



13.6.2011

Dnro TAS/432/2010

Dnro TAS/473/2009

Tampereen yliopisto
Hallintokeskus
33014 Tampereen yliopisto

Yhdeksän tieteenalajohtajan valinta Tampereen yliopistossa Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelma

1. TIETEENALAYKSIKÖIDEN JOHTAJIEN VALINTA TAMPEREEN YLIOPISTOSSA

Tasa-arvovaltuutetun toimivalta

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvo-
lautakunnasta annetun lain (610/1986) 2 §:n nojalla

- 1) valvoa 1 §:n 1 momentissa mainitun lain (Laki naisten ja miesten väli-
sestä tasa-arvosta 609/1986) ja ensisijaisesti syrjinnän
kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;
- 2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää 1 §:n 1 momentissa mainitun lain
tarkoituksen toteuttamista;
- 3) antaa tietoja tasa- arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;
sekä
- 4) seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän
eri aloilla.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 16 §:n
mukaan tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista yksityi-
sessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin
siitä tasa-arvolaisissa sekä erikseen säädetään.

Tasa-arvovaltuutetulla on tasa-arvolain 17 §:n nojalla oikeus maksutta
saada viranomaisilta sekä jokaiselta tasa-arvolain noudattamisen valvon-
taa varten tarpeelliset tiedot asettamassaan kohtuullisessa määräajassa.



Tieteenalayksiköiden johtajien valinta

Tampereen yliopisto on uudistanut koko organisaationsa vuoden 2011 alusta. Tiedekunnat ja laitokset on järjestetty tieteenalayksiköiksi niin sanotun school -mallin mukaisesti. Uudistukseen liittyen Tampereen yliopiston hallitus nimitti 13.12.2010 yhdeksän tieteenalayksikön johtajaa. Kaikki valitut johtajat ovat miehiä.

Tasa-arvovaltuutettu on omana aloitteenaan pyytänyt Tampereen yliopistosta selvitystä Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelmasta sekä yhdeksän tieteenalajohtajan valinnasta.

Tämän lausunnon tarkoituksena ei ole puuttua näihin yksittäisiin nimityksiin, vaan lähinnä selvittää nimitysprosessia sekä sitä, millä tavoin Tampereen yliopisto on pyrkinyt edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä erityisesti naisten etenemistä johtotehtäviin.

Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin eikä pääsääntöisesti tee työhönottoa koskevissa syrjäntäepäilyissä varsinaista ansiovertailua. Tasa-arvovaltuutetulla ei myöskään ole riittävää kompetenssia vertailla yliopistovirkojen osalta hakijoiden tieteellistä ansioituneisuutta.

Tasa-arvovaltuutetun pyytämä selvitys (17.12.2010)

Tasa-arvovaltuutettu on pyytänyt 17.12.2010 lähettämällään selvityspyynnöllä nähtäväkseen Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelman sekä selvityksen seuraavista seikoista:

1. Sisältääkö tasa-arvosuunnitelma kartoituksen naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin;
2. Miten Tampereen yliopistossa on pyritty edistämään naisten uralla etenemistä;
3. Onko rekrytointikäytäntöjä analysoitu naisten ja miesten välisen tasa-arvon kannalta;
4. Onko tehtyjä rekrytointeja analysoitu naisten ja miesten välisen tasa-arvon kannalta, esimerkiksi nais- ja mieshakijoiden sekä valittujen sukupuolijakauman suhdetta?

**Tampereen yliopiston antama selvitys (27.1.2011)**

Tampereen yliopisto on lähettänyt tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvosuunnitelmansa vuosille 2007 - 2009 ja lausunut selvityksensä seuraavaa. Selvitykseen on oheistettu lukuisia yliopiston toimintaa kuvaavia liitteitä.

1. Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelma on lähtökohtaisesti laadittu tavoitteiltaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Tasa-arvosuunnitelman toteutumista on seurattu vuodesta 2007 lähtien, vuosien 2007 ja 2008 osalta yliopiston hallitukselle 31.10.2008 annettulla arviointiraportilla ja sen jälkeen vuosittain laadittavassa Tampereen yliopiston henkilöstökertomuksessa 2009 ja myös vuotta 2009 koskeneessa tilinpäätöksessä.

Henkilöstökertomukseen sisältyy tietoja tasa-arvolain 6 § 2 momentin (tarkoittanee 6 a § 2 momentin) edellyttämästä työpaikan tasa-arvotilanteesta henkilöstöryhmittäin. Siinä on palkkakartoituksen ja opetushenkilökunnan osalta myös tasa-arvovaltuutetun selvityspyynnössään edellyttämät selvitykset naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Tasa-arvosuunnitelmassa näitä tietoja on vain sen laatimisvuodelta 2007, joita siis yllä mainitulla tavalla täydennetään vuosittain.

2. Liitteissä 5-8 ovat Tampereen yliopiston virkoja ja tehtäviä vuosina 2006-2009 hakeneet ja niihin nimitetyt naiset ja miehet, sekä myös tutkijakouluihin hakeneet ja valitut sukupuolen mukaan. Tilastot on esitetty nimikkeittäin ja joiltakin vuosilta myös hakujulisteisiin perustuen yksiköittäin sukupuolen mukaan.

Analyysit palvelussuhteisiin rekrytoinneista ovat henkilöstökertomuksissa ja tilinpäätöksissä.

Tampereen yliopiston hallintorakenne on organisoitu uudelleen 1.1.2011 alkaen, minkä seurauksena yliopiston opetus ja tutkimus on organisoitu tieteenalayksiköihin ja hallinto yliopistopalveluihin. Yliopiston tiedekunnat ja laitokset on lakkautettu.

Organisaatiouudistuksesta johtuen yliopistossa on vuonna 2010 ollut voimassa tehtävientäyttökielto, joka aluksi koski atk-, hallinto- ja tukipalvelutehtävissä olevia. Opetus- ja tutkimustehtävien täyttöä säänneltiin pitäen tavoitteena sitä, että vuonna 2010 täytetään vain sellaiset tehtävät, joiden hoitaminen oli välttämätöntä opetuksen ja tutkimuksen takia.



3. Rekrytointien yleiset periaatteet on esitetty vuodelta 2001 olevassa Tampereen yliopiston Yliopistotyöyhteisön periaate- ja toimenpideohjelmassa. Esimerkkinä erityyppisessä rekrytoinnissa noudatettavasta käytännöstä on ohessa assistentin viran täyttöön liittyvä rehtorin päätös 14.2.2008 hakijoiden tasa-arvoisen kohtelun varmistamiseksi. Päätös on nojautunut voimassa olevaan tasa-arvosuunnitelmaan.

Tasa-arvoisiin rekrytointikäytäntöihin Tampereen yliopistossa on puututtu jo tehtävien täytön valmisteluvaiheessa ja viimeistään ennen rehtorin päätöstä. Yliopisto kiinnittää tasa-arvovaltuutetun huomiota siihen, että tasa-arvovaltuutetun toimenpiteitä aiheuttaneita rekrytointeja Tampereen yliopistossa edellisestä johtuen on ollut vähän.

4. Tampereen yliopisto pyrkii edistämään sekä miesten että naisten uralla etenemistä. Erityisesti naisten uralla etenemistä edistävän toimenpideohjelman laatimiseen yliopisto ei ole nähnyt tarvetta, tavoitteena on ollut erilaisissa yhteyksissä tuoda esille eri sukupuolten tasa-arvoinen kohtelu. Ohessa joitakin esimerkkejä:

1. Tampereen yliopiston hallituksen 15.11.2010 hyväksymän Tampereen yliopiston henkilöstöjohtosäännön 12 §:n mukaan henkilöstön ottamisessa yleisenä päätöksentekoperusteena on henkilön kelpoisuus. Hakijoita on kohdeltava yhdenvertaisesti ja sukupuolten välinen tasa-arvo huomioidaan ottaen.

2. Johtamis- ja esimieskoulutukset ja henkilöstön kehittäminen järjestetään sukupuolineutraalisti. Esimieskoulutuksiin on osallistunut miehiä ja naisia samassa suhteessa kuin heitä on yliopiston henkilöstössä.

3. Yliopisto ohjeistaa sekä yliopiston vaaleja että myös yliopistossa hallinnon ja toiminnan tukena olevien erilaisten ryhmien muodostamista niin, että kokoonpanoissa tulee olla edustettuna kumpikin sukupuoli tasapuolisesti. Rehtorin kutakin vaalia varten asettama vaalilautakunta on ohjeissaan kiinnittänyt huomiota eri sukupuolten tasa-arvoiseen ehdokasasetteluun, vaikkakin vaalilla valitseminen ei välttämättä tuota tasapuolisia kokoonpanoja.

Yliopiston vaaleja koskevassa Tampereen yliopiston vaalijohtosäännössä (16 § 2 mom.) määrätään johtokunnan jäsenten valinnan suorittamisesta ilman ehdokasasettelua (ns. sopuvaalin) osalta erikseen, että jäseniä ja varajäseniä valittaessa on huomioitava tasa-arvolain vaatimukset.



Yliopiston tasa-arvosuunnitelmasta ja tasa-arvosuunnittelusta

Tampereen yliopisto on todennut, että yliopistossa on tasa-arvotoimikunta, jonka jäseninä henkilöstön ja työnantajan edustajien lisäksi on Tampereen yliopiston ylioppilaskunnan (Tamy) valitsemia opiskelijaedustajia. Tasa-arvosuunnitelma 2007 - 2009 on laadittu yliopiston silloisessa tasa-arvotoimikunnassa.

Tasa-arvolain (609/1986) 6 a § 1 momentin mukaan tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tampereen yliopisto on käynnistämässä henkilöstöohjelman laatimista, jonka yhtenä toteuttamistoimenpiteinä ovat henkilöstösuunnitelmien laatiminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon varmistaminen eli käytännössä lain 6 a §:n 2 momentin 2 kohdan mukaiset käynnistettäviksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Yliopiston hallitus on lisäksi 18.12.2007 hyväksynyt Tampereen yliopiston henkilöstöstrategian 2008 - 2012 ”Uutta innostusta ja kypsää viisautta”, joka sisältää yliopiston tehtävän toteuttamisen ja toiminnan ylläpitämisen sekä kehittämisen tarpeesta lähtevät henkilöstöä koskevat strategiset linjaukset mainitulle ajanjaksolle.

Aikaisempien toimenpiteiden ja niiden tulosten seuranta, valvonta ja arviointi on olennainen osa yliopiston strategian, toiminta- ja taloussuunnitelman, henkilöstöstrategian, tasa-arvosuunnitelman ja tulevan henkilöstöohjelman toimeenpanoa (vrt. tasa-arvolain 6 a § 1 mom. 3 k.).

Tasa-arvosta Tampereen yliopistossa

Yliopiston henkilökunnasta kirjasto- ja toimistotyöntekijät, laboratoriohenkilökunta ja amanuenssit ovat pääasiassa naisia, kun taas suurin osa professoreista ja atk-henkilökunnasta on miehiä. Miesten osuus Tampereen yliopiston koko henkilöstöstä vuoden 2009 lopussa oli 32 %, opetusvirkaan nimitetyistä 53 %. Miesten osuus vakinaisesta henkilökunnasta (34 %) oli jonkin verran suurempi kuin määräaikaisesta henkilökunnasta (31 %). Professorikunnasta miesten osuus oli 69 %, kun se vielä vuonna 2000 oli 88 %. Naisten määrä opetusvirkaan nimitetyistä onkin kasvanut tasaisesti: vuonna 2000 naisia oli 40 %, vuoden 2005 lopussa 44 % ja vuoden 2009 lopussa 47 %.



Tampereen yliopiston professoreista naisten osuus on Suomen kaikkiin yliopistoihin verrattuna ollut jo useita vuosia korkein, nykyisellään 31 %.

Tampereen yliopiston korkeimmissa tehtävissä rehtorina ja kanslerina on nainen, 2 vararehtoria ja hallintojohtaja ovat miehiä. Tieteenalayksiköiden (9) varajohtajiksi valituista 5 on naisia ja 4 miehiä. Yliopiston erillisyksiköiden (3) johtajista yksi on nainen ja varajohtajista kaikki kolme.

Yliopiston yliopistovalveluiden vastuualueiden (7) päälliköistä naisia on 4 ja miehiä 3, tieteenalayksiköiden hallintopäälliköistä puolestaan vain yksi on mies.

Tasa-arvovaltuutettu on tiedotteessaan 16.12.2010 kiinnittänyt huomiota Tampereen yliopiston tieteenalayksiköiden johtajavalintaan. Yliopistoon ei siis haettu 9 johtajaa, vaan 9 erilaiseen yksikköön haettiin kuhunkin erikseen johtaja kyseiseen yksikköön hakeneiden joukosta. Kaikki ansioidensa perusteella pätevimmiksi arvioidut ja valituiksi tulleet johtajat ovat miehiä, osittain jo senkin vuoksi, että joihinkin tehtäviin oli vain miespuolisia hakijoita, tai että ainoa tehtävää hakenut oli mies. Tehtävät on täytetty pätevyyden perusteella. Kuten tasa-arvovaltuutettu tiedotteessaan toteaa, työnantajalla on oikeus valita avoimna olevaan työtehtävään pätevin henkilö, mitä oikeutta tasa-arvolaki ei rajoita.

Tampereen yliopiston antama selvitys (25.5.2011)

Tasa-arvovaltuutettu on lähettänyt Tampereen yliopistolle toisen selvityspyynnön 24.5.2011, jossa on pyydetty seuraavat selvitykset:

1. Kutakin yhdeksää tehtävää hakeneet henkilöt tehtävittäin eriteltyinä;
2. Ansiovertailut hakijoiden välillä jokaisen yhdeksän valinnan osalta; sekä
3. Valintakriteerit kaikkien valintojen osalta.

Tasa-arvovaltuutettu on vastauksena selvityspyyntöön saanut Tampereen yliopistolta hallituksen pöytäkirjanotteen siitä kokouksesta, jossa nimityspäätökset on tehty. Pöytäkirjan otteesta selviää prosessi, jota tieteenalayksiköiden johtajavalinnoissa on noudatettu. Pöytäkirjanotteessa on mainittu myös nimitysten perustelut. Pöytäkirjan otteen liitteenä on selvitys niistä yleisistä kriteereistä, joiden perusteella johtajien valinnat on suoritettu.



Tasa-arvovaltuutetun saamasta selvityksestä syntyy käsitys, että erillistä ansiovertailua ei ole tehty.

Hallituksen pöytäkirjan mukaan Tampereen yliopiston johtosäännön 22 §:n 2 momentin mukaan johtajan tulee olla tohtorin tutkinnon suorittanut henkilö, jolla on yksikön johtajan tehtävien hoitamiseksi tarvittava kyky ja ammattitaito sekä käytännössä osoitettu hyvä johtamistaito. Tieteenalaysikön johtajan toimikausi on 3 kalenterivuotta.

TayJS 22 §:n 3 momentista ilmenevät tieteenalaysikön johtajan tehtävät ja 13 §:stä tieteenalaysikön johtokunnan tehtävät. Tieteenalaysikön johtokunnat ja johtajat ovat TayJS:n 3 §:n 2 momentin nojalla määritelty toimielimiksi.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta nimesi kokouksessaan 13.10.2010 valiokunnan edustajiksi haastatteluihin valiokunnan puheenjohtajan, sairaanhoitopiirin johtaja Rauno Ihalaisen ja valiokunnan varapuheenjohtajan, erityisneuvonantaja Leena Lahden.

Yhdeksän tieteenalaysikön johtajan tehtävään haki 3.11.2010 päättyneeseen määräaikaan mennessä 32 henkilöä. Yhdellä hakijalla ei ollut johtosäännön edellyttämää tohtorin tutkintoa. Hakemuksensa peruutti kaksi henkilöä. Kaikki hakemusasiakirjat ovat olleet nähtävinä kirjaamossa ja hallituksen kokouksessa.

Hakemusasiakirjojen perusteella haastatteluun kutsuttiin 18 hakijaa. Rehtorin johdolla toteutettiin 17 hakijan haastattelut. Yksi haastatteluun osallistunut hakija peruutti hakemuksensa. Kaikkiin haastatteluihin osallistuivat rehtorin lisäksi hallintojohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Osaan haastatteluista osallistuivat sairaanhoitopiirin johtaja ja vararehtorit.

Tieteenalaysiköiden johtokuntien sisäisten jäsenten tultua valituiksi rehtori kuuli johtokuntia johtajien valinta-asiassa. Johtokuntien pöytäkirjat ovat myös olleet nähtävinä kirjaamossa ja hallituksen kokouksessa.

Haastatteluissa ja johtokuntien kuulemisessa on kartoitettu hakijoiden taustaa ja motiivia, Tampereen yliopiston strategian tuntemusta ja siihen sitoutumista, Tampereen yliopiston organisaatiouudistusta, näkemystä ja kokemusta muutoksista sekä niiden johtamisesta, näkemystä tutkimuksen ja opetuksen kehittämisestä sekä lisäksi hakijoiden omia vahvuuksia.



Hallituksen iltakoulussa 7.12.2010 rehtori esitteli tieteenalayksiköiden johtajien valinnan aikataulua, nykytilannetta, valinnan kriteereitä sekä johtokuntien kuulemisessa esiin tulleita näkökohtia.

YoL 14 §:n 3 momentin mukaan hallituksen tehtävänä on ottaa suoraan rehtorin alaisuudessa toimiva johtava henkilöstö, jollei se ole siirtänyt tehtävää muulle yliopiston toimielimelle.

TayJS 11 §:n 3 momentin mukaan hallitus päättää rehtorin esityksestä tieteenalayksikön johtajan tehtävään ottamisesta.

Tieteenalayksiköiden johtajien valinnassa esittelijän päätösesitys perustuu hakemusasiakirjoista saatuun tietoon, haastatteluissa saatuun lisäinformaatioon sekä johtokuntien kuulemiseen.

Rehtori on ennen päätösesityksen täydentämistä ja yksiköittäin tehtävää esitystä

- todennut tieteenalayksikön johtajan tehtävien TayJS 22 §:n mukaiset pätevyysvaatimukset ja tehtävät, jotka myös ilmenevät haakilmoituksesta;
- tuonut esiin hallituksen iltakoulussa 7.12.2010 kerrottuja kriteereitä ja keskusteluissa esiin tulleita näkökohtia.
- todennut, että hakijoita johtajan tehtäviin oli yhteensä 32, joista 9 naista ja 23 miestä. Haastatteluun kutsuttiin 18, joista 6 naista ja 12 miestä. Hallituksen jäsenille on jaettu hakijaluettelo.
- todennut, että nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on käsitellyt valinta-asiaa kokouksessaan 13.12.2010.
- kertonut johtokuntien kuulemistilaisuuksista 24.-30.11.2010.
- kertonut tiedusteluistaan yliopiston ulkopuolelta kiinnostuneiden, erityisesti naisten esiin saamiseksi. Tiedustelut eivät olleet tuottaneet tuloksia.

Tämän jälkeen rehtorin esittelystä tehtiin seuraavat päätökset:

1. Biolääketieteellisen teknologin yksikön johtajaksi kehitysjohtaja, HTL Hannu Hanhijärvi.
2. Informaatiotieteiden yksikön johtajaksi professori, FT Kari-Jouko Rähä.
3. Johtamistieteiden yksikön johtajaksi professori, HT Markku Sotarauta.
4. Kasvatustieteiden yksikön johtajaksi professori, KT Juha Suoranta.



5. Kieli- ja kirjallisuustieteiden yksikön johtajaksi professori, FT Jukka Havu.
6. Lääketieteen yksikön johtajaksi professori, LKT Matti Lehto.
7. Media- ja viestintätieteiden yksikön johtajaksi toimittaja, YTT Heikki Hellman.
8. Terveystieteiden yksikön johtajaksi professori, FT Pekka Rissanen.
9. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtajaksi professori, YTT Risto Kunelius.

Hallituksen kokouksen pöytäkirjan liitteenä on asiakirja valinnoissa käytetyistä kriteereistä, jotka ovat olleet seuraavat:

TayJS 22 §:n 2 momentti:

- tohtorin tutkinto
- yksikön johtajan tehtävien hoitamiseksi tarvittava kyky ja ammattitaito sekä
- käytännössä osoitettu johtamistaito

TayJS 22 §:n 2 momentin mukaiset johtajan tehtävät ja 13 §:stä ilmenevät johtokunnan tehtävät huomioon ottaen hakuilmoituksessa 19.10.2010 tältä pohjalta

- tohtorin tutkinto
- monipuolinen kokemus ja taito hallintotehtävissä
- perehtyneisyys yliopistolaitokseen ja
- perehtyneisyys yksikön tieteenalaan katsotaan eduksi
- kyky muutosjohtamiseen ja strategiseen ajatteluun
- talousosaamista
- hyvät neuvottelu- ja vuorovaikutustaidot.

Haastatteluissa ja muissa kuulemisissa on kartoitettu

- johtamiskykyä laaja-alaisesti (kykyä strategiseen, operatiiviseen, tuloksen, muutoksen, laadun, tiedolla johtamiseen)
- strategista ajattelua, Tampereen yliopiston strategiaan sitoutumista
- tulevaisuuteen suuntautumista
- innovatiivisuutta, innostusta ja sitoutumista
- vuorovaikutustaitoja, päätöksentekokykyä ja muita johtajan ominaisuuksia
- yliopistomaailman tuntemusta
- substanssin tuntemusta



- verkostoitumis- ja sidosryhmätoimintaa yliopiston ulkopuolella, myös kansainvälisesti
- toimintaympäristön ja yleisesti ottaen korkeakoulu-uudistuksen tuntemusta
- hakijoiden omia vahvuuksia/heikkouksia tai puutteita sekä perehdyttämis- ja koulutustarvetta

Päätösesitykset perustuvat:

1. Hakemuksista saatuun tietoon
2. Haastatteluissa saatuun lisäinformaatioon
3. Johtokuntien kuulemiseen

Tasa-arvovaltuutetun kannanotto

Tasa-arvolain säännökset työhönoton osalta

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvolain 9 §:n 4 -kohdan mukaan tasa-arvoissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Työhönottosäännöksen tulkinnasta

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valitaan perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö.



Työnhakijan tulee esittää todennäköisiä syitä, joiden perusteella voidaan olettaa syrjinnän tapahtuneen. Jos syrjintää epäilevä voi osoittaa olleensa tehtävään ansioituneempi kuin siihen valittu vastakkaista sukupuolta oleva henkilö, syntyy syrjintäoletama. Syrjintäoletaman kumotakseen työnantajan on näytettävä, että hänen menettelylleen on ollut muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Jollei tällaista syytä esitetä, valintaa pidetään tasa-arvolain vastaisena.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on aina tehtävä ansiovertailu, kun hakijoina on sekä miehiä että naisia. Asiaa nimenomaisesti mainitsematta tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohta velvoittaa työnantajan työhönottopäätöstä varten selvittämään hakijan ansiot tai ainakin varaamaan hakijalle mahdollisuuden esittää ne. Työnantajan menettelyn tulee perustua ansioiden asialliseen arvioon.

Ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin (HE 57/1985). Yleensä kiinnitetään huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi. Ansiovertailussa huomioon otettavien ansioiden tulee olla yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa olevia.

Sopivuus, soveltuvuus, työkyky ja muut vastaavat työnhakijan arvionvaraiset henkilökohtaiset ominaisuudet voivat kuitenkin olla työnantajan valintaperusteena ja ne voidaan ottaa huomioon mahdollisena työnantajan oikeuttamisperusteena valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija. Työnantajalla on siis tasa-arvolain vastaiseen syrjintään syyllistymättä oikeus arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista (KKO 2005:24, KKO 1996:141). Henkilöiden ansioituneisuutta tulee siten tarkastella erityisesti suhteessa työnantajan ilmoittamiin painotuksiin. Työnantajan valitseman painotuksen tulee kuitenkin olla myös objektiivisesti arvioiden perusteltavissa tehtävän hoidon kannalta eikä se saa olla mielivaltainen.

Kelpoisuuden täyttyessä ei korkeampaa koulutusta pidetä välttämättä lisäansiona. Merkityksellisempää on koulutuksen sisällöllinen sopivuus tai suuntautuneisuus haettavana olevan tehtävän kannalta (KHO 1989 A 38 ja KHO 1989 A 32). Oikeuskäytännössä on katsottu työkokemuksen määrän osalta, etteivät suuretkaan erot palvelusvuosien määrässä välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempana. Vasta huomattavilla palvelusvuosieroilla on katsottu olevan



merkitystä (KHO 1989 A 40). Perehtyneisyyden hankkimiseksi kulloinkin kysymyksessä olevaan tehtävään tarvitaan tietyn pituinen kokemus. Riittäväksi katsottavan kokemuksen määrä vaihtelee eri tehtävissä. Työkokemuksen sisällön osalta ratkaisevaa ei ole yksistään se, onko henkilö hankkinut kokemuksensa juuri haettavana olevaa vastaavassa tehtävässä, vaan tehtävään sopivaa kokemusta on voinut kertyä myös muissa tehtävissä.

Tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä syynä valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija on pidetty muun muassa sopivuutta/ soveltuvuutta. Soveltuvuusarvio voi perustua esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin, mutta myös hakijoiden aikaisempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. Olennaista on, että työnantaja osoittaa tosiasiallisesti punnintensa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. Myös oikeuskäytännössä on katsottu, että tehtävään voidaan valita henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveliain henkilö, jolle soveliaisuuden arviointi itsessään ole ollut sukupuolen perusteella syrjivää (KKO 2001:9, KKO 2002:42).

Työpaikkaa täytettäessä voidaan kiinnittää huomiota hakijoiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten yhteistyökykyyn, ahkeruuteen, tarkkuuteen, aloitekykyyn, kykyyn kantaa vastuuta ja muihin vastaaviin ominaisuuksiin. Ominaisuuksien, joihin valinnassa vedotaan, tulee olla merkityksellisiä haettavana olevan tehtävän hoitamisen kannalta. Syrjintäoletaman kumoamiseksi työnantajan on voitava osoittaa, että valitun soveltuvuus tehtävään on ollut parempi kuin syrjäytetyn ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy. Lisäksi edellytetään, että soveltuvuuden arviointi on tapahtunut huolellisesti ja etteivät arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely itsessään ole olleet sukupuolen perusteella syrjiviä.

Ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin. Hakijoiden ansioituneisuutta tehtävään arvioitaessa kysymys on viimekädessä siitä, kenellä tehtävän muodolliset kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset toimeen sisältyvien tehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen. Ansioituneisuutta arvioitaessa ja sijoitettaessa hakijoita sen perusteella järjestykseen verrataan toisiinsa hakijoiden koulutusta ja muuta ammatillista pätevyyttä, aiempaa työkokemusta sekä kysymyksessä olevassa tehtävässä mahdollisesti tarvittavia muita valmiuksia.



Tampereen yliopiston tieteenalayksiköiden johtajien valinnat

Tampereen yliopiston hallitus on rehtorin esittelystä 13.12.2010 valinnut yhdeksän johtajaa uusiin tieteenalayksiköihin, joiden toiminta on alkanut 1.1.2011. Valittujen johtajien joukossa ei ollut yhtään naista. Tieteenalayksiköiden johtajien tehtäviin oli hakenut yhteensä 32 henkilöä, joista yhdeksän oli naisia. Haastatteluun kutsuttiin 18, joista 6 naista ja 12 miestä.

Tampereen yliopiston 29.10.2010 julkaisemassa hakuilmoituksessa on ilmoitettu haettavana olevan 9 tieteenalayksikön johtajan tehtävää. Hakuilmoituksessa on edelleen todettu, että tieteenalayksikön johtaja johtaa yksikkönsä opetus- ja tutkimustoimintaa, henkilöstöä, taloutta ja tulokellisuutta ja vastaa näiden aktiivisesta kehittämisestä sekä toiminnan laadusta yliopiston strategian mukaisesti. Yksikön johtajan on ilmoitettu kuuluvan rehtorin johtoryhmään.

Ilmoituksessa on edelleen todettu, että johtajan tulee olla tohtorin tutkinnon suorittanut henkilö, jolla on monipuolista kokemusta ja taitoa hallintotehtävissä. Perehtyneisyys yliopistolaitokseen ja yksikön tieteenalaan katsottiin eduksi. Tehtävän menestyksellisen hoitamisen ilmoitettiin edellyttävän kykyä muutosjohtamiseen ja strategiseen ajatteluun sekä talousosaamista ja hyviä neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja.

Hakijan tuli ilmoittaa, minkä tieteenalayksikön johtajan tehtävää hän ensisijaisesti hakee sekä mahdollinen muu tieteenalayksikkö, jonka johtajan tehtävää täytettäessä hän on käytettävissä.

Tampereen yliopiston antaman selvityksen mukaan neljän johtajavalinnan osalta kaikki ensisijaisesti kyseistä tehtävää hakeneet olivat miehiä. Tampereen yliopiston mukaan nimitykset on tehty pätevyyden perusteella.

Seuraavassa luettelossa on selostettu hallituksen kokouksen pöytäkirjan perustelut valintapäätöksille niiden valintojen osalta, joissa hakijoina on joko ensisijaisesti tai toissijaisesti hakeneina ollut sekä miehiä että naisia.

Informaatitieteiden yksikön johtajaksi professori, FT Kari-Jouko Rähä

Ensisijaisesti hakeneina kaksi miestä, toissijaisesti hakeneina kaksi naista.



Hallituksen pöytäkirjan mukaan Kari-Jouko Räihä on tieteellisiltä ansioiltaan, vahvalta ja pitkältä johtamiskokemukseltaan ylivoimainen verrattuna muihin haastateltuihin hakijoihin (joiden joukossa olivat tehtävää toissijaisesti hakeneet naiset).

Johtamistieteiden yksikön johtajaksi professori, HT Markku Sotaurauta

Hakijoita viisi, joista kolme naista.

Rehtori esitti naista. Keskustelun kuluessa tehtiin poikkeava esitys Sotauraudan valitsemiseksi tieteellisten ansioiden, vahvan johtamiskokemuksen, kansainvälisen verkostoitumisen ja sidosryhmätoiminnan sekä myös yliopiston ulkopuolisen alueellisen, kansallisen ja kansainvälisen tunnettuuden perusteella. Esitys hyväksyttiin äänestyksen (7/2, 2 tyhjää) jälkeen.

Kieli- ja kirjallisuustieteiden yksikön johtajaksi professori, FT Jukka Havu

Hakijoita kolme, joista kaksi naista.

Todettu, että Havulla on tehtävässä vaadittavaa hyvää johtamiskokemusta, yli 6 vuotta laitoksen johtajana ja hyvää toimintaympäristön sekä yliopistomaailman ja kansainvälisten yhteyksien tuntemusta. Rehtorin tekemän lisähaastattelun perusteella hän on edelleen hyvin sitoutunut johtajan tehtävään. Havu on kolmesta hakijasta ko. johtajan tehtävään ansioitunein.

Lääketieteen yksikön johtajaksi professori, LT Matti Lehto

Hakijoita viisi, joista yksi nainen.

Haastateltu ainoastaan miehiä. Perusteluna Lehdon johtajakokemus, joka on ylitse kaikkien muiden. Perusteluna mainittu myös haastattelu sekä johtokunnan yksimielinen näkemys. Lehto on ko. johtajan tehtävään ansioitunein.

Media- ja viestintätieteiden yksikön johtajaksi toimittaja, YTT Heikki Hellman

Hakijoita viisi, joista kaksi naista.



Haastateltu myös yksi nainen. Haastatelluista hakijoista Hellman on asiakirjojen ja haastattelun perusteella sekä johtokunnan lähes yksimielinen näkemys hänen johtajaksi valitsemisensa puolesta huomioon ottaen tehtävään ansioitunein.

**Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtajaksi professori,
YTT Risto Kunelius**

Hakijoita viisi, joista ensisijaisesti hakijana yksi nainen sekä toissijaisesti hakijana yksi nainen.

Haastateltu myös kaksi naista. Kuneliusta pidetty asiakirjojen, johtamiskokemuksen sekä haastattelussa esille tulleiden asioiden perusteella ja johtokunnan näkemys hänen valitsemisensa puolesta huomioon ottaen tehtävään ansioituneimpana.

Haastattelujen osalta ei käy ilmi, onko haastattelut toteutettu yhdenmukaisesti. Lisähaastattelu on toteutettu yhden tehtävän osalta motivaation selvittämiseksi ja tältä osin haastattelijana on ollut rehtori yksin. Hakijoiden soveltuvuuden arviointi on tärkeä osa tehtävän täyttöä. Tässä arvioinnissa hakijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti.

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan muuta ansiovertailua tieteenalaysiköiden johtajien valinnassa ei ole tehty kuin mitä hallituksen valintakokouksen pöytäkirjasta ilmenee. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että hallituksen pöytäkirjan mukainen ansiovertailu on niukka ja epäjohtomukainen eikä se täytä tasa-arvolain vaatimuksia. Pöytäkirjan mukaisessa ansiovertailussa ei ole avattu yhteismitallisesti kaikkien kutakin tehtävää hakeneiden henkilöiden ansioita. Sekä mies- että naispuolisten hakijoiden ansioiden vertaaminen ja hakijoiden välisten erojen näkyväksi tekeminen valintakriteerien osalta olisi ollut tärkeää myös valintaprosessin avoimuuden vuoksi. Lopullinen ansiovertailu on kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon eri osa-alueet. Koska kaikilla hallituksen jäsenillä ei todennäköisesti ole ollut mahdollisuutta tuntea jokaisen hakijan ansioita syvällisesti etukäteen, jää epäselväksi, onko kaikilla päätöksentekijöillä ollut riittävästi tietoa ansioituneimman hakijan valitsemiseksi, vaikka hallituksen jäsenillä on pöytäkirjan mukaan ollut kokouksessa nähtävillä hakemusasiakirjat.

Tasa-arvovaltuutettu kehottaa Tampereen yliopistoa jatkossa kiinnittämään huomiota siihen, että kaikissa niissä tehtävänäytöissä, joissa hakijoina on sekä naisia että miehiä, laaditaan tasa-arvolain vaatimukset täyttävä ansiovertailu.



2. TAMPEREEN YLIOPISTON HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Tasa-arvovaltuutetun kannanotto

Tasa-arvolain säännökset tasa-arvosuunnittelun osalta

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain 6 a §:n 1 momentissa säädetään, että jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvolain 6 a §:n 2 momentin mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:



- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tampereen yliopiston henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvovaltuutettu on pyytänyt nähtäväkseen Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelman. Yliopisto on lähettänyt tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvosuunnitelmansa vuosille 2007-2009. Kaikki alla olevat huomiot perustuvat tasa-arvosuunnitelmassa oleviin tai Tampereen yliopistolta selvityksen yhteydessä saatuihin lukuihin ja tilastoihin.

Tasa-arvolain kokonaisuudistuksen yhteydessä vuonna 2005 eduskunta lisäsi lakiin oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevan säännöksen. Säännöksen mukaan oppilaitoksessa tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma. Oppilaitoksen tulee siis laatia sekä työyhteisönä työpaikan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma (tasa-arvolaki 6 a §), sikäli kun sen palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, että oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma (tasa-arvolaki 6 b §).

Tähän kannanottoon on koottu henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman laatimisessa keskeisinä pidettäviä seikkoja. Tasa-arvovaltuutettu on 18.2.2011 pyytänyt Tampereen yliopistolta (Dnro TAS/70/2011) toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman osana kaikkiin yliopistoihin suunnattua toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun valvontaa, josta lausutaan erikseen vuoden 2011 aikana.

Tasa-arvovaltuutettu kehottaa Tampereen yliopistoa ottamaan huomioon tässä kannanotossa lausutun päivittäessään tasa-arvosuunnitelmansa.



Yhteistyö työntekijöiden kanssa

Tasa-arvolain 6 a § edellyttää, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tampereen yliopistossa on tasa-arvotoimikunta, jonka jäseninä henkilöstön ja työnantajan edustajien lisäksi on Tampereen yliopiston ylioppilaskunnan valitsemia opiskelijaedustajia. Tasa-arvotoimikunnan jäsenet nimeää rehtori henkilöstöjärjestöjen ja ylioppilaskunnan ehdotusten perusteella. Toimikunnan toimikausi on kolme vuotta. Suositeltavaa olisi, että henkilöstön edustajat ovat mukana tasa-arvosuunnitelman valmistelutyössä jo siinä vaiheessa kun päätetään mitä selvityksiä kulloinkin tehdään. Samoin henkilöstön edustajien tulisi olla mukana silloin kun tuloksia analysoidaan ja sen tuloksena mahdollisista toimenpiteistä päätetään. Opiskelijaedustajien osallistuminen henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitteluun, jossa käsitellään yliopistoa työyhteisönä ja analysoidaan muun muassa palkkakaritoituksen tuloksia, ei sen sijaan ole perusteltua. Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa on päätetty, että tasa-arvolain mukaiset selvitykset tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa. Tilastotarkastelu on päätetty tehtäväksi vuosittain tarpeen mukaan.

Millä organisaatiotasolla suunnitelma tulisi laatia?

Tampereen yliopiston henkilöstön kuukausipalkkaisten henkilöiden lukumäärä vuoden 2009 lopussa oli 2341. Lisäksi suuri joukko työskentelee sivutoimisessa palvelussuhteessa. Joulukuussa 2009 maksettiin yhteensä 4141 henkilölle palkka, palkkio tai apuraha. Tieteenalayksiköitä on yhdeksän ja muita erillisyyksiköitä kolme.

Yliopiston organisaation suuren koon vuoksi tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä sitä, että Tampereen yliopistossa on nimetty yksiköittäiset tasa-arvovastaavat (yhteensä 55 henkilöä). Sen lisäksi vuonna 2007 on hyväksytty tiedotusopin laitoksen pilottisuunnitelma sekä 2008 kasvatustieteiden laitoksen ja taideaineiden laitoksen laitoskohtaiset tasa-arvosuunnitelmat. Tämän tyyppinen lähempi tarkastelu yksiköittäin antaa varmasti hyvän lähtökohdan konkreettiselle tasa-arvotyölle.

Tasa-arvosuunnitelman selvitykset

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, pal-



koista ja palkkaeroista. Selvityksen piiriin tulee kuulua koko henkilöstö eikä esimerkiksi määräaikaista voida sulkea selvityksen ulkopuolelle. Myös palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät.

Henkilöstölle tehtävät kyselyt valottavat tasa-arvon tilaa. Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että mahdolliset työyhteisökyselyn vastaukset erotellaan sukupuolittain. Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelman mukaan henkilöstön työtyytyväisyyden ja uuden palkkausjärjestelmän vaikutusten selvittämiseksi on vuonna 2007 tehty kysely käyttäen valtiovarainministeriön tarjoamaa henkilöstökyselyjärjestelmää (VMBaro). Tämän kyselyn perusteella miesten ja naisten vastauksilla ei ollut eroa. Lisäksi työsuojeluneuvosto seuraa henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa ja muutoksia säännöllisesti. Tasa-arvovaltuutetun internet -sivuilta löytyy myös tasa-arvokyselyn malli (Kyselytyökalu on kehitetty ESR-rahoituksella Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa). Esimerkiksi seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän ilmenemistä on vaikea kartoittaa ilman henkilökunnalle tehtävää kyselyä. Tampereen yliopistossa onkin vuonna 2003 julkaistu selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Selvityksen uusiminen olisi aiheellista lähiaikoina. Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä sitä, että tasa-arvosuunnitelmassa on päätetty selvittää sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tapauksia sekä että Tampereen yliopiston internet -sivuilta (Tampereen yliopisto työnantajana) löytyy menettelytapaohjeet häirintätapausten varalta. Yliopistossa on lisäksi nimetty häirintäyhdyshenkilöt sekä henkilökunnalle että opiskelijoille.

Yleistä palkkakartoituksesta

Tehtävien luokituksella tarkoitetaan joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta työpaikalla käytössä olevaa tehtävien ryhmittelyä. Tehtävien luokittelulla pyritään saamaan kuvaa siitä, mille vaativuustasolle naisten ja miesten työt asettuvat.

Palkkakartoituksessa tulisi tarkastella ja arvioida sekä työpaikalla käytössä olevia palkkausjärjestelmiä että palkkausjärjestelmien soveltamista eli toteutuneita palkkoja. Mahdollisuuksien mukaan tulisi selvittää, kohtelevatko palkkausjärjestelmät naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja tulevatko saman vaativuustason työt kohdelluiksi yhdenvertaisella tavalla. Syrjintä palkkauksessa voi johtua joko siitä, että palkkauksessa sovellettavat kriteerit ovat itsessään syrjiviä tai siitä, että niitä sovelletaan syrjivällä tavalla.



Jotta saadaan selville, kohdellaanko saman vaativuustason töitä yhdenvertaisesti, työpaikoilla tulisi ensin olla käsitys siitä, mitkä työt ovat yhtä vaativia eli samanarvoisia. Tämän jälkeen tulisi selvittää, maksetaanko yhtä vaativista töistä yhtä paljon. Ei siis ole riittävää pelkästään kuvata sitä, miten työt sijoittuvat arviointijärjestelmässä eri vaativuustasoille tai palkkaryhmittelyn mukaisiin ryhmiin. Samanarvoisten töiden määrittelyssä on suositeltavaa käyttää apuna tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää, vaikka tasa-arvolaki ei sitä edellytä.

Palkkausjärjestelmiä koskevia määräyksiä sisältyy yleensä työ- ja virkaehtosopimukseen, mutta käytössä voi olla myös työpaikkakohtaisesti sovittuja järjestelyjä. Esimerkiksi tulospalkkausjärjestelmät ja tulospalkkioiden saamisen kriteerit päätetään yleensä työnantajakohtaisesti. Tällöin voidaan esim. tarkastella kohdellaanko vaikkapa äitiysvapaalla olevia työntekijöitä tasa-arvoisesti tulospalkkiota maksettaessa. Työnantaja voi maksaa myös vapaaehtoisesti, joko kertaluontoisesti tai toistuvasti, palkaksi katsottavia etuja (esim. joulubonukset). Palkkakartoituksessa tulisi käsitellä erilaisia palkkaetuja riippumatta siitä, mihin niiden maksaminen perustuu. Tasa-arvon toteutumista arvioitaessa olisi tärkeää selvittää, mitkä eri seikat vaikuttavat palkkaukseen eri työntekijäryhmien kohdalla ja mitä palkkaetuja eri työntekijäryhmille maksetaan. Samoin voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, kuinka erilaiset olosuhdehaitat otetaan huomioon eri työntekijäryhmien palkkauksessa tai mitä luontoisetuja eri työntekijäryhmiin kuuluvat työntekijät saavat.

Pelkkä tehtäväkohtaisen palkan vertailu ei anna todellista kuvaa palkkaeroista. Jos palkat kirjataan palkkakartoitukseen kokonaispalkkoina, asettaa tämä suurempia vaatimuksia palkkaerojen syiden arvioimiselle. Palkkaerojen syyt voivat tällöin liittyä joko tehtäväkohtaisten palkkojen eroihin tai palkanlisiin. Palkkausta koskeva tarkastelu tulee ulottaa koskemaan kaikkia eri palkanosia, myös erilaisia palkanlisiä. Sekä peruspalkkaa että palkanlisiä koskevien kriteerien ja soveltamiskäytännön tulee olla syrjimättömiä. Jos palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkausta palkanosittain, palkkaus on läpinäkyvämpää ja palkkaerojen syiden arviointi helpompaa.

Jos jossain ryhmässä on vain naisia tai miehiä pitäisi kokonaisuudessaan tarkastella asettuvatko nämä ryhmät oikealle vaativuustasolle. Samoin voidaan tarkastella erilaisten lisien oikeudenmukaisuutta.

Silloin kun työntekijäryhmä on niin pieni, ettei naisten ja miesten palkkoja voida ilmoittaa paljastamatta samalla yksittäisten työntekijöiden palkkoja, nämä työntekijät tulee sisällyttää lähimpään luontevaan työntekijäryhmään. Ryhmien yhdistäminen voi johtaa siihen, että samaan työn-



tekijäryhmään voi kuulua vaativuudeltaan varsin erilaista työtä tekeviä työntekijöitä. Tämä asettaa suurempia vaatimuksia palkkaerojen syiden selvittämiseksi ja sen arvioimiseksi, johtuvatko ne hyväksyttävistä seikoista. Palkkaerot voivat tällöin johtua paitsi töiden erilaisesta vaativuudesta myös tekijöistä, jotka vaikuttavat palkanlisien suuruuteen.

Tampereen yliopiston palkkakartoituksesta

Tampereen yliopistossa on otettu käyttöön uusi palkkausjärjestelmä. Vuonna 2007 suoritettuna palkkakartoituksen mukaan professorien kokoaikaisen säännöllisen työajan palkan keskiarvo on naisilla ollut 5 441 euroa ja miehillä 5 545 euroa. Täysimääräisen UPJ -palkan mediaani vuonna 2006 on naispuolisilla professoreilla ollut 5 287 euroa ja miehillä 5 547 euroa. Miesten hyväksi oleva ero keskipalkoissa koskee myös muuta opetushenkilökuntaa ja tutkijoita. Sen sijaan henkilöstöryhmissä opettajat ja tutkimusavustajat, kirjasto sekä atk, naisilla on paremmat palkat kuin miehillä. Hallinto- ja toimisto- sekä huoltotehtävissä palkanero on miesten hyväksi.

Vuoden 2009 henkilöstökertomuksen mukaan palkanerot (täydenajan palkan keskiarvo euroina henkilöstöryhmittäin) eri henkilöstöryhmiin kuuluvien miesten ja naisten välillä ovat edelleen selvästi havaittavissa miesten eduksi muissa kuin kirjasto- ja atk -ryhmissä.

Vuoden 2007 palkkakartoituksen mukaan joulukuussa 2007 uuden palkkausjärjestelmän piiriin kuului 2 258 palvelussuhdetta. Kaikkien järjestelmien vaativuustason yleisin arvo (moodi) on kuusi, samoin suoritustason moodi on taso kuusi paitsi harjoittelukouluissa taso neljä. Miehet ovat kaikissa järjestelmissä sijoittuneet hiukan korkeamman vaativuustason tehtäviin kuin naiset. Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä miesten suoriutuminen on arvioitu jonkin verran korkeammaksi kuin naisten.

Tarkempaa analyysiä siitä, miksi miehet ovat sijoittuneet korkeamman vaativuustason tehtäviin kuin naiset tai miksi miesten suoriutuminen on arvioitu paremmaksi, ei ole tasa-arvosuunnitelmassa tehty.

Tasa-arvotoimikunta on raportissaan (21.10.2008) kiinnittänyt huomiota palkkakartoituksen esiin tuomiin palkaneroihin. Ongelmina esiin nostetaan myös muun muassa naisten osuuden kasvu määräaikaisen huoltohenkilökunnan osalta (78 % vuonna 2007) sekä professorien virantäytöt ja asiantuntijavalinnat. Lisäksi arviointiraportissa on tähdennetty sitä, että sukupuolten väliset tilastolliset jakaumat eivät kerro jakaumien taustalla olevia syitä. Raportissa todetaan edelleen, että tasa-arvolain vaati-



mat toimenpiteet, etenkin tasa-arvoon liittyvien selvitysten ja palkkakartoituksen tekeminen, tulosten analysointi ja tulosten hyödyntäminen edellyttävät, että yliopiston on sekä osoitettava tasa-arvotyöhön lisäresursseja että organisoitava uudelleen käytössä olevat resurssit.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että Tampereen yliopisto ottaa huomioon tasa-arvotoimikunnan arviointiraportissa edellä esitetyn ja tekee analyysin siitä, onko yliopistossa olemassa perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä.

Yleistä rekrytoinneista Tampereen yliopistossa

Vuoden 2009 henkilöstökertomuksen mukaan Tampereen yliopistossa rekrytoidaan vuosittain pysyviin tehtäviin noin 50 henkilöä ja määräaikaisiin tehtäviin 500 henkilöä. Nimityksiä professorin virkaan on tehty vuosittain noin 15.

Vuonna 2009 perustettiin 20 uutta virkaa, niistä 16 oli opetus- tai tutkimusvirkoja. vuoden 2009 aikana oli haettavana 45 virkaa tai työsopimussuhteista tehtävää. Hakijoita oli yhteensä 439, joista 71 % oli naisia. Virkoihin nimitetyistä 62 % oli naisia. Professoreita nimitettiin 16, heistä 9 oli naisia.

Rekrytoinnin osalta tasa-arvosuunnitelmassa todetaan muun muassa, että sekä naisilla että miehillä tulee olla mahdollisuus tasa-arvoiseen urakehitykseen. Virantäyttöprosessien asiantuntijavalinnoissa tulee kiinnittää huomiota tasa-arvonäkökohtiin. Ansiovertailut hakijoiden välillä tulee tehdä samoilla kriteereillä ja painotuksilla kaikkien hakijoiden kohdalla. Tavoitteiden toteutumista seurataan muun muassa palkkakartoituksen avulla, tutkimalla uuden palkkausjärjestelmän sukupuolivaikutuksia sekä asiantuntijavalintojen sukupuolijakaumaa virantäytöissä.

Naisten osuus Tampereen yliopiston koko henkilöstöstä vuoden 2009 lopussa on ollut 68 %. Yliopisto on siis naisvaltainen työpaikka. Vuoden 2009 henkilöstökertomuksen mukaan yliopistoille on lisäksi tyypillistä suuri määräaikaisten palvelussuhteiden määrä. Lähes kaksi kolmasosaa Tampereen yliopiston henkilöstöstä on määräaikaississa virka- tai työsopimussuhteissa. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta on ollut 66 % ja määräaikaissesta henkilökunnasta 69 %. Naisten osuus opetusvirkaan nimitetyistä on vuonna 2009 ollut 47 %, professorikunnasta naisia on ollut 31 %.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että Tampereen yliopisto ottaisi huomioon tasa-arvotoimikunnan arviointiraportissa edellä esitetyn ja tekee ta-



sa-arvosuunnitelmassa analyysin siitä, miten professorinimityksissä tai asiantuntijavalinnoissa voitaisiin edistää tasa-arvoa.

Positiivinen erityiskohtelu

Tasa-arvolain 9 §:n 4-kohdan mukaan tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä ei ole pidettävä sellaista suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Säännös antaa mahdollisuuden konkreettiseen tasa-arvosuunnitelmaan perustuen työhönottotilanteessa suosia kulloinkin kysymyksessä olevassa tehtäväryhmässä aliedustettua sukupuolta olevia hakijoita. Tässä laki siis nimenomaan sallii positiivisen erityiskohtelun. Säännös tietysti laajuudessa mahdollistaa myös sellaiset toimenpiteet ja menettelyt, jotka yksittäisinä saattaisivat olla tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää, jos ne edistävät tasa-arvoa.

EY-tuomioistuin on oikeuskäytännössään todennut, että tasa-arvosuunnitelmaan perustuva erityiskohtelu on yhteisöoikeuden mukainen silloin, kun 1) etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettua sukupuolta edustavalle, 2) nais- ja mieshakijat ovat joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä ja 3) heidän hakemuksiaan arvioidaan objektiivisesti ottaen huomioon kaikkien hakijoiden henkilöön liittyvät erityiset seikat.

Suomen kansallisessa lainsäädännössä on sekä perustuslain että tasa-arvolain kohdalla todettu, että mikä tahansa ero naisten ja miesten välillä ei oikeuta positiiviseen erityiskohteluun, vaan eron täytyy liittyä heikompaan asemaan, esim. siihen, että taustalla on naisten tai miesten piiloista syrjintää. Suomessa ammattiryhmät ovat sukupuolen perusteella voimakkaasti jakautuneet jo koulutusvalintojen tuloksena. Jos pelkästään toisen sukupuolen aliedustus johtaisi positiivisiin erityistoimiin, olisi suurin osa työhönotosta sen piirissä. Positiivisissa erityistoimissa tulee olla kyse tosiasiallisen tasa-arvon edistämisestä heikommassa asemassa olevan sukupuolen osalta.

Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa ei ole otettu huomioon mahdollisuutta positiiviseen erityiskohteluun. Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä arvioitaisiin rekrytoinneista ja henkilöstön sukupuolijakaumasta saatujen tilastollisten tunnuslukujen pohjalta, olisiko positiivisen erityiskohtelun soveltamiselle tarvetta Tampereen yliopistossa vai löytyisikö muita keinoja sukupuolijakaumien tasoittamiseksi eri tehtäväryhmissä, koska positiivi-



sen erityiskohtelun käyttäminen työhönotossa on edellä mainitulla tavalla varsin rajoitettua.

Positiivisina erityistoimina voidaan käyttää esimerkiksi mentoriohjelmiä ja johtajakoulutusta naisten kannustamiseksi hakeutumaan johtotehtäviin.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että paras vaihtoehto on selkeä kokonaisuus, jossa erotellaan tavoitteittain asia, toimenpide sekä toteutus, aikataulu ja vastuu. Olemassa olevat selvitykset vallitsevasta tilanteesta antavat parhaat edellytykset seurata, miten toimenpiteet kulloinkin ovat vaikuttaneet. Palkkakartoituksen kehityksessä on mahdollista saada yksityiskohtaisempaa tietoa palkkauksesta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä sitä, että Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa on erilliset osiot rekrytoinnista ja urakehityksestä, johtamisesta ja työkuultuurista, työssäkäynnin tai opiskelun ja perheen yhteensovittamisesta. Suunnitelmassa on mainittu tavoitteet, toimenpiteet sekä mittarit, joilla näiden osa-alueiden tavoitteiden toteutumista seurataan. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että toimenpiteiden olisi hyvä olla mahdollisimman konkreettisia.

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää myös toimenpiteet palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Toimenpiteiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia. Jos tasa-arvosuunnitelmaan ei kirjata mitään konkreettisia palkkausta koskevia toimenpiteitä, suunnitelmassa on syytä perustella, miksi niitä ei ole.

Seuranta ja tiedottaminen

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa on arvioitu suunnittelukauden 2003 -2005 tavoitteiden toteutumista.



Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen on erittäin tärkeä vaihe. Tiedottamiseen käytetyistä menetelmistä ja väylistä tulisi olla suunnitelmassa erillinen osio. Tasa-arvosuunnitelmaan liitetyistä muista dokumenteista ilmenee, että tasa-arvosuunnitelma on paperijulkaisun lisäksi sähköisenä tasa-arvotoimikunnan kotisivuilla.

Lisätietoja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta löytyy tasa-arvovaltuutetun internet -sivuilla osoitteessa www.tasa-arvo.fi.

Tasa-arvovaltuutettu pyytää Tampereen yliopistoa lähettämään tasa-arvovaltuutetulle päivitetyn henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman 31.12.2011 mennessä.

3. YLEISTÄ SUKUPUOLTEN TASA-ARVOSTA KORKEAKOULUTUKSESSA JA TUTKIMUKSESSA

Suomessa naiset ovat korkeammin koulutettuja kuin miehet. Tilastokeskuksen julkaiseman Naiset ja miehet Suomessa 2009 tilaston mukaan tutkinnon suorittaneista 15 vuotta täyttäneestä väestöstä vuonna 2007 naisia on yhteensä 51,6 %. Kaikista yliopistoissa suoritetuista tutkinnoista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 53,8 % oli naisia, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 53 %, lisensiaatin tutkinnon suorittaneista 39,8 % ja tohtorin tutkinnon suorittaneista naisia oli 37,6 %. Yliopistoissa vuonna 2008 suoritetuista tutkinnoista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 69,1 % oli naisia, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 62,1 % oli naisia, lisensiaatin tutkinnon suorittaneista 51,8 % oli naisia ja tohtorin tutkinnon suorittaneista 54,5 % oli naisia.

Naisten ja miesten osuudet yliopisto-opettajista professoreja ja ylisassistentteja lukuun ottamatta ovat lähes tasoissa. Vaikka tutkijakoulutusasteelle päässeiden naisten osuus on koko ajan kasvanut, professorikunnasta suuri enemmistö on edelleen miehiä. Tasa-arvon kannalta ongelmallisinta siten on tohtorintutkinnon jälkeinen vaihe ja naisten hidas eteneminen erityisesti professuureihin. Naisten kasvanut osuus korkeakoulututkinnon suorittaneista ja alemmista opetus- ja tutkimusviroista ei ole vielä heijastunut professorien sukupuolijakaumaan.

Naisten osuus on vähäinen myös muissa ylemmissä tutkimusviroissa. Useiden tutkimusten mukaan piilosyrjintä ja sosiaalisen tuen vähäisyys vaikeuttavat naisten tutkijanuraa yliopistoissa ja tiedemaailmassa. Työn



ja perheen yhteensovittaminen on myös ongelma tutkijanuralla, varsinkin määräaikaissä tehtävissä ja apurahalla toimivilla tutkijoilla.

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen toteuttamista valvova CEDAW –komitea on Suomen antamien määräaikaissäraporttien yhteydessä (18.7.2008) ilmaissut huolensa naisten alhaisesta edustuksesta useiden alojen korkeissa asemissa, erityisesti yliopistomaailmassa. Komitea kehottaa loppupäätelmässään Suomea tehostamaan toimenpiteitään korkeisiin asemiin nimitettävien naisten lukumäärän kasvun edistämiseksi, erityisesti tiedemaailmassa ja yksityisellä sektorilla. Se suosittelee ottamaan käyttöön ennakoivia toimenpiteitä, joilla rohkaistaan naisia enemmän hakemaan korkeita virkoja ja toimia, sekä naisten ja miesten tosiasiallisen tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi kannustaa sopimusvaltiot hyödyntämään ja tehokkaasti toteuttamaan yleissopimuksen 4 artiklan 1 kappaleen ja komitean yleisluontoisen suosituksen nro 25 mukaisia väliaikaisia erityistoimia.

Valtioneuvoston selonteossa vuodelta 2010 (Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta; Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8) on kiinnitetty huomiota opetusministeriön asettaman tutkijanuratyöryhmän mietintöön, jossa on esitetty konkreettisia toimenpiteitä naisten tutkijanuran ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Yleisenä tavoitteena on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tiede- ja korkeakoulupoliittikkaan sekä naisten tutkijanuraa ja tasa-arvoa tutkijanuralla koskevien kysymysten sisällyttäminen kaikkeen korkeakoulu- ja tiedepoliittiseen päätöksentekoon. Lisäksi työryhmä esitti toimenpiteitä sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseksi ja ehkäisemiseksi korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa, ml. virantäyttäjien seuranta sukupuolinäkökulmasta sekä naisten ja miesten tasapuolinen valinta viranhakijoita ja tutkimusrahoitushakemuksia arvioiviksi asiantuntijoiksi. Erityistä huomiota kiinnitettiin työn ja perheen yhdistämistä edistäviin toimenpiteisiin ja tasa-arvosuunnitteluun. Tutkijanaisten aseman parantamiseksi esitettiin positiivisia erityistoimia, kuten mentoriohjelmia ja johtamiskoulutusta. Naisten tutkijanuran edistämässä on tasa-arvon lisäksi kysymys tutkimuksen monimuotoisuudesta ja laadusta: tutkijanuralle on voitava rekrytoida lahjakkaimmat tutkijat sukupuolesta riippumatta.

4. YHTEENVETO

Tampereen yliopiston tieteenalayksiköiden johtajavalintoihin viitaten tasa-arvovaltuutettu kehottaa Tampereen yliopistoa jatkossa kiinnittämään huomiota siihen, että kaikissa niissä tehtävänäytöissä, joissa hakijoina



on sekä naisia että miehiä, laaditaan tasa-arvolain vaatimukset täyttävä ansiovertailu.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee myös, että Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa tehdään analyysi siitä, miten professorinimityksissä tai asiantuntijavalinnoissa voitaisiin edistää tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee myös sisällyttää toimenpiteet palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Yleisesti ottaen Tampereen yliopiston tasa-arvotilanne ei poikkea siitä, mitä se keskimäärin on muissakin yliopistoissa. Naisten kasvanut osuus korkeakoulututkinnon suorittaneista ja alemmista opetus- ja tutkimusviroista ei ole vielä heijastunut korkeampiin tehtäviin kuten professorien sukupuolijakaumaan. Sen vuoksi tarvitaan erityisesti naisten uralla etenemistä edistäviä toimia kuten mentoriohjelmia ja johtamiskoulutusta, mikä edellyttää riittävästi resurssoitua tavoitteellista tasa-arvotyötä.

Tasa-arvovaltuutettu

Pirkko Mäkinen

Ylitarkastaja

Anu Laaksonen