



Tervetuloa KOTAMO-selvityksen julkistustilaisuuteen

Tilaisuus alkaa klo 13.00

Korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämishanke

Tekijät: Julia Jousilahti, Inkeri Tanhua, Juho-Matti Paavola, Leena Alanko, Amanda Kinnunen,
Jonna Louvrier, Liisa Husu, Maria Levola, Jenni Kilpi

7.11.2022

#kotamohanke

Iltapäivän ohjelma

13.00 Tervetuloa

Erja Heikkinen, johtaja, opetus- ja kulttuuriministeriö

KOTAMO-hankkeen tulosten esittely

Julia Jousilahti, hankekonsortion johtaja, Demos Helsinki

13.50 Paneelikeskustelu: miten tästä eteenpäin kohti tasa-arvoista ja monimuotoista korkeakoulumaailmaa?

Kristiina Mäkelä, provosti, Aalto-yliopisto

Eija-Riitta Kinnunen, kehittämisspäälikkö, Laurea-ammattikorkeakoulu

Katja Majamaa, johtaja, Suomen Akatemia

Erja Heikkinen, johtaja, opetus- ja kulttuuriministeriö

Moderaattori: Leena Alanko, vanhempi asiantuntija, Demos Helsinki

Yleisökysymykset ja keskustelu

15.00 Tilaisuus päättyy

Erja Heikkinen

*Johtaja, opetus- ja kulttuuriministeriö, Korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto,
Tiedepolitiikan vastuualue*

KOTAMO-hankkeesta ja tekijöistä

Mikä KOTAMO-hanke?

Opetus- ja kulttuuriministeriön tilauksesta tehtävä selvityshanke, jonka tavoitteena on

- 1) selvittää, mikä on opetus- ja tutkimushenkilökunnan sukupuoleen ja etniseen taustaan liittyvän tasa-arvon ja monimuotoisuuden tila suomalaisissa korkeakouluissa sekä miten korkeakoulut ovat näitä edistäneet organisaatioissaan.
- 2) Kehittää yhdessä kentän toimijoiden (henkilöstö, johto, rahoittajat) kanssa **hyviä käytäntöjä ja suosituksia** tasa-arvon ja monimuotoisuuden tilan parantamiseksi.

KOTAMO-hankkeen tekijät

- **Hankkeen toteuttajat**

- Demos Helsinki / VTM Julia Jousilahti ja VTM Leena Alanko
- Oxford Research / MSc, MA Amanda Kinnunen
- Innolink / YTM Juho-Matti Paavola;
- Includia Leadership / KTT Jonna Louvrier
- Equality Research Helsinki tmi / KTM, YTM Inkeri Tanhua
- Professori Liisa Husu
- Kaskas Media / YTM Liisa Mayow

- **Tieteellinen paneeli tuki työtä**

- Anne-Maria Holli / professori, Helsingin yliopisto
- Johanna Kantola / professori, Tampereen yliopisto
- Niklas Bruun / emeritusprofessori, Hanken
- Oili-Helena Ylijoki / tutkimusjohtaja, TaSti
- David Hoffman / dosentti, Jyväskylän yliopisto

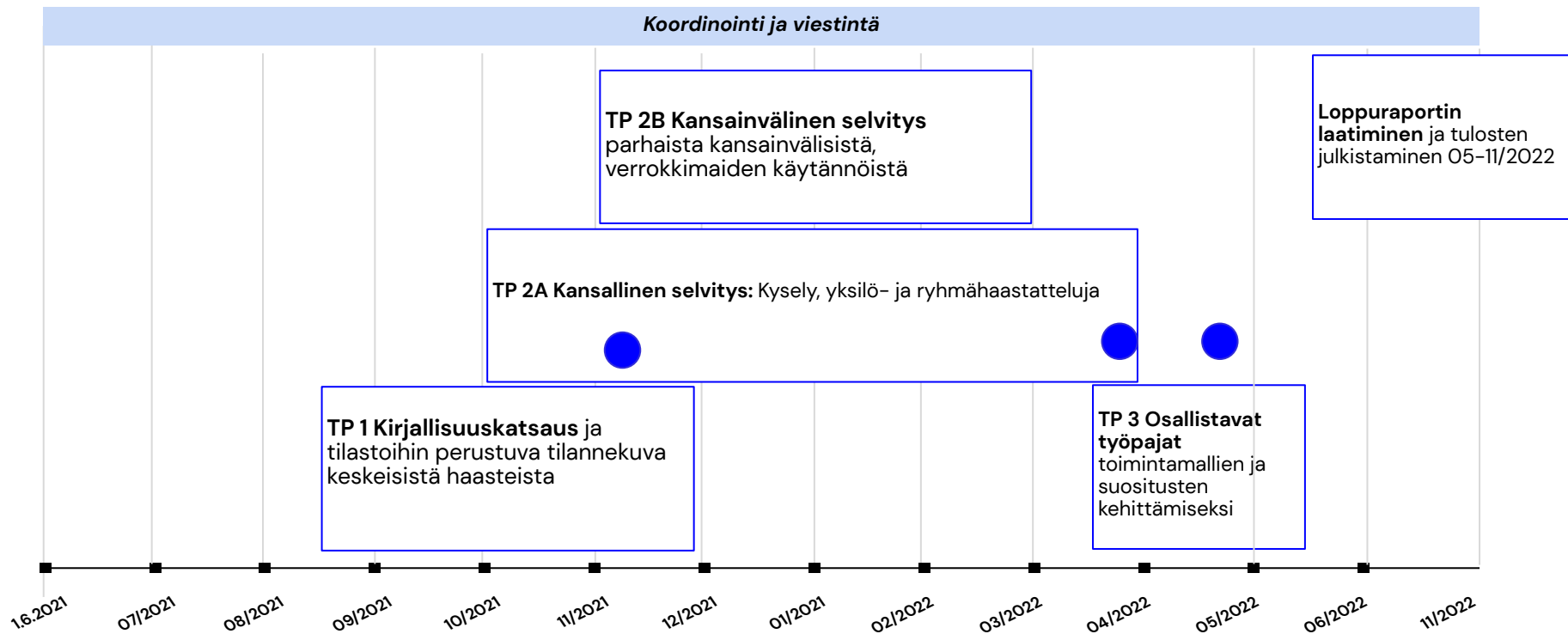
Hankkeen lähtökohdista

Sukupuolten tasa-arvolla viitataan **naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon**. Lisäksi käsitellään **sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa, sekä tasa-arvoa sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta**. Akateemisia uria koskeva kirjallisuus käsittelee sukupuolta niin sosiaalisena, kulttuurisena kuin ruumiillisenakin.

Etninen tasa-arvo on tässä kattokäsite, jonka alla käsitellään monia erilaisia keskusteluja. Voidaan puhua **etnisyydestä yleisesti tai keskittyä johonkin etnisyyden osa-alueeseen**, kuten kansalaisuuteen, ulkomaalaisuuteen, maahanmuuttajuuteen, kieleen, uskontoon tai ulkonäköön (ihonväri, kulttuuriset tavat pukeutua). Osa tutkimuskirjallisuudesta puolestaan puhuu rasismista ja rodullistamisesta. Rodullistamisella tarkoitetaan sitä, että joitakin ihmisryhmiä kohdellaan eri tavoin ihonvärin tai oletetun rodun/etnisyyden takia.

KOTAMO-hankkeen vaiheet

● Tieteellisen paneelin tapaaminen



Osallistu keskusteluun etänä

Jätä kysymykset ja kommentit osoitteessa

screen.io/demos

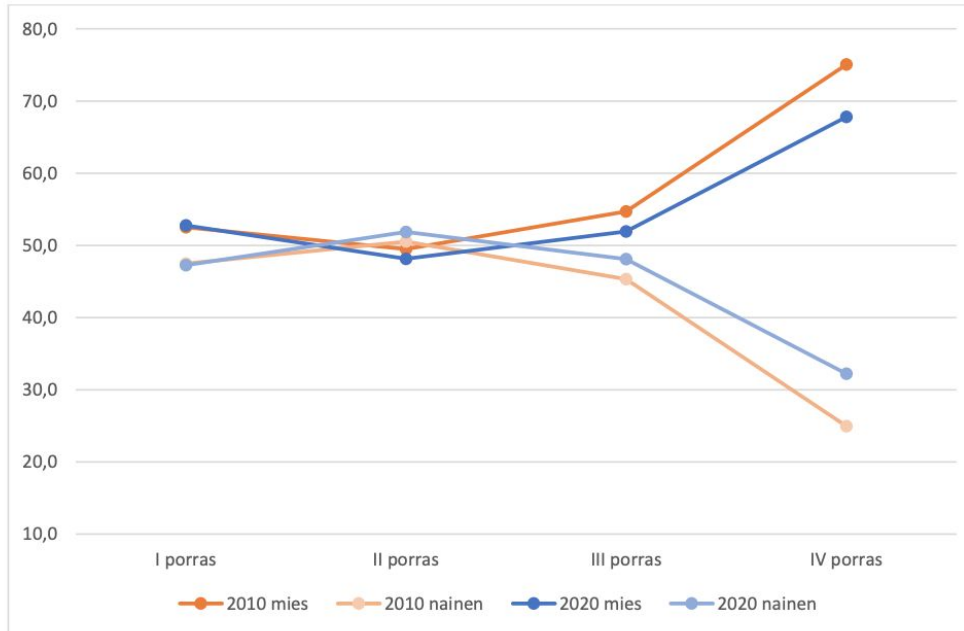
KOTAMO-selvityksen keskeiset tulokset

Keskeiset tarkastellut teemat

1. **Sukupuolten tasa-arvo** ja opetus- ja tutkimushenkilöstön **urakehitys**
2. **Etninen tasa-arvo** opetus- ja tutkimushenkilöstön **urakehityksessä**
3. Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo **rekrytoinnissa**
uravaiheittain
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden **kokemukset työyhteisössä**
5. Sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon **edistäminen**

1. Sukupuolten tasa-arvo ja opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitys

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



- **Naisia on suhteellisesti merkittävästi vähemmän ylimmillä uraportaita yliopistoissa kuin miehiä.**
- Ammattikorkeakouluissa kaikki positiot ovat keskimääräisessä tarkastelussa naisemmistöisiä.
- Sekä yliopistossa että ammattikorkeakouluissa naisten määrä ylimmillä uraportaita vaihelee paljon alasta ja korkeakoulusta riippuen.

1. Sukupuolten tasa-arvo ja opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitys

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät toteudu tarpeeksi hyvin käytännössä. Piilosyrjintä ja rakenteelliset ongelmat vaikeuttavat naisten uralla etenemistä.

- Tasa-arvosuunnitelmia ei kunnolla toimeenpanna: lisääntynyt tietoisuus ja puheet eivät käänny toiminnaksi, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kiinnitetään hyvin vaihtelevasti huomiota, tasa-arvosuunnitelmia ei käydä läpi henkilöstön kanssa – se ei ole prioriteetti.
- Syitä naisten akateemisella urallaan kohtaamiin ongelmiin ovat mm.
 - Piilosyrjinnän eri muodot, esim. ”pienen tapahtumatta jäävien asioiden kasautuminen.”
 - Akateemisen erinomaisuuden määrittäminen kapeasti artikkelien julkaisulla tietyissä julkaisuissa, mistä syntyy paineita erityisesti niille tutkijanaisille, joilla on paljon opetustyötä ja pienet lapset.
 - Tiedostamattomat ennakkoasenteet, jotka johtavat epäileeseen kohteluun.
- Urien sukupuolittumisesta yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa on vain vähän tutkittua tietoa.

1. Sukupuolten tasa-arvo ja opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehitys

- Merkittävimmät erot sukupuolten urakehityksessä liittyvät naisten työsuhteiden määräaikaaisuuteen erityisesti yliopistoissa tieteenalasta riippumatta. .
- Ammattikorkeakoulussa ei vastaavia eroja sukupuolten välillä ollut havaittavissa.

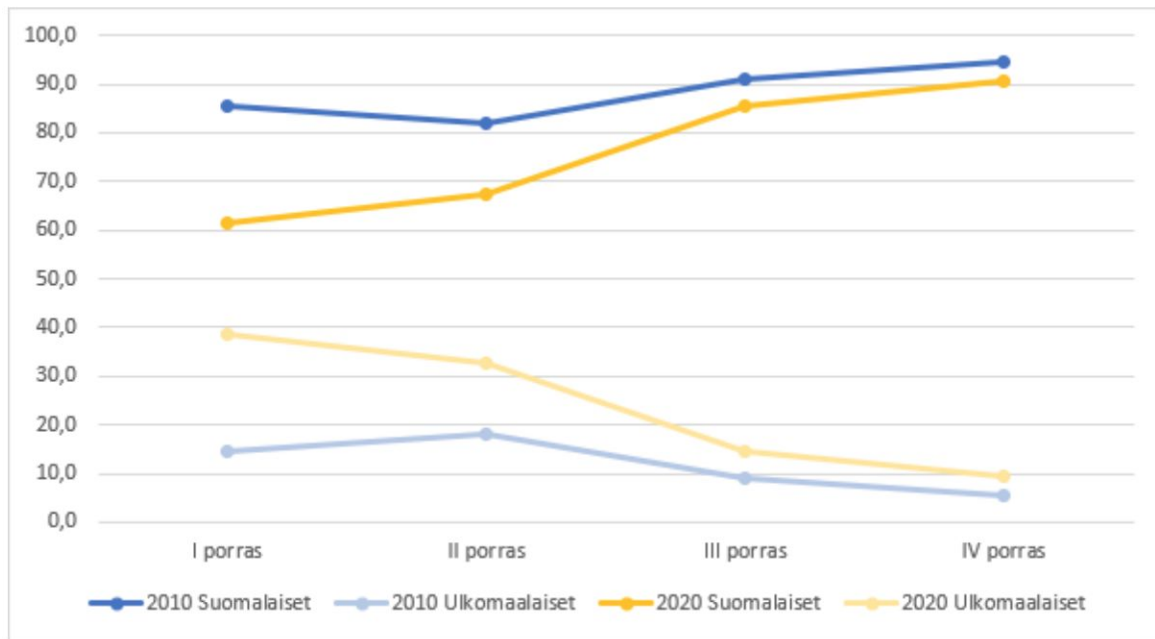
	amk miehet	amk naiset	yliopisto miehet	yliopisto naiset
1-2	54,7 %	61,6 %	44,7 %	37,7 %
3-5	29,7 %	28,5 %	34,4 %	35,3 %
6-10	12,5 %	7,6 %	15,4 %	14,3 %
11+	3,1 %	2,3 %	5,5 %	12,8 %

2. Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehityksessä

Etninen tasa-arvo on tässä kattokäsité, jonka alla käsitellään monia erilaisia keskusteluja. **Voidaan puhua etnisyydestä yleisesti tai keskittyä johonkin etnisyyden osa-alueeseen, kuten kansalaisuuteen, ulkomaalaisuuteen, maahanmuuttajuuteen, kieleen, uskontoon tai ulkonäköön (ihonväri, kulttuuriset tavat pukeutua).** Osa tutkimuskirjallisuudesta puolestaan puhuu rasismista ja rodullistamisesta. Rodullistamisella tarkoitetaan sitä, että joitakin ihmisryhmiä kohdellaan eri tavoin ihonvärin tai oletetun rodun/etnisyyden takia.

2. Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehityksessä

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



- Etniset sakes leikkaavat tutkijoiden uria.
- Yliopistoissa väitöskirjatutkijoina on paljon muita kuin Suomen kansalaisia (38,5 %), mutta professoritasolla enää 9,4 %.

2. Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehityksessä

- Verrattuna Norjaan ja Ruotsiin **Suomen yliopistoissa on vähemmän ulkomaista henkilökuntaa**. Professoritasolla oli Suomessa 10 prosenttia, Ruotsissa 24 prosenttia ja Norjassa 30 prosenttia ulkomaista henkilökuntaa vuonna 2018.
- Ammattikorkeakouluissa työskentelee **muuta kuin Suomen kansalaisia ylipäätään hyvin vähän**, vain noin 2 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstöstä.

2. Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehityksessä

Taulukko 8. Työsuhde etnisen taustan mukaan.

	amk etniset suomalaiset	amk etniset vähemmistöt	yliopisto etniset suomalaiset	yliopisto etniset vähemmistöt
Toistaiseksi voimassa oleva	76,5 %	62,7 %	37,9 %	21,4 %
Määräaikainen vakinaistamispolulla			5,5 %	8,7 %
Määräaikainen, ei vakinaistamispolulla	-	-	44,8 %	48,9 %
Apuraha	-	-	7,8 %	14,5 %
Määräaikainen	23,2 %	35,6 %	0,0 %	0,0 %
Joku muu	0,3 %	1,7 %	3,9 %	6,5 %

- Etniseen vähemmistöön kuuluvien vastaajien **työtilanne näyttäytyy merkittävästi** epävarmempana kuin etniseen enemmistöön kuuluvien.
- Yli kolmasosa etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista **ei halua tai ei usko pystyvänsä jatkamaan akateemisella uralla**, kun etnisesti suomalaisista vastaajista näin vastasi alle neljäsosa

2. Etninen tasa-arvo opetus- ja tutkimushenkilöstön urakehityksessä

Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokevat mahdollisuutensa uralla etenemiseen selkeästi etnisiä suomalaisia huonommaksi.

- **Suomen kielen taidon puuttumisen** koettiin sekä vaikeuttavan etenemistä ylimpiin tehtäviin että sulkevan ihmisiä ulos arkisista yhteisöistä.
- Maahanmuuttajatutkijoiden haastatteluihin perustuvat tutkimukset kuvaavat suomalaisia korkeakouluja maahanmuuttajatutkijoille **vaikeasti** **avautuvina** **työyhteisöinä.**
- Moni etniseen vähemmistöön kuuluva näki mahdollisuutensa suomalaisissa yliopistoissa hyvin rajattuna – **yli kolmasosa etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista ei halua tai ei usko pystyvänsä jatkamaan akateemisella uralla,** kun etnisesti suomalaisista vastaajista näin vastasi alle neljäsosa
- Etnisen tasa-arvon toteutumista suomalaisissa korkeakouluissa on **tutkittu hyvin vähän,** eikä rasismia ja rodullistamista juuri ollenkaan.

3. Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinneissa uravaiheittain

Miehet yliedustettuina erityisesti kutsumenettelyllä täytetyissä professuureissa sekä rekrytointien tekijöissä:

- Vuonna 2019 toistaiseksi voimassa oleviin professorin tehtäviin hakeneista naisia oli yli puolet (57,3 %), mutta valituista selvästi alle puolet (35,3 %) (Pekkola ym. 2020.)
 - Erityisesti **kutsumenettelyllä professuureja täytettäessä on suosittu miehiä** (Pekkola ym. 2020.)
- Muiden maiden kuin Suomen kansalaisten määrä oli pääosin isompi hakeneissa kuin valituissa. Yliopiston henkilöstörekrytoinneissa vuonna 2020 **hakeneista 78,9 prosenttia oli ulkomaalaisia ja valituista 21,7 prosenttia** (Lähde: Opetushallinnon tietopalvelu Vipunen).
- **Ammattikorkeakouluihin hakee huomattavasti yliopistoja vähemmän** muiden maiden kuin Suomen kansalaisia.
- **Miehet ja etnisesti suomalaiset olivat mukana tekemässä rekrytointeja** useammin kuin naiset ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat.

3. Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinneissa uravaiheittain

Naiset ja etniseen vähemmistöön kuuluvat kokevat rekrytointiprosessit vähemmän yhdenvertaisiksi.

- Naiset pitivät henkilöstön monimuotoisuuden lisäämistä selkeästi tärkeämpänä valintakriteerinä rekrytointeja tehdessä kuin miehet.
- Etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat kokivat prosessit läpinäkyvämmiksi ja olivat havainneet suosimista ja suoranaista syrjintää etnisesti suomalaisia useammin niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissakin.
- Naiset kokivat miesvastaajia harvemmin korkeakoulujen rekrytointikäytännöt yhdenmukaisiksi ja katsoivat niiden tukevan selkeästi vähemmän tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta.

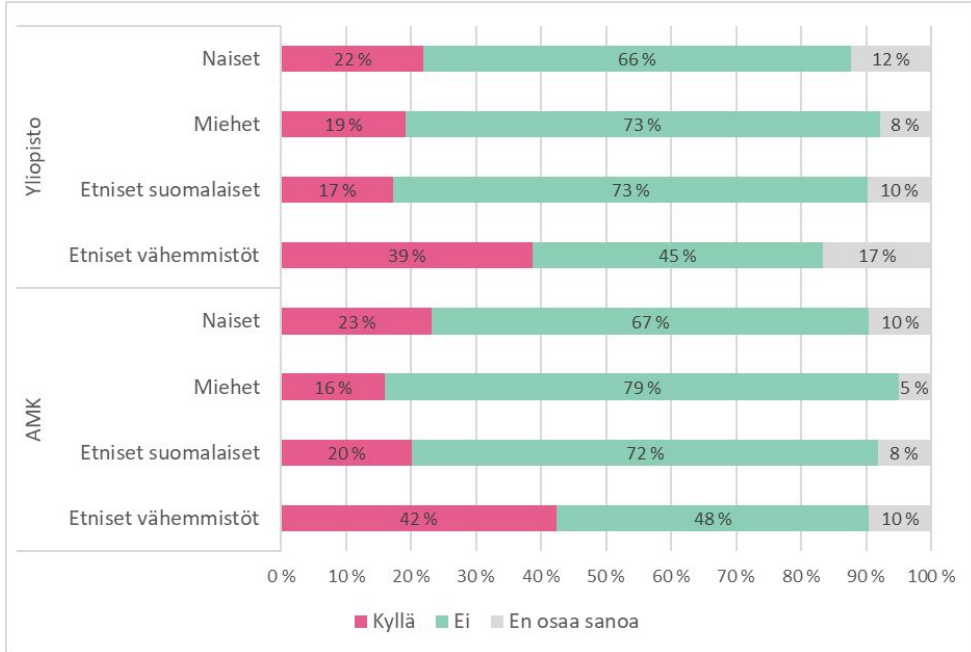
3. Sukupuolten tasa-arvo ja etninen tasa-arvo rekrytoinneissa uravaiheittain

Rekrytointiprosesseja ei koeta läpinäkyviksi.

- Haastattelujen mukaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen keskitytään pistemäisesti (esim. kiinnittämällä huomiota rekrytointi-ilmoituksen sanastoon, mutta ei systemaattisesti koko prosessin ajan ja esimerkiksi rekrytointipäätöksiä tehtäessä.)
- Rekrytointityöryhmien jäsenten valinnalla on nähtiin olevan merkittävä vaikutus rekrytointeihin.
- Kolmasosa kyselyn vastaajista ei osannut arvioida korkeakoulunsa rekrytointien yhdenmukaisuutta tai yhdenvertaisuutta. "Rekrytoitavan tai ulkopuolisen näkökulmasta prosessien arviointi on saatavilla olevien tietojen valossa mahdotonta."

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset työyhteisössä

Kuvaaja 7. Syrjintää kokeneiden osuudet vastaajista sukupuolen ja etnisen taustan mukaan.



- Yli 20% kyselyn vastaajista ilmoitti **kokeneensa syrjintää** viimeisen kahden vuoden aikana.
- **Naiset** sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa **raportoivat kokeneensa syrjintää** hieman miehiä useammin.
- **Etnisiin vähemmistöihin kuuluvista vastaajista lähes puolet** sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa **raportoi kokeneensa syrjintää**. Osuudet ovat **yli kaksi kertaa suurempia** verrattuna etnisesti suomalaisiin vastaajiin.
- Erot sukupuolten ja eri etnisten ryhmien välillä olivat havaittavissa suunnilleen saman suuruisina **tieteenalasta riippumatta**.

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset työyhteisössä

Avoimissa vastauksissa raportointiin kahdentyyppistä syrjintää:

- 1) Tietyn henkilön harjoittama koettu syrjintä: liittyi esihenkilön toimintaan ja kohdistui uralla etenemiseen tai osaamisen arviointiin. Syyksi mainittu tieteelliset tai toimintatavoista johtuvat erimielisyydet, mutta myös esim. sukupuoli, etninen tausta ja ikä.
 - **Yliopistojen hierarkkisuus** tekee tällaisesta syrjinnästä erityisen ongelmallista. Ohjaajan tai yksikössä merkittävässä asemassa oleva esihenkilön harjoittama syrjintä **voi vaikeuttaa uralla etenemistä** merkittävästi. Myös kokemuksista kertominen ja raportointi on seuraamusten pelossa vaikeaa.
- 2) Rakenteellisempi, ei-ammattillisiin ominaisuuksiin liittyvä syrjintä: Kokemus siitä, että on tullut **laajemmin korkeakouluintituution, opiskelijoiden tai rahoittajien syrjimiksi** rakenteellisesti. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vastaajien kokemuksissa nousi esiin myös **rasismi**, mutta useimmiten mainitut ongelmat liittyivät kieleen ja vieraskielisten mahdollisuuksiin uralla etenemisessä.

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset työyhteisössä

Iso osa syrjinnästä jää piiloon eikä syrjinnästä raportointi johda toimenpiteisiin.

- 2 / 3 syrjintää kokeneista vastaajista ei raportoinut siitä kenellekään.
- Syrjinnästä raportointi johti vain harvoin toimenpiteisiin.
 - Yli 55% totesi, että heidän kokemaansa syrjintään ei ilmoituksesta huolimatta puututtu lainkaan.
 - 1 / 4 kertoi, että ilmoitettuun syrjintään puututtiin, mutta lopputulos ei ollut heidän mielestään hyvä.
- Miehet raportoivat naisia harvemmin kokeneensa syrjintää.
- Ne miesvastaajat, jotka syrjintää olivat kokeneet, ilmoittivat harvemmin kenellekään ja jos he ilmoittivat, asiaan puututtiin harvemmin kuin naisten ilmoittamaan syrjintään.
- Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vastaajien syrjintään puututtiin harvemmin erityisesti yliopistoissa, vaikka he olivat raportoineet kokemuksistaan suhteessa yhtä usein kuin etnisesti suomalaiset vastaajat.

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset työyhteisössä

Häirinnän kokemukset suhteellisen harvinaisia, naiset ja etniset vähemmistöt kokevat enemmän häirintää.

- Eniten oli koettu **lievempää häirintää**, kuten puheen keskeyttämistä tai loukkaavia kommentteja. Suoria uhkauksia tai fyysistä häirintää oli viimeisen kahden vuoden aikana kokenut alle kymmenesosa vastaajista.
- **Häirintään puuttumisessa** on korkeakouluissa vielä paljon kehitettävää
- Eniten syrjintää kokeneisiin ryhmiin, eli naisiin ja erityisesti etnisiin vähemmistöihin, kuuluvat **vastaajat tiesivät harvemmin, mitä pitää tehdä, jos työyhteisössä esiintyy häirintää**. He kokivat selvästi miehiä ja etnisesti suomalaisia useammin, että syrjinnästä tai häirinnästä **raportointi voi aiheuttaa ongelmia heille itselleen**.
- Viimeaikaisesta yleisessä keskustelussa näkökulmana on usein ollut tutkijoihin ulkopuolelta kohdistuva vihapuhe ja häirintä. Kyselyssä vastaajat olivat kuitenkin **kohdanneet enemmän häirintää, loukkauksia ja uhkauksia korkeakouluyhteisön sisällä**.
- Etniset vähemmistöt kokevat kaikilla uraportilla **kuuluvansa heikommin työyhteisöön**.

4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset työyhteisössä

Tutkimusryhmien ilmapiiri pääosin hyvä, tutkimusryhmän johtajan sukupuoli vaikuttaa ryhmän sukupuolijakaumaan.

- Naisten johtamat tutkimusryhmät olivat kaikilla tieteenaloilla sukupuolijakaumaltaan tasapainoisia tai naispainotteisia selkeästi useammin kuin miesten johtamat ryhmät. Tämä koski myös miesvaltaisia aloja, kuten tekniikkaa ja luonnontieteitä. Miesten johtamissa tutkimusryhmissä työskenteli useammin enemmän miehiä.
- Tutkimusryhmän johtajat kokivat myös tutkimusryhmänsä työskentelyilmapiirin ja tasa-arvoisuuden paremmaksi kuin jäsenet. Yleisesti tutkimusryhmien työskentelyilmapiiri koettiin varsin hyväksi.
- Koetut syyt sille, miksi ei ollut päässyt mukaan tutkimusryhmään:
 - yliopistot: verkostojen puute, tutkimuksen aihe ja tieteenalan käytännöt.
 - ammattikorkeakoulut: akateemisten meriittien puute.
- Yliopistoissa miehistä ja etnisesti suomalaisista vastaajista suhteellisesti hieman useampi toimi tutkimusryhmän johtajana kuin naisista ja etnisistä vähemmistöistä. Ammattikorkeakouluissa eri vastaajaryhmien väliset erot olivat merkityksettömän pieniä.

5. Sukupuolten tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvon edistämässä vaihtelua korkeakoulujen välillä. Miehet, etnisessä enemmistössä olevat ja korkeammassa asemassa olevat kokevat toimet paremmiksi kuin muut.

- Tasa-arvon edistämistä edellyttävä lainsäädäntö sekä korkeakoulu- ja tiedepoliittiset linjaukset ovat vaikuttaneet korkeakoulujen tasa-arvotyöhön. Myös eurooppalaisen tutkimusrahoituksen vaatimukset edellyttää korkeakouluilta ja muilta tutkimuslaitoksilta tasa-arvotoimia.
- Tasa-arvon ja etnisen tasa-arvon edistämisestä korkeakouluissa piirtyy vaihteleva kuva:
 - Miehet ja etnisesti suomalaiset vastaajat kokivat nykyiset toimenpiteet toimivimmaksi kuin naiset ja etniseen vähemmistöön kuuluvat vastaajat.
 - Korkeammassa asemassa olevat vastaajat pitivät nykyisiä toimia parempina kuin alempana hierarkiassa työskentelevät.
- Hierarkkisina ja jäykkinä organisaatioina korkeakouluissa on paljon erilaisia käytäntöjä, jotka edistävät epätasa-arvoista kohtelua.
- Osa vastaajista koki tasa-arvon määrittelyn korkeakouluissa ja kyselyssä liian kapeaksi (ikä, vammaisuus, luokkatausta ja seksuaalinen suuntautuminen eivät tarpeeksi hyvin esillä).

KOTAMO-selvityksen suositukset

KOTAMO-hankkeen suositukset

KOTAMO-hanke laati 14 suositusta korkeakouluille, tutkimusrahoittajille ja opetus- ja kulttuuriministeriölle.

Suositukset koskivat erityisesti seuraavia teemoja:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimeenpano ja arviointi.
- Rekrytointien läpinäkyvyyden parantaminen.
- Piilosyrjinnän kitkeminen ja epäinklusiivisen työkultuurin korjaaminen.
- Korkeakoulujen tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskevan tutkimuksen lisääminen.

Joitain KOTAMO-hankkeen suosituksia

Suositus 1: Opetus- ja kulttuuriministeriö kutsuu koolle ja rahoittaa korkeakoulukentän tasa-arvotyötä tukevan itsenäisen, poikkihallinnollisen yhteistyöryhmän.

- Opetus- ja kulttuuriministeriö kutsuu koolle ja rahoittaa määrääjäksi itsenäisen, **kansallisen poikkihallinnollisen yhteistyöryhmän, jonka tavoitteena on tukea ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja etnistä monimuotoisuutta** korkeakouluissa ja korkeakoulukentällä.
- Ryhmä on opetus- ja kulttuuriministeriön koollekutsuma ja rahoittama, mutta toimii itsenäisesti. Se koostuu korkeakoulujen, järjestöjen ja muiden sidosryhmien edustajista, jotka mukana olevat organisaatiot nimittävät itse.
- Ryhmä tukee korkeakoulujen tasa-arvotyötä tuottamalla, kokoamalla ja jakamalla tietoa hyvistä käytännöistä ja uusimmasta tutkimustiedosta tasa-arvon tilasta Suomessa ja kansainvälisesti, tekemällä toimenpidesuosituksia korkeakouluille sekä järjestämällä seminaareja ja muita tilaisuuksia tasa-arvotyön vahvistamiseksi.

Joitain KOTAMO-hankkeen suosituksia

Suositus 3: Opetus- ja kulttuuriministeriö selvittää tasa-arvoa edistävän sertifiointijärjestelmän perustamisen mahdollisuutta.

- Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee korkeakoulujen tasa-arvotyötä selvittämällä yhteistyössä korkeakoulujen kanssa, kuinka Athena Swan -akkreditointi soveltuisi Suomen korkeakoulukenttään.
 - Athena Swan on korkeakouluille ja tutkimusinstituuteille suunnattu tasa-arvoa edistävä sertifiointijärjestelmä. **Kyseessä on kolmiportainen järjestelmä, jossa korkeakoulut saavat sertifiointin sen mukaan, miten kunnianhimoisia niiden tasa-arvosuunnitelmat ja -toimet ovat olleet ja kuinka menestyksekkäästi ne on toteutettu.**
 - Järjestelmä on perustettu 2005 Iso-Britanniassa ja on käytössä useissa maissa. Muun muassa Irlannissa kolme tärkeintä tutkimusrahoittajaa edellyttää sertifiointia rahoitusta hakevilta organisaatioilta. (Athena Swanista voi lukea lisää liitteestä 2.)

Joitain KOTAMO-hankkeen suosituksia

Suositus 5: Korkeakoulut selvittävät, miten henkilöstön kokemaan tasa-arvoon liittyvä tieto voidaan tuoda osaksi johdon tulospalkkausta.

- Korkeakoulut keräävät järjestelmällisesti tietoa henkilöstön tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvistä kokemuksista ja selvittävät, **kuinka nämä mittarit voidaan tuoda osaksi korkeakoulun johdon ja esihenkilöasemissa toimivien henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia ja tulospalkkausta.** Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteiden linkittäminen palkkaukseen edistää tavoitteiden toteutumista käytännössä.

Joitain KOTAMO-hankkeen suosituksia

Suositus 6: Korkeakoulut järjestävät henkilöstölle säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ja edellyttävät tätä osaamista rekrytointeihin osallistuvilta sekä johtotehtävissä toimivilta.

- Korkeakoulut integroivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset osaksi perehdytystä sekä henkilöstö- ja johtamiskoulutuksia. **Koulutukset ovat pakollisia siirtymäajan jälkeen ja toistuvat säännöllisesti** esimerkiksi kerran vuodessa.
- Korkeakoulut velvoittavat, että rekrytointeihin osallistuvat arvioijat käyvät tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta rekrytointeissa käsittelevän **koulutuksen ennen rekrytointeihin osallistumista**. Rekrytointeista vastaava työryhmä ei voi kokoontua ennen kuin enemmistö sen jäsenistä on käynyt koulutuksen.
- Korkeakoulut määrittävät siirtymävaiheen jälkeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskompetenssin **pakolliseksi osaamisvaatimukseksi johtotehtäviin rekrytoitaville** sekä meriitiksi myös muihin tehtäviin palkattaville.

Joitain KOTAMO-hankkeen suosituksia

Suositus 11: Korkeakoulut ja tutkimusrahoittajat vahvistavat korkeakouluja koskevaa sukupuolen ja monimuotoisuuden tutkimusta sekä datan keräämistä näistä teemoista.

- Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisee säännöllisesti **kerättyihin tietoihin perustuvia raportteja**. Tietoa kerätään jo nyt laajasti opetushallinnon ylläpitämään Vipunen-tietokantaan.
- Sukupuolentutkimuksen tilasta korkeakouluissa teetetään **arviointi**, jonka rahoituksesta ja toteutusvastuusta keskustellaan OKM:n, Suomen Akatemian sekä korkeakoulujen kanssa.
- Säätiöt ja Suomen Akademia rahoittavat **tutkimusohjelmia, joissa tutkitaan sukupuolten epätasa-arvoa ja etnistä epätasa-arvoa tuottavia käytäntöjä korkeakouluissa ja tutkijanuralla**. Säätiöt tukevat tutkimusta, joka käsittelee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa sekä erityisesti rodullistamista ja rasismia suomalaisissa korkeakouluissa.

Joitain KOTAMO-hankkeen suosituksia

Suositus 13: Tutkimusrahoittajat kohdistavat osan rahoituksesta tutkimusryhmien inklusiivisen työympäristön kehittämiseen.

- Suomalaiset tutkimusrahoittajat edellyttävät hakemusbudjetin muihin kuluihin rahoitusta toimille, joilla tuetaan työyhteisön inklusiivista työkulttuuria. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi koulutus tiedostamattomista oletuksista ja ennakkoluuloista, piilosyrjinnän poistamisesta ja ehkäisemisestä sekä epäasialliseen käytökseen puuttumisesta.

Lataa raportit verkosta

Hankkeen suomenkielinen loppuraportti on ladattavissa osoitteessa
<https://okm.fi/kotamo>

English final report of the KOTAMO-project is available at
<https://okm.fi/en/project-kotamo>

Keskustelu: miten tästä eteenpäin
kohti tasa-arvoista ja yhdenvertaista
korkeakoulumaailmaa?

Keskustelemassa tänään

Kristiina Mäkelä, provosti, Aalto-yliopisto

Eija-Riitta Kinnunen, kehittäsmispäällikkö, Laurea-ammattikorkeakoulu

Katja Majamaa, johtaja, Suomen Akatemia

Erja Heikkinen, johtaja, opetus- ja kulttuuriministeriö, Korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto, Tiedepolitiikan vastuualue

Kysymykset ja keskustelu

screen.io/demos

Seuraavat askeleet

Kiitos