

Opinnäytetyö (AMK)

Tradenomi (AMK), Liiketoiminnan logistiikka

2025

Sini-Pipsa Somppi

Tasa-arvo tien päällä

Naisten näkemyksiä maantiekuljetusalalta



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketoiminnan logistiikka

2025 | 41 sivua

Sini-Pipsa Somppi

Tasa-arvo tien päällä

- Naisten näkemyksiä maantiekuljetusalalta

Naiset miesvaltaisilla aloilla on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana ja he ovat yhä enemmän näkyvissä sosiaalisessa mediassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia naiskuljettajilla on työskentelystä miesvaltaisella maantiekuljetusalalla. Työn tarkoituksena oli tuoda esiin naisten kokemuksia työuriltaan yhdistelmäajoneuvonkuljettajana.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena haastattelemalla viittä maantiekuljetusalalla työskentelevää naista. Haastatteluilla kerättiin erilaisia henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia naisten asemasta alalla. Haastattelujen aiheina oli muun muassa tasa-arvo ja ennakkoluulot.

Tulokseksi saatiin laaja kuva naisten roolista alalla ja siitä, miten heitä kohdellaan. Työn tuloksista voidaan päätellä, että alalla on vielä tekemistä naisten aseman eteen.

Asiasanat:

Tasa-arvo, ennakkoluulot, naisten asema, maantiekuljetusala

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business logistics

2025 | 41 pages

Sini-Pipsa Somppi

Equality on the road

- Women's views from the road transport sector

Women in male-dominated industries have increased in recent years and are increasingly visible on social media. The aim of this thesis was to find out what experiences women drivers have of working in the male-dominated road transport industry. The purpose of the thesis was to highlight women's experiences of their careers as combined vehicle drivers.

The research was conducted as qualitative research by interviewing five women working in the road transport sector. The interviews collected a range of personal views and experiences from women in the industry. The interviews included topics such as equality and prejudice.

The result was a broad picture of the role of women in the sector and how they are treated. The findings suggest that there is still work to be done in the sector to improve the status of women.

Keywords:

Equality, prejudices, women's position, road transport sector

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	7
2.1 Naisten oikeuksien historiaa	9
2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait	10
2.3 Työelämän tasa-arvo	11
2.4 Ennakkoluulot ja stereotypiat	11
3 Maantiekuljetukset	13
3.1 Maantiekuljetusten muodot	13
3.2 Kouluttautuminen maantiekuljetuksiin	14
3.3 Ammattivaihtoehdot maantiekuljetuksissa	15
3.4 Naisten osuus maantiekuljetuksissa	16
4 Työelämän vaikeudet	18
4.1 Työelämän syrjintä	18
4.2 Segregaatio	19
4.3 Palkkasyrjintä	20
5 Tutkimuksen toteutus	22
5.1 Tutkimusmenetelmä	22
5.2 Haastateltavat	23
5.3 Haastattelukysymykset	24
6 Tutkimuksen tulokset	25
6.1 Tasa-arvo maantiekuljetusalalla	25
6.2 Sukupuolen haasteet	26
6.3 Sukupuolen hyödyt	28
6.4 Naisten asema maantiekuljetusalalla	29
6.5 Naisten aseman parantamiseksi haluttuja muutoksia	30
6.6 Syrjintä työelämässä	30
6.7 Sukupuolen aiheuttamat ennakkoluulot alalla	31

6.8 Ammatin aiheuttamat ennakkoluulot	33
6.9 Vastaanotto työpaikalla	33
7 Tutkimuksen analysointi	35
8 Yhteenveto	37
Lähteet	38

Taulukot

Taulukko 1 - Kuljetusalan opiskelijat (Tilastokeskus 2023).	14
---	----

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, millaista on työskennellä naisena maantiekuljetuksissa. Tavoitteena on saada selville, miten naisia kohdellaan alalla ja joutuvatko he kokemaan ennakkoluuloja tai epätasa-arvoa.

Tarkoituksena on löytää vastauksia seuraaviin kysymyksiin; Kokevatko naiset eriarvoista kohtelua maantiekuljetusten työtehtävissä? Vallitseeko alalla tasa-arvo? Kohtaavatko naiset töissään ennakkoluuloja sukupuoleensa liittyen?

Työ toteutetaan tekemällä haastatteluja naisille, jotka työskentelevät maantiekuljetusten parissa. Haastateltavat etsitään alan tapahtumista sekä sosiaalisesta mediasta. Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta.

Aihe on ajankohtainen, koska naiset ovat yleistyneet viimeisten vuosien aikana maantiekuljetuksien työtehtävissä. Työstä ajankohtaisen tekee sosiaalisessa mediassa käytävät keskustelut tasa-arvosta sekä naiskuljettajien näkyvyyden lisääntyminen myös sosiaalisessa mediassa.

2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että jokaista ihmistä pitäisi kohdella ja arvostaa samalla tavalla riippumatta mistään henkilöön liittyvästä syystä, kuten esimerkiksi iästä, etnisyydestä, uskonnosta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuolesta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a). Näillä henkilöön liittyvillä syillä ei oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa saisi olla mitään vaikutusta ihmisen koulutuksen, työn tai erilaisten palveluiden saantiin, koska kaikki ovat oikeutettuja perusoikeuksiin (Oikeusministeriö 2024).

Tasa-arvo on ihmisten saman arvoisuutta niin yksilöinä kuin yhteiskunnan jäseninä (Opetushallitus 2024b). Suomessa sukupuolten tasa-arvo on perusarvo niin yhteiskunnassa kuin työelämässä (STTK 2024b). Tasa-arvon suurin kysymys maailmanlaajuisesti onkin juuri sukupuolten välinen tasa-arvo (Opetushallitus 2024b). Sukupuolten tasa-arvolla haetaan sitä, että jokaisella ihmisellä olisi samat oikeudet ja mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a).

Myös vallan ja erilaisten resurssien kuuluisi jakautua tasaisesti kaikissa tilanteissa riippumatta esimerkiksi sukupuolesta tai etnisyydestä. Tasa-arvoa on kahta erilaista; muodollista sekä tosiasiallista. Muodollisella tasa-arvolla ajetaan eteenpäin syrjimättömyyttä sekä oikeuksien ja kohtelun tasavertaisuutta. Kun taas tosiasiallisessa tasa-arvossa keskitytään erilaisiin tilanteisiin sekä niiden lopputuloksiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a.) Tasa-arvoa voidaan edistää hahmottelemalla tasa-arvon vastaiset vanhat rakenteet sekä purkamalla ne. Uusien hyvien ja yhdenvertaisten käytäntöjen jakaminen edistää myös tasa-arvoa. Tasa-arvon edistämistä voidaan helpottaa myös kohdentamalla toimintaa tiettyyn kohderyhmään tai aihealueeseen. Tässä toimintamallissa pitää olla varovainen, ettei unohda muita kohderyhmiä tai aihealueita. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2024.)

Tasa-arvoon liittyy erilaisia paradokseja, kuten esimerkiksi sen pitäminen ylpeyden aiheena ja tärkeänä tavoitteena, mutta kuitenkin sukupuolten tasa-arvo ei vielä toteudu. (Teräsaho & Närvi 2019, 23–25).

Sukupuolten erojen ja hierarkioiden vahvistuessa toisella elämänalueella, toisaalla ne haurastuvat. Tasa-arvoon käsitteenä suhtaudutaan pääasiassa positiivisesti ja sitä halutaan kannattaa sekä tasa-arvoasenteet puoltavat myönteisesti tasa-arvoa ja sen edistämistä. Käytännössä sen vastustaminen on kuitenkin yleistä ja tutkimukset sen kehittämistyöstä kuvaavat siihen ja sen edistäviin toimiin kohdistuvaa vastahakoisuutta. Tasa-arvosta puhutaan monesti toteutuneena asiana, joka vie huomion pois olemassa olevista ongelmista. Tämä johtaa tasa-arvokehityksen hidastumiseen tai mahdollisesti loppumiseen. (Teräsaho & Närvi 2019, 23–25.)

Suomessa tasa-arvo on kuitenkin hyvällä mallilla verrattuna moneen muuhun maahan ja suomea pidetään jopa yhtenä maailman tasa-arvoisimpana maana. Täällä naisille on annettu erilaisia oikeuksia sekä mahdollisuuksia osallistua aktiivisesti elämän eri osa-alueiden toimintaan huomattavasti aikaisemmin kuin monien muiden maiden naisille. (Apo, Pylkkänen, Lähteenmäki, Kuusipalo, Julkunen, Lehto, Nikula, Eskola, Nenola 1999, 24.) Tätä ei kuitenkaan ole saanut aikaan politiikan menettelyt eduskunnassa vaan naiset itse omalla aktiivisuudellaan ja yhteistyöllä. Tasa-arvo on kuitenkin sellainen asia, joka ei niinkään ikinä tule valmiiksi vaan aina löytyy paranneltavaa. (Rajala & Virkki 2021, 160, 171.) Mutta onko tasa-arvo kuitenkin vain illuusio? Tätä on saanut kyseenalaistamaan sukupuolten välinen palkkaero, vallankäyttö sekä naisiin kohdistunut väkivalta. Naisten oikeuksien ja mahdollisuuksien lisääntyminen ei vielä tarkoita sitä, että naisten oikeuksia arvostettaisiin. (Apo ym. 1999, 24.)

Unicefin (2020) mukaan nuoret naiset yhä joutuvat kokemaan syrjintää ja väkivaltaa, vaikka heidän asemansa on parantunut vuosien varrella. Koetaan, että naiset ja miehet eivät vieläkään ole samanarvoisessa asemassa joka puolella maailmaa vaan voi joutua kokemaan syrjintää sukupuoleen liittyen. Tämän mahdollistaa käytännöt yhteiskunnassa ja kulttuureissa. (Ihmisoikeudet 2024.) Nuorilla naisilla ei ole oikeaa käsitettä heille kuuluvista oikeuksista. Koulutuksen saaminen ei riitä tasa-arvon saavuttamiseksi, mikäli ihmisten kunnioitus ja käytös naisia kohtaan ei muutu. Voimme sanoa, että olemme

saavuttamassa tasa-arvoa vasta kun nuorten naisten ei tarvitse pelätä väkivaltaa sekä heidän mahdollisuutensa ovat yhtä suuret. (Unicef 2020.)

2.1 Naisten oikeuksien historiaa

Naisten oikeudet eivät ole olleet itsestään selviä vaan se on vaatinut paljon pitkäkestoista työtä. Naisten asema ja oikeudet ovat huomioitu YK:ssa vasta 1970-luvulta lähtien. Kun käytiin vielä neuvotteluja YK:n ihmisoikeusjulistuksesta, oli puheissa nähtävissä eriarvoisuutta sukupuolten välillä. Julistuksen nimeksi olikin alussa tulossa ”Universal Declaration of the rights of the Man”. Siihen saatiin kuitenkin Intian hallitukseen valtuuskuntaan kuuluneen jäsenen aloitteesta sukupuolineutraalimpi ilmaisu ”human rights”. (Ihmisoikeudet 2024.)

Ennen tätä monissa maissa vain itsenäisille ja vapaille miehille kuuluivat perusvapaudet. Naisilta puuttui oikeudet, jotka olisivat tunnustettu yleismaailmallisesti sekä heidän asemansa oli selvästi heikompi kuin miesten. Naiset saivat omikseen niin sanottuja miesten oikeuksia vasta kun oli tunnustettu tasa-arvoinen asema ihmisoikeuksien haltijoina miesten ja naisten välille. Se ei vielä kuitenkaan tuonut naisille samanarvoista asemaa kuin miehillä on aina ollut. Naisten oikeuksia heikentää ajatusmalli, jossa ajatellaan miesten ja naisten perinteisen roolijaon menevän niin, että mies hoitaa työt ja julkisen elämän ja taas nainen perheen ja kodin. (Ihmisoikeudet 2024.)

Vuonna 1995 Pekingissä on järjestetty maailmankonferenssi, jossa on todettu, ettei miesten ja naisten asema ole vielääkään tasa-arvoinen. Tällöin laadittiin toimintaohjelma, jonka tarkoituksena oli poistaa naisten oikeuksien toteutumista hidastavia tekijöitä. Naisten ja tyttöjen aseman edistäminen yhteiskunnassa sekä maailmanlaajuisesti heidän oikeuksien toteuttaminen muodostui toimintaohjelman keskeisimmiksi tavoitteiksi. Naisille saatiin takuu täysinäisistä ihmisoikeuksista ja perusvapauksista. Tasa-arvoa pyrittiin edistämään eri osa-alueilla kuten koulutuksen, terveyden, turvallisuuden, yhteiskunnan ja taloudellisuuden kannalta. (Ihmisoikeudet 2024; United Nations 1995.)

2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait

Tasa-arvolaille pyritään estämään syrjintä sukupuolen takia sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja työelämässä naisen aseman parantaminen (Tasa-arvolaki 8.8.1986/6009). Tasa-arvolain mukaan viranomaisilla on velvollisuus toimia tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta kaikissa toimissansa. Sanat ”tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti” luovat osviittaa siihen, että olisi syytä tehdä tavoitteellista tasa-arvon edistämistyötä ja tähän käykin esimerkkinä tasa-arvosuunnitelma. Varsinkin ne toimet, jotka hankaloittavat tasa-arvon syntyä on muutettava. Tasa-arvon tulee myös näkyä palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa. (Ahtela, Bruun, K.Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 228–229.)

Lain mukaan työilmoitusten kanssa tulisi rohkaista kaikkia hakemaan avointa työpaikkaa sukupuolesta riippumatta. Se myös edistää työehtojen tasa-arvoisuutta varsinkin palkkauksen suhteen sukupuolten välillä sekä työolojen soveltuvuutta eri sukupuolille. (Tasa-arvovaltuutettu 2024b.)

Tasa-arvovaltuutettu valvoo sukupuolten välistä tasa-arvoa Suomessa eli sitä, että noudatetaanko naisten ja miesten välisen tasa-arvon lakia. Hän edistää tasa-arvoa esimerkiksi saamiensa aloitteiden avulla. Tasa-arvovaltuutettu toimii itsenäisesti sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä. Häneltä voi pyytää neuvoja ja ohjeita erilaisiin tasa-arvolakiin liittyviin pulmiin. (Tasa-arvovaltuutettu 2024a.)

Yhdenvertaisuuslailla (30.12.2014/1325) edistetään yhdenvertaisuutta sekä syrjinnän ehkäisyä. Lain nojalla myös tehostetaan oikeusturvaa syrjinnän kohteella. Niin kuin tasa-arvolaisissa niin yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisella on velvollisuus toimia tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuuden puolesta kaikissa toimissansa. Näitä toimia edistääkseen on viranomaisten laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. (Ahtela ym. 2006, 234.)

2.3 Työelämän tasa-arvo

Työelämän tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välisiä samoja mahdollisuuksia omia tavoitteitaan kohtaan työelämässä (Teräsaho & Närvi 2019, 88). Kun työntekijöitä kohdellaan oikeuden mukaisesti ja tasapuolisesti on heillä suurempi motivaatio ja työhyvinvointi voi paremmin. Työelämän tasa-arvon ohjelmissa on noussut pinnalle tavoite siitä, että päästäisiin eroon kaikista esteistä liittyen työelämään osallistumiseen. (Valtioneuvosto 2023.)

Naisten asemaa sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä edistetään tasa-arvolaille. Tasa-arvolaille pyritään estämään sukupuoleen perustuva syrjintä. Kaikkien työntekijöiden täytyy edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti työelämässä tasa-arvolain mukaan. (STTK 2024a.)

Työnantajilla, joilla on vähintään 30 työntekijää, on velvollisuus laatia joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma. Työpaikan tasa-arvotilanteen arviointi, palkkakartoitus, tasa-arvon ja palkka tasa-arvon edistämisen toimenpiteet sekä edellisen suunnitelman tulosten analysointi täytyy tulla ilmi suunnitelmassa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

2.4 Ennakkoluulot ja stereotypiat

Ennakkoluulot ovat ihmisten tuottamia käsityksiä ennakkoon ilman perusteita. Se voi olla positiivinen tai negatiivinen. Ennakkoluulojen perusteena on yleensä jokin ihmiseen liittyvä ominaisuus, kuten esimerkiksi sukupuoli tai ikä. Ennakkoluuloilla ihminen yrittää saada oman pään sisälle järjestystä, yksinkertaistamalla monimutkaisia ilmiöitä. Kaikkea ei pystytä tietämään ennalta, jolloin helposti aletaan tyypittelemään, luokittelemaan ja luulemaan. Näin ihmiset tekevät ryhmäjakoa toisille ihmisille ja useasti jokin ryhmä on parempi kuin muut. Ennakkoluuloja on olemassa kaikilla. Niiden luomiseen vaikuttaa usein tietämättömyys sekä stereotypiat. Ennakkoluulot pitäisi oppia tunnistamaan, jotta ne päästäisiin purkamaan. (Vartiainen-Ora 2005, 36–37; Peda.net 2024.)

Stereotyyppit ovat yleisiä ja pelkistettyjä ennakkokäsityksiä ja odotuksia erilaisista ihmisryhmistä tai ihmisestä. Oletetaan, että ihminen käyttäytyy tietyllä tavalla, jos hän on tietyn ihmisryhmän jäsen. Myös stereotyyppit voivat olla negatiivisia tai positiivisia. Stereotyyppit eivät ole ihmisen yksinomaan luomia mielikuvia vaan jaettuina ja vakiintuneina. Yleisiä stereotyyppioita ovat esimerkiksi ”Blondit ovat tyhmiä” tai ”Miehet ajavat autoa naisia paremmin”. Media vaikuttaa paljon stereotyyppioihin ja niiden syntymiseen, mutta myös purkamiseen. (Vartiainen-Ora 2005, 36–37; Peda.net 2024.)

3 Maantiekuljetukset

Maantiekuljetukset ovat tavaroiden kuljettamista paikasta toiseen maantietä pitkin. Suomessa maantiekuljetus on yleisin ja tärkein kuljetusmuoto kotimaankuljetuksissa, mutta myös ulkomaankuljetuksissa maanosien sisällä merkittävässä roolissa (Tapaninen 2018, 2.6.) Syynä tähän voidaan pitää sen kaluston ja tarjoajien monipuolisuutta sekä suurta määrää sekä tie- ja katuverkoston laajuutta. Suomessa on raskaan liikenteen kalustolla muuta Eurooppaa suuremmat mitat ja massat, joka parantaa tiekuljetusten kilpailuasemaa muita kuljetusmuotoja vastaan. (Liikenne- ja viestintävirasto Traficom 2024.)

Maantiekuljetuksella voidaan kuljettaa monia erilaisia tuotteita. Sen joustavuuden ansiosta, sillä on helppo hoitaa pienten erien lyhyitä jakelukuljetuksia, mutta myös isojen erien runkokuljetuksia terminaalien välillä. Muiden kuljetusmuotojen eli rautatie-, meri- ja lentokuljetukset tarvitsevat maantiekuljetusta, jos rahti ei lopu satamaan tai terminaaliin. Näissä tapauksissa on kyse yhdistetyistä kuljetuksista. Runkokuljetukseen, joka suoritetaan rautateillä, merellä tai ilmassa lisätään tiellä tapahtuva nouto- ja/tai jakelukuljetus. (Tapaninen 2018, 2.6;3.3.)

3.1 Maantiekuljetusten muodot

Maantiekuljetukset voidaan jakaa runko-, jakelu- tai keräilykuljetuksiin. Toisin kuin runkokuljetukset, jakelu- ja keräilykuljetukset ovat yleensä vain tiekuljetuksia eikä muut kuljetusmuodot ole näissä käytössä.

Runkokuljetuksissa erät ovat suurempia ja kuljetukset lähinnä tehtailta varastoihin tai toiste päin. Runkokuljetuksien yleisimpiin purkupaikkoihin kuuluvat myös satamat. Jakelu- ja keräilykuljetuksissa taas erät ja/tai tuotteet ovat pienempiä ja niitä kuljetetaan raaka-ainepisteistä tehtaalle tai sieltä jakeluvareihin. (Tapaninen 2018, 2.6.)

3.2 Kouluttautuminen maantiekuljetuksiin

Naiset korkeasti kouluttautuvat yleisesti miehiä enemmän, mutta kuljetusalan koulutuksissa tilanne on päinvastainen (Tilastokeskus 2021). Kuljetusalaa voitaisiin huomioida enemmän jo peruskoulussa sekä esitellä sen työtehtäviä ja koulutusmahdollisuuksia, joka voisi lisätä kiinnostuneisuutta alalle (Satuli 2018).

Ammattikoulussa voi opiskella logistiikan perustutkintoa ja sieltä saada esimerkiksi kuorma-autonkuljettajan tai yhdistelmäajoneuvonkuljettajan tutkintonimikkeen (Opetushallitus 2024a). Erilaisia kuljetusalan korkeakoulutuksia on esimerkiksi liiketoiminnan logistiikan tradenomikoulutus ja liikennealan tai logistiikan insinöörikoulutus. Logistiikkaa voi myös opiskella ylemmässä ammattikorkeakoulussa. (Keystone Education Group 2024.) Koulutukseen valituksi tulemisen esteenä ei saa olla hakijan sukupuoli (Tasa-arvovaltuutettu 2024).

Kuljetusalalla opiskeli vuonna 2022 naisia 2 840 ja miehiä 14 477. Ne jakautuivat eri koulutusasteille seuraavasti (Tilastokeskus 2023.):

Taulukko 1 - Kuljetusalan opiskelijat (Tilastokeskus 2023).

Kuljetusala 2022	Naisopiskelijat	Miesopiskelijat
Ammatilliset perustutkinnot	2 469	12 554
Ammattitutkinnot	170	1 051
Ammattikorkeakoulutus, peruskoulutus	128	600
Ammattikorkeakoulutus, aikuiskoulutus	66	212
Ammattikorkeakoulutus, jatkokoulutus (ylemmät AMK- tutkinnot)	7	60

Taulukosta voidaan huomata, että kuljetusalan opinnoissa on huomattavasti enemmän miehiä. Jokaisella koulutusasteella noin 80 % kuljetusalan opiskelijoista on miehiä. (Tilastokeskus 2023.)

3.3 Ammattivaihtoehdot maantiekuljetuksissa

Maantieliikenteessä voi päästä työskentelemään esimerkiksi, rahdin, kemikaalien tai jätteiden parissa niin tien päällä kuin toimistossa (KEHA-keskus 2024). Maantieliikenteessä työskentelee noin 70 000 kuljettajaa ja sen lisäksi toimihenkilöitä noin 8 000. Alalla on työvoimapula muun muassa eläköitymisen vuoksi ja uusia työntekijöitä tarvitaankin vuosi tasolla 5 000 henkeä. (Kuljetusala 2024.) Toimihenkilövirkoja ovat esimerkiksi ajojärjestelijä tai kuljetussuunnittelija. Kuorma-autonkuljettaja ja yhdistelmäajoneuvonkuljettaja ovat esimerkkejä maantieliikenteen kuljettajien ammattinimikkeistä. (KEHA-keskus 2024.)

Ajojärjestelijät ovat kuljettajien esihenkilöitä ja heidän tehtäviinsä kuuluvat kuljetusten käytännön tehokkaat ja kannattavat suunnittelut. He voivat työskennellä niin kuljetus- ja huolintayrityksissä kuin terminaaliyhtiöissä tai teollisuusalan yrityksissä. Ajojärjestelijöiltä vaadittuihin ominaisuuksiin kuuluvat kuljetusalan ja kaluston tietämys sekä paikallistuntemus. (KEHA-keskus 2023a.)

Kuljetussuunnittelijat suunnittelevat ja hallitsevat suurempia kustannustehokkaita tavarankuljetusprosesseja. Heidän tehtäviinsä kuuluvat reittien suunnittelu sekä aikataulutus. Kuljetussuunnittelijat voivat työskennellä kuljetusyrityksissä sekä teollisuuden ja kaupan alan yrityksissä. Heiltä vaaditaan järjestelmällisyyttä ja nopeaa päätöksentekoa. (KEHA-keskus 2023b.)

Kuorma-autonkuljettajat työskentelevät paketti- ja kuorma-autolla suoritettavissa kuljetuksissa. Kuljettajien työtehtävät eivät ole ainoastaan ajaminen, vaan kuskin työtehtäviin kuuluvat myös kuorman käsittely, rahtikirjojen toimittaminen sekä auton kunnossapito. Kuorma-autonkuljettajat työskentelevät yleensä kuljetusyrityksissä, mutta myös kaupan ja teollisuuden yrityksissä sekä

itsenäisinä yrittäjinä. Heiltä vaaditaan vastuullisuuden ja itsenäisyyden lisäksi C-ajokorttia ja ammattipätevyyksiä. (KEHA-keskus 2023c.)

Yhdistelmäajoneuvonkuljettajat ajavat erilaisia kuormia täysperävaunu- tai puoliperävaunuyhdistelmillä. Muita työtehtäviä ovat kuorman lastaus ja purku sekä erilaisten kuljetusasiakirjojen esimerkiksi rahtikirjojen toimittaminen. Muita työtehtäviä voi tarvittaessa olla auton huoltaminen tai korjaaminen.

Yhdistelmäajoneuvonkuljettajat työskentelevät yleensä kuljetusyrietyksissä. Muita työpaikkoja voi olla kaupan tai teollisuuden aloilla sekä valtiolla tai kunnilla. Kuljettajilta vaaditaan CE-ajoneuvoluokan ajo-oikeus ja -kortti sekä ammattipätevyyttä. Kuljettajien täytyy sopeutua yksinäiseen ja itsenäiseen työhön sekä olla täsmällinen ja tarkka. (KEHA-keskus 2020.)

3.4 Naisten osuus maantiekuljetuksissa

Työskentely kuljetusalalla vaatii vastuullisuutta sekä itsenäisyyttä.

Liikennekomissaari Violeta Bulcin mielestä kuljetusalan töissä tarvitaan enemmän aivoja kuin muskeleita. Vuonna 2015 vain 22 % EU-maiden kuljetusalan työntekijöistä ovat naisia. Maantiekuljetuksissa vastaava luku on 14 %. Pohjoismaissa taas kuljetusalalla työskentelevistä 15 % on naisia ja raskaan kaluston kuljettajista 5 %. (Satuli 2018; The Parliament 2017.)

Alan sukupuolijakaumaa tasapainottamalla alasta saataisiin työllistävämpi sekä tehokkaampi. Sukupuolen tasa-arvoa alalle lisätäkseen olisi tarve erilaisille toimenpiteille, kuten tasa-arvon esille tuominen, työympäristön ja ajattelumallien muutokset. (Satuli 2018; The Parliament 2017.)

Kuskit ovat vielä suurimmaksi osaksi miehiä, mutta toimihenkilöinä työskentelee tasa-arvoisemmin kumpaakin sukupuolta. Kun alan perusasiat saataisiin kuntoon, olisi naisia helpompi houkutella alalle. Tällaisia perusasioita ovat esimerkiksi naisten omat WC- ja suihkutilat sekä turvalliset parkkialueet, joissa suorittaa vuorokausilepoja. (Satuli 2018; ERTICO 2020.)

Tehdyn ruotsalaistutkimuksen mukaan naiset haluavat samat mahdollisuudet työskentelyyn eikä mitään erityistä kohtelua kuljetusalalla. Naiset tuovat alalle uusia ajatuksia sekä uudenlaista kokonaisvaltaista lähestymistapaa. Naisten tuonti alalle ja alan tasa-arvoistuminen olisi hyväksi koko yhteiskunnalle eikä vain naisille. (Satuli 2018; ERTICO 2020.)

4 Työelämän vaikeudet

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan melkein 60 % prosenttia miehistä kokee, että naisten ja miesten mahdollisuudet työelämässä ovat yhtä hyvät, kun taas vain 35 % naisista ovat tätä mieltä. Aiempien tutkimusten mukaan naisten ylentyminen työssään on harvinaisempaa kuin miehillä. (Teräsaho & Närvi 2019, 88–89.) Työpaikallansa vähättelyä kokevat naisista joka neljäs, kun taas miehistä, joka kymmenes (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2023b). Tasa-arvobarometrissä 95 % miehistä ei kokenut sukupuolestaan olevan haittaa uralla etenemisen suhteen. Naiset kokevat etenkin yksityisellä sektorilla ja miesvaltaisilla aloilla sukupuolestaan olevan ainakin jonkin verran haittaa uralla etenemisen suhteen. Kuitenkin yleisesti vain 5 % koki, että sukupuolesta on paljon haittaa uralla etenemisessä. (Teräsaho & Närvi 2019, 88–89.)

Tasa-arvobarometrissä Tilastokeskus on saanut toimeksiannon sosiaali- ja terveysministeriöltä kerätä aineisto kysyen suomessa asuivilta heidän näkemystensä ja henkilökohtaisia kokemuksiaan liittyen suomen tasa-arvoisuuteen. Tasa-arvobarometrissä käsitellään asenteita, näkemyksiä, kokemuksia sekä niiden kehittymistä Suomessa sukupuolten tasa-arvoon liittyen. Siinä käsitellään myös ajankohtaisia aiheita. Aineistoon haastateltiin puhelimitse satunnaisesti valittuja 15–74-vuotiaita henkilöitä. Jo kahdenkymmenen vuoden ajan suomessa on tehty tasa-arvobarometrejä, koska tällaista tietoa ei muualta ole saatavilla. (Teräsaho & Närvi 2019, 15.)

4.1 Työelämän syrjintä

Tasa-arvolaisissa on erillinen työelämän syrjintää sukupuolen takia koskeva pykälä. Joka on tärkeä, koska työelämä on iso osa ihmisten elämää. Laki koskee niin työhönottoa, tehtävään tai koulutukseen valitsemista sekä palkkausta. Syrjintä sukupuolen perusteella lisättiin tasa-arvolakiin vuonna 1995 ja sen tarkoitus oli estää syrjintä ja sukupuolten eri arvostaminen raskauden tai

vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn pohjalla. (Ahtela ym. 2006, 63–65.)

Eri virkoihin haettaessa valinta kriteerit vaihtelevat. Erilaisia kriteerejä ovat esimerkiksi koulutus ja käytännön kokemus. Näihin yleisesti hyväksytyihin valintaperusteisiin ei tasa-arvolaisissa yritetä puuttua vaan siihen, ettei valintaan vaikuttaisi hakijan sukupuoli mitenkään. Työn saamiseen ei saa vaikuttaa omat käsitykset siitä, että mikä sukupuoli sopii yleensä parhaiten mihinkin ammattiin. Ainut mikä työhönottopäätökseen saa vaikuttaa on yksittäisen hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet ja soveltuvuus haettuun tehtävään. (Ahtela ym. 2006, 78–81.) Kuitenkin aiempien tutkimusten mukaan työhön valittaessa naiset kokevat syrjintää hakiessaan miesenemmistöisille aloille ja miehet hakiessaan naisenemmistöisille aloille (Teräsaho & Närvi 2019, 90.).

4.2 Segregaatio

Sukupuolten välisen eriarvoisuuden työelämässä tunnistaa yleensä arvostuksessa, palkassa tai asemassa. Ero on suomalaisessa työ kulttuurissa selkeä, mutta myös muuttuva. Eroa kutsutaan sukupuolten väliseksi segregaatioksi. (Husso & Heiskala 2016, 142.) Erot on helpompi havaita kuin lähteä hahmottamaan mikä eroon johtaa (Julkunen 2010, 132). Sukupuolten välinen segregaatio on vahvimmillaan nuorten keskuudessa, joka voi johtua nuorten tekemistä koulutus- ja ammatin valinnoista. (Husso & Heiskala 2016, 146–147.)

Kun lähdetään tutkimaan numeroina sukupuolten välistä jakaumaa ammattien ja toimialojen välillä, on se varsin kahtiajakautunut. Vielä vuonna 2013 on Suomessa ollut EU-maiden kuudenneksi isoin eriytyminen ammateissa sukupuolten välillä. Usein työmarkkinoilla puhutaan mies- tai naisvaltaisista ammateista, nimityksen saa, jos alalla on yli 60 % työntekijöistä tiettyä sukupuolta. Jos jakauma on 40–60 %, pidetään alaa tasa-alana. (Husso & Heiskala 2016, 142–143.)

Tasa-arvotieto keskuksen mukaan miesvaltaisten alojen palkat ovat naisvaltaisia aloja parempia (Laiho 2020). Naisvaltaisina aloina palkkatöissä pidetään hoiva-, majoitus-, ravitsemus- sekä opetusalat. Kun taas miesvaltaisia aloja ovat rakennus-, kuljetus-, varastointi-, teollisuus-, sähkö-, kaivos-, informaatio-, viestintä-, sekä maa- ja metsätalousalat. Rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja maanpuolustusalat, tukku- ja vähittäiskauppa sekä liike-elämän palvelut lukeutuivat tasa-aloiksi. (Husso & Heiskala 2016, 146–147.)

Ainoastaan myyjä lukeutui sekä naisten että miesten kymmenen yleisimmän ammatin joukkoon. Yleisimpiä ammatteja naisten keskuudessa oli toimistotyöntekijä, sairaanhoitaja, lastenhoitotyöntekijä sekä siivoja, kun taas miehillä rakennustyöntekijä, koneasentaja ja -korjaaja, kuorma-autojen ja erikoisajoneuvojen kuljettaja sekä tieto- ja viestinnän asiantuntijat. Miesten työllistyminen on jakautunut huomattavasti useammille ammattialoille kuin naisten. (Husso & Heiskala 2016, 146–147.)

Yrittäjyys on aina ollut melko miesvaltaista. Vaikka jotkin naisvaltaiset tehtävät ovat muuttuneet yrittäjyydeksi, kuten kampaajat, on silti yrittäjistä vain kolmannes naisia. Ennen sosiaalipalvelualojen ketjujen tulemistä oli 2000-luvulla alan yrittäjistä valtaosa naisia. Yrittäjien sukupuolijakauma on jo pitkään ollut isompi verrattuna palkkatyöhön. Kuten myös ero yrittäjien tuloissa sukupuolen välillä on suurempi kuin palkkatyössä. Yrittäjyysaloja, joita katsottiin olevan naisten; parturi-kampaamot, kauneushoitolat, sairaanhoito, perhepäivähoito, hammaslääkärit sekä kulttuuri. Miesten alana nähtiin vahvasti kuljetukset. Majoitus, ravitsemus sekä koulutusaloilla sukupuolijakaumaa ei ole niin vahvasti nähtävissä. (Husso & Heiskala 2016, 144.)

4.3 Palkkasyrjintä

EU:n perustamissopimuksessa sukupuolten välisestä palkkasyrjinnästä on erityissäätely, mitä muilla syrjintäperusteilla ei ole. Artiklan 141 mukaan miehille sekä naisille on maksettava samasta työstä yhtä paljon palkkaa. (Ahtela ym. 2006, 109.) Eli säädöksellä estetään syrjintä palkanmaksussa sukupuolen takia.

Säätelyllä halutaan varmistua, että saman työnantajan työntekijät eivät koe palkkaeroja sukupuolen mukaan. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2023a.)

Vuonna 2019 naiset ovat saaneet palkkatuloja yhteensä suomessa 17 649 miljoonaa euroa ja miesten vastaava luku on 24 150 miljoonaa euroa.

Palkansaajista miehiä on 1 420 enemmän, joka tietysti vaikuttaa tulokseen jonkin verran. (Tilastokeskus 2021.) Kuten tuttu sanonta meneekin ”miehen euro on naisen kahdeksankymmentä senttiä.” Tarkemmin vuonna 2022 palkoissa miehen euro on ollut naisen 84,4 senttiä. (Tilastokeskus 2024.)

Sukupuolten välisen palkkaeron katsotaan johtuvan 70 % ammatillisesta segregaatiosta, johon EU:n komissio on puuttunut huomattuaan Suomen sukupuolijakautuneisuuden työmarkkinoilla. Komission vaadittua korjausta tilanteeseen on aloitteita tehty esimerkiksi hallitusohjelmissa, mutta ei silti palkkaeroa ole saatu muuttumaan. (Husso & Heiskala 2016, 144.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusta lähdettiin toteuttamaan haastatteluilla alalla työskenteleviltä. Haastattelut toteutettiin aikavälillä 31.10.2024-3.12.2024. Haastattelut olivat kestoaltaan 16–56 minuuttia. Ne tapahtuivat kampuksella ryhmätyötilassa tai puhelimessa.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole todentaa valmiita väittämiä todeksi vaan paljastaa todellisen elämän tosiasioita. Koska todellista elämää ei voi paloitella tapahtumien ja asioiden liittyessä usein jollainlailla toisiinsa, kvalitatiiviset tutkimukset pyritään mahdollisuuksien mukaan tekemään kokonaisvaltaisesti. Tutkija käyttää tutkimusvälineenään tiedon hankintaan ihmistä, mittausvälineen tms. sijaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161;164.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa luonnollisista ja todellisista tilanteista aineiston kerääminen. Tällöin käytetään metodeja, joissa tutkittavien omat kokemukset ja näkökulmat pystytään tuomaan esille, kuten tekemällä esimerkiksi teemahaastatteluja tai osallistuvaa havainnointia. Jokainen haastattelu ja havainnointi on ainutlaatuinen, ja aineistoa tutkitaan siltä kantilta. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdejoukkoa ei valita sattumanvaraisesti, vaan ne on valittu tarkoituksella. (Hirsjärvi ym. 2015, 164.)

Haastattelua käytetään usein kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmänä. Se on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, päästessäsi sanalliseen vuorovaikutukseen tutkittavan kanssa. (Hirsjärvi ym. 2015, 204.) Haastattelu on ikään kuin keskustelua, mutta haastattelija vain ohjaa keskustelua, kun normi keskustelussa molemmat osapuolet ovat samanarvoisia. Haastattelujakin on erityyppisiä, kuten esimerkiksi strukturoitu haastattelu, jossa on valmis runko haastattelulle, eli kysymykset ovat valmiina ja järjestyksessä. (Hirsjärvi ym. 2015, 207–208.)

Haastattelun etuna nähdään sen joustavuus. Haastatteluissa pystytään joustamaan tilanteen ja haastateltavan mukaan. Haastattelun etuja ovat muun muassa se, että vastauksia voidaan selventää sekä syventää pyydettäessä. Vastauksia voidaan myös tulkita laajemmin nähdessä vastaajan ilmeet ja eleet. Jos jälkeempään halutaan esittää täydentäviä kysymyksiä tai jatkaa tutkimusta on haastateltavat helposti löydettävissä. (Hirsjärvi ym. 2015, 204–206.)

Haastattelun haittana voi olla vaikeita aiheita tutkittaessa tutkittavien haluttomuus, koska ei voi jäädä anonyymiksi. Tämä on ristiriitainen, koska jotkin tutkijat näkevät vaikeiden aiheiden tutkimisen haastattelun etuna. (Hirsjärvi ym. 2015, 206.)

5.2 Haastateltavat

Tutkimukseen etsittiin haastateltavia alan tapahtumista sekä sosiaalisesta mediasta, kuten esimerkiksi Instagramista. Heihin otettiin yhteyttä sähköpostilla tai sosiaalisen median kautta. Haastateltavien oman halun mukaan sovimme tapaamisen tai puhelinhaastattelun. Osa halusi tietää haastattelukysymykset etukäteen, kun taas toiset ei.

Haastateltavia oli yhteensä 5. Ikähaarukka oli 24–40 vuotta. Kaikki haastateltavat olivat yhdistelmäajoneuvon kuljettajia. Kaksi heistä oli käynyt logistiikan perustutkinnon, yksi logistiikan aikuiskoulutuksen ja yksi peruskoulun. Työkokemuksia oli vaihtelevasti 2–20 vuotta.

Haastateltava 1 on 24-vuotias yhdistelmäajoneuvonkuljettaja. Hän työskentelee isossa kuljetusyrityksessä, jossa ajetaan kappaletavarakuljetuksia huolitsijayhtiöille.

Haastateltava 2 on 31-vuotias yhdistelmäajoneuvonkuljettaja. Hän ajaa puutavara-autoa tehtaille sekä energiapuuta lämpölaitoksille. Työpaikka on iso kuljetusyritys, jolla on 18 puutavara-autoa.

Haastateltava 3 on 27-vuotias yhdistelmäajoneuvonkuljettaja. Hän on työskennellyt muutaman ihmisen yrityksessä sekä parinkymmenen ihmisen yrityksessä. Hän on ajanut rahtipuolella sekä jako- että runkoajoja.

Haastateltava 4 on 40-vuotias yhdistelmäajoneuvonkuljettaja. Hän työskentelee pienessä neljän auton kuljetusyrityksessä, jossa kuljetetaan vaarallisia aineita Ruotsiin ja elintarvikkeita Suomeen.

Haastateltava 5 on 25-vuotias puutavara-autonkuljettaja. Hän on työskennellyt isänsä kuljetusyrityksessä ja nykyisin hänellä on oma kuljetusalan yritys.

5.3 Haastattelukysymykset

Haastattelukysymyksiä lähdettiin miettimään teoriaosuuden kautta niin, että ne tukisivat toisiaan. Haastattelukysymyksillä haluttiin saada mahdollisimman kattava vastaus tutkimuskysymyksiin. Niiden avulla luotiin rakenne haastatteluille, mutta jätettiin myös tilaa vapaalle keskustelulle. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin aluksi ikä, koulutus, ammattinimike sekä työkokemus. Lopuksi sai vielä vapaan sanan sanoa, mitä halusi aiheeseen liittyen. Seuraavaksi luettelo haastattelukysymyksistä.

1. Koetko saaneesi työelämässä tasa-arvoista kohtelua?
2. Oletko kokenut työelämässä jonkinlaisia haasteita sukupuolesi takia?
Millaisia?
3. Onko sukupuolestasi ollut jonkinlaista hyötyä urallasi? Millaista?
4. Millaisena itse koet naisten aseman maantiekuljetuksissa?
5. Toivoisitko alalle jonkinlaisia muutoksia, naisten aseman parantamisen vuoksi? Millaisia?
6. Oletko kokenut syrjintää työelämässä sukupuolesi takia?
7. Onko ammattisi luonut ihmisille ennakkoluuloja sinusta?
8. Oletko ammatissasi kokenut ennakkoluuloja sukupuolesi vuoksi?
9. Miten muut työntekijät ottavat vastaan työpaikalla?

6 Tutkimuksen tulokset

Seuraavaksi avataan haastattelun tuloksia. Tarkoituksena on tuoda esiin pääkohtia haastateltavien vastauksista kysymyksiin aiheittain.

6.1 Tasa-arvo maantiekuljetusalalla

Haastateltavista suurin osa koki saavansa pääasiassa tasa-arvoista kohtelua maantiekuljetusalalla.

Haastateltava (2.) koki, että joo ja ei. Hän näki, että on päässyt näyttämään kyntensä jo harjoittelussa sekä hän uskoi, että on onnellisessa asemassa, koska on suhteiden avulla tullut alalle. Hän lisäsi vielä, että uransa alkupuolella kohtelu ei ollut näin tasa-arvoista. Hän myös koki, että rahtipuolella kohtelu on jo huomattavasti tasa-arvoisempaa kuin puukuljetuksissa.

Myös haastateltava (5.) koki, että varsinkin puutavarapuolella väheksyntää tapahtuu paljon, etenkin nuoria naiskuljettajia kohtaan, mutta myös nuoria kuljettajia kohtaan.

Haastateltava (4.) on saanut yleensä tasa-arvoista kohtelua, hän halusi kuitenkin lisätä, että uransa alku vaiheessa, eli 20 vuotta sitten, hän joutui kuuntelemaan paljon työttölyä. Haastateltava kuitenkin uskoi, että kun ei välittänyt siitä, niin se loppui nopeammin.

Haastateltava (5.) koki saaneensa työnantajalta sekä heidän yrityksensä työntekijöiltä tasa-arvoista kohtelua, koska on tullut perheyriyteen töihin, mutta muilta alan kollegoilta ei koe saaneensa tasa-arvoista kohtelua.

Hän lisäsi vielä, että paljon kuulee sellaista huutelua, ettei olisi päässyt töihin, jos ei olisi yrityksen omistajan lapsi. Myös hän on joutunut kuulemaan kommentointia ongelmatilanteissa, että ”ei tuosta tule mitään, ei pitäisi tänne lähteä töihin ollenkaan, jos ei pystytä yksinkertaisiin asioihin.” Hän uskoi, että toista sukupuolta edustavalle henkilölle, ei olisi sanottu näin. (Haastateltava 5.)

Haastateltava (5.) lisäsi, että kommentointi on jatkuvaa, mutta se on hieman vähentynyt, kun hän on alkanut tulemaan tutuksi ja ollut alalla pidempään. Kuitenkin uran ensimmäisinä vuosina kommentointia oli todella paljon.

Vaikka naisia alalla on jo paljon, on heidän asemansa eteen vielä paljon työtä tehtävänä. (Haastateltava 5.)

6.2 Sukupuolen haasteet

Osa haastateltavista koki, että sukupuoli on tuonut jonkinlaisia haasteita uralle. He kokivat, että he eivät ole muiden silmissä tarpeeksi uskottavia sukupuolensa vuoksi. Työssään he ovat joutuneet kokemaan myös paljon vähättelyä ja asennoitumista. Muutamassakin haastattelussa nousi ilmi se, ettei heitä uskota samalla tavalla, jos mennään kertomaan esimerkiksi auton vioittumisesta.

”On ollut useampiakin tilanteita, että on autossa jotain vikaa ja sitä ei olla ehkä otettu heti todesta vaan vähätelty ja sitten on monesti laitettu joku miespuolinen katsomaan sitä, että onko siellä nyt oikeasti joku vika.” (Haastateltava 1.)

Haastateltavat kokivat, että näin ei olisi ollut, jos viasta olisi ilmoittanut miespuolinen työkaveri.

Haastateltava (3.) ei kokenut, että hänen sukupuolestaan olisi ollut mitään varsinaista haittaa. Hän kuitenkin oli kuullut muiden naiskuskien tarinoita, kuinka heitä vähätellään ja arvostellaan heidän ulkonäkönsä.

”Hän meni ja lähti töistä itkien, koska miehet puhuivat hänelle niin rumasti.” (Haastateltava 3.) Haastateltava (3.) kertoi toisesta naiskuljettajasta, joka tykkäsi meikata ja laittautua töihin, mutta kiusaamisen takia hän lopetti sen.

Haastateltava (3.) ei itse ole joutunut kiusaamisen uhriksi, mutta hänkin on kuullut yksittäisen kommentin ulkonäöstään, joka oli toiselta naiskuljettajalta. Hän myös koki, että alalla on enemmän konflikteja naisten välillä. Hän uskoi

kyseisen naisen kohdella asian johtuvan siitä, että halusi olla työympäristönsä ainut nainen.

Vähättelystä nousi ilmi avun tarve. Lasteja saatetaan tulla purkamaan puolesta vaikka ei pyytäisi tai tarvitsisi apua. Tämä nähtiin kuitenkin hyvällä tarkoituksella tapahtuvaa, mutta oppimisen kannalta negatiivinen asia. Varsinkin uran alussa moni asia tehtiin puolesta. (Haastateltava 2.)

Omien tietojen ja taitojen näyttäminen ja todistaminen on ollut naiskuskeille tärkeää ja tarpeellista uransa alussa. He kokivat, että ilman sitä alalla jäisi silmätikuksi.

Omilta työkavereilta ei vähättelyä ole havaittavissa vaan enemmänkin muilta alalla työskenteleviltä kollegoilta. He saattavat saada pitkiä katseita tyylillä ”Tuleeko tuosta nyt mitään?”. Tämä on kuitenkin vähentynyt ajan saatossa huomattavasti. (Haastateltava 2.)

Haastateltava (5.), koki olleensa uransa alussa epävarma tekemisestään ja uuden kokeilusta, koska pelkäsi palautteen määrää. Muuten hänellä itsellään ei ole ollut haasteita sukupuolensa takia.

Hän halusi kuitenkin nostaa esille muilta yrittäjiltä kuulleen huomion. Avoimissa työhaussa, naiskuljettajat hylätään heti, vain sukupuolen takia. (Haastateltava 5.)

Haastateltava (2.) uskoi, että hänen sukupuolensa hankaloittaa työn saamista alalta. Varsinkin vielä 10 vuotta sitten, mutta tilannetta on helpottanut jatkuva naisten lisääntyminen alalle.

Osa haastateltavista koki, pienemmän voimatason haasteena, mutta kuitenkin oikealla tekniikalla tehdä asioita pärjää hyvinkin.

Nykypäivänä pinnalle on noussut seksuaalinen häirintä. Eniten se näyttäytyy työpaikan juhlissa ja muissa alan tapahtumissa, mutta myös sosiaalisessa mediassa. Ala-arvoista ja härskiä puhetta joutuu kuulemaan paljon sekä sopimattomia ehdotuksia.

Työsähköpostiin on ilmestynyt kysymyksiä, kuten ”myytkö kuvia tai käytettyjä alushousuja?”. Tällaiset tulevat anonyymeinä, joten niitä on vaikea viedä eteenpäin. (Haastateltava 5.)

Myös yrityksen johtohenkilöt saattavat laittaa käden reidelle, mikä tuntuu inhottavalta. Tällaisissa tilanteissa yritetään käyttää omaa asemaansa väärin. (Haastateltava 2.)

Työpaikalla saatetaan ehdottaa, että ”voin nostaa sinua täältä takapuolesta”, kun haastateltava on ollut nousemassa esimerkiksi ajoneuvon hyttiin. Tai ”ota vain rintaliivit pois, ei minua haittaa”, jos on ollut kuuma kesäpäivä.

(Haastateltava 2;5.) Haastateltavasta (2.) tuntui, niin kuin otsassa lukisi ”vapaata riistaa” ja ikään kuin heille saisi tehdä mitä vain, vaikka ei anna ymmärtää mitään sellaista. Joillakin kollegoilla ahdistelu ja vainoaminen on mennyt myös niin pitkälle, että on joutunut pelkäämään omassa kodissaan. (Haastateltava 2.)

Haastateltava (4.) kertoi käyttävänsä kesäisin toppia, jossa on korkea kaulaukko, jottei häntä voida syyttää provosoinnista, mikäli häneen käydään käsiksi.

6.3 Sukupuolen hyödyt

Haastateltavat eivät ainakaan kokeneet, että sukupuolesta olisi ollut urallaan mitään varsinaista hyötyä. On tullut vastaan työnantajia, jotka mielellään ovat palkanneet naisia, koska he yleisesti ovat tarkkoja ja huolellisia.

Haastateltavan (1.) mukaan kuitenkin työnantajissa on myös niitä, jotka eivät luota naiskuskeihin eikä siinä tunnu olevan kultaista keskitietä.

Avun saaminen nostettiin esille kuitenkin monessa haastattelussa.

Haastateltavat kokivat saamansa apua helpommin kuin muut, vaikka ei sitä aina tarvitsisi.

”Joskus on päässyt jonon ohi laiturille, mutta ei tosiaankaan aina. Se on naisena tällä alalla, että kuvitellaan, että meillä on helppoa ja kivaa, mutta se on todellakin päinvastoin. Enemmän on haasteita kuin hyötyjä.” (Haastateltava 2.)

6.4 Naisten asema maantiekuljetusalalla

Naisten asema maantiekuljetusalalla koettiin parantuneen huomattavasti ja menevän koko ajan parempaan suuntaan, naisten lisääntyessä alalle. Naisten uskottiin omalla tekemisillään vaikuttaneen asemaansa jo vuosien varrella, mutta työtä on yhä tehtävänä, koska ennakkoluuloja löytyy edelleen.

Kuitenkin naisten asema koettiin edelleen heikkona. Syynä uskottiin olevan naisten pieni edustus alalla koko henkilöstön määrään suhteutettuna. Alalla joutuu usein törmäämään ennakoasenteisiin. (Haastateltava 1.)

Kymmenen vuotta sitten, kun naisia oli vähemmän alalla, oli asema heikompi eikä työnantajille niin yleistä. Nykyään työnantajat näkevät naisissa potentiaalia ja sen, että kyllä nekin osaavat. Työnantajissa nähtiin myös eroja. Vanhemmat johtajat vieläkin epäröivät, mutta nuoremmat luottavat ja antavat tehdä. (Haastateltava 2.)

Haastateltava (3.) taas koki pääsääntöisesti aseman hyvänä ja, että naiset työllistyvät alalle siinä missä muutkin. Hän kuitenkin uskoi, että omalla asenteella on paljon merkitystä. Hän myös totesi, ettei toivoisi häntä kohdeltavan mitenkään erityisesti, sen takia, että on nainen, vaan haluaa olla samalla viivalla kuin muutkin kuljettajat.

Myös haastateltava (5.) koki aseman parantuneen, naisten tullessa arkipäiväiseksi näyksi. Nykypäivänä otetaan hyvin vastaan porukkaan ja kannustetaan.

6.5 Naisten aseman parantamiseksi haluttuja muutoksia

Useammassa haastattelussa parannusideaksi nostettiin naisten WC- ja suihkutilojen lisääminen. Monessa rahtarien taukopaikassa on suihkut vain miehille. Eikä saunavuorojakaan ole naisille, vaan sellainen täytyy halutessaan itse järjestää. Suihkuun meneminen ei onnistu ilman järjestelyä, koska ne ovat yhteissuihkuja. Jos haluaa käydä rauhassa suihkussa, täytyy käydä aamuisin, jolloin on rauhallisempaa. (Haastateltava 2;3.)

Ammattikoulun harjoitteluihin haluttiin parannusta. Monella työpaikalla on huono asenne harjoittelijoita kohtaan ja oletetaan, että osataan jo. Harjoittelut tuntuivat haastateltavan mielestä puuduttavalta, koska joutui lähinnä vain istua kyydissä. Koulutukseen haluttiin myös lisäksi enemmän käytännön opettelua sekä huoltopäiviä esimerkiksi ketjutuksia, tämä helpottaisi työelämään siirtymistä. (Haastateltava 2.)

Haastateltava (1.) toivoisi, että ihmiset suhtautuisivat heihin ennakkoluulottomammin eikä heti olettaisi, etteivät he pärjäisi.

Toimihenkilö tasolle toivottiin enemmän naisedustusta, joka lisäisi näkyvyyttä, mutta myös ymmärrystä naisia kohtaan. (Haastateltava 2.) Yleisesti naiskuljettajille toivottiin enemmän yhteisöllisyyttä ja avoimuutta. Jokaisen varmasti vastoinkäymisiä uransa aikana kohdatessaan verkostoituminen ja vertaistuen antaminen olisi tärkeää. (Haastateltava 5.)

Haastateltava (4.) koki, ettei halua muutoksia alalle, koska naisten halutessaan tasa-arvoa alalle, he eivät voi saada erikoiskohtelua.

6.6 Syrjintä työelämässä

Kaksi haastateltavaa eivät olleet joutuneet kokemaan syrjintää työelämässä.

Yksi haastateltavista on joutunut kokemaan syrjintää työelämässä sukupuolensa takia. Hän kertoo, että potentiaalisten työnhakijoiden joukosta tiputetaan pois pelkästään naiseuden vuoksi. Verkostoitumisenkaan kollegoiden

kanssa ei aina ole ollut kovin helppoa, koska naiskuljettajia ei oteta yhteisiin kahvipöytiin. (Haastateltava 5.)

Naiskuljettajien keskuudessa on enemmänkin kuppikuntia ja pahan puhumista selän takana. Kuitenkaan varsinaista syrjintää ei haastateltava koe kohdanneensa. Alalla joutuu kuulemaan myös toisilta naisilta ilkeitä kommentteja ja suoraa kritiikkiä. Haastateltava kertoo toisen naiskuljettajan sanoneen hänelle, että ”sinä jaat itseäsi tuolla sen takia, koska sinä ajat ulos.” Ulos ajamiselle tarkoitetaan ajamista ulkomaille. (Haastateltava 4.)

Haastateltava (2.) mainitsee puupuolella nosturiauton rattiin pääsemisen olleen pitkä ja kivinen tie. Pääseminen nosturiauton kuljettajaksi on tyssännyt aina johonkin, vaikka haastateltava on omalla ajallaan harjoitellut sitä sekä istunut muiden kyydissä oppimassa. Hän uskoo, että työnantajat aristelevat ja pelkäävät, että jotakin sattuu.

Hän on myös edellisessä työpaikassaan joutunut työpaikkakiusaamisen uhriksi työnantajan toimesta ja työntekijän puolesta nykyisessä työpaikassaan. Työntekijä nöyryytti ja vähätteli haastateltavaa päivittäin. Kiusaamiseen kuului myös uhkailu ”jos et nyt saa kärryä tuonne, niin saat viedä auton takaisin hallille ja lopettaa siihen paikkaan.” Työntekijän olisi kuulunut jakaa haastateltavalle koordinaatteja, koska hänellä itsellään ei ollut tietokonetta siirtoautossaan. Työntekijä ei kuitenkaan vastannut puhelimeen tai sanoi, että ”tuu nyt tänne vaan”, kertomatta koordinaatteja tai auttamalla suunnistuksessa. Hän teki kiusaa kaikella mahdollisella tavalla ja hankaloitti haastateltavan työelämää tekemällä myös ilkivaltaa. Lopuksi kiusaaminen meni niin rajuksi, että haastateltava pelkäsi, onko pyörän pultitkaan kunnolla kiinni, jos kyseinen työntekijä on ne vaihtanut. (Haastateltava 2.)

6.7 Sukupuolen aiheuttamat ennakkoluulot alalla

Tutkimuksessa oli eroavaisuuksia tämän kysymyksen kohdalla 2/5 koki, ettei ole itse ainakaan joutunut kokemaan ennakkoluuloja alalla. 3/5 kuitenkin ovat kokeneet jonkinlaisia ennakkoluuloja.

Omalla persoonalla ja taustalla koettiin olevan merkitystä sen kanssa, joutuuko kohtaamaan ennakkoluuloja. Haastateltava (3.) ei ole henkilökohtaisesti joutunut kohtaamaan ennakkoluuloja. Hän kuitenkin uskoi, että sillä on ollut merkitystä, että hänen isänsä on myös rekkakuski ja hänellä oli alalla tuttavapiiri valmiina.

Haastateltava (4.):n kohdalla on oltu enemmänkin mielissään, että on välillä naiskuljettaja. Mutta on hänkin alkuun joutunut kuulemaan kommentointia ”reittä pitkin taloon.”, johonka hän lisäsi, että sitä saa jokainen naiskuljettaja kuulla.

Työnantajan puolelta oli haastateltava (2.) kokenut ennakkoluuloja, mutta harvemmin työkavereiden puolelta. Hän on joutunut todistelemaan enemmän omia kykyjään, mutta se on vähentynyt.

Työnantajien ennakkoluuloista oltiin myös, sitä mieltä, ettei heitä sukupuoli kiinnosta vaan se millainen kuljettaja on, mutta silti naisia ei paljoa näissä yrityksissä ole. (Haastateltava 4.)

Haastateltava 5:llä oli ollut tilanne, jossa isä omistaa kuljetusyrityksen ja pidettiin itsestäänselvyytenä, että hänen veljensä jatkaa yritystoimintaa. Kuitenkin haastateltava jatkoit sitä veljensä sijaan, josta hän sai vähätteleviä ja epäileviä kommentteja. ”Odotukset oli, että isoveljellä olisi onnistunut yrityksen pyörittäminen, mutta minulla ei.” Hän sai kommentteja, kuinka tuosta ei nyt tulekaan mitään, kun hän jatkaa sitä.

Naisena voi joutua kokemaan ennakkoluuloja pärjäämisestä ja kuunnella myös suoraa kritiikkiä siitä, kuinka ei pärjää tuollaisella kropalla nuorena tyttönä tällä alalla. Suoraan tällaisia kommentteja sanoo enemmänkin iäkkäämmät kuljettajat, jotka eivät ole tottuneet naiskuljettajiin. (Haastateltava 1.)

Yksi haastateltavista koki, että naiskuljettajia on kaksia erilaisia, on naiset, jotka tykkäävät laittautua ja näyttää naiselliselta töissä sekä naiset, jotka kulkevat collegehousuissa. Ulkonäköönsä enemmän huomiota kiinnittävät kuljettajat joutuvat hänen kokemuksensa mukaan kohtamaan ennakkoluuloja siitä, että tekevätkö he kunnolla töitä. He myös joutuvat kuuntelemaan enemmän ronskia

puhetta työpaikalla. Olemalla ”yksi jätkestä” helpottaa hyväksytyksi tulemista.
(Haastateltava 4.)

6.8 Ammatin aiheuttamat ennakkoluulot

Tutkimuksessa ei noussut esille ammatin aiheuttavan negatiivisia ennakkoluuloja. Täysin tuntemattomatkin ihmiset saattavat kehua ja puhua kannustavasti naiskuljettajalle.

lökkäämmiltä naisilta on haastateltava (1.) saanut ihailua omasta rohkeudestaan lähteä näin miesvaltaiselle alalle. Muutkin naiset ovat olleet uteliaita siitä, mikä hänet on saanut haluamaan alalle.

Ystävät ovat useaan otteeseen ihmetellyt, miten haastateltava (2.) voi olla väsynyt, kun hän ”vain ajaa autoa”. Alan ulkopuolisilla saattaa olla käsitys, että, kuljettajat vain vähän ajavat, vaikka todellisuus ei aivan sitä ole, vaan kuljettajan työhön kuuluu paljon muutakin.

Mustasukkaisuus nousi tutkimuksessa esille, kun puhuttiin ennakkoluuloista. Alan ulkopuoliset kumppanit ovat herkästi mustasukkaisia kollegoista. Joillakin kuljettajilla on tapana puhua muiden kuljettajien kanssa puhelua, jotta saisi ajan kulumaan pitkillä ajomatkoilla, tämä kuitenkin aiheuttaa ongelmia kotona.
(Haastateltava 2;4.)

Haastateltava (4.) on kohdannut paljon mustasukkaisuutta mieskollegoidensa kumppaneilta. Hänelle ovat heidän vaimonsa tai naisystävät laittaneet Facebookissa viestiä ilkeään tai asialliseen sävyyn, mutta useimmiten keskustelut ovat silti eskaloituneet riitaan.

6.9 Vastaanotto työpaikalla

Vastaanotto työpaikalla on haastateltavilla pääsääntöisesti ollut hyvä tai neutraali. Vastaanotto on ollut kannustavaa ja on oltu valmiita neuvomaan ja auttamaan.

Moni on kokenut uuden naiskuljettajan mukavana piristyksenä työyhteisöön, joka on vallan miespainotteinen. (Haastateltava 2.)

Työkavereista on tullut nopeasti tärkeitä ja läheisiä ystäviä myös vapaa-ajalla. Haastateltava (2.) kuvaileekin työkavereitaan koko jutun suolana.

Jokaisessa haastattelussa nousi esille alan sisäinen roisi huumori ja se ettei sitä herkimmät ihmiset kestäisi. Alalla täytyy kestää paljon ja olla varma omasta työskentelystään.

7 Tutkimuksen analysointi

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, millaista naisena on työskennellä maantiekuljetuksissa eli miten heitä kohdellaan ja joutuvatko he kohtaamaan ennakkoluuloja tai epätasa-arvoa. Tutkimuskysymyksiä olivat; Kokevatko naiset eriarvoista kohtelua? Vallitseeko alalla tasa-arvo? Kohtaavatko naiset ennakkoluuloja työssään?

Tutkimuksella saatiin tutkimuskysymyksiin laajasti eri näkökulmia ja vastauksia aiheeseen liittyen. Haastateltavilla oli paljon erilaisia kokemuksia, mutta alalla selkeästi myös toistuu samat kaavat. Lähtökohtaisesti kaikkien haastateltavien kokemusten pohjalta voisi sanoa, että alalla joutuu edelleen kokemaan eriarvoista kohtelua.

Haastattelijat kokivat saavansa pääosin tasa-arvoista kohtelua, mutta haastattelukysymysten edetessä nousi ilmi, ettei asia välttämättä olekaan aivan niin. Naisten asema ja kohtelu on kuitenkin parantunut huomattavasti viimeisten vuosien aikana, kun heitä on tullut alalle lisää. Kuitenkin heidän asemansa on edelleen heikko.

Ennakkoluuloista kokemukset erosivat vahvimmin. Iällä ja omalla asenteella on merkitystä. Osa oli joutunut kokemaan ennakkoluuloja työnantajilta tai muilta oman työpaikkansa ulkopuolisilta kollegoilta liittyen omaan työntekoonsa. Toiset taas olivat säästyneet ennakkoluuloilta.

Tapaustutkimuksissa voi olla hankala arvioida niiden reliabiliteettia tai validiteettia, koska ihmiset ja heidän kokemuksensa ovat uniikkeja ja ainutlaatuisia. Kaikkia tutkimuksia ja niiden luotettavuutta on kuitenkin hyvä arvioida jollain tapaa. (Hirsjärvi ym. 2015, 232.)

Tässä tutkimuksessa useampi vastaus oli toistuva ja haastatteluista löytyi paljon yhteneväisyyksiä ja samanlaisia kokemuksia. Voidaan siis todeta, että tutkimuksen tulokset ovat reliaabeleja.

Tutkimus tulosten toistuvuus osoittaa tutkimuksen reliabiliteettia. Tällä tarkoitetaan sattumanvaraisten tulosten ennaltaehkäisyä tutkimuksessa. Tulos on reliaabeli, mikäli kaksi haastateltavaa toteaa saman tuloksen. (Hirsjärvi ym. 2015, 231.)

Haastattelukysymykset pyrittiin pitämään mahdollisimman yksinkertaisina. Tutkimus toteutettiin haastatteluina puhelimitse tai kasvokkain, jolloin kysymyksiä voitiin tarvittaessa täsmentää ja selventää. Tutkimuksessa pysyttiin aiheessa eli sitä voidaan pitää validina.

Validius eli pätevyys todentaa tutkimusmenetelmän kykyä pysyä mittauksessa siinä, mikä oli tarkoitus. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi lomakekyselyn kysymysten väärinymmärrystä. (Hirsjärvi ym. 2015, 231–232.)

Aiheesta on runsaasti erilaisia tutkimusmahdollisuuksia, joita voitaisiin tutkia eri näkökulmista. Jatkotutkimusaiheita ovat esimerkiksi naisopiskelijoiden kokemukset. Opiskelijoiden kokemuksia voitaisiin tutkia sekä opiskelijoiden että opettajien näkökulmasta. Aihe on tärkeä, koska koulusta opiskelijat kasvavat kuljettajiksi. Seksuaalinen häirintä ja sen esiintymistä alalla voitaisiin myös tutkia syvemmin, sitä kuitenkin tämänkin tutkimuksen perusteella joudutaan edelleen kokemaan. Myös naisten mahdolliset ongelmat työnsaannissa maantiekuljetusalalla on ajankohtainen tutkimusaihe. Tutkimuksessa voitaisiin hyödyntää haastatteluja työnantajilta.

8 Yhteenveto

Tutkimuksella selvitettiin naisten asemaa ja sitä millaista heidän on työskennellä yhdistelmäajoneuvonkuljettajina. Maantiekuljetusala on miesvaltainen ja vaikka naisten osuus alan työntekijöistä on lisääntynyt vuosien varrella, on naiskuljettajat edelleen aliedustettu ryhmä.

Tutkimus aloitettiin miettimällä tähän tarkoitukseen sopivin tutkimusmenetelmä. Tutkimus päädyttiin toteuttamaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Haastateltavien etsiminen oli aloitettu jo ennen itse tutkimuksen aloittamista. Tämän jälkeen täytyi miettiä oikeat haastattelukysymykset, joilla saataisiin mahdollisimman laajat ja kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Näiden oltua valmiina, oli aika pitää itse haastattelut. Haastattelut olivat keskeinen osa tätä opinnäytetyötä, jotka mahdollistivat koko työn. Niiden avulla saatiin selville naisten nykytilanne maantiekuljetusalalla. Haastattelut olivat mielenkiintoinen ja opettavainen kokemus, josta saatiin paljon tietoa alan käytännöistä ja haastateltujen kokemuksia ja näkemyksiä alalta, mitä ei etukäteen osattu odottaa.

Opinnäytetyöprosessi kehitti omia tutkimus- ja analyysitaitojani. Sain arvokasta kokemusta ja oppia haastattelujen pitämisestä ja niiden tulosten kriittisestä analysoinnista. Haastattelujen suunnittelu ja järjestäminen kehitti omia viestintätaitojani. Opinnäytetyö on iso projekti, joka suoritetaan yksin ja se kasvatti omia projektitaitoja sekä kehitti itsenäistä työskentelyäni. Opinnäytetyöprosessi vaatii tiukkaa aikataulutusta ja siinä pysymistä. Aikataulunhallinnan kehittäminen oli tärkeä saavutus. Näitä taitoja aion hyödyntää tulevaisuudessa urallani.

Lähteet

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi A. & Saloheimo J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Apo, S., Pylkkänen, A., Lähteenmäki M., Kuusipalo J., Julkunen, R., Lehto, A., Nikula P, Eskola K. & Nenola, A. 1999. Suomalainen nainen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

ERTICO 2020. The power of gender balance in Transport: Violeta Bulc shares her vision and experience. Viitattu 11.12.2024. <https://erticonetwork.com/the-power-of-gender-balance-in-transport-violeta-bulc-shares-her-vision-and-experience/>.

Husso, M. & Heiskala, R. 2016. Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Hirsjärvi, S., Remes P., Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Ihmisoikeudet 2024. Naisten oikeudet. Viitattu 4.4.2024
<https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/naisten-oikeudet/>.

Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.

KEHA-keskus 2020. Yhdistelmäajoneuvonkuljettaja. Viitattu 12.4.2024
<https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattit/yhdistelmaaajoneuvonkuljettaja>.

KEHA-keskus 2023a. Ajojärjestelijä. Viitattu 12.4.2024
<https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattit/ajojarjestelija>.

KEHA-keskus 2023b. Kuljetussuunnittelija. Viitattu 12.4.2024
<https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattit/kuljetussuunnittelija>.

KEHA-keskus 2023c. Kuorma-autonkuljettaja. Viitattu 12.4.2024
<https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattit/kuorma-autonkuljettaja>.

KEHA-keskus 2024. Tieliikenne. Viitattu 12.4.2024

<https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto/ammattialat/liikenne-ja-logistiikka/tieliikenne>.

Keystone Education Group 2024. Kuljetus / liikenne, ammattikorkeakoulut.

Viitattu 11.4.2024

<https://www.ammattikorkeakouluopinnot.fi/koulutushaku/ammattikorkeakoulut-kuljetus-liikenne/a41-c239>.

Kuljetusala 2024. Monipuolista osaamista tarvitaan. Viitattu 12.4.2024

<https://www.kuljetusala.com/fin/ammattit/>.

Laiho, H. 2020. Tytöt tekijöiksi tekniikan alalle. Viitattu 8.4.2024

<https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/tytot-tekijoiksi-tekniikan-alalle/>.

Liikenne- ja viestintävirasto Traficom 2024. Kuljetusmuotojen roolit

tavaraliikenteessä. Viitattu 11.4.2024

<https://tieto.traficom.fi/fi/tilastot/kuljetusmuotojen-roolit-tavaraliikenteessa>.

Oikeusministeriö 2024. Mitä on yhdenvertaisuus? Viitattu 3.4.2024

<https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>.

Opetushallitus 2024a. Logistiikan perustutkinto. Viitattu 11.4.2024

<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.00000000000000000029>.

Opetushallitus 2024b. Mitä tasa-arvo on? Viitattu 5.4.2024

<https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/miina-ja-ville-opettajan-oppaita/miina-ville-ja-kulttuurin-arvoitus-15>.

Peda.net 2024. Ennakkoluulot ja stereotypiat. Viitattu 12.4.2024

<https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t2kk/ejs/ejs>.

Rajala, P. & Virkki S. 2021. Annetaan tytön yrittää. Helsinki: Avain.

Satuli, H. 2018. Lisää naisia rattiin. Viitattu 7.4.2024 <https://skal.fi/lisaa-naisia-rattiin-0/>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Tasa-arvo työelämässä. Viitattu 11.12.2024
<https://stm.fi/tasa-arvo-tyoelamassa>.

STTK 2024a. #tasa-arvo työelämässä. Viitattu 11.12.2024
<https://www.sttk.fi/aihe/tasa-arvo/>.

STTK 2024b. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Viitattu 3.4.2024
<https://www.sttk.fi/palkkatasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/>.

Tapaninen, U. 2018. Logistiikka ja liikennejärjestelmät. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Helsinki: Otatieta. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 11.4.2024
https://turkuamk.finna.fi/Record/turkuamk_electronic.995130127205970?sid=4077320045.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2024. Mitä on tasa-arvo? Viitattu 4.4.2024
<https://tane.fi/tasa-arvo>.

Tasa-arvolaki 8.8.1986/609.

Tasa-arvovaltuutettu 2024a. Tasa-arvo valtuutetun tehtävät. Viitattu 4.4.2024
<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutetun-tehtavat>.

Tasa-arvovaltuutettu 2024b. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Viitattu 7.4.2024
<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a. Tasa-arvosanasto. Viitattu 3.4.2024
<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b. Sukupuolistuneet käytännöt työpaikoilla. Viitattu 8.4.2024
<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolistuneet-kaytannot-tyopaikoilla>.

Teräsaho, M. & Närvi, J. 2019. Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Helsinki: PunaMusta Oy.

The Parliament 2017. Violeta Bulc: The current challenges that the transport sector faces present opportunities for women. Viitattu 11.12.2024

<https://www.theparliamentmagazine.eu/news/article/violeta-bulc-the-current-challenges-that-the-transport-sector-faces-present-opportunities-for-women>.

Tilastokeskus 2021. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa. Viitattu 3.4.2024

https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184395/yyti_sts_202100_2021_23460_net_p2.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tilastokeskus 2023. Oppilaitosten opiskelijat ja tutkinnot muuttujina Vuosi, Koulutusala, Koulutuslaji ja tiedot. Viitattu 11.4.2024

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_opiskt/statfin_opiskt_pxt12dc.px/table/tableViewLayout1/.

Tilastokeskus 2024. Sukupuolten tasa-arvo. Viitattu 6.4.2024

<https://tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>.

Unicef 2020. Järjestön raportti: Tytöt kohtaavat edelleen väkivaltaa ja syrjintää, vaikka yhä useampi pääsee kouluun. Viitattu 5.4.2024

<https://www.unicef.fi/tyomme/ajankohtaista/uutiset-ja-nakokulmat/2020/jarjestojen-raportti-tytot-kohtaavat-edelleen-vakivaltaa-ja-syrjintaa-vaikka-yha-useampi-tytto/>.

United Nations 1995. Fourth World Conference on Women, 4-15 September 1995, Beijing, China. Viitattu 11.12.2024

<https://www.un.org/en/conferences/women/beijing1995>.

Valtioneuvosto 2023. Vahva ja välittävä Suomi. Viitattu 11.12.2024

<https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma#/4/2>.

Vartiainen-Ora, P. 2005. Ymmärräks sää? Työyhteisöjen monikulttuurisuuskoulutus. Hämeenlinna: Kehitys Oy. Viitattu 12.4.2024

<https://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/materials/ymmrks.pdf>.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.