

Kansainvälisen vertailun tiivistelmä

Knowledge for a better society

Oxford Research provide knowledge for a better society by combining our competencies in research, strategy and communication.

We carry out analysis and evaluations a cross a number of thematic fields including industry- and regional development, welfare policies, labour market and education issues, as well as research- and innovation systems.

We also facilitate implementation- and change processes based on the outcome of our analysis and evaluations.

Oxford Research was established in 1995 and is part of Oxford Group. We have offices in Denmark, Norway, Sweden, Finland, Latvia, and in Belgium (Brussels).

Oxford Research AB

Norrandsgatan 11

111 43 Stockholm

Sweden

(+46) 8 24 07 00

office@oxfordresearch.se

www.oxfordresearch.se

Client

The Finnish Ministry of Education and Culture

Project period

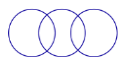
07/2021–09/2022

Team

[Employee name]

[Employee name]

[Employee name]



The venn-diagram is a stylistic representation of Oxford Research efforts to competences combine in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.

Sisällysluettelo

| | |
|---|-----------|
| 1. Kansainvälisiä hyviä käytäntöjä | 3 |
| 1.1 Kansallisen tason toimenpiteet | 3 |
| 1.2 Rahoittajatasen toimenpiteet..... | 8 |
| 1.3 Korkeakoulutason toimenpiteet..... | 9 |
| 2. Yhteenveto kansainvälisestä vertailusta | 12 |
| Lähteet..... | 14 |
| Haastattelut | 19 |

1. Kansainvälisiä hyviä käytäntöjä

Tapaustutkimukseen valittiin toimia Ruotsista, Norjasta, Espanjasta sekä Irlannista. Valituista maista Ruotsissa ja Norjassa on tehty jo pitkään työtä tieteen ja korkeakoulujen tasa-arvotilanteen parantamiseksi. Espanjalla ja Irlannilla ei ole korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvon edistämisessä niin pitkää kokemusta mutta molemmissa maissa on viime vuosina toteutettu merkittäviä toimia ja etenkin miesten ja naisten välinen tasa-arvo on ollut paljon näkyvillä.

Kustakin maasta valittiin kaksi toimea. Tavoitteena oli valita toimia ja käytänteitä eri tasoilta (kansallinen taso, rahoittajataso, korkeakoulutaso) sekä toimia, joilla edistetään sekä monimuotoisuutta että tasa-arvoa. Lyhyet kuvaukset maiden korkeakoulujen diversiteetti- sekä tasa-arvotilanteesta sekä toimien kuvaukset kokonaisuudessaan löytyvät liitteistä.

1.1 Kansallisen tason toimenpiteet

1.1.1 Athena SWAN (Irlanti)

Athena Swan on korkeakouluille ja tutkimusinstituuteille suunnattu tasa-arvoa edistävä sertifiointijärjestelmä. Järjestelmä on käytössä useissa maissa ja se on kehitetty Iso-Britanniassa vuonna 2005 Irlannissa se otettiin käyttöön vuonna 2015. Athena Swanista vastaa Irlannin korkeakoulutuksesta vastaava viranomainen (Higher Education Authority) ja rahoitus tulee Irlannin opetus- ja tutkimusministeriöltä.¹

Alussa Athena Swanin keskeisenä tavoitteena oli nostaa naisten osuutta akateemisen henkilöstön parissa. Athena Swan keskittyi erityisesti naisprofessorien määrään teknillistieteellisillä aloilla. Vuonna 2016 Athena Swanin tavoitteita laajennettiin teknillistieteellisten alojen ulkopuolelle. Pelkästään akateemiseen henkilöstöön keskittymisen sijaan Athena Swan on vuodesta 2016 keskittynyt korkeakoulujen kaikkiin henkilöstöryhmiin. Kolmas muutos oli intersektionaalisuuden korostaminen: esimerkiksi transtaustaisten henkilöiden asema, etninen monimuotoisuus sekä miesten aliedustus tietyillä aloilla on vuodesta 2016 ollut osa Athena Swan sertifiointia.²

Sertifiointijärjestelmässä on kolme tasoa: pronssi, hopea ja kulta. Sertifikaattia voivat hakea joko korkeakoulujen erilliset laitokset tai koko korkeakoulu. Pronssisertifikaatti myönnetään hakijoille, jotka ovat kartoittaneet oman tasa-arvotilanteensa ja joilla on neljän vuoden toimintasuunnitelma tasa-arvotilanteen parantamiseksi. Hopeinen sertifikaatti voidaan myöntää hakijoille, jotka ovat onnistuneesti toteuttaneet pronssitason

¹ Higher Education Authority (n.d.) Athena Swan, <https://hea.ie/policy/gender/athena-swan/>.

² Higher Education Authority (2019). HEA Statement on Athena SWAN Charter in Ireland.

toimintasuunnitelman, ja jotka voivat osoittaa toimien vaikuttavuuden. Kultatason sertifikaatti myönnetään tahoille, jotka ovat onnistuneet tasa-arvotyössä erityisen hyvin ja joiden tasa-arvoa edistävät toimet ovat hyviä esimerkkejä muille korkeakouluille.³

Athena Swan sertifiointijärjestelmästä on tullut tärkeä osa Irlannin korkeakoulujen tasa-arvotyötä. Järjestelmän merkitystä on korostanut se, että kolme tärkeintä tutkimusrahoittajaa edellyttää sertifikaattia rahoitusta hakevilta organisaatioilta.⁴

1.1.2 KIF-komitea (Norja)

Kif-komitea eli Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning on Norjan hallituksen asettama toimiva komitea, jonka tavoitteena on edistää tieteen naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä monimuotoisuutta.

Komitean pyrkimyksenä on tasa-arvoon ja etniseen monimuotoisuuteen liittyvien näkökulmien ja prosessien valtavirtaistaminen. Norjan hallitus nimitti komitean ensimmäistä kertaa vuonna 2004. Se tukee korkeakoulujen tasa-arvotyötä ja tekee toimenpidesuosituksia korkeakouluille. Alun perin vain miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon keskittyneen komitean mandaatti laajeni vuonna 2014 kun sukupuolten tasa-arvon rinnalle nostettiin etniseen moninaisuuteen liittyvät kysymykset.⁵

Komitea nimitetään Norjan opetus- ja tutkimusministeriön toimesta aina kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Komitea koostuu korkeakoulujen ja eri sidosryhmien edustajista. Lisäksi komitealla on sihteeristö, jonka vastuulla ovat hallinnolliset tehtävät. Seuraavassa keskittyyään komitean viimeisimpään mandaattikauteen eli vuosiin 2018-2021. Toiminta jatkuu, uusi komitea on jo nimitetty, ja sen toimikausi on 2022-2025.⁶

Vuosina 2018-2021 Kif-komitea tuki tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämistä seuraavien keinojen avulla:

- Ohjaus/neuvonta: Kif-komitea on neuvoo-antava toimielin, joka auttaa korkeakouluja ja muita tutkimuslaitoksia. Kif-komitealta neuvoja voivat pyytää sekä korkeakoulut, tutkimuslaitokset että yksittäiset tutkijat. Kif-komitealta pyydetään myös lausuntoja erilaisten tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyviin projekteihin ja prosesseihin liittyen.
- Konferenssit ja seminaarit: Kif-komitea järjestää seminaareja ja konferensseja, jotka keskittyvät monimuotoisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon korkeakouluissa.

³ Higher Education Authority (n.d.). "[Athena SWAN Charter](#)".

⁴ Haastattelu Innovation & Engagement at the Technological HEA edustajan kanssa, joulukuu 2021.

⁵ Haastattelu Kif-komitean edustajan kanssa, joulukuu 2021.

⁶ Kifinfo (2022) Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif), <https://kifinfo.no/nb/content/komiteens-mandat>.

- Tiedon välittäminen: Kif-komitean nettisivujen kautta komitea jakaa tietoa sekä komitean omasta toiminnasta, että tasa-arvoon ja diversiteettiin liittyvistä tutkimuksista sekä uutisia.
- Vierailut korkeakouluissa sekä muissa tutkimusinstituuteissa: Kif-komitea tekee säännöllisesti vierailuja korkeakouluihin. Vierailujen aikana korkeakoulujen johto keskustelee komitean kanssa korkeakoulujen monimuotoisuus- sekä tasa-arvotyöstä. Kif-komitea ei ole valvontaviranomainen vaan vierailujen tarkoituksena on antaa tukea ja neuvoja.
- Johtamiskoulutus: Kif-komitean tavoitteena on vaikuttaa jo olemassa oleviin johtamiskoulutusohjelmiin niin, että sukupuoleen, etniseen monimuotoisuuteen sekä seksuaaliseen häirintään liittyvät kysymykset tulisivat vahvemmin osaksi johtamiskoulutuksia.
- Tiedon tuottaminen: Kif tuottaa sekä tilaa raportteja ja selvityksiä, jotka keskittyvät korkeakoulujen tasa-arvon sekä monimuotoisuuteen.
- Kansainvälinen yhteistyö: Kif-komitea on mukana pohjoismaisissa sekä eurooppalaisissa tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvissä verkostoissa.⁷

Kif-komitea on merkittävä toimija Norjassa ja sen työn ansiosta korkeakoulujen henkilöstön tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyviä kysymykset ovat vahvasti näkyvillä korkeakoulukentällä ja yhteiskunnassa. Opetus- ja tutkimusministeriön nimittämä komitea antaa painoarvoa korkeakoulujen monimuotoisuus- ja tasa-arvotyölle. Arviointia komitean työn vaikuttavuudesta ei kuitenkaan ole tehty.⁸

Keskeisenä haasteena on etnisen monimuotoisuuden edistämiseen liittyvät kysymykset. Vaikka monimuotoisuuden edistäminen on vuodesta 2014 lähtien ollut osa Kif-komitean mandaattia, on sen edistäminen korkeakouluissa koettu haastavammaksi kuin sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Keskeisenä haasteena etnisen monimuotoisuuden määrittäminen sekä se, että korkeakoulujen tasa-arvovastaavat vastaavat usein myös etniseen monimuotoisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Erityisten monimuotoisuuteen keskittyvien työntekijöiden (monimuotoisuusvastaavien) puuttuminen johtaa usein siihen, että monimuotoisuuteen liittyvät kysymykset jäävät korkeakouluissa pienemälle huomiolle mikä vaikeuttaa myös KIF-komitean työtä.⁹

1.1.3 Naiset, tiede ja innovaatio- observatorio (Espanja)

Espanjan hallitus hyväksyi vuonna 2019 Naiset, tiede ja innovaatio – observatorion (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación) (OMCI) perustamisen. Aloite

⁷ Agenda Kaupang (2021). Evaluering av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i Forskning, https://kifinfo.no/sites/default/files/rapport_evaluering_av_kif_0.pdf.

⁸ Haastattelu Kif-komitean edustajan kanssa, joulukuu 2021

⁹ Ibid.

observatorion perustamiseen tuli Espanjan tiede- ja innovaatioministeriöltä. Observatorio on ministeriöiden välinen.

Observatorio on pysyvä toimielin ja sille on annettu seuraavat tehtävät:

- Valvoa ministeriöiden, muun hallinnon ja akatemian toimia tieteen tasa-arvon näkökulmasta.
- Edistää toimia, joilla estetään korkeakouluissa tapahtuvaa seksuaalista häirintää ja naisiin kohdistuvaa väkivaltaa.
- Selvittää uusien lakien, hankkeiden ja toimien vaikutusta tieteen tasa-arvoon.
- Ehdottaa uusia toimia, joiden avulla tieteen tasa-arvoa voidaan edistää.
- Analysoida tieteen tasa-arvon kehittymistä.¹⁰

Observatorio koostuu ryhmästä asiantuntijoita sekä komissiosta. Asiantuntijoiden ryhmä koostuu 120:stä kolmannen sektorin ja tutkimusorganisaatioiden edustajista, jotka on jaettu 11 temaattiseen ryhmään. Ryhmien koostamisessa on pyritty siihen, että jokainen ryhmä edustaa mahdollisimman laajasti eri sektoreita, maantieteellisiä alueita, ikäryhmiä ja sukupuoliä. Asiantuntijaryhmät voivat kehittää ideoita, projekteja tai muita hankkeita ja ehdottaa niitä komissiolle.¹¹

Observatorion komissio koostuu hallinnon edustajista ja kolmannen sektorin edustajista. He tapaavat kolme-neljä kertaa vuodessa. Komission keskeinen tehtävä on tukea asiantuntijaryhmiä ja valmistaa esityksiä täysistuntoa varten.¹²

Täysistunnossa tehdään strategiset päätökset. Täysistunto (plenary) järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Siihen osallistuvat 22 edustajaa eri ministeriöistä ja yksi tutkimusorganisaatio.

Observatoriolla ei tällä hetkellä ole hallinnollista sihteeristöä, mutta suunnitelmissa on sellaisen perustaminen.¹³

Observatorion toimintaa ei ole vielä arvioitu. Observatorion edustajien mukaan observatorion perustamisella on kuitenkin ollut selkeä merkitys. Perustamisen myötä tieteen tasa-arvo on noussut korkealle Espanjan poliittisella agendalla ja sitä kautta observatoriolla on merkittävää muutospotentiaalia. Observatorion edustajan mukaan on myös tärkeää, että observatoriossa on mukana edustajia eri ministeriöistä, tutkimusorganisaatioista, kolmannelta sektorilta. Eri näkökulmat varmistavat sen, että

¹⁰ The Women, Science and Innovation Observatory, 2022, [Observatorio Mujeres. Ciencia e Innovación](#).

¹¹ Haastattelu Women, Science and Innovation Observatory (OMCI) edustajan kanssa, helmikuu 2022.

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

observatorion jäsenillä on hyvä kuva siitä, minkälaisille toimille todellisuudessa on tarvetta. Haasteena on ollut riittävien resurssien kerääminen.¹⁴

1.1.4 BALANSE-ohjelma (Norja)

Norjan tutkimusrahoitusorganisaatio Forskningsrådet (Research Council of Norway) lanseerasi vuonna 2012 kymmenvuotisen ohjelman nimeltä Kjønnnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse' (Sukupuolten tasapainoinen edustus huippuviroissa ja tutkimusjohdossa).. Ohjelma tunnetaan nimellä BALANSE.

BALANSE:n tarkoituksena on parantaa sukupuolten välistä tasa-arvoa norjalaisessa tutkimuksessa. Keskeisenä tavoitteena on nostaa naisprofessorien määrää sekä naisten määrää korkeakoulujen johtotehtävissä.¹⁵

BALANSE-ohjelman kautta rahoitetaan hankkeita, joiden tavoitteena on parantaa tasa-arvotilannetta yksittäisissä korkeakouluissa ja muissa tutkimuslaitoksissa. Toimijat, jotka hakevat BALANSE-rahoitusta ovat itse vastuussa tasa-arvoon liittyvien haasteiden kartoittamisesta sekä niihin puuttuvien toimien suunnittelusta. BALANSE-rahoitusta voidaan myöntää ainoastaan hankkeille, jotka ovat osa toimijoiden omaa strategista tasa-arvotyötä.¹⁶

Rahoituksen lisäksi BALANSE toimii myös alustana tieteen tasa-arvokysymyksiin liittyvän tiedon jakamiselle ja verkostoitumiselle. BALANSE-ohjelman puitteissa järjestetään eri teemoihin liittyviä tapaamisia, ja verkostoitumistapahtumia.

BALANSE:n rahoitus tulee Norjan koulutus- ja tutkimusministeriöltä. Ohjelmakauden (2012 – 2022) arvioitu budjetti on noin 16 miljoonaa euroa.¹⁷

BALANSE-ohjelmalle on asetettu johtoryhmä, joka vastaa strategisten tavoitteiden saavuttamisesta. Johtoryhmä koostuu pääasiassa norjalaisten korkeakoulujen ja muiden tutkimusorganisaatioiden edustajista. Hallinnolliset tehtäviä hoitaa ohjelman kaksi työntekijää.

BALANSE-ohjelmalla on ollut merkittävä tasa-arvokysymysten näkyvyyttä lisäävä rooli. Se tukee konkreettisella tavalla korkeakoulujen tasa-arvotyötä. Ohjelman koordinaattorin mukaan yksi ratkaisevista tekijöistä on se, että korkeakoulut ja tutkimusorganisaatiot

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Forskningsrådet (2017) Work programme 2017-2022: Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE), <https://www.forskningsradet.no/siteassets/sok-om-finansiering/programplaner/balanse-work-programme.pdf>.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

saavat itse kartoittaa tasa-arvoon liittyviä pullonkauloja ja haasteita ja myös itse suunnitella toimenpiteet niiden poistamiseksi. BALANSE:n kautta hakijat saavat rahoitusta, tukea ja reunaehdot rahoitukselle, mutta muuten rahoituksen saajilla on vapaat kädet.¹⁸

1.2 Rahoittajatasen toimenpiteet

1.2.1 Science Foundation Ireland (Irlanti)

Science Foundation Ireland (SFI) on vuonna 2000 perustettu valtion rahoittama organisaatio, joka rahoittaa tutkimusta Irlannissa.¹⁹

SFI:llä on aktiivinen rooli Irlannin tutkimuksen ja erityisesti teknillistieteellisten alojen tasa-arvotilanteen kehittämässä. SFI:n tavoitteena on poistaa esteitä, jotka hankaloittavat naisten urapolkuja miesvaltaisilla teknillistieteellisillä aloilla.

Vuodesta 2015 lähtien SFI on toteuttanut useita toimia edistääkseen tieteen tasa-arvoa. Näitä toimia ovat muun muassa:

- Tasa-arvoa edistävät muutokset tutkijauran alussa oleville suunnatussa SFI Starting Investor Research Grant – ohjelmassa: vuonna 2015 hakua muutettiin niin, että kuuden hakijan sijaan (sallittu hakijamäärä per tutkimusorganisaatio) tutkimusorganisaatiot voivat nimittää 12 rahoituksen hakijaa, joista korkeintaan kuusi voi olla miehiä. Itse hakemukset käsiteltiin ilman sukupuoleen liittyviä painotuksia. Hakijoiden määrän korottaminen nosti naishakijoiden määrää 25 prosentista (2013) 48 prosenttiin (2018), ja vuonna 2018 naiset saivat 41 prosenttia rahoituksesta.
- Vuonna 2016 SFI julkaisi tasa-arvosuunnitelman (SFI Gender Strategy) vuosille 2016 – 2020. Suunnitelma antaa puitteet SFI:n tasa-arvotyölle. Alun perin tavoitteeksi asetettiin se, että 25 prosentin rahoituksen saajista olisi naisia. Tavoite saavutettiin kuitenkin jo vuonna 2017 ja siksi se nostettiin 30 prosenttiin.
- Vuonna 2019 SFI muokkasi SFI Frontiers for the Future ohjelmaansa edistääkseen tasa-arvoa. Hakukriteerejä muutettiin mm. hakuasiakirjoissa listattavien julkaistujen tutkimusten määrää vähentämällä. SFI palkkasi myös asiantuntijan käymään hakuun liittyvät tekstit läpi. Hakemukset käsiteltiin ilman sukupuoleen liittyviä painotuksia, mutta jos mieshakija ja naishakija saivat saman määrän pisteitä, rahoitus meni naishakijalle. Ennen näitä muutoksia

¹⁸ Haastattel BALANSE-ohjelman edustajan kanssa, tammikuu 2022.

¹⁹ Science Foundation Ireland [nettisivu](#) (n.d.).

naisten määrä rahoitusta saaneista oli 21 prosenttia ja muutosten jälkeen osuus oli 45 prosenttia.

- Vuonna 2019 SFI:n kautta rahoitusta saavat tutkijat saivat oikeuden vanhempainvapaaseen.²⁰

SFI:n aktiivisella tasa-arvotyöllä on ollut merkittävä rooli Irlannin tieteen tasa-arvoistumisessa. Tasa-arvosuunnitelma on antanut tärkeät puitteet SFI:n työlle ja myös tuonut rahoittajia ja korkeakouluja sekä muita tiedeinstituutteja saman pöydän ääreen keskustelemaan tieteen tasa-arvoistamisesta.²¹

1.3 Korkeakoulutason toimenpiteet

1.3.1 Kristianstadin yliopisto ja rahoituksen suuntaaminen (Ruotsi)

Kristianstadin yliopisto toteutti vuosina 2016-2019 uudistuksen, jonka tavoitteena oli parantaa yliopiston taloudellista tilannetta mutta jolla oli myös merkittäviä vaikutuksia tutkimusrahoituksen tasa-arvoisemmalle jakautumiselle.

Vuonna 2016 Kristianstadin yliopistolla oli suuria taloudellisia vaikeuksia ja siten suuri tarve tehostaa toimintaa. Yliopisto toteutti kolme muutosta, joilla ensisijaisena tavoitteena oli saada talous kuntoon. Näiden toimilla oli kuitenkin merkittävä vaikutus myös tasa-arvon näkökulmasta. Nämä muutokset olivat:

- Vuonna 2016 Kristianstadin yliopisto vähensi professorien, apulaisprofessorien ja lehtorien virkaan sisältyvää tutkimusaikaa 50 prosentilla. Tällä oli merkittäviä vaikutuksia yliopiston jakamien tutkimusresurssien tasa-arvoisempaan jakautumiseen: miesten osuus tippui 70 prosentista 65 prosenttiin.
- Vuonna 2017 yliopisto esitteli uuden perusteen virkaan sisältyvän tutkimusajan jakautumiselle, ns. suoritusperusteisen ajan. Tutkimusaika jakautui (jaettiin?) nyt edellisten vuosien saavutusten perusteella. Tälläkin oli selkeä vaikutus resurssien jakautumiselle – muutoksen jälkeen virkaan kuuluva tutkimusaika jakautui tasaisesti miesten ja naisten välillä.
- Vuonna 2018 Kristianstadin yliopisto otti käyttöön tutkimusrahoituksen jakautumiseen käytettävän mallin, jossa tutkijoiden saavutuksia verrattiin aikaan, joka heillä oli käytettävissä. Tarkoituksena oli priorisoida tutkijoita, jotka ovat

²⁰ Fritch, McIntosh, Stokes & Boland (2019). Practitioners' perspectives: a funder's experience of addressing gender balance in its portfolio of awards,

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03080188.2019.1603882>

²¹ Haastattelu SFI:n Policy Scientific Programme edustajan kanssa, joulukuun 2021.

tehokkaita ja tuottavat korkealaatuista tutkimusta. Tämän muutoksen jälkeen naisten osuus oli 54% ja miesten 46%.²²

Samaan aikaan Kristianstadin yliopisto oli saanut valtiolta tehtäväksi laatia tasa-arvon valtavirtaistamistrategian osana valtion korkeakouluihin kohdistuvaa valtavirtaistamishanketta (Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet) (JiHu)-hanketta. Strategian laatimisen seurauksena kuva resurssien epätasa-arvoisesta jakautumisesta kirkastui ja Kristianstadin yliopisto asetti tavoitteekseen tasa-arvoisen tutkimusrahoituksen jakautumisen.²³

Taloudellisten leikkausten johdosta yliopistolla oli käytössään varoja, jotka se päätti kohdistaa akateemisen henkilökunnan urapolkujen kehittämiseen. Ensimmäisenä Kristianstadin yliopisto toteutti akateemista henkilökuntaa koskevan meritointiprosessin muutoksen. Kun yliopiston meritointiprosessia tarkasteltiin tasa-arvon näkökulmasta, huomattiin että tutkimukseen liittyviä tekijöitä (julkaisut, väitöskirjatutkijoiden ohjaaminen sekä ulkoinen rahoitus) painotettiin huomattavasti enemmän kuin opetusta tai akateemista yhteistyötä. Prosessia muutettiin niin, että yhteistyön merkitystä korostettiin.²⁴

Tämän lisäksi Kristianstadin yliopisto perusti myös ohjelman, jonka kautta akateemisen henkilökunnan oli mahdollisuus saada uraohjausta, mentorointia, apua kirjoittamiseen, työpajoja ulkoisen rahoituksen hakemiseen.²⁵

Kristianstadin tasa-arvotilanne on kehittynyt huomattavasti viimeisien vuosien aikana: vuonna 2019, 60 prosenttia yliopiston sisäisistä tutkimukseen kohdistetuista resursseista menee naisille ja 40 prosenttia miehille. Strategiset satsaukset meritointiin ovat myös osaltaan vaikuttaneet siihen, että naisprofessorien osuus on noussut 27 prosentista (2016) 39 prosenttiin (2019).²⁶

Kristianstadin yliopisto on hyvä esimerkki siitä, miten tasa-arvonäkökulma toiminnan laajemmassa suunnittelussa voi tehdä näkyväksi käytäntöjä, joilla on epätasa-arvoa ylläpitävä vaikutus.

²² Swedish Gender Equality Agency, 2020, p 40. https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-akademien-20206_s_39.

²³ Haastattelu Kristianstadin yliopiston edustajan kanssa (tammikuu 2022).

²⁴ Swedish Gender Equality Agency, 2020, p 40. https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-akademien-20206_s_39.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

1.3.2 Kuninkaallisen teknillisen korkeakoulun tasa-arvokeskus (Ruotsi)

Myös kuninkaallinen teknillinen korkeakoulu (Kungliga tekniska högskolan, KTH) sai osana valtion Jihu-hanketta tehtäväkseen ottaa tasa-arvonäkökulma osaksi kaikkea suunnittelua ja toimintaa. KTH on teknillinen korkeakoulu, jollaisissa naisten osuus opettaja- ja tutkijakunnasta on kaikkialla on pienempi kuin monialaisissa yliopistoissa ja korkeakouluissa. Vuonna 2016 KTH:n henkilökunnasta ainoastaan yksi kolmasosa oli naisia. Naisprofessorien osuus oli 15% ja naislehtorien osuus 20%²⁷ Lisäksi korkeakoululla oli vahva kokemus siitä, että tasa-arvo ei toteudu.

KTH päätti perustaa tasa-arvotoimiston (Equality Office) vuonna 2017. Toimisto koostuu kahdesta tasa-arvostrategista, projektipäälliköstä, johtajasta ja yhdestä asiantuntijasta. KTH:lla on viisi tiedekuntaa ja jokaiseen toimipisteeseen nimitettiin tasa-arvovastaava ja tasa-arvovastaavaa tukeva ryhmä. Sen lisäksi tasa-arvotoimisto on saanut tukea muutosjohtamiseen erikoistuneilta asiantuntijoilta.²⁸

KTH:n tasa-arvotoimisto toteuttanut useita hankkeita tasa-arvon edistämiseksi. Näistä esimerkkejä ovat:

- Koulutusta tasa-arvonäkökulman erityisesti johtoasemissa oleville henkilökunnan jäsenille. Vuonna 2017 perustettiin erityinen naisjohtajille suunnattu verkostoitumis- ja muutosjohtamisohjelma.
- Rekrytointiin liittyviä koulutuksia, esimerkiksi rekrytoijille suunnattu koulutus ennakoasenteista.²⁹

KTH:n mukaan tasa-arvotoimiston perustaminen on johtanut siihen, että tasa-arvotyön merkitys ymmärretään organisaatiossa paremmin. Tasa-arvotoimiston myötä tasa-arvotyölle on myös tarvittavat puitteet ja rutiinit.³⁰ Toimien vaikuttavuutta ei ole arvioitu. Vuonna 2021 naisprofessorien osuus oli 19% professoreista (mukaan lukien vierailevat professorit). Lehtoreista 25% oli naisia³¹

Katalonian polyteknisen yliopiston naisten valintaa edistävä pistekerroin

Katalonian polyteknisessä yliopistossa (Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)) otettiin vuonna 2016 käyttöön pistekerroin, jonka tarkoituksena on edistää naisten rekrytoitumista professorikuntaan. Kuten useilla muilla teknillisiin aloihin keskittyvissä

²⁷ KTH (2016) Årsredovisning 2016.

²⁸ Haastattelu KTH:n edustajan kanssa, tammikuu 2022.

²⁹ Haastattelu KTH:n edustajan kanssa, tammikuu 2022.

³⁰ Ibid.

³¹ KTH (2022) Årsredovisning 2021.

yliopistoissa, Katalonian polyteknisessä yliopistossa naisten määrä professorikunnassa on ollut alhainen – vuonna 2016 vain 8.6 prosenttia professoreista oli naisia.³²

Nostaakseen naisprofessorien määrää UPC:n vararehtori päätti vuonna 2016 muuttaa professorien valintaa niin, että naishakijoiden pätevyysarvioinnissa saamiin pisteisiin lisätään automaattinen korotus. Vuonna 2017 tämä pistekerroin oli 1.15 mutta sitä nostettiin 1.21 vuonna 2018 ja 1.25 vuonna 2021.³³ (Tähän jotakin kuinka kerroin lasketaan?).

Pistekertoimen vaikutukset ovat selkeät: vuonna 2021 oli 15 prosenttia professoreista naisia. Vuonna 2010 luku oli 5 prosenttia ja vuonna 2016 naisten osuus oli vain 8.6 prosenttia. Vuodesta 2016 lähtien Katalonian polyteknillinen yliopisto on nimittänyt 50 professuuria, joista 20 naisia ja 30 miehiä. Ilman tätä toimea ainoastaan kuusi naista olisi saanut professuurin. Pistekerroin on otettu pysyväksi osaksi Katalonian polyteknisen yliopiston rekrytointikäytäntöä.³⁴

Yliopiston edustajan mukaan pistekertoimen muutos on kohdannut jonkin verran vastustusta mutta samalla yliopistolla koetaan, että tämä on konkreettinen toimi, jolla naisprofessorien määrää saadaan tehokkaasti nostettua. Se, että aloite tuli yliopiston johdolta, on ollut erittäin tärkeää ja välittänyt selvän viestin siitä, että johto on sitoutunut pistekertoimen käyttämiseen.³⁵

2. Yhteenveto kansainvälisestä vertailusta

Tässä esiteltyt toimet ovat esimerkkejä siitä, miten monilla eri tavoilla korkeakoulujen ja tieteen tasa-arvoa ja monimuotoisuutta voidaan edistää. Espanjan Naiset, tiede ja innovaatio -observatorio sekä Norjan Kif-komitea ovat esimerkkejä kansallisella tasolla vaikuttavista toimista, joiden ansiosta monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset nousevat tehokkaasti näkyville korkeakoulukentällä ja yhteiskunnassa. Sekä observatorion että komitean toimintaan osallistuu laaja joukko korkeakoulujen edustajia ja muita sidosryhmiä. Tämän vuoksi niillä on vahva ja suora kytkös korkeakoulujen arkeen ja myös monialainen näkökulma tasa-arvokysymyksiin. Sekä Kif-komitean että Naiset, tiede ja innovaatio -observatorion edustajien mukaan, nämä lähettävät vahvan viestin siitä, että tieteen tasa-arvoistumista on priorisoitava.

³² Haastattelu Katalonian teknillisen yliopiston edustajan kanssa, helmikuu 2022).

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

Katalonian polyteknisen naisten rekrytointia professorikuntaan edistävä pistekerroin sekä Kristianstad resurssien uudelleensuuntaaminen ovat taas esimerkkejä toimista, joilla tuskin on suoraa vaikutusta korkeakoulujen kulttuuriin, mutta joilla on saatu nopeita tuloksia. Pistekertoimen avulla naisprofessorien määrä saatiin tehokkaasti nousuun ja Kristianstad taloudellisten vaikeuksien vuoksi tehdyt toimien ”sivuvaikutuksena” resurssien jakaminen tasa-arvoistui huomattavasti.

Irlannin rahoittajataso toimi, SFI:n tasa-arvotyö on mielenkiintoinen esimerkki siitä, miten suurta valtaa tutkimusrahoittajat käyttävät ja miten ne voivat konkreettisella tavalla edistää monimuotoisuutta ja tasa-arvoa. Pienillä muutoksilla, kuten rahoitusta hakevien määrän nostamisella on saatu merkittäviä tuloksia. Irlantilaisten tutkimusrahoittajien päätös edellyttää Athena Swan -tasa-arvosertifikaattia on toinen esimerkki siitä, miten rahoittajat voivat konkreettisella tavalla edistää tieteen tekijöiden monimuotoisuutta ja tasa-arvoa.

Valitut toimet painottuvat vahvasti naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen. Vaikka Kif-komitean ja Athena Swanin kohdalla toimia on laajennettu intersektionaalisempaan suuntaan, miesten ja naisten välinen tasa-arvo muodostaa näiden toimien ytimen. Monimuotoisuuteen keskittyviä toimia ei ainakaan tämän kartoituksen perusteella juuri ole otettu käyttöön vaan korkeakoulujen tasa-arvotyötä määrittää vahvasti suuntautuminen miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon.

Lähteet

Agenda Kaupang (2021). *Evaluering av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)*. Retrieved from: Rapport_Evaluering av Kif (2).pdf

Alvarez-Castillo, Jose-Luis et al (2021). *Exploring the status of diversity in policies and practices of Spanish universities. An asymmetric dual model*.

British Council & Royal Irish Academia (2020). *Race, Ethnicity and Change in Higher Education*. Retrieved from:
https://www.britishcouncil.ie/sites/default/files/race_ethnicity_and_change_in_higher_education_web.pdf

Directorate-General for Research and Innovation (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*. Retrieved from: https://gender-spear.eu/assets/content/Horizon%20Europe%20Guidance%20on%20GEP_en.pdf

Directorate-General for Research and Innovation (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*. Retrieved from: https://gender-spear.eu/assets/content/Horizon%20Europe%20Guidance%20on%20GEP_en.pdf

Erudera (2022) *Spain Higher Education System*. Retrieved from: Spain Higher Education System — Erudera

European Commission (2019). *Gender equality and diversity in R&I*. Retrieved from: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/knowledge_publications_tools_and_data/documents/ec_rtd_factsheet-gender-equality_2019.pdf

European Commission (2021). *She Figures: Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators*. Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1#>

FoU-statistikkbanken (2019). Researchers by field of R&D, gender and immigrant status. 2007, 2010, 2014, 2018. Retrieved from: <http://www.foustatistikkbanken.no/nifu/>

Fritch, Rochelle; McIntosh, Allison; Stokes, Nikola & Marion Boland (2019). “Practitioner’s perspectives: a funders experience of addressing gender balance in its portfolio of awards”. *Interdisciplinary Science Reviews* 44(2):192-203. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03080188.2019.1603882>

Fritch, Rochelle; Boland, Marion (2021). *Improving equality, diversity and inclusion in Science Foundation Ireland*.

Gender Equality Taskforce (2018). *Gender Action Plan 2018-2020: Accelerating Gender Equality in Irish Higher Education Institutions*. Available at:
<https://assets.gov.ie/24481/8ab03e5efb59451696caf1dbebe6fddc.pdf>

Genderportal (2007). *Ley Orgánica 4/2007 de Universidades (LOMLOU 4/2007)*. Retrieved from: <https://www.genderportal.eu/resources/ley-organica-42007-de-universidades-lomlou-42007>

Gender4Europe (2020). *Research 8 – Spain: Gender Equality Regulations*. Retrieved from: <https://equal4europe.eu/spanish-context-about-gender-equality-in-the-labour-market-and-academia/>

Higher Education Authority (2021a). *Higher Education Institutional Staff Profiles by Gender*. Retrieved from: <https://hea.ie/assets/uploads/2019/07/Higher-Education-Institutional-Staff-Profiles-by-Gender-2021.pdf>

Higher Education Authority (2021b). *Race Equality in the Higher Education Institutions*. Retrieved from: <https://hea.ie/assets/uploads/2021/10/HEA-Race-Equality-in-the-Higher-Education-Sector-Analysis-commissioned-by-the-Higher-Education-Authority-1.pdf>

Higher Education Authority (2019). *HEA Statement on Athena SWAN Charter in Ireland*. Retrieved from: <https://hea.ie/assets/uploads/2019/07/HEA-Statement-on-Athena-SWAN-Charter-in-Ireland-.pdf>

Higher Education Authority (2018). *Higher Education Institutional Staff Profiles by Gender*. <https://hea.ie/assets/uploads/2018/01/Higher-Education-Institutional-Staff-Profiles-by-Gender-2018.pdf>

Higher Education Authority (2016). *HEA National Review of Gender Equality in Irish Higher Education Institutions*. Retrieved from:
<https://hea.ie/assets/uploads/2017/06/HEA-National-Review-of-Gender-Equality-in-Irish-Higher-Education-Institutions.pdf>

Higher Education Authority (n.d). “Athena SWAN Charter.” Retrieved from:
<https://hea.ie/policy/gender/athena-swan/>

International Education Specialists (n.d.). “Study in Ireland”. Retrieved from:
<https://www.idp.com/global/study-in-ireland/>

Irish Human Rights and Equality Commission & Economic and Social Research Institute (2018). *Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market*. Retrieved from:
https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2018-12/BKMNEXT369_0.pdf

Kifinfo (n.d). Statistics on gender balance and diversity. Retrieved from:
<https://kifinfo.no/en/content/statistics>

Lombardo, Emanuela and Bustardo, Maria (2022). *Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures*. Retrieved from: Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures (tandfonline.com)

MDPI (2022). *Gender Diversity in Research and Innovation Projects: The Proportion of Women in the Context of Higher Education*. Retrieved from: Sustainability | Free Full-Text | Gender Diversity in Research and Innovation Projects: The Proportion of Women in the Context of Higher Education | HTML (mdpi.com)

Ministry of Universities (2021). *Estadística de personal de las universidades (EPU)*. Retrieved from: Estadística de personal de las universidades (EPU) | Catálogo de datos | Estadísticas - Ministerio de Universidades (es)

Nokut (2019). General information about education in Norway. Retrieved from:
<https://www.nokut.no/en/norwegian-education/general-information-about-education-in-norway/>

Nordqvist, Kristina (2012). *Genusstrukturer inom det akademiska fältet i Sverige*. Retrieved from: Microsoft Word - Masteruppsats_Kristina_Nordqvist_Arikivex.doc (diva-portal.org)

Research Council of Norway, (2019). *Recommendations & measures to improve gender balance in academia*. Retrieved from:
<file:///C:/Users/JuliaErginoz/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/FV8XWZ4U/NFR-genderbalance-brochure-a5-digital.pdf>

Research Council of Norway, 2017. *Work programme 2017-2022 – Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE)*. Retrieved from: <https://www.forskningsradet.no/siteassets/sok-om-finansiering/programplaner/balanse-work-programme.pdf>

Research Council of Norway, (2019). *Recommendations & measures to improve gender balance in academia*. Retrieved from:
<file:///C:/Users/JuliaErginoz/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/FV8XWZ4U/NFR-genderbalance-brochure-a5-digital.pdf>

Research Council of Norway, 2017. *Work programme 2017-2022 – Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE)*. Retrieved from: <https://www.forskningsradet.no/siteassets/sok-om-finansiering/programplaner/balanse-work-programme.pdf>

Science Foundation Ireland (2016). *Gender Strategy 2016-2020*. Retrieved from: <https://www.sfi.ie/resources/SFI-Gender-Strategy-2016-2020.pdf>

Science Foundation Ireland (n.d). Retrieved from: <https://www.sfi.ie/>

She Figures (2021) *Gender in research and innovation: statistics and indicators*. Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

Study in Norway (n.d). Higher education system. Retrieved from: <https://www.studyinnorway.no/study-in-norway/higher-education-system>

Swedish Gender Equality Agency (2020). *Jämställdhet i akademien: Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet – programperioden 2017–2016*. Jämställdhetsmyndigheten rapport 2020:6. Retrieved from <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2020/04/J%C3%A4mst%C3%A4lldhet-i-akademien-2020.pdf>

Swedish gender Equality Agency (2022). Support and coordination of gender equality work. Retrieved from: Stöd och samordning av jämställdhetsarbete | Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se)

Swedish Government (2000) *Till statsrådet Thomas Östros – Utbildningsdepartementet (SOU 2000:47)* Retrieved from: [\\Trygger\ian0117\\$\DOK\PDF\Utbildn\sou2000\sou200047\Missiv.prn.pdf](http://Trygger\ian0117$\DOK\PDF\Utbildn\sou2000\sou200047\Missiv.prn.pdf) (regeringen.se)

Swedish Government (2017) *More about the Gender Political Policy Goals*. Retrieved from: Mer om jämställdhetspolitikens mål - Regeringen.se

Swedish Higher Education Authority (2021) *Högskola eller universitet?* Retrieved from <https://www.uka.se/om-oss/hogskolebloggen/anders/2021-03-16-hogskola-eller-universitet.html>

Swedish Higher Education Authority (2021) *Jämställdhet som en kvalitetsfaktor*. Universitetskanslersämbetets webb. Retrieved from: <https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/om-jamstalldhet/jamstalldhet-som-kvalitetsfaktor.html>

Swedish Higher Education Authority (2021) *Om jämställdhet i högskolan*. Retrieved from Om jämställdhet | UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet (uka.se)

Swedish Higher Education Authority (2021) *Jämställdhet i statistiken*. Retrieved from: Jämställdhet i statistiken | UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet (uka.se)

Swedish Higher Education Authority (2019) *Rekryteringen till högskolestudier – regionala och sociala faktorer påverkar*. Retrieved from: Rekryteringen till högskolestudier – regionala och sociala faktorer påverkar | UKÄ - granskar, analyserar och utvecklar högskolor och universitet (uka.se)

Swedish Higher Education Authority (2018) *Higher education. Level of parental education among university entrants 2017/18 and new doctoral students 2016/17*. Retrieved from: Högskolenybörjare 2017/2018 och doktorandnybörjare 2016/2017 efter föräldrarnas utbildningsnivå (uka.se)

Swedish Parliament (2008) *Diskrimineringslag (2008:567)*. Retrieved from: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Swedish Parliament (2009) *Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet*. Retrieved from: Förordning (2009:975) med instruktion för Vetenskapsrådet Svensk författningssamling 2009:2009:975 t.o.m. SFS 2021:193 - Riksdagen

Swedish Research Council (2021) *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Retrieved from: <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2021-06-16-hur-jamstallt-ar-de-t-i--hogskolan-kvinnors-och-mans-forutsattningar-att-bedriva-forskning.html>

Swedish Research Council (2021) *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Retrieved from: Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning - Vetenskapsrådet (vr.se)

Swedish Research Council (2021) retrieved from: English - Vetenskapsrådet (vr.se)

Uppsala University (2020) *Svensk forskningsfinansiering*. Retrieved from: <https://mp.uu.se/web/info/forska/forskningsfinansiering/forskningsfinansiarer/svensk-finansiering>

Wallenberg Foundations (2021) Retrieved from: Startside | Wallenbergstiftelserna

Women, Science and Innovation Observatory (2022) Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación

Haastattelut

Research, Innovation & Engagement, the Technological Higher Education Association, 16. joulukuuta 2021

The Kif Committee, 16. joulukuuta 2021.

The Scientific Programme, the Science Foundation Ireland, 17. joulukuuta 2021.

The Royal Institute of Technology KTH, 20. joulukuuta 2021.

The BALANSE Ohjelma, 6. tammikuuta 2022.

Kristianstads University, 12. tammikuuta 2022.

Universitat Politècnica De Catalunya (UPC), 15. tammikuuta 2022.

The Women, Science and Innovation Observatory (OMCI), 15. tammikuuta 2022.

OXFORD RESEARCH

Denmark

Oxford Research A/S
Vesterbrogade 149, Bld. 12
3rd floor, 1620 Copenhagen V
office@oxfordresearch.dk

Norway

Oxford Research AS
Østre Strandgate 12
4610 Kristiansand
post@oxford.no

Sweden

Oxford Research AB
Norlandsgatan 11
111 43 Stockholm
office@oxfordresearch.se

Finland

Oxford Research Oy
Eteläinen Hesperiankatu 18
LH 2, 00100 Helsinki
office@oxfordresearch.fi

Baltics/Riga

Oxford Research Baltics SIA
Kr.Valdemara 23-37, k.2
LV-1010, Riga
info@oxfordresearch.lv

Belgium/Brussels

Oxford Research c/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
office@oxfordresearch.eu