

Sukupuolijakauma korkeakoulujen hallinnossa (vol. 2)

Heidi Härkönen



Sisältö

Tiivistelmä	3
Johdanto	4
Osa 1: Yliopistot	6
Tiivistelmä	6
Johdanto	7
Hallitus	8
Rehtoraatti	9
Tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit	11
Osa 2: Ammattikorkeakoulut	14
Tiivistelmä	14
Johdanto	15
Hallitus	16
Rehtoraatti	18
Johtoryhmä	20
Yhteenveto ja keskustelu	22
Kirjallisuus	27

Tiivistelmä

Tutkimus tarkastelee sukupuolijakaamaa korkeakoulujen hallinnossa huomioiden kaikki Suomen 13 yliopistoa ja 24 ammattikorkeakoulua. Tutkimuksen aineisto kerättiin kesä–elokuussa 2024 julkisista lähteistä. Tutkimuksessa hallintoon on sisällytetty korkeakoulujen hallitus, rehtoraatti ja yliopistojen tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit sekä ammattikorkeakoulujen johtoryhmät. Sukupuolijakaamaa tarkastellaan kaksijakoisesti aineistossa esiintyviin jakoihin pohjautuen. Tässä julkaisussa tarkastellaan ensin yliopistoja ja sitten ammattikorkeakouluja ja lopuksi analysoidaan molempien sukupuolijakaamaa. Tämä tutkimus muodostaa seurantalutkimuksen Akava Worksin vuonna 2020 toteuttamalle tutkimukselle korkeakoulujen hallinnon sukupuolijakaumasta.

Vaikka naiset ovat Suomessa yleisesti vahvasti edustettuina koulutuksen alalla sekä henkilökunnassa että opiskelijoina, korkeakoulujen ylin johto on miesvoittoista. Sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa miehet muodostavat 55–58 prosentin enemmistön hallituksesta. Rehtorin toimi on aineiston sukupuolittunein tehtävä sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa: yliopistoissa miesten osuus rehtoreista on 85 prosenttia ja ammattikorkeakouluissa 71 prosenttia. Yliopistoissa myös vararehtorin ja dekaanin toimet ovat vahvasti sukupuolittuneet: miehiä on 57 prosenttia vararehtoreista ja 64 prosenttia dekaaneista. Muilla hallinnon asteilla sukupuolijakauma on tasaisempi: yliopistoissa varadekaanien sekä ammattikorkeakouluissa vararehtorien sukupuolijakaumat ovat lievästi naisvoittoisia, mutta kaikkiaan suhteellisen tasaisia sukupuolijakaumaltaan, ja molemmissa on naisia 53 prosenttia. Ammattikorkeakouluissa johtoryhmät ovat selkeän naisvoittoisia ja niiden jäsenistä 60 prosenttia on naisia. Näissä luvuissa on tapahtunut joitakin muutoksia vuodesta 2020. Tärkeimpänä huomiona on, että yliopistojen rehtorin toimesta on tullut aiempaa miesvoittoisempi, ja ammattikorkeakoulujen rehtorin toimesta on tullut sukupuolijakaumaltaan hieman tasa-arvoisempi. Yliopistojen hallituksessa on tapahtunut lievää tasa-arvokehitystä, mutta ammattikorkeakoulujen hallituksen sukupuolijakauma on pysynyt samoissa luvuissa kuin vuonna 2020. Yleisesti yliopistoissa ilmenee vahvempi sukupuolijakauma miesten hyväksi kuin ammattikorkeakouluissa. Vaikka naiset ovat molemmissa saaneet hallinnossa lisää valtaa verrattuna vuoden 2020 tuloksiin, korkeakoulujen ylin hallinto on yhä vahvasti miesvoittoista, mikä muodostaa merkittävän tasa-arvo-ongelman suomalaisissa korkeakouluissa. Tutkimuksessa tarkastellaan näiden sukupuolittuneiden eriarvoisuuksien syitä, seurauksia ja yhteyksiä laajempiin yhteiskunnallisiin kehityskulkuihin kirjallisuuteen tukeutuen. Tutkimuksessa myös pohditaan, miten sukupuolten tasa-arvoa ja naisten urakehitystä voitaisiin tukea korkeakoulujen hallinnossa.

Helsingissä 2. 9. 2024

Heidi Härkönen

Koneen Säätiön rahoittama apurahatutkija
Helsingin yliopisto

Johdanto

Enemmistö korkeakoulujen opiskelijoista ja henkilöstöstä on naisia, mutta niiden ylin johto on miesvaltaista.

Naiset ovat Suomessa yleisesti hyvin edustettuina koulutuksen alalla. Tytöt menestyvät koulussa poikia paremmin (Ouakrim jne. 2017; Ahonen 2021: 126–127), ja sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa naiset ovat enemmistönä opiskelijoissa (naisia 55–56 prosenttia) ja tutkinnonsuorittajissa (60–63 prosenttia naisia, Tilastokeskus 2023a, 2023b). Ammattikorkeakouluissa naiset ovat enemmistönä myös opetus- ja tutkimushenkilökunnassa (59 prosenttia), mutta yliopistoissa miehet ovat niukasti enemmistönä (53 prosenttia) opetus- ja tutkimushenkilökunnassa ja naiset vastaavat pääasiallisesti muusta asiantuntija- ja tukitoiminnasta (67 prosenttia naisia, Sivista 2022; Suomen Akatemia 2022). Kaiken kaikkiaan naiset ovat enemmistönä sekä korkeakoulujen henkilökunnassa että opiskelijoissa, mutta korkeakoulujen ylin johto on miesvaltaista. Ylimmän johtoportaan sukupuolijako on merkittävä tasa-arvo-ongelma suomalaisissa korkeakouluissa.

Naisten asemaa korkeakouluissa on tarkasteltu useissa tutkimuksissa (Husu & Tainio 2016; Husu 2019; Parker 2015; Tereshchenko & Happonen & Hasheela 2023), samoin naisten asemaa johtajina erilaisissa ympäristöissä (Maheshwari & Gonzalez-Tamayo & Olarewaju 2023; Jyrkinen 2014; McKie & Jyrkinen 2018; Chance 2022). Korkeakoulujen hallinnon sukupuolijakaumaa on kuitenkin tutkittu vain vähän (ks. kuitenkin Kohtamäki & Zheng & Jinia 2023). Aiemman tutkimukseni (Härkönen 2020) ohella tämä tutkimus tarkastelee tätä sukupuolten tasa-arvon kannalta ensiarvoisen tärkeää kysymystä. Kun naiset ovat yleisesti niin vahvasti edustettuina yliopistoissa, saman suunnan voisi odottaa näkyvän korkeakoulujen johtoportaaassa. Silti naiset ovat yhä monessa suhteessa aliedustettuina korkeakoulujen hallinnossa.

Tämä tutkimus tarkastelee sukupuolijakaumaa korkeakoulujen hallinnossa. Selvityksessä sukupuoli käsitteellistetään binäärisesti, sillä julkisen aineiston perusteella hallinnossa ei ollut muunsukupuolisia henkilöitä. Tutkimukseen on sisällytetty kaikki Suomen 13 yliopistoa ja 24 ammattikorkeakoulua. Tutkimuksen aineisto kerättiin kesäkuussa 2024 julkisista lähteistä. Tiedot tarkistettiin ja puuttuvia tietoja täydennettiin elokuussa 2024. Kolmen ammattikorkeakoulun (Humanistinen ammattikorkeakoulu, Karelia-ammattikorkeakoulu ja Poliisiammattikorkeakoulu) julkisesti saatavilla olevissa tiedoissa oli puutteita ja siksi näiltä kouluilta saatiin tarvittavat tiedot sähköpostitse elokuussa 2024. Yliopistojen hallintoon on sisällytetty rehtoraatti, hallitus, dekaanit ja varadekaanit. Ammattikorkeakoulujen hallintoon on sisällytetty rehtoraatti, hallitus ja johtoryhmä. Korkeakouluissa on jonkin verran vaihtelua siten, että aivan kaikissa yliopistoissa ei ole tiedekuntia tai varadekaaneja eikä kaikissa ammattikorkeakouluissa ole vararehtoreita.

Tämä tutkimus muodostaa seurantatutkimuksen Akava Worksin vuonna 2020 toteuttamalle tutkimukselle, jossa myös tarkasteltiin sukupuolijakaumaa korkeakoulujen hallinnossa (Härkönen 2020). Vuoden 2020 tutkimuksessa todettiin korkeakoulujen ylimmän johdon olevan vahvasti sukupuolittunutta miesten hyväksi sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa. Rehtorin asema oli molemmissa koko hallinnon voimakkaimmin sukupuolittunut toimi. Miehiä oli yliopistoissa 70 prosenttia rehtoreista ja ammattikorkeakouluissa 75 prosenttia rehtoreista (Härkönen 2020). Molemmissa miehiä oli 60 prosenttia hallituksen jäsenistä (mt.).

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että rehtorin asema on yhä vahvasti miesvaltainen toimi sekä yliopistoissa (miehiä 85 prosenttia) että ammattikorkeakouluissa (miehiä 71 prosenttia). Yliopistoissa miehiä on rehtoreina aiempaa enemmän. Muilla hallinnon aloilla sukupuolijakaumassa on selkeitä eroja yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen välillä. Rehtorin toimea ja hallitusta lukuun ottamatta naiset ovat enemmistönä hallinnon henkilöstöstä ammattikorkeakouluissa. Sen sijaan yliopistoissa miehet ovat enemmistönä kaikilla muilla hallinnon asteilla paitsi varadekaaneissa. Yliopistojen hallinnon yleisesti vahvasta miesvaltaisuudesta huolimatta niiden hallituksissa on kuitenkin tapahtunut tasa-arvokehitystä: miehiä on nyt 55 prosenttia hallituksen jäsenistä aikaisemman 60 prosentin sijaan. Ammattikorkeakoulujen hallituksissa miehet sen sijaan ovat pysyneet enemmistönä, jopa aivan hienoisesti lisääntyvässä määrin (vuonna 2020 miehiä oli 59 prosenttia, nyt heitä on 60 prosenttia).

Näiden lukujen perusteella yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen hallinnon sukupuolijakaumat ovat jossain määrin eriytyneissä toisistaan: ammattikorkeakouluissa naisten asema vahvistuu monin tavoin, mutta aivan ylin hallinto (rehtori ja hallitus) pysyy miesvaltaisena. Yliopistoissa taas naiset saavat lisää päätäntävaltaa hallituksessa, mutta silti hallintorakenteen tärkeimmät toimet pysyvät miesvaltaisina. Vain varadekaanin toimessa, joka on tässä tutkimuksessa tarkastellun hierarkian alimpana positiona, naiset ovat hienoisena enemmistönä (naisia 53 prosenttia). Korkeakoulujen hallinnon näin vahva sukupuolijakauma miesten hyväksi on siis edelleen merkittävä tasa-arvo-ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa (vrt. Härkönen 2020).

Tässä raportissa tarkastellaan ensin yliopistojen hallinnon sukupuolijakaumaa hallituksen, rehtoraatin ja dekaanien sekä varadekaanien kautta. Sen jälkeen siirrytään selvittämään ammattikorkeakoulujen hallinnon sukupuolijakaumaa hallituksen, rehtoraatin ja johtoryhmän jäsenten kautta. Tämän jälkeen molempien korkeakoulujen hallinnon sukupuolijakaumaa analysoidaan yhdessä.

Osa 1: Yliopistot

Tiivistelmä

Tutkimuksen ensimmäisessä osassa tarkastellaan sukupuolijakaumaa yliopistojen hallinnossa käsittäen hallituksen, rehtoraatin, dekaanit ja varadekaanit. Osiossa käydään läpi miesten ja naisten osuuksia Suomen kaikkien kolmentoista yliopiston ylimmässä hallinnossa. Tutkimuksen aineisto kerättiin julkisista lähteistä kesä- ja elokuussa 2024.

Vaikka naiset muodostavat enemmistön korkeakouluopiskelijoista ja huomattavan osan yliopistojen henkilökunnasta, yliopistojen ylin johto on miesvoittoista. Miehet ovat enemmistönä lähes kaikilla yliopistojen hallintorakenteiden sektoreilla. Naiset ovat enemmistönä vain varadekaanin tehtävässä, joka on hierarkisesti hallintorakenteen alimmalla tasolla.

Tämä tutkimus muodostaa seurantatutkimuksen vuonna 2020 toteutetulle tutkimukselle yliopistojen hallinnon sukupuolijakaumasta. Neljän vuoden aikana miesvoittoisesta rehtorin tehtävästä on tullut aiempaa miesvoittoisempi, samoin dekaanin tehtävästä. Yliopistojen hallituksessa ja vararehtorin tehtävässä on tapahtunut hienoista tasa-arvokehitystä, mutta molemmat ovat yhä miesvaltaisia. Varadekaanin toimi on muuttunut lievästi naisvaltaiseksi.

Kaiken kaikkiaan yliopistojen ylimmän hallinnon vahva sukupuolittuneisuus miesten hyväksi on kuitenkin yhä merkittävä tasa-arvo-ongelma korkeakoulutuksessa.

Johdanto

Yliopistot ovat monin tavoin naisenemmistöisiä. Suurin osa opiskelijoista, tutkinnonsuorittajista, tukihenkilöstöstä ja muusta kuin opetus- ja tutkimusasiantuntijahenkilöstöstä on naisia (Sivista 2022; Tilastokeskus 2023a). Miehet ovat sen sijaan enemmistönä tutkimus- ja opetushenkilökunnassa (Sivista 2022) sekä varadekaanin tointa lukuun ottamatta yliopiston koko hallintorakenteessa.

Tähän selvitykseen sisällytettiin kaikki Suomen 13 yliopistoa: suomenkieliset Aalto-yliopisto, Helsingin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lapin yliopisto, LUT-yliopisto, Oulun yliopisto, Taideyliopisto, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto ja Vaasan yliopisto sekä ruotsinkieliset Hanken Svenska handelshögskolan ja Åbo Akademi.

Yliopistojen ylin johto määritettiin käsittämään yliopistojen hallitukset ja rehtoraatti mukaan lukien rehtori ja vararehtorit sekä tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit. Selvityksen lähteenä käytettiin yliopistojen verkkosivuilla julkisesti saatavilla olevia tietoja yliopistojen hallinnosta. Aineiston keruu toteutettiin kesäkuussa 2024 ja tiedot tarkistettiin sekä puuttuvia tietoja täydennettiin elokuussa 2024. Yliopistojen hallintorakenteessa on joitakin eroja siten, että yhdessä yliopistossa (Åbo Akademi) ei ole tiedekuntia ja kahdessa yliopistossa (Hanken Svenska handelshögskolan ja Åbo Akademi) ei ole varadekaaneja. Yhdessä yliopistossa (Vaasan yliopisto) oli vain yksi varadekaani. Nämä erot on huomioitu tulosten esittelyyn yhteydessä.

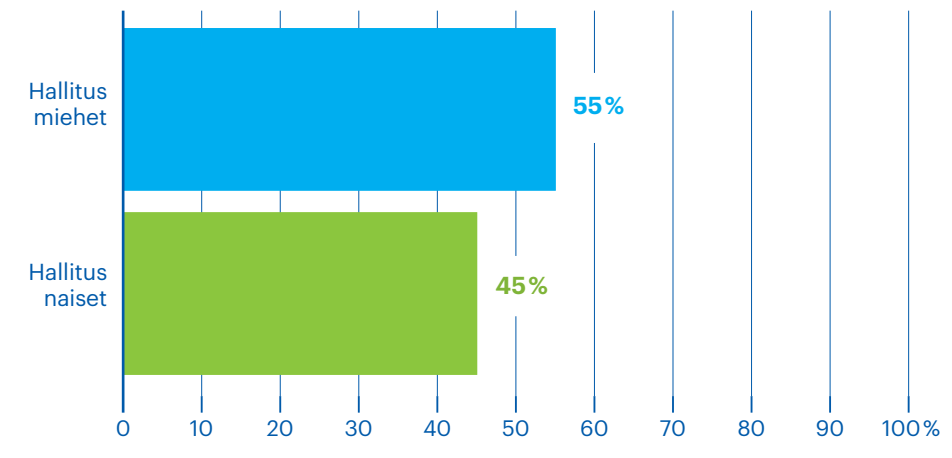
Kaksi yliopistoista (Aalto-yliopisto ja Taideyliopisto) koostuu useammasta korkeakoulusta, ja näiden hallintorakenteet ovat mukana selvityssä. Tämän lisäksi kahteen yliopistoon sisältyy erillinen korkeakoulu, jolla on oma rehtori: Helsingin yliopistolla on Svenska social- och kommunalhögskolan, jonka rehtori on Petra Kouvonen ja Åbo Akademiassa Vaasan jaosto, jonka rehtori on Lisbeth Fagerström. Näitä rehtoreita ei kuitenkaan ole huomioitu tässä selvityksessä, sillä mukaan otettiin vain opetushallituksen listaamien 13 täysivaltaisen yliopiston rehtorit. Näin selvitys on vertailukelpoinen vuoden 2020 raportin kanssa (Härkönen 2020).

Hallitus

Hallitus on yliopistojen korkein päättävä toimija. Hallitus päättää yliopiston toiminnasta, taloudesta, strategioista, pitkän aikavälin suunnitelmista ja valitsee yliopiston rehtorin. Hallitus koostuu sekä yliopiston sisäisistä että ulkoisista jäsenistä.

Yliopistojen hallituksen sukupuolijakaumassa on havaittavissa eroja naisten ja miesten määrässä, mutta kaiken kaikkiaan jakauma on verrattain tasainen. Hallituksissa on miehiä 55 prosenttia (69) ja naisia 45 prosenttia (57). Yliopiston ylin johto on näin ollen miesvoittoista, mutta sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen. Tämä eroaa vuodesta 2020, jolloin yliopistojen hallituksen sukupuolijakauma oli miesvoittoisempaa. Tuolloin miehiä oli 61 prosenttia ja naisia 39 prosenttia (Härkönen 2020).

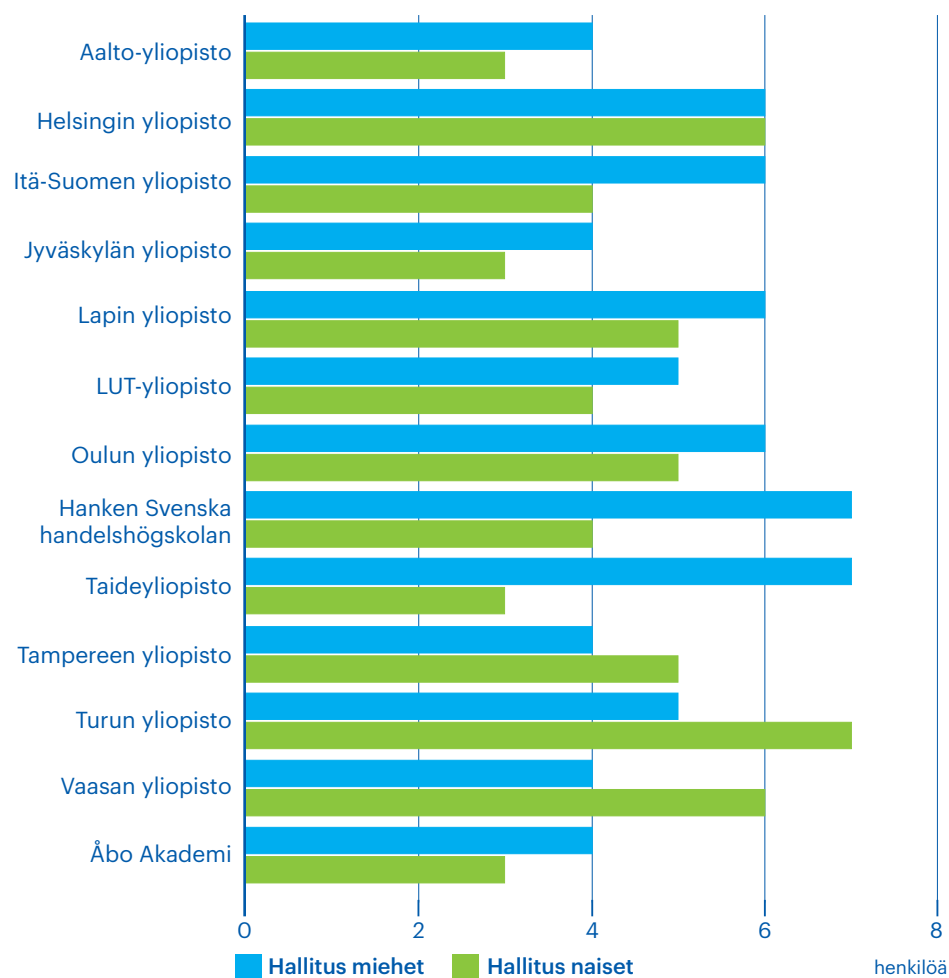
Hallituksen sukupuolijakauma



Hallitusten sukupuolijakauma vaihtelee jonkin verran yliopistojen välillä. Kahdessa yliopistossa (Helsingin yliopisto ja Turun yliopisto) naisia ja miehiä on hallituksessa yhtä paljon. Useassa yliopistossa jakauma on verrattain tasainen siinä mielessä, että se on miesvoittoinen vain yhden henkilön erolla (Aalto-yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Oulun yliopisto, Lapin yliopisto ja LUT-yliopisto) tai vain yhden hengen verran naisvoittoinen (Tampereen yliopisto). Kahdessa yliopistossa eroa on miesten hyväksi kahden henkilön verran (Itä-Suomen yliopisto ja Åbo Akademi). Muutamissa yliopistoissa hallituksen sukupuolijakauma on sen sijaan huomattavasti sukupuolittunut. Kahdessa yliopistossa (Hanken Svenska handelshögskolan ja Vaasan yliopisto) on vahvasti miesvoittoinen hallitus (3–4 henkilön ero miesten hyväksi). Taideyliopiston hallitus sen sijaan on vahvasti naisvoittoinen (kolmen henkilön ero naisten hyväksi). Tämä on harvinaista.

Kaiken kaikkiaan yliopistojen hallituksissa on siis miesenemmistö, mutta sukupuolijakauman tasoittuminen verrattuna vuoteen 2020 osoittaa, että hallituksissa on pyrkimystä kohti tasa-arvoisempaa sukupuolijakaumaa.

Hallituksen sukupuolijakauma yliopistokohtaisesti



Rehtoraatti

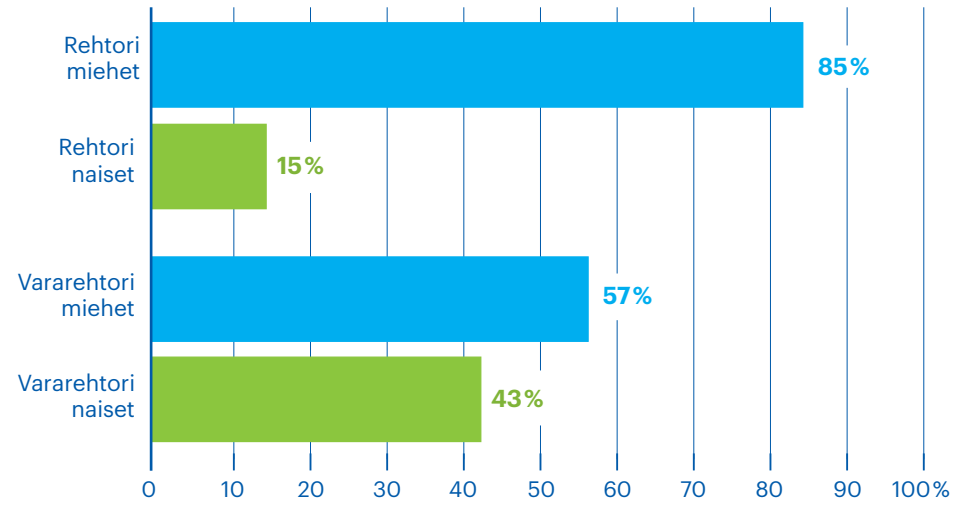
Rehtoraatti koostuu rehtorista ja 1–4 vararehtorista. Rehtori on hallituksen ohella yliopiston ylin vallankäyttäjä. Hän johtaa yliopiston toimintaa ja vastaa sen tuloksellisuudesta, taloudesta ja tehokkuudesta sekä päätösten toimeenpanosta.

Rehtoraatit ovat yleisesti vahvan miesvaltaisia instituutioita. Miesten osuus yliopistojen rehtoreista on 85 prosenttia (11) ja naisten 15 prosenttia (2). Nainen on rehtorina vain Helsingin yliopistossa ja Vaasan yliopistossa. Rehtorin asema on tarkastellun aineiston kaikkein vahvimmin miesvaltainen toimi.

Rehtorin asema on kaikkein vahvimmin miesvaltainen toimi tutkimuksen aineistossa.

Tämä tulos rehtorin asemasta on merkittävässä määrin samankaltainen kuin vuonna 2020. Myös silloin rehtorin toimi oli vahvasti miesvoittainen: miehiä oli 69 prosenttia (9) ja naisia 31 prosenttia (4) rehtoreista. Nyt sukupuolijakauman epätasa-arvo on kasvanut entisestään: rehtorin asema on muuttunut aiempaa miesvaltaisemmaksi. Tämä kehitys muodostaa huomattavan tasa-arvo-ongelman suomalaisissa yliopistoissa.

Rehtorien ja vararehtorien sukupuolijakauma



Vararehtoreiden sukupuolijakauma on huomattavasti tasaisempi kuin rehtoreiden, mutta silti miesvoittainen. Miehiä on vararehtoreista 57 prosenttia (20) ja naisia 43 prosenttia (15). Joidenkin yliopistojen vararehtorien sukupuolijakauma on erittäin tasainen; naisia ja miehiä on vararehtoreina yhtä paljon (Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopisto ja Taideyliopisto). Useimpien yliopistojen vararehtoreissa on lievä miesenemmistö: miehiä on vararehtoreina yksi enemmän kuin naisia (Itä-Suomen yliopisto, LUT-yliopisto, Hanken Svenska handelshögskolan, Tampereen yliopisto, Turun yliopisto, Vaasan yliopisto ja Åbo Akademi). Yhdessä yliopistossa vararehtorin asema on huomattavan miesvoittainen: Aalto-yliopistossa on kolme miesvararehtoria eikä yhtään naista vararehtorina. Oulun yliopistossa vararehtorin toimessa on lievä naisenenemmistö (yhden hengen erolla) ja Lapin yliopistossa vararehtorin asema on selkeän naisvoittainen. Siellä naisia on vararehtoreina kaksi, miehiä ei yhtään.

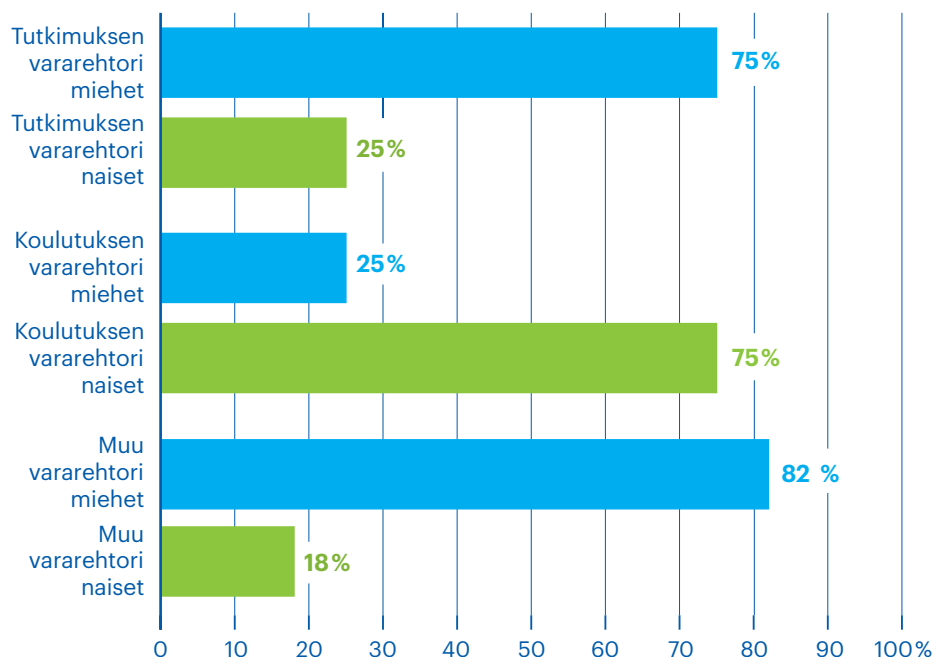
Verrattuna vuoden 2020 tutkimukseen vararehtorin asemassa on tapahtunut tasa-arvokehitystä. Vuonna 2020 vararehtoreista oli miehiä 66 prosenttia ja naisia 34 prosenttia, nyt miehiä on vararehtoreista 57 prosenttia ja naisia 43 prosenttia. Naisten osuus vararehtoreista on siis noussut 9 prosenttia. Vaikka miehet muodostavat yhä enemmistön vararehtoreista, neljässä vuodessa on tapahtunut merkittävää tasa-arvokehitystä.

Kaikkissa muissa paitsi Itä-Suomen yliopistossa vararehtoreita on enemmän kuin yksi. Itä-Suomenkin yliopistossa vararehtorin asemaa uudistetaan vuodesta 2025 alkaen siten, että rehtoraattiin lisätään koulutuksesta vastaava vararehtori (nainen). Vararehtoreiden tehtävät on kaikissa muissa yliopistoissa jaettu eri vastuualueisiin tutkimuksen, koulutuksen ja yhteiskunnallisten tai kansainvälisten vuorovaikutussuhteiden kesken. Tämän lisäksi yhdessä yliopistossa (Aalto-yliopisto) on innovaatioista vastaava vararehtori (mies) ja yhdessä yliopistossa (LUT-yliopisto) HR-toiminnasta vastaava vararehtori (nainen).

Vararehtorien vastuualueissa on havaittavissa selkeä sukupuolijakauma. Miehet vastaavat enemmistönä tutkimuksesta (75 prosenttia miehiä, 25 prosenttia naisia, 9 miestä, 3 naista) ja naiset koulutuksesta (75 prosenttia naisia, 25 prosenttia miehiä, 9 naista, 3 miestä). Miehet vastaavat enemmistönä myös muista vararehtorin tehtävistä, pääasiallisesti yhteiskunnallisista tai kansainvälisistä suhteista (82 prosenttia miehiä, 18 prosenttia naisia, 9 miestä, 2 naista).

Vararehtorin toimessa on tapahtunut tasa-arvokehitystä vuodesta 2020.

Vararehtorien sukupuolijakauma vastualueittain



Näissä luvuissa on tapahtunut jonkin verran muutoksia vuodesta 2020. Myös silloin miehet vastasivat enemmistönä (73 prosenttia) tutkimuksen vararehtoraatista sekä muuhun kuin koulutukseen keskittyneistä vararehtorin tehtävistä (78 prosenttia). Vuonna 2020 koulutuksen vararehtorin tehtäväjaon sukupuolijakauma oli kuitenkin täysin tasainen: 50 prosenttia naisia ja 50 prosenttia miehiä (Härkönen 2020). Vararehtorin asemassa on siis tapahtunut muutoksia siten, että tutkimusvararehtoraatista on tullut hieman (2 prosenttia) miesvaltaisempi, samoin muista asioista vastaavan vararehtorin toimesta (4 prosentin lisäys). Sen sijaan aikaisemmin sukupuolijaoltaan tasa-arvoinen koulutuksen vararehtorin toimi on keskittynyt huomattavasti enemmän naisille kuin aiemmin (25 prosentin lisäys).

Tiedekuntien dekaanit ja varadekaanit

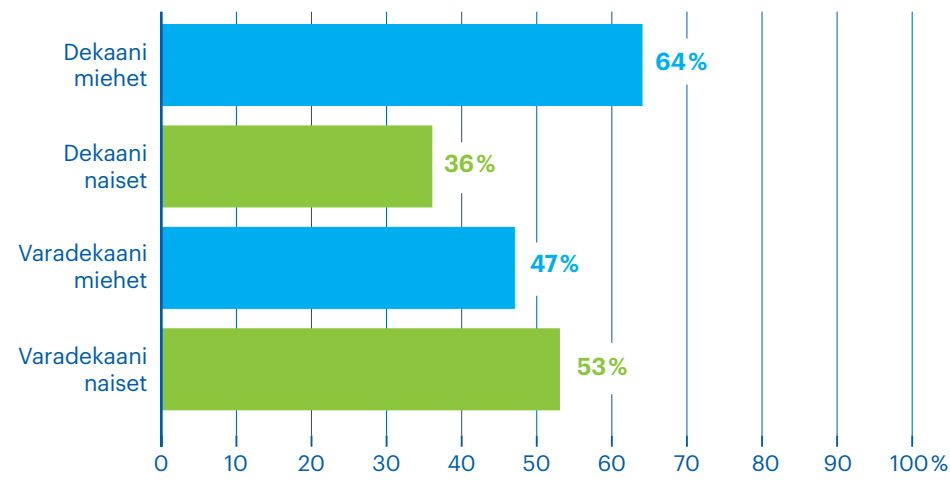
Dekaanin tehtävä on yliopistojen toiseksi vahvimmin miesvaltainen asema. Kaikkiaan dekaaneista miehiä on 64 prosenttia (48) ja naisia 36 prosenttia (27). Dekaanin toimi on siis voimakkaan miesvaltainen. Tämä jakauma noudattaa paljolti samaa linjaa kuin vuonna 2020, jolloin dekaaneista oli miehiä 60 prosenttia ja naisia 40 prosenttia (Härkönen 2020). Nyt dekaanien aseman miesvaltaisuus on jopa hieman lisääntynyt (4 prosenttia).

Dekaanien sukupuolijakaumassa on huomattavaa vaihtelua yliopistojen kesken. Neljässä yliopistossa dekaanien sukupuolijakauma on täysin tasainen: miehiä ja naisia on dekaaneina yhtä paljon (Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Oulun yliopisto ja Åbo Akademi). Useassa yliopistossa dekaanin asema on lievästi (1–2 henkilöä enemmän) miesvoittainen (LUT-yliopisto, Taideyliopisto, Itä-Suomen yliopisto ja Vaasan yliopisto), yhdessä yliopistossa dekaanin asema on lievästi (2 henkilöä enemmän) naisvoittainen (Lapin yliopisto). Neljässä yliopistossa dekaanin toimi on vahvasti (3–6 henkilöä enemmän) miesvoittainen

Dekaanin toimi on voimakkaan miesvaltainen, varadekaanin asema on tasa-arvoisempi.

(Aalto-yliopisto, Hanken Svenska handelshögskolan, Tampereen yliopisto ja Turun yliopisto). Dekaanin aseman näin voimakas sukupuolittuminen miesten hyväksi on merkittävä tasa-arvo-ongelma.

Dekaanien ja varadekaanien sukupuolijakauma



Varadekaanin asema on huomattavasti tasa-arvoisempi. Miesten osuus varadekaaneista on 47 prosenttia (64) ja naisten 53 prosenttia (71). Varadekaanien sukupuolijakauma on verrattain samankaltainen kuin hallitusten sukupuolijakauma, mutta naisten hyväksi.

Varadekaanien sukupuolijakauma oli suhteellisen tasainen myös vuonna 2020.; silloin varadekaaneista miehiä oli 51 prosenttia ja naisia 49 prosenttia (Härkönen 2020). Varadekaanin asemassa on siis tapahtunut tasa-arvokehitystä, ja siitä on tullut lievästi naisvaltainen toimi aiemman lievän miesenemmistön sijaan.

Kuten muissakin tehtävissä, yliopistojen välillä on huomattavaa vaihtelua varadekaanien sukupuolijakaumassa. Kolmessa yliopistossa varadekaaneina on naisia ja miehiä yhtä paljon (Itä-Suomen yliopisto, Jyväskylän yliopisto ja Tampereen yliopisto). Kolmessa yliopistossa varadekaanien sukupuolijakauma on lievästi (1–2 henkilöä enemmän) miesvoittoinen (LUT-yliopisto, Oulun yliopisto ja Taideyliopisto). Yhdessä yliopistossa varadekaanin tehtävä on voimakkaan (9 henkilöä enemmän) miesvoittoinen (Aalto-yliopisto) ja kolmessa yliopistossa se on voimakkaan (6–8 henkilöä enemmän) naisvoittoinen (Helsingin yliopisto, Lapin yliopisto ja Turun yliopisto). Kahdessa yliopistossa ei ole lainkaan varadekaaneja (Åbo Akademi ja Hanken Svenska handelshögskolan) ja Vaasan yliopistossa on vain yksi varadekaani, joka on mies.

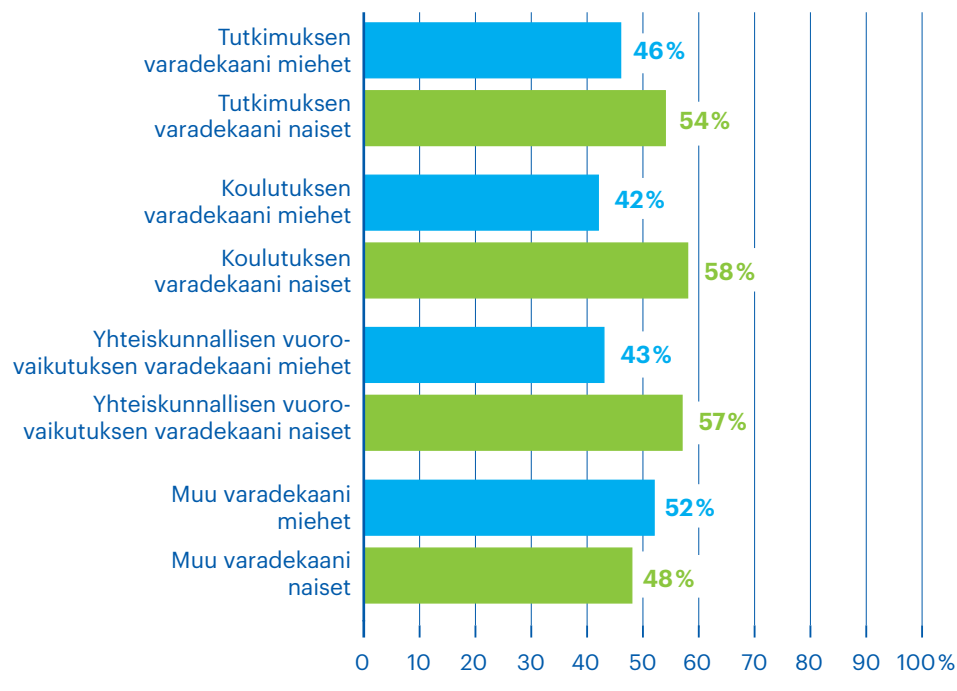
Varadekaanien aseman lievä naisvoittoisuus saattaa vaikuttaa siinä mielessä yllättävältä, että aineistossa tarkastellut hallinnon rakenteet ovat muuten kauttaaltaan miesvoittoisia. Varadekaanin tehtävä kuitenkin keskittyy usein erityisesti opetukseen ja tästä näkökulmasta sen naisvaltaisuus ei ole yllättävää. Naistyöntekijät ovat Suomessa perinteisesti enemmistöinä koulutuksen aloilla (Melin & Saari 2019: 32; Opetushallitus 2019).

Varadekaanien tehtävässä on jonkin verran laadullista eriytymistä erilaisiin vastuualueisiin tehtävien sukupuolittuneisuuden suhteen.

Tarkastelusta poisjääneiden Åbo Akademin, Hanken Svenska handelshögskolanin ja Vaasan yliopiston lisäksi Oulun yliopiston tiedekunnissa on jokaisessa vain yksi varadekaani, joten sen kohdalla ei myöskään voitu analysoida varadekaanien tehtäväjaon sukupuolittumista. Muissa yliopistoissa varadekaaneja on kuitenkin useampia ja heidän tehtävänsä on yleensä jaettu erilaisiin vastuualueisiin. Näitä ovat tyypillisesti jako tutkimuksesta ja koulutuksesta vastaavien sekä yhteiskunnallisesta vuorovaikutuksesta vastaavien varadekaanien kesken. Tämän lisäksi varadekaaneilla on useita muita vastuualueita sisältäen infrastruktuurista, taiteellisesta toiminnasta, hyvinvoinnista, inklusiivisuudesta, kansainvälisistä suhteista ja tieteenaloista vastaavien dekaanien tehtävät.

Erilaiset vastualueet ovat jakautuneet verrattain tasaisesti nais- ja miesvaradekaanien kesken. Naiset vastaavat enemmistönä koulutuksen varadekaanin toimesta (58 prosenttia naisia, 42 prosenttia miehiä, 25 naista, 18 miestä) sekä yhteiskunnallisten vuorovaikutussuhteiden hoitamiseen keskittyneestä varadekaanin toimesta (57 prosenttia naisia, 43 prosenttia miehiä, 8 naista, 6 miestä). Muissa vastuualueissa sukupuolijakauma on tasaisempi. Naiset vastaavat lievänä enemmistönä tutkimuksen varadekaanin toimesta (54 prosenttia naisia, 46 prosenttia miehiä, 22 naista, 19 miestä), miehet taas muihin tai määrittelemättömiin tehtäviin keskittyneiden varadekaanien tehtävistä (52 prosenttia miehiä, 48 prosenttia naisia, 16 miestä, 15 naista). Varadekaanin tehtävässä siis sukupuolijakauma on pääosin tasa-arvoisen, mutta naiset muodostavat enemmistön kaikissa paitsi yhdessä varadekaanin tehtäväkategoriasa.

Varadekaanien sukupuolijakauma vastualueittain



Erilaiset vastualueet ovat jakautuneet verrattain tasaisesti nais- ja miesvaradekaanien kesken.

Tämä varadekaanin tehtävien sukupuolijakauma eroaa vuoden 2020 tuloksista. Vuonna 2020 miehet (65 prosenttia) olivat selkeässä enemmistössä tutkimuksen varadekaanin tehtävien hoitamisessa; naisia oli vain 35 prosenttia. Nyt naisten osuus tutkimuksen varadekaaneista on noussut huomattavasti, 19 prosenttia, ja miesten osuus on laskenut saman verran. Vuonna 2020 miehet olivat selkeänä enemmistönä myös yhteiskunnallisten vuorovaikutussuhteiden hoitamiseen keskittyneiden varadekaanien tehtävässä (67 prosenttia miehiä, 33 prosenttia naisia). Nyt naiset muodostavat enemmistön tässäkin kategoriassa: heidän määränsä on noussut 24 prosenttia ja miesten laskenut saman verran. Vuonna 2020 naiset hoitivat lievänä enemmistönä myös koulutuksen varadekaanin tointa, ja heitä oli koulutuksen varadekaaneista 55 prosenttia ja miehiä 45 prosenttia. Nyt naisten osuus koulutuksesta vastaavista varadekaaneista on noussut 3 prosenttia ja miesten laskenut. Tässä selvityksessä miehet ovat enemmistönä vain muihin tehtäviin tai tehtäviltään määrittelemättömien varadekaanin toimien hoitamisessa, mutta käytännössä luvut menevät lähes tasan yhden henkilön erolla (miehiä on 16, naisia 15). Varadekaanin tehtävä on siis muuttunut naisvaltaisemmaksi neljän vuoden aikana, ja tämä kehitys tuntuu hälventäneen sukupuolijakoa miehistä tutkimukseen ja yhteiskunnallisiin suhteisiin sekä naisista koulutukseen keskittyneinä varadekaaneina.

Samalla varadekaanin tehtävä on naisten 53 prosentin ja miesten 47 prosentin osuudella tarkastellun aineiston sukupuolijakaumaltaan tasa-arvoisin tehtävä. Se on sukupuoli-jakaumaltaan tasa-arvoisempi kuin mikään tehtävä ammattikorkeakoulujen hallinnossa.

Osa 2:

Ammattikorkeakoulut

Tiivistelmä

Tutkimuksen toisessa osassa tarkastellaan sukupuolijakaumaa ammattikorkeakoulujen hallinnossa käsittäen hallituksen, rehtoraatin ja johtoryhmän. Artikkeleissa vertaillaan naisten ja miesten osuuksia Suomen kaikkien ammattikorkeakoulujen ylimmässä hallinnossa. Artikkelin aineisto kerättiin kesä-elokuussa 2024 julkisista lähteistä.

Ammattikorkeakoulut ovat yleisesti naisvaltaisia, mutta silti miehet ovat enemmistönä niiden ylimmissä hallintorakenteissa. Sekä hallitus että rehtorin toimitukset ovat miesvoittoisia, kun taas naiset ovat enemmistössä vararehtoreista ja johtoryhmän jäsenistä.

Tämä tutkimus muodostaa seurantatutkimuksen vuonna 2020 toteutetulle Aka-va Works-tutkimukselle ammattikorkeakoulujen ylimmän hallinnon sukupuolijakaumasta. Ammattikorkeakoulujen hallituksen sukupuolijakauma on pysynyt lähes täsmälleen samana kuin vuonna 2020, mutta vuonna 2020 vahvan miesvoittoisesta rehtorin toimesta on tullut hieman tasa-arvoisempi. Naiset ovat saaneet lisää valtaa vararehtoreina ja johtoryhmän jäseninä ja he ovat nousseet molemmissa tehtävissä enemmistöksi. Silti ammattikorkeakoulujen ylin johto on kuitenkin yhä miesten käsissä, mikä on huomattava tasa-arvo-ongelma.

Johdanto

Ammattikorkeakoulut perustettiin 1990-luvulla tuottamaan korkeatasoista, työelämään käytännön läheisemmin valmistavaa koulutusta kuin teoreettisemmin suuntautunut yliopistokoulutus (Böckerman & Haapanen 2019: 2). Merkittävin ero ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välillä on, että ammattikorkeakoulujen toiminnassa korostuvat soveltava tutkimus ja työelämäyhteyksien vaaliminen enemmän kuin yliopistoissa (mt.: 3).

Ammattikorkeakoulut ovat yleisesti naisvaltaisia. Enemmistö ammattikorkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilökunnasta (59 prosenttia), opiskelijoista (55 prosenttia) ja tutkinonsuorittajista (63 prosenttia) on naisia (Sivista 2022; Tilastokeskus 2023b). Naisten vahva asema ammattikorkeakouluissa näkyy ammattikorkeakoulujen alemmissa hallintorakenteissa, joissa naiset ovat enemmistönä hallinnossa (53 prosenttia vararehtoreista ja 60 prosenttia johtoryhmän jäsenistä on naisia). Aivan ylimmät hallintorakenteet, ammattikorkeakoulujen hallitus ja rehtorin toimi, ovat kuitenkin miesvoittoisia. Hallituksen jäsenissä miehiä on lievä enemmistö (58 prosenttia), mutta rehtorin toimi on voimakkaan miesvaltainen, ja 71 prosenttia ammattikorkeakoulujen rehtoreista on miehiä. Osuus ei ole yhtä vahvasti miesvoittoinen kuin yliopistojen rehtorien kohdalla (85 prosenttia miehiä), mutta sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa rehtorin toimi on koko aineiston voimakkaimmin sukupuolen mukaan jakautunut tehtävä. Rehtorin aseman vahva miesvaltaisuus on merkittävä tasa-arvo-ongelma sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa.

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 ammattikorkeakouluista 22 on opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnon alaisia. Poliisiammattikorkeakoulu on sisäministeriön alainen ja Högskolan på Åland toimii Ahvenanmaan maakuntahallituksen alaisena.

Selvityksen lähteenä ovat julkisesti saatavilla olevat tiedot ammattikorkeakoulujen hallinnosta niiden verkkosivuihin tukeutuen. Tiedot kerättiin kesäkuussa ja tarkistettiin sekä tarvittaessa täydennettiin elokuussa 2024. Kolmesta ammattikorkeakoulusta (Humanistinen ammattikorkeakoulu, Karelia-ammattikorkeakoulu ja Poliisiammattikorkeakoulu) ei saatu kaikkia tarvittavia tietoja julkisista lähteistä ja niiltä pyydettiin tietoja sähköpostilla elokuussa 2024. Kaikista ammattikorkeakouluista saatiin tarvittavat tiedot.

Ammattikorkeakouluissa hallintoon sisällytettiin hallitus ja rehtoraatti, johon kuuluu rehtorin ja vararehtorin toimi sekä johtoryhmä. Ammattikorkeakoulujen hallintorakenteissa koulujen välillä on joitakin eroja. Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, Kajaanin ammattikorkeakoulussa, Lapin ammattikorkeakoulussa, Metropolia ammattikorkeakoulussa ja Poliisiammattikorkeakoulussa ei ole vararehtoria.

**Ammatti-
korkeakoulujen
ylimmät
hallinto-
rakenteet
ovat
miesvoittoisia.**

Hallitus

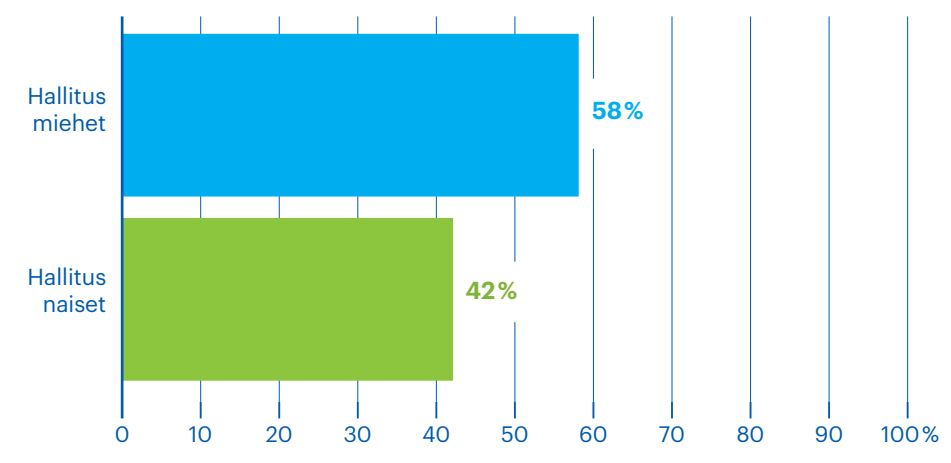
Ammattikorkeakoulut toimivat osakeyhtiöinä ja niiden ylintä valtaa käyttää osakkeenomistajista koostuva yhtiökokous. Ammattikorkeakoulujen hallitus kuitenkin ohjaa niiden käytännön toimintaa ja vastaa toiminnan laillisuudesta ja säännönmukaisuudesta. Hallitus päättää ammattikorkeakoulun tavoitteista, toiminta- ja taloussuunnitelmasta, ohjauksen periaatteista ja strategiasta. Hallitus valitsee ammattikorkeakoulun rehtorin ja vararehtorit. Se voi myös päättää ammattikorkeakouluun valittavien opiskelijoiden määrän. Ammattikorkeakoulujen hallituksen kokoonpanossa näkyy usein niiden yliopistoja läheisemmät yhteydet työelämään. Hallituksessa on usein myös henkilöstön ja opiskelijoiden edustajia.

Ammattikorkeakoulujen hallituksen kokoonpanossa on havaittavissa selkeä sukupuolijakauma miesten hyväksi: 58 prosenttia (132) on miehiä ja 42 prosenttia (94) naisia. Ammattikorkeakoulujen hallitusten sukupuolijakauma on pysynyt hyvin vakaana verrattuna vuoden 2020 tutkimukseen: silloin ammattikorkeakoulujen hallituksen jäsenistä oli miehiä 59 prosenttia ja naisia 41 prosenttia (Härkönen 2020). Naiset ovat siis kasvattaneet osuutensa ammattikorkeakoulujen hallituksessa, mutta vain yhden prosentin verran.

Naisten osuus ammattikorkeakoulujen hallituksessa on noussut

yhden prosentin verran vuodesta 2020, mutta ne ovat yhä miesenemmistöisiä.

Hallituksen sukupuolijakauma

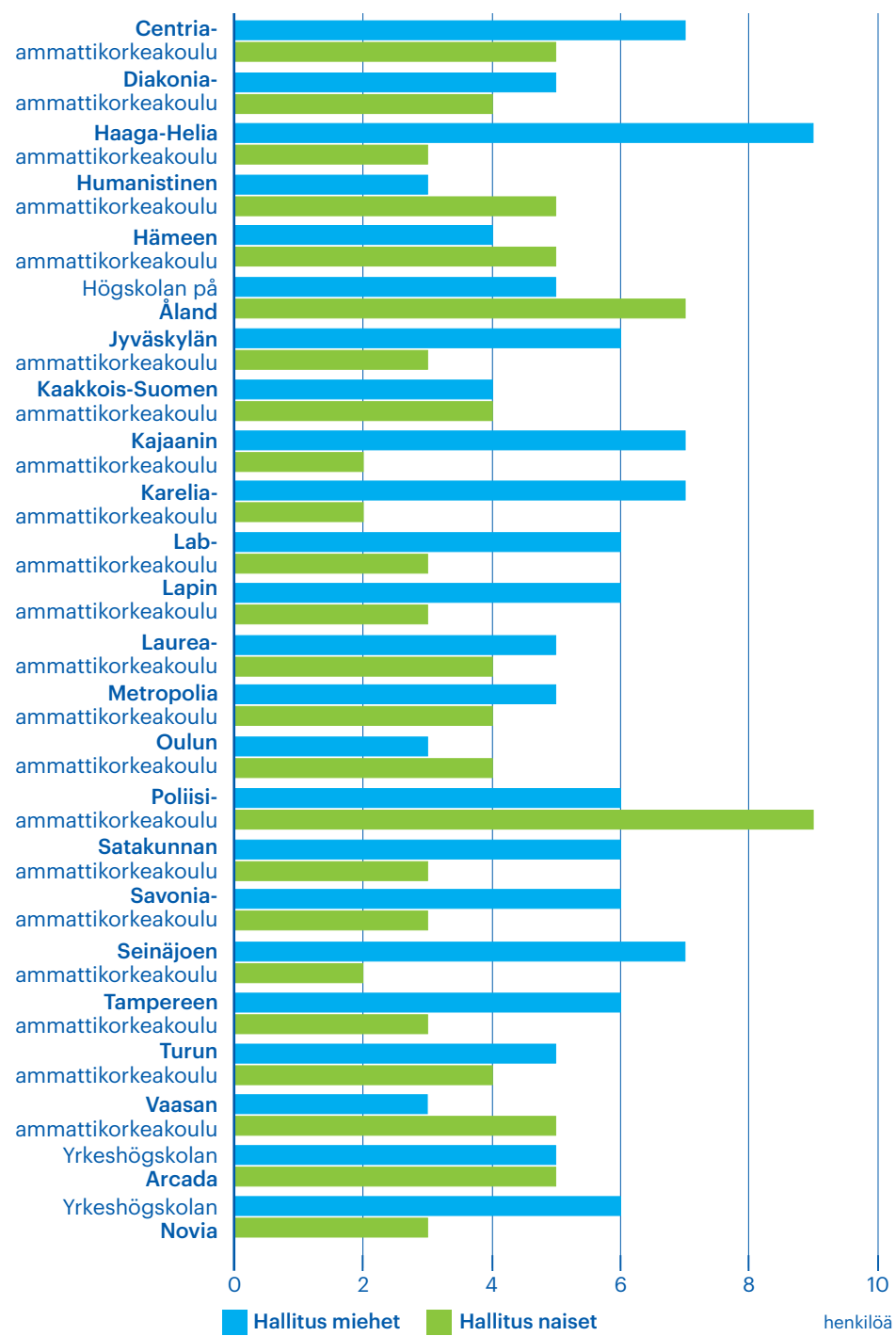


Ammattikorkeakoulujen hallitusten sukupuolijakaumassa on jonkin verran samankaltaisuutta yliopistojen hallitusten sukupuolijakauman kanssa: yliopistojen hallituksissa miehiä on 55 prosenttia ja naisia 45 prosenttia. Yliopistojen hallitusten sukupuolijakauma on kuitenkin tasa-arvoisempi kuin ammattikorkeakoulujen. Tämä on merkittävä ero vuoden 2020 tilanteeseen, jolloin ammattikorkeakoulujen hallituksen sukupuolijakauma oli hieman tasa-arvoisempi kuin yliopistojen. Vuonna 2020 ammattikorkeakoulujen hallituksissa oli 59 prosenttia miehiä ja 41 prosenttia naisia, ja yliopistojen hallituksissa oli 61 prosenttia miehiä ja 39 prosenttia naisia (Härkönen 2020). Yliopistojen hallituksissa on siis tapahtunut sukupuolten tasa-arvokehitystä neljässä vuodessa, ja ammattikorkeakouluissa tilanne on pysynyt yllättävän samankaltaisena.

Ammattikorkeakoulujen hallitusten sukupuolijakaumassa on vaihtelua korkeakoulujen välillä kuten yliopistojen hallituksissa. Useiden ammattikorkeakoulujen hallituksissa on vahva (3–6 henkilöä enemmän) miesenemmistö (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Karelia-ammattikorkeakoulu, Lab-ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Novia) tai lievä (1–2 henkilöä enemmän) miesenemmistö (Centria-ammattikorkeakoulu, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu, Metropolia ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Arcada). Joidenkin ammattikorkeakoulujen hallituksissa on lievä (1–2 henkilöä enemmän) naisenen-

mistö (Humanistinen ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Vaasan ammattikorkeakoulu ja Högskolan på Åland). Samoin kuin vuonna 2020, vain yhden ammattikorkeakoulun hallituksessa on vahva naisenemmistö, jossa on vähintään 3 henkilöä enemmän. Vuoden 2020 tutkimuksessa tämä ammattikorkeakoulu oli Vaasan ammattikorkeakoulu, nyt se oli Poliisiammattikorkeakoulu (vrt. Härkönen 2020: 17). Samoin kuin vuonna 2020, ainoastaan yhden ammattikorkeakoulun hallituksen sukupuolijakauma oli täysin tasa-arvoinen (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu), mutta tässäkin eri ammattikorkeakoulussa kuin aiemmin: vuonna 2020 se oli Lab-ammattikorkeakoulu (mt.). Kaiken kaikkiaan ammattikorkeakoulujen hallitukset ovat siis miesvaltaisia, mikä on tasa-arvo-ongelma niiden ylimmässä hallinnossa.

Hallituksen sukupuolijakauma ammattikorkeakoulukohtaisesti



Rehtoraatti

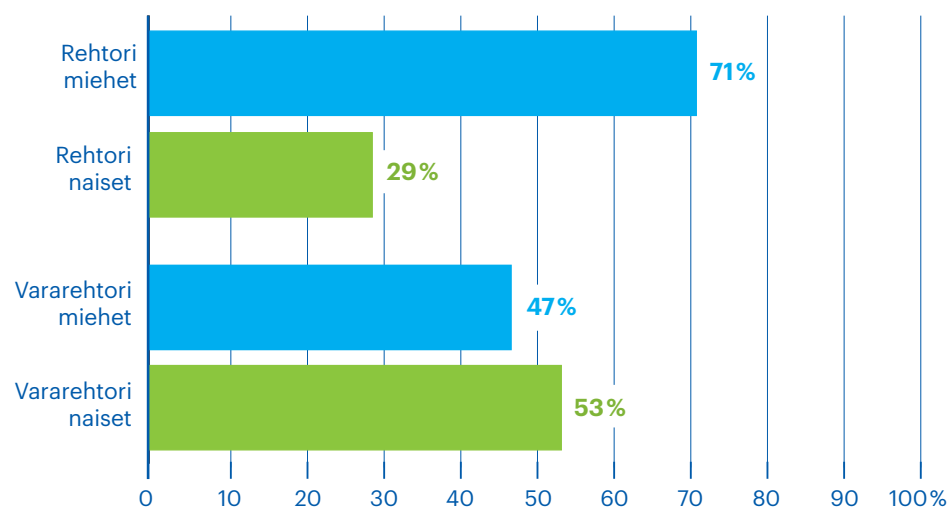
Koska ammattikorkeakoulut toimivat osakeyhtiöinä, niiden toimintaa johtaa rehtori, joka on samalla koulun toimitusjohtaja. Rehtori vastaa ammattikorkeakoulun opetuksesta, taloudesta, sisäisestä hallinnosta, yhteydenpidosta sidosryhmiin sekä ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnasta (TKI). Ammattikorkeakoulun rehtorin toimessa korostuvat usein toimivat yhteydet elinkeinoelämään.

Ammattikorkeakoulujen rehtoraatti koostuu rehtorista ja 1–3 vararehtorista. Ammattikorkeakoulujen rehtori on voimakkaan miesvaltainen toimi: miehiä on 71 prosenttia (17) ja naisia 29 prosenttia (7) ammattikorkeakoulujen rehtoreista. Kuten yliopistoissa, myös ammattikorkeakouluissa rehtorin toimi on koko tarkastellun aineiston voimakkaimmin sukupuolittunut tehtävä. Tämä osoittaa, miten voimakkaasti sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen ylin johto on miesten käsissä. Nainen on rehtorina seuraavissa korkeakouluissa: Diakonia-ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu, Metropolia ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Högskolan på Åland ja Yrkeshögskolan Arcada. Naisten määrä ammattikorkeakoulujen rehtoreina on noussut yhdellä vuodesta 2020, jolloin heitä oli kuusi. Huomionarvoista on, että sekä vuonna 2020 (Härkönen 2020: 18) että tässä selvityksessä, kahdessa kolmesta ruotsinkielisestä ammattikorkeakouluista on nainen rehtorina.

Ammattikorkeakoulujen rehtori on voimakkaan miesvaltainen toimi.

Ammattikorkeakoulujen rehtoreista 71 prosenttia on miehiä.

Rehtorien ja vararehtorien sukupuolijakauma



Vararehtorin tehtävänä on tukea rehtorin johtamista, usein keskittyen opetukseen. Ammattikorkeakouluissa on yhdestä kolmeen vararehtoria. Useissa ammattikorkeakouluissa vararehtoreita on vain yksi (Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Karelia-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulu, Vaasan ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Novia). Viidessä ammattikorkeakoulussa (Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu, Metropolia ammattikorkeakoulu ja Poliisiammattikorkeakoulu) ei ole ollenkaan vararehtoria.

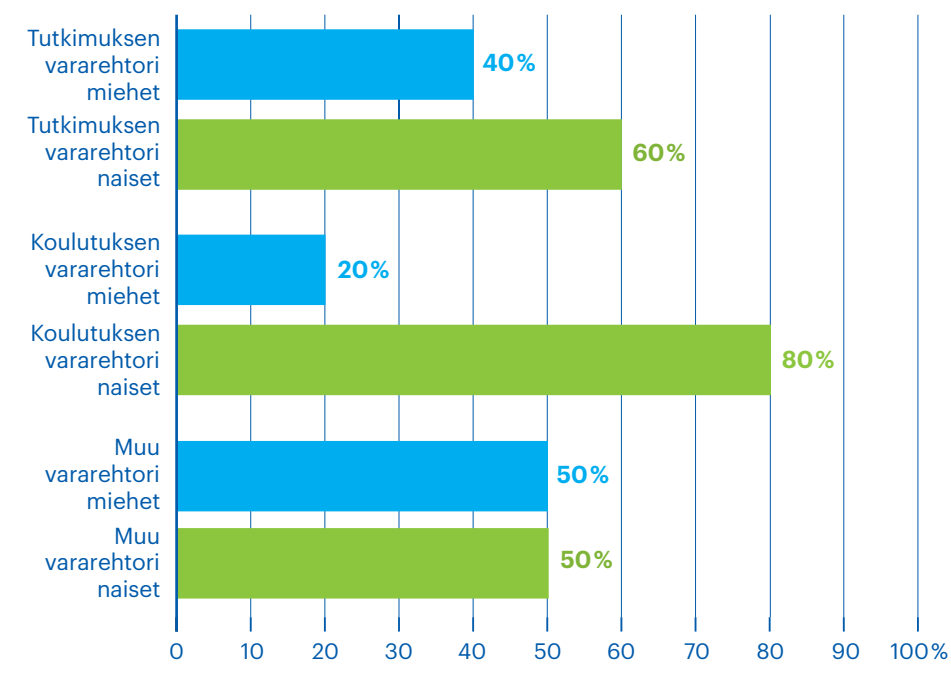
Ammattikorkeakouluissa vararehtorin toimi on lievästi naisvoittainen. Miehiä on 47 prosenttia (15) ja naisia 53 prosenttia (17) vararehtoreista. Tämä tilanne on muuttunut vuodesta 2020, jolloin miehiä oli 52 prosenttia (15) ja naisia 48 prosenttia (14) ammattikorkeakoulujen vararehtoreista. Ammattikorkeakoulujen vararehtorin toimi on siis muuttunut lievästi naisvaltaiseksi, kun naisten osuus on noussut 5 prosenttia. Tämä tilanne eroaa yliopistoista, joissa miehiä on 57 prosenttia ja naisia 43 prosenttia vararehtoreista. Sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa naisten osuus vararehtoreista on kuitenkin noussut ja molemmissa vararehtorin toimi on sukupuolijakaumaltaan huomattavasti tasa-arvoisempi kuin rehtorin toimi.

Vararehtorin toimen sukupuolijakaumassa on jonkin verran vaihtelua ammattikorkeakoulujen välillä. Muutamassa ammattikorkeakoulussa on tasa-arvoinen sukupuolijakauma

siten, että kahdesta vararehtorista toinen on mies ja toinen nainen (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Centria-ammattikorkeakoulu, Yrkeshögskolan Arcada ja Högskolan på Åland). Karelia-ammattikorkeakoulun vararehtori oli mies kesäkuussa 2024, mutta uudeksi vararehtoriksi 1.8.2024 alkaen on valittu nainen. Tämä muutos osui juuri tutkimuksen raja-aikaan, joten selvityksessä huomioitiin elokuussa aloittanut nainen. Yhdessä ammattikorkeakoulussa vararehtoreina on kaksi naista eikä yhtään miestä (Lab-ammattikorkeakoulu) ja yhdessä ammattikorkeakoulussa vararehtoreina on kaksi miestä eikä yhtään naista (Satakunnan ammattikorkeakoulu). Muissa ammattikorkeakouluissa vararehtoreiden sukupuolijakauma on tasaisempi. Niissä ammattikorkeakouluissa, joissa on vain yksi vararehtori, sukupuolijakauma on verrattain tasainen (44 prosenttia miehiä, 55 prosenttia naisia, 4 miestä, 5 naista).

Ammattikorkeakouluissa vararehtorin toimi on harvoin jaettu erillisiin vastuualueisiin vararehtorien kesken. Tutkimukseen keskittyneitä ammattikorkeakoulujen vararehtoreita on vain viisi. Heistä 40 prosenttia (2) on miehiä (Centria-ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu) ja 60 prosenttia (3) naisia (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Arcada). Myös opetuksesta vastaavia vararehtoreita on viisi. Heistä vain yksi (20 prosenttia) on mies (Yrkeshögskolan Arcada) ja muut neljä (80 prosenttia), naisia (Centria-ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu). Muista asioista vastaavina (esim. Högskolan på Ålandin jako maasta ja tekniikasta vastaaviin vararehtoreihin ja Laurea-ammattikorkeakoulun tukipalveluista vastaava vararehtori) tai vastuualueiltaan määrittelemättöminä (esim. Jyväskylän ammattikorkeakoulu) vararehtoreina miehiä (50 prosenttia 11) ja naisia (50 prosenttia, 11) on täsmälleen yhtä paljon. Koulutuksesta vastaava vararehtorin toimi on voimakkaasti naisvaltainen, mutta muissa ammattikorkeakoulujen vararehtorien tehtävänkuvissa ei ole havaittavissa selkeää sukupuolijakaumaa. Naisten vahva asema vararehtoreina yleisesti selittää todennäköisesti heidän lievän enemmistönsä myös tutkimuksesta vastaavina vararehtoreina. Tämä havainto poikkeaa jonkin verran vuoden 2020 tutkimuksen tuloksista, jolloin ammattikorkeakoulujen vararehtorien tehtävissä ei havaittu lainkaan sukupuolen mukaista eriytymistä. Koulutuksen vararehtoraatti on siis yhä useammin naisten hoitama, mutta muuten tehtävienjako on sukupuolijaoltaan verrattain tasainen. Tämä poikkeaa jossain määrin yliopistoista, joissa miehet vastaavat huomattavana enemmistönä tutkimukseen (75 prosenttia miehiä) ja muihin asioihin (82 prosenttia miehiä) keskittyneistä vararehtorin toimista ja naiset koulutuksen (75 prosenttia naisia) vararehtorin toimista. Yhtenäisyyksiä on kuitenkin siinä, miten voimakkaasti naiset vastaavat koulutuksen vararehtoraatista.

Ammattikorkeakoulujen vararehtorien sukupuolijakauma vastualueittain



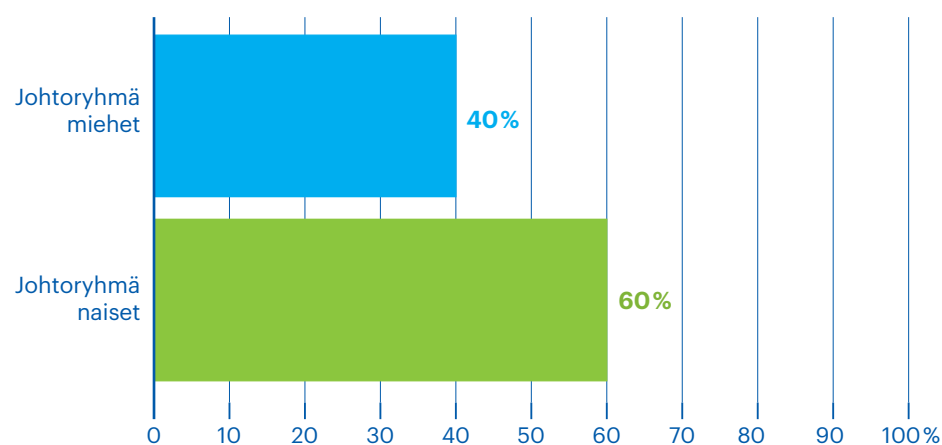
Vararehtorin asema on muuttunut lievästi miesvaltaisesta toimesta lievästi naisvaltaiseksi toimeksi. Samalla se on miesten 45 prosentin osuudella ja naisten 55 prosentin osuudella ammattikorkeakoulujen tarkastellun hallintorakenteen tasa-arvoisin tehtävä. Muissa hallinnon rakenteissa sukupuolijakauma on jyrkemmin joko miesenemmistöinen (hallitus, 58 prosenttia miehiä ja rehtorin toimi, 71 prosenttia miehiä) tai naisenemmistöinen (johtoryhmä, 60 prosenttia naisia).

Johtoryhmä

Johtoryhmän tehtävänä on tukea rehtorin ja hallituksen työtä ja päätöksentekoa. Johtoryhmä voi avustaa rehtoria johtamisessa ja kehittämisessä sekä valmistella päätettävät asiat hallitukselle ja rehtoraatille. Se voi myös hoitaa ammattikorkeakoulun toiminnan ja talouden suunnittelua, arviointia, toteutusta ja yhteensovitusta, hyväksyä opetussuunnitelmat tai päättää opiskelijavalinnan perusteista. Johtoryhmällä on kuitenkin vähemmän suoranaista päätösvaltaa kuin ammattikorkeakoulun ylimmällä johdolla, joka koostuu rehtorista ja hallituksesta.

Johtoryhmän sukupuolijakauma on selkeästi naisvoittoinen. Miehiä on 40 prosenttia (89) ja naisia 60 prosenttia (135) johtoryhmien jäsenistä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun johtoryhmässä oli yksi jäsen vielä valitsematta aineiston keruuhetkellä kesäkuussa eikä jäsentä ollut valittu vielä elokuussa, kun tiedot tarkistettiin. Tämän vuoksi sen johtoryhmästä puuttuu yksi jäsen.

Johtoryhmän sukupuolijakauma

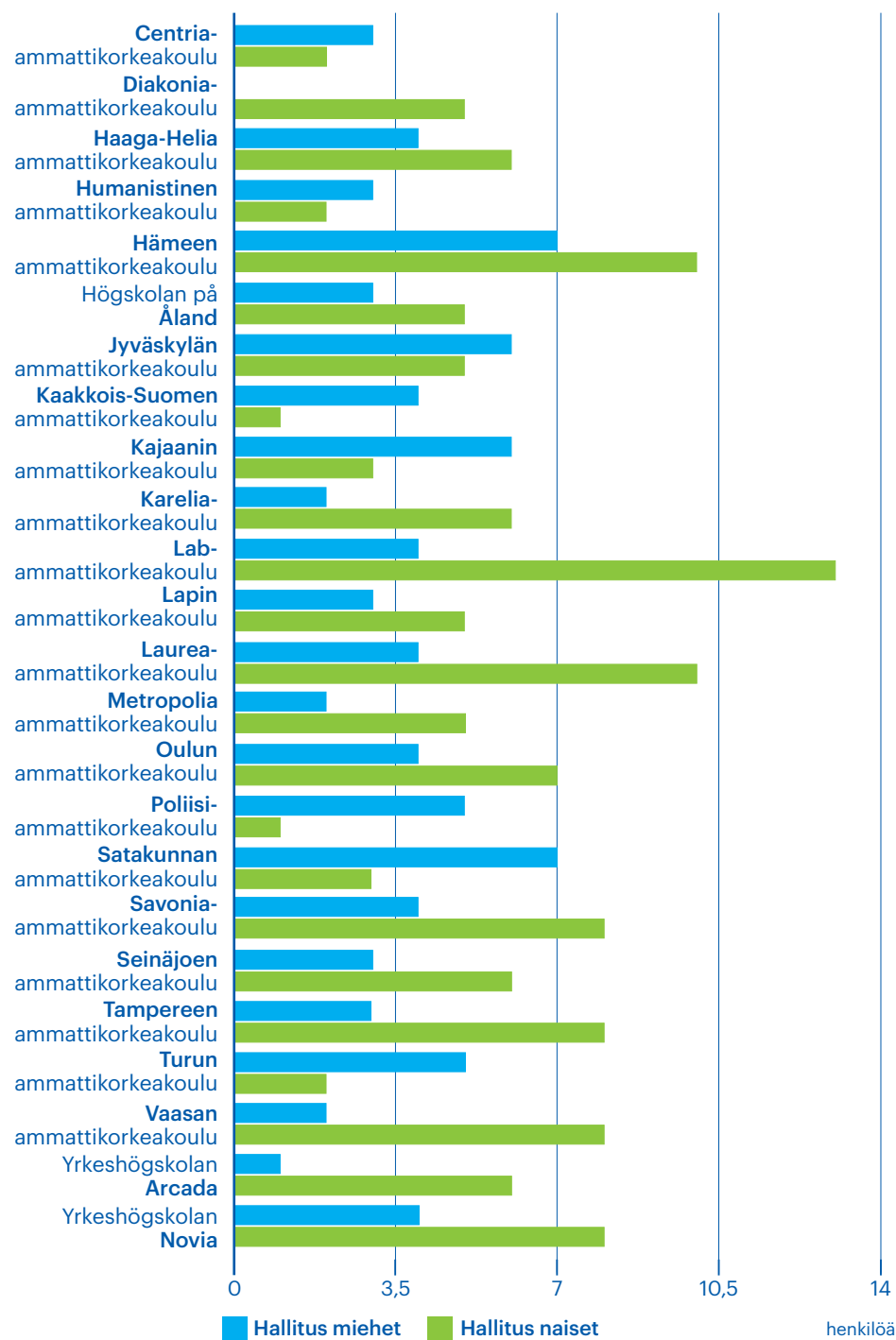


Verrattuna vuoden 2020 tutkimuksen (Härkönen 2020) tuloksiin miesten osuus ammattikorkeakoulujen johtoryhmän jäsenistä on laskenut ja naisten noussut. Vuonna 2020 miehiä oli 48 prosenttia ja naisia 52 prosenttia johtoryhmän jäsenistä (mt.). Naisten osuus on noussut 8 prosenttia ja miesten laskenut saman verran. Jo valmiiksi lievästi naisenemmistöisestä johtoryhmästä on siis tullut lisääntyvässä määrin naisten hallitsema toimielin. Samalla se edustaa tässä tutkimuksessa tarkasteltujen hallinnon rakenteiden alinta hierarkiaa ammattikorkeakouluissa. Naiset ovat saaneet lisää valtaa, mutta vain hallinnon alemmilla portailla.

Johtoryhmän jäsenet ovat yleisesti vahvan naisvoittoisia, mutta eri ammattikorkeakoulujen välillä on paljon vaihtelua. Yhden ammattikorkeakoulun johtoryhmässä on vain naisia (Diakonia-ammattikorkeakoulu) ja johtoryhmän jäsenet ovat huomattavan (vähintään 3 henkilöä enemmän) naisvoittoisia useimmissa (12) ammattikorkeakoulussa (Hämeen ammattikorkeakoulu, Lab-ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu, Metropolia ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Vaasan ammattikorkeakoulu,

Ammattikorkeakoulujen johtoryhmät ovat selkeästi nais-enemmistöisiä ja naisten osuus niiden jäsenistä on noussut vuodesta 2020.

Johtoryhmän sukupuolijakauma ammattikorkeakoulukohtaisesti



Karelia-ammattikorkeakoulu, Yrkehögskolan Arcada ja Yrkeskhögskolan Novia). Tämän lisäksi johtoryhmän jäsenet ovat lievästi (1–2 henkilöä enemmän) naisvoittoisia kolmessa ammattikorkeakoulussa (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Högskolan på Åland ja Lapin ammattikorkeakoulu). Muutamassa ammattikorkeakoulussa johtoryhmän jäsenet ovat sen sijaan huomattavan (yli 3 henkilöä enemmän) miesvoittoisia (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulu ja Poliisiammattikorkeakoulu) ja kolmessa ammattikorkeakoulussa lievästi (1 henkilö enemmän) miesvoittoisia (Centria-ammattikorkeakoulu, Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu). Yhdenkään ammattikorkeakoulun johtoryhmässä ei ole pelkästään miehiä eikä yhdenkään ammattikorkeakoulun johtoryhmän jäsenten sukupuolijakauma ole täysin tasainen. Kolmessa ammattikorkeakoulussa eroa on kuitenkin vain yhden henkilön verran eli johtoryhmän sukupuolijakauma on verrattain tasainen.

Yhteenveto ja keskustelu

Miesten osuus nousee mitä korkeammalle korkeakoulujen hallinto- hierarkiassa mennään.

*Rehtorin asema
on miesvaltaisin
toimi sekä
yliopistoissa että
ammattikorkea-
kouluissa.*

Korkeakoulujen hallintorakenteessa on havaittavissa selkeitä sukupuolijakaumia, jotka tuottavat eriarvoisuuksia hallinnossa. Kaiken kaikkiaan tulokset osoittavat, että miesten osuus nousee, mitä korkeammalle korkeakoulujen hallintohierarkiassa mennään (Friedhoff & Werner & Roman 2019: 74, 84; Härkönen 2020; Opetusministeriö 2006: 32; Tanhua 2020: 35).

Rehtorin asema on sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa tarkastellun aineiston miesvaltaisin toimi. Yliopistoissa rehtorin asema on muuttunut neljässä vuodessa jopa aiempaa miesvoittoisemmaksi: kun 69 prosenttia rehtoreista oli miehiä vuonna 2020, nyt heitä on 85 prosenttia. Miesten määrässä rehtoreina on siis tapahtunut huomattava, 16 prosentin lisäys. Ammattikorkeakoulujen rehtoreissa kehitys on ollut erilaista: kun miehiä oli 75 prosenttia rehtoreista vuonna 2020, nyt heidän määränsä on laskenut lievästi 71 prosenttiin.

Ammattikorkeakoulut eroavat yliopistoista siinä, miten vahvasti rehtorin toimi on miesvaltainen: yliopistoissa rehtorin toimi on vielä enemmän miesvoittoinen kuin ammattikorkeakouluissa. Tämä eroaa merkittävästi vuoden 2020 tilanteesta, jolloin yliopistojen rehtorin toimi (69 prosenttia miehiä) oli sukupuolijakaumaltaan tasa-arvoisempi kuin ammattikorkeakoulujen (75 prosenttia miehiä). Nyt ammattikorkeakoulujen rehtorin aseman sukupuolijakauma on tasa-arvoisempi. Tämä osoittaa, että ammattikorkeakoulujen rehtorin asemassa on tapahtunut aivan hienoista tasa-arvokehitystä, sillä vuodesta 2020 miesten osuus rehtoreista on laskenut 4 prosenttia, mutta yliopistojen rehtoreissa kehitys on ollut päinvastaista: miesten osuus rehtoreista on noussut 16 prosenttia. Tämä viittaa siihen suuntaan, että korkeakoulutuksessa tapahtuu sekä lisääntyvää eriarvoistumista että jonkinasteista tasa-arvokehitystä. Yliopiston rehtorin toimi on muuttunut yhä miesvaltaisemmaksi. Tämä saattaa osoittaa rehtorin toimen arvovalta-aseman nousua yleisesti verrattuna ammattikorkeakoulun rehtorin toimeen, joka mahdollisesti tasa-arvoistuu hitaasti sallien useampien naisten pääsyn virkaan. Yhteiskunnallisesti arvovaltaisimmat tehtävät ovat usein miesten hallitseamia (Kandiko Howson 2018; Charles 2005; vrt. kuitenkin Eriksson & Berglund & Nordlander 2022). Yliopistoissa myös dekaanin tehtävä on muuttunut miesvaltaisemmaksi osoittaen mahdollisesti samanlaista sukupuolittunutta arvovaltakehitystä. Miesten osuus dekaaneista on noussut neljässä vuodessa 60 prosentista nykyiseen 64 prosenttiin (vrt. Härkönen 2020: 8). Yliopistojen hallituksissa naisten osuus on sen sijaan noussut, ja ammattikorkeakoulujen hallituksissa se on pysynyt lähes ennallaan. Samalla molempien hallitukset ovat yhä yleisesti miesten hallitseamia toimielimiä.

Naisten osuus on kuitenkin noussut joillakin korkeakoulujen hallinnon rakenteilla. Yliopistoissa naiset ovat nousseet aiempaa useammin arvostettuun vararehtorin asemaan. Vuonna 2020 vararehtoreista 34 prosenttia oli naisia, nyt heidän määränsä on noussut 43 prosenttiin eli naisten osuus on kasvanut 9 prosenttia. Yliopistojen varadekaaneissa naisten osuus on noussut, jopa ylittänyt miesten määrän (49 prosenttia naisia vuonna 2020, nyt 53 prosenttia; 4 prosentin lisäys) kun taas ammattikorkeakouluissa samanlainen kehi-

tyskulku on tapahtunut vararehtorin (48 prosenttia naisia vuonna 2020, nyt 53 prosenttia, 5 prosentin lisäys) toimessa. Ammattikorkeakoulujen jo ennestään sukupuolijakaumaltaan lievän naisvoittoisissa (52 prosenttia naisia vuonna 2020) johtoryhmissä naisten osuus (nyt 60 prosenttia, 8 prosentin lisäys) on vahvistunut entisestään.

Korkeakoulujen hallinnon tehtävien sukupuolijakaumassa on tapahtunut muutoksia myös erilaisten vastualueiden sukupuolittumisessa. Vararehtorin asemassa miehet vastaavat lisääntyvässä määrin tutkimuksesta (73 prosenttia miehiä vuonna 2020, nyt 75 prosenttia miehiä, mikä on 2 prosentin nousu) sekä muista vararehtorin tehtävistä, pääasiallisesti yhteiskunnallisista tai kansainvälisistä suhteista (78 prosenttia miehiä vuonna 2020, nyt 82 prosenttia miehiä, 4 prosentin nousu). Naiset taas vastaavat vararehtoreina yhä useammin koulutuksesta (50 prosenttia naisia vuonna 2020, nyt 75 prosenttia naisia, huomattava 25 prosentin nousu). Samalla kun yliopistoissa yleisesti koulutusta arvostetumpi (Bird & Litt & Wang 2004: 198–199) tutkimuksen vararehtoraatti muuttuu hitaasti enemmän miesten hallitsemaksi tehtäväksi, naisten määrässä on tapahtunut huomattava lisäys koulutuksen vararehtorin toimessa, joka oli aiemmin sukupuolijaoltaan tasa-arvoinen toimi. Naiset pääsevät nousemaan arvostettuun vararehtorin asemaan, mutta vain koulutuksen vararehtoraattiin, joka on yliopistoissa yleisesti vähemmän arvostettu vararehtoraatti. Samaan aikaan yhteiskunnallisten tai kansainvälisten suhteiden hoitamiseen keskittyneen vararehtorin tehtävät ovat muuttuneet lisääntyvässä määrin miesten hoitamiksi. Tämä kehityskulku liittyy mahdollisesti yhteiskunnallisten ja kansainvälisten suhteiden merkityksen korostumiseen yliopistojen hallinnossa. Tiedevastaisuus ja tieteen aseman kyseenalaistaminen ovat lisääntyneet yhteiskunnassa yleisesti, mikä saattaa aiheuttaa lisää yhteiskunnallisen vaikuttavuuden paineita yliopistoille (vrt. Hartikainen 2020; Poutanen 2023; Väliaverron jne. 2022). Tähän viittaavat esimerkiksi viime vuosina yleistyneet työelämäprofessorit yliopistoissa: esimerkiksi Turun yliopisto palkkasi ensimmäiset työelämäprofessorit vuonna 2017 (ks. esim. Kuusisto & Veteläsuo 2024; Turun yliopisto).

Varadekaanin toimessa sukupuolittuneen tehtäväjaon kehitys sen sijaan on muuttunut tasa-arvoisemmaksi. Naisten osuus on noussut kaikissa varadekaanien tehtäväkategorioissa. Heidän määränsä on noussut 19 prosenttia tutkimuksen varadekaaneista (35 prosenttia vuonna 2020, nyt 46 prosenttia), 24 prosenttia yhteiskunnallisten vuorovaikutussuhteiden hoitamiseen keskittyneistä varadekaaneista (33 prosenttia vuonna 2020, nyt 57 prosenttia) ja 3 prosenttia jo ennestään naisille keskittyneestä koulutuksesta vastaavista varadekaaneista (55 prosenttia vuonna 2020, nyt 58 prosenttia). Varadekaanin tehtävä on muuttunut huomattavasti naisvaltaisemmaksi neljän vuoden aikana, ja tämä kehitys on hälventänyt sukupuolijakoa, jossa miehet ovat tutkimukseen ja yhteiskunnallisiin suhteisiin sekä naiset koulutukseen keskittyneitä varadekaaneja. Yliopistoissa varadekaanin toimi ja ammattikorkeakouluissa vararehtorin toimi ovat koko tarkastellun aineiston sukupuolijakaumaltaan tasa-arvoisimmat tehtävät (molemmissa 53 prosenttia naisia, 47 prosenttia miehiä).

Vararehtorin aseman lievä naisvaltaisuus ammattikorkeakouluissa muodostaa kiinnostavan vastakohdan niiden rehtorin aseman miesvaltaisuudelle. Tämä ero johtuu oletettavasti siitä, että vararehtorin vastuulla on usein opetus, joka on Suomessa vahvasti naisvaltainen ala (Opetushallitus 2019), ja jota arvotetaan yhteiskunnallisesti vähemmän kuin korkeakoulujen ylintä johtamista (vrt. Bird & Litt & Wang: 2004: 198–199). Naiset ovat kasvattaneet osuuttaan myös yliopistojen vararehtoreista, joissa miehet ovat edelleen enemmistönä. Samoin kuin ammattikorkeakouluissa naisten määrä yliopistojen vararehtoreina on lisääntynyt juuri koulutuksen saralla sekä varadekaanin toimessa. Kaiken kaikkiaan naiset ovat saaneet lisää edustusta korkeakoulujen hallinnossa, mutta eniten valtaa omaavat hallinnon rakenteet, rehtoraatti ja hallitus, yliopistoissa myös vararehtorin ja dekaanin toimet, ovat yhä vahvasti miesten hallitsemia. Naisten vahvempi asema hallinnossa on toteutunut yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa ensisijaisesti koulutuksesta vastaavina asiantuntijoina.

Samalla nämä kehityskulut viittaavat siihen, että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen hallinnon sukupuolijakaumat ovat yhä enemmän eriytyneissä toisistaan: ammattikorkeakouluissa naisten asema vahvistuu, mutta aivan korkein hallinto (rehtori ja hallitus) pysyy miesvaltaisena. Yliopistoissa naiset saavat lisää päätäntävaltaa hallituksessa vallan ytimessä, mutta silti keskeiset hallintorakenteen toimet pysyvät miesvaltaisina. Ainoastaan varadekaanin toimessa, joka on tässä tutkimuksessa tarkastellun hierarkian alin tehtävä, naiset ovat hienoisesti enemmistönä (53 prosenttia naisia).

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen sukupuolijakojen voimakkaampi eriytyminen heijastaa kiinnostavalla tavalla laajempia yhteiskunnallisia kehityskulkuja. Näiden lukujen perusteella ammattikorkeakouluista vaikuttaa tulevan lisääntyvässä määrin naisvaltainen,

Muutoksia on tapahtunut korkeakouluhallinnoissa eri vastualueiden sukupuolittumisessa.

mahdollisesti vielä enemmän käytännön opetukseen keskittynyt instituutio samalla, kun yliopistot edustavat tieteen ja tutkimuksen terävintä kärkeä ja ovat paljolti miesten hallinnoimia.

Tätä muutosta on hyödyllistä tarkastella suhteessa laajempiin sukupuolittuneisiin kehityskulkuihin suomalaisissa korkeakouluissa. Opetushallinnon tilastopalvelun vuosittaisen tiedonkeruun mukaan naiset ovat enemmistönä ylemmän korkeakoulututkinnon (60 prosenttia naisia vuonna 2023) ja tohtorintutkinnon (53 prosenttia naisia vuonna 2023) suorittaneista opiskelijoista. Yliopistojen ensimmäisellä uraportaalla (nuoremmat tutkijat ja tohtorikoulutettavat) heitä on lievästi vähemmän kuin miehiä (49 prosenttia naisia), mutta toisella, tutkijatohtoreiden uraportaalla, heidän määränsä hieman nousee (52 prosenttia). Yliopistonlehtorin kolmannella uraportaalla (49 prosenttia naisia) samoin kuin tuntiopettajissa (47 prosenttia naisia) sukupuolijakauma on vielä tasainen, mutta kaikkein ylimmällä, neljännellä, professorien ja tutkimusjohtajien uraportaalla, heidän määränsä putoaa huomattavasti (34 prosenttia naisia, 66 prosenttia miehiä). (Vipunen 2023). Yhdessä tämän tutkimuksen tulosten kanssa nämä luvut osoittavat saman kehityskulun, joka on todettu jo useissa aikaisemmissa tutkimuksissa sekä Suomessa (Opetusministeriö 2006: 32; Tanhua 2020: 35; Härkönen 2020: 9) että muualla Euroopassa (Friedhoff & Werner & Roman 2019: 74, 84): sukupuolten välinen eriarvoisuus korostuu korkeakoulumaailman huipulla. Mitä ylemmäs yliopistojen henkilöstörakenteessa mennään, sitä jyrkemmin naisten osuus putoaa.

Sama taipumus on havaittavissa ammattikorkeakoulujen henkilöstörakenteessa: kaikkein korkeimmat hallinnon tasot, hallitus ja rehtorin toimi, ovat miesvaltaisia muuten vahvasti naisvaltaisissa instituutioissa. Ammattikorkeakoulujen ylimmän hallinnon miesvaltaisuuteen vaikuttaa mahdollisesti ammattikorkeakoulujen läheinen sidos elinkeinoelämään. Ruostesaaren (2014) tutkimuksen mukaan vuonna 2011 vain 6 prosenttia elinkeinoelämän eliiteistä oli naisia, mutta nykyään luvut ovat nousseet. THL listaa, että vuonna 2023 suomalaisten pörssiyritysten hallituksissa naisten osuus oli keskimäärin 33 prosenttia, vuonna 2022 naisten osuus pörssiyritysten liiketoimintoja johtavista henkilöistä oli 14 prosenttia ja vuonna 2018 suurimpien listaamattomien yhtiöiden hallituksissa oli naisia 19 prosenttia. Myös yhtiöiden omistajina ja yrittäjinä naisia on selvästi vähemmän kuin miehiä. (THL; Maliranta & Nurmi 2019). Tämä liikemaailman miesvaltaisuus heijastuu ammattikorkeakoulujen ylimmässä hallinnossa.

Vaikka tämän tutkimuksen puitteissa ei ole mahdollista tehdä yksityiskohtaista vertailua yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen välillä siitä, missä määrin ne edustavat sukupuolijaoltaan hierarkisia tai tasa-arvoisia instituutioita, tutkimuksen tulokset antavat kuitenkin jonkinlaista tietoa korkeakoulujen välisistä eroista.

Yliopistoista Helsingin yliopisto on tasa-arvoisimmasta päästä, sillä sen rehtorina on nainen, ja sen hallituksessa, vararehtoreina sekä dekaaneina on naisia ja miehiä yhtä paljon. Varadekaaneissa naisia on selkeästi miehiä enemmän. Toinen verrattain tasa-arvoinen yliopisto on Lapin yliopisto, jonka rehtori on mies ja jonka hallituksessa on yhden hengen miesenemmistö, mutta sen vararehtoreina on kaksi naista, dekaanin toimi on lievän naisvoittoinen, ja varadekaanin toimi vahvasti naisvoittoinen. Myös Taideyliopisto on suhteellisen tasa-arvoinen. Sen hallitus on vahvasti naisvoittoinen, naisia ja miehiä on vararehtoreina yhtä paljon, mutta dekaanin ja varadekaanin toimet ovat lievän miesvoittoisia. Aalto-yliopisto on tämän aineiston perusteella kaikkein miesvaltaisin yliopisto. Sen rehtori on mies, sen hallituksessa on lievä miesenemmistö ja sen vararehtorin, dekaanin ja varadekaanin toimet ovat voimakkaan miesvoittoisia. Myös Hanken Svenska handelshögskolanilla ja Vaasan yliopistolla on vahvasti miesvoittoinen hallitus, ja Hanken Svenska handelshögskolanilla myös dekaanin toimi on vahvan miesvoittoinen, mutta sen vararehtoreissa on vain lievä miesenemmistö (varadekaaneja ei ole). Vaasassa on nainen rehtorina ja vararehtoreissa ja dekaaneissa on vain lievä miesenemmistö (varadekaaneja on vain yksi). Näissä tuloksissa ilmenee joitakin samanlaisia sukupuolijakaumia yliopistojen välillä kuin Sivistan vuoden 2022 tarkastelussa opetus- ja tutkimushenkilökunnan sukupuolijakaumasta yliopistoissa. Tutkimus- ja opetushenkilökunnaltaan Aalto-yliopisto on kaikkein miesvaltaisin (naisia 33 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilökunnasta) ja Lapin yliopisto kaikkein naisvaltaisin (naisia 63 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilökunnasta) yliopisto. (Sivista 2022). Kuten ammattikorkeakoulujen ylimmässä hallinnossa, Aalto-yliopiston vahva miesvaltaisuus liittyy mahdollisesti sen kytköksiin elinkeinoelämään ja teknologian aloille, joissa Suomessa on perinteisesti voimakas miesedustus (Lätti & Niiranen & Teräsahde 2021; Maliranta & Nurmi 2019; THL; ks. myös Kovaleva et al. 2023). Nykyinen talouden globalisaatio vielä vaikuttaa edistävän tätä suuntaa (Lindroos & Luomaranta & Nurmi 2019).

Ammattikorkeakoulujen välillä ei sen sijaan ole selkeitä eroja sen mukaan, mikä korkeakoulu olisi tasa-arvoisin ja mikä vähiten tasa-arvoinen. Joitakin sukupuolijakaumia

**Helsingin
yliopisto on
yliopistoista
tasa-
arvoisimmasta
päästä.**
*Myös Lapin
yliopiston hallinto
on verrattain
tasa-arvoinen.*

aineistosta kuitenkin löytyy. Esimerkiksi Satakunnan ammattikorkeakoulu on erityisen miesvoittainen, sillä sen hallituksessa on vahva miesenemmistö, sen rehtori on mies, sen vararehtoreina on kaksi miestä ja sen johtoryhmän jäsenet ovat huomattavan miesvoittoisia. Erityisen naismyönteisenä ammattikorkeakouluna erottuu esimerkiksi Högskolan på Åland, jonka rehtori on nainen ja jonka hallituksessa on lievä naisenemmistö, vararehtoreina ovat tasa-arvoisesti mies ja nainen, ja myös johtoryhmän jäsenissä on lievä naisenemmistö. Samalla kuitenkin myös ammattikorkeakoulujen korkeimmilla johtopaikoilla, rehtoraatissa ja hallituksessa, korostuu yleisesti miesvaltaisuus. Tämä mahdollisesti liittyy niiden vahvoihin työelämä- ja elinkeinoelämäyhteyksiin, joita painotetaan ammattikorkeakoulujen opetushenkilökunnan rekrytoinnissa (Böckerman & Haapanen 2019: 3). Muilta hallinnon osilta, eli vararehtorin ja johtoryhmän tehtävissä, ammattikorkeakoulut ovat kuitenkin naisten hallitsemia. Nämä ovat molemmat asemia, jotka ovat hallintohierarkiassa ensisijaista päätöksentekovaltaa käyttävien rehtorin ja hallituksen alapuolella. Vararehtorin ja johtoryhmän jäsenten toimilla on mahdollisesti myös läheisempi yhteys opettamiseen ja opiskelijoihin kuin muilla hallinnon osilla ammattikorkeakouluissa, ja siten tässäkin yhteydessä näkyy naisten yliedustus opetuksen ja pedagogian aloilla Suomessa (Tilastokeskus 2022; Melin & Saari 2019: 32; Opetushallitus 2019).

Muita syitä vahvaan miesedustukseen korkeakoulujen hallinnossa voi hakea esimerkiksi yliopistojen historiasta miesvaltaisina instituutiona (ks. esim. Helsingin yliopisto 2006). Ammattikorkeakouluilla ei kuitenkaan uudempina koulutuslaitoksina ole painolastinaan samanlaista pitkäaikaista sukupuolittunutta historiaa, mutta niidenkin ylin hallinto on vahvasti miesten käsissä. Aiemmassa tutkimuksessani (Härkönen 2020) erittelin syitä, jotka voivat liittyä naisten rakenteelliseen syrjintään korkeakoulujen hallinnossa. Näitä ovat esimerkiksi yliopistojen yleisesti hierarkkinen, sukupuolittunut rakenne (Kantola 2008), piilosyrjintä (Husu 2001; Kantola 2008), palkkatasa-arvon ongelmat (Diehl 2014: 140; OECD 2015, OECD 2020; O'Connor 2000: 215; Savigny 2014), miesten toimiminen ”portinvartija-asemissa” (Jauhola & Särämä 2016: 151; Husu & de Cheveigné 2010), sukupuolinen häirintä työpaikalla (Diehl 2014: 140; ks. myös Sahamies 2018) sekä naisten syrjäyttäminen epävirallisista verkostoista ja mentoroinnista (Diehl 2014: 140; Kantola 2008, 2015; Jauhola & Särämä 2016). Sukupuolittunut ikäsyrjintä (Kristjánsdóttir & Jyrkinen 2024; Jyrkinen 2014) saattaa myös olla merkittävä tekijä, sillä korkeimmille johtopaikoille nousee yleensä vasta hieman vanhempana, kun monenlaisia meriittejä on jo ehtinyt kertyä. Naisten akateemisia saavutuksia eri elämänvaiheissa kuitenkin verottavat työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeus ja vahvasti sukupuolittunut hoivavastuu sekä sukupuolittuneet strategiat tutkijoiden liikkuvuudessa (Nikunen & Lempiäinen 2020; Karjalainen 2017; Sutela 2015; Salmi 2006; Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009; Lehto & Sutela 2008). Näiden tekijöiden voi olettaa vaikuttavan naisten urakehitykseen ammattikorkeakouluissa, vaikka asiasta on varsin niukasti tutkimusta (ks. kuitenkin Mononen 2014).

Myös korkeakoulujen arjessa tapahtuvaan käytännön työhön ja työnjakoon sisältyy usein sukupuolittunutta eriarvoisuutta. Suuritoisimmat opetustyöt, ohjaaminen ja erilaiset hallinnolliset ja vapaaehtoistoimet, jotka ovat välttämättömiä yliopiston toiminnalle, mutta yleisesti näkymättömiä ja huonosti palkattuja, kasaantuvat tyypillisesti naisille (O'Connor 2000: 216; Bird & Litt & Wang 2004). Tämä vie aikaa ja energiaa pois tutkimuksesta, jonka perusteella uralla eteneminen ensisijaisesti tapahtuu.

Sukupuolittuneesta syrjinnästä on monenlaista haittaa naisten urakehitykselle. Naiset ovat miehiä useammin epävarmassa tai heikossa työmarkkinatilanteessa, he ovat miehiä useammin osa-aikatoisissa tai työskentelevät määräaikaisina työntekijöinä, heitä on enemmän työttömänä ja he työskentelevät harvemmin johtoasemissa (Bairoh 2016; Mariscal-De-Gante jne. 2023; Eurofound & European Commission Joint Research Centre 2021). Yliopistoissa naisten kiinnostuksen kohteita saatetaan vähätellä tai torjua, ja he voivat saada miehiä huonompaa ohjausta ja tukea opinnoissaan sekä opiskelijoina että nuorina tutkijoina (Kantola 2008; Jauhola & Särämä 2016). Heidän opinnäytetöitään voidaan arvottaa heikommin kuin miesten töitä (mt.).

Rakenteellisella syrjinnällä on myös psykologisia seurauksia. Naiset esimerkiksi kärsivät miehiä useammin ”huijarisyndroomasta”, eli kokevat olevansa urallaan vähemmän ansioituneita ja tehokkaita kuin miehet (Angervall & Beach 2020: 357; Coate & Kandiko Howson 2016; Leathwood & Read 2009; Lynch & Grummell & Devine 2012; Heslop et al. 2023). He ovat usein epävarmempia korostamaan omia saavutuksiaan työpaikan, ylennyksen tai tutkimusrahoituksen saamiseksi (Browning 2008; Howe-Walsh & Turnbull 2014; Probert 2005). Naiset myös sairastavat miehiä useammin stressiperäisiä sairauksia (Acker & Armenti 2004; Ikonen 2019: 11–12; Ventelä 2022; Työterveyslaitos 2022). Rakenteellisella sukupuolittuneella syrjinnällä on niin kauaskantoisia seurauksia, että se heijastuu jo nuorten tyttöjen tun-

**Vahva
miesedustus
korkeakoulujen
hallinnossa
voi liittyä
esimerkiksi
yliopistojen
historiaan
miesvaltaisina
instituutioina.**

temaan ahdistukseen ja epävarmuuteen omista menestymisen mahdollisuuksistaan, vaikka he pärjäävät yleisesti opinnoissaan poikia paremmin ja kouluttautuvat heitä pidemmälle (Vuorinen & Valkonen 2005: 31; Baker 2010; Ikonen 2019; Stevenson & Clegg 2012) sekä erityisesti nuorten naisten kokemaan työuupumukseen (Vartiainen 2023; Aalto 2019). Nuorten naisten tuntema huoli uramahdollisuuksistaan ei ole vailla todellisuuspohjaa: korkeakouluissa naisten on vaikeampi saada ylennys tai ylipäättään tulla palkatuksi virkaan (Savigny 2014).

Naisten uramahdollisuuksia voidaan tukea monin tavoin. Tasa-arvoinen, yhdenvertainen, läpinäkyvä rekrytointi, urakehitys ja palkkaus sekä työn ja perheen yhteensovittamista ja naisten sukupuolittuneen hoivavelvollisuuksien huomioimista ja jakamista tukevat toimet sekä korkeakouluissa että laajemmin yhteiskunnassa ovat tärkeitä tasa-arvoisien uramahdollisuuksien luomiseksi (Vuorinen-Lampila 2018: 142; Tanhua 2020: 32–42; Stadelman-Steffen 2008; Husu 2000; Kantola 2015). Mentorointiohjelmat nähdään tutkimuskirjallisuudessa erityisen tehokkaina tapoina välittää sisäpiirin tietoa, taitoa ja uramahdollisuuksia henkilöille, joilla muuten ei olisi pääsyä akateemisen eliitin suljettuihin verkostoihin (Baker 2010; Harris & Ravenswood & Myers 2013; Monroe et al. 2008). Muita kirjallisuudessa mainittuja naisten urakehitystä tukevia käytäntöjä ovat naisten keskinäiset tukiverkostot (esimerkiksi Helsingin tutkijanaiset ry) ja naisopiskelijoiden tukeminen tunnistamaan paremmin ansionsa urallaan (Stevenson & Clegg 2012; Breeze & Taylor 2018; Macoun & Miller 2014; Winchester & Browning 2015). Myös yhtäläisen painoarvon antaminen opetus- ja tutkimusansioille rekrytoinneissa ja ylennyksissä tukee naisten uramahdollisuuksia (Subbaye & Vithal 2017).

Tämän selvityksen perusteella havaittiin tarvetta jatkotutkimuksille. Tulevaisuudessa lisää tutkimusta tarvittaisiin esimerkiksi ulkomaalaissyntyisten työntekijöiden uramahdollisuuksista suomalaisissa korkeakouluissa, intersektionaalisista eriarvoisuuksista korkeakoulujen hallinnossa, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tehtävien laadullisesta eriytymisestä ja sukupuolijakauman merkityksestä tässä prosessissa, eri alojen sukupuolisegregaation vaikutuksista korkeakoulujen hallinnon sukupuolijakaumaan sekä niistä sukupuolittuneista seurauksista, jotka aiheutuvat korkeakoulujen lisääntyvistä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden paineista.

Tämä raportti tukee osaltaan tasa-arvoisempien toimintaympäristöjen luomista korkeakoulumaailmassa analysoimalla hallinnon sukupuolijakaumaa, osoittamalla sukupuolittuneita eriarvoisuuksia hallinnon rakenteissa sekä pohtimalla eriarvoisuuksien syitä, seurauksia ja laajempia kytköksiä suomalaisen yhteiskunnan kehityskulkuihin.

Kirjallisuus

Aalto, Henna 2019. Sumuisuus ja ahdistuneisuus valtaavat arjen: nuorten naisten kokemukset työuupumuksesta, siihen johtaneista syistä ja seurauksista. Henkilöjohtamisen pro gradu -tutkielma, johtamisen yksikkö, Vaasan yliopisto. <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/9341> (luettu 29.8.2024)

Acker, Sandra & Carmen Armenti 2004. Sleepless in Academia. *Gender and Education* 16 (1): 3-24.

Ahonen, Arto K. 2021. Finland: Success Through Equity—The Trajectories in PISA Performance. Teoksessa Nuno Crato (toim.) *Improving a country's education: PISA 2018 results in 10 countries.* Cham: Springer, 121-136.

Angervall, Petra ja Dennis Beach 2020. Dividing Academic Work: Gender and Academic Career at Swedish Universities. *Gender and Education* 32 (3): 347–326.

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.

Bird, Sharon; Jacquelyn Litt ja Yong Wang 2004. Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as "Women's Work". *NWSA Journal* 16 (1): 194–206.

Breeze, Maddie ja Yvette Taylor 2018. Feminist Collaborations in Higher Education: Stretched across Career Stages. *Gender and Education* 32 (3): 412–428.

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.

Böckerman, Petri ja Mika Haapanen 2019. Miten ammattikorkeakoulutus vaikuttaa menestykseen työmarkkinoilla? Akava Works artikkeli 3/2019. <https://akavaworks.fi/julkaisut/artikkelit/miten-ammattikorkeakoulutus-vaikuttaa-menestykseen-tyomarkkinoilla/> (luettu 29.8.2024).

Chance, Nuchelle L. 2022. Resilient Leadership: A Phenomenological Exploration into How Black Women in Higher Education Leadership Navigate Cultural Adversity. *Journal of Humanistic Psychology* 62 (1): 44–78.

Charles, Maria ja David B. Grusky 2005. Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men. Stanford: Stanford University Press.

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.

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.

Eurofound and European Commission Joint Research Centre 2021. European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure. European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (luettu 29.8.2024).

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.

Hartikainen, Jarno 2020. Perussuomalaiset moittivat Suomen Akatemian päätöstä rahoittaa holokaustitutkimusta – näin Akatemia kommentoi. *Helsingin Sanomat* 10.1.2020. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006368202.html> (luettu 28.8.2024).

Helsingin yliopisto 2006. Yliopiston historia: naiset yliopistossa. <http://www.helsinki.fi/yliopistonhistoria/yliopisto/nostot/naiset.html> (luettu 26.8.2020).

Heslop, Gabriela; Juliana Bonilla Velez; Erynne A. Faucett ja Cristina Cabrera Muffly 2023. *Understanding and Overcoming the Psychological Barriers to Diversity: Imposter Syndrome and Stereotype Threat*. *Current Otorhinolaryngology Reports* 11: 63–70.

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.

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.

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 & 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: Akademska Knjiga, 63–73.

Härkönen, Heidi 2020. Sukupuolijakauma korkeakoulujen hallinnossa. *Akava Works* 18.11.2020. <https://akavaworks.fi/julkaisut/artikkelit/sukupuolijakauma-korkeakoulujen-hallinnossa/> (luettu 29.8.2024).

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 Särnä 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.

Kandiko Howson, Camille B. 2018. Gender and advancement in higher education's prestige economy. Impact of Social Sciences Blog, London School of Economics, 22.5.2018. <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2018/05/22/gender-and-advancement-in-higher-educations-prestige-economy/> (luettu 21.8.2024).

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.

Karjalainen, Mira; Charlotta Niemistö ja Jeff Hearn 2017. "Pakko painaa pitkää päivää": työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa Jaana Parviainen; Taina Kinnunen ja Ilmari Kortelainen (toim.). *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino, 165–181.

Kohtamäki, Vuokko; Gaoming Zheng ja Nasrin Jinia 2024. Gender inequality in academic leadership: Bangladesh, China and Finland. *High Education Quarterly* 78 (1): 78–92.

Kovaleva Yekaterina; Sonja Hyrynsalmi; Andrey Saltan; Ari Happonen ja Jussi Kasurinen 2023. Becoming an entrepreneur: A study of factors with women from the tech sector. *Information and Software Technology* 155: 107110.

Kristjánsdóttir, Erla Sólveig ja Marjut Jyrkinen 2024. "You're just too old" - Embodiments of gendered ageism of highly educated women and experts: Nordic Academy of Management conference in August 2024 Extended abstract for Track 27, Leadership and Gender Dynamics – Towards Novel Openings.

Kuusisto, Aurora ja Maija Veteläsuo 2024. Hehkutetuista gineistä tunnettu mies valittiin elämystalouden työelämäprofessoriksi. Helsingin Sanomat 18.8.2024. <https://www.hs.fi/suomi/art-2000010647194.html> (luettu 27.8.2024).

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.

Lehto, Anna-Maija ja Hanna Sutela 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki, Tilastokeskus.

Lindroos, Pontus; Henri Luomaranta ja Satu Nurmi 2019. Gender equality and income distribution in foreign trade – globalization is a manly thing. Tieto & Trendit, Tilastokeskus. <https://www2.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/gender-equality-and-income-distribution-in-foreign-trade-globalization-is-a-manly-thing/?listing=simple> (luettu 28.8.2024).

Lynch, Kathleen; Bernie Grummell ja Dympna Devine 2012. New Managerialism in Education: Commercialization, Carelessness, and Gender. Lontoo: Palgrave Macmillan.

Lätti, Johanna; Sonja Niiranen ja Sini Teräsahde 2021. "We Treat Everyone Equally, but..." Finnish Engineering Teachers' Perceptions of Gendered Differences in Guidance and Counselling. European Society for Engineering Education (SEFI). <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/149422>. (luettu 22.8.2024).

Macoun, Alissa ja Danielle Miller 2014. Surviving (Thriving) in Academia: Feminist Support Networks and ECRs. *Journal of Gender Studies* 23 (3): 287–301.

Maheshwari, Greeni; Lizbeth A. Gonzalez-Tamayo ja Adeniyi D. Olarewaju 2023. An exploratory study on barriers and enablers for women leaders in higher education institutions in Mexico. *Educational Management Administration & Leadership* 0 (0): 1–17. <https://doi.org/10.1177/17411432231153295>.

Maliranta, Mika ja Satu Nurmi 2019. Business owners, employees, and firm performance. *Small Business Economics* 52 (1): 111–129.

Mariscal-De-Gante, Álvaro; Amaia Palencia Esteban; Sara Grubanov-Boskovic ja Enrique Fernandez Macias. 2023. Feminization, ageing and occupational change in Europe in the last 25 years. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2023/04, European Commission, JRC132328. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC132328> (luettu 29.8.2024).

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.

Melin, Harri ja Tiina Saari 2019. Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampereen yliopisto, 21–48.

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 11.9.2024).

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.

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/10.1787/5js-4q17gg540-en> (luettu 11.9.2024).

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 11.9.2024).

Opetushallitus 2019. Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/opettajat-ja-rehtorit-suomessa-2019> (luettu 28.8.2024).

Opetusministeriö 2006. Tutkijanuratyöryhmän loppuraportti, Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:13. Helsinki: Opetusministeriö.

Ouakrim-Soivio, Najat; Sirkku Kupiainen ja Jukka Marjanen 2017. Toimivatko oppilas- ja opiskelija-arvioinnin kriteerit? Oppiaineiden välinen ja sukupuolen mukainen vaihtelu perusopetuksen ja lukion päättöarvosanoissa ja arvosanojen yhteys nuorten oppiainevalintoihin. Teoksessa Virpi Britschgi ja Juhani Rautopuro (toim.) *Kriteerit puntarissa (Kasvatusalan tutkimuksia; No. 74)*. FERA Suomen kasvatustieteellinen seura, 81–117.

Parker, Patsy 2015. The Historical Role of Women in Higher Education. *Administrative Issues Journal* 5 (1): 3–14.

Poutanen, Mikko 2023. Turhauttava tiedekritiikki 2: Tutkimusrahoituksen arvostelu kertoo yhteiskunnan suunnanmuutoksesta. *Politiikasta.fi*. <https://politiikasta.fi/turhauttava-tiedekritiikki-2-tutkimusrahoituksen-arvostelu-kertoo-yhteiskunnan-suunnanmuutoksesta/> (luettu 28.8.2024).

Probert Belinda 2005. 'I Just Couldn't Fit in': Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. *Gender, Work and Organization* 21 (1): 50–72.

Ruostetsaari, Ilkka 2014. Vallan sisäpiirissä. Tampere: Vastapaino.

Sahamies, Miika 2018. Korkeakoulutettujen nuorten kokemuksia syrjinnästä työelämässä. Artikkelit 8/2018. Helsinki: Akava Works 16.4.2018. <https://akavaworks.fi/julkaisut/artikkelit/korkeakoulutettujen-nuorten-kokemuksia-syrjinnasta-tyoelamassa/> (luettu 29.8.2024).

Salmi, Minna 2006. Syntyvyys vai työllisyysaste. *Yhteiskuntapolitiikka* 71(4): 416–423.

Salmi, Minna; Johanna Lammi-Taskula & Johanna Närvi 2009. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

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

Sivista 2022. Tilastojulkaisu: yliopistot. Sivistystyönantajat ry. https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2023/04/Tilastojulkaisu_2022_yliopistot.pdf (luettu 29.8.2024).

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.

Suomen Akatemia 2022. Tieteen tila -tilastot: tutkimuksen henkilöstö. <https://www.aka.fi/globalassets/2-suomen-akatemian-toiminta/2-tietoaineistot/tutkimuksen-henkilosto.pdf> (luettu 29.8.2024).

Sutela, Hanna 2015. Pitkät työajat hankaloittavat perheen ja työn yhteensovittamista. *Tieto & Trendit* 30.10.2015. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/pitkat-tyoajat-hankaloittavat-perheen-ja-tyon-yhteensovittamista/?listing=simple> (luettu 22.8.2024).

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

Tereshchenko, Elizaveta; Ari Happonen ja Victoria Hasheela 2023. Barriers for Females to Pursue Stem Careers and Studies at Higher Education Institutions (HEI). A Closer Look at Academic Literature. *International Journal of Computer Science & Engineering Survey* 14 (1/2/3/4): 1–22.

THL. Sukupuolten tasa-arvo yritysjohtossa. Päivämätön. <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/valta-ja-paatoksenteke/sukupuolten-tasa-arvo-yritysjohtossa> (luettu 29.8.2024).

Tilastokeskus 2022. Työlliset muuttujina Ammattiryhmä, Vuosi, Tiedot ja Sukupuoli. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115r.px/table/tableViewLayout1/ (luettu 28.8.2024).

Tilastokeskus 2023a. Yliopisto-opiskelijat ja -tutkinnot (Kansallinen koulutusluokitus 2016) muuttujina Vuosi, Sukupuoli ja Tiedot. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_opiskt/statfin_opiskt_pxt_136b.px/table/tableViewLayout1/ (luettu 28.8.2024).

Tilastokeskus 2023b. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden määrä jatkoi kasvuaan vuonna 2023. <https://stat.fi/julkaisu/cln35ne7rakpr0cutwroh2nyp> (luettu 28.8.2024).

Turun yliopisto. Turun yliopiston työelämäprofessorit. Päiväämätön. <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/tyoelamaprofessorit> (luettu 23.8.2024)

Työterveyslaitos 2022. Alakohtaisia eroja työuupumuksessa ja työn imussa – näin omaa työhyvinvointia arvioidaan. Tiedote 13.10.2022. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/alakohtaisia-eroja-tyouupumuksessa-ja-tyon-imussa-nain-omaa-tyohyvinvointia-arvioidaan> (luettu 29.8.2024).

Vartiainen, Katja 2023. Nuorten naisten työuupumus. Opinnäytetyö, AMK Liiketalouden tutkinto-ohjelma huhtikuu 2023. Satakunnan ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/794383/Vartiainen_Katja.pdf?sequence=2&isAllowed=y (luettu 29.8.2024)

Ventelä, Anne 2022. Yhä useampi jää sairauslomalle ahdistuneisuuden vuoksi – miksi nuoret naiset ovat tilaston kärjessä? Sosiaalivakuutus.fi 1.9.222. <https://sosiaalivakuutus.fi/yha-useampi-jaa-sairauslomalle-ahdistuneisuuden-vuoksi-miksi-nuoret-naiset-ovat-tilaston-karjessa/> (luettu 29.8.2024).

Vipunen 2023. Henkilöstö. Opetushallinnon tilastopalvelu. <https://vipunen.fi/fi-fi/yliopisto/Sivut/Henkil%C3%B6st%C3%B6.aspx> (luettu 29.8.2024).

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.

Vuorinen-Lampila, Päivi 2018. Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuksia 33. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59547> (luettu 11.9.2024).

Vuorinen, Päivi ja Sakari Valkonen 2005. Ammattikorkeakoulu ja yliopisto yksilöllisten koulutustavoitteiden toteuttajina. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimusselosteita 25. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/44304> (luettu 11.9.2024).

Väliverronen, Esa; Tanja Sihvonen; Salla-Maaria Laaksonen ja Merja Koskela 2022. Branding the “wow-academy”: The risks of promotional culture and quasi-corporate communication in higher education. *Studies in Communication Sciences* 22 (3): 493–451.

