

Jessica Tuominen

NAISET LOGISTIIKASSA

Naisten asema ja rooli miesvaltaisella alalla

Opinnäytetyö

Liiketoiminnan logistiikan koulutusohjelma

Tradenomi

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

| | |
|-----------------|---|
| Tutkintonimike | Tradenomi (AMK) |
| Tekijä/Tekijät | Jessica Tuominen |
| Työn nimi | Naiset logistiikassa: Naisten asema ja rooli miesvaltaisella alalla |
| Vuosi | Joulukuu 2021 |
| Sivut | 50 sivua |
| Työn ohjaaja(t) | Minna Porasmaa |

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia naisten asemaa ja roolia erilaisissa logistiikan työtehtävissä. Logistiikka on edelleen melko miesvaltainen, ja näkemykset logistiikan alan tehtävistä liitetään myös usein miehiin työtehtäviin. Työssä tutkitaan, millainen työkenttä logistiikka on naisille sekä millaisia ennakkoluuloja, stereotyyppioita tai sukupuolirooleja naiset kohtaavat työssään. Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on laadullinen tutkimus. Tutkimuksen aineisto on kerätty yhdeksän eri logistiikan alalla työskentelevän naisen haastatteluista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys oli seuraava: millainen on yleisesti naisen asema logistiikassa ja millainen työympäristö logistiikka on naisen näkökulmasta? Työn empiirisen osan tutkimusotantaan valittiin eri logistiikan alan naisia, niin rekkakuskeja, varastotyöntekijöitä kuin toimitusketjun hallinnan parissa työskenteleviä. Valitsemalla laaja-alainen otanta eri logistiikan aloista ja organisaatio-työskentelystä, saatiin tutkittua laajasti koko logistiikan sektoria.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu monipuolisesti kolmesta eri aihealueesta. Siinä käsitellään naisten työskentelyä, sen historiaa, urakehitystä sekä logistiikkaa työkenttänä. Lisäksi teoriassa avataan opinnäytetyössä olennaisia käsitteitä, kuten tasa-arvoa, stereotyyppioita sekä segregatiota. Saadut tutkimustulokset tukevat opinnäytetyön teoriaosuutta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset haastatteluista kerätystä aineistosta. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että naisten asema ja heidän työtehtävänsä logistiikassa ovat muuttuneet kuluneiden vuosikymmenten aikana. Naisten asema on parantunut ja tietoisuus logistiikan alan tarjoamista työtehtävistä on avannut naisille enemmän ovia alalle. Logistiikka alana koettiin naisille näköalapaikkana, joka kuitenkin vaatii myös alalle tulevalta naiselta tietynlaista karskiutta ja vahvaa työmoraalia.

Asiasanat: logistiikka, nainen, sukupuoliroolit, tasa-arvo, urakehitys

| | |
|--------------|--|
| Degree | Bachelor of Business Administration |
| Author | Jessica Tuominen |
| Thesis title | Women in logistics: The position and role of women in the male-dominated field |
| Time | December 2021 |
| Pages | 50 pages |
| Supervisor | Minna Porasmaa |

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to study the position and role of women in various logistics jobs. Logistics as a field is still quite male-dominated and views on tasks in the field of logistics are also often associated with male jobs. The work examines what kind of a work field logistics is for women and what kind of prejudices, stereotypes or gender roles women face in their work. The research method of this thesis is qualitative. The research material has been collected from nine interviews with women working in the field of logistics.

The research question of the thesis was the following: what is the position of a woman in logistics in general and what is the working environment of logistics like from a woman's point of view? Women from different fields of logistics: were selected for the empirical part of the work, including: truck drivers, warehouse workers and women working in supply chain management. By selecting a broad sample from different logistics sectors and organizational levels, the entire logistics sector was extensively studied.

The theoretical part of the thesis consists of three different subject areas. It deals with women's work, its history, career development and Logistics as a field of work. In addition, in theory part, essential concepts such as equality, stereotype and segregation are explained in the thesis. The obtained research results support the theoretical part of the thesis.

The research questions of the thesis were answered based on the collected data from the interviewees. The results of the study showed that the position of women and the work they do in logistics have changed over the past decades. The position of women has improved and awareness of the jobs offered by the logistics sector has opened up more doors for women in the sector. Logistics as an industry was perceived as a vantage point for the women working there, which, however, also requires a certain kind of toughness and a strong work ethic from the woman entering the industry.

Keywords: woman, gender roles, equality, logistics, career development

SISÄLLYS

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 6 |
| 1.1 | Tutkimuksen tausta | 6 |
| 1.2 | Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset..... | 6 |
| 1.3 | Tutkimusmenetelmät | 7 |
| 1.4 | Rajaukset | 8 |
| 1.5 | Tutkimuksen rakenne | 9 |
| 2 | NAISENA TYÖELÄMÄSSÄ..... | 10 |
| 2.1 | Naisten työskentelyn historia | 10 |
| 2.2 | Naisten osuus työelämässä tänä päivänä..... | 12 |
| 2.3 | Naisten urakehitys ja naisjohtajuus..... | 13 |
| 3 | NAISTEN TYÖLLISTYMINEN JA TASA-ARVO..... | 14 |
| 3.1 | Syrjintä ja häirintä..... | 15 |
| 3.2 | Sukupuolistereotypiat | 16 |
| 3.3 | Naisviha | 17 |
| 3.4 | Työelämän segregatio | 18 |
| 4 | LOGISTIIKKA TYÖKENTTÄNÄ..... | 20 |
| 4.1 | Koulutus | 21 |
| 4.2 | Logistiikan tarjoamat työtehtävät | 22 |
| 4.3 | Työllisyys ja kehitysnäkymät..... | 22 |
| 5 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 24 |
| 5.1 | Empiirisen aineiston keruu..... | 24 |
| 5.2 | Haastattelukysymykset | 25 |
| 5.3 | Haastateltavat | 27 |
| 6 | NAISENA LOGISTIIKAN TÖISSÄ | 28 |
| 6.1 | Ennakkoluulot, asenteet ja syrjintä | 30 |
| 6.2 | Sukupuolirooli..... | 31 |
| 6.3 | Tasa-arvo ja sen merkitys..... | 33 |

| | | |
|-----|---|----|
| 7 | NAISEN URAKEHITYS LOGISTIIKASSA | 34 |
| 7.1 | Koulutuksen ja sukupuolen merkitys urakehitykseen | 35 |
| 7.2 | Kehityksen tuomat muutokset..... | 36 |
| 7.3 | Logistiikan työllisyysnäkökulmat | 38 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 41 |
| 9 | POHDINTA..... | 43 |
| 9.1 | Vastaukset tutkimuskysymyksiin..... | 43 |
| 9.2 | Tutkimuksen luotettavuus | 45 |
| 9.3 | Jatkotutkimusehdotukset | 45 |
| | LÄHTEET | 47 |

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Pelkästään kuljetussektorilla EU-maissa vain 22 prosenttia työvoimasta on naisia. Logistiikka-ala on perinteisesti mielletty miesvaltaiseksi, mutta teknologian kehittäessä työtehtäviä myös naiset ovat etenevissä määrin siirtymässä alalle. Kehitys on kulkemassa naisten eduksi, ja naiset tuovat alalle kaivattua kokonaisvaltaista ja ratkaisukeskeistä lähestymistapaa. (Satuli 2018.)

Logistiikalle on syntynyt jo monia käsitteitä ja määritteitä. Yleisimmin siihen yhdistetään tavaran varastointiin, kuljetukseen, huolintaan, hankintatoimintaan ja jakeluun liittyviä toimenpiteitä. (Kohtala 2012, 13.) Logistiikka on monialainen, ja alalla työskentelevien työtehtävät voivat vaihdella paljonkin. Aihetta tutkittiin erilaisissa työtehtävissä työskentelevien naisten näkökulmasta. Tarkoitus oli saada selville mahdollisia ennakkoluuloja ja työhön tarvittavia rooleja.

Erilaisia sukupuolentutkimuksia ja naistutkimuksia on tehty jo vuosia, mutta ei ole olemassa tutkimusta, joka olisi tarkasti kohdistunut vain logistiikka-alaan. Yleisesti sukupuolentutkimuksissa on tarkasteltu valtahierarkioita, seksuaalista suuntautumista ja sukupuoleen liitettyjä eroja, alkuperää ja luokkaa (THL 2020).

Tutkimuksen aihevalinta on muotoutunut logistiikan alalla vallitsevista ennakkoluuloista ja asenteista, jotka kohdistuvat yksinomaan naisiin. Tästä syystä on tärkeä tutkia, kuinka paljon nämä vaikuttavat naisten työskentelyyn logistiikassa vielä 2020-luvulla ja ovatko asenteet muuttuneet vuosien varrella.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää naisten asemaa ja roolia erilaisissa logistiikan työtehtävissä. Tarkoituksena oli hahmottaa, vallitseeko alalla edelleen vanhanaikaiset roolit, stereotypiat ja asenteet naisten työtä ja urakehitystä kohtaan. Tutkimusotantaan valittiin tarkoituksella eri logistiikan alan naisia, niin rekkakuskeja, varastotyöntekijöitä kuin toimitusketjun hallinnan parissa

työskenteleviä, jotta saadaan mahdollisimman laaja kuva alalla työskentelevien naisten asemasta.

Tutkimuksen päätutkimuskysymyksenä toimii seuraava: Millainen on yleisesti naisen asema logistiikassa ja millainen työympäristö logistiikka on naisen näkökulmasta?

Tutkimuksessa pyritään vastaamaan myös seuraaviin alatutkimuskysymyksiin, jotka pohjustavat päätutkimuskysymystä: Miten ala on kehittynyt ja miten alan kehitys näkyy naisten silmin? Vaikuttaako sukupuoli tai koulutus urakehitykseen? Millä tavalla? Vaatiiko logistiikassa työskentely naiselta muutoksia tai kompromisseja? Ovatko naiset kokeneet ennakkoluuloja, vähättelyä, häirintää tai syrjintää logistiikan aloilla?

1.3 Tutkimusmenetelmät

Kyseessä on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on tähän tutkimukseen paras lähestymistapa, koska tarkoituksena on ymmärtää tutkittavana olevaa aihetta kokonaisvaltaisesti. Laadullinen tutkimus antaa vapautta toteuttaa tutkimusta monella eri tavalla. (Jyväskylän yliopisto 2015b.)

Tutkimusmenetelmänä on tapaustutkimus. Tarkoituksena oli tutkia syvällisesti naisten asemaa ja roolia logistiikan eri osa-alueilla, mutta myös tuoda esiin haastateltavien naisten kokemuksia ja kokemuksesta muodostunutta ymmärrystä tutkimuksessa esitettäviin kysymyksiin. Tutkimuksessa on tarkasti rajattu teoreettinen viitekehys ja konteksti. Vaikka pohdinnassa oli tarkoitus käyttää myös fenomenologista tutkimusstrategiaa, rajasi tiukka konteksti kyseisen tutkimusmenetelmän ulos. Tutkimuksen johtopäätöksiin oli ennalta määritellyt oletukset jo teoriaosuuden perusteella, mikä oli myös yksi syy fenomenologisen tutkimuksen ulos rajaamisessa. (Jyväskylän yliopisto 2015d; Jyväskylän yliopisto 2015a.)

Tiedonkeruussa käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, eli haastattelukysymykset olivat kaikille haastateltaville samat organisaatiotasosta riippumatta. Kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelutapa valikoitui tutkimukseen siksi, että siinä ei tarjota

vastaajalle valmiita, etukäteen päätettyjä vastausvaihtoehtoja kuten strukturoidussa haastattelussa. Haastattelutapa sopii tutkimuksiin, joiden aihealuetta on tutkittu suhteellisen vähän. (Näpärä 2017.)

Tulokset analysoitiin luokittelumenetelmällä, jonka avulla pystyttiin määrittämään haastatteluissa ilmentyneet samankaltaiset ominaisuudet ja niiden esiintyvyydet (Jyväskylän yliopisto 2015c). Tällaisessa tutkimuksessa oli tärkeää saada analysoinnilla esiin se, kuinka paljon samankaltaisuuksia naisten asemassa tai roolissa on eri organisaatiotasojen, tehtävien ja logistiikan alojen välillä.

1.4 Rajaukset

Tutkimuksessa keskitytään siihen, millainen on naisten asema ja sukupuoli-rooli logistiikan alan työtehtävissä eri organisaatiotasolla. Tarkoituksena on tutkia, vaikuttaako sukupuoli alalla työskentelyyn ja uran etenemiseen ja onko naisen asema logistiikassa parantunut vai huonontunut vuosien saatossa ja kehityksen mennessä eteenpäin. Tutkimuksessa tarkasteltiin, onko naissukupuolesta haittaa vai hyötyä alalla sekä täytyykö naisen muuttaa jollain tavalla itseään tai ammatti-identiteettiään, jotta ura logistiikassa etenisi.

Tutkimuksen haastateltavat olivat kaikenikäisiä ja monelta eri organisaatiotasolta. Tutkimuksessa ei rajattu ulos mitään logistiikan osa-aluetta, vaan pyrittiin saamaan kokonaisvaltainen kuva eri logistiikan alan sektoreiden naistyöntekijöiden tilanteesta. Logistiikan ala käsittää laajasti työtehtäviä niin kuljetuksen, hankinnan kuin toimitusketjujen hallinnan ja johtamisen aloilta.

Tutkimus keskittyi menneisyyteen ja nykyhetkeen, siihen millainen asema on ollut ja millainen se on nyt. Siinä tuotiin esille myös, millaiset yleisnäkymät naisille on tulevaisuuden logistiikan työmarkkinoilla. Tutkimuksessa tuotiin esille eri organisaatiotasojen eroja naisten sukupuolirooleissa ja vallitsevissa asenteissa ja siinä, muuttuuko naisen asema, kun noustaan ylemmäs uraportaita. Haastateltavien valinta eri organisaatiotasoilta tuo monipuolisempaa näkökulmaa alasta.

Logistiikan alan teoriaosuus on rajattu käsittelemään logistiikan käsitettä, alan koulutus- ja työllistymismahdollisuuksia sekä alan tulevaisuuden näkymiä. Tutkimuksen teoriaosuudessa käydään läpi logistiikan kehitystä tulevaisuudessa, sillä teknologian kehitys vaikuttaa merkittävästi alan työllistymis- ja koulutus-tarpeeseen.

Tutkimuksesta on rajattu pois naisyrittäjyys ja yrittäjyyteen liittyvät mahdolliset haasteet. Tutkimukseen olisi voitu valita haastateltaviksi myös naisyrittäjiä, mutta itse naisyrittäjyys, sen historia ja nykyajan ongelmat rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksessa ei käsitellä sen tarkemmin naisjohtajuutta ja siihen liittyviä mahdollisia ongelmia johtamistavoissa. Tutkimukseen otetaan myös logistiikan alan naisjohtaja selvittämään, millä tavalla sukupuoli vaikuttaa henkilön työhön, mutta naisjohtajuuden syvempi tarkastelu jätetään tästä tutkimuksesta pois. Tutkimus käsittelee naisten urakehitystä, johon olennaisesti kuuluu myös johtotason tehtävät, sillä tarkoituksena on tutkia sukupuolen merkitystä naisten urakehitykseen.

1.5 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyö koostuu yhdeksästä eri osuudesta. Johdannossa (luku 1) käsitellään tutkimuksen tausta, menetelmät ja rajaukset. Toinen, kolmas ja neljäs luku käsittävät tutkimuksen teoriaosuuden. Luku 2 käsittelee naisten työelämän historiaa ja nykyisyyttä, naisjohtajuutta ja naisten urakehitystä. Toisessa teoriaosuuden luvussa käsitellään keskeisiä naisten uraan liittyviä käsitteitä kuten segregatiota, tasa-arvoa, syrjintää ja häirintää. Luvussa 4 tarkastellaan logistiikan käsitettä, alan koulutusmahdollisuuksia, työtehtäviä sekä työllisyystilannetta ja kehitysnäkymiä. Luku 5 käsittelee tutkimuksen toteutuksen empiirisen aineiston keruusta haastattelukysymyksiin sekä tutkimuksessa haastateltujen henkilöiden esittelyyn. Empiirinen osio käsittää luvut 6 ja 7. Empiiriosiossa esitellään haastattelututkimuksen tulokset ja niiden pohjalta tehdyt päätelmät: millaista on olla naisena logistiikan alalla? Empiirisen osion jälkeen käydään läpi johtopäätökset, joita on haastatteluissa ilmennyt. Luku 9 käsittää pohdinnan, joka kattaa vastaukset tutkimuskysymyksiin, arvioi tutkimuksen luotettavuutta sekä esittää mahdolliset jatkotutkimusehdotukset.

2 NAISENA TYÖELÄMÄSSÄ

Suomen työmarkkinoilla naisten asema on kohentunut merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana. Työllistyneiden naisten määrä on kohonnut, palkkaerot miehiin nähden kaventuneet ja naiset ovat ottaneet paikkaansa monilla perinteisillä miehisillä aloilla. Positiiviseen kehitykseen on edesauttanut naisten koulutustason nousu, sillä työkäiset naiset ovat jo keskimäärin koulutempia kuin miehet. Myönteisestä kehityksestä huolimatta naiset kohtaavat vielä paljon epäkohtia ja näkymättömiä esteitä urallaan alasta riippumatta. Naisten heikompi asema työmarkkinoilla ilmenee edelleen alhaisempana palkkatasona sekä työsuhteiden määrä- ja osa-aikaisuutena. (Kyyrä & Ollikainen 2004, 109.)

Miksi työelämä sitten kaipaa lisää naisia ja lisää tasa-arvoa? Naiset ovat yksinkertaisesti työelämän ja -markkinoiden alikäytetty voimavara, hyödyntämätön potentiaali, jolla on paljon annettavaa. Uudet näkökulmat ja laaja-alainen johto on se, mitä yritykset 2000-luvulla tarvitsevat. Monipuolisen osaamisen ja näkemysten yhdistäminen ja tasapaino tuottavat hedelmää. Päätöksenteon apuna pitää olla monimuotoisuutta, eli myös naisia. (Hirvikorpi 2005, 19.)

2.1 Naisten työskentelyn historia

Maatalousyhteiskunnan ja sotien ajan välttämättömyydet synnyttivät juuret suomalaisten naisten korkeaan työhön osallistumisasteeseen. Naiset ja miehet tekivät yhdessä rinta rinnan töitä maatalousyhteiskunnassa elättääkseen perheensä. Suomeen ei koskaan muodostunut vahvaa mieselättäjä-kotirouva-perhemallia, ja tämä johtui myöhäisestä teollistumisesta sekä palvelusektorin kasvusta, joka loi naisille työpaikkoja. Naisten työpanosta tarvittiin sodan aikana, sillä naisten työ piti tehtaat käynnissä ja sodan jälkeen naiset tekivät osansa maan jälleenrakentamisessa. (Heiskala & Husso 2016, 167.)

Vuonna 1865 naisten ammattinimikkeitä olivat muun muassa yksityisopettajatar, seuraneitinen, työvaimo, vaimo sekä säätyläisen leski tai tytär. Nämä ammattinimikkeet pystyttiin jakamaan elinkeinoja ja perhesuhteita kuvaaviin jakoihin. Joihinkin naisten ammattinimikkeisiin oli sisäänkirjoitettu naisen työtehtävä, esimerkiksi vaimoina naiset olivat mukana maanviljelyksessä ja

teollisuudessa. 1900-luvun alkupuolella naiset haluttiin tuoda yksilöinä näkyviin tilastoissa ja myös selvittää, miten naisten osuus ammatinharjoittajina saataisiin lisääntymään. Tässä vaiheessa jo huomattiin, että naisia on vaikeaa sijoittaa vain yhteen lokeroon, sillä he ovat sekä kotona että ansiotyössä, toisin kuin miehet, jotka täyttivät vain ulkopuolisen elättäjän roolin. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 42–43.)

Elinkeinorakenne Suomessa oli 1950-luvulle asti maatalousvaltainen, joten viimeistä puolta vuosisataa lukuun ottamatta suomalaisen naisen työn historia on ollut pitkälti maataloustyötä. Naiset eivät ennen saaneet laillisesti harjoittaa eri ammatteja, mutta he toimivat kauppiaan tai käsityöläisen vaimoina tai tyttärinä perheyriksen mukana ja samalla heistä kasvoi alansa ammattilaisia. Maaseudulla piikominen ja kaupungeissa palvelijattaren työ olivat yleisin kodin ulkopuolinen palkkatyön muoto naimattomille naisille. (Lipponen 2006, 137.)

Suomen teollistuessa sekä naiset että miehet siirtyivät teollisuuteen, satamiin ja sahoille töihin. Naiset työskentelivät teollisuudessa miesten rinnalla raskaisakin töissä, ja monilla teollisuuden aloilla enemmistö työntekijöistä oli naisia ja lapsia. Köyhässä maatalousvaltaisessa valtiossa myös naisten ja lasten tuomat pienet lisäansiot olivat tärkeitä perheen toimeentulon kannalta. Toisin kuin esimerkiksi Keski-Euroopassa, Suomessa naisen työskentelyä ja ammatin hankkimista pidettiin kunniallisena asiana, eikä se heikentänyt perheen isän kunniaa. Tästä syystä Suomessa ei kehittynyt perinteistä sukupuolten välistä roolijakoa, jossa mies on perheen elättäjä ja vaimo pelkästään kotiäiti, kuten kehittyneimmissä teollisuusmaissa. (Lipponen 2006, 138–139.)

Teollistumisen myötä oli syytä myös muuttaa lainsäädäntöä niin, että naisten työssäkäynti ja oman talouden hallinta tuli mahdolliseksi. Naimattomat 25 vuotta täyttäneet naiset saivat vuonna 1864 tehdyn lakimuutoksen ansiosta oikeuden elättää itseään ja hoitaa omia asioitaan. Sen sijaan naimisissa olevat naiset jäivät juridisesti miehensä holhouksen alaisiksi aina vuoteen 1929 asti. Täydellisen elinkeinovapauden myötä vuonna 1879 myös naimisissa olevat naiset saivat oikeuden harjoittaa elinkeinoja ja perustaa kauppayrityksiä aviomiehen tai holhoojan luvalla. (Lipponen 2006, 139–140.)

Naisten osallistuminen ansiotyöhön kasvoi ripeästi 1970-luvulla. Tähän vaikuttivat positiivisesti yhden vuosikymmenen aikana voimaan tulleet päivähoitolaki, puolisoiden erillisverotus, äitiys- ja isyysvapaat, äitiyspäivärahan pidentäminen sekä kansanterveyslakiin sisältynyt ehkäisyneuvonta. Kaikki tämä lainsäädäntö oli osallisena suomalaisen sukupuolijärjestelmän uudelleen muotoutumisessa vuosina 1970–1990. Sukupuolijärjestelmän muutoksen vauhtia olivat hidastaneet lama ja sen jälkeinen nousukausi, mutta naisten työllisyysmahdollisuudet olivat parantuneet vähitellen. (Hytönen & Koskinen-Koivisto 2011, 33, 41.)

1980–1990-luvuilla tehtiin paljon uudistuksia tasa-arvolakiin, joka omalta osaltaan edesauttoi naisia työelämässä. Virallinen tasa-arvolaki tuli voimaan 1987, ja lakia uudistettiin vuonna 1995 kiintiösäännöksellä sekä valtavirtaistamisen periaatteella. Sukupuoleen perustuva syrjintä kiellettiin uudistetussa perustuslaissa vuonna 1995. Lailla pyrittiin edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja parantaa naisten asemaa työelämässä. (THL 2021c; THL 2021b.)

2.2 Naisten osuus työelämässä tänä päivänä

Vuonna 2019 15–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste oli 73,1 prosenttia, mikä on vain 2,8 prosenttiyksikköä vähemmän kuin samanikäisten miesten työllisyysaste. Naisten työllisyysaste on pysynyt tasaisena 2010-luvulla, sillä suuria nousuja tai laskuja ei ole huomattavissa. Työssäkäyviä naisia vuonna 2018 on eniten ikäryhmässä 45–54-vuotiaat. Jos tarkastellaan naisia työnantajasektorin mukaan, suurin ero naisten ja miesten välillä on kuntasektorilla. Kunnissa työskenteli vuonna 2017 37,7 prosenttia työssäkävivistä naisista, kun taas miesten osuus kuntasektorilla oli vain 11,7 prosenttia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2019.)

Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa on kasvanut tasaiseen tahtiin. Vuonna 2018 naisten osuus oli 31 prosenttia, mikä on huomattava nousu verraten esimerkiksi vuoteen 2003, jolloin naisten osuus oli vain 7 prosenttia. Silti pörssiyhtiöiden hallitukset sekä yhtiöiden johtoryhmät ovat vieläkin miesvoittoisia, joten kasvun varaa tasa-arvoiseen tilanteeseen vielä on. Ylemmissä

toimihenkilötehtävissä naisten osuus teollisuuden alalla oli vuonna 2018 27 prosenttia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2019.)

Suomessa on tarjolla kohtuuhintainen ja kattava päivähoitojärjestelmä, perhevapaajärjestelmä, ilmainen kouluruokailu ja koululaisten iltapäivähoitojärjestelmä sekä toimiva joukkoliikenne. Nämä kaikki ovat vaikuttaneet positiivisesti naisten korkeaan työllisyysasteeseen Suomessa. Suomessa myös asenteet naisten työskentelyyn ovat suvaitsevammat kuin monessa muussa maassa, sillä naisten työssäkäyntiä pidetään itsestäänselvyytenä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

2.3 Naisten urakehitys ja naisjohtajuus

Johto- ja esimiestehtävissä naisten määrä on kasvanut viime vuosina sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Joillakin aloilla on kuitenkin edelleen naisia selvästi vähemmän kuin miehiä, ja naisjohtajien määrä on keskittynyt muutenkin naisvaltaisille aloille. Euroopassa reilu kolmannes yritysjohtajista on naisia. Suomessa laki vaatii, että jokaisen työnantajan tulee edistää tasa-arvoa työpaikalla tavoitteellisesti, ja näin ollen naisten aliedustus johtopaikoilla yli 30 henkilön organisaatioissa ei voi jäädä huomaamatta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013; Kontoniemi s.a.)

Etenkin tekniikan alalla naisten urakehitys tuntuu pysähtyvän keskijohtoon. Miehet ja naiset suosivat tiedostamattaan johtotehtävissä miehiä, joten johtoon ei välttämättä päädy paras vaan muuten vain sopivampi henkilö. Tämä voi johtaa siihen, että organisaatiossa jää hyödyntämättä potentiaalia ja osaamista, sillä naiset ovat tutkimusten mukaan korkeammin koulutettuja kuin miehet. Naisten eteneminen uralla hidastuu, kun suositaan miehiä. (Muukkonen 2019; Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

Työpaikoilla vallitsevat tiedostamattomat asenteet sekä kulttuuri ovat useiden tutkimusten mukaan suurin hidaste naisten urakehitykselle. Rekrytointiprosessit suosivat miehiä, ja Ylempien Toimihenkilöiden (YTN) liiton suorittaman kyselyn mukaan naisista 34 prosenttia arvioi, että sukupuolia ei kohdella tasa-vertaisesti työpaikalla. Tekniikan Akateemisten (TEK) tekemän tutkimuksen

mukaan merkittävä este tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle on tekniikan aloilla vallitseva maskuliininen kulttuuri. (Muukkonen 2019.)

Sosiaalinen ympäristö ja järjestelmä, jossa miehet tuntevat vahvaa kuuluvuuden tunnetta ja heillä on naisia paremmat mahdollisuudet edetä, kutsutaan maskuliiniseksi kulttuuriksi. Merkkejä ja piirteitä maskuliinisesta kulttuurista ovat muun muassa naisten puuttuminen ylimmästä johdosta, kielteiset stereotyyptit naisten kyvykkyydestä, seksuaaliset viittaukset sekä naisten poissulkeminen. Kulttuuri on tuttua myös Suomessa, jossa työpaikkojen yleinen ongelma on, että tasa-arvon oletetaan toteutuvan itsestään. (Muukkonen 2019.)

Naisjohtajat kohtaavat maskuliinisen kulttuurin lisäksi kaksoisrooliin sidottua ristiriitaa. Naisjohtajan pitäisi olla samaan aikaan sekä ulkoisesti että käytökseltään naisellinen mutta samalla täyttää odotukset miehisestä johtamisen normista. Tätä ristiriitaa kutsutaan naisjohtajan sukupuolisidokseksi, sillä poikkeamalla kummasta tahansa, feminiinisestä naisen normista tai miehisestä johtamisen normista, naisjohtaja astuu ulos joko naisen tai johtajan mallista. (Hillos & Lämsä s.a.)

Naisten urasta puhuttaessa usein kohtaa termin *lasikatto*. Tämä käsite on tullut julkisuuteen vuonna 1986 Hymowitzin ja Schellhardtin kirjoittamassa artikkelissa. *Lasikatto*-termillä kuvataan tyypillisesti naisten urakehityksen pysähtymistä ylimmän johdon alapuolelle. Kaksikymmentä vuotta myöhemmin lasikattoilmiö ei ollut kadonnut mihinkään, sillä vuonna 2006 julkaistun kyselytutkimuksen mukaan yhä 70 % naisista uskoi edelleen näkymättömien esteiden estävän naisia pääsemästä urallaan eteenpäin. Syyt lasikaton olemassaoloon liittyvät työkuulttuuriin, asenteisiin sekä perinteisiin sukupuolirooleihin. Naisten ja miesten urakehitykseen sekä johtajapotentialiin suhtaudutaan yritysmaailmassa eri tavoin, mikä vaikuttaa negatiivisesti ainoastaan naisten uralla etenemiseen. (Kauppinen 2006, 15–17.)

3 NAISTEN TYÖLLISTYMINEN JA TASA-ARVO

Sukupuolten välinen tasa-arvo, joka käsittää myös sukupuoli-identiteetin, on tasa-arvon tarkoitus sekä myös jokaisen ihmisen ihmisoikeus ja perusoikeus. Suomessa tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään tasa-arvoa

työpaikalla tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, jos henkilöstön määrä on vähintään 30 henkilöä säännöllisesti. Huolellisesti laadittu tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen väline tasa-arvon lisääntymiseen työpaikalla, ja tasa-arvon lisääminen kasvattaa työtyytyväisyyttä sekä työhyvinvointia. Näillä on suora yhteys työn tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen. (Työturvallisuuskeskus. Tasa-arvon ym. s.a.; STTK 2021; Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvon ym. s.a.)

THL:n vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan suurin osa vastanneista palkansaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutuu työpaikoilla melko tai erittäin hyvin. 70 prosenttia vastanneista naisista oli tätä mieltä, kun taas miesten vastaava osuus oli 78 prosenttia. Molemmilla sukupuolilla oli kokemuksia vähättelevästä suhtautumisesta työpaikoilla, mutta naisilla näitä kokemuksia oli selvästi enemmän kuin miehillä. Naisista vähintään joka neljäs oli kokenut työpaikalla vähättelyä. Vastaavia kokemuksia miehillä oli lähes joka kymmenennellä. (THL 2021a.)

Tasa-arvobarometrin mukaan 56 prosenttia naisista oli kokenut työssä haittaa sukupuolestaan. Miesten vastaava luku oli 25 prosenttia. Sukupuoli oli koettu haittana myös palkkauksessa, uralla etenemisessä sekä työhönotto- tai rekrytointitilanteessa. Näissä kaikissa naisten osuus on ollut korkeampi kuin miesten, sillä miehistä kukaan ei kokenut sukupuolen olevan haittana palkkauksessa tai uralla etenemisessä. (THL 2021a.)

3.1 Syrjintä ja häirintä

Työelämässä tapahtuu edelleen sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää, vaikka tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 teettämän työolobarometrin mukaan sukupuoleen perustuva syrjintä ei ole juuri muuttunut reilun kymmenen vuoden aikana. Kuusi prosenttia barometrin vastaajista arvioi, että työpaikalla esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. (THL 2021a.)

Syrjintä on työntekijän tai työnhakijan eri asemaan asettamista tai henkilön huonompaa kohtelua toisiin työntekijöihin tai -hakijoihin nähden. Pelkästään huono tai erilainen kohtelu ei aina täytä syrjinnän määritelmää. Naiset

kohtaavat tyypillisesti perhevapaa- ja raskaussyrjintää, jossa syrjintää tapahtuu raskauden tai perhevapaalle siirtymisen tai sieltä palaamisen takia. Työntekijä esimerkiksi valikoituu irtisanottavaksi perhevapaan tai raskauden vuoksi, palkka- ja urakehitys pysähtyy perhevapaan takia tai henkilöä ei valita työtehtävään raskauden takia. (Tasa-arvovaltuutettu. Tyypilliset ym. s.a.; Työsuoje-
luhallinto 2021.)

Työturvallisuuslain 28. §:n mukaan häirintä on epäasiallista kohtelua, josta aiheutuu työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Satunnaiset tilanteet, joissa henkilö käyttäytyy toista kohtaan lievästi epäasiallisesti, ei voida nimittää häirinnäksi. Raja näiden satunnaisten tilanteiden ja häirinnän välillä kulkee siinä, kun seksuaalinen tai sukupuolinen huomio on jatkuvaa ja kohteena oleva henkilö ilmaisee toiminnan olevan häntä loukkaavaa tai vastenmielistä. (Työturvallisuuskeskus. Seksuaalinen ym. s.a.)

Tasa-arvolain mukaan seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä, ei-toivottua ja luonteeltaan seksuaalista käytöstä. Seksuaalisen häirinnän tarkoituksena on loukata henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Tällainen käytös voi sisältää esimerkiksi härskejä puheita ja vitsejä, ei toivottua fyysistä koskettelua tai seksuaalisesti värittyneitä sähköpostiviestejä tai ehdotuksia. (Työturvallisuuskeskus. Seksuaalinen ym. s.a.)

Sukupuoleen perustuva häirintä eroaa seksuaalisesta häirinnästä siinä, että tämä ei-toivottu käytös on kohdistunut yksinomaan kohteen sukupuoleen eikä ole luonteeltaan seksuaalista. Sukupuoleen perustuva häirinnän tarkoitus on kuitenkin sama kuin seksuaalisen häirinnän. Tällaista häirintää voi olla esimerkiksi sukupuolen halventaminen, työpaikkakiusaaminen perustuen kiusatun sukupuoleen tai alentava ja negatiivinen puhe sukupuolesta. (Työturvallisuuskeskus. Seksuaalinen ym. s.a.)

3.2 Sukupuolistereotypiat

Judith Butlerin (1990, 235) mukaan yhteiskunnassa sukupuolta tuotetaan toistamalla feminiiniseen tai maskuliiniseen liittyviä malleja. Sukupuoli rakentuu sosiaalisesta ja biologisesta sukupuolesta. Biologinen sukupuoli ei aina määrittele henkilön sosiaalista sukupuolta. *Stereotypia* tarkoittaa sosiaaliseen

ryhmään, kuten sukupuoleen, kuuluvan henkilön ominaisuuksien, piirteiden tai käyttäytymisen yleistettyä ja yksinkertaistettua käsitettä. Olemassa olevia sukupuolistereotyyppioita ylläpitävät ja muokkaavat sukupuolittuneet roolit työelämässä. Esimerkkinä nainen sairaanhoitajana, jolloin sairaanhoitajan roolin mukainen käytös yhdistetään ammatissa tarvittaviin ominaisuuksiin ja yleistetään koskemaan koko sukupuoliryhmää, jolle ammatti on yleinen. Näin sairaanhoitajan roolissa tarvittavia ominaisuuksia aletaan pitämään naisille luonnollisempina ja myös yksilötasolla henkilöt mukautuvat odotettuun rooliin ja vahvistavat stereotypiaa. (Butler 1990, 54; Anttila 2021.)

Stereotyyppiat vaikuttavat ja ohjaavat nuorten koulutusvalintoja vastaamaan vallitsevia sukupuolistereotyyppioita. Tekniikan alalla vaadittavat matematiikka ja fyysiikka on nähty stereotyyppisesti aineina, joissa menestyminen on yhdistetty miehiin, vaikka matematiikan opintomenestyksessä ei ole sukupuolten välillä eroja. Nämä sukupuolistereotyyppiset syyselitykset ja ennusteet voivat vaikuttaa lapsen uskoon omiin kykyihinsä, jolloin hän saattaa valita sukupuolelleen stereotyyppisesti paremmin sopivan vaihtoehdon. (Anttila 2021.)

Työ- ja koulutusvalinnat tehdään maailmassa, jossa monet ammatit ovat nais- tai miesvaltaisia. Sukupuolistereotyyppia antaa käsityksen siitä, millaisia naiset ja miehet ovat. Työmarkkinoilla vallitsevaa segregatiota ei pystytä purkamaan, kun nuorten vähäinenkin hankittu työkokemus on sukupuolittunutta. Siksi sukupuolistereotyyppioita pitäisi saada purettua kyseenalaistamalla ja tiedostamalla niiden olemassaolo. Perinteisiä sukupuolirooleja rikkomalla voidaan muuttaa käsityksiä miehistä ja naisista yleensä ja kumota virheellisiä mielikuvia. (Anttila 2021.)

3.3 Naisviha

Kun puhutaan naisten kohtaamasta syrjinnästä, häirinnästä tai stereotyyppioista, ei voi olla törmäämättä termiin *misogynia* eli *naisviha*. Misogynia usein yhdistetään termiin *seksismi*. Misogynia viittaa nimenomaan vihaan naisia kohtaan, kun seksismillä tarkoitetaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja sukupuoleen perustuvien stereotyyppien edistämistä. Termi *misogynia* on syntynyt jo 1600-luvulla ja se on peräisin Antiikin Kreikasta. (Merriam-Webster s.a.)

Naisvihalla on monia muotoja, jotka esiintyvät usein myös arkisissa teoissa ja puhutavoissa. Seksistiset vitsit, asenteet ja tytöttely ovat yksi naisvihan ilmentymä ja pahimmissa tapauksissa se esiintyy naisiin kohdistuvana väkivaltana. Naisvihan vaarallisuus piilee siinä, että naisiin kohdistuvaa vähättelevää kulttuuria ei pidetä haitallisena. Toistuvat, pienet arkiset teot ja sanat pitävät yllä tätä haitallista kulttuuria, jonka pohjana on hyväksyttävää suhtautua naisiin halveksuvasti ja alentavasti. Naisviha ei ole siis vain miesten naisiin kohdistamaa vihaa ja aggressiivisuutta, vaan naisviha koostuu pienistä asioista ja myös naisten itseensä kohdistamasta vähättelystä ja vihasta. Misogynialla myös ylläpidetään valta-asemaa, jossa miehillä on naisia enemmän valtaa. (Nousiainen 2021.)

3.4 Työelämän segregatio

Naisten ja miesten välinen ero suomalaisessa työelämässä on edelleen harvinaisen selkeä, vaikka jatkuvasti muuttuva. Nämä työelämässä ilmenevät erot tunnistetaan eriarvoisuudeksi naisten ja miesten välillä niin arvostuksessa, palkoissa sekä asemissa. Tilastojen mukaan naiset ja miehet työskentelevät ja opiskelevat eri aloilla ja eri ammanteissa ja lisäksi sukupuolten välissä on palkkaero. Tätä eroa ja eriytymistä kutsutaan sukupuolen mukaiseksi segregatioksi, joka on Suomessa kuudenneksi jyrkintä EU-maissa. Segregatiota on tavallisesti tarkasteltu toimialojen, työnantajasektorien sekä ammattien mukaan, ja niiden pohjalta voidaan puhua mies- tai naisvaltaisista aloista työmarkkinoilla. Nais- tai miesvaltaiseksi alaa voidaan sanoa, jos yli 60 prosenttia sen työntekijöistä on naisia tai miehiä. Sukupuolen mukainen segregatio pitää yllä osaltaan sukupuolten välistä eriarvoisuutta arvostus- ja palkkaerojen muodossa. (Heiskala & Husso 2016, 142–143.)

Segregaation aiheuttamat ongelmat ja haitat ilmenevät niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskunnan tasolla. Työtä segregaaation purkamiseksi tulee tehdä kaikilla eri yhteiskunnan aloilla. Kouluilla on tärkeä rooli segregaaation purkamisessa opetuksen ja ohjauksen kautta. Segregaation aiheuttamat haitat ulottuvat laajalle. Segregatio on este sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle, sillä se rajoittaa yksilöiden näkemystä ammatin ja koulutuksen valinnan suhteen ja estää osaavan työvoiman ja työpaikan kohdentumisen.

Segregaation taustalla ovat tiukkaan iskostuneet stereotyyppit, käsitykset ja odotukset, joita ihmisille on syntynyt sukupuolta kohtaan. (Juntunen ym. 2021.)

Yhtäläiset mahdollisuudet tehdä työtään, kehittyä työssään ja edetä urallaan ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia ovat työelämän tasa-arvon perusasioita. Vaikeneminen työn sukupuolittuneisuudesta tai tasa-arvo-ongelmien vähättely johtavat työpaikoilla tilanteeseen, jossa on mahdotonta tehdä työtä tasa-arvon edistämiseksi, koska sitä ei nähdä tarpeelliseksi. Suomessa mielellään uskotaan Suomen edelleen olevan tasa-arvon edelläkävijä. Monissa asioissa Suomi onkin muita maita edellä, sillä naiset ovat nykyään jo koulutetumpia kuin miehet, heillä on hyvät mahdollisuudet yhdistää työ- ja -perhe-elämä ja he ovat jo pitkään olleet mukana työelämässä. (Lipponen 2006, 172–174.)

Naisten palkkaero miehiin verrattuna Suomessa on EU:n maiden keskiarvoa suurempi ja naisten työstä saama ansiotulo on 80 prosenttia miesten ansiotuloista. Naisten kohtaamaan palkkaeroon vaikuttaa työmarkkinoiden segregoituminen, jossa on näkyvässä selkeä sukupuolen mukainen työnjako eri alojen välillä. Naiset työskentelevät naisten kanssa tyypillisesti kaupan ja hyvinvointipalvelujen aloilla, miehet miesten kanssa teollisuudessa, kuljetuksen ja liiketoiminnan palveluiden aloilla. (Lipponen 2006, 174–176.)

Sukupuolten välinen palkkaero johtune kolmesta keskeisestä osasta: yritystason segregaatista, työtehtävätason segregaatista sekä työtehtävän sisäisestä palkkaerosta. Yritystason segregaatia tarkoittaa, että naiset ovat yleisemmin sijoittuneet matalapalkkaisiin yrityksiin, jolloin heidän palkkiansakin on pienempi miehiin verrattuna. Työtehtävätason segregaatia tarkoittaa naisten sijoittumista matalampipalkkaisiin työtehtäviin yrityksen sisällä kuin miehet. Työtehtävän sisäinen palkkaero on samassa työtehtävässä toimivien naisten ja miesten palkkaero saman yrityksen sisällä. Näistä kolmesta tekijästä syntyy kokonaisero naisten ja miesten keskipalkkojen välillä. (Kyyrä & Ollikainen 2004, 118–119.)

Segregoitumisen lisäksi naisiin ja miehiin kohdistuu työpaikoilla erilaisia odotuksia. Kun naisten odotetaan käyttäytyvän tietyllä tavalla sukupuolensa takia, rajoittaa se naisten valinnanmahdollisuuksia ja vaikeuttaa naisten asemaa

sukupuolelle epätyypillisissä ammateissa. Naisten tekemä työ koetaan myös työpaikoilla näkymättömänä, sillä yleisesti naiset tekevät työnsä yksityiskohtaisesti ja tunnollisesti, kun taas miehet vetävät työssään suuria linjoja. (Lipponen 2006, 174–176.)

4 LOGISTIIKKA TYÖKENTTÄNÄ

Logistiikka viittaa prosessiin, jossa suunnitellaan, toteutetaan ja valvotaan tuotteiden, palveluiden tai tietojen siirtoa toimitusketjussa niiden alkuperäispisteestä kulutuspiisteeseen. Eri logistiikkayritykset hoitavat joitain tai kaikkia näitä toimitusketjun toimintoja asiakkaiden logististen vaatimusten mukaan. Termiä *logistiikka* käytettiin ensimmäisen kerran armeijassa viittaamaan armeijan tarvikkeiden ja varusteiden liikkumiseen tai kuljetukseen. Nykyään termiä käytetään laajalti liike-elämässä, erityisesti valmistusyrityksissä, viittaamaan tavaroiden tai raaka-aineiden käsittelyyn ja siirtämiseen toimitusketjussa. Logistiikka itsessään pitää sisällään joitakin tai kaikkia seuraavista toiminnoista: sisä- ja lähtölogistiikkaa, varastointia ja varaston hallintaa, kaluston hallintaa, materiaalien käsittelyä ja kysynnän suunnittelua. (Indeed 2021.)

Logistiikan päätavoite on varmistaa ja tarjota oikea määrä resursseja oikeaan aikaan ja toimittaa tuotteet tai palvelut oikeaan paikkaan oikeaan aikaan. Hyvin hallitut logistiset prosessit ja niiden hallinta auttavat yrityksiä alentamaan kulujaan ja parantamaan asiakaspalvelua. Logistiikassa kaikki vaikuttaa yrityksen tulokseen, sillä logistiikka pitää sisällään toimituskulut, varastoinnin ja kaiken muun, joka liittyy tuotteen toimittamiseen asiakkaalle. Jos yritys voi alentaa logistiikkakustannuksia, se voi säästää huomattavan määrän rahaa ja kasvattaa voittomarginaaliaan. (Indeed 2021.)

Logistiikka on yksi valmistuksen, kaupan ja kasvun keskeisistä perustoista, ja se on strateginen osa jokaista taloutta. Ala voi myös merkittävästi edistää työpaikkojen luomista. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa logistiikka on 120 miljardin dollarin teollisuus, joka työllistää noin 8 prosenttia työvoimasta. Intiassa logistiikka on 160 miljardin dollarin teollisuusala, joka työllistää 22 miljoonaa ihmistä ja työllisyysaste logistiikassa kasvaa 8 prosenttia vuosittain. (Lam 2018.)

4.1 Koulutus

Logistiikan alalle voi kouluttautua montaa erilaista väylää pitkin. Koulutusta on tarjolla niin ammatillisissa oppilaitoksissa, näyttötutkintoina, oppisopimuksella, ammattikorkeakoulussa kuin yliopistossakin. Erilaisia koulutuksia ja suuntautumisia on monia. Logistiikan moninaisuutta voi hyödyntää myös koulutuksessa, sillä alalle voi työllistyä, vaikka opiskelisikin liiketaloutta tai kauppatieteitä. (KEHA-keskus 2018.)

Toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa voi suorittaa joko logistiikan tai liiketalouden perustutkinnon. Logistiikan perustutkinnossa voi suuntautua joko varastointiin, lentoasemapalveluihin tai kuljetuspalveluihin. Näistä suuntautumismvaihtoehtoista tulevaisuuden työ voi olla vaikka varastonhoitaja, lentoasemahuoltaja tai yhdistelmäajoneuvonkuljettaja. Liiketalouden perustutkinnossa suuntautumismvaihtoehtoja ovat esimerkiksi myynti, markkinointi tai talouden hallinta, joita kaikkia toimintoja tarvitaan myös logistiikan alalla. (KEHA-keskus 2018.)

Erilaisia logistiikkaan liittyviä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja on monia. Tutkinnon voi suorittaa varastoalan, logistiikkapalvelujen, lastinkäsittelyalan sekä ulkomaankaupan näyttötutkintoina. Sopivan työpaikan löytyessä voi koulutuksen alalle hankkia myös oppisopimuksella. (KEHA-keskus 2018.)

Ammattikorkeakoulussa voi opiskella logistiikkaa joko tekniikan tai liiketalouden puolelta, jolloin tutkintonimike on joko insinööri (AMK) tai tradenomi (AMK). Insinööriopinnoissa voi valita joko logistiikkaa, liikennealaa tai auto- ja kuljetustekniikkaa. Tradenomiopinnoissa tutkinnon voi suorittaa logistiikkaan suuntautuen. Ylemmässä ammattikorkeakoulussa on tarjolla vaihtoehtoja joko insinööri- tai tradenomitutkinnon suorittaneelle logistiikan alalta. (KEHA-keskus 2018.)

Yliopistossa voi opiskella logistiikkaan suuntautuen teknisiä tieteitä tai vaihtoehtoisesti kauppatieteitä. Vaihtoehtoja ja koulutusmahdollisuuksia alalle on monia, koska logistiikka työllistää alan yritysten lisäksi välillisesti suuren määrän henkilöitä eri toimialoilta. (KEHA-keskus 2018.)

4.2 Logistiikan tarjoamat työtehtävät

Logistiikan alalla voi työllistyä monipuolisesti erilaisiin työtehtäviin. Töitä on tarjolla erilaisissa logistiikkapalveluita tarjoavissa yrityksissä, kuljetusyrityksissä sekä varastointia ja huolintaa tarjoavissa yrityksissä. Alan työllisyysnäkyvät ovat hyvät, sillä ala on tärkeä yhteiskunnan toimivuudelle. Teollisuuden ja kaupan ala ovat riippuvaisia toimivasta logistiikasta. Logistiikka- ja liikenne-sektori työllistää Suomessa noin 120 000 työntekijää noin 20 000 eri yrityksessä. Tämä on noin 6 prosenttia Suomen työssäkäyvien määrästä. (KEHA-keskus 2018; SHLL s.a.)

Maantiiliikenne tarjoaa työpaikkoja tavarakuljetuksissa kuljettajille, jonka lisäksi työvoimaa tarvitaan myös tavaroiden lajitteluun ja lähettämiseen terminaalissa. Toimivaan kuljetusketjuun tarvitaan myös kuljetusjärjestelijöitä, terminaalipäälliköitä ja muita erilaisia toimihenkilöitä vastaamaan toiminnan sujuvuudesta. Meriliikenteen osalta työtehtäviä on tarjolla niin varustamoiden laivoissa, mutta myös satamatoiminnot ja merenkulkuun liittyvät elinkeinot työllistävät. Maantie- ja meriliikenne tarjoaa työtä myös huolintapalveluille, jotta rahdille saadaan oikeanlaiset dokumentit tullia varten. (KEHA-keskus 2018.)

Tulevaisuudessa logistiikan alan työtehtävät tulevat liittymään enemmän automaatio- ja tietojärjestelmien sekä tiedon oikea-aikaiseen hallintaan sekä hyvään asiakaspalvelu- ja viestintäosaamiseen. Logistiikassa voi työllistyä erilaisiin toimihenkilötehtäviin, niin asiantuntijaksi, esimieheksi tai hallinnollisiin tehtäviin. Alalla voi työskennellä muun muassa ajojärjestelijänä, huolitsijana, logistiikkapäällikkönä tai vaikkapa rahtivirkailijana. Oma kiinnostus yhdistettynä alan koulutukseen voi avata ovia monipuolisesti eri logistiikan sektoreilta. (KEHA-keskus 2018; SHLL s.a.)

4.3 Työllisyys ja kehitysnäkymät

Logistiikan työllisyysennusteet näyttävät vahvoilta. Kun otetaan huomioon tämän alan valtava koko, ei pitäisi olla yllätys, että ammattitaitoisille logistiikka-alan ammattilaisille on melko tasaista kysyntää. The Bureau of Labor Statistics ennustaa logistiikan työllisyyden kasvavan 4 prosenttia vuosina 2019–2029, kansallisen keskiarvon mukaisesti. (Meinke 2020.)

Maailmanpankin mittaama logistiikan suorituskykyindeksi havaitsi vuosina 2016 sekä 2018, että monissa kehitysmaissa on merkittävä osaamisvaje logistiikka-alalla, erityisesti johtotasolla. Kehittyvien talouksien on vastattava logistiikka-alaan kohdistuviin haasteisiin selviytyäkseen ja voidakseen kehittää alaa kilpailukykyisemmäksi. Teknologian aikaansaamat nopeat muutokset, kuten varastoautomaatio ja verkkoalustat tulevat muokkaamaan alaa syvästi. (Lam 2018.)

Äskettäinen McKinseyn tutkimus, joka kattoi 46 maata, arvioi että yksi kolmasosa kaikesta työtoiminnasta voitaisiin automatisoida vuoteen 2030 mennessä. Tämä tarkoittanee, että myös logistiikan alan työpaikkojen on sopeuduttava muutokseen. Esimerkiksi varastoautomaation lisääntyessä ei tarvitsisi käyttää aikaa niin paljon tavaroiden siirtämiseen, vaan työ voisi keskittyä enemmän erilaisiin vastuualueiden hoitamiseen, kuten turvallisuus- ja ympäristövaatimusten hoitoon, varaston optimointiin ja erikoisrahtien valvontaan. (Lam 2018.)

Vaikka teknologia muuttaa logistiikkaa automatisoituun suuntaan, ei kaikkea työtä pystytä tulevaisuudessa automatisoimaan tai se on liian kallista. Monet logistiikan alan tehtävät tulevat vaatimaan paljon työntekijöitä tulevaisuudessakin, kuten esimerkiksi kuorman lastaus ja purku, erilaiset keräily- ja lajittelu-työt sekä kuljetukset. Nämä toiminnot tulevat työllistämään ihmisiä jatkossakin. (KEHA-keskus 2018.)

Tekniikka muuttaa nykyisiä työpaikkoja, mutta luo myös täysin uusia, kuten esimerkiksi Big data-analyttikkoja, drone-operaattoreita sekä toimitusketjun hallinnan insinöörejä. Logistiikkakoulutuksen merkitys kasvaa, jotta työntekijät pystyvät hyödyntämään työn uudelleen suunnittelun etuja ja ottaa teknologia mukaan tuottavuuden lisäämiseksi. (Lam 2018.)

Digitalisaatio ja asiakkaiden kohonneet palveluvaatimukset kiristävät kilpailua logistiikkapalveluyritysten välillä. Yritykset keskittyvät ydinosaamiseensa ja ulkoistavat toimintojaan tarjotakseen monipuolisempaa palvelua suuremmalla tehokkuudella. Joustavuus, kustannustehokkuus ja asiakaslähtöisyys nousevat toimitusketjussa avainasemaan. Digitalisaation myötä aukeaa uusia liiketoimintamahdollisuuksia, sillä sähköisen kaupankäynnin osuus kasvaa ja

digitalisoimalla saadaan tehostettua ja räätälöityä toimintaa asiakkaalle sopivaksi. (KEHA-keskus 2018.)

Tietojärjestelmien ja tiedonsiirron kehittyminen sekä sen tehokas soveltaminen nousevat keskeiseen asemaan toimitusten seurannassa ja toimitusketjun hallinnan parantamisessa. Ympäristöystävällisyys ja ilmastonmuutoksen hillitseminen ovat myös avainasemassa, kun suunnitellaan tulevaisuuden toimitusketjua. Kuljetus- ja varastointitarpeen huolellinen suunnittelu sekä kuljetusten ja päästöjen vähentäminen ovat tärkeitä toimenpiteitä kohti ympäristöystävällisempää toimitusketjua. Kierrätys, pakkaus- ja kuljetusvalinnat voivat omalta osaltaan vähentää ympäristön kuormitusta. (KEHA-keskus 2018.)

Teknologiateollisuus ry:n vuonna 2019 tekemän selvityksen mukaan teknologiateollisuuden alalle tarvitaan vuosina 2018–2021 yli 53 000 uutta osaajaa. Työn digitalisoituminen, teollisuuden viennin kasvu sekä suurten ikäluokkien eläköityminen ovat syynä teknologiateollisuuden työvoimapulaan. Tekniikan ala on ollut ja on edelleen miesvaltainen ala, mutta ala tarvitsee nyt sekä tulevaisuudessa myös naisia. Vuoden 2018 PISA-tutkimuksen mukaan Suomessa tyttöjen osaaminen matematiikassa ja luonnontieteissä on poikia parempaa. Tekniikan ala ei kuitenkaan kiinnosta tyttöjä, vaikka työvoimalle ja osaamiselle on alalla tarvetta. Yhtenä syynä tähän on sukupuolten välinen segregatio. (Laiho 2020.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Empiirisen aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduista haastatteluista. Tarkoituksena oli saada kattavasti edustettua koko logistiikan eri sektoreiden kirjo sekä myös eri ikäisiä naisia eri pituisilla työkokemuksilla. Haastattelukysymykset laadittiin tutkimuksen teoriaosuuteen pohjustuen ja kysymyksiä oli 17. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin alkuun heidän ikänsä, koulutustaustansa, työhistoriansa logistiikassa sekä nykyinen työtehtävä.

Haastatteluihin haettiin halukkaita Mothers In Businessin verkostosta, Facebookin Naistenhuone-ryhmästä ja henkilökohtaisten sekä ohjaajan kontaktien kautta. Haastateltavaksi valikoitui yhdeksän naista erilaisista työtaustoista ja

eri aloilta. Haastateltavat eivät saaneet olla tutkimuksen tekijälle läheisiä tutkimuksen luotettavuuden säilyttämiseksi. Anonyymius oli tärkeä osa tutkimusta, sillä aihealueet olivat joillekin osittain arkaluonteisia.

Kaikille haastateltaville lähetettiin haastattelukysymykset etukäteen luettavaksi ja haastattelut hoidettiin Teamsin välityksellä etänä. Yksi haastattelu oli kestoltaan puolesta tunnista tuntiin, riippuen kuinka paljon erilaisia kokemuksia haastateltavalla oli jaettavana. Yhtä haastattelua lukuun ottamatta kaikki haastattelut nauhoitettiin litteroinnin helpottamista varten. Tämä yksi nauhoittamaton haastattelu kirjoitettiin puhtaaksi muistiinpanojen pohjalta. Kaikki puhtaaksi kirjoitetut haastattelut lähetettiin haastatelluille tarkistettavaksi ennen kuin haastatteluaineistoa alettiin analysoida.

Haastatteluaineistojen litteroinnin jälkeen kaikki haastattelumateriaalit käytiin läpi yksitellen ja haettiin sieltä ennalta määritettyjen väliotsikoiden alle sopivat vastaukset. Osassa kysymyksissä kerättiin kyllä/ei -vastaukset ja näiden lukumäärä ilmoitettiin kysymykseen sopivan aihealueen yhteydessä. Samankaltaiset vastaukset kerättiin yhteen ja niistä kirjoitettiin yhteenveto. Valmis analysointi sekä haastatelluista tehdyt esittelyt lähetettiin vielä kertaalleen haastatelluille tarkistettavaksi. Näin pystyttiin takaamaan tutkimuksen luotettavuus ja olemaan varma, että kaikki asiayhteydet oli ymmärretty oikein ja haastateltava on edelleen samaa mieltä sanomisistaan.

5.2 Haastattelukysymykset

Alla olevasta taulukosta löytyvät haastatteluissa käytetyt haastattelukysymykset. Kysymykset käytiin samassa järjestyksessä jokaisessa haastattelussa.

Taulukko 1. Haastattelukysymykset.

| Tasa-arvo ja sukupuoliroolit | Lähde |
|--|--|
| Oletko kohdannut työssäsi ennakkoluuloja tai stereotyyppioita liittyen omaan pätevyyteesi vain siksi, että olet nainen? | THL. 2021a. |
| Oletko huomannut naisena logistiikassa mitään selkeitä sukupuolirooleja tai käsityksiä? | Lipponen 2006, 174–176. |
| Onko naisille jokin tietty rooli logistiikan työtehtävissä tai yrityksessä? | Anttila, M. 2021. |
| Oletko kokenut, että sukupuolestasi olisi hyötyä tai haittaa alalla? Miten nämä hyödyt/haitat ovat ilmenneet? | THL. 2021a. |
| Koetko, että naisena pitäisi esittää tietynlaista roolia, jotta pärjää tällä alalla? | Anttila, M. 2021. |
| Onko tasa-arvo-asiat otettu huomioon työpaikallasi? Koetko, että asia on tärkeä ja jota pitää edistää ja ylläpitää? | Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. |
| Mitä tasa-arvo merkitsee sinulle? | STTK. 2021. |
| Oletko kokenut työelämässä syrjintää tai häirintää? | THL. 2021a. |
| Urakehitys | |
| Onko koulutuksella ollut merkitystä urasi kehitykseen? Millä tavoin? | KEHA-keskus. 2018. |
| Koetko, että miehet olisivat saaneet enemmän etuja tai ylitystä kuin sinä? Huomataanko miesten työpanos helpommin kuin naisten? | Muukkonen, H. 2019. |
| Onko sukupuolesi ollut vaikuttava/ei-vaikuttava tekijä urakehitykseesi? Koetko, että sukupuolestasi on ollut hyötyä tai haittaa urakehityksesi kannalta? | Muukkonen, H. 2019. |
| Onko mielestäsi logistiikan alalla naisten helppo edetä urallaan? | Muukkonen, H. 2019. |
| Logistiikka työkenttänä | |
| Onko teknologian kehitys logistiikan alalla muuttanut alaa naisystävällisemmäksi? Jos on, miten? | Lam, Y. 2018. |
| Onko alan kehitys tuonut jotain hyötyä/haittaa? | Lam, Y. 2018. |
| Koetko, että logistiikassa naisen on helpompi päästä eteenpäin urallaan, jos verrataan muihin miesvaltaisiin aloihin? | Muukkonen, H. 2019. |
| Koetko logistiikan alan työllisyysnäkymät hyvinä vai huonoina? | Meinke, H. 2020. |
| Mitä mieltä olet logistiikan alasta yleisesti naisen näkökulmasta? | - |

Haastattelukysymyksiä oli 17 ja ne oli ryhmitelty kolmen eri teoriaosuudessa läpi käydyn aiheen mukaan. Kysymykset laadittiin pohjautuen teoriaosuuteen, ja miettien samalla miten kysymysten avulla saataisiin vastaukset tutkimuskysymyksiin sekä alatutkimuskysymyksiin.

5.3 Haastateltavat

Tutkimukseen haastateltiin yhdeksää eri naista ikähaarukassa 28–57 vuotta. Naisia oli laajasti eri organisaatiotasoilta, ja heillä oli työkokemusta logistiikan alalta 1–25 vuotta.

Toimitusketjutoimihenkilö on 56–60-vuotias nainen, jonka koulutustausta on kaupallisen alan ammatillinen tutkinto sekä ammattikorkeakoulututkinto. Hän on toiminut kolmella eri vuosikymmenellä logistiikan alalla. Hän on työskennellyt logistiikan parissa 25 vuotta ja viimeiset vuodet tehnyt työtehtäviä myynnin ja operatiivisten toimintojen suunnittelun ja kehittämisen parissa.

Johtaja on 41–45-vuotias, jolla on kaksi ammattikorkeakoulutasoista tutkintoa. Hän on päätenyt logistiikan alalle töihin sattumalta ja tehnyt uransa aikana monipuolisesti eri tehtäviä logistiikassa. Hän on ollut päällikkötason tehtävissä yli 10 vuotta ja logistiikan alan työkokemusta on yli 20 vuotta. Tällä hetkellä johtaja työskentelee korkeassa johtopositiossa.

Terminaalityöntekijä on 26–30-vuotias ja suorittanut logistiikan perustutkinnon. Hän on myös työllistynyt logistiikkaan vahingossa varastotöiden kautta. Hänellä on kymmenen vuoden kokemus logistiikka-alalta erilaisista varasto- ja terminaalityöntekijästä. Tällä hetkellä hän on terminaalityöntekijänä, ja hänen työtehtäviinsä kuuluu vastapainotrukilla autojen purkuja ja lastausta sekä kollien lajittelua oikeille runkolinjoille.

Ostaja on 31–35-vuotias. Hänellä on taustalla sekä kaupallinen ammattitutkinto sekä logistiikkaa sivuava ammattikorkeakoulututkinto. Hän on opintojen jälkeen tehnyt erilaisia tehtäviä liittyen logistiikkaketjuun ja toimitussuunnitteluun. Hänellä on noin kymmenen vuoden kokemus logistiikasta. Tällä hetkellä hän työskentelee strategisena ostajana.

Hankintavastaava on 36–40-vuotias ja hän on suorittanut liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon. Hän on työllistynyt opintojensa loppuvaiheessa tuotantoteollisuuteen hankintatehtäviin. Hänen työkokemuksensa logistiikan alalta on yli 10 vuotta. Tällä hetkellä hän työskentelee hankintavastaavana ja tehtävässään vastaa oman alueensa nimetyistä hankinnoista.

Ajojärjestelijä on 31–35-vuotias ja hän on suorittanut logistiikan perustutkinnon sekä yhdistelmäajoneuvon kuljettajan koulutuksen. Hän on tehnyt monipuolisesti erilaisia kuljettajan töitä. Hän on ollut töissä myös lähettämössä ja pakkaamossa ja saanut näin näkemystä koko toimitusketjun kulusta. Hänellä on noin viiden vuoden kokemus logistiikka-alasta. Tällä hetkellä hän työskentelee vastaavana ajoesimiehenä.

Kuljettaja on 26–30-vuotias. Hän on suorittanut lukion sekä kaupallisen alan ammattikorkeakoulututkinnon. Lisäksi hän on suorittanut sähkötekniikan sekä logistiikan perustutkinnon. Hänellä on noin vuoden kokemus kuljettajan tehtävistä. Tällä hetkellä hän on yhdistelmäajoneuvonkuljettaja.

Huolitsija on 46–50-vuotias ja suorittanut ylioppilastutkinnon. Hän on opiskellut lukion jälkeen ammattikorkeakoulussa Venäjän kauppaa ja kieltä. Hän on hie- man päämäärättömästi ajautunut logistiikan alalle töihin opintojensa aikana työllistyttyään huolitsijaharjoittelijaksi. Hänellä on noin 15 vuoden kokemus alalta. Hänen nykyinen positionsa on vientihuolitsija.

Varastoesimies on 36–40-vuotias. Hän on suorittanut ylioppilastutkinnon, lähiesimiestyön ammattitutkinnon sekä tradenomin tutkinnon. Hän on päätenyt töihin logistiikkaan kesätöiden kautta. Hänen nykyinen tehtävänsä on sisä- ja tulologistiikan esihenkilö. Hänellä on noin 10 vuoden kokemus logistiikasta. Hänen nykyisessä tehtävässään vastuualueena on saapuvan tavarän ja lisä- arvopalveluiden prosessien suunnittelua, johtamista ja resurssointia.

6 NAISENA LOGISTIIKAN TÖISSÄ

Nainen logistiikan alalla ei ollut kovin tuttu vielä 1990-luvullakaan, sillä naiset olivat tyypillisesti työllistyneet sosiaali- ja terveydenhoitopuolelle sekä

ravintola-alalle, kertoi haastattelussaan toimitusketjutoimihenkilö. Näihin aikoihin logistiikassa toimineet johtohahmot ja päälliköt eivät olleet kovin koulutettuja. Vaikka nainen olisi ollut koulutetumpi kuin mies, oli harvinaista, että nainen olisi ollut korkeassa asemassa. Toimitusketjutoimihenkilö nosti esille, että näihin aikoihin ei välttämättä ole ollut ymmärrystä siitä, mitä logistiikka alana pitää sisällään.

Vielä 1990-luvulla oli tyypillistä, että naiset olivat operatiivisissa töissä tekevässä rahtikirjoja tai raportteja ja johdossa olivat aina miehet. 2000-luvulle tullessa naisia alkoi näkymään enemmän logistiikan alalla. Naismäärän lisääntyminen logistiikan alan työtehtävissä vaikutti positiivisesti toimitusketjutoimihenkilön työhön. Tuotannon suunnittelu oli vielä 1990-luvulla naisten tehtävä, sillä työ oli ruutupaperin ja laskimen avulla alkeellista ja aikaa vievää. Järjestelmien kehittyessä naiset edelleen pysyivät tuotannon suunnittelussa, kunnes jossain vaiheessa työtehtävän status nostettiin niin korkealle ja niin vaativaksi, että tehtävään piti saada mies. Työtehtävän merkityksen ymmärryksen jälkeen aina naisten tekemä työ annettiin miehille. Tämä oli yksi esimerkki naisten ja miesten jakautuneista työtehtävistä, jonka toimitusketjutoimihenkilö nosti esille haastattelussaan.

Logistiikan ala on murroksessa, ja miehet edelleen johtavat ja päättävät. Johtajan kokemuksen mukaan miehet tekevät enemmän operatiivisia tehtäviä sekä suunnittelutehtäviä. Naiset ovat enemmän hallinnollisella puolella, sekä terminaaleissa, joissa on paljon pakkausta vaativia työtehtäviä. Hänen mukaansa miehet myös olettavat työpaikoilla joidenkin asioiden ja ongelmatilanteiden johtuvan siitä, että paikalla on nyt enemmän naisia.

Viisi haastateltavaa toi esille, että naiset ovat yleisesti työllistyneet varasto- ja terminaalityötoiminnoissa niin sanotusti tiskin taakse tai kevyempiin hommiin, kuin esimerkiksi trukkikuskiksi. Heidän kokemusten mukaan naiset ovat liikennekoordinaattoreita, ajojärjestelijöitä tai työskentelevät tavarankäytön tarkastuksen sekä pienempien ja kevyempien tuotteiden keräilyssä. Miehet ovat enemmistössä edustettuina tavarankäytön vastaanotossa, kuljetuksessa sekä trukkityössä.

Hankintavastaavan oman kokemuksen mukaan naisia näkee hyvin paljon esimerkiksi logistiikan asiakasrajapinnan kuluttajapalveluiden työtehtävissä. Miehet voivat kyllä johtaa näitä toimintoja, mutta itse asiakasrajapinnassa miehet ovat melko harvassa. Huolitsijatehtävät ovat olleet ja ovat edelleen naisvoittoinen tehtävä, mutta huolitsija nostaa esille, että monissa huolintaliikkeissä asiantuntijat ovat yleensä miehiä.

Naisia on nykyään totuttu näkemään logistiikan aloilla esimiehinä. Esimiestyötä tekevät haastateltavat eivät ole joutuneet olemaan edelläkävijöitä omassa työssään. Varastoesimies kertoi, että yleensä sihteerin tehtävät yleisesti lankeavat naisille tai ne ovat naisille houkuttelevampi työtehtävä, mutta nyt on otettu harppausta nykyaikaan ja monenlaisissa eri tehtävissä on sekä miehiä että naisia.

6.1 Ennakkoluulot, asenteet ja syrjintä

Logistiikan alalla naisiin kohdistuvat ennakkoluulot ja asenteet ovat muuttuneet kuluneiden vuosikymmenten aikana. Kuusi haastatelluista on kohdannut jonkinasteisia ennakkoluuloja, spekulointia ja skeptisyyttä heidän työsuoritustaan kohtaan. Johtajan mukaan ala on konservatiivinen, vanhat perinteet omaava ja johtotasolla miesvoittoinen. Hänen mukaansa tilanne on nykyään erilainen kuin aiemmin, ja ennakkoluulojen kohtaaminen työssä on myös yksilösidonnainen asia. Ennakkoluuloista huolimatta johtaja ei ole koskaan kokenut, että hänen pitäisi näyttää ja todistaa muille pystyvänsä johonkin työtehtävään. Hän on keskittynyt olennaiseen ja tehnyt nöyrästi ja ahkerasti työnsä, ja sitä kautta saanut tunnustusta työstään.

”Mä luulin, että me etsitään työntekijää, mutta täällä näyttääkin olevan jotkut mallikilpailut.”

(Terminaalityöntekijän saama kommentti)

Ostaja ei ole huomannut ennakkoluuloja työsuoritustaan kohtaan. Hän mainitsee, että ehkä tällaisia ennakkoasenteita huomaa enemmän lähettämö- tai varastotoiminnoissa, jotka ovat enemmän miesvaltaisia paikkoja. Hankintavastaavan kokemus ennakkoluuloista on täysin päinvastainen kuin ostajalla, sillä hän on kokenut nuorempana aloittaessaan paljonkin ennakkoluuloja ja

vähättelyä. Hankintavastaava oli parikymppisenä työllistynyt suoraan koulusta miehiseen tuotantotalouteen, joka miljöönä ei ollut helpoin mahdollinen päästä sisään nuorena naisena. Hän joutui itse puuttumaan työttelyihin silloin, mutta ei koe, että tällainen olisi enää kovin yleistä, sillä vähättely ja työttely oli yhdistettävissä suoraan vanhemman ikäluokan miespuolisiin työkavereihin.

Ajojärjestelijän kohtaamat ennakkoluulot tulevat etenkin rekkakuskeilta ja alihankkijoilta, ei kollegoilta. Hän kertoo, että yleensä epäillään sitä, että tietääkö hän itse naisena mitään rekalla ajamisesta. Terminaalityöntekijällä on vastaavanlaisia kokemuksia, sillä hänen on pitänyt näyttää alkuun miehille, että pystyy työhönsä ja sitä kautta ansaitsemaan paikkansa. Hänen mielestään tällaista työsuorituksen todistamista ei miehiltä vaadita. Kuljettaja ei ole kohdannut työssään ennakkoluuloja vain siksi, että on nainen, vaan pelkää uteliaisuutta siihen, mikä saa naisen lähtemään kuskin tehtäviin.

Huolitsijan mukaan aiemmin naisia yleisesti pidettiin sihteerikköinä ja kahvinkeittelijöinä. Tällöin kuuli myös paljon vähättelyä ja työttelyä. Nykyään tilanne on muuttunut ja huolitsijan nykyisessä työpaikassa on hyvin tasa-arvoistava ja arvostava työkuulttuuri. Huolitsija mainitsee, että ainoastaan kuormaukseen liittyvissä kysymyksissä asiakas ei välttämättä luota hänen naisen mielipiteeseensä, vaan haluaa miehen tai logistiikkainsinöörin näkökulmaa asiaan.

Haastateltavista seitsemän ei ollut kokenut uransa aikana syrjintää tai häirintää. Toimitusketjutoimihenkilö kertoo kokeneensa työuransa aikana palkkasyrjintää. Terminaalityöntekijä on kokenut seksuaalista häirintää esimieheltään, ja kokenut tilanteen niin ahdistavana, että vaihtanut tapahtuneen jälkeen nopeasti työpaikkaa.

6.2 Sukupuolirooli

Haastateltavista seitsemän mielestä naisille ei ole selkeitä sukupuolirooleja logistiikassa. Johtajan mielestä naisilla ja miehillä on molemmilla omat vahvuutensa työelämässä. Hän korostaa, että jokaisen täytyy löytää oma tapansa tehdä töitä. Johtajan mukaan naiset ovat hyviä hahmottamaan kokonaisuuksia ja tiedostamaan sekä tunnistamaan työntekijöiden kompetensseja. Hän on kuitenkin huomannut alalla joidenkin naisten esittävän roolia ja kokee sen

negatiivisena. Johtajan mukaan naiset ovat tehokkaita ja tunnollisia tekijöitä, ja tämä poikii naisille enemmän työtä ja vastuuta. Naiset ovat sinnikkäitä tekemään töitä ja kovat tekijät palkitaan.

Terminaalityöntekijä on omassa työssään huomannut, että ihmiset yllättyvät siitä, että näkevät naisen trukkikuskina. Tämä aiheuttaa ylimääräisiä, turhia keskusteluita, jotka ajoittain haittaavat hänen työtään. Hänen mukaansa ihmisillä on halu tuoda ilmi ihmetyksensä siitä, että näkevät naisen miehisessä ammatissa. Ajojärjestelijä kertoo olevansa luonteeltaan hiljainen ja kiltti, ja siitä syystä myös miehet olettavat hänen käyttäytyvän aina niin. Hänelle on yritetty myös tuputtaa niin sanottuja naisten hommia, eli kukkien kastelua ja siivoamista vain siksi, että hän on nainen. Huolitsijalle on tullut itselle sellainen fiilis alasta, että pitäisi olla rempseä. Hänen mielestään alalla pitää olla vähän sietokykyä pärjätäkseen.

Ostaja nostaa esiin, että sukupuoliroolit ovat ehkä alakohtaisia, riippuen omasta positioista ja työympäristön sukupuolijakaumasta. Hän itse kokee, että työpaikallaan on tasa-arvo ja tämä on ehkä enemmän henkilö- kuin sukupuolisidonnainen asia. Hänen mielestään riippuu henkilöstä itsestään, saako työpaikalla ääntään kuuluviin vai ei. Ostajan mielestä hänen naiseudestansa on ollut hyötyä tietyissä naisellisissa näkemyskannoissa, käsitystavassa ja tarkkuudessa. Hänen mukaansa miehet ovat suurpiirteisempiä kuin naiset.

Hankintavastaava on itse halunnut näyttää työurallaan, että on luottamuksen arvoinen, eikä se ole hänen mielestään sukupuolisidonnainen asia. Hankintavastaava kertoo olevansa melko karskikielinen ja hänen itsensä on ollut helppo mennä maskuliiniseen työympäristöön. Hänen mukaansa pitää ehkä olla hiukan äijämäinen pärjätäkseen alalla. Kuitenkin enemmän hänen mukaansa vaikuttaa luontainen vahvuus perustella omat asiat, pysyä omien perusteluiden takana ja rohkeus tuoda omat näkemyksensä esiin. Hän kokee, että logistiikan alalla henkilöllä pitää olla osaaminen, taito sekä vahvat perustelut, jos asioita muutetaan, muokataan tai kehitetään. Hankintavastaavan mielestä ei pidä jäädä odottamaan, että mielipidettäsi kysytään, vaan kertoa se oma-aloitteisesti itse.

6.3 Tasa-arvo ja sen merkitys

Kaikki haastateltavat kokevat tasa-arvon ja sen edistämisen ja ylläpitämisen tärkeäksi. Johtajan mielestä tasa-arvo on sitä, että paras tekijä valitaan tehtävään välittämättä henkilön sukupuolesta. Hänen mukaansa miehet ja naiset tarkoituksella luotu erilaiseksi ja tasa-arvoon kulminoituu yhteinen kunnioitus toisia kohtaan. Hän itse painottaa, että käyttäytyään ja kohdellaan muita niin kuin halutaan itseä kohdeltavan. Tasa-arvo ja sen edistäminen ruokkii kehitystä.

Monet haastateltavat nostivat esiin, että tasa-arvo merkitsee sitä, että kaikkia katsotaan samalta viivalta välittämättä mitä sukupuolta tai ajatusmaailmaa edustaa. Huolitsijan mukaan tasa-arvo pitäisi olla itsestäänselvyys. Varastoesimiehen mukaan jokaisella pitäisi olla yhtäläiset mahdollisuudet tavoitella itselleen tärkeäksi kokemiaan asioita, riippumatta siitä onko mies vai nainen vai jotain muuta.

Ostajan työpaikan tavoitteissa ja yritystoiminnan ohjaavina tekijöinä on tasa-arvo. Hänen mielestään tasa-arvo on tärkeä ylläpitää, sillä lisää luottamusta ja yhdenvertaisuutta. Hänen mukaansa tasa-arvo tuo luottoa ja antaa kaikille vapautta pystyä toimimaan ilman eriarvoisuutta. Hankintavastaavan mielestä tasa-arvoasiat on onnistuneesti hoidettu, kun ne ovat osa kokonaisuutta, eikä niitä tällöin tarvitse erikseen nostaa esille.

Toimitusketjutoimihenkilö toi esille, että edelleenkin miehen euro ei ole sama kuin naisen, eli palkallisesti sukupuolet eivät ole samalla tasolla. Myös työtehtävien välillä on eroa sukupuolijakaumassa. Ei pitäisi olla erikseen miesten ja naisten töitä. Kuljettajan mukaan tasa-arvo merkitsee sitä, että samasta työstä maksetaan saman verran sukupuoleen katsomatta.

Varastoesimiehen työpaikalla on viime vuosina pyritty tietoisesti rikkomaan osittain keinotekoisia raja-aitoja, eli pyritään rekrytoimaan enemmän sopivan henkilön mukaan kuin sukupuolen mukaan. Varastoesimies kertoo, että Suomi on aika segregoitunut sukupuolen suhteen, sillä on selkeästi nais- ja miesvaltaisia aloja. Tarvitaan töitä sen eteen, että tasa-arvo etenisi eteenpäin ja pysyttäisiin sanomaan lapsille ja nuorille, että voi hakeutua ihan sinne, minne

haluaa omien kiinnostusten kohteiden mukaan. Ilman, että kiinnostusten kohteet pitäisi imeä äidinmaidosta sen mukaan, onko tyttö vai poika.

7 NAISEN URAKEHITYS LOGISTIIKASSA

Haastatteluista tulee ilmi, että naisen urakehitys logistiikan alalla tuntuu vahvasti riippuvan naisesta itsestään. Oma kiinnostus ja kunnianhimo nousta urallaan ovatkin haastateltujen mielestä kulmakivi naisten urakehityksessä, eikä urakehitys tunnu kaatuvan pelkkään sukupuoleen.

Toimitusketjutoimihenkilön mielestä logistiikassa ei ole helppoa edetä urallaan. Alalla voi olla pitkään, mutta korkeampiin positiioihin pääseminen vaatii pitkäjänteistä työtä. Hän ei usko, että logistiikka olisi poikkeuksellinen muihin miesvaltaisiin aloihin verrattuna. Naisten urakehitys teollisuuden aloilla riippuu myös naisten omasta kiinnostuksesta alaa kohtaan ja koulutuksen houkuttelevuudesta alalle. Logistiikassakin voi olla toimitusketjutoimihenkilön mukaan vielä aloja, jotka ovat hyvin miesvaltaisia ja joita ei ole saatu markkinoitua naisille.

Johtajan mukaan alapidonnaisesti naisten asema edelleen huonompi kuin miesten. Hän kertoo, että päällikkötasolla miesten auktoriteetti huomataan ja huomioidaan, verraten naisten kokonaisvaltaisempaan, pehmeämpään johtamistapaan. Naisten rooli on korostunut keskitason tehtävissä, ja päällikkötehtäviin valitaan myös paljon naisia. Hänen näkemyksensä mukaan naiset ovat hyviä johtamaan tiimejä ja miehet ovat yleensä parempia asiantuntijatehtävissä.

Ostaja sekä huolitsija uskovat, että naisten on helppo edetä urallaan, vaikka logistiikka onkin alana valtava käsite. Jos oma persoona on vahva ja kunnianhimoinen, niin ostaja ei näe estettä urakehitykselle. Ostaja nostaa esiin, että esimerkiksi varastotoiminnoissa korkeampia tehtäviä ei nähdä naisille houkuttelevina, jos verrataan hallinnollisen puolen rooleihin, joihin nousemiseen on naisilla pienempi kynnys. Huolitsijan mielestä logistiikka-alalla alkaa olla naisille hyviä mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Myös naispuolisia rekkakuskeja näkee nykyään enemmän, mikä ei ollut hänen nuoruudessaan ja työuran alussa niin yleistä.

Hankintavastaavan mukaan naisten uran kehittyminen logistiikassa riippuu työtehtävästä ja yrityksestä. Jos pystyy tuomaan omia ajatuksia, tavoitteita ja tahtotilojaan esille ja myös perustelemaan ne, ei hänen mukaansa urakehitys kaadu ainakaan siihen, että on nainen. Hänen mukaansa osaaminen tunnustetaan aina. Naiset nähdään vahvoina tekijöinä ja ala itsessään on sellainen, että hienohelmet ja mielensä pahoittajat lähtevät pois melko vauhdilla. Hänen mukaansa naisena pitää pystyä erottumaan, sillä tiettyihin positioihin ja tehtäviin saattaa olla tyrkyllä seitsemän miestä ja yksi nainen. Joten naisen saattaa näissä tilanteissa olla vaikeaa päästä tällaisiin tehtäviin.

Ajojärjestelijän mukaan urakehitys logistiikassa riippuu henkilöstä itsestään ja siitä mitä haluaa tehdä. Naisten tilanne alalla on kuitenkin parempi tänä päivänä kuin aikaisemmin. Kuljettajan mukaan naisten on helpompi päästä eteenpäin urallaan, sillä hänen mukaansa logistiikassa ei tarvitse niin vahvasti näyttää tai todistaa pystyvänsä tekemään työnsä. Varastoesimiehen mielestä naisten urakehitys on enemmän yritys- kuin alakohtaista, sillä perinteiset roolit ja asetelmat vaikuttavat. Hän näkee kuitenkin, että asenne on merkityksellisemmässä roolissa, kuin se onko mies vai nainen.

7.1 Koulutuksen ja sukupuolen merkitys urakehitykseen

Viisi haastateltua kertoo koulutuksen vaikuttaneen heidän urakehitykseensä positiivisesti. Sukupuoli ei ole ollut vaikuttavana tekijänä urakehityksen kannalta yhdenkään haastateltavan kohdalla. Enemmän haastatellut korostavat kokemuksen merkitystä kuin, että sukupuoli olisi vaikuttava tekijä. Haastatelluista viisi naista kertoo, että henkilön osaaminen, tahto, motivaatio, huumorintaju, asenne sekä aikaisempi työkokemus ovat olleet merkittävämpi tekijä urakehityksen kannalta.

Toimitusketjutoimihenkilö kertoo, että suoritettuaan tradenomin tutkinnon, hän sai vastuullisempia työtehtäviä hoitaakseen. Terminaalityöntekijän suorittama logistiikan perustutkinto lisäsi hänen kiinnostustaan alaa kohtaan ja suoritettu tutkinto kasvatti myös kokemusvuosia, joka näkyy suoraan hänen palkassaan.

Johtajan mielestä sukupuolen merkitys urakehitykseen on enemmän kulttuuri- ja maasidonnainen asia kuin alakohtainen. Asia riippuu kunkin valtion tasa-arvon tilanteesta ja on myös henkilösidonnainen asia. Ostajan mukaan sukupuolijakauma johtotehtävissä riippuu alasta millä työskennellään. Kuljettaja mainitsee, että logistiikan alalla naisena on helpompi olla, kuin esimerkiksi sähkömiehenä. Sähkömiehen fyysinen työ asettaa enemmän paineita naisille kuin miehille.

Hankintavastaavan mielestä työnhakutilanteessa on tärkeää, että pohjalla on joku kolmannen asteen koulutus eli ammattikorkeakoulu- tai yliopistotason tutkinto. Hänen mukaansa koulutuspolku ohjaa paljolti sitä, millaisiin töihin uran alkuvaiheessa hakeutuu. Hankintavastaavalla oli omasta urapolusta selvä ajatus, että millainen haluaa uransa olevan ja se ohjasi hänen omaa tekemistään todella paljon. Hänen mukaansa itse alaa ei tarvitse niin sanotusti korvamerkitä. Sillä esimerkiksi hänen kohdallaan hän tiedostaa, että haluaa tehdä töitä hankinnan parissa, mutta itse bisneksellä sen hankinnan takana ei ole niin suurta merkitystä, kun saa tehdä sellaisia töitä mistä pistää.

7.2 Kehityksen tuomat muutokset

Viiden haastateltavan mielestä logistiikan ala on muuttunut naisille houkuttelevammaksi ja ystävällisemmäksi ympäristöksi kehityksen myötä. Teknologian ja automaation kehitys etenkin varastoympäristössä on tuonut tehtäviä avoimeksi myös naisille, koska työn fyysisuus automaation myötä on vähentynyt. On tullut enemmän työvälaineitä, joita voi käyttää, eikä tarvitse pelkkää raakaa voimaa. Tämä on vaikuttanut naisystävällisesti etenkin fyysisen työn osalta.

Teknologian kehitys muuttanut alaa hurjasti ja muuttanut tekijöiden kompetensseja. Johtajan mielestä muutos alalla ajaa tasa-arvoa. Kehityksen myötä logistiikan osaajien profiili laajempi kuin aikaisemmin. Hänen mielestään on enemmän luonne- kuin sukupuolikysymys, miten kukin yksilö sopeutuu teknologian muutoksiin. Kokonaisuutena kehitys on positiivista, ja siitä pyritään aina etsimään hyvät ja kehittävät puolet. Kehitys asettaa alalle myös paineita, sillä vaatimukset kasvavat jatkuvasti.

Terminaalityöntekijä myöntää, että kehitys vaikuttaa siihen, että naiset pystyvät tasavertaisesti pärjäämään miehille työtehtävissä. Hän nostaa esimerkkinä sen, että trukit ovat kehittyneet niin, että ne voidaan mukauttaa kuskille sopivammaksi, jolloin myös naisen on helpompi ajaa trukkia. Haastateltavan mukaan kehityksestä on ollut hyötyä, esimerkiksi kollien seuranta viivakoodiluki-joilla on helpottanut paikantamaan kollit terminaalissa.

Ostajan mukaan kehitys on kannustanut nykyaikaisiin toimintoihin, koska kehitetään teknologiaa enemmän ja näin ollen otetaan myös tasa-arvoasiat paremmin huomioon. Hän nostaa esiin, että vielä kymmenen vuotta sitten logistiikka käsitteenä oli naisille vain esimerkiksi rekkakuski, eikä nähty kokonaisuutta tai sitä miten paljon eri ammatteja logistiikka käsittää. Teknologian kehitys tukee alan moninaistumista ja rohkaisee naisia hakeutumaan alalle. Ostajan mielestä kehityksellä on ollut vain positiivisia vaikutuksia, sillä alan moninaisuus ja tietoisuus lisääntyy. Korona-aika on tuonut myös julkisuuteen logistiikan toimintoja.

Hankintavastaavan mukaan kehitys on ainakin tuotantoteollisuudessa muuttanut alaa naisystävällisemmäksi. Teknologian ja koulutuksen kehityksen myötä ei heti oleteta tuotantoteollisuudessa työskentelevää naista insinööriksi. Hänen mukaansa tänä päivänä järjestelmät ovat kehittyneet ja yritykset siirtyneet paperittomiksi. Kaikki tämä on mahdollistanut sen, että naisia on asiantuntija- ja johtotehtävissä kautta linjan logistiikan puolella enemmän kuin 2000-luvun lopussa. Haastateltavan mukaan kehitys on luonut oivan mahdollisuuden matalan kynnyksen verkostoitumiseen. Hän kertoo, että iso tekijä ostopuolella on oma hankintaverkosto. Kehitys on myös helpottanut kommunikointia kollegoiden kanssa.

Ajojärjestelijän mukaan kehityksen myötä tulleet uudet järjestelmät ovat auttaneet ja tukeneet myös naisten työntekoa. Seuranta ja asiakkaille viestiminen on helpottanut teknologian kehityksen myötä. Helpottunut seuranta on iso hyöty asiakkaalle, mutta toisaalta haitta sellaisissa tilanteissa, jossa lähetys on myöhässä tai kadonnut. Ajojärjestelijän mielestä kehityksestä on kuitenkin enemmän hyötyä kuin haittaa. Kuljettaja pohti, millainen vaikutus tulevaisuuden itseajavilla autoilla on kuskien tarpeeseen ja tuleeko se vaikuttamaan hänen työtilanteeseensa jossain vaiheessa.

Varastoesimies ei näe, että kehitys olisi muuttanut alaa naisystävällisemmäksi suunnittelun ja johtamisen osalta. Teknologian kehitys on muuttanut paljon suunnittelua, johtamista ja mittarointia. Hän ei usko, että aikaisemminkaan on ollut merkitystä, käyttääkö tietoteknisiä laitteita mies vai nainen, koska siinä on lähtökohtaisesti enemmän älystä kuin sukupuolesta kyse.

Hän sanoo, että alan kehittyminen on hyvä asia, koska pystytään vastaamaan paremmin muuttuvan maailman tarpeisiin, esimerkiksi tasa-arvon saralla. Hän näkee, että tosi isoa murrosta logistiikkaan on tekemässä ekologisuus, ympäristötekijät ja ilmastonmuutoksen tuomat vaikutukset. Hän uskoo, että nämä muuttavat ja tulevat muuttamaan paljon logistiikka-alaa.

7.3 Logistiikan työllisyysnäkymät

Toimitusketjutoimihenkilö sanoo, että muutosta alalla tulee paljon teknologian kehityksen ja rahtimäärien kasvamisen myötä. Hänen mukaansa logistiikalla on tulevaisuutta. Hänen mielestään logistiikka on mielenkiintoinen, koska se tarjoaa niin paljon erilaisia mahdollisuuksia. Hänen mielestään logistiikassa on paljonkin naisille tilaa ja erilaisia tehtäviä. Logistiikka on muuttunut hyvällä tavalla vuosien varrella ja hän uskoo, että naisille on siellä etenemismahdollisuuksia.

Johtajan mukaan etenkin kuljetusala tulee kohtaamaan työvoimapulaa, sillä ala ei ole trendikäs ja näin ollen nuoriso ei koe sitä houkuttelevana. Kuljetusalasta puuttuu positiivinen mielikuva. Alalla on herätty tähän ongelmaan ja miten alan imagoa voisi lähteä työnantajanäkökulmasta muuttamaan. Hänen mielestään kilpailua hyvistä tekijöistä tulee olemaan.

Johtajan mielestä ala on ihana, mutta alan luonne raadollinen. Vastaan ei tule yhtään samanlaisia päiviä ja ala on aina muutoksen alla. Logistiikka on kuitenkin kova ala, koko ajan ollaan tulilinjalla ja tempo kova. Hänen mukaansa ala ei sovellu heikkohermoisille ja pitää olla valmis tekemään paljon töitä.

Terminaalityöntekijä näkee työllisyysnäkymät hyvinä, sillä tavaramäärät ovat kasvussa. Hän mainitsee, että logistiikka ei tule loppumaan, niin kauan kun

tavaran pitää liikkua paikasta toiseen. Hän kokee, että hänellä tulee olemaan pitkä työura logistiikassa tulevaisuudessa.

Ostajan mukaan logistiikan kehitys ja työllisyysnäkymät ovat kasvavassa roolissa. Logistiikka on ainainen kehittyvä maailma, ja koronan myötä tullaan oppimaan monia asioita ja näkemään logistiikka eri näkökulmasta. Hän uskoo, että työllisyysnäkymät ovat enemmän hyvät kuin huonot. Muuttuva teknologia pitää kehitystä yllä koko ajan ja logistiikka ei koskaan pysähdy.

Ostaja mainitsee, että ala on kasvava, naisten keskuudessa tietoisuus alasta on lisääntynyt ja näin ollen myös kynnys lähteä alalle pienentynyt. Hän toteaa esimerkiksi palkkatason olevan parempi, jos verrataan naisvoittoiseen hoitoalaan. Logistiikka kuitenkin vaatii tietynlaista suuntautumista ja kiinnostusta alaa kohtaan. Oman paikkansa logistiikan alalla löytää vain kokeilemalla, ja mahdollisuudet työskennellä logistiikassa ovat moninaiset.

Hankintavastaava kokee logistiikan työllisyysnäkymät hyvinä. Ala kehittyy, jolloin pitää itse kehittyä mukana, että pysyy aallonharjalla. Jos itse osaa sanoittaa oman osaamisensa ja pystyy näyttämään sen, töitä kyllä riittää. Hankintavastaavan mielestä logistiikka on naisille hyvä ala toimia. Alalle ei kannata mennä takki auki tietämättä mitään, sillä se kääntyy itseään vastaan, jos ei tiedosta tietynlaisia alalla olevia raameja. Hänen mukaansa logistiikka alana on näköalapaikka nähdä kehitystä. Alalla pystyy itse kehittymään ja käyttämään opittua päivittäisissä toiminnoissa. Hän korostaa myös, että alalla ei voi käyttää samoja toimintatapoja vuodesta toiseen, vaan pitää pystyä liikkumaan nopeasti, nähdä ongelmakohtia ja kehittämään jatkuvasti toimintaa.

Ajojärjestelijä kokee alan työllisyysnäkymät hyvinä. Korona-aika kasvatti tavaramääriä, mikä lisäsi kiirettä töissä. Hän uskoo, että tilanne jatkuu, vaikka ehkä hieman vauhti hidastuisikin. Hän mainitsee, että alan työllisyysnäkymät ovat hyvät, koska rekat eivät voi pysähtyä ja tavaran on pysyttävä liikkeessä.

Ajojärjestelijän mielestä ala ei sovi kaikille naisille, eniten vaikuttaa oma kiinnostus ja halu tehdä töitä. Sama ajattelutapa pätee myös miesten kohdalla. Hän on huomannut, että alalle on tullut viime aikoina niin sanottuja ”kiintiönaisia”, jotka kuvittelevat, että alalle pääsee helposti hommiin ja siellä pärjää

pelkästään siksi, että on nainen. Hän painottaa, että pitää kuitenkin olla ammattitaitoa sukupuolesta riippumatta alalla pärjätäkseen.

Kuljettajan mukaan Suomessa on tällä hetkellä pulaa kuljettajista. Nuoret eivät halua tulla alalle, joten kuljettajille riittää töitä. Hän mainitsee kuitenkin, että monet yritykset haluavat rautaisen ammattilaisen, joten vanhojen konkareiden suosiminen karsii uusia kuljettajia pois alalta. Haastateltavan mukaan alalla pärjää kuljettajan tehtävissä naisena ihan hyvin, jos kiinnostus alaa kohtaan löytyy.

Huolitsija kokee työllisyysnäkymät hyvinä, mutta hänelle on myös vinoiltu, että huolinta olisi katoava ala. Hän uskoo kuitenkin, että tarvitaan aina joku hallinnoimaan kuljetuksia, varastointia ja tiedon hallintaa, joten näkisi, että töitä logistiikassa riittää. Hän mainitsee, että ala myös muuttuu ja kehittyy koko ajan. Huolitsija haluaa uskoa, että huolinta-alan ammattilaisia tarvitaan myös tulevaisuudessa. Huolitsijan mielestä logistiikka on mahdollisuuksien pelikenttä. Hänen mukaansa näissä hommissa ei tarvitse vähätellä tai arastella itseään tai osaamistaan. Hänen mielestään naiset ovat ehkä jämämpiä monessa asiassa ja etenkin huolinnassa jämäpiys ja tunnollisuus on iso valttikortti.

Varastoesimies näkee näkymät aika hyvinä. Etenkin jos henkilöltä itseltään löytyy valmiutta muuttua yhteiskunnan ja muuttuvan maailman mukana. Jos halutaan tehdä asiat aina niin kuin on ennenkin tehty, ei ole kovin hääppöiset tulevaisuuden näkymät. Jos on valmiutta vastata etenkin ympäristötekijöiden mukanaan tuomiin muutostarpeisiin, ovat työllisyys- ja kehittymisnäkymät hyvät.

Varastoesimiehen mielestä perinteiset miesvaltaiset alat tarvitsevat tuuletusta siinä mielessä, että yhteiskunta ja perhekäsitykset muuttuvat. Työn ja perhe-elämän joustot koskevat molempia sukupuolia, ja ajatusmaailma, missä nainen hoitaa kodin ja mies käy töissä, on auttamatta mennyttä elämää. Jotta saadaan yhteiskuntaa pyöritettyä, tarvitaan joustoa työn, perhe-elämän ja erilaisten elämäntilanteiden välille. Hänen mukaansa on tärkeää huomioida ja ymmärtää työelämässä erilaiset elämäntilanteet.

”Kaikki loppuu aikanaan, paitsi roudaaminen.”

(Johtaja)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Naisten asema ja työtehtävät logistiikan alalla ovat haastattelujen perusteella muuttuneet ja kehittyneet viimeisten vuosikymmenten aikana. Vaikka työikäiset naiset olivat koulutetumpia kuin miehet, eivät naiset silti johtaneet logistiikan toimintoja 1990-luvulla (Kyyrä & Ollikainen 2004, 109; Toimitusketjutoimihenkilö). Naisten tehtävä tähän aikaan logistiikassa olivat erilaiset operatiiviset, toimistossa tehtävät toiminnot sekä hallinnollisen puolen tehtävät. Esimiesasemassa oleva nainen logistiikassa ei ole enää nykyaikana niin iso lasikaton rikkoja, kuin mitä se olisi ollut tällä alalla 1990-luvun alussa.

Terminaaliolosuhteissa naiset ovat aikaisempina vuosikymmeninä ja edelleenkin totuttu näkemään pienempien ja kevyempien tuotteiden keräilyä ja pakauksen parissa sekä ajojärjestelijän tai liikennekoordinaattorin tehtävissä. Kun taas miesten työtehtäväksi koettiin silloin ja koetaan usein edelleen trukkiuskurin työt. Naisvoittoisiksi logistiikan työtehtäviksi voidaan haastattelujen perusteella sanoa asiakasrajapinnan työtehtävät sekä huolitsijatehtävät.

Logistiikassa naisiin kohdistuvat ennakkoluulot ovat muuttuneet, mutta eivät täysin poistuneet alalta. Naisten kohtaamat skeptisyydet omaa työsuoritustaan kohtaan ovat työtehtävä- sekä henkilösidonnoisia. Mitä alemmalla organisaatiotasolla nainen on logistiikan alalla, sitä enemmän hän kohtaa ennakkoluuloja työsuoritustaan kohtaan ja joutuu näin ollen todistamaan miehille kykenevänsä työhönsä. THL:n tekemän tasa-arvobarometrin mukaan joka neljäs nainen on kokenut työpaikalla vähättelyä, mikä korreloituu hyvin myös tämän tutkimuksen lukuihin, yhdeksästä naisesta kuusi oli kokenut työssään vähättelyä ja ennakkoluuloja (THL 2021a).

Naiset, jotka työskentelevät selkeästi toimistoympäristössä toimihenkilötehtävissä, eivät ole kokeneet ennakkoluuloja tai heitä kohtaan asetettuja selkeitä sukupuolirooleja kuin tuotantoteollisuudessa tai terminaaliolosuhteissa työskentelevät naiset. Ennakkoluulojen voidaan siis sanoa kytkeytyvän selkeästi miesvaltaisiin työtehtäviin ja -olosuhteisiin, mitä voidaan myös selittää

työelämän segregatiolla. Sukupuoleen kohdistuvat stereotypiat ja odotukset toistuvat erityisesti tehtävissä, jotka voidaan jakaa sukupuolen perusteella (Juntunen ym. 2021). Tutkimuksessa kerätyn aineiston perusteella voidaan todeta, että naisten kokema syrjintä ja häirintä logistiikan alalla on melko vähäistä.

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että naisilla ei ole selkeää sukupuoliroolia tai sukupuolen perusteella määrättyä työtehtävää logistiikan alalla enää nykypäivänä. Haastatelluista yksi nosti esiin, että alalla pärjätäkseen pitäisi olla hieman ”äijämäinen”, mutta muut haastatellut eivät olleet huomanneet samaa ilmiötä. Monen mielestä eniten vaikuttaa oma asenne, eli työssä pärjäämisen ja siinä etenemisen voidaan sanoa olevan enemmänkin henkilösidonnainen asia.

Tasa-arvo, sen edistäminen ja ylläpitäminen ovat alalla työskenteleville naisille tärkeä arvo. Vaikka tasa-arvo ei vielä ole täysin toteutunutkaan, esimerkiksi jos tarkastellaan naisen palkkaa verrattuna miehen palkkaan, ovat logistiikan alalla työskentelevät naiset varsin tyytyväisiä siihen, miten tasa-arvo heidän työpaikoillaan toteutuu. Logistiikan työpaikoilla on myös pyritty rikkomaan keinoitekoisia rajoja sukupuolen mukaan jakautuneiden työtehtävien kohdalla. Naisten urakehitykseen logistiikassa vaikuttavat haastattelujen perusteella sekä ihminen itse, mutta myös ala ja yritys, jossa työskennellään. Yleisesti voidaan sanoa, että jos naisella itsellään on kunnianhimoa ja kiinnostusta päästä eteenpäin urallaan, ei se logistiikassa pysähdy siihen faktaan, että sattuu olemaan nainen. Naisten kohdalla ei myös niinkään koulutustaustalla ole niin suurta merkitystä urakehityksessä kuin aiemmalla työkokemuksella ja henkilön omalla osaamisella ja motivaatiolla.

Teknologian kehityksen voidaan sanoa olevan hyödyksi naisille logistiikassa. Fyysisten töiden keventyminen ja helpottuminen erilaisten koneiden ja laitteiden välityksellä on tuonut mahdollisemmaksi myös naisille. Kehitys on myös muuttanut logistiikan käsitettä laajemmaksi, joka on avannut myös naisille houkuttelevia uravaihtoehtoja logistiikan parissa. Kehitys muuttaa alaa tasa-arvoisemmaksi. Ilmastonmuutos ja ekologisuus asettavat myös paineita alan kehitykselle, sillä vaikka tavaran on koko ajan liikuttava, on sen silti säästettävä ympäristöä (KEHA-keskus 2018).

Alan työllisyysnäkymät koetaan hyvinä, sillä melkein kaikki haastateltavat toivat esiin, että tavarantekijän on aina pysyttävä liikkeessä ja ala ei koskaan nuku. Hyvistä työllisyysnäkymistä huolimatta parissa haastattelussa tuli esiin alan epätrendikkyyttä, joka voi tulevaisuudessa näkyä työvoiman hankalana saatavuutena. Tietoisuus alan työtehtävistä on kasvanut, joten naisten kynnys lähteä logistiikkaan töihin on pienentynyt.

Alana logistiikka koetaan naisille hyvänä ympäristönä, vaikka haastattelujen perusteella alalle haluavilta naisilta vaaditaankin kiinnostusta, motivaatiota ja halua tehdä paljon töitä. Logistiikka on alati liikkuva, raadollinen työkenttä, joka haastattelujen mukaan karsii niin sanotut hienohelmet pois pyörimästä melko nopeasti.

9 POHDINTA

9.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tutkimuskysymyksenä oli selvittää, millainen on yleisesti naisen asema logistiikassa ja millainen työympäristö logistiikka on naisen näkökulmasta. Naisen asema työntekijänä logistiikassa on kautta linjan melko hyvällä mallilla tällä hetkellä. Ala on naisistunut parissa kymmenessä vuodessa, mikä on parantanut kaikkien naisten asemaa eri logistiikan sektoreilla. Tutkimuksessa tuli ilmi, että naisen asema ja rooli logistiikan alalla on työtehtäväsidoittainen, sillä ei voida sanoa naisen aseman olevan tasaisesti samanlainen eri logistiikan työtehtävien kesken. Organisaatiotasolla on iso vaikutus naisena työskentelyyn logistiikassa.

Yleisesti työympäristönä logistiikka on naisille avoin, mutta haastatteluissa tuli ilmi, että naisen itsensä tulee olla myös valmis tekemään paljon töitä saavuttaakseen paikkansa alalla. Alalla työskentelevät naiset kokevat logistiikan olevan naisille hyvä näköalapaikka kehitykseen ja uralla etenemiseen, mutta myös alan raadollinen luonne nostettiin esiin. Tietoisuus logistiikan alan eri työvaihtoehdoista on tuonut alaa lähemmäs naisia, ja kynnys lähteä alalle on myös madaltunut.

Logistiikan ala on kehittynyt paljon viimeisten vuosikymmenten aikana, sillä digitalisaatio on muuttanut ja muuttaa edelleen alaa. Tiedonsiirron nopeutuminen, lähetysten ajantasainen seuranta sekä fyysisten työtehtävien helpottuminen koneiden avulla ovat tähän mennessä suuria harppauksia alan kehityksessä. Alan kehittyminen on ollut haastateltavien naisten mielestä ainoastaan positiivista, sillä se on antanut myös naisille mahdollisuuden lähteä työtehtäviin, jotka ovat ennen mielletty vain miesten töiksi.

Haastateltavat eivät kokeneet sukupuolella olevan merkitystä logistiikassa urakehitykseen. Suurin osa haastatelluista korosti, että henkilön itsensä asenne, motivaatio ja kunnianhimo on merkittävämpiä asioita urakehityksen kannalta kuin sukupuoli. Yksi haastatelluista kertoi, että myös vanhoja työtehtäviin sidonnaisia sukupuolirooleja on pyritty tietoisesti viime vuosina rikkomaan ja palkkaamaan tehtävään paras hakija sukupuolesta riippumatta. Näin ollen voidaan todeta, että sukupuoli ei ole merkityksellinen asia urakehityksen kannalta logistiikassa.

Koulutuksen merkitys uran kehittymisen kannalta voidaan linkittää suoraan kunkin haastatellun organisaatiotasoon ja omaan kunnianhimoon päästä eteenpäin uralla. Eniten koulutuksella on ollut logistiikassa merkitystä työsaannin kuin itse uran kehittymisen kannalta. Haastatellut korostivat tässäkin enemmän yksilön ominaisuuksia ja aiempaa työkokemusta, kuin niinkään koulutuksen merkitystä urakehitykseen.

Logistiikan alalla työskentely ei tämän tutkimuksen perusteella vaadi naisilta muutoksia omaan käytökseen tai kompromisseja oman itsensä suhteen. Naiset kokevat, että voivat olla tällä alalla oma itsensä. Muutamassa haastattelussa tuli esille, että naisten täytyy tietyissä tehtävissä tai työuran alussa todistaa pystyvänsä työhönsä tasavertaisesti miesten rinnalla.

Melkein kaikki haastateltavat olivat kokeneet jonkinasteisia ennakkoluuloja ja vähättelyä omaa työsuoritustaan kohtaan jossain vaiheessa uraansa. Voitaan siis sanoa, että naiset kohtaavat logistiikan alalla ennakkoluuloja omaa työsuoritustaan kohtaan. Ennakkoluulojen kohtaaminen logistiikan alalla oli kuitenkin sidoksissa naisten työuran pituuteen, naisten ikään sekä

työtehtävään. Useammassa tapauksissa naiset kohtasivat ennakkoluuloja työuransa alussa sekä organisaatiotasoltaan matalissa tehtävissä.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida erilaisten mittaus- ja tutkimustapojen kautta. Tällöin yleensä puhutaan tutkimuksen reliabiliteetista sekä validiteetista. Kun puhutaan reliabiliteetista, tarkoitetaan tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta. Tämä voidaan todeta usealla tavalla, esimerkiksi jos samaa henkilöä tutkitaan eri kerroilla ja saadaan sama tulos, tai jos kaksi eri henkilöä päätyy samaan tulokseen. Näistä saadut tulokset voidaan todeta reliabeleiksi. Reliabiliteetti eli tutkimuksen luotettavuus kertoo, että tutkimuksen tulokset eivät ole vain sattuman aiheuttamia, vaan ne ovat toistettavissa.

(Hirsjärvi ym. 2009, 231; Hiltunen 2009, 11.)

Validius eli pätevyys on tutkimusmenetelmän kyky mitata tutkittavan ilmiön ominaisuutta. Validiteettiin vaikuttaa tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset, sillä ne eivät aina vastaa sen kanssa, mitä tutkija kuvittelee tutkivansa. Puutteellinen tai puutteellinen validiteetti tekee tutkimuksesta arvottoman, jolloin koko tutkimus kohdistuu johonkin aivan muuhun, kuin mitä oli tarkoituksena. Tutkimus voi olla luotettava, vaikka ei olisikaan pätevä. Tällaisessa tilanteessa tutkimuksen avulla voidaan päästä kiinnostaviin tuloksiin, mutta lopputulos ei ole se, mihin tutkimuksella tähdättiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 231; Hiltunen 2009, 3, 11.)

Tämän tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä. Haastatteluissa saadut vastaukset kysymyksiin tarkistettiin haastatelluilta kahteen kertaan. Näin saatiin varmuus, että haastateltava ja tutkimuksen tekijä olivat ymmärtäneet toisensa oikein, ja vastaukset haastattelukysymyksiin olivat pysyneet edelleen samoina. Tutkimuksen validiteetti on myös toteutunut, sillä haastatteluista kerätystä aineistosta saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Haastattelukysymykset oli siis laadittu vastaamaan tutkimuksessa tutkittavaa asiaa.

9.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen aihealue oli hyvin laaja, ja tehty tutkimus oli vain pintaraapaisu alalla olevien naisten kokemuksiin, joten tutkimusalaa jatkotutkimuksille riittää.

Logistiikan moninaisuus sekä suuret erot organisaatiotasojen välillä jättävät paljon tilaa myös tulevaisuudessa tehdyille tutkimuksille.

Tämän saman tutkimuksen voisi tehdä pelkästään kyselytutkimuksena, jolloin tutkimusotanta olisi paljon laajempi. Tällaisessa tutkimuksessa vastausten taso ei tietenkään yllä samaan kuin puolistrukturoiduissa haastatteluissa, mutta suuremman henkilömäärän kanssa myös vastausten laajuus kasvaa. Suuremmalla otannalla tutkimuksen luotettavuus myös nousee. Kyselytutkimus voidaan myös kohdistaa vain tiettyyn logistiikan osa-alueeseen, kuten esimerkiksi kuljetus- tai varastointialaan.

Kuten sanottua, logistiikan moninaisuus sekä laajuus alana jättää paljon varaa tutkia vielä lisää alalla olevien naisten kokemuksia ja mielipiteitä. Tälle tutkimukselle voisi nähdä jatkona myös pelkästään tiettyyn organisaatiotasoon kohdistuneen kysely- tai laadullisen tutkimuksen. Sillä jo pelkästään tämän tutkimuksen perusteella pystyttiin toteamaan, että organisaatiotasolla on vaikutusta naisten kokemaan kohteluun työpaikoilla.

Vastapainoksi jatkotutkimusehdotuksena on myös miesten näkemys alasta ennen, nyt ja tulevaisuudessa. Myös vertailu miesten ja naisten kokemusten välillä olisi mielenkiintoinen tutkimuksen haara. Lisäksi voitaisiin tutkia ylipääntään sukupuolta logistiikassa tai sukupuolivähemmistöjen kokemusta logistiikan alalta. Tutkimus voisi olla mielenkiintoinen juuri logistiikassa vallitsevan segregaatoin takia. Yksi tutkimus voisi myös keskittyä logistiikassa liittyvään sukupuoliseen ja seksuaaliseen häirintään ja sen muotoihin.

LÄHTEET

Anttila, M. 2021. Tyypillisiä valintoja: miten stereotyyppiat vaikuttavat koulutusalojen sukupuolittumiseen. LAB Pro. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.labopen.fi/lab-pro/tyypillisia-valintoja-miten-stereotyyppiat-vaikuttavat-koulutusalojen-sukupuolittumiseen/> [viitattu 15.09.2021].

Butler, J. 1990. Hankala sukupuoli. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2013. Naiset ja miehet työelämässä. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maalis-kuu2013.pdf [viitattu 01.09.2021].

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2019. Naiset ja miehet työelämässä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Naiset-ja-miehet-tyoelamassa-2019-EK.pdf> [viitattu 30.8.2021].

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

Hiillos, M. & Lämsä, A.-N. s.a. Johtamisen sukupuolittuneet stereotyyppiat. Jyväskylän yliopisto. Oppimateriaali. WW-dokumentti. Saatavissa: https://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Stereotyyppiat_ja_myytit.htm#Johtamisen_sukupuolittuneet_stereotyyppiat [viitattu 06.09.2021].

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Oppimateriaali. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf [viitattu 17.11.2021].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Hirvikorpi, H. 2005. Valta jakkupuvussa: naiset ja johtaminen. Helsinki. WSOY.

Indeed. 2021. What Is Logistics and How Does It Work? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/logistics> [viitattu 12.8.2021]

Juntunen, A., Leinonen, E., Orajärvi, K. & Viinikka, S. 2021. TeknologiaTET-käsikirja. Oulun ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504744/Oamk%20Journal%2038_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 13.09.2021].

Jyväskylän yliopisto. 2015a. Fenomenologinen tutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus> [viitattu 18.10.2020].

Jyväskylän yliopisto. 2015b. Laadullinen tutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> [viitattu 18.10.2020].

Jyväskylän yliopisto. 2015c. Luokittelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/luokittelu> [viitattu 24.10.2020].

Jyväskylän yliopisto. 2015d. Tapaustutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimus-strategiat/tapaustutkimus> [viitattu 18.10.2020].

Kauppinen, K. 2006. Lasikaton monet sävyt ja särmät. Teoksessa Lipponen, P. (toim.). Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki. Kirjapaja Oy.

KEHA-keskus. 2018. Logistiikkapalvelut. WWW-dokumentti. Päivitetty 6.8.2018. Saatavissa: <https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/ammattialat/Kuljetus--ja-liikenneala/Logistiikkapalvelut> [viitattu 07.09.2021].

Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino.

Kohtala, K. 2012. Logistiikan käsiteanalyysi. Opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52061/Karri_Kohtala.pdf?sequence=1 [viitattu 5.10.2020].

Kontoniemi, N. s.a. Naiset, miehet ja tasa-arvo. Jyväskylän yliopisto. Oppimateriaali. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset_ja_johtaminen.htm#Naiset_miehet_ja_tasa-arvo [viitattu 06.09.2021].

Kyyrä, T. & Ollikainen, V. 2004. Naisten asema työmarkkinoilla – sakote-taanko sukupuolesta? Teoksessa Hjerppe, R. & Räisänen, H. (toim.) Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen. Helsinki. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Laiho, H. 2020. Tytöt tekijöiksi tekniikan alalle. Talk-verkkolehti, Puheenvuoroja & Tekniikka 29.1.2020. Saatavissa: <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/tytot-tekijoiiksi-tekniikan-alalle/> [viitattu 14.09.2021].

Lam, Y. 2018. Logistics: Building skills to prepare for the jobs of tomorrow. The World Bank Group. Blogi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://blogs.worldbank.org/transport/logistics-building-skills-prepare-jobs-tomorrow> [viitattu 12.8.2021]

Lipponen, P. 2006. Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä. Helsinki. Kirjapaja.

Meinke, H. 2020. 7 Things You Need to Know About a Career in Logistics. Rasmussen College, LLC. Blogi. Saatavissa: <https://www.rasmussen.edu/degrees/business/blog/things-you-need-to-know-about-career-in-logistics/> [viitattu 27.8.2021]

Merriam-Webster. s.a. Misogyny. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/misogyny#note-1> [viitattu 16.10.2021].

Muukkonen, H. 2019. Miehet ja naiset suosivat miestä. Tekniikan akateemiset TEK. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://lehti.tek.fi/tyoelama/miehet-ja-naiset-suosivat-miesta> [viitattu 02.09.2021].

Nousiainen, J. 2021. "Et ole kuin muut tytöt" – näin naisviha näkyy kommentteissa, jotka voivat ensin kuulostaa lähes harmittomilta. Anna. Verkoartikkeli. Saatavissa: <https://anna.fi/hyvinvointi/itsetuntemus/naisviha> [viitattu 16.10.2021].

Näpärä, L. 2017. Haastattelun lajityypit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://spoken.fi/2180/> [viitattu 16.10.2021].

Satuli, H. 2018. Lisää naisia rattiin. SKAL. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.skal.fi/fi/ekuljetusyrittaja/lisaa-naisia-rattiin-0> [viitattu 5.10.2020].

STTK. 2021. Tasa-arvo työelämässä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/aihe/tasa-arvo/> [viitattu 14.09.2021].

Suomen huolinta- ja logistiikkaliitto ry. s.a. Faktat ja tilastot. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.huolintaliitto.fi/tietoa-alasta/faktat-ja-tilastot.html> [viitattu 14.09.2021].

Suomen huolinta- ja logistiikkaliitto ry. s.a. Huolinta- ja logistiikka-alan opiskelu ja työtehtävät. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.huolintaliitto.fi/tietoa-alasta/huolinta-ja-logistiikka-alan-opiskelu-ja-tyotehtavat.html> [viitattu 07.09.2021].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla> [viitattu 14.09.2021].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Tyypilliset syrjintätilanteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tyypilliset-syrjintatilanteet> [viitattu 15.09.2021].

THL. 2020. Sukupuolentutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolentutkimus> [viitattu 5.10.2020].

THL. 2021a. Sukupuolistuneet käytännöt työpaikoilla. WWW-dokumentti. Päivitetty 30.06.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolistuneet-kaytannot-tyopaikoilla> [viitattu 14.09.2021].

THL. 2021b. Tasa-arvolaki. WWW-dokumentti. Päivitetty 2.3.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/tasa-arvolaki> [viitattu 06.09.2021].

THL. 2021c. Tasa-arvon edistysaskeleita. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.3.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/tasa-arvon-edistysaskeleita> [viitattu 06.09.2021].

Työsuojeluhallinto. 2021. Syrjintä työelämässä. WWW-dokumentti. Päivitetty 28.07.2021. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta> [viitattu 15.09.2021].

Työturvallisuuskeskus. s.a. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo/seksuaalinen_ja_sukupuoleen_perustuva_hairinta#38a2fe88 [viitattu 15.09.2021].

Työturvallisuuskeskus. s.a. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo/tasa-arvo_tyopaikalla [viitattu 14.09.2021].

Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Hytönen, K. & Koskinen-Koivisto, E. 2011. Työtä tekee mies, nainen. Helsinki. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.