



8.6.2020

Dnro TAS/378/2019

Jonna Häkkinen/
Satu Miettinen/
Heli Ruokamo/

asiamiehenään Matti Nojonen

matti.nojonen@ulapland.fi

Syrjintäepäily Lapin yliopiston tutkimuksen vararehtorin tehtävän valinnassa

Jonna Häkkinen, Satu Miettinen ja Heli Ruokamo ovat pyytäneet tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko heitä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) kielletyllä tavalla työhönotossa kun Lapin yliopiston tutkimuksen vararehtoriksi on heidän asemestaan valittu Osmo Rätti. Tasa-arvovaltuutetun oikeudellinen arvio on sivuilla 26-31.

1. Lausuntopyyntö

Jonna Häkkinen toteaa 9.12.2019 allekirjoitetussa lausunnossa, että hän on hakenut syyskuussa 2019 Lapin yliopistossa avoimena ollut tutkimuksen vararehtorin tehtävää. Tehtävästä on julkaistu hakuilmoitus Lapin yliopiston internetissä. Häkkinen toteaa, että hakuilmoituksen eri asiakohdat huomioon ottaen hän epäilee tulleen syrjityksi tutkimuksen vararehtorin valinnassa.

Häkkinen katsoo, että hänen ansionsa liittyen tutkimuksen johtamiseen (Nokia Research Center, Oulun yliopisto, Lapin yliopisto), tutkimusrahoituksen instrumenttien tuntemukseen ja rahoituksen hankintaan (menestyksellisesti Horisontti 2020, Suomen Akatemia, Interreg, ESR, EAKR, Tekes/BF), monipuolinen tutkimusyhteistyö ja vahva elinkeinoelämäyhteistyö eivät ole tulleet huomioiduksi tutkimuksen vararehtoria valittaessa. Myös hänen hallinnolliset ansionsa (yliopiston hallituksen jäsen, varadekaani/tutkimus, varadekaani/opetus, kollegion jäsen, tiedekuntaneuvoston jäsen) ovat jääneet liian vähälle huomiolle.

Häkkinen toteaa, että pyydetessä ansiovertailua yliopiston johto on toimitanut selvityksen, joka ei ole kattava ja on haastatteluvastauksiin jopa virheellisesti viittaava. Häkkinen haluaa myös nostaa esille, että selvityksessä

annetaan ymmärtää haastattelussa olleen kaksi osiota, tutkimuksesta vastaavan vararehtorin tehtävään ja opetuksesta vastaavan vararehtorin tehtävään. Haastattelu-aika oli kuitenkin 30 minuuttia (ei 30 + 30 min., mikä vastaisi haastattelua kahteen tehtävään), eikä haastatteluosioita eri tehtäviin kommunikoitu haastattelussa. Lisäksi hänen aktiivinen ja hyvin toimiva yhteistyönsä Lapin ammattikorkeakoulun kanssa on jätetty huomiotta ja yhteistyöasenteensa esitetty selvityksessä valossa, jota hän ei tunnusta.

Häkkilä myös toteaa, että varsinaista ansiovertailua hakijoista ei ole tehty eikä toimitettu.

Satu Miettinen on täydennyksenä selvityspyyntöön 20.12.2019 päivätyssä asiakirjassa todennut seuraavaa:

1. Lapin yliopisto on 2.9.2019 ilmoituksessa määritellyt vararehtorin pätevyysvaatimuksen lisäksi tutkimuksen vararehtorin tehtävät. Ilmoituksen mukaan tutkimuksen vararehtorin vastuulla ovat yliopiston tutkimustoiminnan koordinaatio, kilpaillun koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankinnan edistäminen, tutkijakoulutus, tutkijakoulun johtaminen, yliopiston profiloitumistoimien koordinointi ja kehittäminen sekä Suomen Akatemian hankkeiden hyväksyminen.
 - Lapin yliopisto on 7.10.2019 päivätyssä esityksessä vararehtoriksi perustellut merkittävässä määrin muilla kuin hakuilmoituksessa ilmoitetuilla asioilla tehtävään valitun Rätin valintaa.
 - Lapin yliopisto on 1.11.2019 antamassaan selvityksessä ilmoittanut uusia vaatimuksia vararehtorin osaamiselle. Tällainen on esimerkiksi lause "tutkimuksen vararehtorin osaamisen tulee olla vahva tutkimuksen hallinnossa ja koordinaatiossa ja hänellä pitää olla laaja näkemys eri tieteenalojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistämisestä ja sen mahdollisuuksista".
 - Lapin yliopisto on 1.11.2019 antamassaan selvityksessä perustellut Rätin valintaa muilla kuin hakuilmoituksessa ilmoitetuilla asioilla.
2. Lapin yliopiston hallituksen jäsenille ei ole jaettu kirjallista aineistoa hakijoista. Esittely on tapahtunut suullisesti. Hakijoista ei olla laadittu ansiovertailua päätöksenteon tueksi.
3. Selvitys 1.11.2019 on tehty lähinnä haastatteluissa esille tulleiden asioiden perusteella selkeästi Rättiä suosien. Alla esimerkkejä edellä mainituista asioista.
 - Rätin osalta on todettu, että hänellä on johtamiskokemusta tulosityksikön johtamistehtävistä eniten. Sen sijaan Satu Miettisen osalta on sivuutettu se, että hän on tiedekunnan dekaanina varsinaisen vastuullinen johtaja. Hän on toiminut tulosityksikön johdotehtävissä vuodesta 2011 saakka ensin varana ja sitten varsinaisena johtajana viimeiset vuodet. Rätti puolestaan ei ole toiminut johtajana vaan varana. Näiden lisäksi Miettinen on toiminut yliopiston hallituksen jäsenenä. Tasapuolisesti arvioiden ei voida

todeta, että Rätin johtajakokemus ylittäisi Miettisen kokemuksen. Voisi jopa arvioida, että Miettisen johtajakokemus on ollut monipuolisempaa, koska hän on ollut päävastuullinen tulosityksikön johtaja, toiminut varana, yliopiston hallituksessa sekä näiden lisäksi hänellä on aikaisempaa kokemusta ammattikorkeakoulun johtotehtävistä, joita on monessa kohtaa painotettu tärkeinä.

- Kommenttina lauseeseen "tutkimuksen vararehtorin osaamisen tulee olla vahva tutkimuksen hallinnossa ja koordinaatiossa ja hänellä pitää olla laaja näkemys eri tieteenalojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistämisestä ja sen mahdollisuuksista"; haastattelussa ei käsitelty tai kysytty ollenkaan Miettisen tieteenkäsitteistä tai soveltavan ja tieteellisen tutkimuksen mahdollisuuksien yhdistämisestä, kuitenkin Miettinen on tehnyt esim. profi5 hakukierroksen yhteydessä 08/2018 yliopiston johdolle ehdotuksen, jossa luonnontieteitä ja soveltavaa tutkimusta yhdistetään.
- Rätin osalta on todettu, että hän "painotti rahoittajiin, kv-kumppaneihin, OKM:ään ja arktisuuteen liittyvien sidosryhmien merkitystä." Miettisen osalta on selkeästi vähätelty sidosryhmäosaaamista verrattuna Rättiin. Onhan hän toiminut pitkään myös Arktisen yliopiston sidosryhmätyössä mm. ASAD -verkostossa sekä vinyt eteenpäin tulosityksikössä Arctic Five -yhteistyötä. Miettinen on toiminut pitkään OKM:n ja TEM:n asiantuntijana sekä politiikkatyössä että arktisen muotoilun asiantuntijana ja tutkimuksen asiantuntijana. Hän on myös toiminut pitkään valtiovarainministeriön asiantuntijana että Kansallisen tarkastusviraston asiantuntijana.
- Rätin osasta sekä selvityksessä muutoinkin todetaan, että Rätillä oli halu tuoda pitkäaikainen osaaminen ja kokemus auttamaan muuta yhteisöä kun taas Miettinen, Ruokamo ja Häkikä painottivat omaa urakehitystä. Tässä on sivuutettu kokonaan Miettisen konkreettinen ajankäyttö ja aktiivinen osallistuminen lukuisiin yliopistoyhteisön ja korkeakoulukonsernin tehtäviin. Miettinen on toiminut lukuisissa kehittämissäryhmissä vuodesta 2011 alkaen ja ollut näkyvä hahmo erilaisissa sekä tutkimuksen että opetuksen kehittämiseen liittyvissä ryhmissä. Miettinen, jos kuka on tunnistettu yhteisölliseen kehittämiseen panostamisesta.
- Korkeakoulukonsernin tutkimuksellisen kehittämisen osalta on todettu, että "Rätti lähestyi kysymystä uusien painoalojen kautta ja arvioi niihin kytkeytyvän runsaasti mahdollisuuksia yhdistää AMK:n soveltava tutkimus ja yliopiston tieteellinen tutkimus ja piti sitä jopa välttämättömänä hyötyjen saamiseksi konsernista". Miettinen on antanut hyvin samanlaisen vastuksen kysymykseen ja on toiminut useissa tätä tukevissa kehittämissäryhmissä.
- Rätin osalta on todettu, että "Rätti korosti tiimin yhteisjohtajuutta ja johtamista kuuntelemisen ja tietoperustaisuuden kautta

sekä neuvottelu- ja ihmissuhdetaitoja osana johtamista”. Satu Miettisen vastaus ei tässäkään kovin paljon eroa, kyse on saman asian sanoittamisesta.

4. Selvityksessä valintaa on perusteltu sillä, että koska uusi rehtori on entinen vararehtori, tutkimustoiminnan kokonaisjohtamisosaamisen, tutkijakoulutuksen ja tutkimuksen volyymin kasvattamisen osaaminen on jo olemassa rehtoraatissa. Kyseiset tehtävät eivät kuulu rehtorin tehtäviin, vaan ne ovat 2.9.2019 hakuilmoituksessa todetulla tavalla tutkimuksen vararehtorin tehtäviä. Uusi rehtori ja hänen osaamisensa on ollut tiedossa ennen tutkimuksen vararehtorin tehtävän auki laittamista. Suomessa kaikkien yliopistojen tutkimuksesta vastaavat vararehtorit ovat professoreita, ja niin on ollut myös Lapin yliopistossa 30.10.2019 saakka. Kuten selvityksessä 1.11.2019 todetaan, ”jos kysymys olisi puhtaasti tieteellisin ansioin tehtävästä tehtäväntäytöstä, sijoittuisi Satu Miettinen professorina Rätin edelle”. Miettisen ansiot myös tutkimuksen hallinnossa, johtamisessa ja koordinoinnissa ovat mittavia. Ne on hakuprosessissa sivuutettu kokonaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Lapin yliopisto on muuttanut tutkimuksen vararehtorin valintakriteereitä kesken valintaprosessin. Lisäksi selvitystä 1.11.2019 ei ole tehty objektiivisesti, vaan vastakkaista sukupuolta olevaa Rättiä suosien.

Huomioita hakuilmoituksessa 2.9.2019 ilmoitettuihin tutkimuksen vararehtorin vastuisiin

1. Yliopiston tutkimustoiminnan koordinointi

Rätin osalta on 1.11.2019 selvityksessä todettu, että hänen vahvuutensa on mittava kokemus tutkimusyksikön tutkimuksen koordinaatiosta. Selvityksestä tai Rätin hakemuksesta ei selviä, miten hän on koordinoinut tutkimusyksikön tutkimusta.

Satu Miettinen on koordinoinut tutkimusyksikön tutkimusta dekaanin roolissa, ollut mukana tekemässä strategisia linjauksia yliopiston hallituksessa sekä aikaisemmissa rooleissaan mm. tutkimuksen varadekaanina yliopiston tutkimuksen kehittämissä tukeryssä.

2. Kilpaillun koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankinnan edistäminen

Rätin osalta on 1.11.2019 selvityksessä todettu, että hänen vahvuutensa on mittava kokemus laajasti kilpaillun tutkimusrahoituksen instrumenteista. Selvityksestä ei käy ilmi, että Rätillä ei ole kilpaillua tutkimusrahoitusta.

Satu Miettisellä on useita mittavia konkreettisia näyttöjä kilpaillun tutkimusrahoituksen instrumenteista, saaduista rahoituksista sekä paljon paremmat edellytykset edistää kilpaillua koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankintaa kuin Rätillä.

3. Tutkijakoulutus

Rätin osalta selvityksessä 1.11.2019 ei ole todettu mitään tutkijakoulutuksesta. Rätin osalta ei ole myöskään todettu sitä, että hän on ohjannut elämänsä aikana yhden väitöskirjan ja kaksi gradua.

Satu Miettisen osalta on sivuutettu se, että hän on kehittänyt pitkään tutkijakoulutusta esim. kupamu-tohtorikoulu, hän ohjannut väitöskirjoja, hänellä on parasta aikaa ohjattavana tusinan verran väitöskirjoja, ja hänen ohjauksestaan on valmistunut useita väitöskirjoja. Satu Miettinen on ohjannut kymmeniä graduja. Satu Miettisellä on huomattavasti paremmat edellytykset hoitaa tutkijakoulutukseen liittyviä tehtäviä kuin Rätillä.

4. Tutkijakoulutuksen johtaminen

Ks. edellinen kohta. Satu Miettinen on ollut kulttuurilähtöisen palvelumuotoilun tutkijakoulun kehittäjäjäsen ja ohjausryhmän jäsen. Rätillä ei ole kokemusta tutkijakoulun johtamisesta.

5. Yliopiston profiloitumistoimien koordinointi ja kehittäminen

Selvityksen 1.11.2019 mukaan Rätti tuntee yliopiston strategian sisällön ja painoalavalinnan parhaiten. Tässä kohdassa sivutettiin täysin Miettisen pitkä kokemus ja keskeinen rooli strategisessa painoalatyössä yhtenä sen vetäjästä, dekaanin roolissa sekä keskeisissä strategisissa ryhmissä MTI:n johtoryhmässä, LUC –konsernin yhteisessä TKI –toiminnan ohjausryhmässä ja KV –toiminnan kehittämisryhmässä sekä LUC konsernin yhteisten painoalojen kehittämistyössä. Nämä ryhmät ovat valmistelleet ja muodostaneet pohjan strategisille valinnoille. Näissä ryhmissä Satu Miettinen on toiminut rehtorin asettamana jäsenenä. Rättiä ei näihin ryhmiin ole nimetty. Miettinen tuntee nämä alueet erityisen hyvin.

1.11.2019 on sivuutettu se, että Satu Miettinen on lukuisia kertoja hankakemuksia tehdessään perustellut hanketta yliopistojen strategisilla valinnoilla sekä ollut kirjoittamassa Suomen Akatemian rahoitushaussa menestyneitä profiloitihakemuksia ja edelleen ollut esittelemässä niitä Suomen Akatemialle. Satu Miettisellä on vähintäänkin samanlaiset edellytykset kuin Rätillä hoitaa yliopiston profiloitumisen koordinaatiota ja kehittämistä ja taustalla pidempi kokemus näissä strategisissa työryhmissä.

6. Suomen Akatemian hankkeiden hyväksyminen

Kyse on teknisestä toimesta eikä sisällöllisestä toimesta.

Yhteenvetona Satu Miettinen katsoo, että hän on Rättiä ansioituneempi Lapin yliopiston tutkimuksen vararehtorin tehtävään ja että hän on tullut syrjäytetyksi kyseisestä tehtävästä sukupuolen perusteella.

Heli Ruokamo on täydennyksenä selvityspyyntöön 18.12.2019 päivätyssä asiakirjassa todennut seuraavaa:

1. Lapin yliopisto on 2.9.2019 ilmoituksessa määritellyt vararehtorin pätevyysvaatimuksen lisäksi tutkimuksen vararehtorin tehtävät. Ilmoituksen

mukaan tutkimuksen vararehtorin vastuulla ovat yliopiston tutkimustoiminnan koordinaatio, kilpaillun koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankinnan edistäminen, tutkijakoulutus, tutkijakoulun johtaminen, yliopiston profiloitumisroimien koordinointi ja kehittäminen sekä Suomen Akatemian hankkeiden hyväksyminen.

- Lapin yliopisto on 7.10.2019 päivättyssä esityksessä vararehtoriksi perustellut merkittävässä määrin muilla kuin hakuilmoituksessa ilmoitettuja asioilla tehtävään valitun Rätin valintaa.
 - Lapin yliopisto on 1.11.2019 antamassaan selvityksessä ilmoittanut uusia vaatimuksia vararehtorin osaamiselle. Tällainen on esimerkiksi lause "tutkimuksen vararehtorinosaamisen tulee olla vahva tutkimuksen hallinnossa ja koordinaatiossa ja hänellä pitää olla laaja näkemys eri tieteenalojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistämisestä ja sen mahdollisuuksista".
 - Lapin yliopisto on 1.11.2019 antamassaan selvityksessä perustellut Rätin valintaa muilla kuin hakuilmoituksessa ilmoitetuilla asioilla.
2. Lapin yliopiston hallituksen jäsenille ei ole jaettu kirjallista aineistoa hakijoista. Esittely on tapahtunut suullisesti. Hakijoista ei ole laadittu ansiovertailua päätöksenteon tueksi.
 3. Selvitys 1.11.2019 on tehty lähinnä haastatteluissa esille tulleiden asioiden perusteella. Ruokamon haastattelun referointi on ollut puutteellista ja Ruokamon haastattelusta on tehty tarkoitushakuisia nostoja. Alla esimerkkejä edellä mainituista asioista.
 - Rätin osalta on todettu, että hänellä on johtamiskokemusta tulosityksikön johtamistehtävistä eniten. Ruokamon osalta esille on nostettu varadekaanin tehtävä sekä tutkimusryhmän johtaminen. Sen sijaan Ruokamon osalta on täysin sivuutettu se, että hän on perustanut tutkimusyksikön (Mediapedagogiikkakeskus, nykyisin Media Education Hub) 18 vuotta sitten ja että hän on toiminut ko. yksikön johtajana sen perustamisesta lähtien.
 - Rätin osalta on todettu, että hän "painotti rahoittajiin, kv-kumppaneihin, OKM:ään ja arktisuuteen liittyvien sidosryhmien merkitystä". Ruokamon osalta on jätetty mainitsematta haastattelussa mainitut rahoittaja- ja sidosryhmäyhteistyöverkostot toteamalla, että "sidoryhmätoiminnan kokonaistuntemuksen ja tavoiteasetannan näkökulmasta Ruokamolla painottuivat selkeimmin nykyiset omat verkostot ja niiden kehittäminen". Ruokamon osalta on myös täysin sivuutettu hänen Lapin yliopiston ja Stanfordin yliopiston välille luomansa merkittävät verkostot. Hän toi myös haastattelussa esille toivovansa yhteistyön jatkossa koskevan laajemmin koko yliopistoa. Lapin yliopiston ja kiinalaisten yliopistojen välinen yhteistyöverkosto jätettiin niin ikään mainitsematta sekä laajat tutkimusverkostot, kuten mm. CICERO Learning, JoLII, FinED, FERA.

- Korkeakoulukonsernin tutkimuksellisen kehittämisen osalta on todettu, että "Rätti lähestyi kysymystä uusien painoalojen kautta ja arvioi niihin kytkeytyvän runsaasti mahdollisuuksia yhdistää AMK:n soveltava tutkimus ja yliopiston tieteellinen tutkimus ja piti sitä jopa välttämättömänä hyötyjen saamiseksi konsernista". Ruokamon osalta on todettu, että "Ruokamo katsoi, että pyrittäessä huippututkimukseen, ei konsernin T&K -tutkimuksella ole relevanssia". Selvityksessä on täysin sivuutettu se, että Ruokamo on todennut haastattelussa, että Lapin ammattikorkeakoulussa tehdään merkittävää T&K-toimintaa ja että erityisesti opetuksen alueella on yhteistyömahdollisuuksia.
 - Rätin osalta on todettu, että "Rätti korosti tiimin yhteisjohtajuutta ja johtamista kuuntelemisen ja tietoperustaisuuden kautta sekä neuvottelu- ja ihmissuhdetaitoja osana johtamista". Ruokamon osalta todettu, että "Ruokamo vaikutti näkevän johtamisen enemmän minä- kuin me-näkökulmasta". Selvityksessä on täysin sivuutettu se, että Ruokamo on haastattelussa korostanut sitä, että rehtorilla ja vararehtoreilla on jokaisella oma vastuualueensa (näin myös hakuilmoituksen mukaan), ja että yhteistyötä tehdään tiiminä. Ruokamo esitti haastattelussa useita yhteistyöalueita opetusvararehtorin kanssa opetuksellisesta TUTL-hanketaustastaan johtuen, esimerkiksi verkko-opetuksen ja koulutusviennin kehittämiseksi.
4. Selvityksessä valintaa on perusteltu sillä, että koska uusi rehtori on entinen vararehtori, tutkimustoiminnan kokonaisjohtamisosaamisen, tutkijakoulutuksen ja tutkimuksen volyymin kasvattamisen osaaminen on jo olemassa rehtoraatissa. Kyseiset tehtävät eivät kuulu rehtorin tehtäviin, vaan ne ovat 2.9.2019 hakuilmoituksessa todetulla tavalla tutkimuksen vararehtorin tehtäviä. Uusi rehtori ja hänen osaamisensa on ollut tiedossa ennen tutkimuksen vararehtorin tehtävän auki laittamista. Suomessa kaikkien yliopistojen tutkimuksesta vastaavat vararehtorit ovat professoreita, ja niin on ollut myös Lapin yliopistossa 30.10.2019 saakka. Kuten selvityksessä 1.11.2019 todetaan, "jos kysymys olisi puhtaasti tieteellisin ansioin tehtävästä tehtävältä, sijoittuisivat Miettinen, Ruokamo ja Häkkinen professoreina Rätin edelle".

Yhteenvetona voidaan todeta, että Lapin yliopisto on muuttanut tutkimuksen vararehtorin valintakriteereitä kesken valintaprosessin. Lisäksi selvitystä 1.11.2019 ei ole tehty objektiivisesti, vaan vastakkaista sukupuolta olevaa Rättiä suosien.

Huomioita hakuilmoituksessa 2.9.2019 ilmoitettuihin tutkimuksen vararehtorin vastuisiin:

1. Yliopiston tutkimustoiminnan koordinointi

Rätin osalta on 1.11.2019 selvityksessä todettu, että hänen vahvuutensa on mittava kokemus tutkimusyksikön tutkimuksen koordinaatiosta. Selvityksestä tai Rätin hakemuksesta ei selviä, miten hän koordinoi tutkimusyksikön tutkimusta.

Ruokamon tutkimustoiminnan koordinaatiokokemusta on vähätelty. Ruokamo on perustanut tutkimusyksikön 18 vuotta sitten, Ruokamo on tutkimuksesta vastaava varadekaani ja hän koordinoi koko kasvatustieteellisen tiedekunnan tutkimustoimintaa, ja hän on luonut Lapin yliopiston ja Stanfordin yliopiston välille laajan yhteistyön.

2. Kilpaillun koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankinnan edistäminen

Rätin osalta on 1.11.2019 selvityksessä todettu, että hänen vahvuutensa on mittava kokemus laajasti kilpaillun tutkimusrahoituksen instrumenteista. Selvityksestä ei käy ilmi, että Rätillä ei ole kilpailtua tutkimusrahoitusta.

Ruokamon osalta on sivuutettu se, että hän on yksi Lapin yliopistolle eniten kilpailtua rahoitusta hankkineista professoreista. Ruokamo on johtanut (PI) kilpaillun rahoituksen (SA; TEKES; Business Finland) hankkeita n. 4,5 miljoonan euron (Layn osuus) edestä. Sen lisäksi Ruokamon muiden rahoittajien (OPM, OKM, OPH, Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiö, EAKR, ESR, Lapin lääninhallitus) tutkimus- ja kehittämishankkeiden osuus on yli miljoona euroa. Ruokamo on myös nimetty Lapin yliopiston tutkimusrahoituksen hankintaa kehittävään sparraustyöryhmään. Ruokamolla on erittäin paljon paremmat edellytykset edistää kilpailtua koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankintaa kuin Rätillä.

3. Tutkijakoulutus

Rätin osalta selvityksessä 1.11.2019 ei ole todettu mitään tutkijakoulutuksesta. Rätin osalta ei ole myöskään todettu sitä, että hän on ohjannut yhden väitöskirjan ja kaksi gradua (ks. Iacris). Ruokamon osalta on sivuutettu se, että hän on ohjannut 12 väitöskirjaa, ja hänellä on parasta aikaa 10 väitöskirjatyötä ohjattavanaan. Vuonna 2019 Ruokamon ohjauksesta valmistui 3 väitöskirjaa ja seuraava ohjattava väittelee 10.1.2020. Ruokamo on lisäksi esitarkastanut 10 väitöskirjaa ja toiminut 5 kertaa vastaajajana. Ruokamo on ohjannut 70 gradua ja ohjaa parhaillaan 10:tä. Ruokamolla on huomattavasti paremmat edellytykset hoitaa tutkijakoulutukseen liittyviä tehtäviä kuin Rätillä.

4. Tutkijakoulutuksen johtaminen

Ks. edellinen kohta. Lisäksi Ruokamo on ollut opetusministeriön ja Suomen Akatemian rahoittaman Oppimisympäristöjen monitieteisen tutkijakoulun (OPMON) johto- ja ohjausryhmän jäsen 12 vuoden ajan (2001-2013) ja johtaa seuraavat kaksi vuotta (2020-2021) valtakunnallista kasvatustieteen alan tutkijakoulua FinEd:iä. Ruokamo on toiminut johtoryhmän ja ohjausryhmän jäsenenä viiden vuoden ajan (2014-2019) myös Lapin yliopiston Kulttuurilähtöisen palvelumuotoilun (KUPAMU)

tohtoriohjelmassa. Ruokamo on myös nimetty Lapin yliopiston tutkijakoulun uudistamistyöryhmään.

Rätillä ei ole kokemusta tutkijakoulun johtamisesta.

5. Yliopiston profiloitumistoimien koordinointi ja kehittäminen

Selvityksen 1.11.2019 mukana Rätti tunsii yliopiston strategian sisällön ja painoalavalinnan parhaiten. Ruokamo tuntee erittäin hyvin yliopiston strategian sisällön ja painoalavalinnat. Selvityksessä 1.11.2019 on sivuutettu se, että Ruokamolla oli yliopiston strategia mukana myös haastattelussa. Ruokamo on ollut mukana kommentoimassa ja siten myös kehittämässä yliopiston strategiaa. Ruokamo on lukuisia kertoja hankekemuksia tehdessään perustellut hanketta yliopistojen strategisilla valinnoilla. Hän oli mukana myös edellisessä Lapin yliopiston Suomen Akatemian Profi-haussa. Ruokamolla on vähintäänkin samanlaiset edellytykset kuin Rätillä hoitaa yliopiston profiloitumisen koordinaatiota ja kehittämistä.

6. Suomen Akatemian hankkeiden hyväksyminen

Kyse on teknisestä toimesta eikä sisällöllisestä toimesta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Ruokamo katsoo, että hän on Rättiä ansioituneempi Lapin yliopiston tutkimuksen vararehtorin tehtävään ja että hän on tullut syrjäytetyksi kyseisestä tehtävästä sukupuolen perusteella.

2. Asiassa hankittu selvitys

2.1 Lapin yliopiston antama selvitys

Lapin yliopisto on selvityksessään todennut käyneensä Häkkilän, Miettisen ja Ruokamon sekä heitä edustavan luottamusmies Matti Nojosen kanssa paljon asiaa koskevaa kirjeenvaihtoa ja keskusteluita. Nojonen onkin toimittanut tasa-arvovaltuutetulle melkein kaiken asiaa koskevan materiaalin. Nojosen toimittamassa materiaalissa on mukana myös tasa-arvovaltuutetun selvityspyynnön kohdissa 1 ja 2 pyydetyt asiakirjat. Sen vuoksi yliopisto vastaa selvityspyyntöön ja erityisesti sen kohtiin 3 – 5 seuraavasti:

Lapin yliopiston rehtoraatista ja vararehtoreista

Yliopistolain 17 §:n mukaan yliopistolla voi olla vararehtoreita sen mukaan kuin johtosäännössä määrätään. Lapin yliopiston hallintojohtosäännön 10 §:n mukaan yliopistolla on yksi tai useampi vararehtori, joka valitaan enintään viideksi vuodeksi. Vararehtorin tulee olla tohtorin tutkinnon suorittanut henkilö. Kyse ei ole julkisoikeudellisesta virasta vaan työnantajaan jo ennestään yksityisoikeudellisessa työsuhteessa olevan työntekijän osa-aikaisesta, sivutoimisesta ja määräaikaisesta luottamustehtävästä. Oikeudellisesti kyse on työntekijän kanssa määräajaksi sovittavasta työtehtävien osittaisesta muutoksesta.

Lapin yliopistossa oli haettavana kaksi vararehtorin luottamustointia 16.9.2019 mennessä eli tutkimuksen ja koulutuksen vararehtoreiden tehtävät toimikaudelle 1.11.2019 – 31.12.2022. Vararehtoreiden tehtävät eivät ole erillisiä työsuhteita, vaan oman toimen ohella hoidettavia hallintotehtäviä, joista maksetaan 1 500 euron suuruinen hallintotehtäväpalkkio. Vararehtoreiksi valitun työaika kohdennetaan luottamustehtävän hoitamiseen enintään 50 % kokonaistyöajasta osaamisen suuntautumisen mallin pohjalta.

Rehtori, vararehtorit ja hallintojohtaja muodostavat Lapin yliopiston rehtoraatin eli rehtorin tiimin, jossa hallituksen johtamisjärjestelmää koskevien linjausten mukaisesti pitää olla toisiaan täydentävää osaamista siten, että rehtoraatin osaamiskokonaisuus on mahdollisimman kattava. Kummaltakin vararehtorilta edellytettävän tiimityön ja yhteisön osana toimimisen merkitystä korostaa se, että myös rehtoraattia johtava rehtori on tehtävässään uusi. Yliopiston rehtori Antti Syväjärvi aloitti tässä tehtävässään 1.11.2019.

Toisin kuin Häkkinen, Miettinen ja Ruokamo tuntuvat ajatelleen hakuprosessin alusta lukien, vararehtoreita ei valita tieteellisen pätevyyden tai ansioituneisuuden perusteella. He eivät ole tässä sivutoimessaan tekemässä omaa tutkimustaan. Tämän sijaan he muodostavat rehtorin tiimin yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tehtävä ei ole myöskään palkitseminen hyvästä tieteellisestä työstä tai pitkästä urasta, vaan valinnassa korostuu sitoutuminen koko yliopistoa koskevaan palvelutehtävään ja yhteisön asettaminen oman karriäärin edelle.

Toisiaan täydentävän ja tukevan tiimin merkityksen takia yksittäiselle vararehtorille ei myöskään ollut etukäteen mahdollista asettaa yksityiskohtaisia valintakriteerejä, vaan kriteerit muodostuivat osin hakuprosessin aikana hakijoiden erilaisten kokemustaustojen, osaamisen ja vahvuuksien perusteella. Rehtorin ja hallintojohtajan osaaminen huomioon ottaen parhaan osaamiskokonaisuuden saaminen rehtoraattiin kuitenkin edellytti, että koulutuksen vararehtorilla oli osaamista ja motivaatiota opetuksen, ohjauksen ja opiskelun kehittämiseen kaikilla tasoilla sekä hyvä ja tasapainoinen käsitys mahdollisuuksista opintopolkujen rakentamiseen yliopistokonsernissa. Tutkimuksen vararehtorin osaamisen tuli olla vahva tutkimuksen hallinnossa ja koordinaatiossa ja hänellä piti olla laaja näkemys eri tieteen alojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistämisestä ja sen mahdollisuuksista. Erityisesti tutkimuksen vararehtorilta edellytettävään kokemukseen ja vahvuuksiin vaikutti se, että rehtoraattia johtava rehtori on entinen Lapin yliopiston tutkimusvararehtori.

Yliopiston hallintojohtosäännön 13 §:n mukaan vararehtorien tehtävät vahvistetaan vararehtorien valinnan jälkeen.

Vararehtorin tehtävässä oli kyse 50 %:sta osa-aikaisesta yliopiston hallinnon ja johtamisen luottamustehtävästä, jossa tehtävää hoitavan henkilön työajan jakautumista ja käyttöä ei kuitenkaan seurata. Tämän takia valinnassa oli merkitystä myös sillä, miten hakija oli valmistautunut järjestämään yliopistolla olemassa olevan työnsä ja vastualueensa niin, että hänellä riittää aikaa myös vararehtorin tehtävän hoitamiseen.

Lisäksi molempiin tehtäviin arviointikriteereinä olivat yliopiston strategisten valintojen ja kumppanuuksien laaja-alainen tuntemus, hyvä yhteistoimintakyky, realistinen kehittämisote ja halu kehittää yliopistoa laaja-alaisesti sekä motivaatio tehtävän hoitamiseen osana tiimiä, ei individuaalina.

Vararehtorien valintamenettelystä

Vararehtorien tehtäviä hakivat määräaikaan mennessä Jonna Häkkilä, (TKT 2007), Tanja Joonan (YTT 2012), Mika Laakkonen (FT 2007), Satu Miettinen (TT 2007), Heli Ruokamo (KT 2000), Osmo Rätti (FT 1993) ja Satu Uusiautti (KT 2008). Hakijoista molempia vararehtorien tehtäviä hakivat Häkkilä (ensisijaisesti tutkimuksen vararehtorin tehtävä), Miettinen (ensisijaisesti tutkimuksen vararehtorin tehtävä) ja Uusiautti (ensisijaisesti koulutuksen vararehtorin tehtävä). Pelkästään tutkimuksen vararehtorin tehtävää hakivat Joonan, Laakkonen, Ruokamo ja Rätti.

Vararehtorien valintaa koordinoi valmistelutyöryhmä, joka koostui hallituksen puheenjohtaja, professori Hannele Niemestä, hallituksen varapuheenjohtaja, toimitusjohtaja Keijo Posiosta sekä 1.11.2019 aloittavasta rehtorista, professori Antti Syväjärvestä, jonka tiimiin vararehtorit valitaan. Valmisteluryhmän sihteerinä toimi hallintojohtaja Markus Aarto.

Erityisesti koska vararehtorien valinnassa korostui rehtoraatin jäsenten kokemuksen, osaamisen ja vahvuusalueiden tarve täydentää toisiaan, yliopisto ei ole tehnyt erillistä kirjallista ansiovertailua hakijoista. Hakijoiden ansioituneisuutta verrattiin toisiinsa hakuprosessin kussakin vaiheessa erikseen tässä selvityksessä kuvatulla tavalla.

Hakemusten perusteella haastatteluihin päätettiin kutsua Jonna Häkkilä, Satu Miettinen, Heli Ruokamo, Osmo Rätti ja Satu Uusiautti. Hakijoista Joonan ja Laakkosen kokemus yhteisön johtamisesta ja koulutuksen sekä tutkimuksen johtamisesta katsottiin tässä vaiheessa hakemuksissa esitetyn perusteella suoritetussa ansiovertailussa sellaiseksi, ettei se vielä tue vararehtorin tehtävän menestyksellistä hoitamista.

Haastattelijana toimi rehtoriksi valittu professori Antti Syväjärvi ja muistiinpanojen tekijänä hallintojohtaja Markus Aarto. Haastattelut pidettiin 20.9.2019 ja jokaiselle haastateltavalle oli varattu 30 minuuttia saman haastattelurungon pohjalta. Haastattelussa arvioitiin valintakriteereinä seuraavia kummankin vararehtorin tehtävän hoitamiseksi tärkeitä ominaisuuksia:

1. Ymmärrys koko yliopiston strategisista valinnoista ja näkemys niiden kehittämisestä ja jalkauttamisesta kokonaisuutena;
2. Näkemys vararehtorien roolista osana yliopiston johtamisjärjestelmää sekä tehtävään hakeutumismotiivin yhteisöllisyys;
3. Yliopiston sidosryhmätoiminnan kokonaistuntemus ja realistiset tavoitteet sille koko yliopiston näkökulmasta;
4. Lapin korkeakoulukonsernin kehittämisen tuntemus, näkemys Lapin AMK:sta osana konsernia ja kyky yhteistyön sekä konsernin edelleen kehittämiseen;

5. Ajankäytölliset mahdollisuudet panostaa täysimääräisesti vararehtorin tehtävään ja yliopiston kokonaisedun huomioonottava tehtävien priorisointi; ja

6. Hakijan ymmärrys nykyaikaisesta johtamisen tiimijattelusta.

Valintaprosessissa valittiin ensin koulutuksen vararehtori. Tähän tehtävään sijoittui ensimmäiselle sijalle Satu Uusiautti. Hän oli ollut ainoana hakijana ensisijaisesti kiinnostunut koulutuksen vararehtorin tehtävästä ja siihen motivoitunut. Hän oli myös haastatelluista ainoa, joka painottui vastauksissaan koulutuksen vararehtorin tehtävään ja jolla oli sitä koskeva syvä ymmärrys ja kyky nähdä tehtävä koko taloa koskevana palvelutehtävänä sekä yhteistoimintatehtävänä konsernin sisällä.

Tasa-arvovaltuutetun selvityspyyntö ei koske koulutuksen vararehtorin vaan tutkimuksen vararehtorin valintaa. Koska koulutuksen vararehtori kuitenkin valittiin ensin, tutkimuksen vararehtorin valinnassa korostui, että tehtävään valittavan henkilön kokemuksen ja vahvuusalueiden tuli täydentää rehtoraatissa jo olevien muiden kolmen jäsenen kokemusta ja vahvuuksia.

Tutkimuksen vararehtori

Tutkimuksen vararehtorin valinnan osalta ensisijaisesti tehtävää hakivat varadekaani, teollisen muotoilun professori Jonna Häkklä ja dekaani, palvelumuotoilun professori Satu Miettinen. Ainoastaan tutkimuksen vararehtorin tehtävää hakivat kasvatustieteen professori Heli Ruokamo ja yliopistotutkija, varajohtaja Osmo Rätti. Satu Uusiautin sijoituttua ensimmäiselle sijalle koulutuksen vararehtorin tehtävässä häntä ei enää ole otettu mukaan arviointiin.

Kaikki hakijat täyttivät vararehtorin tehtävän muodolliset kelpoisuusehdot ja olivat siten kelpoisia hoitamaan tutkimuksen vararehtorin tehtävää.

Hakijoista johtamiskokemusta tulosyksikön johtamistehtävistä oli eniten Osmo Rätillä (AK:n varajohtajana ja hallintopäällikkönä) ja Häkklällä (varadekaani), Miettisellä (dekaani) sekä Ruokamolla (varadekaani) suurin piirtein saman verran, Ruokamolla kuitenkin hiukan enemmän. Siten tämän kriteerin osalta Rätti asettui ansiovertailussa ensimmäiseksi, Häkklä kakkoseksi, Ruokamo kolmanneksi ja Miettinen viimeiseksi.

Hakijoiden profiilit olivat hyvin erilaiset. Osmo Rätin vahvuus oli mittava kokemus tutkimusyksikön tutkimuksen koordinaatiosta, tutkimusyksikön kokonaisjohtamisesta ja laajasti kilpaillun tutkimusrahoituksen instrumenteista sekä tutkimuksen tekemisestä. Miettisen, Ruokamon ja Häkklän vahvuudet taas olivat tutkimusryhmän johtamisessa, menestyksekkäissä hankehauissa ja tieteellisessä julkaisutoiminnassa. Jos kysymys olisi ollut puhtaasti tieteellisin ansioin tehtävästä tehtävänäntäytöstä, Miettinen, Ruokamo ja Häkklä olisivat professoreina sijoittuneet Rätin edelle, mutta kun kysymys oli yliopiston johtamisen luottamustehtävästä, tieteellinen pätevyys oli vain yksi (eikä kaikkein keskeisin) arvioitava kriteeri muiden joukossa. Tältä osin tutkimuksen vararehtorin valintakriteereihin vaikutti se, että rehtori on entinen tutkimusvararehtori ja hänellä itsellään on osaamista

tutkimustoiminnan kokonaisjohtamisessa ja volyymien kasvattamisessa. Sen sijaan rehtoraattitiimin kokonaisuutta ja toimivuutta silmällä pitäen vararehtorilla tuli olla osaamista erityisesti tutkimushallinnon ja koordinaation kehittämässä sekä tietoperusteisessa tutkimustoiminnan analysoinnissa. Näiden kriteerien osalta Rätti arvioitiin ansioituneimmaksi. Muut hakijat arvioitiin keskenään tasavahvoiksi.

Hakijoista Osmo Rätti tunsu parhaiten yliopiston strategian sisällön ja painoalavalinnat. Hän painotti tutkimustoiminnan ja julkaisutoiminnan kehittämisen laaja-alaisuutta ja yliopiston eri tieteenalojen tuntemisen tärkeyttä sekä dialogiin perustuvaa johtamista. Hakijoista Miettinen korosti tutkimuksen rahoituksellisen volyymin sekä laadun parantamista samoin kuin Häkkinä, jolla korostui lisäksi ajatus siitä, että panostamalla huippukärkiin syntyy rahoituspohjaa, josta hyötyvät myös marginaalialat. Heli Ruokamo painotti rahoituksen kasvattamisen ohella tutkijakoulutuksen uudistamista ja kansainvälistä verkottumista. Sekä Miettinen, Häkkinä ja Ruokamo painottivat vararehtorin vahvaa johtamista avaimena tulosparannuksen tekemiseen ja strategian jalkauttamiseen. Vararehtoriksi hakeutumisen pontimena Rätillä oli halu tuoda pitkäaikainen osaaminen ja kokemus auttamaan muuta yhteisöä, kun taas Miettisellä, Häkkinällä ja Ruokamolla painottuivat omaan urakehitykseen liittyvät motivaatiotekijät. Näiden kahden valintakriteerin (näkemys vararehtorien roolista osana yliopiston johtamisjärjestelmää sekä tehtävään hakeutumismotiivin yhteisöllisyys, eli haastattelussa selvitettävä kriteeri 2) osalta Rätti asetui ansioituneisuusvertailussa vahvasti ykköseksi.

Sidosryhmätoiminnan kokonaistuntemuksen ja tavoiteasetannan näkökulmasta (haastattelussa selvitettävä kriteeri 3) Ruokamolla painottuivat selkeimmin nykyiset omat verkostot ja niiden kehittäminen. Häkkinä ei tuonut esiin oikeastaan lainkaan konkreettisia sidosryhmiä tutkimusverkostojen ulkopuolella. Satu Miettinen toi esiin maakunnalliset yhteydet ja rahoittajayhteydet, yritysyhteistyön sekä edunvalvontaan ja markkinointiin liittyvät sidosryhmät. Osmo Rätti painotti rahoittajiin, kv.-kumppaneihin, OKM:ään ja arktisuuteen liittyvien sidosryhmien merkitystä. Tämä kriteerin osalta Häkkinä sijoittui ansioituneisuusvertailussa viimeiseksi ja Miettinen ja Rätti korkeimmalle sijalle.

Lapin korkeakoulukonsernin tutkimuksellisen kehittämisen osalta Häkkinä painotti yliopistolle tulevien hyötyjen saamisen merkitystä ja näki osin konserniyhteistyössä ”riippakiven” vaaran. Satu Miettinen taas painotti tehokkaamman osaamisen synnyttämistä tutkimukseen yhteistyön avulla ja Heli Ruokamo katsoi, että pyrittäessä huippututkimukseen, ei konsernin T&K-tutkimuksella ole relevanssia. Rätti lähestyi kysymystä uusien painoalojen kautta ja arvioi niihin kytkeytyvän runsaasti mahdollisuuksia yhdistää AMK:n soveltava tutkimus ja yliopiston tieteellinen tutkimus ja piti sitä jopa välttämättömänä hyötyjen saamiseksi konsernista. Hakijoista Rätti ja Miettinen suhtautuivat konsernin tiivistämiseen selvästi myönteisesti, kun taas Häkkinä ja Ruokamo olivat verraten kriittisiä konsernikehityksen syventämisen mahdollisuuksien suhteen. Yliopiston näkökulmasta Rätti ja Miettinen sijoittuivat tämän haastattelussa selvitettävän kriteerin 4) osalta ensimmäisiksi, Ruokamo heidän jälkeensä ja Häkkinä viimeiseksi.

Tutkimuksen vararehtorin tehtävään kuluvaan ajankäytön osalta Miettinen ilmaisi ajankäytön hallinnan olevan hänelle haastavaa, eikä osannut nimetä muuta vähennettävää kuin omat hankehakemukset. Häkkillä taas luopuisi opetuksesta ja osin myös tutkimusrahoituksen hausta. Ruokamo taas ilmaisi vähentävänsä opetusta, vähentävänsä työryhmiä ja hallintotyötä. Rätti taas oli valmis luopumaan AK:n varajohtajan tehtävästä, joka on tähän saakka ollut 50 %-tehtävä kuten vararehtorinkin tehtävä. Tämän haastattelussa selvitetävän valintakriteerin 5) osalta Rätti sijoittui ansioituneisuusvertailussa ensimmäiseksi, Ruokamo ja Häkkillä hänen jälkeensä ja Miettinen viimeiseksi.

Johtamisajattelun osalta Miettinen korosti taitoa riidellä sivistyneesti, tehdä kompromisseja tiimissä ja kohdata sekä ymmärtää ihmisiä. Hän piti johtamisvalmennusta hyvänä asiana. Häkkillän haastattelussa korostui minä-henki ja yksilöjohtaminen, jossa rehtori antaa tavoitteet ja vararehtori toteuttaa ne ja että sisäiset riidat käydään tiimin sisällä. Hän ei nähnyt johtamisvalmennusta kovin hyödyllisenä, koska rakastaa koordinaatiota, päätöksentekoa, johtajuutta ja on saanut johtamisesta palkintoja. Ruokamo taas korosti sitä, että kukin johtaja ottaa oman roolinsa ja vastaa siitä. Samoin kuin Häkkillä, Ruokamo vaikutti näkevän johtamisen enemmän minä- kuin me-näkökulmasta, eikä kokenut johtamisvalmennusta kovinkaan tarpeellisenä. Rätti korosti tiimin yhteisjohtajuutta ja johtamista kuuntelemisen ja tietoperustaisuuden kautta sekä neuvottelu- ja ihmissuhdetaitoja osana johtamista. Hän suhtautui myönteisesti johtamisvalmennukseen. Tältä osin kyse oli haastattelussa selvitetävästä valintakriteeristä 6), ja sitä koskevassa ansioituneisuusvertailussa Rätti sijoittui ensimmäiseksi, Miettinen toiseksi ja Ruokamo ja Häkkillä viimeisiksi.

Tutkimuksen vararehtorin tehtävään valittavaa arvioitaessa siitä näkökulmasta, millainen osaamistarve rehtoraatissa on, Osmo Rätti asettui hakemusasiakirjoissa sekä haastattelussa esiintuodulla osaamisella ensimmäiselle sijalle. Hänet on sittemmin nimitetty tehtävään. Yliopisto antoi erityistä painoarvoa sille, että kun rehtori on entinen tutkimusvararehtori, tutkimustoiminnan kokonaisjohtamisosaamisen ja volyymien kasvattamisen osaaminen oli rehtoraatissa jo olemassa. Sen sijaan rehtoraattitiimin kokonaisuutta ja toimivuutta silmällä pitäen osaamisvajetta oli tutkimushallinnon ja koordinaation kehittämisessä sekä tietoperustaisessa tutkimustoiminnan analysoinnissa. Hakijoista Rätillä oli näistä selkeästi paras kokemus ja näkemys samoin kuin laaja näkemys eri tieteenalojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistämisestä ja sen mahdollisuuksista. Muut hakijat olivat tieteellisesti ansioituneempia, mutta jäivät selkeästi jälkeen muilla, rehtoraattitiimin kannalta keskeisemmällä arvioinnin osa-alueilla. Rätti myöskin jäsensi selkeimmin verkostojen, konsernin ja akateemisen johtamisen roolin yliopistoyhteisössä ja vararehtorin tehtävän roolin koko taloa ja sen tutkimusta palvelevana henkilönä.

Rätin takana toiselle sijalle kokonaisarvioinnissa sijoittui professori Satu Miettinen, kolmannelle sijalle professori Heli Ruokamo ja neljännelle sijalle professori Jonna Häkkillä.

Lopuksi

Kaikki tutkimuksen vararehtorin tehtävän hakijat täyttivät tehtävän muodolliset kelpoisuusehdot ja olivat siten kelpoisia hoitamaan tehtävää. Tämän jälkeen tutkimuksen vararehtorin valinnassa oli keskeisimmin kyse yliopiston rehtoraatin toisiaan täydentävästä ja tukevasta kokoonpanosta sekä tiimityöstä ja yhteisön osana toimimisesta. Yliopisto selvitti näitä tekijöitä haastatteleamalla kaikki tasa-arvovaltuutetun toimistoon yhteyttä ottaneet kolme henkilöä sekä tehtävään valitun neljännen henkilön. Haastattelut noudattivat samaa kaavaa, ja kaikilta haastatelluilta kysyttiin samoja asioita. Yliopisto oli päättänyt haastatteluissa esille nostettavat kysymykset sukupuolineutraalisti rehtoraatin toiminnan kannalta keskeisten tekijöiden perusteella.

Tässä yhteydessä yliopisto korostaa sitä, että yliopistolla on ollut vakiintuneen oikeuskäytännönkin perusteella oikeus arvioida ja päättää siitä, mitkä tekijät ovat olleet tutkimuksen vararehtorin tehtävän hoitamisessa (osana yliopiston rehtoraattitiimiä) yliopistolle keskeisiä ja miten näitä tekijöitä on ollut syytä painottaa toisiinsa verrattuina. Tämä korostuu, kun kyse on yksityisoikeudellisesta työsuhteesta, ja vieläpä työnantajaan jo ennestään yksityisoikeudellisessa työsuhteessa olleen työntekijän osittaisesta ja määräaikaisesta työtehtävien muutoksesta.

Yliopiston käyttämät, hoidettavalle sivutoimiselle tehtävälle tärkeät kriteerit, niiden keskinäinen painotus sekä hakijoiden käytettyihin valintaperusteisiin liittyvä ansioituneisuusvertailu on kuvattu selvityksessä edellä. Sen ja eri kriteerien kokonaisuusarvioinnin perusteella yliopisto on arvioinut tehtävään sittemmin nimitetyn Rätin ansioituneimmaksi. Rätin tällainen asema on ollut yliopiston silmissä varsin selvä tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottaneisiin henkilöihin verrattuna.

Itsestään selvää on, ettei kenenkään hakijan sukupuolella ole ollut mitään merkitystä asiassa. Tältä osin yliopisto kiinnittää huomiota siihen, että kahden vararehtorin tehtävään hakijoissa oli miehiä ja naisia, ja toiseen vararehtorin tehtävään nimitettiin nainen ja toiseen mies.

2.2. Satu Miettisen ja Heli Ruokamon vastine. Jonna Häkkilä ei ole antanut vastinetta.

Valintakriteerit

Heli Ruokamon ja Satu Miettisen vastineessa todetaan muun muassa, että Lapin yliopisto on 2.9.2019 päivätyssä tehtävähakuilmoituksessa hakieksaan tutkimuksen vararehtoria ilmoittanut, että tutkimuksen vararehtorin vastuulla ovat yliopiston tutkimustoiminnan koordinointi, kilpaillun koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankinnan edistäminen, tutkijakoulutus, tutkijakoulutuksen johtaminen, yliopiston profiloitumistoimien koordinointi ja kehittäminen sekä Suomen Akatemian hankkeiden hyväksyminen.

Lapin yliopiston mukaan yksittäiselle vararehtorille ei olisi ollut etukäteen mahdollista asettaa yksityiskohtaisia valintakriteerejä, vaan kriteerit olisivat muodostuneet osin hakuprosessin aikana hakijoiden erilaisten

kokemustaustojen, osaamisten ja vahvuuksien perusteella, koska kyseessä olisi toisiaan täydentävä ja tukeva tiimi. On kuitenkin selvää, että tehtävään valittavalla vararehtorilla tulee olla kokemus ja osaaminen tehtävänkuvailmoituksessa esiin tuoduista vararehtorin vastuista, jotta vastualueen menestyksenkäs hoitaminen on mahdollista.

Lisäksi Lapin yliopisto on ilmoittanut arvioineensa 20.9.2019 pidetyissä haastatteluissa valintakriteerinä tutkimuksen vararehtorin tehtävän hoitamiseksi tärkeitä ominaisuuksia, joita Lapin yliopiston ilmoituksen mukaan olivat 1) Ymmärrys koko yliopiston strategisista valinnoista ja näkemys niiden kehittämisestä ja jalkauttamisesta kokonaisuutena 2) Näkemys vararehtorin roolista osana yliopiston johtamisjärjestelmää sekä tehtävään hakeutumismotiivien yhteisöllisyys 3) Yliopiston sidosryhmätöiminnan kokonaistuntemus ja realistiset tavoitteet sille koko yliopiston näkökulmasta 4) Lapin korkeakoulukonsernin kehittämisen tuntemus, näkemys Lapin AMK:sta osana konsernia ja kyky yhteistyön sekä konsernin edelleen kehittämiseen 5) Ajankäytölliset mahdollisuudet panostaa täysimääräisesti vararehtorin tehtävään ja yliopiston kokonaisedun huomioonottava tehtävien priorisointi ja 6) Hakijan ymmärrys nykyaikaisesta johtamisen tiimijähtelusta.

Asiassa on riidatonta, että Miettinen, Ruokamo ja Rätti täyttivät tutkimuksen vararehtorin tehtävän muodolliset kelpoisuusehdot.

Miettinen ja Ruokamo ovat ansioituneempia kuin Rätti.

Lapin yliopisto on tasa-arvovaltuutetulle toimittamassaan selvityksessä esittänyt valintakriteerejä, joiden perusteella se oli päätytty Rätin valintaan. Seuraavaksi otetaan kantaa selvityksessä esitettyihin valintakriteereihin siltä osin, kuin Miettinen ja Ruokamo eivät jo aiemmin ole lausuneet tasa-arvovaltuutetulle.

1. Toisin kuin Lapin yliopisto on katsonut, Rätillä ei ollut johtamiskokemusta tulosityksikön johtamisesta eniten. Rätti on toiminut Arktisen keskuksen varajohtajana (oto) ja hallintopäällikkönä (oto). Taiteiden tiedekunnan dekaanina Miettisellä ja kasvatustieteiden tiedekunnan varadekaanina Ruokamolla on johtamiskokemusta tulosityksikön johtamisesta enemmän kuin Rätillä, huomioiden jo Lapin yliopiston hallintojohtosääntöä 24 § koskien dekaanin tehtäviä (liitteenä). Miettinen ja Ruokamo ovat perustelleet tarkemmin johtamiskokemustaan tulosityksikön johtamisesta jo tasa-arvovaltuutetulle toimittamissaan täydennyksissä. Lapin yliopiston näkemys siitä, että Rätillä olisi johtamiskokemusta tulosityksikön johtamisesta eniten, on virheellinen, koska Rätillä ei ole laisinkaan johtamiskokemusta tulosityksikön johtamisesta varsinaisena johtajana, toisin kuin Miettisellä ja Ruokamolla. Miettisen ja Ruokamon johtamiskokemusta tulosityksikön johtamisesta on vähätelty räikeästi ja se on jätetty suurelta osin myös huomioimatta Rättiä suosien,
2. Lapin yliopiston mukaan rehtoraattitiimin kokonaisuutta ja toimivuutta silmällä pitäen vararehtorilla tuli olla osaamista erityisesti tutkimushallinnon ja koordinaation kehittämisestä sekä tietoperustaisessa tutkimustoiminnan analysoinnissa. Lapin yliopisto on virheellisesti katsonut Rätin

tämän kriteerin osalta ansioituneimmaksi. Lapin yliopiston mukaan Rätillä olisi ollut näistä selkeästi paras kokemus ja näkemys samoin kuin laaja näkemys eri tieteenalojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen yhdistämisestä ja mahdollisuuksista. Miettisen ja Ruokamon ansiot ovat tältä osin huomattavasti korkeammat kuin Rätin. Edelleen Lapin yliopisto on katsonut Miettisen ja Ruokamon tieteellisesti ansioituneemmaksi kuin Rätin, mutta katsonut virheellisesti heidän jääneen Rätin taakse rehtoraattitiimin kannalta keskeisimmillä arvioinnin osa-alueilla. Tässäkään kohdin Miettisen ja Ruokamon ansioita ei ole tuotu Lapin yliopiston toimesta esille sellaisia kuin ne tosiasiasa ovat ja kuten ne on haastattelussa Lapin yliopistolle selvitetty.

Miettinen on dekaanin ominaisuudessa jo useamman vuoden ajan käynyt kurkistus –tulosneuvottelut, joissa on paneuduttu hanketoiminnan volyyymiin ja määrään sekä läpimenoprosentteihin. Varadekaanina hän oli käynyt vuosia läpi näitä tietoja ja tunnuslukuja. Sekä ennen toimimista dekaanina ja varadekaanina, hän oli kehittänyt tutkimustoimintaa ammattikorkeakoulusektorilla. Lisäksi Miettinen on useiden vuosien ajan hyväksynyt henkilökunnan työsuunnitelmat, joissa ajankäyttö suunnataan tutkimustoimintaan. Miettisellä on erinomainen käsitys tutkimustoiminnan tunnusluvuista, hankehallinnosta, hallinnollisista prosesseista rahoittajien kanssa sekä näihin liittyvästä resurssoinnista. Miettinen on toiminut vastuullisena johtajana koko joukolle eri rahoitusinstrumenteista rahoitettuja hankkeita. Miettinen kykenee erinomaiseen tutkimustoiminnan analyysiin ja sen perusteella tapahtuvaan suunnitteluun. Miettinen on toiminut Rättiä vastuullisemmassa asemassa hankehallintoon liittyen, kun hän esimerkiksi dekaanina vastaa koko taiteiden tiedekunnan hankevolyyymista ja tunnusluvuista sekä toimii hankkeiden vastuullisena johtajana.

Toisin kuin Rätiltä, Miettiseltä ei kysytty haastattelussa mitään eri tieteenalojen ominaispiirteistä tai ymmärryksestä soveltavan tutkimuksen yhdistämisestä ja mahdollisuuksista. Joka tapauksessa Miettisen osaaminen soveltavan ja tieteellisen tutkimusrahoituksen hankinnassa ja tieteellisten julkaisujen tuottamisessa ylittävät Rätin meriitit niin määrällisesti kuin laadullisesti. Miettinen toimii molemmilla alueilla ja tekee tutkimusyhteistyötä laajasti ja globaalisti tieteellisen ja soveltavan tutkimuskentän kanssa. Toisin kuin Rätin on katsottu ymmärtävän soveltavan tutkimuksen yhdistämisestä ja mahdollisuuksista, Miettisen osaaminen on huomattavasti korkeammalla. Miettinen on meritoitunut ko. alueella monenlaisilla mittareilla tarkastellen.

Ruokamo on varadekaanin ominaisuudessa ja useamman vuoden ajan osallistunut kasvatustieteiden tiedekunnan kurkistus- ja tulossopimusneuvotteluihin, joissa on käyty läpi myös hanketoiminnan volyyymia, määrää, läpimenoprosentteja ja tunnuslukuja. Näitä samoja asioita on käyty läpi myös yliopiston kollegiossa, jossa Ruokamo on toiminut varapuheenjohtajana sekä isossa johtoryhmässä, jossa Ruokamo on ollut jäsenenä.

Ruokamo on useita vuosia kasvatustieteen esimiehenä toimiessaan vetänyt kehityskeskusteluita ja käynyt läpi henkilökunnan työsuunnitelmia, joissa ajankäyttö suunnataan myös tutkimustoimintaan. Ruokamolla on kattava käsitys tutkimustoiminnan tunnusluvuista, hankehallinnosta, rahoittajien hallinnollisista prosesseista sekä tutkimuksen resurssoinnista. Ruokamo on toiminut vastuullisena johtajana lähes 20 vuoden ajan suu- ralle määrälle eri rahoitusinstrumenteista rahoitettuja tutkimushank- keita. Ruokamo hallitsee erinomaisesti tutkimustoiminnan analyysia ja siihen pohjautuvaa suunnittelua.

Ruokamolla on 24 vuoden kokemus tutkimuksen koordinoinnista, hän aloitti vuonna 1996 projektipäällikkönä TTKK:n matematiikan laitoksella Hypermedialaboratoriossa, joka oli osa Digitaalisen Median Instituuttia, silloista huippuyksikköä. Tutkimushallinnollisia tehtäviä Ruokamo on tehnyt hyvin laaja-alaisesti, muutamana esimerkkinä mainiten; useita kausia Lapin yliopistossa, kasvatustieteiden tiedekunnan tiedekuntaneu- vostossa, yliopiston kollegiossa, yliopiston tutkimuksen kehittämis- työryhmässä, eettisen ennakkoarvioinnin työryhmässä ja toimien sen edellisenä puheenjohtajana, kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuk- sesta vastaavana varadekaanina, dekaanin poissa ollessa dekaanin teh- tävissä, tiedekunnan johtoryhmässä sekä Media Education Hubin johta- jana.

Ruokamo on osallistunut vuosia tutkijakoulutuksen kehittämiseen valta- kunnallisesti (OPMON) sekä Lapin yliopiston sisällä (KUPAMU). Parhail- laan Ruokamo on jäsenenä Lapin yliopiston tutkijakoulun uudistamistyö- ryhmässä sekä johtaa kasvatustieteen valtakunnallista tutkijakoulua Fin- Ediä. Ruokamo on Suomen kasvatustieteellisen seuran (FERA) hallituk- sen jäsen toista kautta sekä tällä hetkellä varapuheenjohtaja ja seuraava puheenjohtaja. Ruokamo liikkuu sujuvasti eri tieteenaloilla ja niiden ra- japinnoilla. Hän on koko uransa ajan tehnyt tiederajat ylittävää, sovelta- vaa ja tieteellistä tutkimusta sekä johtanut ja koordinoitunut niitä. Vah- vana näyttönä tästä on muun muassa Ruokamon työskentely neljän vuo- den ajan TTKK:n matematiikan laitoksella ja kahden vuoden ajan vierai- levana tutkijana Stanfordin yliopiston Medicine:ssä, Ruokamon 20 vuo- den aikana saamat kilpaillun tutkimuksen rahoitukset sekä Ruokamon toimiminen monitieteisen CICERO Learning-verkoston johtoryhmän jä- senenä sen perustamisesta lähtien ja yhteyshenkilönä kansainväliseen johtoryhmään.

3. Haastattelussa selvitetävän 1 kriteerin osalta Lapin yliopisto on virheel- lisesti katsonut Rätin tunteneen parhaiten yliopiston strategian sisällön ja painoalavalinnat. Mieltinen ja Ruokamo ovat ottaneet tähän kantaa tasa-arvovaltuutetulle toimittamisissaan täydennyksissä. Mieltinen ja Ruokamo ovat tältä osin ansioituneempia kuin Rätti. Mieltisen ja Ruoka- mon ansiot sivuutettiin täysin.
4. Lapin yliopisto on virheellisesti katsonut Rätin ansioituneimmaksi kos- kien haastattelussa selvitetävää kriteeriä 2 tehtävään hakeutumisen

yhteisöllisyydestä. Miettisen osalta asiasta on lausuttu hänen tasa-arvovaltuutetulle toimittamassaan täydennyksessä.

Ruokamo katsoo olevan luontevaa 20 vuoden professorikokemuksen ja 18 vuoden tutkimusyksikön johtamisen myötä tuoda esille myös halun kehittyä ja edetä uralla. Tutkimusvararehtorin tehtävä olisi ollut sinänsä luonnollinen jatkumo Ruokamon tutkimusvaradekaanin tehtävälle. Kokemuksensa ja osaamisensa puolesta Ruokamolla olisi ollut paljon annettavaa yliopistoyhteisölle tutkimuksen vararehtorin tehtävässä.

Mikäli haastateltava toisi haastattelussa esille omaan urakehitykseen liittyviä motivaatiotekijöitä, ei se olisi mitenkään vastakkaista tehtävän yhteisöllisen hoitamisen kanssa tai osoittaisi sitä, että hakija ei toimisi tehtävässä auttaakseen muuta yhteisöä. Hakiessaan vararehtorin tehtävää, Miettinen ja Ruokamo ovat olleet tietoisia, että kyseessä on yhteisöllinen tehtävä eivätkä he ole missään vaiheessa antaneet ymmärtää, että he toimisivat tehtävässä oman uransa edistämiseksi yhteisöllisyyden kustannuksella. Lapin yliopiston näkemys on paikkansapitämätön ja osoittaa Miettisen ja Ruokamon haastattelutulosten kirjaamisen puutteellisesti ja tarkoitushakuisesti Rättiä suosien.

Miettisen ja Ruokamon toiminta yliopistolla ja urahistoriakin jo yksinään osoittavat, että Miettinen ja Ruokamo ovat sitoutuneet koko yliopistoa koskevaan palvelutehtävään ja asettavat yhteisön oman uransa edelle.

5. Haastattelussa selvittävän 3 kriteerin osalta Lapin yliopisto on virheellisesti katsonut Rätin sijoittuneen Miettisen kanssa jaetulle ensimmäiselle sijalle yliopiston sidosryhmätoiminnan kokonaistuntemuksen ja tavoiteasetannan osalta. Miettinen ja Ruokamo ovat ottaneet tähän kantaa tasa-arvovaltuutetulle toimittamissaan täydennyksissä. Miettinen ja Ruokamo ovat tältä osin ansioituneempia kuin Rätti. Jälleen Miettisen ja Ruokamon ansiot sivuutettiin Rättiä suosien.
6. Haastattelussa selvittävän 4 kriteerin osalta Lapin yliopisto on virheellisesti katsonut Rätin sijoittuneen Miettisen kanssa jaetulle ensimmäiselle sijalle konsernikehityksen tiivistämiseen liittyen. Miettinen ja Ruokamo ovat ottaneet tähän kantaa tasa-arvovaltuutetulle toimittamissaan täydennyksissä. Miettinen ja Ruokamo ovat tältä osin ansioituneempia kuin Rätti, mutta jälleen heidän Rättiä korkeammat ansiot sivuutettiin.
7. Haastattelussa selvittävän 5 kriteerin osalta Lapin yliopisto on virheellisesti katsonut Rätin sijoittuneen ansioituneisuusvertailussa ensimmäiseksi tutkimuksen vararehtorin tehtävään kuluvan ajankäytön osalta. Miettinen vastasi haastattelussa jättävänsä pois omat hankehakemusten valmistelut. Näin toimimalla Miettiselle olisi vapautunut työaika tutkimuksen vararehtorin tehtävälle 50-55%. Miettinen on yksi Lapin yliopiston keskeisimpiä tutkijoita ja palvelumuotoilun tutkimusryhmän johtaja. Miettinen johtaa samanaikaisesti puolen tusinaa hankevalmistelua sisältäen kansainvälisten tutkimuskonsortioiden koordinoinnin. Miettisen tutkimushankkeet tuottavat ison osan Lapin yliopiston kilpaillusta

kansainvälisestä tutkimusrahoituksesta. Tälläkin hetkellä Miettisellä on 13 rahoituksen saanutta hanketta, joiden yhteenlaskettu arvo ylittää useita miljoonia euroja ja joissa hän on vastuullisena johtajana. Hankevalmistelu on sekä palvelumuotoilun tutkimusryhmän että Suomen Akatemian profiloitirahoituksen saaneen Arctic Arts and Design -hankkeen keskeisin tehtävä. Kun läpimenoprosentti on pieni, niin kilpailukykyisten tutkimuskonsortioiden ja hankkeiden valmistelu on kriittinen osa työnkuvaa. Tutkimusryhmä on viime vuosina jättänyt kymmeniä hankehakemuksia, joista iso osa on myös saanut rahoituksen. Tutkimusryhmän ja Miettisen jättämien hakemusten määrää ja volyyymia seurataan koko ajan sekä kurkistus- että tulosneuvotteluissa, joten jo senkin perusteella rehtori Syväjärvi ja hallintojohtaja Aarto ovat tietoisia, kuinka aikaa vievästä työtehtävästä on kyse. Kuitenkin haastattelutuloksiin on tältäkin osin kirjattu puutteellisesti ja tarkoitushakuisesti vähättelevästi tutkimuksen vararehtorin tehtävälle vapautuvasta työajasta.

Ruokamo kertoi haastattelussa vähentävänsä opetusta, työryhmiä ja hallintotyötä 50 % silloisista työtehtävistään. Ruokamonkin osalta haastattelutuloksiin on tältäkin osin kirjattu puutteellisesti ja tarkoitushakuisesti vähättelevästi tutkimuksen vararehtorin tehtävälle vapautuvasta työajasta.

Kun sekä Miettinen, Ruokamo ja Rätti ovat kaikki olleet valmiita vähentämään silloisista työtehtävistään tutkimuksen vararehtorin tehtävän vaatiman ajan, 50 %, Lapin yliopisto ei ole voinut voida katsoa Rättiä ansioituneisuusvertailussa ensimmäiseksi tässäkin kohtaa. Lapin yliopiston menettely ansiovertailun perusteluiden kirjaamisessa osoittaa selvästi Rätin suosimisen ja Miettisen ja Ruokamon ansioiden vähättelyn.

8. Haastattelussa selvitettävän 6 kriteerin osalta Lapin yliopisto on virheellisesti katsonut Rätin sijoittuneen ansiovertailussa ensimmäiseksi johtamisajattelun osalta. Miettinen ja Ruokamo ovat ottaneet tähän kantaa tasa-arvovaltuutetulle toimittamisissaan täydennyksissä. Miettinen ja Ruokamo olisi tullut katsoa vähintäänkin yhtä ansioituneeksi Rätin kanssa, eikä Miettisen ja Ruokamon haastattelussa kertomaa olisi tullut sivuuttaa tarkoitushakuisesti.
9. Siltä osin, kun Lapin yliopisto on katsonut arviointikriteerinä (selvitys tasa-arvovaltuutetulle s. 2) olleen yliopiston strategisten valintojen ja kumppanuuksien laaja-alainen tuntemus, hyvä yhteistoimintakyky, realistinen kehittämisote ja halu kehittää yliopistoa laaja-alaisesti sekä motivaatio tehtävän hoitamiseen osana tiimiä, ei individuaalina, ovat Miettinen ja Ruokamo olleet näissä Rättiä ansioituneempia.

Miettinen on osallistunut keskeisiin Lapin yliopiston strategisia valintoja kehittäviin työryhmiin muun muassa yhtenä yliopiston painoalojen/strategisten valintojen kehittäjänä (Tulevaisuuden palvelut ja etäisyyksien hallinta) osallistaen kehittämistoimintaan yhdessä ammattikorkeakoulun edustajan kanssa koko yliopiston väkeä laaja-alaisesti. Lisäksi Miettinen on ollut tutkimustoiminnan kehittämisen ohjausryhmässä yhdessä rehtori Syväjärven kanssa. Rättiä ei ollut nimetty kumpaankaan edellä

mainittuun ryhmään. Miettinen tuntee erittäin hyvin yliopiston kumppanuusverkoston. Dekaanina ja aiemmin varadekaanina Miettinen on edustanut useasti kumppanuustilaisuuksissa sekä tehnyt kumppanuusverkoston kanssa monenlaista tutkimus- ja kehittämistyötä. Myös kansainväliset kumppanuudet ovat Miettiselle tuttuja ja hänet on nimetty myös kansainvälisen toiminnan ohjausryhmään. Miettinen on ollut useiden vuosien ajan mukana yliopiston keskeisissä kehittämissä tehtävien ehdotuksia yliopiston etuja eteenpäin vieden. Miettisen osallisuus yliopiston kehittämisessä ja yhteisissä työryhmissä on erittäin suuri. Palvelumuotoilun tutkimusryhmään Miettinen on koonnut ja aktivoinut monitieteisen tiimin yliopistolta.

Ruokamo tuntee hyvin yliopiston voimassa olevan strategian ja laaja-alaisesti kumppanuuksia. Nämä Ruokamo on tuonut myös 20.9.2019 pidetyssä haastattelussa esille. Hyvää yhteistyökykyä osoittaa esimerkiksi Ruokamon useat luottamustehtävät. Kehittämiseen, erityisesti yliopiston heikon taloudellisen tilanteen osalta, Ruokamo toi haastattelussa esille ulkopuolisen rahoituksen hankkimisen ja sen volyymin suurentamisen, jota Ruokamo pitää realistisena mahdollisuutena. Ruokamo on kehittänyt Lapin yliopistoa ja sen tekemää yhteistyötä laaja-alaisesti muun muassa rakentamalla kansainvälistä yhteistyötä Stanfordin yliopiston kanssa. Ruokamo on tuonut esille kansainvälisen yhteistyön laajentamista ja syventämistä ei pelkästään projektikohtaisesti vaan myös yliopistotasolla. Ruokamo on systemaattisesti rakentanut myös Kiinaan kohdistuvaa yhteistyötä Jolli-yhteistyössä. Nämä kansainväliset yhteistyöt Ruokamo toi myös esille haastattelussa. Tiimijattelun osalta Ruokamo toi haastattelussa esille, että jokaisella rehtoraatin jäsenellä on oma vastuualue, kuten vararehtorin tehtävänkuvailmoituksessakin on todettu. Edelleen Ruokamo toi esille, että työtä tehdään yhdessä tiiminä, kukin rehtoraatin jäsen omista tehtäväalueista vastaten. Ruokamo esitti useita muitakin alueita, joihin olisi ollut kiinnostunut kontribuoimaan, mikäli hän olisi tullut valituksi tutkimuksen vararehtoriksi, kuten yliopiston verkko-opetuksen kehittämiseen alan pioneerina, koulutusvientiin ja Start Up -toiminnan käynnistämiseen.

Miettinen ja Ruokamo ovat saattaneet Lapin yliopiston tietoon edellä tässä vastineessa ja aiemmin tasa-arvovaltuutetulle toimittamissaan täydennyksissä esiintuodut ansiot hakemusasiakirjoissaan sekä 20.9.2019 pidetyssä haastattelussa. Lisäksi rehtori Syväjärven toimiessa osassa esiintuoduissa työryhmissä puheenjohtajana sekä jäsenenä aiemmassa roolissaan tiedevararehtorina, on hän sitäkin kautta tietoinen Miettisen ja Ruokamon ansioista.

Miettistä ja Ruokamo on syrjitty sukupuolen perusteella

Tasa-arvolain mukaista syrjintää on se, että työnantaja työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Käsite ansioituneempi edellyttää aina objektiivista arviointia. (Ahtela ym: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, 2006, s. 80) Tasa-arvolain 8.1 § edellyttää käyttäessään sanontaa "ansioituneempi", että eri sukupuolta olevien hakijoiden ansioita vertaillaan keskenään. Vertailuperusteena on ansioituneisuus. "Ansiolla" on tässä erityinen merkitys, joka suppeudessaan poikkeaa nimitysharkinnassa muuten huomioonotettavasta. Ansiovertailussa on huomionarvoista työnhakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus ja sellaiset hakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävien hoitamisessa ja jotka voidaan siten katsoa lisäansioiksi. Kyse on niin sanotuista muodollisista ansioista. Sopivuus, soveltuvuus, työkyky ja muut arvionvaraiset henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole tasa-arvolain 8.1 §:n tarkoittamia ansioita. (Bruun-Koskinen: Tasa-arvolaki, 1997, s. 104-105)

Muodollisten ansioiden perusteella mitattuna Miettinen ja Ruokamo ovat ansioituneempia kuin Rätti. Koska ansiovertailussa voidaan ottaa huomioon vain koulutus, työkokemus sekä sellaiset tiedot ja taidot, jotka ovat yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa (Bruun-Koskinen: Tasa-arvolaki, 1997, s. 102-103), ei sen vuoksi esimerkiksi väitetylle sitoutuneisuudelle koko yliopisto koskevaan palvelutehtävään ja yhteisön asettamiseen oman karriäärin edelle olisi tullut antaa merkitystä.

Lapin yliopisto on määritellyt etukäteen valintaperusteet, eikä niitä voi vapaasti muuttaa kesken rekrytointiprosessin suosien yhtä hakijaa muiden kustannuksella. Tasa-arvolakia koskevista esitoissa todetaan nimenomaan, että ansiovertailussa keskeinen merkitys on työnantajan etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla. (HE 1985/57, s. 17)

Ansiovertailua ei ole tehty riittävän huolellisesti ja tasapuolisesti. Jokaisen arviointikriteerin kohdalla Miettisen ja Ruokamon ansioita on vähätelty, sivuutettu ja kirjattu puutteellisesti ja tarkoitushakuisesti Rättiä suosien. Virheet ovat varsin ilmeisiä, mikä osoittaa Rätin ansioihin perustumatonta suosintaa Miettistä ja Ruokamoja syrjiä. Lisäksi Miettiseltä ei ollut edes kysytty haastattelussa eri tieteenalojen ominaispiirteistä tai ymmärryksestä soveltavan tutkimuksen yhdistämisestä ja mahdollisuuksista, toisin kuin Rätiltä. Rätillä on ollut paremmat mahdollisuudet tuoda näkemyksiään esille, koska häneltä on kysytty asiasta. Työnantajalla on normaalilla tavalla esimerkiksi työhönottohaastattelun yhteydessä velvollisuus kysellä tasapuolisesti hakijoilta heidän koulutuksestaan, kokeemuksestaan ja ansioistaan. (Nieminen: Tasa-arvolaki työsuhteessa, 2005, s.77)

Soveltuvuuden arvioinnin pitää tapahtua huolellisesti ja syrjimättömästi. Valintamenettelyn asiallisuuskään ja siinä saatu hyvä käsitys soveltuvuudesta ei sellaisenaan oikeuta ansioituneemman hakijan syrjäyttämiseen. On myös arvioitava työnantajan valintansa perusteiksi ilmoittamien seikkojen sisältöä (ks. esim. KKO 2001:9). Mitä suurempi ero syrjäytetyn ja tehtävään valitun välillä ansioituneisuudessa on, sitä painavampia syitä soveltuvuudelta vaaditaan syrjintäolettaman kumoamiseksi. (Nieminen tasa-arvolaki työsuhteessa, 2005, s. 81)

Rätin valinta tutkimuksen vararehtoriksi ei tee rehtoraatin osaamiskokonaaisuutta mahdollisimman kattavaksi. Miettisen tai Ruokamon valinta vararehtoriksi olisi tuonut huomattavasti kattavampaa osaamista yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi kuin mitä Rätillä olisi ansioidensa perusteella mahdollisuus tarjota. Kokonaisarvioinnin perusteella Rättiä ei olisi tullut katsoa ansioituneemmaksi tutkimuksen vararehtorin tehtävään. Kun arvioidaan tutkimuksen vararehtorin tehtäväkokonaaisuutta, Miettinen ja Ruokamo ovat kokonaisarvioinnin perusteella selvästi Rättiä ansioituneempia. Koska ansioituneempaa Miettistä tai Ruokamo ei ollut valittu tutkimuksen vararehtorin tehtävään, on heitä syrjitty sukupuolen perusteella. Asiassa on katsottava syntyneen tasa-arvolain edellyttämä syrjintäoletta.

2.3. Kuuleminen

Osmo Rätille on annettu mahdollisuus lausua mielipiteensä asiassa hallintolain (434/2004) 41 §:n edellyttämällä tavalla. Rätti ei ole käyttänyt tätä mahdollisuutta.

3. Tasa-arvovaltuutetun kannanotto

3.1 Tasa-arvolain säännökset ja niiden tulkinta

Tasa-arvovaltuutetun toimivalta

Tasa-arvolain (609/1986) ja tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) mukaan tasa-arvovaltuutetulta voi pyytää ohjeita ja neuvoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta. Tasa-arvovaltuutettu toteuttaa tätä ohjaavaa ja neuvovaa tehtäväänsä myös antamalla kirjallisia lausuntoja tasa-arvolain soveltamisesta yksittäistapauksissa. Kannanotoissaan tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin.

Tasa-arvolain 8 §:ssä tarkoitetun ansiovertailun suorittaminen ei yleensä edellytä erityistä oikeudellista asiantuntemusta eikä tasa-arvovaltuutettu pääsääntöisesti suorita työhönottotapauksissa varsinaisia ansiovertailuja.

On huomattava, että erityisesti tieteellisten tehtävöntäyttäjien osalta tasa-arvovaltuutetulla ei myöskään olisi riittävää kompetenssia tehdä ansiovertailua.

Syrjinnän kiellot ja todistustaakka

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella.

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

Tasa-arvolain 9 a §:ssä säädetään todistustaakasta. Sen mukaan jos joku, joka epäilee joutuneensa syrjinnän kohteeksi, esittää tuomioistuimelle tai toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyyn.

Syrjintäolettaman syntyminen

Työhönottotilanteissa syrjintäolettama syntyy, jos syrjintää epäilevä työnhakija voi osoittaa olleensa tehtävään ansioituneempi kuin siihen valittu toista sukupuolta oleva henkilö. Jotta työnantaja voi kumota syrjintäolettaman, on hänen osoitettava, että menettelylle on ollut jokin muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Jollei työnantaja pysty osoittamaan tällaista syytä toteen, valintaa pidetään tasa-arvolain vastaisena. Ollakseen syrjivää työnantajan menettelyltä ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta eikä sitä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa.

Hyvityksen maksaminen

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan työnantaja, joka on rikkonut lain 8 §:n syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. Lain 12 §:n mukaan henkilö, joka epäilee tulleen syrjityksi 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla, voi vaatia hyvitystä kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan yleinen oikeuspaikka. Jos kanne koskee syrjintää työhön otossa, se on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän tapahtumisesta eli valintapäätöksen tekemisestä. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

Syrjinnän kiellon rikkominen on kyseessä silloin, kun henkilö on valittu tehtävään, eli työnantaja on tehnyt lopullisen, muodollisen päätöksen jonkun henkilön ottamisesta työhön. Toisaalta myös valintapäätöstä edeltävät vaiheet, kuten esimerkiksi haastatteluvalinnat, asiantuntijalausunnat ja valintaesitykset voivat olla hakijoita sukupuolen perusteella syrjiviä. Tällaisten valintamenettelyn valintapäätöstä edeltävien vaiheiden syrjivyyttä arvioidaan kuitenkin tasa-arvolain 7 §:n eikä 8 §:n perusteella. Tasa-arvolain 7 §:n perusteella syrjityksi tulleella ei ole oikeutta tasa-arvolain 11 §:n mukaiseen hyvitykseen.

Ansiovertailusta

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan tekemään ansiovertailun, kun hakijoina on sekä naisia että miehiä. Asiaa nimenomaisesti mainitsematta tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohta velvoittaa työnantajan työhönottopäätöstä varten selvittämään hakijan ansiot tai ainakin varaamaan hakijalle mahdollisuuden esittää ne.

Ansioita tulee aina tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin (HE 57/1985). Ansiovertailussa huomiota tulee kiinnittää työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi.

Koulutusta vertailtaessa tärkeintä on koulutuksen sisällön sopivuus haettavana olevien tehtävien hoitamiseen. Jos muodollinen kelpoisuus täyttyy, ei korkeampaa koulutusta välttämättä pidetä lisäansiona. Korkeimman hallinto-oikeuden käytännössä on lisäksi katsottu työkokemuksen määrän osalta, etteivät suurelta erot palvelusvuosien määrässä välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempana. Vasta huomattavilla palvelusvuosieroilla on katsottu olevan merkitystä.

Työnantajalla on tasa-arvolain vastaiseen syrjintään syyllistymättä oikeus arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista (KKO 2005:24, KKO 1996:141). Työnantajan painotus ei kuitenkaan saa olla mielivaltaisen, vaan sen tulee olla objektiivisesti arvioiden perusteltavissa tehtävän hoidon kannalta.

Soveltuvuusarvioinnista

Sopivuus, soveltuvuus, työkyky ja muut vastaavat työnhakijan arvionvaraiset henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamia ansioita. Ne voivat kuitenkin olla työnantajan valintaperusteena ja ne voidaan ottaa huomioon mahdollisena tasa-arvolain mukaisena oikeuttamisperusteena valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija. Todistamisvelvollisuus oikeuttamisperusteiden olemassaolosta on työnantajalla.

Hakijoiden ansioiden vertailu voi perustua esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin, mutta myös hakijoiden aikaisempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. Olennaista on, että työnantaja osoittaa tosiasiallisesti punnintansa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyä ja ominaisuuksia keskenään. Myös oikeuskäytännössä on katsottu, että tehtävään voidaan valita henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveliaim henkilö, jolle soveliaisuuden arviointi itsessään ole ollut sukupuolen perusteella syrjivää (KKO 2001:9, KKO 2002:42).

Ominaisuuksien, joihin valinnassa vedotaan, tulee olla merkityksellisiä haettavana olevan tehtävän hoitamisen kannalta. Syrjintäolettan kumoamiseksi työnantajan on voitava osoittaa, että valitun soveltuvuus on ollut parempi kuin syrjäytetyn ja että se on ollut valinnan todellinen ja

hyväksyttävä syy. Lisäksi edellytetään, että hakijoiden ansioiden arviointi on tapahtunut huolellisesti ja etteivät arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely itsessään ole olleet sukupuolen perusteella syrjiviä.

Miten syrjintäoletta syntyy

Tasa-arvolain rikkomista koskeva kysymys ratkaistaan kaksivaiheisesti. Ensin hakijoiden välillä tehdään ansiovertailu. Tasa-arvolain mukaiseen ansiovertailuun sisällytetään koulutus, työkokemus sekä sellaiset taidot ja tiedot, jotka ovat yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa. Hakijoiden ansioituneisuutta arvioitaessa kysymys on viime kädessä siitä, kenellä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset toimeen sisältyvien tehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen.

Jos syrjintää epäilevä pystyy osoittamaan olleensa ansioituneempi kuin tehtävään valittu henkilö, syntyy syrjintäoletta. Sen kumotakseen työnantajan on voitava osoittaa, että valitun henkilön soveltuvuus on ollut parempi kuin syrjäytetyn ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy.

Tasa-arvolailla ei pyritä rajoittamaan työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö, vaan estämään valinnan määräytyminen työnhakijan sukupuolen perusteella. Työnantajalla on oikeus tehdä kannaltaan tarkoituksenmukaisin valinta. Tämä tulee kuitenkin pystyä perustelemaan tehtävän menestyksellisen hoidon asettamien vaatimusten näkökulmasta.

3.2. Tapauksen arviointia

Tehtävän kelpoisuusehdot ja ansioiksi luettavat seikat

Vararehtorien tehtävät ilmoitettiin täytettävän sisäisellä haulla, joka kohdistui Lapin yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökuntaan. Tehtävät eivät ole päätoimisia vaan kyseessä ovat oman toimen ohella hoidettavat hallintotehtävät (50 %). Tehtävän hoidosta ilmoitettiin maksettavaksi hallintotehtäväpalkkio. Vararehtorin kanssa sovittaisiin erikseen työajan jakautumisesta osaamisen suuntautumisen mallin perusteella.

Vararehtorin pätevyysvaatimukseksi ilmoitettiin tohtorin tutkinto tai professorin pätevyys. Vararehtoreille ilmoitettiin järjestettävän valmennusta johtamistoiminnan tukemiseksi. Hakemuksiin pyydettiin liittämään ansio- ja julkaisuluettelo.

Hakuilmoituksen mukaan tutkimuksen vararehtorin vastuulla ovat yliopiston tutkimustoiminnan koordinointi, kilpaillun koti- ja ulkomaisen tutkimusrahoituksen hankinnan edistäminen, tutkijakoulutus, tutkijakoulun johtaminen, yliopiston profiloitumistoimien koordinointi ja kehittäminen sekä Suomen Akatemian hakemusten hyväksyminen.

Lapin yliopiston selvityksessä todetaan, että vararehtoreita ei valita tieteellisen pätevyyden tai ansioituneisuuden perusteella. He eivät ole tässä sivutoimessaan tekemässä omaa tutkimustaan. Tämän sijaan he muodostavat

rehtorin tiimin yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi vararehtorille ei myöskään ollut etukäteen mahdollista asettaa yksityiskohtaisia valintakriteerejä, vaan kriteerit muodostuivat osin hakuprosessin aikana hakijoiden erilaisten kokemustaustojen, osaamisten ja vahvuuksien perusteella.

Rehtorin ja hallintojohtajan osaaminen huomioon ottaen parhaan osaamiskokonaisuuden saaminen rehtoraattiin kuitenkin edellytti, että tutkimuksen vararehtorin osaamisen tuli olla vahva tutkimuksen hallinnossa ja koordinaatiossa ja hänellä piti olla laaja näkemys eri tieteenalojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistämisestä ja sen mahdollisuuksista. Erityisesti tutkimuksen vararehtorilta edellytettävään kokemukseen ja vahvuuksiin vaikutti se, että rehtoraattia johtava rehtori on entinen Lapin yliopiston tutkimusvararehtori.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin (HE 57/1985). Tässä tapauksessa valintaperusteet ovat olleet tohtorin tutkinto tai professorin pätevyys sekä tutkimuksen vararehtorin tehtäväkuva, johon nähden olisi tullut arvioida, kenellä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset toimeen sisältyvien tehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen.

Yliopiston mukaan yksityiskohtaisia valintakriteereitä ei ollut mahdollista asettaa etukäteen, vaan kriteerit muodostuivat osin hakuprosessin aikana hakijoiden erilaisten kokemustaustojen, osaamisten ja vahvuuksien perusteella. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että valinnan objektiivisuus vaarantuu, mikäli valintakriteereitä muokataan jälkikäteen jonkun hakijan ansioihin ja ominaisuuksiin sopivaksi. Etukäteen asetettujen valintakriteereiden johdonmukainen noudattaminen lisää luottamusta valintaprosessin puolueettomuuteen.

Valintapäätös ja sen perustelut

Lapin yliopiston antaman selvityksen mukaan kaikki tutkimuksen vararehtorin tehtävän hakijat täyttivät tehtävän muodolliset kelpoisuusehdot ja olivat siten kelpoisia hoitamaan tehtävää.

Yliopisto haastatteli kaikki tasa-arvovaltuutetun toimistoon yhteyttä ottaneet henkilöt. Haastattelut noudattivat samaa kaavaa, ja kaikilta haastatelluilta kysyttiin samoja asioita.

Yliopiston käyttämät, hoidettavalle sivutoimiselle tehtävälle tärkeät kriteerit, niiden keskinäinen painotus sekä valintaperusteisiin liittyvä ansioituneisuusvertailu on kuvattu selvityksessä. Sen ja eri kriteerien kokonaisuusarvioinnin perusteella yliopisto on arvioinut tehtävään sittemmin nimitetyn Rätin ansioituneimmaksi.

Yliopisto toteaa selvityksessään, että jos kysymys olisi ollut puhtaasti tieteellisin ansioin tehtävästä tehtäväntäytöstä, Miettinen, Ruokamo ja Häkklä olisivat professoreina sijoittuneet Rätin edelle. Kysymys oli sen sijaan yliopiston

johtamisen luottamustehtävästä, jonka vuoksi tieteellinen pätevyys ei ollut keskeisin arvioitava kriteeri muiden joukossa.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että työnantajalla on tasa-arvolain vastaiseen syrjintään syyllistymättä oikeus arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista. Henkilöiden ansioituneisuutta tulee tarkastella erityisesti suhteessa työnantajan ilmoittamiin painotuksiin. Työnantajan painotus ei kuitenkaan saa olla mielivaltainen, vaan sen tulee olla objektiivisesti arvioiden perusteltavissa tehtävän hoidon kannalta.

Ansiovertailusta

Lapin yliopiston antaman selvityksen mukaan yliopisto ei ole tehnyt erillistä kirjallista ansiovertailua hakijoista, koska vararehtorien valinnassa korostui rehtoraatin jäsenten kokemuksen, osaamisen ja vahvuusalueiden tarve täydentää toisiaan. Hakijoiden ansioituneisuutta verrattiin toisiinsa hakuprosessin kussakin vaiheessa erikseen tässä selvityksessä kuvatulla tavalla.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan tekemään ansiovertailun, kun hakijoina on molempia sukupuolia, mutta tasa-arvolaisissa ei vaadita, että työhönotossa noudatettaisiin joitakin tiettyjä muodollisuuksia. Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole muuttaa ansiovertailussa hyväksytyjä tai yleisesti käytettyjä tapoja tai käytäntöjä, kunhan ne eivät syrji ketään sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu on suositellut, että ansiovertailu tehtäisiin kirjallisesti. Kirjallinen ansiovertailu varmistaa sen, että eri sukupuolta olevien hakijoiden kaikki ansiot tulevat huomioon otetuiksi haastatteluvalintoja sekä lopullista valintapäätöstä tehtäessä. Ansioiden vertaileminen kirjallisesta yhteenvedosta on myös helpompaa ja luotettavampaa kuin pelkästään hakuasiakirjojen perusteella tapahtuva arviointi. Kirjallisesti laadittu ansiovertailu helpottaa myös valintamenettelyn todentamista jälkikäteen ja edistää näin menettelyn läpinäkyvyyttä. Tasa-arvolain perusteella ei voida kuitenkaan vaatia nimenomaan kirjallisen ansiovertailun tekemistä.

Arvioinnilla pyritään toteamaan hakijan sellaiset tiedot, kokemukset, valmiudet jne., joilla on objektiivista merkitystä kyseisen toimen kannalta. Arvioinnissa käytetään alalla hyväksytyjä periaatteita, joiden on oltava ulkopuolisellekin selitettäviä ja järkipäisiä. Tietoa saadaan hakijoiden todistuksista ja muista asiakirjoista. Työnantajan subjektiivinen käsitys jonkun koulutuksen paremmuudesta saattaa johtaa 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaiseen sukupuolisyryntään, ellei koulutuksella voida katsoa olevan objektiivista meriittiarvoa. Työtehtävien laatu ja kullakin alalla vallitsevat tavat määrittelevät sen, mitä vertailussa otetaan huomioon. Työnantaja voi kuitenkin välillisesti vaikuttaa olennaisiin tekijöihin, koska hän määrittelee työtehtävät. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Helsinki 2006, s. 80)

Lopullinen ansiovertailu on kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon osa-alueista saadut tulokset (sama kuin ed. s. 86).

Saadun selvityksen mukaan hakijoiden tieteellinen ansioituneisuus ei ollut keskeisin arviointikriteeri tässä tehtävänäytössä.

Tutkimuksen vararehtorin tehtävään valittavaa arvioitiin muun muassa sillä perusteella, millainen osaamistarve rehtoraatissa on. Sillä perusteella Osmo Rätti asettui hakemusiakirjoissa sekä haastattelussa esiintuodulla osaamisella ensimmäiselle sijalle.

Yliopisto antoi erityistä panoarvoa sille, että kun rehtori on entinen tutkimusvararehtori, tutkimustoiminnan kokonaisjohtamisosaamisen ja volyymien kasvattamisen osaaminen oli rehtoraatissa jo olemassa. Sen sijaan rehtoraattitiimin kokonaisuutta ja toimivuutta silmällä pitäen osaamisvajetta oli tutkimushallinnon ja koordinaation kehittämisessä sekä tietoperustaisessa tutkimustoiminnan analysoinnissa.

Yliopiston mukaan hakijoista Rätillä oli näistä selkeästi paras kokemus ja näkemys samoin kuin laaja näkemys eri tieteenalojen ominaispiirteistä sekä ymmärrys soveltavan tutkimuksen ja tieteellisen tutkimuksen yhdistämisestä ja sen mahdollisuuksista.

Lapin yliopisto toteaa selvityksessään, että muut hakijat olivat tieteellisesti ansioituneempia, mutta jäävät selkeästi jälkeen muilla, rehtoraattitiimin kannalta keskeisemmällä arvioinnin osa-alueilla. Rätin katsottiin myöskin jäsentävän selkeimmin verkostojen, konsernin ja akateemisen johtamisen roolin yliopistoyhteisössä ja vararehtorin tehtävän roolin koko taloa ja sen tutkimusta palvelevana henkilönä.

Ansioiden hyväksi lukeminen

Lausunnonpyytäjät katsovat, että heidän korkeampia ansioitaan ei ole otettu huomioon tehtävän täytön edellyttämällä tavalla.

Lapin yliopisto viittaa siihen, että kyseisessä tehtävässä objektiivisia ansioita tärkeämpiä ansioita olivat Rätin parempi soveltuvuus tehtävään.

Tehtävänäytön kriteerit ovat siis painottuneet soveltuvuuden arvioimiseen. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että jälkikäteen ilmoitetut valintakriteerit olisi valinnan läpinäkyvyyden turvaamiseksi ollut hyvä ilmoittaa etukäteen jo hakuilmoituksessa.

Jos syrjintää epäilevä pystyy osoittamaan olleensa ansioituneempi kuin tehtävään valittu henkilö, syntyy syrjintäoletus. Sen kumotakseen työnantajan on voitava osoittaa, että valitun henkilön soveltuvuus on ollut parempi kuin syrjäytetyn ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy.

Lapin yliopisto on todennut, että Häkkinen, Miettinen ja Ruokamo voidaan pitää tieteellisesti ansioituneempina kuin Rätti. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että asiassa esitetty selvitys lausunnonpyytäjien työkokemuksesta, tiedoista ja taidoista on hyvin vakuuttava suhteessa Osmo Rätin vastaaviin ansioihin.

Tasa-arvovaltuutettu ei ole tehnyt asiassa varsinaista ansiovertailua. Ottaen kuitenkin huomioon lausunnonpyytäjien kokemuksesta ja muista tiedoista ja taidoista esitetyn selvityksen sekä sen, mitä Lapin yliopisto on edellä

todennut lausunnonpyytäjien tieteellisistä ansioista, asiassa näyttäisi syntyvän syrjintäoletta lausunnonpyytäjien osalta.

Lapin yliopisto voi kumota syrjintäoletta osoittamalla, että ne tehtävään valitun ominaisuudet, joihin valinnassa vedotaan, ovat merkityksellisiä haettavana olevan tehtävän hoitamisen kannalta sekä että valitun henkilön soveltuvuus on ollut parempi kuin syrjäytettyjen ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy. Lisäksi edellytetään, että hakijoiden ansioiden arviointi on tapahtunut huolellisesti ja etteivät arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely itsessään ole olleet sukupuolen perusteella syrjiviä.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että yhdenvertaiselle soveltuvuuden arvioinnille tulee tässä antaa erityistä painoa. Työnantajan tulee osoittaa, että lausunnonpyytäjien soveltuvuutta on arvioitu samoilla kriteereillä kuin Rätin soveltuvuutta ja että tässä arvioinnissa Rätti on osoittautunut ansioituneemmaksi kuin Häkkinen, Miettinen ja Ruokamo.

Valintahaastattelussa on tärkeää kiinnittää huomiota hakijoiden tasapuoliseen kohteluun. Hakijoiden keskinäinen vertailu onnistuu parhaiten, jos haastattelussa käydään läpi etukäteen valmisteltu, kaikille sama haastattelurunko. Mikäli valintaa perustellaan haastattelussa esiin tulleilla tiedoilla, on varmistuttava siitä, että kaikki hakijat ovat saaneet mahdollisuuden tuoda esiin omat ansionsa tältä osin.

Hakijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti myös siltä osin, miltä ajalta ansioita otetaan vertailussa huomioon.

Lopputoteamukset

Vaikka tasa-arvovaltuutettu ei ole tehnyt asiassa ansiovertailua, tasa-arvovaltuutettu toteaa, että asiassa esitetty selvitys lausunnonpyytäjien työkokemuksesta, tiedoista ja taidoista on niin vakuuttava suhteessa Osmo Rätin vastaaviin ansioihin, että asiassa näyttäisi syntyvän syrjintäoletta. Lapin yliopisto voi kumota syrjintäoletta osoittamalla, että ne tehtävään valitun ominaisuudet, joihin valinnassa vedotaan, ovat merkityksellisiä haettavana olevan tehtävän hoitamisen kannalta sekä että valitun henkilön soveltuvuus on ollut parempi kuin syrjäytettyjen ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy.

Työhönottosyrjintää epäilevä voi halutessaan nostaa työnantajaa vastaan hyvityskanteen työnantajan yleisen oikeuspaikan käräjäoikeudessa vuoden kuluttua valintapäätöksestä ja tässä oikeudenkäynnissä osoittaa olleensa tehtävään valittua ansioituneempi hakija. Hyvityskanteen nostaminen ei edellytä tasa-arvovaltuutetun kannanottoa eikä muutakaan myötävaikutusta asiassa. Varsinaisen näytön esittäminen asianosaisten ansioista ja so-

veltuvuudesta tehtävään tapahtuu viime kädessä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä.

Tasa-arvovaltuutettu

Jukka Maarianvaara

Ylitarkastaja

Anu Laaksonen

Tiedoksi: Lapin yliopisto, Osmo Rätti

Huolehdimme tietosuojastasi. Ks. tietosuojaan liittyvät oikeutesi www.tasa-arvo.fi/tietosuojaseloste. Tasa-arvovaltuutetun asiakas- ja käsittelytietorekisteriin tallennetaan tasa-arvovaltuutetulle säädettyjen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot.

Tämä asiakirja on lähetetty vastaanottajalle sähköisesti. Asiakirjan allekirjoitettu taltiokappale säilytetään tasa-arvovaltuutetun toimistossa.