

# Sukupuolten tasa-arvo nais- ja miesvaltaisella työpaikalla

Näkökulmana segregatio, työnarvostus ja sukupuolistavat käytännöt

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

Anni Seppälä  
Pro gradu -tutkielma, 112 s.  
Sosiologia  
Toukokuu 2007

SEPPÄLÄ, ANNI: Sukupuolten tasa-arvo nais- ja miesvaltaisella työpaikalla. Näkökulmana segregatio, työnarvostus ja sukupuolistavat käytännöt  
Pro gradu -tutkielma, 112 s.  
Sosiologia  
Toukokuu 2007

---

Tutkielmassa tutkitaan sukupuolten tasa-arvoa nais- ja miesvaltaisella työpaikalla. Työpaikkoja vertaillaan sukupuolen mukaisen työnjaon segregatioon, työnarvostuksen ja sukupuolistavien käytäntöjen näkökulmasta.

Tutkimusaineistona on kahdella työpaikalla vuonna 2003 tehdyt tasa-arvoa koskevat teemahaastattelut. Yksityisellä naisvaltaisella työpaikalla haastatteluja tehtiin 12 ja julkisella miesvaltaisella työpaikalla yhdeksän. Haastateltavina on eri-ikäisiä miehiä ja naisia eri henkilöstöryhmistä ja eri osastoilta. Aineisto on saatu käyttöön Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen projektista *Tasa-arvosta lisäarvoa. Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden toteuttamisen käytännöt nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla.*

Tutkielmassa tutkitaan, miten työpaikkojen haastateltavat perustelevat ja pitävät yllä töiden sukupuolen mukaista segregatiota. Miten segregatioon ja sen purkamiseen tutkielman työpaikoilla suhtaudutaan? Lisäksi tutkielmassa selvitetään, millaisia taitoja työpaikkojen naisten ja miesten työtehtävissä edellytetään. Arvostetaanko naisten ja miesten taitoja ja työtehtäviä eri tavoin? Kolmannen tutkimusongelman muodostavat ne sukupuolistavat käytännöt, jotka luovat ja ylläpitävät naisten ja miesten erilaisia asemia työpaikoilla ja joiden tuloksena sukupuolia kohdellaan eri tavoin. Haastatteluaineiston analyysimetodina käytetään sisällönanalyysia.

Tulosten mukaan naisvaltaisella työpaikalla segregoituvat pääasiassa työtehtävät ja miesvaltaisella työpaikalla ammatit. Enemmistö naisvaltaisen työpaikan haastateltavista hyväksyy segregatión ja pitää sitä luonnollisena. Neljänneksen mielestä segregatiota pitäisi murtaa työpaikalla ja töistä pitäisi tehdä sellaisia, joita pystyy tekemään kumpi tahansa sukupuoli. Miesvaltaisella työpaikalla kaikki haastateltavat myönsivät töidensä soveltuvan periaatteessa molemmille sukupuolille. Työpaikan keinot horisontaalisen segregatión purkamiseen ovat kuitenkin vähäiset, koska miesvaltaisiin ammatteihin vaaditaan pätevyys alalle, jolle ei kouluttauu naisia. Naisvaltaisella työpaikalla vertikaalista segregatiota voidaan purkaa työpaikan omilla toimilla.

Analyysi työpaikkojen naisten ja miesten taidoista osoitti, että eri toimialoilla työskentelevien naisten ja miesten taidoissa on yhtäläisyyksiä. Sukupuolet omaksuvat sosialisatioprosessin myötä kulttuurisesti ja sosiaalisesti määrittyvät käsitykset naisten ja miesten taidoista. Miesvaltaisen työpaikan haastatteluissa erilaisista sukupuolistavista käytännöistä mainittiin vähemmän kuin naisvaltaisen työpaikan haastatteluissa. Molemmilla työpaikoilla osa sukupuolistavista käytännöistä muodostuu sukupuolten erilaisista työskulttuureista ja osa esimiesten sukupuolia arvioarvoistavasta toiminnasta. Sukupuolistuneet työskulttuurit ja sukupuolistavat käytännöt kietoutuvat myös yhteen. Esimerkiksi molemmilla työpaikoilla naisia kohdellaan eriarvoisesti heidän kiltteytensä ja joustavuutensa vuoksi. Tutkielmassa tehdään näkyväksi sukupuolten eriarvoisuutta ja tuodaan esiin tasa-arvon esteitä työpaikkojen tasolla.

# SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO .....	5
1.2 Tutkimusongelmat ja -kysymykset.....	7
2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA .....	12
2.1. Tasa-arvo .....	12
Sukupuolten välinen tasa-arvo aikaisempien tutkimusten valossa.....	14
Tasa-arvo lakeina ja sopimuksina.....	16
Tasa-arvo työpaikoilla .....	18
2.2. Sukupuoli .....	19
Sosiaalisen sukupuolen käsite.....	20
Sukupuolten välinen epätasa-arvo sosiologiassa.....	21
Sukupuoli ja tasa-arvo työelämän tutkimuksessa.....	23
Sukupuolistavat ja sukupuolistuneet käytännöt työelämässä.....	26
2.3 Segregaatio .....	28
Työmarkkinoiden segregaation muutokset Suomessa vuosina 1970–1990 .....	29
Moniselitteinen segregaatio .....	31
Sukupuolistuneet ammatit ja taidot .....	33
Taitojen sosiaalinen määrittäminen.....	34
3. TUTKIMUSAINEISTO .....	36
3.1 Tutkimusaineiston tausta.....	36
3.2 Haastattelujen toteutus.....	37
3.3 Tutkimusaineiston arviointia .....	42
3.4 Haastattelujen litterointi ja haastattelusitaatit.....	47
4. SISÄLLÖNANALYYSI METODINA AINEISTONANALYYSISSA .....	49
4.2 Faktanäkökulma .....	49
4.3 Sisällönanalyysin käyttö.....	50
4.4 Teemat ja luokittelu.....	51
5. SEGREGAATIO EPÄTASA-ARVON AIHEUTTAJANA.....	54
5.1 Naisvaltainen työpaikka .....	54
Perusteluja segregaatiosta.....	54
Asenteet segregaatiota ja sen purkamista kohtaan.....	59
5.2 Miesvaltainen työpaikka .....	62
Perusteluja segregaatiosta.....	64
Asenteet segregaatiota ja sen purkamista kohtaan.....	66
6. NAISTEN JA MIESTEN OMINAISUUDET JA TAIDOT SEKÄ NIIDEN ARVOSTUS TASA- ARVON MITTARINA.....	68
6.1 Naisvaltainen työpaikka .....	68
Naisten ja miesten taidot ja ominaisuudet.....	68
Naisten ja miesten työtehtävien arvostus .....	71
Taidot ja arvostus .....	74
6.2 Miesvaltainen työpaikka .....	75
Naisten ja miesten taidot ja ominaisuudet.....	75
Naisten ja miesten työtehtävien arvostus .....	77
Eroja ja yhtäläisyyksiä .....	78

7. SUKUPUOLISTUNEET TYÖKULTTUURIT JA SUKUPUOLISTAVAT KÄYTÄNNÖT.....	81
7.1 Naisvaltainen työpaikka .....	81
Sukupuolistuneet työkulttuurit .....	81
Sukupuolistavat käytännöt.....	82
Johdon sukupuolineutraali asenne tasa-arvoa kohtaan.....	86
7.2. Miesvaltainen työpaikka .....	88
Sukupuolistuneet työkulttuurit ja sukupuolistavat käytännöt.....	88
Naisten näkymättömäksi tekeminen ja unohdetun sukupuolen politiikka .....	90
Eroja ja yhtäläisyyksiä .....	92
8. YHTEENVETO JA POHDINTA .....	95
8.1 Yhteenveto aineistonanalyysista.....	95
8.2 Tutkimusasetelman arviointia .....	98
8.3 Pohdinta.....	100
8.4 Tasa-arvoprojektin anti tutkielman työpaikoille .....	105
LÄHTEET JA KIRJALLISUUS .....	107
Painamattomat lähteet.....	107
Internet-lähteet .....	107
Kirjallisuus.....	108

## 1. JOHDANTO

Sukupuolirooleista ja tasa-arvosta alettiin keskustella Suomessa ja muissa Pohjoismaissa laajemmalla mittakaavalla 1960-luvulla. Keskustelu alkoi jo 50-luvulla, mutta räjähti esiin 60-luvulla muun muassa yhteiskuntatieteissä tehtyjen sukupuoliroolitutkimusten seurauksena. Siitä lähtien on Suomessa harjoitettu myös valtiollista tasa-arvopoliittikkaa. Monet alkuaikojen tavoitteet on saavutettu. Lainsäädännöstä on muun muassa poistettu suoranaisesti naisia syrjiviä säännöksiä. Hyvinvointivaltiossa on järjestetty julkinen päivähoito, tasavertainen mahdollisuus sosiaaliturvaan ja tasa-arvolainsäädäntö turvaa kummallekin sukupuolelle yhtäläiset oikeudet. Sukupuolten tasa-arvon kannalta merkittävää on myös, että 1990-luvun lopussa valittiin ensimmäisen naispresidentti. (Holli 2002, 26; Haavio-Mannila ym. 1983, 58)

Tasa-arvoideologia on lyönyt itsensä läpi Suomessa - tasa-arvon aate kuuluu moderniin identiteettiin. Toisaalta voimme puhua tasa-arvon paradoksista. Tasa-arvo on hyväksytty periaate, josta samaan aikaan on kuitenkin tullut kulunut aate. Se nähdään mielenkiinnottomana, sillä monien mielestä Suomessa jo vallitsee tasa-arvo. (Horelli & Saari 2002; Holli 2002, 13; Petäjaniemi 1998, 15) Merja Kinnusen (1996, 25) mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo näyttäytyy ideologisena rutiinina. Tämä näkyy myös tutkimuksissa. Naisten ja miesten välinen eriarvoisuus työelämässä todetaan rutiininomaisesti, lähes rituaalisesti. Samalla tutkija ikuistaa sukupuolijakoa, vaikka tavoitteena olisikin tuon jaon poistaminen tai ainakin työkalujen antaminen sen poistamiseksi.

Moneen muuhun maahan verrattuna sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa on pitkällä. Suomalaiset naiset toimivat aktiivisesti yhteiskunnan eri alueilla, erityisesti työmarkkinoilla ja politiikassa. Vaikka tasa-arvoa on saavutettu monessa asiassa, tasa-arvotyö ei ole menettänyt merkitystään. Ei ole olemassa sellaista lopullista tavoitetta, jonka täytyttyä, tasa-arvon edistäminen voidaan lopettaa, koska tasa-arvon sisältö ja tulkinta muuttuvat olosuhteiden muuttuessa.

Suotuisasta kehityksestä huolimatta sukupuolten tasa-arvo ei ole Suomen työelämässä täysin toteutunut. Työelämää ja koulutusta koskevat tilastot kertovat sukupuolten epätasa-arvoisuudesta. Huolimatta siitä, että perheellistenkin naisten työssäkäynti on sekä asennetasolla että todellisuudessa lähes itsestäänselvyys, vuoden 2004 tasa-arvobarometrin mukaan joka toinen

naispalkansaaja koki sukupuolestaan haittaa omassa työssään. Miehistä kolme neljästä ei kokenut sukupuolestaan lainkaan haittaa. (Melkas, 2004). Tilastojen mukaan naisten ja miesten välinen palkkakuilu on edelleen 20-25 prosenttia (Horelli & Saari 2002, 4; 180, Kinnunen 2001, 9). Naisten euro on 80 senttiä, kun verrataan naisten ja miesten palkkoja kaikilla aloilla yhteensä. Työuran aikana tämä tekee 170 000 euroa. Puolet palkkaerosta selittyy sillä, että naiset ja miehet työskentelevät eri tehtävissä, eri toimialoilla ja työnantajasektoreilla, puolet eroista on selittämätöntä ja voi johtua esimerkiksi syrjinnästä. (Huhta ym. 2005, 21)

Naisten asema ja etenemismahdollisuudet työelämässä ovat huonommat kuin miesten, vaikka naisten koulutustaso on kohonnut korkeammaksi kuin miesten. Työelämässä toimivista naisista 40 prosentilla ja miehistä 31 prosentilla on korkea-asteen koulutus. 25–34-vuotiaiden kohdalla ero on vielä suurempi. Naisista lähes puolet ja miehistä vajaa kolmannes on suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Naisia on kuitenkin vähemmän johtoasemissa kuin miehiä. Yksityisellä sektorilla vain 25 prosenttia johtajista on naisia. Pää- ja toimitusjohtajista naisia on yhdeksän prosenttia. Julkisella sektorilla naisia ja miehiä on johtajina yhtä paljon. (Huhta ym. 2005, 19–21) Miesjohtajuudella on pitkä traditio. Vaikka naisjohtajien määrä onkin kasvanut, naisten urakehityksen sanotaan enemmän tai myöhemmin törmäävän lasikattoon, näkymättömään esteeseen, joka tukkii tien johtopaikoille (Petäjämäki 1998, 43; Karento 1999, 126).

Työuralla etenemistä vaikeuttaa esimerkiksi se, että lastenhoito jää yhä useimmiten naisille. 1-2-vuotiaiden lasten äideistä noin 40 prosenttia jatkaa joko hoitovapaalla tai jää muuten kotiin. Isistä sen sijaan alle prosentti hoitaa lapsiaan kotona. Alle 7-vuotiaiden lasten äitien työvoimaosuus on 72 prosenttia ja isien lähes 96 prosenttia. Lisäksi määräaikaiset työsuhteet ovat erityisesti naisia koskeva ongelma. Yli 70 prosenttia kaikista määräaikaisista työntekijöistä on naisia. (Huhta ym. 2005, 19, 22)

Työmarkkinat ovat yhä voimakkaasti segregoituneet eli eriytyneet sukupuolen mukaan: naiset ja miehet työskentelevät enimmäkseen omilla sukupuolen mukaan määräytyneillä aloilla ja ammateissa. Joka kolmas suomalainen työskentelee alalla, jossa vähintään 90 prosenttia työntekijöistä on samaa sukupuolta (Jokinen 2002, 244). Segregaatioon muodostumiseen vaikuttaa monet talouden, työmarkkinoiden ja kulttuurin ominaispiirteet. Asenteet ja käytännöt yksittäisillä työpaikoilla pitävät myös yllä työnjaon segregaatiota.

Tässä tutkielmassa tasa-arvoa tutkitaan kahdella työpaikalla. Molemmissa työnjako on selkeästi segregoitunut sukupuolen mukaan. Toinen työpaikka on naisvaltainen ja toinen miesvaltainen. Tutkimusaineistona ovat työpaikalla tehdyt haastattelut. Niiden pohjalta on tarkoitus tutkia, miten työnjakoon työpaikalla suhtaudutaan. Miten sitä perustellaan? Mitä sukupuolen mukaisen työnjaon purkamisesta ajatellaan? Lisäksi analysoidaan, minkälaisia taitoja työpaikkojen naisten ja miesten työt vaativat? Arvostetaanko eri töitä ja taitoja eri tavoin? Kolmantena tutkimusongelmana ovat sukupuolistavat käytännöt, joilla työnjaon segregatiota ja muuta eriarvoisuutta pidetään yllä. Koska aineistoa on kahdelta työnjaoltaan erilaiselta työpaikalta, tarkoituksena on tutkia, kuinka suhtautuminen segregatioon, naisten ja miesten töiden arvostus ja sukupuolistavat käytännöt näillä työpaikoilla eroavat toisistaan. Mikrotasoa tutkimalla voidaan tehdä näkyväksi työelämässä esiintyvää eriarvoisuutta. Työntekijöiden näkemysten ja sukupuolistavien käytäntöjen tutkiminen yksittäisten työpaikkojen tasolla lisää tietoa siitä, kuinka sukupuolistuneet rajat työssä muodostuvat.

Tutkielma pitää sisällään naisnäkökulman. Naisten asema työelämässä on yhä monella tapaa heikompi kuin miesten kuten muun muassa edellä olevissa tilastotiedoistakin näkyi. Toiseksi tasa-arvon tutkimuksen juuret ovat vahvasti naistutkimuksessa. Tasa-arvon tutkiminen on vaikeaa ilman käsitteitä, jotka ovat syntyneet naistutkimuksessa. Naisnäkökulmasta huolimatta en tutkijana pidä tasa-arvon edistämistä ainoastaan naisten alisteisen aseman parantamisena. Uskon tasa-arvotutkijoiden (esim. Horelli & Saari 2002, 6; Huhta ym. 2005, 13) tavoin, että tasa-arvon edistäminen parantaa koko työpaikan toimivuutta ja ilmapiiriä. Tasa-arvotyöstä hyötyvät sekä naiset että miehet.

## **1.2 Tutkimusongelmat ja -kysymykset**

Suomessa työelämän tasa-arvo nähdään yleisimmin sukupuolten välisenä tasa-arvona. Työpaikoilla voi joutua epätasa-arvoisesti kohdelluksi esimerkiksi myös iän, kansalaisuuden tai uskonnon perusteella. Tasa-arvon ongelmat työelämässä voivat olla monenlaisia. Tasa-arvoisuuden puute voi näkyä työpaikoilla rekrytoinnissa, tehtävien jaossa tai niiden arvostuksessa. Tasa-arvo voi rikkoutua palkan määrääytymisessä. Se voi ilmetä myös sukupuolisena häirintänä.

Yksi suurimmista ja monimutkaisimmista ongelmista sukupuolten välisessä tasa-arvossa on segregatio. Sukupuolen mukaista työnjakoa ja segregatiota käytetään usein synonyymeinä. Sirpa

Kolehmainen (1999,18) mukaillen tässä tutkielmassa sukupuolen mukainen työnjako ymmärretään laajana yleiskäsitteenä, joka erottelee naisten ja miesten töitä ja tehtäviä yhteiskunnan eri alueilla, kuten työelämässä, politiikassa ja kotitalouksissa sekä konkreettisesti ja ideologisesti. Segregaatio puolestaan viittaa nimenomaisesti työmarkkinoilla ilmenevään työtehtävien, ammattien ja asemien jakautumiseen sukupuolen mukaan.

Segregaation syyt ovat yksittäisiä työpaikkoja syvemmillä, mutta sitä ylläpidetään myös arkisilla sukupuolistavilla käytännöillä. Segregaatiota tapahtuu sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Horisontaalisessa segregaatiossa monet ammatit, alat ja sektorit jakautuvat nais- tai miesvaltaisesti. Vertikaalisessa segregaatiossa tehtävät, osastot tai yksiköt ovat aihepiirin tai toimintojen mukaan jakaantuneet nais- tai miesvaltaisesti. Hierarkiaan perustuva vertikaalinen jako ilmenee sukupuolten välillä siten, että arvostettuja ja keskeisiä tehtäviä annetaan mieluummin toiselle sukupuolelle, vaikka tehtävistä voisi suoriutua kumpi tahansa sukupuoli. Esimerkiksi miehet rekrytoituvat virkahierarkian korkeimpiin tehtäviin naisia useammin. (Kolehmainen 1992, 12; Horelli & Saari 2002, 64; Veikkola 2002, 55; Pulkkinen 2002, 19).

Julkisessa keskustelussa työelämän tasa-arvosta otsikoihin nostetaan useimmiten naisten ja miesten palkkaerot. Esimerkiksi Aamulehti (19.12.2005) otsikoi "Naiset tavoittavat miesten palkkatason 40 vuodessa, Suomen palkkaerot suurempia kuin keskimäärin Euroopassa". Naisten kuukausikeskiansio on Suomessa yhä 20 prosenttia pienempi kuin miesten. Valtio yrittää parantaa asiaa. Sosiaali- ja terveysministeriön samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on nostaa naisten palkkataso miesten palkkatason vastaavaksi 40 vuodessa. Tämä tarkoittaa sitä, että palkkaeron on kavennuttava viisi prosenttia kymmenessä vuodessa. Tavoite kuulostaa lähes utopistiselta, sillä palkkaerojen viime vuosikymmenten kehitys on ollut nolla prosenttia. Naisten ja miesten välisen palkkaeron tausta ei ole yksinkertainen. Palkkaerot johtuvat paljolti siitä, että alat ovat segregoituneet sukupuolen mukaan. Mies- ja naisvaltaisten alojen palkat ovat erilaiset. Naisten osuus johtotehtävissä on yhä miehiä pienempi ja heidän urakehityksensä hankalampaa. Miesten ja naisten siirtyminen samoille aloille ei etene, eivätkä alojen väliset arvostuserot kapene. (Aamulehti 19.12.2005)

Työalojen ja ammattien segregaatio jäykistää työmarkkinoita ja kaventaa yksilöiden valinnanmahdollisuuksia. Valtaosa työntekijöistä on sitä mieltä, että heidän työtehtäviään voisi



hoitaa yhtä hyvin mies kuin nainenkin. (Huhta ym. 2005, 79) Kuitenkin joka kolmas suomalainen työskentelee ammatissa, jossa yli 90 prosenttia työntekijöistä edustaa omaa sukupuolta (Jokinen 2002, 244). Työnantajan näkökulmasta sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen mahdollistaisi työvoiman joustavamman käytön. Työyhteisön tasaisempi sukupuolikoostumus voisi vaikuttaa edullisesti myös työpaikan ilmapiiriin.

Tähän tutkielmaan valitut kaksi työpaikkaa edustavat sukupuolen mukaan segregoituneita aloja. Toinen on julkinen ja miesvaltainen ja toinen yksityinen ja naisvaltainen työorganisaatio. Tässä tutkielmassa kysytään, miten segregatio vaikeuttaa tasa-arvoisemman työnjaon syntyä näillä kahdella työpaikalla. Työpaikoilla tehdyistä haastatteluista etsitään vastausta siihen, miten segregatioon suhtaudutaan. Miten haastateltavat perustelevat ja pitävät yllä töiden jakautumista? Miten epätasa-arvoisena he näkevät työpaikan töiden jakautumisen? Kohdistuuko sukupuolen mukaiseen työnjakoon positiivisia vai negatiivisia asenteita? Halutaanko työpaikoille tasaisempi työnjako?

Koska tutkimusaineistoni on laadullista haastatteluaineistoa, tarkoitukseni ei ole tutkia työpaikkojen naisten ja miesten töiden ja erilaisten asemien jakautumista. En myöskään yritä löytää yleispätevää makrotason selitystä segregatioon. Tarkoituksena on tutkia mikrotasolla, miten segregatio toteutuu.

Naisten ja miesten kouluttautuminen eri aloille aiheuttaa segregatiota yhteiskunnassa. Työpaikoilla työtehtäviä ei aina jaeta ainoastaan koulutuksen mukaan. Työtehtävien jakoon voi vaikuttaa myös luonnollisina pidetyt, joskus stereotyyppisetkin näkemykset naisten ja miesten taidoista ja ominaisuuksista. Tutkielmassa tutkitaan, minkälaisia taitoja ja ominaisuuksia eri sukupuolilta työpaikoilla edellytetään. Löytyykö eri toimialoja edustavilta työpaikoilta sukupuolten taitoihin ja ominaisuuksiin liittyviä yhtäläisyyksiä? Lisäksi tutkitaan, miten naisten ja miesten taitoja työpaikoilla arvostetaan. Onko naisten ja miesten töiden arvostuksessa eroja työpaikoilla? Mihin arvostus perustuu?

Tutkielmassa ei ole tarkoitus esittää kattavaa kartoitusta työpaikkojen kaikkien töiden vaatimista taidoista ja niiden arvostuksesta. Eri osastoilta olevien ja eri asemassa olevien työntekijöiden haastatteluista voi kuitenkin saada jonkinlaisen käsityksen siitä, miten eri taitoja työpaikalla

arvostetaan. Töiden arvostuksen tutkiminen on tärkeää, koska sukupuolten välisen epätasa-arvon juuret pohjautuvat monesti eri töiden arvostuseroihin. Töiden erilainen arvostus selittää myös naisten ja miesten välisiä palkkaeroja.

Epätasa-arvon mittareina käytetään usein konkreettisia osoittimia, esimerkiksi palkkavertailuja, urakehityksen vertailua naisten ja miesten kesken sekä johtopaikkojen jakautumista. Näillä mittareilla ei pystytä kuitenkaan kuvaamaan työelämän kaikkia eriarvoisuuden muotoja. Työpaikkojen tasa-arvoa tutkivien (Huhta ym. 2005) mukaan keskeisin tasa-arvon haaste työpaikoilla ei useinkaan ole tietoinen sukupuoleen perustuva syrjintä, vaan eriarvoistavat käytännöt. Vakiintuneet ajattelu- ja toimintatavat naisten ja miesten kyvyistä ja tyypillisistä työtehtävistä ohjaavat toimintaa. Ne asettavat naiset ja miehet eriarvoiseen asemaan.

Tutkielman kolmannen tutkimusongelman muodostavat ne sukupuolistavat käytännöt, jotka rutiininomaisesti tuottavat naisten ja miesten välisiä järjestyksiä. Millaisia sukupuoleen liittyviä, vakiintuneita ja luonnollistuneita käytäntöjä, ajatusmuotoja ja määrittelyjä on näillä kahdella työpaikalla. Millä tavalla nämä rutiininkaltaiset käytännöt pitävät yllä naisten ja miesten välisiä jakoja ja järjestyksiä? Aikaansaavatko ne epätasa-arvoa? (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 25, 233). Selvitän haastatteluiden avulla, vallitseeko työpaikoilla epätasa-arvoa ylläpitävä sukupuolineutraali kulttuuri vai suhtaudutaanko työpaikoilla sukupuolien erilaisuuteen sukupuolisensitiivisesti. (ks. s. 25)

Työpaikan sukupuolistavat asenteet ja käytännöt ovat tasa-arvon kannalta olennaisia. Ne ylläpitävät miesten ja naisten erilaisia asemia työpaikoilla. Epävirallisina ne ovat usein piilossa ja siksi niihin on vaikea puuttua. Koska tutkittavanani oli kaksi sukupuolikoostumukseltaan erilaista työpaikkaa, sisällytin tutkimustehtävääni myös nais- ja miesvaltaisen työpaikan sukupuolistavien käytäntöjen eroavaisuudet. Sukupuolistavien käytäntöjä tutkimalla voidaan tehdä työelämän eriarvoisuutta näkyväksi. Näin autetaan työpaikkoja tunnistamaan itsestään selviä järjestyksiä ja toimintatapoja, jotka eriarvoistavat sukupuolia.

Tarkan tutkimusasetelman ja selkeiden tutkimuskysymysten rajaaminen ei tässä tutkielmassa ollut mahdollista ennen aineiston tutustumista. En kerännyt tutkimusaineistoa itse. Sain Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tasa-arvohankkeesta käyttööni laadullista

teemahaastatteluaineistoa kahdelta työpaikalta. Laadullinen aineisto on kuitenkin avoin monenlaisille analysointi- ja tulkintamahdollisuuksille, koska sille on ominaista ilmaisullinen rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus. (Alasuutari 1999, 84) Käyttöni saamassani haastatteluaineistoissa tasa-arvoa lähestyttiin monesta näkökulmasta. Haastateltavilta kysyttiin esimerkiksi työn muutoksista, itsenäisyydestä, johtamisesta, työajasta, koulutukseen pääsymahdollisuuksista, tietotekniikan käytöstä ja työn ja perheen yhdistämisestä. Lisäksi haastattelussa selvitettiin haastateltavien kokemuksia muun muassa sukupuolisesta häirinnästä, ilmapiiristä, huumorista, juoruilusta ja ihmissuhteista työpaikalla.<sup>1</sup> Kaikki nämä edellä mainitut seikat voivat vaikuttaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon työpaikalla joko edesauttamalla tasa-arvoa tai estämällä sen toteutumista.

Tutkimusnäkökulmiksi valikoituivat segregatio, naisten ja miesten taidot ja niiden arvostus ja sukupuolistavat käytännöt. Tutkimusintressini kannalta kiinnostaviksi teemoiksi aineistossa osoittautuivat: työn tekeminen ja muutokset työssä ja työyhteisön toimintatavat. (ks. haastattelujen teemarunko s. 38) Työn tekemistä ja työn muutoksia koskevissa kysymyksissä haastateltavilta kysyttiin sukupuolten välisestä työnjaosta. Millainen sukupuolikoostumus heidän omassa työyhteisössään on? Miten eri tehtävät ovat jakautuneet sukupuolten kesken? Mihin tuo työnjako heidän mielestään perustuu? Työnjakoon liittyvänä kysymyksenä haastateltavilta kysyttiin myös, voisiko mies- tai naisvaltaisia tehtäviä hoitaa vastakkainen sukupuoli. Aineistonanalyysissa on tarkoitus tulkita vastauksista myös segregatian purkamiseen liittyviä asenteita. Millaisin perustein segregatian purkamista puolletaan tai estetään?

Työn tekemistä, työn muutoksia ja työyhteisön toimintatapoja koskevissa kysymyksissä haastateltavilta kysyttiin työn vaatimista taidoista ja osaamisesta ja siitä, miten haastateltava kokee omaa työtänsä tai yleisemmin naisten ja miesten töitä arvostettavan. Näissä aihepiireissä haastateltavilta kysyttiin eksplisiittisimmin myös työyhteisön sukupuolistavista käytännöistä. Aihepiirien kysymyksissä haastateltavat pohtivat suorimmin sukupuoleen liittyviä käytäntöjä omalla työpaikallaan. Kävin aineistosta läpi kuitenkin kaikki teemat kysymyksineen, koska sukupuolistavat käytännöt voivat liittyä työn kaikkiin osa-alueisiin. Haastateltavien puheessakin ne voivat tulla esiin, vaikkei asiaa erityisesti pyydetäisikään pohtimaan.

---

<sup>1</sup> Haastattelurunko löytyy Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksesta. Tutkimushankkeen tutkijat eivät halunneet, että haastattelurunkoa julkaistaan vielä kokonaisuudessaan.

## 2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

Tässä luvussa esitellään tutkielman keskeiset käsitteet ja näkökulmat. Luvun ensimmäisessä kappaleessa käsitellään tasa-arvon käsitettä ja kerrotaan tasa-arvotutkimuksen historiasta ja tuloksista. Lisäksi kuvataan tasa-arvoa edistävää tasa-arvolainsäädäntöä ja sen edellyttämiä työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia. Luvun toisessa osassa siirrytään sosiaalisen sukupuolen ja sukupuolistavien käytäntöjen käsitteisiin. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten sukupuolten välistä epätasa-arvoa on selitetty sosiologiassa ja työelämän tutkimuksessa. Kolmannessa osassa käsitellään yhtä työelämän tasa-arvon keskeisintä ongelmaa: segregatiota.

### 2.1. Tasa-arvo

Tasa-arvo eri muodoissaan on länsimaisen yhteiskuntakäsitykseen liittyvä aate ja yhteiskunnallinen ihanne. Edustuksellinen demokratia perustuu poliittiseen tasavertaisuuteen. Kaikilla kansalaisilla on tasavertainen mahdollisuus valita edustajansa päätöksenteon edustuksellisiin elimiin. 1900-luvulla tasa-arvokentällä vahvistuivat taloudellinen ja sosiaalinen tasa-arvo. Kulttuurisesta tasa-arvosta on alettu puhua vasta viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Sillä tarkoitetaan kaikkien yhteiskunnallisten ryhmien yhtäläisiä kulttuurisia ja sivistyksellisiä oikeuksia - kuten myös oikeutta kulttuurin vaalimiseen. (Holli 2002, 15- 16)

Sukupuolten sisällyttäminen osaksi tasa-arvon periaatetta oli 1900-luvun suuri projekti. Suomessa tasa-arvoon liitetty keskustelu yhdistetäänkin useimmiten naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Rodullisten tasa-arvokysymysten edellä Suomessa tuntuvat olevan kysymykset alueiden välisestä tasa-arvosta, taloudellisesta tasa-arvosta, joskus myös kielelliset kysymykset suomenkielisten ja ruotsinkielisten välillä, vammaisten asiat ja seksuaalisten vähemmistöjen asiat. (Tarkki 1998, 129) Suomen kielessä kaikkiin eri tasa-arvon painotuksiin viitataan yhdellä sanalla, kun taas esimerkiksi ruotsin kielessä naisten ja miesten välinen tasa-arvo (*jämställdhet*) erotetaan muusta laajemmasta tasa-arvon (*jämlikhet*) käsitteestä.

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla viitataan oikeudenmukaiseksi katsottuun tilaan, jonka tulisi vallita naisten ja miesten välillä. Käsitys siitä, mitä tämä ihannetila pitää sisällään, vaihtelee aikakauden, paikan ja määrittäjän mukaan. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan sukupuolten

välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykyjään ja tehdä valintojaan ilman sukupuolesta riippumatta. Naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa. (Horelli & Saari 2002, 50) Tasa-arvo voidaan jakaa muodolliseen ja käytännön tasa-arvoon. Kun puhutaan naisten ja miesten yhtäläisten oikeuksien vaatimuksesta, kyseessä on muodollinen tasa-arvo (de jure). Muodollinen tasa-arvo on kuitenkin vain askel kohti käytännön tasa-arvoa. Vaatimus tasa-arvon toteuttamisesta käytännössä (de facto) menee tasa-arvoajattelussa pidemmälle. Käytäntö edellyttää oikeuksien lisäksi myös samoja mahdollisuuksia ja näiden mahdollisuuksien tukemista positiivisin erityistoimin. (em, 9) Sukupuolten välinen ihannetila määrittyy käytännössä hyvin erilaiseksi riippuen siitä, puhutaanko esimerkiksi mahdollisuuksien, tulosten, tehtävien, velvollisuuksien tai vaikkapa ajankäytön tasa-arvosta. (Holli, 2002, 21)

Tasa-arvopolitiikka voidaan ymmärtää niiden toimenpiteiden kokonaisuudeksi, joilla toteutetaan tai tavoitellaan tasa-arvon ihannetilaa. Englanninkielisissä maissa tehdään usein erottelu yleiseen tasa-arvopolitiikkaan (*equality policies*) ja sen alalajeihin, jotka kohdistuvat esimerkiksi rotuun tai sukupuoleen. Suomessa vastaavaa erottelua ei ole tehty, vaan tasa-arvopolitiikka on ymmärretty ensisijaisesti sukupuolen tasa-arvon ajamiseksi. Vasta 1980-luvulla Suomen tasa-arvopolitiikassa on alettu pohtia maahanmuuttajien asemaa ja 1990-luvulla seksuaalisten vähemmistöjen tasavertaisuutta edistävän politiikan luomista. (Holli 2002, 20)

Tasa-arvopolitiikkaa on Suomessa harjoitettu 1960-luvulta lähtien. Tasa-arvopolitiikka institutionalisoitui kaikissa Pohjoismaissa 1970-luvun aikana. Ruotsiin, Suomeen ja Norjaan perustettiin tasa-arvoasiainneuvottelukunta vuonna 1972, Islantiin tällainen perustettiin vuotta myöhemmin ja Tanskaan vuonna 1975. Pohjoismaisella yhteistyöllä on luotu tasa-arvon tutkimuksen ja edistämisen kehitys- ja yhteistyöhankkeita. (Räsänen 2002, 120–121) Suomen liittyminen EU:hun on avannut suomalaiselle tasa-arvopolitiikalle uusia mahdollisuuksia. EU on tarjonnut uusia eväitä tasa-arvolainsäädäntöön, ylikansallisia vaikuttamisen areenoita ja esimerkiksi rahoitusta tasa-arvoa koskeville hankkeille. (Holli 2002, 29)

Tasa-arvopolitiikan keinot ovat selkeästi yhteydessä siihen, mistä näkökulmasta sukupuolten tasa-arvoa katsotaan. Jos korostetaan esimerkiksi yhtäläisiä mahdollisuuksia, tasa-arvopolitiikan tehtävä on luoda lainsäädäntöä sukupuolineutraaliksi. Jos ihanteena ovat yhtäläiset tulokset, tasa-

arvopolitiikka on pitemmälle menevää. Tyypillisiä keinoja ovat tällöin äitiys- ja vanhempainvapaat ja päivähoito, jotka parantavat työ- ja perhe-elämän yhdistämistä. (Holli 2002, 21)

Suomen tasa-arvopolitiikan yksi keskeisin strategia on valtavirtaistaminen. Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen on moniulotteinen ja monelle tasolle ulottuva muutosstrategia. Sillä tarkoitetaan tasa-arvon integroimista osaksi kaikkia politiikan lohkoja ja hallinnollisten toimijoiden normaalikäytäntöjä. Valtavirtaistamisessa pyritään kehittämään hallinnon rakenteita ja käytäntöjä niin, että tasa-arvotavoite otetaan huomioon päätösten valmistelussa ja toimeenpanossa. Valtavirtaistamista kutsuttiin aikaisemmin läpäisyperiaatteeksi. Tasa-arvo pyritään sisällyttämään kaikkeen toimintaan niin, ettei se jää erilliseksi osioksi päätöksenteossa. Tärkein valtavirtaistamisen keino on lakiesitysten sukupuolivaikutusten arviointi. Lakia laadittaessa arvioidaan, mitkä lain vaikutukset tulevat olemaan naisille ja miehille. Arviointi auttaa löytämään ratkaisuja, joiden katsotaan edistävän sukupuolten tasa-arvoa. Valtavirtaistamisen menetelmiä on kehitetty YK:ssa, EU:ssa ja niiden jäsenmaissa. Menetelmien käyttöönotto on kuitenkin kaikkialla alkuvaiheessa. Valtavirtaistamisen suuri haaste on sellaisen perinteen luominen, jossa tunnustetaan, hyväksytään ja otetaan huomioon niin sukupuolierot kuin muukin erilaisuus. (Horelli & Saari 2002, 8; Räsänen 2002, 126–127)

Tasa-arvopolitiikka voidaan määritellä myös sen mukaan, käsitetäänkö se valtiollisena tasa-arvopolitiikkana vai laajemmin myös valtion ulkopuolella tapahtuvana toimintana. Laajemman käsityksen piiriin kuuluvat ay-liikkeen, kansalaisjärjestöjen ja naisliikkeiden toiminta tasa-arvon edistämiseksi sekä työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu- ja työ. Valtion tai organisaation tason lisäksi tasa-arvon kokemisesta ja toteutumisesta voidaan puhua yksittäisen henkilön tasolla. (Holli 2002, 20) Tässä pro gradu -tutkielmassa tasa-arvo nähdään lähinnä työorganisaation ja yksilön näkökulmasta.

### **Sukupuolten välinen tasa-arvo aikaisempien tutkimusten valossa**

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja erityisesti sukupuolirooleista on Suomessa puhuttu 1960-luvusta lähtien. Samaan aikaan yhteiskuntatieteissä alettiin tehdä sukupuoliroolitutkimusta. Tasa-arvotutkimusta on tehty 60-luvun lopusta lähtien, aluksi pitkälti yhteistyössä Pohjoismaiden kanssa. Tasa-arvoasia voimistui 1970-luvulla, jolloin uusi naisliike nousi esiin ja yleisen mielipiteen

kiinnostus naiskysymystä kohtaan heräsi henkiin. (Haavio-Mannila 1983, 209, 277)

Sukupuolten tasa-arvoa on tutkittu jo siis yli kolmen vuosikymmenen ajan. Tänä aikana naisasialiike ja naistutkimus ovat kulkeneet käsi kädessä. Naisliikkeillä ja naistutkimuksella onkin ollut vahva vaikutus tasa-arvon kehitykseen. Tutkimuksessa sukupuolten samanlaisuuden tavoittelusta ja naiskeskeisyydestä on siirrytty tasa-arvon ja sukupuolen tärkeyden korostamiseen. Sukupuolten samanlaisen aseman tavoittelussa tärkeätä oli osoittaa, kuinka naisten asema oli miesten asemaa kurjempi niin palkkauksessa, urakehityksessä kuin johtopaikkojen jakaantumisessa. Siksi varhaista tasa-arvotutkimusta on kutsuttu kurjuustutkimukseksi. Kurjuusdiskurssi nousee yhä esiin puhuttaessa miesten ja naisten välisistä palkkaeroista. Sukupuolten samanlaisen aseman tavoittelussa miesten asema oli se mittatikku, tavoite, jota myös naisten tuli tavoitella. Miesten ja naisten vahva ammatillinen segregatio ja niihin liittyvät palkkaerot nähtiin ongelman ytimenä. Uudemmassa tasa-arvon feministisessä tutkimuksessa sukupuolta pidetään ennen kaikkea hierarkioita ja valtasuhteita luovana tekijänä. Feministisessä tutkimuksessa on keskitytty tutkimaan ja selittämään naisten alistuksen syitä sekä kehittämään keinoja tämän asiantilan muuttamiseksi. (Lehto 2005, 37; Pulkkinen 2002, 14–15)

Naistutkimuksen naiskeskeisyys johti selvään ajattelun muutokseen. Tasa-arvoksi ei enää nähty naisten sopeuttamista miesnormiin perustuvaan palkkausjärjestelmään. Tasa-arvon keskeiseksi ongelmaksi havaittiin se, että työ, jota naiset tekevät ja josta he pitävät on palkan suhteen aliarvostettua. Tämä johti monien työnarvointijärjestelmien kokeiluun. (Lehto 2005, 37; Pulkkinen 2002, 14–15) Naiset olivat tasa-arvon tutkimuksen keskiössä hyvin pitkään. Vasta 1980-luvun lopulla alettiin kiinnittää huomiota myös miesten ja maskuliinisuuden tutkimiseen. 1990-luvulta alkaen on syntynyt miesliikkeitä ja on alettu puhua myös tasa-arvon miesnäkökulmasta ja esimerkiksi miehen kriisistä, joka syntyy sukupuolisopimuksen muutosten ja miehiin kohdistuvien uudenlaisten odotusten seurauksena. (Jokinen 2002, 251) 2000-luvulla työelämän tasa-arvon edistämässä on tuotu esiin esimerkiksi isien perhevapaille jääminen ja vanhemmuuden aktiivisempi tukeminen. (Melkas, 2004)

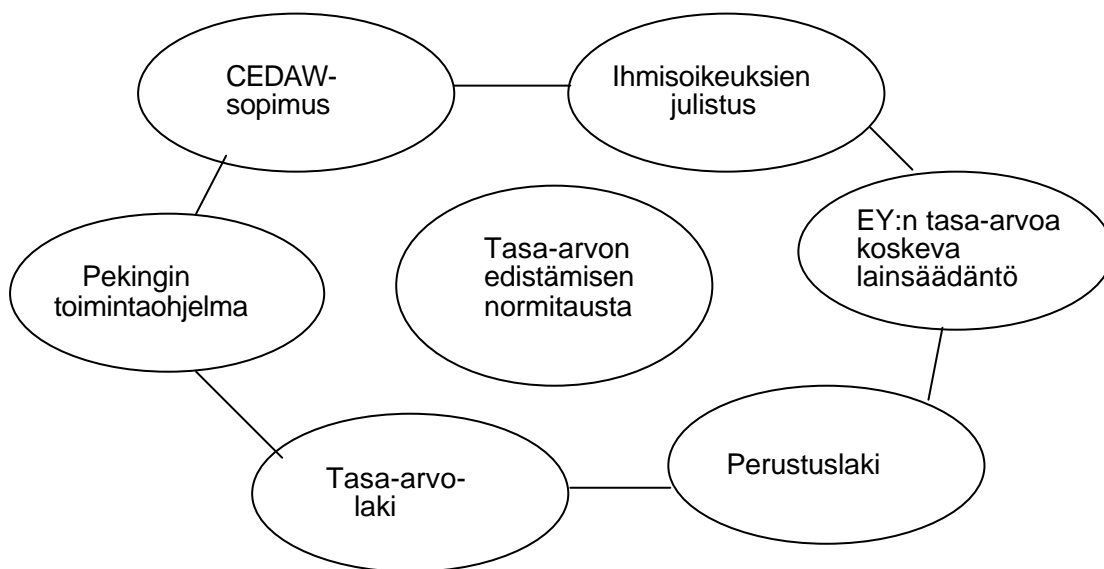
Tasa-arvon ja sukupuolen uudemmat tutkimussuuntaukset ovat saaneet vaikutteita postmodernista ajattelusta. Sukupuoli saa merkityksen nimenomaan kielen kautta. Sukupuolta on alettu pitää suhteena, joka käsittää kaksi poolia, naisellisen ja miehisen. Suhde on jatkumo, jonka sisältö

vaihtelee sosiaalisen tilanteen mukaan. Naistutkimuksen postmodernissa moninaisuusajattelussa (*diversity theory*) mukaan sellaisia identiteettejä kuin kuten naiset ja miehet ei sinänsä ole olemassa, vaan niitä rakennetaan, vahvistetaan ja toistetaan diskursseilla, yhteiskunnallisilla käytännöillä ja puhetoivoilla. Sukupuoli-identiteetti ei ole yksi ja pysyvä, vaan muuttuva ja moninainen. (Pulkinen, 2002, 14–15, Kuusipalo 2002, 214–215) Nykyisessä tasa-arvonäkemyksessä korostetaan naisten ja miesten yksilöllisyyttä ja pyritään purkamaan sukupuolistereotyyppioita. (Huhdan ym. 2005, 30)

### Tasa-arvo lakeina ja sopimuksina

Tasa-arvoa perustellaan normeilla eli lailla ja sitoumuksilla, jotka edellyttävät Suomelta tasa-arvon edistämistä. Kuviossa on tärkeimmät tasa-arvon edistämisen normit.

Kuvio 1. Tasa-arvon edistämisen normitausta.



Lähde: Horelli ja Saari, 2002, 5

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli Suomessa voimaan vuonna 1987. Vuodesta 1995 lakiin liitettiin velvoite sukupuolten välisen tasa-arvon suunnitelmallista ja tavoitteellista edistämistä työpaikoilla. Lain mukaan jokaisen työnantajan, jolla on palveluksessaan vähintään 30 henkeä, on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Vuoden 1995 alusta lähtien Suomen liittyttyä EU:hun tasa-arvolainsäädäntöä ovat koskeneet myös EU:n direktiivit. Tasa-arvolain toimeenpanoon jäi



parantamisen varaa, sillä monet tasa-arvosäännökset jäivät vain paperille. Lain periaate ja työpaikkojen käytännöt eivät vastanneet toisiaan. Suunnittelun velvoite tunnettiin huonosti ja tasa-arvosuunnitelmia tehtiin melko vähän. (Huhta ym. 2005, 42) Tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanovin mukaan tasa-arvosuunnittelun kehoon toteuttamiseen työpaikoilla on vaikuttanut kaksi asiaa. Vuoden 1995 tasa-arvolaki ei sisältänyt sanktioita suunnittelun laiminlyönnistä. Toinen syy Romanovin mukaan on se, että työnantajat eivät ole heränneet näkemään tasa-arvosuunnittelun merkitystä työyhteisön hyvinvoinnin ja yrityksen imagon kannalta. (Ahponen & Paasikoski 2003, 9) Kesäkuussa 2005 voimaantulleessa tasa-arvolain kokonaisuudistuksessa laki päivitettiin vastaamaan työelämän muuttuneita tarpeita ja Euroopan Unionin työelämän tasa-arvodirektiivi pantiin täytäntöön. Lakiuudistuksessa työnantajia koskevia velvoitteita tiukennettiin. Siinä määritellään tasa-arvosuunnitelmien sisältö ja niiden laiminlyönnin sanktiointi tarkemmin.<sup>2</sup>

Tasa-arvon edistämistoimet ovat työpaikkakohtaisia, sillä jokainen työpaikka on erilainen henkilöstön, koulutuksen, ammattitaidon ja palkkauksen suhteen. Tasa-arvosuunnitelman tarkoitus on tasa-arvon edistämisen lisäksi kehittää työyhteisöä monipuolisesti. Tasa-arvosuunnitelma voidaan liittää osaksi henkilöstön koulutus- ja kehittämisohjelmaa, jolloin se voi koskea esimerkiksi työhönottoa, rekrytointia, töiden organisointia, työoloja, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisyä sekä työn ja perheen yhteensovittamista. (Petäjämäki 1998, 36–37). Tasa-arvon edistämisen tärkeydessä on alettu korostaa myös hyötynäkökulmaa. (Horelli & Saari 2002, 6; Huhta ym. 2005, 13) Tällöin tasa-arvo nähdään lisäarvoa tuottavana tekijänä. Tasa-arvoinen työpaikka on tyytyväisten ihmisten työpaikka, jossa jokaisen erilaiset osaamistavat saavat arvostusta ja tilaa. Hyvä työilmapiiri puolestaan lisää työhyvinvointia, joka vuorostaan motivoi ja sitouttaa työntekijöitä. Parhaimmillaan tasa-arvon edistämällä voidaan vaikuttaa kilpailukykyyn ja organisaation tuloksellisuuteen. Lisäksi johdon sitoutuminen tasa-arvoisen työyhteisön kehittämiseen on erittäin tärkeää, sillä tasa-arvosuunnittelun yhtenä lähtökohtana ovat työyhteisön toiminnalliset tavoitteet (Kauppinen & Veikkola 1997, 27). Johdon mukanaolo tasa-arvosuunnittelussa varmistaa sen, että työpaikan tasa-arvon edistämiseen tähtäävät tavoitteet ja toimenpiteet vastaavat työyhteisön konkreettisia tavoitteita. Tasa-arvo voi olla uusi näkökulma myös johtamiseen.

---

<sup>2</sup> Jos työnantaja tai oppilaitos laiminlyö tasa-arvosuunnitelman tekemisen, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa sen tekemiselle kohtuullisen määräajan. Mikäli suunnitelmaa ei tässä ajassa tehdä, tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian tasa-arvolautakuntaan, joka voi velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen määrääjässä tekemään suunnitelman. Lautakunta voi tehostaa vaatimustaan uhkasakolla. Tasa-arvolaki 20. pykälä. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivusto)

## Tasa-arvo työpaikoilla

Työpaikoilla tasa-arvo tai sen puute on hyvin pitkälti käsitetty nimenomaan sukupuolten välisenä ilmiönä. Yhtä lailla tasa-arvoa tai epätasa-arvoa voi ilmetä eri-ikäisten välillä, eri koulutustaustan omaavien välillä, eri asemassa olevien välillä tai eri yksiköiden, vuorojen tai osastojen välillä. (Ojala, 2000, 5) Tässä tutkielmassa tasa-arvo nähdään sukupuolten välisenä ilmiönä. Tarkempia näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon ovat työnjako, työnarvostus ja sukupuolistavat käytännöt.

Kaisa Kauppinen ja Hanna Veikkola (1997) ovat kuvanneet tasa-arvon tai epätasa-arvon toteutumista työpaikoilla nelikentän avulla (ks. kuvio 2). Organisaatio koostuu virallisesta ja epävirallisesta organisaatiosta. Ne puolestaan toimivat kahdella tasolla, avoimella ja piilevällä. Viralliseen organisaatioon kuuluvat muodollisesti sovitut asiat kuten säännöt ja sopimukset, jotka koskevat toimenkuvia, pätevyysvaatimuksia, palkkoja, työntekoa ja johtamista. Epävirallinen organisaatio kuvaa työpaikan arkipäiväisiä käytäntöjä, ihmisten välistä vuorovaikutusta ja ilmapiiriä. Tasa-arvon ongelmia esiintyy sekä organisaation virallisella että epävirallisella tasolla.

Kuvio 2. Tasa-arvon haasteet työorganisaation eri tasoilla.

	Virallinen organisaatio	Epävirallinen organisaatio
Avoin taso	Segregaatio Hierarkiaerot Palkkaerot	Seksistinen kielenkäyttö, vitsit, jutut Sukupuolinen häirintä, vihjailu, kuvat, painostus
Piilevä taso	Palkan määräytyminen Edut, lisät, muut palkkiot Tehtävien määräytyminen, edustaminen, matkustaminen	Syrjäytyminen epävirallisista verkoistoista Kokouskäyttäytyminen Stereotyyppiset eli kaavamaiset asenteet ja käsitykset

Lähde: Kauppinen & Veikkola, 1997, 26

Virallisen organisaation avoimella tasolla sukupuolen mukainen työnjako ja hierarkia sekä naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat näkyvimpiä tasa-arvon esteitä työpaikoilla. Virallisen

organisaation piilevään tasoon voidaan lukea esimerkiksi naisten ja miesten erilaiset määrittelemättömät työhön liittyvät vapaudet ja velvollisuudet. Esimerkiksi sukupuolen ja työtehtävien mukaan voi olla eroa siinä, suhtaudutaanko perhevapaiden käyttöön myönteisesti.

Epävirallisen organisaation avoimeen tasoon kuuluu esimerkiksi seksistinen kielenkäyttö tai kuvat, jotka saatetaan ajatella kuuluvan osaksi työkuultuuria. Jos työntekijä kokee asiattoman kielenkäytön, kuvat tai sähköpostiviestit loukkaavaksi, on kyse sukupuolisesta häirinnästä. Häirinnän tunnistaa siitä, että käytös on yksipuolista ja kohde kokee sen ahdistavaksi. Epävirallisen organisaation piilevällä tasolla viitataan työpaikkojen epävirallisiin käytäntöihin, jotka asettavat naiset ja miehet eriarvoiseen asemaan. Nämä tasa-arvon esteet ovat kaikkein vaikeimmin tunnistettavissa. Ne voivat liittyä esimerkiksi tiedonkulkuun tai kokoustilanteisiin, joissa jonkun henkilön puhe ohitetaan tai keskeytetään toistuvasti. (Kauppinen & Veikkola 1997, 26) Nelikenttä kuvaa tasa-arvo-ongelmien moniulotteisuutta työpaikoilla. Tässä tutkielmassa keskitytään muutamaankin nelikentässä esillä olevaan tasa-arvon ongelmaan. Tutkimusongelmista segregatio sijoittuu nelikentässä virallisen organisaation avoimelle tasolle. Työpaikan sukupuolistavia käytäntöjä esiintyy niin epävirallisen kuin virallisen organisaation piilevällä tasolla. Työnarvostuksen yksi mittari on palkka. Palkan määräytyminen sijoittuu nelikentässä virallisen organisaation epäviralliselle tasolle.

## **2.2. Sukupuoli**

Mielessämme sukupuoli assosioituu yleensä ensimmäisenä fyysiseen olemukseen, johon kukin on syntynyt. Sosiologiassa sukupuoli ei määrity aivan yhtä yksinkertaisesti. Suomen kielessä sukupuoleen viitataan vain yhdellä sanalla. Englannin kielen kaksi sukupuoleen viittaavaa käsitettä (*sex* ja *gender*) auttavat ymmärtämään myös, mistä näkökulmasta sukupuolta tutkitaan yleensä sosiologiassa. *Sex*-käsitettä käytetään, kun puhutaan nais- ja miesvartalon anatomiaan ja fysiologiaan liittyvistä eroista. *Gender* eli sosiaalinen sukupuoli sisältää myös psykologiset, sosiaaliset ja kulttuuriset erot, jotka määrittelevät naista ja miestä.

## Sosiaalisen sukupuolen käsite

Tieteelliseen keskusteluun sosiaalisen sukupuolen käsitteen toivat alun perin naistutkijat, jotka halusivat erottaa toisistaan biologiset ja yhteiskunnallisiin suhteisiin pohjautuvat sukupuolierot (Acker 1990, 25). *Gender*-näkökulmasta sukupuolen feminiinisyys ja maskuliinisuus rakentuvat sosiaalisesti. Sukupuoli ei ole siis ole suoraan tulosta yksilön biologisesta sukupuolesta. Sosiaalisen sukupuolen käsite toimii naiseuteen ja mieheyteen viittaamisen lisäksi arkielämän jäsentämisen, identiteettien tuottamisen ja kokemusten tulkitsemisen välineenä sekä samalla naisten ja miesten töitä, resursseja ja valtaa erottelevana tekijänä (Acker 1990, 25).

Sosiologiassa on esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä sukupuolieron perustaa selitettäessä. Osa tutkijoista painottaa naisten ja miesten käyttäytymiserojen biologista perustaa. Jotkut tutkijat katsovat, että sukupuolten väliset erot syntyvät sosialisointia ja sukupuoliroolien oppimisen kautta. Tätä näkemystä on tosin kritisoitu siitä, että siinä yksilö nähdään passiivisena objektina, joka voidaan ikään kuin ohjelmoida tiettyyn sukupuoleen. Sukupuoliroolien sosialisointia kritisoivat myöntävät kuitenkin, että sukupuoli-identiteetti on jossain määrin tulosta sosiaalisesta vaikuttamisesta. On myös esitetty, että *sex* ja *gender* eivät perustu lainkaan biologiaan, koska "luonnollisena" pidettyä sukupuolta voi muokata lukuisin eri tavoin: esimerkiksi muodin, lävistysten tai vaikka plastiikkakirurgian keinoilla. Äärimmäisenä sukupuolen muokkauksena voi pitää sukupuolenvaihdosleikkausta. (Giddens 2001, 106–112)

Sukupuoleen ja sukupuolieroihin liittyvä keskustelu on harvoin neutraalia. Useimmissa kulttuureissa sukupuoli aiheuttaa sosiaalista kerroksellisuutta, sillä sukupuolten väliset erot liittyvät läheisesti myös epäoikeudenmukaisuuteen ja valtaan. Vaikka naisten asema on parantunut monella tapaa, sukupuolierot tarjoavat yhä pohjaa sosiaaliselle epäoikeudenmukaisuudelle. Sukupuolten välisen tasa-arvon tutkiminen onkin ollut keskeistä sosiologiassa. (em, 106–112) Tässä tutkielmassa sukupuoli käsitetään sosiaalisena sukupuolena (*gender*). Sukupuolta ei nähdä vain ihmisen fyysisenä tai biologisena ominaisuutena, vaan ennen kaikkea kulttuurisesti ja sosiaalisesti tuotettuna.

Sukupuoli muodostaa rakenteita ja jakoja sekä määrittää ihmisen toimintaa, asemaa ja käyttäytymistä organisaatiossa ja yhteiskunnassa. Sukupuoleen liittyviä käytäntöjä luodaan ja

ylläpidetään jokapäiväisissä toiminnoissa: miehet ja naiset tuottavat ja vahvistavat käsityksiä, jotka kulttuurissamme liitetään jompaankumpaan sukupuoleen. Monet sukupuoleen liitetyt käsitykset, odotukset ja toiminta ovat tiedostamattomia. Sukupuolesta tuleekin usein näkyvä vasta, kun siihen liittyviä ennakko-odotuksia rikotaan. Naiseuden ja mieheyden määrittelyt ovat myös historiallisia: ne muuttuvat ajan ja paikan mukaan. Yhtä lailla sukupuolen määrittämisessä voi olla eroja saman kulttuurinkin sisällä eri yksilöiden välillä sekä yksilöllä eri elämän vaiheiden aikana. (esim. Giddens 2001; Huhta ym. 29, 106–108; Kinnunen 2001, 12; Kimmel 2004, 94–95; Pulkkinen 2002, 15)

Sukupuoleen liittyy myös paljon stereotyyppioita, yksinkertaistavia ja kaavamaisia yleistyksiä siitä, minkälaisia naiset ja miehet “yleensä” ovat ja miten naisten ja miesten tulee käyttäytyä täyttääkseen “oikeanlaisen” naiseuden tai mieheyden kriteerit. Sukupuolistereotyyppistä ajattelua edustavat esimerkiksi väitteet siitä, että miehet ovat loogisempia, naiset tunteellisempia, miehet ovat parempia johtotehtävissä ja naiset luonnostaan helliä ja hoivaavia. Sukupuoliroolit ovat läheisessä yhteydessä sukupuolistereotyyppioihin. Sukupuoliroolit ovat opittuja käyttäytymismalleja ja odotuksia naiseudesta ja mieheydestä. Ne eivät ole yksilön ominaisuuksia, vaan ne muotoutuvat yhteiskunnan sosiaalisissa rakenteissa. Yksilö sosiaalistuu eri sukupuoleen liittyviin odotuksiin ja käsityksiin mallioppimisen kautta. Sosialisatiion tärkeimpiä välittäjiä ovat äidit, isät, vertaisryhmät, opettajat ja tiedotusvälineet. Sukupuolirooleihin sosiaalistumisen näkökulmasta sukupuolien välinen epäoikeudenmukaisuus perustuu siihen, että naiset ja miehet kasvatetaan eri tavoin. (Horelli & Saari 2002, 52–53; Giddens 2001, 108)

### **Sukupuolten välinen epätasa-arvo sosiologiassa**

Sosiologiassa sukupuolten välinen yhteiskunnallinen epätasa-arvon on katsottu perustuvan sukupuolten väliseen työnjakoon. Sukupuolten välisen epätasa-arvon juuret ovat työnjaossa, vaikkakin muodot vaihtelevat kontekstin mukaan. Anthony Giddens (2001,114) määrittää sukupuolten välisen epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvon sosiologiassa statukseen, valtaan ja arvovaltaan liittyvinä eroina, joita naisten ja miesten välillä on erilaisissa ryhmissä tai yhteisöissä. Perustavaa laatua olevia tasa-arvoa mittaavia kysymyksiä ovat: Onko naisilla ja miehillä tasa-arvoinen pääsy yhteisössä arvokkaana pidettyihin resursseihin, esimerkiksi ruokaan, rahaan, valtaan ja aikaan? Onko naisilla ja miehillä samantaiset mahdollisuudet elää elämäänsä? Ja arvostetaanko naisten ja miesten rooleja ja toimintaa samalla tavoin?

Funktionalistisessa lähestymistavassa sukupuolten väliset erot nähdään sosiaalista vakautta ja integraatiota ylläpitävänä. Funktionalistisen selitystavan mukaan naisten ja miesten väliset erot ovat “luonnollisia”. Naisten ja miesten välinen työnjako perustuu biologiaan. Naiset ja miehet työskentelevät sellaisissa tehtävissä, jotka heille biologisesti soveltuvat. Talcott Parsonsin funktionalistisessa teollista yhteiskuntaa kuvaavassa rooliteoriassa naisten ja miesten välisellä työnjaolla on selkeä merkitys. Perhe toimii kaikkein tehokkaimmin, kun työt jaetaan sukupuolen mukaan. Naisten tehtävä on lasten hoivaaminen ja emotionaalisen turvan takaaminen näille. Miesten tehtävä on olla ennen kaikkea perheen elättäjä. Lisäksi hoivaavan naisen tehtävänä on tukea miestä tämän vastuullisessa ja stressaavassa tehtävässä. Parsonsin mukaan tämä biologiaan perustuva työnjako varmistaa perheen solidaarisuuden. (Parsons ja Bales 1956, Giddensin 2001, 114 mukaan)

Feministit ja monet sosiologit ovat kritisoineet funktionalistien väitteitä työnjaon pohjautumisesta biologiaan. Yhteiskunnan tehtävien jaossa ei välttämättä ole mitään luonnollista. Naiset ja miehet vain sosiaalistetaan kussakin kulttuurissa vallitseviin sukupuolen mukaisiin rooleihin, ja heiltä odotetaan näiden roolien mukaista käyttäytymistä. Sukupuolten välisiä eroja selittäviä teorioita ja epätasa-arvoa poistavia keinoja on esitetty laajimmin feministisessä tutkimuksessa ja naistutkimuksessa. Huoli naisten yhteiskunnallisesta epätasa-arvosta on yhteistä kaikille feministisille teorioille. Niiden selitykset epätasa-arvon syistä ovat kuitenkin eronneet toisistaan merkittävästi. Sukupuolieroja on selitetty muun muassa seksismillä, patriarkaattilla, kapitalismilla ja rasismilla. (Giddens 2001, 114)

Työn sosiologiassa ja organisaatiososiologiassa ei organisaatioita alkuun tutkittu sukupuolen näkökulmasta lainkaan. Organisaatioiden tutkimus oli siten mieskeskeistä, mikä näkyi organisaatioiden tutkimuksessa kahdella tavalla. Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta miehet kirjoittivat organisaatioteoriaa. Miehet olivat myös tutkimusten keskiössä. 1900-luvun puolivälistä lähtien organisaatioiden määrän lisääntyessä ja niiden monipuolistuessa organisaatiososiologia pyrki tutkimaan organisaatioiden rakenteita ja prosesseja systemaattisesti ja teoreettisesti. Työntekijöiden mukaan lukien naisten roolin tarkastelu jäi tutkimuksessa vähemmälle. Naistutkijoiden tekemiä organisaatiososiologian tutkimuksia tarkastelleiden Peta Tancred-Sheriffin ja E. Jane Campbellin (1992, 31–32) mukaan naiset alkoivat tehdä organisaatiotutkimusta enemmän

1970-luvulla. Varsinaisesti organisaatioiden feministinen analyysi alkoi 1980-luvun puolivälissä. Tutkimusta alettiin tehdä monesta näkökulmasta, muun muassa seksuaalisuuden, seksuaalisen häirinnän, organisaatiokulttuurin ja alakulttuureiden näkökulmasta.

### **Sukupuoli ja tasa-arvo työelämän tutkimuksessa**

Suomalainen työelämän tutkimus on myös eriytynyt naisten työelämän tutkimukseksi ja miesten työelämän tutkimukseksi. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että miehet ovat tutkineet miesten ja naiset naisten työnjaollisia alueita. Tilanteen eriytyminen on melko uusi ilmiö, sillä työn sosiologiassa naiset olivat pitkään sen ulkopuolella. (Julkunen 1984, 146–162) Sukupuolta alettiin pohtia suomalaisessa työelämän tutkimuksessa 1960-luvulla. Elina Haavio-Mannilan vuonna 1968 ilmestynyttä teosta *Suomalainen nainen ja mies* voidaan pitää suomalaisen tasa-arvotutkimuksen klassikkona. Monipuolinen tutkimus naisten ja miesten töistä, asemista ansiotyössä ja yhteiskunnallisista rooleista antoi välineitä sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta argumentoimiseen. Myös Marja-Liisa Anttalaisen tutkimukset sukupuolen mukaan kahtiajakautuneista työmarkkinoista Suomessa (1980) ja Pohjoismaissa (1986) ovat tasa-arvotutkimuksen merkkipaaluja. Suomalaisen työelämän naistutkimuksessa on kahtena muuna pääsuuntana tasa-arvon lisäksi ollut naisten oman toiminnan tutkimus sekä sukupuolen tekemisen tutkimus. Nämä näkökulmat ovat esiintyneet rinnakkain ja lomittain, eivätkä ne sulje toisiaan pois. Naisten toiminnan tutkiminen työelämässä on sisältänyt muun muassa naisten tekemän työn sisällön erittelyä. Naisten työn sisällön analysointi on tehnyt niin sanottuja näkymättömiä taitoja näkyviksi ja arvostetuiksi. Keskeinen löytö on ollut se, että naisten työt vaativat erimuotoisia sosiaalisia taitoja ja organisointitaitoja, jotka ovat aiemmin jääneet dokumentoimatta. Sukupuolen tekemisellä tarkoitetaan työelämän tutkimuksessa tutkimusotetta, jossa sukupuoli käsitetään aktiiviseksi tuottamiseksi. Vuorovaikutuksessa, ajatusmuodoissa ja määrityksissä luodaan merkityksiä, jotka järjestävät naisten ja miesten yhteiskunnallisia suhteita. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16–17)

Vuosia työelämää ja sukupuolistavia käytäntöjä tutkinut Päivi Korvajärvi on huomannut, että sukupuoli on monilla työpaikoilla asia, josta ei juuri puhuta. Kun tutkija ottaa sukupuolen puheenaiheeksi, haastateltavat alkavat useimmiten puhua naisista (Korvajärvi 1996, 89). Kun sukupuolesta puhutaan, naisista ja miehistä puhutaan usein toisistaan poikkeavina kollektiivisina ryhminä. Esimerkiksi puhuttaessa naisten esimiestehtävissä toimimisesta saatetaan yleistää, että he

eivät ole kiinnostuneita esimiestehtävistä. Tällöin vastuu naisten asemasta siirtyy ikään kuin naisille itselleen. Korvajärven tutkimuksien mukaan sukupuoli nähdään usein kaukaisena ja erillisenä asiana työpaikalla, ei sellaisena mikä koskettaisi jokapäiväistä elämää. Tasa-arvon toteutumista jäsennetään usein myös yksilön valintoina ja haluina. Oman aseman työpaikalla katsotaan siten olevan kiinni omasta halusta ja persoonasta, mutta ei sukupuolesta. Näin ajattelevat naiset ja miehet sekä hierarkian ylemmällä että alemmallakin tasolla työskentelevät. (em, 90–107) Eeva Jokinen, joka on tutkinut ihmisten arkea - kodin, työn ja perheen yhdistämistä - miehiä ja naisia haastatellen, huomasi, että enemmistö haasteltavista kohtasi työelämän vaatimukset nimenomaan yksilönä. Erilaiset sukupuolistuneet tavat rakenteistavat työelämää melko samalla tavalla kuin kotitöitä. Arkiset sukupuolistuneet tavat jäävät kuitenkin huomaamatta paljon useammin töissä kuin kotona. Työelämästä kertoessaan haastateltavat eivät reflektoineet sukupuolta läheskään yhtä usein kuin kotitöistä puhuttaessa. Ihmisten kertomuksissa työ liikuttaa nimenomaan yksilöä, ei sukupuolta. (Jokinen 2005, 85) Vaikuttaisi siis siltä, että työelämässä naiset ja miehet nähdään yksilöinä sukupuolettomina, mutta kollektiivina sukupuolistuneina.

Päivi Korvajärven tutkimuksissa tulee esiin myös se, että miesten ja naisten erot nähdään työpaikoilla itsestäänselvyyksinä. Työntekijöillä on myös vaikeuksia nimetä sukupuolistuneita käytäntöjä ja tunnistaa sukupuolikonflikteja. Lisäksi naissukupuoli nähdään työpaikoilla usein negatiivisena. Naisten aktiviteetteihin tai feminiinisyyteen ei liitetä positiivista ajattelua. (Korvajärvi 1996, 22) Se, että sukupuoli ei tunnu olevan kovin aktiivisesti esillä työpaikoilla, ei tarkoita sitä, ettei työpaikoilla olisi sukupuoleen liittyviä eriarvoisuuden ongelmia. Sukupuoli ja sukupuolten eriarvoisuus ovat kietoutuneet rutiineihin niin, etteivät työntekijät niitä tunnista. Siksi sukupuolistuneiden käytäntöjen tutkiminen on erittäin haasteellista. Toisaalta, kun tietää mitä etsii ja tutkii, vihjeet sukupuolten eriarvoisuudesta tunnistaa, vaikka haastateltava ei itse luulisikaan asiasta mitään kertovansa.

Työelämän tutkiminen on ongelmallista siksi, että työelämä esitetään usein omana erillisenä sektorinaan. Tällöin jätetään huomioimatta se, että elämä on kokonaisuus, joka muodostuu monista toisiinsa vaikuttavista elämänpiireistä. Perhe-elämä vaikuttaa työelämään ja päinvastoin. Elämäkokonaisuuden (*life-totality*) käsitteessä korostetaan sitä, että työ- ja perhe-elämä ovat vain näennäisesti erillisiä. Todellisuudessa työntekijät ovat myös vanhempia, joiden on yhdistettävä työ- ja perhe-elämästä toimiva kokonaisuus. (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2005, 54)



Työelämän tasa-arvotutkijoiden (Huhta ym. 2005, 28–30; Horelli & Saari 2002, 62) mukaan tasa-arvosta puhuttaessa törmätään usein sukupuolineutraaliuteen tai sukupuolisokeuteen. Käsitteet ovat lähellä toisiaan. Sukupuolineutraalisuudella tarkoitetaan asennetta, jossa sukupuolten välinen ero saatetaan myöntää, mutta eron merkitys kielletään. Sukupuolisokeassa ajattelumallissa sukupuolieroja ei nähdä ollenkaan. Tällöin ei myöskään tunnisteta niitä totuttuja sukupuoliin liittyviä käytäntöjä, joiden seurauksena työpaikoille syntyy epätasa-arvoisia työnjakoja, hierarkioita, palkkaeroja ja syrjintää. Sukupuolineutraaliutta on Suomessa pidetty tasa-arvon takeena. Tällaisessa sukupuolineutraalissa diskurssissa naisista ja miehistä puhumista saatetaan pitää jopa tasa-arvon vastaisena. Esimerkiksi työpaikoilla henkilöstöä tarkastellaan kokonaisuutena. Puhutaan työntekijöistä, ei naisista ja miehistä. Tällä neutraalilla ajattelumallilla ei pystytä osoittamaan naisten ja miesten välistä epätasa-arvoa. Väheksyvä asenne sukupuoliin liittyvissä kysymyksissä voi ilmetä sukupuolisokeuden ohella sukupuolikuuroutena tai sukupuolimykkyytinä. Tällöin organisaation jäsenet kieltäytyvät näkemästä, kuulemasta ja puhumasta sukupuolesta ja sen merkityksestä. Sukupuolineutraalisuuden vastakohta on sukupuolisensitiivisyys, jolla tarkoitetaan sukupuolinäkökulman huomioon ottamista, naisten ja miesten erilaisuuden tunnistamista ja tunnustamista. (Heiskanen & Rantalaiho 1997, 196; Horelli & Saari 2002, 54)

Yliopistollisen tutkimuksen lisäksi työelämän tasa-arvotutkimusta tehdään Tilastokeskuksessa, työterveyslaitoksessa ja sosiaali- ja terveysministeriössä. Ministeriön alaisuudessa toimiva tasa-arvotoimisto on tässä suhteessa tärkeä. Tasa-arvovaltuutettu on selvittänyt 1998 ja 2002 tasa-arvosuunnittelun tilaa suomalaisilla työpaikoilla. Selvityksien mukaan tasa-arvosuunnittelu ei ole vielä juurtunut osaksi suomalaisen työelämän käytäntöjä, vaikka se onkin lisääntynyt tasa-arvolain myötä. Selvitysten mukaan tasa-arvosuunnitelma toteutettiin sitä tunnollisemmin, mitä suurempi yritys oli kyseessä. Tasa-arvosuunnittelun yleisyyteen on vaikuttanut enemmän yrityksen koko kuin sen toimiala. Koska Suomessa suurin osa yrityksistä on pieniä ja keskisuuria, tasa-arvon edistämässä on vielä haasteita. Vuoden 2002 selvityksen mukaan tasa-arvon merkitys työpaikoilla on jäänyt hieman epäselväksi. Osa työpaikoista perusteli tasa-arvosuunnittelun tekemättä jättämistä sillä, ettei työpaikalla oltu havaittu syrjintätapauksia. Tämä kertoo siitä, että epätasa-arvoksi on määritelty vain sukupuoleen liittyvä syrjintä. Toisin sanoen vallitsevia rakenteita, esimerkiksi työpaikkojen ja töiden eriytymistä sukupuolen mukaan, pidettiin hyväksyttävänä. (Ahponen & Paasikoski 2003, 9, 14)

Työterveyslaitoksen vuonna 1996 tekemässä tasa-arvokyselyssä tyypillinen näkemys tasa-arvosta työpaikoilla oli, ettei tasa-arvo-ongelmia ole, sillä ”kukaan ei ole tehnyt valitusta asiasta”. Tasa-arvo on pitkälti nähty asiana, johon kiinnitetään huomiota vasta sitten, kun esimerkiksi työpaikkakiusaamisesta, seksuaalisesta häirinnästä tai epätasa-arvoisesta palkkauksesta tehdään valitus. Näkemys tasa-arvosta perustuu epätasa-arvon määrittelemiseen esille tulevien konkreettisten ongelmien mukaan. Käytännössä työsuojeluviranomaisetkin kohtaavat epätasa-arvon yleisimmin juuri syrjintätapauksina, joihin puuttuminen on tärkeää. Tasa-arvon toteutuminen liittyy työelämässä kuitenkin hyvin arkisiin asioihin: työpaikan eriarvoisuudesta viestivät signaalit ovat usein pieniä, hienovaraisia, joskus jopa vaivoin tunnistettavissa. (Kauppinen & Veikkola 1997, 16–18)

Tasa-arvobarometrejä on Suomessa toteutettu kolme kertaa (1998, 2001, 2004). Tasa-arvobarometrit selvittävät suomalaisten naisten ja miesten arvioiden, asenteiden ja omakohtaisten kokemusten avulla sukupuolten työnjakoa ja valtasuhteita sekä sitä, miten tasa-arvo eri elämänalueilla hyväksytään. (Melkas, 2004)

### **Sukupuolistavat ja sukupuolistuneet käytännöt työelämässä**

Sosiaalisen sukupuolen uusintamisen prosessi on käynnissä myös työpaikoilla. Työpaikoilla ei ole vain työntekijöitä, vaan myös miehiä ja naisia. He toimivat sukupuolen mukaan eli sukupuolistuneesti. Samanaikaisesti työntekijöihin kohdistuu myös sukupuolistavia asenteita ja käytäntöjä. Sukupuolta pidetään yllä siis sukupuolistuneilla käytännöillä, mutta myös sukupuolistavilla käytännöillä. (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2005, 53) Usein sukupuolistuneet ja sukupuolistavat käytännöt kietoutuvat yhteen: naiset ja miehet käyttäytyvät sukupuolensa mukaisesti, mutta yhtä lailla heihin kohdistuu ympäristöstä erilaisia sukupuolen mukaisia odotuksia ja vaatimuksia.

Korvajärven (1996, 108) mukaan sukupuoli ei kuitenkaan ole ainoastaan toimintaa, vaan se voi sisältyä myös työn organisaation rakenteisiin. Sukupuoli ei ole ainoastaan tulosta jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa käydystä erotteluista, joilla ylläpidetään naisten ja miesten välisiä eroja. Kyse on myös kaikkialle ulottuvista, mutta samalla epämääräisistä ja häilyvistä symbolisista suhteista.

Nämä suhteet ovat arkisia jäsennyksiä, jotka osaltaan vakiinnuttavat rutiinit kiteytyneiksi sukupuolirakenteiksi.

Joan Acker (1992, 248–260) määrittelee sukupuolistaviksi käytännöiksi kaikki ne hyödyt ja haitat, kontrollin, toiminnan ja tunteet, tarkoitukset ja identiteetit, jotka käsitetään nais-mies- ja feminiinisyyden-maskuliinisuserotteluiden kautta. Sukupuolistavat käytännöt ovat konkreettisia: ihmisten sanoja ja tekoja, mutta myös toimintaan liittyviä ajatuksia. Sukupuolen rakentumisessa määrittyvät sukupuolen rajat. Tällä Acker tarkoittaa sitä, että esimerkiksi segregaatian rajat rakentuvat jatkuvasti uudelleen määrittäen naisten ja miesten toiminnan rajat tietyssä aikana. Ackerin mukaan sukupuolistavat prosessit eivät ole irrallisia, vaan ne sisältyvät muihin sosiaalisiin prosesseihin, esimerkiksi rotu- tai luokkasuhteisiin. Sukupuolistavat käytännöt voivat olla avoimia tai piilossa olevia. Avoimia ne ovat esimerkiksi silloin, kun johtajat valitsevat ainoastaan naisia tai miehiä joihinkin tehtäviin tai kun seksuaaliset viisit ovat osa työskentelyä. Toisaalta sukupuolistavat käytännöt voivat olla hyvinkin syvällä piilossa organisaation prosesseissa.

Acker kuvaa organisaatioiden sukupuolistumista neljään eri osa-alueeseen kohdistuvilla prosesseilla. Ensinnäkin sukupuolistamisen prosessit ovat olennaisia sukupuolijakojen muodostumisessa. Acker tarkoittaa tällä kaikkia niitä organisaation prosesseja, joiden tuloksena työt, palkat, hierarkiat, alistaminen ja valta jakautuvat sukupuolen mukaan. Johtajat tekevät tietoisesti näihin asioihin liittyviä päätöksiä, jotka joko pitävät asiat entisellään tai muuttavat niitä. Sukupuolijakojen syvyys ja luonne vaihtelevat yhteiskunnasta ja ajasta toiseen. Kun naiset alkoivat Britanniassa osallistua toimistotöihin, järjestettiin naisille ja miehille erillisiä toimistoja mahdollisen seksuaalisen kanssakäymisen estämiseksi. Samalla tällainen järjestely muodosti hyvin voimakasta segregatiota. Ackerin mukaan hierarkiat ovat ehdottoman sukupuolistuneita ja sukupuolella on tärkeä rooli hierarkioiden uusintamisessa. Toiseksi sukupuolistaminen sisältyy voimakkaasti symboleihin ja mielikuviin, jotka edustavat, oikeuttavat ja harvemmin vastustavat sukupuolijakoa. Organisaatiot kuten myös televisio, elokuvat ja mainokset tuottavat sukupuolijakoihin liittyviä symboleja. Organisaatiota kuvaavat metaforat luovat useammin kuvaa aggressiivisesta, tavoiteorientoituneesta, tehokkaasta ja kilpailullisesta organisaatiosta kuin empaattisesta, kannustavasta, kiltistä ja huolehtivasta organisaatiosta. Tällaisen mielikuvan mukaista organisaatiokulttuuria on pidettävä kilpailussa menestyäkseen aktiivisesti yllä. Kolmanneksi organisaation sukupuolittumista tuottavaksi tekijäksi Acker esittää yksilöiden välisen

vuorovaikutuksen. Miesten ja naisten, työntekijöiden ja johtajien, asiakkaiden ja työntekijöiden sekä työtovereiden välisessä vuorovaikutuksessa hierarkian eri tasoilla tuotetaan miesten johtoasemaa ja naisten alistamista. Neljäs organisaation sukupuolistamista tuottava taso on yksilöiden oma ajattelu, jossa he rakentavat ymmärrystään organisaation työn, vaatimusten ja mahdollisuuksien sukupuolistuneesta rakenteesta ja tietyille sukupuolelle sopivasta käyttäytymisestä ja asenteista. (em, 248–260)

Sukupuolistuneista ja sukupuolistavista käytännöistä puhuttaessa on hyvä selventää myös sitä, mitä käytännöllä tarkoitetaan. Käytäntö on asia, jota ihmiset tekevät aina uudelleen ja uudelleen. Voidaan kysyä kuka tekee, miten, mitä, missä, milloin ja minkälaisissa olosuhteissa. Käytännön käsitteen avulla voidaan tutkia työpaikan jokapäiväisiä käytäntöjä konkreettisista toimista ihmisten puheisiin. Rantalaihon mukaan sukupuoli on mukana monissa käytännöissä, kuten institutionaalisissa rakenteissa, teksteissä, symboleissa ja kasvokkaisessa interaktiossa. (Rantalaiho 1997, 10–11)

Tässä tutkielmassa selvitetään, minkälaisia sukupuolistavia ja sukupuolistuneita käytäntöjä tutkimuksen työpaikoilla tehdyistä haastatteluista voidaan löytää. Miten nämä käytännöt pitävät yllä sukupuolten välisiä jakoja? Vaikeuttavatko ne sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista? Koska tutkimusaineistona on pelkkiä haastatteluja, kaikkien työpaikkojen sukupuolistavien käytäntöjen selvittäminen ei ole mahdollista. Sukupuolistavien käytäntöjen perusteellisempi tutkiminen edellyttäisi monipuolisempia tutkimusmenetelmiä, esimerkiksi etnografista havainnointia työpaikoilla ja tutustumista työpaikoilla esiintyviin teksteihin ja symboleihin.

### **2.3 Segregaatio**

Segregaatio-termillä viitataan sosiologiassa yleensä syrjintään; jonkin ihmisryhmän, tavallisimmin rodullisen, kielellisen tai uskonnollisen vähemmistöryhmän syrjintään. Lisäksi segregaatiolla voidaan viitata ryhmittymiseen. (Aikio & Vornanen 2000, 549) 1970-luvulta lähtien segregaatio-termi alettiin yhä useammin liittää sukupuoleen ja erityisesti sukupuolen mukaiseen työnjakoon. Sukupuolen mukaista työnjakoa ja segregaatiota käytetään usein synonyymeinä. Työelämä tutkimuksessa segregaatiolla tarkoitetaan työmarkkinoilla ilmenevää työtehtävien, ammattien ja asemien jakautumista sukupuolen mukaan. Segregaation on katsottu olevan yksi suurimmista työelämän sukupuolten välisen tasa-arvon ongelmista. (Kolehmainen 1999, 18)

Työelämän sukupuolen mukainen segregoituminen voi olla horisontaalista tai vertikaalista. Horisontaalisesta segregaatista puhutaan, kun naiset ja miehet toimivat työmarkkinoilla eri sektoreilla, aloilla tai ammateissa. Naiset kouluttautuvat hoiva-, palvelu-, opetusaloille ja miehet tekniikan ja voimaa vaativille aloille. Vertikaalisessa segregaatiossa tehtävät, osastot tai yksiköt ovat aihepiirin tai toimintojen mukaan jakaantuneet nais- tai miesvaltaisesti. (Kolehmainen 1992, 12; Horelli & Saari 2002, 64; Veikkola 2002, 55). Hierarkiaan perustuva vertikaalinen jako ilmenee sukupuolten välillä siten, että arvostettuja ja keskeisiä tehtäviä annetaan mieluummin toiselle sukupuolelle, vaikka tehtävistä voisi suoriutua kumpi sukupuoli tahansa. Esimerkiksi miehet rekrytoituvat virkahierarkian korkeimpiin tehtäviin naisia useammin. Tyypillistä on, että juoksevia asioita hoitavat sihteerit ovat naisia, kun taas johto, ulkoisten suhteiden hoito, suunnittelu, meriittä tuovat tehtävät ovat useammin miesten hallussa. (Pulkinen 2002, 19) Ammattien eriytymisen mittaamiseksi ammatit on jaoteltu kolmeen luokkaan sen mukaan, miten sukupuolet ovat ammatissa jakautuneet. Täysin eriytyneissä ammateissa samaa sukupuolta on 91–100 prosenttia, pitkälle eriytyneissä 61–90 prosenttia ja tasa-ammateissa samaa sukupuolta on 41–60 prosenttia. (esim. Anttalainen, 1986) Täysin eriytyneestä ammatista käytetään myös nimitystä mies- tai naisammatti. Pitkälle eriytyneitä ammatteja voidaan puolestaan kutsua nais- ja miesvaltaisiksi ammateiksi. (Kolehmainen 1999, 46)

### **Työmarkkinoiden segregaatian muutokset Suomessa vuosina 1970–1990**

Naisten ja miesten palkkatyöläistyminen, työmarkkinat sekä työttömyys ovat kehittyneet eri tavoin. Nykyään naisten ja miesten työllisyys muistuttavat määrällisesti toisiaan, mutta poikkeavat laadullisesti toisistaan. Naisten palkkatyön normalisoituminen ei ole juurikaan muuttanut sukupuolen mukaista työnjakoa yhteiskunnassa. Jo palkkatyöläistymisensä alussa naiset sijoittuivat työmarkkinoille niin sanottuihin naisten ammatteihin: ensin palvelijattariksi, sitten teollisuuteen uusille naisaloille ja viimeisimpinä yhä laajeneville palvelualoille. Sirpa Kolehmainen on tarkastellut väitöskirjassaan ammattien segregatiota Suomessa vuosina 1970–1990. Ammatillinen segregatio muuttui jonkin verran tuona aikana. Segregaation muutoksessa voidaan erottaa neljä näkyvää piirrettä. Ensinnäkin segregoitumisen taso laski. Työllisen työvoiman keskittyminen sukupuolen mukaan eriytyneisiin, varsinkin yhden sukupuolen ammatteihin väheni ja vastaavasti tasa-ammateissa toimiminen hieman yleistyi. Toiseksi muutos merkitsi segregaatiorakenteiden

osittaista murtumista. Työvoiman segregoitumisen väheneminen tapahtui yksittäisten ammattien sukupuolikoostumuksen muutosten seurauksena. Kolmas oleellinen piirre oli, että ammattien sukupuolikoostumukset muuttuivat lähinnä miesammateissa. Miesten ammatteja naisistui. Samalla miesammattien määrä ammattirakenteessa väheni. Neljäs piirre oli, että työvoiman keskittyminen naisammatteihin vahvistui mutta naisammattien sukupuolikoostumuksissa ei juuri tapahtunut muutoksia. (Kolehmainen 1992, 11–12; 1999, 244–245)

Naisten palkkatyöläistyminen ja koulutustason kohoaminen yhdessä miestyövoiman kasvun hidastumisen kanssa tekivät mahdolliseksi naisten työllistymisen myös miesammatteihin. Samanaikaisesti perinteiset miesten teollisuuden työmarkkinat supistuivat ja miehet joutuivat kilpailemaan samoista työpaikoista naisten kanssa. Naisammateissa segregaatian rakenteelliset muutokset olivat vähäisiä eikä miehiä juuri työllistynyt naisammatteihin. Julkisen sektorin hyvinvointipalvelut laajentuivat vuosina 1970–1990. Naistyövoimaa virtasi voimakkaasti näihin lisääntyneisiin hoiva-, hoito- ja toimistotöihin. (Kolehmainen 1999, 245)

Työvoiman koulutus- ja työurien tarkastelu osoitti selvästi sukupuolistumisen jatkuvuuden työmarkkinoilla. Vaikka väestön koulutustason kohoaminen edisti työvoiman ammatillisia mahdollisuuksia ja erityisesti naisten kouluttautumista miesten ammatteihin, koulutusvalinnat suuntautuivat pääasiassa oman sukupuolen tyypilliseen koulutukseen. Edes kouluttautuminen sukupuolelle epätyypilliseen ammattiin, ei takaa sukupuolen mukaisen työnjaon murtumista työmarkkinoilla. Kolehmaisen tutkimuksen mukaan koulutustaustasta huolimatta naiset ja miehet keskittyivät työmarkkinoilla oman sukupuolen tyypillisiin ammatteihin. Työelämässä naiset ja miehet harvoin vaihtavat vastakkaisen sukupuolen ammatteihin tai edes tasa-ammatteihin. (em, 246)

Kolehmaisen tutkimuksen mukaan naisten ja miesten asema työmarkkinoilla eriytyi myös sen mukaan, minkä suuruista palkkaa heille maksettiin. Matala palkkataso liittyi naisiin ja naisammatteihin. Toisaalta naisten ja miesten suhteellinen palkkaero kaventui vuosina 1970–1990. Siitä huolimatta naisten palkat jäivät pienemmiksi sekä nais-, mies- että tasa-ammateissa. Sukupuolten palkkaerojen olemassaolo osoittaa naisten tekemän työn aliarvostuksen. Huomattavasti suuremman osan naisten ja miesten palkkaerosta selitti työtehtävien segregatio, ei ammatillinen segregatio. Kolehmaisen mukaan sukupuolten työnjako ja töiden aliarvostus toteutuvat

nimenomaan organisaatiotasolla sukupuolistavien käytäntöjen prosesseissa. Ammattien sukupuolikoostumusten muutoksista huolimatta työvoiman segregaatiossa tapahtui melko vähän muutosta. Miehet ja naiset työskentelivät pääasiassa yhä oman sukupuolensa tyypillisissä ammateissa. Kolehmainen tutkimus osoitti, että sukupuoli rakenteistaa paitsi koulutusta ja työmarkkinoita, myös yksilöiden valintoja ja työuria työelämässä. (em, 247)

### **Moniselitteinen segregatio**

Työmarkkinoiden segregoitumisesta on esitetty erilaisia teorioita, joista yksikään ei yksinään kykene selittämään segregatian kompleksisuutta. Osa teorioista keskittyy selittämään enemmän sukupuolten välisen työnjaon universaalia alkuperää ja luonnetta, osa taas pysyvyyttä ja uusiutumista. Segregatian selitysmallit jaetaan usein kolmeen eri kategoriaan. Segregatiota selitetään työmarkkinoiden ulkopuolisilla työvoiman laatuun liittyvillä tekijöillä, jolloin korostetaan maskuliinisten ja feminiinisten roolien ja asemien jatkuvaa kulttuurista uusintamista. Osassa selitysmalleista segregatio nähdään seurauksiksi työmarkkinoiden sisäisistä rakenteista ja syrjivistä toimintatavoista. Kolmanneksi naisten ja miesten sijoittumista työelämässä selitetään miesten valta-asemalla, patriarkaatilla tai segregatio nähdään osana yhteiskunnan laajempaa sukupuolijärjestelmää. (Kolehmainen 1992, 11–12; 1999, 31) Seuraavaksi esitellään muutamaa selitysmallia. Tässä tutkielmassa ei ole tarkoitus selvittää segregatian alkuperää eikä siten esittää segregatiota koskevia yleistyksiä. Näkökulma segregatioon on ennemminkin sen uusiutuminen. Kahden työpaikan työntekijöiden haastatteluiden avulla selvitetään, miten segregatio tutkimuksen työpaikoilla uusiutuu ja aiheuttaa näin epätasa-arvoa.

Segregatian uusintamiseen liittyvissä teorioissa korostetaan kulttuurin tuottamia nais- ja mieskäsityksiä eli yhteiskunnallisesti tuotettua sukupuoli-ideologiaa. Töiden sukupuolityypittelyä tehdään pitkälti sukupuoli-ideologian mukaisesti. Sukupuoli-ideologia vaikuttaa koko elämän läpäisevän sosialisatioprosessin välityksellä työmarkkinatoimijoihin; työnantajiin ja työntekijöihin. Uskomukset vaihtelevat kulttuureittain ja ajan myötä, joten vaikka perusjako sukupuolten välillä on olemassa, sen sisältö kuitenkin vaihtelee. Sukupuoli-ideologiaan perustuvaa sukupuolijakojen muodostumista on kritisoitu siksi, että sosialisatioon perustuen ei voida selittää, miksi joidenkin töiden sukupuolileima on muuttunut. Sosiaalistuminen nähdään myös usein yksiviivaisena prosessina nais- ja miestöihin, jolloin jäävät huomaamatta ne erilaiset mekanismit, jotka estävät

“väärää” käyttäytymistä, esimerkiksi naisten siirtymisen vastustamista miesten aloille. (Kolehmainen 1992, 15–16)

Sukupuolen mukaista työnjakoa voidaan lähestyä myös diskriminaation eli syrjinnän käsitteen avulla. Diskriminaatio voi olla suoraa tai epäsuoraa. Epäsuoralla syrjinnällä tarkoitetaan yhteiskunnallista syrjintää, joka tulee todeksi sosialisointin ja sukupuoli-ideologian kautta. Käsitteet ja stereotyyppit naisten ja miesten ammattiteistä, ominaisuuksista ja taidoista ovat myös työnantajien mielissä. Suora syrjintä tapahtuu työmarkkinoilla esimerkiksi työhönotossa, palkoissa ja uralla etenemisessä. Tällöin naisia ja miehiä kohdellaan työnhakijoina ja työntekijöinä eri tavoin ja eriarvoisesti. Segregaation kannalta syrjintää on mahdollista tutkia työpaikkakohtaisesti erittelemällä niitä käytäntöjä, jotka sijoittelevat naisia ja miehiä erilaisiin tehtäviin ja asemiin. Syrjinnän käsitteellä ei kuitenkaan pystytä selittämään syrjivien käytäntöjen muutoksia ja vaihteluita. Miksi käsitteet naisille ja miehille sopivista töistä vaihtelevat ajan ja kulttuurin mukaan? Miksi jollakin työnantajalla on syrjiviä käsitteitä ja toisella ei? (Kolehmainen 1992, 14; 1999, 33–34)

Naistutkimuksessa segregaatiota perusteltu sukupuolten välisenä eriarvoisuutena, jonka taustalla on patriarkaalinen ideologia ja miesten ylivalta ja niiden uusintuminen. Patriarkaatti perustuu miesdominanssiin ja naisten alistukseen, mistä seuraa miesten ylivalta myös työmarkkinoilla. Valta ja alistus eivät välttämättä kuitenkaan sisälly kaikkiin sukupuolten suhteiden muotoihin. Esimerkiksi myyntityössä myyjän ammatin eriytyminen sukupuolen mukaan niin, että rautakaupan myyjät ovat pääasiassa miehiä ja vaatekaupan myyjät naisia, ei pidä sisällään erityistä näkyvää valtarakennetta. Sen sijaan myyntityön eriytyminen myymäläpäällikköiden ja myyjien ammattinimikkeisiin sisältää selvän valtarakenteen. Se voi olla myös sukupuolistunut rakenne siten, että päällikköasemassa toimivat ovat useammin miehiä kuin naisia. Naistutkimuksen teorioiden ongelmana on patriarkaatin ja miesvallan käsitteiden universaalius. Tällöin jää huomioimatta se, että säännöt naisten ja miesten suhteista ja asemista vaihtelevat ajan ja paikan mukaan. (Kolehmainen 1992, 14; 1999, 32)



## **Sukupuolistuneet ammatit ja taidot**

Ammatteja ja niiden rajoja määrittävät monet erilaiset tekijät kuten talous, koulutus ja työmarkkinasopimukset. Segregaation muodostumisen kannalta oleellinen on käsitys töiden ja ammattien sukupuolityypittelystä. Ammattien sukupuolityypittelystä työntekijöiden piirteet ja ominaisuudet määritellään heidän sukupuolensa mukaan ja työt tunnistetaan joko miesten ja naisten töinä. Työt sisältävät valmiiksi sukupuolistuneita määrittäviä työn sisällöstä ja arvosta. (Kolehmainen 1999, 36) Ammatteihin sisältyy siis kulttuurisidonnaisia käsityksiä esimerkiksi siitä, millaisia ammatit ovat, mitä ammatteja pidetään tärkeinä ja millä perusteilla. Ammattinimikkeet saavat erilaisia merkityksiä sosiaalisessa toiminnassa. Useimmat ammattinimikkeet koodautuvat mielessä erilaisiin sosiaalisiin ja taloudellisiin asemiin sekä näkemyksiin työn vaatimuksista tai jopa elämäntyyleistä. Sukupuolten välinen vahva amatillinen eriytyminen pitää myös yllä käsityksiä ammattien sukupuolistuneista sisällöistä. Sukupuolen mukaan eriytyntä työnjakoa ovat ylläpitäneet myös sellaiset ammattinimikkeet, joilla viitataan suoraan sukupuoleen. Tällaiset nimikkeet ovat kuitenkin vähentymässä. Vielä 1800-luvulla lähes kaikki ammattinimikkeet olivat sukupuoliperusteisia. Miehiin viittaavia ammattinimikkeitä on ollut enemmän kuin naisiin viittaavia. (Kinnunen 2001, 78–79) Naisten hakeutumista miesvaltaisiin ammatteihin ja päinvastoin vähentää myös se, että tietyillä ammateilla on voimakkaat yhteydet toiseen sukupuoleen. Ammatteihin ei haeta, jos niissä ei ole omaa sukupuolta olevia esikuvia. Vaikka ammattien sukupuolityypittely on universaalia, tyypittelyiden sisältö vaihtelee kulttuurisesti ja ajan mukaan. Esimerkiksi pankkivirkailijat olivat Suomessa vielä 1900-luvun alussa miehiä, ja nyt suurin osa on naisia. Tarjoilijan ammatissa on useimmissa Etelä-Euroopan maissa paljon miehiä, mutta Suomessa valtaosa tarjoilijoista on naisia. (Kolehmainen, 1999, 37; Tarkki 1998, 220)

Sosiaali- ja terveysministeriö ja työmarkkinajärjestöt ovat ryhtyneet toimenpiteisiin sukupuolen mukaisen työnjaon purkamiseksi. Ministeriön toimenpiteisiin kuuluu muun muassa naisjohtajuutta edesauttavat naisjohtajuuskurssit. Työmarkkinajärjestöt ovat tulossa myös mukaan tiedotuskampanjoihin, joissa peruskoululaisille opetetaan esimerkiksi, että nainenkin voi olla paperimies. Tällaisilla kursseilla pystytään vaikuttamaan ammatinvalintaa tekevien nuorten asenteisiin. (Aamulehti 19.12.2005)

Naistutkimuksessa ajatellaan, että ammattien sukupuolityypittelyt ovat osa miehistä ylivaltaa.

Työelämän tutkimuksissa on havaittu, että naisten töissä vaadittaviin taitoihin liitetään palvelualltius, myötäeläminen, joustamiskyky, kärsivällisyys, huolellisuus, tunnollisuus, tukeminen, ja kannustavuus. Miesten töissä vaadittaviin taitoihin puolestaan yhdistetään riskinotto, suurpiirteisyys, vapaus persoonallisista siteistä, liikkuvuus ja tekniset taidot. Miesten ylivallasta kertoo se, että miesten töissä vaadittavia taitoja pidetään arvostetumpina kuin naisten. Tämä on tullut esiin naisten ja miesten palkkaeroja ja ammattien luokitusjärjestelmiä tutkittaessa. Miesvaltaiset työtehtävät jakaantuvat useampiin luokituksiin kuin naisvaltaiset tehtävät. Miesvaltaisten töiden kuvaukset ovat usein yksityiskohtaisempia kuin naisvaltaisten töiden. Nämä luokitusjärjestelmiin liittyvät piirteet liittyvät naisten töiden aliarvostukseen, koska naisvaltaisissa töissä on paljon taitoja, jotka ovat jääneet näkymättömiksi ja näin myös palkitsematta. Ackerin mukaan nämä taidot eivät vain ole piilossa, vaan niitä tehdään näkymättömiksi aktiivisesti. Taitojen näkymättömyys perustuu sukupuolistuneisiin prosesseihin, joiden taustalla on maskuliinisuuden korostuminen ja hierarkia. Naisten taitojen näkymättömyyttä ylläpitävien ideologisten prosessien taustalla on uskomus siitä, että määrätyt tiedot ja taidot ovat naisille ikään kuin luontaisia. Ammattitaitoa vaativa työ liitetään nimenomaan miehiin ja maskuliinisuuteen ja ammattitaitoa vaatimaton työ naisiin ja feminiinisyteen. (Acker 1990, 127, 247; Kinnunen 2001)

### **Taitojen sosiaalinen määrittäminen**

Anne-Marie Daune-Richardin teoria taitojen sosiaalisesta määrittämisestä edustaa segregaatian uusintumisen selitysmallia, jossa korostetaan sukupuoli-ideologian ja sosialisatian merkitystä. Teorian avulla on tarkoitus tutkia myös tutkielman työpaikkoja. Yhdistävätkö eri toimialojen naisia ja miehiä sosiaaliset, sukupuolistuneet representaatiot erilaisista taidoista? Löytyykö eri työpaikkojen naisten ja miesten taidoista yhtäläisyyksiä?

Daune-Richardin mukaan ammattien segregoituminen sukupuolen mukaan perustuu erilaisten taitojen historiaan. Taitojen määrittely on ennen kaikkea sosiaalista, sillä ihmisen kykypääoman määrittely taidoksi sisältää aina sosiaalista arviointia. Taitoon liittyy täten aina myös sosiaalisia representaatioita, joilla erotetaan se, mikä on työtä ja se, mikä ei ole. Sosiaalisissa representaatioissa taidot ja ammatit saavat myös erilaisia määreitä - muun muassa sen, ovatko ne feminiinisiä vai maskuliinisia. Monet ammatit ja niihin tähtäävä koulutus ovat selkeästi sukupuolistuneita. Daune-Richardin mukaan tekniikan maskuliinisuudella on pitkä historia. Jo metsästyksen-keräilykulttuureissa

työkalujen käyttöön liittyi sukupuolten välistä vallanjakoa. Miehet tekivät työkalut ja aseet. Naiset saivat käyttää vain yksinkertaisia työkaluja. Kun tekniikasta tuli yhä voimakkaammin väline luonnon hallitsemiseen ja muokkaamiseen ihmisen käyttöön, syntyi myös moderni työn määritelmä sekä määritteet miesten ja naisten sosiaalisista maailmoista. Maskuliinisuuteen liitettiin mielikuva järjestä, työstä, vapaudesta ja kansalaisuudesta. Femininisyyteen yhdistyi sosiaalinen järjestys, perhe sekä läheisyys ja riippuvaisuus luonnosta. Mies representoi kulttuuria ja miehen kykyihin kuuluu luonnon dominoiminen, kun taas nainen representoi luontoa. (Daune-Richard 2000, 114–115)

Uudet ammatit rakentuivat sosiaalisesti siten, että kaikki tekniikkaa ja työvälineitä sisältävät ammatit määriteltiin taitoa vaativiksi miesten töiksi. Ammattien sosiaalisessa rakentumisessa ihmiset erittelevät ammatteja monin tavoin. (em, 114–115) Erittelyiden tuloksena syntyy ammatillisia identiteettejä, jotka ovat myös sukupuolistuneita (Jenson 1989, 152).

Daune-Richardin mukaan tekniset kyvyt symboloivat luontoon kohdistuvaa vallankäyttöä ja kontrollia. Ne ovat sosiaalisesti arvostettuja ja miehiin liitettyjä taitoja. Sosiaaliset representaatiot ovat vahvasti ihmisten mielissä, eivätkä ne muutu nopeasti. Hyvä esimerkki on sairaanhoitajan työ. Ammatti luokitellaan hoiva- ja palvelutyöksi, mutta sen lisäksi työ edellyttää nykyään paljon teknologisten laitteiden käyttöä. Tekniikan lisääntyminen naisvaltaisessa työssä ei ole kuitenkaan lisännyt ammatin sosiaalista arvostusta tai nostanut työstä saatavaa palkkaa. Työhän liittyvät mielikuvat korostavat hoidon ihmisläheisyyttä - ei teknillisyyttä.

Taitojen erilaisuus ja niiden vertailun vaikeus tekee taitoihin liittyvistä arvotuksista monimutkaisia. Esimerkiksi teollisuudessa työn laatua voidaan mitata tuotantomäärällä ja -tehokkuudella. Hoitotyön laatua onkin jo vaikeampi mitata. Työ sisältää kontakteja ja kommunikaatiota, jotka perustuvat enemminkin hankittuihin kokemuksiin ja sosialisatioon kuin muodolliseen koulutukseen. Daune-Richardin mukaan nykyinen työelämä on tulosta monimutkaisen prosessin seurauksena syntyneestä sukupuolijärjestyksestä, jossa sosiaalisesti arvostetut ominaisuudet, valta ja rationaalisuus keskittyvät lähinnä miehille. Daune-Richard jättää kuitenkin perustelematta sen, miksi joissakin ammateissa segregatio häviää. Ammateissa tapahtuu kuitenkin muutoksia. Ennen miesvaltaiset ammatit naisistuvat ja päinvastoin. (Daune-Richard 2000, 116–118)

### 3. TUTKIMUSAINEISTO

Luvun ensimmäisessä kappaleessa esitellään tutkielmassa käytettävän laadullisen haastatteluaineiston taustaa. Toisessa kappaleessa kerrotaan, miten tutkimusaineisto kerättiin, miten haastateltavat valikoitiin ja mitä haastateltavilta kysyttiin. Lisäksi kuvataan kahta tutkimuksen kohteena olevaa työpaikkaa, niiden henkilöstöä ja haastateltavia. Kolmannessa tutkimusaineiston arviointia -kappaleessa kerrotaan aineiston rajauksista ja arvioidaan aineistoa muun muassa sen mukaan, mikä vaikutus eri haastattelijoilla ja haastateltavilla on aineiston laatuun. Viimeisessä kappaleessa selostetaan, miten haastattelut litteroitiin ja miten analyysiin valittavia haastattelusitaatteja editoitiin.

#### 3.1 Tutkimusaineiston tausta

Tämän tutkielman empiirisenä aineistona on osa Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tasa-arvoprojektissa kerätystä aineistosta. *Tasa-arvosta lisäarvoa. Tasa-arvosuunnitelmat ja niiden toteuttamisen käytännöt nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla* on kolmivuotinen tutkimus- ja kehittämishanke, jota rahoittavat Euroopan Sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriö. Hankkeessa tehtiin tasa-arvokartoitus kaikkiaan kuudelle pirkanmaalaiselle organisaatiolle vuonna 2003. Mukana oli sekä julkisia että yksityisiä organisaatioita. Organisaatioiden joukkoon valittiin nais- ja miesvaltaisia työpaikkoja sekä tasa-aloja. Aineistoa kerättiin tasa-arvoprojektissa kyselylomakkeella sekä haastatteluilla. Tasa-arvokartoitukset työpaikoille tehtiin kuitenkin lähinnä kyselyjen perusteella. Kussakin mukana olleessa kuudessa organisaatiossa tehtiin lisäksi kymmenkunta haastattelua. Niitä käytettiin kyselytulosten tukena. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden tehtävänä oli selvittää työpaikkojen tasa-arvon esteitä mahdollisimman laajasti. Tasa-arvokartoituksista oli tarkoitus saada perusta työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmille.

Tässä tutkielmassa käytetään haastatteluaineistoja kahdesta organisaatiosta: yksityisestä naisvaltaisesta organisaatiosta ja miesvaltaisesta julkisesta organisaatiosta. Haastatteluaineistojen käyttö tutkielmaani ei synnyttänyt mitään eettistä ongelmaa, sillä haastateltaville kerrottiin, että aineistoista voidaan tehdä myös muuta tutkimusta. Ehtona oli kuitenkin sekä organisaatioiden että haastateltavien anonymiteetin säilyminen. Koska tämä tutkielma ei ole osa Työelämän

tutkimuskeskuksen tutkimushanketta, sen teossa oli vapaus valita erilaisia näkökulmia ja aineistoon oli mahdollista tehdä myös erilaisia rajauksia.

Tasa-arvoprojektin kyselyillä kerättiin tietoa naisten ja miesten sijoittumisesta organisaatiossa sekä kokemustietoa tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla. Kyselylomakkeella kerätyistä tiedoista Työelämän tutkimuskeskus on laatinut parikymmensivuiset raportit, joihin on koottu kunkin työpaikan naisten ja miesten työolosuhteiden sellaisia eroja ja ongelmakohtia, joihin on tarkoitus kiinnittää huomiota tasa-arvosuunnittelutyössä. Näiden raporttien tietoja käytetään tässä tutkimuksessa taustamateriaalina. Kvantitatiivisesta aineistosta ei kuitenkaan tehdä mitään erillisiä analyyseja.

Työelämän tasa-arvoa tai sukupuolen merkitystä tutkittaessa on ilmennyt menetelmällisiä ongelmia. Työntekijöillä on taipumus kieltää ongelmien olemassaolo omassa työyhteisössään. Sukupuolten eriarvoisuutta nähdään yhteiskunnassa, mutta ei omalla kohdalla. Tasa-arvon tutkimusmenetelmien kehittämishankkeissa hyviä tuloksia on saatu juuri yhdistämällä lomaketutkimus ja laadullinen tutkimus. Esimerkiksi haastattelun katsotaan tuovan “ymmärtävää” tutkimusotetta tilastollisesti “selittävän” lomaketutkimuksen rinnalle. Lomaketutkimuksella voidaan kerätä paljon tietoa suurelta joukolta ja saada siten yleistettävää, tilastollisesti selittävää tietoa. Lomaketutkimuksessa tutkijan suhde tutkittavaan on kuitenkin passiivinen. Tutkija ei ole vuorovaikutuksessa tutkittavien henkilöiden kanssa, jolloin on vaikea tavoittaa tutkittavan ilmiön monimuotoisuutta. Laadullisilla menetelmillä, esimerkiksi haastattelemalla, tutkija pääsee lähemmäksi tutkittavien jokapäiväistä elämää ja voi paremmin ymmärtää heidän omia kokemuksiaan ja käsitteitään. Yhdistämällä lomaketutkimuksen ja laadullisen tutkimuksen voi samassa tutkimuksessa tavoittaa tutkittavan ilmiön sekä yleisellä että paikallisella tasolla. (Pulkinen 2002, 7, Lehto 2005, 41–43) Tässä tutkielmassa käytetään laadullista aineistoa ja keskitytään paikalliseen ja ymmärtävään tutkimusotteeseen.

### **3.2 Haastattelujen toteutus**

Haastattelut toteutettiin avoimina teemahaastatteluina. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista ja heidän asioilleen antamia merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 77). Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen mukaan (2001, 48) teemahaastattelu ei edellytä kokeellisesti aikaansaattua yhteistä kokemusta haastateltavilta, vaan se lähtee oletuksesta,

että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Teemahaastattelussa korostuu haastateltavien elämysmaailma ja heidän määritelmänsä tilanteista. Tasa-arvokokemuksia työpaikalla tutkineen Pia Pulkkisen (2002, 147) mukaan teemahaastattelu on hyvä menetelmä, jos halutaan saada tietoon mahdollisimman paljon erilaisia asioita, jotka haastateltavien mielestä kuuluvat sukupuolten asemaan työpaikalla. Keskusteltaessa sekä haastattelija että haastateltava pystyvät täsmentämään asioita ja saamaan esiin sellaisia epävirallisia käytäntöjä ja asenteita, jotka eivät tule esiin lomakkeen valmiiksi muotoiltuihin kysymyksiin vastaamalla.

Teemahaastattelut tehtiin puolistrukturoituna. Haastattelussa edettiin etukäteen valittujen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Haastattelijat olivat kuitenkin avoimia myös muille haastattelussa esiin tuleville tutkimukseen liittyville asioille. Heillä oli vapaus myös esittää kysymykset haluamassaan järjestyksessä. Naisvaltaisella työpaikalla tehtiin kaksitoista haastattelua ja miesvaltaisella työpaikalla yhdeksän. Haastattelijoita oli kaikkiaan neljä. Miesvaltaisella työpaikan haastattelut teki yhtä haastattelua lukuun ottamatta mies. Naisvaltaisella työpaikalla haastattelijoina oli yhteensä kolme eri naista. Haastattelut tehtiin haastateltavien työpaikoilla ja ne kestivät keskimäärin hieman yli tunnin. Haastattelut tallennettiin nauhalle. Litteroinnin on tehnyt joku muu kuin haastattelija itse.

Jokaisella haastattelijalla on ollut käytössään samanlainen teemarunko, jossa ovat seuraavat aihepiirit:

1. Vastaajan taustatiedot (ikä, koulutus, kuinka kauan ollut ko. työnantajan palveluksessa?)
2. Työn tekeminen ja muutokset työssä
3. Uralla eteneminen, koulutus, nimityspolitiikka
4. Työyhteisön toimintatavat
5. Työilmapiiri, vuorovaikutus ja työpaikan ihmissuhteet
6. Tekniikka ja sukupuoli
7. Työn ja perheen yhteensovittaminen
8. Johtaminen ja palkitseminen
9. Syrjintä, kiusaaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu
10. Tasa-arvo (esimerkiksi miten määrittelet tasa-arvon työelämässä?)

Kussakin aihepiirissä on kysymyksiä neljästä seitsemään. Kysymykset on muodostettu nimenomaan sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta. Lisäksi esimies- tai luottamusmiesasemassa olevilta haastateltavilta kysyttiin joitakin lisäkysymyksiä. Esimiehille esitettiin kysymyksiä siitä, kuinka tasa-arvo otetaan huomioon johtamisessa ja miten esimies-alaissuhteet eroavat eri sukupuolia edustavien alaisten kanssa. Luottamusmiehiltä kysyttiin muun muassa työpaikan niistä ongelmista, joita työntekijät tuovat luottamusmiehen hoidettavaksi sekä naisten ja miesten ongelmien erilaisuudesta. Tutkimushankkeen tutkijoiden pyynnöstä en esitä haastattelurunkoa kokonaisuudessaan.

Haastateltavat valikoitiin työpaikan sisällä tutkijoiden ohjeistuksen mukaan. Työpaikkoja ohjeistettiin valikoimaan noin kymmenen haastateltavaa, joista noin puolet on miehiä ja puolet naisia, eri osastoilta ja eri henkilöstöryhmistä. Toivomuksena oli myös, että haastateltavana olisi ainakin muutamia luottamushenkilöitä, sillä heillä on yleensä laajempaa tietoa työpaikan asioista kuin rivityöntekijöillä. (Sähköposti Hanna Ylöstalolta 21.4.2006) Haastateltavina oli siten työntekijöitä, toimihenkilöitä ja esimiehiä eri osastoilta. Haastateltavien valinta useammasta henkilöstöryhmästä lisää tutkimuksen otannan edustavuutta. Toisaalta kummallakin työpaikalla toimihenkilö- tai työntekijäasemassa olevaa nais- tai mieshaastateltavaa edustaa vain pari haastateltava (esimerkiksi työntekijäasemassa oleva mies naisvaltaisella alalla tai työntekijäasemassa oleva nainen miesvaltaisella alalla). Tällöin tämän haastateltavan kokemuksia ja käsityksiä ei voi yleistää koskemaan koko tuota henkilöstöryhmää. Tässä tutkimuksessa se ei kuitenkaan ole ongelma, sillä tarkoituksena ei ole vertailla eri henkilöstöryhmien välisiä kokemuksia vaan selvittää segregaatiota, töiden arvostuseroja ja sukupuolistuneiden käytäntöjen kokonaisuutta tasa-arvon näkökulmasta kummallakin työpaikalla ja verrata keskenään näitä työpaikkoja.

Ikä ei ollut haastateltavien valinnan kriteerinä. Haastateltavien keski-ikä naisvaltaisella työpaikalla oli 44 vuotta ja miesvaltaisella työpaikalla 46,6 vuotta. Kuitenkin molempien työpaikkojen haastateltavissa oli myös kaksikymppisiä sekä kolmekymppisiäkin. Haastateltavien korkeahko keski-ikä voi selittyä sillä, että koko henkilöstön keski-ikä on melko korkea. Lisäksi voi olla, että haastateltavaksi on valikoitunut hieman vanhempia henkilöitä. He ovat työskennelleet työpaikassaan jo pidemmän aikaa ja siten heillä on myös kokemusta työpaikasta ja tutkittavasta

ilmiöstä.

Työpaikkojen jaottelu pelkästään nais- ja miesvaltaisiin ei anna selkeää kuvaa siitä, toimivatko haastateltavat nais- tai miesvaltaisissa ammateissa tai tehtävissä tai millainen heidän lähin työpiirinsä on sukupuolijakaumaltaan. On hyvin tavallista, että työpaikka on yhden sukupuolen ylliedustama, mutta silti joissain tehtävissä tai yksiköissä toimii yksinomaan toisen sukupuolen edustajia. Naisvaltaisen työpaikan haastateltavat työskentelevät kaikki jossain määrin sekatyöyhteisössä. Yksi naishaastateltavista työskentelee osastolla, jossa ainoastaan esimies on mies. Työntekijähaastateltavat työskentelevät osastoilla, joissa on molempia sukupuolia, mutta työtehtävät ovat segregoituneet naisten ja miesten tehtäviksi. Sekatyöyhteisöterminkään käyttö ei kerro naisten ja miesten määriä kussakin työyhteisössä ja siksi se voi antaa hieman vinoutuneen kuvan työpaikan todellisuudesta. Naiset ovat kuitenkin enemmistönä näissä sekatyöyhteisöissä. Miesvaltaisella työpaikalla kaikki viisi mieshaastateltavaa työskentelevät miestyöyhteisöissä. Näistä kahden osastolla on pari naista. Haastatellut toimihenkilönaiset työskentelevät kumpikin sekatyöyhteisöissä. Haastattelun naistyöntekijät työskentelevät naistyöyhteisöissä.

Tutkimushaastattelut tehtiin naisvaltaisessa organisaatiossa keväällä 2003. Työpaikalla oli tuolloin rauhallista. Työehtosopimus oli juuri sovittu ja ilmapiiriä vielä hetkeä aiemmin kiristäneet valtakunnallisena neuvotteluaseena käytetyt ylityökiellot oli purettu. Kiire leimasi henkilökunnan työskentelyä tutkimushaastatteluiden teon aikaan. Tämä näkyi siinä, että joillakin haastateltavilla oli vaikeuksia irtautua työpisteestään haastattelun ajaksi. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että tutkimusajankohtana tilanne työpaikalla vaikutti normaalilta ja tasa-arvokartoituksen, ja siten haastatteluiden tulokset todennäköisesti heijastavat oikein henkilöstön käsityksiä ja heidän kokemuksiaan naisten ja miesten tasa-arvosta heidän työpaikallaan. (Lavikka & Uosukainen 2003, 1)

Naisvaltaisessa organisaatiossa noin 70 prosenttia oli naisia. Tutkimusajankohtana naisilla oli enemmistö sekä työntekijöissä että toimihenkilöissä. Haastattelujen suorittamisen jälkeisinä vuosina henkilöstöjakauma on hienokseltaan edennyt tasaisemmaksi. Taloon on palkattu suhteessa enemmän miehiä kuin naisia. Suurimman osan tämän naisvaltaisen työpaikan tehtävistä arvioidaan sopivan yhtä hyvin naisille kuin miehille. Työpaikalta kuitenkin löytyy töitä, joita tyypillisesti tekevät naiset tai miehet. Miehille keskittyvät fyysisesti raskaita työvaiheita sisältävät tehtävät -



esimerkiksi varastomiehen työt ja tekniset tehtävät kuten laitosmiestyö sekä sähkö- ja korjaustyöt. Miehet tekevät pääosan trukkikuljetuksista. Näitä tehtäviä hoitaa monilla työpaikoilla myös naiset. Lähes yksinomaan naisia työskentelee käsityövaltaisissa vaihetoissa ja pakkaamossa. (em., 2)

Haastateltavat naisvaltaisessa organisaatiossa:

Mies, 58-vuotias, toimihenkilö

Mies, 38-vuotias, toimihenkilö, luottamusmies

Mies, 28-vuotias, työntekijä

Mies, 38-vuotias, toimihenkilö

Mies, 53-vuotias, toimihenkilö, esimies

Nainen, 32-vuotias, toimihenkilö

Nainen, 32-vuotias, työntekijä

Nainen, 48-vuotias, toimihenkilö

Nainen, 47-vuotias, työntekijä

Nainen, 40-vuotias, toimihenkilö

Nainen, 50-vuotias, toimihenkilö

Nainen, 39-vuotias, toimihenkilö

Haastattelujen teon aikaan miesvaltaisella työpaikalla oli meneillään suuria muutoksia. Työpaikalla oli juuri tehty organisaatiomuutos, jonka osana muun muassa useammalla osastolla siirryttiin tiimityöskentelyyn. Sekä työntekijät ja esimiehet olivat muutokseen liitettyssä koulutuksessa ja totuttelivat myös uusiin toimintatapoihin. Tutkimuksen teon aikaan organisaatiossa järjestettiin koko henkilöstölle kehityskeskusteluita, jotka sisälsivät myös henkilökohtaisen oppimissuunnitelman.

Miesvaltaisessa organisaatiossa työt ovat pitkälti sukupuolen mukaan eriytyneet. Tasa-arvokartoituksen kyselyyn vastanneista miehistä 90 prosenttia ja naisista 72 prosenttia tekee työtä, jota tekevät pääasiassa vain oman sukupuolen edustajat. Miehistä hyvin harvat tekevät naisille tyypillisiä töitä. Naisista sen sijaan viidennes on miehille tyypillisessä työssä. Miehet ovat enemmistössä työpaikan tuotantoon kuuluvissa tehtävissä. Naiset ovat jakaantuneet työpaikalla

melko tasaisesti työntekijöihin ja toimihenkilöihin. Naisten osuus toimihenkilöistä on miehiä suurempi. Esimiehet ovat pääasiassa miehiä. (Rissanen 2003, 3)

Haastateltavat miesvaltaisessa organisaatiossa:

Mies, 57-vuotias, toimihenkilö, luottamusmies

Mies, 51-vuotias, työntekijä

Mies, 53-vuotias, toimihenkilö

Mies, 52-vuotias, työntekijä

Mies, 46-vuotias, toimihenkilö

Nainen, 38-vuotias, toimihenkilö

Nainen, 48-vuotias, työntekijä

Nainen, 52-vuotias, työntekijä

Nainen, 33-vuotias, toimihenkilö

### **3.3 Tutkimusaineiston arviointia**

Muiden keräämän valmiin tutkimusaineiston, sekundaariaineiston, käyttö on järkevää sen ekonomisuuden takia. Haastatteluiden teko on aikavievää puuhaa. Monien tutkimuslaitosten erilaisissa projekteissa jää analysoimatta paljon hyvää tutkimusmateriaalia. Valmiin aineiston tutkiminen onkin perusteltua siksi, että aineiston hankintaan on käytetty resursseja, jotka menevät hukkaan, jos kukaan ei tutki aineistoja. Olisi tärkeää, että nämä analysoimattomat aineistot kohtaisivat tutkimuksien tekijät, kuten juuri opiskelijat. (Hirsjärvi ym. 2000, 173)

Valmiin aineiston valitseminen ei ollut minulle kuitenkaan itseisarvo. Olen kiinnostunut tasa-arvoasioista, siten tämä tutkimusaineisto sopi suunnitelmiini erittäin hyvin. Työelämän tutkimuskeskuksen aineistoja voidaan pitää luotettavana, koska tietojen keruuta ovat johtaneet kokeneet tutkijat. Valmista aineistoa käytettäessä ongelmana on kuitenkin tutkijan ulkopuolinen suhde aineistoon. Tutkija ei pääse vaikuttamaan aineistonhankintaan kuuluviin valintoihin eikä hän myöskään pääse havainnoimaan kentälle. Esimerkiksi Silvermanin mukaan kenttämuistiinpanojen teko on tärkeää ja osittain jo analysoinninkin aloittamista. Esimerkiksi haastattelua tehdessä on tärkeää tehdä havaintoja siitä, mitä haastattelupaikalla näkee ja miten tutkijaan ja

tutkimusentekoon suhtaudutaan. (Silverman 2005, 158) Toisaalta “ulkopuolinen” tutkija voi arvioida aineistoa kriittisemmin kuin itse aineistonkerääjät.

Niin kvantitatiivisessa kuin laadullisessakin tutkimuksessa aineiston määrää rajoitetaan aineistonkeruussa. Laadullisessa aineistossa tämä aineiston rajoittaminen tapahtuu suurimmaksi osaksi kuitenkin jälkikäteen (Alasuutari 1994, 42, 75). Tämän tutkielman laajassa tutkimusaineistossa oli monia aineiston rajaamismahdollisuuksia. Halusin keskittyä vain muutamaankin näkökulmaan välttääkseni analysoinnin pintapuolisuuden ja hajanaisuuden. Hyvin monen tutkimuskysymyksen valitseminen ei ollut kannattavaa myöskään suurehkon haastattelumäärän vuoksi. Aineistoa oli kahdelta työpaikalta yhteensä 21 haastattelun verran. Tutkimuskysymysten rajausta ohjasi halu selvittää ja osoittaa työpaikoilla vallitsevaa eriarvoisuutta.

Osa aineiston teemoista rajautui tutkimusasetelmastani pois, sillä aineisto ei ollut näiden teemojen suhteen kovin monipuolista. Tämä johtui siitä, että laajan haastattelurungon vuoksi noin tunnin kestävässä haastattelussa oli kerättävää tietoa hyvin useista asioista. Haastattelijat eivät ehtineet syventyä kaikkiin teemoihin kovin yksityiskohtaisesti monen kysymyksen verran. Esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisesta useissa haastatteluissa kysyttiin vain muutama kysymys. Onko työpaikkanne perheystävällinen? Tai voivatko sekä naiset että miehet pitää vanhempainlomia työpaikallanne? Lisäksi aineiston antia työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen vähensi se, että osalla haastateltavista ei ollut lapsia tai lapset olivat jo aikuisia. Toinen tutkielmasta kokonaan pois rajautuva teema oli sukupuolihaastattelu ja ahdistelu. Suurin osa haastateltavista ei ollut kokenut sukupuolihaastatteluhaastattelua tai ahdistelua kummallakaan työpaikalla. Moni haastateltava puhuikin asiasta yleisellä tasolla tai mainitsi jostakin monta vuotta vanhasta tapauksesta työpaikalla. Tosin haastattelu ei välttämättä ole paras aineistonkeruumuoto sukupuolisen häirinnän tutkimiseen aiheen arkuuden vuoksi.

Sukupuolistavien käytäntöjen näkökulma soveltuikin monenlaisen eriarvoisuuden tutkimiseen hyvin. Sukupuolistava käytäntö voi olla sanoja, tekoja, asenteita ja tilanteita, jotka voivat esiintyä työpaikalla niin johtamisessa, työtavoissa kuin rekrytoinnissa. Vaikken esimerkiksi valinnut sukupuolten välisiä palkkaeroja varsinaiseksi tutkimuskysymyksekseni, saatoinkin sisällyttää analyysiin haastatteluissa esiin tulleita palkkojen muodostumiseen liittyviä sukupuolistavia

käytäntöjä.

Käydessäni haastatteluista läpi kävi ilmi se, että haastattelut oli tehnyt neljä eri henkilöä. Tämä näkyy erilaisina haastattelutyyleinä ja osittain aineiston epätasaisuutena. Esimerkiksi yksi haastattelijoista esitti enemmän lisäkysymyksiä kuin toiset. Haastatteluista huomaa myös sen, että kahdelle eniten haastatteluista tehneelle ehti kertyä toisia haastattelijoina laajempi näkemys työpaikasta kokonaisuutena sekä eri ammasteista ja tehtävistä. Eniten haastatteluista tehneet viittaavat kahta muuta haastattelijaa enemmän myös edellisissä haastatteluissa esiin tulleisiin seikkoihin ja kysyvät asian laita myös muilta haastateltavilta.

Seuraavissa kahdessa haastatteluotteessa näkyy, että haastatteliija tuo kysymykseensä esimerkin, joka pohjautuu aikaisemmalta haastateltavalta kuultuun asiaan. Haastatteliija on kuullut jossakin haastattelussa, että naiset siivoavat työpaikalla miehiä paremmin ja joskus jopa miesten puolesta. Sama haastatteliija tuo asian esiin kahdessa myöhemmin tehdyssä haastattelussa kysyäkseen ovatko muut samaa mieltä.

(T=tutkija, H=haastateltava)

*T: Onko siinä käynyt niin, että naiset siivois vähän miesten jälkiä joskus, otko huomannut?*

*H: No....?*

*T: Tavallaan ottavat vastuun koko linjan puolesta?*

*H: ...emmä nyt ihan silleenkään sano. Että kyllä se varmaan se siivoaminen, no tiet....voihan siellä jotain tapauksia olla, että mutta kyllä siellä miehetkin siivoo jälkensä. Että ei sitä ihan voi mennä sanoon, että siellä naiset menis miesten perässä ja siivois, keräis tavaroita. Ei se ihan niin o.*

-----

*T: Otko havainnut, että naisiin ja miehiin kohdistus erilaisia odotuksia, joita ei ole julkilausuttu? Odotetaanko, että kun joku on nainen että se on huolellinen, tarkka, siivoo, on näppärä, ystävällinen ja sopeutuvainen? Ja kun on mies, ni ei se ilman muuta tykkää luutia paikkoja ja on suurpiirteisempi ja kulmikkaampi ja kärkevämpi sitten?*

Jälkimmäisessä haastatteluotteessa ensimmäinen kysymys on haastattelurunkoon kuuluva ”asiallinen” kysymys. Kahdessa jatkokysymyksessä haastatteliija antaa edellisiltä haastateltavilta kuultuja esimerkkejä, mikä sinänsä voi auttaa haastateltavaa ymmärtämään, mitä haastatteliija tarkoittaa. Toisaalta jatkokysymykset ovat melko lailla johdattelevia ja karkeita stereotyyppioita

sisältäviä. Haastattelijan oletukset tutkimuksenkohteesta saattavat näin myös näkyä kysymystenasettelussa ja ohjata vastausten luonnetta ja sisältöä. Tällaiset haastattelijan esiin tulevat oletukset toisaalta avaavat näkökulmia, mutta toisaalta myös sulkevat niitä. (Moilanen & Rähkä 2001, 49) Toisaalta aineistossa on myös useita haastatteluita, joissa esimerkkejä sisältäviä ja hieman johdatteleviakin kysymyksiä on tuskin lainkaan. Tällaiset haastattelijan omiin kysymyksiin ja muihin haastatteluihin liittyvät tiedot ja kokemukset aiheuttavat aineiston haastatteluihin kuitenkin hieman erilaisia painotuksia.

Haastattelijat eivät seuranneet haastattelun teemarunkoa orjallisesti. Tämä näkyi haastattelutilanteiden tietynlaisena rentoutena: haastattelijat saattoi ottaa teeman esiin tilanteen mukaan. Laaja haastattelurunko sisälsi monia teemoja ja teemat taas monia alakysymyksiä. Tämä saattoi johtaa siihen, että jotkin kysymykset jäivät joissakin haastatteluissa myös täysin kysymättä. Se näkyi harmittavan selvästi analyysivaiheessa, kun haastatteluvastauksia käytiin läpi järjestelmällisesti.

Osa haastatteluiden välisistä painotuseroista johtuu myös siitä, miten haastateltavat ovat kokeneet asioita työpaikallaan. Joistain asioista heillä on paljon sanottavaa, joitain he eivät olleet ajatelleet. Sukupuolistavien käytäntöjen tutkimisessa suuri merkitys on myös haastateltavan kyvyllä reflektoida itseään ja työyhteisöään ja siten tunnistaa ja tiedostaa sukupuolistavia käytäntöjä. Haastateltavien välillä olikin aika lailla eroja sen suhteen, kuinka hyvin he osasivat tai halusivat analysoida oma työpaikkansa sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuolen vaikutusta työssä. Lisäksi on muistettava, että haastateltavat olivat työpaikkojen eri osastoilta ja työskentelivät erilaisissa asemissa. Erot eri haastateltavien välillä eivät siis pelkästään perustu haastateltavien erilaisiin kykyihin kertoa tasa-arvosta ja sukupuolesta työssä. Samankin työpaikan sisällä voi eri osastojen ja erityisesti eri yksilöiden välillä olla eroja sen suhteen, kuinka tasa-arvoiseksi työpaikan kokee. Tässä tutkielmassa eri haastateltavien tasainen edustus analyysissä ei kuitenkaan ole ensisijainen tarkoitus, vaan tärkeämpää on tuoda näkyväksi mahdollisimman monenlaisia työpaikan epätasa-arvostavia käytäntöjä ja tilanteita. Tiedot ovat arvokkaita, vaikka kaikki työpaikan haastateltavat eivät ongelmaa esiin toisikaan. Tutkielman painopiste on siten tasa-arvon esteiden ja eriarvoisuuden selvittämisessä ja osoittamisessa.

Voi olla, että kyky analysoida tasa-arvoa on yhteydessä myös siihen, kuinka myönteiseksi haastateltava tutkimukseen osallistumisen ja tutkimuksen teeman koki. Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen (2001, 126) mukaan haastateltavan motivaatio on keskeinen haastattelun onnistumiselle. Se, että työpaikat saivat itse valita haastateltavat, lisää todennäköisyyttä sille, että haastateltaviksi valikoitui tutkimuksen tekoon positiivisesti suhtautuvia henkilöitä. Hajamieliset ja pintapuoliset vastaukset saattavat johtua myös kiireestä ja haastateltavan omista huolista tai siitä, että haastateltava ei opi rooliaan haastattelutilanteessa. Aineistoni haastatteluissa oli havaittavissa jonkin verran pintapuolisia ja epämääräisiä “en tiedä” -vastauksia. Nämä ongelmat ovat esillä muutamassa haastattelussa. Ongelmallisia olivat myös ne pari haastateltavaa, jotka olivat hyvin puheliaita ja puhuivat asian vierestä. Näillä haastateltavilla puhe rönkyili pitkissä monologeissa usein haastattelijan kysymyksen ulkopuolelle.

Esimerkki haastatteluaineiston pintapuolisesta vastauksesta:

T=tutkija, H=haastateltava

*T: Miten sää määrittelisit tasa-arvon työelämässä, et mikä millanen ois semmonen tasa-arvonen työpaikka, mitä siellä pitäis olla?*

*H: Joo se on vaikee.*

*T: Onks sun mielestä tää teijjän työpaikka tasa-arvonen työpaikka?*

*H: No joo kyllä.*

On muistettava, että monet sukupuolistavat käytännöt pohjautuvat tiedostamattomiin asenteisiin ja tapoihin, jotka vaikuttavat yksilön toimintaan kokonaisvaltaisesti ja joita on melko haasteellistakin selvittää haastattelun avulla. Tasa-arvon kokemus on aina myös subjektiivinen ja tutkijan on yritettävä tulkita näitä subjektiivisia kokemuksia. Vaikka haastateltavat eivät aina välttämättä itse koe työpaikkaansa epätasa-arvoisena, heidän käyttämänsä ilmaisut ja kokemukset saattavat kuitenkin olla sellaisia, että ne voidaan tulkinta eriarvoisuutta ilmaiseviksi. Siksi analyysia lukiessa onkin otettava huomioon että, haastateltavat eivät itse välttämättä ole tehneet vastaavanlaisia tulkintoja lausumistaan, vaan he kertoivat ainoastaan kokemuksistaan työpaikallaan oman näkemyksen mukaisesti. (Pulkinen 2002, 13)

Naisvaltaiselta työpaikalta aineistoa on kolme haastattelua enemmän kuin miesvaltaiselta työpaikalta. Työelämän tutkimuskeskus ei asettanut tarkkoja tavoitteita haastatteluiden määrän suhteen. Haastattelujen määrä vaihteli muutaman haastattelun verran tutkimushankkeessa mukana

olleiden kuuden työpaikan välillä. Haastatteluiden määrään vaikutti työpaikkojen koko ja rakenne. Määrää tärkeämpi tavoite oli saada jokaiselta työpaikalta haastateltaviksi eri asemissa, tehtävissä, osastoilla ja yksiköissä työskenteleviä, luottamusmiehiä ja molempia sukupuolia. (Sähköposti Liisa Huhdalta 27.4.2007) Ero aineiston määrässä tämän tutkielman kahden työpaikan välillä ei ole kuitenkaan kovin suuri. En usko sen vinouttavan työpaikkojen analysointia ja vertailua kovinkaan olennaisesti.

### **3.4 Haastattelujen litterointi ja haastattelusitaatit**

En ole litteroinut haastatteluja itse. Siten kaikki tiedot haastatteluista perustuvat jo valmiiksi litteroituun aineistoon. Haastatteluaineiston litteroijia oli useampi. Litteroinnit on tehty sanasta sanaan, mutta kuitenkin melko suuripiirteisesti. Niissä ei ole pyritty kuvaamaan haastatteluvuorovaikutuksen taukoja kestoineen tai yskähdyksiä. Nauru on litteroitu. Mitään täytesanoja tai toistoja ei litteroinnissa kuitenkaan ole jätetty pois.

Niitä haastattelusitaatteja, jotka olen valinnut analyysilukuihin edustamaan haastatteluja, olen editoinut lisätäkseen sitaattien luettavuutta. Olen poistanut sitaateista täytesanoja, kuten “no“, “niinku“, “öö“, “tota“, “sitte“. Lisäksi olen poistanut sanojen peräjälkeistä toistoa mitenkään haastattelun sisältöä muuttamatta. Poisjätetyt lauseet tai sanat on merkitty haastattelusitaatteihin hakasuluilla, joiden sisällä on kolme pistettä. Jos sitaatissa haastateltava viittaa pronominiin, olen asiaa selventääkseni lisännyt hakasulkuihin sen substantiivin, johon haastateltava puheessaan viittaa.

Työpaikkojen ja haastateltavien työntekijöiden anonymiteetin olen turvannut haastattelusitaateissa poistamalla työnkuvaan tai henkilön tunnistettavuuteen liittyvät puheen sisällöt. Aineistonanalyysissa haastateltavista mainitaan sukupuoli ja ikä. Henkilöstöryhmää kuvataan termillä toimihenkilö tai työntekijä. Ylemmässä johtotehtävässä työskentelevän haastateltavan kohdalla mainitaan myös esimies. Haastateltujen luottamusmiesasema tuodaan myös esiin. Toimihenkilö–työntekijä -jaottelu on melko karkea. Naisvaltaisen työpaikan haastateltavien asemia tarkastellessa vaikuttaa, että työpaikalta olisi valittu vain kolme työntekijää haastateltavaksi ja peräti yhdeksän toimihenkilöä. Toimihenkilöhaastateltavista kolme on kuitenkin alempia toimihenkilöitä. Selkeyden vuoksi aineistonanalyysissa ei eritellä alempia ja ylempiä toimihenkilöitä erikseen, vaan

kaikista käytetään toimihenkilönimitystä. Miesvaltaisesta työpaikasta on viisi toimihenkilöhaastateltavaa ja neljä työntekijähaastateltavaa. Jotkut ammattinimikkeet, kuten siivoojan ja laborantin, olen jättänyt tarkoituksella analyysiin näkyviin, koska ne eivät ydintoimintoa tukevana ammatteina paljasta kyseessä olevaa organisaatiota eivätkä myöskään haastateltavien henkilöllisyyttä. Osaan haastattelusitaateista olen ottanut selkeyden vuoksi mukaan myös tutkijan esittämän kysymyksen. Tällöin T-kirjain sitaattia ennen viittaa siis tutkijaan ja H kirjain haastateltavaan.



## **4. SISÄLLÖNANALYYSI METODINA AINEISTONANALYYSISSA**

Tässä laadulliseen tutkimukseen kuuluvassa tutkielmassa pyritään kuvaamaan, ymmärtämään ja vertailemaan segregaatiota, naisten ja miesten töiden arvostusta ja sukupuolistavia käytäntöjä haastatteluaineiston avulla. Haastatteluaineiston analysoimisen metodina käytetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysia voi pitää yksittäisenä metodina ja myös väljänä kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajarvi 2003, 93) Tässä tutkielmassa sisällönanalyysia käytetään nimenomaan yksittäisenä ja ainoana metodina.

### **4.2 Faktanäkökulma**

Aineistoa lähestytään faktanäkökulmasta. Faktanäkökulmalle tyypillistä on, että kieli käsitetään todellisuuden kuvaamisen välineeksi. Näin ollen interaktiivista haastattelutilannetta tai puheessa muodostuvia kielen ominaisuuksia ei hyödynnetä aineistonanalyysissa. Faktanäkökulmalle tyypillistä on käytännöllinen, arki ajattelun mukainen käsitys siitä todellisuudesta, jonka tutkija haluaa tavoittaa aineistoa kerätessään. Tutkija on kiinnostunut tutkittavien todellisesta käyttäytymisestä, mielipiteistä tai siitä, mitä on tapahtunut. Faktanäkökulman myötä on mielekästä arvioida tiedon totuudenmukaisuutta ja tiedon antajien rehellisyyttä. Tutkija voi lisätä informanttien rehellisyyttä luomalla läheisen ja luottamuksellisen suhteen tutkittaviin. (Alasuutari 1999, 90–91, 95–97)

Tässä tutkielmassa työpaikat osallistuivat tasa-arvon kehittämisprojektiin vapaaehtoisesti. Työpaikat hyötyvät projektista, koska ne saavat itselleen tasa-arvolain edellyttämät tasa-arvosuunnitelmat. Näin ollen voidaan olettaa, että haastateltavat antavat tasa-arvon tilanteesta totuudenmukaista tietoa, koska näiden tietojen pohjalta työpaikoille laaditaan tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Tutkijoiden luottamusta työpaikkoja kohtaan osoittaa se, että työpaikat saivat itse valita haastateltavat. Työpaikkojen oman hyödyn mukaista on valita sellaisia haastateltavia, jotka antavat työpaikan tasa-arvotilanteesta monipuolisen ja totuudenmukaisen kuvan. Faktanäkökulmasta sisällönanalyysia apuna käyttäen aineistosta pyritään selvittämään, minkälaisia puheisisältöjä tutkielman tasa-arvotemat saavat tutkijan ja haastateltavan välisen kommunikaation

tuloksena.

### 4.3 Sisällönanalyysin käyttö

Sisällönanalyysi on metodi, jonka avulla on mahdollista tutkia nimenomaan tekstien sisältöä ja merkityksiä. Sisällönanalyysi eroaa diskurssianalyysistä siten, että siinä etsitään tekstin merkityksiä, kun diskurssianalyysissä analysoidaan, miten näitä merkityksiä tekstissä tuotetaan. Kielestä ollaan kiinnostuneita nimenomaan kommunikaation välineenä, ei kulttuurina. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 48, 106)

Tutkielman analyysi perustuu aineistolähtöiselle teoriasidonnaiselle sisällönanalyysille. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto ja teoreettiset kytkennät ohjaavat analyysin etenemisessä. Aikaisemman tiedon merkitys ei ole kuitenkaan teoriaa testaava, vaan paremminkin uusia ajatusuria aukova. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 98) Täysin aineistolähtöisestä analyysistä teoriasidonnainen analyysi eroaa siinä, miten empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Täysin aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet muodostetaan aineistosta, mutta teoriasidonnaisessa analyysissä ne tuodaan valmiina esiin, ilmiöstä ”jo tiedettynä” (em, 116). Aineistolähtöisessä teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä edetään kuitenkin aineiston ehdoilla. Analyysia ei ”pakoteta” mihinkään teoriaan tai käsitejärjestelmään. Väljä analyysirunko muodostuu niistä tutkittavan ilmiön ulottuvuuksista, jotka kuuluvat tutkijan valitsemaan teoreettiseen viitekehykseen ja hänen rajaamiinsa tutkimuskysymyksiin. Analyysirungon sisälle muodostetaan erilaisia luokituksia ja kategorioita aineistosta sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Tällöin aineistosta voidaan poimia ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon.

Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2003, 94–95) mukaan laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysin ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu päätös rajata aineistosta tutkittavan ilmiö, ongelma tai aihepiiri. Tässä käytetty aineisto, kuten laadullinen aineisto yleensä, osoittautui hyvin monitasoiseksi ja rikkaaksi. Laajoista kahdella työpaikalla kerätyistä haastatteluaineistoista olisi löytynyt useampiakin pro gradu -aiheita. Tutkimieni työpaikkojen tasa-arvon kokonaistilanteen selvittäminen olisi ollut liian laaja tehtävä yhteen tutkielmaan. Jos tutkimukseen yritetään mahduttaa sisällöllisesti hyvin erityyppistä ainesta, vaarana on hajanaisuus. On kuitenkin muistettava, että tutkimuksen rajaukseen liittyy myös tulkinnallisuutta. Näkökulman valinnalla tutkija ottaa kantaa, mikä on se aineiston ydinsanoma, jonka tutkija haluaa erityisesti nostaa

tarkastelun keskipisteeksi. (Kiviniemi 2001, 71–72). Tämän tutkielman ydinsanomaksi valikoitui tasa-arvoon liittyvän kirjallisuuden ja aineiston perusteella segregatio, naisten ja miesten erilaiset taidot ja sukupuolistavat käytännöt.

Sisällönanalyysin toisessa, raaka-analyysin vaiheessa aineisto käydään läpi koodaten aineistosta ne kohdat, joissa käsitellään tutkittavaksi valittuja asioita. Aineistoon perehtyäkseni kävin koodaten läpi koko aineiston. En ollut kerännyt aineistoa itse eikä minulle ollut kerääntynyt vielä haastattelurunkoa tarkempaa esiyymmärrystä aineistosta. Siksi koko aineistoon oli tutustuttava hyvin ennen minkäänlaista rajaamista. Raaka-analyysivaiheessa koodasin siis koko aineistosta erilaisia teemoja merkatun ylös teeman ja ne haastattelun sivut, joissa teemasta puhuttiin. Koodauksen tehtävänä on jäsentää ja kuvata aineiston sisältöä sekä myös helpottaa aineiston tekstin eri kohtien etsimistä tutkimuksen aikana. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 94–95) Aineiston koodaus auttoi myös erottamaan aineistosta sen mielenkiintoisimmat ja antoisimmat teemat, mikä auttoi puolestaan tutkimuskysymyksiä rajoittamaan.

#### **4.4 Teemat ja luokittelu**

Sisällönanalyysin kolmas vaihe ymmärretään usein itse analyysitekniikaksi. Tässä vaiheessa aineisto pyritään järjestämään luokittelun, teemoittelun tai tyyppittelyn avulla. Luokittelua pidetään kvantitatiivisena analyysinä, jossa lasketaan kuinka usein eri teemat aineistossa esiintyvät. Teemoittelu on luokittelun kaltaista, mutta siinä painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Lukumäärillä joko on tai ei ole merkitystä. Laadulliset aineistot ovat kuitenkin usein niin pieniä, että niiden kvantifiointi ei välttämättä tuo lisätietoa tai erilaista näkökulmaa tutkimustuloksiin. Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2003, 95) mukaan viimeistään tässä vaiheessa on päätettävä, hakeeko aineistosta samuutta vai erilaisuutta.

Tässä tutkielmassa sisällönanalyysin keinoista käytettiin lähinnä teemoittelua sekä sen tukena luokittelua. Teemoittelun avulla etsin aineistosta niitä kohtia, joissa haastateltavat puhuivat segregatiosta, työnarvostuksesta, työn vaatimista taidoista ja sukupuolistavista käytännöistä. Teemoittelun avulla jatkoin edelleen valikoitujen aineistokohtien jakamista alateemoihin. Teemat kolmeen tutkimusongelmaan ja niiden alakysymyksiin muotoutuivat erojen mukaan. Millä eri tavoin segregatio työpaikalla näkyi? Mistä eri tekijöistä haastateltavat katsoivat segregatiota

johtuvan ja millaisia seurauksia segregatiolla oli työpaikan arjessa? Minkälaisia taitoja naisten ja miesten töihin liitetään? Eroavatko naisten ja miesten taidot toisistaan? Arvostetaanko naisten ja miesten taitoja eri tavoin? Millaisissa eri tilanteissa ja asioissa työpaikkojen haastateltavat kertoivat sukupuolistavien käytäntöjen esiintyvän? Ja koituiko näistä sukupuolia eriarvoistavia seurauksia? Teemoittelun lisänä käytin myös luokittelua selvittääkseni, kuinka moni haastateltava kustakin asiasta mainitsi. Luokkien tapausten määrällä ei yleensä ole suurta merkitystä laadullisissa aineistoissa. Monista asioista haastateltavista saattoikin mainita vain muutama tai jopa vain yksi haastateltava. Jos kuitenkin ottaa huomioon sen, että kummaltakin työpaikalta on vain kymmenkunta haastateltavaa ja hekin eri osastoilta, esiin tulevat eriarvoistavat tekijät on otettava huomioon, vaikkei niistä olisi sen useampi haastateltava maininnutkaan. Luokittelun avulla huomasikin, että mitä näkyvämpi epätasa-arvon ongelma oli, sitä useampi haastateltava siitä mainitsi.

Analyysi eteni tutkielmassa siten, että ensin analysoin segregatioon liittyviä tutkimuskysymyksiä naisvaltaisen työpaikan haastatteluista ja sen jälkeen samoja tutkimuskysymyksiä miesvaltaisen työpaikan aineistosta. Kun ensimmäiset analyysitulokset molempien työpaikkojen aineistosta olivat valmiit, tein vertailua työpaikkojen kesken. Samalla tavalla etenin myös toisen ja kolmannen tutkimusteeman eli naisten ja miesten taitojen arvostusta ja sukupuolistavia käytäntöjä koskevien tutkimuskysymysten analysoinnissa. Tässä tutkielmassa tarkoituksena on vertailla nimenomaan kahta toimialtaan ja sukupuolikoostumukseltaan erilaista työpaikkaa tutkimusongelmien teemojen suhteen. Jonkin verran analyysissa vertaillaan myös työpaikan nais- ja mieshaastateltavien vastausten eroa. Toimihenkilöiden ja työntekijähaastateltavien vastauseroihin ei niinkään kiinnitetä huomiota, koska haastatteluaineistossa toimihenkilö- tai työntekijäasemassa olevaa naista tai miestä edustaa kutakin vain muutama haastateltava. Eri sukupuolta ja henkilöstöryhmiä edustavien haastateltavien avulla pyritään saamaan kokonaiskuva työpaikasta. Analyysiraportissa keskitytään siten työpaikkojen yhtäläisyyksien ja erojen kuvaamiseen, ei haastateltavien erojen ja yhtäläisyyksien kuvaamiseen.

Analyysin ensisijaisena tarkoituksena ei ole muodostaa yleisesti työelämän tasa-arvoa, segregatiota, työnarvostusta tai sukupuolistavia käytäntöjä koskevia yleistyksiä. Sen sijaan pyrkimyksenä on selittää paikallisesti, miten kahdessa sukupuolienemmistöltään erilaisessa organisaatiossa segregatio, eri taitojen arvostus ja sukupuolistavat käytännöt vaikuttavat työpaikan

sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Pertti Alasuutarin (1999, 237) mukaan paikallinen selittäminen onkin laadullisen tutkimuksen ydin. Teoreettisen viitekehyksen varassa on kuitenkin osoitettava, mitä yleisempiä johtopäätöksiä tuloksista voidaan vetää. Päätelmät liittyvät tulkintoihin ja päätelmien yleistettävyys liittyy kiinteästi tulkintojen perustelemiseen. Laadullisessa tutkimuksessa Alasuutari (1999, 251) käyttäisikin yleistämisen käsitteen sijasta mieluummin suhteuttamisen termiä. Tutkijan on osoitettava lukijalle, missä suhteessa hän olettaa tai väittää tutkimuksensa valottavan muutakin kuin ensisijaisesti analysoimaansa yksittäistapausta.

## **5. SEGREGAATIO EPÄTASA-ARVON AIHEUTTAJANA**

Seuraavissa luvuissa esittelen tutkielmani tulokset. Olen jäsentänyt tulokset kolmeen analyysilukuun esitykseni tutkimusongelmien mukaisten teemojen mukaan. Kussakin tulosluvussa käsitellään teemaa ensiksi naisvaltaisella työpaikalla ja sitten samaa teemaa miesvaltaisella työpaikalla. Ensimmäisessä luvussa käsitellään sitä, miten sukupuolen mukaista työnjakoa perustellaan työpaikalla ja kuinka tasa-arvoiset mahdollisuudet naisilla ja miehillä on tehdä eri töitä. Luvussa analysoidaan myös sitä, miten haastateltavat sukupuolen mukaiseen työnjakoon ja sen purkamiseen suhtautuvat. Toisessa analyysiluvussa tuodaan esiin niitä taitoja ja ominaisuuksia, joita naisiin ja miehiin työpaikoilla tehdyissä haastatteluissa liitetään ja kuinka näitä taitoja arvostetaan. Luvussa 7 eritellään haastatteluissa esiin tulleita erilaisia sukupuolistavia ja sukupuolistuneita käytäntöjä, joilla esimiehet ja työntekijät luovat ja ylläpitävät naisten ja miesten erilaisia asemia ja työtapoja ja joiden tuloksena sukupuolia kohdellaan työpaikalla eri tavoin.

### **5.1 Naisvaltainen työpaikka**

Työnjako naisten ja miesten ammatteihin ja tehtäviin on yksi keskeisimmistä tasa-arvon haasteista molemmilla työpaikoilla. Naisvaltaisessa organisaatiossa on pelkistä naistyöntekijöistä koostuvia työyhteisöjä. (Lavikka & Uosukainen 2003, 11) Tuotantopuolella on silti monia osastoja, joissa työskentelee sekä naisia että miehiä. Osastoilla on silti paljon vertikaalista segregatiota. Työtehtävät ovat jakautuneet monella osastolla selkeästi sukupuolen mukaan nais- tai miesvaltaisesti. (Kolehmainen 1992, 12; Horelli & Saari 2002, 64; Veikkola 2002, 55; Pulkkinen 2002, 19).

#### **Perusteluja segregatiosta**

Haastateltavat perustelevat työn sukupuolen mukaista jakautumista hieman erilaisin perustein. Yleisimmin sukupuolen mukaista työnjakoa perustellaan töiden fyysisellä raskaudella. Tuotantopuolella on edelleen monia miesvaltaisia tehtäviä, vaikka tekniikka ja apuvälineet ovatkin vähentäneet monien töiden fyysistä raskautta. Monet näistä – ennen raskaista töistä – soveltuvat entistä paremmin molemmille sukupuolille.

Kaikkiaan seitsemän haastateltavaa sanoo, että työpaikan fyysisesti rasittavissa ja voimaa vaativia tehtäviä tekevät miehet. Fyysisen rasittavuuden vaikutuksen työnjakoon myöntävät niin miespuoliset kuin naispuolisetkin haastateltavat. Eikä myöskään työntekijä- ja esimiesasemassa olevien haastateltavien välillä ole tässä eroja.

*Periaate on se, että kaikki tekee kaikkia töitä. Mut sitten on joitakin just tää raskaus, joku nosteluhomma niin se on sitten ohjautunut niin että se on miesten.*  
(Nainen, 47 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

*Ainoastaan siinä vaiheessa, jos työ on todella niin raskasta, että me ei uskota, että siinä ei nainen pärjää fyysisesti, niin siinä vaiheessa voi olla että ratkaisu on mies.*  
(Mies, 53 vuotta, toimihenkilö, esimies naisvaltaisella alalla)

*Tietysti on semmoisia [...] mikä on raskaampaa, niin saatetaan ottaa ehkä helpommin mies.*  
(Nainen, 48 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

*Fysiikka on enemmän se rajoittava tekijä, et se ei oo välttämättä se osaaminen, et naiset varmasti osaisi ja pystyisi tekee, että mä en epäile sitä ollenkaan, mut se fyysinen jaksaminen.*  
(Nainen, 39 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Muutama haastateltava perustelee ammattien jakaantumisen nykytilannetta ammattien historialla ja perinteillä. Sukupuolen mukaan palkkaamisen perustelevan vanhoilla perinteillä saa asian näyttämään ehkäpä hieman hyväksyttävämmältä kuin, että vain olisi tietoisesti harkittu tällaista ratkaisua. Rekrytoinnin epätasa-arvoisuus tulee esiin, vaikka sitä yritetään pehmentää vetoamalla vanhaan kulttuuriin.

*Onko semmonen vanha kulttuuri taikka semmonen tapa, että tuossa on ollut mies ja siihen tulee jatkossakin mies, että ei sitä sillain harkittu. Mutta kyllä mä edelleenkin, että jos siinä sitten on pätevä nainen, niin ei se mies sitä välttämättä saa.*  
(Mies, 53 vuotta, toimihenkilö, esimies naisvaltaisella alalla)

*Et jos nyt ajattelee tän rakenteen [naisten ja miesten töiden jakautuminen fyysisyyden mukaan], käydään nyt sitten työnantajapuolella tai meidän työntekijöiden puolella, niin kauheen moni ei tiedosta tätä tilannetta. Silloin vois sanoa, että mä en oo sitä työnantajapuolelta kokenut, että sitä kauheen tiedostaen tehtäisiin. Vaan kyllä siellä on se vanha historia, jossa me ollaan kaikki tietyllä lailla kiinni. Mikä vaikuttaa asioihin ja totutut tavat toimii.*  
(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies naisvaltaisella alalla)

Muutaman haastateltavan mukaan työnjakoa tapahtuu työtehtävien vaatiman teknisyyden mukaan. Miesten koetaan olevan teknisesti taitavampia ja siksi monimutkaisempaa tekniikkaa vaativissa töissä sekä kulkuneuvoihin liittyvissä tehtävissä työskentelee lähinnä miehiä.

*Kyllä se menee niin, että jos tulee joku uusi työkin, jos se on tällainen tekninen juttu että siinä on vähän monimutkaisempi kone ja jotain tällaista, niin kyllä sitä automaattisesti tarjotaan miehille. Ja siihen laitetaan äkkiä mies harjoittelemaan. Vaikka ei olisi edes fyysisestikään raskas se homma, niin se ajatellaan, että miehet on ne, jotka osaa sen tekniikan ja sitten sen työn vaikeusaste tuo sen korkeemman palkkaryhmänkin siihen.*

(Nainen, 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

*[...] Perinteisesti vois sanoa erinäköiset koneenkäyttö, linja-auto, tällaiset tehtävät niin on ollut miesten tehtäviä. Ja sen murtaminen molemmiin puolin, sen asenteen, niin työnantajan kun meidän oman työntekijäporukan, niin se ei tapahdu hetkessä.*

(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmiehen naisvaltaisella alalla)

*Kumminkin miehillä paremmin onnistuu ne semmoiset teknilliset asiat, vaikka siellä kyllä siis muutamia naitaakin käy niitä hoitamassa ja niiltä se homma ihan hyvin sujuu, mutta kaikilta se ei.*

(Mies, 28 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

Toisaalta yhden mieshaastateltavan mukaan naiset soveltuvat trukkikuskeiksi miehiä paremmin.

*Työsuojelumielessä haluaisin, että varastossa olisi naisia. Itse olen kahteen otteeseen ollut nuorempana Ruotsissa töissä. [...] Siellä oli kaikki trukkiajajat naisia, kaikki. Kun löytyy sopiva nainen niin [...] kyllä ne rauhallisemmin sitä trukkia käyttää. Niillä ei tule sellanen näyttämisen tarve mikä varsinkin tulee nuoremmilla miehillä hyvin helposti.*

(Mies, 58 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Naisvaltaisella työpaikalla tuotannossa on paljon töitä, joita tehdään useammassa vuorossa kaikkina viikonpäivinä. Yhden haastateltavan mukaan osaan vuorotöistä hakeutuu enemmän miehiä, koska miehet ovat joustavampia työaikojen suhteen kuin naiset. Haastateltavan mukaan naiselle on luontevampaa haluta olla lasten kanssa kotona kuin miesten. Mieshaastateltavan sitaattia ei voi aivan suoraan lukea edustavan perinteistä perhemalliajattelua, jossa miehen työnteko kodin ulkopuolella on ensisijainen ja naisen tehtävä on huolehtia lastenhoidosta tai ainakin työskennellä lastenhoidon ehdoilla. Kuitenkin haastateltava liittyy hoivaamisen selkeämmin naisen



ominaisuudeksi kuin miehen.

*Ja myöskin on [naisten hakeutumista tiettyihin vuorotöihin] jonkun verran rajoittaa se, että miehille sopii paremminkin poikkeukselliset työajat. Kun esim. saattaa olla sunnuntaina töissä. Kun sen sijaan joilla on pieniä lapsia, nuori äiti, niin ei välttämättä...ne haluaa että kyllä ne haluaisi olla sen viikonvaihteen kotona kun lapset on koulusta kotona tai muuten. Eli miehet on siinä mielessä joustavampia työaikojen suhteen.*

(Mies, 58 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Edellisen haastateltavan kommentti kuvaa hyvin myös sitä, ettei työelämää voi irrottaa elämäkokonaisuudesta. Perhe-elämä vaikuttaa työelämään ja päinvastoin. Työelämä tutkimusta onkin kritisoitu siitä, että perhe- ja työelämä esitetään tutkimuksissa usein omina erillisinä sektoreinaan. Tällöin jätetään huomioimatta se, että elämä on kokonaisuus, joka muodostuu monista toisiinsa vaikuttavista elämänpiireistä. (Salmi & Lammi-Taskula 2005, 54)

Muutaman mieshaastateltavan vastauksissa tulee esille myös se, että miehet hakeutuvat naisia aktiivisemmin vastuullisempiin ja vaativampiin töihin, mikä näkyy myös miesten korkeampana palkkana. Esimiesasemassa oleva mieshaastateltava viittaa ”kevyemmällä töillä” nimenomaan työnjohdon tms. tehtäviin.

*Se on enemmänkin niin, että jostain syystä pikemminkin miehillä on suurempi pyrkimys päästä niihin kevyempiin töihin tai ovat valmiita ottamaan sitä vastuuta. Väittäisin, että kyllä meillä kaikilla naisilla samanlainen mahdollisuudet on edetä. Todella harvassa mietitään, mikä on miesten töitä ja naisten töitä.*

(Mies, 53 vuotta, toimihenkilö, esimies naisvaltaisella alalla)

*Teollisuudessa kun miehet on korkeammin palkattuja yleensä. Kun he hakeutuvat tänne töihin, niin ne lähtevät hakemaan jo suoraan ”vaativimpia” työtehtäviä. Ja se aktiviteetti hakea sitä on isompi kun naisilla.*

*Me ihmisethän vertaillaan esim. mitä maksetaan keskenään. Niin se on yks tekijä myöskin mikä tekee varmasti sukupuolien välillä sitä eroa, että miksi miehet kokee myös isommat paineen hakeutua sinne korkeamman palkkaryhmän töihin.*

(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies naisvaltaisella alalla)

Näiden edellä mainittujen haastateltavien mukaan miehet haluavat johtotehtäviin naisia enemmän ja he ovat myös valmiita ottamaan vastuuta. Perusteita tähän sukupuolten erilaisuuteen esimiestehtäviin hakeutumisessa haastateltavat eivät oikeastaan esitä. Sukupuolten erilaisuus

tuleekin haastateltavien kommenteissa esiin sukupuolten luonnollisina taipumuksina: miehet vain hakevat naisia aktiivisemmin johtotehtäviin. Taustalla on sukupuolistereotyyppistä ajattelua siitä, että johtajuus on luonnollisempaa miehille kuin naisille. (Horelli & Saari 2002, 52–53; Giddens 2001, 108) Päivi Korvajärvi (1996, 90, 107) on työelämää tutkiessaan huomannut, että sukupuolet esitetään usein toisistaan erillisinä, omina kollektiivisina ryhminään. Tämä tulee tyypillisesti esiin juuri naisten ja miesten johtotehtävissä toimimisesta puhuttaessa. Helposti yleistetään, että naiset eivät ole kiinnostuneita esimiestehtävistä. Tällöin vastuu naisten asemasta siirtyy ikään kuin naisille itselleen, eikä työelämän tai työorganisaation rakenteilla ja käytännöillä nähdä olevan asiaan vaikutusta.

Haastatellun luottamusmiehen mukaan palkan merkitys on miehille tärkeämpää kuin naisille. Miehillä on siksi isompi paine hakeutua korkeamman palkkaryhmän töihin. Tämä miesten palkan suuruuteen kohdistuva paine voi kuitenkin perustua myös perinteisiin sukupuolirooleihin. Miehet ovat yhteiskunnassamme perinteisesti olleet perheen pääelättäjiä. Naisten ja miesten käytöstä ohjaavat sosiaalisesti opitut sukupuoliroolit myös työelämässä. Naisten ja miesten käyttäytymiseen kohdistuu yhteiskunnassa erilaisia odotuksia, jotta “oikeanlaisen” naiseuden ja mieheyden kriteerit täyttyisivät. (Horelli & Saari 2002, 52–53; Giddens 2001, 108) Kiintoisaa kuitenkin on, että yksikään naisvaltaisen työpaikan naishaastateltavista ei tule edes pohtineeksi, onko naisten ja miesten välillä eroja hakeutua vaativampiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin. Haastatteluiden perusteella vaikuttaisi siltä, että työpaikan miehille palkan merkitys on suurempi kuin naisille, mikä vaikuttaa osaltaan sukupuolien erilaiseen sijoittumiseen työnjaon hierarkiassa.

Kaksi naisvaltaisen työpaikan haastateltavaa – toimihenkilöasemassa oleva mieshaastateltava ja toimihenkilöasemassa oleva naishaastateltava – ovat sitä mieltä, että työpaikalla ei ole ollenkaan erikseen naisten ja miesten töitä. Ensimmäinen puhuu vain oman osastonsa tilanteesta, mutta toisen mukaan koko työpaikalla ei ole lainkaan jakoa naisten ja miesten töihin. Muut haastateltavat myöntävät työpaikalla olevan segregatiota. Haastateltavat katsovat sen perustuvan työn fyysisyyteen tai teknisyyteen tai perinteisiin.

## Asenteet segregatiota ja sen purkamista kohtaan

Naisvaltaisen työpaikan haastateltavat eroavat toisistaan sen mukaan, kuinka epätasa-arvoiseksi he sukupuolen mukaisen työnjaon kokevat. Hyväksyvätkö he asiantilan vai ajattelevatko he, että sukupuolen mukaiselle työnjaolle voi ja pitäisi tehdä jotakin? Sukupuolen mukaisen työnjaon hyväksyvät eivät pidä sukupuolen mukaan rekrytointia minään ongelmana. Esimerkiksi eräältä nais-toimihenkilöltä kysyttiin, ohjaako sukupuoli rekrytointia.

*Kyllä itse asiassa mä ainakin haen niin, että kyllä tuonne tietty määrä miehiä täytyy löytyä. Haen selkeesti miehiä ja naisia töihin, että on niinku selkeesti miesten ja naisten tehtäviä.*

(Nainen, 39 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Tasa-arvoa on rekrytoida molempia sukupuolia, mutta epätasa-arvoa on hakea naisia tiettyihin tehtäviin ja miehiä tiettyihin tehtäviin. Vain siinä tapauksessa, että työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu rekrytointiin liittyvä positiivinen erityistoimi, tällainen miesten tai naisten hakeminen tiettyyn tehtävään on laillista. Suomen perustuslakiin on sisällytetty velvoite sukupuolten tasa-arvon edistämisestä mahdollistaa positiiviset erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Positiivinen erityistoimi antaa mahdollisuuden valintatilanteissa suosia aliedustettua sukupuolta olevia henkilöitä ja tekee mahdolliseksi sellaiset toimenpiteet ja menettelyt, jotka yksittäisinä voisivat olla tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Työhön valittaessa etusijan antamisesta edellytetään, että nais- ja mieshakijat ovat yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä, ja että heidän hakemuksiaan arvioidaan objektiivisesti. Näin sukupuolen mukaan palkkaaminen toimii keinona edistää tasa-arvoa ja purkaa segregatiota. Edellisen naishaastateltavan toimet ovat siis tasa-arvolain vastaisia, sillä työpaikalla ei ole positiivisia erityistoimia sisältävää tasa-arvosuunnitelmaa. (Tasa-arvoaltuuden toimiston [www-sivusto](http://www.sivusto))

Esimiesasemassa oleva mieshaastateltava hyväksyy töiden sukupuolen mukaisen jakautumisen ja pitää sitä muuttumattomana asiana naisten ja miesten erilaisuuden vuoksi.

*Mutta jos me ollaan erilaisia niin me ollaan sitten erilaisia. Että se tekniikka ei niin kaikkia kiinnosta.*

(Mies, 53 vuotta, toimihenkilö, esimies naisvaltaisella alalla)

Seuraavan naisvaltaisella alalla työskentelevän toimihenkilönaisen kommentti kuvaa hyvin segregaatioon liittyvää ristiriitaisuutta. Häneltä kysyttiin, miten määrittelisit tasa-arvon työpaikalla.

*No lähinnä kai sitä, että jos samanlaisissa työtehtävissä ollaan, että ne työt jakaantuu todellakin tasaisesti, että ei ole miesten töitä ja naisten töitä. Esimerkiksi tuolla tehtaalla jo onkin niin, että siellä on yhtä hyvin miehet kun naisetkin. Ne on tietysti ne työt, jotka vaatii raaempaa voimaa näitten tämmösten huoltomiehen ja muitten. Ehkä semmisiin sitten otetaan miehiä ja ihan hyväkin.*  
(Nainen, 48 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Haastateltava ajattelee, ettei pitäisi olla miesten ja naisten töitä erikseen, mutta seuraavassa lauseessa hän kumoaa ajatuksen ja pitää täysin luonnollisena, että tietynlaiset työt ovat miesten töitä. Työnjaon fyysisyyteen liittyvät perusteet tuntuvat useimpien haastateltavien mielestä hyväksyttäviltä asian luonnollisuuden vuoksi. Suurin osa naisvaltaisen työpaikan haastateltavista ei kyseenalaista fyysisyyteen perustuvaa segregatiota. Naisten ja miesten fyysistä erilaisuutta pidetään niin luonnollisena asiana, ettei sitä osata pitää minään epätasa-arvon aiheuttajana.

Haastateltu luottamusmies ja muutama muukin haastateltava naisvaltaisella alalla osoittavat näkemyksillään työnjaon fyysisiin perusteisiin liittyvää sukupuolisensitiivisyyttä. Nämä haastateltavat tunnistavat sukupuolten erilaisuuden, mutta eivät suhtaudu sukupuolen mukaan segregoituneeseen työnjakoon vain luonnon määräämänä asiana. Siihen voidaan vaikuttaa. (Horelli & Saari 2002, 54; Heiskanen & Rantalaiho 1997, 196) Haastateltavien mukaan sukupuoleen liittyviä painottumia työelämässä – esimerkiksi fyysistä voimaa vaativat työt kuuluvat luonnollisesti vain miehille – on pystyttävä purkamaan. Tällainen sukupuolisensitiivinen asenne on erittäin tärkeä edellytys yleisesti tasa-arvotyön onnistumiselle työpaikoilla sekä nimenomaan segregoitumisen purkautumiselle.

*Edelleenkin töiden raskauteen tai tämmöiseen liittyviä, jossa käytetään oikeastaan kevyin perustein sitä, että nainen ei voisi tehdä sitä työtä. Yleensä ne on jotain koneenhoitotehtäviä, joissa se raskas työvaihe on hyvin hetkittäinen esim. se on jonkun nosto tai koneen asennukseen liittyvä joku tämmöinen kuvio. Täytyy kaivaa ensin se todellisuus, että onko siinä minkään näköistä todellisuuspohjaa. Ja tietysti se pitää olla lähtökohta, että niistä töistä tehdään sellaisia, että kumpikin sukupuoli niitä pystyy tekemään. Et sellaisen asetelman hyväksyminen on aika vaarallinen tietyn lailla. Et jollekin asialle ei voi tehdä mitään. Kyllä ne on enemmän sitten tahtokysymyksiä.*  
(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies naisvaltaisella alalla)

*Täällä olisi kyllä paljon sellaisia töitä, että jos pystyttäisiin niitä olosuhteita parantamaan, niin niitä pystys tekemään ihan yhtä hyvin nainenkin ja se vaikuttaisi siihen palkkaan.*

(Nainen, 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

*Sitten varastopuolella on vielä se tekijä, että siinä vaiheessa kun [työntekijät] on aikoinaan sinne otettu, niin ne oli fyysisesti niin raskaita, että niitä ei olisi nainen pystynyt tekemään. Esim. ei trukkeja ollut silloin alkuaikoina. Kyllä ne oli automaattisesti miehiä. Ei silloin naisia niihin otettu. Ei ollut apuvälineitä. Tänä päivänä on helppo sanoa että on apuvälineitä saatavissa.*

(Mies, 58 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Toimihenkilöasemassa olevan naishaastateltavan mukaan naisten määrä on lisääntynyt joissakin aikaisemmin täysin miesvaltaisissa tuotannon töissä. Sukupuolen mukainen työnjako purkautuu pikkuhiljaa. Naishaastateltavan mukaan purkautumista edelleen hidastaa työnantajapuolella vallitseva asenne siitä, että miehen voi palkata ”nosturiksi” raskaisiin töihin.

*[Yksi tuotannon miesvaltainen työ] on hyvä esimerkki siitä, että ennen siinä oli ilman muuta mies. Siinä on nyt muutama nainen päässy ujuttautumaan joukkoon. Se on ihan edistystä. Että kyllä se pikkuhiljaa menee. Ja kyllähän aika äkkiä sitten tulee tämmösiä tilanteita, että jos jossain linjalla on raskas työvaihe, mä on työnantajan kanssa joskus joutunut vääntään. Äkkiä työnantajaltakin tulee ehdotus, että otetaan siihen porukkaan yks mies, kun siinä on se raskas työvaihe. Muutenhan se on ihan hyvä, että on miehiä ja naisia sekasin siis työryhmässä, mutta eihän sitä voi niin aatella, että se mies on se nosturi siinä. Että täytyshän se lähtee jotain muuta kautta. Että siihen täytys jotain nosturia suunnitella eikä sitä miestä.*

(Nainen 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Naisvaltaisella työpaikalla kymmenestä haastateltavasta seitsemän mielestä osa töistä jakautuu sukupuolen mukaan lähinnä työn fyysisen rasittavuuden, työn teknisyys tai perinteiden perusteella. Tämä aiheuttaa epätasa-arvoa niin rekrytointiin kuin palkkaukseenkin ja myös eri sukupuolten mahdollisuuksiin tehdä tiettyjä töitä. Vielä muutamia vuosikymmeniä sitten työnjako fyysisten perusteiden mukaan oli ymmärrettävämpää, koska tekniikka ja automatisointi eivät olleet nykypäivän tasolla. Kuten muutamien naisvaltaisen työpaikan haastateltavien vastauksissa tulee esiin, töiden raskauteen viittaaminen on nykyisin paljolti vain vanhoihin perinteisiin ja työtapoihin tuodittautumista. Esimerkiksi seuraavan naistoimihenkilön mukaan naisten ja miesten töiden pitäisi heidän työpaikallaan nykytekniikan ansiosta olla jo täysin historiaa.

*Ei voi sanoa, että on miesten töitä ja naisten töitä tänä päivänä enää, mun mielestäni. Kaikki koneet ja laitteet on niin teknisiä ja automatisoituja. Niitä pystyy tekemään kumpi vaan. Jos perinne on ollut, että käsityöammatit on naisten ammatteja [...] kaikki täällä on niin koneellista, että ei mikään estä, että mies voisi myös tehdä niitä töitä.*

(Nainen, 32 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Monet haastateltavat pitävät sukupuolen mukaista työnjakoa luonnollisena, ei niinkään eriarvoistavana tekijänä, joka pitäisi poistaa työpaikalta. Kuitenkin myös kolmen haastateltavan mukaan segregatio pitäisi murtaa työpaikalla: töistä pitäisi tehdä sellaisia, joita pystyy tekemään kumpi tahansa sukupuoli. Näiden haastateltavien mukaan kyse ei olisi nykytekniikan avulla suuristakaan muutoksista. Muutoksia tarvittaisiin enemmänkin esimiesten ja työntekijöiden asenteisiin. Naisvaltaisella työpaikalla segregatio muodostuu osittain rekrytointikäytännöistä, jotka eriyttävät ja syrjäyttävät sukupuolia eri työtehtäviin. Miehet eriytyvät tekemään fyysisesti raskaampia töitä ja naiset syrjäytyvät näiden tehtävien ulkopuolelle. Syrjiminen rekrytoinnissa on suoraa syrjintää. (Kolehmainen 1992, 14; 1999, 33–34)

Segregaation analyysi naisvaltaisella työpaikalla paljastaa mielenkiintoinen seikan. Kun sukupuolen mukaisesta töiden jakaantumisesta puhutaan, haastateltavat ottavat esiin vain miesvaltaisia töitä ja pohtivat naisten mahdollisuuksia osallistua niihin. Tämä ilmiö näkyy niin työpaikan naisten kuin miestenkin haastatteluissa. Segregaatiota pohditaan sen kautta, voisivatko naiset tehdä miesten töitä. Sen sijaan miesten mahdollisuuksia tai kykyjä tehdä naisvaltaisia töitä ei pohdita lainkaan, vaikka nimenomaan naisvaltaisuuden murtamista työpaikalla pitäisi miettiä. On hieman vaikea sanoa, onko kyse vain sattumasta vai voisiko ilmiöstä tulkita asenteen, että miesten tekemä työ on “oikeaa työtä”, jonka vaatimuksia arvioidaan ja joka on tavoittelemisen arvoista myös naisille. Liisa Rantalaiho (1994, 12) on todennut, että miesten ei ole kulttuurisesti soveliasta toimia naisten alueilla työmarkkinoilla, kun taas naiset voivat tavoitella vallitsevaa normia, eli miesten paikkoja ja asemia työelämässä. Naisten ja miesten kykyjen erilaisuutta pohdittiin tosin erikseen kysymyksissä, joissa haastateltavilta kysyttiin töiden vaatimista taidoista. Kuitenkin nimenomaan segregatiosta puhuttaessa miesten tekemä työ on kuin yleinen työn mittari.

## **5.2 Miesvaltainen työpaikka**

Tutkielman miesvaltaisen työpaikan sukupuolen segregatio eroaa selkeästi naisvaltaisen työpaikan segregatiosta. Miesvaltaisella työpaikalla on segregatio horisontaalista. Horisontaalista

segregaatiosta puhutaan, kun naiset ja miehet toimivat työmarkkinoilla eri sektoreilla, aloilla tai ammateissa. Miesvaltaisella työpaikalla on kyse ammattikohtaisesta segregatiosta. (Kolehmainen 1992, 12; Horelli & Saari 2002,64; Veikkola 2002, 55) Suurin osa työntekijöistä työskentelee ammatissa, jossa työkaverit ovat omaa sukupuolta edustavia. Miesvaltaisella työpaikalla tuotantopuolella organisaation ydintoiminnassa työskentelee enimmäkseen vain miehiä. On monia teknisen alan tehtäviä, joissa haastateltavat eivät tiedä koskaan olleen naisia. Laboratorion työntekijät ja siivoojat ovat taas naisia kuten myös suurin osa toimihenkilöistäkin. Naisvaltaisella alalla puolestaan tuotantopuolella työskentelee sekä miehiä ja naisia. Segregaatio on vertikaalista ja se näkyy lähinnä työtehtävien jakautumisessa. Osastot tai työyhteisöt sisältävät useimmiten kuitenkin molempia sukupuolia.

Miesvaltaisella alalla ammattien segregoituminen sukupuolen mukaan on naisvaltaista alaa selkeämmin tulosta siitä, että miesten ammatteihin hakeutuu rekrytointivaiheessakin lähinnä vain miehiä ja naisten ammatteihin naisia. Sitä, että tiettyihin ammatteihin hakeutuu opiskelemaan ja myöhemmin työskentelemään vain toista sukupuolta on yksi keskeisimmistä ja haastavimmista tasa-arvokysymyksistä. Taustalla on yksilöiden valintoja: tytöt hakeutuvat naisvaltaisille aloille ja pojat miesvaltaisille. Tämä näkyy edelleen työpaikoilla miesten ammatteina ja naisten ammatteina. Tällöin organisaatiota ei voi syyttää syrjivästä ja epätasa-arvoisesta rekrytoinnista. Segregaation taustalla ei kuitenkaan ole vain yksilöiden ammatinvalinnat, vaan tällaisen rakenteellisen segregoitumisen juuret ovat syvällä miesten ja naisten ammatteja koskevissa historiallisesti muotoutuneissa sosiaalisissa representaatioissa. (Daune-Richard 2000, 114-115) Segregaation syyt ulottuvat syvemmälle, työpaikan ulkopuolelle. Eikä segregaatian murtamiseen tällöin riitä yksittäisten työpaikkojen tasa-arvotoimet. Vastuu rakenteelliseen segregatioon vaikuttamiseen onkin enemmän makrotason toimijoilla kuten poliitikoilla, ammattiyhdistysliikkeellä ja erilaisilla järjestöillä. Tällainen rakenteellinen segregatio on tässä tutkielmassa selkeästi suurempi ongelma miesvaltaisella työpaikalla kuin naisvaltaisella.

Lisäksi miesvaltaisella työpaikalla, erityisesti miesvaltaisissa tuotantopuolen töissä, on naisvaltaista työpaikkaa enemmän töitä, johon vaaditaan ammattipätevyys. Työpaikalla tehdyn tasa-arvokartoituksen kyselyn mukaan miestyöntekijöistä kahdella kolmasosalla on ammattitutkinto. Naistryöntekijöiden koulutustausta vaihtelee miehiä enemmän. Heistä neljänneksellä ei ole ammatillista tutkintoa ollenkaan, neljänneksellä on oppisopimuskoulutus tai ammatti- tai

työllisyyskurssi ja neljänneksellä ammattitutkinto. (Rissanen 2003, 3) Niihin töihin, joihin ammattipätevyyttä ei välttämättä tarvita, kuten siivoojan työhön, työnhakijoissa ei ole kuin toista sukupuolta. Naisvaltaisessa organisaatiossa työt eivät puolestaan vaadi niin tiukasti alan koulutusta. Monissa tehtävissä on työntekijöitä, joiden koulutustausta on erilainen. Rekrytointi nais- ja miesvaltaisissa organisaatioissa eroaa siten, että naisvaltaisella työpaikalla työnhakijoissa on enemmän molempia sukupuolia. Tällöin myös työhön rekrytoijallakin on mahdollisuus valita työtehtäviin eri sukupuolia. Miesvaltaisessa organisaatiossa rekrytoijan tilanne on useimmiten se, että hakemuksia on vain toiselta sukupuolelta.

### **Perusteluja segregaatiossa**

Miesvaltaisissa työyhteisöissä työskentelevät mieshaastateltavat ovat yleisesti sitä mieltä, että nainen pystyisi tekemään heidän työtään, jos naisella vain on alan koulutus ja työkokemusta. Työn fyysisyys otetaan esiin muutamassa vastauksessa, mutta senkään ei katsottu estävän naisen mahdollisuuksia työskennellä tehtävässä.

*T: Mitä luulet, sopsisiko tää sun työsi yhtä hyvin miehille kun naisillekin [...]?*

*H: En tiää, mä en ole koskaan kuullut et kukaan nainen olis näissä töissä ollut, mutta en mää sitä ny mahdottomana pidä. Sanoisin, että kyllähän alan kokemus on mun mielestä hyvä olla, ettei puhu iha mottipäitä että.*

(Mies, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

*T: Mitä sä luulet minkälaiset mahdollisuudet naisilla on esimerkiksi päästä [...] vuorohommiin?*

*H: Sanoisin että nykyään se ei oo enää niin fyysistä, että kyllä mää uskon, että ei siihen mitään periaatteellista estettä oo.*

(Mies, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

*[...] et jos ei fysiikan takia [nainen kykene miesvaltaiseen työhön], mut jos tiimissä pelaa niin hyvin menee, vois auttaa [...], että kyllä se menis kun vaan haluais pistää menemään.*

(Mies, 51 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

*T: Sun työkaverit on pääasiassa miehiä, mutta sopsisiko toi homma ihan yhtä hyvin naisillekin, onks siinä semmosta eroo miksei naiset vois sitä tehdä?*

*H: [...] Ei siinä sillain oo fyysisesti raskasta. Mutta on tiettyjä tehtäviä, jotka ovat raskaampia töitä, joita tehdään huonommissa olosuhteissa, on melua ja kuumuutta, mutta en mää sitä sano etteikö pystyis tekeen, ei se poissuljettu mahdollisuus oo.*

(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)



Yhden mieshaastateltavan mukaan tuotantopuolen miesvaltaisissa töissä olisi naisille suorastaan hyvinkin soveltuvia töitä.

*Tietyt hommathan ois ihan ihannepaikkoja naisille, ihan menis naiselle ku vaan prosessin selvittää, vois olla hyviäkin, kun naiset on aika tarkkoja mielestäni, määrätty luonne, niin ihan sopiva.*

(Mies, 51 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Mieshaastateltavat tuntuvat vastauksissaan hyväksyvän naisten tulon miesvaltaiseen työhön. Vastauksissa ei tule esiin oman ammattitaidon tai työn suojelemista ja poissulkemista naisilta. Yhdenkään mieshaastateltavan vastauksessa ei miesvaltaisella työpaikalla korosteta naisten eiteknisyyttä, kun taas naisvaltaisella työpaikalla useampi haastateltava perustelee sukupuolen mukaista työnjakoa naisten heikommilla teknisillä taidoilla.

Naisvaltaisissa ammateissa naiset sanovat töiden soveltuvan molemmille sukupuolille, mutta epäilevät miesten kiinnostusta tehdä heidän töitään kuitenkin alhaisen palkan takia. Tämä näkyy niin siivoojien kuin laboranttienkin vastauksissa.

*T: Mitä sä muuten aattelet itse, että tää siivoushomma, niin voisiko miehetkin tehdä tätä?*

*H: Miks ei vois tehdä, mut tekiskö ne samalla palkalla.*

(Nainen, 48 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Naislaborantti kertoo, että hänen opiskelukavereinaan oli myös miehiä, mutta harvat ovat jääneet työskentelemään alalle alhaisen palkan takia.

*Meillä oli kyllä aika paljo poikiakin siellä [opiskelemissa laborantiksi], mutta kyllä täytyy sanoo, et ne miehet on joko lukenut eteenpäin tai sitten ne on mennyt muihin hommiin, koska laborantin työ on aika pienipalkkanen ...se on naisvaltanen sillä selvä.*

(Nainen, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Toimistotyössä työskentelevän naishaastateltavan mukaan hänen työnsä sopisi myös miehille. Miesten vähäinen määrä toimistotöissä selittyy haastateltavan mukaan ennen kaikkea miesten luonteella. Miehet eivät ole niin kilttejä, että viitsisivät passata toisia.

*Ne [miehet] äkkiä sanoo, että tee itte.*

(Nainen, 38 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

Sukupuolten töiden erilaisuus vaikuttaa miesvaltaisella alalla myös sukupuolten erilaisiin mahdollisuuksiin edetä uralla.

*Kyllä naisilla on aika huonot [uralla etenemismahdollisuudet] on ... että palkkatasoa kattoo... no on täällä tietysti se osaaminen naisten koulutus kun täällähän on yleensä toimistosihteerä ja, että kun ei ole teknillistä koulutusta [...]  
Niin että se on tässä koulutuksesta kiinni.*

(Mies, 53 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

### **Asenteet segregatiota ja sen purkamista kohtaan**

Suurin osa haastateltavista miesvaltaisella työpaikalla tuntuu hiljaisesti hyväksyvän sukupuolen mukaisen työnjaon. Asenteet työnjakoa kohtaan ovat neutraalit. Kukaan haastateltavista ei selkeästi vastusta sukupuolen mukaista työnjakoa eikä kukaan asiaa suuremmin puolustakaan. Asiaa ei ole liiemmin työpaikalla yleisesti pohdittu tai problematisoitu. Miesvaltaisella työpaikalla ei myöskään pohdita sukupuolen mukaisen työnjaon syitä niin paljon kuin naisvaltaisella työpaikalla. Oikeastaan vain miesvaltaisen organisaation luottamusmiehen vastauksessa sukupuolen mukaista työnjakoa pidetään ongelmana ja pohditaan myös siihen vaikuttavia syitä.

*Täähän on vanha, toista sataa vuotta vanha laitos ja vanhat kulttuurit niin kyllä niitä [vanhoja käytäntöjä] joku aina yrittää pitää yllä, että kyllä se kauan menee ennen kuin iso laiva kääntyy.*

(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)

*Kun meillä ei oikein ole samanlaisissa töissä miehiä ja naisia. Se on ongelma kato kun meillä on asiakaspalvelu ja myynti, ne on naisia, sitten siivoojat on naisia [...] , Sitten tietenkin on taas palkanlaskijoita ja näitä, jotka on noissa konttoritöissä, ei siellä taas oo miehiä, että meillä ei oikeen ole vertailukohdetta. Se on se on vähä niinku miesten ja naisten työt. Tää on niin perinteistä vielä.*

(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)

Miesvaltaisella työpaikan sukupuolen mukaisen työnjaon hiljainen hyväksyntä kertoo työpaikan sukupuolineutraalista kulttuurista. Seuraavan toimihenkilönäisen vastauksessa sukupuolineutraalius näkyy selkeästi myös siten, että haastateltava ei vastaa haastattelijan kysymykseen työnjaosta tai työnrasituksesta sukupuolen mukaan, vaan viittaa vastauksessaan vain ihmisten henkilökohtaisiin

ominaisuuksiin. Haastateltava ei halua nähdä työntekijöitä sukupuolina, vaan nimenomaan erilaisina yksilöinä, jolloin sukupuolen merkitystä on turha pohtia. Oman aseman työpaikalla katsotaan siten olevan kiinni omasta halusta ja persoonasta, mutta ei sukupuolesta. Työ liikuttaa yksilöä, ei sukupuolta. (Korvajärvi 1996, 90, 107; Jokinen 2005, 85)

*T: Onks sun mielestä siinä sun yksikössä esimerkiksi työnjako naisten ja miesten kesken tasapuolinen ja miten esimerkiksi työrasitus, onks ne [miesten ja naisten työt] samalla tavalla rasittavia töitä?*

*H: Se on oikeastaan niin henkilöominaisuuksista kiinni et vähän tuntuu että ... joku kiltti ihminen tekee ehkä liikaakin.*

(Nainen, 33 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

Sukupuolineutraali asennehan vaikuttaa ensi lukemiselta tasa-arvoiselta. Kaikki työntekijät ovat yksilöitä, heitä ei ajatella jompanakumpana sukupuolena, ei positiivisessa eikä negatiivisessakaan mielessä. Mutta niin kauan kuin työelämässä on sukupuolten välistä epätasa-arvoa, sukupuolineutraalilla kulttuurilla ei asiaan saada muutosta. (Huhta ym. 2005, 28–30; Horelli & Saari 2002, 62) Sukupuolineutraalit asenteet voivat selittää miesvaltaisen työpaikan segregaatoin hiljaisen hyväksymisen kuitenkin vain osittain. Suurin syy segregaatoin hyväksymiseen, on segregaatoin laatu. Rakenteellisen, horisontaaliseen segregaatoin ei työpaikkatason toiminta auta.

Miesvaltaisella työpaikalla työnjako on pitkälti sukupuolittunutta rakenteeltaan. Miesten ja naisten ammatteja ei niinkään pidä yllä sukupuolen mukaan syrjivät rekrytointiprosessit, vaan ammatit ovat sukupuolistuneita siten, ettei tiettyihin tehtäviin hakeudu vain kuin toista sukupuolta olevia työntekijöitä. Miesvaltaisella työpaikalla kaikki haastateltavat myöntävät, että heidän työnsä soveltuu periaatteessa molemmille sukupuolille. Mieshaastateltavien mukaan ei edes työn fyysisyys tai raskaat työolosuhteet miesvaltaisissa töissä estä naisten mahdollisuutta tehdä töitä. Naisvaltaisissa töissä toimivien naisten mukaan miehet eivät hakeudu naisvaltaisiin tehtäviin huonon palkan takia. Siitä huolimatta, että haastateltavat katsovat töidensä sopivan kummallekin sukupuolelle, töiden selvä jakautuminen sukupuolen mukaan hyväksytään työpaikalla. Työpaikan keinot ovat riittämättömät horisontaalisen segregaatoin purkamiseen.

## **6. NAISTEN JA MIESTEN OMINAISUUDET JA TAIDOT SEKÄ NIIDEN ARVOSTUS TASA-ARVON MITTARINA**

Naisvaltainen ja miesvaltainen työpaikka edustavat eri toimialoja. Työpaikkojen työntekijät toimivat siten aivan erilaisissa ammateissa ja tehtävissä. Tässä luvussa tarkastellaan sitä, löytyykö haastatteluista työpaikkojen eri toimialoista huolimatta sukupuolten taitoihin ja ominaisuuksiin liittyviä yhtäläisyyksiä. Sukupuoleen liitettyjen taitojen ja ominaisuuksien vertailulla, olivat ne sitten todellisia tai osittain stereotyyppisiä yleistyksiä, voidaan selvittää, mitä sukupuolen mukaisen työnjaon taustalla on. Yhdistävätkö eri toimialojen naisia ja miehiä sosiaaliset, sukupuolistuneet representaatiot erilaisista taidoista? (Daune-Richard 2000, 114–118) Tässä luvussa analysoidaan myös haastateltavien käsityksiä naisten ja miesten taitojen arvostuksesta työpaikalla. Arvostuksia analysoimalla selvitetään, onko naisten ja miesten töiden arvostuksessa eroja? Miten arvostusta perustellaan?

### **6.1 Naisvaltainen työpaikka**

Naisvaltaisella työpaikalla erityisesti tuotannossa työskentelevien koulutustausta on hyvin kirjava. Samoissa työtehtävissä on keskiasteen, ylemmän keskiasteen ja jopa korkeakoulututkinnon suorittaneita. Erityisesti lamavuosina taloon tuotannon tehtäviin tuli monia eri alojen osaajia, kun oman alan töitä ei löytynyt. Monet tuotannon työt pystyy opettelemaan melko nopeasti. Niihin ei vaadita tarkasti määriteltyä ammatillista koulutusta. (Lavikka & Uosukainen 2003, 12) Työtehtävät ovat kuitenkin segregoituneet pitkälti naisten ja miesten tehtäviin, kuten luvussa 5.1 osoitettiin. Näin on asian laita siitäkin huolimatta, että työpaikalla on sekä harjoitettu työnkiertoa että yritetty edistää työntekijöiden monitaitoisuutta.

### **Naisten ja miesten taidot ja ominaisuudet**

Vastaukset eri työtehtävien vaatimia taitoja koskeviin kysymyksiin vahvistavat käsitystäni sukupuolen mukaisesta työnjaosta naisvaltaisella työpaikalla. Haastateltavat erittelevät vastauksissaan pääasiassa tuotantopuolen töitä koskevia taitoja. Tähän vaikuttaa osaltaan se, että haastateltavista toimihenkilöistäkin suurin osa työskentelee tuotannon puolella. Haastateltavien vastauksissa miesten taitoihin ja ominaisuuksiin liitetään useimmiten teknisyyttä ja voimakkuus.

*Kun miehet jotenkin kumminkin sen osaa taas, ku sitä konetta täytyy purkaa, kasata ja säätää ja muuta niin, se on aina sillai ... oikeestaa luonnostaa, että miehet niitä tekee.*

(Mies, 28 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

Yleisimmin naisten taidoksi mainitaan näppäryys. Puolet haastateltavista on sitä mieltä, että naiset ovat miehiä nopeampia sorminäppäryyttä vaativissa tehtävissä. Tämän taidon mukaan naiset ovat sijoittuneet myös tuotantopuolella tehtäviinsä.

*Kyllä se sitä on, että naiset on näppäriä ja naisilla on vähän pitempi pinnakin, että ajatellaan että ei miehistä oo tiettyihin töihin.*

(Nainen, 50 vuotta toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

*Mä en sitten tiedä, että se ajatellaanko se, että naiset on tarkempia siinä pakkaamishommassa, koska harvemmin sinne miehiä meillä on ikinä tullut. Monesti on aina, et joku niin sanotusta vakiporukasta puuttuu ja sitten kuka millonkin tuurailee meitä niin, et harvemmin siellä ketään miestä on, et kyllä se aina on joku nainen. Ajatellaanko sitä, että se naine on näppärämpi et se kuitenkin on semmosta aika ripeetä hommaa.*

(Nainen, 32 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

*Naiset on ehkä kumminkin luontaisesti pikkusen yleisesti näppärämpiä nopeita ja semmosia sähköitä, kun miehet on sellaisia rauhallisia tekee ja, vaikei ne välttämättä nyt niin kauheen hitaita oo, niin miehillä se tyyli tehdä sitä työtä on ehkä semmonen hitaamman näkönen.*

(Mies, 28 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

Naisille tyypilliseksi ominaisuudeksi mainitaan myös huolellisuus, kun miehiä luonnehditaan suurpiirteisemmiksi.

*Mä en tiää, onks se yleinen toimintasääntö, mutta monesti puhutaan, että naiset on huolellisempia, ne pesee paikat ja koneet paremmin. Tää on tietty naisten näkökanta nimenomaan, että tietenkin ne miehet on jossain aina tupakalla ja.*

(Nainen, 32 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

*Se vaan että naiset ehkä, musta tuntuu että tekee hiukan tarkempaa kun miehet. Huolehtii enemmän. Miehet on vähän suurpiirteisempiä.*

(Nainen, 48 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Esimieshaastateltava kuvailee myös miesesimiehiä suurpiirteisemmiksi kuin naisia. Haastateltavan mukaan kummallakin sukupuolella on johtajana vahvuutensa eikä hänen mielestään sukupuoli ole johtajan merkittävä ominaisuus.

*Ehkä miehet on suurpiirteisempiä. Siinä mielessä vois sanoa että sopis paremmin [esimiehiksi]. Mutta sitten taas useimmat naiset on taas asiantuntijoina parempia kun miehet koskaan malttaa perehtyä asiaan niin se taas on heidän vahvuutensa. Että emmä ei se sillain siihenkään sukupuolesta ole kiinni.*  
(Mies, 53 vuotta, toimihenkilö, esimies naisvaltaisella alalla)

Naisiin ja miehiin liitetyt erilaiset ominaisuudet tulevat esiin myös haastateltavien puhuessa nais- ja miesvaltaisista työyhteisöistä.

*Naisvaltaisessa työyhteisössä tulee jupinoita ja mun mielestä tavallaan ihan typerää välillä. Et esimerkiksi ”mä en ymmärrä, että miks toi tekee noi ja tää tekee näi”. Miesten puolelta ei yleensä tuu semmosta, että ne työkaverit on kavereita erilailla enemmän.*  
(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies naisvaltaisella alalla)

Naistyöntekijöihin edellinen haastateltava liittää turhan valittamisen. Miesvaltaisissa työryhmissä otetaan rennommin. Kuitenkin mielekkäimmäksi työyhteisöksi koetaan sellainen työyhteisö, jossa on sekä naisia että miehiä.

*Musta tuntuu, että jos ryhmässä on molempia [sukupuolia] niin jotenkin se ilmapiiri on parempi. Kauheen äkkiä tuntuu, että kun on naisryhmiä, niin niissä on äkkiä semmosta pikkusta kränää. Ja jotenkin semmonen olo, että se mies jotenkin virkistää sitten siellä joukossa.*  
(Nainen, 51 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

*Tietyillä osastoilla oon tiedostanu sen, että siinä tasapainon vuoksi on parempi että siinä on molempia. Kun se että siinä olis pelkkiä naisia. Ja sitten nää porukat on itse halunnutkin, että kun joku lähtee talosta pois tai muuta, niin tullaan heti sanomaan että nyt tarvittas esim. jos siinä on naisvoittonen porukka, niin nyt olis kiva saada porukkaan mies.*  
(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Kysyttäessä työpaikan esimies–alaissuhteista ja sitä, eroaako nais- ja miesalaisten käsittely jotenkin toisistaan, naisiin ja miehiin liitettäviä erilaisia ominaisuuksia tulee esiin.

*Se [nais- tai miesalaisten käsittely] on aika paljon henkilöstä kiinni. Tietenkin että mitä mäkin on nyt tässä tehtävässä, työnjohtotehtävässä ollut, niin [...] sen kyllä huomaa sitten kun juttelee ihmisten kanssa, että millä tyylillä ja tavalla niin asian esittää. Kyllähän miehet yleensä on ronskimpia, että niille pitää niin joskus sanoa vähän voimakkaammin. Tietysti on kyllä joitain naisiakin, mutta jotkut on taas herkempiä. Että ei voi sitten ihan niin voimakkaasti sanoa. Mutta kyllä miehet on yleensä silleen että niille pitää, niille pitää pikkusen ronskimmin sanoa, jos ei se asia meinaa mennä jakeluun.*

(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Vaikka työnjohtotehtävissä oleva mieshaastateltava sanookin alaisten käsittelyn olevan yksilöstä kiinni, hänen vastauksessaan tulee myös esille naisiin ja miehiin liittyviä eroja. Miehet ovat ronskimpia ja heitä on käskettävä voimakkaammin kuin naisia. Naisiin haastateltava liittää adjektiivin herkkä.

### **Naisten ja miesten työtehtävien arvostus**

Haastatteluissa oli hieman vaihtelua sen mukaan, kysyikö haastattelija haastateltavan mielipidettä yleisesti naisten ja miesten työtehtävien arvostuksesta työpaikalla, tai kysyikö hän haastateltavien kokemusta oman työnsä arvostuksesta, tai kysyikö hän molempia. Kun kysyttiin naisten ja miesten työtehtävien arvostuksesta, vastauksissa oli vaihtelua. Haastateltavista puolet on sitä mieltä, että naisten ja miesten työtehtävien arvostuksessa ei ole mitään eroja. Kolmasosa haastateltavista alkoi puhua naisten ja miesten palkoista, kun heiltä kysyttiin töiden arvostuksesta. Haastateltavat kokevat työhön kohdistuvan arvostuksen palkka-asiana. Jos peruspalkka ja lisät ovat naisille ja miehille samat, miesten ja naisten työtä myös arvostetaan samalla tavalla.

*T: No otko ite huomannut että onko mitään eroa siinä että miten naisten ja miesten työtä arvostetaan?*

*H: Oikeestaan on itellä niin vähän kokemuksia siitä kun ei sillä tavalla... Mutta kyllä mulla semmonen käsitys kaiken kaikkiaan on, että jos nyt aattelee näitä palkkauksia, ni kyllä ne varmaan on aika tasa-arvosia. Että samat asiat samoissa töissä ni ne on vakiot niin yhtä hyvin miehillä kun naisilla. Että en mä usko että niissä hirveen paljon eroja on.*

(Nainen, 48 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

*T: Miten sä näät työn arvostuksen? Että näetkö, että kaikkien työtä arvostetaan samalla lailla?*

*H: Sitä on vaikea sanoa. Vaikea sanoa siinä mielessä, että ainakin työnantaja arvostaa kaikkea työtä yhtä paljon. Ja se tulee esille muun muassa palkkauksessa. [...] Se palkka siinä ehkä jonkin verran määrittelee mikä on hyvä työ. Mutta loppujen lopuksi palkkaerot on niin pienet joitain määrättyjä osastoja lukuun ottamatta, että ei sen perusteella oikeen niitä hommia voi tehdä.  
(Mies 58 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella työpaikalla.)*

Yksi syy siihen, miksi monet naisvaltaisen työpaikan haastateltavat kokevat työn arvostuksen vain palkkakysymyksenä, voi olla se, työpaikalla ei ole totuttu saamaan muunlaista palautetta.

*Meillähän on aina kauheesti ollut tuosta arvostuksesta ja palautteesta [puhetta], että sitä ei tuu tarpeeks. Meillä on nyt se ilmapiirikyselykin, niin kyllä aina palkitsemisesta ja näistä tulee ne kaikista huonoimmat pisteet.  
(Nainen, 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)*

Palkka ei ole ainoa tapa arvostaa työntekijöitä. Arvostusta voi osoittaa antamalla palautetta ja tunnustusta työnteosta. Näistä muista palautteenannon keinoista työpaikan haastateltavat puhuvat kuitenkin erittäin vähän. Erään naistoimihenkilön haastattelussa tuleekin esiin, että työpaikalla ei ole anneta palautetta kovinkaan aktiivisesti. Haastattelusta selviää, ettei työntekijöiden kanssa käydä säännöllisiä kehityskeskusteluita, joissa esimiehet voisivat antaa palautetta. Keskusteluita on järjestetty tarpeen mukaan. Käytännössä keskusteluita ei ole järjestetty edes joka vuosi. Toimihenkilöistäkin vain yksi naishaastateltavista mainitsee muusta palautteesta kuin palkasta.

*T: Miten sun työtä arvostetaan?*

*H: No kyllä mä luulisin että sitä kuitenkin arvostetaan, vaikka se joskus tuntuukin siltä että. Mutta semmonen usko kuitenkin on, että kyllä sitä arvostetaan. [...] Ainakin näistä yhteydenotoista mitä on tonne päälliköihin päin.  
(Nainen, 48 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)*

Vähäisestä palkitsemisen ja palautteenannon kulttuurista huolimatta yhden naishaastateltavan mukaan osoitus arvostuksen osoittamisesta on työnjohtajien luotto naistyöntekijöihin.



*No jos mä nyt aattelen, että kuinka työnjohtajat, jos niillä on joku asia johonkin työryhmään vietäväks, niin kyllä ne äkkiä vie sen [...] jollekin niistä naisista. Että ne [työnjohtajat] tietää sen, että se nainen hoitaa, vie sen eteenpäin. Että voi olla että tää on sitä arvostusta. Ne tärkeet jutut on, että luotetaan. Mutta ei se [arvostus] koskaan semmosen selkeen kiitoksen muodossa tule.*  
(Nainen, 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Työntekijäasemassa olevan naishaastateltavan mukaan työnarvostus on yksilökohtaista eikä niinkään sukupuolikohtaista. Arvostus vaihtelee sen mukaan, miten itse työnsä hoitaa.

*Se on taas eri asia että kuka tekee miten tekee. Että kyllä siellä työnjohto ja työkaverit tietää kenen tyyli on mikäkin.*  
(Nainen, 47 vuotta, työntekijäasemassa naisvaltaisella alalla)

Muutaman haastateltavan mukaan naisten ja miesten töiden arvostus on erilaista. Luottamusmies perustelee arvostuseroa naisten ja miesten palkkaerolla. Hänen mukaansa esimerkiksi parhaiten palkatussa tuotannon työssä on vain miehiä. Luottamusmiehen mielestä miesvaltaisten töiden parempi palkka on yhteydessä miesten taitojen ja ominaisuuksien korkeampaan arvostukseen.

*Nämä palkkausjärjestelmät, jotka on työehtosopimuksessa ja jotka on meille perinteisesti hyvin tuttuja työnantaja- ja työntekijäpuolelle, niin ne lähtee siitä fyysisestä työsuoritteesta. Niinkun hyvin paljon.*  
(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies naisvaltaisella alalla)

*Tässä vanhassa järjestelmässä tai mikä nykyisinkin on käytössä, on just se että kyllä monessa paikassa se fyysisen voiman käyttö on ollut arvostetumpaa kun sitten tämmöinen sormin osaaminen. Sitten on erikseen tämmöinen tekninen osaaminen niin se on ollut arvostetumpaa kun esim. sosiaalinen osaaminen.*  
(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies naisvaltaisella alalla)

Luottamusmies perustelee eri sukupuolten töiden erilaista arvostusta palkkaeroilla. Tämä on ristiriidassa neljän muun haastateltavan vastauksien kanssa. Niissä naisten ja miesten töiden samanlaista arvostusta perustellaan nimenomaan samoilla palkoilla. Nämä haastateltavat tosin vastaavat mitä luultavimmin vain oman osastonsa kokemuksen perusteella. He eivät välttämättä tunne palkkaeroja muilla osastoilla, eivätkä myöskään sitä, miten eri työtehtäviä arvostetaan.

Toimihenkilöasemassa olevan naishaastateltavan mukaan työpaikan eri tehtäviä ja myös osastoja arvostetaan eri tavoin. Haastateltava sanoo, että rekrytoinnissa tiettyjä osastoja pidetään

arvokkaimpina kuin toisia. Niiden työntekijävalintoja pidetään tärkeämpänä kuin muiden osastojen. Asiaan pitäisi puuttua nimenomaan tasa-arvosuunnitelmassa. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös siihen, että eri osastot olisivat tasa-arvoisia niin, että jokainen työtehtävä talossa olisi yhtä arvokas.

*Että sillain sitaateissa sanottuna, niin ei täällä voi että joku tietty osasto on suojatyöpaikka että sinne voi laittaa jonkun ikäänkuin yksinkertaisemman ihmisen. Semmosesta ajattelutavasta mä en tykkää.*  
(Nainen, 32 vuotta, toimihenkilöasemassa naisvaltaisella alalla)

## **Taidot ja arvostus**

Naisvaltaisella työpaikalla naisten taidoissa korostetaan käsityömaista näppäryyttä sekä huolellisuutta ja nopeutta. Miesten osaamisessa vahvuuksiksi mainitaan fyysinen voima ja hyvät tekniset taidot. Koska koulutuksella on työpaikan tuotannon tehtävissä vähäinen merkitys, työnjako perustuu edelleen pitkälti naisten ja miesten erilaisiin taitoihin. Nuo taidot eivät ole välttämättä koulutuksen kautta hankittuja taitoja, vaan osaamista, jonka katsotaan olevan eri sukupuolille ominaista. (Daune-Richard 2000, 114–118)

Puolet naisvaltaisen työpaikan haastateltavista on sitä mieltä, että naisten ja miesten töitä arvostetaan samalla tavalla. Muutama haastateltava on kuitenkin eri mieltä. Yhden haastateltavan mukaan työpaikalla ei arvosteta eri tavoin ainoastaan eri töitä vaan myös eri osastoja. Luottamusmies puolestaan perustelee naisten ja miesten töiden arvostuseroja nimenomaan palkkaeroilla. Hänen mukaansa miesvaltainen tekninen ja fyysinen osaaminen ovat naisvaltaista sosiaalista ja käsityöosaamista arvostetumpaa. Tämä näkyy miesten parempana palkkana. Luottamusmiehen vastauksen kanssa ristiriidassa on neljän haastatellun näkemykset töiden arvostuksesta. He perustelevat naisten ja miesten töiden samanlaista arvostusta nimenomaan sukupuolten samanlaisilla palkoilla. Ristiriita vastauksissa voi johtua siitä, että haastateltavat puhuvat vain oman osastonsa kokemuksen perusteella. Työpaikalla on kuitenkin monia osastoja, joissa palkat muodostuvat monin eri tavoin. Luottamusmiehellä saattaa olla muita työntekijöitä kokonaisvaltaisempi käsitys naisten ja miesten tekemistä töistä ja niiden palkkauksista eri osastoilla. Siten voi myös ajatella, että luottamusmiehen väite siitä, ettei kaikkia naisten ja miesten töitä arvosteta palkallisesti samalla tavalla, pitää paikkansa.

Mielenkiintoisin havainnoista on se, että kolmasosa haastateltavista yhdistää samapalkkaisuuden kysymykseen töiden arvostuksesta. Haastatteluissa tulee esiin, että työpaikalla ei anneta aktiivisesti palautetta työntekijöille. Asia on tullut esille myös työpaikan työilmapiiriselvityksessä. Kehityskeskusteluitakin käydään vain toimihenkilöiden kanssa. Kehittymätön palautteenantokulttuuri voi osaltaan selittää, miksi työntekijät näkevät palkan ainoana työn arvostuksen mittarina. Kannustusta, kiitosta ja palautetta ei ole työpaikalla totuttu saamaan. Haastattelujen perusteella vaikuttaisi siltä, että naisvaltaisella työpaikalla kannattaisi yrittää monipuolistaa eri sukupuolten työtehtäviä ja välttää yhden sukupuolen työyhteisöjä. Haastateltavien mukaan sekatyöyhteisöt ovat tasapainoisempia ja niissä on myös parempi ilmapiiri. Tuloksen voi tulkita myös positiiviseksi suhtautumiseksi sukupuoleen perustuvaan mukaista työnjaon purkamiseen. Toisaalta segregatio kuitenkin myös hyväksytään työpaikalla. Monien haastateltavien mielestä esimerkiksi työnjaon fyysiset perusteet ovat luonnollisia (ks. luku 5.1).

## **6.2 Miesvaltainen työpaikka**

Miesvaltaisella työpaikalla annetut vastaukset naisten ja miesten töiden vaatimista taidoista ja niiden arvostuksesta eroavat naisvaltaisen työpaikan vastauksista. Sukupuolet työskentelevät miesvaltaisella työpaikalla niin toisistaan erillään - eri töissä ja ammateissa - että toisen sukupuolen töistä ei yksinkertaisesti tiedetä kovin paljoa. Näin myös töiden edellyttämien taitojen ja niiden arvostuksen arviointi on hankalampaa. Haastateltavat arvioivatkin useimmiten oman työn vaatimia taitoja ja arvostusta, mutta pohtivat vähemmän naisten ja miesten töiden yleisiä arvostuseroja.

### **Naisten ja miesten taidot ja ominaisuudet**

Nais- ja miesvaltaisella työpaikalla tehdyistä haastatteluista löytyy yhtäläisyyksiä. Naisten ja miesten töissä korostuvat samantyyppiset taitovaatimukset. Myös miesvaltaisella työpaikalla työntekijäasemassa olevien naisten keskeisiksi taidoiksi mainitaan näppäryys, huolellisuus ja ahkeruus.

*Tietynlaista sorminäppäryyttä totta kai vaatii. Sanotaan että täällä on ollut hyvinkin näppäriä poikiakin meillä, etten ollenkaan epäile, etteikö siinä pärjää että.*

(Nainen, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

*Huolellisuus on totta kai yks asia. [...] Kyllä siinä tietysti jonkinnäköistä oman työn analysointiakin vaaditaan [...] Semmosta kriittistä asennetta tarvitaan kyllä ja totta kai vastuuntuntoa mun mielestä, sitä tarvitaan joka työssä että.*

(Nainen, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

*Työntekijöinä mun mielestä naiset on kyllä ahkeria että tunnollisempia kun miehet ja johtaminen on kyllä erilaista sitten.*

(Mies, 53 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Miesvaltaisella työpaikalla suurimmassa osassa työtehtävistä vaaditaan ammattipätevyys. Kysyttäessä työssä vaadittavista taidoista kaikki mieshaastateltavat mainitsevatkin alan koulutuksen ja kokemuksen. Miesten osaamisen ydin on tekniikka. Muutama mieshaastateltava mainitsee myös, että jotkin työvaiheet vaativat fyysistä voimaa ja että väliin on työskenneltävä raskaissa olosuhteissa. Tietotekniikan käyttö on lisääntynyt näissä miesvaltaisissa tuotannon tehtävissä.

*Sitten on tietenkin tullut tää atk voimakkaasti mukaan tähän, että ennenhän ne oli manuaalisia nää kaikki, mutta nykyäänhän ne on peeceellä kaikki.*

(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)

Lähinnä toimihenkilöasemassa olevat nais- ja mieshaastateltavien vastauksissa painottuivat vuorovaikutukseen, keskustelemiseen ja ihmissuhteisiin liittyvät taidot ja ominaisuudet.

*No kyllä se vaatii ... no ainaki neuvottelutaitoja keskustelutaitoja tai yleensä vuorovaikutustaitoa*

(Nainen, 33 vuotta, toimihenkilöasemassa miesvaltaisella alalla)

*Lähinnä inhimillisiä ihmissuhdetaitoja vaatis, että ja tietysti delegointitaitoo kans.*

(Mies, 52 vuotta toimihenkilöasemassa väljohdossa miesvaltaisella alalla)

*Eri ihmisten kans tekemisissä joutuu olemaan koko ajan ja saada se homma toimimaan et ... täytyy siinä olla kumminkin vähän semmosta psykologiaa, että pärjää niitten kanssa.*

(Mies, 53 vuotta, työntekijäasemassa väljohdossa miesvaltaisella alalla)

*Pitäs olla ulospäinsuuntautunut ja positiivisesti nähdä kanssaihmiset ja mää koen että semmonen laajakatseisuus, kokonaisuuksien hallinta on tärkeätä, että sen oleellisen löytäminen.*

(Mies, 46 vuotta, toimihenkilöasemassa miesvaltaisella alalla)

Haastatteluissa tuli esiin myös nais- ja miesjohtajiin liittyvä ero. Naisjohtajien katsotaan keskustelevan miehiä enemmän. Heillä on myös enemmän epävirallisia keskusteluverkostoja kuin miehillä.

### **Naisten ja miesten työtehtävien arvostus**

Yksikään mieshaastateltavista ei koe, että hänen työtään ei arvostettaisi. Haastatellut naistoimihenkilöt uskovat myös töidensä arvostukseen.

*Uskoisin että kyllä ainaki ylhäältä päin arvostetaan ... kyllä varmaa alhaaltakin.*  
(Nainen, 33 vuotta, toimihenkilöasemassa miesvaltaisella alalla)

Molemmat haastatellut naistyöntekijät kokivat puolestaan epävarmuutta työnsä arvostuksesta. Molemmat arvostavat itse töitensä. He korostavat, että heidän tehtävillään on tärkeä merkitys työpaikalla.

*Me itse arvostetaan sitä [omaa työtä] totta kai. Me tiedetään, että että tää laitos ei kauan toimi jos me ei katsota, että tämä meidän puoli on kunnossa. En usko, että sitä muut hirveesti arvostaa, et se on joku välttämätön paha, että tuntuu olevan et se puoli mikä tuottaa niin sanotusti, niin se on arvossaan.*  
(Nainen, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Siivoojana työskentelevän naishaastateltava ei suoranaisesti väitä, että hänen työtään ei arvostettaisi. Sitaatti kuitenkin osoittaa, ettei siivooja koe työtään kovin arvostetuksi.

*H: No itte mä arvostan kyllä aika paljon mun mielestä se on aika tärkeitä työtä.*  
*T: Tuntuuks susta että muut ei niinkään arvosta?*  
*H: Nii emmää tiiä sitten oikeen.*  
(Nainen, 48 vuotta, työntekijäasemassa miesvaltaisella alalla)

Miesvaltaisen työpaikan naisten ja miesten töiden arvostuksen vertailu on hyvin vaikeaa, koska työtehtävät ovat niin erilaisia. Miehet ja naiset edustavat täysin erilaisia aloja ja ammatteja. Siksi myös aineiston anti naisten ja miesten taitojen arvostuseroista on melko vähäistä.

*Tää on niin perinteistä vielä. [...] Ei oo vertailuu. Sanotaan että olisi 20 miestä ja 20 naista, jotka olisi samanlaisissa töissä, ei oo semmosta vertailukohtaa.*  
(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)

Muutamassa miesvaltaisen työpaikan haastattelussa tulee kuitenkin esiin, että naisten ja miesten töiden arvostuksessa on eroja. Työpaikan tuottavaa ydintoimintaa, jolla työskentelee lähinnä miehiä, arvostetaan enemmän. Suuri osa naisista työskentelee tukitoimintaa edustavissa vähemmän arvostetuissa ammateissa ja töissä. Luottamusmiehen kommentissa arvostusero tulee hyvin selkeästi esiin.

*Koska siivoushan on vaan tukitoimintaa et sehän ei oo niin tärkeitä. Onhan tässä se lähtökohta taikka ero, että miehet roskaa ja naiset siivoo niitä jälkiä... että kyllähän naiset tietenkin, no em mä tiä, kuinka ne sen kokee sitten perhe-elämässä. Siellähän ne siivoo kans äijien jälkiä.*  
(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)

Palkkaa pidetään muutamien haastateltavien mukaan työnarvostuksen mittarina miesvaltaisellakin työpaikalla.

*Kun asioita kumminkin arvostetaan työelämässä aika pitkälti sillä palkan maksulla ja sen määrällä. Jos toinen saa enemmän, niin sitä arvostetaan enemmän. Se on se mittari.*  
(Mies, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Työpaikan työntekijät saavat naisvaltaista työpaikkaa paremmin myös muunlaista kuin rahallista arvostusta. Miesvaltaisella työpaikalla kehityskeskusteluja käydään myös työntekijöiden kanssa. Naisvaltaisella työpaikalla niitä käytiin vain toimihenkilöiden kanssa. Näin myös työntekijöillä on mahdollisuus saada työstään palautetta.

## **Eroja ja yhtäläisyyksiä**

Tutkituilta työpaikoilta löytyy naisten ja miesten taitoihin ja ominaisuuksiin liittyviä yhtäläisyyksiä. Aineisto kuvaa pääasiassa työntekijöitä. Molempien työpaikkojen haastatteluissa naisten taidoiksi mainitaan kädentaitoihin liittyvä näppäryys ja huolellisuus. Miesten taidoissa korostuvat molemmilla työpaikoilla teknisyys ja fyysinen voima. Samansuuntaisia tuloksia on saatu monissa muissakin naisten ja miesten taitoja selvittävissä työelämän tutkimuksissa. (esim. Acker 1990, 127,

247; Kinnunen 2001) Naisvaltaisella työpaikalla tuotannon työtehtävät jakautuvat yleisesti sukupuoleen liitettyjen taitojen mukaan. Naisten ja miesten työtehtävissä ei ole koulutusvaatimuksia. Miesvaltaisella työpaikalla työnjakoon, erityisesti tuotannon miesvaltaisissa töissä, vaikuttaa myös koulutus. Haastatteluiden perusteella tutkielman kahden eri toimialan naisiin ja miehiin yhdistetään samankaltaisia sukupuoleen liitettyjä taitoja. Daune-Richardin mukaan tämä jaottelu naisten ja miesten taitoihin perustuu erilaisten taitojen historialliseen, sosiaaliseen määrittymiseen ja se johtaa segregaatioon. Sukupuolet omaksuvat sosialisatioprosessin myötä kulttuurisesti ja sosiaalisesti määrittävät käsitykset naisten ja miesten taidoista. Sosiaaliset representaatiot naisten ja miesten taidoista ja työtehtävistä ovat ihmisten mielissä, eivätkä ne muutu nopeasti. (Daune-Richard 2000, 114–118)

Naisten ja miesten työtehtävien arvostuseroja pohditaan naisvaltaisen työpaikan haastatteluissa monipuolisemmin kuin miesvaltaisella työpaikalla. Tämä johtuu siitä, että miesvaltaisella työpaikalla naiset ja miehet työskentelevät niin erillään, että he eivät oikeastaan tiedä toistensa töistä ja töiden arvostuksesta. Naisvaltaisella työpaikalla sekä mies- että naishaastateltavat, kaikkiaan puolet haastateltavista on sitä mieltä, että naisten ja miesten töitä arvostetaan samalla tavalla. Usein samanlaista arvostusta perustellaan samansuuruisilla palkoilla. Työpaikalla on kuitenkin myös muutama haastateltava, joiden mukaan eri töitä ja osastoja arvostetaan eri tavoin. Luottamusmiehen mukaan teknisyys ja fyysinen voima ovat naisvaltaista käsityöosaamista arvostetumpia, mikä aiheuttaa myös palkkaeroja. Miesvaltaisella työpaikalla kaikki mieshaastateltavat ja myös haastatellut naistoimihenkilöt kokevat, että heidän töitään arvostetaan. Työntekijäasemassa olevat naiset kokevat epävarmuutta oman työnsä arvostuksesta. Miesvaltaisella työpaikalla ydintoimintaa arvostetaan enemmän. Ydintoimintaa edustavissa työtehtävissä on miehiä ja suurin osa naisista taas työskentelee tukitoimintaa edustavissa vähemmän arvostetuissa ammateissa.

Työpaikkojen välillä on myös eroa sen suhteen, kuinka hyvin työntekijät saavat palautetta työstään. Toisin kuin miesvaltaisella työpaikalla naisvaltaisella työpaikalla kehityskeskusteluita ei käydä työntekijöiden kanssa lainkaan. Haastatteluiden perusteella vaikuttaa siltä, että moni ajattelee palkan ensisijaiseksi työnarvostuksen mittariksi. Koska mahdollisuudet palkkatason nostoon on rajalliset, työnantajien kannattaisi käyttää hyväkseen myös muita arvostuksen osoittamisen muotoja. Jos palautteenanto, kiittäminen ja kannustaminen on työpaikalla vähäistä, kehityskeskustelut ovat

ainakin yksi väline järjestelmälliseen ja säännölliseen palautteenantoon. Työntekijän työstään kokema arvostus on tärkeää työntekijälle itselleen, mutta yhtä lailla siitä voi hyötyä työnantajakin.

*[...] Kun tosiaan jokaista työpaikkaa ja työpistettä arvostettaisiin samanarvoisesti, niin ehkä se sitten motivoisikin enemmän.*

(Nainen, 32 vuotta, toimihenkilöasemassa naisvaltaisella alalla)

Haastattelujen analyysi osoittaa, ettei vain kahdella työpaikalla suoritettujen haastatteluiden perusteella voi sanoa, arvostetaanko naisten ja miesten taitoja ja työtehtäviä työpaikoilla eri tavoin. Tutkitut työpaikat ovat erilaisia ja niillä on suuri määrä erilaisia ammatteja ja työtehtäviä. Yksittäisten eri työtehtäviä edustavien haastateltavien vastauksiin perustuvalla tutkimusaineistolla ei voi saada tarpeeksi sellaista tietoa, että lopullisten johtopäätösten tekeminen naisten ja miesten töiden arvostuksesta olisi perusteltua. Analyysia vaikeutti myös se, että teemaa käsitellään aineiston eri haastatteluissa melko vaihtelevasti. Osassa haastatteluista naisten ja miesten töiden arvostuseroja käsiteltiin yhden kysymyksen verran, jos sitäkään.



## **7. SUKUPUOLISTUNEET TYÖKULTTUURIT JA SUKUPUOLISTAVAT KÄYTÄNNÖT**

Molempien tutkielman työpaikkojen haastateltavat kertovat tilanteista, joissa eri sukupuolet tulevat kohdelluksi eri tavoin. Haastatteluissa tulee esiin, että työpaikalla on sukupuolistavia käytäntöjä, jotka muotoutuvat esimiesten erilaisista asenteista ja tavoista käsitellä nais- ja miestyöntekijöitä. Osa työpaikan sukupuolen mukaan erottuvasta toiminnasta ei kuitenkaan ole ainoastaan esimiesten kohtelusta johtuvaa, vaan sukupuolen mukainen toiminta kumpuaa myös työntekijöistä itsestään. Tällainen toiminta ei koostu sukupuolistavista käytännöistä, vaan sukupuolistuneista käytännöistä. Haastateltavat kertovat sukupuolistavista ja sukupuolistuneista käytännöistä kuvaillessaan naisten ja miesten erilaisia asenteita ja tapoja tehdä työtä. Työntekijöiden mielestä naiset ja miehet tekevät työtään eri tavalla, mutta myös esimiehet kohdistavat eri sukupuoliin erilaisia vaatimuksia ja odotuksia työnteosta. Sukupuolistavat ja sukupuolistuneet käytännöt kietoutuvat työpaikalla yhteen. Naisten ja miesten työnteokoon kohdistuu erilaisia odotuksia. Samaan aikaan naiset ja miehet myös itse toimivat sen mukaisesti. On vaikea mennä osoittamaan haastatteluiden perusteella, miten paljon asiaan vaikuttaa ylhäältä päin tulevat vaatimukset. (Salmi & Lammi-Taskula 2005, 53)

### **7.1 Naisvaltainen työpaikka**

Naisvaltaisen työpaikan sukupuolistavista ja sukupuolistuneista käytännöistä kertovat haastateltavista niin työntekijä- kuin toimihenkilöasemassa olevat naiset ja miehet. Useimpien naisvaltaisen työpaikan haastateltavien mukaan naisilla ja miehillä on erilaiset työskulttuurit. Saman osaston töissäkin on erilaisia työtapoja. Haastateltavat eroavat toisistaan sen mukaan, esittävätkö he sukupuolten erilaisten työtapojen olevan seurausta yksilön sukupuolen mukaisesta käytöksestä vai esimiesten erilaisista odotuksista ja vaatimuksista nais- ja miestyöntekijöitä kohtaan.

### **Sukupuolistuneet työskulttuurit**

Naisvaltaisen työpaikan haastatteluissa esiintyy muutama kommentti, joissa kerrotaan naisten ja miesten erilaisista työtavoista. Naishaastateltavan mukaan miehet vain toimivat toisin kuin naiset. Haastateltavan mukaan odotukset ja paineet tähän eivät niinkään tule ylhäältä päin.

*Meillä on mennyt just siihen, että miehillä on niitä omia tapojaan, jotka ei kuulu meidän yhteisiin sääntöihin. Niistä on muutama kerta huomautettu. Että pientä parannusta on ehkä, kun nyt on vähän aktiivisemmin ollut tällaisia tietoiskuja. Semmoinen yleinen asenne meidän osastolla on, että naiset tekee mitä pitää ja miehet tekee sen mitä niitä huvittaa. [...] Ja sitten on se, että asennoidutaan valmiiksi, että mua ei kiinnosta hevon kakkaa. Mä tykkäisin, että olisi just tätä tasa-arvoa töissä. Ja miehetkin olisi enemmän mukana siinä, ettei ne pääsisi tekemään niitä omia joukkojaan, jengejään sinne ja uskaltaisivat tulla sekaan siihen. Että siihen työpisteeseen ei mennä kun siellä on vaan naisia, jos siellä joutuu tekemään jotain sellaista mikä ei kiinnosta.*  
(Nainen, 47 vuotta, työntekijä, naisvaltainen ala)

Tuotantopuolella työskentelevä mieshaastateltavakin myöntää työnteon sukupuolistuneet asenteet ja käytännöt. Miesvaltaisissa työpisteissä töitä tehdään vähemmän ja hitaampaan tahtiin.

*Jos miehiä menee johonkin työpisteeseen paljo, niin kyllä se nyt vähä sillä lailla on, että siellä vähän vähemmän ja hitaammin niitä töitä kyllä tulee tehtyä. Se on ihan yleisesti tiedossa ja semmoisia tilanteita tietenkin pyritään välttämään. [...] Kyllähän yleisesti puhutaan, että miehet ... miehet pitää pitempiä taukoja.*  
(Mies, 28 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

Mieshaastateltavan mukaan naisilla ja miehillä ei ainoastaan ole erilaisia työtapoja, vaan sukupuolet myös seuraavat eri tavoin toistensa työntekoa. Hänen mukaansa naistyöntekijät valvovat ja tarkkailevat enemmän toisten työntekoa kuin miehet. He ovat myös kiltimpiä toisia naisia kuin miehiä kohtaan. Toiset naiset saavat pitää pitkiä taukoja, mutta niin tekevistä miehistä valitetaan.

*[...] Kun miehiä on kumminkin pienempi porukka siellä, niin niitä ehkä tietenkin seurataan enemmän. Sitten on kyllä naisiakin, jotka ihan vastaavalla mitalla kyllä pitää niitä taukoja, mutta siihen ei tavallaan ainakaan miehet kiinnitä sillä lailla huomiota, että aina rupeaisi sillä lailla puhuu ja naureskelee.*  
(Mies, 28 vuotta, työntekijä naisvaltaisella alalla)

## **Sukupuolistavat käytännöt**

Naisvaltaisella työpaikalla tehdyistä haastatteluista löytyy monia sukupuolten välisestä epätasa-arvosta kertovia sukupuolistavia käytäntöjä. Seuraavassa toimihenkilöasemassa oleva naishaastateltava esittää naisten ja miesten erilaisuuden sukupuolistavana käytäntönä. Esimiehet odottavat ja hyväksyvät naisilta erilaisia asioita kuin miehiltä.

*[...] äkkiä ajatellaan se homma niin, että se nainen kantaa vastuun. Se kattoo kuitenkin sen, että se homma hoituu. Kun mä noita työnjohtajia seuraan, niin mulla on välillä semmoinen olo, että ne niin kun hyväksyy miesväelle semmoisen määrätynlaisen leikkimisen että tupakkatauot venyy ja et miehet saa ottaa rennommin. Siivoustilanteessa jotenkin hyväksytään, että se mies ei ota sitä harjaa käteen, mutta itsestään selvänä pidetään, että naiset hoitaa kyllä. Että harvoin sitä miestä haetaan sieltä mistään pukuhuoneelta, että tuus nyt ottaan se harja kätees että sunkin kuuluu siivota.*

(Nainen, 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Erään työntekijäasemassa olevan naishaastateltavan mukaan vanhemmissa naistyöntekijöissä on sellaisia, jotka tekevät töitä jopa miesten puolesta.

*Täällä on vanhempia naisia [...] ne suorastaan on passannut näitä, kun siellä on ollut miehiä, niin ne on tehnyt niitten puolesta jatkuvasti vuosikaudet. [...] Sen mä vielä ymmärrän, että kotonaan on mikä on. Mutta työpaikalla saadaan sama palkka työstä niin mä en ainakaan. Että se nyt on semmoinen, että kyllä mä nyt teen senkin puolesta vähän.*

(Nainen, 47 vuotta, työntekijä, naisvaltainen ala)

Vanhempien naisten kiltteyttä ei todennäköisesti ole otettu työpaikalla aikaisemmin esiin, vaikkakin se on varmasti osaston työntekijöiden tiedossa. Kiltteydestä on kuitenkin muodostunut vakiintunut vuosia kestänyt käytäntö työyhteisöön. Tuskin näitä miesten puolesta töitä tekeviä naisia on asiasta kuitenkaan mitenkään palkittu. Naisten kiltteys asettaa sukupuolet epätasa-arvoiseen asemaan toisessakin tilanteessa. Haastatellun toimihenkilönaisen mukaan työpaikan tuotantopuolella työskentelevät naiset ovat miehiä joustavampia, kiltimpiä ja monitaitoisempia työntekijöitä. Siksi naisia siirretään osastolta toiselle herkemmin kuin miehiä. Tällaista toimintaa, jossa ylhäältä päin määrätään aina vain toista sukupuolta joustamaan osastosiirroissa, voi selkeästi pitää sukupuolistavana käytäntönä.

*Kyllä mä uskoisin, että ne miehet osaa laittaa vastaan [osastolta toiselle siirtämisessä]. Ja kyllähän se on tietenkin sekin, että kun ne miehet ei ole joutuneet lähtee, niin ei ne raukat osaa tehdä siellä mitään. Että kyllähän, siis naiset on monitaitoisempia. Se on ihan tosiasia, kun ne on tehneet useampia hommia.*

(Nainen, 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Kuten edellä oleva haastateltava sanoo, miehet vastustavat osastosiirtoja naisia enemmän. Esimiehen on tällöin helpompi sijoittaa nainen toiselle osastolle, kun hän tekee sen ilman

vastusteluja ja on vanhan käytännön mukaan ollut "tuuraamassa" muualla ennenkin. Menettely ei kuitenkaan ole tasa-arvoista. Lisäksi menettely eriarvoistaa miehiä. Heistä ei tule ilman osastosiirtoja yhtä monitaitoisia kuin naisista. Se, että esimiehet eivät puutu naisten kiltteydestä johtuviin eriarvostamisen käytäntöihin on oiva esimerkki siitä, kuinka sukupuolistuneet ja sukupuolistavat käytännöt kietoutuvat toisiinsa. (Salmi & Lammi-Taskula 2005, 53) Kiltteydestä, jota voi pitää työntekijän hyvänä luonteenpiirteenä, aiheutuukin sekä naisia että miehiä eriarvostavia käytäntöjä. Sukupuolen lisäksi osastosiirtoihin vaikuttaa työntekijän ikä. Nuoremmat työntekijät eivät suhtaudu esimiehen käskyihin yhtä nöyrästi kuin vanhemmat työntekijät.

*Kyllä se on sanottava, että nuoret on nykyään niin rohkeita, että ne sanoo, että mää en mene. Ja sitten taas siis nää vanhemmat ne on oppinu semmoseen määrätynlaiseen herran pelkoon, että jos työnjohtaja sanoo niin ne menee, ja ne itkee ja menee.*

(Nainen, 50 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Seuraava naishaastateltava myöntää myös, että sukupuolistavat odotukset työntekijöistä voivat johtaa siihen, että työtehtävään sijoitetaan sukupuolen mukaan.

*T: Ootko havainnut, että naisiin ja miehiin kohdistus erilaisia odotuksia, joita ei ole julkilausuttu? Odotetaanko, että kun joku on nainen, että se on huolellinen, tarkka, siivoo, on näppärä, ystävällinen ja sopeutuvainen. Ja kun on mies, niin se ilman muuta ei tykkää luutia paikkoja ja on suurpiirteisempi ja kulmikkaampi ja kärkevämpi sitten?*

*H: Joo itse asiassa nyt kun sanoit niin voi olla. Ehkä me pidetään sitä itsestäänselvyytenä. Joo näin on. Näin ajatellen se kyllä ehkä voi johtaakin siihen että voi laittaa johonkin työpisteeseen mieluummin naisen kun miehen. Joo kyllä se näin on.*

(Nainen, 32 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Toinen toimihenkilöasemassa oleva naishaastateltava kertoo, että hänen osastollaan miesten annetaan valikoida työtehtävänsä. Miehet eivät halua työskennellä tietyissä naisvaltaisissa tehtävissä. Näihin naisvaltaisiin tehtäviin osallistuu miehiä ainoastaan kesällä, koska kesätyöntekijät eivät pääse valikoimaan töitään. Se, että naisvaltaisella työpaikalla miesten annetaan valikoida tehtäviään, ei ainakaan edistä naisvaltaisuuden purkautumista työnjaossa.

Puolet naisvaltaisen työpaikan haastateltavista myöntää, että heidän työpaikallaan hyväksytään naisille ja miehille erilaisia työtapoja. Muutama haastateltava kieltää kokonaan sen, että naisiin ja

miehiin kohdistuisi erilaisia odotuksia ja että eri sukupuolia koskisivat erilaiset säännöt.

*[...] on se sitten mies tai nainen, niin kyllä ne ohjeet on samat kaikille että miten siinä toimitaan ja mitä tehdään. [...] Se tuote, mitä me tehdään niin se laatu on kuitenkin niin tärkeä, että minkälaista tuotetta mitä me tehdään, niin kyllä se oikeastaan kaikkien pitää tehdä ihan samalla lailla. Että on se mies tai nainen niin ihan samanlaiset odotukset on tekemiseen ja tarkkuuteen. Ei siinä voi ruveta sooloilemaan kukaan ja tehdä sillain hällä väliä tyyliin. Se ei ole kovin pitkäkantasta.*

(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö naisvaltaisella alalla)

Haastatellun luottamusmiehen mukaan sukupuolistavia käytäntöjä sisältyy myös palkan määräytymiseen.

*Sitten kun puhutaan urakkapalkkioista. Eli paljonko sitä suorituspalkkaa siitä saa. Semmosissa urakkaryhmissä missä on perinteisesti ollut enemmän sitä miesten tekemää työtä, niin nää urakkatasot on ollut korkeammalla. Eli se ei selity sillä, että siellä on työvauhti ollut kovempi vaan selittyy sillä, että siinä on ollut helpompi saada neuvotteluissa, kun siitä on aikanaan käyty niin näihin urakoihin alemmat suoritustasot erään lailla.*

*Ja sitten on toisaalta työnantajapuolen suhtautumisessakin jonkun verran siellä, että sitä ei varmaan kukaan myönnä, mutta näkyy tietynlailla sitä että ehkä hitusen helpommalla se raha sinne miesvaltaisiin paikkoihin tulee.*

*Ja jotenkin mä väittäisin, että tähän myöskin sitten vaikuttaa ihan semmoset tietyllä lailla historialliset kuviot, että ehkä se on ollut hyväksytympää, että miehet vaatii palkkaa kun et naiset vaatii palkkaa. Se on myöskin mielletty meillä työntekijäporukassa näin.*

(Mies, 38 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies naisvaltaisella alalla)

Vaikka miesten ja naisten palkkojen tasa-arvoisuuden vertailu ei kuulu tämän tutkielman tutkimuskysymyksiin, edelliset luottamusmiehen kommentit kuvaavat, kuinka piilossa olevat sukupuolistavat käytännöt ja asenteet vaikuttavat myös palkkojen määräytymiseen. Luottamusmiehen viimeisessä kommentissa kuvataan myös yhteiskunnan yleisempää asenneilmapiiriä. On hyväksytympää, että miehet vaativat korkeampaa palkkaa kuin naiset.

## Johdon sukupuolineutraali asenne tasa-arvoa kohtaan

Johdon asenteilla on tasa-arvon edistämässä merkittävä rooli kuin myös sillä, miten johdon ja luottamushenkilöiden välinen yhteistyö henkilöstöpolitiikan kehittämisessä sujuu (Ahponen & Paasikoski 2003, 26). Naisvaltaisen työpaikan tutkimusaineistossa oli vain yksi ylemmässä esimiesasemassa oleva haastateltava. Hänen suhtautumisensa tasa-arvoon ja sen edistämiseen työpaikalla vaikuttaa haastattelun perusteella hyvin kielteiseltä. Haastattelusta välittyy jopa negatiivista tuohtumista.

*[...] musta se [tasa-arvo] on niin itsestään selvä asia, että sitä ei tarte erikseen korostaa, että musta se on väärin ruveta puhumaan, että täytyy jonkun tasa-arvon takia tehdä jotain ihmeellisiä toimenpiteitä.*

*Niin kyllä mua ärsyttää että pitää olla tällöinen liito-oravasuojelu jollain toisella sukupuolella. Ihan oikeesti mua häiritsee se, että onko Suomi niin takapajuinen maa, että pitää olla naisen suojelemiseksi oma laki. Mua häirittee se.*

*Enkä halua että on joku erillinen käytäntö siihen, että hoidetaan pelkkää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Se pitää olla niin luonnollista, että se ei tarte mitään erityistä.*

*Se, että meitä on mies ja nainen ja on kaks erilaista sukupuolta ja se pitää tietää. Mutta sillä ei saa kuitenkaan pelata taikka ottaa lyömäaseeksi, vaan on vähän sama kun toinen on lyhyt ja toinen on pitkä [...]. Huomioida, mutta ei negatiivisessa mielessä.*

(Mies, 53 vuotta, toimihenkilö, esimies naisvaltaisella alalla)

Esimieshaastateltavan vastauksissa näkyy selvä sukupuolineutraali asenne. Sukupuolineutraalisuudella tarkoitetaan asennetta, jonka mukaan sukupuolella ei ole merkitystä. (Huhta ym. 2005, 28–30; Horelli & Saari 2002, 62) Esimieshaastateltava myöntää sukupuolten erilaisuuden, mutta kiistää, että sukupuoli voisi aiheuttaa esimerkiksi epätasa-arvoa. Sukupuolten välinen tasa-arvo häiritsee haastateltavaa, koska hän näkee sen vain naisten asioiden ajamisena. Haastateltava perustelee naisten ja miesten välisiä eroja ja tasa-arvoa niin luonnollisiksi ja itsestään selviksi asioiksi, ettei mitään erillisiä tasa-arvotoimenpiteitä tarvita. Haastateltava esimies näkeekin sukupuolten tasa-arvon edistämisen työpaikalla ylimääräisten ongelmien esiin kaivamisena. Tasa-arvon edistämisen kannalta tällainen sukupuolineutraali ajattelumalli on ongelmallinen, koska se peittää alleen eriarvoisuuden naisten ja miesten välillä. Jos sukupuolistavista käytännöistä ei puhuta, eivät niihin liittyvät tasa-arvo-ongelmatkaan tule esille. Sukupuolten erilaisuus sekä niihin liittyvät ongelmat ikään kuin lakaistaan maton alle, jotta ne eivät näkyisi ja ettei niitä eriteltäisi.

Sukupuolineutraalius ei sinällään ole sukupuolistava käytäntö. Se on ajattelumalli, mutta ei sinällään sukupuolistavakaan, koska sukupuolineutraalin ajattelun mukaan naisia ja miehiä nimenomaan pyritään kohtelemaan samalla lailla. Ajattelumallina se estää silti tasa-arvon toteutumisen, koska se estää epätasa-arvoon ja sukupuolten erilaisuuteen liittyvien ongelmien näkemisen.

Naisvaltaisella työpaikalla tehtyjen haastatteluiden mukaan sukupuolistuneet ja sukupuolistavat käytännöt liittyvät naisten ja miesten erilaisiin toimintatapoihin ja työkuultuureihin. Eri sukupuolet tekevät töitä eri tavoin. Naisilla ja miehillä on erilainen asenne työntekoon ja tämä näkyy myös työskentelyssä. Esimiehet ylläpitävät hiljaisella hyväksynnällään sukupuolistuneita työtapoja. Lisäksi he luovat sukupuolistavia käytäntöjä odottamalla naisilta ja miehiltä erilaisia asioita. Nämä sukupuolistavat käytännöt näkyvät käytännössä työtehtäviin sijoittamisena sukupuolen mukaan. Haastatteluiden mukaan naisilta odotetaan miehiä enemmän vastuunottoa ja joustavuutta, mikä johtaa myös siihen, että naisia siirretään herkemmin osastolta toiselle. Haastatteluiden mukaan työpaikalla naisilla ja miehillä on erilaiset työkuultuurit. Miesten annetaan tehdä työtä rennommin: he saavat työskennellä omissa ryhmissään, pitää pidempiä taukoja ja jättää työpisteiden siivoamisen naisille. Toisaalta miehet kärsivät työpisteissä naisten työn tarkkailusta ja valittamisesta. Tämä näkyy siinä, että kaikki miehet yleistetään helposti laiskoiksi. Työpaikan naiset tuntuvat kokevan työtä koskevat vaatimukset miehiä voimakkaammin kontrollina.

Jos syrjivä tai epäoikeudenmukaiseksi koettu toimintatapa hyväksytään kerran, on vaarana, että siitä muodostuu käytäntö, joka estää pyrkimystä sukupuolten tasa-arvoon. Työyhteisön toimintakulttuurista huolehtiminen on jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävä, mutta erityisesti esimiehet ovat siitä vastuussa. Työnteon käytännöt saattavat muotoutua tiedostamattomien oletusten varassa. Esimiesten näkökulmasta ei kuitenkaan pitäisi olla mahdollista, että naisiin ja miehiin suhtaudutaan eri tavalla, ja että miehet voivat jopa kieltäytyvät joistakin töistä. (Lavikka & Uosukainen, 2003, 5-6) Luottamusmiehen mukaan sukupuolistavia käytäntöjä on myös palkkojen määräytymisessä. Raha virtaa miesvaltaisiin töihin herkemmin kuin naisvaltaisiin. Lisäksi haastateltavalla esimiehellä on hyvin tasa-arvovastainen ja sukupuolineutraali asenne. Esimiehen mukaan sukupuolten erot ovat luonnollisia ja tasa-arvo toteutuu itsestään. Tasa-arvotoimenpiteet ovat turhia ja niillä suojellaan vain naisia.

Sukupuolistavista ja sukupuolistuneista käytännöistä puhuttaessa on vaikea välttyä yleistämiseltä ja sukupuolijakoa tuottavalta dikotomialta. Haastattelijakin sortuu yleistämiseen ja sukupuolen dikotomian ylläpitämiseen kysyessään naisten ja miesten työtavoista tai kirjoittamattomista säännöistä. Naiset ja miehet -erottelu johtaa usein yleistykseen siitä, että saman sukupuolen edustajat muodostavat homogeenisen ryhmän, jonka kaikki jäsenet käyttäytyvät samalla tavalla. Toisaalta esimerkiksi yhden mieshaastateltavan sitaatista tulee esiin se, että naistyöntekijöissäkin on niitä, jotka käyttäytyvät tavalla, jota pidetään "miesten tapana". Yleistämisen ongelma on kuitenkin kestettävä, jos työpaikalta halutaan saada esiin niitä sukupuolistavia ja sukupuolistuneita tapoja, jotka todella eriarvoistavat sukupuolia. Samalla tutkija kuitenkin osallistuu sukupuolijakojen ikuistamiseen. (Kinnunen 1996, 25)

## **7.2. Miesvaltainen työpaikka**

Miesvaltaisen työpaikan haastatteluissa sukupuolistavia käytäntöjä tulee esiin vähemmän kuin naisvaltaisen työpaikan haastatteluissa tai ainakin harvempi haastateltava erilaisista sukupuolistavista käytännöistä mainitsee. Miesvaltaisella työpaikalla sukupuolten välistä vuorovaikutusta on huomattavasti vähemmän kuin naisvaltaisella työpaikalla, sillä monet miehet työskentelevät miestyöyhteisöissä ja naiset naistyöyhteisöissä. Tämä voi olla yksi syy siihen, miksi miesvaltaisella työpaikalla miesten ja naisten välille muodostuu vähemmän näkyviä sukupuolistavia käytäntöjä kuin naisvaltaisella työpaikalla.

## **Sukupuolistuneet työkuulttuurit ja sukupuolistavat käytännöt**

Seuraavan miesvaltaisen työpaikan haastateltavan mukaan epätasa-arvo muodostuu työpaikan osaston naisten ja miesten erilaisista työkuulttuureista ja myös näiden erilaisten työkuulttuureiden hyväksikäytöstä. Sukupuolistuneet käytännöt kietoutuvat sukupuolistaviin käytäntöihin. (Salmi & Lammi-Taskula 2005, 53) Naisiin ja miehiin kohdistuu siis erilaisia työnteon vaatimuksia. Samalla naiset ja miehet toimivat omalta osaltaan näiden odotusten mukaan. Näistä erilaisista työkuulttuureista ja sukupuolistavista käytännöistä mainitaan miesvaltaisen alan haastatteluissa huomattavasti harvemmin kuin naisvaltaisella alalla.



*Mun mielestä niin hyvä esimerkki naisten ja miesten töistä on eräs osasto, jossa miestyöntekijät älähtää heti, jos niillä teetetään liikaa töitä. Naisille saa tulla vaan lisää töitä ja kaikki luvataan, kun työnjohtaja sanoo. Työt on delegoitu niin, että vaikka naistyöntekijöiden kädet olisi täynnä töitä, niin tuodaan lisää. Sitten jos sanotaan, että eihän näitä millään ehdi, sitten sanotaan vaan että no tehdään mitä ehditään. Mutta siihen sisältyy se että no ettekö ny enempää ehdi. Kyllä siinä joku ero on, että mitenkä tämmöisissä tilanteissa nainen ja mies suhtautuu siihen tilanteeseen ... et sitä käytetään härskisti tässä tapauksessa mun mielestä sitä naisen ominaisuutta hyväkseen, että se pyrkii tekemää enemmän, kun jaksaa, mutta mies sanoo, että mää lopetan tähän. Se on semmoista juonimista mun mielestä.*

(Mies, 46 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

Edellisen mieshaastateltavan mukaan työt delegoidaan sukupuolistavasti siten, että naisille töitä jaetaan miehiä enemmän. Kuitenkin osittain tämä sukupuolistava käytäntö perustuu myös naisten ja miesten omaan, toisistaan poikkeavaan käytökseen. Suhtautuminen työntekoon on sukupuolistunutta: naiset eivät kieltäydy heille annettusta lisätyöstä kuten miehet. Haastateltavan mukaan naiset joutuvat joustavuutensa ja kiltteytensä vuoksi hyväksikäytetyiksi. Naishaastateltava teki töitä haastatteluhetkellä pienessä työyhteisössä laboratoriossa, jossa oli vain naisia. Hänen kokemuksensa osastolla aikaisemmin työskennelleestä mieskollegasta kertoo osuvasti miesten ja naisten erilaisista työkuultuureista ja asenteista työntekoon.

*Hiukan huomasi et ehkä siinä vaiheessa oli jotain eroa esimerkiksi, kun meitä oli kaksi ja toinen oli mies ja toinen nainen, niin tämä mies joskus anto mulle ohjeitakin, että älä ny aina mee heti tekeen kaikkee mitä käsketään. Mä sanoin että kun en osaa olla kuurokaan että.*

(Nainen, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Miesvaltaisen työpaikan eräällä toisella osastolla naistyöntekijät päätyvät hoitamaan kiltteytensä ja joustavuutensa vuoksi yhteisiä, arkisia asioita osaston miehiä enemmän. Naiset ovat kiltimpiä ja siten heiltä myös yleisesti odotetaan passuamista ja joustamista. Samalla osastolla miehille suodaan omia joustoja. Osastolla työskentelee mies, joka ei noudata yhteisiä sääntöjä työajan suhteen. Lisäksi osaston miehet käyvät työajalla myös parturissa.

Miesvaltaisella työpaikalla on naisvaltainen osasto, jossa miehet ovat olleet rekrytoinnissa syrjittyjä. Osaston pomo ei pidä miespuolisia laborantteja yhtä ahkerina kuin naispuolisia.

*Kyllähän mun mielestä tätä sovinismiahan on kyllä jonkun verran ollut. Yhdessä naisvaltaisessa työyhteisössä on yks mies kukkona. Jos nyt aattelee senkin käyttäytymistä siellä, niin ei ole kovinkaan monta vuotta, kun se vielä sano, että tänne ei miehiä tule, että riittää että kun yksi kukko on.*

(Mies, 46 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

*Mä nyt sanon esimerkiksi, että mulla oli semmonen esimies, joka sano että hän on ollu itse miespuolinen laborantti aikanaan ja hän ei huoli miespuolista laboranttia töihin.*

*T: Mikäs siinä oli sitten?*

*H: No hällä oli jotain tämmösiä kokemuksia, että hän oli valittanut et hän ei kerkiä tehdä jotain hommaa, niin hänelle oli sanottu että kyllähän ne muutkin kerkiää, sitten hän niitä muutamaa miestä siinä katteli ja kyllä hän kohta keksi miten ne kerkesivät tehdä ne työnsä.*

(Nainen, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Naishaastateltavan mukaan naisten ja miesten palkkojen kehittymisessä on epätasa-arvoa, vaikka tehtävässä aloittaessaan naiset ja miehet saavat samaa palkkaa.

*Sillaihan on tasa-arvonen varmaan et jos tää munki paikka tulee auki, niin siis samalla palkalla tähän mies ja nainen tulee varmasti. Sen uskon ,että se mies voi kyllä edetä helpommin siinä palkkauksessaan eteenpäin kuin naiset, mutta en oo kokenut tietysti kun meitä on vaan naisia, mutta tuntuu siltä ainakin.*

(Nainen, 52 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

## **Naisten näkymättömäksi tekeminen ja unohtetun sukupuolen politiikka**

Sukupuolen välinen epätasa-arvo ei näy miesvaltaisella työpaikalla niinkään helposti erottuvina käytäntöinä, vaan se on hyvin piilossa. Toimihenkilöasemassa olevan mieshaastateltavan mukaan naisia syrjitään tekemällä heitä näkymättömäksi.

*Oon itse maininnut ihan johtajien ja päälliköiden kanssa keskustellessa, että joissain yhteyksissä musta lähestytään sovinismia. Se on ollut palkka-asia tai joku muu siis tämmöinen, minkä mä nyt oon nähnyt sitten. Se käytös oli nimenomaan sukupuolesta johtuvaa. Asiaan ei ole reagoitu oikeastaan mitenkään, että se mun mielestä todistaa sen oikeeks, se hiljaisuus. Sillä tavallahan se mun mielestä käytännössä toteutuukin se sovinismi, sillä olemattomuudella, hiljaisuudella tai toimimattomuudella tai unohtamalla.*

(Mies, 46 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

Naisiin kohdistuva hiljainen unohtamisen sovinismi tulee miesvaltaisella työpaikalla esiin sukupuolistavana käytäntönä sijaisten hankinnassa. Naisvaltaisiin töihin ei hankita niin herkästi tuuraaajia ja sijaisia kuin miesten töihin. Haastateltava kuvaakin, että työpaikalla vallitsee unohdetun sukupuolen politiikka. Sukupuolten välinen epätasa-arvo sijaisten hankinnassa voi osittain johtua siitä, että naisten ja miesten töiden merkittävyys koetaan työpaikalla erilaisiksi.

*Että tää on tavallaan toinen puoli siitä, sanosko siitä palkkapolitiikastakin, että miesten työt on tärkeitä ja naisten työt voi jättää tekemättä. Tää on tällainen tärkeysasia, että jos on pois sairaslomalla, vuosilomalla tai muulla lomalla tai osa-aikaeläkkeellä. Tämähän on yks kanssa mun mielestä se saattaa olla minusta sukupuolikyky, että kenenkä työt jätetään tekemättä, kelle hommataan tuuraaaja kenenkä työt jää tekemättä. [...] Useasti kun siivoojat puuttuu, niin ne työt jää vaan niille lopuille sitten. Voi olla sitä, että näissä naisten ammateissa niitä on tämmöisiä juttuja paljo enemmän.*

*Se on täällä unohdetun sukupuolen politiikka, ehkä justiin unohdetaan vähän. Sanoisko nyt, että kuuluu niin paljon kalustoon tai että siis olemassaolo huomataan vasta puuttuessa. [...] Kyllä mun mielestä joillain henkilöillä varsinkin on taipumusta tämmöiseen piilosoviniin tavallaan. Se kohdistuu justiin naisten suhteen. Se on nyt tietysti vähän kiinni siitä tehtävän merkittävydestäkin, että naisten ja miesten työtkin on niin erilaisia merkittävyydeltään.*

(Mies, 46 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

Naisten näkymättömäksi tekeminen ja unohtaminen näkyvät työpaikalla tiedottamisessa. Tieto ei kulje naisille yhtä hyvin kuin miehille.

*Mun mielestä se sovinismi on semmoista täällä, et naisten suhteen, että ne unohdetaan. Sen näkee monta kertaa siis sillain, kun tarkasti katsoo niin esimerkiksi, että jostain asiasta kenelle pitäisi tiedottaa taikka ketä pitäisi johonkin tilaisuuteen kutsua tai muuta niin sitten jos katotaan jälkeensä ketä unohtui tai ketä meinasi unohtua, niin ne on usein naisia ja ne ketkä kutsuu niin ne on miehiä tietysti.*

(Mies, 46 vuotta, toimihenkilö miesvaltaisella alalla)

*Niin monen mutkan kautta sitä tietoo aina tulee, ettei se aina välttämättä tuu suoraan.*

(Nainen, 48 vuotta, työntekijä miesvaltaisella alalla)

Naisten näkymättömäksi tekeminen tulee esiin naisten ongelmien vähättelynä miesvaltaisen työpaikan luottamusmiehen haastattelussa. Luottamusmiehen mukaan naiset ja miehet eroavat työpaikalla sen suhteen minkälaisista ongelmista ja epäkohdista he tulevat luottamusmiehelle

kertomaan.

*No kyllähän naiset työllistää. Sanotaan että se 20, 25, niin joskus tuntuu että ne työllistää enemmän kun ne 200 äijää. [...] Nii naisten juttuja joo. Se keskinäinen kateus ja kyräily siellä on semmosta, että mitä ei selvitä kukaan sitä viidakkoa.*  
(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)

Miestyöntekijät valittavat luottamusmiehen mukaan naistyöntekijöitä vähemmän sekä pysyttäytyvät puhtaammin työhön liittyvissä asioissa.

*Lähinnä sanotaan tällöisiä työehtosopimuksen tulkintakysymyksiä, ne on lähinnä siellä kovalla puolella. Jos miehet alkaa kiukuttelee, nehän pistää pian perseen penkkiin, et äijäthän on semmoisia. Ehkä vähän vakavammin äijiin suhtautuu kuin naisiin että, että aika paljo menee niihin naisten höpinöihin ja siihen tiliin saattaa mennä. Mulla on vähän semmoinen käsitys, että ne on niitten omia ongelmia että ... taikka tehtyjä, keinotekosia.*  
(Mies, 57 vuotta, toimihenkilö, luottamusmies miesvaltaisella alalla)

Ongelmien todellista laatua ei voi tietää, eikä se ole tässä yhteydessä olennaisinta. Sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun kannalta olennaista on se, että luottamusmiehen puheesta heijastuu sukupuolistava asenne eri sukupuolten ongelmiin. Haastattelun luottamusmiehen puheessa miesten ongelmat esitetään ”kovina” ja ennen kaikkea tärkeämpinä kuin naisten ongelmat. Hänen mukaansa naisten esittämät epäkohdat ovat keinotekoisia. Niitä ei kannata ottaa vakavasti. Väheksymällä työpaikan naisten ongelmia naisia myös tehdään näkymättömäksi.

### **Eroja ja yhtäläisyyksiä**

Miesvaltaisen työpaikan haastatteluissa erilaisista sukupuolistavista käytännöistä mainitsee vain kolme haastateltavaa, kun naisvaltaisen työpaikan haastateltavista epätasa-arvostavista käytännöistä mainitsee kuusi eli yli puolet haastateltavista. Ero kertoo jotakin olennaista naisvaltaisen ja miesvaltaisen työpaikan erilaisista sukupuolistavista käytännöistä, vaikka haastateltavien määrät työpaikoilla pieniä ovatkin. Naisvaltaisella työpaikalla useimmat sukupuolistavat käytännöt ovat näkyviä, koska ne muotoutuvat sukupuolten välisissä arkisissa työtilanteissa. Miesvaltaisella työpaikalla sukupuolistavia käytäntöjä ei välttämättä ole naisvaltaista työpaikkaa vähemmän. Ne eivät vain ole näkyviä. Syy siihen, miksi sukupuolistavat käytännöt ovat piilossa, on ainakin osittain työpaikkojen erilaisessa segregaatiossa. Miesvaltaisella työpaikalla työntekijät työskentelevät

lähinnä yhden sukupuolen työyhteisöissä, jolloin sukupuolten välistä vuorovaikutusta on melko vähän. Tällöin arjessa näkyviä sukupuolistavia käytäntöjäkin ilmenee vähemmän.

Piilossa olevista sukupuolistavista käytännöistä puhuu miesvaltaisen työpaikan toimihenkilöasemassa oleva mieshaastateltava. Hänen mukaansa epätasa-arvo miesvaltaisella työpaikalla ei nimenomaan ole näkyvää, vaan perustuu unohdetun sukupuolen politiikkaan. Naistyöntekijöihin kohdistuu piilosovinnismia, joka on hiljaista piilossa olevaa unohtamista. Käytännössä sovinismi näkyy siten, että asioista unohdetaan tiedottaa naisille, ja naisvaltaisiin töihin ei hankita sijaisia yhtä herkästi kuin miesvaltaisiin. Naisia tehdään työpaikalla näkymättömäksi myös siten, ettei heidän ongelmiaan oteta yhtä vakavasti kuin miesten esittämiä ongelmia. Sukupuolistavia käytäntöjä ei välttämättä ole miesvaltaisella työpaikalla yhtään vähempää. Eriarvoistavat käytännöt ovat vain piilossa. Naisvaltaisen ja miesvaltaisella työpaikan sukupuolistavissa käytännöissä on myös yksi yhtäläisyys. Miesvaltaisellakin työpaikalla muutaman haastateltavan mukaan sukupuolten välistä epätasa-arvoa aiheutui naisten ja miesten erilaisista työkuultuureista. Työt delegoidaan esimiesten toimesta sukupuolistavasti siten, että naisten niskoille töitä kaatuu enemmän kuin miesten. Naiset myös noudattavat työnantajien määräyksiä tunnollisemmin kuin miehet, jolloin sukupuolistavat ja sukupuolistuneet käytännöt kietoutuvat toisiinsa. (Salmi & Lammi-Taskula 2005, 53)

Joan Ackerin (1992, 248–260) mukaan sukupuolittumisen prosessit näkyvät organisaation useilla tasoilla. Tämä tuli esiin myös tutkielman sukupuolistavien käytäntöjen analyysissa. Yhdeksi organisaation sukupuolittumista tuottavaksi tekijäksi Acker esittää yksilöiden välisen vuorovaikutuksen, joka aiheuttaa sukupuolistavia käytäntöjä myös tutkielman työpaikoilla. Ackerin mukaan miesten ja naisten, työntekijöiden ja johtajien sekä työtovereiden välisessä vuorovaikutuksessa hierarkian eri tasoilla tuotetaan miesten johtoasemaa ja naisten alistamista. Tutkielman työpaikoilla sukupuolistamisen muodot eivät niinkään liity hierarkiaan, vaan vertikaaliseen työnjakoon. Naisten alistaminen näkyy muun muassa naisvaltaisella työpaikalla niin, että heille annetaan enemmän töitä. Naisten ei anneta myöskään valikoida työtehtäviään kuten miesten annetaan. Ackerin mukaan sukupuolistamista tuotetaan myös yksilöiden oman ajattelun tasolla. Yksilöt rakentavat ymmärrystään organisaation työn, vaatimusten ja mahdollisuuksien sukupuolistuneesta rakenteesta ja tietyille sukupuolelle sopivasta käyttäytymisestä ja asenteista. Tutkielman työpaikkojen sukupuolistuneet työkuultuurit ovat osoitus siitä, että myös

työorganisaation yksilöt luovat ja ylläpitävät sukupuolistumista. Osa työpaikkojen käytännöistä on siten sukupuolistuneita, osa sukupuolistavia ja osa käytännöistä on sekä sukupuolistuneita että sukupuolistavia. (Salmi & Lammi-Taskula 2005, 53)

## **8. YHTEENVETO JA POHDINTA**

Luvun ensimmäisessä kappaleessa esitetään yhteenveto aineistonanalyysin tuloksista. Toisessa kappaleessa arvioidaan tutkimusasetelmaa. Kolmannessa kappaleessa pohditaan analyysin tuloksia ja tutkielman merkitystä yleisemmin. Viimeisessä kappaleessa kerrotaan tasa-arvohankkeen etenemisestä tutkielman työpaikoilla.

### **8.1 Yhteenveto aineistonanalyysistä**

Tässä tutkielmassa kuvataan, miten segregatio, työnarvostus ja sukupuolistavat käytännöt aiheuttavat epätasa-arvoa yksityisessä naisvaltaisessa organisaatiossa ja julkisessa miesvaltaisessa organisaatiossa. Kahden työpaikan vertailulla tuodaan esiin, minkälaisia tasa-arvo-ongelmien eroja ja yhtäläisyyksiä kahdessa sukupuoliskoostumukseltaan erilaisessa työpaikassa on. Työpaikan tasa-arvo-ongelmiin vaikuttaa myös työpaikan toimiala ja historia, joiden osuus analyysissä jäi kuitenkin pieneksi työpaikkojen anonymiteetin säilyttämisen vuoksi.

Haastatteluaineiston analyysi osoittaa, kuinka monella eri tapaa segregatio voi työorganisaatiossa esiintyä. Naisvaltaisella työpaikalla segregatio on vertikaalista. Monella osastolla on molempia sukupuolia, mutta naiset ja miehet ovat segregoituneet eri tehtäviin. Haastatteluissa sukupuolen mukaista työnjakautumista pidetään yllä vetoamalla työn fyysisyyteen, teknisyyteen tai perinteisiin. Segregatio johtuu osittain myös naisia syrjivästä rekrytoinnista, koska käsitykset töiden fyysisistä vaatimuksista ovat hieman vanhentuneita. Asenteet segregatiorin murttamiseen ovat naisvaltaisella työpaikalla tehtyjen haastatteluiden perusteella kahtiajakautuneet. Enemmistö haastateltavista ei joko edes näe segregatiota tai suhtautuu sukupuolen mukaiseen työnjakoon hyväksyvästi. Neljännes naisvaltaisen työpaikan haastateltavista suhtautuu segregatioon vastustaen. Näiden haastateltavien mukaan segregatio pitäisi murttaa työpaikalla. Eniten muutoksia tarvitaan esimiesten ja työntekijöiden asenteisiin, jotta yhä useampia töitä pystyisi tekemään kumpi tahansa sukupuoli. Mielenkiintoinen tulos on se, että työpaikan haastatteluissa pohdittiin hyvin vähän miesten mahdollisuuksia siirtyä naisvaltaisiin työtehtäviin. Koska työpaikka edustaa alaa, joka on perinteisesti ollut naisvaltaisen, miesten siirtyminen tiettyihin ”naisten töihin” tuntuu olevan hyvin vaikeaa. Työpaikalla tuntuu olevan yleisesti hyväksyttyä, että miehet saavat valikoida työtehtävänsä. Tällainen ei kuitenkaan edistä naisvaltaisuuden murtumisesta.

Miesvaltaisella työpaikalla segregatio on horisontaalista ja rakenteellista. Miesten ammatteihin hakeutuu ja niissä työskentelee lähinnä vain miehiä, ja naisten ammatteihin hakeutuu ja niissä työskentelee taas lähinnä naisia. Monet miesvaltaiset tuotannon työt edellyttävät ammattitutkinnolla hankitun pätevyyden. Tällöin palkkaaminen moniin miesvaltaisen työpaikan tehtäviin on rajoitetumpaa kuin naisvaltaisella työpaikalla, jossa tuotannon työntekijöillä on hyvin monia erilaisia koulutuksia. Työpaikan mahdollisuudet vaikuttaa rakenteelliseen segregatioon ovat rajalliset, koska miesten ja naisten ammatteja ei niinkään pidä yllä työpaikan sukupuolen mukaan syrjivät rekrytointiprosessit. (Kolehmainen 1992, 14; 1999, 33–34) Sukupuolen mukaiseen työnjakoon suhtaudutaan neutraalisti, hiljaisesti hyväksyen. Työpaikan keinot miesvaltaisuuden rikkomiseen ovat rajalliset, koska naisia ei vain koulutaudu ja hakeudu työpaikan miesvaltaisiin tehtäviin. Sekä mies- että naishaastateltavien mielestä heidän työtehtävänsä kuitenkin soveltuvat periaatteessa molemmille sukupuolille. Mieshaastateltavien mukaan miesvaltaisissa tehtävissä ei edes työn fyysisyyden tai raskaiden työolosuhteiden koeta estävän naisten mahdollisuutta tehdä töitä. Naisvaltaisissa työtehtävissä toimivien naisten mukaan miehet eivät kuitenkaan hakeudu naisvaltaisiin tehtäviin huonon palkan takia. Myös naisvaltaisella työpaikalla naisten ja miesten erilainen suhtautuminen palkkaan katsotaan aiheuttavan segregatiota. Työpaikan miehet hakeutuvat naisia herkemmin paremmin palkattuihin tehtäviin.

Naisten ja miesten taitojen ja ominaisuuksien analyysi paljasti, että eri toimialoilla työskentelevien naisten ja miesten taidoissa on yhtäläisyyksiä. Molempien työpaikkojen haastatteluissa naisten taidoiksi mainittiin kädentaitoihin liittyvä näppäryys ja huolellisuus. Miesten taidoissa korostuivat molemmilla työpaikoilla teknisyys ja fyysinen voima. Samansuuntaisia tuloksia on saatu monissa muissakin naisten ja miesten taitoja selvittävässä työelämän tutkimuksissa. (esim. Acker 1990, 127, 247; Kinnunen 2001) Naisvaltaisella työpaikalla tuotannon työtehtävät jakautuvat näiden yleisesti sukupuoleen liitettyjen taitojen mukaan. Naisten ja miesten työtehtävissä ei ole koulutusvaatimuksia. Miesvaltaisella työpaikalla työnjakoon, erityisesti tuotannon miesvaltaisissa töissä, vaikuttaa myös koulutus.

Naisvaltaisella työpaikalla sekä mies- että naishaastateltavat, kaikkiaan puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että naisten ja miesten töitä arvostetaan samalla tavalla. Työpaikalla oli kuitenkin myös muutama haastateltava, joiden mukaan eri töitä ja osastoja arvostetaan eri tavoin. Haastatellun



luottamusmiehen mukaan teknisyys ja fyysinen voima ovat naisvaltaista käsityöosaamista arvostetumpia, mikä aiheuttaa myös palkkaeroja. Miesvaltaisella työpaikalla ainoastaan työntekijäasemassa olevat naiset kokivat epävarmuutta oman työnsä arvostuksesta. Muutamassa haastattelussa tuli esiin, että miesvaltaisella työpaikalla ydintoimintaa arvostetaan enemmän. Ydintoimintaa edustavissa työtehtävissä on miehiä ja suurin osa naisista taas työskentelee tukitoimintaa edustavissa, vähemmän arvostetuissa ammateissa.

Molempien työpaikkojen haastatteluissa, erityisesti naisvaltaisella työpaikalla, työnarvostus yhdistetään sukupuolten samanarvoiseen palkkaan. Työnarvostuksen kannalta olennaista on myös muukin palaute kuin palkka. Muuta palautetta työpaikoilla annetaan haastattelujen perusteella vähän. Miesvaltaisella työpaikalla kehityskeskusteluja käydään niin työntekijöiden kuin toimihenkilöiden kanssa. Naisvaltaisella työpaikalla palautteenannossa voisi olla parantamisen varaa. Siellä kehityskeskustelut käydään vain toimihenkilöiden kanssa. Naisten ja miesten taitojen ja niiden arvostuksen analyysi osoittautui tutkielman haasteellisimmaksi. Miesvaltaisella työpaikalla työntekijöiden oli vaikea arvioida vastakkaisen sukupuolen töiden taitovaatimuksia ja työnarvostusta, koska naiset ja miehet työskentelevät niin erillään toisistaan. Lisäksi naisten ja miesten työnarvostuksen analysointia hankaloitti työpaikkojen toimialojen ja töiden erilaisuus. Työnarvostukseen vaikuttavat niin monet tekijät, että yksittäisten eri työtehtäviä edustavien haastateltavien vastauksiin perustuen on vaikea sanoa, arvostetaanko naisten tai miesten työtehtäviä työpaikoilla eri tavoin.

Sukupuolistavien käytäntöjen analyysi nais- ja miesvaltaisella työpaikalla toi esiin niin yhtäläisyyksiä kuin erojakin työpaikkojen välillä. Yhtäläistä työpaikoilla on se, että osa käytännöistä on sukupuolistuneita ja osa sukupuolistavia. (Salmi & Lammi-Taskula 2005, 53) Sukupuolistuneet käytännöt muodostuvat naisten ja miesten erilaisista työkuultuureista – tavoista tehdä työtä ja suhtautua työntekoon. Esimerkiksi molempien työpaikkojen haastatteluissa otetaan esiin naisten kiltteys ja ahkeruus – naiset noudattavat miehiä kuuliaisemmin työntekoon liittyviä velvollisuuksia. Sukupuolistuneet työkuultuurit kumpuavat yhteiskunnallisesti tuotetusta sukupuoli-ideologiasta. Naiset ja miehet sosiaalistuvat läpi elämänsä kulttuurin tuottamiin nais- ja mieskäsitteisiin.

Työpaikoilla myös esimiehet kohdistavat naisiin ja miehiin erilaisia odotuksia. Nämä erilaiset sukupuoliin kohdistuvat vaatimukset aiheuttavat sukupuolia eriarvostavia käytäntöjä. Esimerkiksi naisvaltaisella työpaikalla naisia siirretään heidän kiltteytensä ja joustavuutensa vuoksi osastoilta toisille enemmän kuin miehiä. Tällöin sukupuolistavan käytännön muodostumiseen vaikuttaa myös sukupuolistuneet työkulttuurit. Esimiesten vastuulla on kuitenkin se, etteivät naiset ja miehet joudu työpaikalla eriarvoisesti kohdelluiksi, vaikka erilaisia ovatkin. Haastatteluissa miesvaltaisella työpaikalla sukupuolistavia käytäntöjä tuli esiin naisvaltaista työpaikkaa vähemmän. Miesvaltaisella työpaikalla naisia syrjitään tekemällä heitä näkymättömäksi. Naisvaltaisiin tehtäviin ei hankita yhtä herkästi tuuraajia kuin miesvaltaisiin tehtäviin. Naiset unohdetaan myös työpaikan tiedottamisessa – tieto ei kulje naisille yhtä hyvin kuin miehille. Erot sukupuolistavien käytäntöjen määrässä työpaikkojen välillä johtuvat osittain työpaikkojen erilaisesta työnjaosta. Naisvaltaisella työpaikalla on enemmän sekatyöyhteisöjä, jossa naiset ja miehet ovat enemmän vuorovaikutuksessa. Tällöin myös sukupuolistavat käytännöt tulevat herkemmin näkyviin. Miesvaltaisella työpaikalla ei eriarvostavia käytäntöjä ole välttämättä vähemmän. Ne ovat vain piilossa, koska eri työyhteisöissä työskentelevien naisten ja miesten välillä ei ole paljon vuorovaikutusta. Työpaikkojen sukupuolistavien käytäntöjen analyysi osoitti, että sukupuolistamista työorganisaatiossa tuotetaan niin yksilöiden välisen vuorovaikutuksen kuin yksilöiden oman ajattelun tasolla. (Acker 1992, 248–260)

## **8.2 Tutkimusasetelman arviointia**

Tutkielman validiteettia pyrin parantamaan kuvaamalla mahdollisimman tarkkaan aineiston keruussa, sen purkamisessa ja analyysissä käytettäviä periaatteita. Koska käytin tutkielmassani valmiiksi kerättyä aineistoa, en voinut vaikuttaa aineiston hankinnan validiteettiin. Pyrin kuitenkin haastattelujen toteutus -kappaleessa (ks. kappale 3.2) tekemään mahdollisimman näkyväksi hankkeen tutkijoilta saamieni tietojen avulla, miten haastattelut kerättiin ja haastateltavat valittiin. Haastattelujen keruun reliabiliteettia lisää se, että haastattelut toteuttivat kokeneet tutkijat. Tutkimusaineiston arviointi -kappaleessa (ks. kappale 3.3) pyrin kriittisesti tarkastelemaan aineiston hankintaan liittyviä seikkoja ja niiden vaikutusta aineiston laatuun. Jonkin verran huomasin haastatteluissa kohtia, joissa haastattelija eteni seuraavaan kysymykseen, mutta joissa itse jäin kaipaamaan lisätietoa. Litteroituja haastatteluita on kuitenkin helppo kritisoida jälkikäteen. Ja toisaalta asia, johon itse kaipaisi haastattelussa tarkennusta, ei välttämättä toisen haastattelijan mielestä vaikuta lainkaan epäselvältä. Valmiin aineiston etu on se, että sen saa nopeasti käyttöönsä.

Toisten keräämää aineistoa käytettäessä on kuitenkin hyväksyttävä myös se, että esimerkiksi haastattelukysymyksiin ja -tilanteisiin ei enää itse pääse vaikuttamaan.

Määrällisesti aineistoa oli riittävästi, yhteen pro gradu -tutkielmaan liikaakin. En voinut sisällyttää tutkielmaani kaikkia tasa-arvon teemoja, kun kuitenkin halusin käyttää aineistoa sekä naisvaltaiselta että miesvaltaiselta työpaikalta. Aineistoon tutustuessa huomasin, että tutkimuksen kattavalla haastattelurungolla oli kerätty tietoa hyvin monesta asiasta. Kaikista yksittäisistä teemoista ei kuitenkaan onnistuttu saamaan tietoa kovin monipuolisesti. Siksi aineistoon oli tutustuttava hyvin ennen kuin pystyi aineistoon soveltuvat tutkimusongelmat kysymyksineen rajaamaan. Aineiston huolellisesta lukemisesta huolimatta, tutkimuskysymysten rajaus ei onnistunut täydellisesti. Aineisto osoittautui riittäväksi määrältään ja laadultaan segregatioon ja sukupuolistaviin käytäntöihin liittyviin tutkimuskysymyksiin. Naisten ja miesten töiden arvostuserojen tutkimiseen käyttämäni haastatteluaineisto ei kuitenkaan sopinut. Kun kerätään tietoa monesta asiasta, jonkin asian selvittäminen voi jäädä vähemmälle. Työnarvostukseen liittyviä kysymysten esittämisen suhteen eri haastatteluiden välillä oli suuresti eroa. Lisäksi työnarvostukseen vaikuttavat niin monet tekijät, ettei yksittäisten eri ammatteja ja työtehtäviä edustavien haastateltavien perusteella naisten ja miesten töiden arvostuseroista voinut tehdä päteviä johtopäätöksiä. Työnarvostuksen tutkiminen osoitti kuitenkin, kuinka haasteellista valmiin tutkimusaineiston käyttö on. Kun tutkimusaineiston hankkii tutkimuskysymysten suunnittelun jälkeen, haastattelukysymykset pystyy kohdentamaan tarkemmin tutkimuskysymyksiin soveltuviksi. Tällöin haastateltavatkin voivat tosin yllättää, eikä aineistosta tule niin monipuolista kuin tutkija oletti. Luulen kuitenkin, että toisten keräämää aineistoa käytettäessä, riski sille, että analyysivaiheessa huomaa tutkimuskysymyksen ja aineiston yhteensopivuudessa ongelmia, on suurempi.

Sisällönanalyysi osoittautui tehokkaaksi laajan aineiston järjestämisen ja tutkimusongelmien rajauksen välineeksi. Aineiston raaka-analyysissa haastatteluiden koodaaminen eri teemojen mukaan auttoi erottamaan aineistosta sen mielenkiintoisimmat ja antoisimmat teemat. Sisällönanalyysi soveltui myös tutkimusongelmien rajauksen jälkeiseen aineiston analyysiin hyvin. Sisällönanalyysin teemoittelun ja luokittelun avulla pystyi järjestämään kahden työpaikan nais- ja mieshaastateltavien vastauksia kustakin teemasta. Tämän jälkeen saattoi myös tehdä vertailua työpaikkojen välillä. Sisällönanalyysi soveltui laajan aineiston raaka-analyysin tekoon ja myös rajatumman aineiston analysoimiseen. Metodien järjestelmällinen soveltaminen lisää osaltaan myös

analyysitulosten validiteettia. Faktanäkökulmaa oli perusteltua soveltaa tässä tutkielmassa, koska käytin valmista aineistoa ja tietoni haastatteluista perustui karkeasti litteroidulle tekstille. Näin ollen haastattelutilanteen tai esimerkiksi haastateltavien pitämien taukojen tai äänensävyjen merkitysten analysointi ei olisi ollut edes mahdollista.

Aineistonanalyysin validiteettia lisäävät haastattelusitaatit. Ne ovat osoittimia haastatteluista tekemistäni havainnoista ja toimivat myös apuvälineinä tulkintojen ja päätelmien teossa. Tutkielmassa pyritään paikalliseen selittämiseen. Haastattelusitaatit tuovat kahden työpaikan mikrotason kuvaamisen ja selittämisen myös aitoutta ja monipuolisuutta. Aikaisempiin työelämän- ja tasa-arvontutkimusten käsitteisiin ja tuloksiin viittaamalla pyrin valottamaan tasa-arvoa ja sukupuolta työelämässä yleisemmin kuin vain tutkielman työpaikoilla esiin nousseiden esimerkkien tasolla. Teoreettisista käsitteistä erittäin hyödylliseksi osoittautuivat sukupuolistavan käytännön ja sukupuolineutraalisuuden käsite. Käsitteet sisäistettyäni pystyin haastatteluissa esiin tulleista tilanteista ja kommentteista tunnistamaan sukupuolten eriarvoistamisen. Ilman näitä käsitteitä monta sukupuolistavaa käytäntöä ja eriarvoistavaa asennetta olisi jäänyt tunnistamatta.

### **8.3 Pohdinta**

Tutkielman tulokset osoittavat, että tasa-arvo ei vielä täysin toteudu työpaikoilla. Niin kauan kuin yhteiskunnassa on epätasa-arvoa, eriarvoisuuden näkyväksi tekemistä ja myös sen murtamisen keinojen kehittämistä on syytä jatkaa. Tutkielman teko osoitti sen, kuinka haasteellista sukupuolen ja tasa-arvon tutkiminen on. Sukupuoli ja tasa-arvo eivät ole yksiselitteisiä käsitteitä. Tasa-arvo ei ole määrällinen käsite eikä tasa-arvo myöskään ole yhtä kuin samanlaisuus. Naisten ja miesten erojen ja erilaisuuden ei tarvitse merkitä eriarvoisuutta, vaan tasa-arvossa tulisi olla kyse tasapuolisesta sukupuolten kohtelusta. (Kolehmainen 1999, 252–255)

Sukupuolta ja tasa-arvoa ei oltu liiemmin pohdittu tutkielman kummallakaan työpaikalla. Tutkimusaineiston haastatteluissa näkyi selkeitä eroja haastateltavien välillä sen suhteen, kuinka hyvin he osasivat reflektoida sukupuolta työpaikallaan. Harvat haastateltavat kykenivät tunnistamaan sukupuolen vaikutusta työelämän eri käytännöissä. Siksi analyysituloksissa ei niinkään kiinnitetty huomiota siihen, kuinka monta haastateltavaa jostakin asiasta mainitsi. Tärkeämpää oli, että eriarvoisuus tulee esiin, mainittiin siitä usein tai ei. Sukupuoli nähtiin

erityisesti tutkielman naisvaltaisella työpaikalla traditionaalisesti biologisperäisinä eroina. Sukupuolen sosiaalista ulottuvuutta ei tunnustettu. Ja se, mikä on biologiaa, nähdään myös luonnollisena ja muuttumattomana. Tällainen sukupuoleen liittyvä luonnollisuus ja muuttumattomuus ovat esteitä myös segregaatian purkautumiselle.

Segregaatio on hyvin monimutkainen prosessi, jonka muodostumiseen vaikuttavat monet tekijät. Segregaation makrotason, sen alkuperän ja rakenteiden tutkimisen lisäksi on tärkeää tutkia myös segregaatian uusiutumista mikrotasolla. Joan Ackerin (1990, 11–12) mukaan eriarvoisuuden ja sen yhteiskunnallisten ilmenemismuotojen ymmärtäminen edellyttää tietoa yksittäisten ihmisten toiminnasta paikallistasolla ja ennen kaikkea heidän toimintaansa ohjaavista olettamuksista ja käsityksistä. Segregaation paikallisen uusiutumisen näkökulma soveltui parhaiten tutkielman haastatteluaineistoon. Tutkielmassa saadaan tietoa, miten segregaatio ilmenee, minkälaisilla asenteilla segregaatiota ylläpidetään yksittäisillä työpaikoilla ja miten segregaatian purkamiseen suhtaudutaan. Segregaation olemassaolo rajoittaa sekä yksittäisten ihmisten, miesten ja naisten ja myös työmarkkinoiden toimintaa. Segregaation purkamisella on siksi merkitystä yksilöiden ja erikseen naisten ja miesten ammatillisten- ja uramahdollisuuksien kannalta. (Kolehmainen 1999, 13)

Tutkielman naisvaltaisella työpaikalla useimmat eivät näe segregaatiota eriarvoistavana tekijänä, joka pitäisi murtaa työpaikalla. Haastatteluiden perusteella työpaikalla halutaan työskennellä sekatyöyhteisöissä, mutta työtehtävät nähdään edelleen eriytyneinä naisten ja miesten työtehtävinä. Segregaatiota ylläpidetään korostamalla perinteitä ja naisten ja miesten biologisia eroja. Työpaikalla segregaatio muodostuu osittain sukupuolia eriyttävistä ja syrjivistä rekrytointikäytännöistä. (Kolehmainen 1992, 14; 1999, 33–34) Koska työpaikka edustaa alaa, joka on perinteisesti ollut naisvaltainen, miesten siirtyminen tiettyihin ”naisten töihin” tuntuu olevan hyvin vaikeaa. Työpaikalla tuntuu olevan yleisesti hyväksyttyä, että miehet saavat valikoida työtehtävänsä. Tällainen ei kuitenkaan edistä naisvaltaisuuden murtumisesta. Haastattelujen perusteella vaikuttikin siltä, että naisten on sopivampaa tavoitella miesten työtehtäviä kuin miesten naisvaltaisia. (Rantalaiho 1994, 12) Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattava sellaisia toimenpiteitä, joilla miehiä saadaan myös naisvaltaisiin tehtäviin. Rekrytoinnissa pitää kiinnittää enemmän huomiota sukupuolen todelliseen merkitykseen työssä. Naisten osallistumista työtehtäviin, jotka vielä sisältävät fyysisesti raskaita työvaiheita, voidaan lisätä hankkimalla laitteita, jotka vähentävät työn

vaatimaa fyysistä voimaa. Näin myös miesten rooli ”nosturina” vähenee ja miehet pystyvät osallistumaan eri työtehtäviin entistä monipuolisemmin. Miesvaltaisella työpaikalla segregaatioon suhtaudutaan hiljaisesti hyväksyen. Positiivista segregaatian purkamisen kannalta on se, että nais- ja mieshaastateltavat sanovat työnsä soveltuvan vastakkaisellekin sukupuolelle. Segregaatiota ei perustella ja ylläpidetä sukupuolten biologisilla eroilla. Perinteiset sukupuolen mukaiset ammatinvalinnat näkyvät kuitenkin työpaikan töiden segregoitumisessa. Työpaikan omat keinot ovat vähäiset rakenteellisen ja horisontaalisen segregaatian purkamiseen. Naisia ei kouluttau eikä hakeudu tarpeeksi työpaikan miesvaltaisten töiden ammatteihin.

Segregaatiota selitetään myös taitojen sosiaalisella määrittymisellä joko naisten ja miesten taidoiksi. Aineistonanalyysissä tuli esiin, että kahdella eri toimialaa edustavalla työpaikalla on yhtäläisyyksiä niissä taidoissa ja ominaisuuksissa, joita naisilta ja miehiltä heidän töissään edellytetään. Sukupuolistuneet taidot tutkielman työpaikoilla vahvistavat käsitystä siitä, että sosialisointi ja taitojen sosiaalisten määrittelyiden kautta naiset omaksuvat kulttuurisesti määritellyjä, feminiinisiä taitoja ja miehet maskuliinisiä taitoja. Ihmisten mielissä olevat sukupuolistuneet taidot saavat ihmiset hakeutumaan sukupuolelle tyypillisiin ammatteihin ja työtehtäviin. Näin myös segregatio uusintuu työpaikoilla. (Daune-Richard 2000, 114–118)

Mediassa työelämän sukupuolten välisestä tasa-arvosta kirjoitetaan usein palkkaerojen näkökulmasta. Työpaikkojen sukupuolistavia käytäntöjä ei voi ilmaista palkkojen lailla konkreettisina vertailtavina numeroina, mutta ne voivat kuitenkin olla yhtä konkreettisia epätasa-arvon aiheuttajia työssä. (Korvajärvi 2005, 11) Tässä tutkielmassa tasa-arvoa haluttiin lähestyä nimenomaan jokapäiväisten käytäntöjen näkökulmasta ja tuoda esiin, että tasa-arvo tai epätasa-arvo on muutakin kuin numerot palkkakuitissa. Sukupuolistavien käytäntöjen tutkiminen osoittautui eräänlaiseksi salapoliisityöksi, joka vaatii herkät tuntosarvet. Sukupuolistavat käytännöt paljastuivat työpaikan asioista puhuttaessa, kun tiesi mitä etsi ja tutki, vaikkei haastateltava itse välttämättä asiasta tajunnut puhuvansaakaan. Aineistoa lukiessaan saattoi tosin välillä huomata syyllystävnsä tulkitsemaan kaikkea, mikä nais- tai miestyöntekijöitä toisistaan erotti epätasa-arvon näkökulmasta. Eriarvoistavan, sukupuolistavan käytännön tunnistamista analyysissä auttoi, kun tulkitsi haastatteluissa esiin tulleista tilanteista, asenteista ja käytännöistä, liittyikö niihin jommankumman sukupuolen hyväksikäyttöä tai jommankumman sukupuolen asettamista toista eriarvoisempaan asemaan.

Kaikkien sukupuolistavien käytäntöjen selvittäminen ei varmaankaan onnistunut tutkielman työpaikalla tehtyjen haastattelujen perusteella. Toisaalta analyysituloksena on varmasti parempi kuin mihin esimerkiksi pelkällä kyselylomakkeella päästäisiin. Lehdon (2005, 39) mukaan paikallisten sukupuolistavien käytäntöjen tutkiminen onnistuu parhaiten laadullisia menetelmiä ja aineistoa käyttäen. Eri työpaikkojen erilaisia käytäntöjä on vaikea tuntea niin hyvin, että niistä pystyisi muodostamaan monipuolisia vastausvaihtoehtoja kyselylomakkeeseen. Yhdistämällä haastattelut etnografiaan sukupuolistavien käytäntöjen tutkiminen voisi onnistua vielä perusteellisemmin. Sukupuolistavien käytäntöjen osoittamista tutkielmassa vaikeutti sukupuolen käsittäminen biologisperäisinä eroina sekä sukupuolineutraaliin asenteeseen liittyvä ajatus siitä, että "tasa-arvo on jo saavutettu". Rantalaihon ja Heiskasen (1997, 193) mukaan suomalaisessa kulttuurissa nimenomaan sukupuolen luonnollistaminen ja sukupuolineutraalius yhteenkietoutuneina estävät sukupuolistuneiden hierarkioiden purkamisen.

Uskon, että jo tutkimuksen aloittaminen työpaikoilla ja yksittäisten työntekijöiden osallistuminen tutkimushaastatteluihin aloitti tasa-arvoon ja sukupuoleen liittyvän tietoisuuden lisääntymisen työpaikoilla. Kun sukupuoli ja eriarvoistavat käytännöt tehdään näkyväksi, konkreettisten tasa-arvoa lisäävien toimien luominen voi työpaikalla alkaa niin organisaation kuin yksittäisen työntekijänkin tasolla. Kinnusen ja Korvajärven (1996, 121) mukaan yksilöistä lähtevällä muutoksen politiikalla voi olla avainrooli vakiintuneiden ajattelu- ja toimintatapojen kyseenalaistamisessa. Muutosprosessit, joissa syntyy uudenlaisia itsemäärityksiä, voivat johtaa koko oman elämän jäsentämisen uudelleen ja työelämän ja sen kytköksen reflektointiin.

Päivi Korvajärvi (1996 90, 107) on havainnut useissa työelämän tutkimuksissaan, että työpaikoilla naisista ja miehistä puhutaan usein toisistaan poikkeavina kollektiivisina ryhminä. Esimerkiksi naisten esimiestehtävissä toimimisesta puhuttaessa saatetaan yleistää, että he eivät ole kiinnostuneita esimiestehtävistä. Tällöin vastuu naisten asemasta siirtyy ikään kuin naisille itselleen. Samalla tavalla johtopaikkojen sukupuolen mukaista jakautumista selitti muutama haastateltava tutkielman naisvaltaisella työpaikalla. Toisaalta huomasin, että tutkijankin on hyvin vaikea välttyä sukupuolikäsityksensä liittyvältä dikotomialta. Kun esitetään kysymyksiä naisista ja miehistä, sukupuolesta muodostuu helposti homogeeninen ryhmä. Tämä johtaa toteamukseen, kuten työpaikan naiset ovat kilttejä ja miehet ottavat työnsä rennommin, vaikka kaikki miehet ja naiset eivät näitä

kriteereitä täyttäisikään. Tällaisilla lauseilla edelleen vahvistetaan sukupuoleen liittyvää dikotomiaa, homogeenisuutta ja stereotypioita. Toisaalta sukupuoli-käsitteen ongelmallisuus on kestettävä, jos haluaa tutkia naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja tuoda esiin eriarvostavia käytäntöjä.

Tutkimustavoitteenani oli tuoda esiin segregatioon, työnarvostukseen ja sukupuolistaviin käytäntöihin liittyvää sukupuolten eriarvoisuutta tutkielman työpaikoilla. Eriarvoisuuden osoittaminen on ongelmakeskeistä, kun esiin tuodaan vain tasa-arvon esteitä. Toisaalta haluan korostaa, että molemmilla tutkielman työpaikoilla tehdyissä haastatteluissa tuli esiin myös tasa-arvon kannalta positiivisia vastauksia, jotka vain rajautuivat tutkimustavoitteeni ulkopuolelle. Esimerkiksi sukupuolinen häirintä vaikutti haastatteluiden perusteella olevan harvinaista molemmilla työpaikoilla. Laajasta aineistosta olisi voinut tehdä muunlaisiakin aineiston- ja tutkimuskysymysten rajauksia. Aineistosta voisi edelleen tutkia, miten haastateltavat määrittelevät tasa-arvon. Mielenkiintoinen tutkimusaiheaihe voisi olla myös työpaikkojen naisten ja miesten uralla eteneminen. Minkälaisiksi naiset ja miehet kokevat mahdollisuutensa edetä uralla? Missä määrin naiset ja miehet itse haluavat edetä urallaan? Kokevatko haastateltavat sukupuolen tai työorganisaation estävän tai mahdollistavan uralla etenemistä? Käyttämäni tutkimusaineiston ulkopuolelta olisi mielenkiintoista tutkia tasa-arvoon liittyvää lehtikirjoittelua. Mitkä tasa-arvon näkökulmat pääsevät mediaan ja mitkä jäävät sen ulkopuolelle?

Työpaikkojen ja haastateltavien anonymiteetin säilyttämisen vuoksi analyysi oli pidettävä yleisellä tasolla. Se rajoitti aineistonanalyysilukujen kirjoittamista. Asioiden havainnollistava esittäminen oli välillä haastavaa, kun samalla oli vältettävä monia työpaikkaan liittyviä, haastateltavien käyttämiä termejä. Analyysi olisi voinut olla monipuolisempi ja mielenkiintoisempi, jos tutkittavista työpaikoista olisi voinut kertoa enemmän. Työpaikkojen tasa-arvon analysoinnista olisi voinut saada myös vielä enemmän irti, jos olisi päässyt itse työpaikoille. Analyysitekstin konkreettisuutta ja ymmärrettävyyttä pyrin parantamaan käyttämällä muutamista ammateista ja työtehtävistä niiden oikeita nimiä. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat hyväksyivät nimikkeiden käytön, koska ne eivät yleisyytensä vuoksi paljasta tutkielman työpaikkoja ja haastateltavia.



## 8.4 Tasa-arvoprojektin anti tutkielman työpaikoille

Työelämän tutkimuslaitoksen tasa-arvoprojekti käynnistyi siis tasa-arvokartoituksilla, joiden aineistoista tämänkin tutkielman aineisto on. Projekti jatkui hankkeessa mukana olleiden kuuden työpaikan yhteisellä sekä työpaikkojen omilla kehittämispäivillä, joiden päämääränä oli luoda yhteinen ymmärrys sukupuolesta ja tasa-arvosta työpaikalla. Työpaikat pitivät tärkeänä myös sitä, että ne pääsivät kuulemaan myös muiden työpaikkojen tasa-arvokartoitusten tuloksia sekä vaihtamaan muutenkin kokemuksia tasa-arvosta. Seuraavassa vaiheessa työpaikoille muodostettiin suunnittelutyöryhmät, jotka määrittivät työpaikan tasa-arvo-ongelmat ja niihin liittyvät toimenpiteet. Tasa-arvosuunnitelmien toiminnallistamisessa suunnittelutyöryhmän kanssa yhteistyöhön otettiin myös johto ja työntekijät, jotta toimenpiteet saatiin osaksi työpaikan kaikkea toimintaa. Projektin työpaikkojen viimeisessä yhteisessä kehittämispäivässä kaikki kuusi työpaikkaa esitteli omia tasa-arvosuunnitelmiaan. Lisäksi työpaikat saivat eväitä suunnitelmien käytännön tasolle viemiseen. Kolmevuotinen tasa-arvoprojekti loppui vuonna 2005. (Lavikka & Uosukainen 2003, 24; Rissanen 2003, 26; Keskustelu Liisa Huhdan ja Katja Uosukaisen kanssa 25.4.2007)

Organisaatioissa on hyvin paljon eroja siinä, kuinka valmiita ne ovat kehittämään toimintaansa. Esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman teko on helpompaa organisaatiossa, jossa muutosten myötä on totuttu tekemään itsearviointia säännöllisesti. Eri organisaatioiden kesken voi olla eroja myös niiden suhtautumisessa kehittämistyöhön. Joissakin organisaatioissa ajatellaan, että kehittämistyö on tehty, kun tasa-arvosuunnitelma on valmis. Tasa-arvo vaatii kuitenkin jatkuvaa seurantaa. Kokemus kehittämistyöstäkään ei ainoastaan riitä. Tasa-arvotutkijoiden mukaan kaikkein tärkeintä on, että organisaatiossa ymmärretään, mitä sukupuoli tarkoittaa. (Leinonen & Uosukainen 2005, 86–87) Naisten ja miesten tasa-arvon saavuttaminen yksittäisten työpaikkojen ja koko yhteiskunnan tasolla on haasteellista. Toivottavasti tasa-arvoprojekti ja sen tuloksena laaditut tasa-arvosuunnitelmat projektin kuudelle työpaikalle herättävät näitä työpaikkoja seuraamaan tasa-arvon tilannetta ja auttavat niitä puuttumaan aktiivisemmin sukupuolten välisiin tasa-arvo-ongelmiin.

Työelämän tutkimuskeskuksen tasa-arvoprojekti ja tämä projektista poikunut pro gradu -tutkielmakin tuottavat tietoa tasa-arvon esteistä. Näin ne auttavat tutkimushankkeessa mukana olleita, mutta myös muita työpaikkoja, luomaan konkreettisempia tasa-arvosuunnitelmia. Koska pro gradu -tutkielmani ei ole osa jo päättynyttä tasa-arvoprojektia, analyysitulosten hyödyntäminen

tutkittavien työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien laadintaan on liian myöhäistä. Uskon silti tulosten osoittavan, että tasa-arvosuunnitelmia edeltäviä tasa-arvokartoituksia tehdessä myös haastattelujen teko ja niiden analysointi voi olla hyödyllistä. Haastattelut voivat paljastaa erityisesti sellaisia eriarvostavia käytäntöjä, jotka eivät välttämättä tule esiin tasa-arvon tilaa kartoittavilla kyselylomakkeilla. Pro gradu -tutkielmani voi antaa hyödyllistä tietoa työpaikkojen sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistyöhön erityisesti segregatioon ja sukupuolistaviin käytäntöihin liittyen. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa on kuitenkin huomioitava, että jokainen työpaikka on erilainen henkilöstöltään, työnjaoltaan ja käytännöiltään. Siten myös tasa-arvo-ongelmien purkamistoimet on suunniteltava työpaikkakohtaisesti.

## **LÄHTEET JA KIRJALLISUUS**

### **Painamattomat lähteet**

Keskustelu Liisa Huhdan ja Katja Uosukaisen kanssa 25.4.2007.

Lavikka Riitta & Uosukainen Katja: Tasa-arvokartoitus, toukokuu 2003, Työelämän tutkimuskeskuksen moniste, Tampereen yliopisto.

Rissanen Tapio: Tasa-arvokartoitus, syyskuu 2003, Työelämän tutkimuskeskuksen moniste. Tampereen yliopisto.

Sähköposti Hanna Ylöstalolta 21.4.2006

Sähköposti Liisa Huhdalta 27.4.2007

### **Internet-lähteet**

Melkas, Tuula (2004): Tasa-arvobarometri 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:20. Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivusto.

<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2004/11/hu1100588891119/passthru.pdf>

(luettu 26.4.2007)

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivusto.

<http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvoaltuutettu/tasuunnittelu6310505.htx>

(luettu 26.4.2007)

Tasa-arvoaltuutetun toimiston www-sivusto.

<http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvoaltuutettu/eisyrjintaa150805.htx>

(luettu 26.4.2007)

## **Kirjallisuus**

Aamulehti 19.12.2005: Naiset tavoittavat miesten palkkatason 40 vuodessa

Acker, Joan (1990): Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory, Teoksessa Albert J. Mills & Peta Tancred (ed.): Gendering Organizational Analysis, Sage Publications: Newbury Park, 248–260

Ahponen, Sanna & Paasikoski, Anne (2003): Suunnitelmista tekoihin. Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla. Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki

Aikio, Annukka (2000) (toim.) & Vornanen, Rauni (uusinut): Uusi sivistyssanakirja, Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Anttalainen, Marja-Liisa (1986): Sukupuolen mukaan kahtia jakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Naistutkimusmonisteita, 1. Helsinki

Daune-Richard, Anne Marie (2000): The Social Construction of Skill, Teoksessa Jane Jenson Jacqueline Laufer & Margaret Maruani (ed.): The Gendering of Inequalities: Women, Men and Work, Aldershot: Ashgate Publishing Company, 111–123

Giddens, Anthony (2001): Sociology (4th Edition), Cambridge: Polity Press

Heiskanen, Tuula & Rantalaiho, Liisa (1997): Persistence and Change of Gendered Practices, Teoksessa Tuula Heiskanen & Liisa Rantalaiho (toim.): Gendered Practices in Working Life, Basingstoke: Macmillan Press Ltd, 191–196

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001): Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö, Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2000): Tutki ja kirjoita, Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino Oy

Horelli, Liisa & Saari, Milja (2002) Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2002. Helsinki: Edita Prima Oy

Huhta, Liisa, Kolehmainen, Sirpa, Lavikka, Riitta, Leinonen, Minna, Rissanen, Tapio, Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005). Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino & Tasa-arvovaltuutettu. Kirjakassa Ky

Jenson, Jane (1989): The Talents of Women, the Skills of Men: Flexible Specialization and Women, Teoksessa Stephen Wood (toim.): The Transformation of Work?: Skill, Flexibility and the Labour Process, London: Unwin Hyman, 141–155

Jokinen, Arto (2002): Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa?, Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet Vantaa: Dark Oy, 240–253

Jokinen, Eeva (2005): Aikuisten arki, Helsinki: Gaudeamus

Julkunen, Raija (1984): Nainen suomalaisessa työnsosiologiassa, Sosiologia 21:2, 21.vuosikerta, 146–162

Karento, Helena (1999): “Olen tehnyt parhaani“. Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Väitöskirjatutkimus. Tampereen yliopisto, hallintotieteen laitos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy

Kauppinen, Kaisa & Veikkola, Hanna-Kaisa (1997): Tasa-arvoistuvat työyhteisöt. Helsinki: Työterveyslaitos, työsuojeluhallinto.

Kimmel, Michael S. (2004): The Gendered Society, New York: Oxford University Press

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996): Työelämän sukupuolistavat käytännöt, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Kinnunen, Merja (2001): Luokiteltu sukupuoli, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Kiviniemi, Kari (2001): Laadullinen tutkimus prosessina, Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 68–85

Kolehmainen, Sirpa (1992): Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä, Sosiologia 29:1, 29. vuosikerta, 11–22

Kolehmainen, Sirpa (1999): Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Tilastokeskuksen tutkimuksia 227. Helsinki: Hakapaino.

Korvajärvi, Päivi (1996): Sukupuoli työpaikalla, teoksessa: Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino, 89–108

Korvajärvi, Päivi (2005): Doing Gender in Organisations, Teoksessa Sirpa Kolehmainen (toim.): Research and Development of Gender Equality in Working Life, Seminar report, Työraportteja 73/2005 Working Papers, University of Tampere, 11-33

Kuusipalo, Jaana (2002): Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet Vantaa: Dark Oy, 208–220

Lehto, Anna-Maija (2005): Quantitative vs. Qualitative Methods in Gender Equality Research, Teoksessa Sirpa Kolehmainen (toim.): Research and Development of Gender Equality in Working Life, Seminar report, Työraportteja 73/2005 Working Papers, University of Tampere, 37–51

Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja (2005): A Bumpy Ride or a Smooth Road, Promoting Gender Equality at Workplaces, Teoksessa Sirpa Kolehmainen (toim.): Research and Development

of Gender Equality in Working Life, Seminar report, Työraportteja 73/2005 Working Papers, University of , 85–93

Moilanen, Pentti & Rähkä, Pekka (2001): Merkitysrakenteiden tulkinta, Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 44–67

Petäjäniemi, Tuulikki (1998): Naisten ja miesten tasa-arvo - yhteinen etu, Kokemuksia, näkemyksiä ja visioita naisen ja miesten tasa-arvosta Pohjoismaissa, Teoksessa Jarmo Tarkki & Tuuli Petäjäniemi: Tasa-arvo, Saavutuksia ja haasteita. Juva: WSOY

Pulkkinen, Pia (2002): ”Vähän enemmän arvoinen“, Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla, Tilastokeskus, tutkimuksia 234, Helsinki: Hakapaino Oy

Rantalaiho Liisa (1994): Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.): Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino. 9–30

Rantalaiho, Liisa, Heiskanen, Tuula, Korvajärvi, Päivi & Vehviläinen, Marja (1997): Studying Gendered Practices, Teoksessa Liisa Rantalaiho & Tuula Heiskanen (toim.): Gendered Practices in Working Life, Basingstoke: Macmillan Press Ltd, 3–15

Räsänen, Leila (2002): Hallituksen tasa-arvopolitiikkaa tekemässä, Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet Vantaa: Dark Oy, 100–127

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2005): Understanding the Work-Family Interface, Teoksessa: Sirpa Kolehmainen (toim.): Research and Development of Gender Equality in Working Life, Seminar report, Työraportteja 73/2005 Working Papers, University of Tampere, 51–63

Silverman, David (2005): Doing Qualitative Research, A Practical Handbook, Second Edition, London: Sage Publication

Tancred-Sheriff, Peta & Campbell, E. Jane: Room for Women (1992): A Case Study in the

Sociology of Organisation, Teoksessa Albert J. Mills & Peta Tancred (ed.): Gendering Organizational Analysis, Sage Publications: Newbury Park, 31–45

Tarkki, Jarmo (1998): Tasa-arvo umpikujassa? Teoksessa Jarmo Tarkki & Tuuli Petäjäniemi (1998): Tasa-arvo, Saavutuksia ja haasteita. Juva: WSOY

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2003): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Veikkola, Eeva-Sisko (2002): Sukupuolten asema tilastoissa, Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet Vantaa: Dark Oy, 50–69