

TILAUKSESSA NAISPÄÄTOIMITTAJA?

Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja
kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan



Sinikka Torkkola
Iiris Ruoho



Sinikka Torkkola

Iiris Ruoho

Tilauksessa naispäätoimittaja?

Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja kokemukset
sukupuolen vaikutuksesta uraan



JOURNALISMIN
TUTKIMUSYKSIKKÖ

Tampereen yliopisto
Tiedotusopin laitos

Julkaisuja / Publications
Sarja / Series B 52 / 2009

SARJA SERIES

Tutkimuksia	A	Studies
Raportteja	B	Reports
Keskusteluja ja katsauksia	C	Discussion and reviews
Opetusmonisteita	D	Textbook materials
Bibliografioita ja luetteloita	E	Bibliographies and catalogues

Myynti:

Tiedekirjakauppa TAJU
PL 617
33014 Tampereen yliopisto
puh (03) 3551 6055
fax (03) 3551 7685
taju@uta.fi
<http://granum.uta.fi>
<http://www.uta.fi/taju>

Taitto ja ulkoasun suunnittelu:
Teemu Helenius

Kannen kuva: Pekka Rantanen

Kopio Niini Finland Oy
Tampere 2009

ISBN 978-951-44-7609-9 (PDF)

Sisällys

Esipuhe	5
Johdanto	7
Teemana naisten ja miesten urat	9
Tasa-arvotutkimusta vai sukupuolen tutkimusta?	11
Urien kolme tasoa	14
Erihahtiset urat	15
Organisaationäkökulma: johtajuus, työnjako ja urapolut	17
Toimitustyön näkökulma: journalistinen kulttuuri ja naisistuminen	31
Yksilön näkökulma: Nais- ja miestapaiset käytännöt ja strategiat	38
Murtuvat sukupuolikäytännöt	50
Urien karikatyyrit	51
Kirjallisuus	54
Liite	60

Esipuhe

Tämä on väliraportti Helsingin Sanomain Säätiön rahoittamasta projektista **Tasa-arvo, journalismi ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys**. Kaksiuotinen projekti käynnistyi tammikuussa 2008. Vuoden aikana toteutettiin teemahaastattelut, joiden avulla analysoimme nais- ja miestoimittajien urakehitystä sekä journalismin sukupuolittumista ja journalistista johtajuutta. Väliraportissa keskityimme nais- ja miespäälliköiden urapolkujen analysointiin.

Naisten määrä toimittajina on kasvanut voimakkaasti erityisesti kahdeksankymmentäluvulta. Nyt naisia on reilusti yli puolet toimittajista, silti sanomalehtien päätoimittajista naisia on vain muutama. Miksi journalismi ei tasa-arvoistu, vaikka tasa-arvolaki ja virallinen koulutuspolitiikkakin korostavat tasa-arvopyrkimyksiä?

Näyttää siltä, että mediataloissa ja toimituksissa on ainakin imagosyistä ja kilpailuvalttina tilausta naispäälliköille. Miten on journalismin arjessa, mahdollistavatko rakenteet ja käytännöt naisten etenemisen median huipulle?

Tämän raportin tehtävänä on analysoida pohjoismaisen tasa-arvopolitiikan hengessä sitä, miksi naisilla ja miehillä ei edelleenkään ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia edetä journalistisella urallaan. Tavoitteena on samalla herättää keskustelua journalistisesta ammatti-identiteetistä, journalistisesta kulttuurista ja toimitusorganisaatiosta ja näiden väitetystä sukupuolineutraalisuudesta.

Raportin tulokset ja niiden vastaanotto tarjoavat alustavia kysymyksenasetteluja tutkimuksen jatkolle eli journalismin sukupuolen tarkastelulle. Seuraavaksi tutkimus siirtyy tarkastelemaan niitä ehtoja ja tekijöitä, jotka hidastavat tasa-arvopyrkimyksiä senkin jälkeen kun naisia on saatu riittävästi mediatalojen korkeimpiin johtotehtäviin.

Kiitos erityisesti kaikille 43 haastatellulle mies- ja naispäällikölle, jotka antoivat aikaansa ja energiaansa tälle tutkimukselle. Lämpimät kiitokset projektin aihepiiriin liittyvistä keskusteluista Heleena Savelalle ja Ulla Koskelle Helsingin Sanomain Säätiöstä, Marja Palmuselle Suomen Journalistiliitosta

toimittajatilastojen kokoamisesta, fil.yo Susanna Sainiolle raportin oikoluvusta sekä oivaltavista ja käsikirjoitusta parantavista kommentteista YTM Sanna Kivimäelle. Kannen kuvasta kiitos Pekka Rantaselle.

Johdanto

Naiset valtaavat alaa lehdissä ja muodostavat enemmistön Suomen toimituksissa. Suomalaisesta toimittajakunnasta on puolet ollut naisia 1990-luvun alkupuolelta lähtien. Suomen Journalistiliiton jäsenistä vuonna 2008 oli naisia 56,4 prosenttia. Liiton jäsenistä naisia on ollut vähintään puolet vuodesta 1995 (SJL 2008a, ks. myös Zilliacus-Tikkanen 2008, 142). Tiedot eritasoisten päällikkötehtävien jakautumisesta sukupuolen mukaan ovat epätarkkoja. Tilastojen ammattinimikkeet perustuvat jäsenten omiin ilmoituksiin ja siksi niiden erottelevuus on vain suuntaa-antava. Suomen Journalistiliiton jäsenrekisterin (SJL 2008b) mukaan noin puolet päällikkötoimittajista on naisia (ks. myös Zilliacus-Tikkanen 2008, 143). Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston (Tilastokeskus 2005) mukaan päällikkötoimittajista 59 prosenttia on miehiä ja 41 prosenttia naisia. Tilastot eivät myöskään kerro eroista eri toimitusten, mediatalojen ja välineiden välillä.

Vaikka naiset ovat soveltuneet hyvin toimittajiksi ja tulleet valituksi sekä alempiin että keskitason päällikkötehtäviin, valtaehtien päätoimittajiksi heitä valitaan edelleen harvoin. Ruotsissa on hyvin samanlainen tilanne kuin Suomessa, toimittajakunnasta puolet on naisia, mutta toimitusten ylimmässä johdossa naisten määrä on vähäinen (Djerf-Pierre 2006, 416–426). Monissa muissa teollistuneissa maissa ammatissa toimivista toimittajista enemmistö on edelleen miehiä siitä huolimatta, että toimittajiksi opiskelevien enemmistö on naisia. (Fröhlich & Lafky 2008, 2–3.)

Kyse on vaikeasti lähestyttävästä ilmiöstä: naisten urakehityksen esteille ei löydy sellaista yhtä syytä, josta tutkijat olisivat täysin yksimielisiä. Kuten Sinikka Vanhala (2008) on todennut, naisten uraa edistäviä ja hidastavia tekijöitä on tutkittu paljon, mutta jäsentymättömästi.

Uralla etenemisen mahdollisuudet ja esteet kytkeytyvät hallitseviin normeihin ja arvoihin, eikä naisia ole aina pidetty kykenevinä toimitusten johtoon. Naisia ja johtajuutta käsittelevä tutkimuskin on edennyt naisten johtajuuden epäilystä urakehityksen ongelmiin (ks. verkkoaineisto Naisjohtajuuden tutki-

muksesta 2008). Ensin kysyttiin, onko naisella luontaisia edellytyksiä johtajaksi? Miten suhtautua naispuolisiin johtajiin: pitääkö heitä ammatin vai sukupuolen edustajina? Kun epäilyt naisten johtamiskyvystä hälventyivät, alettiin pohtia, eroaako naisten tapa jotenkin oleellisesti miesten tavasta johtaa.

Sittemmin naisten määrä erilaisissa, erityisesti keskitason esimiestehtävissä on lisääntynyt. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana on nähty ongelmaksi se, että vain harvat naiset etenevät huippujohtoon. Tätä naisten urakehityksen kipeää kysymystä on tarkasteltu pohtimalla, miten ja miksi naisten urakehitys pysähtyy tavallisesti keskijohtoon ja vain harvat naiset yltävät huippujohtajiksi. Miksi naisilla ja miehillä ei ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia edetä journalistisella urallaan? Onko syynä edelleenkin mieskeskeinen arvo maailma? Asettuvatko naiset organisaatioissa tehtäviin, jotka eivät päteviä heitä johtaviin rooleihin? Pelkäävätkö naiset vastuuta?

Naisten urakehitystä on tutkittu monesta eri näkökulmasta, esimerkiksi arvo- ja kulttuurikeskeisesti, organisaatiokäytäntökeskeisesti sekä yksilö- ja sukupuolikeskeisiä näkökulmia korostaen (Lift & Ward 2001). Tutkijat ovat esittäneet organisatorisia, sosiaalisia ja henkilökohtaisia esteitä naisten urakehitykselle: (1) organisaatiokäytännöt, jotka vaikeuttavat naisten urakehitystä, (2) naiseen kohdistuvat ennakkoluulot ja asenteet, (3) naisten haluttomuus osallistua organisaatiopeliin ja (4) ongelmat kodin ja työn yhteensovittamisessa. (Indvik 2004, 276.) Organisaation sukupuolittuneiden käytäntöjen, sopivien verkostojen puuttumisen ja erilaisten henkilökohtaisiksi tulkittujen esteiden ohella esillä ovat olleet myös kulttuuriset ja symboliset selitykset naisen ali-edustukselle huippujohdossa.

Mikään yksittäinen tekijä ei tietenkään selitä naisten aliedustusta päällikkötehtävissä, ja siksi tässä tutkimuksessa on pyritty tarkastelemaan eri tekijöiden yhteisvaikutusta. Raporttimme nostaa esille erityisesti sellaisia kulttuurisia, rakenteellisia ja toiminnallisia tekijöitä, joiden on muissa tutkimuksissa todettu vaikuttavan naisten uralla etenemiseen. Tutkimusta siitä, miksi naisilla ja miehillä ei ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia edetä journalistisella urallaan, on kartoitettu yllättävän vähän. Suomalaisten lehtitoimitusten osalta käytettävissä on vain Päivi Malin-Perhon yhdeksänkymmentäluvun alun urapolkuja kartoittava kysely (1995), joka tavoitti 61 lehdistössä toiminutta naispäällikköä. Vielä vähemmän on pohdittu, minkä ehtojen puitteissa ja millaisissa olosuhteissa organisaation toimintatavat ja journalistiset käytännöt voisivat muuttua tasa-arvoa edistäviksi.

Tämän tutkimusraportin tarkoituksena on tarkastella naispäällikköiden urakehitystä mediataloissa, naisten uralla etenemisen näkyviä ja piiloisia esteitä sekä herättää keskustelua urien kytkäytymisestä journalismiin instituutiona ja

kulttuurina. Tässä mielessä haluamme tutkimusraportillamme paitsi herättää keskustelua, myös täsmentää muissa raporteissa (esim. Tasa-arvoasian neuvottelukunta 2002) ja tutkimuksissa (Savolainen 1990, Savolainen ja Zilliacus-Tikkanen 1992, Zilliacus-Tikkanen 1990, 1997 ja 2008) naistoimittajista ja heidän strategioistaan piirtynyttä kuvaa.

Tutkimusta varten haastateltiin 43 päätoimittajaa ja muuta toimituksellisissa esimiestehtävissä toimivaa päällikköä. Heistä 22 oli miehiä ja 21 naisia. Haastatteluissa oli mukana 11 seitsemänpäiväistä sanomalehteä, neljä television uutis- ja ajankohtaistoimitusta sekä kuusi aikakauslehteä, joista kaksi oli naislehtiä ja neljä yleisaikakausi- ja perhelehtiä. Haastateltavista 22 työskentelee sanomalehdessä, 12 aikakauslehdessä ja 9 televisiossa.

Koska tutkimuksemme tavoitteena ei ole vertailla toimittajien urakehitystä tai työtehtäviä eri mediayritysten ja toimitusten välillä, ei tässä raportissa nimetä tutkimukseen osallistuneita lehtiä tai televisiotoimituksia. Tämä olisi eettisesti kyseenalaista, koska kustakin valitusta mediasta on vain kaksi haastateltavaa, eikä heidän voida katsoa edustavan koko organisaatiota. Lisäksi pienen maan toimittajakunta tunteen toisensa melko hyvin, jolloin esimerkkien ja tutkittujen lehtien ja televisioyhtiöiden nimien julkaiseminen vaarantaisi anonymiteetin. Nimeämättömyyden syy on siis haastateltavien henkilöllisyyden suojaaminen. Samoin esimerkkitaipauksissa on vältetty yksityiskohtaista kuvausta.

Haastattelujen tavoitteena on löytää yleisiä tekijöitä, jotka auttavat ymmärtämään nais- ja miestoimittajien erilaisia uria sekä tekemään näkyväksi toimitusten ja mediayritysten sukupuolittuneita käytäntöjä. Nimien sijaan olennaisempaa on näyttää tapausesimerkein, miten sukupuoli vaikuttaa toimittajien uriin sekä paikkaan toimituksessa ja koko yrityksessä. Haastateltavan iän lisäksi esimerkissä kerrotaan vain haastatellun sukupuoli sekä tutkimusaineistoon merkitty haastattelun numero.

Teemana naisten ja miesten urat

Haastattelut tehtiin maaliskuu-kesäkuussa 2008. Ne olivat vapaamuotoisia teemahaastatteluja, joissa tutkija Sinikka Torkkola keskusteli sekä haastateltavan omasta urasta ja työtehtävistä että sukupuolen vaikutuksesta journalistiseen työhön ja toimittajan uraan yleisesti. Yhtä haastattelua lukuun ottamatta haastattelut tehtiin tilassa, jossa ei ollut muita läsnä. Haastattelut kestivät 50 minuutista puoleentoista tuntiin. Kustakin toimituksesta pyrittiin haastattelemaan sekä nais- että miespäällikköä. Vastaavan päätoimittajan tai päätoimittajan lisäksi haastateltavaksi pyydettiin joku mahdollisimman korkealla hierarkiassa oleva

päällikkö, joka oli eri sukupuolta kuin päätoimittaja. Tämän vuoksi haastateltavina oli myös uutis- ja vuoropäälliköitä. Päätoimittajia haastateltavista oli 23, toimituspäälliköitä 10, uutispäälliköitä 4 ja muissa päällikkötehtävissä toimivia 6. Kaikista toimituksissa ei ollut mahdollista saada haastateltaviksi sekä naita että miestä. Yhdessä toimituksessa naispäälliköt kieltäytyivät haastattelusta, muutamassa muussa päälliköiden joukossa ei ollut kuin joko naisia tai miehiä.

Valtaosa haastatelluista on perheellisiä. Haastatelluista 32:lla on puoliso ja lapsia. Yksinhuoltajia haastatelluista on yksi. Lapsettomia haastatelluista on 10, heistä kahdeksan elää parisuhteessa. Haastatelluista 10 on alle 40-vuotiaita, 40–55-vuotiaita on 27 ja yli 55-vuotiaita kuusi. Haastateltujen koulutustaustat vaihtelevat ylioppilastutkinnosta akateemiseen jatkotutkintoon. Haastatelluista 20:llä on ylempi korkeakoulututkinto tai akateeminen jatkotutkinto. Alempi korkeakoulututkinto, toimittajatutkinto tai keskiasteen tutkinto on 14:llä. Seitsemällä haastatelluista on yliopisto-opintoja ja kaksi haastatelluista on ylioppilaita.

Tarkoituksemme on selvittää erityisesti naispäälliköiden uran kehittymistä sekä syventää monissa naisjohtajuutta selvittäneissä tutkimuksissa piirtynyttä *yleistä* kuvaa uralla etenemisen esteistä. Aineisto tekee mahdolliseksi piirtää tyyppikuvia naispäälliköiden urista nimenomaan journalistisessa organisaatiossa ja esittää pohdittavaksi niitä mahdollisia syitä, jotka estävät välitason päällikköasemassa olevia naisia ylenemästä päätoimittajiksi. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena on siten analysoida pohjoismaisen tasa-arvopolitiikan hengessä, *miksi naisilla ja miehillä ei ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia edetä journalistisella urallaan*. Teemahaastatteluisissa (haastattelurunko liitteenä s. 60) huomiomme keskittyi erityisesti seuraaviin seikkoihin:

- päällikön tausta ja koulutus
- työuran kehitys (mikä vei päällikkötehtäviin, työnantajan ja tehtävän muutokset, mahdolliset uraesteet, uran taustahenkilöt: perhe ja työelämän tukihenkilöt)
- näkemys journalismista ja omasta työstä (journalistiset tehtävät, millaista journalismia arvostaa, nykyiset tehtävät)
- paikka toimitusorganisaatiossa (nykyiset työtehtävät päällikkönä, paikka toimituksessa ja yhtiössä, pohdinnat uran jatkosta ja kokemus oman sukupuolen vaikutuksesta)
- journalistisen uran henkilökohtainen puoli (millaiset henkilökohtaiset ominaisuudet ovat auttaneet uralla eteenpäin, oma taustan vaikutus työhön päällikkönä ja uran kehitykseen)

- käsitykset alan naisistumisesta ja tasa-arvosta (miten näkee sukupuolen vaikuttavan journalismiin, työtehtävien jakoon ja uralla etenemiseen)

Ei ole itsestään selvää, että journalistinen kulttuuri muuttuu ikään kuin automaattisesti sen jälkeen kun naisia on saatu riittävästi mediatalojen korkeimpiin johtotehtäviin. Aiemmat tutkimukset eivät näytä tukevan väitettä, että pelkästään naisten määrän lisäys muuttaisi oleellisesti journalismin perusarvoja. Siksi toinen tavoite onkin *nostaa alustavasti esiin niitä ehtoja ja tekijöitä, joiden puitteissa muun muassa käsitykset mediajohtajuudesta ja hyvästä journalismista muuttuvat tasa-arvoa edistäviksi*. Raportin esille nostamat kysymykset tarjoavatkin runsaasti aineksia projektin jatkolle, journalismin sukupuolen tarkastelulle.

Kahden eri lähtökohdista ponnistavan tutkimuksellisen tavoitteen – tarkastella yhtäältä naispuolisten toimittajien uralla etenemisen esteitä ja toisaalta suunnata kriittinen katse journalismiin yhteiskunnallisena sukupuolijärjestyksenä – välillä on kuitenkin ilmeinen jännite, johon pureudumme seuraavassa luvussa tarkemmin. Samalla luku toimii johdantona sille, miten tasa-arvo on tässä tutkimuksessa ymmärretty, ja mitä ajatteleamme voivamme sanoa naispäälliköiden urista toimitusorganisaatioissa.

Tasa-arvotutkimusta vai sukupuolen tutkimusta?

Pohjoismaisessa tasa-arvomallissa huomio on kiinnitetty naisia syrjiviin ja erotteleviin kansalaisyhteisöihin, lainsäädäntöön ja koulutukseen. Painopiste on ollut tasa-arvon edistämässä eikä sananmukaisesti syrjinnän kieltämisessä. Syrjinnällä on pohjoismaisessa traditiossa tarkoitettu vapauksien ja mahdollisuuksien rajoittamista, esimerkiksi naisten sosiaalistamista miestä kapeampiin julkisiin rooleihin ja odotuksiin. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää tunnustetaan tutkijoiden mukaan Suomessa edelleen huonosti. (Kantola & Nousiainen 2008.) Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta syrjintä jaotellaan välittömäksi ja välilliseksi syrjinnäksi. Näistä välillinen syrjintä on vaikeammin havaittavissa kuin suora syrjintä. (Tasa-arvolaki 2005, 17–18.) Näkyvien tasa-arvoesteiden lisäksi työkäytäntöihin ja ammatin sisään rakentuu piilosyrjintää. Sitä voi olla vaikea tunnistaa, mikäli esimerkiksi journalistiset ammattikäytännöt ja niihin kytkeytyvät arvot mielletään sukupuolineutraaleiksi. Näistä työelämän piiloisista naisia syrjivistä rakenteista on viimeiset kaksikymmentä vuotta puhuttu lasikattoilmiönä (ks. Weyer 2007).

Journalistisiin uriin kohdistuva tutkimus on ongelmallista, jos tasa-arvo edellyttää sukupuolineutraaliuden kyseenalaistamatonta hyväksymistä. Yhtä ongelmallista on pitäytyä liian abstraktilla tasolla puhumalla ”naisista” ja ”miehistä” kysymättä keihin yleistyksyet pätevät. (Tasa-arvoajattelun ongelmista, ks. Koivunen 1996, 38–39.) Esimerkiksi Elinkeinoelämän Valtuuskunnan *Naiset huipulle* -raportissa (Salo & Blåfield 2007) naisia, samoin kuin yrityksiä, rohkaistaan vähintäänkin epäsuorasti hyödyntämään naisjohtajuuden myyttiä, stereotyyppistä käsitystä naisten luontaisesta kyvystä huolehtia ja hoivata (näkemyskritiikkiä ovat esittäneet muun muassa Billing & Alvesson 2000).

Sukupuolesta tehdään helposti vain luokitus tai leima, jonka kautta tutkitavan asenteita ja käyttäytymistä kuvataan. Vaikka tämä raportti keskittyykin vertailemaan nais- ja miespuolisen päälliköiden urakehitystä tasa-arvon näkökulmasta, sukupuoli on yhtä lailla analyysin ja tulkinnan kohde kuin muutkin tutkimukselliset käsitteet eikä vain yksinkertainen taustamuuttuja. (Ks. Djerf-Pierre & Löfgren-Nilsson 2004, 83.) On siis mahdollista kysyä esimerkiksi, millä perusteilla journalistiset urat ja johtajuuden ideaalimallit ovat sukupuolittuneita. Ja vastaavasti, millä perusteilla naisten määrän lisääntyminen johtopaikoilla muuttaisi oleellisesti mediaorganisaation arvoja tai toimintatapoja?

Tutkijalle valikoituu vähintäänkin kolme erilaista lähtökohtaa suhteessa naispuolisten päälliköiden urakehitykseen. Voidaan ensinnäkin ajatella (1) kuten tässä väliraportissa, että tasa-arvoa tavoiteltaessa nykytilanne näyttää järjettömänä; toimittajista puolet on naisia, mutta mediatalojen korkeimmissa päällikkötehtävissä heitä on vain muutamia. Siten tutkimuksen tehtävänä on edesauttaa tunnistamaan niitä tekijöitä, jotka estävät naisia saavuttamasta samoja asemia kuin miehet. Tämä jättää vielä tutkimuksellisesti auki sen, ovatko nuo asemat sellaisenaan, arvoiltaan ja toimintakulttuuriltaan tavoittelemisen arvoisia. Johtajuuden ja journalismin ideaalimallit asettuvat harvoin tutkimuksissa kyseenalaisiksi. Naisten urakehitystä tarkastellessa olisikin (2) mahdollista kieltäytyä pitämästä itsestään selvänä ja tavoittelemisen arvoisina sellaisia institutionaalisia asemia, joihin miehet toimituksissa ovat perinteisesti edenneet. Kritiikin kohteena olisivat tällöin erityisesti johtajuuteen ja journalismiin liittyvät, naisia syrjivät kulttuuriset käytännöt. Naisjohtajuus merkitsisi vastaavasti toisenlaista johtamista, päällikköyden, toimintatapojen ja journalismin itsensä kulttuurista muutosta. On silti ongelmallista perustaa ajatus uskomukselle, että naisjohtajuus on jokin myötäsytynäinen ominaisuus.

Vaikka edellä kuvattu naisjohtajuuden myytti voi edesauttaa journalistisenkin organisaation muutosta pitkällä aikavälillä, sen perustana on kuitenkin perinteinen naisen ja miehen luonnolliseen ja staattiseen eroon perustuva sukupuolikäsitys (ks. Billing & Alvesson 2000, 147–149). Vaihtoehtoinen (3)

tutkimustie ohjaa siksi kysymään, mihin ajatusta sukupuolierosta lopulta tarvitaan. Eikö tulisi kyseenalaistaa kaikki sukupuolieron ajatuksen varassa elävät normit, ihanteet ja käytännöt? Tällöin mikään johtajuuteen, journalismiin tai sukupuoleen liittyvä kulttuurinen käytäntö ei sellaisenaan olisi ihanteellinen eikä normittava lähtökohta. Suuntana olisi täysin uudenlaisten instituutioiden ja käytäntöjen luominen. (Ks. Ruoho 2006, 189–191.) Sellaiseen kehitykseen tarvittaisiin laajoja yhteiskunnallisia muutoksia ja ennen kaikkea halua romuttaa vanhoja ajatusrakenteita.

Tasa-arvon edistämiseen sitoutuvassa johtajuudessa ja journalismissa sukupuolen merkityksen tiedostaminen on yksi, joskin tärkeä puoli. Työelämän tutkimuksissa korostetaan nykyisin työyhteisöllistä tasa-arvoa ja monikulttuurisuutta ja niiden edistämiseen kytkeytyvää johtamista (Kauppinen 2007). Sukupuoli on näissä tutkimuksissa keskeinen ulottuvuus, joka kytkeytyy kuitenkin aina myös ikään, sosiaaliseen asemaan ja kulttuuriseen identiteettiin. Tällainen metodologinen peruslähtökohta asettaa kyseenalaiseksi monet feminiinisyyteen ja maskuliinisuuteen liitetyt historialliset kahtiajaot, jotka tapaa- vat toistaa olemassa olevat tulkinnat naiseudesta ja mieheydestä. Teoriasta on kuitenkin vielä pitkä matka käytäntöön, mediaorganisaatioiden kykyyn arvioida omia arvojaan ja toimintatapojaan sekä edesauttaa eri-ikäisten ja erilaisista taustoista tulevien naisten urakehitystä.

Tähän raporttiin haastatellut päälliköt ovat aloittaneet uransa eri aikoina ja edustavat siten vaihtelevia näkemyksiä omasta urastaan ja sen vaikutteista. Toisin sanoen tiettyyn sukupolveen, vaikkapa 1960- tai 1980-lukulaisuuteen identifioituminen, voi merkittävällä tavalla muokata tasa-arvoon ja feminismiin liittyviä myönteisiä tai kielteisiä asenteita ja omakohtaista kokemusta sukupuolesta. Sukupuolen merkitys mediaorganisaatiossa, toimitustyössä ja yksilön kokemuksissa on siten historiallisesti muuttuva ja kytköksissä henkilön ikään ja sosiaaliseen taustaan.

Urien kolme tasoa

Viime vuosina journalismin sukupuolittuneita käytäntöjä tarkastelevassa tutkimuksessa ovat nousseet vahvasti esille mediaorganisaatioiden käytännöt ja ammatillisen identiteetin tutkimus (Bruin & Ross 2004, Carter et al. 1998). Tutkimus tuo esille muun muassa naispuolisten ja miespuolisten toimittajien erilaisia paikkoja ja identifioutumista organisaatioon, ammattiin ja sukupuoleen. Urakehityksen mahdollisuudet, hidasteet ja usein myös näkymättömät esteet näyttäytyvät myös tässä raportissa monimutkaisena verkostona toisiinsa kytkeytyviä, erilaisia kulttuurisia, rakenteellisia ja toiminnallisia syitä. Yksittäisen päällikkötoimittajan uraan vaikuttavat niin mediayritysten rakenteet ja toimintakulttuuri, journalistinen kulttuuri, toimitukselliset käytännöt kuin yksilölliset valinnat.

Tarkastelemme urakehitystä tarkemmin kolmesta eri näkökulmasta, jotka leikkaavat toisiaan: organisatorisesta, toimituksellisesta ja yksilöllisestä näkökulmasta. Kaikissa näissä on mukana kulttuurinen, rakenteellinen ja toiminnallinen ulottuvuus. *Kulttuurilla* viittamme merkityksiin, esimerkiksi symboleihin ja arvoihin, joita liitetään sekä päällikkötehtävien luonteeseen, journalismiin instituutiona että toimittajien sukupuoleen. *Rakenteilla* tarkoitamme muun muassa sukupuolen mukaista horisontaalista ja vertikaalista työnjakoa niin yhteiskunnassa kuin mediataloissakin, samoin kuin niitä toimintamalleja, jotka ovat rakentuneet osaksi sukupuolittunutta toimintaa. Naisten ja miesten sukupuolisidonnaiset toimintamallit yhdessä muiden kulttuuristen ja rakenteellisten tekijöiden kanssa säätelevät *yksilön* toimintaa, esimerkiksi erilaisiin organisatorisiin ja toimituksellisiin tehtäviin hakeutumista, erikoistumista ja kunkin mahdollisia strategisia valintoja (ks. Evetts 2000, 58–64.)

Urakehityksen kolme näkökulmaa

	Organisatorinen	Toimituksellinen	Yksilöllinen
Kulttuuri	johtajuuden ideaali	”hyvä” journalismi	sukupuoliodotukset
Rakenteet	asema organisaatiossa	toimitukselliset tehtävät	nais- ja miestapaisuus
Toiminta	uravalinnat	erikoistuminen	strategisuus

Tutkimushaastattelujen analyysissä päälliköiden uraa selittäviä tekijöitä eli sitä, miksi naisilla ja miehillä ei ole käytännössä samanlaisia mahdollisuuksia edetä journalistisella urallaan, etsitään kahdella tapaa. Ensinnäkin eritellään haastateltavien uratarinoita, niiden eroja ja yhtäläisyyksiä. Tarinat kuvastavat *koettua*: Miten haastateltavat ovat kokeneet uransa? Miten he identifioituvat suhteessa organisaatioon, journalistiseen kulttuuriin ja sukupuoleen? Vaikka kyse on kertomuksista, ne antavat kuitenkin viitteitä uran kehitykseen vaikuttaneista erilaisista tekijöistä. Toiseksi selityksiä etsitään päälliköiden vastauksista suoraan kysymykseen siitä, miksi naiset eivät näytä etenevän samalla tavalla päällikkötehtäviin kuin miehet.

Sekä uratarinoissa että suoran miksi-kysymyksen vastauksissa on kolmen tyyppisiä selityksiä. Laajimmat selitykset liittyvät mediaorganisaation rakenteisiin ja kulttuuriin. Toimituskäytäntöihin kytkeytyvät selitykset puolestaan konkretisoivat journalistisen kulttuurin ja käytäntöjen sukupuolittumista. Yksilölliset valinnat puolestaan kuvaavat, millaisiin uravalintoihin organisatoriset ja toimitukselliset kulttuurit ja käytännöt työntävät ja vetävät yksittäisiä toimittajia. Yksilöiden uravalinnat voi ymmärtää myös selviytymisstrategioina, joiden avulla yksilö sekä pysyy toimintakykyisenä että rakentaa ammatillista identiteettiään. Näin saadun tiedon erityisyys on siinä, että se tarjoaa näköalakseen toimivan yksilön näkökulman kulttuuriin ja rakenteisiin.

Eritahitiset urat

Naisten ja miesten työurien vertailu osoittaa miesten etenevän urallaan riva-kammin. Taulukossa 1 verrataan miesten ja naisten journalistista työkokemusta ennen ensimmäistä päällikkötehtävää. Haastatelluista naispäälliköistä kaksi on nimitetty ensimmäiseen päällikkötehtävään alle viiden vuoden työkokemuksella. Ensimmäinen naisista nimitettiin kesätoimittajuudesta pienen paikallislehden päätoimittajaksi. Tuon päätoimittajuuden jälkeen nainen työskenteli tiedottajan ja toimittajan tehtävissä parikymmentä vuotta ennen seuraavaa ni-

imitystään aikakauslehden päällikkötehtävään. Toisen alle viiden vuoden journalistisen työkokemuksen jälkeen päälliköksi nimetyn naisen ensimmäinen päällikköpesti oli ilmaisjakelulehden tuottaja. Haastatelluista miespäälliköistä kymmenen on nimitetty ensimmäiseen päällikkötehtäväänsä alle viiden vuoden journalistisen kokemuksen jälkeen. Uransa 60- ja 70-luvuilla aloittaneet miestoimittajat ovat aloittaneet esimiestehtävät jo ensimmäisen työvuoden aikana.

Taulukko 1: Journalistinen työkokemus ennen ensimmäistä päällikkötehtävää

Työkokemusvuodet	Naiset %	Miehet %
0–5 v	10	46
6–10 v	35	23
11–20 v	35	32
Yli 20 v	20	0
Yht.	100 % N=21	100 % N=22

Työurien vertailu antaa viitteitä myös siitä että miehiä rekrytoidaan päällikkötehtäviin oman toimituksen ulkopuolelta useammin kuin naisia (taulukko 2). Haastatelluista naispäälliköistä neljä on tullut nykyiseen tehtäväänsä toimituksen tai mediatalon ulkopuolelta. Miehistä puolestaan 11 on rekrytoitu nykyiseen tehtävään ulkopuolelta. Urien eroista kertoo myös se, että kolmannes naisista on ollut saman mediatalon palveluksessa yli kymmenen vuotta ennen nimitystään ensimmäiseen päällikkötehtäväänsä.

Taulukko 2: Työskentelyvuodet nykyisessä toimituksessa tai mediatalossa ennen nykyistä nimitystä

Työkokemus nykyisen työnantajan palveluksessa	Naiset %	Miehet %
0	19	50
1–5v	24	32
6–10v	29	19
10–20v	24	0
Yli 20v	5	0
Yht.	100 % N=21	100 % N=22

Päätoimittajien rekrytointi oman toimituksen ulkopuolelta on tässä aineistossa yleisempää kuin muiden päälliköiden. Haastelluista 21 päätoimittajasta 10 on rekrytoitu suoraan päätoimittajaksi, heistä yhdeksän on miehiä ja yksi nainen. Pintapuolinen määrällinen laskeminen kertoo nais- ja miespäälliköiden urien eroista. Erojen syihin, kuten myös yksityiskohtaisempaan pohdintaan, palataan seuraavissa luvuissa.

Organisaationäkökulma: johtajuus, työnjako ja urapolut

Yksittäisen toimittajan uran taustalla vaikuttavat mediayritysten kulttuurit ja käytännöt. Ne tarjoavat toimituksille ja toimittajille puitteet, joissa muotoutuvat niin toimitukselliset käytännöt kuin toimittajien identiteettikin. Journalistista työtä tehdään mediaorganisaatioissa, joihin liittyy käytäntöjen ohella uskomuksia, arvoja ja tunteita (Bruin 2000, 229). Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että naisten asema toimituksissa on eriarvoinen suhteessa miehiin (Robinson 2005). Erityisesti tämä näkyy mediatalojen johtavilla paikoilla. Journalismin pohjimmiltaan demokraattisesta ideaalista on pitkä matka toimitusorganisaatioiden tasa-arvoon. (Ks. SJL 2007.)

Työelämän tutkimus on etsinyt syitä organisaatioiden sukupuolittumiselle. Tätä on selitetty muun muassa ammatillisilla käytännöillä, työyhteisön hierarkioilla ja organisaation toimintatavoilla, normeilla ja ajatusmaailmalla. Päivi Korvajärvi (1998, 22) jaottelee tutkimukset lähestymistavoiltaan etnometodologisiksi, kulttuurisiksi, prosessuaalisiksi ja performatiivisiksi. Näistä prosessuaalinen lähestymistapa on tullut tunnetuksi sosiologi Joan Ackerin (1990) työelämän sukupuolittuneita käytäntöjä erittelevistä tutkimuksista (ks. kritiikistä esim. Britton 2000).

Myös journalismin ja sukupuolen suhdetta tarkastellut tutkimus on siirtänyt näkökulmansa naisten määrästä toimituksissa pohdintoihin työn luonteesta, käytännöistä, professiosta ja ammatin ideologiasta. Puhutaan journalistisesta kulttuurista ja uutishuoneen kulttuurista. Vasta viimeisten kymmenen vuoden aikana huomiota on alettu kiinnittää myös mediaorganisaation eri tasoihin ja niiden sukupuolittumiseen. Siihen asti mediaorganisaation omat rakenteet ja käytännöt olivat näyttäneet milteipä sukupuolineutraaleilta ja naisten ja miesten erilaista käyttäytymistä organisaatioissa oli selitetty heidän asemallaan patriarkaalisessa yhteiskunnassa. Toimittajat voivat kuitenkin valita erilaisia identiteettiasemia työskennellessään mediataloissa – heillä voi olla esimerkiksi vahva identifikaatio organisaatioon, tiettyyn ”talon” tai he voivat identifioitua journalistiseen kulttuuriin (Bruin & Ross 2004, vii-ix).

Erityisesti viime vuosina on pohdittu työ- ja talouselämän kulttuuriseen *feminisoitumiseen* liittyviä kysymyksiä (esim. Adkins 2001). Kyse on yksinkertaisesti niiden tekijöiden pohtimisesta, jotka liittyvät naisten asemaan työelämässä samalla kun työn luonne ja tehtävät ovat muuttuneet perinteisiä maskuliinisia arvoja ja työkulttuuria aikaisempaa vähemmän pönkittäviksi. Tilanteessa, jossa naisten määrä työmarkkinoilla ja erityisesti erilaisissa asiantutkijatehtävissä – kuten toimittajina – kasvaa, herää kysymys siitä, miten naiset voisivat miehiä vastaavasti edetä urallaan aina valtalehtien päätoimittajiksi asti.

Tällöin huomio kiinnittyy niihin erityisiin johtajuuteen ja organisaatiokulttuurin liittyviin tekijöihin, jotka hidastavat tai jopa estävät naisia etenemästä urallaan organisaation huippujohtoon. Näistä usein piilosyrjinnän muodossa toimivista hidasteista ja esteistä on käytetty kuvaavasti nimitystä ”lasikatto”. Hannele Koivunen (2006, 93) määrittelee lasikatton sellaiseksi näkymättömäksi esteeksi, johon kompetenttien, koulutettujen naisten ura katkeaa heitä koulutamattomampien, kokemattomampien ja vähemmän kompetenttien miesten miehittäessä johtavat asemat.

Käytössä on lukuisia suomalaisia tutkimuksia ja selvityksiä, jotka kartoittavat lasikattoilmiötä ja naisjohtajuutta yhteiskunnan eri aloilla, yliopistoissa, liike-elämässä ja julkisen sektorin eri tehtävissä (esim. Husu 2001, Karento 1999, Kauppinen 2006, Lämsä 2003, Lämsä et al. 2007, Vanhala 1986, 2005 ja 2008). Tärkeä osa naisten ja miesten uratasa-arvoa tavoittelevaa tutkimusta ovat olleet myös pohdinnat, jotka liittyvät esimerkiksi miesten homososiaalisiin verkostoihin ja maskuliinisuuksien rakentumiseen organisaatioissa (esim. Kanter 1977, Hearn 2006, Tallberg 2003). Omat tulkintamme nais- ja miespäällikköiden erilaisesta urakehityksestä käyvät dialogia myös näiden edellä mainittujen johtajuutta ja organisaatiokulttuuria tarkastelevien tutkimusten kanssa.

Haastatteluissa naisten päällikköuran rakenteelliseksi ja kulttuuriseksi esteeksi tai hidasteeksi nousee mediayritysten konservatiivisuus. Mediatalot näyttävät miestapaisina organisaatioina, joissa johtajuutta on pidetty miesten luonnollisena ominaisuutena. Yksi nyt jo uransa huipulla oleva haastateltu kertoo uransa alussa tulleen nimitetyksi kokeneempien naisjournalistien päälliköksi.

Ne sitten hyvin nopeasti siellä mua ylensi. Ne ottivat toimittajaksi, sitten olin johtava toimittaja, joka oli vähän ihmeellinen titteli ja sitten toinen päätoimittaja, joka tarkoitti käytännössä, että ensimmäinen vastaava päätoimittaja oli järjestön johtaja. Mä sitten vedin sitä toimitusta, jossa oli kyllä kokeneita journalisteja. Toimituspäällikkö ja toimitussihteeri, jotka olivat molemmat naisia ja huomattavasti mua kokeneempia. Musta tuli tavallaan heidän esimies.

Haastattelija: Miten se näin kävi?

Kyllä mäkin sitä ihmettelin. Minusta taas toimituspäällikkö N.N. olisi, ilman muuta hänen pitänyt olla sen lehden vastaava päätoimittaja. Koska hän oli sen lehden henki ja sielu. Mutta se oli sellainen patriarkaalinen yhteisö...

Mies 57v, haastattelu 17

Naispuolinen päällikkö puolestaan pohtii syitä naispäällikköiden vähäisyyteen sanomalehdissä ja sitä, miksi sanomalehdissä muutokset ovat olleet niin hitaita. Hän puhuu sanomalehtien journalistisesta kulttuurista ja sen tavasta organisoida miesten maailmana ja miesten verkostoina, joiden säännöt eivät päde naisiin.

Perinteisesti sanomalehdet olivat niin täysin miesten maailmaa. Se rakentuu toisaalta tiedonvälityksen niin myös verkostojen, kautta. Onko nainen häiriötekijä aina siinä verkostossa, joka on tottunut toimimaan tietyllä tavalla, ja jossa on totuttu hoitamaan asiat tietyllä tavalla ja jossa vallitsee tällaiset säännöt tai konventiot, jotka istuu paremmin miesten maailmaan kuin naisten maailmaan. Onko nämä sellaisia piirteitä, jotka on johtanut siihen että (...) naisia ei valittaisi tai että naiset edes olisi sillä samalla viivalla ehdokkaina tavoittelemassa jotain hommia.

Nainen 58v, haastattelu 1

Organisaatiokulttuurin merkitys yksilöiden uravalintoihin ei ole yksinkertainen, vaan uravalinnat palautuvat myös yksilöiden subjektiivisiin valintoihin. Valinnat voivat tuntua vapaaehtoisilta, mutta ne voivat yhtä hyvin kytkeytyä sisäistettyihin, naisten ja miesten luonnollisina pidettyihin rooleihin. Kaikki haastateltavat eivät jaa käsitystä siitä, että sukupuoli vaikuttaisi uralla etenemiseen. Miespäällikkö vastaa kysymykseen, miten sukupuoli vaikuttaa toimittajien työhön ja uraan.

Ei itsessään, sillä (sukupuolella) ei ole mitään muuta vaikutusta kuin joskus kun, tietää että on ennakkoluuloinen tiedotustilaisuuden pitäjä. (...)

Jos miehen lähettää niin se ei koskaan aiheuta mitään hämminkiä mutta, jos naisen niin voi aiheuttaa mutta, sekin aika on oikeastaan takana. Nyt jo armeijankin tilaisuuksiin voijaan lähettää naisia, eikä se haittaa. Ei tällä sukupuolella ole enää mitään tekemistä. Se, että nainen ei etene toimitushierarkiassa, niin, sillä ei ole sukupuolen kanssa mitään tekemistä.

Haastattelija: Vaan, minkä?

Sillä naisen tahdolla, tai siis henkilön tahdolla

Mies 63, haastattelu 18

Myöhemmin haastattelussa päällikkö selittää naisten tahtomattomuutta sillä, että he suuntaavat energiansa toisiin, kotiin ja perheeseen. Se on haastattelun mukaan myös luonnollista. Hän sanoo kuuluvansa siihen koulukuntaan, jonka mukaan työt kotona jaetaan niin, että ”mies hoitaa ulkotyöt ja nainen sisätyöt”. Tämä on melko karkea esimerkki sovinnistisista asenteista, mutta omalla tavallaan se kuvaa hyvin sitä ristiriitaisuutta, joka sukupuolen mieltämiseen työelämässä voi liittyä: yhtäältä sillä ei näytä olevan mitään merkitystä, mutta toisaalta asenteiden tasolla sukupuolten perinteinen työnjako ei ole vielä kokonaan murtunut.

Mediaorganisaatioiden johtamisen tapa ei poikkea johtajuuden yleisestä kulttuurisesta ja yhteiskunnallisesta ymmärryksestä. Organisaation sukupuolittuneet käytännöt alkavat työnjaosta naisten ja miesten tehtäviin, aseisiin, valtaan ja palkkaan. Lisäksi organisaatioon kytkeytyy symboleja, mielikuvia ja tietoisuutta, jotka linkittyvät läheisesti kuvaan maskuliinisuudesta. Vuorovaikutus miesten ja naisten välillä säätelee omalla tavallaan valta-asemia ja alistamista ja luo erilaisia liittoutumia ja ulossulkemista. Jokainen yksittäinen työntekijä tekee puolestaan sisäistä henkistä työtä rakentaakseen ymmärrystään työorganisaatiosta ja sukupuolelle soveliaasta käyttäytymisestä ja asenteesta. (Korvajärvi 1998 28–29.) Kaikki edellä mainitut tekijät on helposti löydettävissä mistä tahansa organisaatiosta, joka perustuu sukupuolten väliselle vertikaaliselle ja horisontaaliselle työnjaolle.

Mediaorganisaation sukupuolittavat käytännöt konkretisoituvat stereotyyppisten sukupuoliroolien mukaisiksi odotuksiksi. Nuoren naisen pyytäminen päällikkötehtävään on yllätys.

Olin itsekin kyllä yllättänyt, kun he pyysivät mua siihen. Mä olin silloin, 32-vuotias (...) ja niillä kaikilla oli pääsääntöisesti yli 50-vuotiaita miehiä osastojen päällikköinä. Muutama nainen siellä oli, mutta hekin olivat jo siten huomattavasti vanhempia, kuin minä. Mä olin kyllä vähän kummajainen siinä porukassa.

Nainen 50v, haastattelu 27

Joan Acker (1998, 197) puhuu organisaation alakulttuurista, joka auttaa uusintamaan sukupuolijakoa – tämä tapahtuu jopa vastoin organisaatiossa toimivien naisten ja miesten parempaa tahtoa. Kuka mielletään esimerkiksi johtajaksi? Sekö, jolla ei oleteta olevan työn ulkopuolisia velvoitteita ja jolla ei ole kotiin liittyviä pakollisia ”sisätöitä”? Miten toimitukselliset tehtävät jaetaan? Mihin journalismin lajeihin naispuolisten toimittajien odotetaan ikään kuin luonnostaan erikoistuvan? Ainakin johtajuuteen liittyvä alakulttuuri on saatettu

mieltää monissa mediaorganisaatioissa ikään kuin sukupuolineutraaliksi aina näihin päiviin asti. Neutraaluis peittää näkyvistä sen, että johtajuuden ideaalimalli on edelleen pikemminkin maskuliininen kuin feminiininen. Alakulttuuri ei välttämättä muutu, vaikka naisia on alalla yli puolet tai vaikka heitä olisi mediatalojen ylimmissä johtotehtävissä.

Miestapainen johtajuus näyttäytyy edelleen hyvänä johtajuutena, vaikka johtajuuden perinteiset maskuliiniset ominaisuudet kuten yksilöosaaminen, hierarkkisuus, kontrolli ja tuloksen korostaminen eivät enää muuten näytä riittävän johtajuuden määrittelyyn (Ropo 2006, 62). Miestapaisen johtajuuden asettaminen normiksi ulottuu myös työelämän sosiaalisiin taitoihin. Kun haastateltavalta kysyttiin sukupuolen merkitystä esimiestyössä, hän pohti asiaa vertaamalla omaa toimintaansa miesten huumorintajuun:

Ehkä se on kuitenkin sitä, mä olen kuitenkin aika huumorintajuinen ja heidän herjaa ihan niin kuin kuka tahansa mies, sillä tavalla että en mä ole mikään kauhean herkkä tai silleen. En mä nyt ole kokenut, että mulla jotenkin vaikeampaa olisi kun nainen olen.

Nainen 39v, haastattelu 22

Naisten puheet johtajuudesta ovat osin ristiriitaisia. Yhtäältä monet naispäälliköt toteavat pärjäävänsä ja kieltävät sukupuolen merkityksen. Toisaalta naispäälliköt kertovat tilanteista, joissa he epäilevät sukupuolen vaikuttaneen. Naisia valitaan heidän mukaansa johtajiksi siksi, että heillä oletetaan olevan luonnostaan toisenlaisia ominaisuuksia. Naisen valintaa voidaan perustella esimerkiksi sillä, että ”hän on kuuntelijan maineessa” (nainen 41v, haastattelu 4). Yhteinen ymmärrys johtajuudesta maskuliinisena ja miehille luonnostaan kuuluvana ominaisuutena nousee esiin rekrytointiprosesseissa.

Kutsutaan, kutsutaan

Naisten rekrytoituminen journalistisiin päällikkötehtäviin on ollut hitaampaa kuin miesten. Tämän haastattelututkimuksen perusteella näyttää siltä, että miestoimittajat päätyvät ensimmäiseen päällikköpaikkaansa nopeammin kuin naistoimittajat. Yksi selittävä tekijä on rekrytointiprosessi. Päällikkötehtäviin päädytään useimmiten pyynnöstä. Sopivaksi katsottu henkilö voidaan suoraan nimittää tehtävään tai häntä voidaan kehottaa hakemaan tehtävää.

Mä en ole lähettänyt mihinkään papereita, itse asiassa kaikkiin on kutsuttu (...) itse asiassa hyvin nopeita käännöksiä mä olen tehnyt. Mediaan XX läh-

tiessä esimerkiksi muistan hyvinkin tarkasti sen, me oltiin vappuaattoja juhlimassa, illansuussa jossakin, tuttavan luona ja tuli puhelu.

Mies 57v, haastattelu 26

Tämä silloinen toimituspäällikkö mun kanssa jutteli (...) hän sanoi, että hän ei näe, että kukaan muu talon sisältä vois olla se. Että haet ja tuota, hänen mielestä pitää hakea.

Nainen 52v, haastattelu 6

Jotkut haastateltavat ovat selvästi kokeneet sukupuolensa esteeksi uralla etenemiselle. Vähättelyä on ilmennyt eri tavoin. Uransa huipulla oleva uutispäällikkö pohtii henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, jotka ovat vaikuttaneet uralla etenemiseen. Aivan aluksi hän pohtii suorapuheisuuttaan ja sen vaikutusta ja kertoo sitten tapauksen 1980-luvun alusta:

(...) mun päällikkö sanoi, mä olin ollut politiikan toimituksessa jo pari vuotta, olisinko mä ollut 26–27-vuotias: että kuulepas N.N. hyviä juttuja ja hyviä töitä teet, mutta muista aina, että sä olet vaan nainen.

Nainen 52v, haastattelu 15.

Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että naispäälliköitä rekrytoidaan harvemmin oman toimituksen tai mediaryrityksen ulkopuolelta kuin miespäälliköitä. Sukupuolittuneet verkostot selittänevät osaltaan sitä, miksi naisia ei rekrytoida yhtä helposti kuin miehiä. Yksi haastateltavista pohtii verkostojen merkitystä maakuntalehtien päätoimittajien rekrytoinnissa:

Jos nyt ajattelee jotain maakuntalehtien päätoimittajia niin, (...) muuten(kin) miehisessä ympäristössä, jossa ne verkostot on olleet hyvin miehisii ja sieltä on sitten ollut sekä nostetta että pyrkyä. Siellä on katsottu että kuka meidän miesporukasta voisi päätoimittajaksi päästä...

Mies 42v, haastattelu 30

Vallalla oleva tapa kutsua päällikkötehtäviin päteviksi ja sopiviksi katsottuja voi olla este uralla etenemiselle. Eteenpäin pyrkivä voi yrittää lähettää haluisiaan viestejä verkostoja pitkin. Miehisissä verkostoissa katseet kääntyvät toisiin miehiin ja ainakin oman talon ulkopuoliset naisehdokkaat saattavat jäädä näkemättä. Kutsumiseen perustuva rekrytointi ei ole ongelmaton miehillekään. Vakiintuneesta urapolusta hieman sivuun haluavan voi olla vaikea saada vies-

tiään perille, sillä liian tyrkkykään ei saisi olla. Kysymykseen etenemisestä päätoimittajaksi pitkän uran tehnyt toimituspäällikkö vastaa näin:

Nehän on hommia, joihin ei niin kuin sillä lailla (vaan mennä), niihin kutsutaan jos kutsutaan. Kyllä se (päätoimittajuus) voisi kiinnostaa, kyllä se voisi kiinnostaa. Mutta, mutta no, kyllä, kai sitä kaikkea pitäisi kokeilla.

Haastattelija: *Sä voit sitten antaa vihjeenkin, että sä olet ikään kuin lähdössä, niin sitten voi myöskin kutsu tulla.*

Joo, totta kai, ja kyllähän näistä nyt tietysti jutellaan, porukoissa mutta, mutta toisaalta mä kyllä olen vähän sitä mieltä, että silloin on ehkä helpompi mennä, jos on oikein pyydetty kuin jos olet itseäsi hirveästi tuputtanut.

Mies 53v, haastattelu 28

Naispäälliköiden vähyys on useimmissa toimituksissa tunnistettu, epätoivottu tilanne. Tämä voi toisinaan olla etu naishakijoille ja haitta mieshakijoille:

Koska, niin paljo on puhuttu siitä, et naisia pitää saada lisää ja johtoasemiin ja varsinkin mediassa, mä luulen, että se on jopa avannut joskus jonkun raon tai ehkä tuonut siihen just sen lisäpotkun, mitä sitten on tarvittu.

Nainen 50v, haastattelu 27

Mutta jos miettii nyt valintaa [viittaa omaa valintaansa päätoimittajaksi], tähän tehtävään, niin mä itse asiassa luulen, että sukupuolella oli hieman negatiivinen vaikutus. Silloin oli just vallalla keskustelu päätoimittajakunnan miesvaltaisuudesta ja täällä oli kova halu tehdä naisvalinta.

Mies 38v, haastattelu 7

Rekrytointiprosessissa on mukana paljon johtajuuteen ja journalismiinkin liittyvää hiljaista tietoa, joka ohjaa niin päälliköiden etsijöiden kuin etsittävienkin toimintaa. Pitkän ja monipuolisen uran samassa toimituksessa tehnyt naispäällikkö kertoo vaistonneensa, ettei hänenlaistaan etsitty päätoimittajaksi.

Haastattelija: *Et sitten hakenut päätoimittajan paikkaa?*

Mä en hakenut sitä. Mä vaistosin, että siihen ei mua haeta, minun tyyppiäni haeta. Lehden päätoimittajat ovat aikamoisia miehiä olleet, sellaisia maakunnan keulakuvia ja suuria vaikuttajia. Minun mielestä lehden päätoimittajan ei välttämättä tarvitse aivan niin suuri vaikuttaja olla. Voisi olla ihan hyvä journalisti, joka riittää päätoimittajaksi.

Nainen 52v, haastattelu 6

Toinen haastateltava kertoo, miksi hän vaihtoi yhden lehden päällikön paikalta toisen lehden päätoimittajaksi. Yhtäältä taustalla oli epäily, että lehdessä, jossa nainen oli keskitason päällikkönä, ei olisi ollut mahdollista valita naista päätoimittajaksi. Toisaalta tuon lehden päätoimittajan työ ei sisällöltään tuntunut kovin omalta.

Mä en halunnut jäädä pyrkimään sinne, odottamaan että tulisiko musta lehden päätoimittaja, A) sinne ei, varmaankaan tämän nykyisen konsernijohtajan aikana, ei tule naispäätoimittajaa. Ja B), mä en ollut edes varma, että haluaisinko mä edes. Ne piirit missä pyöritään, niin mä en kokenut niitä itselleni kauhean läheisiksi.

Nainen 47v, haastattelu 24

Pohtia voi, miten paljon kutsumenettely ja siihen liittyvä kulttuurinen ymmärrys johtajuudesta vaikuttaa naistoimittajien urapolkuihin. Tässä naiset eivät voi toimia yksin, vaan tarvitaan myös miespuolisten kollegojen ja johdon edustajien ymmärrys asiasta. Vaikka niin sanotun lasikaton olemassaolo on todennettu useissa tutkimuksissa, useimmat miehet eivät edelleenkään havaitse eivätkä tunnista sitä yhtä hyvin kuin naiset. Miehet kokevat asemansa oikeutettuna, luonnollisena ja annettuna, sillä koko heidän kasvatuksensa, yhteiskunnan asenneilmasto, työpaikan rakenteet ja käytännöt tukevat tätä käsitystä. (Koivunen 2006, 93.) Miehet eivät myöskään ole tottuneet käsittelemään kriittisesti maskuliinisuutta ja refleктоimaan itseään organisaation edustajana (tästä mm. Tallberg 2003). Organisaatiotutkimuksissa maskuliinisuuden ja johtajuuden yhteen kietoutumista on toki tutkittu (esim. Hearn 2006). Tämä kritiikki on käyttökelpoista myös pohdittaessa journalistisen organisaation johtajuutta.

Suomessa naisjohtajuutta tutkinut Kaisa Kauppinen (2006, 17–18) esittää yhdeksän tekijää, jotka ylläpitävät lasikattoa eli estävät naisia nousemasta korkeimpiin johtotehtäviin:

- 1) Stereotypiat hyvästä johtajuudesta ovat maskuliinisia
- 2) Myönteisten naisjohtajuutta tukevien roolimallien puuttuminen
- 3) Perinteiset työkulttuurit tukevat miesjohtajuutta
- 4) Naisten vaikeus päästä osallisiksi epävirallisiin (mies)verkostoihin
- 5) Naisten miehiä suuremmat perhevelvollisuudet
- 6) Naisten kohtaama tuen puute, jopa syrjintä työuran alkutaipaleella
- 7) Perhevelvollisuuksien muodostuminen sekä mielikuvatasolla että käytännössä naisten urakehitystä rajoittavaksi tekijäksi

- 8) Organisaatorakenteiden madaltuminen, jonka seurauksena kilpailutilanne johtajamarkkinoilla on kiristynyt
- 9) Psykologiset tekijät: naiset ovat uraa koskevien ratkaisujen suhteen turvallisuushakuisempia ja itsekriittisempiä kuin miehet

Näistä tekijöistä kiinnostavan jatkotutkimuksen aihe olisi myös kysymys organisaatorakenteiden madaltumisesta ja sen vaikutuksesta naispuolisten toimittajien uraan. Naisia on yhä enemmän journalististen organisaatioiden keskijohdossa, ja se voi olla myös monen uratavoite. Sinikka Vanhala (2004) on tutkinut ekonominaisten uraa keskijohdossa ja havainnut enemmistön näistä naispuolisista johtajista olevan tyytyväinen uraansa. Keskijohto on kuitenkin usein se taso, josta naisten ei ole sallittu ponnistaa pidemmälle. Mielenkiintoista tähän liittyen olisi selvittää, miten rekrytointiprosessiin osallistuvat tahot lopulta ymmärtävät johtajuutta. Onko rekrytointiprosesseissa sellaisia puolia, jotka estävät näkemästä muitakin kuin tuttuja (ja turvallisia) mahdollisuuksia.

Kutsuhuutoja naisjohtajille

Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että naisten vähyttä toimitusten ylimmissä päällikkövyroissa pidetään ongelmana myös mediataloissa. Naisjohtajia tarvitaan jo tasa-arvolain velvoittamanakin, mutta mihin? Naisjohtajuuden tutkimuksessa näkyy neljä erilaista tapaa ymmärtää tasa-arvo ja sukupuoli: eettinen, naisten ansioituneisuutta korostava, miesten ja naisten toisiaan täydentävyyttä painottava sekä erityistä feminiinistä johtajuusmallia korostava. Ensinnäkin perinteinen tasa-arvonäkökulma naisjohtajuuteen on lähtökohdaisesti eettinen, eikä se korosta naisten ja miesten välistä eroa. Tutkimuskin keskittyy useimmiten naiseen kohdistuviin ennakkoluuloihin, stereotyyppioihin ja syrjintään. (Billing & Alvesson 1989, 63–80.)

Tässä tutkimuksessa naisten vähyys eettisenä ongelmana näyttäytyy imago-haittana. Tasa-arvoa korostavassa ilmapiirissä miesenemmistöinen toimitus herättää kiusallisiakin kommentteja.

Täällä talossahan on erittäin vinoutunut sukupuolijakauma. (...) Jos netistäkin katsoo meidän pörstägalleriaa, niin se on tosi vino. Sitä tulee lukijoilta aika usein kommentteja ja tietysti kollegat muista lehdistä, että oletteko te huomannut, miten pöyristyttävää se on kun, teillä niitä miehiä riittää siellä tosi paljon.

Nainen 42v, haastattelu 3

Eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna tasa-arvo ei näyttäydy vain naisten vähyyden ongelmana vaan kysymys koskee myös miehiä. Yksi haastateltavista kuvaa tasa-arvovaateen näkymistä uutispäällikön valinnassa.

Kun N.N. lähti pois, niin kaikki olivat sitä mieltä, että kukas mies siihen valitaan. Kun siinä oli yks mies ja kaks naista jo. Niin että siihen tulee totta kai automaattisesti mies, että säilyy tasa-arvo.

Nainen 26v, haastattelu 13

Naisten ansioituneisuutta korostava toinen näkökulma perustelee naisjohtajuuden tarvetta organisaation paremmalla tehokkuudella; ansioituneet naiset toimivat periaatteessa samankaltaisesti kuin miehetkin. Tutkimus kohdistuu vastaavasti johtopaikoille valikoitumiseen ja niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat naisten ja miesten rooleihin organisaation johtajina. (Billing & Alvesson 1989, 63–80.)

Naisten vähyyks johdossa, erityisesti päätoimittajien tehtävissä, askarruttaa tässä tutkimuksessa haastateltuja päälliköitä. Naisten vähyyttä pidetään ongelmana tietysti tasa-arvonkin vuoksi, mutta ongelman takana nähdään muutaakin: kyse on sekä yrityksen maineesta että toimintakyvystä. Naisia tarvitaan päälliköiksi, sillä sen uskotaan vahvistavan toimitusta. Vaade nais- ja miestoi-
mittajien tasaisesta määrästä nivoutuu yhteen journalististen sisältökysymyksi-
en kanssa. Toimitusten johtamisessa on mukana journalistisen työn ulottuvuus ja tuotetut sisällöt. Sukupuolella nähdään olevan vaikutusta lehden sisältöihin ja sitä kautta lehden kykyyn tyydyttää yleisön tarpeita.

Haastattelija: *Miten se on, onko sukupuolella merkitystä siihen minkälaista journalismia on tehty?*

Varmasti on. En mä nyt sitä hetkeäkään epäile. Mutta sehän ei ole asia, jota ei pysty esimerkiksi oppimaan, katsomaan toisen näkökulmiin. Jos mä pystyn tyydyttämään perheenäidin, joka tekee periaatteessa kaikki perheen tärkeät taloudelliset ratkaisut kuten lehden tilauspäätöksen niin, silloin olen varmaan voittajan puolella.

Mies 57v, haastattelu 26

Haastateltava viittaa opettelemisella siihen, ettei toimittajan sukupuoli välttämättä ole suoraan yhteydessä siihen, miten jokin sisältö kiinnostaa yleisöä. Miestoimittaja voi oppia kirjoittamaan perheenäitejä kiinnostavia juttuja ja päinvastoin: naistoimittajat eivät automaattisesti kirjoita kaikkia naisia kiinnostavia juttuja. Yksi haastateltavista kertoo ajasta, jolloin hän oli taloustoimi-

tuksen esimies. Toimituksen naistoimittajien määrä kasvoi ja samaan aikaan naisten suhteellinen osuus taloussivujen lukijoista laski. Hänen luottamuksensa siihen, että naiset tuottaisivat sisältöä, joka kiinnostaisi naisia, väheni.

Mulle syntyi silloin sellainen käsitys, että tämä on paljon, paljon kompleksisempi kuvio. Sisällön maskuliinisuus tai feminiinisyys on tavallaan ensimmäisen tason epäjatkuvuustekijä. Miten sukupuoli vaikuttaa klassiseen käsitykseen pehmeän ja kovan akselilla. Seuraava epäjatkuvuustekijä on siinä, että minkä tyyppisistä sisällöistä ihminen on kiinnostunut. Tällainen yksinkertainen logiikka tarkoittaa sitä, että olen tällainen ihminen ja käytän siis sellaista mediaa, joka on minun kaltaiseni. Sehän ei pidä ollenkaan paikkaansa, koska ihminen mielellään käyttää sellaista mediaa, joka on ihan toisenlainen kuin minä, tiettyyn mittaani asti, koska se haluaa tavallaan tirkistellä toisenlaisten ihmisten maailmaa. Minä luen mielelläni naistenlehtiä, koska haluan ymmärtää naisia.

Mies 43v, haastattelu 41

Sukupuoli ei ole ainoa taustatekijä, joka vaikuttaa toimittajan tapaan tehdä juttuja. Useat haastateltavat korostavat iän, elämäntilanteen, koulutuksen ja sosiaalisen taustankin merkitystä. Sisällöllisen monipuolisuuden vuoksi pidetään tärkeänä, että toimituksissa on monenlaisia toimittajia.

Onhan sillä (sukupuolella) totta kai merkitystä, mutta oleellistahan on, että meillä pitäisi olla toimituksessa monenlaisia ihmisiä. Meillä pitäisi olla eri taustaisia, eri ajatusmaailmojen ihmisiä, jotta se itse lehti olisi hyvä, hyvä ja moninainen, koska jokaisellahan meillä on taustamme ja ne vaikuttavat ihan väistämättä.

Mies 43v, haastattelu 21

Vaihtoehtoisista arvoista lähtevä kolmas näkökulma puolestaan korostaa naisten ja miesten toisiaan täydentävyyttä. Naisten elämää luonnehditaan yksityiseksi; naiset ovat sosiaalistuneet hoivaan ja toisten palvelemiseen. Miehet puolestaan ovat sosiaalistuneet kilpailuun, riskeihin ja hallitsemiseen. Tästä näkökulmasta tutkimuksessa painottuu kriittisyys olemassa oleviin arvoihin; niitä tulisi täydentää naisten näkökulmalla ja feminiinisillä arvoilla. (Billing & Alvesson 1989, 63–80.)

Sukupuolet rikastavat toisiaan paitsi journalististen sisältöjen osalta niin myös johtajuudessa ja työyhteisössä.

(...) lähtökohtaisesti sanoisin että (naisilla) on enemmän sitä tunneälyä kuitenkin. Mitä se ikinä pitääkään sisällään, mutta sellaista läsnäoloa ja kuuntelua, alttiutta kuunnella ja ymmärtää sitä kuultua. Niin kyllä mä luulen että sitä (läsnäoloa, kuuntelua) kuitenkin naisilla on jonkun verran enemmän. Ja sillä on oma merkityksensä ja sen takiahan se on hyvä että johtoryhmissä ja, työyhteisössä olisi sellainen sopiva, sopiva tasapaino.

Nainen 48v, haastattelu 40

Työyhteisön näkökulmasta täydentävyys tulee esiin kokemuksina. Yksi haastateltavista vertaa kokemuksiaan ja toteaa:

Mutta kaiken kaikkiaan, mulla on huomattavasti parempia kokemuksia toimituksista, joissa on sekä miehiä että naisia, kuin pelkästään naistenlehden toimituksesta.

Nainen 57v, haastattelu 42

Naisten erityisiä kykyjä korostava neljäs näkökulma olettaa sekin sukupuolten olevan erilaisia, mutta naisten uralla eteneminen muuttaisi johtamista entistä enemmän feminiiniseen suuntaan ja miesten olisi tarpeen oppia tämä uusi toimintamalli. (Billing & Alvesson 1989, 63–80.) Haastattelussa johtajuuden mallit nousevat esiin pohdinnoissa siitä, millainen pomo haastateltava on, eikä niiden perusteella voi yksioikoisesti todeta johtajuuden muutostarpeiden sukupuolittuvan. Uudenlaisia johtajuuden vaateita pohtivat sekä nais- että miespäälliköt ja päätelmien tekeminen edellyttää tutkimuksen syventämistä.

Naisjohtajuuden tiimoilta löytyy runsaasti tutkimusta, ja osa siitä suhtautuu kriittisesti ajatukseen, että naiset johtajina jotenkin itsestään selvästi auttaisivat tekemään organisaatiosta paremman. Myyttinen käsitys naisjohtajuudesta perustuu helposti stereotyyppioihin. Se yksinkertaistaa sekä miehet että naiset johtajina pelkästään sukupuolen perusteella. Ajatus erityisestä naisjohtajuudesta voi pahimmillaan merkitä naisten toiminnan biologisointia, välineellistämistä, rajoittamista ja naisten tekemän työn hyväksikäyttöä (Billing & Alvesson 2000).

Ongelmallisinta myyttisessä naisjohtajuuden ideassa on siihen kytkeytyvä oletus siitä, että naiset olisivat ikään kuin luonnostaan hoivaavia, huolehtivia ja siirtäisivät esimerkiksi kotitöissä saamansa kokemuksen sellaisenaan organisaation hyväksi. Tähän kytkeytyy instrumentalistinen ideologia, tiettyjen naiselle oletettujen ominaisuuksien alistaminen organisatoristen tavoitteiden välineeksi: naisjohtajat täyttävät organisaatiossa samaa tehtävää kuin esimerkiksi perheessä – sukupuolittunut työnjako toimii sekä kotona että töissä. Naisjoh-

tajan repertuaari kavennetaan esimerkiksi siten, että naisjohtajalla on vastuu- ta, muttei lopultakaan valtaa. Hänestä voi tulla se välttämätön öljy, jolla organisaatio saadaan luistamaan. Johtaja voidaan laittaa esimerkiksi toimimaan jonkinlaisena välittäjänä ylimmän johdon ja työntekijöiden kesken. (Billing & Alvesson 2000.)

Perinteistä miesjohtajuuden ideaalia pakenevassa määrityksessä on toki positiivinenkin ulottuvuutensa. Naisjohtajuudesta puhuminen voi kohottaa itse- tuntoa ja rohkaista hakemaan korkeitakin johtajan paikkoja. Hintana saattaa kuitenkin olla suostuminen stereotyyppisiin määrityksiin, minkä vuoksi osa huippujohtajiksi pyrkivistä naisista ei edes halua tulla määriteltyksi sukupuolen- sa perusteella. (Billing & Alvesson 2000.)

Identifioitumisen paikat

Toimituksellisissa käytännöissä nais- ja miespäälliköille tarjoutuu erilaisia paik- koja. Stereotyyppiset sukupuoliodotukset asettavat miehille ja naisille erilaiset käyttäytymis- ja toimintanormit. Miespäälliköille tarjoutuu yhteiskunnallisina vaikuttajina ja linjojen vetäjinä toimitusten isännän rooleja. Isännän rinnalla tarvitaan kuitenkin arjen pyörittäjää, jonka paikka tarjoutuu helposti sukupuolen mukaisesti naiselle. Sukupuolittuneet rooliodotukset näkyvät myös siinä, millainen käyttäytyminen on sopivaa miehelle ja millainen naiselle:

(...) mutta ehkä vielä naisilta voi edellyttää enemmän, että täytyy vaan olla yhteistyökykyinen ja (...) me ollaan käytetty sellaista vertausta, että kyllä sel- laisia ilmiöitä on vuosien varrella ollut, että mieskollega voi menettää malttin- sa paljon helpommin. Jos naiskollega menettää malttinsa, niin mikä sille nyt tuli, ei suinkaan se ole vähän liian väsynyt.

Nainen 51v, haastattelu 43

Rooliodotukset kytkeytyvät vahvasti myös siihen, mihin toimittajat identi- fioituvat työssään. Naistoimittajien puhe siitä, että he ennen kaikkea haluavat olla toimittajia ja kirjoittaa juttuja, voidaan ajatella myös yhdenlaisena strate- giana ja tarpeena identifioitua journalistiseen kulttuuriin. Mediatutkija Marjan de Bruin (2004) on toimittajien teemahaastatteluihin rakentuvassa tutkimuk- sessaan pohtinut *journalistista organisaatiota* kulttuurisena ilmiönä ja lähesty- nyt haastateltaviensa puhetta erilaisten sosiaalisten identiteettien tuottamisen näkökulmasta. Identiteetit tuotetaan ja koetaan henkilökohtaisesti, mutta sa- malla ne ovat vahvasti sosiaalisia rakennelmia.

Identiteettejä rakennetaan esimerkiksi suhteessa organisaatiokulttuuriin (keitä me olemme), ammattinormeihin (mikä on keskeistä professionille) ja sukupuolta rakentaviin puhetapoihin (millaisia olemme sukupuolen edustajina). Identiteettien välillä voi aktiivisesti pyrkiä tekemään myös valintoja korostamalla vaikkapa ammattinormeja sukupuolen asemesta. Identiteetit voivat myös olla konfliktissa keskenään esimerkiksi silloin, jos mediatalojen välinen kilpailu vähentää toimittajien journalistista itsenäisyyttä ja samaistuminen omaan talon politiikkaan vaikeutuu. Myös jos naispuolinen toimittaja kokee, ettei hänellä ole naisena mahdollisuuksia edetä urallaan organisaatiossa ylempiin tehtäviin, hän voi sen asemesta tukeutua ammatilliseen identiteettiin.

Jokaisella organisaatiolla on diskursiivinen puolensa: sen omaksumat arvot ja puhutavat. Ne eivät ole vain juhlapuheita, vaan ne normittavat ymmärrystä vaikkapa siitä, millaisia työkäytäntöjä organisaatiossa arvostetaan (ks. Mumby & Stohl 1991). Tapa puhua journalismista vaikuttaa todennäköisesti siihen, millaisia käytäntöjä ja niihin kytkeytyviä identiteettejä toimituksissa muodostuu. Esimerkiksi uutisten maailma on suhteellisen vakaa instituutio (Halonen 1986 ja 2006; Sana 1995), jota vahvistaa toimittajien ammattiyhteisö: tutkimusten mukaan toimittajat tapaavat samastua ammattinsa arvomaailmaan vahvemmin kuin tiettyyn mediaan tai mediataloon (Deuze 2005, 444–447).

Tässä tutkimuksessa ammatillinen samaistuminen tulee esiin siinä, miten päälliköt kokevat ennen muuta olevansa journalisteja. Journalistinen työ on tärkeätä, päällikkö ei voi kadottaa jutun tekemisen taitoaan. Kiinnostavaa onkin, miten päätoimittajien journalistinen kiinnostus nivoutuu yhteen yhä lisääntyvien kustannusjohtamisen tehtävien kanssa. Miten tehtävien uudelleen suuntautuminen vaikuttaa päälliköiden rekrytointiin?

Naistoimittajat näyttävät jakavan pitkälle samat arvot kuin miespuoliset kollegiansakin. On kuitenkin tutkimuksiinkin vedoten perusteltua olettaa, että naisten kokemus toimittamisesta on jossakin suhteessa erilainen kuin miespuolisten kollegojen (ks. Zilliacus-Tikkanen 1990, 1997, Steiner 1998, van Zoonen 1998, Mc Kay 2000, Chambers et al. 2004). Tämä juontuu heidän asemastaan toimituksissa, urapoluistaan ja kiinnostuksestaan mahdollisesti erilaisiin arjen kysymyksiin verrattuna miespuolisiin kollegoihin. Naisten asema toimituksissa ja pääsy päällikköasemiin eroaa kansainvälisissä tarkasteluissakin verrattaessa heidän tilannettaan vastaavaan miesten asemaan (mm. Robinson 2005).

Päätoimittajien, toimituspäälliköiden ja muiden toimituksellisten päälliköiden työt ja urat nivoutuvat tiiviisti yhteen journalistisen kulttuurin ja toimintustyön käytäntöjen kautta. Noissa käytännöissä muovautuvat ne konkreettiset tilanteet, tilat ja identiteetit, jotka suuntaavat yksittäisten journalistien uria eri suuntiin. Tämän tutkimuksen näkökulmasta voikin pohtia, miten paljon nais-

toimittajien puhe siitä, että he eivät ole kiinnostuneita ylimmistä päällikkötehtävistä, on journalistisen organisaatiokulttuurin ja käytäntöjen tulos.

Toimitustyön näkökulma: journalistinen kulttuuri ja naisistuminen

Journalismi ei itsessään muutu yhtä notkeasti kuin maailma sen ympärillä. Vaikka toimittajilla on käytännössä mahdollisuus osallistua sen määrittelyyn, mitä ovat ”todellinen” uutinen, journalismin arvot, strategiat ja muodolliset koodit, eivät nämä asiat välttämättä muutu vain sen kautta, että ala naisistuu. Muutos edellyttää puuttumista myös yhteiskunnan arvoihin ja sellaisiin journalistisiin käytäntöihin, jotka avoimesti tai piiloisesti estävät tasa-arvon toteutumista. Journalismi on sukupuolittunut sosiaalinen alue, mutta sukupuolen merkitys ja sukupuolen implikaatiot ovat vaihdelleet medioittain ja aikakausittain.

Ruotsalaista journalismia tutkineen Monika Djerf-Pierren (2007) mukaan naispuolisilla toimittajilla on ollut erilainen historiallinen asema ja status sekä vaikutus journalismiin riippuen siitä, millaisissa medioissa he ovat toimineet ja milloin he ovat rekrytoituneet toimituksiin. Naispuolisten toimittajien asema on Djerf-Pierren mukaan kehittynyt kolmessa periodissa, jotka voisivat yhtä hyvin kuvata myös suomalaisen journalismin yleisiä kehityspiirteitä: naistoi-
mittajat ainokaisina, osana kriittistä massaa, ja alan naisistumisen pyörteissä.

Ensin olivat *ainokaiset*, harvat naiset, joiden sallittiin ryhtyä toimittajiksi aikana, jolloin poliittinen lehdistö oli Pohjoismaissa vahvimmillaan, julkisen palvelun yleisradio syntyi ja journalismi ammattina kehittyi osana modernin yhteiskunnan kehitystä. Harvat naispuoliset toimittajat olivat samaan aikaan sekä etuoikeutetussa että marginalisoidussa asemassa: he työskentelivät toimitusympäristössä, joka oli miesten luoma ja jossa he olivat sukupuolensa edustajina ainutkertaisia. Toimitusten ainokaisilla oli oma erityinen paikkansa. Yksi haastatelluista kuvaa aikaa ja sen jälkeistä muutosta eläköityneen kollegansa tarinalla 1960-luvulta:

Ihan vastikään yksi mun kollega jäi eläkkeelle, niin hän kertoi, että kun hän oli tullut kysymään töitä lehdestä X joskus ammoisina aikoina, niin hänelle oli vastattu, että meillä on jo nainen täällä. (...) 40 vuodessa niin on tapahtunut huikea muutos, todella huikea muutos.

Nainen 52v, haastattelu 15.

Naisten määrä toimittajina kasvoi erityisesti akateemisen koulutuksen myötä, mutta heitä rekrytoitiin aluksi televisioon yhtä hitaasti kuin aikanaan radioon. Kenttä radikalisoitui 1970-luvulle tultaessa, mikä merkitsi Ruotsissa avointa sukupuolikonfliktia – Suomessa tämä tapahtui esimerkiksi Yleisradion piirissä hieman myöhemmin. Naiset muodostuivat Djerf-Pierren mukaan toimitusten *kriittisen massaksi*. Tasa-arvo toimituksellisessa työnjaossa nousi keskusteluun ja ajatus feminiinisestä journalismista esitettiin kriittiseksi vaihtoehdoksi miehelle journalismin ideaalille, joka nosti normatiivisesti keskiöön faktuaalisuuden, objektiivisuuden, puolueettomuuden sekä uutisoinnin taloudesta ja politiikasta. Kyseenalaista ei ollutkaan se, että journalismin tuli pyrkiä tutkimaan kriittisesti yhteiskuntaa ja nostamaan esille sen epäkohtia, vaan se, mitkä alueet ja ilmiöt ansaitsivat tulla journalismin kohteiksi.¹

Kritisoitavaa olikin ja on edelleen. Suhtautuminen naistenlehtiin kuvaa selvimmin journalismin sisäisiä hierarkioita. Mediarytyksissä taloudellisesti menestyksellisiä naistenlehtiä ja niiden tekijöitä toki arvostetaan. Sen sijaan journalistipiireissä naistenlehtien toimittajiin voidaan edelleen suhtautua hyvinkin alentuvasti. Haastateltu naistenlehden päätoimittaja kertoo, miten hänen läsnäoloon presidentin valtiovierailulla tai ympäristöjournalismin kurssilla on pidetty huvittavana.

Siellä (ympäristöjournalismin kurssilla) oli joku television ajankohtaistoimituksen tuottaja, joka rupesi sanomaan siellä ruokapöydässä: ”kun täällä on Naistenlehden toimittaja niin voitaisiinko me puhuu vaan reseptiohjeista, kun se tuskin ymmärtää mistään muusta”. Sitten se sanoi, että ”ethän sä varmaan mitään tästä aiheesta (tiedä), miksi sä muuten tulit tänne kurssille, mitä sä näillä tiedoilla teet”. Voitko sä kuvitella tuollaista höynääh. Sellaisia kuusi-kymppisiä miehiä, niiden asenteet olivat aivan järkyttävät. Mä muistan, mä olin Tarja Halosen ekalla valtiovierailuilla. Sielläkin kun mä istuin jossain illallispöydässä, niin joku rupesi mulle, että ”miten sä tällaisista asioista voit olla kiinnostunut”.

Nainen 46v, haastattelu 29

1 Vastaavanlaista historiallista tutkimusta ei ole tehty Suomessa, mutta on olemassa joitakin vertailulukuja. Suomessa 1980-luvun alussa tehdyn tutkimuksen mukaan naistoimittajien osuus Yleisradion television uutistoimituksessa oli alle viidennes ja niin sanottujen pehmeiden uutisten osuus oli 4,5% ja kovien uutisten osuus 88 % uutisista (Holopainen et al. 1983). Kymmenisen vuotta myöhemmin naistoimittajien osuus oli jo noussut kolmannekseen, naishaastateltavien ja pehmeiden uutisten osuus oli noussut 25 %:iin, kovien uutisten osuus oli laskenut 60 %:iin, pehmeistä uutisista naiset tekivät 40 % (Savolainen & Zilliacus-Tikkanen 1992).

Tässäkin näkyy sukupolven muutos. Jotkut vanhemman polven (mies)toimittajat pitävät naistenlehtien journalismia huonona, mutta nuoren polven toimittajilla ei ole samanlaisia asenteita. Toimittajiksi opiskelevat nuoret miehet haluavat harjoittelemaan naistenlehtiin, koska niissä tehdään hyviä juttuja. Nuoren polven päällikkötoimittajat kertovat ottavansa oppia myös naistenlehdistä.

Kahdeksankymmentäluvulta naisten määrä journalisteina on edelleen kasvanut. Samalla journalismi alkoi polarisoitua statukselliseen tutkivaan ja kaupallisia intressejä palvelemaan populaariin journalismiin. Ilmiö sai naissukupuolen kasvot Djerf-Pierren (2007) mukaan siten, että popularisoituminen, intiimien asioiden julkinen käsittely ja human intrest -juttujen lisääntyminen medioissa miellettiin journalismin *feminisoitumiseksi*. Kiihtynyt kilpailu mediatalojen välillä ja journalismin polarisoituminen ovat omalla tavallaan vaikuttaneet siihen, miten maskuliinisuus kytkeytyy yhtäältä tämän ajan ”hyvään” (tutkivaan) journalismiin ja toisaalta esimerkiksi kykyyn johtaa mediataloja.

Alan naisistuminen on nostanut Suomessakin keskustelua. Voipa joku ajatella, että naistoimittajien määrän lisääntyminen toimituksissa saattaa lisätä miestoimittajien suosimista:

Joissakin tapauksissa jotkut esimiehet, tässä talossa ei, mutta joissakin toisissa mediataloissa ovat tulleet tunnetuksi sitä, että he suosivat nuoria miehiä.

Haastattelija: *Miten se näkyy?*

Se näkyy sillä, että niiden jutuista tykätään, niitä kehutaan, niille annetaan kovat aiheet. Mä en itse kokenut sitä, että minua olisi dissattu. Mutta mä näin toisia nuoria naisia, joita dissattiin. Sen tiesi sen koko työympäristö, ketkä on kenenkin suosikkeja.

Haastattelija: *Mistä se sun mielestä johtuu?*

Mä luulen, että koska hirveen monet journalistiikan opiskelijat olivat nuoria naisia. Se sai niitä nuoria naisia, tuli ovista ja ikkunoista. Mutta sitten kun tuli nuori mies, joka oli hyvä toimittaja, niin sitten se halusi pitää siitä kiinni ja kehua sitä yltiöpäisesti. Ja saada itsellensä kavereita heistä miehistä.

Nainen 26v, haastattelu 13

Toisaalla naistoimittajien määrä toimituksissa on kasvanut niin suureksi, että sen pelätään tuovan ongelmia:

Kymmenen vuoden sisällä, niin se voi olla ongelma, ettei löydy tarpeeksi hyviä nuoria miestoimittajia.

Haastattelija: *Miksi se on ongelma?*

Se on aina ongelma. Se on tasapuolisempi. Jos kuitenkin hyväksytään, että saattaa olla joitakin eroja miesten ja naisten välillä, se voi olla erittäin raketavaa, jos molemmat ajatukset kohtaavat toisiaan ja se symbioosi niistä on se, joka toimii molemmille. Ja musta se olisi ongelma, että meillä olisi pelkästään naispuolisia politiikantoimittajia. Vielä pari vuotta sitten me tietoisesti, tietoisesti tosiaan haettiin naispuolinen urheilutoimittaja.

Mies 45v, haastattelu 14

Feminisoituuko journalismi?

Vaikuttaako naisten tulo toimittajiksi journalismin sisältöön? Kansainvälisten tutkimusten tulokset eivät ole yksisuuntaisia ja asetelma tulee esille myös kotimaisia tutkimuksia tarkasteltaessa (Zilliacus-Tikkanen 1990, 1997, Savolainen 1990 ja Savolainen & Zilliacus-Tikkanen 1992, Tiitinen 2007). Tarkastelukulmasta riippuen väitetään yhtäällä, että toimittajan sukupuolella on merkitystä esimerkiksi aiheiden käsittelytavassa ja toisaalla taas nähdään, että todellinen muutos tapahtuu vasta kun journalismin ihanteet ja erityisesti uutiskriteerit muuttuvat. (Ks. Ruoho 2006, 189–192, ks. myös Torkkola 2008, 275–277.)

Toimituksen ”kovimmat äijät” voivat olla naitakiin. Kovan äijyyden pitäminen hyvän journalismin tunnusmerkkinä kertoo hyvänä pidetyn journalismin kiinnittävän miestapaisuuteen. Naistoimittajille tämä merkitsee, että ollakseen hyvä toimittaja ja edetäkseen urallaan hänen on osoitettava pärjäävänsä miehiksi miellettyillä journalismin alueilla kuten urheilussa tai politiikassa.

Mä sanon sulle esimerkin. On toimittaja N.N., joka on loistava, tehnyt upeita kirjailijahaastatteluja eri puolilla maailmaa, siis upeita kulttuurijuttuja. Hän sanoi, että hän haluaisi tehdä ison jutun Natosta. Me keskusteltiin, että mitä Natosta, kun sä et ole Natoa seurannut yhtään ja meillä on täällä (...) Sitten sama N. sanoi, että hän haluaisi siirtyäkin politiikan puolelle ja jälleen keskusteltiin pitkään. Nyt hän on siirtynyt siis koko tältä sukupuoliskaalalta keskeisiin miesten hommiin, jossa on tämä vanha käyttäytymiskoodi. Mutta se johtuu siitä niin, että hänellä itsellä on halua tehdä se ja hän on toivonut ...

Mies 57v, haastattelu 17

Tässä on jännittävä juttu, mistä mä vähän hätkähdin. (...) Kun naiset tulivat uutistuottajaksi, he ovat vetäneet jotenkin mun mielestä miehempää linjaa kuin miehet. He ovat olleet sillä tavalla jotenkin perinteisempiä, en tiedä mistä se on johtunut. Mä olen siitä keskustellut: ”oletko sä nyt varma, että sä annat itsellesi luvan ajatella kaikkia niitä aihepiiriä ja niitä näkökulmia, oletko sä

oikeasti sitä mieltä, että just näiden aiheiden kautta pitää lähteä aina ne lähetykset”.

Mies 49v, haastattelu 20

Mutta siinä tämä naistoimittaja on enemmän se, mitä perinteisesti voisi kuvitella, mitä perinteinen miestoimittajan rooli. Että se ei ole sukupuolesta oikeastaan kiinni, vaan se on liian kapeasta näkökulmasta journalistiikkaan.

Mies 45v, haastattelu 14

Ennen mun aikaanikin niin siellä (toimituksessa) oli ollut nainen. Mutta oli myös toinen toimituspäällikkö. Ja se oli ollut vielä tyyppillisesti niin että mies-toimituspäällikkö hoiti talouden ja politiikan ja nainen hoiti kulttuurin ja ihmiset.

Nainen 47v, haastattelu 24

Monet haastateltavat eivät näe työtehtävien jakaantuvan sukupuolen vaan henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Vaarallisiksi arvioiduissa tilanteissa keikalle ei ole hyvä lähettää kuvaaja-toimittajaparia, jossa molemmat ovat ”pieniä tyttöjä”. Muissa tapauksissa ratkaisevat tekijät eivät perustu sukupuoleen.

Mä en tiedä, olenko mä vaan naiivi tai sitten mä olen salasikasoviniisti, kun mä en tunnista sellaista (sukupuoleen perustuvaa tehtävien jakoa) (...) Jos mä lähetin jonkun keikalle, niin arvio siitä, että kenet sinne kannattaa lähettää niin, niin mä en yksinkertaisesti en tunnusta, että olisin ajatellut muuta kun sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, että kuka oikeasti pärjää, kenellä on kokemusta, tarpeeksi inttää vastaan jollekin poliitikolle niin kauan että saa sen sanomaan.

Mies 45v, haastattelu 23

Musta se on ihan luontevaa, että ikä tuottaa ja elämänvaihe tuottaa erilaista journalismia että siis, just vauvan saaneet perhevapaalta palanneet ihmiset kiinnostuvat eri aiheista kuin eläkeikää lähestyvät ihmiset. (..) Sehän on ihan tosiasia ja, ja mä en ymmärrä journalismia sukupuolettomaksi ja sukupolvettomaksi asiaksi. Hyvä, että ne ovat olemassa, ne vaikuttavat ja sitä on ihan turha peitellä ja kieltää. Mä näen sen aikamoisena rikkautena, koska meidän lukijakuntahan ei myöskään ole monoliitti...

Nainen 58v, haastattelu 1

lältään, sukupuoleltaan, taustaltaan ja muilta ominaisuuksiltaan erilaisten toimittajien tarvetta perustellaan yleisön erilaisuudella. Ajatellaan, että toimittajan erilaisuus tuottaa erilaisia yleisöryhmiä kiinnostavia juttuja. Erilaisuuden rinnalla kuitenkin korostetaan, että faktat ovat faktoja ja erilaisuus tulee näkyviin painotuksina, sävyinä ja näkökulmina. Faktojen tulee kuitenkin olla (uutis)journalismin ydin.

Näkemykset sukupuolen merkityksestä toimituksellisessa työnjaossa ovat hieman ristiriitaisia. Yhtäältä journalismi nähdään sukupuolineutraalina: faktat ovat faktoja eikä toimittajan sukupuolen pitäisi vaikuttaa juttuun. Sukupuolta ei saa pitää perusteluna sille, miksi juttu on tehty hyvin tai huonosti. Toisaalta sukupuolen ja muidenkin toimittajan persoonaan liittyvien ominaisuuksien vaikutus tunnustetaan. Yksi haastateltavista asettaakin journalismin neutraalisuuden historialliseen kontekstiin: ”Ne käytännöt, ne ideaalit, ne on miesten luomia tai sanotaan että siellä (käytäntöjä luomassa) on ollut enemmistössä miehet” (nainen 47v, haastattelu 24). Journalistiset käytännöt, joita pidetään neutraalisuuden malleina, ovat miesten luomia ja siksi naistapainen journalismi näyttäytyy poikkeavana, sukupuolen näyttävänä journalismina. Toinen naistenlehden päällikkö (Nainen 40v haastattelu 8) toteaa, ettei ”sukupuolineutraalia tilaa olekaan.” Kimurantti näkemys journalismista sukupuolineutraalina nivoutuu vahvimmin osaksi uutis- tai asiajournalismia.

Uutisjournalismin kaupallistumista ja popularisoitumista sekä informaatio- ja viihdettä yhdistelevän genren yleistymistä on siis kytketty ristiriitaisesti journalismin naisistumiseen (Djerf-Pierre & Löfgren-Nilsson 2004, 79–89). Kehityssuuntaa ei ole välttämättä pidetty pelkästään negatiivisena asiana, sillä journalismin on näin ajateltu tekevän tilaa perinteisesti naisille tärkeinä pidettyjen asioiden käsittelylle. Mitkään merkit eivät kuitenkaan osoita etenkään vakavana pidetyn uutisjournalismin menettäneen statustaan. Päinvastoin näyttää siltä, että journalismin sisällä tapahtuu polarisoitumista: osa mediasta viihteellistyy entisestään toisen osan korostaessa median välittävää tehtävää kansalaisyhteiskunnan ja valtion välissä.

Kiinnostavaa onkin se, mitä journalismi edelleen pitää yhteiskunnallisesti tärkeänä. Brittiläinen viestintätutkija Patricia Holland (2004, 76) korostaa kriittisesti, että vaikka uutisjournalismi on joutunut ottamaan huomioon naisten lisääntyneen taloudellisen itsenäisyyden ja aseman kuluttajana, tämä ei ole merkinnyt vallan siirtymistä naisille tai journalismin luonteen muuttumista naisille ystävällisemmäksi. Journalismin voi edelleen nähdä toistavan Monika Djerf-Pierren (2007) kuvaamaa journalismin sukupuolittavaa logiikkaa, joka asettaa maskuliinisen ja feminiinisen vastakkaisiin asemiin suhteessa toisiinsa.

Journalismin sukupuolittuneet käytännöt

Maskuliininen

julkisuus/eliitit

miehet lähteinä, miesnäkökulma

etäisyys/neutraalisuus/objektiivisuus

itsenäisyys (ammattillinen kriteeri)

Feminiininen

yksityisyys/arki

naiset lähteinä, naisnäkökulma

intiimiys/empatia/subjektiivisuus

yleisön tarpeisiin ja intresseihin suuntautuminen

(Djerf-Pierre 2007, 97)

Konkreettisesti toimituksellisen työjaon sukupuolittuminen näkyy juttuaiheiden jakautumisessa miehille ja naisille sopiviin. Pitkä uran tehnyt uutispäällikkö kuvaa työnjakoa ja sen muuttumista vuosien myötä:

Vanhakantaisesti naisillehan annettiin käsityöt ja lastenhoito ja kaikki tuontyyppiset ja ajateltiin, että naiset eivät muuta osaakaan. Sitten tuli tämä journalismi, missä nainenkin osaa kun oikein kovasti yrittää. Näitä juttuja tehtiin kymmenen vuotta joka suunnasta. Nykyisin sukupuoleen ei välttämättä kiinnitetä enää niin paljon huomiota, että ai jaa, täällä on niin kun nainenkin. Mutta jos ajatellaan, että naiset ja miehet ovat samalla viivalla, niin ei ne, ei ne ole. (...) kyllä sillä sukupuolella on merkitystä ja se ei ole niin suuri merkitys, kun kuvitellaan, eikä niin pieni kuin kuvitellaan.

Nainen 52v, haastattelu 15

Toimitukset ovat hyvin tietoisia aiheiden jakautumisesta mies- ja naistapaisiin aiheisiin. Naistoimittajien ja – päälliköiden tarvetta perustellaan naispuolisilla lukijoilla.

Naiset kuitenkin lukevat meidän lehteä enemmän. Silloin tuntuisi aika omituiselta, että aina pöydän ääressä istuisi keski-ikäisiä äijiä pohtimassa, että mitäs tässä lehdessä pitäisi olla.

Mies 46v, haastattelu 16

Miesten ja naisten välinen työnjako ei koske vain työtehtäviä, vaan myös työyhteisön tavat puida työasioita ja viettää vapaa-aikaa yhdessä voivat perustua sukupuolijaolle. Haastateltava kuvaa miten vapaa-ajan vietto toimituksen kesken on muuttunut.

On se sillä tavalla (muuttunut), että ennen vanhaan poikaporukalla lähdettiin oluelle, tyypillisesti työpäivän, ainakin viikon putken jälkeen. Kun viikko oli pulkassa niin perjantai-iltana mentiin poikaporukalla

Haastattelija: *Mihin naiset meni?*

Naiset meni omissa porukoissaan eri puolilta. Nyt ei sellaistaakaan kulttuurია ole, lähettäisi oluelle poikaporukalla. (...) Meillähän on sellainen N.N. klubi, joka järjestää kerran kuussa tilaisuuksia. (...) Niin, kyllä silloin lähdetään sekaparein, siellä on sekä naisia miehiä samalla tavalla ja sitten voidaan mennä oluelle yhdessä ja, vielä juttelemaan työasioista tai mistä nyt hyvänsä.

Mies 59v, haastattelu 19

Toimituksen sukupuolittuminen ulottuu myös pätevyiden ja sopivuuden arviointiin. Näyttää siltä, että naispäällikön kyvykkyyttä epäillään avoimemmin kuin miespäällikön. Tuore miespäätoimittaja kuvaa paikkaansa toimituksessa kuherruskuukausi-metaforalla. Vastavalittu nuori naisuutispäällikkö kommentoi ajatusta kuherruskuukaudesta nauraen:

Ei mulla ole ollut kuherruskuukautta tosiaankaan. Ei se mitenkään helppo ole ollut se (uutispäällikön) saappaisiin astuminen. Kukaan ei ole tullut päin naamaa sanomaan, mutta just rivien välistä tapahtumista on ollut. En kuherruskuukautta sanoisi hyvällä sanallakaan.

Nainen 26v, haastattelu 13

Kiinnostavaa onkin kysyä, pätevoittävätkö yhdet journalismin osa-alueet päälliköiksi enemmän kuin toiset. Urheilutoimituksesta voi siirtyä pääkirjoitustoimitukseen, mutta entä ruoka- tai muotitoimituksesta? Iltapäivälehdestä voi siirtyä aikakauslehteen ja asialehdestä naistenlehteen, mutta entä toisin päin? Voisiko naistenlehden toimituspäälliköstä tulla sanomalehden toimituspäällikkö?

Yksilön näkökulma: Nais- ja miestapaiset käytännöt ja strategiat

Urapolkujen sukupuolittumista selitetään usein sillä, että naiset ja miehet luonnostaan sopivat eri tehtäviin. Puhe naispäälliköiden tarpeesta nivoutuu osaksi puhetta journalismin muutostarpeesta. Jotta vanha media pärjäisi yleisökilvassa uudelle medialle, sen on entistä paremmin vastattava yleisön toiveita. Uusien muotojen tuottamisen ohella katseet ovat kääntyneet tekijöihin: millaiset tekijät pystyvät parhaiten vastaamaan uusiin vaatimuksiin. Jos sekä organisaatio-

kulttuurin että journalismin tulisi muuttua, pitäisikö päälliköiksi saada sellaisia henkilöitä, jotka tunnistavat organisaation ja journalistisen työn sukupuolittuneisuuden ja sitoutuvat toimimaan työyhteisöjen moninaisuuden puolesta ja erilaisuutta syrjivien uraesteiden poistamiseksi? Tällaisia uraa estäviä tekijöitä ovat sukupuolen lisäksi seksuaalisuus, ikä, elämänvaihe, sosiaaliryhmä ja etninen tausta.

Organisaatiokäytännöt ja journalismi ovat sukupuolittuneita, mutta sukupuolta myös tehdään niissä aktiivisesti – esimerkiksi omilla pyrkimyksillä ja valinnoilla (ks. esim. Martin 2001, sukupuolen tekemisestä Butler 2006). Kyse ei ole yksilön tekemisestä vastuulliseksi kokemastaan epätasa-arvosta vaan niiden rakenteellisten tekijöiden tutkimisesta, jotka rakentuvat sisään yksilön omiin valintoihin ja toimintastrategioihin. Esimerkiksi työtehtävien jako sukupuolen mukaan voi ohjata myös yksilön valintoja, vaikka hänelle avautuisikin mahdollisuuksia toimia vakiintunutta normia vastaan. Naispuoliset työntekijät voivat esimerkiksi hakeutua tai heitä valitaan sellaisiin henkilöstöjohdollisiin tehtäviin, jotka eivät päteviä heitä muihin ja ylempiin johtajan tehtäviin.

Naispuolinen työntekijä voi jopa ajatella, että esimerkiksi sosiaalisia taitoja korostavat tehtävät ovat hänelle luontaisia tai hän ei usko tulevansa otetuksi vakavasti miesten perinteisesti hallitsemilla tehtäväalueilla. Yksilön toimintaa pohdittaessa on tärkeä nähdä valintojen sukupuolisidonnaisuus ja vähintäänkin tarjota mahdollisuus irrottautua liian kapeasta itseymmärryksestä ja siihen kytkytyvästä oman toimintapiirin rajoittamisesta. Yksi haastateltava kuvaa naisille ja miehille tarjoutuvien paikkojen erilaisuutta perintöprinssisyndrooma-metaforan kautta.

Perintöprinssisyndrooma, (...) siis sellainen, että yhtäkkiä hoksataan, että tuossa on tosi kiva ja lahjakas nuori mies, että mitäköhän keksittäisi sille, tykkäisköhän se tästä. Mä olen huomannut, että sitten sille nuorelle miehelle tarjotaan niitä mahdollisuuksia, kesäassistentuureja tai juurikin toimitussihteerin sijaisuuksia tai jopa toimituspäällikköyksiä isossa aikakauslehdessä ennen kuin ollaan edes kolmeakymmentä ja ei ole vielä kokemustakaan, mitä kellekään naiselle ei sitä kokemusmahdollisuutta tarjottaisi (...) Tämä perintöprinssi-idea on meidän kulttuurissa syvällä, varsinkin meidän alalla tämä nuori, vihainen mies -kulttuuri. Nuorelle, vihaiselle miehelle on aina tilausta ja sitä aina nostetaan ja sille syötetään aiheita, ideoita, kannustetaan, pannaan, mene tuonne kutsuille, mene tänne, mutta nuorelle, vihaiselle naiselle ei ole minkäänäköistä tilausta vaan päinvastoin se halutaan saada myötäsukaiseksi ja söpöksi ja siivoksi ja sillä lailla.

Nainen 50v, haastattelu 39

Perintöprinsseydessä on kysymys sekä verkostoista että tuen saamisen kokemuksesta. Parempaa kykyä verkostoitua pidetään yhtenä perusteluna miesten sulavammalle uralle. Verkostoituminen näyttyy paitsi rakenteellisena ja kulttuurisena ilmiönä myös subjektiivisena kykynä. Onkin mielenkiintoista, että vaikka naisia yleensä pidetään sosiaalisesti taitavampina, niin verkostoitumisen osalta se ei näyttäisi pitävä paikkansa. Naisten verkostoituminen yksilöllisenä toimintaongelmana selittyy haastateltavien puheessa kahdella tapaa. Ensinnäkin perheellisen naisen mahdollisuudet käyttää vapaa-aikaansa verkostoitumiseen ovat usein miehiä rajallisemmat. Toiseksi naisten verkostoitumisen tapa voidaan nähdä jopa vääränä: verkostoidutaan vain naisten kanssa eikä aktiivisesti pyritä sellaisiin (mies)verkostoihin, joissa saisi tukea uralle.

Voi myös pohtia, mitä verkostoitumisella oikein tarkoitetaan ja voisivatko verkostot muuttua sukupolven ja sukupuolen myötä. Jos perinteisessä miestapaissa journalistisessa kulttuurissa ovat korostuneet perheettömille sopivat tavat, kuten kapakassa pikkutunneille roikkuminen, niin voisiko verkostoitumisen paikkoina pitää vaikkapa päiväkotien vanhempaintapaamisia, koulujen vanhempainyhdistyksiä tai urheilukentän laidalla seisovien vanhempien ryhmiä?

Naisten toimintapa, kuten verkostoitumisen puute, ei selittyne naisten tietoisilla valinnoilla vaan sukupuolittuneilla odotuksilla siitä, millainen uran edistäminen on kullekin sopivaa. Yksi haastateltavista selittää naisten hakeutumattomuutta päälliköiksi sillä, että miehille pyrkyryys on hyväksi, naisille ei:

Ja naisten pyrkyryys niin sehän, sillehän nauretaan kippurassa, mutta ei miesten pyrkyryydelle, sitä pidetään hyveenä.

Nainen 52v, haastattelu 15

Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että miesten ja naisten kokemukset tuen saamisesta eivät ole kovin erilaisia. Tosin pieniä viitteitä on siitä, että naisille naispäälliköiden tuki ja esimerkki olisi merkittävä uraa edistävä tekijä. Lähes kaikki haastateltavat kertovat saaneensa tukea. Osa haastatelluista mainitsee nimeltä tukijansa kertoessaan päätymisestään toimittajaksi tai päälliköksi. Osa haastatelluista puhuu saamastaan tuesta vasta, kun siitä suoraan kysytään.

Naisten ja miesten päällikköydessä on nähtävissä yksi selvä ero: naisten työ näyttyy yksinäisempänä. Monet naispäälliköt, jotka ovat olleet työyhteisönsä ainoita naispäälliköitä, pitävät työn ongelmana yksinäisyyttä. Naispäätoimittajalle kollegiaalista tukea ei ole samalla tavalla tarjolla kuin miehelle.

Musta tuntuu, että naispäällikkö ainakin tällä hetkellä vielä on yksinäisempi kuin miespäällikkö, koska sulla ei ole täsmälleen samassa hierarkkisessa asemassa olevan naiskollegaa, jonka kanssa voisi keskustella asioista tai purkaa sydäntänsä. (...) Siinä mielessä nainen saattaa olla eristäytyneempi kuin mieskollega, joka toki on kanssa yksinäinen kyllä siinä päätöksenteossa. Aina kaikki isossa vastuussa olevat johtajathan on siinä tilanteessa hirveen yksin. Mutta mieskollegoilla löytyy aina kollega, jonka kanssa ne voi sauhuttaa ja keventää sydäntään.

Nainen 58v, haastattelu 1

Työn yksinäisyys saattaa olla myös tekijä, joka karkottaa naisia hakeutumas- ta päällikkötehtäviin. Kun työ näyttää vastuulliselta ja yksinäiseltä puurtami- selta, se ei houkuta.

Mä oon nähnyt niin läheltä miten vaativaa työtä se (päätoimittajan työ) on. Mulla on elämäntilanne se, että mulla on kolme alaikäistä lasta, ja elämässä paljon muutakin kuin työ, niin tällä hetkellä mä en edes haluaisi niin sitä, niin sitoutunutta paikkaa kuin päätoimittajan paikka on.

Nainen 40v, haastattelu 8

Perhetilanne vaikuttaa yksilöllisiin valintoihin. Perheeltä, erityisesti puolisol- ta saatu tuki tulee ilmi lastenhoidon ja kotitöiden jakamisena. Sekä naisilla että miehillä päällikköys edellyttää perhevelvollisuuksien tarkkaa järjestämistä.

Vastuu perheestä

Naisten hakeutumattomuutta päällikkötehtäviin perustellaan naisten suurem- malla vastuulla perheestä. Perhevelvoitteita pidetään useimmiten syynä siihen, miksi naiset eivät hakeudu yhtä aktiivisesti urallaan eteenpäin kuin miehet. Haastateltavista vain kaksi on tai on ollut yksinhuoltaja. Toinen yksinhuolta- jista kertoo siirtyneensä muutamaksi vuodeksi pois toimitustyöstä helpottaak- seen yksihuoltajan arkeaan. Lastenhoidon ongelmat eivät olleet ainoa siirtymis- sen syy vaan taustalla oli myös tyytymättömyys työyhteisöön.

Se liittyi kyllä koko työyhteisöön, tuntui että se oli aika, seisahtanut, ei tapah- tunut mitään. Se, tuntui aika ummehtuneelta ja henkilökohtaisen tilanteen kanssa. Tuntui, että päivät ovat pitkiä ja että mä halusin olla enemmän lap- seni kanssa. Kaikki tämä yhdessä johti siihen, että musta tuntui, että mun on pakko päästä nyt pois täältä.

Nainen 49v, haastattelu 36

Näyttää siltä, että perhesyyt eivät yksinään selitä naisten haluttomuutta päällikkötehtäviin, sillä monilla naispäälliköillä on lapsia. Jos työ on kiinnostava ja työyhteisökin tukea antava, niin naiset(kin) voivat järjestää perheveloitteitaan siten, että työtkin hoituvat. Lapsia ei pidetä yksiselitteisesti uran esteenä.

Mulla on kolme lasta, mä olen tehnyt, tosiaan koko ajan töitä, tosi paljon. Niin, mä en ole ikinä jättänyt mitään työtehtävää hakematta tai ollut menemättä töihin siksi että mulla on lapsia. Mutta totta kai siinä joutuu miettimään, voinko mä olla päätoimittaja kun nuorin lapsi on...

Nainen 47v, haastattelu 24

Eläkeikää lähellä oleva miespäällikkö pitääkin lähtökohtana, että naisella on suurempi vastuu perheestä. Kun nainen ottaa miehen roolin, syntyy ongelmia:

Nyt naiset kun ovat ottaneet tämän metsästäjän rooliin, ja sitten niille on jäänyt kodinhoitorooli, niin nehän on siis, burnout ja, ja ne on siis aivan surkeita. Hirveä määrä työtä, ja tuloksena, että kun pitää kotonakin tehdä työtä, niin energia ei riitä työpaikalla enää siihen että voisi olla esimieskoulutuksessa, istuisi kapakoissa. Olisi vapaaehtoinen kaikkeen silloin kun pitää olla. Juuri hedelmällisessä iässä olevan naisen pitäisi olla verkottumassa, koulutuksessa, mennä torpedona sinne ja tänne. Sen pitäisi niin kuin unohtaa, että sillä on koti ja mahdollisesti, lapsia tulossa. 30 ja 40 vuoden ikä joka on ratkaisevin tässä.

Mies 63v, haastattelu 18

Perheen joustaminen ja sisäinen työnjako vaikuttaa sekä miesten että naisten uravalintoihin. Naisten uravalintoihin ovat vaikuttaneet miesten valinnat. Monet ovat muuttaneet työtä ja paikkakuntaa mennäkseen ”miehen perässä”. Miespäälliköiden uran edellytyksenä on ollut joustava vaimo, joka on voinut ja halunnut muuttaa miehen työn perässä. Kun miehen työ vaatinut paljon, on vaimo kantanut perheestä myös suuremman vastuun.

Haastattelija: (...) sulla on kolme lasta syntynyt 70-luvulla, vaikuttiko se millään tavalla tähän, uralla etenemiseen?

No ei, kun vaimo oli kotona tietenkin. Sehän on vaimon (...) tehtävä

Mies 63v, haastattelu 18

Myös naispäälliköiden uratarinoissa kotitöiden ja lastenhoidon järjestämisellä on merkittävä paikka. Hyvällä onnella naisella on mies, joka joustaa,

mutta itsestänselvyys se ei ole. Kodin ja työn yhteensovittamisen ongelmat selittävät osaltaan naisten vähäisyyttä päällikkötehtävissä.

Varmaan menee tähän työn, työn ja uran yhteensovittamiseen, nimimerkillä omakohtaista kokemusta. Se vaatii se kotikin siellä niin paljon. Ellei sulla satu olemaan hyvää tuuria ja sulla olisi koti-isä-tyyppinen mies siellä.

Nainen 38v, haastattelu 31

Perheen sisäisten roolien ja vastuunjaon muutos näkyy sukupolvimuutoksena. Noin nelikymppisten miespäälliköiden sukupolvi ottaa enemmän vastuuta kodinhoidosta ja lapsista kuin heitä vanhemmat päälliköt.

Tänä vuonna mun vanhemmalla tyttärellä on hammaslääkäri, jossa mä lupauduin olemaan mukana. Sitten mä jouduin sanomaan täällä, että mä lähdän 25 vaille 5 ulos huoneesta. Piste.

Mies 45v, haastattelu 14

Perhe vaikuttaa myös valintoihin. Kysyttäessä onko perhe vaikuttanut työhön monet kertovat rajoittavansa edustustehtäviä. Yksi miespäällikkö kertoo kieltäytyneensä päätoimittajan paikasta, koska lapset olivat niin pieniä:

Mulle tarjottiin yhden, suomalaisen talousaikakauslehden päätoimittajan paikkaa. Haastattelussa mä vaan sanoin, että ”tämä on hienoa että te olette kiinnostuneita musta ja mä oon tästä äärettömän kiinnostunut tästä hommas- ta. Mutta nyt on niin että jos teillä on suinkaan mahdollista lykätä tätä jollekin ajalle, mä voisin sitten vasta harkita tätä, koska mun lapset on siinä vaiheessa elämää, että mä en voi ottaa niin paljon uusia asioita opeteltavaksi.”

Mies 49v, haastattelu 20

Perhetilanteen arvellaan vaikuttavan myös valitsijoihin. Toimituspäällikön paikkaa hakenut nainen arvelee perhetilanteensa vaikuttaneen.

Mä en tiedä, että, kuinka paljon mun perhetilanne painoi siinä kohtaa, mutta jos painoi, niin se oli kyllä viisas valinta, koska siinä vaiheessa mun kuopukse- ni oli vasta puolitoista vuotta...

Nainen 42v, haastattelu 25

Vanhempainvapaita pitävät myös miespäälliköt. Yksi haastatelluista pitää miespäällikön isyytensä viestinä koko työyhteisölle. ”tämä on tasa-arvoinen

työpaikka, jossa pitää pystyä yhdistämään perhe ja työelämä” (mies 45v, haastattelu 14). Päällikköydestä voi olla jossakin tapauksessa myös etua, koska silloin voi joustavammin päättää aikatauluista. Yksi päällikkö toteaa nykyisen asemansa helpottavan kodin ja työn yhteensovittamista.

Tämä on sillä lailla kummallinen juttu, että vapaus kuitenkin lisääntyy kun pääsee ravintoketjun yläpäähän. Kyllä se autonomian taso kasvaa, pystyy tekemään myös paljon enemmän valintoja (...) Mulla on perusasioita, jotka on ollut sinänsä aika helppoja järjestää näissä hommissa. Mä en tee töitä ennen yhdeksää. Mä hoidan aamulla meidän perheen tietyt rutiinit ja ne kuuluvat mulle ja sitten mä järjestän asiat niin, että työt alkavat vasta kello yhdeksän ja sitten taas vastaavasti illalla, kun mun vaimo on opettaja, niin hän taas ottaa sitten iltapäivävastuun siihen tiettyyn vaiheeseen saakka.

Mies 43v, haastattelu 41

Mielenkiintoista onkin se, etteivät haastatellut miehet pidä perheen asioihin keskittymistä esteenä uralle. Esimerkiksi yksi miespäällikkö (42v, haastattelu 30) sanoo kertoneensa rekrytointitilanteissa, että perhe ja lapset menevät etusijalle. Pohtia voi, odotetaanko miehiltä ja naisilta tällaisissa tilanteissa erilaista käytöstä. Naisten tulee vakuuttaa, että perheasiat eivät häiritse työntekoa. Miesten sen sijaan tulee kertoa, että he arvostavat perhettä.

Ristiriita työn vaateiden ja perheen välillä nousee esiin sekä miesten että naisten haastatteluissa. Valintaa työn ja perheen välillä pitää tehdä ainakin viikoittain. Toimitustyössä perheen kannalta hankalimmalta näyttää ennakoimattomuus.

Mä todennäköisesti pystyn laittamaan lapset sänkyyn useammin kuin hyvin moni myyntitykki tai suunnitteluinsinööri Nokialla. Mutta mä en koskaan pysty suunnittelemaan aikaani. Mä en tiedä kello kolmelta, ehdinkö kotiin syömään vai en. Useimmiten mä ehdin, mutta pari kertaa viikossa en. Mutta mä en pysty sanomaan kolmelta kotiväelle, että olenko kotona kuudelta vai en.

Mies 45v, haastattelu 14

Monet haastateltavat kertovat työpäivän jatkuvan kotona. Monia vaivaa syyllisyys siitä, ettei ole riittävästi aikaa perheelle. Pitkät työpäivät vaikuttavat perhe-elämäänkin. Työn ja perheen yhdistäminen vaatii taitoa. Yksi haastateltavista kuvaa kiivastahtista työtä, avioeroa ja muutosta suhteessaan työn ja kodin vaatimusten ristiriitaan.

Mähän tein käytännössä 6-päiväistä viikkoa silloin. (...) Mä olin kaikki sunnuntai-illat töissä ja tekemässä kansia ja lööppejä. Ja sitten maanantaina aloitettiin taas normaalisti. Lauantai oli oikeastaan ainoa täysi vapaapäivä, koska kyllä se sunnuntaikin, (...)vaikka meninkin vasta illalla viideksi tai jotain töihin, niin kuitenkin näin jälkeenpäin aatellen vaikutti koko siihen sunnuntai-päivään.

(...)

Mä luulen että siinä niin monet asiat kasautuivat, ja tuli sitten eri näköistä, eri näköistä ongelmaa, jotka sitten näkyivät työelämässä näin ja yksityiselämässä niin.

(...)

Kun mä oon myöhemmin, solminut uuden avioliitonomaisen suhteen, joka on hyvin, no hyvin tärkeä asia. (...) Mä olen nyt paljon vahvempi, totta kai mulla on ikää enemmän, kokemusta enemmän ja kaikkea muuta enemmän, niin enhän mä ajaudu enää sellaiseen tilanteeseen, niin helposti kuin silloin. (...) Ja mä osaan nyt tehdä töitä jo, sillä tavallakin, että mä en vie niitä kotiin. Tosin, nykyinen kumppanini on kuitenkin, ei ole niin lähellä, ei ole samalla alalla, mutta on kuitenkin niin lähellä tätä, ikään kuin bisnesaluetta, me pystytään hyvinkin myös, joskus keskustelemaan näistä asioista, mutta se ei ole mikään niin kuin jatkuva, että me koko ajan näitä palloteltaisi.

Mies 58v, haastattelu 38

Sukupuolittuneet valinnat

Sekä työn ja perheen sovittamisen ristiriidat että mediatalojen ja toimitusten rakenteet ja käytännöt tuottavat konkreettisia valintatilanteita, jotka suuntaavat urapolkuja eri suuntiin. Margareta Melin-Higgins (2004, 198–201) nostaa esille kolme naispuolisille toimittajille ominaista strategiaa tai taktiikkaa. Näistä kaksi ensimmäistä ei haasta vallassa olevaa käsitystä journalismista: Ensimmäinen strategia on muodostaa naisille oma paikka journalismissa. Strategian edustajat tunnistavat naisjournalismin erityisyyden, mutta eivät haasta journalistista järjestystä. Toisessa strategiassa naiset toimivat valtajournalismin sisällä kyseenalaistamatta sukupuolihierarkiaa. Kolmannessa strategiassa naisjournalisti haastaa hegemonisen journalismikäsitteen.

Ensimmäisen strategian mukaisia omia paikkoja ovat esimerkiksi naistenlehdet, sanomalehtien naissivut ja naisille suunnatut makasiiniohjelmat. Tässä tutkimuksessa oman paikan strategia tulee esiin silloin kun haastateltava arvioi, ettei ole tarpeeksi sopiva edetäkseen urallaan ja vaihtaa työpaikkaa. Näyttää siltä, että osa eteenpäin pyrkivistä naistoimittajista on siirtynyt aikakauslehtiin

heikkojen etenemismahdollisuuksien vuoksi. Aikakauslehteen siirtyneen naisen taustalla vaikuttivat henkilökohtaisen syyn lisäksi huonot uramahdollisuudet.

Mä tiesin, että mä en pääse siellä enää eteenpäin. Siellä puhuttiin paljon (siitä), ettei siellä ollut yhtään naista toimituspäällikkönä että uramahdollisuudet oli käytetty siinä vaiheessa. (...) Siellä oli tällainen herrakööri, joka ei halunnut naisia sinne mukaansa, siitä puhuttiin ihan yleisesti siellä.

Nainen 43v, haastattelu 33

Yhden haastateltavan siirtymispäätöksen taustalla on kokemus syrjinnästä. Kulttuuritoimituksen naispäällikkö oli ainoa, joka antoi nuorelle naistoimittajalle vastuullisiakin tehtäviä. Muuten tehtävät olivat vähemmän arvostettuja. Samanlaista kohtelua eivät saaneet toimituksen nuoret miehet:

Sen sijaan kundit, joilla oli paljon vähemmän koulutusta, ne pantiin vastuullisempiin tehtäviin,

(...)

Ja silloin mä päätin, että nyt mä menen kyllä aikakauslehteen töihin ja hain jonnekin naistenlehteen, koska minä en halua joutua tällaisen syrjinnän kohteeksi.

Nainen 57v, haastattelu 42

Toisessa strategiassa naistoimittajat eivät kyseenalaista vallitsevaa käsitystä journalismista vaan toimivat ”yhtenä pojista”. He ovat myös varteenotettavia kilpailijoita miespuolisille kollegoilleen. Tässä tutkimuksessa on jo aiemmin tullut ilmi, miten naistoimittajien tulee näyttää pystyvänsä olemaan yhtä hyviä kuin miehet. He hakeutuvat miehisiin pidetyille alueille, kuten urheiluun, politiikkaan ja talouteen osoittaakseen olevansa yksi pojista.

Muthan otettiin sinne urheilun pojaksi, ne puhuivat minusta ihan jätkänä. Sellä oli tissikuvat seinällä ja minua kohdeltiin yhtenä poikana ja mulle siinä kohti, se oli ihan okei. Mä tunsin ne jätkät ja mä tiesin, et okei, niitten tyyli on tämä, että en mä nyt jaksa tästä vouhkata, että jos niistä on kiva tytötellä mua ja elvistellä noilla kuvillansa, niin so what. Vaikka he tekivät sen, he tekivät sen kauhean reilusti ja se tilanne hyväksyttiin.

Nainen 41v, haastattelu 4

Karen Ross (2004, 146) kuvaa strategiaa ”kesytettyinä feminisminä”. Tässä on kyse ilmiöstä, jossa naispuolinen journalisti pyrkii tasa-arvoiseen asemaan miespuolisten kollegojensa kanssa olemassa olevan organisaation sisällä – haastamalla sinänsä sen toimintatapoja. Tavoitellessaan miestapaista journalismia nainen joutuu tarkkailemaan itseään miestä enemmän. Tämä näkyy esimerkiksi miespäällikön arveluissa siitä, miksi naiset eivät hakeudu tuottajan tehtäviin tai lähtevät niistä nopeammin pois kuin miehet. Hänen mukaansa näyttää siltä, että naiset vaativat itseltään enemmän ja kestävät heikommin epäonnistumista.

Sen mä olen huomannut, että naisilla tuntuu itsekritiikki olevan voimakkaampi kuin miehillä, vaikka se on ollut ihan yhtäläistä sähläystä se miestenkin alku tuossa uutistuottajan paikalla. (...) Oman keskeneräisyyden sietäminen tuntuu olevan jotenkin vaikeata, tulee joku semmoinen että, että ei tästä tule. Mä olen joutunut paljon enemmän käymään sellaisia keskusteluja naispuolisten uutistuottajien ja harjoittelijoiden kanssa.

Mies 49v, haastattelu 20

Voi myös pohtia, onko kyseessä naiseuteen liittyvä ominaisuus, vai olisiko korkeamman itsekritiikin syynä myös kokemus siitä, että naisilta vaaditaan enemmän. Kun naisten ei ajatella luonnostaan kuuluvan journalismin maskuliiniseksi ymmärrettyyn kovaan ytimeen, ei naisilla kenties ole samanlaisia kannustimia kuin miehillä.

Kolmannessa strategiassa haastetaan hegemonista journalismikäsitystä ja pyritään tekemään journalismista entistä naisystävällisempää nostamalla esimerkiksi naisaiheiden statusta (van Zoonen 1998). Zilliacus-Tikkanen (1997) on listannut seitsemän aluetta, jossa naisjournalismi on vastakkaista hallitsevan journalistisen kulttuurin kanssa:

- 1) kovat versus pehmeät uutiset (naisjournalismi priorisoi jälkimmäiset)
- 2) faktojen erottelu kokonaisuudesta (naisjournalismi asettaa tapahtumat kontekstiinsa)
- 3) kilpailu versus taustat, syyt ja seuraukset (naisjournalismi on kiinnostunut syistä tapahtumien takana ja niiden seurauksista)
- 4) etäisyys ja netraalisuus versus subjektiivisuus ja mukanaolo (naisjournalisti ei piiloudu objektiivisuuteen)
- 5) individualismi (yksinäinen tutkiva journalisti) versus kollektivismi (naisjournalismi suosii yhteisprojekteja ja epähierarkkisia uutisorganisaatioita)

- 6) työ versus yksityiselämä (naisjournalisti yhdistää nämä luontevasti kun taas miehille on ollut tyyppillistä jatkaa työasioiden käsittelyä pubeissa työpäivän jälkeen)
- 7) muodollinen versus kokeellinen (sen sijaan, että naisjournalismi pitäisi tiukasti kiinni muodollisuuksista, se on valmis rikkomaan lajityyppien rajoja, tekemään kokeiluja sisältöjen ja muotojen kanssa).

Yksilölliset pohdinnat ja konkreettiset valinnat kuvaavat sitä, miten henkilökohtaiset päätökset nivoutuvat osaksi organisaatiota ja kulttuuria. Kyse ei aina ole sukupuoleen sidotuista ominaisuuksista, vaan muutkin yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat uraan. Maakuntalehtien päätoimittajiksi haetaan maakunnan miestä, koska se sopii lehden linjaan tai imagoon. Aikakauslehdissä toimittajan persoonallisuus kytkeytyy lehden brändiin. Yksi haastatelluista pohtii omaa soveltuvuuttaan päätoimittajaksi todeten, ettei tupakointi oikein sovi lehtien brändiin. Päätoimittajan ei olisi soveliasta tupakoida julkisesti. Hän myös uskoo, että journalistista osaamista vaikuttavampaa voi olla muunlainen sopivuus, ainakin sopivuudella voi päästä helpommin uran alkuun:

Kyllä jossain vaiheessa kirottiin X-lehden aikana sitä, että sellaiset tietyn tyyppiset naiset, just sellaiset, jotka antavat itsestään ihan helkkarin hyvän kuvan ja näin. Niillä on se oikea verkosto, (...) ne eivät välttämättä olleet journalistisesti minkäänlaisia. Todella keskinkertaisuuksia tai ei edes sitäkään. Aika ideattomia, aika vähän kokemustakin jopa monilla, jotka pääsivät sitten yhtäkkiä ffituu [viheltää] hurjaan uranousuun. Mutta sitten niillä jossain vaiheessa niillä on tyssämy (uranousu).

Nainen 39v, haastattelu 37

Sukupuolittuneet valinnat ovat mies- ja naistapaisia, kulttuurisesti rakentuneita puhetapoja ja toimintamalleja (ks. Veijola & Jokinen 2001), jotka roolittavat yksilöiden arjen valintoja. Näistä rooleista irtautumiseen ei aina rohkaista, vaan tarjotusta roolista irtautuminen edellyttää yksilöltä erityistä tietoisuutta roolien kulttuurisesta luonteesta ja vahvuutta toimia niiden edellyttämien odotusten vastaisesti. Myös journalistisiin päällikkötehtäviin voi liittyvä vastaavia kyseenalaistamattomia normatiivisia arvoja ja käytäntöjä, jotka olettavat johtajalta miestapaisten käytäntöjen hyväksymistä. Tämä voi tarkoittaa, etteivät toiveet naisjohtajista merkitse sukupuolittuneiden käytäntöjen purkamista vaan ylläpitämistä. Naistoimittajat voivat silloin edetä päälliköiksi kahdella sukupuolittuneella tavalla: naispäällikkö voi pyrkiä olemaan yksi pojista ja omaksua

miestapaisen johtamisen tai hän voi olla naistapainen johtaja ja etsiä feminiinisen johtamisen alueille.

Murtuvat sukupuolikäytännöt

Tässä selvityksessä on eritelty rakenteellisia, kulttuurisia ja yksilöllisiä tekijöitä, jotka selittävät nais- ja miestoimittajien urien eroja. Tutkimuksessa haastatellut 43 nais- ja miespäällikköä luovat näkymiä johtajuuteen ja journalismiin monelta suunnalta. Monista asioista näkemykset ovat yhdensuuntaisia, mutta yhteneväisiä ne eivät ole yhdessäkään kysymyksessä.

Kulttuurinen ymmärrys sekä johtajuudesta että journalismista on maskuliininen. Sekä mediaorganisaatio että journalistinen kulttuuri ovat murroksessa. Yhtäältä pintansa pitävät perinteiset käsitykset journalismin vahvasta ytimestä ja siihen kytkeytyvistä sukupuolieroista. Toisaalta yhä ankarammaksi muuttuva kilpailu pakottaa mediataloja etsimään uusia keinoja tuottaa yleisöjä kiinnostavaa journalismia. Tämä kilpailu vaatii perinteisen journalismin täydentämistä naistapaisella journalismilla.

Naisten määrä myös journalistisissa päällikkötehtävissä lisääntyy. Tämä ei kuitenkaan merkitse sukupuolittuneiden käytäntöjen purkamista, vaan naisille tarjotaan asemia, jotka ovat sopuosinnussa stereotyyppisten sukupuolikäsitysten kanssa. Naisten sosiaalisten taitojen oletetaan korjaavan ja täydentävän vallitsevaa johtajuutta. Kärjistäen tämä voi tarkoittaa naisjohtajan ajautumista niin sanottuun lasikoppiin. Siitä ei ole tietä ylöspäin, sillä naisten ei useinkaan katsota olevan päteviä ja sopivia sanomalehtien ylimpiin linjajohtotehtäviin. Tie ei myöskään vie heitä ulos toisiin mediarytyksiin samankaan tasoihin tehtäviin, sillä rekrytoijat eivät näytä löytävän naisia.

Kulttuuriset ja organisatoriset tekijät asettavat yksilöille toimintaehdot ja identifioitumisen paikat. Naisille ja miehille tarjoutuu heille ”luonnollisiksi” ymmärrettyjä paikkoja. Kun journalismi näyttäytyy maskuliinisena kulttuurina, on naisten tavallaan voitettava feminiinisyytensä pärjätäkseen journalismin ydinalueilla. Toinen vaihtoehto on valita erikoistuminen alueille, jotka ovat stereotyyppisten sukupuoliodotusten mukaisesti naisille sopivia.

Päällikkötoimittajien urapolkujen eroja selittää sukupuolen ohella myös sukupuoli. Kun 1960- ja osin 1970-luvullakin toimittajuus rakentui ennen muuta miehisenä ammattina, on tuolloin alalle tulleiden pitänyt vakuuttaa kyvykkyytään toimittajana ennen kuin päällikköura on ollut edes teoreettisesti mahdollinen. 1980-luvulla ja sen jälkeen alalle tulleille kysymys, voiko nainen olla pätevä toimittaja, on absurdi. Naiset olivat jo näyttäneet pystyvänsä tekemään oikeaa journalismia. Yleisestä muutoksesta huolimatta kunkin yksittäisen naisen oli ja on edelleenkin osoitettava kykynsä ylittää oletetut stereotyyppiset sukupuolirajoitteet ja olevansa journalisti eikä ”vain *naisjournalisti*”.

On ilmeisen selvää, että ainakin 1990-luvulle asti urapolut ovat olleet sukupuolittuneita, minkä vuoksi naiset ja miehet ovat urillaan edenneet eri tavoin. Näyttää myös siltä, että tilanne olisi muuttumassa. Muutoksen vaikuttimena on ennen muuta medioiden kilpailu yleisöstä. Naisyleisön houkuttelemiseksi tarvitaan naisia paitsi toimituksiin myös päättämään mediasisällöistä. Yhteiskunnalliset tasa-arvoaateet vaikuttavat taustalla. Naisjohtajien lisääntyminen ei kuitenkaan välttämättä vähennä johtajuuden sukupuolittumista. Jos naisia etsitään ja nimetään päälliköiksi naisellisiksi ymmärrettyjen ominaisuuksien ja toimintatapojen vuoksi, johtajuuden sukupuolittuminen vain vankistuu. Kun naisille tarjoutuu paikkoja nimenomaan naisina, eikä hyvinä johtajina tai pätevinä journalisteinä, naistoimittajien toimintatila ei laajene. He pysyvät edelleen *naispäälliköinä*.

Käsitys johtamisesta voi muuttua, mutta käsitys journalismista ei välttämättä muutu. Naisten uralla etenemisen esteet saattavat vähentyä ja miehet voivat omaksua uusia organisaatiokäytäntöjä, mutta journalismin sukupuolittuneisuus voi jäädä ennalleen.

Urien karikatyyrit

Päällikkötoimittajien haastatteluista nousee esiin neljänlaisia tyyppi-irteitä, joista voi kärjistää neljä uratyyppiä. Tyypittelyt ovat karikatyyreja eikä yksittäisen päätoimittajan, toimituspäällikön tai muun toimituksellisen päällikön uraa voi selittää vain yhdellä tyyppillä, vaan yksittäisissä urissa on yhtymäkohtia useiden tyyppien kanssa. Uratyyppien eroissa näkyy niin sukupuolten kuin sukupuolvienkin eroja. Ne kertovat paitsi yksilöllisistä valinnoista myös mediatalojen ja toimitusten kulttuurisista ehdoista ja käytännöistä, jotka luovat paikkoja yksilöiden toiminnalle.

I Nuori lupaus

Nuori lupaus on useammin mies kuin nainen, ja hänet on rekrytoitu päällikköuralle jo ensimmäisten työvuosiensa aikana. Nuorina lupauksina rekrytoidaan myös sellaisia, joiden journalistinen kokemus ei ole kovin vankka, mutta heillä on kokemusta sellaisista yhteiskunnallisista tehtävistä, joiden katsotaan olevan eduksi päätoimittajan tehtävissä.

Sukupolviero näkyy nuorten lupauksen rekrytoinnissa. Aiemmin nuoret lupaukset olivat tyypillisesti miehiä, mutta 2000-luvulla näyttää siltä, että nuori lupaus voi olla myös uransa alussa oleva nainen.

II Sankaritoimittaja

Sankaritoimittaja on uransa huipulla, ja hänellä on vankka ja pitkä kokemus journalistisista tehtävistä. Hän ei pääasiallisesti suuntaudu johtamiseen, vaan hänellä on persoonallinen ote journalismiin. Sankaruus nivoutuu yhteen myös journalismin institutionaalisen tehtävän kanssa. Tällaiseen päällikköyteen kuuluu aktiivinen ja omaleimainenkin osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Sankaritoimittaja on saattanut olla uransa alussa nuori lupaus, johon on luotettu ja joka on saanut toimia melko vapaasti. Tyypillisesti sankaritoimittaja on mies, mutta aikakauslehdissä naisistakin voi tulla sankaritoimittajia.

III Ahkera osaaja

Uransa huipulla olevalla ahkeralla osaajalla on pitkä ja monipuolinen kokemus. Usein hän on ollut työssä samassa mediatalossa hyvin pitkään. Ahkerat osaajat ovat usein naisia, jotka on rekrytoitu päällikköuralle pitkän, yli kymmenen vuoden toimittajakokemuksen jälkeen. Ahkerat osaajat eivät törmää vain lasikattoon vaan monet joutuvat lasikoppiin. Päällikköiden etsijät eivät näe ahkeria osaajia. Ahkeria osaajia rekrytoidaan harvoin oman toimituksen ulkopuolelle, tosin aikakauslehdissä ahkerat osaajat siirtyvä myös lehdistä toisiin.

IV Uraloikkaaja

Samassa toimituksessa uralla etenemisen sijaan uraloikkaaja on vaihtanut toimitusta ja mediataloa useamman kerran. Uraloikkaajalla on monipuolinen journalistinen ja johtamisen kokemus. Loikat toimituksista ja mediataloista toiseen myös vauhdittavat uraa. Uraloikkaaja on tyypillisesti miestoimittaja,

joka on rekrytoitu uransa ensi vuosina päällikkötehtäviin ja joka on siirtynyt toimituksesta ja medialosta toiseen porras portaalta eteenpäin.

Kirjallisuus

- Acker, Joan** (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4: 4, 139–158.
- Acker, Joan** (1998) The Future of 'Gender and Organizations': Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization* 5: 4, 195–206.
- Adkins, Lisa** (2001) Cultural feminization: "Money, Sex and Power" for women. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 26: 3, 669–695.
- Billing Yvonne D. & Mats Alvesson** (2000) Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership. *Gender, Work and Organization* 7: 3, 144–157.
- Billing, Yvonne D. & Mats Alvesson** (1989) Four Ways of Looking at Women and Leadership. *Scandinavian Journal of Management* 5: 1, 63–80.
- Blåfield, Ville & Irmeli Salo** (2007) Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta. Helsinki: Elinkeinoelämän Valtuuskunta (EVA).
- Britton, Dana** (2000) The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society* 14: 3, 418–434.
- Bruin, Marjan de & Karen Ross** (2004) Introduction. Teoksessa Marjan de Bruin & Karen Ross (eds.) *Gender and Newsroom Cultures*. Cresskill: Hampton Press, Inc.
- Bruin, Marjan de** (2000) Gender, organizational and professional identities in journalism. *Journalism* 1: 2, 217–238.
- Bruin, Marjan de** (2004) Organizational, Professional, and Gender Identities – Overlapping. Coinciding and Contradicting Realities in Caribbean Media Practices. Teoksessa Marjan de Bruin & Karen Ross (eds.) *Gender and Newsroom Cultures*. Cresskill: Hampton Press, Inc.
- Butler, Judith** (2006) Biologisen sukupuolen / sosiaalisen sukupuolen / halun subjektit. Teoksessa Hankala sukupuoli. Suomentaneet Tuija Pulkkinen ja Leena-Maija Rossi. Tampere: Vastapaino.
- Carter, Cynthia, Gill Branston & Stuart Allan** (1998) *News, gender and power*. London: Routledge.

- Chambers, Deborah, Linda Steiner & Carole Fleming** (2004) *Women and Journalism*. London: Routledge.
- Deuze, Mark** (2005) What is journalism?: Professional identity and ideology of journalists reconsidered. *Journalism* 6: 4, 442–464.
- Djerf-Pierre, Monika** (2006) *Medieelite*. Teoksessa: Göransson, Anita (toim.) *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska malteliten på 2000-talet*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Djerf-Pierre, Monika & Monica Löfgren-Nilsson** (2004) Gender-Typing in the Newsroom: The Feminization of Swedish Television News Production 1958–2000. Teoksessa Marjan de Bruin & Karen Ross (eds.) *Gender and Newsroom Cultures*. Cresskill: Hampton Press, Inc.
- Djerf-Pierre, Monika** (2007) The Gender of Journalism. The Structure and Logic of the Field in the Twentieth Century. *Nordicom Review*. 28: Jubilee Issue, 81–104.
- Evetts, Julia** (2000) Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structure, and Action Dimensions. *Gender, Work and Organization* 7: 1, 57–67.
- Fröhlich, Romy & Lafky, Sue. A.** (2008) Introduction. Gender, culture and news work in the western world. Teoksessa Fröhlich, R & Lafky, S.A. (toim.) *Women journalists in the Western world: Equal opportunities and what surveys tell us*. London: Hampton Press.
- Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011**. Regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveystoimi. Julkaisuja 21.
- Halonen, Irma Kaarina** (1986) Naiset, julkisuus ja journalismi. *Tiedotustutkimus* 9: 3, 3–10.
- Halonen, Irma Kaarina** (1995) Suomenkielisten televisiouttisten nais- ja mieskuva. Teoksessa Sana, Elina (1995 toim.), *Naiset, miehet ja uutiset. Yleisradio tasa-arvotoimikunnan julkaisuja, A 1*, Helsinki: Yleisradio.
- Halonen, Irma Kaarina** (2006) Sukupuolitettu uutishuone. Teoksessa Mäkelä, Puustinen & Ruoho (toim.) *Sukupuolishow : johdatus feministiseen mediatutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hearn, Jeff** (2006) Men, masculinities and workplace diversity/diversion: power, intersections and contradictions' with D.L. Collinson, in A. Konrad, P. Prasad and J. Pringle (eds.) *Handbook of workplace diversity*. London: Sage.
- Holland, Patricia** (2004) The politics of smile: 'Soft news' and the sexualisation of the popular press. Teoksessa Carter, Cynthia and Linda Steiner (2004) *Critical Readings: Media and Gender*. Maidenhead: Open University Press.

- Husu, Liisa** (2001) Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Helsinki: University of Helsinki, Social Psychological Studies 6.
- Indvik Julie** (2004) Women and Leadership. Teoksessa Northouse, Peter G., Leadership. Theory and Practice. London: Sage.
- Kanter, Rosabeth Moss** (1977) Men and women of the corporation. New York: Basic Books.
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät** (2008) Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämistä. Naistutkimus 21: 2, 6–20.
- Karento, Helena** (1999) ”Olen tehnyt parhaani.” Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 718. Tampere: Tampereen yliopisto
- Kauppinen, Kaisa** (2006) Lasikaton monet sävyt ja särvät. Teoksessa Päivi Lipponen (toim.) Akat aidan tekee – miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kauppinen, Kaisa** (2007) Monikko tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto (ESR).
- Koivunen, Anu** (1996) Sorto. Teoksessa Liljeström et al (toim.) Avainsanat – 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Koivunen, Hannele** (2006) Lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa Päivi Lipponen (toim.) Akat aidan tekee – miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Korvajärvi, Päivi** (1998) Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations. Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lift, Sonia & Kate Ward** (2001) Distorted views through the glass ceiling: The construction of women’s understanding of promotion and senior management positions. Gender, Work and Organization 8: 1, 19–36
- Liljeström, Marianne** (2004) Feministinen metodologia – mitä se on? Teoksessa Liljeström (toim.) Feministinen tietäminen, keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino.
- Lämsä, Anna Maija, Vanhala, S., Kontoniemi, N., Hiillos, M. & Hearn, J.** (2007): Naisjohtajuuden tutkimus Suomessa historiallisesta näkökulmasta. Liiketaloudellinen aikakauskirja, 56: 3, 294–321.
- Lämsä, Anna-Maija** (toim. 2003) Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja 137, 47–71.
- Malin-Perho, Päivi** (1995) Päällikkönä nainen. Paikallis- ja sanomalehtien naispäällikköiden ura. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos. Julkaisuja A 85.

- Martin, Patricia Yancey** (2001) "Said and done" versus "saying and doing". Gendering practices, practicing gender at work. *Gender and Society* 17: 3, 342–366.
- Mc Kay, Anne** (2000) Speaking up: Voice amplification and women's struggle for public expression. Teoksessa Caroline Mitchell (toim.) *Women & Radio. Airing differences*. Routledge: London.
- Melin-Higgins, Margareta** (2004) Coping with Journalism: Gendered newsroom culture. Teoksessa Marjan de Bruin & Karen Ross (eds.) *Gender and Newsroom Cultures*. Cresskill: Hampton Press, Inc.
- Mumby, Dennis K. & Cynthia Stohl** (1991) Power and discourse in organization studies: absence and the dialectic of control. *Discourse & Society* 2: 3, 313–332.
- Naisjohtajuuden tutkimuksesta** (2008) Naiset ja johtajuus- verkko-opetusaineisto, <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/> 29.9.2008
- Northouse, Peter G.** (2004) *Leadership. Theory and Practice*. London: Sage.
- Robinson, Gertrude** (2005) *Gender, Journalism and Equity. Canadian, US and European perspectives*. New Jersey: Hampton Press, Inc.
- Ropo Arja** (2004) Jaetun johtajuuden haaste – onko naiseudelle tilaa johtamisen maailmassa? Teoksessa Päivi Lipponen (toim.) *Akat aidan tekee – miehet käyvät mittaamassa*. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Ross, Karen** (2004) Sex at work: Gender politics and newsroom culture. Teoksessa Bruin & Karen Ross (eds.) *Gender and Newsroom Cultures*. Cresskill: Hampton Press, Inc.
- Ruoho, Iiris** (2006) Julkisuudet, naiset ja journalismi. Teoksessa Mäkelä, Puustinen & Ruoho (toim.) *Sukupuolishow: johdatus feministiseen mediatutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Saloniemi Aira ja Suikkanen Risto** (2007) Suomalaisen uutismedian vuosiseuranta. Journalismin tutkimusyksikkö. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitoksen julkaisu B 46.
- Sana, Elina** (1995 toim.), *Naiset, miehet ja uutiset. Yleisradion tasa-arvotoimikunnan julkaisu*, A 1, Helsinki: Yleisradio.
- Savolainen, Tarja** (1990) Nainen vaietkoon paikallisradiossa. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Tasa-arvo julkaisu, sarja D: Naistutkimusraportteja 2.
- Savolainen, Tarja ja Zilliacus-Tikkanen, Henrika** (1992) *Women in Finnish broadcasting*. Helsinki: Finnish National Commission for Unesco.
- SJL** (2007) Tasa-arvoon on matkaa. Suomen Journalistiliiton tasa-arvokyselyn tuloksia. <https://www.journalistiliitto.fi/Resource.phx/sivut/sivut-journalistiliitto/edunvalvonta/tasa-arvo/index.htx> 20.2.2008.

- SJL** (2008a) Suomen Journalistiliiton jäsenmäärän kehitys 1925–2008. <https://www.journalistiliitto.fi/Resource.phx/sivut/sivut-journalistiliitto/liitto/jasenet/jasemaara.htx> 23.2.2008.
- SJL** (2008b) Suomen Journalistiliiton jäsenrekisteri. Marja Palmusen sähköpostitse 23.2.2008 välittämä tieto.
- Steiner, Linda** (1998) Newsroom account of power at work. Teoksessa Cynthia Carter et. al (eds.) *News, Gender and Power*. London: Routledge.
- Tallberg, Teemu** (2003) Networks, organizations and men: Concepts and interrelations. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration. Working papers. <http://dhanken.shh.fi/dspace/bitstream/10227/181/2/495-951-555-799-2.pdf>. 29.1.2009
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunta** (2002) Asenteiden lasikatto. Kysely joukkoviestintien tasa-arvosuunnittelusta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Mediajaosto. TANE-monisteita 1.
- Tasa-arvolaki** (2005) Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoyksikkö ja tasa-arvovaltuutettu. Helsinki: Tasa-arvoesitteitä 2005: 2.
- Tiitinen, Tuija** (2007) Kotiäidit mielenosoitusmarssilla. Miten nais- ja mies-toimittajat rakentavat sukupuolta päivälehtien kotimaanosastojen journalistisissa käytänteissä ja teksteissä. Journalistiikan pro gradu. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos.
- Tilastokeskus** (2005) Työssäkäyntitilasto. <http://www.stat.fi/til/tyokay/2005/index.html> 23.1.2008
- Torkkola, Sinikka** (2008) Sairas juttu. Tutkimus terveysjournalismin teoriasta ja sanomalehden sairaalasta (2008). Tampere: Tampere University Press
- Van Zoonen, Liesbeth** (1998) One of the girls? The changing gender of journalism. Teoksessa Cynthia Carter et. al (eds.) *News, Gender and Power*. London: Routledge.
- Vanhala, Sinikka** (2005) Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. *Työ ja ihminen* 19: 2, 199–214.
- Vanhala, Sinikka** (2008) Uraa edistävät ja hidastavat tekijät. Naiset ja johtajuus -verkko-opetusaineisto, <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/> 25.11.2008
- Vanhala, Sinikka** (1986): Liikkeenjohtajien uraan vaikuttavat tekijät. Helsingin kauppa- ja korkeakoulun julkaisuja D-80, Helsinki.
- Vanhala, Sinikka** (2004): Uralla vai sivuraiteella? Ekonomian keskiöjohdossa. Teoksessa: Eriksson et al. (eds.): *Gender and Power in Flux? Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports 60, 57–70. Tiivistelmä verkossa <http://project.hkkk.fi/gender-power/Vanhala.pdf> 24.1.2009

- Veijola, Soile ja Jokinen, Eeva** (2001) *Voiko naista rakastaa? Avion ja eron karuselli*. Helsinki: WSOY.
- Wyer, Birgit** (2007) Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review* 22: 6, 482–496.
- Yancey Martin, Patricia** (2001) 'Mobilizing Masculinities': Women's Experiences of Men at Work. *Organization Articles* 8: 4, 587–618.
- Zilliacus-Tikkanen, Henrika** (1990) Kvinnliga journalisters strategier. En intervju-undersökning om attitydes hos kvinnliga nyhetsjournalism inom Rundradion. Licentiatavhandling vid Helsingfors universitet.
- Zilliacus-Tikkanen, Henrika** (1995) Kvinnor och män i nyheterna. En undersökning av Rundradions svenska nyhetsredationer *Aktuell* och *TV-Nytt*. Teoksessa Sana, Elina (1995 toim.), *Naiset, miehet ja uutiset*. Yleisradion tasa-arvotoimikunnan julkaisuja, A 1, Helsinki: Yleisradio.
- Zilliacus-Tikkanen, Henrika** (1997) Journalistikens essens i ett könsperspektiv. Helsinki: Rundradions jämställdhetskommittè.
- Zilliacus-Tikkanen, Henrika** (2008) Women journalists and the gender gap in Finland's news culture. Teoksessa Fröhlich, R. & Lafky, S.A. (eds) *Women journalists in the Western world: Equal opportunities and what surveys tell us*. London: Hampton Press.

Liite

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

- erillinen lomake: ikä, koulutus, työskentelyalalla, tehtävät ja ura, perhesuhteet

Uratarina

- Mikä teki sinusta journalistin?
- Mikä vei sinut päällikkötehtäviin / Miten päädyit nykyisiin tehtäviisi?
- Mikä auttoi uralla eteenpäin? Saitko tukea esimiehiltä toimituksessa, mediayhtiössä, työtovereilta, muuta vertaistukea, tukea yksityiselämän puolelta? Millaista? Keneltä? (kannustusta koulutukseen, työpaikan hakuun, positiivista palautetta työstä)
- Kohtasitko esteitä? Millaisia? (kehittymismahdollisuuksien estäminen, persoonan tai työtaidon vähättely)
- Millaisena näet tulevaisuutesi?

Journalismi ja oma työ

- Millaisia journalistisia tehtäviä sinulla on ollut?
- Millaisia ovat nykyiset tehtäväsi? (Kuvaile tyypillistä työpäivääsi.)
- Millaiset tehtävät kiinnostavat, millaiset eivät?
- Ketkä/mitkä tekijät vaikuttavat työhösi?

- Miten otat nuo tekijät (näkemykset ja vaateet) huomioon työssäsi?
- Millaista journalismia arvostat?
- Millaista on työsi suhteessa näihin arvostuksiin? Onko ollut ristiriitatilanteita? Millaisia?
- Miten arvioit henkilökohtaisten ominaisuuksiesi (iän, perhesuhteiden, sukupuolen tai sosiaalisen taustan) vaikuttavan siihen miten suhtaudut työhösi ja miten sitä teet?
- Miten ajattelet sukupuolen vaikuttavan journalistiseen työhön?
- Esimerkkejä, kokemuksia?

Paikka toimitusorganisaatiossa /mediatalossa

- Millaisia työhön liittyviä päätöksiä teet itsenäisesti?
- Millaisista asioista keskustele kollegoiden tai päälliköiden kanssa?
- Miten työyhteisö vaikuttaa työhösi?
- Millaisena näet paikkasi toimituksessa?
- Millaisena näet paikkasi yhtiössä?
- Miten paikkasi toimituksessa/yhtiössä on muuttunut?
- Mitkä tekijät ovat olleet noiden muutosten takana?
- Miten ajattelet sukupuolen vaikuttavan omaan paikkaasi toimitusorganisaatiossa/mediatalossa.
- Mitä ajattelet sukupuolen vaikuttavan esimiestyöhön yleensä?
- Esimerkkejä, kokemuksia?

Journalistisen uran henkilökohtainen puoli

- Millaiset henkilökohtaiset ominaisuudet ovat auttaneet sinua journalistisella uralla eteenpäin? (Kerro esimerkkejä.)
- Millaiset henkilökohtaiset ominaisuudet ovat estäneet uralla etenemistä? (Kerro esimerkkejä.)
- Miten taustasi, koulutuksesi, ikäsi, sukupuolesi vaikuttaa työhösi?
- Miten taustasi on vaikuttanut urakehitykseesi?
- Miten taustasi vaikuttaa paikkaasi toimituksessa?
- Miten taustasi vaikuttaa paikkaasi yhtiössä?
- Miten työ esimiestehtävissä on vaikuttanut sinuun henkilöinä?
- Esimerkkejä, kokemuksia?

Yhteenvetokysymykset

- Mikä on näkemyksesi: mistä johtuu se, että naisia on toimituksellisissa esimiestehtävissä vähemmän kuin miehiä.
- Millaiset konkreettiset tekijät selittäisivät mielestäsi eroa?
- Mikä on näkemyksesi siitä tutkimustuloksesta, että yhtäältä toimittajat pitävät journalismin ideaalina sukupuolineutraalisuutta. Kärjistäen siis hyvässä journalismissa tekijän sukupuoli ei saa vaikuttaa eikä näkyä: journalismissa ei sukupuolella ole väliä. Toisaalta kun toimittajilta on kysytty kokemuksia sukupuolen vaikutuksista työtehtäviin, toimittajan kokemuksissa on mukana kuvauksia sukupuolen vaikutuksesta. Sukupuoli näkyy muun muassa työtehtävien jaossa, juttujen aiheissa ja näkökulmissa. Mitä selittäisit tätä ristiriitaa?

Toimittajien ammattikunta on ollut jo 1980-luvun loppupuolelta lähtien niin sanottu tasapainoala: naisia ja miehiä on toimittajina ollut suurin piirtein yhtä paljon. Naisten määrä toimitusten alemmissa ja keskijohdon päällikkötehtävissä on myös lisääntynyt. Sen sijaan sanomalehtien huippujohtoon, päätoimittajiksi naiset eivät näytä yltävän. *Tilauksessa Naispäätoimittaja* on Tasa-arvo, journalismi ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys -projektin väliraportti. Siinä eritellään niitä rakenteellisia, kulttuurisia ja yksilöllisiä tekijöitä, jotka selittävät, miksi naistoimittajat eivät etene urallaan samalla tavoin kuin miehet.

Naistoimittajien uraesteet näyttävät madaltuvan, sillä naisia tarvitaan toimitusten johtoon sisällöllisistä syistä. Naistoimittajien oletetaan tuottavan naisia kiinnostavia sisältöjä, joita ilman ei kilpailussa (nais)yleisöstä voi pärjätä. Samasta syystä naisia tarvitaan toimitusten johtoonkin. Avoimeksi kysymykseksi kuitenkin jää, muuttuuko journalismi sittenkään, vaikka toimitukset naisistuvat. Naisten määrän lisääntyminen toimituksissa ei välttämättä johda journalismin sukupuolittuneiden rakenteiden purkautumiseen. Naisten määrän kasvu toimituksissa ei myöskään automaattisesti muuta mediayritysten ja toimitusten kulttuuria ja toimintatapoja nykyistä tasa-arvoisemmaksi.



Tiedotusopintolaitos, Tampereen yliopisto. Julkaisuja B 52/2009

ISBN 978-951-44-7609-9 (PDF)

Kannen kuva: Pekka Rantanen
Graafinen suunnittelu: Teemu Helenius