TURUN YLIOPISTO

”Meillä on nollatoleranssi syrjinnälle”

Diskurssianalyysi korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista intersektionaalisen feminismin näkökulmasta

Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Kukka Keskiniva

30.4.2025
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede
Tekijä(t): Kukka Keskiniva
Otsikko: ”Meillä on nollatoleranssi syrjinnälle” – Diskurssianalyysi korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista intersektionaalisen feminismin näkökulmasta
Ohjaaja(t): Yliopistotutkija Nina Haltia
Sivumäärä: 59 sivua
Päivämäärä: 30.4.2025

Suomessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki vaativat korkeakouluja laatimaan työntekijöille ja opiskelijoille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Tässä tutkielmassa tarkasteltiin, millaisina tasa-arvo ja yhdenvertaisuus korkeakoulujen suunnitelmissa näyttäytyivät ja mitä diskursiivisia keinoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa ilmeni. Tutkielman aineisto koostui 36:sta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, jotka oli kerätty yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen nettisivuilta. Tutkielman taustateoriana käytettiin Crenshawn (1989) intersektionaalista teoriaa ja menetelmänä diskurssianalyysia.

Tutkielman tulokset koostuivat neljästä diskurssista. Kieltävä diskurssi ilmeni puhetapana, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyi jo saavutettuna tavoitteena. Kieltävässä diskurssissa käsitys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta rakennettiin kiistämisen ja etäännyttämisen keinoin. Tasapainottelun diskurssissa puolestaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyivät tapauskohtaisesti arvioitavina seikkoina. Diskurssissa ilmenivät selonteot siitä, milloin jokin tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittymätön tavoite voitiin asettaa tärkeämmäksi kuin yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon tavoittelu.

Häivyttävässä diskurssissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyivät neutraloituina tavoitteina. Diskurssille tyypillisiä puhetapoja olivat abstraktin kielen käyttö ja toteavat lauseet. Tiedostava diskurssi puolestaan kuvasi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisia toimenpiteitä edellyttävänä. Tiedostavalle diskurssille ominaisia keinoja olivat konkreettiset parannusehdotukset ja haasteiden esille tuominen.

Tutkielman tulosten johtopäätöksenä on, että vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kuuluisi tähdätä asioiden edistämiseen, häivyttävän ja kieltävän diskurssin kautta voidaan ymmärtää, kuinka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen voivat jäädä osassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia etäisiksi tavoitteiksi. Rasismi, vammaisiin kohdistuva syrjintä ja sukupuolten epätasa-arvo tulevat osassa suunnitelmia pintapuolisesti käsitellyiksi tai jäävät käsittelemättä kokonaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tutkiminen olisi jatkossakin tärkeää, sillä niiden sisältämä kielenkäyttö rakentaa sitä sosiaalista ympäristöä, jossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen myös käytännössä tapahtuu.

Avainsanat: tasa-arvosuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, intersektionaalinen feminismi, yliopisto, ammattikorkeakoulu

Sisällys

1 Johdanto 4

2 Intersektionaalinen feminismi 9

3 Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus korkeakoulussa 12

4 Tutkimuksen toteutus ja aineisto 16

4.1 Aineistonkeruu ja aineiston esittely 17

4.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinta korkeakouluissa 21

4.3 Analyysi 26

5 Tulokset 29

5.1 Kieltävä diskurssi: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus jo saavutettuina asioina 29

5.2 Tasapainottelun diskurssi: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tapauskohtaisesti arvioitavina seikkoina 32

5.3 Häivyttävä diskurssi: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus neutraloituina teemoina 35

5.4 Tiedostava diskurssi: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus aktiivisia toimenpiteitä edellyttävinä tavoitteina 38

6 Pohdinta 41

6.1 Tulosten luotettavuus 44

6.2 Tutkielman eettisyys 46

6.3 Yhteenveto ja jatkotutkimusehdotukset 47

Lähteet 49

1 Johdanto

Korkeakouluilla on tärkeä rooli edistää sekä opiskelijoidensa, että työntekijöidensä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Korkeakouluissa tehdäänkin jatkuvasti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävää työtä, joka pohjaa korkeakouluissa laadittuihin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin. Tehtävä työ on ajankohtaista edelleen, sillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei ole vielä kokonaisuudessaan saavutettu. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki (1329/2014, 5a §) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 2 §) ovat Suomessa lähes kymmenen vuoden ajan velvoittaneet korkeakouluja laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman korkeakoulun henkilöstöä sekä opiskelijoita varten. Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin, millaisena yhdenvertaisuus ja tasa-arvo korkeakoulujen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa näyttäytyvät.

Suomalaisessa yhteiskunnassa on yhä ratkaisemattomia ongelmia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon saralla. Korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan nähdä olennaisena työkaluna tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan edistämiseksi korkeakoulutuksessa. Tästä huolimatta korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa on havaittu puutteita. Esimerkiksi Tanhuan (2020) tutkimuksesta selvisi, että korkeakouluissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat usein päivittämättä, puutteellisia tai ne ovat vailla kunnollista konkretiaa sekä toimenpiteiden seuraamista. Tästä syystä onkin merkittävää tarkastella suunnitelmien tilaa ja sitä, onko mahdollista muutosta suunnitelmateksteissä tapahtunut.

Jousilahti ym. (2022) ovat todenneet, että yliopistoissa tilastollisesti näkyvät ”etniset sakset”. Ne tarkoittavat sitä, että yliopistoissa alemmilla uraportailla on eri etnisiä taustoja edustavia, mutta mitä korkeammalle uraportailla mennään, sitä vähemmän työntekijöissä on eri etnisten taustojen edustajia. Professoreista eri etnistä taustaa edustaa vain 9,4 prosenttia henkilöstöstä. Tämän ohella yliopistoa koskevissa tilastoissa näkyvät myös ”sukupuolisakset”, jotka ilmentävät sitä, että perustutkintovaiheessa naisten edustus on vielä suhteessa miehiin tasaista, mutta professoreissa naisten edustus laskee vain 32,2 prosenttiin. (s. 28 ja s. 11.)

On tutkittu, että Suomi on yksi syrjivimmistä ja rasistisimmista maista Euroopan Unionissa. EU-maissa asuville, afrikkalaisia sukujuuria omaaville suunnatussa kyselyssä Suomessa vastaajista 43 % raportoi kokeneensa itseensä kohdistunutta rasistista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana ja 52 % kuluneen viiden vuoden aikana. Tämä oli EU-tasolla Suomessa

toiseksi yleisintä heti Saksan jälkeen. Rasistisen väkivallan kokemukset olivat EU-maista yleisimpiä juuri Suomessa, ja sitä raportoi yhteensä 11 % kyselyyn vastanneista afrosuomalaisista. (European Union Agency for Fundamental Rights, 2023, s. 55–56.) Syrjintää yhden tai useamman syrjintäperusteen (esimerkiksi ihonvärin, etnisen alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden tai muun syyn perusteella) afrosuomalaisista raportoi kokeneensa jopa 57 % viimeisen 12 kuukauden aikana ja 66 % kuluneen viiden vuoden aikana, mikä oli kolmanneksi suurinta heti Itävallan ja Saksan jälkeen. (European Union Agency for Fundamental Rights, 2023, s. 26–27.)

Rasismin ohella sukupuolten tasa-arvossa on edelleen parannettavaa. Laki velvoittaa maksamaan samasta tai samanarvoisesta työstä samanarvoista palkkaa (L 1329/2014, 6b §). Siitä huolimatta naisten palkat ovat miesten palkkoja alhaisemmat työnantajasektorista riippumatta, kun tarkastellaan kokonaisansioiden mediaania ja keskiarvoa (Tilastokeskus, 2022). Palkkaeroja selitetään usein sukupuolen mukaan jakautuneilla työmarkkinoilla ja naisten pitämillä perhevapaiden vaikutuksella, mutta tällöin tullaan vähätelleeksi sukupuolen perusteella tapahtuvaa palkkasyrjintää. (Nousiainen, 2018, s. 17).

Ackerin (1990) teorian mukaan miessukupuoli on piilotettu normi organisaatioissa, johon naistyöntekijän ominaisuuksia ja osaamista peilataan, ja tällöin näennäisesti tasa-arvoisessakin työyhteisössä naisten työn vaatimustaso ja palkkaus arvioidaan alemmaksi kuin miesten. Erot naisten ja miesten palkkauksessa ovat nähtävissä myös tyypillisissä korkeapalkkaisissa ammateissa. Chen ym. (2022) ovat todenneet laajalla kansainvälisellä palkkavertailulla, että miestoimitusjohtajat saavat parempaa palkkaa kuin naistoimitusjohtajat.

Yliopistoa voi kuvata koulutuspääomaltaan eliittiseksi, sillä yliopistosta voi valmistua korkeimpaan mahdolliseen tutkintoon, eli tohtoriksi. Korkeasta koulutuspääomasta huolimatta työsuhteeseen yliopistolla ei välttämättä kytkeydy taloudellista varakkuutta, sillä työsuhteet voivat olla määräaikaisia ja sisältää useitakin pätkiä työttömänä oloa. (Lempiäinen, 2018, s. 160.) Suomessa naiset ovat yleisesti määräaikaisessa työsuhteessa useammin kuin miehet ja useammin kuin EU-maissa keskimäärin. Myös osa-aikatyö on yleisempää naisilla. 15–64-vuotiaat naiset vastasivat vuonna 2021 Tilastokeskuksen kyselyssä miehiä useammin osa-aikaisuuden syyksi ”Kokoaikatyötä ei ollut tarjolla”. (Tilastokeskus, 2023.)

Suomessa tasa-arvolaki (L 1329/2014, 5a §; L 1329/2014, 6a §) velvoittaa oppilaitoksia ja yli 30 työntekijän organisaatioita tasa-arvosuunnitelman tekoon. Tasa-arvolain ohelle ehdotettiin hallituksen esityksessä (HE 19/2014) yhdenvertaisuuslakia, jonka tarkoitukseksi ilmaistiin

pyrkimys suojata yksilöitä entistä paremmin syrjinnältä. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) hyväksyttiin, minkä myötä oppilaitoksia ja yli 30 työntekijän työpaikkoja koskee velvollisuus laatia myös yhdenvertaisuussuunnitelma (Opetushallitus, 2025a). Käytännössä nämä kaksi velvollisuutta voidaan täyttää laatimalla yksi yhteinen dokumentti eli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Laissa tasa-arvon viitataan olevan sitä, että tytöillä, pojilla, naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet kouluttautua ja edetä urallaan. Tämän lisäksi opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineiston tulee tukea myös lain tarkoituksen toteutumista. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. (L 1329/2014, 5 §.) Myöhemmin lakiin on kirjattu, että sen tarkoituksena on myös ehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää (L 1329/2014, 7 §).

Yhdenvertaisuuteen puolestaan kuuluu, ettei ketään syrjitä ominaisuuden tai taustan perusteella. Laissa kielletään syrjintä ”iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun syyn perusteella” (L 1325/2014, 8 §). Kyseisen lain tarkoituksiksi mainitaan yhteensä kolme kohtaa: yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintää kohdanneiden oikeusturvan parantaminen (L 1325/2014, 1 §). Toisaalta edes yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ei määrittele yhdenvertaisuutta tyhjentävästi. On huomionarvoista, että syrjintäperusteita luetteleva lista on avoin ja siten on olemassa myös muita henkilöön liittyviä syitä, joita ei kyseisessä lain kohdassa ole mainittu, mutta joiden vuoksi ihminen voi tulla syrjityksi.

Laissa syrjintä luokitellaan välittömään ja välilliseen syrjintään. Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan eri tavoin kuin toista henkilöä on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin samankaltaisessa tilanteessa ja syy tähän kohteluun on jossakin henkilöön liittyvässä syrjintäperusteessa. Syrjintä on välillistä, jos jokin sääntö tai tapa toimia saattaa jonkun ihmisen huonompaan asemaan jonkin häneen liittyvän syyn perusteella. (L 1325/2014, 10 §.) Syrjinnäksi ei kuitenkaan lasketa sellaista tilannetta, joissa säännöllä tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite, ja tavoitteen saavuttamiseksi menetellään suotavin keinoin, kuten vaikkapa hyödyntämällä positiivista erityiskohtelua. (L 1325/2014, 13 §). Syrjinnäksi lasketaan myös se, mikäli kohtuullisia mukautuksia tehdä (L 1325/2014, 8 §). Mukautuksilla

tarkoitetaan tekoja, joiden avulla ihminen, jolla on vamma, on yhdenvertaisesti osa työelämää ja koulutusta.

Tutkimuksellinen kiinnostukseni aiheeseen on lähtenyt liikkeelle jo kandidaatintutkielmastani vuonna 2020, jolloin havaitsin osassa peruskoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa keskeneräisyyttä ja puutteita. Kyseessä ei ole vain peruskoulujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien haasteet, vaan puutteita tapahtuu yli koulutusinstituutiorajojen. Esimerkiksi on tutkittu korkeakoulujen (Tanhua, 2020), vapaan sivistystyön oppilaitoksien (Mikkola, 2023) sekä peruskoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia (Mikkola, 2020). Tuloksina tehdyissä selvityksissä on todettu, että osassa oppilaitoksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voi puuttua kokonaan, olla päivittämättä tai siitä voi puuttua lainsäädännön edellyttämä arvio aiemmista toimenpiteistä ja niiden toteutumisesta (Tanhua, 2020; Mikkola, 2023; Mikkola, 2020).

Vaikka suunnitelma täyttäisikin lain edellyttämät vaatimukset, siinä pysytään usein periaatteiden tasolla sen sijaan, että esitettäisiin konkreettisia toimia, tuotaisiin esille ajankohtaisia haasteita ja valjastettaisiin suunnitelmat aktiiviseen oman korkeakoulun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan arviointiin ja sitä kautta asioiden parantamiseen ja kehittämiseen (Tanhua, 2020, s. 55–56). Muun muassa Pietilä (2021) on tutkimuksessaan kuvannut, että naisten tutkijanurien tasa-arvoistamispuhetta kuvaa pikemminkin sukupuolineutraalius, jolloin myös tasa-arvon edistämiseksi tehtävät toimet jäävät vähäisiksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tila on tärkeä aihe myös siksi, koska tiedetään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vakavista vaikutuksista yksilöön. Vaikutuksia on niin lyhytkestoisia kuin pidemmän aikavälin vaikutuksia: päihteidenkäyttö, syömishäiriöt, heikompi suoriutuminen korkeakouluopinnoista, fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ongelmat, masennus ja ahdistus (Cismaru & Cismaru, 2018, s. 146).

Vaikka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tärkeys tunnistetaan, erityisesti asiantuntijuudessa on havaittu joitakin muutosta jarruttavia piirteitä koskien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Mikkola ym. (2020) ovat tutkineet sitä, kuinka Suomessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijuutta kuvaa erityisesti negatiivisten tunteiden ja konfliktien poissaolo, mutta myös kapeanäköinen valkoisen feminismin perspektiivi. Ikävalko ja Kantola (2017) ovat tutkineet feminismin vastustamista tasa-arvosuunnitelmatyössä ja todenneet, että ympäröivät valtasuhteet ulottuvat tasa-arvosuunnitelmatyöryhmässä työskentelyyn, jolloin vähänkin radikaalimpaa muutosta vaativa tasa-arvotyöpanoksen antaja

saa työpaikalla vastaanotokseen yleisimmän tasa-arvoa vastustavan muodon: hiljaisuuden (s. 248). Tässä tutkielmassa käsittelen teksteissä ilmeneviä ”hiljaisuuksia”, eli huomioin myös ne asiat ja termit, jotka jätetään suunnitelmista mahdollisesti pois.

Tutkielman aihe on yhteiskunnallisesti merkittävä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on huolellisesti laadittu, on dokumenttina tietoa antava (henkilöstölle sekä opiskelijoille) ja ohjaa korkeakoulussa tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä suunnitelmallisesti. Toistaiseksi suunnitelmissa on ilmennyt vain vähän rohkeasti esille tuotuja haasteita (Tanhua, 2020). Haasteiden esiin tuominen on jo itsessään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksen täyttämistä. Vasta sitten kun suunnitelmissa tuodaan avoimesti esille kohdattuja haasteita tai epäkohtia, niitä voidaan ratkoa ja muuttaa. Tämä pro gradu -tutkielma osallistuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tilaa koskevaan keskusteluun.

Tutkielmassa käsitellään suomalaisten korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia erityisesti intersektionaalisen feminismin näkökulmasta. Aineisto koostuu suomalaisten ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tasa-arvo-yhdenvertaisuussuunnitelmista (N=36), jotka ovat kerätty loka-marraskuussa 2023. Analyysia ohjaavana teoriana tutkielmassa on käytetty Kimberlé Crenshawn intersektionaalista teoriaa, joka esitellään tutkielman luvussa kaksi. Teorian kautta on mahdollista hahmottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tilaa kriittisestä näkökulmasta.

Tutkielman kolmannessa luvussa käsitellään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yleisesti suomalaisissa korkeakouluissa tällä hetkellä, ja käydään läpi teemaan sopivia tutkimustuloksia. Tämän jälkeen neljännessä luvussa käydään läpi tutkimuskysymykset ja diskurssianalyysi metodina. Luvussa käsitellään myös tutkielman aineiston keruun vaiheita ja esitellään aineisto, jonka jälkeen edetään esittelemään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnan prosessia korkeakouluissa. Neljännen luvun lopussa esitellään tutkielman analyysin vaiheet. Viidennessä luvussa selostetaan tutkielman tulokset. Luvun kuusi pohdinnassa arvioidaan saatuja tutkimustuloksia ja niiden merkitystä yhteiskunnallisella tasolla, sekä arvioidaan tutkielman luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 Intersektionaalinen feminismi

Tutkielman taustateoriana käytetään Kimberlé Crenshawn (1989) teoriaa intersektionaalisuudesta. Intersektionaalisuus pohjautuu ajatukseen siitä, että ihmisen on mahdollista luokitella itseään tai muita useiden erilaisten ominaisuuksien tai kuvauksien kautta. Luokittelut voivat perustua esimerkiksi ihmisen sukupuoleen, sosioekonomiseen luokkaan tai alkuperään. Crenshawn (1989) mukaan intersektionaalisessa feminismissä ihminen huomioidaan osana näitä useampia häntä koskevia luokitteluja (englanniksi *intersections*). Suomennokseksi englanninkieliselle käsitteelle *intersections* on esitetty ”risteävät erot” tai epätasa-arvosta puhuttaessa ”risteävä eriarvoisuus” (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [THL], 2025). Tutkielmassa käytetään johdonmukaisuuden vuoksi jatkossa suomennosta ”risteävät erot”.

Crenshaw (1989, 1991) on artikkeleissaan korostanut erityisesti sitä, kuinka mustat naiset voivat kokea syrjintää samanaikaisesti rasismista ja seksismistä käsin. Siten syrjintää ei voida katsoa pelkästään yksittäin rasismin tai seksismin kokemuksena, vaan se on aina erottamaton yhdistelmä kumpaakin sorron muotoa. Intersektionaalisen teorian kautta on voitu analyyttisemmin hahmottaa, miten mustien naisten syrjinnän kokemukset ovat tehty näkymättömäksi lainsäädännössä ja oikeuspäätöksissä, kun lain edessä rikoksen kohteena oloa on käsitelty vain yksiulotteisesti joko rodullisuuden tai seksismin näkökulmasta. (Banerjee & Hwang, 2023, 349). Vaikka kyseinen artikkeli nojaa esimerkkinä lain ja oikeuden kontekstiin, intersektionaalinen teoria on analyyttinen keino tarkastella ihmisiä osana useita risteäviä eroja ja niiden suhdetta toisiinsa.

Crenshaw (1989) oli ensimmäinen, joka esitteli intersektionaalisuuden tieteelliseen tutkimukseen soveltuvana analyyttisena teoriana. Intersektionaalisuuden synnyn voidaan nähdä kuitenkin ulottuvan useiden vuosikymmenten aktivismiin Yhdysvalloissa. Intersektionaalista tarkastelutapaa ilmensi jo Yhdysvaltojen Bostonissa mustien lesbojen aktivistijärjestö ”Combahee River Collective”, joka oli aktiivisena vuosina 1974–1980. Järjestö kokoontui keskustelemaan kantaaottaen aiheista, käsitellen erityisesti mustien naisten oikeuksia sekä rasismin, seksismin ja heteroseksismin ongelmia. (Shorter-Bourhanou, 2024, s. 349.) Combahee River Collective halusi lisäksi edistää aktivismin keinoin naisten lisääntymis- ja työoikeuksia ja kiinnittää huomiota erityisesti mustien naisten kokemaan väkivaltaan. Combahee River Collectiven radikaalimpi aktivismi jäivät merkittäväksi osaksi

mustan feminismin historiaa, johon intersektionaalinen feminismi pohjautuu. (Shorter-Bourhanou, 2024, s. 349–350.)

Järjestöaktivismin ohella intersektionaalisuuden teorian synnyn juuret ovat identiteettipolitiikassa. Siinä kutakin identiteetin osaa, kuten esimerkiksi sukupuolta, käsitellään erityisesti sosialisaatiosta käsin: millaisten sosiaalisten prosessien kautta tytöstä kasvatetaan nainen ja millaisten sosiaalisten prosessien kautta pojasta mies yhteiskunnassa. Identiteettipolitiikassa ollaan kiinnostuneita siitä, millaisia kulttuurisia normeja kuhunkin identiteettiin liitetään ja millaisia kokemuksia identiteettiin kytkeytyy. Esimerkiksi vamman omaavien naisten kokemukset poikkeavat etnistä vähemmistöä edustavien miesten kokemuksista. Toisaalta eroja kokemuksissa on myös saman sukupuolen sisällä: vamman omaavien miesten kokemukset poikkeavat jollain lailla vamman omaavien naisten kokemuksista, ja etnistä vähemmistöä edustavan naisten kokemukset eroavat etnistä vähemmistöä edustavien miesten kokemuksista. (Moran & McCrea, 2025, s. 52.)

Crenshawn teorian käyttö analyyttisena teoriakehikkona tutkimuksessa on lisääntynyt viime vuosina psykologiassa ja sosiaalitieteissä, mutta tutkimuksessa mustat naiset silti sivuutetaan, vaikka teorian synty on nimenomaan ollut mustien naisten ansiota ja sen avulla voidaan ymmärtää mustien naisten kokemaa väkivaltaa osana rakenteita (Cole, 2020, s. 1036). Sivuuttamisen ongelmassa on yhtymäkohtia valkoiseen feminismiin, jossa käsitellään mustien kokemuksia vain silloin, kun se on valkoisen feminismin kannattajalle itselleen jollain lailla hyödyllistä. Tällöin kyse on valkoisten naisten harjoittamasta diskursiivisesta väkivallasta ja vallan väärinkäytöstä mustia naisia kohtaan (Moon & Holling, 2020, s. 255.)

Vaikka Crenshawn alkuperäiset artikkelit kertovat mustien naisten kokemuksia seksismistä ja rasismista, intersektionaalisuus ei pyri kuitenkaan alleviivaamaan pelkästään mustia naisia. Intersektionaalisuus on teoreettisena työkaluna olemassa silloinkin, kun sortoa tai haittaa yksilöiden kokemuksessa ei ilmene ollenkaan (Carbado, 2013, s. 814). Tällöin kyse on yksilöistä, jotka ovat osana sellaisia risteäviä eroja, joita kohtaan vallankäyttöä ja sortoa ei yhteiskunnallisissa rakenteissa ilmene. Näitä voivat olla esimerkiksi sellaiset psyykkisesti ja fyysisesti terveet, vammattomat, sosioekonomisessa yläluokassa olevat valkoiset heteromiehet, jotka eivät koe arkielämässään haittaa omaamiensa risteävien erojensa vuoksi, vaan kokevat risteävistä eroistaan pikemminkin hyötyä.

Viimeaikaisessa tutkimuksessa Crenshawn (1989) intersektionaalinen teoria on saanut uusia sovellutuksia. Tutkimuksessa on oltu kiinnostuneita myös muista sorron kohteena olevista

ominaisuuksista ja niiden suhteesta toisiinsa (Azhar & Gunn, 2021, s. 2194). Intersektionaalisesti on tarkasteltu muun muassa sukupuolta ja vammaisuutta (Brown & Moloney, 2019), HIV-positiivisuutta ja mielenterveyden ongelmien sairastavuutta (Jackson-Best & Edwards, 2018), pakolaisuusstatusta ja vammaisuutta (Rfat ym., 2023) sekä sukupuolta, maahanmuuttajana olemista ja kieltä (Steel & Tuori, 2016). Nämä kaikki ovat esimerkkejä siitä, kuinka intersektionaalisuutta voidaan tutkimuksen taustateoriana hyödyntää.

Intersektionaalinen teoria on saanut tieteellisesti empiiristä tukea. On esimerkiksi tutkittu määrällisesti valkoihoisten naisten ja tummaihoisten naisten arviointeja koskien sellaisia sosiaalisia konteksteja, joissa oma sukupuoli nousee keskeiseksi. Tummaihoisuus sekä naiseus tuottivat yhdessä sellaisia merkityksiä, jotka erosivat merkitsevästi muiden haastateltujen kokemuksista, kuten valkoihoisten naisten ja tummaihoisten miesten kokemuksista. (Juan ym. 2016, s. 227.) Intersektionaalisuudesta on määrällisessä tutkimuksessa tehty myös sitä mittaava indeksi Intersectionality Discrimination Index (InDI), joskin se on heikompi erottamaan useampia päällekkäin esiintyviä risteäviä eroja yksittäisestä risteävästä erosta (Scheim & Bauer, 2019).

Tutkielmassa intersektionaalinen feminismi ymmärretään Crenshawn (1989) alkuperäisistä artikkeleista käsin niin, että todellinen naisten aseman edistäminen edellyttää sitä, että syrjintä ja yhdenvertaisuuden esteet poistetaan muidenkin syrjintäperusteiden osalta. Ennen kuin esimerkiksi vammaisuuden ja etnisen taustan yhdenvertaisuus toteutuvat, sukupuolten tasa-arvoa ei kokonaisuudessaan voida saavuttaa.

Intersektionaalinen feminismi on valittu tutkielman näkökulmaksi, koska sen avulla on mahdollista tarkastella korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia mahdollisimman kattavasti ja kriittisesti, ottaen samanaikaisesti huomioon sekä seksismin, rasismin ja ableismin olemassaolon. Intersektionaalisuus huomioi syrjinnän kasautuneet vaikutukset yksilöissä, jotka ovat osa useampia sellaisia risteäviä eroja, joissa ilmenee useammin haittoja tai alisteisuutta vallan väärinkäytölle. Teoria avaa syvemmän tarkastelumahdollisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, jotka pohjaavat usein laista löytyviin syrjintäperusteisiin (ks. esim. yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §). Risteävät erot vaikuttavat osaltaan myös siihen, miten korkeakoulujen jäsenten sosiaaliset identiteetit ovat rakentuneet ja rakentuvat osana sosiaalista ympäristöä.

3 Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus korkeakoulussa

Suomessa ammattikorkeakoulut ja yliopistot yhdessä muodostavat korkeakoululaitoksen (Ammattikorkeakoululaki, 932/2014, 2 §). Ammattikorkeakoulun perustehtävänä on antaa tutkimukseen perustuvaa opetusta työelämän vaatimuksiin sekä ylläpitää soveltavaa tutkimusta, taiteellista toimintaa ja kehittämistoimintaa. (Ammattikorkeakoululaki, 932/2014, 4 §). Yliopisto puolestaan tähtää tutkimukseen perustuvan opetuksen antamiseen sekä sivistyksen ja vapaan tutkimuksen edistämiseen (Yliopistolaki, 558/2009, 2 §).

Tasa-arvosta puhuttaessa huolenaiheeksi usein korostuu koulutusalojen sukupuolisegregaatio korkeakoulussa. Tämä on jatkumoa jo toisella asteella tapahtuvaan koulutusalojen eriytymiseen sukupuolen mukaan. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla toisella asteella yli 80 % on tyttöjä, teknisillä aloilla jopa yli 90 % on poikia (Kosunen, 2021, s. 93). Muun muassa naisopiskelijoiden opiskelua tekniikan alalla leimaa (miehen toteuttama) maskuliininen kulttuuri, jossa tunnusomaista on naiseen liitettävät negatiiviset stereotypiat, vähättely ja haasteet urakehityksessä (Bairoh & Putila, 2021, s. 596). Rantanen ym. (2022, s. 92) ovat tutkineet hanketta, jossa käsiteltiin tekniikan alalla opiskelevien naisten häirintäkokemuksia, mutta häirintätekoihin syyllistyneet jäivät hankkeessa kuitenkin tarkemmin selvittämättä. Edellä mainitut esimerkit voidaan mahdollisesti ymmärtää yhtenä epätasa-arvoa ylläpitävänä mekanismeina sille, miksi alat pysyvät sukupuolittuneina.

Edellä kuvatun horisontaalisen segregaation lisäksi korkeakoulussa on vertikaalista segregaatiota. Vertikaalinen segregaatio ilmenee muun muassa siinä, että yliopistohierarkian huipulla on miehiä ja naisia on määräaikaisissa työsuhteissa ja ulospäin näkymättömillä paikoilla enemmän (Sunnari ym., 2005, s. 84.) Vertikaalista segregaatiota ilmentää myös naisten vähäisempi osuus professoreina (Jousilahti ym., 2022, s. 22). Tämän ohella saadut lisäkorvaukset ja palkkiot naisprofessorien keskuudessa ovat harvinaisempia kuin miehillä (Professoriliitto, 2023, s. 52).

Kun korkeakoulun suorittamisen jälkeen siirrytään työelämään, on tutkittu, että pelkästään sukupuolittuneet alatkaan eivät ole pääsyy eroihin palkkauksessa. Quadlin ym. (2023) toteavat kansainvälisessä määrällisessä tutkimuksessaan, että myös korkeapalkkaisille aloille korkeakouluttautuneet naiset jäävät miehistä jälkeen kovapalkkaisimman kymmenen prosentin palkkavertailussa, eikä edes koulutustasolla onnistuta selittämään sukupuolten välisiä eroja palkkauksessa (s. 9–10).

Tiedetään, että naiset suorittavat korkeakoulututkintoja määrällisesti hieman enemmän kuin miehet. Vuonna 2023 yliopistotutkinnon (alemman, ylemmän, lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon) suorittaneista 59,8 % oli naisia, 40,2 % miehiä. Pelkissä tohtoritutkinnoissa sukupuolijakauma oli jo hiukan tasaisempi, sillä sen suorittaneita naisia oli 53 % ja miehiä 47 % (Tilastokeskus, 2025b.) Ammattikorkeakoulun puolella tutkinnon suorittaneiden sukupuolijakauma on jo selvemmin eriytynyt. Esimerkiksi vuonna 2023 ammattikorkeakoulututkinnon (alemman tai ylemmän tutkinnon) suorittaneista naisia oli 63 % ja miehiä 37 % (Tilastokeskus, 2025c).

Naiset myös keskeyttävät ammattikorkeakoulun tai yliopiston miehiä harvemmin (Kosunen 2021, 91.) Esimerkiksi lukuvuonna 2022–2023 yliopiston keskeytti kokonaan miehistä 5,9 %, ja naisista 3,9 %, ammattikorkeakoulun puolestaan keskeytti kokonaan miehistä 9,3 % ja naisista 5,3 % (Tilastokeskus, 2025a).

Työväenluokkaisia yliopisto-opiskelijoita tutkinut Käyhkö (2017, s. 15) kuvaa, että työläistaustaiset naiset sekä miehet kokevat yliopistossa opiskellessa ristiriitaisuutta suhteessa siihen ”kotimaailmaan”, jossa ovat kasvaneet, mutta naisten kertomuksia kuvaa enemmän tarve sopeutua ja tasapainotella kahden maailman välissä, siinä missä yliopistoon tulleiden miesten kohdalla korostuu enemmän sosiaalinen eronteko ja irtautuminen kotimaailmasta.

Sukupuolten tasa-arvoon kiinteästi kytkeytyvä käsite on seksuaalinen häirintä. Kaikki sukupuolet voivat kohdata seksuaalista häirintää tai olla sen tekijänä. Seksuaalinen häirintä on kuitenkin ilmiönä selvästi sukupuolittunut. Häiritsijä useimmiten on mies (Sunnari ym., 2005, s. 85). Seksuaalisen häirinnän sukupuolittuneisuus alkaa jo peruskouluiässä. 4. ja 5. luokkalaisista tytöistä ja pojista seksuaalista häirintää kohtasi kouluterveyskyselyn (2017) mukaan 7 %. Edetessä yläkouluun ilmiössä tapahtuu sukupuolen mukaan eriytymistä, jolloin 8. ja 9. luokkalaisista pojista sitä kohtasi kyselyn mukaan 12 % ja tytöistä jo 30 %. Lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa pojista 8 % ja tytöistä 30 % raportoi kohdanneensa seksuaalista häirintää. (Opetushallitus, 2025b.)

Seksuaalinen häirintä voidaan ymmärtää välineenä, joka ylläpitää sukupuolten segregaatiota. Häirintä on sekä syrjinnän muoto, että epäoikeudenmukaisuuden toteuma. (Heikkinen, 2012, s. 14). Häirintä on syrjinnän muoto, joka löytyy yhdenvertaisuuslaista (1325/2014, 14 §): ”Häirinnästä on kyse silloin, kun ihminen luo toista ihmistä kohtaan omalla käytöksellään halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan tai vihamielisen ilmapiirin”. Käytännössä häirintä voi kytkeytyä sukupuoleen esimerkiksi työpaikalla ammattitaidon kyseenalaistamisena tai

vähättelynä, tai olla loukkaavaa tai vihamielistä puhetta kohdistuen ihmisen etniseen taustaan tai ihon väriin, jolloin kyse on rasistisesta häirinnästä. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi vihjailevina kommentteina kehoon. (Työturvallisuuskeskus, 2025.)

Häirinnän yleisyydestä tiedetään myös paljon. Sinkkosen ym. (2014) tutkimuksessa (n=99) korkeakouluopiskelijoista kaksi raportoi kohdanneensa seksuaalista häirintää, uhkaavaa käytöstä tai jonkun tulemista liian lähelle. Tutkimuksen otoksessa (n=2634) 144 eli 5,2 % vastasi myöntävästi kysymykseen ”Kohtaatko kiusaamista yliopistossa tai opiskeluympäristössä?” ja näistä joka toinen raportoi kiusaamisen olevan erityisesti syrjintää, epätasa-arvoista kohtelua tai ulkopuolelle jättöä (s. 158–159.)

Myös yliopiston työntekijöitä on tutkittu häirinnän kohteena Björkvistin ym. (1994) tutkimuksessa (n=338, miehiä 162 ja naisia 176). Naiset olivat häirinnän kohteena useammin, ja korkeammassa asemassa olevat häiritsivät enemmän kuin työpaikan hierarkian alemmissa asemissa työskentelevät. Sen sijaan häirinnän kohteeksi jouduttiin useammin hallinnon ja tukipalveluiden henkilöstössä kuin opetus- ja tutkimushenkilöstössä. Heidän tutkimuksessaan tuotiin myös ilmi, että häirinnän kohteeksi joutuneet kärsivät masennuksesta, ahdistuksesta ja aggressiosta, osa myös samankaltaisista oireista, jotka ovat tyypillisiä traumaperäiselle stressihäiriölle. (s. 173.)

Sunnari ym. (2005) kuvaavat seksuaalisen häirinnän ominaispiirteisiin kuuluvan sen, että se usein jää näkymättömäksi. Häirinnästä kertominen tai ilmoittaminen jollekulle edellyttää häirintää kohdanneelta sitä, että hän asettaa haavoittuvaisuuden uudelleen koetukselle. Häirinnän yleisyyden lisääntyessä tapahtuu usein myös normaalistumista, jolloin tapahtunut epäoikeudenmukaisuus voi alkaa tuntua normaalilta tai siltä, että se tulisi kokea normaalina ja sitä vain tulee sietää ollessaan tietyissä toimintaympäristöissä. Häirinnän kohteeksi joutunut voi myös ajatella, onko ymmärtänyt tilanteen jotenkin väärin tai onko itse jollain lailla toiminut niin, että häiritsijä on ymmärtänyt tilanteen väärin. (s. 86.)

Häirinnän ohella olennainen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta horjuttava ilmiö on epäasiallinen kohtelu. Tällä viitataan ikävään käyttäytymiseen toista kohtaan, joka voi olla esimerkiksi toisen työnteon arvostelua tai vaikeuttamista, ivaamista tai ulkopuolelle jättämistä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2025). Meriläisen ym. (2016) tutkimuksessa (n=303) epäasiallista kohtelua yliopistossa oli kohdannut vastaajista jopa 45 %. Kohtelu oli tutkimuksessa esimerkiksi uran sabotointia, huumoriin verhoiltua epäasiallista kommentointia tai persoonaan kohdistuvaa vähättelyä. Tutkimuksessa todettiin, että yksilötasolla epäasiallisella kohtelulla

oli yhteys affektiivisiin sairauksiin sekä ammatillisen itsetunnon ja työssä suoriutumisen laskemiseen. Yhteisötasolla epäasiallisella kohtelulla on yhteyksiä heikkoon työilmapiiriin ja tuottavuuteen. (s. 633–634.)

Tässä luvussa on käsitelty erityisesti tasa-arvoa miesten ja naisten välillä. Tutkielmaa tehdessä on tiedostettu, että tämän ohella on olemassa useita sukupuoli-identiteettejä, kuten intersukupuolisuus, muunsukupuolisuus sekä transihmiset (Seta 2025). Tarkastellessa sukupuolittuneita ilmiöitä, kuten häirintää, tutkielmassa on kuitenkin nähty hyödylliseksi, että puhutaan naisista ja miehistä, sillä muutoin naisten kokema seksismi, väkivalta tai muut epätasa-arvon ilmentymät ovat helpompia häivyttää.

4 Tutkimuksen toteutus ja aineisto

Tutkielmalle on asetettu tutkimuskysymys, johon pyrin diskurssianalyysin metodia käyttäen vastaamaan: Millaisina tasa-arvo ja yhdenvertaisuus korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa näyttäytyvät? Mitä diskursiivisia keinoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa ilmenee?

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat itsessään laajoja käsitteitä, mutta tutkimuskysymystä ei ole siltikään rajattu koskemaan tiettyä tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden osa-aluetta. Pelkkää yhtä yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon osa-aluetta, kuten vammaisuutta tai sukupuolten tasa-arvoa käsitellen voisi saada liian kapean käsityksen siitä, millaisena ja miten suunnitelmateksteissä rakennetaan ymmärrystä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Yhdenvertaisuus ymmärretään tutkimuskysymyksessä ja tutkielmassa samana kuin yhdenvertaisuuslaissakin (1325/2014, 8 §): yhdenvertaisuus toteutuu silloin, kun ketään ei syrjitä minkään syyn takia, oli kyseessä sitten ihmisen oikea tai oletettu ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu syy.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tutkimuskysymyksessä samaa, kuin tasa-arvolaissa. Tasa-arvo ymmärretään sellaiseksi tilaksi, jossa syrjintää ei ilmene sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tytöillä, pojilla, naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen. Lisäksi tasa-arvoa on se, että sen toteutumiseksi parannetaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. (L 1329/2014, 5 §.)

Edellä mainittujen määritelmien ohella Crenshawn (1989) intersektionaalisen teoria tuo tutkimuskysymyksien tarkasteluun kriittisemmän näkökulman. Tasa-arvon voi todeta sukupuolten välillä toteutuvan vasta silloin, kun yhdenvertaisuus toteutuu sen jokaisella osa-alueella. Kuten Crenshawn (1989, 1991) teorian valossa voidaan todeta, että yksilöiden risteävät erot vaikuttavat siihen, mistä perusteesta tai mistä perusteista käsin syrjintää koetaan, tai toisinaan jäädään kokematta. Teoria luo tutkielmaan hieman vielä tarkemman ja syvemmän tavan ymmärtää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja niiden yhteyksiä toisiinsa, sekä sitä, miten tarkastella ja ymmärtää niiden edistämistä kriittisesti.

4.1 Aineistonkeruu ja aineiston esittely

Tutkielman aineisto koostuu suomalaisten ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista (n=36). Aineisto on kerätty loka-marraskuussa vuonna 2023 ja se sisältää yhteensä 611 sivua. Kyseiseen sivumäärään ei ole laskettu suunnitelmien kansilehteä tai sisällysluetteloa. Suunnitelmien sivumäärät vaihtelivat suuresti keskenään, sillä lyhin suunnitelma oli 3 sivua ja pisin 57 sivua.

Aineisto on varsin laaja, sillä se kattaa lähes kaikki ammattikorkeakouluista ja yliopistoista Suomessa. Pois aineistosta jätettiin ainoastaan kaksi korkeakoulua. Maanpuolustuskorkeakoulun suunnitelmaa ei päädytty sisällyttämään tutkielman aineistoon, sillä korkeakoulusta ei aineistonkeruun hetkellä vastattu, ja aineiston koko oli pidettävä kohtuullisena. Samoin ammattikorkeakoulu Högskolan på Ålandin suunnitelma jäi pois aineistosta, jotta aineiston koko ei olisi kasvanut liian suureksi.

Suurimmalla osalla korkeakouluista suunnitelma oli sama henkilöstölle ja opiskelijoille. Osalla taas suunnitelmateksti oli kaksiosainen käsitellen ensin henkilöstön osuutta ja sitten opiskelijoiden osuutta. Tällaisessa tilanteessa suunnitelma otettiin kokonaisuudessaan mukaan analyysiin. Lisäksi kaksi korkeakouluista oli tehnyt kaksi erillistä dokumenttia, toisen suunnitelman henkilöstölle ja toisen opiskelijoille. Tällöin analyysiin otettiin vain opiskelijoita ja koulutusta koskeva suunnitelma ja jätettiin pois henkilöstöä koskeva suunnitelma. Tämä oli perusteltavaa aineiston koon ja analysoitavan tekstimäärän pitämiseksi kohtuullisena.

Osalla korkeakouluista yhdenvertaisuussuunnitelma oli itsessään kirjoitettuna verkkosivuksi ja osalla oli korkeakoulun verkkosivuilla erillinen tietokoneelle ladattava dokumentti. Tämä saattaa osittain johtua siitä, että yhdenvertaisuuslaissakaan (1325/2014, 6 §) ei tyhjentävästi määritellä, millainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee tarkalleen olla. Lähes kaikki tutkielman aineisto oli kerättävissä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen omilta nettisivuilta. Ainoastaan yhden korkeakoulun nettisivuilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan johtava linkki oli aineistonkeruun hetkellä toimimaton. Kyseisen korkeakoulun suunnitelma saatiin kuitenkin nopeasti sähköpostitse pyytämällä.

Aineisto tulostettiin heti aineistonkeruun jälkeen paperiseen muotoon ja siten aineiston analyysissa ei ole huomioitu mahdollisia myöhempiä päivityksiä suunnitelmien verkkoversioissa. Vanhin yksittäinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu

korkeakoulussa vuonna 2016. Suurin osa dokumenteista on laadittu viime vuosina, tuoreimpien dokumenttien ollen laadittu vuonna 2023. Aineiston vanhimman ja uusimman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman välillä eroa laadinta-ajoissa on siis seitsemän vuotta. Tutkielmassa tavoiteltiin kuitenkin mahdollisimman laajan ymmärryksen saamiseksi mahdollisimman kattavaa ja suurinta osaa Suomen korkeakouluja koskevaa aineistoa, joten aineistoa ei haluttu rajata suunnitelmien laadintavuoden perusteella.

Aineiston suunnitelmista yhteensä 32 kappaletta oli suomenkielisiä ja 4 kappaletta ruotsinkielisiä. Ruotsinkieliset suunnitelmat (yhteensä 60 sivua) käännettiin suomeksi tekoälyn avustuksella. Tekoälynä on käytetty vuoden 2024 tammi-helmikuussa Chat GBT:tä. Ruotsinkieliset suunnitelmatekstit ovat kopioitu niiden sähköisestä versiosta ja liitetty osa kerrallaan tekoälysovellukseen kysymyksen ”Can you translate the following text in Finnish?” jatkoksi.

Tekoälyn käyttö nopeutti kääntämistä ja säästi aikaa, mutta sen kääntämä teksti sisälsi useita virheitä. Analyysivaiheessa käytettävissä oli siksi tekoälyn avulla suomennettu sekä alkuperäinen ruotsinkielinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulostettuina. Tekoälyn tuottaman suomennoksen jälkeen tutkimuskysymyksen kannalta kiinnostaviksi nousseet kohdat on kuitenkin vielä varmistettu koulutuksensa puolesta ruotsia hyvin osaavalla henkilöllä. Ruotsinkielisistä suunnitelmista tehdyt nostot tulososiossa on esitetty alkuperäisellä kielellä.

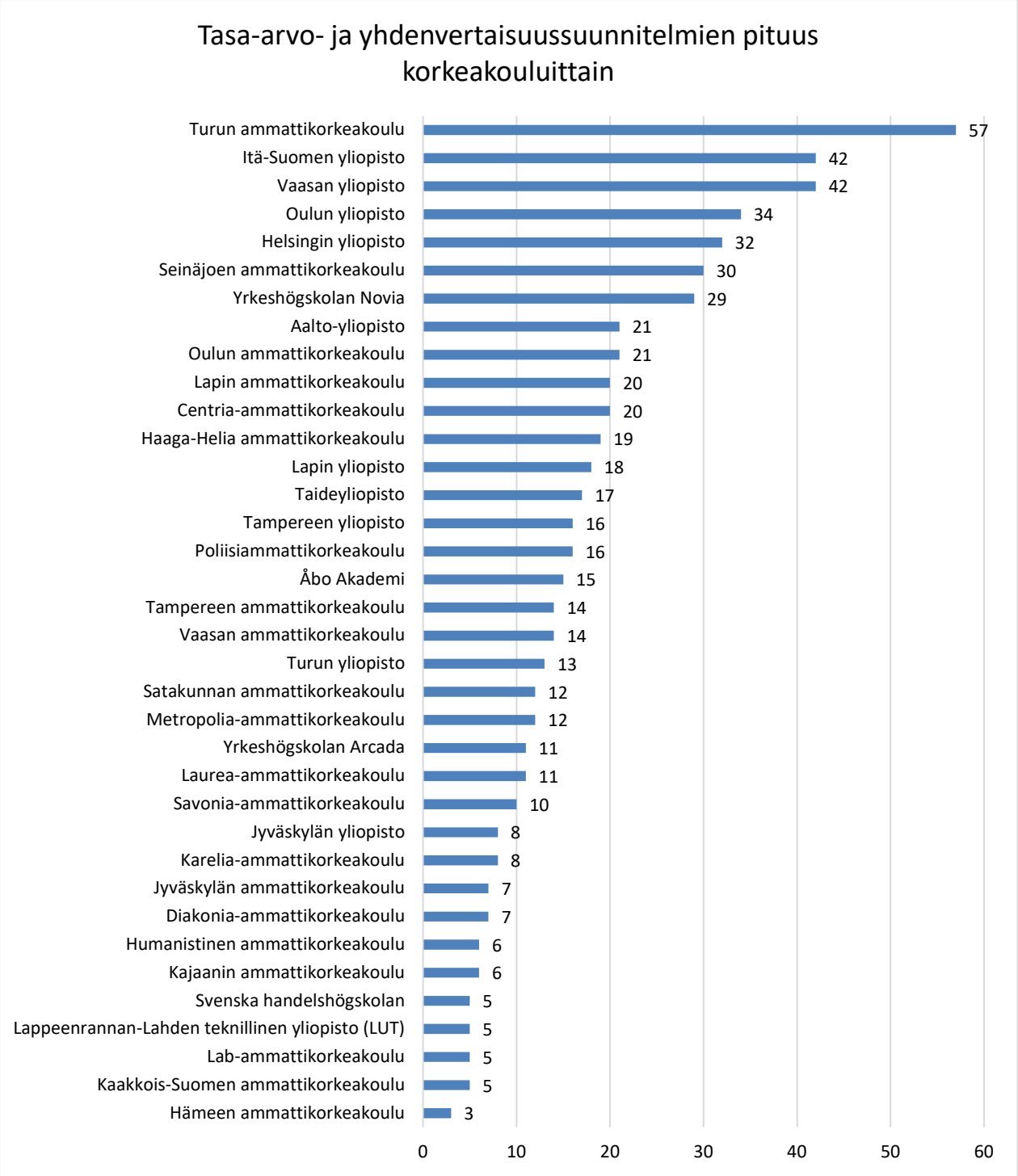
Tutkielman aineiston suunnitelmat ovat korkeakouluissa laadittuja. Suomessa Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimii yhteensä kolmetoista yliopistoa. Näistä yksitoista luokitellaan julkisoikeudellisiksi laitoksiksi. Loput kaksi yliopistoa, Aalto-yliopisto ja Tampereen yliopisto, ovat korkeakoulusäätiöitä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023a.) Kaikki Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimivat yliopistot kuuluvat tutkielman aineistoon. Suomessa toimii lisäksi myös Maanpuolustuskorkeakoulu, joka tarjoaa sotilasalan korkeakoulututkintoja ja toimii puolustushallinnon alaisuudessa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023a). Kyseinen korkeakoulu ei kuitenkaan kuulu tämän tutkielman aineistoon. Yliopistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sivumäärä aineistossa oli yhteensä 268 sivua, kun laskuista jätettiin pois kansilehdet, sisällysluettelot ja mahdolliset koko sivun täyttävät kuvituskuvat.

Seuraavana luetellaan kaikki yliopistot, joiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut osana aineistoa. Yliopiston nimen jälkeen sulkeissa suunnitelman sivumäärä: Aalto-

yliopisto (21 sivua), Helsingin yliopisto (32 sivua), Itä-Suomen yliopisto (42 sivua), Jyväskylän yliopisto (8 sivua), Lapin yliopisto (18 sivua), Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT (5 sivua, sama suunnitelma kuin Lab-ammattikorkeakoululla), Oulun yliopisto (34 sivua), Svenska handelshögskolan (5 sivua), Taideyliopisto (17 sivua), Tampereen yliopisto (16 sivua), Turun yliopisto (13 sivua), Vaasan yliopisto (42 sivua) ja Åbo Akademi (15 sivua).

Opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuudessa toimivia, osakeyhtiömuotoisia ammattikorkeakouluja on Suomessa 22. Poliisiammattikorkeakoulu Tampereella kuuluu puolestaan sisäministeriön alaisuuteen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023b.) Kaikki edellä mainitut ammattikorkeakoulut kuuluvat tutkielman aineistoon, eli aineistoon lukeutuu yhteensä 23 ammattikorkeakoulun suunnitelmat. Suomessa toimii lisäksi ammattikorkeakoulu Högskolan på Åland, jonka suunnitelmaa ei aineiston rajaamiseksi sisällytetty aineistoon. Aineistoon kuuluvien ammattikorkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien yhteenlaskettu sivumäärä on 343. Sivumääriin ei ole laskettu otsikkosivua, sisällysluetteloa tai esimerkiksi kokonaista kuvituskuvan täyttämää sivua. Mahdolliset linkit lisälukemiseen ja liitteenä olevat palkkataulukot on sen sijaan laskettu sivumäärään mukaan.

Seuraavana luetellaan aineistoon kuuluvat ammattikorkeakoulut ja nimen jälkeen sulkeissa suunnitelman sivumäärä: Centria-ammattikorkeakoulu (20 sivua), Diakonia-ammattikorkeakoulu (7 sivua), Haaga-Helia ammattikorkeakoulu (19 sivua), Humanistinen ammattikorkeakoulu (6 sivua), Hämeen ammattikorkeakoulu (3 sivua), Jyväskylän ammattikorkeakoulu (7 sivua), Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (5 sivua), Kajaanin ammattikorkeakoulu (6 sivua), Karelia-ammattikorkeakoulu (8 sivua), Lab-ammattikorkeakoulu (sama suunnitelma kuin Lappeenrannan–Lahden teknillisellä yliopistolla, 5 sivua), Lapin ammattikorkeakoulu (20 sivua), Laurea-ammattikorkeakoulu (11 sivua), Metropolia-ammattikorkeakoulu (12 sivua), Oulun ammattikorkeakoulu (21 sivua), Poliisiammattikorkeakoulu (16 sivua), Satakunnan ammattikorkeakoulu (12 sivua), Savonia-ammattikorkeakoulu (10 sivua), Seinäjoen ammattikorkeakoulu (30 sivua), Tampereen ammattikorkeakoulu (14 sivua), Turun ammattikorkeakoulu (57 sivua), Vaasan ammattikorkeakoulu (14 sivua), Yrkeshögskolan Arcada (11 sivua) ja Yrkeshögskolan Novia (29 sivua).



Kuvio 2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sivumäärät korkeakouluittain.

Kuviossa 2 on lueteltuna kaikki aineistoon kuuluvat korkeakoulut, ylhäältä alas pisimmästä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta lyhimpään suunnitelmaan. Aineistoon kuuluvien suunnitelmien sivumäärä vaihteli paljon korkeakoulusta toiseen. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välillä suunnitelmatekstien sivumäärien pituuksissa ei ole havaittavissa juurikaan eroa.

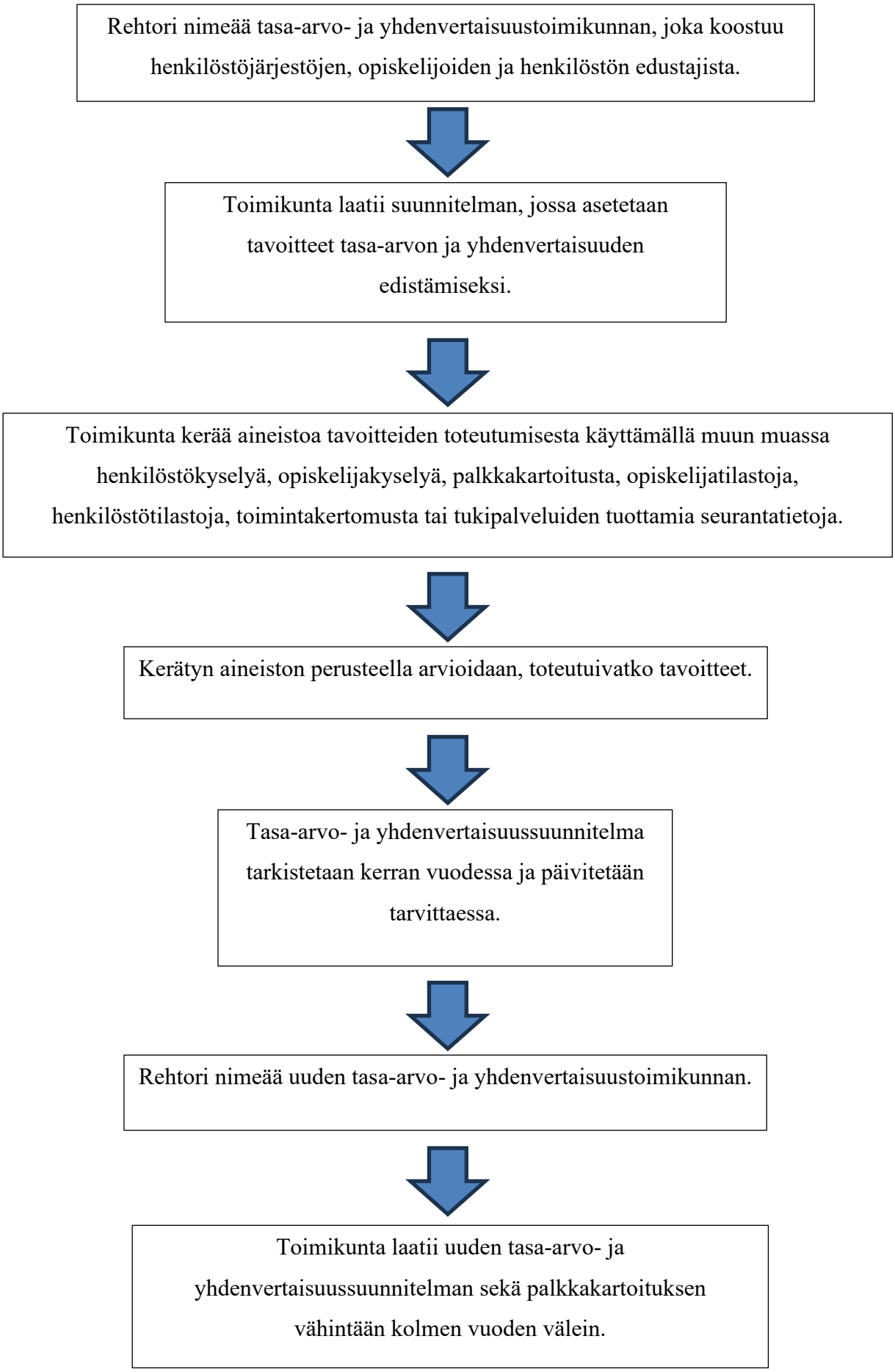
4.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinta korkeakouluissa

Aineiston syvemmäksi ymmärtämiseksi on olennaista käydä läpi sitä, mikä on se prosessi, jonka kautta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat korkeakouluissa laaditaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan prosessi vaihtelee hiukan korkeakoulusta toiseen. Vaihtelua ilmenee korkeakouluissa sen suhteen, minkä ammattinimikkeen ihmisiä suunnitelmaa on valmistelemassa, kuinka moni suunnitelmaa valmistelee sekä siinä, miten suunnittelutyö on organisoitu ja kuinka usein sen tiimoilta kokoustetaan.

Korkeakoulujen välillä voi olla myös eroja siinä, kuinka paljon rahaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävään työhön annetaan. Esimerkiksi Heikkinen (2011, 179) tuo esille, että isommissa yliopistoissa voi olla palkattuna erillinen tasa-arvovastaava. Resurssien määrä voi osaltaan vaikuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun mahdollisuuksiin korkeakouluissa.

Työntekijöitä ja opiskelijoita koskevan suunnitelman laadinnassa on eroja muun muassa päivittämistiheyden suhteen. Tämä johtunee laista, joka on määritellyt opiskelijoita koskevan suunnitelman laadintaväliksi vähintään kolme vuoden välein (L 1329/2014, 5 a §). Mikään ei estä korkeakoulua toki laatimaan uuden suunnitelman tätä useamminkin. Työntekijöille tehtävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintatiheydessä sen sijaan ollaan lain osalta tiukempia, sillä palkkatarkoituksen sallitaan olevan laadittu kolmen vuoden välein vain, mikäli suunnitelma muuten arvion ja uusien toimenpiteiden osalta laaditaan vuosittain (L 1329/2014, 6 a §).

Erotettavissa on kuitenkin joitakin perusaskelia, joiden kautta suunnitelmat korkeakouluissa luodaan ja päivitetään. Seuraavalla sivulla (kuviossa 1) esitellään korkeakouluissa tehtävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyön vaiheet pääpiirteittäin. Kuviossa on yhdisteltynä korkeakoulujen nettisivuilla ollutta tietoa siitä, kuinka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta korkeakoulussa etenee.



Kuvio 1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu korkeakoulussa vaiheittain.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyö lähtee liikkeelle siitä, että rehtori nimeää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan. Toimikunta saa toimia usein kolme vuotta kerrallaan. Toimikunta koostuu kolmentyyppisistä edustajista, eli henkilöstöjärjestöjen, opiskelijoiden ja henkilöstön edustajista. Henkilöstöjärjestöjen edustajia voivat olla esimerkiksi Opettajien ammattijärjestön, Professoriliiton tai Tieteentekijöiden liiton edustajat. Opiskelijoiden edustajia ovat useissa suunnitelmissa ylioppilaskunnan tai muun oppilaskunnan jäsenet. Henkilöstöä voi olla edustamassa esimerkiksi luottamusmies.

Toimikunnan nimeämisen jälkeen luodaan uusi suunnitelma, mikäli suunnitelma on jo ollut käytössä lähes kolme vuotta. Mikäli suunnitelma on tätä tuoreempi, riittää, että se vain tarkistetaan ja päivitetään. Uuteen suunnitelmaan kirjataan korkeakoulun yhteiset tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Usein tavoitteet voidaan muodostaa aiemman kauden arvioiden pohjalta nousseista, toimenpiteitä vaativista aiheista. Suunnitelman työstövaiheeseen voidaan pyytää myös työryhmän ulkopuolelta asiantuntijoita (ks. esim. Haaga-helia-ammattikorkeakoulu, 2021).

Kun suunnitelma on laadittu, seurataan suunnitelman tavoitteiden toteutumista. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan keräämällä mahdollisimman laajalti aineistoa. Aineistona voidaan käyttää henkilöstöraporttia vuosittain, henkilöstötutkimusta vuosittain, opiskelijoille suunnattuja kyselyjä, opiskelijatilastoja ja opiskelijapalautteita, palkkakartoitusta, työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportteja viiden vuoden välein tai esimerkiksi työturvallisuus- ja työterveysriskien arviointia viiden vuoden välein. Aineiston pohjana voidaan käyttää lisäksi muun muassa työyhteisön kehittämissuunnitelmaa vuosittain (ks. esim. Metropolia-ammattikorkeakoulu, 2023, s. 17), toimintakertomusta, henkilöstötilinpäätöstä, palkkakartoitusta, hyvinvoinnin kyselyjä ja henkilöstölle sekä opiskelijoille suunnattuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyjä (ks. esim. Lapin ammattikorkeakoulu 2023, s. 2). Aineiston pohjalta voidaan arvioida sitä, päästiinkö asetettuihin tavoitteisiin ja luodaan raportti toimikunnan kauden päätteeksi, joka sisältää mahdollisia uusia ehdotuksia toimenpiteiksi.

Suunnitelman tavoitteiden toteutuminen arvioidaan kauden lopussa ja tässä yhteydessä usein päivitetään suunnitelma. Tätä kautta toimikunta siis tukee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä korkeakouluissa. Prosessi muodostaa korkeakoulussa siten niin ikään syklin, jonka tavoitteena on tarkastella tehtyjen toimenpiteiden toimivuutta ja sitä, onko jotakin vielä parannettavissa kerätyn aineiston pohjalta.

Osassa korkeakouluja on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnan ohella toimintaryhmiä. Niitä muodostaessa huomioidaan opiskelija- ja henkilökuntaedustus ja toisinaan niiden muodostamisessa käytetään hyväksi jo olemassa olevia korkeakoulujen laatutyöryhmiä. Toimintaryhmä laatii ja päivittää vuosittaiset korkeakoulukohtaiset toimenpidesuunnitelmat ja vastaa niiden etenemisestä ja työn edistämisestä. Tämän lisäksi se seuraa suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja raportoi vuosittain yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnalle ja huolehtii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden tiedotuksesta ja yleisestä viestinnästä korkeakoulussa, johtoryhmää myöten. Toimintaryhmässä on aina mukana opiskelijaedustaja tai useita opiskelijaedustajia. (ks. esim. Aalto-yliopisto, 2019.)

Häirinnän ehkäisemiseksi korkeakouluilla on myös koulukohtaisia tapoja järjestää häirintäyhdyshenkilöt. Yliopistoissa esimerkiksi ylioppilaskunta voi valita keskuudestaan vähintään yhden häirintäyhdyshenkilön, joka toimii opiskelijoiden apuna häirintätapauksissa ja pysyvänä ylioppilaskunnan edustajana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnassa. (ks. esim. Aalto-yliopisto, 2019.)

Ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa on pääpiirteittäin sama suunnittelun prosessi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen tiheys vaihtelee vuodesta kahteen. Suunnitelman päivitystarve käsitellään osassa korkeakouluja joka toinen vuosi (ks. esim. Vaasan yliopisto, 2017, s. 7). On olemassa myös korkeakouluja, jotka laativat uuden suunnitelman tiheämmin. Esimerkiksi Metropoliassa (2023, s. 16) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kaksivuotiskaudeksi kerrallaan. Myös suunnitelmaa työstävän toimikunnan toimikausi voi olla pidempi, kuin kuviossa 1 mainittu kolme vuotta. Toimikausi voi olla esimerkiksi viisi vuotta (ks. esim. Turun yliopisto, 2021, s. 5).

Joissakin ammattikorkeakouluissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua voivat ohjata sitä tukevat rahoitusohjelmat. Esimerkiksi Horizon Europe- rahoitusohjelman kautta Euroopan Unionin komissio asettaa tietyt ehdot tasa-arvosuunnitelmalle, jotka korkeakoulun tulee täyttää (ks. esim. Tampereen ammattikorkeakoulu, 2021, s. 12). EU:n komission asettamien vaatimusten täyttäminen on siten rahoituskelpoisuuden edellytys (Turun ammattikorkeakoulu 2023, s. 11).

Useimmiten opiskelijoita koskevan suunnitelman laadintaan osallistuu myös henkilökunnan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta tekee tiivistä yhteistyötä henkilöstön ja opiskelijakunnan kanssa. Siihen voi kuulua esimerkiksi opetushenkilöstöä edustava työsuojeluvaltuutettu, tutkijoita, hallintohenkilöstöä edustava varavaltuutettu,

yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojelupäällikkö, turvallisuuspäällikkö ja mahdollisia muita asiantuntijoita (ks. esim. Yrkeshögskolan Arcada, 2022, s. 11).

Toinen esimerkki suunnittelutyöhön osallistuvista henkilöistä on työryhmä, joka koostuu hallintojohtajasta, työsuojeluvaltuutetusta, lehtoreista, osaamisen kehittämisen päälliköstä, opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajasta, opintoasiainpäälliköstä, Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ) pääluottamusmiehestä, opetuksen kehittämispäälliköstä ja henkilöstöpalveluiden suunnittelijasta (ks. esim. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 2022, s.4). Työryhmään tai toimikuntaan kuuluvien ammattinimikkeet siis vaihtelevat, mutta pääperiaatteena on aina se, että edustamassa on korkeakoulun henkilöstöä, henkilöstöjärjestön edustaja sekä opiskelijoiden edustaja.

Tasa-arvotyöryhmän sijaan voidaan järjestää niin, että korkeakoulun työntekijöiden osalta suunnitelman toteutumista seuraa yhteistoimintaneuvottelukunta (ks. esim. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, 2022, s. 28). Opiskelijoiden osalta korkeakoulun johtoryhmä vastaa siitä, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään organisaatiossa tietoisesti ja tavoitteellisesti ja että korkeakoulu täyttää suunnitelmassa kuvatut tavoitteet. (Yrkeshögskolan Arcada, 2022, s. 11–12.)

Tavat saada suunnitelmatyöhön mukaan ihmisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ulkopuolelta voivat toisinaan olla luovia ja osallistavia. Suunnitelmatyö voidaan esimerkiksi aloittaa ensin työsuojelutoimikunnassa työpajassa ja jatkaa työpajaa opiskelijoille ja henkilökunnalle suunnatulla avoimella keskustelulla, jossa ihmiset voivat antaa näkemyksiä ja ehdotuksia toimenpiteiksi uudessa suunnitelmassa. Työpajoja voidaan järjestää lisäksi pelkästään opiskelijoille. Työpajojen kautta voi saada laajasti aineksia koskien sitä, miten yhdenvertaisuutta korkeakoulussa voisi edistää. (ks. esim. Yrkeshögskolan Arcada, 2022, s. 3–4.) Työpajatoiminnan kautta kehitysehdotuksia voidaan antaa joissakin korkeakouluissa myös anonyymin e-lomakkeen kautta. (ks. esim. Metropolia- ammattikorkeakoulu, 2023, 16.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta tehtäviin toimenpiteisiin ja arviointeihin liittyviä vastuita voidaan jakaa korkeakoulussa niin, että yksi henkilö johtaa opiskelijoita koskevia asioita, toinen johtaa työntekijöitä koskevia asioita. Voidaan päättää esimerkiksi siten, että henkilöstöjohtaja seuraa suunnitelma tavoitteita työsuojelutoimikunnan kokouksissa neljä kertaa vuodessa. Opiskelijoiden suunnitelmasta puolestaan voi vastata hallintojohtaja, jonka johtamana hyvinvointityöryhmä kokoontuu kolme kertaa vuodessa seuraamaan tavoitteiden

toteutumista. Näiden lisäksi vielä tehdään koko korkeakouluyhteisön osalta yhteinen tapaaminen. (ks. esim. Haaga-Helian ammattikorkeakoulu, 2021.)

Vaikka tietyt henkilöt olisivat sovittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työstäjiksi, myös muita henkilöstön työntekijöitä voidaan sallia osallistuvan suunnitelmaa laativan työryhmän kokouksiin. Yliopiston tasa-arvovastaavalla, esteettömyyssuunnittelijalla sekä ylioppilaskunnan edustajalla on läsnäolo-oikeus toimikunnan kokouksissa. (ks. esim. Turun yliopisto, 2021, s. 5). Työntekijöiden osalta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa kartoittavien kyselyiden tuloksia voidaan purkaa esimerkiksi johtoryhmässä, yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnassa, työhyvinvointiryhmässä sekä ammattikorkeakoulun osakeyhtiön hallituksessa. (ks. esim. Karelian ammattikorkeakoulu, 2022). Uuden opiskelijoita koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman korkeakoulussa vahvistaa useimmiten lopuksi rehtori (ks. esim. Lapin ammattikorkeakoulu, 2023, s. 2).

4.3 Analyysi

Analyysitapana tutkielmassa on diskurssianalyysi. Diskurssianalyysin perusajatus on, että kielenkäyttö rakentaa sosiaalista todellisuutta (Suoninen 2025). Diskurssit ovat merkityksellistämisen käytänteitä, joilla pyritään vakiinnuttamaan omaa ”totuutta” tietyn asian suhteen. Diskursseissa kieli on resurssi, jolla merkityksiä rakennetaan ja silloin rakennetut merkitykset ja totuudet kietoutuvat yhteen vallan sekä tietämisen tapojen ja keinojen kanssa. Silloin kun diskurssilla pyritään vakiinnuttamaan tietty totuus, ne ilmentävät myös ihmisten tapoja ja mahdollisuuksia tietää ja vaikuttaa – sekä käyttää valtaa. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, kappale Diskurssit ja valta.)

Diskurssianalyysin kautta voi tutkia myös tarkemmin sitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekstejä muovaavat ja osiltaan rajoittavat sen sosiaaliset kontekstit, kuten aika ja paikka, jossa teksti on luotu (Taylor, 2013, s. 3–4). Tämän tutkielman aineistoa muovaavia tekijöitä ovat esimerkiksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ympärillä käyty keskustelu yhteiskunnassa ja mediassa, johon toisinaan liittyy myös jännitteisyyttä. Rajaavia tekijöitä teksteille voivat olla lain antamat vaatimukset tekstille ja tekstin tekoprosessiin kuuluva hallinnollinen sosiaalinen konteksti, sekä sosiaalisesti rakentuneet säännöt ja normit.

Aineistolle tein diskurssianalyysin, joka lähti liikkeelle siitä, että luin aineiston ensin kertaalleen huolellisesti läpi. Aineiston esilukemisen jälkeen lähdin hahmottamaan aineistosta

alustavia huomioita. Työskentelyssä apuna käytin Exceliä. Aineistomassasta karsiutui tässä vaiheessa muun muassa suorat viittaukset lakeihin sekä lakien antamat määritelmät yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle, sillä ne eivät vastaa suoraan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi aineistomassasta jäivät ulkopuolelle yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnasta ja toimeenpanosta vastuussa olevat työntekijät tai työntekijäryhmät ja niiden käsittely.

Kolmannella luentakerralla Excelissä alleviivasin ja tein koodauksia aineistoon. Kun tietty tapa merkitykselliseä tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta alkoi tulla toistamiseen vastaan, kirjasin tekstikohdan perään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsittelyn näkökulmaa tiiviimmin kuvaavia koodisanoja. Tekemiäni alustavia koodauksia aineistolle olivat merkinnät ”rajoite”, ”jo saavutettu”, ”poikkeus”, ”ratkaisu” ja ”eri mieltä”. Kolmannen luentakierroksen jälkeen yleinen hahmotelmani aineistosta oli, että siinä pyrittiin käyttämään pääosin mahdollisimman neutraalia kieltä, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta.

Koodauksen jälkeen analyysi eteni niin, että jaottelin erilliseen tiedostoon niitä suunnitelmatekstin kohtia, jotka käsittelivät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta samasta näkökulmasta käsin. Ruotsinkielisiä suunnitelmatekstien kohtia jaottelin rinnan niiden alkuperäisen tekstin ja käännöksen kanssa. Aineistosta alkoi hahmottumaan sisällöltään erillisiä kokonaisuuksia tarkastelemalla esimerkiksi kieltämistä. Osassa tekstejä korostuivat esimerkiksi kieltosanat, joten sanaa ”ei” sisältävät tekstikohdat olivat loogista erottaa muusta aineistosta erilliseksi. Teksteissä ilmeni eroja tavoissa käyttää kieltosanoja. Kielto oli joko yleinen kielto syrjiä tai kielteinen ilmaisu siitä, ilmeneekö epätasa-arvoa tai yhdenvertaisuuden puutteita korkeakoulussa. Siten jaottelin nämäkin kieltosanoja sisältävät tekstikohdat erillisiin tiedostoihin.

Havaitsin yhtäläisyyksiä tiettyjen suunnitelmatekstien välille, jotka merkityksiltään ja käsittelyn keinoiltaan erosivat toisista suunnitelmatekstin kohdista. Kun suurin osa aineiston tekstistä oli sävyltään neutraalia, oli melko helppoa erottaa, kun luettaessa ilmenikin poikkeuksellisen kantaaottavaa, pohtivaa tai avoimesti korkeakouluissa ilmeneviä haasteita käsittelevää tekstiä. Nämä tekstit jaottelin edelleen tarkemmiksi kokonaisuuksiksi pohtimalla sitä, miten ja millaisesta näkökulmasta ne tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rakensivat. Toisissa tekstikohdissa esimerkiksi kävi ilmi mielenkiintoisia suunnanvaihtoja sen suhteen, mitä käsitellään. Ensiksi tekstikappaleessa käsittely kohdistui korkeakoulun tavoitteeseen edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, jonka jälkeen käsittely ja huomio siirrettiinkin korkeakoulun

ulkopuolelle. Tämä kiinnitti huomioni analysoidessa tekstiä, ja alleviivasin kyseisen tekstikohdan aineistosta eri värillä.

Hahmotin esimerkiksi sellaiset tekstit itsenäisiksi muista, jotka pohtivat sitä, milloin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja sen noudattamista tulee punnita erikseen. Ne erosivat puolestaan teksteistä, joissa ilmaistiin työpaikalla tai opiskelijoiden keskuudessa nousseita haasteita ja ehdotettiin toimenpide-ehdotuksia, joissa ei käytetty tarkemmin selostusta, vaan etsittiin suorasukaisemmin ratkaisuja ongelmiin. Kielenkäytön sävy ja tapa tarkastella tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta oli silloin tulkittavissa erilaiseksi.

Keinoja merkityksellistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta hahmotin aineistosta tarkastelemalla sanojen ja lauseiden muotoilua. Kuten Suoninen (2025) kuvaa diskurssianalyysissa olennaiseksi, kävin läpi suunnitelmatekstejä keskittyen erityisesti siihen, *mitä* tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta suunnitelmissa sanotaan ja *miten* sanotaan. Pohdin, millä adjektiiveilla alustavasti hahmoteltuja tekstikohtia voisi kuvata.

Palasin välillä tutkimuskysymyksen äärelle ja taustateoriaan, jonka jälkeen luin aineistoa jälleen läpi. Analyysin kuului syvempi aineistoon perehtyminen, sillä aineiston lukemista tein useamman kerran. Analyysivaihe oli pitkä ja annoin sille aikaa jopa vuoden. Jaotelluista tekstin kohdista hahmotin laajempia kokonaisuuksia. Kun enää uusia, aiemmista erottuvia käsittelyn ja ymmärtämisen tapoja tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen tekstistä ei löytynyt, alustavan jaottelun pohjalta pystyin muodostamaan laajemmat kokonaisuudet ja niiden pohjalta yhteensä neljä diskurssia, jotka vastasivat tutkielmassa asetettuun tutkimuskysymykseeni.

5 Tulokset

Aineistosta erottui neljä erilaista diskurssia eli sellaisia merkityksellistämisen käytänteitä, joilla pyritään vakiinnuttamaan subjektiivinen ”totuus” yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilasta korkeakoulussa (Pietikäinen & Mäntynen 2019). On tärkeää huomioida, että merkityksellistämisen tapoja yhdessä suunnitelmassa saattoi olla useita, eikä yksikään suunnitelma edustanut vain yhtä tiettyä diskurssia. Toisin sanoen, eri ”totuuksia” tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta aineiston teksteissä oli useita.

Aineistosta löydetyt diskurssit olivat kieltävä diskurssi, tasapainotteleva diskurssi, häivyttävä diskurssi ja tiedostava diskurssi, joista jokainen rakensi tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta omanlaistaan merkitystä.

5.1 Kieltävä diskurssi: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus jo saavutettuina asioina

Kieltävä diskurssi ilmeni puhetapana, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyivät jo saavutettuina tavoitteita. Kieltävässä diskurssissa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien haasteiden tai puutteiden ilmeneminen suunnitelmissa kiistettiin. Kieltämistä tapahtui suunnitelmissa koskien esimerkiksi palkkauksen epätasa-arvoa. Seuraavassa esimerkissä otetaan kantaa korkeakouluhenkilöstön palkkauksen epätasa-arvoisuuteen:

> Nykyiset opetushenkilöstön palkkavariaatiot aiheutuvat lähtökohtaisesti työehtosopimuksen mukaisesta, palveluvuosiin perustuvasta palkkaporrastuksesta sekä tekniikan alalla esiintyvästä erillisestä saatavuuslisästä. Lapin ammattikorkeakoulussa sukupuolella ei opetushenkilöstön palkkojen kohdalla ole minkäänlaista merkitystä. – Lapin ammattikorkeakoulu, 2023, s. 2–3

Koska sukupuolen kielletään vaikuttavan palkkaan millään lailla, edellä nostetussa puhetavassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyvät palkkauksen osalta jo saavutettuina tavoitteina. Diskurssilla pyritään vakiinnuttamaan totuus siitä, että epätasa-arvoisuutta tai yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmia palkkauksessa ei korkeakoulussa ilmene. Samassa suunnitelmassa kieltäminen tapahtuu myöhemmin vielä uudelleen korostaen sitä, etteivät hallinto- ja tukipalvelujen henkilöstön (HTP-henkilöstön) palkkojen erot selity sukupuolella:

> Lapin ammattikorkeakoulussa sukupuolella ei HTP-henkilöstön palkkojen kohdalla ole minkäänlaista merkitystä. Alempana esitetyssä palkkataulukossa miesten palkkakeskiarvo on jonkin verran korkeampi kuin naisten, mutta eroa selittää tehtävien vaativuus. – Lapin ammattikorkeakoulu, 2023, s. 3

Kieltävä diskurssi ilmeni toisaalta myös puhetapana, jossa tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden tavoittelun kuvattiin jäävän korkeakoulun omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle. Puhetavoissa ilmeni tällöin etäännyttämistä suhteessa tavoitteeseen edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, kun huomio kiinnittyi oman toiminnan ja vastuun ulkopuolelle, esimerkiksi ulkopuolisiin olosuhteisiin tai tehtyihin sopimuksiin. Kun puhetavassa tavoite tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä viedään ”etäämmälle”, kuten jonkin toisen tahon vastuuksi, samalla kierretään korkeakoulun täyttä vastuuta sekä kiistetään se, että korkeakoululla olisi täydet mahdollisuudet edistää asioita.

Etäännyttäminen suunnitelmissa ei ole välttämättä tiedostettu tai suora ilmaus pitää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä vähemmän tärkeänä, mutta se ohjaa korkeakoulua vastuunottajana kauemmas tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vastuista ja vaatimuksista. Tämä ilmenee esimerkiksi seuraavassa suunnitelmatekstin otteessa:

> TAMKissa on kokemusta projekteista, joissa on pyritty kannustamaan naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille (esim. NAU-hanke: Naiset tasa-arvoisesti uralle). Pääsääntöisesti tällainen vaikuttaminen tapahtuu kuitenkin jo toisella asteella ennen ammatillisiin tai korkeakouluopintoihin siirtymistä. – Tampereen ammattikorkeakoulu, 2021, s. 10

Etäännyttämistä tapahtui myös esimerkiksi suunnitelmassa, jossa käsiteltiin palkkatasa-arvoa korkeakoulussa. Puhetavassa korostui se, että palkkauksen yhdenvertaisuuteen tahdotaan vaikuttaa, mutta tietyt tekijät, kuten sopimukset, vaikuttavat siihen, miten pitkälle yhdenvertaisuutta voidaan edistää.

> Turun AMK edistää aktiivisesti yhdenvertaista palkkausjärjestelmää. Eri koulutusalojen tai sektorien välisiin palkkaeroihin pyritään vaikuttamaan työehtosopimuksen rajoissa. – Turun ammattikorkeakoulu, 2023, s. 17

Samassa suunnitelmassa todettiin myöhemmin myös parannustarpeita esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyen. Lopuksi etäännyttäminen kyseisistä tavoitteista tapahtuu toteamalla, ettei kaikkiin tiloihin voida kuitenkaan vaikuttaa. Puhetavassa tullaan siten kieltäneeksi korkeakoulun täydet vaikutusmahdollisuudet edistää fyysistä saavutettavuutta eli esteettömyyttä. Suunnitelmassa todettiin seuraavaa:

> Vuonna 2022 tehdyn saavutettavuusselvityksen perusteella Kupittaan kampuksen fyysisessä saavutettavuudessa (esteettömyys) sekä tarjolla olevissa palveluissa ja niitä koskevan tiedon löytämisessä on parannettavaa erityisesti näkö- tai liikuntarajoitteisten henkilöiden näkökulmasta. Osa tiloihin liittyvistä kehittämistarpeista on kiinteistöt omistavan tahon hallinnassa ja päätösvallassa. – Turun ammattikorkeakoulu, 2023, s. 41

Toinen esimerkki etäännyttämisestä puhetapana ovat suorat ilmaukset siitä, että jokin tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden osa-alue on jo saavutettu. Seuraavassa esimerkissä korostetaan erityisesti hyvää sukupuolijakaumaa rehtorien, vararehtorien, hallituksen sekä johtoryhmän osalta:

> Förutsättningarna för en positiv utveckling är goda och Hankens rektorat, styrelse och ledningsgrupp har redan idag uppnått en god könsbalans. – Hanken, 2020, s. 1

Kun suunnitelmassa todetaan jokin yhdenvertaisuuden osa-alue saavutetuksi, ei nouse tarvetta parantaa tai kehittää sitä. Kyse on myös siitä, että huomio kiinnittyy mahdollisten haasteiden sijaan siihen, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta tehtävässä työssä on jo onnistututtu. Puhetavassa etäännyttäminen ei välttämättä ole tiedostettua, mutta se kuvastaa sitä, miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarve suunnitelmissa näyttäytyy ja rakentaa ymmärrystä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta jo tässä hetkessä saavutettuna tavoitteena.

Kieltävässä diskurssissa ilmeni myös puhetapoja, joissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus jäsentyi ylipositiivisen tulkinnan tuloksena, kun arvioitiin oman korkeakoulun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa. Seuraavassa esimerkissä puretaan työhyvinvointikyselyn tuloksia ylipositiivisen tulkinnan keinoin:

> Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioitiin olevan hyvällä tasolla yliopistossamme. Lähes puolet vastaajista katsoi niiden toteutuvan yksikössään joko hyvin tai erinomaisesti. Esimiehen toiminnan arvioi tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi lähes 60 % vastaajista. – Yli puolet ei ollut kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viime vuoden aikana. Noin viidennes vastaajista oli kokenut suoranaista häirintää ja kiusaamista työssään. – Lapin yliopisto, 2020, s. 4

Edellä olevassa nostossa ei korosteta sitä, että hiukan yli 40 % vastaajista ei koe esimiehensä toimintaa tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Nostossa ei myöskään tuoda esiin, että vajaa puolet henkilöstöstä on kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viime vuoden aikana. Tekstissä jää avoimeksi myös se, mitä eroa on häirinnällä ja ”suoranaisella häirinnällä”. Kun kyselyn tulokset puretaan toteamalla, että toteutuminen on hyvällä tasolla, ja prosenttiosuudet esitetään toisin päin ylipositiivisen tulkinnan keinoin, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyvät korkeakoulussa olevan jo saavutettuja. Kun kieltävä diskurssi ilmenee puhetapana, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus rakentuvat jo saavutetuiksi tai onnistuneiksi tavoitteiksi, samalla tullaan osin mitätöineeksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman alkuperäinen tarkoitus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

5.2 Tasapainottelun diskurssi: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tapauskohtaisesti arvioitavina seikkoina

Tasapainottelun diskurssissa korostuivat sellaiset puhetavat, joissa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo rakentuivat tapauskohtaisesti arvioitavina tavoitteina sen sijaan, että ne olisivat poikkeuksetta tilanteesta toiseen noudatettavia tavoitteita. Diskurssissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyivät arvioinnin kohteina etenkin silloin, kun suunnitelmassa ilmeni kaksi keskenään rinnakkaista tavoitetta, jolloin asiassa tarvittiin luoda kompromissi.

Tasapainottelun diskurssin muodostivat puhetavat, joissa esimerkiksi uskonnon harjoittamisen ja vakaumusten yhdenvertaisuus näyttäytyi tapauskohtaisesti arvioitavana tavoitteena. Tavoite työtehtävien hoitamisesta kuvataan suunnitelmassa sellaiseksi, joka arvioidaan menevän tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvän tavoitteen edelle. Tarkempi määritelmä siitä, mikä on ”kohtuuttomasti” yhteisön toimintaan vaikuttamista, jää tekstissä avoimeksi:

> Uskonnon harjoittaminen tai vakaumus eivät kuitenkaan saa kohtuuttomasti vaikuttaa tehtävien hoitamiseen tai yhteisön toimintaan. Uskonnon tai vakaumuksen perusteella tapahtuva syrjivä toiminta on aina kiellettyä. – Helsingin yliopisto, 2021, s. 14

Edellä olevassa suunnitelmatekstissä korostuu, että syrjiminen on aina uskonnon tai vakaumuksen perusteella kiellettyä, mutta jos uskonto tai vakaumus esimerkiksi estää työtehtävien hoitamisen tai vaikeuttaa työtehtävien hoitamista, voidaan todeta, ettei henkilö uskonnon tai vakaumukseen liittyvän toiminnan tai käytännön puolesta sovellu toimimaan tietyssä työtehtävässä.

Koska yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on lain vaatima velvollisuus, jota tulee noudattaa ja jota korkeakoulut suunnitelmissaan korostavat tavoiteltavana, tästä suunnitelmien ”yleisestä periaatteesta” poikkeaminen tuottaa tarpeen tehdä selonteon. Selontekoja oli suunnitelmissa vaihteleva määrä ja niissä perusteltiin esimerkiksi, miksi jokin käytäntö on soveliasta ja oikeutettua, vaikka se samalla jättää tietyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistavoitteen toissijaiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvautuu selonteko sekä tarkempi kuvaus siitä, milloin pyrkimys vakaumusten ja uskontojen yhdenvertaisuuteen voidaan tarvittaessa poiketa. Tekstissä korostuu erityisesti tarve kasvojen näkymiselle, mikä koskettaa osaa musliminaisia. Sukupuolen ja uskonnollinen vakaumus pyritään tekstissä kuitenkin piilottamaan. Suunnitelmateksti tasapainottelee rinnakkaisten tavoitteiden välillä pitkään. Lopulta

suunnitelmassa kuitenkin todetaan, että mikäli työtehtävät perustellusti edellyttävät, voidaan edellyttää, että työssä käytettävä vaatetus jättää kasvot näkyviin:

> Pukeutumisvaatimusten perusteet ja kohtuullisuus tulee arvioida tapauskohtaisesti ottaen huomioon turvallisuus-, hygienia- ja vastaavat seikat. Kun uskonnollisten tunnusten käyttö vaikuttaa kasvojen näkymiseen työssä, työnantaja tai vastaava taho yhteistyössä työntekijän/harjoittelijan/opiskelijan kanssa hänen toiveidensa mukaisesti järjestää sellaisen työasun tai sopii sellaisesta työasusta, joka täyttää sekä työntekijän uskontotradition vaatimukset että työtehtävien asettamat vaatimukset. Mikäli työtehtävät (myös harjoittelu tms.) perustellusti edellyttävät kasvojen ilmeiden näkymistä, työnantajan (tai vastaavan, esimerkiksi oppilaitoksen) on sallittua lähtökohtaisesti edellyttää, että vaatetus jättää kasvot näkyviin. – Helsingin yliopisto, 2021, s. 15

Edellä olevassa esimerkissä tasapainottelun diskurssia ilmentää puhetapa, jossa yhdenvertaisuuden tavoittelu näyttäytyy arvioinnin kohteena, kun tasapainotellaan kahden tavoitteen välillä. Tekstissä käydään arvioivaa tasapainottelua sekä työtehtävien vaatimusten täyttämisen, että uskontotraditioiden vaatimusten täyttämisen välillä. Tasapainottelua ilmentävät tekstissä ilmaisuvalinnat ”kohtuullisuus”, ”yhteistyössä”, ”toiveidensa mukaisesti” ja ”lähtökohtaisesti”, jotka voidaan tulkita myös pehmentäviksi retorisiksi keinoiksi.

Selontekona edeltävässä nostossa tuodaan esiin työhön liittyvät velvoitteet, tavoitteet ja arvot turvallisuudesta ja hygieniasta. Yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tuottaa siten tietyt raamit, joiden sisällä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevia tavoitteita voidaan arvioida ja perustellusti arvottaa myös yli yhdenvertaisuuden ja erilaisten uskontojen ja vakaumusten yhdenvertaisuuden ja sisällyttämisen osana työyhteisöä. Huomionarvoista on lisäksi, ettei tekstissä tarkemmin avata, mitkä ovat työtehtäviä, joissa edellytetään kasvojen ilmeiden näkymistä. Tekstissä ei myöskään käydä läpi tarkempaa toimintatapaa, mikäli yhteisymmärrystä työasusta ei saavutetakaan yhteistyöstä huolimatta.

Tasapainottelun diskurssissa käydään myös läpi positiivisen erityiskohtelun tilanteita, joissa erilainen kohtelu nähdään oikeutettuna ja ainoana keinona päästä siihen, että yhdenvertaisuus todellisuudessa toteutuu. Näissä tilanteissa esimerkiksi kohtuullisuuden käsite toistuu usein, Kohtuulliset mukautukset ovat käsite, joka ilmenee yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 15 §) ja sillä tarkoitetaan tekoja, joiden kautta ihmiset, joilla on vamma, saavat yhteiskunnassa yhdenvertaisesti palveluita, koulutusta ja työtä. Käsite ilmenee muun muassa seuraavan suunnitelman tekstissä:

> Syrjintä vammaisuuden, työkyvyn tai neurologisista poikkeamista johtuvan erityisen tuen tarpeen perusteella on kiellettyä, kuitenkin niin että kohtuulliset mukautukset työ- tai opiskeluympäristössä ja niihin liittyvissä järjestelyissä toteutetaan, silloin kun niin tehden voidaan tukea vammaisten, osatyökykyisten ja tai neurologisista poikkeamista johtuvan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden yhdenvertaista osallistumista. – Centria-ammattikorkeakoulu, 2021, s. 16

Edellä olevassa suunnitelmatekstissä korostetaan sitä, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoittelussa on sallittua erityinen kohtelu tiettyjä ihmisiä kohtaan, kun sillä on perusteltu syy, kuten yhdenvertaisen osallistumisen mahdollistaminen.

Eräässä suunnitelmassa puolestaan kielitaito ja yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset kulttuuritaustasta riippumatta asetetaan rinnakkain. Puhetavassa yhdenvertaisuus rakentuu jälleen arvioinnin kohteena. Tehtävää arviointia ohjaa kaksi rinnakkaista vaatimusta opiskelijaa ja korkeakoulua kohtaan. Toisaalta korkeakoulu pyrkii tarjoamaan yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset riippumatta kulttuuritaustasta, toisaalta opiskelijalta itseltään edellytetään kielitaitoa.

> Eri kulttuuritaustaisilla hakijoilla on yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset huomioiden opiskelun edellyttämät kielitaitovaatimukset. – Jyväskylän yliopisto 2022, s. 6

Nostossa riittävä kielitaito nähdään tietynlaisena ehtona, jota opiskelijalta voidaan vaatia. Kunhan riittävä kielitaito opiskelijoilta löytyy, korkeakoulu pyrkii siihen, että eri kulttuuritaustaisilla opiskelemaan hakevilla on yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset. Tasapainottelu tapahtuu ilman selontekoa, sillä kielitaitovaatimukset rakentuvat tekstissä suotavana ja oikeutettuna vaatimuksena opiskelijalle, jotta hän pärjää opinnoissaan.

Tasapainottelun diskursseissa toisinaan annetut selonteot yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoittelusta poikkeamiseksi eivät olleet aina suunnitelmissa aukottomia. Perusteltu syy ja käytännön konkreettiset esimerkit toimintatavoista tai haastavista päätöstilanteista jäivät useammissa tasapainottelun diskursseissa uupumaan. Kaiken kaikkiaan tasapainottelun diskurssi ilmeni puhetapoina, joissa tietty yhdenvertaisuutta tai tasa-arvoa koskeva tavoite asetetaan arvioinnin alaiseksi. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoittelun voidaan katsoa jäävän toissijaiseksi, mikäli perusteltu syy toisen tavoitteen täyttämiseksi esitetään ja se arvioidaan riittävänä.

5.3 Häivyttävä diskurssi: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus neutraloituina teemoina

Häivyttävä diskurssi oli aineistosta selkeästi yleisimmin esiintyvä diskurssi. Diskurssille oli ominaista puhetapa, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyvät neutraloituna. Tekstissä ilmenneitä keinoja olivat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan käsitteistön pukeminen sellaiseen kielelliseen asuun, joka on lukijan näkökulmasta hyvin abstraktia, tulkinnanvaraista ja toteavaa. Seuraavassa on tyypillinen esimerkki useammassa suunnitelmassa esiintyneestä toteamuksesta:

> Meillä on nollatoleranssi syrjinnälle. – Diak ammattikorkeakoulu, 2021, s. 7

Kyseinen maininta nollatoleranssista syrjinnän eri muodoille oli suunnitelmissa varsin yleinen (ks. esim. Diak ammattikorkeakoulu 2021; Hanken Svenska Handelhögskolan 2020; Metropolia-ammattikorkeakoulu 2023, s. 6; Turun ammattikorkeakoulu 2023; Turun yliopisto 2021, s. 2). Puheen nollatoleranssista voi tulkita sitoumuksena tehdä korkeakoulusta yhdenvertaisempi paikka kaikille, mutta kun niin todetaan, tullaan kiertäneeksi mahdollisuus käsitellä haasteita liittyen yhdenvertaisuuteen ja mahdollisesti esiintyvään syrjintään.

Nollatoleranssin toteaminen asettuu myös kiinnostavasti ristiriitaan silloin, mikäli suunnitelmassa puretaan korkeakoulujen kyselyjen tuloksia, joissa ilmenee joitakin syrjintään tai epätasa-arvoon kytkeytyviä epäkohtia. Häivyttävälle diskurssille tyypillinen neutraali puhe, kuten nollatoleranssin toteaminen, ei tarjoa konkreettista apua yhdenvertaisuuden parantamiseksi, vaan julistaa korkeakoulun syrjinnästä vapaaksi, mitä se ei juuri missään käytännössä täysin ole.

Neutraalius suunnitelmateksteissä kävi ilmi lisäksi sellaisten lauseiden kautta, joissa ilmaistiin sitoutumista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen, mutta ilman käytännön esimerkkiä:

> Rekrytoinnissa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma. – Humak-ammattikorkeakoulu, 2022, s. 6

Edellä kuvatussa otteessa tuodaan esiin tavoite, jota on haastavaa lähteä toteuttamaan sellaisenaan, saati arvioida tavoitteen toteutumista. Häivyttävän diskurssin puhetapoihin lukeutui myös muut sellaiset lauseet, joissa kuvattiin korkeakoulun toimintaa

yhdenvertaisuuden edistämiseksi käyttäen abstrakteja käsitteitä ja avaamatta tarkemmin sitä, miten haasteita kohdatessa käytännössä kohta kohdalta toimitaan.

> Puutumme epäasialliseen kohteluun, syrjintään, rasismiin ja häirintään aktiivisesti yliopiston selkeitä toimintamalleja noudattaen. –Itä-Suomen yliopisto, 2023, s. 9

Neutraalia puhetta saattoi ilmetä myös suunnitelmissa, joissa nostettiin jonkin haasteen ratkaisuksi jotakin toimenpidettä, joka ei suoraan kuitenkaan tarjonnut ratkaisua käsillä olevaan haasteeseen. Suunnitelmissa saattoi olla syrjinnän ehkäisyyn tähtääviä tavoitteita, mutta toteutumisen seuranta ei välttämättä ollut sellainen, joka ei mittaa todellisuudessa toimenpiteiden onnistumista. Alla on esimerkki tavoitteesta, jossa toteutumisen seurannan mittari ei oikeastaan mittaa sitä, vaikuttaako raskaus ja vanhempainvapaiden käyttö naisia syrjivällä tavalla.

> Raskaus ja vanhempainvapaiden käyttö ei vaikuta naisia syrjivällä tavalla. Toteutumisen mittari: miesten ja naisten määrät koko henkilöstöstä –Hämeen ammattikorkeakoulu, 2022, s. 1–2

Tutkimuksellisesti on kiinnostavaa, että häivyttävä diskurssi korostui erityisesti suunnitelmissa, jotka eivät käyneet läpi suunnitelmassaan henkilöstölle tai opiskelijoille suunnatun yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia. Usein häivyttävässä diskurssissa korostui puhetavat, joissa vältettiin käyttämästä negatiivissävytteisiä käsitteitä, kuten rasismia, seksismiä, homofobiaa tai islamofobiaa. Yksi keino diskurssin puhetavassa oli käyttää ennemmin laajempia käsitteitä, kuten esimerkiksi monimuotoisuutta, avoimuutta ja moninaisuutta. Seuraavassa aineistoesimerkissä on käytetty käsitettä ”moninaisuus”:

> Pyritään tunnistamaan monipuolisemmin moninaisuutta Metropolian erilaisissa prosesseissa ja kehittämään moninaisuuden johtamista. –Metropolia-ammattikorkeakoulu, 2023, s. 15

On huomioitava, että häivyttävän diskurssin puhetavoissa ei suoranaisesti kiistetty mahdollista syrjintää ja epätasa-arvoa. Toisaalta puhetavoissa usein esiintyi tapa välttää tuomasta ongelmia tai haasteita suoraan esille. Toisinaan tekstissä haettiin hillittyjä vaihtoehtoja yhdenvertaisuuden edistämisen ja syrjinnän ehkäisyn toimenpiteille.

> Kielitaidon puuttuminen voi hankaloittaa myös työ- ja harjoittelupaikkojen saantia. – Centria-ammattikorkeakoulu, 2021, s. 14–15

Yllä oleva nosto korostaa kielitaidon puutetta haasteena. Näkökulma on eriävä intersektionaalisen feminismin näkökulmasta, joka korostaa sitä, kuinka vallitsevissa valtasuhteissa yksilön mahdollisuudet voivat määrittyä häntä koskevien risteävien erojen

perusteella. Suunnitelman tekstissä vältetään tuomasta esiin sitä, että rasismi on erityisesti vaikeuttamassa työ- ja harjoittelupaikkojen saantia, johon tulisi vaikuttaa ja puuttua. Työpaikkailmoituksissa rasismi voi ilmetä vaikkapa hyvin korkeina kielivaatimuksina, vaikka itse työtehtävä ei vaatisi sitä. Nostossa ei aktiivisesti kielletä rasismin olemassaoloa, mutta sitä ei suoraan mainitakaan, jolloin sanavalinnaksi on valikoitunut kielitaidon puuttuminen.

Neutraalimpi sanavalinta ilmentää sellaista vallitsevaa sosiaalista järjestystä, jossa harjoittelupaikan epääminen voi mahdollisesti tapahtua kielitaitoon vedoten, vaikka työ- tai harjoittelupaikan saamisessa työnantajien valintaa koskevat kaikki muutkin laissa kielletyt syrjintäperusteet, kuten kansalaisuuden ja alkuperän perusteella tapahtuva syrjintä kielitaidon ohella.

> Huomioidaan tasapuolisesti sekä miesten että naisten työolojen ja töiden kehittäminen –Hämeen ammattikorkeakoulu, 2022, s. 2

Yllä olevassa nostossa tasa-arvo ei näyttäydy erityisesti naisten aseman parantamisena, vaan tasapuolisuutena ja tasapuolisena toimintana kummankin sukupuolen suhteen. Tämä asettuu mielenkiintoisesti rinnakkain tasa-arvolaissa täsmennetylle tarkoitukselle siitä, että kyseisellä lailla pyritään parantamaan naisten asemaa, ja naisten asemaa erityisesti työelämässä (L 1329/2014, 1 §). Neutraalilla puheella tasa-arvon tilan parantaminen on tasapuolisuutta naisille sekä miehille, eikä silloin toimintaehdotuksena ole suoraan naisiin kohdistettavia toimia, kuten erityisesti naisten urapolkujen tukeminen professuureihin tai johtaviin asemiin. Neutraali puhe ei herätä juuri huomiota eikä konfliktejakaan, eikä se pyri aktiivisiin toimiin. Siten neutraalin puheen diskurssilla pyritään pikemminkin olemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnassa muodollisen velvollisuuden täyttäjiä.

Intersektionaalisen feminismin näkökulmasta tasa-arvokeskustelussa käyty miesten ja naisten välinen tasa-arvo on ilmiö siitä, ettei tunnisteta päällekkäisten luokittelujen vaikutusta ja siten myöskään yksittäisen yksilön asemaa valtasuhteissa tai sitä, miten ja millaiselta tai millaisilta, toisinaan päällekkäisiltäkin, syrjinnän muodoilta tulisi antaa suojaa. Crenshaw (1989, 141) nostaa esiin, että on mahdollista, että tunnistetaan esimerkiksi sukupuoleen perustuva syrjintä ja rasismi erillisinä ilmiöinä, mutta ei silloin, kun ne kietoutuvat ja ilmentyvät samanaikaisesti epätasa-arvona. Suunnitelmissa neutraali puhe näyttäytyy diskurssina, jossa epäkohtia ei nosteta rohkeammin esille ja siitä heijastuu epäsuorasti myös suomalaisen korkeakoulun normatiivinen valkoisuus. Vaikka rasismi käsitteenä mainittaisiinkin, neutraaliuspyrkimysten myötä kappaleissa ei käydä läpi useinkaan siihen kytkeytyviä epäkohtia tai kokemuksia.

5.4 Tiedostava diskurssi: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus aktiivisia toimenpiteitä edellyttävinä tavoitteina

Tiedostavassa diskurssissa puhetapoina korostui ajatus tasa-arvosta tai yhdenvertaisuudesta sellaisena, joka vaatii ponnistelua ja suunnitelmallisia toimenpiteitä, jotta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne kohenee. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ei siten näyttäytynyt tiedostavassa diskurssissa saavutettuna tai valmiina tavoitteena. Esimerkiksi seuraavassa suunnitelmassa mainitaan tasa-arvon edistämisen vaativan juuri toimenpiteitä:

> Erfarenheter har visat att jämställdhet inte uppnås utan målriktade åtgärder och att utvecklingen inte av sig själv går rätt håll. -Yrkeshögskolan Novia, 2022, s. 7

Osa suunnitelmista ilmensi tahtoa parantaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkemmin selostetuin ja konkreettisin toimenpitein. Tällöin lauseet eivät suunnitelmassa jääneet pelkästään tavoitteita kuvailevalle tasolle. Diskurssissa korostui tavoitteita ja toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta korkeakoulussa pyritään lisäämään. Näitä tavoitteita esitellessä ei ilmaistu rajoitteita tai vaikeuksia toteuttaa ehdotettuja toimenpiteitä. Diskurssi kuvautui siten muista diskursseista poiketen positiivissävytteisenä ja tavoitteellisena.

Tiedostavaa diskurssia sisältävissä suunnitelmatekstissä olennaista oli se, että sen puhetavoissa muutostarvetta kohtaan suhtauduttiin positiivisesti ja tavoitteet olivat konkreettisemmalla tasolla (vrt. häivyttävä diskurssi). Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo merkityksellistettiin tällaisissa suunnitelmissa sellaiseksi, jonka osalta korkeakoulu ei ole vielä valmis ja kehitettävää siten useammalta osa-alueelta löytyy. Tästä kumpusi usein tahto ja ideoita parantaa korkeakoulua vielä entisestään. Kehitysmyönteisyydessä pyrittiin esimerkiksi lisäämään syrjintää kokevien ihmisryhmien edustusta hallinnossa, tutkijoissa tai muissa työntekijäryhmissä. Seuraavassa suunnitelmassa käsiteltiin esimerkiksi ulkomaalaisten opiskelijoiden edustuksen lisäämistä päätöksentekoon:

> Ulkomaalaisten opiskelijoiden edustusta korkeakoulujen hallintoelimissä lisätään. – LUT-yliopisto ja LAB-ammattikorkeakoulu, 2023, s. 3

Edellä oleva nosto on aineistossa harvinaisempi, sillä ulkomaalaisten tai kansainvälisten opiskelijoiden tai työntekijöiden osalta aineistossa korostettiin enemmän kielen osaamisen lisäämistä puolin ja toisin. Huomionarvoista tosin on, että tiedostavaa diskurssia edustavan suunnitelman konkretia kehitysmyönteisyydestäkin huolimatta on toisinaan vajaa. Edellä nostetussa tekstikohta ei edennyt tarkemmin kuvailemaan sitä, luodaanko opiskelijoille

kiintiöt hallintoelimien edustuksen valinnassa, kuinka monella opiskelijalla edustusta lisätään tai ketkä päätökset tarkalleen tekevät valinnoista.

Aktiivisia toimenpiteitä edellyttävässä suunnitelmatekstissä korostui useammin tiedonhankinnan ja tilastoinnin laajemmat suunnitelmat, jotta yhdenvertaisuuden edistymistä voidaan paremmin mitata. Yhdenvertaisuuden kehitysmyönteisyys lähti siten tiedon keruun tasolta liikkeelle. Jotta voidaan arvioida korkeakoulun onnistumista yhdenvertaisuuden toteutumista, tulee palautetta ja dataa kerätä.

> Arvioidaan ja kehitetään rekrytointimenettelyä hakijapalautteen, vetovoimaisuutta ja vaihtuvuutta koskevien tunnuslukujen sekä henkilöstörakennetta (miehet/naiset, ikäryhmät, kansalaisuudet) koskevan tilastoinnin avulla. – Savonia-ammattikorkeakoulu, 2021, s. 4

Esteettömyyden ja saavutettavuuden osalta konkreettisten toimintaehdotusten suunnitelmassa tuotiin esiin tarve ovipainikeelle tietyssä korkeakoulun kampuksen rakennuksessa. Tehtäviä muutostoimia ei kehitysmyönteisessä tiedostavassa diskurssissa ilmaistu edes epäsuorasti haastavaksi tai negatiivissävytteiseksi. Esteeksi ei nähty esimerkiksi sitäkään, että esteettömyyden osalta muokattava tila on vuokratila. Kehitysmyönteinen puhe ottaa tällaisissa suunnitelman kohdissa aktiivisemman otteen edistää yhdenvertaisuutta:

> Haaga-Helia selvittää yhdessä rakennusten omistajien ja kampusvastaavien kanssa mahdollisten toimenpiteiden aikataulut. Kiinteistöt, jossa toimimme, ovat pääosin vuokratiloja -> otamme yhteyttä kiinteistön omistajiin ja pyydämme korjauksia asioihin, joihin halutaan muutoksia. – Haaga-Helia-ammattikorkeakoulu 2021, 13

Eräässä suunnitelmassa oli mainittuna kaksi pelkästään naisiin kohdistuvaa toimenpidettä akateemisen henkilöstön urakehityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä oli suunnitelmissa äärimmäisen harvoin vastaan tuleva kohta, sillä tyypillisesti tasa-arvo näyttäytyi tekstissä enemmänkin naisten ja miesten tasapuolisena kohteluna. Esimerkkinä tällaisesta on seuraava lause:

> Käynnistetään akateemisille naisille suunnattu mentorointiohjelma (pääpaino teknisissä tieteissä, pilotointi CS-laitoksella). – Aalto-yliopisto, 2019, s. 16

Häirintää ja epäasiallista käytöstä vastaan kehitysmyönteisyys kohdistui usein siihen, että tiedotetaan, keille ilmoituksen voi tehdä. Suunnitelmissa saatettiin pohtia myös useampia sähköisiä kanavia ilmoituksen tekemiselle, jotta kynnys ilmoittaa häirinnästä madaltuu. Myös koulutus nähtiin monen yhdenvertaisuuden teeman (mm. antirasismin, häirinnän tunnistamisen) osalta tärkeänä resurssina. Yhdenvertaisuus merkityksellistettiin siten

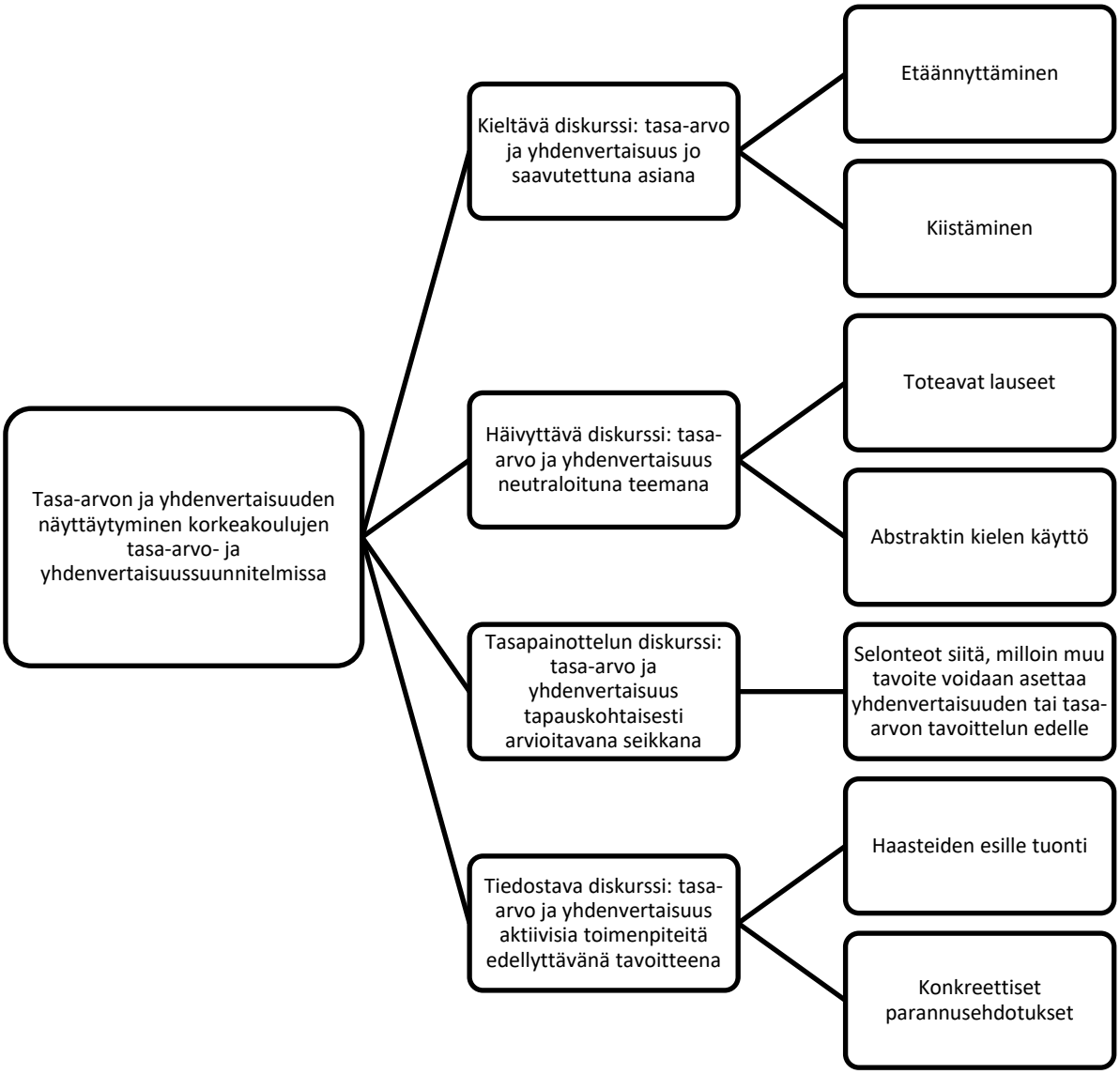
suunnitelmissa asiana, jota voi oppia ja opettaa. Esimerkki koulutuksesta häirinnän ehkäisemiseksi ilmenee suunnitelmatekstissä seuraavasti:

> Koulutus/tiedot opiskelijoille ja henkilöstölle, miten tehdä ilmoituksia sopimattomasta käyttäytymisestä mm. ylioppilaskunta ja koulutuspalveluiden opintopsykologi tarjoavat kiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen keskittyvää koulutusta opiskelijoille ja henkilökunnalle, opastus asiasta lisätään tasa-arvoesitteeseen ja lisätään linkkejä intran tasa-arvosivulle. –Oulun yliopisto, 2022, s. 18–19

Kaiken kaikkiaan tiedostavassa diskurssissa rakennettiin kuvaa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vielä saavuttamattomana tavoitteena, jonka vuoksi on ryhdyttävä toimenpiteisiin. Haasteiden tunnistaminen näyttäytyy diskurssin puhetavoissa ehtona sille, jotta parannuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi voidaan ylipäätään tehdä. Parannusehdotusten esittäminen ja niihin liittyvä konkreettisuus oli selvempää, kuin muissa aineiston diskursseissa.

6 Pohdinta

Tutkielman keskeisenä tuloksena on se, että korkeakoulujen suunnitelmissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyvät 1) jo saavutettuna, 2) tasapainoteltavana, 3) neutraloituna ja 4) aktiivisia toimenpiteitä edellyttävänä. Kuviossa 3 esitellään tutkielman tulokset uudelleen tiivistetyssä muodossa.



Kuvio 3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näyttäytyminen korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa neljänä diskurssina ja eri diskursseille tyypillisiä keinoja rakentaa käsitystä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkeminen jo saavutettuna vie tarpeen nähdä vaivaa ja tarpeen kokea vastuuta niiden edistämisestä. Kieltämisen ja etäännyttämisen tekniikat ovat tarkemmassa tarkastelussa löydettävissä suunnitelmista, jolloin suunnitelmat omaavat tietynlaisen paradoksin. Vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien perimmäinen tarkoitus on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäistä syrjintää, ne voivat tulla rakentaneeksi ja ylläpitäneeksi myös sellaista valtaa, jolla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen pyrkimykset voidaan hiljentää tai tehdä tarpeettomaksi. Erityisesti häivyttävä diskurssi, joka oli suunnitelmissa yleisin, asemoi valtasuhteissa risteävien erojensa vuoksi alisteisia näkymättömäksi.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tasapainoteltavana asiana edustaa teksteissä tulkinnallisesti tiettyä tinkimättömyyttä. On olemassa tiettyjä kulttuurisia ja yhteisesti sovittuja periaatteita, joista tinkiminen näyttäytyy haastavana, vaikka yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen koettaisiinkin tärkeänä velvollisuutena. Tasapainottelussa joudutaan neuvottelemaan ja tekemään tiettyjä kompromisseja, joka voi johtaa myös siihen, että lopputuloksena syrjintää useamman luokittelun perusteella kokeva joutuu joustamaan.

Tästä esimerkkinä on tulososion nostoissa uskonnolliset symbolit ja tarve kasvojen näkymiseen. Suunnitelmateksteissä jätettiin mainitsematta, että menettelyllä on vain ja ainoastaan vaikutusta musliminaiseen. Kyse on siten juuri naisesta, joka voi jäädä ilman työtehtävää tai harjoittelupaikkaa. Vaikka kasvot näkyisivätkin, uskonnolliset symbolit voivat altistaa syrjinnän kokemiselle. Hodgen ym. (2023) tutkimuksen mukaan hijabin käyttö lisää naisen todennäköisyyttä kokea syrjintää. Esimerkiksi Ranskassa syrjintä on ajanut siihen, että musliminaiset perustavat yhä useammin yrityksiä (Karimi, 2018). On eriarvoisuutta lisäävää, mikäli tutkinnon valmistumisen kannalta tärkeä harjoittelupaikka jää uskonnollisten tai kulttuuristen symbolien vuoksi saamatta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus puetaan suuressa osaa suunnitelmia neutraaliin asuun, jolloin sen tavoittelun voima heikentyy. Neutraloituna esittäminen voi tapahtua myös tahattomasti täyttääkseen muodollista velvollisuutta laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kyse voi olla myös siitä, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ei kyetä ymmärtämään tarpeeksi syvällisesti. Tutkielman aineiston lukuisat viittaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakiin voidaan myös nähdä osana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden neutralointia, sillä siten suunnitelmista saadaan pidempiä, mutta tilaa jätetään vähemmän korkeakoulukohtaisten haasteiden ja kehityskohtien tuomiseksi esiin.

Edellä mainittujen ohella myös aktiivisista toimenpiteistä muodostui keskeinen diskurssi aineistossa. Diskurssin voidaan katsoa edustavan osin juuri sitä, mitä laki korkeakoulujen suunnitelmilta edellyttääkin, eli siinä tulee tehdä arvio tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta, purkaa selvityksen tulokset ja luoda niiden pohjalta toimenpiteitä. Aktiivisten toimenpiteiden kautta huomioidaan yhteisön jäseniä konkreettisesti ja arjen tasolla. On haaste, miten suunnitelmissa otettaisiin tarkemmin huomioon intersektionaalisen feminismin näkökulmasta useammat vallitsevat valtasuhteet. Vastaukset tähän voivat löytyä laajemmasta korkeakoulun yhteisön tarkastelusta ja syvemmästä perehtymisestä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteisiin.

Aineistossa Suomen isoista vähemmistöryhmistä saamelaiset ja romanit ovat ohitettu lähes täysin. Yhdessä suunnitelmassa kansikuvituksessa on romaninainen (ks. Itä-Suomen yliopiston suunnitelma). Helsingin yliopiston suunnitelmassa sivutaan romaneja ja saamelaisia parilla lauseella. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta tärkeää olisi käsitellä juuri heitä, jotka jäävät suunnitelmissa usein käsittelemättä. Neutraloinnilla vältellään keskustelemasta ja ottamasta kantaa, vaikka tosiasiassa keskustelu ja kannanotto ovat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon parantamisen ehto.

Kaikkiaan suunnitelmista heijastuu epäsuorasti diskurssien ja sanavalintojen kautta korkeakoulutuksen valkoihoisten enemmistö, jotka toivottavat mm. vaihto-opiskelijat korkeakouluun tervetulleiksi, mutta tarkempi korkeakoulun sisäisten valtasuhteiden kyseenalaistaminen jää toistaiseksi piiloon. Suomessa peruskoulu on rakentunut vuodesta 1972 peruskoulun perustamisen myötä tasa-arvoisuuden periaatteelle, mutta mitä pidemmälle koulutusjärjestelmää mennään, havaitaan, että korkeakouluissa korkeakouluopiskelijat muodostavat keskenään melko samankaltaisen (valkoihoisten) joukon. Samankaltaisuus voi ilmetä jopa koulutusalakohtaisesti voimakkaan sukupuolisegregaation myötä.

Palkkatasa-arvoon liittyen suunnitelmista nousi ratkaisematon keskustelu liittyen naisten pienempään palkkaukseen ja palkitsemiseen työssä. Kuten yhdessä suunnitelmassa todetaan, ongelmia näyttää esiintyvän enemmänkin naisten pääsyssä vaativampiin tehtäviin (ks. Itä-Suomen yliopiston suunnitelma). Tämä haaste jää laajemmin yhteiskunnan tasolla ratkaistavaksi.

Tutkielman aihe on edelleen varsin ajankohtainen. Uutisista voi seurata jatkuvasti konflikteja ja tapahtumia, joiden taustalla olevat ihmisten ennakkoluulot tai viha toisiaan kohtaan eivät lakkaa, ja taustalla on usein samoja seikkoja, jotka yhdenvertaisuuslaissakin on mainittu:

alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muut perusteet. On hyvin todennäköistä, ettei tarve yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tutkimiselle katoa vielä pitkään aikaan.

6.1 Tulosten luotettavuus

Tutkielman tulosten luotettavuutta vahvistaa laaja aineisto ja analyysille annettu runsas aika, jolloin aineistoon on pystytty perehtymään kunnolla. Aineistonkeruun vaiheessa on tehty karsintaa valitsemalla niistä korkeakouluista, joilla oli kaksi erillistä suunnitelmaa henkilöstölle ja opiskelijoille, valitsemalla opiskelijoille suunnattu suunnitelma. Myös kahden korkeakoulun suunnitelmat eli Högskolan på Ålandin ja Maanpuolustuskorkeakoulun suunnitelmat ovat jääneet tutkielman aineiston ulkopuolelle. Kyseiset suunnitelmat olisivat potentiaalisesti voineet tuoda uutta kiinnostavaa tietoa.

Luotettavuutta heikentävä seikka on ruotsinkielisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien kääntäminen ruotsista suomeksi tekoälyn avulla. Tekoälyn tekemässä käännöksessä on ollut useita virheitä, ja se on mahdollisesti ohjannut analyysivaiheessa kiinnittämään huomiota seikkoihin, jotka ovat käännetty väärin. Ruotsinkielisten suunnitelmien sisällyttäminen tutkielman aineistoon on kuitenkin itsessään tärkeää, sillä aineiston rajaus kielen mukaan olisi voinut jättää ruotsinkielisistä suunnitelmista huomioimatta tutkielman tulosten kannalta tärkeitä seikkoja. Nostoissa ilmenevät ruotsinkieliset kohdat ja niiden kontekstit tekstissä on tarkistettu ruotsin kielen osaavalla henkilöllä, mikä lisää osaltaan tutkielman tulosten luotettavuutta.

Tutkimuksen kohteena olevat korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat dokumentteja, jotka ennen kaikkea tähtäävät asioiden parantamiseen eli yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Diskurssianalyysiin metodina aina kuuluu myös vaiheita, joissa voi olla subjektiivista tulkintaa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon voidaan kuvata olevan konsensukseen perustuvan totuusteorian kaltainen: on olemassa ihmisten kesken yhteisymmärryksessä luotu ”totuus” (Tuomi & Sarajärvi 2018, 159). Yhteisymmärryksessä luotuna totuutena tutkielma nojaa pitkälti totuuteen siitä, että syrjintä on rikos ja tuomittavaa. Konsensus ilmenee valtion tasolla esimerkiksi lakeina, mutta tutkielman aineistossa havaitut, keskenään varsin erilaiset diskurssit rakentavat hyvin erilaisia merkityksiä ja ”totuuksia” koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Teorian valinta on tutkijalle aina osin myös arvovalinta, jolla on oma vaikutuksensa analyysiin ja tuloksiin. Tämä on tiedostettava sekä tuotava ilmi. Kriittisellä taustateorialla tehty diskurssianalyysi ohjaa myös luonnollisesti saatuja tuloksia, mikä ei yksinään ole hyvä tai huono asia. Tietyllä tapaa pelkkä tutkielman aiheenkin valinta on eräänlainen arvovalinta. Tutkielmassa tärkeää on se, että tutkin nimenomaan suunnitelmatekstejä, enkä siten arvioi esimerkiksi korkeakoulujen suunnitelmien laatua.

Kirjoittaessa on täytynyt reflektoida paljon omia ajatuksia ja tarkastella tarkoin sitä, miten itse ylipäätään käsittää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon. Kalalahti & Varjo (2012, 40) tuovat esiin muun muassa sen, että kun määritellään moraalista oikeutta tasa-arvoon, siihen kytkeytyy historiallisesti muotoutuneita arvotuksia siitä, millaista tasa-arvon tulisi olla. Tämä on aineiston tarkastelussa ilmi tullut seikka, joka osaltaan selittää myös vaihtelua suunnitelmissa, tutkielmaan valittua taustateoriaa, ja ylipäätään oman tutkimusaiheen valintaa.

Tutkielmassa toteutettu diskurssianalyysi metodina sisältää useita kehämäisiä ja toistuviakin vaiheita, järjestelmällisesti etenevän analyysin sijaan. Tyhjentävästi analyysin etenemisen selostaminen on haastavaa. Tätä on pyritty tutkielmassa korjaamaan käymällä läpi analyysia käsittelevässä alaluvussa käytännön esimerkkejä siitä, miten analyysi tutkielmassa toteutettiin.

Aineiston luonne lisää siltä osin tutkielman luotettavuutta, että sitä ei ole luotu tarkoituksellisesti juuri tätä tutkielmaa varten, jolloin korkeakoulujen tekstit ovat syntyneet täysin tutkielman tekijästä riippumattomasti. Tutkimuksen luotettavuustarkastelussa olennaista on arvioida käytetyn kirjallisuuden relevanttiutta ja sitä, miksi on tehty juuri siten kuin on tehty (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 182). Tutkielmaan valittu taustakirjallisuus on valittu tietoisesti ja se ohjaa huomioimaan erityisesti yhteiskunnallisia epäkohtia ja tutkielman tavoitetta osallistua yhdenvertaisuutta koskevaan keskusteluun.

Kriittisesti suoritetun diskurssianalyysin tulokset, etenkin häivyttävän diskurssin osalta toivat osin samoja tuloksia, mitä Tanhuan (2020) selvityksessä nousseet havainnot olivat korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien konkreettisuuden puutteesta. Tutkielman ansiona on tuoda suunnitelmia koskevaan tutkimukseen jo tehtyjen selvitysten ohelle uusi näkökulma siitä, millaisia diskursseja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa on löydettävissä. Diskurssit rakentavat osaltaan sosiaalista todellisuutta koskien sitä, millaisena tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä tarpeet sen edistämiseksi nähdään.

6.2 Tutkielman eettisyys

Koska korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat julkisia dokumentteja, aineiston keruuta varten ei ole tarvinnut pyytää erillistä tutkimuslupaa. Tutkielmassa sosiaalista vahinkoa saattaa tuottaa tulososiossa ja sen nostoissa negatiivinen huomio tai mainehaitta eri korkeakouluille, mikä ei ole tutkielman tarkoitus, mutta se on kuitenkin mahdollista, jos tutkielman tavoitteita ja tuloksia ei ole esitelty lukijalle ymmärrettävästi. Tutkielman tulososiossa mm. nostoissa on pyritty käsittelemään aineistoa tasapuolisesti. Kriittisellä otteella diskursiivista tutkielmaa tehdessä näkökulma on erilainen, kuin toisella ei-kriittisellä taustateorialla ja metodilla tehty tutkimus samasta aiheesta.

Aineiston analyysissa ja tutkielmassa muutenkin on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuunkannon periaatteiden mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2024). Tutkielman analyysin vaiheet on pyritty kuvaamaan mahdollisimman läpinäkyvästi ja tutkielman tekovaiheessa on pyydetty mahdollisimman paljon palautetta kanssaopiskelijoilta ja tutkielman ohjaajalta.

Tekoälyä tutkielmassa on käytetty Turun yliopiston ohjeistuksen mukaisesti. Tekoäly ei ole tehnyt eikä kirjoittanut tutkielmasta yhtäkään osaa, vaan se on ollut apuna kääntämisessä ja monipuolisemmin lähteiden etsinnässä. Käännetyssäkin tekstissä olen vastuussa sen oikeellisuudesta ja siksi varmistanut tutkielmassa nostoiksi tulevien lauseiden käännökset ruotsin kieltä osaavalla henkilöllä.

Tutkielman teossa on käytetty myös tekoälypohjaista Keenious-hakutyökalua maalis-huhtikuussa 2025. Kyseinen hakutyökalu on ollut tutkielman tekohetkellä saatavilla seuraavassa osoitteessa: https://utuguides.fi/tekoaly/keenious. Keenious-työkalun avulla voi etsiä itse syöttämänsä artikkelin kanssa useita aihepiiriltään yhteensopivia artikkeleja. Kun halusin löytää tietystä aiheesta lisää artikkeleita, syötin jonkin aiemmin löytämäni ja hyväksi havaitsemani tieteellisen artikkelin hakutyökaluun PDF-muodossa. Tekoäly on siten ollut apuna myös tutkielman kannalta olennaisten lähteiden löytämisessä.

Toisaalta tekoälyn käytön eettisyys on hyväkin kyseenalaistaa. Tutkielman tekijänä on mahdollista kompensoida heikompia tiedonhakutaitoja käyttämällä esimerkiksi Keenious-hakutyökalua. Muun muassa kansainvälisten lähteiden löytäminen oli oman kokemukseni mukaan helpompaa kyseisellä hakutyökalulla. Jos tekoälyn käyttöä tarkastelee lopputuloksen näkökulmasta, sen avulla on voitu saada lähteiltään kattavampi ja perusteellisempi teoriaosuus

tutkielmaan. Tällöin tutkielman tekijä voi kirjoittaa monipuolisemmin teoriataustaa aiheesta myös lukijaa ajatellen.

Tekoälyn käytön yhteydessä olen tutustunut Turun yliopiston kirjaston tekoälyoppaaseen ja varmistanut, ettei ChatGBT:n tekoälysovellukseen syötetty tieto loukkaa tekijänoikeuksia (Kirjaston tekoälyopas 2023, päivitetty 2025). Useimmat ruotsinkielisistä suunnitelmista olivat ilman henkilöiden nimiä, mutta ne harvat kohdat, joissa suunnitelman tekijöiden nimiä oli mainittu, jätin syöttämättä tekoälysovellukseen. Tällä pyrin kunnioittamaan suunnitelmaa laatineiden henkilötietoja. Muutoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa dokumenttina ei ole kyse suojatuista tiedosta, joten niiden sisältämän tekstin syöttäminen tekoälysovellukseen on sallittua.

6.3 Yhteenveto ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkielmassa on kriittisen diskurssianalyysin kautta tarkasteltu sitä, millaisena yhdenvertaisuus ja tasa-arvo korkeakoulujen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa näyttäytyy. Lisäksi on tarkasteltu sitä, millaisia keinoja suunnitelmat käyttävät koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tutkielmassa havaittiin, että korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyvät 1) jo saavutettuna, 2) tasapainoteltavana, 3) neutraloituna ja 4) aktiivisia toimenpiteitä edellyttävänä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tulkitseminen jo saavutetuksi ilmenee suunnitelmissa kieltämällä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puutteet tai etäännyttämällä, eli kuvailemalla oman korkeakoulun vastuuta, roolia tai vaikutusmahdollisuuksia suhteessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen vähäisiksi, esimerkiksi viittaamalla johonkin korkeakoulun vastuualueen ulkopuoliseen seikkaan.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus neutraloitavana on tutkielman aineistossa ilmenneistä diskursseista yleisin. Se ilmenee suunnitelmissa abstraktina kielen käyttönä ja toteavina lauseina, joissa ei ole tarkempia parannusehdotuksia siitä, mitä tarkalleen korkeakoulun käytännöissä tai toiminnassa tulee korjata.

Tasapainottelu yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja muiden arvojen välillä suunnitelmissa ilmenee lauseina, joissa jokin muu arvo saa mennä tietyn yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoittelun osa-alueen edelle. Mikäli jokin muu arvo menee tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edelle, suunnitelmassa annetaan tällöin usein selonteko. Selonteossa annetaan kuvaus siitä, millaisessa tilanteessa yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon tavoittelusta voidaan poiketa sekä

annetaan usein syy, miksi näin voidaan toimia. Selonteko ei välttämättä aina sisällä kuitenkaan tarkempaa perustelua.

Intersektionaalisuuden näkökulmasta tasapainottelu ilmeni erityisesti vakaumuksen ja uskonnon osalta, jonka edelle meneväksi arvoksi asetettiin usein esimerkiksi turvallisuus, hygienia tai muuhun työyhteisöön vaikuttamattomuuden vaatimus. Tämä asettaa uskonnollisista tunnuksista ja symboleista erityisesti musliminaisten nikabin käytön haasteelliseksi ja siten diskurssia kriittisemmin ajateltuna voi leimata mm. epäsuora islamofobia nimenomaan naisiin kohdistuvana.

Aktiivisia toimenpiteitä edellyttävään diskurssiin kuuluu korkeakoulussa havaittu kehityskohtien tunnistaminen ja niiden pohjalta suunnitellut toimenpiteet. Diskurssiin kuuluu lisäksi konkreettiset parannusehdotukset, jonka myötä se on neutraloitavalle diskurssille vastinpari. Aktiivisia toimenpiteitä vaativassa suunnitelmateksteissä ilmenee haasteiden esille tuominen ja tiedostaminen, sekä niiden pohjalta toimiminen.

Crenshawn (1989) intersektionaalisen teorian näkökulmasta neutraalin puheen kautta täytetään muodollinen velvollisuus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tekoon, mutta silloin ei tuoda esiin millään lailla kriittisesti valtarakenteita ja huomioida tarkemmin niitä, joiden sisäänpääsy, palkkaus, työskentely tai opiskelu ja edistyminen korkeakouluyhteisössä on vaikeampaa, estyneempää tai vaarassa jäädä huomioimatta. Neutraali puhe tekee marginaaliset ihmisryhmät näkymättömäksi ja pitää yllä vallalla olevaa rakennetta, josta erityisesti hyötyvät eniten ne, jotka nauttivat etuoikeutta useamman luokittelun perusteella.

Tulevaisuudessa olisi kiinnostavaa tutkia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista käytännössä. Mitkä ovat ne arjen paikat ja tilanteet, joissa syrjintää voi korkeakoulussa esiintyä? Toisaalta myös tämän tutkielman pohjalta voi todeta, että olisi tärkeää tutkia lisää korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia ja niissä tapahtuvaa kehitystä. Suunnitelmat ja niiden kieli muuttuvat jatkuvasti ajassa. Tutkielman julkaisun aikaan useammalla korkeakoululla onkin jo uusittuna oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmia tutkimalla voidaan päästä käsiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle luotuun perustaan, josta korkeakouluissa tehtävät toimenpiteetkin lähtevät liikkeelle.

Lähteet

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, *4*(2), 139–158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Ammattikorkeakoululaki. (932/2014). https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/932

Azhar, S., & Gunn, A. J. (2021). Navigating Intersectional Stigma: Strategies for Coping Among Cisgender Women of Color. *Qualitative Health Research*, *31*(12), 2194–2210. https://doi.org/10.1177/10497323211025249

Bairoh, S., & Putila, S. (2021). ”Pätevät naiset eivät etene” vai ”naisia suositaan”? Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ristiriitaiset kokemukset tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. *Työelämän Tutkimus*, *19*(4), 595–619. https://doi.org/10.37455/tt.112502

Banerjee, P., & Hwang, M. C. (2023). Race, Gender and Violence. *Gender & Society*, *37*(3), 345–360. https://doi.org/10.1177/08912432231171444

Björkvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173–184. https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D

Brown, R. L., & Moloney, M. E. (2019). INTERSECTIONALITY, WORK, AND WELL-BEING: The Effects of Gender and Disability. *Gender & Society*, 33(1), 94–122. https://doi.org/10.1177/0891243218800636

Carbado, D. W. (2013). Colorblind intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 811–845. https://doi.org/10.1086/669666

Chen, X., Torsin, W., & Tsang, A. (2022). International differences in the CEO gender pay gap. Corporate Governance, 30(5), 516–541. https://doi.org/10.1111/corg.12421

Cismaru, M., & Cismaru, R. (2018.) Protecting University Students from Bullying And Harassment: A Review Of The Initiatives At Canadian Universities. *Contemporary Issues in Education Research*, 11(4), 145–152. https://doi.org/10.19030/cier.v11i4.10208

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chigago Legal Forum*. 1989(1), Article 8, 139–167. http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. https://doi.org/10.2307/1229039

Cole, E. R. (2020). Demarginalizing Women of Color in Intersectionality Scholarship in Psychology: A Black Feminist Critique. *Journal of Social Issues*, 76(4), 1036–1044. https://doi.org/10.1111/josi.12413

European Union Agency for Fundamental Rights. (2023). *Being Black in the EU – Experiences of People of African Descent. EU Survey on Immigrants and Descendants of Immigrants.* Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

HE 19/2014. (2014). *Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.* (HE 19/2014 vp 3.4.2014). https://finlex.fi/api/media/government-proposal/74548/mainPdf/main.pdf?timestamp=2014-04-03T00%3A00%3A00.000Z

Heikkinen, M. (2011). Tapaustutkimus yliopiston tasa-arvopolitiikasta: seksuaalinen häirintä. *Aikuiskasvatus* 31(3), 174–183. https://doi.org/10.33336/aik.93935

Heikkinen, M. (2012). *Sexist harassment as an issue of gender equality politics and policies at university*. [Doctoral dissertation, University of Oulu].

Hodge, D. R., Zidan, T., & Husain, A. (2023). Are females who wear the hijab more likely to experience discrimination?: A national study of perceptions among American Muslim women. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 33(5), 301–312. https://doi.org/10.1080/15313204.2023.2211786

Ikävalko, E., & Kantola, J. (2017). Feminist resistance and resistance to feminism in gender equality planning in Finland. *European Journal of Women's Studies*, *24*(3), 233–248. https://doi.org/10.1177/1350506817693868

Jackson-Best, F., & Edwards, N. (2018). Stigma and intersectionality: A systematic review of systematic reviews across HIV/AIDS, mental illness, and physical disability. *BMC Public Health*, 18(1), 1–19. https://doi.org/10.1186/s12889-018-5861-3

Juan, M. J. D., Syed, M., & Azmitia, M. (2016). Intersectionality of Race/Ethnicity and Gender Among Women of Color and White Women. *Identity*, *16*(4), 225–238. https://doi.org/10.1080/15283488.2016.1229606

Jousilahti, J., Tanhua, I., Paavola, J-M., Alanko, L., Kinnunen, A., Louvrier, J., Husu, L., Levola, M. &, Kilpi, J. (2022). KOTAMO. *Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa.* (Opetus- ja

kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:36). Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164426/OKM_2022_36.pdf?sequence=1

Kalalahti, M., & Varjo, J. (2012). Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus perusopetukseen sijoittumisessa ja valikoitumisessa. *Kasvatus & Aika*, 6(1), 39–55.

Karimi, H. (2018). The Hijab and Work: Female Entrepreneurship in Response to Islamophobia. *International journal of politics, culture, and society*, 31(4), 421–435. https://doi.org/10.1007/s10767-018-9290-1

Kosunen, T. (2021). *Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua*. (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:35). Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM_2021_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Käyhkö, M. (2017). Keinumista kahden maailman välissä. Työläistaustaiset naiset, yliopisto-opiskelu ja muuttuva suhde kotimaailmaan. *Sosiologia*, 54(1), 6–22.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. 2014/1329. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskokoelma/2014/1329

Lempiäinen, K. (2018). Akateeminen työ, toimijuus ja sukupuoli. Teoksessa K. Lempiäinen & T. Silvasti (toim.), *Eriarvoisuuden rakenteet: haurastuvat työmarkkinat Suomessa* (s. 159–183). Vastapaino.

Meriläinen, M., Sinkkonen, H-M., Puhakka, H., & Käyhkö, K. (2016). Bullying and inappropriate behaviour among faculty personnel. *Policy futures in education*, 14(6), 617–634.

Mikkola, A. (2023). *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu vapaan sivistystyön oppilaitoksissa* (Raportit ja selvitykset 2023:7a). Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnittelu_vapaan_sivistystyon_oppilaitoksissa.pdf#page=23&zoom=100,0,0

Mikkola, A. (2019). Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2019. *Perusopetuksen oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu* (Raportit ja selvitykset 2020:23). Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/tasa_arvosuunnitelmien_seuranta_2019.pdf

Mikkola, A., Ikävalko, E., & Brunila, K. (2020). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijuuden affektiivinen tyyli palvelutaloudessa. *Työelämän tutkimus*, 18(1), 3–13. https://doi.org/10.37455/tt.90569

Moon, D. G., & Holling, M. A. (2020). "White supremacy in heels": (white) feminism, white supremacy, and discursive violence. *Communication and Critical/ Cultural Studies*, 17(2), 253–260. https://doi.org/10.1080/14791420.2020.1770819

Moran, M., & McCrea, N. (2025). Untangling 'identity' and 'identity politics': an interview with Marie Moran. *Community Development Journal*, 60(1), 41–61. https://doi.org/10.1093/cdj/bsae003

Nousiainen, K. (2018). Teoksessa J. Maarianvaara, *Selvitys palkka-avoimuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita.* (41/2018). Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161103/R_41_18_Selvitys_palkka-avoimuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023a, joulukuu). *Yliopistot Suomessa*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://okm.fi/yliopistot

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023b, joulukuu). *Ammattikorkeakoulut Suomessa*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://okm.fi/ammattikorkeakoulut

Opetushallitus (2025a, huhtikuu). *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu.* Opetushallitus. https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu

Opetushallitus. (2025b). *Seksuaalisen häirinnän esiintyvyys. Kouluterveyskysely 2017*. [PowerPoint-dia 10/38]. Opas seksuaaliseen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa. Opetushallitus. https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.oph.fi%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2Fseksuaalinen_hairinta_esittelymateriaali-_kouluille_ja_oppilaitoksille.pptx&wdOrigin=BROWSELINK

Pietilä, M. (2021). Suomalaisten yliopistojen tutkijanuraa koskevat tasa-arvotoimet pohjoismaisessa vertailussa. *Työelämän Tutkimus (Verkkoaineisto)*, *19*(4), 520–545. https://doi.org/10.37455/tt.112499

Pietikäinen, S., & Mäntynen, A. (2019). *Uusi kurssi kohti diskurssia.* Vastapaino.

Professoriliitto. Professoriliiton palkkaselvitys 2023. Focus master Oy. https://www.professoriliitto.fi/app/uploads/2024/04/Professoriliiton_palkkaselvitys_2023.pdf

Rantanen, O., Drake, M., Marttila, L., Niemi, M., Naukkarinen, J., Suviniitty, J., & Jääskeläinen, R. (2022). Tasa-arvoisempi tie työelämään – opiskelijoita varten ja

opiskelijoiden kanssa. Teoksessa K. Mäki & L. Vanhanen-Nuutinen (toim.), *Korkeakoulupedagogiikka – Ajat, paikat ja tulkinnat.* Haaga-Helian julkaisut 7/2022. 88–98. HH_korkeakoulupedagogiikka_screen_sis.pdf (theseus.fi)

Rfat, M., Zeng, Y., & Trani, J.-F. (2023). Exploring the Intersectionality of Disability and Refugee Statuses: Reflecting on My Refugee Journey. The British Journal of Social Work, 53(3), 1570–1579. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad024

Scheim, A. I., & Bauer, G. R. (2019). The intersectional discrimination index: development and validation of measures of self-reported enacted and anticipated discrimination for intercategorical analysis. *Soc Sci Med,* 226(2), 25–35. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.12.016

Seta ry. (2025). Sukupuolen moninaisuus. https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/

Shorter-Bourhanou, J. I. (2024). The Combahee River Collective Statement and Black Feminist Universalism. *Critical Philosophy of Race 12*(2), 347-365. https://doi.org/10.5325/critphilrace.12.2.0347

Sinkkonen, H-M, Puhakka, H., & Meriläinen, M. (2014). Bullying at a university: students' experiences of bullying. *Studies in higher education*, 39(1), 153–165. https://doi.org/10.1080/03075079.2011.649726

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2025). Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta. Sosiaali- ja terveysministeriö. https://stm.fi/tyosuojeluvalvonta/hairinta

Steel, T., & Tuori, A. (2016). ”Olenko minä niin eksoottinen?”: Pakolaistaustaisten naisten työelämään liittyvä identiteettityö. *Elore*, *23*(2). https://doi.org/10.30666/elore.79258

Sunnari, V., Heikkinen, M., Rautio, A., Väyrynen, M., & Nuutinen, M. (2005). Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu osana segregaation ylläpitoa yliopistossa: kymmenen vuoden aikana kerättyjen aineistojen vertailuun perustuva tarkastelu. Teoksessa L. Teräs (toim.), *Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon* (s. 83–99). Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus.

Suoninen, E. (2025). Diskurssianalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehykset/diskurssianalyysi/

Tanhua, I. (2020). *Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä* (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20). Opetus- ja kulttuuriministeriö. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-859-5

Taylor, S. (2013). *What is Discourse Analysis?* Bloomsbury Academic. https://doi.org/10.5040/9781472545213.ch-001

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [THL]. (2025). Intersektionaalisuus ja sukupuoli. https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli

Tilastokeskus. (2023). *Työelämä tilastoina*. https://guides.stat.fi/tyoelama-tilastoina/tyosuhteet-ja-tyonteon-tavat#s-lg-box-15991153

Tilastokeskus. (2022). Palkkarakenne muuttujina. Vuosi, ammattiluokitus, työnantajasektori, sukupuoli ja tiedot. Tilastokeskus. https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin_Passiivi/StatFin_Passiivi__pra/statfinpas_pra_pxt_14ke_2022.px/

Tilastokeskus. (2025a). *Koulutuksen keskeyttäminen koulutussektoreittain ja koulutusaloittain.* Tilastokeskus. Koulutuksen keskeyttäminen muuttujina Vuosi, Koulutussektori, Koulutusala, Sukupuoli ja Tiedot. PxWeb

Tilastokeskus. (2025b). *Yliopisto-opiskelijat ja tutkinnot.* Tilastokeskus. Yliopisto-opiskelijat ja -tutkinnot (Kansallinen koulutusluokitus 2016) muuttujina Vuosi, Yliopisto, Sukupuoli, Koulutusaste ja Tiedot. PxWeb

Tilastokeskus. (2025c). *Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ja tutkinnot.* Tilastokeskus. Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ja tutkinnot (Kansallinen koulutusluokitus 2016) muuttujina Vuosi, Ammattikorkeakoulu, Koulutustyyppi, Koulutusmaakunta, Sukupuoli, Koulutusala ja Tiedot. PxWeb

Tuomi, J., Sarajärvi, A., & Tammi. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turun yliopiston kirjaston tekoälyopas. (2023, päivitetty 3.3.2025). Miten käyttää tekoälysovellusta opintojen tukena - Kirjaston tekoälyopas - UTUGuides at Turku University.

Työturvallisuuskeskus. (2025). *Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.* https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/

Quadlin, N., Van Heuvelen, T., & Ahearn, E. C. (2023). Higher education and high-wage gender inequality. (112), 102873. Social Science Research. 1–16. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2023.102873

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskokoelma/2014/1325

Yliopistolaki. 558/2009. https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2009/558#chp_1__heading

Aineistona käytetyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

Aalto-yliopisto. (2019). Aalto-yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2019–2021. https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2019-08/20190812_aalto-yliopiston_equ-suunnitelma_2019-2021.pdf

Helsingin yliopisto. (2021). Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2024. https://www.helsinki.fi/assets/drupal/2021-05/HY_Tasa-arvo_Yhdenvertaisuussuunnitelma_2021-2024_0.pdf

Itä-Suomen yliopisto. (2023). Monimuotoinen ja yhdenvertainen yliopistomme. Itä-Suomen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024. https://studentuef.sharepoint.com/sites/www-documents/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Fwww%2Ddocuments%2FJaetut%20asiakirjat%2FUEF%5FTasa%2Darvo%5FYhdenvertaisuus%5FSuunnitelma%5F2023%2D2024%5FSaavutettava%2Epdf&parent=%2Fsites%2Fwww%2Ddocuments%2FJaetut%20asiakirjat&p=true&ga=1

Jyväskylän yliopisto. (2022). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2022–2023. https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/organisaatio-ja-johtaminen/johtosaanto-ja-periaatteet/dokumentit/jyu-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnitelma-2022-2023.pdf

Lapin yliopisto. (2020). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2023. https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=5019fc29-6cf1-4be1-893c-b669e3363b63

Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto (LUT). LUT-korkeakoulut (LUT University ja LAB University of Applied Sciences). (2023). LUT-korkeakoulujen opiskelijoiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 1.1.2023-31.12.2024. https://elut.lut.fi/sites/default/files/category-page/2023-02/yhdenvertaisuus-%20ja%20tasa-arvosuunnitelma.pdf

Oulun yliopisto. (2022). Oulun yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023. https://unioulu.sharepoint.com/sites/Liitetiedostot-Attachments/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FLiitetiedostot%2DAttachments%2FShared%20Documents%2FYliopisto%5Fyhteiset%2FTasa%2DarvoJaYhdenvertaisuusSuunnitelma2022%2D23%2Epdf&parent=%2Fsites%2FLiitetiedostot%2DAttachments%2FShared%20Documents%2FYliopisto%5Fyhteiset&p=true&ga=1

Hanken (Hanken Svenska handelshögskolan). (2020). HANKENS JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN 2020–2022. https://www.hanken.fi/system/files/2020-10/jamstalldhetsplan_2020.pdf

Taideyliopisto. (2021). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2024. https://www.uniarts.fi/dokumentit/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2021-2024/

Tampereen yliopisto. (2023). Koulutuksen järjestäjän toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025. https://content-webapi.tuni.fi/proxy/public/2023-10/tampereen-yliopiston-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelmakokonaisuus-2023_2025.pdf

Turun yliopisto. (2021). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2021–2030. https://www.utu.fi/sites/default/files/public%3A//media/file/turun-yliopiston-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-suunnitelma.pdf

Vaasan yliopisto. (2020). Vaasan yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. https://www.uwasa.fi/sites/default/files/2020-06/vyn_tasa-arvo-ja_yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf

Åbo Akademi. (2022). Jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet för studenter vid Åbo Akademi 2022–2024. https://web.abo.fi/befattningar/JLT_Studenter.pdf

Centria-ammattikorkeakoulu. (2021). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022. https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2022/11/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2021_2022.pdf

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (2021). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2024. https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2021/11/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2021-2024.pdf

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. (2021). Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2023. https://julkaisut.haaga-helia.fi/haaga-helian-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2021-2023/

Humanistinen ammattikorkeakoulu. (2022). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/12/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022-2023.pdf

Hämeen ammattikorkeakoulu. (2022). Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen HAMK 1.1.2022. https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2022/02/Yhdenvertainen-ja-tasa-arvoinen-HAMK.pdf

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (2017). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2022. https://www.jamk.fi/fi/file/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2017-2022

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. (2021). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. https://www.xamk.fi/xamk/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma/

Kajaanin ammattikorkeakoulu. (2019). Opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2019. https://www.opiskelijakuntakamo.fi/wp-content/uploads/2015/11/Kajaanin-ammattikorkeakoulun-opiskelijoiden-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2019.pdf

Karelia-ammattikorkeakoulu. (2022). Karelia-ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2024. https://www.karelia.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-suunnitelma/

Lab-ammattikorkeakoulu. (2023). LUT-korkeakoulujen opiskelijoiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 1.1.2023-31.12.2024. https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2023-02/yhdenvertaisuus-%20ja%20tasa-arvosuunnitelma.pdf

Lapin ammattikorkeakoulu. (2023). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025. https://www.lapinamk.fi/fi/Esittely/Lapin-AMKin-tapa-toimia/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma

Laurean ammattikorkeakoulu. (2021). Saavutettavuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. https://www.laurea.fi/globalassets/laurea/documents/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma_a4_fi.pdf

Metropolia-ammattikorkeakoulu. (2023). Moninainen ja yhdenvertainen Metropolia. Metropolia Ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kaudelle 2023–2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/791525/2023%20TAITO%20107%20Moninainen%20ja%20yhdenvertainen%20Metropolia.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Oulun ammattikorkeakoulu. (2023). Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025 - Opiskelijat. https://www.oamk.fi/opinto-opas/application/files/1616/9771/5907/FINAL_Oulun_ammattikorkeakoulun_Oamk_tasa-arvo-_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2023-2025_-_Opiskelijat_25.9.2023__100_Liite.pdf

Satakunnan ammattikorkeakoulu. (2016). TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULUSSA (SAMK:SSA) 2016–2018. http://samk.tweb.fi/3/42132

Savonia-ammattikorkeakoulu. (2021). Savonia 2021 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. https://www.savonia.fi/app/uploads/2021/10/Yhdenvertaisuus-ja-tasaarvosuunnitelma-2021.pdf

Seinäjoen ammattikorkeakoulu. (2022). TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 1.1.2022–31.12.2023. https://storage.googleapis.com/seamk-production/2022/04/32f99106-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022-2023_final.pdf

Tampereen ammattikorkeakoulu. (2021). TAMKin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022. https://content-webapi.tuni.fi/proxy/public/2022-05/tasa-arvo-20ja20yhdenvertaisuussuunnitelma_2021-2022.pdf

Turun ammattikorkeakoulu. (2023). Yhdenvertainen AMK 2023–2024. Turun AMK:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. https://www.turkuamk.fi/media/filer_public/46/e8/46e85cd2-91be-4f67-8583-ee60ad0a217a/yhdenvertainen_amk_2023-2024_verkko.pdf

Vaasan ammattikorkeakoulu. (2022). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022. https://www.vamk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022.pdf

Yrkeshögskolan Arcada. (2022). ETT INKLUDERANDE ARCADA. ARCADAS PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2022–2024. https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2022-05/J%C3%A4mst%C3%A4lldhets_och%20likabehandlingsplan_f%C3%B6r_Arcada_2022-2024.pdf

Yrkeshögskolan Novia. (2022). JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN 2022–2024. https://www.novia.fi/assets/Dokument/Om-oss-/Styrande-dokument/Jamstalldhets-och-likabehandlingsplan-2022-2024_V3.0_docx.pdf