

Sukupuolijakauma korkeakoulujen hallinnossa

Heidi Härkönen



Sisältö

Tiivistelmä	3
Osa 1: Yliopistot	4
Yhteenveto	4
Johdanto	5
Sukupuolijakauma yliopistojen hallituksissa	5
Rehtoraatti	6
Tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit	8
Yhteenveto ja keskustelu	9
Lähteet	12
Osa 2: Ammattikorkeakoulut	15
Yhteenveto	15
Johdanto	16
Sukupuolijakauma ammattikorkeakoulujen hallituksissa	17
Rehtoraatti	18
Johtoryhmä	20
Yhteenveto ja keskustelu	22
Kirjallisuus	25

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan sukupuolijakaumaa korkeakoulujen hallinnossa huomioiden kaikki Suomen 13 yliopistoa ja 24 ammattikorkeakoulua. Tutkimuksen aineisto kerättiin kesä–elokuussa 2020 julkisista lähteistä. Tutkimuksessa selvitettiin, millainen sukupuolijakauma on korkeakoulujen hallinnossa käsittäen hallituksen, rehtoraatin sekä yliopistojen tapauksessa tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit sekä ammattikorkeakoulujen tapauksessa niiden johtoryhmät. Tämä julkaisu muodostuu kahdesta erillisestä artikkelista, joista ensimmäisessä tarkasteltiin yliopistojen hallintoa ja toisessa ammattikorkeakoulujen hallintoa.

Vaikka naiset muodostavat enemmistön korkeakouluopiskelijoista, korkeakoulujen ylin johto on miesvoittoista. Molemmissa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa miehet muodostivat noin 60 prosenttia hallituksesta. Rehtorin toimi oli kerätyn aineiston sukupuolittunein tehtävä sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa: yliopistoissa miesten osuus rehtoreista oli noin 70 prosenttia ja ammattikorkeakouluissa noin 75 prosenttia. Yliopistoissa myös vararehtorin ja dekaanin toimet olivat vahvasti sukupuolittuneet: miehet muodostivat noin 65 prosenttia vararehtoreista ja noin 60 prosenttia dekaaneista. Muilla hallinnon asteilla sukupuolijakauma oli tasaisempi: yliopistoissa varadekaanien sekä ammattikorkeakouluissa vararehtorien ja johtoryhmän jäsenten sukupuolijakaumat olivat noin 50 prosenttia molemmille sukupuolille. Yleisesti yliopistojen hallinnossa ilmeni siis vielä voimakkaampi sukupuolijakauma miesten hyväksi kuin ammattikorkeakouluissa, mutta rehtorin toimi oli voimakkaammin miesvoittoinen ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissa. Kaiken kaikkiaan korkeakoulujen hallinnon sukupuolittuminen näin vahvasti miesten hyväksi muodostaa merkittävän tasa-arvo-ongelman.

Tutkimuksessa tarkastellaan näiden sukupuolittuneiden eriarvoisuuksien syitä ja seurauksia kirjallisuuteen tukeutuen. Tutkimuksessa myös pohditaan, miten tilannetta voitaisiin parantaa ja tukea naisten urakehitystä korkeakoulujen hallinnossa.

Helsingissä 1. 11. 2020

*Heidi Härkönen
väitöskirjan jälkeinen tutkija,
Helsingin yliopisto*

Osa 1: Yliopistot

Yhteenveto

Artikkelissa tarkastellaan sukupuolijakaamaa korkeakoulujen hallinnossa keskittyen yliopistojen hallintoon. Artikkelissa käydään läpi miesten ja naisten osuuksia Suomen kaikkien kolmentoista yliopiston ylimmässä hallinnossa. Artikkelin aineisto kerättiin kesä- ja elokuussa 2020 julkisista lähteistä.

Yliopistojen ylin johto on miesvoittoista, vaikka naiset muodostavat enemmistön korkeakouluopiskelijoista. Miehet ovat enemmistönä lähes kaikilla yliopistojen hallintorakenteiden sektoreilla. Ainoastaan varadekaanin tehtävässä, joka on hierakkisesti tarkastellun hallintorakenteen alimmalla tasolla, sukupuolten välistä eroa ei havaittu. Kuitenkin myös varadekaanin tehtävässä ilmeni sukupuolijakoja suhteessa opetus- ja tutkimusdekaanien tehtäviin. Yliopistojen hallinnon sukupuolittuneisuus muodostaa merkittävän tasa-arvo-ongelman korkeakoulutuksessa.

Selvityksen toisessa osassa tarkastellaan sukupuolijakaamaa ammattikorkeakoulujen hallinnossa.

Johdanto

Vaikka yliopistojen opiskelijoista (54 prosenttia) ja tutkinnon suorittaneista (58 prosenttia) enemmistö on nykyään naisia (Tilastokeskus 2018), korkeakoulujen ylin johto on yhä paljolti miesten hallitsemaa. Tämä on merkittävä ongelma tasa-arvon kannalta yliopistoissa ja rajoittaa naisten etenemismahdollisuuksia korkeakouluissa.

Tässä artikkelissa tarkastellaan sukupuolijakaumaa yliopistojen ylimmässä hallinnossa. Vaikka naisten johtajuutta on tutkittu paljon erilaisissa ympäristöissä (esim. Husu et al. 2011; Jyrkinen 2014; McKie & Jyrkinen 2018; Omita 2015), ja naisten asemaa yliopistomaailmassa yleisesti on tarkasteltu runsaasti (esim. Husu 2019; Husu & Tainio 2016; Pearson & Frehill & McNeely 2015; Riegraf et al. 2010), varsinaisesti yliopiston hallinnon sukupuolittuneisuuden keskittyvää tutkimusta on kuitenkin verrattain vähän (Friedhoff & Werner & Roman 2019: 71; ks. myös Tanhua 2020: 9; vrt. Sakhiyya & Locke 2019). Tämä artikkeli perehtyy siten tasa-arvon kannalta tärkeään aiheeseen.

Selvitykseen sisällytettiin kaikki Suomen 13 yliopistoa: suomenkieliset Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lapin yliopisto, Lappeenrannan Teknillinen yliopisto, Oulun yliopisto, Taideyliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto ja Vaasan yliopisto sekä ruotsinkieliset Hanken Svenska Handelshögskolan ja Åbo Akademi.

Ylin johto määritettiin käsittämään yliopistojen hallitukset, rehtoraatti mukaan lukien rehtori ja vararehtorit sekä tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit. Selvityksen lähteenä käytettiin julkisesti saatavilla olevia tietoja yliopistojen hallintorakenteesta yliopistojen verkkosivuihin tukeutuen. Selvityksen aineistonkeruu toteutettiin kesäkuussa ja elokuussa 2020. Yliopistojen hallintorakenteissa oli jonkin verran eroja siten, että esimerkiksi yhdessä yliopistossa ei ollut ollenkaan tiedekuntia, ja kolmessa yliopistossa ei ollut varadekaaneja. Nämä poikkeamat on huomioitu kulloisenkin tuloksen esittelyn yhteydessä. Joissakin yliopistoissa oli hallituksen lisäksi erityinen yliopiston johtoryhmä. Tätä ei kuitenkaan otettu selvitykseen mukaan koska enemmistöissä yliopistoista erillistä johtoryhmää ei ollut.

Kaksi yliopistoista, Aalto-yliopisto ja Taideyliopisto, koostuvat useammasta korkeakoulusta. Niiden hallintorakenne on sisällytetty selvitykseen.

Sukupuolijakauma yliopistojen hallituksissa

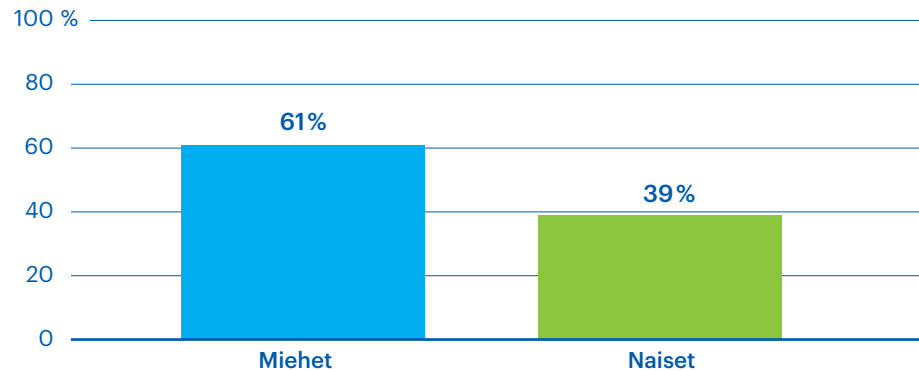
Hallitus on yliopistojen ylin päättävä elin. Se koostuu yleensä sekä yliopiston sisäisistä että ulkoisista jäsenistä. Hallitus päättää yliopiston toiminnasta, taloudesta, strategioista ja muista kauaskantoisista suunnitelmista sekä valitsee rehtorin.

Yliopistojen hallituksissa oli havaittavissa selkeä sukupuolijakauma. Kaikkiaan hallituksen jäsenistä miehiä on 61 prosenttia (80) ja naisia 39 prosenttia (51). Yliopistojen ylin johto on siis pääosin miesvaltaista.

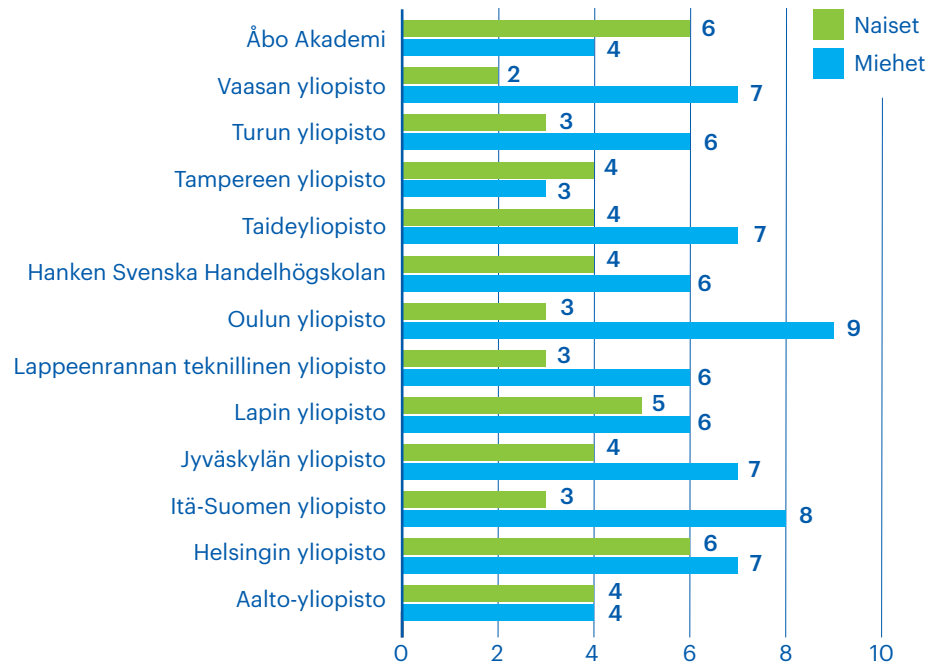
Naisten ja miesten osuudet hallituksissa kuitenkin vaihtelevat eri yliopistojen välillä. Neljän yliopiston hallituksessa naisten ja miesten välinen edustus on suhteellisen tasaista (Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto, Lapin yliopisto ja Tampereen yliopisto). Seitsemän yliopiston hallituksessa on selkeä miesenemmistö (Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Oulun yliopisto, Taideyliopisto, Turun yliopisto ja Vaasan yliopisto). Yhden yliopiston (Åbo Akademi) hallituksessa naiset ovat enemmistönä. Tämä tulos osoittaa, että miesenemmistö on yhä yleisin käytäntö yliopistojen hallituksissa.

Niidenkin yliopistojen hallituksissa, joiden sukupuolijakauma on tasaisempi, miehiä on yhtä yliopistoa (Aalto-yliopisto) lukuun ottamatta enemmistö. Naisennemistö hallituksessa on harvinainen.

Hallituksen sukupuolijakauma



Hallitus



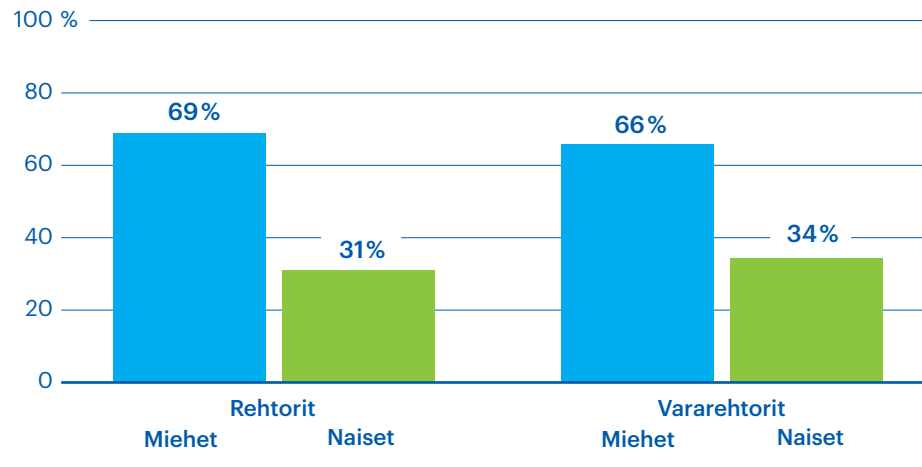
Rehtoraatti

Rehtoraatti koostuu yliopiston rehtorista ja 1–6 vararehtorista. Rehtori johtaa yliopiston toimintaa. Hän vastaa yliopiston tuloksellisuudesta, taloudesta ja tehokkuudesta sekä päätösten toimeenpanosta.

Yleisesti rehtoraatit ovat miesvaltaisia. Miesten osuus rehtoreista on 69 prosenttia (9) ja naisten osuus 31 prosenttia (4). Yhdessä tapauksessa (Helsingin yliopisto) vakituinen miesrehtori oli sairaslomalla ja rehtorin tointa hoiti naispuolinen vararehtori. Miehiä on rehtoreina siis huomattavasti useammin kuin naisia.

Vararehtorin toimessa sukupuolijakauma on vain hieman tasaisempi. Vararehtoreista miehiä on 66 prosenttia (21) ja naisia 34 prosenttia (11). Miehet olivat siis enemmistönä myös vararehtoreissa.

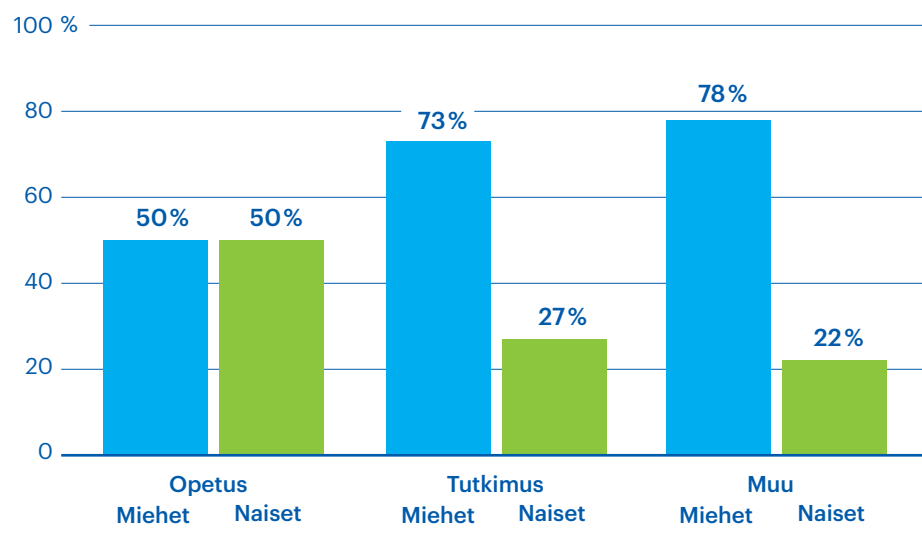
Rehtoraatti



Yliopistoissa, joissa oli useampi vararehtori, heidän tehtävänsä oli usein jaettu eri vastuualueisiin. Tyypillisin jako on opetukseen keskittyvien ja tutkimuksesta huolehtivien vararehtoreiden välillä, mutta muunkinlaisia jakoja esiintyi. Viidessä yliopistossa (Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto, Oulun yliopisto, Hanken Svenska Handelshögskolan ja Turun yliopisto) oli myös muuhun kuin opetukseen ja tutkimukseen keskittyneitä vararehtoreita. Heidän tehtävänsä vaihtelivat liittyen esimerkiksi infrastruktuuriin, yhteiskunnallisiin tai kansainvälisiin suhteisiin, designiin, hyvinvointiin tai kaksikielisyyteen.

Vararehtorin tehtävässä esiintyi yleisen sukupuolijakauman lisäksi sukupuolittunutta jakoa eri tehtävien hoitamiseen erikoistuneiden vararehtorin toimien välillä. Opetukseen keskittyneiden vararehtorien sukupuolijako oli täysin tasainen, molempia; miehiä (6) ja naisia (6), on molempia 50 prosenttia. Tutkimukseen keskittyneissä vararehtoreissa sen sijaan esiintyy selkeä sukupuolijakauma: miehet hoitavat suurena enemmistönä tutkimuksen vararehtoraatteja. Miesten osuus tutkimukseen keskittyvistä vararehtoreista on 73 prosenttia (11) ja naisten 27 prosenttia (3). Miehet hoitivat selkeänä enemmistönä myös muihin tehtäviin keskittyneitä vararehtoraatteja: heidän osuutensa tästä kategoriasta oli 78 prosenttia (7) ja naisten vain 22 prosenttia (2). Vararehtorin tehtävässä ei siis esiinny selkeää sukupuolittunutta jakoa opetukseen keskittyneiden vararehtoreiden kesken. Muut vararehtorin tehtävät ovat kuitenkin vahvasti sukupuolittuneita: miehet hoitavat pääosin tutkimukseen sekä muihin asioihin keskittyneitä vararehtoraatteja.

Vararehtorit



Tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit

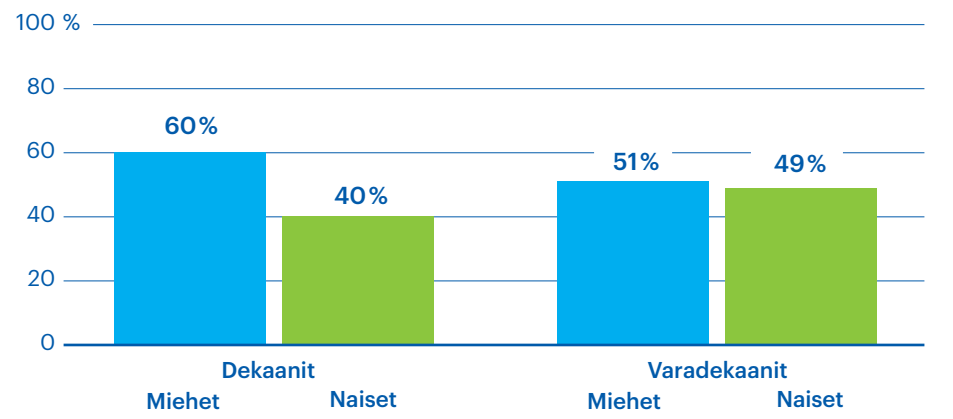
Dekaanit johtavat tiedekuntia. He valvovat tiedekunnan toimintaa ja kehittämistä sekä vastaavat tiedekunnan tehtävien tehokkaasta, taloudellisesta ja tuloksellisesta toiminnasta. Varadekaanit tukevat dekaania hänen työssään ja hoitavat hänen tehtäviään dekaanin ollessa estynyt.

Kahdessa yliopistossa (Åbo Akademi ja Itä-Suomen yliopisto) ei ollut lainkaan varadekaaneja ja yhdessä yliopistossa (Hanken Svenska Handelhögskolan) ei ollut ollenkaan tiedekuntia eikä dekaaneja.

Dekaanin tehtävässä on havaittavissa samankaltainen sukupuoliero kuin vararehtorin tehtävässä: lievä enemmistö, 60 prosenttia (40), on miehiä. Naisia on 40 prosenttia (27).

Varadekaanin tehtävässä sukupuoliero tasoittuu. Varadekaaneista miehiä on 51 prosenttia (58) ja naisia 49 prosenttia (56). Varadekaanin tehtävä muodostaa selvitykseen sisällytetyn aineiston kaikkein tasa-arvoisimman tehtävän yliopistojen hallinnossa. Aineisto kuitenkin osoittaa, että siirryttäessä varadekaanin tehtävästä varsinaiseksi dekaaniksi tehtävä muuttuu miesvaltaisemmaksi.

Dekaanit

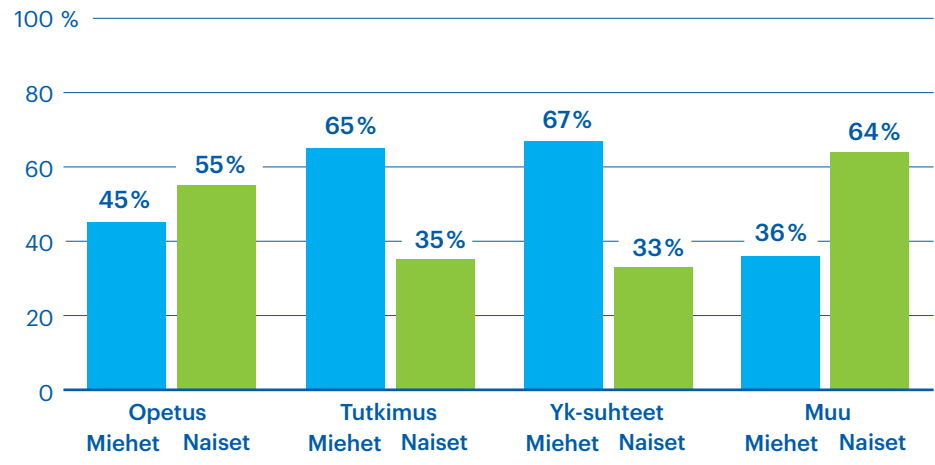


Kuten vararehtorin toimi, myös varadekaanien tehtävät oli usein eritelty erilaisiin vastualueisiin. Kahdeksassa yliopistossa varadekaanien tehtävät oli eritelty pääosin opetuksesta ja tutkimuksesta vastaavien varadekaanien toimiksi. Kahdessa yliopistossa (Helsingin yliopisto ja Lappeenrannan teknillinen yliopisto) oli myös yhteiskunnallisiin suhteisiin keskittyneitä varadekaaneja ja seitsemässä yliopistossa (Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto, Lapin yliopisto, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Taideyliopisto, Turun yliopisto ja Vaasan yliopisto) oli muihin asioihin keskittyneitä varadekaaneja. Nämä muut asiat käsittivät sellaisia erikoistumisaloja kuin esimerkiksi taide, musiikkikoulutus, kansainvälinen yhteistyö, ulkosuhteet, infrastruktuuri ja tieteenalojen linja. Tähän kategoriaan on laskettu mukaan myös ne varadekaanit, joiden tehtäviä ei jostain syystä ollut eritelty, vaikka yliopisto muuten pääosin eritteli varadekaanien tehtävät. Yksi yliopisto (Vaasan yliopisto) ei eritellyt ollenkaan varadekaanien tehtäviä ja yhdessä yliopistossa käytännöt vaihtelivat eri tiedekuntien välillä (Turun yliopisto).

Sukupuolijakauma eri tehtäviä hoitavien varadekaanien välillä vaihteli. Kuten vararehtorien tehtävissä, opetukseen keskittyneiden varadekaanien sukupuolijakauma on varsin tasainen: miehet hoitavat 45 prosenttia (21) opetukseen keskittyvistä varadekaanien tehtävistä ja naiset 55 prosenttia (26). Opetukseen keskittyvissä varadekaaneissa näkyy siis aivan hienoinen naisenemmistö. Muissa varadekaanien tehtävissä oli havaittavissa selkeämpi sukupuolijakauma. Kuten vararehtorin toimessa, myös varadekaanien tehtävissä tutkimuksen hoitaminen oli keskittynyt miehille, ei tosin aivan yhtä voimakkaasti kuin vararehtorin

toimessa: 65 prosenttia (22) tutkimukseen keskittyneistä varadekaaneista oli miehiä. Naiset olivat vähemmistönä: heitä oli 35 prosenttia (12) tutkimukseen keskittyvistä varadekaaneista. Myös yhteiskunnallisten suhteiden hoitoon keskittyneet varadekaanien toimet olivat pääosin miesten hoitamia: miehiä oli 67 prosenttia (8) ja naisia 33 prosenttia (4) yhteiskunnallisten suhteiden varadekaaneista. Muiden tai määrittelemättömien varadekaanin tehtävien hoitamisessa naiset olivat enemmistönä: heitä oli tässä kategoriassa 64 prosenttia (16) ja miehiä 36 prosenttia (9).

Varadekaanit



Yhteenveto ja keskustelu

Selvitys osoittaa, että vaikka Suomessa on tehty tasa-arvotyötä pitkään ja naiset muodostavat suurimman osan yliopistojen opiskelijoista erityisesti perustutkinnon piirissä, yliopistojen hallintorakenne on yhä sukupuolittunut ja miehet ovat siinä enemmistönä. Tämä taipumus sukupuolijakaumaan yliopistojen hallinnossa vaihtelee jonkin verran sen mukaan, minkä tasoisesta tehtävästä on kysymys. Rehtorin toimi on kerätyn aineiston perusteella yliopistojen sukupuolittunein tehtävä. Rehtoreista lähes 70 prosenttia on miehiä. Lievin sukupuoliero taas on varadekaanien keskuudessa, joiden jakauma on hyvin tasainen, miehiä ja naisia on molempia lähes tarkalleen 50 prosenttia. Muissa yliopistojen hallinnon rakenteissa, yliopistojen hallituksissa, vararehtorin tehtävässä ja dekaanien tehtävässä miehet muodostavat maltillisen enemmistön noin 60 prosentin osuudella. Yliopistojen hallintorakenne on selkeästi sukupuolittunut miesten ollessa valta-asemissa useammin kuin naisten.

Nämä luvut heijastelevat laajempia sukupuolijakaumia yliopistoissa. Vuonna 2019, naisten osuus yliopistojen ylimmällä uraportaalla IV, johon kuuluvat professorit ja tutkimusjohtajat, oli 31,65 prosenttia, kun taas heidän osuutensa tuntiopettajista oli 45,74 prosenttia (Vipunen 2019).

Tämän selvityksen tulokset noudattelevat samanlaista kaavaa, jonka useat tutkijat ovat havainneet yliopistojen hallinnossa Euroopassa: miesten osuus nousee, mitä korkeammalle yliopistojen hallintohierarkiassa mennään (Friedhoff & Werner & Roman 2019: 74, 84, ks. myös Opetusministeriö 2006: 32; Tanhua 2020: 35). Tämän selvityksen tulokset kuitenkin osoittavat suurempaa tasa-arvoa miesten ja naisten välillä suomalaisten yliopistojen hallinnossa kuin amerikkalaisia yliopistoja tarkastelevissa tutkimuksissa on havaittu. Vuonna 2013 toteutetussa tutkimuksessa todettiin naisten muodostavan vain 26 prosenttia yliopistojen rehtoreista ja alle 30 prosenttia yliopistojen hallituksen jäsenistä Yhdysvalloissa, vaikka enemmistö yliopisto-opiskelijoista on naisia (Colorado Women's College 2013). Karen A. Longman ja Susan R. Madsen (2014) katsovat, että naisten puuttuminen yliopistojen hallinnosta aiheuttaa vahinkoa siten, että nuorilta opiskelijoilta puuttuu roolimalleja. Vain tietynlaisille henkilöille kasaantunut päätösvalta myös kaventaa erilaisia näkökulmia yliopis-

tojen hallinnossa (Longman & Madsen 2014: x). Hallinnon eriarvoinen sukupuolijakauma vahingoittaa naisten uramahdollisuuksia yliopistoissa.

Koska tämä selvitys on ensimmäinen tästä aiheesta, aineiston perusteella ei voida tarkastella miten sukupuolijakauma yliopistojen hallinnossa on muuttunut ajan mittaan. Historiallisesti sukupuolijakauma juontaa juurensa yliopistojen miesvaltaisuuteen niiden alkuaikoina: aluksi yliopisto oli avoinna vain miehille (ks. esim. Helsingin yliopisto 2006). Naiset saivat opiskeluoikeuden Helsingin yliopistoon vuonna 1901 ja vuonna 1927 professorin virkaan valittiin ensimmäisen kerran nainen (Helsingin yliopisto 2006). Tästä naiset ovat ajan mittaan kasvattaneet osuuttaan yliopisto-opiskelijoista ja yliopistojen henkilökunnasta. Ja jo pitkään enemmistö yliopisto-opiskelijoista on ollut naisia (Husu 2004: 4). Vuodesta 1987 tasa-arvolaki on velvoittanut yliopistot ja muut tahot parantamaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä sekä pyrkinyt torjumaan syrjintää yhteiskunnassa yleisesti (Tasa-arvovaltuutettu). Opetusministeriön teettämässä, korkeakoulujen tasa-arvoa tarkastelevassa selvityksessä Inkeri Tanhua (2020) kuitenkin toteaa, että kansainvälisesti aiemmin havaittu tasa-arvon edistyminen on nyt hidastunut tai pysähtynyt. Esimerkiksi naisten osuus oli yliopistojen rehtoreista 40 prosenttia vuonna 2014 (European Commission 2019: 135), nyt vain 30 prosenttia. Yliopistojen ylin valta on siis keskittymässä lisääntyvässä määrin vain miehille.

Opetustehtävät taas ovat kasaantumassa aiempaa enemmän naisille. Esimerkiksi tiede- ja viestintäteknologian alalla naisten tehtävät ovat suuntautuneet yleisesti vain opetukseen 2000-luvulla (Tiainen & Berki 2019). Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että miehet ovat vahvana enemmistönä tutkimukseen keskittyvissä vararehtorien ja varadekaanien toimissa. Koska tutkimusta arvostetaan yleisesti yliopistoissa enemmän kuin opetusta (Bird & Litt & Wang: 2004: 198–199), tämä osoittaa yliopistojen arvostetuimpien tehtävien kasaantumisen miehille. Nämä kehityskulut viittaavat sukupuolijakaumaltaan hierarkkisempaan yliopistomaailmaan.

Tähän tutkimukseen kerätyn aineiston perusteella ei voida analysoida syitä, jotka johtavat miesvaltaisuuteen korkeakoulujen hallinnossa. Kirjallisuudessa kuitenkin käsitellään sukupuolittunutta eriarvoisuutta tuottavia tekijöitä: vaikeudet työn ja perheen yhteensovittamisessa (Silvennoinen & Paalumäki & Keskinen 2009; vrt. Sorsa & Rotkirch 2020), hankaluudet laajemman hoivavastuun kantamisessa (Tanhua 2020: 40; vrt. Jyrkinen & Niemistö & Hearn 2017) sekä näihin tekijöihin liittyen, sukupuolittuneet strategiat tutkijoiden liikkuvuudessa (Nikunen & Lempiäinen 2020). Muita kirjallisuudessa mainittuja syitä ovat yliopistojen yleinen sukupuolittunut, hierarkkinen rakenne (Kantola 2008; Madsen 2012), piilosyrjintä (Husu 2001; Kantola 2008) ja miesten toimiminen ”portinvartija-asemissa” (Jauhola & Särämä 2016: 151; Husu & de Cheveigné 2010), naisten syrjäyttäminen epävirallisista verkostoista ja mentoroinnista (Diehl 2014: 140; Kantola 2008, 2015; Jauhola & Särämä 2016), palkkatasarvon puutteet (Diehl 2014: 140; OECD 2015, OECD 2020; O’Connor 2000: 215; Savigny 2014) sekä sukupuolinen häirintä työpaikalla (Diehl 2014: 140; ks. myös Sahamies 2018).

Nämä syrjinnän muodot haittaavat naisten urakehitystä monin tavoin. Suurituloisimmat opetustyöt, ohjaaminen ja erilaiset vapaaehtoistyöt, jotka ovat välttämättömiä yliopiston toiminnan kannalta, mutta yleisesti näkymättömiä ja huonosti palkattuja, kasaantuvat tyypillisesti naisille (O’Connor 2000: 216; Bird & Litt & Wang 2004). Tämä vie aikaa ja energiaa pois tutkimuksesta, joka ensisijaisesti mahdollistaa uralla etenemisen.

Naiset ovat myös muulla tavoin epäedullisessa asemassa yliopistojen rekrytoinnissa: professuurien täyttö kutsumismenettelyllä eikä avoimella haulla toimii naisia vastaan (Husu 2000). Esimerkiksi valtio-opin laitoksen sukupuolikäytäntöjä tarkastellut Johanna Kantola (2015) toteaa, että laitoksella avoinna olevista viransijaisuuksista päätettiin yleensä miesten keskinäisissä piireissä. Yliopistoissa naisten on miehiä vaikeampi saada ylennys tai ylipäättään tulla palkatuksi yliopiston virkaan (Savigny 2014).

Naiset kohtaavat myös muunlaisia, sukupuolittuneita esteitä urallaan. Yliopistoissa naisten kiinnostuksen kohteita saatetaan vähätellä tai heitä voidaan kehottaa etsimään toisenlaisia tutkimusaiheita (Jauhola & Särämä 2016). Kantolan (2008) tutkimuksessa naisopiskelijat olivat miehiä useammin tyytymättömiä saamaansa ohjaukseen ja heidän opinnäytetöitään arvioitiin heikommin arvosanoin kuin miesten. Useat tutkijat toteavat, että miesten tutkimus ja saavutukset saavat yleisesti enemmän näkyvyyttä yliopistolla ja niitä arvostetaan enemmän kuin naisten töitä (Armato 2013; O’Connor 2000: 215; Nakhaie 2007). Näiden toimien seurauksena naiset saattavat olla miehiä epävarmempia korostamaan omia saavutuksiaan työpaikan, ylennyksen tai tutkimusrahoituksen saamiseksi (Browning 2008; Howe-Walsh & Turnbull 2014; Probert 2005).

Yliopistomaailman sukupuolijakoja paljon tutkinut Liisa Husu (2000: 225) toteaa, etteivät miehet yleensä tietoisesti pyri syrjimään naisia vaan kyse on ennemminkin hienova-

raiseimmista, lähes tiedostamattomista prosesseista, jotka liittyvät miesten keskinäisiin tukiverkostoihin, miesten tapaan harjoittaa akateemista sosiaalisuutta ja naisten verrattaiseen näkymättömyyteen suhteessa mieskollegoihin (ks. myös Harris & Ravenswood & Meyers 2013). Esimerkiksi näkemykset meritokratiasta ja parhaimman valitsemisesta saattavat kätkeä sisäänsä sukupuolista syrjintää ja hämärtää sitä tapaa, jolla epäviralliset verkostot levittävät tietoa ja tarjoavat tukea rekrytointitilanteissa sekä kilpailussa tutkimusrahoituksesta (Harris & Ravenswood & Meyers 2013; Howson & Coate & de Saint Croix 2018; Nielsen 2016; Nikunen 2012). Kaikki nämä syrjivät käytännöt heikentävät naisten mahdollisuuksia uralla etenemiseen.

Vuodesta 2015 alkaen kaikilla oppilaitoksilla on ollut laillinen velvollisuus laatia virallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tarkoitus on tukea ja ohjeistaa konkreettisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koulutuksessa (Opetushallitus 2020). Suunnitelma esimerkiksi velvoittaa oppilaitokset edistämään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläisiä mahdollisuuksia uralla etenemiseen (Tanhua 2020: 14). Käytännössä suunnitelmat kuitenkin jäävät usein abstrakteiksi ja vaille konkreettisia toimenpiteitä (Tanhua 2020: 24). Tässä tutkimuksessa kerätty aineisto osoittaa, että tasa-arvosuunnitelmiin kirjatut tavoitteet eivät täyty yliopistojen ylimmässä hallinnossa.

Vaikka tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu keinoja, joilla sukupuolijakaumaa yliopistojen hallinnossa voitaisiin tasa-arvoistaa, aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta löytyy joitakin ehdotuksia keinoista, joilla tukea tasa-arvokehitystä yliopistoissa. Jotkut keinoista liittyvät naisten hoivavastuun jakamiseen: puolison tuki (Sorsa & Rotkirch 2020: 87; vrt. Heikkinen & Lämsä 2017; Jyrkinen & Niemistö & Hearn 2017), perheen ja työn yhdistämistä tukevat joustavat työajat ja mahdollisuus vaikuttaa itse työaikoihin (Sorsa & Rotkirch 2020: 87), edistävät naisten urakehitystä. Miesten on kuitenkin usein helpompi järjestellä työaikojaan kuin naisten (Immonen 2020). Uramahdollisuuksien ja hoivavelvollisuuksien yhdistäminen sekä niiden sukupuolittuneen luonteen huomioiminen ovat siis tärkeitä tasa-arvoisemman yliopiston luomiseksi.

Yliopistojen tasa-arvoa tarkastelevassa kirjallisuudessa useimmat tutkimukset keskittyvät muutoksiin institutionaalisessa työympäristössä. Sukupuolittuneita rakenteita on tärkeää analysoida ja niiden eriarvoistavat vaikutukset pitäisi huomioida jatkuvasti (Husu 2000: 225; Savigny 2014; Winchester & Browning 2015). Niihin tehtäviin, jotka ovat erityisen vinoutuneita sukupuolijakaumaltaan, kuten esimerkiksi tässä aineistossa rehtorin toimi, pitäisi kiinnittää keskeistä huomiota (Winchester & Browning 2015). Jotkin tutkimukset suosittavat sukupuolten väliseen tasa-arvoon keskittyvien tavoitteiden asettamista johtotasemissa oleville henkilöille (Winchester & Browning 2015; Winchester & Browning & Chesterman 2006;). Joskus kiintiöistä voi olla apua lisäämään naisten osuutta johtotasemissa myös sen jälkeen, kun kiintiöt on poistettu (O'Connor 2000: 217). Jotkut tutkijat suosittelevat erityisten, naisten urakehitystä tukevien ohjelmien perustamista (Winchester & Browning 2015).

Toisaalta, vaikka naisten kannustamista ottamaan vastuulleen johtotehtäviä voisi pitää hyvänä keinona tasa-arvon lisäämiseksi, johtotehtävien vastuulleen ottaminen ei kuitenkaan sinänsä automaattisesti paranna naisten urakehitystä, jos uralla etenemiseen vaaditaan ensisijaisesti korkeatasoisia ja määrällisesti runsaita julkaisuja (Tanhua 2020: 20).

Tasa-arvo yliopistoissa liittyy keskeisesti opetuksen asemaan ja opetusansioihin rekrytoinnissa. Vähemmän arvostetut, varsinkin opetukseen keskittyneet tehtävät, pitäisi arvottaa korkeammalle päätettäessä ylennyksistä, tenure track -ansioista ja vertaisarvioinnista (Armato 2013). Rekrytoinnin pitäisi olla avointa ja läpinäkyvää eikä perustua henkilökohtaisiin verkostoihin (Husu 2000; Winchester & Browning 2015). Toisaalta myös naisten keskinäisten tukiverkostojen luomista pidetään tärkeänä (Macoun & Miller 2014; Winchester & Browning 2015). Mentorointiohjelmat nähdään erityisen hyödyllisiksi naisten urakehitykselle, sillä niiden kautta nuoret tutkijat saavat tietoa ja tukea avoimista työpaikoista, julkaisumahdollisuuksista, tutkimuskäytännöistä ja ylennyksistä (Baker 2010; Harris & Ravenswood & Meyers 2013; Monroe et al. 2008). Tara Brabazon ja Sam Schultz (2018) kuitenkin varoittavat, että mentorointiohjelmien toteutuksessa pitää huomioida rakenteelliset eriarvoisuudet, jotka asettavat ihmiset eriarvoisiin asemiin akateemisella uralla. Mentorointiohjelmaa ei siten voi pitää automattisena askeleena tasa-arvoisempaan yliopistoon, mutta reflektiivisesti toteutettuna ne voivat osoittautua erittäin hyödyllisiksi nuorten tutkijoiden urakehitykselle.

Yliopistojen sukupuolittuneiden rakenteiden tarkastelu, jota tämä raportti osaltaan toteuttaa, on tärkeä askel tasa-arvoisemman yliopistomaailman luomiseksi.

Lähteet

- Armato, Michael 2013. Wolves in Sheep's Clothing: Men's Enlightened Sexism & Hegemonic Masculinity in Academia. *Women's Studies* 42 (5): 578–598.
- Baker, Maureen 2010. Career Confidence and Gendered Expectations of Academic Promotion. *Journal of Sociology* 46 (3): 317–334.
- Bird, Sharon; Jacquelyn Litt, and Yong Wang 2004. Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as “Women's Work”. *NWSA Journal* 16 (1): 194–206.
- Brabazon, Tara ja Sam Schultz 2018. Braving the Bull: Women, Mentoring, and Leadership in Higher Education. *Gender and Education*. DOI: 10.1080/09540253.2018.1544362
- Browning, Lynette 2008. Leading Women: The Positive Impact of Women and Leadership Programs. Teoksessa Sabine Grenz; Beate Kortendiek; Marianne Kriszio ja Andrea Löther (toim.), *Gender Equality Programmes in Higher Education: International Perspectives*. VS Verlag: Wlesbaden, 179–191.
- Colorado Women's College 2013. *Benchmarking Women's Leadership in the United States 2013*. Denver: Colorado Women's College.
- Diehl, Amy B. 2014. Approaches of Women Leaders in Higher Education: Navigating Adversity, Barriers, and Obstacles. Teoksessa Karen A. Longman ja Susan R. Madsen (toim.), *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte: Information Age Publishing, 135–151.
- European Commission 2019. *She Figures 2018*. <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>> (luettu 18.8.2020).
- Friedhoff, Caroline; Deborah Werner ja John Roman 2019. Gender Imbalance in Higher Education: A Comparison between Academic Positions, European Countries and Study Subjects. Teoksessa Rosalind M. O. Pritchard; Mark O'Hara; Clare Milsom; James Williams ja Liviu Matei (toim.), *The Three Cs of Higher Education*. Budapest: Central European University Press, 71–86.
- Harris, Candice; Katherine Ravenswood ja Barbara Myers 2013. Glass Slippers, Holy Grails, and Ivory Towers: Gender and Advancement in Academia. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 23 (3): 231–244.
- Heikkinen, Suvi ja Anna-Maija Lämsä. 2017. Narratives of Spousal Support for the Careers of Men in Managerial Posts. *Gender, Work and Organization* 24 (2): 171–193.
- Helsingin yliopisto 2006. *Yliopiston historia: naiset yliopistossa*. <<http://www.helsinki.fi/yliopistonhistoria/yliopisto/nostot/naiset.htm>> (luettu 26.8.2020).
- Howe-Walsh, Liza ja Sarah Turnbull 2016. Barriers to Women Leaders in Academia: Tales from Science and Technology. *Studies in Higher Education* 41 (3): 415–428.
- Howson, Camille B. Kandiko; Kelly Coate ja Tania de Saint Croix 2018. Mid-Career Academic Women and the Prestige Economy. *Higher Education Research & Development* 37 (3): 533–548.
- Husu, Liisa 2000. Gender Discrimination in the Promised Land of Gender Equality. *Higher Education in Europe* 25 (2): 221–228.
- Husu, Liisa 2001. Sexism, Support and Survival in Academia: Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. *Social Psychological Studies* 6. Department of Social Psychology, University of Helsinki. Helsinki: Monila Oy.
- Husu, Liisa 2004. Naisystävällisempään yliopistoon? tiedenaiset ja muutoksen visiot. *Naistutkimus* 17 (1): 4–21.
- Husu, Liisa ja Suzanne de Cheveigné 2010. Gender and Gatekeeping of Excellence in Research Funding: European Perspectives. Teoksessa Birgit Riegraf; Brigitte Aulenbacher; Edit Kirsch-Auwärter ja Ursula Müller (toim.), *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Heidelberg: Verlag, 43–60.
- Husu, Liisa; Jeff Hearn; Anna-Maija Lämsä ja Sinikka Vanhala 2011. Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus. *Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan* 72. Helsinki: Svenska Handelshögskolan.
- Husu, Liisa ja Liisa Tainio 2016. Representations of Women Researchers in Finnish Print Media: Top Researchers, Multi-Talents and Experts. *Investigaciones Feministas* 7 (2): 203–224.

- Husu, Liisa 2019. Gender Equality in Nordic Academia: Advances and Challenges. Teoksessa Dragica Vujadinović ja Zorana Antonijević (toim.), *Rodna Ravnopravnost u Visokom Obrazovanju: Koncepti, Prakse i Izazovi*. Novi Sad, Serbia: Akademaska Knjiga, 63–73.
- Immonen, Jere 2020. Työaikojen järjestely on selvästi helpompaa miehille kuin naisille – erot ovat monen tekijän summa. Tieto & Trendit, Tilastokeskus. <<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyoaikojen-jarjestely-on-selvasti-helpompaa-miehille-kuin-naisille-erot-ovat-monen-tekijan-summa/>> (luettu 8.9.2020).
- Jauhola, Marjaana ja Saara Särmä 2016. Reflecting Realities and Creating Utopias: Early Career Feminists (Un)Doing International Relations in Finland. Teoksessa Rachel Thwaites ja Amy Pressland (toim.), *Being an Early Career Feminist Academic: Global Perspectives, Experiences and Challenges*. London: Palgrave Macmillan, 141–165.
- Jyrkinen, Marjut 2014. Women Managers, Careers, and Gendered Ageism. *Scandinavian Journal of Management* 30 (2): 175–185.
- Jyrkinen, Marjut; Charlotta Niemistö ja Jeff Hearn 2017. Career, Care and Time: Women Top Managers in the Intersections of Age, Gender and Work/Family. Teoksessa Iris Aaltio; Albert J. Mills ja Jean Helms Mills (toim.), *Ageing, Organisations and Management: Constructive Discourses and Critical Perspectives*. New York: Palgrave Macmillan, 229–251.
- Kantola, Johanna 2008. ‘Why Do All the Women Disappear?’ Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization* 15 (2): 202–225.
- Kantola, Johanna 2015. Political Science as a Gendered Discipline in Finland. *European Political Science (EPS)* 14 (2): 79–86.
- Longman, Karen A. ja Susan R. Madsen 2014. *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte: Information Age Publishing.
- Macoun, Alissa ja Danielle Miller 2014. Surviving (Thriving) in Academia: Feminist Support Networks and ECRs. *Journal of Gender Studies* 23 (3): 287–301.
- Madsen, Susan R. 2012. Women and Leadership in Higher Education: Learning and Advancement in Leadership Programs. *Advances in Developing Human Resources* 14 (1): 3–10.
- McKie, Linda ja Marjut Jyrkinen 2018. Early-to Mid-Career Women Managers: Experiences of Gendered Age Care and Work. Teoksessa Adelina M. Broadbridge ja Sandra L. Fielden (toim.), *Research Handbook of Diversity and Careers: New Horizons in Management*. Cheltenham: Edward Elgar, 44–59.
- Monroe, Kristen; Saba Ozyurt; Ted Wrigley ja Amy C. Alexander 2008. Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. *Perspectives on Politics* 6 (2): 215–233.
- Nakhaie, M. Reza 2007. Universalism, Ascription and Academic Rank: Canadian Professors, 1987–2000*. *The Canadian Review of Sociology* 44 (3): 361–386.
- Nielsen, Mathias W. 2016. Limits to Meritocracy? Gender in Academic Recruiting and Promotion Processes. *Science and Policy* 43 (3): 386–399.
- Nikunen, Minna 2012. Changing University Work, Freedom, Flexibility and Family. *Studies in Higher Education* 37 (6): 713–729.
- Nikunen, Minna ja Kirsti Lempiäinen 2020. Gendered Strategies of Mobility and Academic Career. *Gender and Education* 32 (4): 554–571.
- O’Connor, Pat 2000. Resistance amongst Faculty Women in Academe. *Higher Education in Europe* 25 (2): 213–219.
- OECD 2015. *Education and Employment: What are the Gender Differences? Education Indicators in Focus*, No. 30, OECD Publishing, Paris. <<https://doi.org/10.1787/5js4q17gg540-en>> (luettu 18.8.2020).
- OECD 2020. *How have Women’s Participation and Fields of Study Choice in Higher Education Evolved over Time? Education Indicators in Focus*, No. 74, OECD Publishing, Paris. <<https://doi.org/10.1787/731d5f4a-en>> (luettu 18.8.2020).
- Omita, Goyal (toim.) 2015. *Interrogating Women’s Leadership and Empowerment*. New Delhi: Sage.
- Opetusministeriö 2006. Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti, Opetusministeriön työryhmä muistioita ja selvityksiä 2006:13. Helsinki: Opetusministeriö.
- Opetushallitus 2020. *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma*. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma>> (luettu 18.8.2020).

- Pearson, Willie; Lisa M. Frehill ja Connie M. McNeely (toim.) 2015. *Advancing Women in Science: An International Perspective*. New York: Springer.
- Probert Belinda 2005. 'I Just Couldn't Fit in': Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. *Gender, Work and Organization* 21 (1): 50–72.
- Riegraf, Birgit; Birgitte Aulenbacher; Edit Kirsch-Auwärter ja Ursula Müller (toim.) 2010. *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Heidelberg: Verlag
- Sahamies, Miika 2018. Korkeakoulutettujen nuorten kokemuksia syrjinnästä työelämässä. Artikkele 8/2018. Helsinki: Akava Works.
- Sakhiyya, Zulfa ja Kirsten Locke 2019. Empowerment vs. Meritocracy Discourses in Indonesian Public Universities: The Case of Female Leaders. *Asian Journal of Women's Studies* 25 (2): 198–216.
- Savigny, Heather 2014. Women, Know your Limits: Cultural Sexism in Academia. *Gender and Education* 26 (7): 794–809.
- Savigny, Heather 2019. Cultural Sexism and the UK Higher Education Sector. *Journal of Gender Studies* 28 (6): 661–673.
- Silvennoinen, Marika; Anni Paalumäki ja Soili Keskinen 2009. Akateemisten naisjohtajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. *KeVer: Ammattikorkeakoulututkimuksen Verkkolehti* 8 (1).
- Sorsa, Tiia ja Anna Rotkirch 2020. Perhebarometri 2020: Työ ja perhe ne yhteen sopii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. *Katsauksia E43/2020*. Helsinki: Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos.
- Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvolaki pätkinänkuoressa. <<https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>> (luettu 26.8.2020)
- Tanhua, Inkeri 2020. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020: 20. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Tiainen, Tarja ja Eleni Berki 2019. The Re-Production Process of Gender Bias: a Case of ICT Professors through Recruitment in a Gender-Neutral Country. *Studies in Higher Education* 44 (1): 170–184.
- Tilastokeskus 2018. Liitetäulukko 2. Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijat ja suoritteet tutkinnot koulutussektorin ja sukupuolen mukaan 2018. <http://www.tilastokeskus.fi/til/opiskt/2018/opiskt_2018_2019-11-28_tau_002_fi.html>
- Vipunen: Opetushallinnon Tilastopalvelu 2019. <<https://vipunen.fi/fi-fi/yliopisto/Sivut/Henkil%C3%B6st%C3%B6.aspx>> (luettu 19.8.2020).
- Winchester, Hilary P. M.; Shard Lorenzo; Lynette Browning ja Colleen Chesterman 2006. Academic Women's Promotions in Australian Universities. *Employee Relations* 28 (6): 505–522.
- Winchester, Hilary P. M. ja Lynette Browning 2015. Gender Equality in Academia: a Critical Reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management* 37 (3): 269– 281.

Osa 2: Ammattikorkeakoulut

Yhteenveto

Artikkelissa tarkastellaan sukupuolijakaumaa ammattikorkeakoulujen hallinnossa. Artikkelissa vertaillaan naisten ja miesten osuuksia Suomen kaikkien ammattikorkeakoulujen ylimmässä johdossa. Artikkelit täydentää syyskuussa 2020 ilmestynyttä raporttia yliopistojen ylimmän hallinnon sukupuolijakaumasta. Artikkelin aineisto kerättiin heinä-elokuussa 2020 julkisista lähteistä.

Vaikka ammattikorkeakoulujen henkilökunta ja opiskelijat ovat yleisesti naisvoittoisia, niiden ylin hallinto on miesten hallussa. Ammattikorkeakoulujen rehtorin toimi on vahvasti miesvoittainen ja miehet ovat enemmistönä myös ammattikorkeakoulujen hallituksissa. Muut ammattikorkeakoulujen hallinnon tehtävät ovat varsin tasa-arvoisia sukupuolijaoltaan. Varsinkin rehtoraatin miesvaltaisuus osoittaa kuitenkin huomattavan tasa-arvo-ongelman ammattikorkeakoulujen hallinnossa.

Johdanto

Ammattikorkeakoulut ovat yleisesti naisvaltainen instituutio. Ammattikorkeakouluissa 59 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilökunnasta oli naisia vuonna 2019 (Vipunen 2019a). Opiskelijoista naisia oli 52,1 prosenttia (Vipunen 2019b). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 59,9 prosenttia ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneista oli naisia 70,9 prosenttia vuonna 2019 (Vipunen 2019b). Tämä naisten vahva asema ammattikorkeakouluissa näkyy ammattikorkeakoulujen hallinnossa, joka on yleisesti suhteellisen tasa-arvoinen sukupuolijakaumaltaan yhtä merkittävää poikkeusta lukuun ottamatta: ammattikorkeakoulujen rehtorit ovat yhä enimmäkseen miehiä. Ammattikorkeakoulujen ylimmän johdon epätasainen sukupuolijakauma muodostaa merkittävän ongelman muuten hallinnollaan varsin tasa-arvoisissa instituutioissa.

Tässä artikkelissa tarkastellaan sukupuolijakaumaa ammattikorkeakoulujen ylimmässä hallinnossa käsittäen ammattikorkeakoulujen hallituksen, rehtoraatin ja johtoryhmän. Selvitykseen on sisällytetty kaikki Suomen 24 ammattikorkeakoulua: Centria-ammattikorkeakoulu, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Högskolan på Åland, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Karelia-ammattikorkeakoulu, Lab-ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu, Metropolia-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Poliisiammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulu, Vaasan ammattikorkeakoulu, Yrkeshögskolan Arcada ja Yrkeshögskolan Novia. Näistä 22 ovat opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnon alaisena. Lisäksi Ahvenanmaalla toimii Högskolan på Åland ja Poliisiammattikorkeakoulu on sisäministeriön alaisuudessa (Vipunen 2019c).

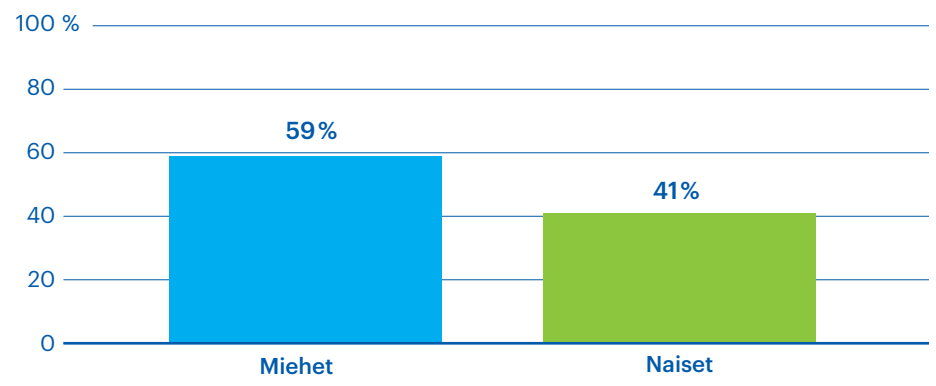
Selvityksen lähteenä käytettiin julkisesti saatavilla olevia tietoja ammattikorkeakoulujen johtoportaan niiden verkkosivujen perusteella. Artikkelin aineistonkeruu toteutettiin heinä–elokuussa 2020. Muutamissa tapauksissa kaikkea haluttua aineistoa ei ollut saatavilla. Poliisiammattikorkeakoulu ilmoitti ainoastaan rehtorin nimen verkkosivuillaan ja muut tiedot jäivät puuttumaan. Kolme ammattikorkeakoulua (Centria-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu ja Karelia ammattikorkeakoulu) eivät ilmoittaneet verkkosivuillaan johtoryhmänsä jäsenten nimiä. Näiden ammattikorkeakoulujen johtoryhmän koostumusta tiedusteltiin sähköpostitse syyskuussa 2020. Yksi ammattikorkeakoulu (Oulun ammattikorkeakoulu) ei vastannut kyselyyn, joten tiedot sen johtoryhmästä jäivät puuttumaan. Ammattikorkeakoulujen ylimmässä johdossa oli myös jonkin verran eroja ammattikorkeakoulujen välillä. Kolmessa ammattikorkeakoulussa ei ollut vararehtoria (Vaasan ammattikorkeakoulu, Centria-ammattikorkeakoulu ja Humanistinen korkeakoulu).

Sukupuolijakauma ammattikorkeakoulujen hallituksissa

Ammattikorkeakoulut toimivat osakeyhtiöinä, jolloin niiden ylintä valtaa käyttää osakekeenomistajista koostuva yhtiökokous. Ammattikorkeakoulujen käytännön toimintaa ohjaa kuitenkin osakeyhtiön nimittämä hallitus, joka vastaa ammattikorkeakoulun toiminnasta ja siitä, että sen organisaatio toimii säännösten mukaisesti. Ammattikorkeakoulujen hallituksessa voivat korostua niiden läheiset yhteydet työelämään ja hallituksessa voi olla myös henkilöstön ja opiskelijoiden edustajia. Ammattikorkeakoulun hallitus päättää sen strategiasta, tavoitteista, toiminta- ja taloussuunnitelmasta sekä ohjauksen periaatteista. Hallitus valitsee ammattikorkeakoulun rehtorin ja vararehtorit. Hallitus voi myös päättää ammattikorkeakouluun sisään valittavien opiskelijoiden määrään.

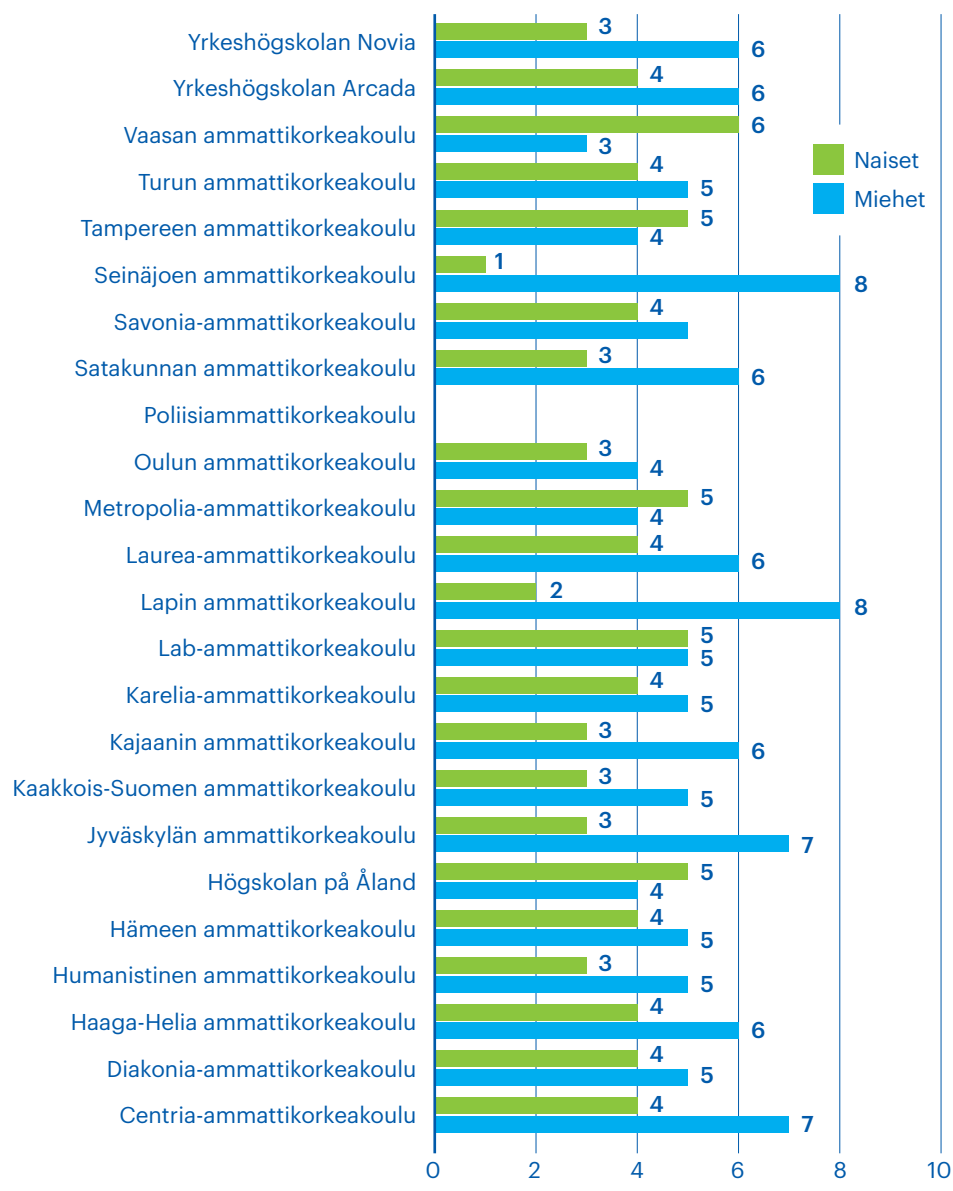
Ammattikorkeakoulujen hallituksissa oli havaittavissa selkeä sukupuolijakauma: hallituksen jäsenistä miehiä oli 59 prosenttia (125) ja naisia 41 prosenttia (86). Ammattikorkeakoulujen johto on siis ensisijaisesti miesten hallitsemaa. Tämä sukupuolijakauma on saman tyyppinen kuin yliopistojen hallituksissa, tosin ammattikorkeakoulujen hallituksien sukupuolijakauma on hieman tasa-arvoisempi kuin yliopistojen (ks. Härkönen 2020).

Hallituksen sukupuolijakauma



Hallituksen sukupuolijakaumassa oli kuitenkin paljon vaihtelua eri ammattikorkeakoulujen välillä. Useiden ammattikorkeakoulujen hallituksissa oli vahva miesenemmistö (Centria, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu ja Novia). Yhden ammattikorkeakoulun hallituksessa oli selkeä naisenenemmistö (Vaasan ammattikorkeakoulu) ja yhden ammattikorkeakoulun hallituksen sukupuolijakauma oli täysin tasa-arvoinen (Lab).

Hallitus



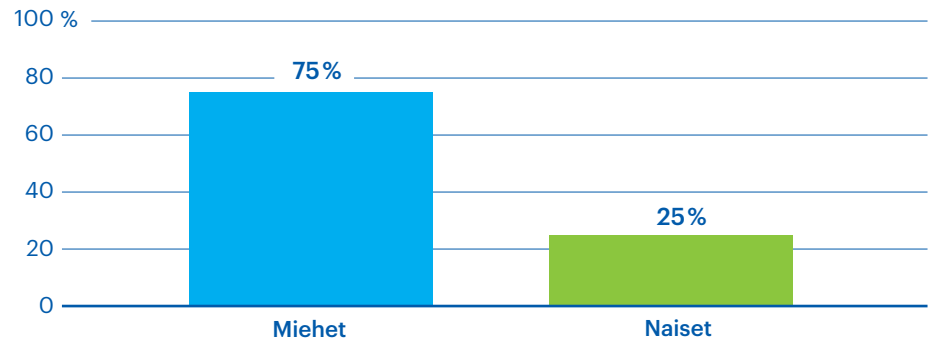
Rehtoraatti

Ammattikorkeakoulun toimintaa johtaa rehtori. Koska ammattikorkeakoulut ovat osakeyhtiöitä, rehtori on samalla niiden toimitusjohtaja. Ammattikorkeakoulun rehtorin toimessa painotetaan usein toimivia yhteyksiä elinkeinoelämään. Rehtorin vastuuseen kuuluu ammattikorkeakoulun antama opetus-, tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta (TKI), talous, sisäinen hallinto sekä yhteydenpito sidosryhmiin.

Rehtorin toimi on ammattikorkeakoulun hallinnon kaikkein vahvimmin sukupuolen mukaan jakautunut tehtävä. Valtaosa, 75 prosenttia (18), rehtoreista oli miehiä. Naisia oli rehtoreina vain 25 prosenttia (6). Nainen oli rehtorina seuraavissa korkeakouluissa: Högskolan på Åland, Lapin ammattikorkeakoulu, Metropolia, Vaasan ammattikorkeakoulu ja Arcada. Huomionarvoista on, että kolmesta ruotsinkielisestä ammattikorkeakoulusta kahdessa on nainen rehtorina. Oulun ammattikorkeakoulu on valinnut uudeksi rehtorikseen naisen, mutta hän aloittaa tehtävässä vasta vuonna 2021 ja nykyinen rehtori on mies. Ammattikorkeakoulujen

rehtorin toimi oli vielä voimakkaammin sukupuolen mukaan jakautunut kuin yliopistojen rehtorin tehtävä (ks. Härkönen 2020).

Rehtori

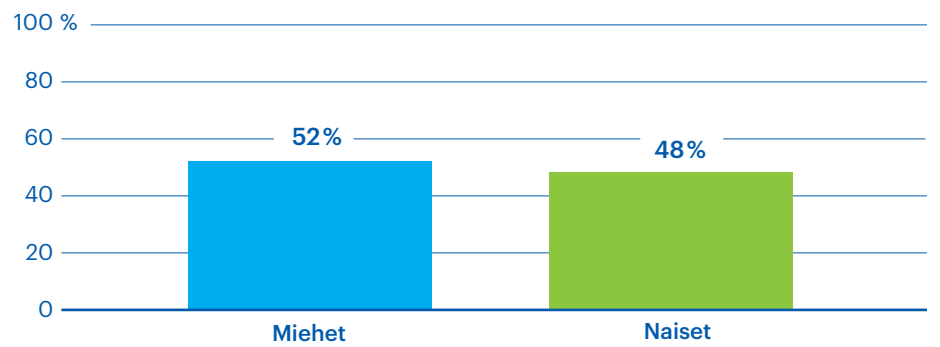


Vararehtorin tehtävänä on tukea rehtorin johtamistoimintaa, usein erityisesti opetuksen kehittämiseen keskittyen. Vararehtoreita voi olla yhdestä kolmeen. Neljässä ammattikorkeakoulussa (Humanistinen ammattikorkeakoulu, Centria ja Poliisiammattikorkeakoulu ja Vaasan ammattikorkeakoulu) ei ollut ollenkaan vararehtoria.

Vararehtorin toimi on huomattavasti tasa-arvoisemmin jakautunut miesten ja naisten kesken kuin rehtorin toimi. Miehiä on vararehtoreina 52 prosenttia (15) ja naisia 48 prosenttia (14). Koska vararehtorin toimi on sukupuolijakaumaltaan näin tasa-arvoinen, on hämmästyttävää, että ero rehtorin viran sukupuolijakaumaan on niin huomattava. Tämä viittaa siihen, että rehtorin toimea arvotetaan hierarkkisesti huomattavasti korkeammalle kuin vararehtorin tehtävää, sillä sukupuolten välinen eriarvoisuus korostuu korkeakoulu- maailman hierarkian huipulla (Friedhoff & Werner & Roman 2019: 74, 84).

Toisinaan vararehtorien toimet on eritelty tutkimus- ja innovaatiotoiminnasta vastaavaan vararehtoriin sekä opetuksesta vastaavaan vararehtoriin, mutta monissa ammattikorkeakouluissa tällaisia erotteluja ei tehdä. Ammattikorkeakoulujen vararehtorin tehtävässä ei havaittu samanlaista sukupuolittunutta jakoa kuin yliopistojen vararehtorien toimessa, jossa miehet usein vastasivat tutkimukseen keskittyvästä vararehtorin toimesta ja naiset opetukseen keskittyvästä vararehtorin tehtävästä (ks. Härkönen 2020). Ammattikorkeakouluissa vararehtoreita oli usein vain yksi. Toisinaan vararehtorien tehtäviä ei eroteltu (esimerkiksi Haaga-Helia ammattikorkeakoulu) tai vararehtorin tehtävät oli jaoteltu tiettyjen erityisalojen mukaan (esimerkiksi Högskolan på Åland; land och teknik). Kolmessa ammattikorkeakoulussa (Lab, Laurea ja Arcada) vararehtorien tehtävät oli eritelty tutkimukseen ja opetukseen keskittyviksi, mutta vain yhdessä ammattikorkeakoulussa (Lab) tämä jako oli sukupuolittunut samalla tavalla kuin yliopistoissa: miehen vastuulla oli tutkimus ja innovaatio ja naisen vastuulla opetus. Laureassa naiset hoitivat molempia vararehtoraatteja miehen huolehtiessa tukipalveluista. Arcadassa nainen vastasi tutkimuksesta ja innovaatioista miehen hoitaessa opetukseen keskittyvää vararehtoraattia. Vararehtorin toimi on siis yksi ammattikorkeakoulun hallinnon tasa-arvoisimmista tehtävistä.

Vararehtori



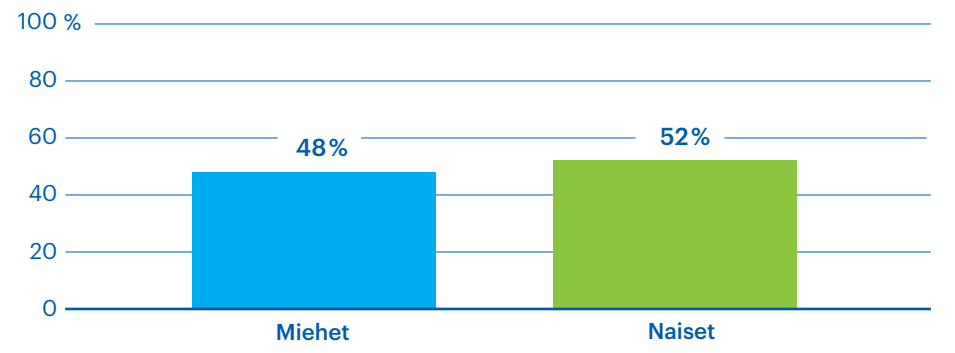
Johtoryhmä

Ammattikorkeakoulun johtoryhmän tehtävänä on tukea rehtorin työtä ja päätöksentekoa. Johtoryhmä voi avustaa rehtoria johtamisessa ja kehittämisessä, se voi valmistella päätettävät asiat hallitukselle ja rehtorille sekä hoitaa ammattikorkeakoulun toiminnan ja talouden suunnittelua, arviointia, toteutusta ja yhteensovitusta. Johtoryhmä voi myös päättää opiskelijavalinnan perusteista tai hyväksyä opetussuunnitelmat. Johtoryhmän toiminta tukee rehtorin ja hallituksen varsinaista johtamista, mutta sillä on vähemmän suoranaista päätösvaltaa kuin aivan ylimmällä johdolla.

Kolme ammattikorkeakoulua (Centria, Oulun ammattikorkeakoulu ja Karelia) ei kertonut johtoryhmänsä jäsenten nimiä verkkosivuillaan. Näiden ammattikorkeakoulujen johtoryhmän jäsenet selvitettiin olemalla niihin yhteydessä sähköpostitse. Yhdeltä ammattikorkeakoululta (Oulun ammattikorkeakoulu) ei saatu vastausta kyselyyn.

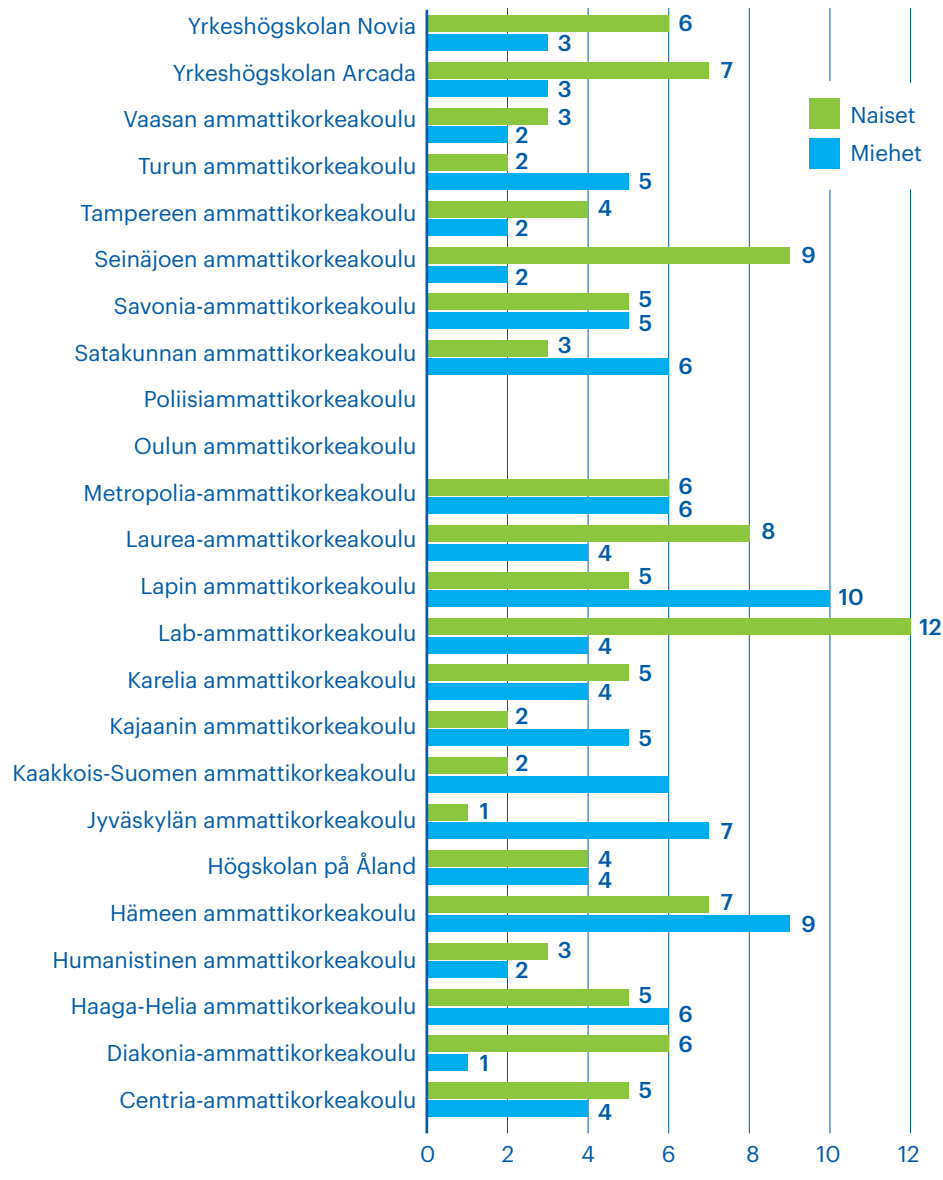
Johtoryhmien kokoonpanossa näkyi naisten vahva edustus ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilökunnassa. Johtoryhmän jäsenistä miehiä oli 48 prosenttia (100) ja naisia 52 prosenttia (110). Naiset ovat siis enemmistönä johtoryhmän jäsenissä.

Johtoryhmä



Eri ammattikorkeakoulujen välillä oli kuitenkin paljon vaihtelua. Joissakin ammattikorkeakouluissa (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu ja Satakunnan ammattikorkeakoulu) johtoryhmässä oli selkeä mies enemmistö. Useissa ammattikorkeakouluissa johtoryhmässä oli vahva naisenemmistö (Diakonia, Lab, Laurea, Seinäjoen ammattikorkeakoulu ja Arcada). Joissakin ammattikorkeakouluissa miesten ja naisten osuus oli täysin tasaväkinen (Högskolan på Åland, Metropolia ja Savonia).

Johtoryhmä



Yhteenveto ja keskustelu

Ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden sukupuolittuneisuudesta on kirjoitettu runsaasti (esim. Arampatzi & Kqiku 2019; Halonen 2019), mutta hallinnon sukupuolijaon tarkasteleminen on jäänyt vähemmälle. Siihen perehtyminen on kuitenkin tärkeää korkeakoulujen tasa-arvoisuuden edistämiseksi.

Ammattikorkeakoulujärjestelmä luotiin 1990-luvulla tuottamaan korkeatasoista, työelämään käytännön läheisemmin valmistavaa koulutusta kuin teoreettisemmin suuntautunut yliopistokoulutus (Böckerman & Haapanen 2019: 2). Merkittävin ero ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välillä on, ettei ammattikorkeakouluissa tehdä varsinaista tieteellistä tutkimusta (Böckerman & Haapanen 2019: 3). Yhteyksien vaaliminen käytännön työelämään on keskeistä ammattikorkeakoulujen toiminnassa ja tämä korostuu opetushenkilökunnan rekrytoinnissa (Böckerman & Haapanen 2019: 3). Vaikka naiset ovat yliedustettuina ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja opetushenkilökunnassa, heidän urakehityksensä kuitenkin heikkenee korkeakoulujen ylimpää hallintoa tarkasteltaessa.

Vaikka sekä ammattikorkeakoulujen johtoryhmässä että vararehtorin toimessa sukupuolijakauma on hyvin tasainen, naisia ja miehiä on molempia noin 50 prosenttia, muut, ammattikorkeakoulujen päätöksenteolle keskeisemmät tehtävät, ovat vahvasti sukupuolittuneet. Ammattikorkeakoulujen hallituksissa naisia on noin 40 prosenttia ja miehiä noin 60 prosenttia. Ammattikorkeakoulujen rehtorin toimi taas on kerätyn aineiston kaikkein voimakkaimmin sukupuolittunut tehtävä: 75 prosenttia rehtoreista on miehiä.

Näin vahva sukupuolijakauma ammattikorkeakoulujen ylimmässä hallinnossa on kiinnostava ilmiö, sillä ammattikorkeakouluilla suhteellisen uusina instituutiona ei ole takanaan samanlaista historiallista miesvaltaisuuden perintöä kuin yliopistoilla. Silti ammattikorkeakoulujen hallinto muistuttaa sukupuolijakaumaltaan yliopistojen hallintoa (vrt. Härkönen 2020). Molemmissa ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa hallituksen sukupuolijakauma oli miesenemmistöinen noin 60 prosentin osuudella. Vararehtorin toimi taas on ammattikorkeakouluissa sukupuolijakaumaltaan tasa-arvoisempi kuin yliopistoissa. Ammattikorkeakouluissa vararehtorin tehtävää hoitivat sekä miehet että naiset noin 50 prosentin osuudella, kun taas yliopistoissa vararehtorin tehtävää määritteli selkeä miesenemmistö: heitä oli noin 65 prosenttia vararehtoreista. Tämä asetelma kuitenkin muuttuu tarkasteltaessa rehtorin tehtävän sukupuolijakaumaa. Ammattikorkeakouluissa miehet muodostavat jopa 75 prosenttia rehtoreista ja yliopistoissa noin 70 prosenttia rehtoreista. Rehtorin tehtävä on siis tämän aineiston perusteella korkeakoulujen sukupuolittunein toimi, mutta ammattikorkeakouluissa tämä sukupuolijakauma on vieläkin miesvoittoisempi kuin yliopistoissa. Miksi?

Varsinaisesti ammattikorkeakoulujen hallintoon keskittyvää kirjallisuutta on niukasti. Asiaa voi kuitenkin pohtia tarkastelemalla ammattien yleisiä sukupuolijakaumia Suomessa sekä laajempaa hallintoa, organisaatioita ja sukupuolta käsittelevää teoreettista kirjallisuutta.

Ammattikorkeakoulujen erilaisten toiminta-alojen voisi olettaa vaikuttavan jonkin verran siihen, miksi joissakin ammattikorkeakouluissa on erityisen vahva sukupuolijakauma joko naisten tai miesten hyväksi. Vaasan ammattikorkeakoulu on ainoa ammattikorkeakoulu, jossa oli sekä naisrehtori että naisenemmistö hallituksessa, mutta johtoryhmässä tämä naisvaltaisuus ei jatkunut. Kolmessa ammattikorkeakoulussa (Arcada, Högskolan på Åland ja Metropolia) oli naisrehtorin lisäksi joko naisenemmistöinen tai hyvin tasa-arvoinen johtoryhmä, mutta hallituksessa tämä sama sukupuolijakauma ei ilmennyt. Yhdessä ammattikorkeakoulussa (Lab) oli tasa-arvoinen hallitus ja naisenemmistö johtoryhmässä, mutta miesrehtori. Aineistosta ei siis löytenyt yhtään ammattikorkeakoulua, jossa naisten osuus olisi ollut enemmistönä kaikilla tarkastellun hallinnon eri portailla: hallituksessa, rehtoraatissa ja johtoryhmässä. Sen sijaan kahdessa ammattikorkeakoulussa (Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Satakunnan ammattikorkeakoulu) hallitus oli kauttaaltaan vahvasti miesenemmistöinen: hallituksen ja johtoryhmän jäsenet olivat enimmäkseen miehiä ja rehtori oli mies. Tämä osoittaa, että vaikka muutamissa ammattikorkeakouluissa esiintyy tasa-arvoisempia sukupuolijakaumia ja naisten uraa tukevia mahdollisuuksia, miehet ovat kuitenkin yleisesti enemmistönä ammattikorkeakoulujen hallintorakenteissa.

Opiskelu- ja ammatinvalinta-alat ovat Suomessa voimakkaasti jakautuneet sukupuolen mukaan (ks. esim. THL), voisi ajatella, että naisten ja miesten asemat hallinnossa olisivat sidoksissa ammattikorkeakoulujen opetuksen aloihin. Esimerkiksi Diakonia-ammattikor-

keakoulussa, jossa opiskellaan laajalti naisten suosimaa terveyst- ja sosiaalialaa (vrt. naisten osuus 84 prosenttia vuonna 2018, THL), voisi olettaa naisten edustuksen olevan vahvempi hallinnossa kuin miesvaltaisemmilla aloilla. Diakonia-ammattikorkeakoulussa naise-nemmistö näkyy kuitenkin vain johtoryhmässä, jolla on suhteessa vähemmän valtaa kuin hallituksella ja rehtorilla. Ne ammattikorkeakoulut, joissa on tasa-arvoisempi tai naisille enemmän mahdollisuuksia avaava hallintorakenne, toimivat saman tyyppisillä aloilla kuin ne, joissa on vahva miesenemmistö: esimerkiksi Vaasan ammattikorkeakoulussa ja Jyväskylän ammattikorkeakoulussa molemmissa koulutetaan henkilöitä muun muassa sosiaali- ja terveystalalle, liiketalouteen sekä tekniikan ja teknologian aloille. Ammattikorkeakoulussa opetettavat alat eivät siis selitä niiden hallinnon vahvaa sukupuolittuneisuutta.

Koska ammattikorkeakoulut toimivat osakeyhtiöinä, niissä korostuvat yhteydet yksityisen sektorin yrityksiin sekä rekrytoinnissa että verkostoissa. Ammattikorkeakoulut siirtyivät toimimaan osakeyhtiöinä vuonna 2015 (Wennberg et al. 2018: 9). Tämä siirtymä sekä tehosti niiden toimintaa, että loi niille aiempaa enemmän tuloksellisuus- ja kilpailun lisääntymisen aiheuttamia paineita samaan tapaan kuin muunkinlaisille yrityksille (Wennberg et al. 2018: 41–43).

Ammattikorkeakoulujen siirtymä kohti yritysmaailman toimintatapoja on saattanut toimia naisten uramahdollisuuksia heikentävästi. Korkeakoulutettujen työelämätulosten eriytymistä tarkastelevassa väitöskirjassaan Päivi Vuorinen-Lampila (2018: 40) toteaa, että yhteiskunnassa laajemmin meneillään oleva julkisen sektorin kaventuminen heikentää erityisesti korkeakoulutettujen naisten uramahdollisuuksia, koska heillä on perinteisesti ollut tasa-arvoisempi asema julkisen sektorin työpaikoissa kuin yksityisellä puolella. Tuloksellisuus- ja tehokkuuspaineet saattavat vahingoittaa erityisesti naisten uramahdollisuuksia koska yksityisellä sektorilla naisten hoivavastuuseen liittyviä kustannuksia arvioidaan tarkemmin kuin julkisella puolella (Vuorinen-Lampila 2018: 140). Perhevapaiden kustannukset, joiden pitäisi tukea naisten urakehitystä, aiheuttavat sukupuolittavaa syrjintää työelämässä tuloksestaan tarkkojen yritysten ollessa haluttomia palkkaamana naisia (Vuorinen-Lampila 2018: 141; vrt. Bairoh 2016). Työelämän joustavuuden vaatimukset voivat saada yritykset rekrytoimaan miehiä, sillä naisten voi hoivavastuun takia olla miehiä vaikeampi venyttää työpäiviä tai matkustaa työn vuoksi (Grummell & Devine & Lynch 2009; Henderson & Moreau 2019; vrt. Heikkinen & Lämsä & Hiillos 2014; Jyrkinen & Niemistö & Hearn 2017; Stadelman-Steffen 2008: 393). Myös rekrytoinnissa on eroja julkisten instituutioiden ja yritysmaailman välillä. Naisten uramahdollisuudet ovat parhaat julkisten sektorien tehtävissä, joissa tehtävään palkkauksen arvosteluperusteet ovat läpinäkyvät ja lailla määrätty (Vuorinen-Lampila 2018: 142). Vuorinen-Lampila (2018: 142) toteaa, että nykyisen suuntauksen, jossa rekrytointi muuttuu enemmän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaksi, voi olettaa heikentävän naisten uramahdollisuuksia (vrt. Husu 2000; Kantola 2015). Naiset myös kohtaavat miehiä enemmän ikään perustuvaa syrjintää (Jyrkinen 2014). Sukupuoleen perustuvat stereotyyppit vaikeuttavat usein heidän pääsyään johtoasemiin (Lämsä et al. 2014). Kaikki nämä tekijät voivat heikentää naisten uramahdollisuuksia yrityksissä.

Näitä tutkimuksia ei voi suoraan soveltaa ammattikorkeakoulujen toimintatapoihin. Vaikka ne toimivat osakeyhtiöinä, niiden ensisijainen tarkoitus ei ole yritysten tavoin tehdä voittoa vaan tarjota julkista koulutusta (ks. Finlex 2014). On kuitenkin silti mahdollista, että nämä yritysmaailmaa yleisemmin muokkaavat sukupuolittuneisuuden ja syrjinnän muodot heijastuvat ammattikorkeakoulujen toimintatapoihin niiden vahvan yrityshenkisyyden vuoksi. Koska ammattikorkeakoulut korostavat vahvoja työelämäyhteyksiä sekä rekrytoinnissa, opetuksessa että yleisesti verkostoissaan, yksityisen sektorin käytännöt, jotka asettavat naiset heikompaan asemaan voivat hyvin haitata heidän uramahdollisuuksiaan myös ammattikorkeakouluissa. On myös todennäköistä, että ammattikorkeakouluissa esiintyy samanlaista sukupuolittunutta syrjintää kuin yliopistoissa, vaikka tutkimuksia aiheesta on niukasti (ks. kuitenkin Mononen 2014). Esimerkiksi miesten toimiminen ”portinvartija-asemissa” (Jauhola & Särnä 2016: 151; Husu & de Cheveigné 2010), piilosyrjintä (Husu 2001; Kantola 2008), palkkatasa-arvon ongelmat (Diehl 2014: 140; O’Connor 2000: 215; OECD 2015, OECD 2020; Savigny 2014), sukupuolinen häirintä työpaikalla (Diehl 2014: 140; ks. myös Bairoh 2016; Sahamies 2018) sekä miesten väliset tukiverkostot, joista naiset on syrjäytetty (Diehl 2014: 140; Jauhola & Särnä 2016; Kantola 2008, 2015; vrt. Arola 2017; Nalbantoglu 2018; Raeste 2017, 2020; Teittinen 2018; Väkevä 2014), ovat yliopistoissa ilmeneviä syrjinnän muotoja, joiden voi olettaa esiintyvän myös ammattikorkeakouluissa.

Yleisellä tasolla sekä yliopistoja että ammattikorkeakouluja luonnehtii myös laajempi taipumus sukupuolten välisten eriarvoisuuksien kasvuun. Selvityksessään korkeakoulujen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, Inkeri Tanhua (2020: 9) kirjoittaa, että tasa-arvon edistymisen, joka aiemmin havaittiin kansainvälisesti, on nyt hidastunut tai pysähtynyt

kokonaan. Useat tutkijat ovat todenneet, että nykyinen kansainvälinen siirtymä kohti neoliberalistisempaa mallia suosii miesten urakehitystä ja luo lisääntyvää eriarvoisuutta korkeakouluissa (Angervall & Beach 2020; Blackmore & Sawers 2015; Brooks et al. 2020). Esimerkiksi kasvava, ja usein sukupuolittunut, kiulu tutkimus- ja opetushenkilökunnan välillä heikentää naisten uramahdollisuuksia (Acker 2014; Angervall & Beach 2020; Coate & Kandiko Howson 2016; Deem & Brehony 2005; Roberts & Donahue 2000), samalla kun päätöksentekovalta keskittyy aiempaa tiukemmin kaikkein ylimmälle johdolle (Morley 2013). Nykyinen vaatimus kansainvälisesti akateemista uraa luovasta, liikkuvasta, kilpailuhenkisestä, yritteliästä ja hoivavelvoitteista vapaasta yksilöstä toimii usein naisia vastaan (Ball 2015; Grummell & Devine & Lynch 2009).

Näistä eriarvoisuuden muodoista on konkreettista haittaa naisten urakehitykselle. Esimerkiksi Susanna Bairohin (2016) tutkimuksessa naisista ja miehistä tekniikan alalla todetaan, että naiset ovat yleisesti miehiä huonommassa työmarkkinatilanteessa: he ovat harvemmin kokopäivätyöissä kuin miehet, heitä on enemmän työttömänä, he ovat useammin määräaikaistyösuhteissa ja he toimivat harvemmin johtotehtävissä. Naisten ja miesten työskentelyssä näkyy Bairohin (2016) mukaan muitakin eroja: miehet työskentelevät naisia useammin yksityisellä sektorilla naisten työskennellessä julkisten instituutioiden palveluksessa (valtiolla, kunnilla tai yliopistoilla). Jos ammattikorkeakoulujen rekrytointi suuntautuu pääasiassa yrity maailmaan, naisten työllistyminen ensisijaisesti julkisella sektorilla vähentää heidän mahdollisuuksiaan päästä ammattikorkeakoulujen johtotehtäviin.

Sukupuolittuneella eriarvoisuudella on myös muita seurauksia. Kirjallisuudessa todetaan, että usein naiset tekevät paljon töitä, mutta siitä huolimatta he kokevat olevansa urallaan vähemmän tehokkaita kuin miehet (Angervall & Beach 2020: 357; Coate & Kandiko Howson 2016; Leathwood & Read 2009; Lynch & Grummell & Devine 2012). Kasvatustieteilijöiden Petra Angervallin ja Dennis Beachin (2020: 357) Ruotsissa yliopistouudistuksen (1993, ks. Eurydice 2018) jälkeen tekemässä tutkimuksessa yliopistoissa työskentelevät akateemiset naiset kokivat työssään syvää turhautumista, tai he menettivät kiinnostuksensa neoliberalistisen yliopiston toimintamalleja kohtaan (ks. myös Acker 2014). Korkeakouluissa työskentelevät naiset myös sairastavat usein stressiperäisiä sairauksia (Acker & Armentti 2004; ks. myös Ikonen 2019: 11–12). Syrjinnällä on kauaskantoisia seurauksia naisten näkemyksiin uramahdollisuuksistaan yleisesti. Ne esimerkiksi heijastuvat jo lukiolaisten pohdintoihin omista mahdollisuuksistaan saada opiskelupaikka: naisilla on yleisesti miehiä heikompi usko omaan menestymiseensä, vaikka heillä olisi miehiä paremmat päätötdotukset (Vuorinen & Valkonen 2005: 31; ks. myös Baker 2010; Ikonen 2019; Stevenson & Clegg 2012).

Selvityksessään tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta korkeakouluissa Inkeri Tanhua (2020) luettelee muutamia seikkoja, joilla tasa-arvoa voitaisiin parantaa korkeakouluissa. Näitä ovat tasa-arvoinen ja yhdenveroinen rekrytointi, tasa-arvoinen urakehitys ja palkkaus, sekä työn ja perheen yhteensovittaminen (Tanhua 2020: 32–42). Muita kirjallisuudessa mainittuja, sekä yliopistoille että ammattikorkeakouluille yhteisiä, naisten urakehitystä tukevia käytäntöjä ovat esimerkiksi mentorointijärjestelmä (Baker 2010; Harris & Ravenswood & Myers 2013; Monroe et al. 2008), naisten keskinäiset tukiverkostot (Breeze & Taylor 2018; Macoun & Miller 2014; Winchester & Browning 2015) ja naisopiskelijoiden tukeminen tunnistamaan paremmin ansionsa urallaan (Stevenson & Clegg 2012). Yhtäläisen painoarvon antamisen opetus- ja tutkimusansioille sekä rekrytoinnissa että ylennyksiä pohdittaessa on myös todettu edistävän naisten uramahdollisuuksia (Subbaye & Vithal 2017). Myös laajemmilla rakenteilla on merkitystä: yhteiskunnan pitää yleisesti tukea naisten ja miesten yhdenvertaisia mahdollisuuksia työssä etenemiseen institutionaalisten hoivajärjestelyjen ja sosiaalipolitiikan kautta (Stadelman-Steffen 2008). Kaikilla näillä toimilla voidaan edistää tasa-arvoa korkeakouluissa ja laajemmin työelämässä.

Koska ammattikorkeakoulut toimivat niin tiiviissä yhteistyössä yrity maailman kanssa, tilanteen muuttaminen vaatii tasa-arvoisempien työskentely-ympäristöjen luomista sekä korkeakouluihin että yksityiselle sektorille. Tämä raportti osallistuu tasa-arvon edistämiseen kiinnittämällä huomiota ammattikorkeakoulujen sukupuolijakaumaan, sukupuolittuneen eriarvoisuuden seurauksiin ja muutokseen vaadittaviin toimenpiteisiin.

Kirjallisuus

- Acker, Sandra 2014. A Foot in the Revolving Door? Women Academics in Lower-Middle Management. *Higher Education Research & Development* 33 (1): 73–85.
- Acker, Sandra ja Carmen Armenti 2004. Sleepless in Academia. *Gender and Education* 16 (1): 3–24.
- Angervall, Petra ja Dennis Beach 2020. Dividing Academic Work: Gender and Academic Career at Swedish Universities. *Gender and Education* 32 (3): 347–326.
- Arampatzi, Katja ja Liri Kqiku 2019. AMK-miesopiskelijoiden kokemuksia segregoituneesta sosiaali-alan tutkinto-ohjelmasta. Sosiaalialan kandidaatintutkinnon opinnäytetyö (Sosionomia AMK). Metropolia ammattikorkeakoulu. <<https://www.theseus.fi/handle/10024/167093>> (luettu 18.9.2020).
- Arola, Heikki 2017. Naisia ei edelleenkaan päästetä Pörssi Klubin jäseniksi – nyt vuokranantaja uhkaa irtisanoa herrakerhon sopimuksen: ”Sijoittaminen kuuluu kaikille”. *Helsingin Sanomat* 27.11.2017. <<https://www.hs.fi/talous/art-2000005466314.html>> (luettu 24.9.2020)
- Bairoh, Susanna 2016. Tekniikan akateemiset: naiset ja miehet tekniikan alalla. <<https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/naiset-ja-miehet-tekniikan-alalla>> (luettu 16.9.2020).
- Baker, Joanne 2010. Great Expectations and Post-Feminist Accountability: Young Women Living up to the ‘Successful Girls’ Discourse. *Gender and Education* 22 (1): 1–15.
- Ball, Stephen J. 2015. Living the Neo-Liberal University. *European Journal of Education* 50 (3): 258–261.
- Blackmore, Jill ja Naarah Sawers 2015. Executive Power and Scaled up Subtexts in Australian Entrepreneurial Universities. *Gender and Education* 27 (3): 320–337.
- Breeze, Maddie ja Yvette Taylor 2018. Feminist Collaborations in Higher Education: Stretched across Career Stages. *Gender and Education* 32 (3): 412–428.
- Brooks, Spirit D.; Allyson S. Dean; Asilia Franklin Phipps; Emily Mathis; Courtney L. Rath; Nadia Raza; Laura E. Smithers ja Krystal Sundstrom 2020. Becoming Academic in the Neoliberal Academy: A Collective Biography. *Gender and Education* 32 (3): 281–300.
- Böckerman, Petri ja Mika Haapanen 2019. Miten ammattikorkeakoulutus vaikuttaa menestykseen työmarkkinoilla? Akava Works artikkeli 3/2019.
- Coate, Kelly ja Camille Kandiko Howson 2016. Indicators of Esteem: Gender and Prestige in Academic Work. *British Journal of Sociology of Education* 37 (4): 567–585.
- Deem, Rosemary ja Kevin D. Brehony 2005. Management as Ideology: The Case of ‘New Managerialism’ in Higher Education. *Oxford Review of Education* 31 (2): 217–235.
- Diehl, Amy B. 2014. Approaches of Women Leaders in Higher Education: Navigating Adversity, Barriers, and Obstacles. Teoksessa Karen A. Longman ja Susan R. Madsen (toim.), *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte: Information Age Publishing, 135–151.
- Eurydice 2018. Organisation of Higher Education in Sweden. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/higher-education-80_en> (luettu 24.9.2020).
- Finlex 2014. Ammattikorkeakoululaki. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>> (luettu 15.9.2020).
- Friedhoff, Caroline; Deborah Werner ja John Roman 2019. Gender Imbalance in Higher Education: A Comparison between Academic Positions, European Countries and Study Subjects. Teoksessa Rosalind M. O. Pritchard; Mark O’Hara; Clare Milsom; James Williams ja Liviu Matei (toim.), *The Three Cs of Higher Education*. Budapest: Central European University Press, 71–86.
- Grummell, Bernie; Dymna Devine ja Kathleen Lynch 2009. The Care-less Manager: Gender, Care, and New Managerialism in Higher Education. *Gender and Education* 21 (2): 191–208.
- Halonen, Laura 2019. Koulutusvalinnat vaikuttavat yhä sukupuolten tasa-arvoon – opettajien ja ohjaajien tuki on nuorille tärkeää. ePooki 64/2019. <<http://www.oamk.fi/epooki/index.php?cID=1518>> (luettu 24.9.2020).
- Harris, Candice; Katherine Ravenswood ja Barbara Myers 2013. Glass Slippers, Holy Grails, and Ivory Towers: Gender and Advancement in Academia. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 23 (3): 231–244.

- Heikkinen, Suvi; Anna-Maija Lämsä ja Minna Hiillos 2014. Narratives by Women Managers about Spousal Support for their Careers. *Scandinavian Journal of Management* 30: 27–39.
- Henderson, Emily F. ja Marie-Pierre Moreau 2019. Carefree Conferences? Academics with Caring Responsibilities Performing Mobile Academic Subjectivities. *Gender and Education* 32 (1): 70–85.
- Husu, Liisa 2000. Gender Discrimination in the Promised Land of Gender Equality. *Higher Education in Europe* 25 (2): 221–228.
- Husu, Liisa 2001. Sexism, Support and Survival in Academia: Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. *Social Psychological Studies* 6. Department of Social Psychology, University of Helsinki. Helsinki: Monila Oy.
- Husu, Liisa ja Suzanne de Cheveigné 2010. Gender and Gatekeeping of Excellence in Research Funding: European Perspectives. Teoksessa Birgit Riegraf; Brigitte Aulenbacher; Edit Kirsch-Auwärter ja Ursula Müller (toim.), *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Heidelberg: Verlag, 43–60.
- Härkönen, Heidi 2020. Sukupuolijakauma korkeakoulujen hallinnossa: Osa 1 Yliopistot. Akava Works.
- Ikonen, Hanna-Mari 2019. Having a Top-Class Mindset? Post-Feminism and the Co-Construction of Class and Mindset among Young Finnish Women. *Gender and Education*, DOI: 10.1080/09540253.2019.1632420.
- Jauhola, Marjaana ja Saara Särmä 2016. Reflecting Realities and Creating Utopias: Early Career Feminists (Un)Doing International Relations in Finland. Teoksessa Rachel Thwaites ja Amy Pressland (toim.), *Being an Early Career Feminist Academic: Global Perspectives, Experiences and Challenges*. London: Palgrave Macmillan, 141–165.
- Jyrkinen, Marjut 2014. Women Managers, Careers, and Gendered Ageism. *Scandinavian Journal of Management* 30 (2): 175–185.
- Jyrkinen, Marjut; Charlotta Niemistö ja Jeff Hearn 2017. Career, Care and Time: Women Top Managers in the Intersections of Age, Gender and Work/Family. Teoksessa Iris Aaltio; Albert J. Mills ja Jean Helms Mills (toim.), *Ageing, Organisations and Management: Constructive Discourses and Critical Perspectives*. New York: Palgrave Macmillan, 229–251.
- Kantola, Johanna 2008. ‘Why Do All the Women Disappear?’ Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization* 15 (2): 202–225.
- Kantola, Johanna 2015. Political Science as a Gendered Discipline in Finland. *European Political Science (EPS)* 14 (2): 79–86.
- Leathwood, Carole ja Barbara Read 2009. Gender and the Changing Face of Higher Education: A Feminized Future? Lontoo: The Society for Research into Higher Education.
- Lynch, Kathleen; Bernie Grummell ja Dympna Devine 2012. New Managerialism in Education: Commercialization, Carelessness, and Gender. Lontoo: Palgrave Macmillan
- Lämsä, Anna-Maija; Emilia Kangas; Petri Hirvonen; Suvi Heikkinen; Ingrid Biese ja Jeff Hearn 2014. Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotyyppiat. *Hallinnon Tutkimus* 2014 (4): 332–351.
- Macoun, Alissa ja Danielle Miller 2014. Surviving (Thriving) in Academia: Feminist Support Networks and ECRs. *Journal of Gender Studies* 23 (3): 287–301.
- Mononen, Laura 2014. Tasa-arvon toteutuminen ja häirintä Karelia-ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön keskuudessa. Opinnäytetyö, Liiketalouden koulutusohjelma Karelia ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/71136/Mononen_Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (luettu 18.9.2020).
- Monroe, Kristen; Saba Ozyurt; Ted Wrigley ja Amy C. Alexander 2008. Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. *Perspectives on Politics* 6 (2): 215–233.
- Morley, Louise 2013. The Rules of the Game: Women and the Leaderist Turn in Higher Education. *Gender and Education* 25 (1): 116–131.
- Nalbantoglu, Minna 2018. Murtuuko miesten linnake Pörssiklubi? Paine on kasvanut ja nyt hallituksen puheenjohtaja kannattaa naisten jäsenyyttä. *Helsingin Sanomat* 30.5.2018. <<https://www.hs.fi/talous/art-2000005700409.html>> (luettu 24.9.2020)
- O’Connor, Pat 2000. Resistance amongst Faculty Women in Academe. *Higher Education in*

Europe 25 (2): 213–219.

OECD 2015. Education and Employment: What are the Gender Differences? Education Indicators in Focus, No. 30, OECD Publishing, Paris. <<https://doi.org/10.1787/5js4q17gg540-en>> (luettu 18.8.2020).

OECD 2020. How have Women's Participation and Fields of Study Choice in Higher Education Evolved over Time?. Education Indicators in Focus, No. 74, OECD Publishing, Paris. <<https://doi.org/10.1787/731d5f4a-en>> (luettu 18.8.2020).

Raeste, Juha-Pekka 2017. Toimittaja Juha-Pekka Raeste on Pörssiklubin jäsen ja nyt hän kertoo, miksei klubi halua naisia jäseniksi – mutta muutos taisi jo käynnistyä. Helsingin Sanomat 7.12.2017. <<https://www.hs.fi/talous/art-2000005478848.html>> (luettu 24.9.2020).

Raeste, Juha-Pekka 2020. Norske Selskab – miesklubi raivostuttaa Norjassa, ja nyt myös ministeri vaatii naisia sen jäseniksi – herrakerhot ovat aiheuttaneet närää myös Suomessa. Helsingin Sanomat 18.9.2020. <<https://www.hs.fi/talous/art-2000006640907.html>> (luettu 24.9.2020)

Roberts, Keith A. ja Karen A. Donahue 2000. Professing Professionalism: Bureaucratization and Deprofessionalization in the Academy. Sociological Focus 33 (4): 365–383.

Sahamies, Miika 2018. Korkeakoulutettujen nuorten kokemuksia syrjinnästä työelämässä. Artikkelit 8/2018. Helsinki: Akava Works.

Savigny, Heather 2014. Women, Know your Limits: Cultural Sexism in Academia. Gender and Education 26 (7): 794–809.

Stadelman-Steffen, Isabelle 2008. Women, Labour and Public Policy: Female Labour Market Integration in OECD Countries. A Comparative Perspective. Journal of Social Policy 37 (3): 383–408.

Stevenson, Jacqueline ja Sue Clegg 2012. Who Cares? Gender dynamics in the Valuing of Extra-Curricular Activities in Higher Education. Gender and Education 24 (1): 41–55.

Subbaye, Reshma ja Renuka Vithal 2017. Gender, Teaching and Academic Promotions in Higher Education. Gender and Education 29 (7): 926–951.

Tanhua, Inkeri 2020. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämises tä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020: 20. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Teittinen, Paavo 2018. Eliitin salainen klubi ehti kokousta yli 70 vuotta herrakerhona, kunnes tuli muutos – HS seurasi Keskiviikkokerhon historiallista kokoontumista, johon saapui ensimmäistä kertaa naisia. Helsingin Sanomat 26.5.2018. <<https://www.hs.fi/paivanlehti/26052018/art-2000005695583.html>> (luettu 24.9.2020).

THL: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio. <<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregatio>> (luettu 14.9.2020)

Vipunen 2019a. Ammattikorkeakoulutus: henkilöstö. <<https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Henkil%C3%B6st%C3%B6.aspx>> (luettu 31.8.2020).

Vipunen 2019b. Ammattikorkeakoulutus: opiskelijat ja tutkinnot. <<https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>> (luettu 31.8.2020).

Vipunen 2019c. Ammattikorkeakoulutus. <<https://vipunen.fi/fi-fi/amk>> (luettu 1.9.2020).

Vuorinen-Lampila, Päivi 2018. Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuksia 33. <<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59547>> (luettu 14.9.2020).

Vuorinen, Päivi ja Sakari Valkonen 2005. Ammattikorkeakoulu ja yliopisto yksilöllisten koulutustavoitteiden toteuttajina. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuslauseita 25. <<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/44304>> (luettu 15.9.2020).

Väkevä, Valtteri 2014. Helsingin yksityisklubit ovat herrakerhoja. Helsingin Sanomat 3.1.2014. <<https://www.hs.fi/nyt/art-2000002699817.html>> (luettu 24.9.2020).

Wennberg, Mikko, Marika Koramo ja Janika Keinänen 2018. Ammattikorkeakoulu-uudistuksen arviointi. Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018: 32. <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161050/okm32.pdf?sequence=4&isAllowed=y>> (luettu 3.9.2020).

Winchester, Hilary P. M. ja Lynette Browning 2015. Gender Equality in Academia: a Critical Reflection. Journal of Higher Education Policy and Management 37 (3): 269–281.