuneen toimintakulttuurin luomiseksi ja ylläpitämiseksi.

Kun henkilöstön työhyvinvointikyselyssä vuonna 2013 kysyttiin mielipiteitä väittämään: "Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yksikössämme" vastanneiden näkemykset jakautuivat jokseenkin kah-tia. Väitteen kanssa joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä olleita oli 43,2 %. Yksi neljännes vastaa-jista ei ollut samaa eikä eri mieltä ja suurin piirtein saman suuruinen joukko oli väitteen kanssa jok-seenkin tai täysin eri mieltä. Yhden vuoden otannan perusteella ei voida sanoa, onko edistytty koh-den tavoitetta mutta tulos antaa sinänsä aiheutta pohtia mitä asialle tulisi tehdä ja mitkä ovat ne kohdat, joissa on eniten tekemistä. Se, että kysymys on ylipäättään sijoitettu työhyvinvointikyselyyn, antaa tulevana vuosina hyvät mahdollisuudet seurannalle.



Kuva 1 Henkilöstön työhyvinvointikysely 2013: vastaajien mielipiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta yksikötasolla

Työhyvinvointikyselyissä 2012 ja 2013 kysyttiin myös mielipiteitä johtamisen ja esimiestyön tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta väittämällä ”Esimieheni toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti”. Kehitystä kohti tavoitetta on siis ollut pientä, mutta positiivista.



Kuva 2 Työhyvinvointikysely 2012 ja 2013: Esimiestyön tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus

Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin vuosina 2012 ja 2013 myös mielipiteitä väittämään: ”Esimieheni osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden (esim. osaamiseen ja kokemukseen tai toimintakykyyn liittyvät tekijät).” Väittämän voidaan nähdä ilmentävän henkilöstön käsitystä siitä, miten esimiestyössä on onnistuttu ottamaan yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat huomioon. Kahden vuoden tiedoista ei voi päätellä kehitystä, mutta kuitenkin sen, että yli puolet vastaajista oli joko jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että esimiestyössä toteutuu tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus, mutta erimielisyys antaa puolestaan aiheen itsekritiikkiin ja pohtimiseen.

Työhyvinvointikyselyn 2013 väittämän ”Yksikössämme ei ole esiintynyt epäasiallista kohtelua tai työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana” kohdalla vastaukset jakaantuivat niin, että noin 26 % vastanneista kertoi olevansa joko täysin tai jokseenkin eri mieltä ja noin 49 % vastanneista kertoi olevansa joko jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Noin 12 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 13 % ei osannut sanoa kantaansa väittämään. Tulos ei ole linjassa Tampereen yliopiston kiusaamisen nollatoleranssin kanssa, mutta tuloksen paikkansa pitävyyteen on myös suhtauduttava kriittisesti.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioinnin ulottuvuuksia

Naisten ja miesten tasa-arvoa koskevan lain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) kiellettyihin syrjintäperusteisiin kuuluvat sukupuoli, ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen. Tämän lisäksi yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Koska kaikkia näitä kriteerejä koskevaa tietoa ei ole saatavissa

ja toisaalta, koska osa arviointikriteereistä on myös sellaisia, ettei niille voi esittää mitään absoluuttista arvoa, olemme rakentaneet arviomme sellaisiin kriteereihin, joista tietoa on olemassa ja saatavilla. Tarkastelu kattaa niin opiskelijat kuin henkilöstön.

Sukupuoli

Opiskelijoiden ja henkilöstön sukupuolijakaumat

Opiskelijoiden ja henkilöstön sukupuolijakaumat tilastoidaan Tampereen yliopistossa ainoastaan juridisen sukupuolen (Suomessa ”nainen” tai ”mies”) perusteella. Näin ollen tilastojen pohjalta voidaan tarkastella vain miesten ja naisten välisen tasa-arvon toteutumista, mikä ei tee näkyväksi sukupuolen moninaisuutta yliopistoyhteisössä.

Opiskelijoiden sukupuolijakauma

Tampereen yliopistoon hakeneiden määrä oli vuosina 2012 – 2014 nousujohteinen: hakijoiden määrä nousi 17 399:stä 19 305:teen. Vuonna 2012 hakijoista hyväksyttiin 2 257, vuonna 2013 hyväksyttiin 2 382 ja vuonna 2014 yhteensä 2 468 opiskelijaa. Tämä tarkoittaa, että hakeneiden ja hyväksytyjen välinen suhdeluku on pysynyt lähes samana (7,7 – 7,8 %). Samoin naisten ja miesten osuudet hyväksytyistä uusista opiskelijoista ovat pysyneet tarkastelujaksolla lähes samana. Vuonna 2012 hyväksyttiin Tampereen yliopistoon 787 miestä ja 1 470 naista, vuonna 2013 vastaavat luvut olivat 845 ja 1 537, vuonna 2014 puolestaan 802 ja 1 432 (kaikki valinnat). Näin ollen naisten osuus on ollut 64 – 65 % ja miesten 35–36 %. Yliopistoon lopulta kirjautuneista uusista opiskelijoista on ko. ajanjaksona ollut naisia 66–67 % ja miehiä 33–34 %. Voimakkaimmin naisenemmistöisiä yksiköjä opiskelijoiden sukupuolen mukaan tarkasteltuna ovat terveystieteiden ja kasvatustieteiden yksiköt, joihin hyväksytyistä opiskelijoista yli 90 % on naisia. Tasaisin sukupuolijakauma löytyy johtamiskorkeakoulusta, informaatiotieteiden ja lääketieteen yksiköstä. (taulukko 3) Suurta muutosta ei ole sukupuolijakauman suhteen havaittavissa.

Taulukko 3 Tampereen yliopistoon hyväksytyjen (kaikki hyväksymiskirjeen saaneet, päävalinnat) miesten ja naisten prosenttiosuudet.

Yksikkö	2012		2013		2014	
	miehiä	naisia	miehiä	naisia	miehiä	naisia
Biolääketieteellisen teknologian yksikkö	33 %	67 %	27 %	73 %	36 %	64 %
Informaatiotieteiden yksikkö	58 %	42 %	60 %	40 %	65 %	35 %
Johtamiskorkeakoulu	45 %	55 %	45 %	55 %	46 %	54 %
Kasvatustieteiden yksikkö	9 %	91 %	11 %	89 %	13 %	87 %
Kieli-, käännös- ja kirjallisuustieteiden yksikkö	16 %	84 %	23 %	77 %	19 %	81 %
Lääketieteen yksikkö	42 %	58 %	48 %	52 %	51 %	49 %
Terveystieteiden yksikkö	6 %	94 %	3 %	98 %	4 %	96 %
Viestinnän, median ja teatterin yksikkö	22 %	78 %	22 %	78 %	21 %	79 %
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö	25 %	75 %	29 %	71 %	27 %	73 %
Yhteensä	36 %	64 %	39 %	61 %	37 %	63 %

Henkilöstön sukupuolijakauma

Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt tarkastelujakson (v. 2012 – 2014) aikana melko stabiilina ja vastaa opiskelijoiden sukupuolijakaumaa. Miesten osuus on ollut 34 – 35 % ja naisten vastaavasti 65 – 66 %. Opetus- ja tutkimushenkilöstön sukupuolijakauma on muuta henkilöstöä huomattavasti tasaisempi (taulukko 2). Naisten osuus opetus- ja tutkimustehtävissä toimivasta vakinaisesta henkilöstöstä on hieman kasvanut v. 2012 – 2014 (vuoden 2012 lopussa osuus oli 49 % ja vuosien 2013 ja 2014 lopussa 54 %). Yliopiston henkilökunnasta kirjasto-, laboratorio- ja hallintohenkilöstöön kuuluvat ovat pääasiassa naisia, kun taas suurin osa professoreista ja IT-henkilöstöstä on miehiä. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta vuonna 2012 oli 67 % ja määräaikaisista 66 % (vastaavat luvut olivat vuonna 2013 68 % ja 64 % ja vuonna 2014 68 % ja 62 %). Vuonna 2012 professorin tehtävään otetuista 18 professorista naisia oli 22 %, vuonna 2013 professorin tehtävään otetuista 28 professorista naisia oli 13 (46 %). Vuonna 2014 professorin tehtävässä aloittaneista 15 professorista naisia oli 6 (40 %). Luvut kertovat muutoksesta kohti tasaisempaa sukupuolijakaumaa.

Taulukko 4 Opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä muun henkilöstön sukupuolijakauma (prosenttiosuudet).

Vuosi	2012		2013		2014	
	miehiä	naisia	miehiä	naisia	miehiä	naisia
Opetus- ja tutkimushenkilöstö	43 %	57 %	43 %	57 %	44 %	56 %
Muu henkilöstö	22 %	78 %	22 %	78 %	23 %	77 %
Kaikki	34 %	66 %	34 %	66 %	35 %	65 %

Taulukko 5 Henkilöstön sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin (lukumäärät)

Vuosi	2012		2013		2014	
	miehiä	naisia	miehiä	naisia	miehiä	naisia
Tutkijaura1 (tohtoriopiskelija jne.)	156	286	147	282	87	171
Tutkijaura2 (tutkijatohtori jne.)	48	94	62	92	66	109
Tutkijaura3 (yliopistonlehtori, yliopistotutkija jne.)	151	182	146	177	156	187
Tutkijaura4 (professori ja tutkimusjohtaja)	155	83	154	84	157	84
Harjoittelukoulujen opettajat	24	54	27	58	27	58
Harjoittelukoulujen muu henkilökunta	3	11	3	7	3	7
Opetusta ja tutkimusta avustava	57	124	58	169	51	149
It-henkilöstö	57	21	61	24	65	29
Kirjastohenkilöstö	6	68	5	58	5	58
Laboratorio- ja huoltohenkilöstö	13	177	12	114	12	101
Hallintohenkilöstö	72	349	72	360	76	353
Kaikki	742	1449	742	1421	762	1386

Kun Tampereen yliopiston henkilöstön sukupuolijakaumaa verrataan kahden viime vuoden osalta muiden yliopistojen henkilöstöjen sukupuolijakaumiin, havaitaan, että Tampereen yliopistossa naisten osuus (55 %) on hieman korkeampi kuin suurimmassa osassa yliopistoja. Naisemmistöisin on Lapin yliopisto (63 % naisia) ja miesemmistöisin (76 % miehiä) Tampereen teknillinen yliopisto. Muun henkilöstön osalta Tampereen yliopisto ja Hanken Svenska handelshögskolan ovat naisemmistöisimpiä (naisten osuus molemmissa noin 80 %). Miehiä eniten muussa henkilöstössä on Taideyliopistossa ja Lappeenrannan teknillinen yliopistossa (miesten osuus on molemmissa noin 42 %). (taulukko 6)

Taulukko 6 Henkilöstön sukupuolijakaumat yliopistoittain (prosenttijakaumat)

Yliopisto	2013				2014			
	Opetus- ja tutkimushenkilöstö		Muu henkilöstö		Opetus- ja tutkimushenkilöstö		Muu henkilöstö	
2013	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
Aalto-yliopisto	71,7 %	28,3 %	39,0 %	61,0 %	72,1 %	27,9 %	40,3 %	59,7 %
Helsingin yliopisto	50,0 %	50,0 %	31,3 %	68,7 %	49,6 %	50,4 %	31,3 %	68,7 %
Itä-Suomen yliopisto	50,4 %	49,6 %	26,2 %	73,8 %	53,0 %	47,0 %	25,6 %	74,4 %
Jyväskylän yliopisto	51,8 %	48,2 %	37,6 %	62,4 %	51,0 %	49,0 %	36,3 %	63,7 %
Lapin yliopisto	37,5 %	62,5 %	28,2 %	71,8 %	36,1 %	63,9 %	27,6 %	72,4 %
Lappeenrannan teknillinen yliopisto	66,4 %	33,6 %	41,8 %	58,2 %	66,4 %	33,6 %	42,8 %	57,2 %
Oulun yliopisto	60,5 %	39,5 %	40,6 %	59,4 %	60,0 %	40,0 %	40,8 %	59,2 %
Hanken Svenska handelshögskolan	53,7 %	46,3 %	20,8 %	79,2 %	57,7 %	42,3 %	22,1 %	77,9 %
Taideyliopisto	55,0 %	45,0 %	42,7 %	57,3 %	57,6 %	42,4 %	41,1 %	58,9 %
Tampereen teknillinen yliopisto	75,8 %	24,2 %	36,3 %	63,7 %	75,1 %	24,9 %	37,9 %	62,1 %
Tampereen yliopisto	44,4 %	55,6 %	21,0 %	79,0 %	44,8 %	55,2 %	20,9 %	79,1 %
Turun yliopisto	49,6 %	50,4 %	28,2 %	71,8 %	48,6 %	51,4 %	27,8 %	72,2 %
Vaasan yliopisto	56,0 %	44,0 %	29,1 %	70,9 %	55,6 %	44,4 %	32,0 %	68,0 %
Åbo Akademi	56,2 %	43,8 %	36,8 %	63,2 %	55,7 %	44,3 %	37,2 %	62,8 %
Yhteensä	57,4 %	42,6 %	32,9 %	67,1 %	57,1 %	42,9 %	32,9 %	67,1 %
Koko henkilöstö	100 %		100 %		100 %		100 %	

Henkilöstön palkkaus

Tampereen yliopistossa on tarkastelukaudella toteutettu merkittäviä rakenteellisia uudistuksia, jotka ovat johtaneet myös työtehtävien uudelleen järjestelyihin. Työtehtävien uudelleen järjestäminen on mahdollistanut sen, että esimerkiksi yliopistopalveluissa on otettu käyttöön uusia sähköisiä itsepalvelujärjestelmiä ja varsinaisille tukipalveluille on luotu uudet profiilit ja standardit. Tutkinto-ohjelmien uudistaminen on puolestaan luonut edellytyksiä suunnitella laajempia opetuskokonaisuuksia sekä suunnata ja integroida tutkijoiden ja opettajien työpanosta ohjelmien toteuttamiseen. Uudistukset eivät ole tarkasteluajankohtana johtaneet Tampereella irtisanomisiin eli siltä osin asia ei ole koskenut työllisyysturvaa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiaa. Kokonaan toinen kysymys on se, miten tässä rakennemuutoksen yhteydessä on tapahtunut yksilöiden ja eri ryhmien urakehitykselle ja palkkaeroille.

Tasa-arvolaki edellyttää organisaatioita tekemään palkkakartoituksen vähintään joka kolmas vuosi. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmällä ei ole ollut käytettävissään sellaisia aineistoja, jotta tasa-arvolain 6b §:n tarkoittama palkkakartoitus olisi voitu suorittaa. Palkkakartoituksen suorittaminen ei ole myöskään ollut työryhmän toimeksiantoon kuuluva tehtävä.

Tampereen yliopistossa ei ole tehty omaa palkka- ja työuraselvitystä, vaikka olemassa olevat rekisteritiedot ja YPJ-järjestelmä siihen antaisikin hyvät edellytykset. Viitteitä siitä, että naisten ja miesten palkkaerot olisivat kaventuneet – erityisesti johtavissa asemissa olevien henkilöiden kohdalla, on kuitenkin Sivistystyönantajien liiton tekemän selvitysten mukaan olemassa. Se voi perustua johtavissa asemissa työskentelevien tehtäväkuvien laajenemiseen ja vastuiden kasvuun. Sitä ei kuitenkaan tiedetä, millä tavalla nämä asiat ovat yhteydessä urakehitykseen ja ovatko uralla etenemisen mahdollisuudet olleet yhtäläiset eri henkilöstöryhmissä ja miesten ja naisten kesken. Tampereen yliopistossa on otettu käyttöön myös tenure track -järjestelmä, mutta vielä ei ole kokemusta tai näyttöä siitä, mitkä ovat tämän systeemin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset.

Tampereen yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkakehityksestä tarkastelujaksolla on todettavissa mm. se, että naisten hoitamissa tehtävissä vaativuustasolle 1 - 2 sijoittuvien tehtävien osuus on laskenut 19 %:sta 14 %:iin, kun taas miesten osuus on pysynyt stabiilina. Vaativuustasot 1 - 2 ovat olleet käytössä mm. aloittelevilla tohtoriopiskelijoilla. Naisten prosenttiosuus on kasvanut tarkastelujaksolla merkittävästi vaativuustasolla 5 (muutos 13 %:sta 20 %:iin). Vaativuustasolla 9 (mm. professorit ja tutkimusjohtajat) miesten osuus on noussut 15 %:sta 16 %:iin. Naisten osuus vaativuustasolla 9 on noussut 5 %:sta 6 %:iin. Ero naisten ja miesten välillä on edelleen tällä vaativuustasolla merkittävä. Korkeimmilla vaativuustasoilla (10 – 11) prosenttiluvut ovat pysyneet tarkastelujaksolla samoina 3 % miehiä ja 1 % naisia.

Taulukko 7 Opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustason jakauma sukupuolittain (prosenttiosuudet).

Vaativuustaso	2012		2013		2014	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
01-02	10 %	19 %	11 %	17 %	12 %	14 %
03	7 %	8 %	5 %	9 %	5 %	9 %
04	6 %	8 %	6 %	7 %	4 %	6 %
05	12 %	13 %	12 %	15 %	13 %	20 %
06	23 %	31 %	25 %	30 %	25 %	31 %
07	12 %	8 %	9 %	7 %	11 %	6 %
08	12 %	7 %	12 %	7 %	12 %	8 %
09	15 %	5 %	16 %	6 %	16 %	6 %
10–11	3 %	1 %	3 %	1 %	3 %	1 %
Yht.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Opetus- ja tutkimushenkilökunnan suoritusasolla 4 miesten prosenttiosuus on kasvanut 12 %:sta 16 %:iin, kun naisten osuus ko. suoritusasolla on pysynyt stabiilina. Suoritusasolla 6 naisten osuus on kasvanut 29 %:sta 34 %:iin, kun taas miesten osuus on pienentynyt 32 %:sta 29 %:iin.

Työurien kehitys

Olemassa olevan tutkimuskirjallisuuden perusteella voidaan väittää, että työntekijöiden ammatillisen liikkuvuuden mahdollisuus ja uralla eteneminen ovat olennaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat niin eri henkilöstöryhmien ammatilliseen ja työmarkkina-asemaan kuin heidän palkkaukseensaakin (Kauhanen ym. 2015). Yliopistoissa ei ole kuitenkaan saatavilla luotettavaa ja riittävän monipuolista tietoa työurien kehityksestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tämä puute vaikeuttaa myös sen arvioimista, missä määrin ja millä keinoin esimerkiksi työnantajat, työntekijöiden omat edustukselliset järjestöt tai yksilöt itse, voisivat vaikuttaa työurien kehitykseen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumiseen. Pidämme tätä asiantilaa merkittävänä puutteena ja asiana, johon toivoisi pikaista korjausta.

Olemassa olevan tutkimustiedon mukaan naisten työsuhteiden päättymisaste on kuitenkin korkeampi kuin miesten ja siitä seuraa, että naisten työllisyys on epävakaampaa kuin miesten. Miesten ja naisten työsuhteiden päättymisessä ja työllisyyden vakaudessa ei ole kuitenkaan eroja silloin kun miehet ja naiset olivat yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan samankaltaisia ja jos he työskentelivät samantyyppisissä työpaikoissa. Erot miesten ja naisten työsuhteiden päättymisessä ja työllisyyden stabiiliudessa selittyivät suurimmalta osaltaan työpaikkojen eroilla ja vain murto-osalta yksilöllisillä eroilla. Naisten työsuhteiden ja työllisyyden epävakauteen liittyi usein se, että naiset siirtyivät miehiä useammin työstä työttömyyteen ja työmarkkinoiden ulkopuolelle ja työstä-työhön siirtymät olivat harvinaisempia kuin miehillä. Viimeksi mainittu oli erityisen tärkeä tuloerojen selittäjä (Kauhanen ym. 2015; Frederiksen 2008).

Ikä

Opiskelijoiden ja henkilöstön ikärakenteet

Yliopistoon hyväksytyjen opiskelijoiden ikärakenne

Suurin osa vuosina 2012 – 2014 hyväksytyistä opiskelijoista ovat olleet 20-vuotiaita tai nuorempia. Nuorimpien ikäryhmien osuus on kolmen viimeisen vuoden aikana ollut lievästi laskusuuntainen siten, että vuonna 2012 heidän osuutensa oli 57 %, vuonna 2013 yhden prosenttiyksikön vähemmän ja vuonna 2014 heidän osuutensa oli 54 %. Toiseksi nuorimpien ikäryhmän eli 21–25-vuotiaiden osuudessa on tapahtunut kahden prosenttiyksikön muutos 26 %:sta 28 % viimeisen kolmen vuoden aikana. Muutokset muiden ikäryhmien osuuksissa ovat samaa luokkaa eli suurimmillaan kaksi prosenttiyksikköä. (taulukko 11)

Taulukko 11 Tampereen yliopistoon hyväksytyjen ikärakenne (prosenttiosuudet).

Tampereen yliopisto	2012	2013	2014
Ikäryhmä			
-20	57 %	56 %	54 %
21–25	26 %	26 %	28 %
26–30	8 %	10 %	8 %
31–35	4 %	4 %	4 %
36–40	2 %	2 %	2 %
41–50	2 %	2 %	3 %
51–60	-	1 %	1 %
Yht.	100 %	100 %	100 %

Yksikkökohtainen tarkastelu osoittaa, että terveystieteiden yksikössä ikäjakauma eroaa oleellisesti muiden yksiköiden ikärakenteesta. Terveystieteiden yksikössä suurinta hyväksytyjen opiskelijoiden ikäryhmää ei muodosta alle 20-vuotiaat, vaan 26 – 30-vuotiaat ja muutenkin opiskelijoiden jakautuminen eri ikäryhmiin on muita yksiköjä tasaisempaa. Nuorimmat opiskelijat löytyvät biolääketieteellisen teknologian yksiköstä, jossa viimeisen kolmen vuoden aikana opiskelemaan hyväksytyistä opiskelijoista 84 – 92 % on ollut alle 20-vuotiaita.

Esitettyjen ja saatavissa olevien tietojen valossa yliopistossa ei näytä esiintyvän ikäsyrrintää. Käytännössä aivan ongelmattomia ikään liittyvän yhdenvertaisuuden näkökulmasta eivät ole tilanteet, joissa yliopiston opiskelijavalinnoissa esimerkiksi noudatettaisiin kirjaimellisesti opetus- ja kulttuuriministeriön suosituksia uusien ylioppilaiden asettamisesta etusijalle opiskelijavalinnassa. Poliittisena ohjaustavoitteena se voi olla hyväksyttävissä, mutta se voi olla ristiriidassa esimerkiksi elinikäisen oppimisen tavoitteiden kanssa.

Henkilöstön ikärakenne

Tampereen yliopiston henkilöstön iän keskiarvo vuoden lopussa 2012 – 2013 oli 44 vuotta ja vuoden 2014 lopussa 45 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan iän keskiarvo pysyi tarkastelujakson aikana samana, 51 vuotta, kuten myös määräaikaisen henkilökunnan iän keskiarvo (40 vuotta). Määräaikainen henkilökunta on siten noin 11 vuotta nuorempaa kuin vakinainen henkilöstö. Vuonna 2012 suurin ikäryhmä oli 30 – 34-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä noin 14 %. Vuosina 2013 – 2014 suurin ikäryhmä oli 35 – 39-vuotiaat, joita oli henkilöstöstä 15 %. Tarkastelujakson aikana henkilöstöstä joka neljäs oli alle 35-vuotias; 45-vuotiaita tai vanhempia oli henkilöstöstä puolet.

Koska eteneminen yliopisto-organisaatiossa perustuu pääsääntöisesti hankittuun pätevyyteen, on luonnollista ajatella, että hierarkian yläpäässä olevat ovat muita iäkkäämpiä. Tarkastelujakson aikana professorit ja tutkimusjohtajat ovat keski-ikältään 55-vuotiaita. Tutkijauravaiheeseen 1 sijoittuvan henkilöstön keski-ikä vuosina 2012 – 2013 oli 37 vuotta ja vuonna 2014 se oli 34 vuotta. Tähän ryhmään kuuluvien keski-ikä aleni tarkastelujaksolla kolme vuotta. Miesten iän keskiarvo vuosina 2012 – 2014 oli 45 vuotta ja naisten 44 vuotta.

Myös 65 vuotta täyttäneiden tai vanhempien osuus on pysynyt suhteellisen tasaisena ollen vakinaisessa henkilöstössä vuoden 2012 lopussa 20, vuoden 2013 lopussa 18 ja vuoden 2014 lopussa 23. Vuoden 2012 lopussa osa-aikaeläkkeellä oli 11 henkilöä, vuoden 2013 lopussa 9 henkilöä ja vuoden

2014 lopussa 8 henkilöä. Emeritus- ja emeritaprofessoreja oli Tampereen yliopistossa vuoden 2012 lopussa 57, vuoden 2013 lopussa 62 ja vuoden 2014 lopussa 70.

Vuoden 2012 lopussa palveluksessa olleesta vakinaisesta henkilökunnasta 41 % (345 henkilöä) saavuttaa 65 vuoden iän ajanjaksolla 2013 – 2022. Vuoden 2013 lopussa palveluksessa olleesta vakinaisesta henkilökunnasta 39 % (340 henkilöä) saavuttaa 65-vuoden iän ajanjaksolla 2014 – 2023. Vuoden 2014 lopussa palveluksessa olleesta vakinaisesta henkilökunnasta 39 % (366 henkilöä) saavuttaa 65-vuoden iän ajanjaksolla 2015 – 2024. Nämä rakenteelliset tiedot avaavat merkittäviä näkymiä ja haasteita henkilöstöpolitiikalle ja erityisesti uuden henkilöstön rekrytoinnille.

Erittäisenä haasteena toiminnan suunnittelussa on opetushenkilöstön ikärakenne, sillä vakinaisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 23 % täyttää 65 vuotta seuraavan viiden vuoden kuluessa, suurimpana ryhmänä professorit ja lehtorit. Noin puolet vakinaisesta opetus- ja tutkimushenkilöstöstä saavuttaa laskennallisen eläkeiän kymmenen vuoden kuluessa.

Yliopiston työhyvinvointikyselyissä vuosien 2010 – 2013 aikana onkin havaittu työolojen eriytyneen ainakin sen perusteella, että nuorempien työntekijöiden työolot on vastaajien mukaan koettu paremmiksi kuin iäkkäämpien. (Työhyvinvointikysely 2013, 24.) Iäkkäämpien henkilöiden työolojen parantamisessa tulisikin kiinnittää entistä enemmän huomiota niin fyysiseen työympäristöön (esim. ergonomia) kuin ikäjohtamiseenkin (erilaisuuden huomioiminen esimiestyössä). Samalla se avaa kysymyksen siitä, missä määrin ja miten yliopisto-organisaatioissa voitaisiin hyödyntää yllärajaista vuorovaikutusta ja oppimista eri ikäisten työntekijöiden kesken.

Alkuperä, kansalaisuus ja kieli

Opiskelijaksi hakeneiden ja opiskelijoiden kansalaisuus

Yliopiston tilastoissa kansainvälisinä hakijoina tarkastellaan yhdessä suomenkielisten koulutusten ulkomaalaisia hakijoita sekä englanninkielisten koulutusten kaikkia hakijoita. Näin tilastoituna vuonna 2012 kansainvälisiä hakijoita oli yhteensä 767, joista 143:lla oli jonkin EU-maan kansalaisuus. Vuonna 2013 hakijoita oli 945, joista EU:n piiristä tuli 194. Seuraavana lukuvuonna hakijoita oli 688 ja EU-maiden kansalaisia näistä oli 153. Eniten hakijoita oli EU-maista Suomesta, Virosta ja Saksasta. EU-maiden ulkopuolelta eniten hakemuksia tuli Pakistanista, Venäjältä, Nigeriasta, Kiinasta, Nepalista, Intiasta, Ghanasta, Iranista ja Bangladeshista. (Liite, liitetaulukko 1)

Hyväksytyiksi tuli EU-maista 38 opiskelijaa vuonna 2012, seuraavana vuonna 66 ja sitä seuraavana 65 opiskelijaa. Koko kolmen vuoden aikana eniten hyväksytyiksi tuli Suomen, Saksan, Iso-Britannian ja Espanjan kansalaisia. EU-maiden ulkopuolelta hyväksyttiin 105 opiskelijaa vuonna 2012, seuraavana vuonna 128 ja sitä seuraavana 129 opiskelijaa. Tilastot eivät kerro ulkomaisten opiskelijoiden määrissä mistään dramaattisesta muutoksesta. Olennaisempaa lienee se, että viime vuosina opiskelijoita on tullut entistä enemmän EU –maista, Venäjältä ja Aasiasta. Eniten hyväksytyiksi tuli Venäjän, Kiinan, Intian ja Pakistanin kansalaisia. Vuonna 2012 kirjoittautuneita oli EU-maista ja niiden ulkopuolelta yhteensä 90, joista suurimmalla osalla oli joko Venäjän (19), Suomen (16), Kiinan (9), Saksan (6) tai Intian (5) kansalaisuus. Tarkastelujakson viimeisenä lukuvuonna kirjoittautuneita oli 132, joista suurimmat kansalaisuusryhmät olivat suomalaiset (36), venäläiset (16), kiinalaiset (15), pakistanilaiset (8) ja vietnamilaiset (7). (liite, liitetaulukko 2)

Vuonna 2012 toteutetun kansainvälisten perustutkinto-opiskelijoiden kyselyn (N=58, vastausprosentti 18 %) mukaan keskeisin syy hakeutua Tampereen yliopistoon oli koulutuksen laatu ja vaihtoon osallistumisen hakemisprosessin helppous tai toimivuus. Englanninkielistä kurssitarjontaa ei kaikilta osin pidetty omalta oppialalta ja oman kiinnostuksen kohteiden osalta riittävänä, mutta kaiken kaikkiaan opiskelijoiden kokemukset olivat varsin myönteisiä Tampereen yliopistosta. Vuonna 2013 toteutettu kysely (N= 55, vastausprosentti 19 %, vastaajista 23 opiskeli johtamiskorkeakoulussa, edustivat 18 kansallisuutta) tuotti melko samanlaisia tuloksia. Kyselyn mukaan 97 % vastanneista oli joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä vaihtojaksoonsa kaiken kaikkiaan. Lähes kaikki olivat valmiita suosittelemaan Tampereen yliopistoa muun muassa hyvin organisoidun opetuksen, kiinnostavien kursien, ystävällisten ihmisten ja hyvän ilmapiirin vuoksi. Näyttää kuitenkin siltä, että kaikki opiskelijoille tarjolla olevat palvelut, esimerkiksi asumispalvelujen ja terveystalvelujen osalta, eivät olleet tuttuja tai niitä ei ollut käytetty. Tämä avaa kysymyksen tiedottavan ja tiedostavan sekä pro-aktiivisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan tarpeellisuudesta. Mitkä sen muodot sitten olisivat (sosiaalinen media, yhteisöllinen työ ja toimintaan mukaan vetäminen), jää eri tasoilla arvioitavaksi.

Henkilöstökoulutus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa

Henkilöstölle on tarkastelujaksolla järjestetty monikulttuurisuus- ja kansainvälisyysteemoihin liittyen erilaisia koulutuksia. Koulutukset voidaan karkeasti jakaa esimieskoulutuksiin (opetuskieli suomi 4 kpl, englanti 1 kpl), eri tason kielikoulutuksiin (suomen kieli 8 kpl ja englannin kieli 5 kpl), kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen liittyviä kursseja (opetuskieli englanti, 3 kpl), Office 365 -koulutusta englanniksi (2 kpl), Turnitin – plagiarism checker –ohjelmakoulutusta englanniksi (1 kpl), tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakikoulutuksiin (opetuskieli suomi 2 kpl), julkaisemiseen liittyvät englanninkieliset koulutukset (2 kpl), suojelupoliisin toimintaan ja kansainvälisten pakotteiden opiskelija- ja tutkintavalintavaikutuksiin liittyvä koulutus (1 kpl), verotukseen liittyvä englanninkielinen koulutus (1 kpl). Ensimmäisenä mainituissa esimieskoulutuksissa on erityisesti keskitetty kansainvälistymisen tuomiin haasteisiin projektinhallinnassa ja työyhteisöjen johtamisen ja hyvinvoinnin näkökulmista.

Muu henkilöön liittyvät syyt ja yhdenvertaisuus

Opiskelijoiden oppimisvaikeudet tai muut terveydentilaan liittyvät syyt

Opiskelijoilla on mahdollisuus pyytää erityisjärjestelyjä opintoihinsa liittyen, mikäli hänellä on oppimisvaikeus, sairaus tai vamma, jonka perusteella hän on erityisjärjestelyihin oikeutettu. Mikäli opiskelija kokee tarvitsevansa erityisjärjestelyitä opintoihinsa, hän voi ottaa yhteyttä yliopistolla nykyisin toimivaan saavutettavuusyhteyshenkilöön. Yleensä opiskelijan kanssa järjestetään tapaaminen, jossa keskustellaan erityisjärjestelyiden tarpeesta ja mahdollisuuksista. Tarvittaessa hänelle kirjoitetaan erityisjärjestelyehdotus, jota näyttämällä hän voi pyytää opettajilta erityisjärjestelyitä. Kysessä on siis ehdotus, eli kunkin kurssin opettaja viime kädessä määrittelee, mitä järjestelyjä voidaan toteuttaa kurssin osaamistavoitteiden ja muiden merkityksellisten tekijöiden puitteissa. Erityisjärjestelyitä voivat olla esimerkiksi lisäaika tenteissä tai tehtävien palautuksessa, apuvälineiden käyttö, erillinen tenttitila tai vaihtoehtoiset suoritusmuodot.

Erityisjärjestelyillä on tarkoitus lisätä opintojen saavutettavuutta ja opiskelijoiden yhdenvertaisuutta. Parin viime vuoden aikana tiedotusta opintojen saavutettavuuteen ja erityisjärjestelyihin liittyen on lisätty. Oletettavasti tämän seurauksena myös saavutettavuuteen liittyvien yhteydenottojen sekä toteutettujen erityisjärjestelyjen määrä on ollut hienoisessa nousussa: Lukuvuonna 2012 – 2013 erityisjärjestelyehdotus kirjoitettiin 17 opiskelijalle, lukuvuonna 2013 – 2014 22 opiskelijalle ja lukuvuonna 2014–2015 32 opiskelijalle. Suurimmassa osassa erityisjärjestelyihin liittyvistä tapauksista erityisjärjestelyehdotus on pystytty opiskelijalle kirjoittamaan. Useimmiten perusteena ovat olleet lääkärin tai muun asiantuntijan lausunnot asiaan liittyen.

Yliopiston tiloja koskevia esteettömyys- ja saavutettavuusparannuksia tehdään pääasiassa peruskorjausten yhteydessä ja jo nykyiset rakennusmääräyksetkin huomioivat saavutettavuutta paremmin kuin ennen. Yliopiston tiloissa ei ole vuosien 2012 – 2014 aikana tehty varsinaisia esteettömyyskartoituksia. Aiemmin havaittuja puutteita on korjattu muun muassa kunnostamalla Linna-rakennuksen saattoliuskat Kalevantielle syksyllä 2014 ja lisäämällä yksi automaattiovi Pinni B-rakennuksen toiseen kerrokseen. Palautetta yliopiston tilojen esteettömyyteen tai saavutettavuuteen liittyen tulee yliopiston tilapalveluihin noin 1–2 kertaa lukuvuodessa.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi yliopistoyhteisön tulisi tunnistaa opiskeluun vaikuttavat tekijät, jotka johtuvat yksilöiden ja ryhmien muusta erilaisuudesta kuten varallisuudesta ja sosiaalista asemasta ja eri-ikäisten ja elämänvaiheessa olevien opiskelijoiden mahdollisuuksista osallistua yliopistoyhteisön toimintaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kehittämisessä painopistettä voitaisiin tulevaisuudessa kohdentaa juuri tekijöihin, jotka lisäävät yliopistoyhteisön inklusiivisuutta. Opiskelijoiden liikkuvuuden (yliopistojen välinen ja kansainvälinen) ei tulisi koskea vain niitä, jotka ovat taloudellisesti, sosiaalisesti tai terveydellisesti muita paremmassa asemassa, vaan että kaikilla olisi yhtäläiset ja tosiasialliset mahdollisuudet. Tämän tavoitteen toteutuminen käytännössä tarkoittaisi myös sitä, että heikommassa lähtötilanteessa olevien tukipalveluja kehitetään määrätietoisesti. Opettajien ja muu henkilöstön on oltava tietoisia siitä, mitä mahdollisuuksia heillä on tukea opiskelijoiden yhtäläisiä mahdollisuuksia.

Päätelmät

Lain kirjaimesta pro-aktiiviseen politiikkaan

Tampereen yliopistoa voidaan pitää edelläkävijänä siinä, mitä tulee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan asemaan yliopiston strategiassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetetaan myös vaativia tavoitteita proaktiiviseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan suuntaan. Proaktiivisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikalla yliopisto voisi saada jopa nykyistä parempia tuloksia aikaan.

Proaktiivisella politiikalla tarkoitamme tässä yhteydessä ideoiden ja tavoitteiden tasolla tapahtuvaa johtamista ja yhteisöllisiä käytäntöjä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet voidaan nimittäin nähdä myös yliopiston johdon ja yhteisön selvästi ilmaistuina pyrkimyksinä kehittää yliopistoa, sen koulutusohjelmia ja niitä tukevia palveluja niin, että ne edistäisivät yliopistossa inklusiivisuutta, avoimuutta, erilaisuuden kunnioittamista, yhteenkuuluvuutta ja kehittäisivät kaikkien yliopistoyhteisön

jäsenten osallistumismahdollisuuksia. Tätä me kutsumme kokoavasti inklusiiviseksi politiikaksi ja sen ilmenemismuotoina me näemme sen, että

- yliopisto tukisi erilaisilla tiedoilla ja taidoilla varustettuja ihmisiä: osatyökykyisten, liikunta- rajoitteisten, aistirajoitteisten jne ryhmien osallistumisen ja opiskelun mahdollisuuksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan ydinkysymyksiin kuuluu, miten näiden ryhmien osallistumista ja yhteenkuuluvuutta voidaan tukea. Yliopistoissa puhutaan esimerkiksi kansainvälisestä liikkumisesta, mutta se on näiden ryhmien osalta vielä vähäistä.
- yliopisto pohtisi myös sitä, tavoittavatko yliopistojen nykyiset sosiaali- ja hyvinvointipalvelut (terveyspalvelut, neuvonta ja tuki) kaikki opiskelijat ja vierailevat tutkijat, ja ovatko opettajan tietoisia tukipalveluista. Kysymys koskee yliopistopalvelujen kielipolitiikkaa, tiedottamista, ja osallistumisjärjestelmiä.
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteisiin tulisi lukea myös taloudelliset ja sosiaaliset ulottuvuudet. Vielä 1970- ja 1980 –luvulla yliopistopolitiikkaa niin Suomessa kuin muissakin maissa ohjasi tavoite, että yliopiston tulisi olla avoin kaikille lahjakkaille ja oppimishaluisille riippumatta sosiaalisesta taustasta ja varallisuudesta. Nyt, kun yliopistot ottavat käyttöön lukukausimaksuja ja edellyttävät opiskelijoiltaan investointeja mm. kansainväliseen liikkuvuuteen ja uuteen teknologiaan, herää kysymys, että mitkä ovat tällaisen politiikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä? Miten maksupolitiikka muuttaa suomalaisen yliopiston asemaa yhteiskunnassa ja minkälaisen hyväksynnän se saa kansalaisten silmissä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioikin, että jos Tampereen yliopisto ottaisi nämä kysymykset vakavasti ja aktivoisi vastaavasti omaa politiikkaansa, Tampereen yliopisto voisi merkittävästi parantaa omaa vetovoimaansa niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä toteaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa lueteltujen toimenpiteiden vastuuttaminen tai niistä raportointi on toteutunut vain osittain. Osalle tavoitteista ja toimenpiteistä oli määritelty vain löyhästi se, kuinka niitä olisi tarkoitus seurata, joten niiden arvioiminen ei ollut mahdollista. Tampereen yliopiston olisi mahdollista toimia myös proaktiivisemmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikassa, palkkapolitiikassa ja työurien kehityksessä. Se edellyttäisi tuekseen asianmukaista tutkimustietoa ja avointa keskustelua. Yliopisto voisi asettaa esimerkiksi tämän kysymyksen erityiseksi tavoitteekseen.

Pohdittavia kysymyksiä

Tampereen yliopiston strategisissa linjauksissa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa herättää kysymyksiä muun muassa se, ettei suunnitelma sisällä ajatuksia siitä, miten vakava ongelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymys on, tarvittaisiinko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi erityisiä resursseja tai miten toimenpiteitä tulisi toteuttaa yksikkö- ja esimiestasolla ja millä aikataululla. Keskeinen haaste on, millaisiin käytäntöihin toimenpiteet johtavat. Näiden konkreettisten kysymysten lisäksi avoin kysymys on myös, miten velvoittavana tasa-arvosuunnitelmaa pidetään.

Tasa-arvon edistämisen tavoitteiden, toimenpiteiden ja seurannan muotoiluun liittyy Tampereenkin yliopistossa haaste, miten velvoittaa toimijoita kantamaan vastuunsa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Tasa-arvopolitiikassa harjoitettu varovaisuus saa aikaan sen, ettei sillä ole merkittävämpiä vaikutuksia.

Pohjoismaisten esimerkkien valossa voidaan myös kysyä, eteneekö tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, jos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikasta puuttuvat selkeät linjaukset veloitteiden ja vapaaehtoisuuteen perustuvien tavoitteiden sekä tavoitteiden ja resurssien kesken? Millaisia tuloksia saavutetaan, jos tasa-arvo ja yhdenvertaisuus nähdään vain välineenä muiden tavoitteiden toteuttamiseksi, eikä se olekaan enää tavoite sinänsä? Ovatko kilpailukyky ja kaikkien voimien valjastaminen sen saavuttamiseksi jotenkin yleisempiä ja ylevämpiä tavoitteita kuin tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet? Menettääkö ihminen arvonsa silloin jos hän ei täytäkään vaatimuksia ja odotuksia, jotka liittyvät kilpailukykyyn ja tuloksellisuuteen?

Poliittisella ohjauksella on viime vuosina suositeltu, että opiskelijavalinnoissa suositaan uusia yliopilaita, ja että etusijalle asetettaisiin ensimmäistä korkeakoulututkintoa tavoittelevat. Positiivinen erityiskohtelu voi joissakin tapauksissa olla poliittisesti perusteltua, mutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden kannalta se herättää myös kysymyksiä, joihin ei ole vielä ohjaavia oikeustapauksia tai lainvalvontaviranomaisten ratkaisuja.

Olemassa olevien tuloerojen, ammatillisten asemien ja työurien kehityksen kannalta katsoen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus näyttävät edelleen kaukaisilta ja vaikeasti saavutettavilta tavoitteilta. Tampereen yliopistolla on samat ongelmat kuin millä tahansa työorganisaatiolla. Mahdollisten tulevien rakenneuudistusten (Tampere3), henkilöstökustannusten säästöjen sekä avointen työpaikkojen täytössä Tampereen yliopistolla tulisi olla sellainen henkilöstöpoliittinen linjaus, joka palvelisi myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspoliittisten tavoitteiden saavuttamista.

Yleisenä johtopäätöksenä toteamme, että Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarjoaa hyvät puitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Ohjelmaa ja käytännön työtä olisi kuitenkin määrätietoisesti kehitettävä ja arvioitava, missä suhteessa se on yliopisto-organisaation sisäisiin ja ulkoisiin muutoksiin. Yliopisto voi olla ylpeä siitä, että sen opiskelijat ja henkilöstö ovat kyselyjen mukaan tietoisia ja valveutuneita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä, ja ettei yliopistossa ole tarkasteluajanjaksolla esiintynyt merkittäviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusoikeuksien loukkauksia. Tasa-arvo-ongelmia kuitenkin esiintyy tarkasteltaessa naisten ja miesten palkkausta ja urakehitystä. Toisaalta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteita ei tule myöskään nähdä minään stabiilina tilana vaan prosessina, jossa tavoitteet kasvavat työn edetessä ja ovat osa organisaation kehitystä ja yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä.

Liitetaulukko 1. Yliopistoon hakeneiden ja hyväksytyjen kansainvälisten opiskelijoiden kansalaisuus¹ (lukumäärinä).

	2012		2013		2014	
	hakeneet	hyväksytyt	hakeneet	hyväksytyt	hakeneet	hyväksytyt
EU-maat						
Alankomaat	1	-	2	1	2	1
Belgia	1	-	2	1	-	-
Iso-Britannia	5	3	11	4	6	2
Bulgaria	-	-	1	-	1	-
Espanja	6	1	6	-	9	6
Irlanti	-	-	1	-	2	1
Italia	2	1	7	4	1	-
Itävalta	2	-	3	1	2	-
Kreikka	5	-	4	2	2	2
Kroatia	-	-	1	-	1	-
Kypros	1	-	-	-	-	-
Latvia	-	-	2	1	1	-
Liettua	4	2	2	-	-	-
Portugali	-	-	2	-	1	1
Puola	4	1	2	1	3	1
Ranska	1	1	2	-	1	-
Romania	2	1	4	2	5	2
Ruotsi	7	-	6	-	5	-
Saksa	17	6	25	7	18	6
Slovakia	-	-	1	-	1	-
Slovenia	-	-	1	1	-	-
Suomi	52	19	76	36	65	41
Tseki	2	-	1	1	2	-
Unkari	4	1	5	3	3	1
Viro	27	2	27	1	22	1
Yhteensä	143	38	194	66	153	65

¹ Luvut sisältävät suomenkielisten koulutusten ulkomaalaiset hakijat ja englanninkielisten koulutusten kaikki hakijat

Liitetaulukko 2. Yliopistoon hakeneiden ja hyväksytyjen kansainvälisten opiskelijoiden kansalaisuus² (lukumäärinä).

	2012		2013		2014	
	hakeneet	hyväksytyt	hakeneet	hyväksytyt	hakeneet	hyväksytyt
Ei EU-maat						
Afganistan	10	-	5	-	3	-
Albania	1	-	1	-	1	-
Algeria	1	-	2	-	6	-
Armenia	1	1	2	-	-	-
Australia	2	1	2	2	3	2
Azerbaidzan	-	-	-	-	1	-
Bangladesh	18	1	21	7	22	7
Benin	-	-	-	-	1	-
Bosnia ja Hertsegovina	2	-	1	1	3	-
Brasilia	4	2	3	2	3	3
Burkina Faso	1	-	1	-	-	-
Chile	-	-	1	1	-	-
Costa Rica	-	-	-	-	1	1
Egypti	6	3	2	-	4	1
Eritrea	2	1	5	1	-	-
Etelä-Afrikka	1	-	-	-	1	1
Etiopia	22	4	14	4	10	3
Filippiinit	3	3	3	1	2	1
Gambia	-	-	1	-	-	-
Ghana	28	3	33	2	29	1
Honduras	-	-	1	-	-	-
Indonesia	1	1	2	1	3	1
Intia	40	12	46	12	22	8
Irak	3	-	7	-	4	-
Iran	33	6	22	1	13	3
Israel					1	-
Japani	2	-	2	1	2	1
Jordania	2	-	-	-	1	-
Kamerun	31	-	39	1	28	-
Kanada	2	-	6	3	3	2
Kazakstan	2	1	4	2	3	1
Kenia	11	-	13	2	8	1
Kiina	46	12	65	11	55	23
Kirgisia	-	-	1	-	1	-
Kolumbia	-	-	-	-	1	-
Kongo	-	-	3	-	1	-
Korean tasavalta	-	-	-	-	7	5
Libanon	-	-	3	1	1	-
Makedonia	1	-	1	2	2	-
Malawi	-	-	2	2	-	-
Malesia	-	-	1	-	2	2

² Luvut sisältävät suomenkielisten koulutusten ulkomaalaiset hakijat ja englanninkielisten koulutusten kaikki hakijat

Marokko	8	-	1	-	3	1
Meksiko	4	2	5	-	4	-
Moldova	1	1	1	-	-	-
Mongolia	1	1	1	-	1	-
Myanmar	-	-	1	-	-	-
Namibia	1	-	-	-	-	-
Nepal	26	4	79	10	28	2
Nigeria	70	2	96	4	54	3
Norja	-	-	3	1	-	-
Pakistan	88	8	81	11	64	11
Palestiina	-	-	1	-	1	-
Peru	-	-	1	-	1	-
Ruanda	1	-	-	-	-	-
Sambia	3	-	3	1	1	-
Serbia	2	-	2	1	3	2
Serbia ja Mo	1	-	-	-	-	-
Seychellit	-	-	-	-	1	-
Somalia	3	-	2	-	-	-
Sri Lanka	1	-	-	-	2	1
Sudan	2	-	2	-	1	-
Sveitsi	4	2	3	2	2	2
Syyria	2	-	5	-	2	-
Taiwan	-	-	1	1	-	-
Tansania	8	-	4	-	7	1
Thaimaa	3	1	4	-	2	-
Trinidad ja To	1	-	-	-	-	-
Tunisia	-	-	-	-	1	-
Turkki	5	1	11	-	7	1
Uganda	2	-	1	-	1	-
Ukraina	7	1	11	5	7	1
Uzbekistan	1	-	-	-	-	-
Uusi-Seelanti	-	-	1	1	-	-
Valko-Venäjä	2	1	3	1	2	1
Venezuela	-	-	1	1	-	-
Venäjä	86	25	79	15	62	21
Vietnam	3	1	11	5	18	11
Yhdysvallat	12	4	18	9	10	4
Zimbabwe	-	-	-	-	1	-
Yhteensä	624	105	751	128	535	129

Lähteet

Fredriksen, A., (2008) Gender differences in job separation rates and employment stability: New evidence from employer-employee data. *Labour Economics* 15 (2008) 915–937.

Kauhanen, A. Kauhanen, M. Laine, P. Lilja, R. Maliranta, M. & Savaja E. (2015) Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sivistystyönantajat: Tilastojulkaisu 2013

Sivistystyönantajat: Tilastojulkaisu 2014

Tampereen yliopiston henkilöstökertomus 2012

Tampereen yliopiston henkilöstökertomus 2013

Tampereen yliopiston henkilöstökertomus 2014

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

<https://intra.uta.fi/portal/documents/159280/eda5ac25-d8b0-4fb7-9c08-085d87c56655>

<https://intra.uta.fi/portal/documents/159280/5d0bb4b5-de40-47c5-862b-4330529c04f1>

<https://intra.uta.fi/portal/documents/159280/30722b12-c561-417d-9303-79c63fc39084>

<https://intra.uta.fi/portal/documents/159280/407dd2a4-31dd-4085-b46a-116a324e9efa>

<https://intra.uta.fi/portal/documents/159280/1286401/sukupuoli14.pdf/cf3a2ad5-6bee-41d7-bf0a-25029ac938a8>

Tampereen yliopiston henkilöstön työhyvinvointikysely 2013: <https://intra.uta.fi/portal/documents/159280/77338e82-c9a2-467a-8bcd-0c8fc0ee2732>

Tampereen yliopiston opiskelijakyselyjen tulokset vuosilta 2012, 2013 ja 2014.