

## 9

# Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta

*Päivi Korvajärvi & Tuula Heiskanen*

SUKUPOULEN NÄKÖKULMA työelämään avaa ikkunoita moneen suuntaan. Lainsäädännössä ja politiikan teossa sukupuolten tasa-arvo painottuu naisten aseman edistämiseen. Usein sovellettu näkökulma on tarkastella tasa-arvoa numeerisesti. Toisenlainen näkökulma on tarkastella, mitä ovat kulttuuriset ymmärrykset sukupuolesta ja tasa-arvosta ja miten nämä ymmärrykset toimivat työelämässä. Luvussa tuodaan esille sukupuolten tasa-arvon tilaa työelämässä, sen muuttamisen mahdollisuuksia näistä eri näkökulmista ja erilaisia käsitteellisiä otteita sukupuolten tasa-arvon jäsentämiseen työelämässä. Luvussa lomitetaan toisiinsa sukupuolten tasa-arvon tutkimuksen empiirinen ja käsitteellinen kerroksellisuus.

## Johdanto: Tasa-arvoilmasto Suomessa

Työelämän tasa-arvon tutkimus on paljolti naisten syrjinnän ja sukupuolten eriarvoisuuden muodostumisen tutkimusta. Työelämän tutkimuksessa on aina ollut keskeistä puhe ja tutkimus muutoksesta ja muutoksen suunnista, toisin sanoen tulevaisuudesta, jota rakennetaan menneisyyden päälle. Siten tarvitaan visioita jostakin paremmasta tai ainakin uusista näkymistä toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Kun työelämään liitetään näkökulmaksi sukupuoli, voidaan edelleenkin puhua myös muuttumattomuudesta ja muuttumattomuuden ja muutoksen suhteiden tai dynamiikan tutkimuksesta

Keskustelu sukupuolen sisällöistä ja sukupuolistuneiden suhteiden seurauksista työelämässä Suomessa on moninaista. Yksi tarkastelunäkökulma on sellainen sukupuolten tasa-arvo, joka voidaan tehdä julkisuudessa numeerisesti näkyväksi. Sen seurauksena voi todeta Raija Julkusen (2010, 284) tavoin, että ”sukupuolten laskennallisesta tasapainosta on tullut yhä enemmän tasa-arvon synonyymi”. Kuitenkin numeroin voidaan osoittaa esimerkiksi, miten paljon suomalaiset palkkatyöntekijät kokevat sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää ja mikä on suomalaisten tilanne verrattuna muihin eurooppalaisiin maihin (Pietiläinen ym. 2018). Mitattavat numerot ymmärretään helposti olemassa oleviksi tosiasioiksi (Hyvärinen 2018) ja tässä mielessä sukupuolten tasa-arvon arviointi on osin teknistynyt numerotiedoksi, prosenteiksi ja määriksi. Samalla numerot ovat toki informatiivisia. Vuonna 2017 vain joka viides nainen arvioi, että naiset ja miehet ovat Suomessa tasa-arvoisia. Miehistäkin vain hieman vajaa puolet arvioi naisten ja miesten olevan tasa-arvoisia. (Tasa-arvobarometri 2018, 20–21.) Hallituksen vuosina 2016–2018 tekemien verotus- ja sosiaalietuuksien muutosten seurauksena tulojaan menettäneistä yli puolet (55 %) oli naisia ja tappiot olivat suurimmat alimmilla tulotasolla (Elomäki & Haataja 2018.) Numerot ovat myös olennaisia, kun arvioidaan tai ohjelmallisesti ohjataan sukupuolten tasa-arvon edistämistä.

Toisenlainen keskustelun suunta on tarkastella, mitä ovat kulttuurisesti yhteiset ymmärrykset sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta, ja miten

nämä ymmärrykset toimivat työelämässä. Silloin käsitellään sukupuolten suhteita ja sukupuolten tasa-arvoa sekä kulttuurisesti yhteisinä että yksilöllisinä kysymyksinä tai käytäntöinä. Kyse on vaikutelmista, kokemuksista, tuntemuksista ja rutiineista, jotka mielletään usein henkilökohtaisiksi ja jokaisen itsensä määrittelemiksi. (Korvajärvi & Kinnunen 1996.) Silti ne eivät useinkaan ole ainutlaatuisen yksilöllisiä kokemuksia, tunteita tai valintoja, vaan ne paljolti seuraavat yhteiskunnassa tai jossakin osakulttuurissa vallalla olevia käsityksiä tai toimintatapoja.

Vaikka koko lailla jokainen periaatteessa kannattaa sukupuolten tasa-arvoa, konkreettisista ehdotuksista ja toimenpiteistä on vaikea ja mahdotontakin päästä yksimielisyyteen. Sukupuolten tasa-arvo nähdään yhteisenä hyvänä (Julkunen 2010, 270), jolloin sen hyödytkin tulevat kaikille. Siten sukupuolten välisiä konflikteja väistetään ja ohitetaan. Sukupuolten konflikti työelämässä taas nousee esille yksittäistapauksissa, joissa keskiössä on joku henkilö, josta mediajulkisuus voi kohista oman aikansa. Nämä tapaukset voivat synnyttää oikeustapauksia, mutta ne eivät yleensä politisoidu kovin pitkäjänteiseksi toiminnaksi.

Tätä yleiskuvaa horjutettiin keväällä 2018. Kansalaisyhteiskunnan ja myös liike-elämän politisoitumisesta kertoo #metoo-kampanja, joka maailmalla on johtanut toimenpiteisiin. Myös Suomessa se on saanut aikaan työpaikkakohtaista mobilisaatiota ja selkeitä kannanottoja (esimerkiksi Seksuaalisen häirinnän nollatoleranssi 2018) sekä yksimielisen tuomion kansanedustajien eduskuntapuheissa. #metoo-kampanjan myötä keskustellaan paitsi naisiin kohdistuvasta seksuaalisesta ahdistelusta ja häirinnästä myös erityisesti taidealan nöyryyttävistä toimintakäytännöistä, jotka ovat kohdistuneet nimenomaan naispuolisiin esittäviin työntekijöihin. (#metoo, YLE 2018.)

Sukupuolten tasa-arvon tilaa työelämässä voi valaista myös politiikan tutkimuksen käsittein. Poliitiikan tutkimuksessa nähtiin kymmenkunta vuotta sitten kaksi tasa-arvopolitiikan suuntaa. Ne ovat sukupuolen valtavirtaistaminen ja yhdenvertaisuuden korostus. (Kantola & Outshoom 2007, 14–17.) Valtavirtaistaminen voidaan ymmärtää eri tavoin. Voi ajatel-

la, että työelämän tasa-arvon tulee perustua selkeään näyttöön. Kuitenkin esimerkiksi palkkaeriarvoisuuden todentaminen työpaikkatasollakin on osoittautunut vaikeasti todennettavaksi, vaikka naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero on pysynyt samalla tasolla pitkään. Selkeän näytön näkökulma on tuonut työpaikoille lainsäädännön myötä tasa-arvosuunnitelmat. Tasa-arvon kytkeminen osaksi työpaikan toimintaa ja osallistava toimijuus puolestaan voivat johtaa muutokseen paikallisesti. Onnistuessaan tämä taas voi hyvin toimia esimerkkinä tai mallina, jota voidaan soveltaa laajasti. Siten paikallinen muutos voi pitkällä tähtäimellä näkyä yhteiskunnallisten rakenteiden tasolla ja muuntua kaikkien hyväksymäksi sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuden korostus johtaa tarkastelemaan, miten sukupuoli kietoutuu muihin yhteiskunnallisiin eroihin ja miten esimerkiksi syrjintä voi kohdistua juuri tietynikäisiin naisiin, sekä nuoriksi että vanhoiksi luokiteltuihin naisiin (Viitasalo 2015; Pietiläinen ym. 2018) tai kuinka vaikkapa aasialaisten naisten työtä kauneushoidon alalla määrittää pikemminkin etninen tausta kuin sukupuoli (Kang 2013). Siten sukupuolten tasa-arvon sisältö laajenee ihmisten välisten erojen ja identiteettien kudemaksi, jossa on monenlaisia eriarvoisuutta tuottavia solmukohtia. Tämä edelleen mutkistaa sitä, miten arvioida sukupuolten tasa-arvon tilaa. Raija Julkusen (2016, 244) sanoin: ”Mitä erilaisempia miehet ovat keskenään ja naiset keskenään, sen vähemmän mieltä miesten ja naisten keskiarvojen vertaamisessa on.”

Tarkastelemme seuraavassa jaksossa työelämän tasa-arvokysymyksiä palkkaeron ja sen vähentämiseen esitettyjen toimenpiteiden valossa. Palkkaero liitetään usein työelämän eriytymiseen naisten ja miesten alueisiin. Palkkaeron vähentämiseen ovat tähdänneet samanarvoisen työn strategia ja toimintatutkimukselliset muutospyrkimykset.

## Palkkaero ja sen muuttaminen

### Segregaatio ja muutospyrkimykset

Näyteikkunana työelämän tasa-arvon tilaan toimivat yleensä palkkaukselliset erot ja yhtäläisyydet naisten ja miesten välillä. Suomi on sitoutunut kansainvälisiin sopimuksiin, jotka kieltävät sukupuolisyrittäjänsä (ILO 1958) ja asettavat tavoitteeksi saman palkan samanarvoisesta työstä (ILO 1951). Palkkaukselliseen tasa-arvoon liittyvät kysymykset ovat olleet työelämän tasa-arvopolitiikan ytimessä vuosikymmenestä toiseen (esim. Julkunen 2009). Naisten ja miesten palkkaerot ovat kaventuneet sekä EU-maissa että Suomessa hieman 2010-luvulla. Kuitenkin vuonna 2016 naisten ja miesten keskituntiansioiden ero oli 28 EU maassa hieman yli 16 prosenttia miesten eduksi. Suomessa tämä ero oli samaan aikaan melkein 17,5 prosenttia. (Eurostat 2018.) Kolmikantaisen työmarkkinajärjestöjen ja useiden ministeriöiden samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on pienentää palkkaeroa 12 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä (Samapalkkaisuusohjelma 2016).

Naisten ja miesten tehtävien eriytymisen omiksi alueikseen, eli sukupuolen mukaisen ammatillisen segregaation, katsotaan selittävän suuren osan naisten ja miesten välisistä palkkaeroista (Julkunen 2009, 16), vaikka liian yksioikoisista tulkinnoista varoitetaan (Gonäs & Karlsson 2006). Joka tapauksessa segregaation purusta on tullut keskeinen tavoite, kun tavoitteena on sukupuolen mukaisten palkkaerojen poistaminen. Segregoituneet työmarkkinat tarkoittavat niiden jakautumista sukupuolieron ja sukupuolen mukaisen hierarkian mukaan (Hirdman 1990). Tilastolliset analyysit osoittavat, että ammatit ja tehtävät ovat ensinnäkin jakautuneet Suomessa naisten ja miesten ammatteihin ja tehtäviin. Toiseksi naiset ja miehet sijoittuvat organisaatio-, palkkaus- ja arvostushierarkioissa eri kohtiin yleensä niin, että miehet ovat naisia ylempinä hierarkioissa. (Kolehmainen 1999.) Eurooppalaisessa vertailussa suomalaiset työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneita ammattaittain ja toimialoitain (2018 Report on Equality 2018, 62).

Kokonaiskuva yhteiskunnan rakenteellisena piirteenä naisten ja miesten erilleen sijoittumisesta horisontaalisesti ja vertikaalisesti on ollut varsin pysyvää aina 1950-luvulta lähtien (Anttalainen 1980; 1986). Vaikka kokonaiskuva näyttää pysyvältä, se ei ole pysynyt samanlaisena. Päin vastoin ammatillinen segregaatio on ollut ja on liikkuva. Aikavälillä 1950–1975 segregaatio vahvistui (mt.) ja vuosien 1970 ja 1990 välillä segregaatio on taas lievästi purkautunut (Kolehmainen 1999). Toimialoitain katsottuna vuosien 2004 ja 2014 välillä ei ole tapahtunut muutosta siinä, mitkä alat ovat naisten aloja, mitkä miesten aloja ja mitkä taas tasa-aloja, joissa 40 prosenttia työntekijöistä on jompaa kumpaa sukupuolta (Naiset ja miehet Suomessa 2005; 2007; 2014; 2016). Tilastokeskuksen ja Kelan tietoihin perustuen on esitetty, että vuonna 2015 vain joka kymmenes (10,2 prosenttia) palkansaajista työskenteli tasa-ammateissa (Missä Suomessa pesii... 2018). Työllisten naisten yleisimmät ammatit vuonna 2014 olivat hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, myyjä ja kauppiaat, opettajat ja muut ope-tusalan erityisasiantuntijat sekä terveydenhuollon asiantuntijat. Työllisten miesten yleisimmät ammatit olivat taas luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, kuljetustyöntekijät, rakennustyöntekijät ja konepaja- ja valimotyöntekijät mukaan lukien asentajat ja korjaajat. (Naiset ja miehet Suomessa 2016, 48–49.)

Ammatillisen segregaatian kokonaiskuva vaihtelee riippuen sen tarkas-telukulmasta. Segregaatian muutoksen suunnat nimittäin vaihtelevat eri työnantajasektoreilla, eri koulutustasoilla ja eri ikäisillä. Valtion työpai-koilla segregaatio on liudentunut jatkuvasti, mutta yksityisellä sektorilla liudentuminen on pysähtynyt 2000-luvulla. Kunnissa segregaatio on ollut tiukempaa kuin valtiolla tai yksityisellä sektorilla. Segregaatian tulevaisuuden kannalta on kiinnostavaa, että nuorimpien alle 30-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa naisten ja miesten eriytyminen ei ole tasaantunut. Päin vastoin vuonna 2010 sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen oli nuorilla työntekijöillä kaikkein selvintä. Nuoret naiset ja miehet tekivät sellaisia valintoja, joka vahvistivat ja toistivat sukupuolen mukaista ammatillista eriytymistä. Näin tapahtui erityisesti yksityisen sektorin teh-

tävissä. (Napari 2008; Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot 2008; Mikkeli 2013.)

Segregaation purkamiseen tähtääviä projekteja on toteutettu Suomessa ainakin 1980-luvulta lähtien, jolloin esimerkiksi toimintatutkimuksen keinoin pyrittiin vetämään tyttöjä fysiikan opetukseen (Räsänen 1996). Juuri koulutuksen piirissä on projektimaista toimintaa ollut paljonkin ja ne ovat voineet olla paikallisesti ja varsinkin lyhyellä aikajänteellä hyvin onnistuneita (Brunila & Ylöstalo 2015). Kuitenkaan yhteiskunnan työmarkkinarakenteen tasolla tilastoissa koulutusvalintojen muutokset eivät vielä näy. Siten yhteiskuntarakenteen näkökulmasta segregaatio näyttää jäykältä ja se erottaa naisten ja miesten työt toisistaan. Segregaation muutoksen vaikeutta kuvaa se, että samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on purkaa segregaatiota niin, että vuonna 2025 niinkin pieni määrä kuin viidennes palkansaajista toimisi tasa-aloilla ja siten neljä viidesosaa toimisi edelleen sukupuolen mukaan eriytyneillä työmarkkinoilla (Samapalkkaisuusohjelma 2016).

Palkansaajat arvioivat, että parhaiten sukupuolten tasa-arvo toteutuu juuri sellaisilla työpaikoilla, joiden sukupuolijakautuma on tasainen (Tasa-arvobarometri 2018, 64). Segregaation myötä rakentuu ammatillisen identiteetin ja sopivuuden alueita, joiden mukaan ihmiset tekevät valintoja ja joiden mukaan heitä ohjataan esimerkiksi työvoimakoulutuksessa toimimaan (Lyytinen & Kinnunen 2014). Nämä ”yhden sukupuolen” työnteon alueet voivat tarjota eräänlaisia sukupuolisovun paikkoja, joissa naisten ja miesten väliset erot ja hierarkiat eivät ole näkyvissä (Gherardi 1995, 15). Samalla näihin erotteluihin ovat juurtuneet myös työn tekemisen sisältöjen ja arvostusten kulttuuriset erot. Näistä eroista seuraa myös sukupuolen mukaisia ja naisia syrjiviä palkkaeroja. Ammatillisen segregaation olennaisin merkitys onkin sen kaikkalainen kulttuurinen läpäisevyys, itsestään selvyys ja siten muutoksen vaikeus.

## Samanarvoisen työn strategia

Toinen merkittävä toimintalohko, jolla on pyritty pääsemään kiinni palkkaerojen syihin, on ollut samanarvoisen työn strategia. Strategia sai vahvat puolestapuhujat vuonna 1990, kun työmarkkinoiden keskusjärjestöt asettivat työnarviointityöryhmän. Naisaktivistit sekä ammattiyhdistysliikkeessä että akateemisessa maailmassa olivat muokanneet maaperää asian edistämisen tarpeelle. Kansainväliset esimerkit erityisesti Kanadasta ja Pohjois-Amerikasta olivat luoneet uskoa siihen, että palkkauksellisia vääristymiä voidaan korjata siten, että työn sisältö ja vaatimukset tunnustetaan keskeisiksi palkan määrittäjiksi ja että ne arvioidaan luotettavalla arviointimethodilla. Työryhmän tehtäväksi määriteltiin: 1) selvittää käytössä olevia työn vaativuuden arviointimenetelmiä 2) selvitystensä perusteella tehdä ehdotuksia arviointimenetelmien kehittämiseksi ottaen erityisesti huomioon naisvaltaiset alat ja tehtävät 3) sekä lisäksi selvittää mahdollisuuksia toimialojen rajat ylittäviin työn vaativuusvertailuihin.

Työryhmän työ tapahtui julkisuuden valokeilassa ja julkisuutta hyväksi käyttäen (Heiskanen 1996). Erityisesti naisvaltaisilla aloilla oli paljon odotuksia työryhmän työlle, kuten eräs lehtiotsikkokin antaa ymmärtää: ”Työnarvioinnin uudistamisessa kytee naisten toivo” (emt., 201). Selvitystyö tapahtui tutkimusten tukemana. Kolmanteen tehtävään, eli toimialarajat ylittäviin vertailuihin työryhmällä ei ollut tarjota vastauksia. Sellaisen vertailun potentiaalistakin mahdollisuutta epäiltiin useissa kannanotoissa. Kuvaava on esimerkiksi teknisiä toimihenkilöitä edustavan työmarkkinajohtajan lausunto liittonsa lehdelle, jossa hän toteaa, että sellaisen mittarin löytäminen olisi Nobelin rauhanpalkinnon arvoinen, koska se ratkaisisi palkkakiistat tässä maassa ikuisiksi ajoiksi (mt., 198).

Työryhmän useamman vuoden työrupeaman aikana tehtäväksi anto osoittautui paljon vaikeammaksi kuin alun perin oli ajateltu. Odotusten ja saavutusten väliin jäi kuilu. Naisvaltaisten alojen toive päästä vahvasti kiinni naisten töiden aliarvostukseen jäi työryhmän tehtävärajauksen ulkopuolelle. Työryhmän loppuraportin julkistamistilaisuudessa suuren palkansaajajärjestön työmarkkinajohtaja totesi: ”Kolme vuotta on ollut tär-



keätä aikaa, on herättänyt keskustelua, hionut särmiä ja asenteita. Voidaan sanoa, että nyt se työ vasta kunnolla oikein alkaa. Tässä on tehty tutkimustyötä, pohjustettu myönteistä maaperää ja se varsinainen työ alkaa tämän jälkeen”. (Mt., 203.)

Työryhmä päätyi suosittelemaan, että työmarkkinaosapuolet käynnistäisivät toimintaa, joka edistää työn vaativuuden arvioinnin laatimista ja käyttöönottoa sopimusalaakohtaisesti. Jälkikäteisessä katsannossa voidaan todeta, että tämä tavoite on toteutunut. Sen sijaan naisten töiden aliarvostusta tuottavien käytäntöjen ja ajattelumallien jäljittämässä riittää miltei loputtomasti työsarkaa. Toiveet ja vaatimukset toimia naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi kohdistuvat vahvasti sekä työmarkkinajärjestöille että työnantajille. (Tasa-arvobarometri 2018, 25.)

## Toimintatutkimus tasa-arvoa edistämässä

Työelämän tasa-arvo on osoittautunut sekä tasa-arvopolitiikan että tutkimuksen valossa monisyiseksi asiaksi ja keinovalikoima havaittujen ongelmien poistamiseksi on tavoittanut vain joitakin syitä. Jotkin toimintatutkimukselliset hankkeet ovat valottaneet syiden kirjoa sellaisten työpaikkojen sisäisten prosessien ja käytäntöjen kautta, jotka asettavat naiset ja miehet erilaiseen asemaan (Drejhammar 2002; Heiskanen 2006; Meyerson & Kolb 2000).

Toimintatutkimuksen vahvuus työelämän tasa-arvotavoitteiden tukemisessa on siinä, että se asettaa tavoitteeksi käytäntöjen muuttamisen, jolloin käytäntöjä ylläpitäviä asiantiloja on mahdollisuus saada esille. Osallistava toimintatutkimus (Reason & Bradbury 2001) nojaa menettelytavoissaan vuorovaikutuksen voimaan. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen lähestymistapa (Gustavsen & Engelstad 1986) katsoo, että sekä toiminta organisaatioissa, että asioille annettavat merkitykset ovat olennaisesti riippuvaisia kommunikaatioprosesseista.

Lähestymistapa on kehittänyt metodeita, joiden avulla organisaatioiden ja työpaikkojen ongelmakohdista päästään puhumaan tutkimuksen

tukemana demokraattisessa hengessä ja muuttamaan käytäntöjä havaittujen ongelmien pohjalta. Lukuisat lähestymistavan tutkimukset ovat tuoneet esille, että työpaikkojen ja organisaatioiden ongelmat näyttävät erilaisilta eri ryhmien näkökulmasta. Sama koskee myös tasa-arvokysymyksiä. Erilaisten näkökulmien kohtauttaminen onkin lähestymistavan yksi pää tavoitteista. Lähestymistavassa on tiedostettu, että keskustelut ovat valtajärjestysten vaikutusten alaisia. Tätä ongelmaa on pyritty kontrolloimaan keskustelutilanteiden ryhmäajoilla, joilla on toisaalta luotu turvallisia keskusteluareenoita ja toisaalta pyritty varmistamaan, että näkökulmien kirjo saadaan esille ja yhteisten keskustelujen piiriin.

Seuraava esimerkki koskee työkonferenssia, johon osallistui kuusi suurta yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkaa (Leinonen & Heiskanen 2011). Kaikista oli mukana johdossa sekä asiantuntija- ja työntekijätehtävissä toimivia samoin kuin luottamusmiehiä ja työsuojeluvastaavia, miehiä ja naisia. Työkonferenssin tarkoituksena oli käynnistää työpaikkakohtaiset tasa-arvosuunnitelmat.

## Toimintatutkimuksellisella prosessilla tuettiin tasa-arvosuunnittelua

Keskustelijat joutuivat työnsä pohjaksi miettimään, mikä on tasa-arvosuunnitelmalla vaikutettavien asioiden piiri. Valtakunnalliset palkkaus-rakenteet määrittävät raamit paikallisille sovelluksille. Pohdintaa aiheuttanut kysymys oli, missä määrin ja millä keinoin ne antavat liikkumavaraa naisvaltaisten alojen palkkaerojen kaventamiseen. Keskusteluissa muistutettiin muun muassa, että työehtosopimukset määrittelevät minimiehdot eivätkä velvoita käyttämään esimerkiksi palkkataulukoiden alinta hinnoittelua. Samoin muistutettiin, että sopimukset mahdollistavat palkkaliukemien hyödyntämisen, jos vain tahtotilaa löytyy.

Joskin ulkopuolella neuvotellut rakenteet asettavat rajoja ja ehtoja niin paikalliset käytännöt voivat omalta osaltaan olla ylläpitämässä palkkauk-

sellista epätasa-arvoa. Seuraava esimerkki edellä mainitusta työkonferenssista valaisee yhtä sellaista tilannetta:

A: [J]os ajatellaan vastuuta ja muuta, hän ei sitä päällikkönimikettä ikinä saa mikä hänelle kuuluis. Nii vastaavista tehtävistä nii moni muu yksikön niin sanottu päällikkö vetää kyllä ihan erilaisen palkan ja kun ajattelee Leenan vastuualuetta, nii eihän se ole oikealla tasolla.

B: Nii ja ku ajattelee sitä mikä porukka sillä on.

C: [Nii, vedettävänä.

A: [Kyllä sillä on ihan selkeesti, mutta kun aikanaan on sanottu, että riittävästi on päälliköitä, niin niitä on, piste. Että kyllä siellä niinku on selkeesti tällaisia asioita, että täytyy tulla vähän vastaan niissä asioissa. [...].] (Omena-organisaation keskustelu). (Mt., 260–261.)

Nimitysasiat ja niihin liittyvät käytännöt tunnistettiin yhdeksi alueeksi, jota olisi tarpeen tarkastella työpaikan tasa-arvokysymysten yhteydessä. Esimerkki koskee yksittäisen työntekijän työpanoksen arvostamista, mutta naisten töiden aliarvostus tuli esille myöskin yleisempänä kysymyksenä, joka vaatisi työpaikkakohtaista huomiota ja toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Arvostuksen puutteen nähtiin olevan yhteydessä laajassa mielessä työelämän valtarakenteisiin, ”tää tämmönen patriarkaalinen malli, niin kyllä se monessa asiassa kävelee vastaan”, kuten eräskin puhuja asian kietytti.

Näkökulmien moninaisuus käydyissä keskusteluissa heijasteli paitsi puhujien sukupuolta ja asemaa työpaikoilla myös yleisemmin käsityksiä tasa-arvosta. Näkemysten taustalla oli tulkittavissa olevan ainakin kolmenlaisia tasa-arvoymmärryksiä (Ylöstalo 2011; Ylöstalo ym. 2012). Näitä olivat tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo sekä muitakin ulottuvuuksia kuin sukupuolta tarkasteleva moninainen tasa-arvo. Työelämän tasa-arvokeskustelun kentällä viime mainittu on uusin keskusteluhaara sekä tasa-arvotyön käytännöissä että teoriamuodostuk-

nessa (Heiskanen ym. 2018). Moninaisen tasa-arvon kysymyksiä on tarkasteltu tutkimuksissa intersektionaalisuus-käsitteen kautta, jolla on viitattu yhteiskunnallisten erojen, kuten sukupuolen, etnisyyden, seksuaalisuuden ja luokan leikkaamiseen toistensa kanssa, niiden erilaisiin risteämiin ja yhteisvaikutuksiin.

Seuraavassa siirrymme tarkastelemaan, miten sukupuolten tasa-arvo työelämässä on ymmärretty paitsi erilaisissa säädöksissä, myös miten se on jäsenetty tutkimuksellisesti, jossa samanlaisuudesta ja erilaisuudesta on paljon siirrytty erittelemään sukupuolten tasa-arvon moniperustaisuutta intersektionaalisella otteella.

## Sukupuolen ja sukupuolten tasa-arvon ymmärrykset

### Sopimukset, lait ja niiden toimeenpano

Tasa-arvosta piirtyy erilainen kuva riippuen näkökulmasta, joka asiaan otetaan. Näkökulmana voi olla esimerkiksi, sopimukset, lait, teoriat tai ihmisten arkiset ymmärrykset. Edelliset esimerkit antoivat väläyksiä ihmisten kokemuksista ja ymmärryksistä samoin kuin siitä, miltä tilanteet tilastojen valossa näyttävät. Tässä osassa siirrämme katseen tasa-arvon oikeudelliseen perustaan oikeuden täytäntöönpanoon tasa-arvopoliittisena ja työmarkkinallisena asiana.

Tasa-arvoa ja syrjinnänvastaista oikeutta säätelevät sekä kansalliset että Euroopan unionin ja kansainvälisen oikeuden sopimukset ja lait (Anttila 2013). Suomessa sukupuolten tasa-arvo palkkauksessa ja työn ehtoissa kuuluu perusoikeuksien piiriin: ”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään” (PL 731/1999 6. pykälä). Tasa-arvolaisissa (1986/609) ja siihen myöhemmin tehdyissä täydennyksissä on tarkempia säädöksiä

koskien muun muassa työnantajien velvoitteita sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämisestä ja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta.

Kun tasa-arvon ja samapalkkaisuuden tavoite on näinkin vahvasti lailla ja sopimuksilla säädetty ja kun tasa-arvopoliittista tahtotilaakin löytyy (Julkunen 2009), niin Milja Saaren (2016) tavoin on perusteltua kysyä, mikä asian edistämisessä on niin vaikeaa, kun tavoitetta ei ole saavutettu vuosikymmentenkään kuluessa. Saari lähestyy kysymystä pohtimalla kennellä tai millä taholla on vastuu tasa-arvoisesta työelämästä ja erityisesti samasta palkasta samanarvoisessa työssä. Vastuutahoja hän tunnistaa useita: virallisen tasa-arvopoliittikan, kolmikantayhteistyön hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä ja työpaikat.

Kunkin hallituksen laatimat tasa-arvo-ohjelmat ovat työväline, jolla toteutetaan tasa-arvolain velvoitteita ja samalla konkreettinen ilmaus tasa-arvopoliittikan tavoitteista. Työelämän tasa-arvoa käsittelevissä asioissa toteuttajina on nähty pääsääntöisesti työmarkkinajärjestöt ja työpaikat. Kuvattu työnarviointityöryhmä on esimerkki foorumista, jossa lain edellyttämää tasa-arvon edistämistyötä tehtiin samanarvoisen työn viitekehyyksessä. Ryhmän työ toi esiin joitakin vaikeasti ratkaistavia kysymyksiä, joita lakeihin kirjattujen tavoitteiden toteuttamisessa on. Erityisesti tämä koski työn vertailua eri toimialojen kesken, jonka työryhmä rajasikin lopulta tehtäviensä ulkopuolelle. Asiaan ei ole myöskään palattu sen jälkeen, vaan työarvioinnit tehdään sopimusalaakohtaisesti. Piilevänä asiana ryhmän työssä oli laaja kysymys naisten töiden aliarvostuksesta, jota ei otettu sellaisenaan asialistalle ja jonka kaikkia puolia työarvioinnin tekniset menettelyt eivät välttämättä tavoita.

Työelämän tasa-arvoa koskevat säädökset ja sopimukset konkretisoituvat työpaikkojen arjessa ja käytännöissä. Tasa-arvolaki asettaa tasa-arvon turvaamis- ja edistämisvelvoitteita työnantajalle. Tasa-arvosuunnitelmien laatiminen ja palkkakartoitukset ovat laissa määriteltyjä toimenpiteitä tasa-arvotyön tekemiseksi. Käytännössä sen kaltainen tasa-arvotyö tapahtuu yhteistyössä henkilöstön kanssa ja erilaisten vastuiden ja intressien risteävässä kentässä, kuten Saari (mt., 39) huomauttaa.

Työnantaja on vastuussa liiketoiminnan tuloksesta, jossa markkinoiden ehdot ovat ratkaisevassa roolissa. Työpaikalla henkilöstöä koskevien neuvotteluiden osapuolena ovat pääsääntöisesti luottamusmiehet, jotka ovat puolestaan tilivelvollisia jäsenille, jotka ovat heidät äänestäneet tehtävään. Työpaikan monien edistettävien ja neuvoteltavien asioiden joukossa tasa-arvokysymykset eivät yleensä nouse ensisijaisuuslistan kärkeen.

Tahtotilan puute ei kuitenkaan ole ainoa tai pääasiallinen syy työpaikkatasoisen tasa-arvotyön hitaudelle. Edellä käsitelty empiirinen esimerkkimme tasa-arvosuunnitelman laatimisesta toi esille seikkoja, jotka synnyttävät vaikeutta tarttua asiaan. Yksi pohdintoja aiheuttanut kysymys oli, mitkä asiat ylipäänsä kuuluvat tasa-arvosuunnitelman piiriin, toinen vaikea asia oli saada ote erilaisten töiden arvostuksesta, joka tuli esille myös työnarviointityöryhmän työssä. Taustalla oli tunnistettavissa myös laajempia kysymyksiä tasa-arvon erilaisista ymmärtämistavoista, joihin kytketty myös kysymys siitä, mitä roolia sukupuoli näyttelee työelämän käytännöissä ja ratkaisuissa.

## Samanlaisuutta ja erilaisuutta

Tasa-arvon käsittämistavoilla on vaikutusta tasa-arvopolitiikkaan ja käytännön tasa-arvotyöhön. Tasa-arvokäsitteen pohdintaa löytyykin vuosikymmenten ajalta erityisesti politiikan tutkijoilta (Kantola 2017; Kantola & Lombardo 2017). Yksi selkeästi erottuva keskustelulinja keskittyy tarkastelemaan tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina. Sen keskeisin sisältö on, että kaikkia ihmisiä tulisi kohdella samoihin sääntöihin ja kriteereihin tukeutuen riippumatta sukupuolesta (Squires 1999, 120). Keskustelun voimakkaimmat aallot ovat lähtöisin Pohjois-Amerikasta, jossa sen juuret tukeutuvat kansalaisoikeusliikkeeseen ja lainsäädännöllä turvattavaan yksilöiden ja ryhmien yhtäläiseen kohteluun. Käsitteet eivät ole kuitenkaan suoraan siirrettävissä maasta toiseen. Pohjoismaissa tasa-arvokeskustelun painopisteet ovat erilaiset kuin Pohjois-Amerikassa historiallisesti muotoutuneista tavoitteista ja käytännöistä johtuen. Esimerkiksi Suomessa

työelämän tasa-arvoa koskevissa asioissa työmarkkinajärjestöillä on ollut varsin painava rooli lainsäädännön rinnalla, mikä on vaikuttanut näkökulmiin ja painotuksiin.

Yhtäläiset oikeudet ja syrjimättömyys kuuluvat ihmisoikeuksien piiriin ja tasa-arvon käsittäminen yhtäläisinä oikeuksina on helposti perusteltavissa oleva lähtökohta. Kriittinen keskustelu on kuitenkin nostanut esille ongelmia, joihin käsitteen käyttö yksinomaisena ohjenuorana voi johtaa. Monesti käytännön sovellukset yhtäläisten oikeuksien tasa-arvosta ovat kohdistuneet yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoamiseen sukupuolesta riippumatta. Kritiikin mukaan mahdollisuuksien hyödyntäminen ei ole pelkästään yksilöllisten valintojen asia, vaan hyödyntämisen tiellä voi olla myös esteitä, jotka eriytyvät sukupuolen mukaan ja joihin olisi niin muodoin kiinnitettävä huomiota (Kantola ym. 2012, 9–11).

Toinen pääasiallinen kritiikin kärki kohdistuu yhtäläisten oikeuksien tasa-arvon takana olevaan käsitykseen sukupuolten samankaltaisuudesta ihmisinä. Riskinä on nähty, että ihmisten samankaltaisuutta korostava näkemys häivyttää tosiasialliset erot naisten ja miesten välillä ja päätyy käytännön tilanteissa vertaamaan kaikkia miehiseen normiin. Kritiikin esittäjät ovatkin tarjonneet tilalle sukupuolieroon rakentuvaa tasa-arvon käsitettä. Käytännön tasa-arvotyössä näkemystä on sovellettu esimerkiksi pääasiallisesti naisille kohdennetuissa erityistoimissa, kuten sukupuoli-kiintiöissä. Välittävänä siltana näiden erilaisten tasa-arvokäsitteiden voidaan pitää Joan Scottin ehdotusta. Hänen ajattelunsa mukaan tasa-arvo ei edellytä samanlaisuutta vaan päinvastoin erojen olemassaolon tunnistamista ja tietyissä tilanteissa erilaisten pitämistä samanveroisina (Scott 1988, 44).

## Risteävät erot

Tuoreimpana tulokkaana tasa-arvokeskusteluun on keskustelu intersektionaalisuudesta ja sen kanssa osin päällekkäisenä keskustelu moniperustaisesta syrjinnästä. Keskustelussa on suunnattu huomiota siihen, että monet

yhteiskunnalliset luokittelut, kuten sukupuoli, luokka-asema, ikä, terveys ja etnisyys jäsentävät ihmisten asemia yhteiskunnallisen toiminnan kentillä ja vaikuttavat yhdessä niin, että syntyy alistuksen ja vallan paikkoja. Tieteellinen keskustelu on ollut monipolvista ja painotukset ovat vaihdelleet muun muassa sen mukaan, onko keskustelijalla yhteiskuntatieteen, politiikan tutkimuksen tai kulttuuritutkimuksen ote asiaan (Karkulehto ym. 2012). Yhdistävänä asiana on kuitenkin näkemys siitä, että huomion kiinnittäminen pelkästään yhteen yhteiskunnalliseen eroon, kuten sukupuoleen, antaa liian yksipuolisen kuvan silloin, kun yhteiskunnallinen asema muovautuu monen tekijän samanaikaisesta vaikutuksesta (Rodriguez ym. 2016).

Intersektionaalisuuskäsite on levinnyt Yhdysvalloista, jossa sen otti käyttöön Crenshaw (1989) tutkiessaan mustien naisten kokemaa sortoa, laajalle metodologiseksi ohjenuoraksi monenlaiseen tutkimukseen (McCall 2005). Työelämän tutkimuksen suuntaan osuva avaus on tullut Joan Ackerilta (2006). Hän kritisoi intersektionaalisuuden viitekehyksessä tehtyjä analyysejä liiallisesta painotuksesta yhteen tai toiseen yhteiskunnalliseen ryhmään sen sijaan, että huomio olisi niissä monimutkaisissa ja toisiaan ruokkivissa ja ristiriitaisissa prosesseissa, jotka tuottavat eriarvoisuutta. Hän on ottanut käyttöön käsitteen epätasa-arvoisuuden hallinnan järjestelmä (*inequality regimes*), jolla hän tarkoittaa löyhästi toisiinsa liittyviä käytäntöjä, prosesseja, toimintoja ja merkityksiä, jotka synnyttävät ja ylläpitävät luokkaan, sukupuoleen ja rotuun liittyviä eriarvoisuuksia tietyssä organisaatiossa (mt., 443).

Ackerin ajattelusta virikkeitä saaneena Heiskanen ym. (2018, myös Otonkorpi ym. 2015) ovat jäljittäneet epätasa-arvoisuuden hallinnan järjestelmiä puolustusvoimissa. Tutkimuksessa tuli esiin toisistaan poikkeavia näkemyksiä tasa-arvon tilasta organisaatiossa. Sukupuolella, ammatillisella asemalla, iällä ja sillä työskentelikö sotilas- vai siviilitehtävissä, oli kaikilla merkitystä siinä, millaisena tasa-arvo näyttäytyi, mutta ei kuitenkaan yksioikoisesti. Esimerkiksi koulutus- ja urajärjestelmän vuoksi hierarkkinen asema ja ikä olivat sidoksissa toisiinsa. Jako sotilas- ja siviiliäm-



matteihin erotteli kokemuksia mutta ei samalla tavalla miehillä ja naisilla. Ikä ja sen mukanaan tuomat palvelusvuodet olivat eduksi sotilastehtävissä niillä, jotka kuuluivat urakiertojärjestelmän piiriin, mutta eivät välttämättä tuoneet etua siviileille eivätkä kaikille sotilastehtävissä toimivillekaan. Siviilitehtävissä sukupuoli ja ammattiryhmä yhdessä erottelivat tasa-arvokokemuksia. Tasa-arvonäkökulmasta katsoen sosiaalisten asemien kirjo oli moniulotteisempi kuin puolustusvoimien viralliset jaot ja organisaatiokaaviot näyttävät. Tutkimuksen järjestämissä keskusteluryhmissä tuli näkyväksi, että sosiaaliset asemat ovat muovautuneet paitsi organisaation virallisten prosessien myös epävirallisten käytäntöjen ja merkityksenantojen kautta.

Intersektionaalisuutta käsittelevässä kirjallisuudessa paljon keskustelua aiheuttanut kysymys on ollut, mitä yhteiskunnallisia eroja pitäisi sisällyttää mukaan toisaalta tieteelliseen tutkimukseen ja toisaalta lakeihin ja säädöksiin (Yuval-Davis 2006). Erityistä huolta on kannettu siitä, mitä seuraa, jos moniperustaisen syrjinnän ajatus omaksutaan ilman erityistä huomiota sukupuoleen (Thorvaldsdottir 2007; Verloo 2006). Esimerkiksi puolustusvoimissa kokonaiskuva tasa-arvosta ilman sukupuolen huomioon ottamista olisi jäänyt vajavaiseksi, vaikka myös muilla jaoilla oli merkitystä. Melkein puolet naisista piti tasa-arvon tilaa epätydyttävänä, kun miehistä samalla tavalla kriittisiä oli kymmenen prosenttia.

Seuraavassa jatkamme pohtimalla työelämän sukupuolistavien käytäntöjen käsitettä näkökulmana ajattelumalleihin ja rutiinimaisiin toimintatapoihin, jotka saattavat olla tasa-arvovajeiden taustalla. Esillä ovat sukupuolen kahtiajaon pulmat, työelämän yksilöllistyminen ja henkilökohtaistuminen, työelämän rodullistaminen ja työelämän mielenhallinnan keinot. Lopuksi esitämme ajankohtaisia kysymyksiä sukupuolten tasa-arvon tutkimiselle työssä.

## Sukupuolistavat käytännöt, yksilöllisyys ja rakenteet

Sukupuolten tasa-arvo tai sukupuolen käsitteellistäminen työelämässä on tutkimuksessa nojannut pääasiallisesti kahtiajakoiseen käsitykseen sukupuolesta. Segregaation näkökulma on tästä hyvä esimerkki (McDonald 2016), samoin palkkaerojen näkökulma. Kuitenkin ainakin pohjoisamerikkalainen tutkimus sukupuolesta työelämässä on jo pidempään tunnistanut sukupuolen korjaukset ja niiden seuraukset työelämässä (Schilt & Connell (2007), tai laajemmin ylipäättänsä ajatuksen, että sukupuolten rajat voivat olla liikkuvia (West & Zimmerman 1987). Suomessa sukupuolirajojen suhteellisuutta ja sukupuolen moninaisuutta on käsitelty työelämään liittyen vain vähäisesti (Lehtonen 2014). Kuitenkin juuri sukupuolten tarkkojen rajojen kyseenalaistaminen ja sen tutkimus on tuottanut paljon käsitellyn ja käytetyn tutkimusotteen, sukupuolen tekemisen (*doing gender*) (West & Zimmerman 1987). Sen mukaisesti kaikkein olennaisinta on arvioida, miten ja millaisin käytännöin sukupuoli sekä muodostuu että se muodostetaan milloin feminiiniseksi ja milloin maskuliiniseksi. Millaisin toimin ihmiset vakuuttavat ja haluavat vakuuttaa toisilleen, että he edustavat jotakin sukupuolta, joskaan ei välttämättä yhtä kahdesta sukupuolesta (West & Zimmerman 2009)? Tämä näkökulma, samoin kuin näkökulma sukupuolten performatiivisuuteen (Nentwich & Kelan 2014), sisältävät hyvin mahdollisuuden tutkia sukupuolten moninaisuutta, mutta toistaiseksi sukupuolten moninaisuus ja siitä seuraavat eriarvoisuudet työelämässä ovat olleet hyvin vähäisesti esillä.

Sukupuolen kahtiajakaisuuden perustellusta kritiikistä huolimatta sukupuolten kahtiajakoon perustuva tilastotieto antaa kuvan yhteiskunnan sukupuolistuneista rakenteista ja niiden muutoksista pitkällä aikavälillä (Kinnunen 2019). Kuitenkin jos pyritään horjuttamaan sukupuolten kahtiajakaisuuteen perustuvaa eriarvoisuutta, olennaista on tarkastella, miten eriarvoisuudet muodostuvat arjen käytännöissä. Eri tahojen toiminta työssä ja työpaikoilla on vahvasti kytkeytynyt muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan ja sen painotuksiin, ja siten myös segregaation kaltainen kahtiajakaisuus toimii perustana sille, miten työt organisoidaan eri ihmisille.

Tähän sisältyy sukupuolistavia käytäntöjä, joissa on mukana – usein rutiininomaisesti – ajattelumallit siitä, mikä sopii kenellekin, missä tehtävissä tarvitaan feminiinistä otetta ja missä maskuliinista otetta, ja mitä asiakkaiden oletetaan toivovan erilaisissa palveluissa toimivan työntekijän feminiinisydestä tai maskuliinisuudesta. Sukupuolistavat käytännöt toimivat juuri ajattelumalleina ja rutiinimaisina toimintapoina, mutta myös tietoisesti harkittuina toimintatapoina (Martin Yancey 2004; Korvajärvi 2011). Sukupuolistavat käytännöt ovat moniuotteisia. Koulutusvalinnat tai sukupuolen mukaan eriytyneille aloille suuntautuminen on yleensä itsestään selvä rutiini. Samalla rutiinit ovat käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka jäävät sanallistamatta.

Sukupuolen mukaisen segregaaation uusiutuminen voidaan esittää yksilöllisinä valintoina kuten Helsingin Sanomat (9.9.2018) otsikoi: ”Arvot ohjaavat sukupuolia eri aloille”. Voidaan myös ajatella, että miehet ja naiset työntekijöinä ovat tietynlaisia. Esimerkiksi liikuntapalveluissa on muodostunut naisten ja miesten tehtäviä sillä perusteella, että naisilla on miehiä parempi rytmitaju. Yrittäjä ja liikunnanohjaaja (nainen) voi perustella asiaa tyyliin: ”... niistä [miehistä] ei ehkä ole niin paljon vetään tanssitunteja, tai rytmiin kun pitäisi liikkua musiikin mukaisesti, niin se on haastavaa. Sille ei vaan voi mitään, että siinä naiset ovat parempia.” (Koivunen ym. 2018, 23.) Tästä syystä ryhmäliikuntaa ohjaavat paljolti naiset ja miehet taas toimivat erilaisissa valmennustehtävissä (mt.). Asiakassuhteiden dynamiikka ja kuvitellut naisten ja miesten ostopäätökset sisältävät sukupuolistuneita käytäntöjä ja siten naiset ja miehet asiakkaina ovat tietynlaisia. Silloin tavaroihin ja markkinoitaviin tuotteisiin on istutettu sukupuoli mukaan (Korvajärvi 2009). Esimerkiksi mainostoimistoissa harkitaan tarkkaan, minkälaisin kirjaimin ja värein mainostetaan vaikkapa traktoreita tai meikkituotteita. Art director (mies) kuvasi tilannetta seuraavasti: ”Jos me tehdään isoja koneita, niin sitten käytetään todennäköisesti vähän paksumpaa tekstityyppiä ... jos tehdään vaikka meikkiesimerkkiä, niin se on kapeaa ja laihaa ... se on hienostuneempaa, kun taas traktoripuolessa on vahvaa ja voimakasta.” (Koivunen ym. 2018, 22–23.)

Sukupuolistavaksi käytännöksi voi nimittää myös Sipilän hallituksen kilpailukykysovimusta, jonka seurauksena naisvaltaiset julkisen sektorin alat menettivät lomarahojaan huomattavasti (Elomäki & Haataja 2018). Se on hyvä esimerkki sanoittamattomasta ja silti hyvin sukupuolistuneesta päätöksestä. Perusteltu ehdotus sukupuolitietoisesta budjetoinnista on sukupuolistava käytäntö, joka on sanoitettu ja joka pyrkii yhteiskunnalliseen muutokseen (Elomäki & Ylöstalo 2018).

Näitä esimerkkejä voi nimittää myös totunnaisiksi käytännöiksi, tasa-arvon kannatukseksi ilman omakohtaista toimintaa, tietoiseksi naiselisuuden tai miehisyyden korostukseksi ja tietoiseksi toiminnaksi eriarvoisuuksien purkamiseksi (Jokinen 2005, 55). Sukupuolistavat käytännöt eivät aina palaudu nais- tai miessukupuoleen siten, että feminiiniseksi ymmärrettävä toimija olisi aina nainen ja maskuliiniseksi ymmärrettävä toimija olisi aina mies.

Sukupuolistaviin käytäntöihin juurtuu jatkuvasti aineksia työelämän muutoksista ja siitä, mitä työelämässä vaaditaan. Kuitenkaan aina ei ole helppoa arvioida, mikä on työelämän muutosten seurausta sukupuolen kannalta ja minkälaiset muutokset taas nojaavat sukupuolistuneisiin käytäntöihin. Yksi paljon esillä ollut vaatimus on työelämän yksilöllistyminen tai henkilökohtaistuminen. Työelämän vaatimukset ovat yksilöllistyneet. Työhön sisältyy osaamisen lisäksi itsensä kehittämistä, muokkaamista ja markkinointia. Myös työhön liittyvät eriarvoisuudet, kuten sukupuolistunut eriarvoisuus tai työuupumus, oletetaan kohdattavaksi yksilönä ja yksilöllisenä ruumiina (Mäkinen 2012; Rikala 2016).

Yksilöllistyminen ei koske vain työn tekoa ja työssä toimimista, vaan työhön suuntautumista ylipäätensä. Yksilöllisyyden arviointi alkaa jo rekrytoinnista. Rekrytointikonsultit nojaavat tunteisiinsa ja vaistoihinsa ja tekevät – omien sanojensa mukaisesti – esityksiään työhön valittavista henkilöistä ”perstuntumalta” (Kinnunen & Parviainen 2016). Samalla on kerrottu (esimerkiksi Helsingin Sanomat 28.5.2017), että tekoälyä käytetään rekrytointien tukena ja viiden vuoden sisällä tekoäly tekisi varsinaisia rekrytoitejakin. Jo nyt tekoäly voi tehdä hakijoille henkilökohtaisen

palautteen hakijasta. Työntekijöiden arvioinnissa on liikkeellä siis hyvin erisuuntaisia käytäntöjä: sosiaaliseen arvioon perustuva vaistomainen perustelu, ja tekoälyn poimima informaatio vaikkapa ilmeistä ja äänensävyistä videohaastatteluissa. Ensimmäinen mainittu vaikuttaa helposti intuitiiviselta ja satunnaiselta ja jälkimmäinen taas hyvinkin tosiasioihin perustuvalta. Toistaiseksi on kuitenkin olemattoman vähän tietoa siitä, minkälaiset sukupuolistuneet ajattelun mallit toimivat suositusten ja tekoälyn algoritmien taustalla. Algoritmithan ovat ihmisten suunnitteleimia ja siten myös kulttuuristen normien muovaamia.

Toisenlainen, joskin yksilöllistymiseen liittyvä, työelämän vaatimus on monenlaiset mielenhallinnan keinot ja välineet. Näyttää siltä, että uusliberalistiset ajatukset ja uusliberalismi mukaan lukien talouskuri suuntaavat ihmisten mieltä. Siten työntekijöiden mielen hallintaan sisältyy myös nykykapitalismin valtasuhteita. On nimittäin väitetty, että uusliberaalissa taloudessa jopa onnellisuus ja optimismi ovat asioita, joita edistetään monin teknologioin liikkeenjohdon taholta ja koulutuksessa. Onpa jopa väitetty, että myönteinen ajattelu ja onnellisuus on suorite, jossa ihmiset tuottavat tietynlaisia emotionaalisia tiloja samoin kuin kuntosalilla muokataan tiettyä lihasryhmää (Binkley 2011). Toisenlaisiakin näkökulmia on esitetty. Niiden mukaisesti pyrkimys onnellisuuteen voi olla tapa vastustaa materiaalisia tulevaisuuden arvoja ja samanaikaisesti se voi olla myös sopeutumisen strategia (Davies 2015).

Onnellisuus näytti olevan nuorten aikuisten tavoitteena muutama vuosi sitten myös Suomessa. Suomalaisen haastateltavien onnellisuus sisälsi yleensä toiveen jonkinlaisesta tavallisesta elämästä, johon kuuluivat koulutusta vastaava työ, kohtuullinen toimeentulo ja perhe. Samalla onnellisuus tarkoitti jotakin omakohtaista, autenttista ja kokonaisvaltaista elämää, jossa päämääränä oli ajaton onnellisuuden tunne, työn ja muun elämän sopusointu tyyliin ”minulle on tärkeää olla onnellinen sisäisesti, eikä niin, että joku ulkopuolinen tulee sanomaan, että olet onnistunut elämässä siitä ja siitä syystä”. Kun haastatteluissa puhuttiin menestyksestä, mielenhallintakin vaikutti sukupuolistuneelta. Nuoret naiset sanoivat, että heidän

piti pyrkiä myönteiseen orientaatioon, esimerkiksi ”kaikki riippuu itsestä ja niin sen pitääkin olla. Oma asenne pitää olla kohdallaan” tai ”uskon myönteiseen asenteeseen, pitää olla myönteinen, jotta onnistuu”. Nuoret miehet taas olivat naisia optimistisempia ja sanoivat luottavansa itseensä ja olevansa toisia nuoria aikuisia parempia, esimerkiksi tyyliin ”minulla ja kavereillani [IT-alalla] on tunne, että tyyppi, joka tietää, mitä tekee, ei päädy työttömäksi”. (Nikunen & Korvajärvi, ilmestyy.) Tulevaisuuden sukupuolten tasa-arvon kannalta voi kysyä, mitä siitä seuraa, jos juuri nuoret naiset sisäistävät sellaisen yksilöllisen asenteiden kehittämisen mielentilan, jota juuri uusiliberaali arvomaailma olettaa kunnollisille kansalaisilleen ja työntekijöilleen. Silloin naisia arvioitaisiin osana osaamisen taloutta, mutta ei sukupuolisen oikeudenmukaisuuden kannalta (Julkunen 2016, 249).

Lopetamme nostamalla esille ajankohtaisia kysymyksiä sukupuolten tasa-arvon tutkimiselle työssä.

## **Työn tulevaisuus, tasa-arvo ja sukupuoli – haasteet tutkimukselle**

Yhteiskunnan sukupuolistuneet rakenteelliset jaot – kuten ammatillinen segregatio tai sukupuolen mukaiset hierarkkiset erot – ja rakenteellinen eriarvoisuus muodostuu ja muodostetaan sukupuolistavissa käytännöissä, joissa nivoutuvat yhteen yhteisiksi oletetut kulttuuriset ajattelumallit ja niiden mukainen tai niitä vastustava toimintatapa, minuudet ja tunteet. Samanaikaisesti yksilöllisen ainutlaatuisuuden vaatimus asettaa myös sukupuolen yksilölliseksi ja ainutlaatuiseksi. Silloin ohitetaan se, minkälaisen sukupuolistuneiden käytäntöjen virrassa jokainen on pakotettu toimimaan. Samoin ohitetaan se, minkälaisiin vakiintuneisiin ja syvälle juurtuneisiin sukupuolijakoihin yksilölliseksi ainutlaatuisuudeksi ajateltu toiminta ja osaaminen kiinnittyy.

Sukupuolten tasa-arvossa kutoutuvat yhteen työelämä, politiikka ja talous. Ne ovat toisistaan erottamattomia. Silti keskusteltaessa sukupuolten

tasa-arvosta työelämässä pysytellään useimmiten työelämän rajojen sisällä, samoin kuin politiikan tutkimuksessa pysytellään politiikan teossa tai talouden tutkimuksessa talouden alalla. Keskustelun ja tieteenalojen (olete-tut) rajat aitaavat keskustelua ja sukupuolten tasa-arvon monisäikeisyyttä turhankin paljon. Erityisesti talouden asiantuntijuus ja talouspolitiikka on onnistunut pitämään sukupuolinäkökulmat niille ulkopuolisina. Saman-aikaisesti kuitenkin juuri talouspolitiikan ratkaisuille voi olla tasa-arvovajeita suurentavia, mutta myös niitä poistavia vaikutuksia. (Elomäki 2018.)

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on hyvin mahdollista sekä julki-suuden voimin, poliittisin toimin että työpaikoilla. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on yhtäaikaisesti monitasoista ja monimuotoista, ja keskeisiä ovat keskustelun kautta muodostettavat tavoitteet, joihin jokainen työpaikalla voi sitoutua. Se perustuu samanaikaisesti muodolliseen hallin-nolliseen päätöksentekoon ja kulttuuristen arvostusten muutoksiin.

Tutkimukset osoittavat, että keskeistä on hahmottaa, minkälaisesta tasa-arvosta kulloinkin puhutaan, mitä arvostetaan ja minkälaisien eriarvoisuuksien poistamiseen tähdätään. Kuitenkaan yhtä ja oikeaa tasa-arvoa ei silti ole olemassa. Sen sijaan sukupuolten tasa-arvoa työelämässä voidaan edistää ymmärtämällä se kysymykseksi sukupuolten yhtäläisistä oikeuk-sista, sukupuolten välisistä eroista tai kysymykseksi moninaisista eroista, joista sukupuoli on yksi ero muiden joukossa. Näillä kaikilla on paikkansa tasa-arvotyön edistämisessä. Samoin sukupuolten tasa-arvon edistäminen sekä yhteiskunnan rakenteiden näkökulmasta että työyhteisöjen ja yksi-löiden tasolla kietoutuvat yhteen ja tukevat toinen toisiaan. Sukupuolten tasa-arvo on kokonaisuus, jossa eri osaset vaikuttavat toisiinsa sukupuolten tasa-arvoa edistäen, mutta paradoksaalisesti myös joskus sitä estäen tai hi-dastaen. (Ylöstalo ym. 2012.)

Niinpä sukupuolten tasa-arvolle on mahdollisuuksia. Kuitenkin työ-paikkatasolla mahdollisuudet esimerkiksi työnarviointiin voivat jäädä käyttämättä. Vaikka organisaatiot väittävät noudattavansa työn arvioin-nin hyviä käytäntöjä ja sopimuksia, tosiasiansa niin ei tehdä. Sen sijaan pää-tökset voivat perustua yhteiseen kulttuuriseen ymmärrykseen siitä, mikä

on sopiva palkka tietyissä tehtävissä. Muodollinen palkkausjärjestelmä ja sen toteuttamisen tavat voivatkin olla ristiriidassa keskenään. Koskinen Sandberg (2017) havaitsi, että neuvotteluprosesseihin sisältyi itsestään selviä käytäntöjä, jotka tuottivat palkkauksellista eriarvoisuutta sukupuolten välille. Näitä palkkausjärjestelmiin sisällyttäviä käytäntöjä olivat esimerkiksi miesten tekemien töiden korkeampi arvostus, sukupuolen tekeminen näkymättömäksi sekä vahva ja kyseenalaistamaton sukupuolten mukainen segregaatio. Toinen esimerkki käyttämättömistä mahdollisuuksista on tasa-arvosuunnitelmat. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat voivat jäädä suppeiksi ja niiden laatimisen prosessissa henkilöstön osallistaminen voi jäädä vähäiseksi. On merkillistä, että peräti 40 prosenttia palkansaajista ei tiedä, tai heidän tietoonsa ei ole tullut, onko heidän yli 30 henkilön työpaikallaan tällainen tasa-arvolain mukainen suunnitelma vai ei (Tasa-arvobarometri 2018, 79). Tällaisessa tilanteessa joutuu kysymään, onko sukupuolten tasa-arvo jokin ylimääräinen ja väistettävissä oleva asia työpaikoilla? Miten työnantajien, liikkeenjohdon, työntekijöiden tai asiakkaiden etu ei olisi työntekijöiden ihmisoikeuksien edistäminen länsimaisessa demokratiassa?

Myös naisten poliittiset organisaatiot ovat olleet suhteellisen toimetomia. Talouskuri koskettaa vahvasti työelämää ja erityisesti se koskettaa julkisen sektorin suhteellisen matalapalkkaisia vaikkakin koulutettuja naisia, jotka ovat joutuneet kilpailukyvyyn nimissä luopumaan lomarahoistaan ja siten osasta ansiotuloistaan. Tästä huolimatta naisliikkeiden vastarinta on jäänyt heikoksi ja hitaaksi. Sen sijaan suomalaisessa hallituspolitiikassa korostuvat talouden ensisijaisuudet ja siten politiikka on muuttunut kysymyksiksi taloudesta (Adkins ym. 2018). Tämän on osoitettu johtuvan paljolti siitä, että naisten poliittiset organisaatiot ovat kiinnittyneet likeisesti poliittisiin puolueisiin ja valtiovaltaan. Samalla on esitetty, että tämä tilanne on antanut tilaa ammattiyhdistysliikkeelle ja erityisesti sosiaalisen median välityksellä tapahtuvalle organisoitumiselle ja kampanjoinnille. (Elomäki & Kantola 2017.) Vastarintaa ja kamppailua esimerkiksi parempien palkkojen puolesta käydään aloittain ja ammattittain. Yhtenä kevään 2018



esimerkkinä tästä ovat pääkaupunkiseudun lastentarhaopettajien mielenosoitukset (Koskinen-Sandberg 2018). Vaikuttaa siltä, että työpolitiikassa sukupuolipolitiikka ei olekaan tavanomaisen poliittisten organisaatioiden hallussa. Sen sijaan sukupuolipolitiikan työelämässä ovat ottamassa pisteittäiset ja paikalliset kamppailut, joiden organisointuminen tapahtuu sosiaalisessa mediassa. Tämä näkyy laajemminkin sukupuolipolitiikassa, jossa sosiaalisen median kautta organisoitu toiminta on tuonut valtavasti näkyviin huumorin, ilon ja ironian avulla sukupuolten eriarvoisuuksien toistoa (Feministinen Ajatushautomo Hattu).

Tutkimuksen tehtävänä on paljastaa sukupuoleen juurtuneita itsestään selvyiksi. Mutta tutkimukselle ja tutkijalle saman tyyppisen asioiden toisto ja samanlaisuuksien löytäminen erilaisista työelämään liittyvistä prosesseista ei ole antoisaa, jollei tutkimuksesta seuraa mitään toimenpiteitä, ajattelumallien muutoksia ja tuoreita käsitteellisiä kiteytyksiä. Kuitenkin tutkimuksellinen tavoite ja intohimo on etsiä ja löytää uudenlaisia kysymyksiä ja kehitellä uudenlaisia käsitteellisiä välineitä sukupuolen esillä pitävään yhteiskunta-analyysiin. Siksi sukupuolten tasa-arvon tutkimus tarvitsee kumppaneita kuten mediaosaajia, dramatisoijia, taiteilijoita tai kuvittajia, jotka osaavat elävöittää tutkimustuloksia ja tuoda esille ajatuksia ja tunteita, joilla voi vaikuttaa työelämän instituutioiden toimintaan ja työntekijöiden elämään. Sukupuolten väliset eriarvoisuudet työelämässä eivät synny vain työelämässä. Siksi varsinkin työelämän tutkimuksen on syytä laventaa aluettaan ja eritellä niitä käsityksiä ja jäsennyksiä kuten vaikkapa raskaus, äitiys, isyys tai vanhemmuus, jotka ovat liukuneet osaksi työelämän käytäntöjä ja työssäkäyntiä ja jotka ovat jatkuvasti esillä ja joita pidetään rajoitteina esimerkiksi rekrytointitilanteissa (Naisten kohtaama syrjintä on yleistä 2018).

Maahanmuuttajien palkkatyön ja yritystoiminnan sukupuolistunut sisältö ja sukupuolten mukaiset eriarvoisuudet ovat yksi esimerkki siitä, että palkkatyötä ja yritystoimintaa arvioidaan suhteessa muuhun elämään ja olettamuksiin maahanmuuttajien tilanteesta. Monet yhteiskunnalliset luokittelut ja uskomukset alkaen kielestä ja kielen oppimisesta, pukeutu-

misesta, ihonväristä, ruumiillisuudesta, kansallisuudesta, hoivasta, koulutuksesta ja työkokemuksesta ovat sukupuolistuneita. Joan Ackerin (2006) epätasa-arvoisuuden hallinnan järjestelmä on yksi mahdollisuus tutkia empiirisesti, kuinka suomalainen työelämä on rodullistettua ja sukupuolistunutta ja minkälaisia kerroksia tästä löytyy. Ottamalla lähitarkasteluun maahanmuuttajien työelämysuhteita, sukupuolittuneita ja sukupuolistavia rodullistuneita käsityksiä (Näre 2012; 2018), voi myös avata valkoisuuden leimaamia käsityksiä työelämästä ja työelämän sukupuolistuneista prosesseista. Voi kysyä, mitkä ovat ne saranakohdat ja paikat, joissa työ ja työelämä samanaikaisesti sukupuolistuvat ja rodullistuvat? Mitä se kertoo sukupuolistuneista eriarvoisuuksista?

Yhteiskunnassa on menillään prosesseja, jotka usein ymmärretään ulkoapäin tuleviksi vääjämättömiksi reunaehdoiksi kuten robotisaatio, tekoäly, digitalisaatio, alustatalous, ilmastonmuutos ja sen seurauksena lisääntyvät muuttoliikkeet, ja globalisaatio tai immateriaalinen tuotanto. Lisäksi esillä ovat erilaiset mielenhallinnan ja ihmisten tekemien, vapaaehtoisten ja pakotettujen, valintojen kysymykset: yhtäältä intensiivinen palkkatyöorientaatio ja toisaalta samanaikainen yrittäjyysorientaation edistäminen sekä tietoisuus kokoaikaisten ja vakinaisten työsuhteiden vähenemisestä; yhtäältä samanaikainen ihmisten välinen kilpailu ja toisaalta vaihtoehtoisten yhteisöllisyyksien rakentaminen; ja näihin muutoksiin yhtäältä sopeutuvien minuuksien ja toisaalta niitä vastustavien minuuksien muovautuminen. Nämä eivät ole toisistaan erillisiä muutossuuntia, vaan ne ruokkivat ja tukevat toinen toisiaan.

Mitkä sitten olisivat sukupuolten tasa-arvoa kärkenään pitävän tutkimuksen käytännöt? Jotta tutkimus ei uuvu toistoon esimerkiksi aina uudelleen löydettävistä sukupuolten välisistä palkkaeroista, se tarvitsee yhteistoiminnallisia kumppaneita, jotka pystyvät herättämään koskettavia tunteita sekä toivottavista että vältettävistä ajattelun ja toiminnan malleista. Sukupuolten tasa-arvon puutteellisuuksia ja sukupuolten eriarvoisuuksia on helppo löytää. Esimerkiksi on selvää, että digitalisaatioon on upotettu – monesti tahattomasti – sukupuolikäsityksiä, jotka voivat olla

eriarvoistavia. Mutta mitä olisivat sellaiset tunteet, kokemukset ja kertomukset, joissa sukupuolten tasa-arvo aidosti edistää paitsi hyvää elämää myös sekä viihtyvyyttä että tuottavuutta työssä? Miten sukupuolten tasa-arvosta puhuminen ei olisi aina ongelma, vaan myös mahdollisuus, jota tutkimuksen käytännöt ja tutkijat voisivat edistää ilolla? Minkälaisissa sukupuolistuneiden ja rodullistettujen talouden ja politiikan valtasuhteissa tämä olisi mahdollista?<sup>1</sup>

## Viitteet

- 1 Kiitämme osuvista kommenteista professori Antti Saloniemeä.

## Lähteet

- Acker, J. 2006. Inequality regimes, class, gender and race in organizations. *Gender & Society* 20, 4, 441–464.
- Adkins, L., Kortesoja M., Mannevuori, M. & Ylöstalo, H. 2017. Experimenting with price: crafting the new Social contract in Finland. *Critical Sociology*, doi.org/10.1177/0896920517740614, 1–14.
- Anttalainen, M-L. 1980. Naisten työt – miesten työt. Sukupuolen merkitys ammatillisessa koulutuksessa sekä eri alojen ja ammattien sukupuolirakenteen kehitys ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Valtioneuvoston kanslia.
- Anttalainen, M-L. 1986. Sukupuolen mukaan kahtia jakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- Anttila, O. 2013. Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrjinnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.
- Arvot ohjaavat sukupuolia eri aloille 2018. Helsingin Sanomat 9.9.2018.
- Binkley, S. 2011. Happiness, positive psychology and the program of neoliberal governmentality. *Subjectivity* 4, 4, 372–398.
- Brunila, K. & Ylöstalo, H. 2015. Challenging gender inequalities in education and in working life – a mission impossible? *Journal of Education and Work* 28, 5, 443–460.
- Crenshaw, K. 1989. Demarginalizing the intersection of race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum 140, 139–167.
- Davies, W. 2016. The happiness industry. How the government and big business sold us well-being. Verso: London and New York.
- Drejhammar, I.-B. 2002. Organisationsutveckling och jämställdhet i tre företag. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 8, 1, 31–46.
- Elomäki, A. 2018. Kohti feministisempää talouspolitiikkaa. Seitsemän askelta kohti tasa-arvoa edistävää ja syrjimätöntä talouspolitiikkaa. Helsinki: Kalevi Sorsan säätiö. Impulsseja. <http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2018/03/Elomäki-Feministisempää-talouspolitiikkaa-VALMIS-WEB.pdf> (luettu 9.5.2018).
- Elomäki, A. & Kantola, J. 2017. Austerity and feminist resistance in Finland: between established women's organisations and new movements. Teoksessa J. Kantola & E. Lombardo (toim.) *Gender and the economic crisis in Europe: politics, institutions and intersectionality*. Basingstoke: Palgrave, 231–55.

- Elomäki, A. & Haataja A. (toim.) 2018. Vero- ja etuusmuutosten vaikutus sukupuolten taloudelliseen tasa-arvoon. Teoksessa A. Elomäki & H. Ylöstalo (toim.) Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 52/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 19–56.
- Elomäki, A. & Ylöstalo, H. (toim.) 2018. Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 52/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Eurostat 2018. Gender pay gap in unadjusted form. [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_05_20) (luettu 12.9.2018).
- Feministinen Ajatushautomo Hattu. <http://www.hautomohattu.fi/> (luettu 26.5.2018).
- Garfinkel, H. 1967/1984. *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; Cambridge: Polity Press.
- Gherardi, S. 1995. *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage.
- Gonäs, L. & Karlsson, J. 2006. Gender segregation: divisions of work in post-industrial welfare states. Aldershot: Ashgate.
- Gustavsen, B. & Engelstad, P. H. 1986. The design of conferences and the evolving role of democratic dialogue in changing working life. *Human Relations* 39, 2, 101–116, doi.org/10.1177/001872678603900201.
- Heiskanen, T., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M. & Ylöstalo, H. 2018. Gender issues on change agenda – practicing intersectionality in action research. *Gender, Work and Organization* 25, 3, 459–474, doi.org/10.1111/gwao.12072.
- Heiskanen, T. 2006. Gender issues in action research: implications for adult education. *International Journal of Lifelong Education* 25, 5, 519–533.
- Heiskanen, T. 1996. Tiedon paikka sukupuolistuneiden käytäntöjen muuttamisessa. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 191–210.
- Heiskanen, T. 1997. Comparable worth as social problem solving. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered practices in working life*. Lontoo: MacMillan, 174–187.
- Hirdman, Y. 1990. Genussystemet. Julkaisussa *Demokrati och makt in Sverige. Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm: SOU 1990, 44, 73–114.

- Hyvärinen, M. 2018. Väärin kysytty! Journalismi ja ”faktojen” tuotanto kyselytutkimuksilla. *Alusta!* 20.8.2018. <http://alusta.uta.fi/artikkelit/2018/08/20/vaearin-kysytty-journalismi-ja-faktojen-tuotanto-kyselytutkimuksilla.html> (luettu 16.9.2018).
- ILO 1951. Samanarvoisesta työstä naisille ja miehille maksettava sama palkka. 100/1951.
- ILO 1958. Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä. 111/1958.
- Jokinen, E. 2005. *Aikuisen arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. 2009. *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Julkunen, R. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2016. Sukupuoli valtiollisen politiikan kohteena. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) *Sukupuolikysymys*. Gaudeamus: Helsinki, 231–256.
- Kang, M. 2013. What does a manicure have to do with sex? Racialized sexualization of body labour in routine beauty services. Teoksessa C. Wolkowitz, R. L. Cohen, T. Sanders & K. Hardy (toim.) *Body/sex/work. Intimate, embodied and sexualized labour*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 160–174.
- Kantola, J. 2017. Tasa-arvopolitiikan suunta muuttui. *Politiikasta* 11.9.2017 <http://politiikasta.fi/tasa-arvopolitiikan-suunta-muuttui/> (luettu 11.9.2019).
- Kantola, J. & Lombardo, E. (toim.) 2017. *Gender and the economic crisis in Europe: politics, institutions and intersectionality*. Lontoo: Palgrave Macmillan.
- Kantola, J. & Nousiainen, K. 2008. Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhdistämisestä. *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 21, 2, 6–21.
- Kantola, J. & Outshoom, J. 2007. Changing state feminism. Teoksessa J. Outshoom & J. Kantola (toim.) *Changing state feminism*. Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan, 1–19.
- Kantola, J. Nousiainen, K. & Saari, M. 2012. Johdanto. Tasa-arvosta ja sen toisin lukemisesta. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 7–27.
- Karkulehto, S., Saresma, T., Harjunen, H. & Kantola, J. 2012. Intersektionaalisuus metodologiana ja performatiivisen intersektionaalisuuden haaste. *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 25, 4, 17–28.

- Kinnunen, M. 2019. Sosiologian lupaus. *Sosiologia* 56, 1, 79–91.
- Kinnunen, T. & Parviainen, J. 2016. Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 59–75.
- Koivunen, T., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen M., Heiskanen, T. & Korvajärvi, P. 2018. Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot. *Työraportteja* 100. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. *Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990*. Tutkimusraportteja 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- Korvajärvi, P. 2009. Attracting customers through practicing gender in call-centre work. *Work, Organisation, Labour and Globalisation* 3, 1, 131–143.
- Korvajärvi, P. 2011. Practicing gender neutrality in organizations. Teoksessa E. L. Jeanes, D. Knights & P. Yancey Martin (toim.) *Handbook of gender, work and organization*. Chichester: John Wiley, 231–243.
- Korvajärvi, P. & Kinnunen, M. 1996. Lopuksi. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 233–240.
- Koskinen-Sandberg, P. 2017. Intertwining gender inequalities and gender-neutral legitimacy in job evaluation and performance related pay. *Gender, Work & Organization* 24, 2, 156–170.
- Koskinen-Sandberg, P. 2018. Lastentarhanopettajien palkat, palkkakartelli ja #eileikkirahaa -kansanliike. *Politiikasta.fi* <http://politiikasta.fi/?s=Paula+Koskinen+Sandberg> (luettu 13.5.2018).
- Lehtonen, J. 2014. Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 12, 3, 302–308.
- Leinonen, M. & Heiskanen, T. 2011. Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämisessä. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Vantaa: Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja, 248–275.
- Lyytinen, S. & Kinnunen, M. 2014. Työt loppuivat – segregaatio jatkuu. *Sukupuoli, segregaatio ja työmarkkinat Itä-Lapissa. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 12, 3, 227–243.
- Martin Yancey, P. 2004. Practicing gender at work: future thoughts on reflexivity. *Gender, Work & Organization* 13, 3, 254–276.



- McCall, L. 2005. The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30, 3, 1771–1800.
- McDonald, J. 2016. Occupational segregation research: queering the conversation. *Gender, Work & Organization* 23, 1, 19–35.
- Meyerson, D.E. & Kolb, D.M. 2000. Moving out of the ‘armchair’: developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice. *Organization* 7, 4, 553–571.
- Mikkeli, E. 2013. Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 65–81.
- Missä Suomessa pesii epätasa-arvo? *Helsingin Sanomat* 19.3.2018.
- Mäkinen, K. 2012. Becoming valuable selves. Self-promotion, gender and individuality in late capitalism. Tampere: University of Tampere.
- Naiset ja miehet Suomessa 2005, 2007, 2014 ja 2016. Tilastokeskus: Helsinki.
- Naisten kohtaama syrjintä on yleistä. *Helsingin Sanomat* 8.8.2018.
- Napari, S. 2008. Sukupuolten ammatillinen segregaatio Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2004. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Nentwich, J. & Kelan, E. 2014. Towards a topology of ‘doing gender’: an analysis of empirical research and its challenges. *Gender, Work & Organization* 21, 2, 121–134.
- Nikunen, M. & Korvajärvi, P. (ilmestyy) Being positive – being happy: young adults reflecting on their future in times of austerity.
- Näre, L. 2012. Hoivatyön glokaaleilla markkinoilla. Filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointi Suomeen jälkikolonialistisena käytäntönä. *Sosiologia* 49, 3, 206–211.
- Näre, L. 2018. Rajat, siirtolaisuus ja epävirallinen muuttoliike. *Sosiologia* 55, 4, 327–333.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M., Nikkanen, R. & Heiskanen, T. 2015. Intersections of gender, age and occupational group in the Finnish Defence Forces, equality. *Diversity and Inclusion* 34, 7, 593–607, doi.org/10.1108/EDI-03-2015-0016.
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura: Loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working Papers: 97.

- Reason, P. & Bradbury, H. 2001. Introduction: inquiry and participation in a search of a world worthy of human aspiration. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *Handbook of action research: participative inquiry and practice*. London/Thousands Oaks, CA/New Delhi, India: Sage, 1–14.
- Rikala, S. 2013. Työssä uupuivat naiset ja masennus. *Acta Universitatis Tamperensis* 1854. Tampere: Tampere University Press.
- Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K. & Nkomo, S. M. 2016. The theory and praxis of intersectionality in work and organizations: where do we go from there? *Gender, Work & Organization* 23, 3, 201–222.
- Räsänen, L. 1996. Sukupuolijakojen murtaminen. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 171–189.
- Saari, M. 2016. Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus: naisten ja miesten palkkariarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Helsinki: Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta.
- Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019. 2016. Raportteja ja muistioita 47. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus> (luettu 12.9.2018).
- Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö
- Seksuaalisen häirinnän nollatoleranssi Tampereen yliopistossa 2018. Blogi 12.3.2018. <http://blogs.uta.fi/equal/> (luettu 8.5.2018).
- Schilt, K. & Connell, C. 2007. Do workplace gender transitions make gender trouble? *Gender, Work & Organization* 14, 6, 596–618.
- Scott, J. 1988. Deconstructing equality-versus-difference or, the uses of poststructuralist theory of feminism. *Feminist Studies* 14, 1, 33–50.
- Squires, J. 1999. *Gender in political theory*. Cambridge: Polity Press.
- Tasa-arvobarometri 2017. 2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Thorvaldsdottir, T. 2007. ”Equal opportunities for all” – intersectionality as a theoretical tool to move equality policies forward. <http://www8.umu.se/kvf/aktuellt/ppf/tthorvaldsdottir.pdf> (luettu 27.1.2009).
- Verloo, M. 2006. Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. *European Journal of Women’s Studies* 13, 3, 211–228.
- Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyryntä työelämässä. *Acta Universitatis Tamperensis* 2114. Tampere: Tampere University Press.
- West, C. & Zimmerman, D. 1987. Doing gender. *Gender & Society* 1, 2, 125–151.

*Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta*

- West, C. & Zimmerman, D. 2009. Accounting for doing gender. *Gender & Society* 23, 1, 112–122.
- Ylöstalo, H. 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Ylöstalo, H., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2012. Muuttuvat mutkat tasa-arvon tiellä. Tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta uran alkuun -hankkeen tulevaisuusjulkaisu 2008–2012. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu, 6–23.
- Yuval-Davies, N. 2006. Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies* 13, 3, 193–209.
- #metoo. YLE 2018. <https://yle.fi/aihe/termi/yle/18-262496> (luettu 8.5.2018).
- 2018 Report on Equality between women and men in EU. 2018. Publications Office of European Union: Luxemburg.