
Marja Vehviläinen, Päivi Korvajärvi & Oili-Helena Ylijoki

Sitkeät sukupuolten epätasa-arvoisuudet yliopiston tutkimus- ja innovaatio-työssä

Tiivistelmä

Sukupuolten tasa-arvon uskotaan suomalaisessa yliopistossa jo toteutuneen. Silti epätasa-arvoa tuottavat käytännöt ovat jatkuneet vuosikymmenestä toiseen. Kysymme, miten sukupuoleen liittyvät epätasa-arvon pysyvyydet muodostuvat muuttuvassa yliopistoinstituutiossa. Aineistonamme on 30 urahaastattelua (vuosilta 2018–2020) naisilta, jotka ovat tehneet tutkimus- ja innovaatiotyötä terveysteknologian aloilla yliopistoissa. Metodologiana on institutionaalinen etnografia. Analysoimme yliopistoinstituution sukupuolituneita käytäntöjä ja sukupuolten epätasa-arvon tuottamista väitöstutkijan, tutkijatohtorin, yliopistotutkijan ja professorin uravaiheissa. Pureudumme nimenomaan epätasa-arvon pysyvyyksiin. Peilausempintana käytämme 1980-luvun alun ja vuosituhatosen vaihteen tutkimuksia naisten tutkijanuran ongelmista. Analyysi osoittaa sitkeitä sukupuolten epätasa-arvoa tuottavia käytäntöjä kaikissa uravaiheissa. Näitä käytäntöjä ovat erityisesti äitiyden ja tutkimustyön yhdistäminen sekä miesten keskinäiset verkostot ja suosimisjärjestelmät. Tasa-arvon edistämiseksi 2020-luvun yliopistoissa tarvitaan näiden pysyvyyksien tunnistamista ja järjestelmällistä toimintaa niiden murtamiseksi.

Johdanto

Analysoimme tässä artikkelissa niitä yliopistojen tutkimus- ja innovaatiotyön käytäntöjä, jotka ovat tuottaneet sukupuolten epätasa-arvoa vuosikymmenestä toiseen. Tietointensiivisen talouden nousu ja uusliberaali talouspolitiikka ovat muovanneet yliopistoista organisaatioita, joita johdetaan uuden julkisjohtamisen opeilla ja joiden tutkimusta rahoitetaan suurelta osin kilpaillulla rahoituksella (Ylijoki 2003; 2013). Kilpaillun rahoituksen määrä ylitti Suomessa budjettirahoituksen ensimmäisen kerran vuosituhannen vaihteessa (Tieteen tila 2003, 24). Yliopistojen tutkimustyöhön sisältyykin entistä enemmän hakemusten laatimista, raportointia, arviointia ja kaupallistamista (Ylijoki 2013). Siitä on tullut tutkimus- ja innovaatiotyötä (T&I). Muutokset ovat vaikuttaneet yliopistojen henkilöstöön ja sen rakenteeseen. Tohtorintutkintojen määrä on lisääntynyt 1990-luvulta alkaen (SVT 2010), ja yliopistojen rekrytoinneissa on mitattu onnistumista kilpaillun rahoituksen hankkimisessa.

Sukupuolten tasa-arvoa pidetään usein Suomessa jo saavutettuna, jolloin epätasa-arvo sijoittuu monien mielissä muualle, joko muihin maihin tai menneisyyteen. Erityisesti tasa-arvon nähdään toteutuneen omilla työpaikoilla ja oppilaitoksissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 51, 63). Naisten määrä onkin lisääntynyt huomattavasti useimmissa yliopistojen henkilöstöryhmissä sekä Suomessa että muissa Euroopan maissa (Euroopan komissio 2019). Lisäksi sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tehty paljon työtä kansallisesti ja Euroopan unionissa (emt.). Yliopistojen käytännöissä tasa-arvo ei kuitenkaan toteudu (Britton 2017; Drew & Canavan 2020). Eurooppalaisissa vertailevissa tutkimuksissa on havaittu sukupuolten epätasa-arvoa muun muassa rekrytoinnissa ja tutkimustyön ja äitiyden yhdistämisessä (Murgia & Poggio 2019). Epätasa-arvoa esiintyy myös suomalaisissa yliopistoissa (Husu 2001; Rolin & Vainio 2011; Ylijoki 2013), vaikka naisten tutkijauran ongelmista ja esteistä on käyty keskustelua vuosikymmeniä (Luukkonen-Gronow 1983; 1987).

Sukupuolten epätasa-arvon pysyvyys on ilmiönä tunnistettu (Evans 2017), mutta sen muodostumista yliopistojen ja T&I-työn käytännöissä on aiemmin tutkittu vähän. Artikkelissa otamme lähtökohdaksi yliopistoissa T&I-työtä tehneiden naisoletettujen (myöhemmin: naiset) kokemukset. Suhteutamme näitä kokemuksia vuosituhannen vaihteen tutkimukseen tutkijanaisten kohtaamasta syrjinnästä (Husu 2001) ja 1980-luvun alussa opetusministeriön aloitteesta tehtyyn tutkimukseen

naisten tutkijanurista ja niiden esteistä (Luukkonen-Gronow 1983; 1987; Opetusministeriö 1986). Analysoimme kokemuksia T&I-työstä uran eri vaiheissa ja etsimme niitä yliopistoinstituutioiden sukupuolittuneita käytäntöjä, joissa epätasa-arvo on yhä mahdollista. Kysymme, miten sukupuoleen liittyvät epätasa-arvon pysyvyydet muodostuvat muuttuvassa yliopistoinstituutiossa. Tarkastelumme osoittaa, että yliopistojen sukupuolittuneissa käytännöissä on merkittävää pysyvyyttä. Sukupuolten epätasa-arvoa tuotetaan tavoilla, joita havaittiin jo 1980-luvun alun ja vuosituhannen vaihteen tutkimuksissa, mutta yliopistoinstituution muuttuessa epätasa-arvo ilmenee uudelleenlaisissa tilanteissa ja uudelleenlaisissa urapolun vaiheissa.

Seuraavaksi esittelemme sukupuolten epätasa-arvoa yliopistossa ja yliopistoja osana suomalaista T&I-järjestelmää. Aineiston ja menetelmien kuvauksen jälkeen siirrymme analysoimaan sukupuolten epätasa-arvoa ja sen pysyvyyksiä T&I-työn neljässä uravaiheessa. Ennen yhteenvetoa keskustelemme keskeisistä pysyvyyksistä, hoivan ja T&I-työn yhdistämisestä, miesverkostoista ja T&I-työn ohjauksen puutteista.

Sukupuolten epätasa-arvo yliopistossa

Tarkastelemme sukupuolten epätasa-arvoa yliopistoissa sitkeänä ja pysyvänä yhteiskunnallisena ilmiönä. Mary Evans (2017) määrittelee sukupuolten epätasa-arvon (*gender inequality*) erilaisina yhteiskunnallisina epätasa-arvoina, joita naiset, naiseksi syntyneet ja naiseksi tehdyt, kokevat enemmän kuin miehet. Epätasa-arvoja ovat materiaaliset ja poliittiset haitat sekä loukkaavat representaatiot. Sukupuoli muotoutuu intersektionaalisesti, kun erilaiset yhteiskunnalliset erot muovaavat ihmisten olosuhteita yhdessä sukupuolen kanssa. (Emt. 9). Sukupuolten tasa-arvon voi nähdä parantuneen lainsäädännön ja naisten laajamittaisen koulutukseen osallistumisen myötä. Osalle hyvin koulutettuja naisia on tarjoutunut tilaisuuksia toimia aiemmin vain miesten hallitsemilla aloilla muun muassa yliopistoissa. Tästä huolimatta ei näytä siltä, että sukupuolten tasa-arvoa oltaisiin saavuttamassa. Instituutioiden kulttuureissa on sitkeyttä siinä, etteivät ne toteuta sukupuolten tasa-arvoa. (Emt. 98–99.) Sukupuolten epätasa-arvo on jatkunut, vaikka se muotoutuu uusin tavoin muuttuvissa yhteiskunnallisissa olosuhteissa ja käytännöissä.

Yliopistoissa sukupuolten epätasa-arvoa on havaittu erityisesti miesvaltaisilla aloilla (Rolin & Vainio 2011) ja hierarkian ylimmillä tasoilla (Nielsen 2016; van den Brink & Benschop 2011). Suomessakin naiset ovat vähemmistönä yliopistojen hierarkian ylimmissä tehtävissä. 1980-luvun alussa naisia oli vain seitsemän prosenttia professoreista ja noin neljännes keskitason tehtävissä (Bruun ym. 1982; Opetusministeriö 1986). Tieteellisen eliitin huipulla oli selkeitä miesseuroja (Bruun ym. 1982). Vuosituhannen vaihteeseen mennessä naisten osuus oli kasvanut merkittävästi. Naisten osuus professoreista oli 20 prosenttia ja uusista tohtoreista 45 prosenttia (Husu 2001, 78), ja osuus vahvistui edelleen 2000-luvulla (Euroopan komissio 2019). Kuitenkin Suomessa naisia on professoreista ja yliopistojen johtavissa tehtävissä toimivista edelleen vain noin 30 prosenttia (emt.). Samoin alojen välillä on suuria eroja, ja tietyt tekniikan alat (tieto- ja viestintä-, automaatio- ja konetekniikka) ovat pysyneet hyvin miesvaltaisina Suomessakin ja erityisesti naisprofessoreiden määrä niissä on pysynyt hyvin alhaisena (noin 8 % tekniikan aloilla: Euroopan komissio 2019). Määrällisiä osuuksia tarkastellen sukupuolten tasa-arvon edistyminen on ollut hidasta ja osin pysähtynyt kokonaan.

Sukupuolten epätasa-arvo ei kuitenkaan rajoitu miesvaltaisille aloille tai uraportaiden ylimmille tasoille (Husu 2001; Winslow & Shanon 2016). Annalisa Murgia ja Barbara Poggio (2019) esittävät, että on tärkeää tutkia myös varhaisia uravaiheita. Useissa Euroopan maissa niissä työskennellään pätkätyösuhteissa ja epävarmuudessa tutkijanuran jatkumisesta. Epätasa-arvon vaikutusten on todettu myös kumuloituvan tutkimusuran kuluessa (Acker & Armenti 2004; Griffin & Vehviläinen 2021; Winslow & Shanon 2016). Sitkeät sukupuolittuneet suhteet ovat voimistuneet uusliberaalin yksilöllistymistä vahvistavan politiikan myötä. Yksilöllistymisen ideologia on hämärtänyt epätasa-arvoa tuottavien sukupuolistavien käytäntöjen ja rakenteiden muutoksia (Gill & Donaghue 2016).

Yhtenä tärkeänä syynä sukupuolten epätasa-arvon pysyvyyteen Evans (2017, 101–103) pitää sitä, että naiset nähdään yhteiskunnassa yhtenäisenä ryhmänä, joka ”luonnollisesti” haluaa käyttää aikaansa lastensa ja muiden hoivaan. Tämä ennakko käsitys on haitallinen naisille erityisesti instituutioissa, kuten yliopistoissa, joissa oletusarvona on, että sen jäsenet ovat vapaita hoivatyöstä (Acker & Armanti 2004; Thun 2020). Kuten aiemminkin (Luukkonen-Gronow 1983), tutkimustyön ja vanhemmuuden yhdistäminen on ongelmallista naisille nykyisessä uusliberaalissa yliopistossa, jossa on vaikea saada tilaa muille kuin työhön liittyville vastuille (Husu

2001; Nikunen 2014; Ollilainen 2019; Thun 2020; Ylijoki 2013). Tilanne ei ole korjautunut, vaikka yhteiskunnallinen tuki hoivaan on selvästi parantunut Suomessa: lapsilla on subjektiivinen oikeus hoitopaikkaan ja molemmat vanhemmat ovat voineet käyttää vanhempainvapaita vuodesta 1985 alkaen (Salmi & Närvi 2017; Tilastokeskus 2018).

Sukupuolten tasa-arvoa yliopistoissa on pyritty edistämään viime vuosikymmeninä, ja tasa-arvotyön onnistumisesta on tehty eurooppalaista vertailevaa tutkimusta (Drew & Canavan 2020). Suomalaisissa yliopistoissa tasa-arvotyötä käynnistettiin laajamittaisesti 2000-luvun alkupuolella (Husu 2001, 89). 2010-luvulta lähtien Suomessa sekä muissa Pohjoismaissa on tehty jo kattavasti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia (Euroopan komissio 2019; Tanhua 2020). Suomessa tasa-arvotyön perustana ovat tasa-arvolaki (vuodesta 1986), joka kieltää sukupuoleen liittyvän syrjinnän ja edellyttää sukupuolten tasa-arvon edistämistä, ja yhdenvertaisuuslaki (vuodesta 1994), joka kieltää syrjinnän useiden muiden erojen perusteella.

Yliopistot tutkimus- ja innovaatiojärjestelmässä Suomessa

Yliopistot on nähty osaksi innovaatiojärjestelmiä 1990-luvulta lähtien (Hakala ym. 2003; Ylijoki ym. 2011). Tietointensiivisessä uusliberaalissa taloudessa tarvitaan tieteellistä tutkimusta kilpailukyvyn edistämiseksi. Yliopistojen tehtäviksi innovaatiojärjestelmän kehittämisessä tulivat ”osaajien kouluttaminen, uuden tiedon tuottaminen, keksintöaihioiden tunnistaminen ja tutkimustulosten hyödyntäminen ja siirtäminen yhteiskunnan eri alueille ja edelleen yhteisrahoitteen toiminnan partnerina toimiminen” (Opetusministeriö 2008, 29). Perinteisistä yliopiston perustehtävistä opetus määrittyy osaajien kouluttamiseksi ja tutkimus T&I-työksi, joka sisältää uuden tiedon tuottamisen lisäksi tutkimuksen kaupallistamista ja toimintaa yliopiston ulkopuolisten tahojen kanssa sekä uudenlaista yhteisrahoitusta ja kilpaillun rahoituksen hakemista (Bozzon ym. 2019; Ylijoki 2003). Yliopistojen tehtävien muutoksella on ollut seurauksensa henkilöstön rakenteeseen ja toimintaan.

Yliopistojen tutkimushenkilöstöä, joka myös antaa osaajien koulutusta, opetusministeriö kuvaa neljän portaalan tutkijanuran mallilla (Opetusministeriö 2008, 23): nuorempi (väitöskirja)tutkija; tutkijatohtori; yliopistonlehtori; professori, akateemiaprofessori, tutkimusprofessori ja tutkimusjohtaja. Kaikkiin uraportaiden tehtä-

viin valitaan henkilöitä avoimella, kilpaillulla haulla aiempia T&I-työn tuloksia arvioiden. Mallin rinnalla on yleistynyt vakainaistamiseen päätyvä *tenure track* -urapolku (Opetusministeriö 2008, 20), jota kuten tutkijanuranmalliakin yliopistot ovat soveltaneet eri tavoin (Pietilä 2015). Muilta osin mallilla ei tarkoiteta urajärjestelmää, jossa yksittäisen tutkijan ajateltaisiin itsestään selvästi etenevän portaalta toiselle. Päinvastoin, tavoitteena on, että ensimmäisen uraportaan jälkeen osa väitelleistä siirtyisi yliopistojen ulkopuolelle, yrityksiin, julkishallintoon ja muihin T&I-organisaatioihin. Vaikka joidenkin henkilöstöryhmien kuten hanketutkijoiden sijoittuminen uraportaille on epäselvää (Siekkinen ym. 2017), uramalli auttaa hahmottamaan yliopiston henkilöstörakennetta ja sen muutosta. 1980-luvun alussa ja vielä vuosituhaten vaihteessa tutkimushenkilöstöön kuuluvina ryhminä lulettiin assistentit, yliassistentit, lehtorit, apulaisprofessorit ja professorit (esim. Bruun ym. 1982; Luukkonen-Gronow 1983). Näistä professorit ja lehtorit löytyvät uraporrasmallistakin, mutta muuten 1980-luvun henkilöstöä on vaikea sijoittaa siihen. Väitöskirjoja saatettiin tehdä pitkään (Ylijoki 2003) ja assistentit saattoivat olla väitöskirjantekijöitä tai väitelleitä ja yliassistentit lisensiaatteja tai hyvinkin kokeneita tohtoreita.

T&I-työtä tehdään yliopistoissa sekä yliopistojen ja opetus- ja kulttuuriministeriön kesken käytyjen tulosneuvottelujen mukaisella budjettirahoituksella (perusrahoitus) että erilaisella täydentävällä ”yhteisrahoituksella”, jonka määrä on kasvanut 1980-luvulta lähtien ja ajoittain ylittänytkin budjettirahoituksen (Tieteen tila 2003, 24; 2018, 12). Täydentävän rahoituksen lähteitä ovat olleet Suomen Akatemia, Tekes (–2017), nykyisin Business Finland (2018–), ministeriöt, yritykset, ei-kaupalliset organisaatiot, kuten säätiöt, Euroopan unioni sekä kansainväliset yritykset ja rahoittajat (Tieteen tila 2003, 24). Täydentävä rahoitus on tyypillisesti kilpailtua rahoitusta. Myös yliopistojen perusrahoitus perustuu kilpailuun, sillä se määräytyy suurelta osin kunkin yliopiston mitattavien suoritteiden, kuten julkaisujen ja tohtorintutkintojen määrän, perusteella. Opetusministeriön neliportaisen mallin henkilöstöryhmistä vain professoreita ja lehtoreita rahoitetaan yleisesti yliopistojen perusvoimavaroista, ja muut työskentelevät pääosin täydentävällä rahoituksella. Väitelleistä yliopistoissa toimivista tutkijoista 79 prosentilla on määräaikainen työsopimus (Puhakka 2020). Siten tutkimusrahoituksessa tapahtuvat heilahtelut vaikuttavat suoraan siihen, miten tutkijoita voidaan rekrytoida ja minkälaisiin (määräaikaisiin) työsuhteisiin (Nikunen 2014; Siekkinen ym. 2017).

Yliopistojen sisällä kilpaillun rahoituksen merkitys on vaihdellut merkittävästi tutkimusaloittain (Tieteen tila 2003; Ylijoki ym. 2011). Tässä tarkasteltavana olevaa terveysteknologian T&I-työtä (bio-, lääke-, tekniset ja yhteiskuntatieteet) on tehty suurelta osin täydentävällä ja kilpailulla rahoituksella (Tieteen tila 2016, 15). Terveysteknologiassa etsitään terveyttä ja hyvinvointia parantavia ratkaisuja, joita pyritään myös kaupallistamaan joko yhteistyössä yritysten kanssa tai perustamalla omia *spin off* -yrityksiä. Terveysteknologia on hyvä esimerkki tietointensiivisessä taloudessa toimivan uusliberaalin yliopiston T&I-työstä. Se vertautuu Suomessa lähinnä tieto- ja viestintäteknologian alaan, jossa kilpaillun rahoituksen osuus on ollut vieläkin suurempi (Tieteen tila 2016, 15). Näille aloille rekrytoidaan paljon opiskelijoita ja väitöskirjantekijöitä. Heistä osa jatkaa väitöksen jälkeen yliopistossa ja osa yrityksissä tai yliopistojen ja yritysten rajapinnassa. Tieto- ja viestintäteknologia on pysynyt Suomessa hyvin miesvaltaisena, kun taas terveysteknologian monitieteisessä tutkimuksessa on paljon naisia (mm. 67 % biotieteiden tohtoreista ja 66 % terveys- ja hyvinvointialan tohtoreista) (Euroopan komissio 2019).

Aineisto ja menetelmät

Aineistonamme ovat terveysteknologian aloilla T&I-työssä työskentelevän 30 naisen laadulliset haastattelut vuosilta 2018–2020. Terveysteknologian valitsimme tutkimukseen nousevana alana, jolla tehdään sekä perustutkimusta että kaupallisia innovaatioita. Kun alalla työskentelee suhteellisen paljon naisia, toivoimme pääsevämme tutkimaan paitsi sukupuolten epätasa-arvoa myös naisten mahdollisuuksia T&I-työssä. Haastateltavat löydettiin avaintoimijoiden, lumipallomenetelmän ja verkkosivujen avulla, ja heihin otettiin yhteyttä henkilökohtaisella sähköpostilla. Heistä monet asuivat suuressa yliopistokaupungissa. Kaikki olivat valkoisia Suomen tutkijoiden enemmistön tapaan. He olivat syntyneet pääosin 1960–1980-luvuilla ja kahta lukuun ottamatta Suomessa. Noin puolet työskenteli haastattelun hetkellä yliopistossa ja toinen puoli muissa tutkimuslaitoksissa, julkisen sektorin organisaatioissa ja yksityisissä yrityksissä. Lähes kaikki haastatelluista olivat väitelleitä, ja yliopistossa toimivat sijoittuivat yhtä lukuun ottamatta uramallin portaille 2–4. Kaikilla oli yliopistokokemusta vähintään jatko-opinnoista ja useimmilla myös tutkijatohtorina työskentelystä. Urapolun kolmannelta portaalta

aineistoomme kuului noin puolet haastateltavista ja urapolun neljänneltä portaalta viisi haastateltavaa. Mukana oli viisi professoria, yhdeksän varttunutta tutkijaa yliopistoista ja tutkimuslaitoksista, kuusi johtavaa asiantuntijaa julkisen sektorin organisaatioista ja kansainvälisistä yrityksistä sekä seitsemän johtavassa asemassa olevaa pienistä ja keskisuurista yrityksistä. Kolme suoritti haastattelun aikaan jatkotai muita opintoja. Suurimmalla osalla (26) haastateltavista oli lapsia (1–4, useimmin 2–3), hieman enemmän kuin suomalaisilla korkeasti koulutetuilla naisilla keskimäärin, osalla jo aikuisia, mutta useimmilla yhä kotona.

Haastateltavia pyydettiin kertomaan T&I-työtä koskeva uraelämäkertansa. Lisäksi kysyttiin nykyisestä työtilanteesta ja -yhteisöstä, tulevaisuuden suunnitelmista, sukupuolesta T&I-työssä sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta. Koska haastattelut olivat elämäkerrallisia, niissä kerrotut kokemukset ajoittuivat uran eri vaiheisiin ja eri vuosikymmenille, enimmäkseen 2000- ja 2010-luvuille. Kokemuksia kerrottiin haastatteluajankohdan, 2010-luvun lopun, tilanteessa. Haastattelujen kesto oli 1,5–2 tuntia. Haastattelut on litteroitu.

Epätasa-arvon kokemukset eivät olleet ennalta tiedossamme, eivätkä ne olleet haastateltavien valintaperusteena. Suurimmassa osassa haastatteluista ne eivät muotoutuneetkaan keskeisiksi juonteiksi. Useimmissa haastatteluissa sukupuolesta keskusteltiin kaksijakoisesti: yhtäältä sillä ei nähty olevan lainkaan merkitystä (Korvajärvi 2021), ja toisaalta sillä kuitenkin oli vaikutuksia tietyissä tilanteissa (Vehviläinen ym. painossa; vrt. myös Britton 2017). Osa haastateltavista sanallisti sukupuolten epätasa-arvoa yksityiskohtaisesti. Analysoimme institutionaalisen etnografian (Smith 2005) keinoin haastatteluissa kuvattuja eri uravaiheisiin paikantuvia T&I-työn kokemuksia. Etsimme niitä käytäntöjä, joissa on mukana sukupuolittuneita järjestyksiä ja jotka tuottavat eri tavoin sukupuolten epätasa-arvoa. T&I-työ ja samalla sukupuolten tasa-arvo muotoutuvat osaltaan yliopisto-organisaatioiden ja yhteiskunnallisten instituutioiden (esim. TKI-rahoituksen ja hoivan) käytännöissä. Analysoimme sukupuolten epätasa-arvoa näissä yhteiskunnallisissa järjestyksissä muotoutuvina sukupuolittuneina käytäntöinä (Korvajärvi 2011). Sukupuoleen lomittuvista yhteiskunnallisista eroista esille nousi ikä.

Suhteutamme analyysiamme kahteen aikaisempaan naisten tutkijanuran ongelmia Suomessa selvittäneeseen tutkimukseen: Terttu Luukkonen–Gronowin (1983) tutkimukseen, joka pohjautuu opetusministeriön työryhmän vuonna 1981 keräämään kirjeaineistoon, ja Liisa Husun (2001) tutkimukseen, joka perustuu haastattelu-

aineistoon ja kahteen vuosina 1995–1999 julkisella keräyskutsulla hankittuun kirjeaineistoon. Samoin kuin omassa hankkeessamme molemmissa tutkimuksissa tarkasteltiin naisten kokemuksia tutkijana toimimisesta. Vuonna 1981 sukupuolten tasa-arvoa oli käsitelty varsin vähän julkisuudessa, kun taas 1990-luvun loppupuolelle mennessä se oli ollut esillä monin tavoin. Keruutavasta johtuen erityisesti Husun tutkimuksen aineistossa sukupuolten epätasa-arvoa on kuvattu kohdennetummin kuin omassa tutkimuksessamme. Kummassakaan aikaisemmassa tutkimuksessa ei rajattu tutkimusala. Luukkonen–Gronowin (1983) tutkimuksessa noin puolella osallistuneista oli jatkotutkinto (lenssiaatin tai tohtorin tutkinto), mikä heijastellee ajankohdan suhteellisesti harvinaisempaa ja hitaampaa tohtoroitumista. Husun 1990-luvun loppupuolen aineistoissa jatkotutkintojen määrä oli jo huomattavasti suurempi. Peilatussamme oman aineistomme esille tuomia kokemuksia ja sukupuolittuneita käytäntöjä Husun (2001) ja Luukkonen–Gronowin (1983) tutkimuksiin tulkitsemme niissä käytetyn ”syrjinnän” käsitteen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön tarkoittamaksi syrjinnäksi ja ”piiloisen syrjinnän” yleisemmin sukupuolten epätasa-arvoa tuottaviksi käytännöiksi. Seuraavaksi siirrymme esittelemään tutkimuksen tuloksia.

Sukupuolten epätasa-arvo uraportilla

Vaikka osa pysyvyyksistä esiintyy useissa uran vaiheissa, kuuluvat ne tyypillisimmin tiettyihin uravaiheisiin. Husun (2001) ja Luukkonen–Gronowin (1983) tutkimuksissa nostetaan esiin erityisesti väitöskirjan tekeminen ja professorina toimiminen, jotka vastaavat uraportaita yksi ja neljä. Kummassakaan ei eritellä tarkemmin silloisia uran välivaiheita, yliassistentin, lehtorin ja apulaisprofessorin tehtäviä. Omassa analyysissämme väliportaavat ovat tärkeitä. Neliportaisen mallin toisen portaan tutkijatohtorit ja kolmannen portaan yliopistotutkijat toimivat usein kilpaillulla ulkopuolisella rahoituksella, jonka merkitys on kasvanut erityisesti 1980-luvun alkuun verraten. Esittelemme haastateltavien kokemuksia T&I-työstä kultakin uraportailta ja peilaamme niitä aikaisempiin tutkimuksiin.

Väitöskirjatutkija

Kaikilla haastatelluilla oli kokemusta väitöskirjatutkijan uravaiheesta. 1980-luvun alun tutkimuksen mukaan juuri alkuun pääsy tutkijanuralla oli ollut vaikeaa tutkimusajankohtaa edeltävinä vuosina ja vuosikymmeninä ja väitöskirjan tekemiseen oli ollut vain vähän taloudellisesti tuettuja mahdollisuuksia (Luukkonen-Gronow 1983). Haastattelemillemme terveysteknologian alan tutkijoille oli taas tarjolla monenlaisia mahdollisuuksia jo 1990-luvulla ja erityisesti 2000-luvulta alkaen. He olivat olleet palkattuina hankkeisiin, heille oli järjestynyt tutkijakoulupaikkoja ja he olivat saaneet itse apurahoja. Tutkijanuralle alkuun pääsyssä ei juuri kerrottu olleen ongelmia (vrt. Ollilainen 2019). Vaikka monille oli järjestynyt taloudellisia mahdollisuuksia jatko-opintoihin ja väitöskirjat olivat valmistuneet, ohjausta ei kuitenkaan nytkään ollut riittänyt kaikille (vrt. Husu 2001, 167–175; Luukkonen-Gronow 1983). Yksityiseen yritykseen väittelyn jälkeen siirtynyt pohtikin, että hän ei hyvistä lähtökohdistaan huolimatta pystynyt parhaaseensa väitöstutkimuksessaan kunnollisen ohjauksen puuttuessa:

Minulle ei oikein koskaan tullut sellaista tunnetta, että tutkimukseni olisi lähtenyt lentoon, olen pärjännyt maisterin tutkintoon asti huippuhyvin, voi sanoa niin että tosi hyvin – niin jos minulla olisi ollut aivan sellainen todella hiottu ohjaus, niin voisi hyvin olla, että olisin nyt Akatemia-rahoitteinen tutkija.

Haastateltavista monet tähtäsivät T&I-työhön yliopiston ulkopuolelle väitöksen jälkeen, ja tämäkin haastateltava kertoi toisaalla, että yritykseen siirtyminen oli hänelle luonteva oma valinta. Kuitenkin häntä pohditutti nimenomaan hyvän ohjauksen merkitys ja se, mistä hän oli jäänyt paitsi väitöskirjatutkimuksensa aikana: *ohjauksestahan se riippuu tosi paljon*. Vaikka hän valitsi siirtymisen yritykseen, hän arvioi, että olisi hyvän ohjauksen avulla saattanut päätyä tutkijaksi yliopistolle. Nyt hänelle ei jäänyt valinnanmahdollisuutta jatkaa yliopistotutkijan uralle.

Tutkimuksen sisältöä saatettiin myös vähätellä silloin, kun tutkija kehitti itse oman väitöskirja- ja tutkijatohtoritutkimuksensa aiheen. Yksi haastateltava kertoi, että hänen tutkimustaan suorastaan halvennettiin monitieteisissä konferensseissa. Yliopistolla työskentelevä tutkija taas kuvasi hienovaraista kommentointia, jossa vertaisryhmän miesten tutkimusta ylistettiin ja oman tutkimuksen aihepiiriä vähäteltiin tai jätettiin kokonaan kommentoimatta:

Sitä on hyvin hankala pukea sanoiksi, koska se on tavallaan niin ovelaa se sukupuolittuneisuus yliopistolla, se toimii jännällä tavalla ja huomaamatta, että miten miesten, miestutkijoiden toimintaa kiitetään tai nähdään: ”Wau, onpa hienoa että sinä teet tuollaista ja tuollaista” ja noin. Mutta sitten naisilla se on: ”Sinä teet ihan marginaalista tutkimusta, ketä tuo kiinnostaa”. Eikä se ole välttämättä todellakaan syrjintää, siis sillä lailla että minä olisin tuntenut välttämättä että minua olisi jossain, hakutilanteessa tai missään näin syrjitty edes, mistään sellaisesta ei ole kyse.

Husun (2001, 169–175) tutkimuksessa naisten aiheen ja tutkimuksen vähättely ja sivuuttaminen ohjauksessa olivat tavallisia ja saattoivat olla huomattavasti suosarakaisempia. Miesohjaaja ei ehtinyt lukea väitöskirjan käsikirjoitusta kuukausiin. Väitöskirjaa myös viivytettiin tahallisesti, että ohjaajan miespuolinen väitöskirjantekijä ehti saada oman työnsä valmiiksi ensin, tai ohjaaja pyrki vaikuttamaan väitöskirjan arvosanaan tavoitteenaan rekrytoida oma miespuolinen suojattinsa. Omissa haastatteluissamme tällaisia räikeitä käytäntöjä ei mainittu lainkaan, vaan kyse oli pikemminkin hienovaraisista lainauksessa kuvatuista ”ei-tapahtumista” (Husu 2020). Eroa voi selittää se, että terveysteknologiassa toimittiin pääosin täydentävällä ja monesti runsaalla rahoituksella tiimeinä, joissa tarvittiin työvoimaa, ja työsuhteet olivat joka tapauksessa määräaikaisia.

Kolmas väitöskirjatutkimuksen vaiheeseen liittyvä epätasa-arvoa luova käytäntö on häirintä. Siinä ikä on sukupuolen ohella keskeinen eronteko, vaikka #MeToo-kampanjan Suomessakin esille nostamaa seksuaalista häirintää voi tapahtua kaikilla neljällä uraportilla. Alle 35-vuotiaista suomalaisista naisista yli puolet oli kokenut seksuaalista häirintää ja yli 55-vuotiaistakin vielä viidennes (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 38). Vahvimmin häirintäkokemukset ajoittuvat aineistossamme uran alkuvaiheisiin. Ylipäänsä vain muutamat kertoivat omista henkilökohtaisista häirinnän kokemuksistaan. Yhden kokemukset olivat pitkältä ulkomaan vierailulta, jolloin hän oli kieltäytynyt professorin ehdotuksista. Tämän seurauksena hän joutui epäsuosioon ja etsimään uuden työpaikan. Hienovaraista häirintää oli kuitenkin esiintynyt, ja taitoa pitää itsensä siitä erillään oli tarvittu myös kotimaisissa yliopistoissa. Yliopistossa työskentelevä tutkija muisteli aikaisempaa uransa vaihetta:

Minulla on ollut muutaman kerran semmoinen tilanne, että vanhempi miesprofessori on ehdottanut minulle, ja sitten olen nähnyt, että tuossa nyt on vähän semmoinen vaarallinen tilanne, että en halua joutua tähän mukaan, ei ollut kyse mis-

tään häirinnästä, mutta olen nähnyt, että tämä, nämä henkilöt on olleet kiinnostuneita, ei välttämättä minun tutkimuksestani vaan jostain muusta. Ja sen jälkeen on käynyt ilmi, että he on pyytäneet sitten jotain muuta esimerkiksi hankkeisiin tutkijoiksi ja antaneet paikan joillekin muille. Että selvästi on ollut sellaisia tilanteita, joissa olen vetäytynyt, koska olen ajatellut että en halua joutua tuommoiseen, että se voi tietää vaikeuksia.

Vaikka häirinnästä oli vasta ennakoivia aavistuksia, haastateltava joutui tarkkailemaan tilanteita ja vetäytymään, jotta pystyi välttämään häirinnän tilanteita (Korvajärvi 2021). Tämän seurauksena hän joutui etsimään uusia tehtäviä, ja sinänsä hyvin vihjauksenomaisilla tapahtumilla ja jopa ”ei-tapahtumilla” (Husu 2020) oli merkittäviä haitallisia sukupuolittuneita seuraamuksia. 1980-luvun alun tutkimuksissa ei keskusteltu häirinnästä. Seksuaalinen häirintä sanallistettiin suomeksi vasta myöhemmin (Varsa 1996), joten 1980-luvun alkupuolen tutkimus ei huomionnut sitä. Sen sijaan Husun (2001, 238–241) tutkimuksessa suuri osa haastatelluista oli kokenut seksuaalista häirintää. Yleisimmin hierarkiassa ylempänä oleva häiritsi opiskelijaa, jatko-opiskelijaa tai alaistaan.

Sukupuolten epätasa-arvo väitöskirjatutkijan vaiheessa on muuntunut yliopiston muutosten myötä, mutta siinä on tiettyjä pysyvyyksiä. Väitöskirjantekijä on akateemisen maailman hierarkian alimmalla portaalla haavoittuvassa asemassa, novii-sina, joka tarvitsee hyvää ja ymmärtävää ohjausta, jotta tutkimus ”pääsee lentoon”. Tutkimuksen vähättely ja puutteellinen tai puuttuva ohjaus ovat pysyvyyksiä, jotka vahingoittavat tutkimuksen laatua ja saattavat vaikuttaa mahdollisuuteen valita tutkijan ura. Häirintä jo ennestään haavoittuvassa asemassa olevaa tutkijaa kohtaan heikentää mahdollisuuksia edelleen. Sen sijaan rahoitus järjestyy paremmin kuin aikaisemmin. 1980-luvun alkupuolella merkittäviä esteitä naisten tutkijanuralle olivat alkuun pääsyn vaikeus ja vähäiset mahdollisuudet taloudellisesti tuettuihin jatko-opintoihin. Nämä loivat tutkijanuran alkuun korkean kynnyksen, kun professorit poimivat suojattejaan ohjattavakseen (Luukkonen-Gronow 1983). Kun miehet työskentelivät ennen muuta toisten miesten kanssa (Luukkonen-Gronow & Stolte-Heiskanen 1983), oli naisten hankala päästä edes alkuun. Tilaisuuksien tarjoaminen suojateille miesten kesken ei ole jäänyt vain 1980-luvun erikoisuudeksi (Kantola 2008). Kuitenkin naisten kokemat mahdollisuudet tutkijanuran aloittamiseen ovat kohentuneet tutkijakoulujen ja ulkoisen rahoituksen lisääntymisen myötä.

Tutkijatohtori

Tutkijatohtorin vaiheessa olevien haastateltavien oletettiin hankkivan rahoitusta itselleen, joskin osa tutkijaryhmistä rekrytoi myös tutkijatohtoreita. Eri rahoittajilla oli myös erilaisia käytäntöjä. Joiltakin rahoittajilta pystyttiin hakemaan omaa yksilörahoitusta, kun taas innovaatorahoitusta haettiin ryhminä, joihin kuului myös yrityksiä. Monet sukupuolten epätasa-arvoisuudet tutkijatohtorin vaiheessa liittyivät juuri rahoitukseen. Lisäksi jo Luukkonen–Gronowin (1983) esille nostama perheen ja T&I-työn yhdistämisen epätasa-arvo oli yhä esillä.

Suuri osa haastatelluista siirtyi tutkijatohtorin vaiheeseen yliopistossa. Muutamat olivat valmistelleet hakemuksia jo väitöskirjaa tehdessään ja saivat myös tutkijatohtorirahoituksia. Näin ei kuitenkaan käynyt kaikille. Edellä keskustelluilla väitöskirjavaiheen ohjauksen puutteilla oli vaikutuksensa silloin, kun yksi T&I-työn keskeisistä tehtävistä, hakemusten laatiminen, oli jäänyt harjaannuttamatta. Kun terveysteknologiassa oli suhteellisen paljon rahoitusta väitöskirjatutkijoille, kokemattomuus hakemusten laatimisessa näkyi tutkijalle vasta väitöksen jälkeen. Yliopistotutkimuksesta oli luovuttava, kun hakemuksen tekeminen ei onnistunut. Yritykseen siirtynyt kertoi, ettei edes yrittänyt hakea vaan halusi pikemminkin yritykseen:

Hyvin yleistä on, että sen tohtorin pitää löytää sitten oma postdoc-rahansa. Mutta en minä edes hakenut sellaista. Minulle oli ihan selvää, että en minä halua. ...minulla oli se kantava ajatus, että minä haluan nyt yritykseen töihin.

Tässä esimerkissä yritykseen suuntautuminen tuntui siis luontevalta, mutta muutamat muut tuskailivat hakemusten kanssa. Haluttiin jatkaa yliopistossa, mutta hakemukset eivät tuottaneet tulosta tai hakemuksen kirjoittaminen ei tuntunut onnistuvan, ja lopulta päätettiin mennä T&I-työhön yliopiston ulkopuolelle.

Lisäksi sukupuolten epätasa-arvoa ilmeni siinä, miten yliopistot järjestävät työtehtäviä vanhempainvapaiden yhteydessä. Yritykseen siirtynyt kertoi, kuinka hänen väitöskirjansa pohjalta tehty uusi Tekesin rahoittama hanke siirtyi kokonaan muiden tehtäväksi, kun hän oli vanhempainvapaalla. Tekes-hankkeissa oli aina mukana yrityksiä, ja siksi hankkeilla oli tiukat määräajat. Vallitseva käsitys oli, ettei vanhempainvapaalla olevaa naista voitu odottaa palaavaksi:

Minä olen luonut uuden alan sinne, mitä kannattaisi tutkia, ja ne saivat projektin ja rahat. ...Se projekti alkoi siinä vaiheessa, kun minä olin äitiyslomalla niin siihen ei pystynyt pääsemään fiksusti. Siinä on vähän haastetta vielä tutkimuksessa naisilla, varmasti se, kun kukaan ei voi pitää sinulle – ne voivat pitää sinulle sen paikan, mutta ei rahoitusta. Jos minä olisin [ollut] vaikka Kulttuurirahaston rahoilla tai muuta niin se olisi eri tilanne, koska [rahat olisi] osoitettu minulle, mutta projekti on laitokselle tai jollekin, ei henkilölle.

Toinen yliopistossa työskentelevä haastateltava kertoi vastaavasta tilanteesta, jossa hän oli vanhempainvapaalla kesken Tekes-hankkeen. Hänen organisaatiossaan etsittiin ratkaisu, jossa hän pystyi palaamaan hankkeeseensa.

Me saatiin yksi isompi Tekes-hanke silloin... [seuraavan] vuoden loppupuolella, syntyi vielä meidän lapsi, elikkä minä lähdin siitä hankkeesta välillä pois... Me saatiin minulle sijainen silloin tänne laitokselle, joka teki sitä hanketta, ja nämä hienosti ymmärsi, kyllä, se porukka siinä, se hankeporukka.

Tämän esimerkin valossa voi pohtia, miksi edellisessä tapauksessa ei pystytty huolehtimaan haastateltavan pysymisestä mukana väitöskirjansa pohjalta tehdyssä hankkeessa edes pienellä osuudella. Hän kuitenkin kertoi halunneensa tehdä osa-aikatyötä perhevapaansa aikana, kuten monet yliopistoissa työskentelevät naiset tekevät (Huopalainen & Satama 2019; Ollilainen 2019). Voi hyvällä syyllä kysyä, liittyikö tapaukseen sukupuolten epätasa-arvoa tai suorastaan syrjintää. Jälkimmäisessä esimerkissä työura pysyi haastateltavan näkökulmasta jatkuvana, kun taas edellisessä tapauksessa haastateltava joutui ilman vaihtoehtoa etsimään muuta työtä.

Sukupuolten epätasa-arvoa havaitaan tilanteissa, joissa tutkijanaiset saavat lapsia, ovat vanhempainvapailla ja heillä on pieniä lapsia. Tästä kertovat niin kansainväliset (esim. Acker & Armanti 2004; Pecis 2016; Thun 2020) kuin Husun (2001) ja Luukkonen-Gronowin (1983; 1987) tutkimuksetkin. Kyse ei ole siitä, että tutkijanaiset olisivat valinneet perheen ja jättäneet tutkimustyön vähemmälle. Omassa aineistossamme monet erityisesti niistä haastatelluista, jotka olivat siirtyneet uraportaille kolme tai neljä yliopistossa, kertoivat tehneensä tutkimustyötä myös vanhempainvapaan aikana, vauvan nukkuessa, omien vanhempiensa avulla tai jakamalla vanhempainvapaata toisen vanhemman kanssa. Moni oli palannut työhön nopeasti

suhteellisen lyhyen vapaan jälkeen. Tutkimustyöhön tunnettiin kutsumusta eikä siitä luopumista harkittu (myös Huopalainen & Satama 2019; Ollilainen 2019; Thun 2020). Tutkimustyön ja perheen yhdistämistä pidettiin itsestään selvänä ja järjestelykysymyksenä; perhe oli usein myös resurssi tutkimustyöhön (Huopalainen & Satama 2019; Luukkonen-Gronow 1983).

Tutkijatohtorin vaiheessa hoivan ja työn yhdistämisen ongelmat ovat pysyvyiksiä, joita yliopistot eivät ole oppineet käsittelemään. Instituutioiden on vaikea ottaa huomioon asiantuntijoiden tekemää hoivatyötä, kuten myös Evans (2017) toteaa. Yliopistoissa ei ole opittu sellaisia johtamisen käytäntöjä, joissa naisille ei koituisi haittaa vanhempainvapaista ja pienten lasten hoivan vaiheesta (Thun 2020). Kysymys nousi tärkeäksi tutkijatohtorin ja joskus myös yliopistotutkijan vaiheessa, ei niinkään sitä ennen väitöskirjavaiheessa, vaikka yli puolet haastateltavista oli saanut ensimmäisen lapsensa väitöskirjaa tehdessään. Kansainvälisessä tutkimuksessa havaittua (Acker & Armanti 2004) lasten hankinnan lykkäämistä myöhempään uravaiheeseen ei juuri tullut esille. Voidaankin arvella, että tutkimuksen ja perheen yhdistäminen väitöskirjavaiheessa on pysynyt yhteiskunnallisten tukien avulla järjestelykysymyksenä haastateltavien ajattelemalla tavalla, kuten myös Ollilainen (2019) on havainnut. Tutkijatohtorin vaiheessa erityisiä, ja aikaisempiin tutkimuksiin nähden uudenlaisia, haitallisia käytäntöjä on syntynyt kilpaillun rahoituksen ja hoivan yhdistämisessä.

Yliopistotutkija

Yliopistotutkijoiden uraportaalla sukupuolten epätasa-arvoa ilmeni rekrytointi- ja hakuprosesseissa. Yliopistotutkijana toimivat haastatellut olivat pystyneet hankkimaan kilpailtua rahoitusta paitsi itselleen myös tutkimusryhmälleen, ja monet heistä olivat hakeneet professuureja ja muita neljänneen uraportaan tehtäviä. Osa oli onnistunut etenemään professuureihin, mutta moni oli myös kokenut tulleeensa kohdelluksi epätasa-arvoisesti juuri rekrytoinnissa.

Yliopistossa toimiva tutkija kertoi, että hän oli vierailut jo väitöskirjavaiheessa ulkomaisissa yliopistoissa ja hankkinut apurahoja vierailuihin ja monenlaista kilpailtua rahoitusta väitöksen jälkeen sekä itselleen että tutkimusryhmälleen. Hän oli ollut mukana myös rahoitetuissa konsortioissa ja kokenut saavansa tukea yksikös-

sään tutkimustyölleen. Hän ei kuitenkaan edennyt professuuriin, kun professorin tehtävä järjestettiin miesten kaveripiirin jäsenelle, miehelle:

Ja sitten tämä henkilö ...sai ...professorin viran täällä [yliopistossa], ja minä en ole edelleenkään koskaan saanut yhtään mitään. ...He ovat semmoista kaveripiiriä ja se on heille järkevää, että tämä henkilö on siellä professori, siellä tukemassa niitä muita kavereita, jotka ovat miehiä. ...Jos resurssit vähenee, niin sitten tavallaan alkaa se semmoinen taistelu paikoista.

Suomalaisessa rahoitusjärjestelmässä tapahtui muutoksia ja merkittävää yritys- ja innovaatorahoituksen vähenemistä koko 2010-luvun alkupuolen (Eurostat). Se vaikutti yleisestikin yliopistoihin tiukentuvana kilpailuna resursseista, ja lisäksi edellä kuvatussa tilanteessa merkittävät hankkeet haastateltavan yksikössä olivat loppumassa. Haastateltavan miesvaltaisella alalla miesverkostot aktivoituvat turvaamaan niukkkenevia resursseja ja erityisesti yliopistojen perusvoimavaroista kustannettavia professuureja omaan käyttöönsä. Myös kansainvälisessä kirjallisuudessa on todettu, että rekrytointi yliopistojen tehtäviin on harvoin täysin läpinäkyvää. Rekrytoinnissa esiintyy miesten keskinäistä suosimista tavoissa, joilla johtavissa asemissa olevat miehet määrittelevät haettavat tehtävät ja kannustavat ja rohkaisevat hakemaan niitä, uskoen että heidän itsensä kaltaiset ovat organisaatiolle hyödyllisimpiä (Herschberg ym. 2019; Nielsen 2016; van den Brink & Benschop 2011). Myös Luukkonen-Gronow (1983) ja Husu (2001) kuvaavat tutkimuksissaan monenlaista epäsuoraa syrjintää rekrytoinneissa. Kuten on havaittu monissa muissakin tutkimuksissa (mm. van den Brink & Benschop 2011), sukupuolten epätasa-arvoa tuottavat käytännöt rekrytoinnissa ovat sitkeästi voimissaan.

Professori

Kaikki viisi haastateltua professoria olivat tulleet tehtäväänsä avoimen haun kautta, kaksi heistä tenure track -urapolun kautta. Kaikki olivat saaneet tukea organisaatioissaan. Yhdellä pitkäjänteinen tuki henkilöityi hänen miespuoliseen ohjaajaansa, ja myöhemmin hänet oli haluttu pitää yksikössä. Myös muita haasteltavia oli pyydetty

hakemaan tehtäviä tai ”ei päästetty lähtemään” muualle. Vaikka professorit eivät juuri kertoneet kokeneensa sukupuolten epätasa-arvoa, se ei kuitenkaan ollut heille tuntematon ilmiö. Sitä ilmeni erityisesti omaa yksikköä laajemmissa yhteyksissä. Haastateltaville kertyi kaiken muun työn päälle paljon hallinto- ja asiantuntijatehtäviä, joissa he olivat mukana ainoina naisina ja monesti edustamassa naissukupuolta.

[Koska olen] professorinainen niin minulle iskee kaiken näköisiä nakkeja, että sinun täytyisi nyt olla se kiintiönainen.

Hirveän paljon sellaisia valtakunnallisia asiantuntijaraateja ja muuta, missä minä olen ainoa nainen.

Professorin tehtävissä sukupuolten epätasa-arvo liittyy usein siihen, että naisia on suhteellisesti vähän uramallin ylimmillä portailla. Kun Suomen tasa-arvolaki velvoittaa koulutuksen järjestäjiä ja viranomaisia toimimaan tasa-arvon edistämiseksi, kutsutaan sekä oman yliopiston että kansallisten instituutioiden työryhmiin ja päättäviin elimiin sekä naisia että miehiä, ja tämä työllistää harvoja ”kiintiönaisia”. Edustaminen antaa mahdollisuuksia luoda verkostoja ja edistää oman tutkimusalan tavoitteita, vaikka ainokaisasemassa (Kanter 1977) ne saattavat edelleen jäädä rajallisiksi (Husu 2001, 304–307; Luukkonen-Gronow 1983). Erilaiset ”lisätehtävät” vievät myös aikaa oman tutkimuksen tekemiseltä ja kehittämiseltä (Britton 2017).

Naisprofessorit, kuten myös kolmannen portaan ryhmäjohtajat, huolehtivat lisäksi tasa-arvosta omassa ryhmässään.

Mutta sen verran minä siitä koitan pitää omassa porukassa huolta, omassa tutkimusryhmässä, että tälle puolelle hakeutuu naispuoleisia. ...siltoin kun on tasa-arvoinen hakija, minä punnitsen sitä asiaa siltä kantilta, että onko minulla nyt kenties enemmän naispuoleisia tai enemmän miespuoleisia, ja koitan pitää sitä tasapainoa yllä. En halua, että minun tutkimusryhmästä tulee pelkästään naispuolis-edustettu taikka miespuolis-edustettu, koska siinä on myöskin sitä, että sinne tulee vähän enemmän sitä erilaista ajattelutapaa, kun on erilaisia taustoja.

Sukupuolijakauman tasapainoa tavoitellaan yliopistojen ja rahoittajien tasa-arvosuunnitelmissa. Myös haastateltavat tunnistivat sen ja kertoivat tekevänsä työtä sen saavuttamiseksi. Miesvaltaisilla ja sukupuolen mukaan tasan jakautuneilla (40–60 %) aloilla toimivat haastateltavat kertoivat onnistuvansa tavoitteessa. Sen

sijaan hyvin naisvaltaisilla aloilla miesten rekrytointi tutkimusryhmiin oli jäänyt toteutumatta, vaikka tutkimusryhmien vetäjät kiinnittivät siihen huomiota (Korvajärvi 2021). ”Erilaisella ajattelutavalla” haastateltava viittasi edellä siihen, että hän näki tasapainolla olevan merkitystä myös tutkimuksen sisällölle. Monet pitivät oveaan auki ja huolehtivat ryhmäläisistään, kannattelivat yliopistoyhteisöään ja tekivät siinä näkymätöntä vastuullista hoivatyötä. Vaikka tämä kaikki parantaa yhteisön tasa-arvoa ja hyvinvointia, tarkoittaa se professorille ylimääräistä työtä ja mahdollisesti heikompaa asemaa tuotoksia mittaavassa arvioinnissa – ja sitä kautta epätasa-arvoa (Britton 2017; Morley & Lund 2021).

Sukupuolten epätasa-arvon pysyvyydet uusliberaalissa yliopistossa

Sukupuolten epätasa-arvon pysyvyyksiä on osoitettavissa kaikilta neljältä uraportaalta, joissa niillä on tyypilliset piirteensä. Samalla ne muotoutuvat tietyissä laajemmissa sukupuolittuneissa järjestyksissä, jotka taas rakentuvat yhteyksissä tietointensiivisen talouden ja uusliberaalin kilpailua ja mitattavaa toimintaa korostavan yliopiston käytäntöihin. Epätasa-arvoa tuottavat käytännöt yliopistossa ovat sitkeitä.

T&I-työn ja hoivan yhteensovittaminen luo epätasa-arvoa uraportailta kaksi ja kolme. T&I-työtä tekevät naiset pitivät sekä tässä että Luukkonen-Gronowin (1983) ja Husun (2001) tutkimuksissa tutkimustyön ja perheen yhteensovittamista itsestään selvänä ja pelkästään järjestelykysymyksenä (vrt. Huopalainen & Satama 2019; Ollilainen 2019). Epätasa-arvoa syntyi erityisesti yliopistojen rahoituksen, hankkeiden johtamisen ja rekrytoinnin käytännöissä. Kun T&I-hankkeista sovitaan yliopiston tai sen yksikön ja rahoittajan vuoropuhelussa, sovitaan myös vanhempainvapaiden, hoivan ja työn yhteydestä. Samalla saatetaan tuottaa haittaa naisten T&I-työlle ja sen jatkuvuudelle.

Miesverkostot ovat yhä pysyviä yliopistoissa ja T&I-työn yhteistyössä. Niitä tunnistettiin haastatteluissa laajasti, aivan samoin kuin 1980-luvun ja vuosituhannen vaihteen tutkimuksissakin (Husu 2001; Luukkonen-Gronow 1983). Niitä toimii yliopistoissa (van den Brink & Benschop 2014) ja yliopiston ja teollisuuden välisessä yhteistyössä (Berger ym. 2015). Miesverkostot muodostuivat tasa-arvon kannalta haitallisiksi erityisesti rahoituksen vähentyessä (Vehviläinen ym. painossa) ja rekry-

toinneissa. Ne turvasivat väheneviä resursseja muille verkoston jäsenille, mikä tuli selkeimmin esiin rekrytoitaessa henkilöitä toisen ja kolmannen uraportaan tehtäviin sekä erityisesti professorivalinnoissa. Miesverkotot kohdistivat naisiin sukupuolten epätasa-arvoa tuottavaa ja jopa syrjivää toimintaa, kuten asiattomia arviointeja rekrytoinneissa, resurssien suuntaamista muille ja häirintää (vrt. Penttinen ym. 2019).

Tutkijanuran alkuvaiheessa korostui ohjauksen merkitys. 1980-luvun alussa ongelmallista oli jo jatko-opintojen alkuun pääsy, kun miesprofessorit suosivat miehiä jatko-opiskelijoina (Luukkonen-Gronow 1983). 2010-luvun uusliberaalissa yliopistossa jatko-opiskelun aloitus sujui helpommin, mutta ohjauksen määrään ja laatuun sisältyi pulmia. Hyvän ohjauksen puute onkin yksi epätasa-arvon pysyvyyksistä. Väitöskirjoja tehdään etupäässä täydentävällä rahoituksella, ja niiden valmistumista seurataan tulostavoitteissa, minkä takia niitä ei voi jättää kokonaan ohjaamatta. Sen sijaan ohjauksen puute voi tarkoittaa niukkaa yhteydenpitoa ja suppeita neuvoja, jolloin tutkimuksen laatu tai yliopistotyön jatkumisen kannalta tärkeiden tehtävien, kuten rahoitushakemusten tekemisen, opettelu kärsii. Väitöskirjatutkimuksen aikana luotiin pohjaa mahdollisuuteen jatkaa tutkijan uralla tutkijatohtorin vaiheessa ja siitä eteenpäin. Ohjauksen puute, tutkimuksen vähättely ja seksuaalinen häirintä vaikeuttivat siirtymistä tutkijatohtoriksi, vaikka eivät ehkä suoranaisesti estäneet väitöskirjan valmistumista, kuten Husun (2001) tutkimuksessa havaittiin. Yliopiston T&I-työuran jatkuminen edellyttää oman kilpaillun rahoituksen hankkimista tutkijatohtorin vaiheesta alkaen, ja siihen valmistautuminen alkaa väitöskirjavaiheessa. Hienovarainen sukupuolten epätasa-arvo tutkijanuran alkuvaiheissa kumuloituu mahdollisuuksiin toimia T&I-uralla (Griffin & Vehviläinen 2021; Winslow & Shanon 2016).

Keskityimme artikkelissamme nimenomaan sukupuolten epätasa-arvon pysyvyyksiin yliopistojen T&I-työssä. Analysoimme sukupuolta uravaiheittain, ja esille nousi sukupuoleen lomittuvana ikä, kun häirintä kohdistuu usein nuorimpiin tutkijoihin. Jatkotutkimuksissa olisi syytä selvittää tarkemmin, miten epätasa-arvoisuudet muotoutuvat intersektionaalisesti. Epätasa-arvoisuuksia olisi hyödyllistä selvittää myös eri T&I-alojen näkökulmasta, kun muutoksista ja pysyvyyksistä luodaan alakohdaisia kudoksia (Ylijoki ym. 2011). Edelleen olisi tarpeen tutkia opetuksen ja T&I-työn suhdetta sukupuolten epätasa-arvoisuuksiin sekä julkaisuvaikeimusten ja tutkijatohtorivaiheen liikkuvuuden vaatimuksen sukupuolittuneita

vaikutuksia. Muutamat haastateltavat kertoivat, etteivät pystyneet järjestämään ulkomaan vierailua puolisonsa työn tai perheen tilanteen takia (vrt. Nikunen 2014).

Sukupuolen epätasa-arvon pysyvyyksillä on seuraamuksia yliopistojen tasa-arvotyöhön. Analyysissa eriteltyt epätasa-arvon pysyvyydet kuuluvat sen piiriin, vaikka haastatteluissa tasa-arvosuunnitelmia tunnettiin vain rajoitetusti kuten yleisestikin suomalaissa korkeakouluissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 59). Ainoastaan yksi ryhmänjohtaja oli tukeutunut tasa-arvosuunnitelmaan hakiessaan toimintaohjeita ryhmäläisensä kokemaan häirintään. Tasa-arvosuunnitelmien sisältö vaihtelee eri yliopistoissa (Bencivenga & Drew 2020, 181), eivätkä ne Suomessakaan aina kata tasa-arvolain asettamia velvoitteita (Tanhua 2020). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa on kehitettävää, ja siinä olisi kiinnitettävä erityinen huomio juuri epätasa-arvon pysyvyyksiin. Epätasa-arvon pysyvyyksien korjaamiseksi tarvittaisiin T&I-instituutioiden ja ennen muuta johtamisen käytäntöjen kehittämistä. Tällöin olisi tarkasteltava eri uravaiheiden solmukohtia. Uran alkuvaiheissa tarvitaan, sisällöllisen ohjauksen ohella, institutionaalisia järjestelyjä, joissa harjaannutaan vallitseviin T&I-toiminnan käytäntöihin. Myöhemmissä vaiheissa huomiota on kiinnitettävä erityisesti ulkoisen rahoituksen työsuhteisiin niin, että sekä vanhempainvapaiden pitäminen että tutkijanuran edistäminen ja erityisesti omien tutkimusideoiden omistajuus turvataan. Rekrytoinnin käytäntöjä on kehitettävä edelleen, ja erityisesti olisi tarkistettava, minkälaisia miesverkostoja rekrytoinnissa toimii aktiivisena.

Yhteenveto

Tarkastelimme yliopistoinstituution sukupuolten epätasa-arvoa tuottavia käytäntöjä ja niiden pysyvyyttä opetusministeriön neliportaisen tutkijanuramallin avulla (Opetusministeriö 2008). Kaikki haastatellut ovat onnistuneet luomaan itselleen mielekkäitä ja uusliberaalien instituutioiden kriteerein menestyksekkäitä työuria yliopistoissa ja niiden ulkopuolella. He ovat kuitenkin kohdanneet työssään monenlaista sukupuolten epätasa-arvoa. Vaikka epätasa-arvoa esiintyy kaikissa uran vaiheissa, esitämme, että kussakin urapolun vaiheessa on sille tyypillisiä epätasa-arvoa luovia käytäntöjä (Griffin & Vehviläinen 2021; Husu 2001; Murgia & Poggio 2019). Kun epätasa-arvoisuudet paikannetaan tiettyihin uravaiheisiin, niihin on

helpompi kohdistaa toimenpiteitä. Yliopistot ja muut T&I-organisaatiot ovat avainasemassa käytäntöjensä muuttamisessa tasa-arvoisemmaksi, niin Suomessa, Pohjoismaissa (Griffin & Vehviläinen 2021; Thun 2020) kuin kansainvälisestikin.

Sukupuolten epätasa-arvoa ja sen pysyvyyttä löytyi odotetusti rekrytoinnin sekä perheen ja työn yhdistämisen käytännöistä. Yliopistoissa on ollut vallalla perusteeton myytti perheen ja työn yhteensopimattomuudesta, ja tämä myytti on aiheuttanut epätasa-arvoa (Huopalainen & Satama 2019; Luukkonen-Gronow 1987; Luukkonen-Gronow & Stolte-Heiskanen 1983; Pecis 2017). Haastateltavat hankkivat lapsia sekä väitöskirjatutkijan että myöhemmissä urapolun vaiheissa, mutta he kokivat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia vasta toisella ja kolmannella uraportaalla. Uraportailla kaksi ja kolme työskennellään kilpaillulla ulkoisella rahoituksella. Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmatkin liittyivät usein juuri rahoituksen järjestelyihin, erityisesti innovaatorahoitukseen, jossa on mukana myös yrityksiä. Nämä ovat 1980-luvun alkuun verrattuna uudenlaisia tilanteita ja käytäntöjä, ja niissä voi muotoutua uusi pullonkaula naisten tutkijanurille. Samoin rahoituksen vähentyminen ja loppuminen ovat riski tasa-arvon toteutumiseksi. Sukupuolten epätasa-arvon pysyvyyttä luovat hyvä veli -verkostot, jotka turvaavat niukkenevia resursseja jäsenilleen. Ne toimivat sekä rekrytoinnin että perheen ja työn yhdistämisen käytännöissä ja yhä selvemmin kilpaillun rahoituksen yhteydessä.

Naisten ja miesten lukumäärien tasapainottamiseen keskittyvässä tasa-arvotyössä ei päästä kiinni epätasa-arvon pysyvyyteen. Tasa-arvotyötä on kehitettävä muuntuvien käytäntöjen mukana. Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi 2020-luvun yliopistojen T&I-työssä tarvitaan pysyvyyksien tunnistamista ja yliopistojen järjestelmällistä toimintaa niiden poistamiseksi. Oletus siitä, että sukupuolten tasa-arvo on toteutunut T&I-työssä, on haastattelujemme mukaan vankka. Myös tämä on pysyvyys, jota haluaisimme murrettavaksi.

Kiitokset

Tiina Suopajarvi ja Minna Leinonen tekivät haastattelut ja Hanna-Mari Ikonen kommentoi artikkelin käsikirjoitusta. Nordforsk rahoitti tutkimuksen (No. 81520: Nordwit 2017–2022).

Kirjoittajat

Marja Vehviläinen

FT, dosentti, yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto
sähköposti: marja.vehvilainen@tuni.fi

Päivi Korvajärvi

YTT, professori emerita, Tampereen yliopisto
sähköposti: paivi.korvajarvi@tuni.fi

Oili-Helena Ylijoki

YTT, dosentti, erikoistutkija, Tampereen yliopisto
sähköposti: oili-helena.ylijoki@tuni.fi

Kirjallisuus

- Acker, S. & Armenti, C. (2004) Sleepless in academia. *Gender and Education* 16 (1), 3–24. <https://doi.org/10.1080/0954025032000170309>
- Bencivenga, R. & Drew, E. (2020) Towards gender-sensitive university. Teoksessa E. Drew & S. Canavan (toim.) *The gender-sensitive university: A contradiction in terms?* Lontoo: Routledge, 177–181.
- Berger, L., Benschop, Y. & van den Brink, M. (2015) Practicing gender when networking: The case of university–industry innovation projects. *Gender, Work and Organization* 22 (6), 556–578. <https://doi.org/10.1111/gwao.12104>
- Bozzon, R., Murgia, A. & Poggio, B. (2019) Gender and precarious careers in academia and research: Macro, meso and micro perspectives. Teoksessa A. Murgia & B. Poggio (toim.) *Gender and precarious research careers: A comparative analysis*. Lontoo: Routledge, 15–49.

- Britton, D. M.** (2017) Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. *Gender & Society* 31 (1), 5–27.
<https://doi.org/10.1177/0891243216681494>
- Bruun, K., Eskola, K. & Suolinna, K.** (1982) Väitöksestä juhlakirjaan: naiset tieteen miesseuroissa. *Sociologia* 19 (2), 89–101.
- Drew, E. & Canavan, S.** (2020) (toim.) *The gender-sensitive university: A contradiction in terms?* Lontoo: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- Euroopan komissio** (2019) *She figures 2018*. Directorate-General for Research and Innovation. Bryssel: Euroopan komissio. https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en (luettu 7.10.2021)
- Eurostat.** <https://ec.europa.eu/eurostat/web/science-technology-innovation/visualisations> (luettu 23.2.2021)
- Evans, M.** (2017) *The persistence of gender inequality*. Cambridge: Polity Press.
- Gill, R. & Donaghue, N.** (2016) Resilience, apps and reluctant individualism: Technologies of self in the neoliberal academy. *Women's Studies International Forum* 54, 91–99. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.016>
- Griffin, G. & Vehviläinen, M.** (2021) The persistence of gender struggles in Nordic research and innovation. *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 5 (2): article 28. <https://doi.org/10.20897/femenc/11165>
- Hakala, J., Kaukonen, E., Nieminen, M. & Ylijoki, O.-H.** (2003) *Yliopisto – tieteen kehdestä projektimylyksi?* Helsinki: Gaudeamus.
- Herschberg, C., Benschop, Y. & van den Brink, M.** (2019) The peril of potential: Gender practices in the recruitment and selection of early career researchers. Teoksessa A. Murgia & B. Poggio (toim.) *Gender and precarious research careers*. Lontoo: Routledge, 111–142.
- Huopalainen, A. S. & Satama, S. T.** (2019) Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. *Human Relations* 72 (1), 98–121. <https://doi.org/10.1177/0018726718764571>
- Husu, L.** (2001) *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki.

- Husu, L.** (2020) What does not happen: Interrogating a tool for building a gender-sensitive university. Teoksessa E. Drew & S. Canavan (toim.) *The gender-sensitive university: A contradiction in terms?* Lontoo: Routledge, 166–176.
- Kanter, R. M.** (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kantola, J.** (2008) “Why do all the women disappear?” Gendering processes in a political science department. *Gender, Work and Organization* 15 (2), 202–225. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>
- Korvajärvi, P.** (2011) Practicing gender neutrality in organizations. Teoksessa E. Jeans, P. Yancey Martin & D. Knights (toim.) *Handbook of gender, work and organization*. Lontoo: Sage, 230–244.
- Korvajärvi, P.** (2021) Doing/undoing gender in research and innovation: Practicing downplaying and doubt. *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 5 (2): article 27. <https://doi.org/10.20897/femenc/11164>
- Luukkonen-Gronow, T.** (1983) Naistutkija, perhe ja työ. *Sociologia* 20 (1), 23–32.
- Luukkonen-Gronow, T.** (1987) University career opportunities for women in Finland in the 1980s. *Acta Sociologica* 30 (2), 193–206. <https://doi.org/10.1177/000169938703000205>
- Luukkonen-Gronow, T. & Stolte-Heiskanen, V.** (1983) Myths and realities of role incompatibility of woman scientists. *Acta Sociologica* 3–4 (26), 267–280. <https://doi.org/10.1177/000169938302600304>
- Morley, L. & Lund, R.** (2021) The affective economy of feminist leaders in Finnish universities: Class-based knowledge for navigating neoliberalism and neuroliberalism. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 42 (1), 114–130. <https://doi.org/10.1080/01596306.2020.1855567>
- Murgia, A. & Poggio, B.** (toim.) (2019) *Gender and precarious research careers: A comparative analysis*. Lontoo: Routledge. <https://eprints.whiterose.ac.uk/135242/2/9781315201245.pdf> (luettu 7.10.2021)
- Nielsen, M. W.** (2016) Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy* 43 (3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Nikunen, M.** (2014) The “entrepreneurial university”, family and gender: Changes and demands faced by fixed-term workers. *Gender and Education* 26 (2), 119–134. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.888402>

- Ollilainen, M.** (2019) Academic mothers as ideal workers in the USA and Finland. *Equality, Diversity and Inclusion* 38 (4), 417–429.
<https://doi.org/10.1108/EDI-02-2018-0027>
- Opetusministeriö** (1986) Naisten tutkijanuran ongelmat ja esteet. Seuran-työryhmän mietintö, 34. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetusministeriö** (2008) Neliportainen tutkijanuramalli. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15. Helsinki: Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepoliittinen osasto.
- Pecis, L.** (2016) Doing and undoing gender in innovation: Femininities and masculinities in innovation processes. *Human Relations* 69 (11), 2117–2140.
<https://doi.org/10.1177/0018726716634445>
- Penttinen, E., Jyrkinen, M. & Wide, E.** (2019) Emotional workplace abuse: A new research approach. Cham: Palgrave/McMillan, Springer Nature Switzerland.
- Pietilä, M.** (2015) Tenure track career system as a strategic instrument for academic leaders, *European Journal of Higher Education* 5 (4), 371–387.
<https://doi.org/10.1080/21568235.2015.1046466>
- Puhakka, A.** (2020) Yliopistojen määräaikaisuuksien epäonnistuneet ratkaisuyritykset. *Acatiimi* 2/2020, 40–42.
- Rolin, K. & Vainio, J.** (2011) Gender in academia in Finland: Tensions between policies and gendering processes in physics departments. *Science Studies* 24 (1), 26–46. <https://doi.org/10.23987/sts.55268>
- Salmi, M. & Närvi, J. (toim.)** (2017) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Siekinen, T., Kuoppala, K., Pekkola, E. & Välimaa, J.** (2017) Reciprocal commitment in academic careers? Finnish implications and international trends. *European Journal of Higher Education* 7 (2), 120–135.
<https://doi.org/10.1080/21568235.2016.1248990>
- Smith, D. E.** (2005) *Institutional ethnography*. Lanham: Altamira Press.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö** (2018) Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- SVT** (2010) Suomen virallinen tilasto: Tieteen ja teknologian henkilövoimavarat. Liitekuvio 1. Tohtorin ja lisensiaatin tutkinnot vuosina 1994 – 2010. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tthv/2010/tthv_2010_2012-03-22_kuv_001_fi.html (luettu 17.2.2021)

- Tanhua, I.** (2020) Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Thun, C.** (2020) Excellent and gender equal? Academic motherhood and “gender blindness” in Norwegian academia. *Gender Work and Organization* 27 (2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Tieteen tila** (2003) Suomen tieteen tila ja taso: Katsaus tutkimustoimintaan ja tutkimuksen vaikutuksiin 2000-luvun alussa. Helsinki: Suomen Akatemia.
- Tieteen tila** (2016) Helsinki: Suomen Akatemia. https://www.aka.fi/globalassets/2-suomen-akatemian-toiminta/2-tietoaineistot/aka_tieteen_tila_yksi.pdf (luettu 16.2.2021)
- Tieteen tila** (2018) Helsinki: Suomen Akatemia. https://www.aka.fi/globalassets/2-suomen-akatemian-toiminta/2-tietoaineistot/aka_tieteen_tila_2018_web.pdf (luettu 16.2.2021)
- Tilastokeskus** (2018) Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- van den Brink, M. & Benschop, Y.** (2011) Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19 (4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- van den Brink, M. & Benschop, Y.** (2014) Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies* 51 (3), 460–492. <https://doi.org/10.1111/joms.12060>
- Varsa, H.** (1996) Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun prosessi. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistuneet käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 125–141.
- Vehviläinen, M., Ikonen, H.-M. & Korvajärvi, P.** (painossa) Changes in funding and the intensification of gender inequalities in research and innovation. Teoksessa G. Griffin (toim.) *Gender inequalities in tech-driven research and innovation: Living the contradiction*. Bristol: Policy Press.
- Winslow, S. & Shanon, D. N.** (2016) Gender inequality across the academic life course. *Sociology Compass* 10 (5), 404–416. <https://doi.org/10.1111/soc4.12372>
- Ylijoki, O.-H.** (2003) Entangled in academic capitalism? A case-study on changing ideals and practices of university research. *Higher Education* 45 (3), 307–335. <https://doi.org/10.1023/A:1022667923715>

Ylijoki, O.-H. (2013) Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education* 38 (2), 242–255.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2011.577524>

Ylijoki, O.-H., Lyytinen, A. & Marttila, L. (2011) Different research markets: A disciplinary perspective. *Higher Education* 62 (6), 721–740.

<https://doi.org/10.1007/s10734-011-9414-2>

Marja Vehviläinen, Päivi Korvajärvi, & Oili-Helena Ylijoki

Persistent gender inequalities in academic research and innovation work

The article examines the persistence of gender inequalities in the changing institution of the university. Our data consist of career interviews (2018–2020) with 30 women who work or have worked in research and innovation in Health Technology at universities in Finland. We analyse gendered practices of university institutions to map out how gender inequalities are produced at four career stages: doctoral student, post-doctoral researcher, senior researcher, and professor. We scrutinise the persistence of gender inequality by relating our analyses to studies on women's research careers in the early 1980s and at the turn of the 21st century in Finland. The analysis finds persistent practices that produce gender inequalities at all career stages, including the reconciliation of motherhood and research work, old-boys' networks, and systems of favouritism. In order to promote gender equality, today's universities must pay special attention to these persistent forms of gender inequality and work systematically to counteract them.