

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Rakennustekniikan koulutusohjelma

Anni-Mari Mustonen

NAINEN INSINÖÖRINÄ

Opinnäytetyö

Tammikuu 2014



OPINNÄYTETYÖ
Tammikuu 2014
Rakennustekniikan
koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä(t)
Mustonen Anni-Mari

Nimeke
Nainen insinöörinä

Tiivistelmä

Opinnäytetyössäni tutkitaan sitä, millaista on työskennellä naisena miesvaltaisella alalla. Tutkimukseni kohteeksi on rajattu teknisellä alalla työskentelevät naiset. Valitsin aiheen, koska se vaikutti mielenkiintoiselta. Lisäksi aihe koskettaa minua, koska valmistun alalle, jonka työpaikoissa sukupuolen mukainen jako on edelleen selkeä.

Opinnäytetyöni alkaa teoriaosuudella, jossa selitän aluksi opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet. Kerron työelämän lainsäädännöstä, millaista miesvaltaisella alalla opiskelu ja työnteko ovat, mitä kaikkea nainen kohtaa alalla, miten naisten määrää alalla saisi lisätyä sekä millainen nainen alalla pärjää. Lopuksi vertailen haastatteluista saamiani tietoja teoriaan, jotta voin analysoida saamani tulokset.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka suoritin tutustumalla kirjallisuuteen sekä haastattelemalla miesvaltaisella alalla työskenteleviä naisia. Keskityn työssä yksityiskohtaisesti haastatteliini naisten näkemyksiin sukupuolen vaikutuksesta työelämään. Vertailen haastatteluissa saamiani tietoja teoretietoihin. Haastattelijan analysoinnin tein teemoittelun avulla. Pääteemoiksi nousivat työ, opiskelu, menestyksen salaisuus ja tulevaisuus. Näiden teemojen alle kokosin haastatteluista saamani tulokset. Teemoittain tarkasteltuna analysointi pysyi selkeänä.

Tutkimustulokset tukeutuivat teoriaan kohtalaisesti. Kirjallisuudessa esille nousi paljon epäkohtia, joihin yleensä työpaikalla vähemmistöön kuuluva törmää. Haastatteliini naiset olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työpaikkoihinsa. Ilman ongelmia kaikki haastatteltavat eivät kuitenkaan olleet selvinneet; työpaikoilla oli koettu esimerkiksi seksuaalista häirintää, työttelyä ja jatkuvaa todistelua osaamisesta. Myönteiseksi koettiin opiskeluai-ka, palkkaus, jatkokoulutusmahdollisuudet sekä työn monipuolisuus.

Kieli
suomi

Sivuja 56

Asiasanat
tasa-arvo, sukupuoli, segregatio, työelämä



THESIS
January 2014
Degree Programme in Civil Engineering
Karjalankatu 3
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. 358-13-260 6800

Author(s)
Mustonen Anni-Mari

Title
Woman as an Engineer

Abstract

The goal of this thesis was to study what it is like to work as a woman in a male-dominated, technical field. This subject was selected because it seemed interesting and also as it affects me because I will graduate in the field where segregation in work is clearly observable.

First, the thesis starts with theory part where the most essential terms and working life legislations are explained. Moreover, the study tries to explain what it is like to work and study in a men-dominated field and what kind of circumstances the women working in the field will face. Additionally, the study discusses how more women could be encouraged to work in this field and what kind of women get along in the working life with men. Finally, the facts from the interviews are compared with the theory in order to analyze the received results.

The thesis is a qualitative research. The project was made by studying literature and interviewing eight women that are working in the technical field. The thesis concentrated on interviewees' visions about genders in work. The received information from interviews was then compared with the theory. Consequently, analyzing was made by dividing materials into themes. The head themes were working, studying, secret for success and future. Thus, the interview results were collected under those themes, enabling a clearer analysis.

The research results leaned moderately on the theory. In literature many faults were mentioned which are found among the minority groups in workplace conflicts. The interviewed women were mainly contented with their jobs. Some of them, however, had problems; there was sexual interference, belittling them by calling them "girls" and continuously having to prove one's know-how. Positive experiences were studies, hiring, opportunities for further education and versatility of work.

Language
Finnish

Pages 55

Keywords
equality, gender, segregation, working life

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1 Johdanto	6
1.1 Aiheen rajaus ja tutkimusmenetelmä	6
1.2 Eettisyys ja luotettavuus	7
2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet.....	7
2.1 Moninaisuus.....	7
2.2 Sukupuoli	9
2.3 Tasa-arvo.....	11
2.4 Yhdenvertaisuus	12
3 Lainsäädäntöä työelämän tasa-arvosta	13
3.1 YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus	13
3.2 CEDAW-sopimus.....	13
3.3 Pekingin julistus ja toimintaohjelma	14
3.4 Euroopan ihmisoikeussopimus	15
3.5 Suomen perustuslaki	15
3.6 Tasa-arvolaki	16
3.7 Yhdenvertaisuuslaki	16
3.8 Työsopimuslaki	17
3.9 Valtion virkamieslaki	17
3.10 Rikoslaki	17
4 Tasa-arvoisuus työpaikalla	18
4.1 Tasa-arvon olemassaolo.....	18
4.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	19
4.3 Tasa-arvolain tarpeellisuus	21
5 Opiskelua ja työelämää.....	21
5.1 Opiskelu teknisellä alalla.....	21
5.2 Työelämän segregaatio	22
5.3 Naiset insinööritehtävissä	25
5.3.1 Naiset johtajina	26
5.3.2 Sukupuolen vaikutus johtajuuteen	28
5.3.3 Naisia johtotehtäviin.....	29
5.4 Segregaation kohtaaminen	29
5.4.1 Palkkaerot.....	30
5.4.2 Henkinen väkivalta.....	32
5.4.3 Sukupuolinen häirintä	32
5.4.4 Lasikatto	33
5.5 Aseman parannusta	34
6 Menetelmälliset valinnat.....	36
6.1 Tutkimusmenetelmän valinta	36
6.2 Tiedonkeräys	37

7 Tutkimustulokset.....	38
7.1 Ammattiin kasvaminen.....	39
7.2 Kokemuksia työelämästä	41
7.3 Selviytymiskeinoja.....	46
7.4 Syitä alan miesvaltaisuuteen	48
7.5 Yhteenveto.....	50
8 Pohdinta.....	50
Lähteet.....	53

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena oli tutkia, millaista on työskennellä naisena miesvaltaisella alalla. Aihe koskettaa minua, koska opiskelen itse alalla, jolla on huomattavasti enemmän miehiä kuin naisia. Halusin selvittää, mitä kaikkea nainen kohtaa opiskellessaan ja työskennellessään alalla, jolla segregatio vallitsee. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain toteutuminen työpaikalla on mielenkiintoinen aihe.

Pyrin selvittämään, onko sukupuolella merkitystä työmaailmassa. Miten se ilmenee? Mistä se johtuu? Onko asenteita pyrittävä muuttamaan, miten? Näiden kysymyksien avulla pyrin tutkimaan sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Nyt eletään kuitenkin jo 2000-lukua, niin eikö olisi aika päästää irti vanhoillista näkemyksestä, jonka mukaan miehille ja naisille on omat työnsä?

Ihmiset ovat erilaisia; ihmiset voivat erota muun muassa sukupuolen, poliittisen taustan tai uskonnollisen vakaumuksen mukaan. Lähes jokaisella työpaikalla on joku työntekijä, joka edustaa jotakin vähemmistöä. Työelämässä työntekijöitä suojaa tasa-arvolaki (käsittelee sukupuolten välistä tasa-arvoa) sekä yhdenvertaisuuslaki (käsittelee ihmisten yhdenvertaisuutta).

1.1 Aiheen rajaus ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen kohteena oli viisi naista, jotka työskentelivät tekniikan alalla sekä kolme naista, jotka opiskelivat teknillisellä alalla. Haastateltavat olivat iältään 21–47-vuotiaita. Heidän työkokemuksensa vaihteli muutamista vuosista kahteenkymmeneen vuoteen. Haastatellut opiskelijat opiskelivat rakennustekniikkaa ammattikorkeakoulussa. Työikäisistä kaikki olivat valmistuneet ammattikorkeakoulusta. Insinööreiksi oli valmistuttu informaatiotekniikan, konetekniikan, LVI-tekniikan ja rakennustekniikan koulutusohjelmista. Haastateltavia pyydettiin kertomaan omakohtaisia kokemuksia työelämästä.

Opinnäytetyössäni pyrin selvittämään, millaista on olla työntekijä, joka kuuluu vähemmistöön; tässä työssä tutkitaan pelkästään sukupuolivähemmistöön kuuluvaa työntekijää, tarkemmin sanottuna naista miesvaltaisella alalla. Tärkeimpiä lähteitä työssäni ovat muun muassa Suomen lainsäädäntö, Tilastokeskus, sosi- aali- ja terveysministeriö sekä Tasa-arvotiedon keskus Minna. Keskeisimpiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat sukupuoli, tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja moninaisuus. Näitä käsitteitä selitetään myöhemmin tarkemmin.

1.2 Eettisyys ja luotettavuus

Haastateltavien henkilötietoja ei julkaista yksityisyydensuojan toteuttamiseksi, kuten Laki yksityisyyden suojasta työelämässä määrää. Eettisesti ainut oikea ratkaisu on se, että haastateltavien tiedot julkaistaan niin, että niistä ei voi tunnistaa ketään; tutkimuksessa ei mennä henkilökohtaisuuksiin. Haastatteluissa saadut tiedot ovat luottamuksellisia. (Laki yksityisyyden suojasta 759/2004.)

2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

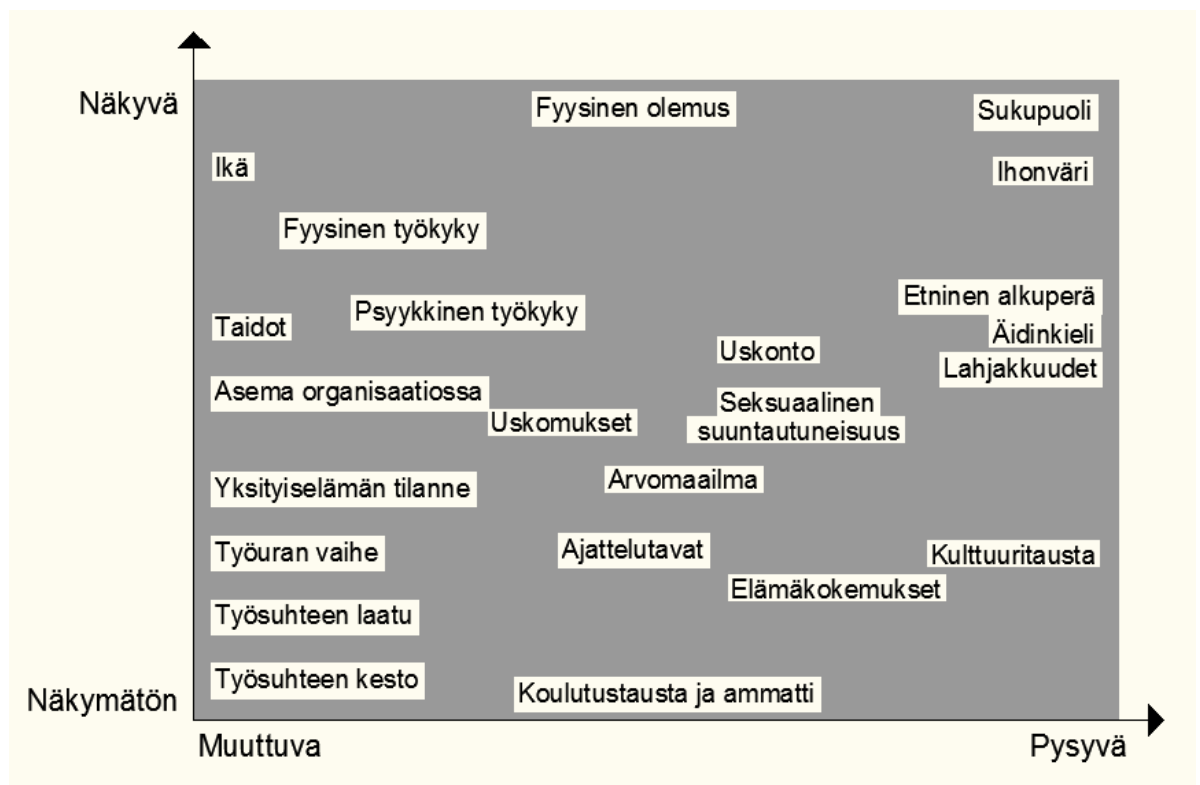
Käsitteet ovat iso osa koko opinnäytetyötä. Pyrin avaamaan ne perusteellisesti jo heti aluksi, jotta lukijan on helpompaa ymmärtää tulevaa tekstiä. Kerron seuraavaksi käsitteistä moninaisuus, sukupuoli, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

2.1 Moninaisuus

Käsitteellä moninaisuus on pyritty korvaamaan aiemmin käytetty sana erilaisuus; moninaisuus on sanana neutraalimpi. Erilaisuuden on koettu viittaavaan normiin, jonka mukaan erilaiset eivät ole samanlaisia kuin normaalit. Moninaisuus-sanalla puolestaan ei ole tällaisia sivumerkityksiä, se kuvastaa moninaisuuden tasavertaisuutta. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 29.)

Moninaisuus on sekä vaihtelevuutta että arvostusten eroavuutta. Se kuvaa organisaatiossa, työyhteisössä tai -ryhmässä toimivien ihmisten erilaisuutta sekä helposti että vaikeasti ulospäin havaittavien erojen perusteella. Helposti ulospäin havaittavia eroja ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, työkykyä rajoittava vamma, etninen tausta ja kulttuuritausta. Vaikeasti havaittavia ovat puolestaan esimerkiksi koulutustausta, työsuhteiden laatu, työkokemus ja yksityiselämän tilanteet. (Colliander ym. 2009, 30–31.)

Moninaisuutta luovat tekijät voidaan jakaa niiden pysyvyyden ja muuttuvuuden perusteella. Koko elämän ajan samana pysyviä tekijöitä ovat esimerkiksi sukupuoli ja etninen tausta. Muuttuvia tekijöitä puolestaan ovat muun muassa ikä, työkyky ja yksityiselämän tilanteet, jotka voivat vaihdella elämänvaiheesta toiseen huomattavastikin. Kuviossa 1 kuvataan näkyvyyden ja pysyvyyden perusteella moninaisuutta ja sen eri ilmenemismuotoja. (Colliander ym. 2009, 31–32.)



Kuvio 1. Moninaisuuden eri ilmenemismuodot niiden näkyvyyden ja pysyvyyden perusteella (Colliander ym. 2009, 32.).

Kun monimuotoisuutta johdetaan ja kehitetään onnistuneesti, saadaan siitä kilpailuetua sekä työmarkkinoilla että liiketoiminnassa. Monimuotoisuus lisää ih-

misten viihtyvyyttä työpaikoilla, kun ihmisiä kohdellaan tasavertaisesti sekä heidän yksilöllisyyttään ja osaamistaan arvostetaan. Myös työvoiman saatavuus paranee, kun opitaan hyödyntämään osittaistakin työpanosta; tuottavuuskin lisääntyy, kun työtehtäviä mukautetaan työntekijöille sopiviksi. Laaja-alainen osaaminen lisää uudistuksia, joiden avulla pystytään vastaamaan myös asiakaskunnan muuttuviin tarpeisiin; siten sekä asiakas- että työtyytyväisyys paranevat. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012.)

2.2 Sukupuoli

Ihmiset kokevat ja ilmaisevat sukupuoltaan eri tavoilla. Ihminen voi kokea ja ilmaista olevansa mies, nainen, sekä mies että nainen, tai hän voi kokea, että ei ole kumpikaan. Jokainen ihminen on omanlaisensa kokonaisuus feminiinisiä ja maskuliinisia piirteitä ja toimintatapoja. Tämä on sukupuolen moninaisuutta. (Lehtonen 2010, 88.)

Jo kohdussa alkioilla on mahdollisuus kehittyä tytöksi ja pojaksi. Osa alkioista käy läpi kehitysvaiheita joko tyttö- tai poikasuuntaan, osa sekä tyttö- että poikasuuntaan. Jo nämä varhaisimmat kehitysvaiheet vaikuttavat naisellisuuteen ja miehisyyteen sekä siihen, miten henkilö myöhemmin kokee sukupuolen. Perimä ja kasvuympäristö määräävät fyysistä kehittymistä. (Seta 2013.)

Sukupuoli ja seksuaalisuus ovat ihmisiin liittyviä ominaisuuksia ja määreitä sekä niiden muodostamia kokonaisuuksia. Tämän lisäksi niitä voisi kuvata myös suhteiksi; valtasuhde, hierarkia ja järjestelmä. Melko yleinen tapa hahmottaa sukupuolia sekä seksuaalisuuksia onkin tehdä se vastakkainasettelun kautta. (Saresma, Rossi & Juvonen 2009, 22.)

Vastakkainasettelua, jyrkkää kahtiajakoa naiseen ja mieheen, pidetään kuitenkin vanhahtavana, kapeakatseisena jaotteluna. Siksi sukupuolta käsitelläänkin nykypäivänä moninaisuuden ja monimuotoisuuden kannalta. Moninaisuus on aina enemmän kuin kaksi; sukupuoli on moninainen, ei kaksinainen ilmiö. Se on

moninainen muun muassa biologian, kulttuurin, tyylin ja identiteettien alueilla. (Seta 2013.)

Sukupuolen ja sen kokemisen moninaisuutta ei oteta huomioon kaksijakoisessa mies-nainensukupuolimäärittelyssä. Kaikki eivät ole yksiselitteisesti miehiä tai naisia; identiteetti ja ruumiillinen olemus aiheuttavat sen. Ihmisiä, jotka kuuluvat sukupuolivähemmistöön, kutsutaan transihmisiksi; muun muassa transsukupuoliset, intersukupuoliset ja transvestiitit. Sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö voi olla heteroseksuaalinen tai ei-heteroseksuaalinen. (Tasa-arvovaltuutettu 2013a.)

Naisen ja miehen raja on mahdollista ylittää; on mahdollista, että ihmisen biologia ei ole pelkästään miehen tai naisen biologiaa, naisellisuus ei ole pelkästään naisten tai miehisuus pelkästään miesten. Aivan kuten pituus tai silmien väri vaihtelee, jokainen on erilainen lahjakas, jokaisella on ainutlaatuinen keho sekä oma tapa kokea joko sukupuolettomuutta, mieheyttä tai naiseutta tai sitten niiden yhtäaikaista läsnäoloa itsessään. (Seta 2013.)

Keskeisin työelämässä käytetty käsite on kulttuurinen sukupuoli, joka on yleisin tapa ymmärtää sukupuoli. Se kuvaa niitä mielikuvia, jotka liitetään mieheyteen ja naiseuteen. Se käsittää niin ennakkoluulot ja odotukset, ilmenemismuodot ja käsitykset sekä erilaiset merkit ja symbolit. (Reisby 1999, 23.)

Lempiäisen (2005, 212) mukaan kulttuurista sukupuolta voi kuvata kokoelmana merkkejä, joita kantamalla mieheyteen tai naiseuteen osallistutaan; tarkkailussa ovat siis miehen ja naisen esittämisen tavat. Kulttuurisen sukupuolen mukaan sisältöä ja olemusta tärkeämpää on pinta ja laatu, tyyli yhtä tärkeää kuin toiminta ja mielikuva merkityksellisempi kuin kuvan kohteena oleva merkityksenannon kohde.

Jos sukupuoli ymmärretään roolina, ruumiillisen sukupuolen (sex) ohella ajatellaan olevan myös sosiaalinen sukupuoli (gender), joka kulttuurin ja yhteiskunnan sosiaalistumisen myötä opitaan. Sukupuoli ja sen mukainen käyttäytyminen eivät siis ole sisäsyntyistä luonnollisuutta, vaan tulos tietynlaiseen yhteiskun-

nassa vallitsevaan sukupuolijärjestelmään asettumisesta. Sukupuolena toimitaan suhteessa kulttuurisesti ja sosiaalisesti muotoutuneisiin, sukupuolittuneisiin normeihin ja järjestyksiin sekä miesten ja naisten identiteetteihin ja rooleihin. (Ojala, Palmu & Saarinen 2009, 17.)

Sukupuoliroolit ovat kulttuurisesti muuttuvia. Ne luovat rooleja yhteiskunnan asettamien odotusten ja normien mukaan. Sitä voidaan pitää roolina, opittuna käytösmallina. Jo lapset luokittelevat asioita tyttöjen ja poikien asioiksi, he aistivat heihin kohdistuvat odotukset jo hyvin nuorina. Näin syntyy sukupuolistereotypioita, jotka määrittelevät kulttuuriset käyttäytymistavat ja luonteenpiirteet, jotka ovat jollekin tietylle sukupuolelle sopimattomia tai sopivia. (Kujala & Syrjäläinen 2010, 30.)

Biologinen sukupuoli muodostuu geneettisestä, anatomisesta ja hormonaalisesta sukupuolesta. Geneettinen sukupuoli on se, mikä määräytyy ihmisen biologisten vanhempien kromosomeista hedelmöitymishetkellä. Anatomiseen sukupuoleen kuuluvat sukupuolen rakenteelliset ominaisuudet, ulkoiset ja sisäiset; sukurauhaset. Nämä tuottavat hormoneja, joiden suhde kehossa vaikuttaa siihen, kumpaa sukupuolta henkilö biologisesti on. Lyhyesti sanottuna, synnymme tietynlaisina ruumiillisina olentoina, joiden sukupuolipiirteisiin vaikuttavat ympärillä olevat olosuhteet. (Vilkkä 2010, 17–20.)

Sosiologinen sukupuoli on sitä, että biologinen sukupuoli määrittää ehdot ja edellytykset, jotka yhteiskunnassa valitsevat. Monet työpaikat ovat esimerkiksi jakaantuneet sukupuolen mukaan siten, että usein naiset tekevät huonoimmin palkattuja töitä. Myös palkkatasoissa miesten ja naisten välillä on suuriakin eroja, vaikka kyseessä olisikin sama työ. Sukupuoli ei kuitenkaan ole ainut syy palkkaeroihin. (Reisby 1999, 23.)

2.3 Tasa-arvo

Sukupuolten välinen tasa-arvo on sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään sekä osallistua esimerkiksi yhteiskunnalliseen

toimintaan. Näiden asioiden lisäksi on tärkeää korostaa myös samoja velvollisuuksia ja oikeuksia työelämässä, opinnoissa sekä muussa elämässä. Pelkät yksilölliset teot eivät auta saavuttamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa vaan siihen vaaditaan myös laajempien yhteisöjen, esimerkiksi yhteiskunnan, tekoja. (Kujala & Syrjäläinen 2010, 29.)

Sukupuolten välinen tasa-arvo voidaan määritellä useammalla eri tavalla. Muodollista tasa-arvoa on se, että lait, säädökset ja ohjeet ovat kaikille samanlaisia, sukupuolesta riippumattomia. Sen toteutumista kuvaa hyvin esimerkiksi äänioikeus ja oikeus samansuuruiseen palkkaan samasta työstä. (Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2005, 29.)

Mahdollisuuksien tasa-arvo takaa mahdollisuuden naisten ja miesten yhtäläiseen arvostukseen. Eriarvoisuuden tunnistaminen sekä altavastajaan auttaminen erillisillä toimilla edellyttää sen toteutumista. Vasta kun kaikenlainen eriarvoisuus on todettu, sitä ylläpitävät käytännöt muutettu ja rakenteet purettu, voidaan puhua varsinaisesta toteutuneesta tasa-arvosta. Siitä voidaan puhua esimerkiksi silloin, kun sekä naiset että miehet saavat yhtä paljon palkkaa samanarvoisesta työstä. Tasa-arvon takaamiseksi on säädetty tasa-arvolaki. (Huhta ym., 2005, 29–30.)

2.4 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yksinkertaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Siihen ei vaikuta ihmisen sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen tausta, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai mikään muu henkilöön liittyvä syy. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa perusoikeudet kuuluvat kaikille; mikään henkilökohtainen eroavaisuus ei saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin esimerkiksi koulutukseen pääsemiseen tai työnsaantiin. (Sisäasiainministeriö 2013a.)

Suomessa työmarkkinat monikulttuuristuvat hiljalleen. Monikulttuuristumisella ei tarkoiteta eri kulttuurien kohtaamista, vaikka se siltä saattaa kuulostaa. Kyse on vuorovaikutuksesta, ihmisten kohtaamisesta. Se edellyttää kaikilta osapuolilta

avointa asennetta työmarkkinoilla; jokaista ihmistä on kohdeltavana omana, ainutlaatuisena yksilönään. Jokaista ihmistä tulisi kohdella yhdenvertaisesti ja kunnioittaa jokaisen ihmisarvoa sekä erityislaatuista. (Vähemmistövaltuutettu 2004.)

3 Lainsäädäntöä työelämän tasa-arvosta

Työelämän tasa-arvoa säätelee lainsäädäntö. Tässä luvussa kerrotaan keskeisimmistä oikeusnormeista. Kaikkien seuraavien lakien taustalla on ajatus siitä, että ihmisiä ei saa syrjiä esimerkiksi sukupuolen, iän, etnisen taustan, poliittisen vakaumuksen tai mielipiteen takia.

3.1 YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus on kansainvälisten ihmisoikeuksien perusta. Se on hyväksytty yleiskokouksessa vuonna 1948. Käytännössä kaikki maailman valtiot ovat hyväksyneet sen. Julistuksena se ei kuitenkaan ole oikeudellisesti sitova. Julistuksen toisen artiklan mukaan jokainen on oikeutettu kaikkiin oikeuksiin ja vapauksiin, joita tässä julistuksessa esitetään. Erotusta ei tehdä rodun, sukupuolen, kielen, uskonnon, poliittisen tai muun mielipiteen, kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, omaisuuden, syntyperän tai muun tekijän perusteella. (Ihmisoikeudet 2013.)

3.2 CEDAW -sopimus

Yleissopimus (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women eli CEDAW-sopimus) kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisesta hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa vuonna 1979. Tämä kyseinen sopimus on luonut pohjan tasa-arvon merkitykselle maailmanlaajuisesti. Suomi alle-

kirjoitti sopimuksen vuonna 1980. (Asetus kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta ja sen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta 68/1986 1. §.)

Cedaw -sopimuksen tavoitteena on edistää naisten osalta tasa-arvoista ihmisoikeuksien toteutumista; ihmisoikeudet on taattava kaikille ihmisille. CEDAW -sopimus eroaa siinä suhteessa muista kansainvälisistä ihmisoikeusasiakirjoista, että se kieltää pelkästään naisten syrjinnän; muut kieltävät yleensä sukupuoleen perustuvan syrjinnän. (Suomen YK-liitto 2010.) Sopimuksen pääasiallinen tarkoitus on taata naisten osallistumisoikeus koulutukseen ja työelämään sekä muiden ihmisoikeuksien ja vapauksien takaaminen. Käytännössä sopimus koskee kaikkia sellaisia tilanteita, joissa syrjintä naisia kohtaan estää naisia nauttimasta tasa-arvoisesta elämästä eri elämänalueilla. Sopimuksessa keskitytään sekä toteuttamaan tasa-arvoa että puuttumaan syrjintään. (Suomen YK-liitto 2010.)

Sopimuksen yksi tärkeimmistä tavoitteista onkin päästä eroon perinteisistä nais- ja miesrooleista sekä monipuolistaa näitä rooleja. Esimerkkinä tästä on se, että vastuu lapsen kasvattamisesta on yhtä lailla sekä naisella että miehellä. Sopimuksella pyritään edistämään sitä, että sukupuoli ei määrää automaattisesti sitä, mitä elämässään tekee. (Suomen YK-liitto 2010.)

3.3 Pekingin julistus ja toimintaohjelma

Pekingin julistus ja toimintaohjelma hyväksyttiin 15.9.1995 neljännessä naisten asemaa käsittelevässä maailmankonferenssissa. Kyseisen toimintaohjelman tehtäviä ovat muun muassa naisten arvon ja aseman vahvistaminen, naisten ihmisoikeuksien toteuttaminen ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen valtavi- taistamalla. Asiakirjassa arvioidaan maailmantilannetta naisten kannalta, nime- tään keskeiset ongelma-alueet ja tehdään strategiset tavoitteet. (Pekingin julis- tus ja toimintaohjelma)

3.4 Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan ihmisoikeussopimusta alettiin valmistella Euroopan neuvoston parlamentissa vuonna 1949. Siitä noin vuoden päästä sopimus allekirjoitettiin Roomassa, ja voimaan se astui syyskuussa 1953. Euroopan neuvostoon liittyessään jäsenmailla oli vuosi aikaa hyväksyä sopimus. (Puro 1999, 15–16.)

Euroopan ihmisoikeussopimuksen on allekirjoittanut yhteensä 47 valtiota. Pohjoismaat Suomea lukuun ottamatta allekirjoittivat sopimuksen jo vuonna 1953. Suomi allekirjoitti sen vasta vuonna 1989. Tähän oli syynä se, että Euroopan tilanteen muututtua jäsenyyden ei katsottu enää olevan ristiriidassa Suomen harjoittaman puolueettomuuspolitiikan kanssa. (Scheinin 1998, 49.)

Euroopan ihmisoikeussopimus mahdollistaa yksityishenkilöiden tekemät valitukset Euroopan ihmisoikeustuomioistuimelle ja -komissiolle. Vaikka tämä sopimus ei olekaan hyvin laaja-alainen verrattuna muihin sopimuksiin, on se silti tehokkain kansainvälinen ihmisoikeusvalvontajärjestelmä. Euroopan ihmisoikeussopimus on siis yleissopimus ihmisoikeuksista ja perusvapauksista. (Scheinin 1998, 49.)

Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan mikään asema (esim. sukupuoli, etninen tausta tai uskonto) ei voi estää yleissopimuksessa tunnetuista oikeuksista ja vapauksista nauttimista. Ketään ei syrjitä asemansa vuoksi. Pariisissa 20.3.1952 tähän sopimukseen on lisätty artikla, jonka mukaan kaikilla on oikeus koulutukseen; keneltäkään ei voi kiistää oikeutta siihen. (Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999)

3.5 Suomen perustuslaki

Suomen perustuslaki määrää, että ketään ei saa asettaa huonompaan asemaan ilman hyväksyttävää syytä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä; huomiota kiinnitetään erityisesti palkkauksen ja

muiden palvelussuhteiden ehdoista määrättäessä. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on perusoikeus. (Suomen perustuslaki 731/1999 6. §.)

3.6 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lisäksi sen tarkoituksena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki ei kuitenkaan koske kirkon ja muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnon harjoitukseen liittyvää toimintaa. Lain nojalla ei voida myöskään puuttua perheen sisäisiin asioihin eikä ihmisten yksityiselämään. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 1. §.)

Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden edellytyksenä on se, että tasa-arvo toteutuu, sukupuoleen perustuva syrjintä estetään ja syrjityillä on tehokas oikeussuoja. Sukupuoleen perustuva syrjintä on tasa-arvolain mukaan kielletty kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa, kaikilla elämänalueilla. Kun naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu käytännössä, eli sukupuolesta riippumatta voidaan osallistua yhteiskunnan eri tehtäviin, koko yhteiskunta hyötyy siitä.

3.7 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki määrää edistämään ja turvaamaan yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Laki määrää viranomaisia edistämään kaikessa toiminnassa yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä tarvittaessa muuttamaan olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumisen. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 4. §.)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän. Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskon-

non, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

(Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 6. §.)

3.8 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki säätelee tasapuolista kohtelua sekä syrjinnän estämistä. Syrjintäkielto liitettiin lakiin vuonna 1970. Tämän lain mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti niin, että ketään ei perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, sukupuolen, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan mukaan eikä myöskään muun näihin verrattavan syyn vuoksi. (Kuoppamäki 2008, 36.)

3.9 Valtion virkamieslaki

Valtion virkamieslain mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti. Ketään ei perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden iän tai poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan mukaan eikä myöskään muun näihin verrattavan syyn vuoksi. (Kuoppamäki 2008, 37.)

3.10 Rikoslaki

Työnantaja tai tämän edustaja tuomitaan työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen, mikäli tämä asettaa työnhakijan tai -tekijän epäedulliseen asemaan työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä. Syrjinnän syynä ei saa olla rotu, kansallinen tai etninen alkuperä, kansalaisuus, ihonväri, kieli, sukupuoli, ikä, perhesuhteet, sukupuolinen suuntautuminen, perimä, vammaisuus tai terveydentila, us-

konto, yhteiskunnallinen mielipide, poliittinen tai ammatillinen toiminta tai muu näihin rinnastettava seikka. (Rikoslaki 885/2009 3. §.)

4 Tasa-arvoisuus työpaikalla

4.1 Tasa-arvon olemassaolo

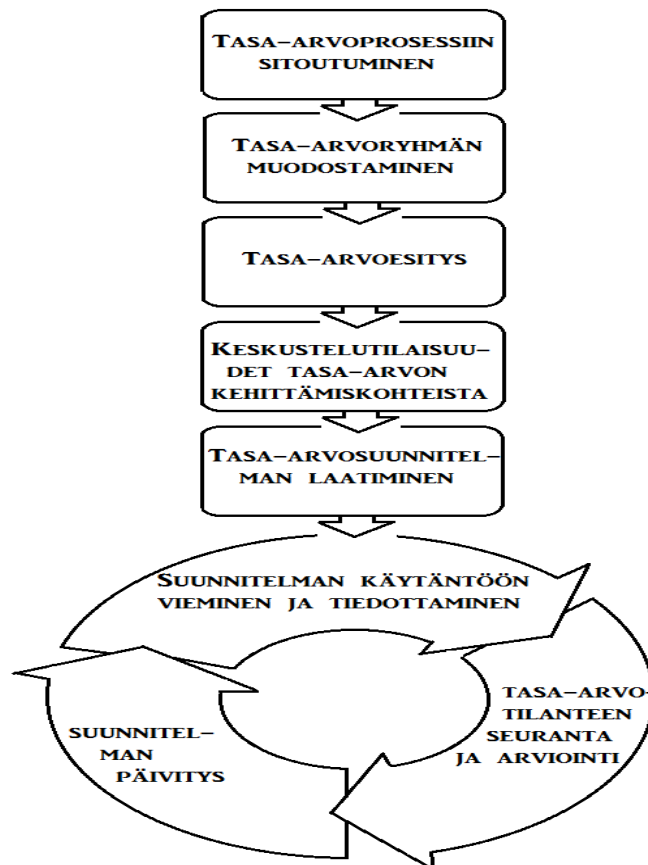
Tasa-arvon idea on hyvin vanha. Se on kulkenut mukana ihmiskunnan historiassa ja kuulunut aina filosofisiin pohjavirtauksiin eri aikoina eri kulttuureissa. Yksi näistä on ikivanha kiinalainen ajattelutapa, jonka mukaan Tao merkitsee harmonista vastakohtien tasapainoa, jonka muodostavat feminiininen Yin ja maskuliininen Yang. Vaikka nämä ymmärretäänkin toistensa vastakohtina, ne eivät voi olla olemassa ilman toisiaan; mustan Yin -kuvion sisällä on pieni valkoinen Yang -pallo ja vastaavasti mustan Yang -kuvion sisällä valkoinen Yin -pallo. Nämä pallot ovat osoittavat sitä, että feminiinisyydessä on mukana hieman maskuliinisuutta, maskuliinisuudessa hieman feminiinisyyttä. Feminiininen ja maskuliininen energia eroavat laatunsa puolesta, mutta niiden merkitys harmonian luomisessa on yhtä merkittävä. (Lavikka 2006, 217–218.)

Harmoniasta on kyse myös silloin, kun tehdään töitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Siinä työssä pyritään parantamaan huonommassa asemassa olevien asemaa ja luomaan oikeudenmukaisuuteen perustuvia käytäntöjä työpaikoille. Kun harmonia eli tasa-arvo toteutuu, kaikki hyötyvät. (Lavikka 2006, 218.)

Historian saatossa ei niinkään ole ollut puutetta tasa-arvoa koskevista laeista, julistuksista ja sopimuksista, vaan konkreettisista tasa-arvon parannuksista; toimenpiteistä, jotka todella lisäisivät tasa-arvoa niin työelämässä kuin muillakin elämänalueilla. Tutkimukset tuottavat jatkuvasti tuloksia, joiden mukaan epä-tasa-arvo näkyy palkoissa, asemissa ja arvostuksissa. (Lavikka 2006, 218.)

4.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvosuunnitelman laatiminen sekä sen päivittäminen tietyin väliajoin. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava sellaisissa työpaikoissa, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Työnantajan on vuosittain laadittavan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti toteutettava toimet, jotka edistävät tasa-arvoa. Näillä toimilla puututaan muun muassa palkkaukseen sekä muihin palvelussuhteen ehtoihin. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ulakonoja & Valkonen 2006, 295–298.) Kuviossa 2 on kuvattu sitä, miten työpaikalla tasa-arvoprosessi etenee. Siinä kuvataan pelkistetysti se, mitä eri vaiheita tähän prosessiin kuuluu.



Kuvio 2. Tasa-arvoprosessin etenemisen kaava. (Lavikka 2006, 226.).

Tasa-arvolaisissa määritellään vähimmäissisältö tasa-arvosuunnitelmille. Tasa-arvosuunnitelmien tulee sisältää seuraavat kolme asiaa:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
3. arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. (Tasa-arvovaltuutettu 2013b.)

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Viranomaisten velvollisuus on huolehtia siitä kaikessa toiminnassaan; tavoitteellisesti, suunnitelmallisesti sekä muuttamalla olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumisen. Suunnitelman tulee sisältää seuraavat kaksi asiaa:

1. kuinka yhdenvertaisuutta edistetään sekä työnantajan että työntekijän toiminnassa
2. kuinka syrjintää ehkäistään sekä kuinka siihen puututaan (Sisäasiainministeriö 2013b.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan myös yhdistää yhdeksi ja samaksi dokumentiksi. Se tarkoittaa sitä, että sukupuolinäkökulma otetaan huomioon laadittaessa yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja vastaavasti yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevassa suunnitelmassa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011)

4.3 Tasa-arvolain tarpeellisuus

Työelämän lainsäädännön mukaan velvollisuudet ja oikeudet naisilla ja miehillä ovat samanlaiset. Käytännössä kuitenkin eroja sukupuolten välisissä asemissa on. Varsinkin työelämässä ne tulevat selkeästi esille. Naiset saavat pienempää palkkaa kuin miehet ja työtehtävät eivät ole yhtä vaativia kuin miehillä. Lisäksi naisten etenemismahdollisuudet ovat heikkommat. (Julkunen 2009.)

Jos tasa-arvo työelämässä joskus paranee, on siitä etua koko yhteiskunnalle. Yhteisen hyvän ja eri ihmisten tarpeiden huomioonottamiseksi olisi kaikkein tehokkainta, että miehet ja naiset pystyisivät osallistumaan tasavertaisina kaikkiin yhteiskunnan tehtäviin. Siten saataisiin myös koko kansan henkiset voimavarat kaikkein tehokkaimmin käyttöön. (Julkunen 2009.)

5 Opiskelua ja työelämää

5.1 Opiskelu teknisellä alalla

Hassin (1987, 139) mukaan miehelle alalle päätyvät naiset ovat valmiiksi melko valikoitunutta joukkoa. Jo pelkästään alan valinta edellyttää heiltä keskimääräistä enemmän uskallusta, itsenäisyyttä, päättäväisyyttä ja määrätietoisuutta kuin keskivertomieheltä, joka opiskelee samaa alaa.

Tekniikkaa opiskelemaan hakevat naiset odottavat usein pääsevänsä käsiksi tärkeisiin yhteiskunnallisiin ongelmiin. Kun he sitten pettyvät opintoihinsa, on alan vaihto edessä. Opintonsa keskeyttäneillä naisilla ei siis ole ongelmia opintomenestyksensä kanssa, vaan he ovat kyllästyneitä alan kapea-alaiseen ilmapiiiriin. Naiset yleensä menestyvät keskimääräistä paremmin opinnoissa, vaikkakin valmistuminen ei aina tapahdu neljässä vuodessa; opiskelu kestää keskimäärin 4,4 vuotta. (Hassi 1987, 183.)

Tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoista vain noin 15 prosenttia on naisia. Tämä on melko huolestuttava lukema, koska kuitenkin suurin osa, 63 prosenttia,

ammattikorkeakouluista valmistuneista on naisia (Tilastokeskus 2013). Naiset aloittavat opinnot korkeakoulussa huomattavasti miehiä useammin. Tämä on yksi syy siihen, miksi nuorten naisten koulutustaso on korkeampi kuin nuorten miesten.

Miksi lukemat sitten ovat tällaisia? Suurin syy lienee ympäristö. Jo hyvin varhaisesta iästä lähtien lapsia opetetaan, että tytöt leikkivät tyttöjen leikkejä ja pojat leikkivät poikien leikkejä. Peruskoulussakin lapset valitsevat esimerkiksi tekstiilikäsityön ja teknisen käsityön välillä. Peruskoulun päätyttyä, ammatinvalinnan aikaan, ollaan iässä, joka on tärkeä sukupuoli-identiteetin muodostumiselle. (Hassi 1987, 77–80.)

Jotta tytöt saataisiin kiinnostumaan alasta, pitäisi heitä ohjata jo lastentarhaiästä alkaen teknisempiin leikkeihin. Oppikirjoissa pitäisi esiintyä sekä miehiä että naisia kaikenlaisissa ammateissa ja työympäristöissä. Myöhemmin peruskoulussa olisi hyvä kutsua esimerkiksi insinöörinaisia kertomaan omasta työstään. Kouluissa pitäisi pyrkiä opettamaan, että jokainen ammatti sopii jokaiselle, sukupuolesta riippumatta. (Hassi 1987, 88–89.)

Vaikka naisten koulutustaso on noussut, se ei vielä näy työmarkkinoilla. Se johtuu siitä, että korkea-asteen koulutuksen yleistyminen koskee lähinnä nuorempia ikäryhmiä, jotka ovat työuriensa alkupuolella. Voidaan siis odottaa, että naisten asema työelämässä vahvistuu sitä mukaa, kun korkeasti koulutetut naiset etenevät urallaan. Mitään mullistavaa tuskin kuitenkaan on tapahtumassa, sillä naisten koulutusvalinnat yhä ylläpitävät segregatiota. (Kyyrä & Ollikainen 2004, 124.)

5.2 Työelämän segregatio

Segregatio tarkoittaa eriyttämistä ja eriytymistä. Sukupuolen mukaista segregatiota esiintyy kahdenlaista; vaakasuoraa eli horisontaalista ja pystysuoraa eli vertikaalista. Naisten ja miesten toiminta eri ammateissa, eri työpaikoissa, eri toimialoilla ja työmarkkinoiden eri sektoreilla on horisontaalista segregatiota.

Työelämässä tapahtuvaa eriytymistä ja työnjakoa siinä, mille hierarkian tasoille naiset ja miehet sijoittuvat, kutsutaan puolestaan vertikaaliseksi segregaatioksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010.)

Sukupuolten segregaation juuret ylettävät aina 1700-luvulle asti. Silloin naisten palkkatyötä on ollut pelkästään erilaiset hoivatyöt sekä vaatteiden ja ruokien valmistaminen. 1950-luvulta alkaen monissa Euroopan maissa sekä Yhdysvalloissa segregaatio on lieventynyt. Suomessa se on kuitenkin havaittavissa nykypäivänäkin selkeästi; viimeisen kymmenen vuoden aikana vain 20 prosentilla työssäkäyvistä ihmisistä on ollut työtovereinaan toisen sukupuolen edustajia, jotka tekevät samantyyppistä työtä. (Korvajärvi 2010, 191–193.)

1800-luvulla tapahtuneella teollistumisella ja modernisoitumisella oli suuri vaikutus naisten aseman parantumiseen. Tekstiiliteollisuuden syntyessä työvoimana alettiin käyttää lapsia ja naisia; heille ei tarvinnut maksaa palkkaa yhtä paljon kuin miehille. Työstä saatu palkka ei ollut kovinkaan suuri, mutta nyt naisilla oli viimeinkin mahdollisuus ansaita itse rahaa omaan käyttöönsä. Vuodesta 1889 eteenpäin naimisissa olevat naiset ovat saaneet oikeuden hallita itse ansaitsemaansa varoja sekä tehdä oman velkasitoumuksensa. (Tiirakari & Savikko 2005, 10–15.)

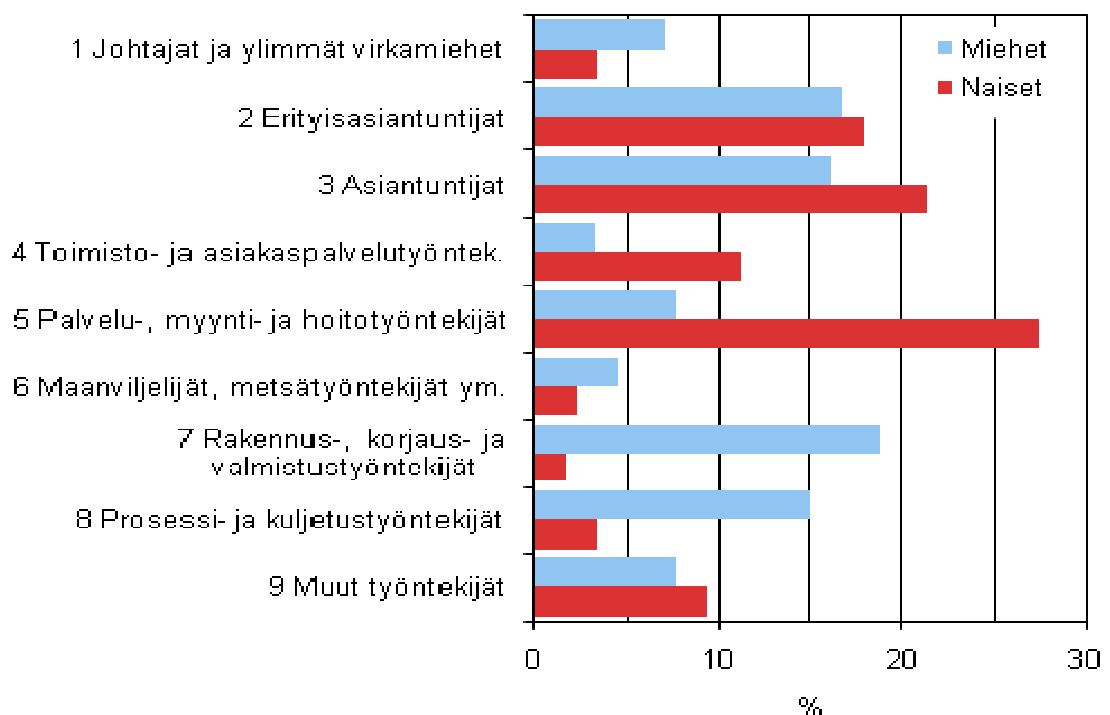
1900-luvulla naiset valtasivat palveluammatteja, mikä oli naisten palkkatyön rakenteen ja historian suurin muutos. Silloin sääty-yhteiskunnan aikainen elitistinen vähittäiskauppa muuttui kaiken kansan kaupaksi; myyjän ammattia ja asemaa säätelivät nyt tuhannet pienkauppiat ammattikuntalaitoksen sijasta. He pystyivät sanelemaan palkka- ja työehdot työntekijöilleen, mikä johti matalapalkka-alan syntymiseen. Naisten tullessa kaupan työntekijöiksi palkkataso laski. Sen mukana myyjän ammatin arvostus miesten ammattina väheni. (Hentilä 2006, 142.)

Kaikilla aloilla maksettiin niin sanottua mies- ja naispalkkaa periaatteiden mukaisesti. Naismyyjän palkka oli 1900-luvun alussa noin kaksi kolmasosaa miesmyyjän palkasta. Naimisissa olevat miehet saivat runsaan neljänneksen enemmän palkkaa ja naimisissa olevat naiset noin 15 prosenttia enemmän

palkkaa kuin naimattomat. Palkan suuruuteen vaikutti myös se, kuinka monta elätettävää lasta tai muuta perheenjäsentä heillä oli. Tätä palkkapolitiikkaa kutsutaan nimellä perhepalkkajärjestelmä. (Hentilä 2006, 143.)

Sotavuosina 1939–1940 Suomessa huomioitiin naisten kyky ottaa vastuuta ja suorittaa yhteiskunnallisia tehtäviä. Naisten asettumista miehen rinnalle ei vastustettu, vaan suuret ikäluokat koulutettiin sukupuoleen katsomatta. Siitä alkoi uusi aikakausi. Hyvin koulutetut naiset eivät enää halunneet jäädä kotiin, vaan mennä töihin. Siitä alkoi vuosikymmenien pituinen taival kohti naisten aseman parannusta työmarkkinoilla. (Tiirakari ym. 2005, 10–15.)

Työelämän segregaatio näkyy edelleen hyvin selvästi. Suomalaisista 85 prosenttia työskentelee aloilla, jotka ovat joko nais- tai miesvaltaisia. Vain 15 prosenttia työskentelee siis alalla, jolla sukupuolijakauma on tasainen. Nämä luekmat ovat melko huikeita ottaen huomioon sen, että naisten ja miesten työssäkäynti on keskenään samaa luokkaa. Pientä parannusta kuitenkin on 1980-luvulta tapahtunut, silloin vain 6 prosenttia ihmisistä työskenteli sellaisilla aloilla, joilla miehiä ja naisia oli yhtä paljon. (Anttalainen 1986, 69.) Kuviossa 3 on esitelty ammattijakaumaa miesten ja naisten välillä.



Kuvio 3. Naisten ja miesten ammattijakauma. (Tilastokeskus 2009.)

Kansainvälisesti katsottuna sukupuolisegregaatio työelämässä näkyy poikkeuksellisen vahvana suomalaisilla työmarkkinoilla. Ammatillinen jakautuminen Suomen työmarkkinoilla miesten ja naisten tehtäviin on EU-maiden kuudenneksi korkeinta, muut Pohjoismaat puolestaan sijoittuvat EU-maiden keskiarvon paremmalle puolelle. Kun verrataan eri toimialoja keskenään, Suomi sijoittuu vielä huonommin; toimialoittainen jakautuminen on EU-maiden neljänneksi voimakkainta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

Suomalaisten työmarkkinoiden voidaan sanoa jakautuvan sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti naisten ja miesten työmarkkinoihin. Horisontaalinen jakautuminen kuvastaa työmarkkinoiden jakautumista työtehtävien laadun mukaisesti; tämän takia osa aloista on joko mies- tai naisvaltaisia. Vertikaalinen jakautuminen puolestaan tarkoittaa päätöksentekorakenteiden mukaisesti jakautumista; naisia ei ole yritysjohtajina, etenkin päätöksentekotasojen ylimmillä portailla, yhtä paljon kuin miehiä. (Aaltio-Marjosola 2001, 15.)

Kuten aiemmin jo todettiin, ympäristön vaikutuksella on segregatioon suuri merkitys. Sukupuoleen perustuvaa työnjakoa on perusteltu myös sukupuolten välisillä eroilla. Muun muassa fyysiset ominaisuudet (voimakkuus, koko ja kestävyys) eroavat sukupuolten välillä. Lisäksi kohtaamme yleistyksiä siitä, kuinka psyykkiset kyvyt ovat mukamas erilaisia; miehet ajattelevat käsitteellisemmin ja ovat joidenkin tutkimuksien mukaan matemaattisesti kyvykkäämpiä, kun taas naiset ovat käytännöllisempiä ja ovat sanallisesti lahjakkaampia. Nämä ovat kuitenkin pelkkiä yleistyksiä ja ennakkoluuloja, joita ei ole pystytty todeksi todistamaan. Silti niillä on suuri vaikutus siihen, miten miehet ja naiset jaetaan soveltuviksi eri töihin ja eri ammatteihin. (Kauppinen-Toropainen 1987, 15.)

5.3 Naiset insinööri-tehtävissä

Ammattikunnasta insinöörinaisia on yhteensä kolmesta prosentista. Heistä valtaosa eli 72 prosenttia työskentelee vakituisessa kokopäivätyössä. Määräaikaisissa kokopäivätyöissä heistä käy kaksitoista prosenttia, työttömänä puolestaan on seitsemän prosenttia. Yleisimmät tehtäväalueet insinööri-tehtävissä

työskentelevillä naisilla ovat suunnittelutehtävät, kaupalliset tehtävät, it-alan tehtävät sekä tutkimus- ja tuotekehitystehtävät. (Tamminen & Virolainen 2012)

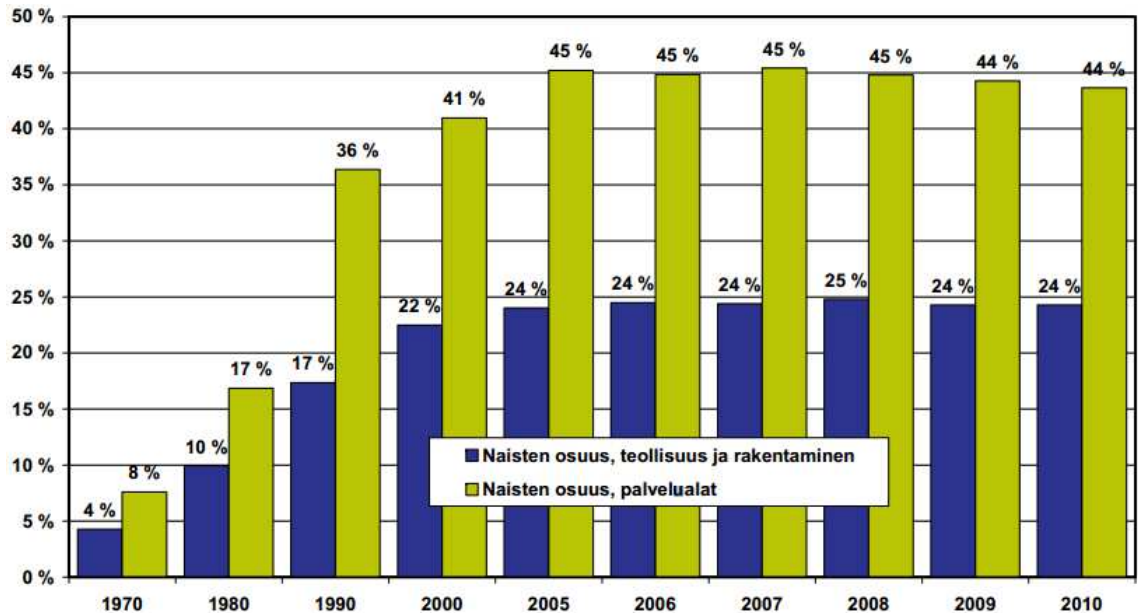
Hyvän johtajan voisi sanoa olevan tärkein edellytys työhyvinvoinnin luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Hyvä johtaja osaa johtaa työyhteisöä niin, että työntekijä pystyy kokemaan yhtä aikaa sekä vapautta että turvallisuutta; työntekijä pystyy toteuttamaan itseään ja unelmiaan. Johtajan on oltava ihmisläheinen, sosiaalinen, luja ja voimakastahtoinen. (Smeds, Kauppinen, Yrjänheikki & Valtonen 2002, 131.)

Vallan tuoma auktoriteetti perustuu kolmeen asiaan: perinteisiin, karismaan eli henkilökohtaiseen valovoimaan ja resursseihin. Usein miehillä koetaan olevan etulyöntiasema näihin, kun taas puolestaan naisten pitää ottaa itse valta haltuunsa. Usein nousee esille, että naiset joutuvat miehiä enemmän osoittamaan osaamistaan. (Kauppinen 2002, 150.)

5.3.1 Naiset johtajina

Naisten vähyys johtotehtävissä on maailmanlaajuinen ongelma. Tämä koetaan miesvaltaisilla aloilla, varsinkin johtotehtävissä, suureksi haitaksi. Esimerkiksi päätöksenteossa vinoutuneen sukupuolijakauman takia päätöksiin ei saada tarpeeksi ulottuvuutta. (Aaltio-Marjosola 2001, 42.)

Vuonna 2007 tehdyn tutkimuksen mukaan Suomi sijoittuu Euroopan kärkeen naisesimiesten määrän suhteen. Vastaavasti Suomi jää kuitenkin häntäpäähän listalla, mikä kuvaa yritysjohtajuutta sukupuolen mukaan (yrityksen toimitusjohtajana nainen). Vertaillessa naisjohtajien osuutta Suomi sijoittuu Euroopan keskikastiin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011) Kuviossa 4 kuvataan naisten osuutta ylemmissä toimihenkilötehtävissä..



Kuvio 4. Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011).

Naisten määrä johtotehtävissä on viime vuosina kasvanut sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Kasvu olisi vieläkin suurempaa, jos sukupuolisegregaatiota työelämässä ei esiintyisi. Naiset hakeutuvat helpommin johtajiksi aloille, joilla muutenkin työskentelee enemmän naisia. Näillä aloilla naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä on jo lähes sama kuin miehillä. Vastaavasti teollisuudessa ja rakennusalaalla naisten osuus ylemmistä johtohenkilöistä on kasvanut huomattavasti hitaammin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011)

Naisten johtajuutta pelätään sekä myyttisistä että vaistonvaraisista syistä. Koivusen (2006, 93–94) mukaan on aivan normaalia, että mieluummin palkataan epäpäteviä ja helposti ohjattavia naisia kuin voimakkaita, itsenäisiä, ”hankalia” naisia. Lahjakkaiden, innovatiivisten ja tulosta tekevien naisten ”pelko” ilmenee eristämisenä, rankaisemisena ja työpaikkakiusaamisena.

Ilman naisia ei mitään tietoyhteiskuntaa olisi; naiset nimittäin vastaavat yhteiskuntamme tietojärjestelmien sisällöstä sekä päivittävät ja ylläpitävät niitä. Työelämässä yleensä pienipalkkaiset pätkätöläisnaiset tekevät sen työn, joka esitetään suuripalkkaisten miesten nimissä. (Koivunen 2006, 105.)

5.3.2 Sukupuolen vaikutus johtajuuteen

Tutkimusten mukaan tietoa, taitoa ja koulutusta enemmän urakehitystä määräävät fyysinen voima ja koko. Koivusen (2006, 98) mukaan nimittäin johtava asema korreloi eniten pituuteen, sitten painoon ja vasta sitten muihin muuttujiin, kuten koulutukseen, kokemuksiin tai älykkyyteen. Nämä yhteisöjen noudattamat ajattelumallit ja -rakenteet tulevat kaukaa menneisyydestä. Eläinlauman johtajaksikin valikoituu aina suurin ja voimakkain uros.

Verkostoituminen ja sosiaaliset taidot ovat vahvuuksia, mitkä koetaan tärkeimmiksi naisten johtajaominaisuuksista. Verkostojen kautta saadaan luotua kontakteja ja vaikuttamiskanavia, mitkä ovat ehdottoman tärkeitä. Näiden lisäksi naiset koetaan tärkeiksi myös konfliktien ratkaisukyvyyn ja kuuntelutaitojensa vuoksi. (Aaltio-Marjosola 2001, 102.)

Naiset käyttävät valtaa eri tavalla kuin miehet; miehet kokevat vallan dominanssina ja kontrollina, naiset puolestaan kapasiteettina, jota käytetään koko yhteisön hyväksi. Naiset käyttävät valtaa rakentavalla tavalla, he rohkaisevat alaisiaan käyttämään luovuutta sekä muuttavat hierarkisia malleja osallistuviksi ja demokraattisiksi. (Aaltio-Marjosola 2001, 138.)

Aaltio-Marjosola (2001, 134) vertailee miesten ja naisten välisiä eroja johtajaominaisuuksien suhteen. Hänen mukaansa miehet johtotehtävissä kieltävät usein haavoittuvuuden, kilpailevat, ottavat riskejä sekä pyrkivät jopa kontrolloimaan muita ihmisiä. Naiset puolestaan ovat luonnostaan hoivaavampia, palvelevat muita ja ovat emotionaalisia. Naisten ja miesten ominaisuudet, toimintatavat ja ajattelu eroavat toisistaan kohtalaisesti. Yhdistämällä kaikki nämä ominaisuudet saadaan toimiva ja monipuolinen työyhteisö; potentiaalia ei jää tällöin käyttämättömäksi.

Johtajiksi päässeet naiset ovat tutkimusten mukaan ihmistuntemukseen ja toimeenpanoon liittyvissä asioissa miehiä parempia. Hassin (1987, 150) mukaan naisilla on myös vähemmän puutteita alaisten hyvinvoinnista huolehtimisessa sekä omatoimisuuden edistämisessä. Naisilla lienee olevan myös enemmän

kykyä ymmärtää puhujan sanoma ja tunteet sekä enemmän taitoa joustavan yhteistyön harjoittamiseen.

5.3.3 Naisia johtotehtäviin

Esimies- ja johtotehtävissä naisten ja miesten tehtävät eroavat toisistaan; naiset työskentelevät henkilöstöhallinnon sekä viestinnän tehtävissä, kun taas miehet työskentelevät usein operatiivisessa johdossa. Jos ja kun naisten lukumäärää yritysjohdossa halutaan kasvattaa, tulee heidän osuuttaan linjajohdossa ja operatiivisessa johdossa lisätä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011.)

Helposti saadaa siis käsitys, jonka mukaan yrityksen jarruttaisivat naisten pääsyä johtotehtäviin. Näin ei kuitenkaan ole. Naiset ovat nimittäin usein hyvinkin toivottuja johtajakandidaatteja miesvoittoisilla aloilla. Naisten vähyyttä rekrytoinnissa koetaan ongelmaksi, jonka poistamiseksi naisia yritetään houkuttaa nousujohteisille johtajapaikoille. (Aaltio-Marjosola 2001, 16–17.)

Olisi hyvin tärkeää, että myös naiset pääsisivät johtotehtäviin. Smeds ym. (2002, 131) korostavat sitä, että varsinkin naisilla on usein ns. hiljaista opittua tietoa sekä kuuntelukykyä, joiden käyttöönotto hyödyttäisi ihan koko työyhteisöä. Vaikka johtajuus vaatiikin paljon uhrauksia ja pitkiä työpäiviä, se myös palkitsee. Yleensä johtotehtävät ovat kiinnostavia, monipuolisia, jatkuvaa uuden oppimista ja itsensä likoon panemista.

5.4 Segregaation kohtaaminen

Työpaikalla, jossa on naisvähemmistö, naiset kohtaavat sekä myönteisiä että kielteisiä asioita. Negatiivisina asioina koetaan mm. erilaiset sosiaaliset vaikeudet, kuten silmätikuksi joutuminen, erityishuomion saaminen sekä sukupuolinen häirintä. Myös palkkaerot ja eteneminen työuralla koetaan hankalaksi. Jos asia viedään äärimmäisyyksiin, voidaan puhua jopa henkisestä väkivallasta. Eduiksi puolestaan koetaan esimerkiksi korkea yhteiskunnallinen asema, arvostus, mie-

lenkiintoinen ja sisällöllisesti monipuolinen työ sekä hyvä palkka verrattuna “tavallisiin naisten ammatteihin”. Edut pääasiallisesti ovat siis aineellisia. (Kauppi-nen-Toropainen 1987, 20–22.)

Naiset koetaan tärkeiksi miesvaltaisella alalla; naiset nimittäin muun muassa luovat työpaikalle mielekkään ilmapiirin. Naisten vuorovaikutteinen asenne muuttaa sen sellaiseksi, että muut kokevat itsensä tärkeiksi ja ovat siten innokkaampia osallistumaan kaikkeen. Tuotteliaan ilmapiirin luomiseksi tarvitaan siis myös naisia. (Aaltio-Marjosola 2001, 136–138.)

5.4.1 Palkkaerot

Sukupuoli vaikuttaa palkan suuruuteen, kaikilla aloilla. Tällä hetkellä palkkaero miesten ja naisten välillä on 17,3 prosenttia miesten hyväksi (Tilastokeskus 2013). Sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä ei ole siis toteutunut tasa-arvolaista, kansainvälisistä sopimuksista ja EU-lainsäädännöstä huolimatta. Toisaalta on kuitenkin vaikeaa osoittaa, että palkoissa esiintyisi suoranaista sukupuolisyryntää tai että miehet ja naiset saisivat samasta työstä tai työpanoksesta eri palkkaa. Tätä vaikeuttaa se, että miehet ja naiset toimivat eri aloilla. Naiset maksavat myös ”naiskatkoista” eli perhevapaista ja synnyttämisestä. (Julkunen 2010, 150.)

Teknisillä aloilla naiset ovat kuitenkin pääsääntöisesti tyytyväisempiä palkkaansa kuin miehet. Tämä saattaa johtua siitä, että naiset vertaavat palkkaansa muilla aloilla työskenteleviin naisiin, joilla palkka on huomattavasti alhaisempi. (Colliander ym. 2009, 98.) Palkkaero miesten ja naisten välillä ei kuitenkaan ole ainut syy naisten vähyyteen alalla, sillä tutkimusten mukaan naiset eivät pidä palkkaa yhtä keskeisenä asiana kuin miehet; työn kiinnostavuus ja työpaikan ihmissuhteet koetaan tärkeämmiksi. Vain joka seitsemäs nainen pitää palkkaa tärkeimpänä, miehistä joka neljäs. (Hassi 1987, 140.) Palkkaeroista huolimatta suomalaiset naiset ovat vauraampia kuin koskaan. Päätekijöitä siihen ovat naisten tulotason nousu, korkea koulutustaso sekä sijoittuminen hyvin työmarkkinoille. (Aaltio-Marjosola 2001, 109.)

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat monen tekijän summa. Siksi niiden perusteella ei voida tehdä johtopäätöstä, että samoissa tehtävissä toimivia, samat perusominaisuudet omaavia naisia ja miehiä palkittaisiin työelämässä eri tavoin. Sukupuolten välisestä keskimääräisestä 20 prosentin palkkaeroista noin puolta ei siis pystytä selittämään taustaominaisuuksien eroilla; ns. selittämättömän palkkaeron osuus on noin kymmenen prosenttia. Sukupuolten segregaatio selittää noin 30 - 50 prosenttia sukupuolten välisistä palkkaeroista. Segregatiota kasvattaa muun muassa se, että naiset ja miehet ovat eri työehtosopimuksen piirissä. (Asplund & Lilja 2010.)

Sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttaa myös se, että miehet panostavat eri tavalla työhönsä kuin naiset; tilastojen mukaan miehet tekevät nimittäin pidempiä työpäiviä kuin naiset. Lisäksi perhesyistä johtuvat urakeskeytykset, joita naisilla on miehiä enemmän vaikuttavat palkkaan. Naiset eivät myöskään saa yhtä paljon mentorointi- ja esimiestukea kuin miehet. (Kauppinen 2006, 23.)

Sukupuolten välinen kokonaispalkkaero muodostuu useamman tekijän summana. Yksi niistä on yritystason segregaatio, mikä johtuu siitä, että naiset ovat usein sijoittuneet matalampipalkkaisiin yrityksiin. Toinen tekijä on työtehtävätason segregaatio, mikä on seurausta yritysten sisällä naisten valikoitumisesta matalampipalkkaisiin työtehtäviin. Kolmantena vaikuttaa työtehtävän sisäinen palkkaero; saman yrityksen samassa työtehtävässä toimivien miesten ja naisten välinen palkkaero. (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 2004.)

Suomen hallitus on laatinut tasa-arvo-ohjelman, joka kokoaa yhteen toimenpiteitä, joilla sukupuolten tasa-arvoa edistetään sekä syrjintää poistetaan. Tämän ohjelman kolmena tehtävänä on vähentää köyhyyttä, eriarvoisuutta ja syrjäytymistä, vakauttaa julkinen talous sekä lisäksi vahvistaa kestäväää talouskasvua, työllisyyttä ja kilpailukykyä. Tasa-arvo-ohjelma koskettaa molempia sukupuolia; se koskettaa tavoitteita ja toimenpiteitä liittyen miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

Suomen hallituksen tavoitteena työmarkkinakeskusjärjestön kanssa on kaventaa sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero 15 prosenttiin vuoteen 2015

mennessä samanpalkkaisuusohjelman avulla. Yksi keino tavoitteen saavuttamiseksi on se, että työelämän ja ammattien segregatio purettaisiin. Toinen varteenotettava keino on saada perhevapaiden käyttö sukupuolten välillä tasaisemmaksi. (Kauhanen & Napari 2011.)

5.4.2 Henkinen väkivalta

Henkiseen väkivaltaan kuuluu sosiaalisesti eristetyksi tuleminen. Tämä tuhoaa työntekijältä työyhteisön antaman tuen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen. Kauteus ja kauna aiheuttavat erilaista syrjintää työntekijöiden välillä; tätä aiheuttaa lähinnä se, että esimies tuntuu suosivan joitakin työntekijöitä enemmän kuin muita. (Haavio-Mannila 1989, 46–48.)

Henkinen väkivalta työpaikalla on toimintaa, jonka tarkoituksena on työntekijän yhteistyömahdollisuuksien rajoittaminen, sosiaalisten suhteiden ja maineen vahingoittaminen, työtilanteen laadun huonontaminen, terveyden vaarantaminen sekä työntekijän jättäminen työyhteisön ulkopuolelle. Henkiselle väkivallalle olennaisia piirteitä ovat muun muassa vallankäyttö, systemaattisuus ja toistuvuus. Joskus henkinen väkivalta on vaikeaa erottaa muista työpaikalla esiintyvistä ristiriidoista ja ihmissuhdeongelmista. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994)

Henkistä väkivaltaa voi olla työtovereiden välillä, esimiehen ja alaisen välillä tai esimiesten välillä. Kyseessä on yleensä jokin ristiriita, jossa kiusattu alistetaan. Se voi tapahtua yhden tai useamman henkilön järjestelmällisenä hyökkäyksenä suoraan tai epäsuorasti kiusattua kohtaan. Sen takana voi olla esimerkiksi kauteus, epäkypsyys tai osaamattomuus; tekijät ovat usein yksilökohtaisia ja inhimillisiä. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 20-29.)

5.4.3 Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä

Sukupuoleen perustuva häirintä on ei-toivottua käytöstä, joka liittyy henkilön sukupuoleen. Se ei ole luonteeltaan seksuaalista, vaan sillä loukataan tarkoi-

tuksella henkilön henkistä ja fyysistä koskemattomuutta. Se tehdään luomalla ilmapiiri, joka on uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai muuten ahdistava. (Tasa-arvovaltuutettu 2013a.) Tällainen häirintä voi ilmetä muun muassa alentavana puheena toisesta sukupuolesta, toisen sukupuolen halventamisena sekä sukupuoleen perustuvana kiusaamisena. (Työterveyslaitos 2013.)

Seksuaalisen häirinnän ”tavoite” on sama; se on vaan luonteeltaan seksuaalista. Häirintä voi olla sekä sanallista että sanatonta. Seksuaalinen häirintä ilmenee muun muassa seksuaalisesti vihjailevina eleinä, vartaloa koskevinä huomautuksina, seksuaalisesti värityneinä puheluina, fyysisenä kosketteluna sekä pahimmillaan raiskauksena tai sen yrityksenä. (Työterveyslaitos 2013.)

Aina sukupuolista huomiointia ei koeta pelkästään negatiiviseksi. Jotkut pitävät positiivisena asiana sitä, että hänet huomataan työyhteisössä. Se saattaa parantaa myös itsetuntoa. (Haavio-Mannila 2002, 110.)

5.4.4 Lasikatto

Käsite lasikatto tuotiin julkisuuteen Kauppisen (2006, 15) mukaan Yhdysvalloissa vuonna 1986 Hymowitzin ja Schellkardtin kirjoittamassa artikkelissa Wall Street Journalissa. Se sai osakseen hyvin paljon huomiota ja vastakaikua. Vihdoinkin työelämän rakenteissa ilmenevälle, vertikaaliselle segregaatiolle, oli olemassa ”nimi”.

Lasikatoksi kutsutaan sitä näkymätöntä estettä, johon usean pätevän tai koulutetun naisen ura katkeaa. Tämä ilmenee esimerkiksi naisten pienempinä palkkoina, vähemmän vastuuta vaativina tehtävinä, sukupuolisena häirintänä sekä työpaikkakiusaamisena. Se siis kertoo sosiaalisen ja taloudellisen tasa-arvon puutteesta, mikä puolestaan aiheuttaa työuupumusta sekä sairastavuutta. (Smeds, Kauppinen, Yrjänheikki & Valtonen 2002, 131.)

Lasikattoilmiö ilmenee työpaikalla usealla eri tavalla; pienempi palkka kuin vastaavaa työtä tekevilla miehillä, vähemmän vastuulliset tehtävät, rutiinityöt, suku-

puolinen häirintä, työttöty, työpaikkakiusaaminen, eristäminen ja rankaiseminen. Ns. hyväveli-verkostot ovat näitä ylläpitävä voima. Huolestuttavinta tässä on se, että tämä kaikki on arkea suomalaisilla työpaikoilla. (Koivunen 2002, 134.)

Tilastoja tutkimalla voidaan kuitenkin havaita, että naisten määrä keskijohdossa on lisääntynyt huomattavasti. Tämä edesauttaa sitä, että ylimpiin johtotehtäviin on valittavissa yhä enemmän potentiaalisia naiskandidaatteja. Tulevaisuudessa nähdään, auttaako tämä rikkomaan lasikaton yhä useammin. (Aaltio-Marjosola 2001, 18.) Suurin osa naisista ei myöskään edes koe esimiesasemaan noususta tärkeänä; miehille se tuntuu olevan tärkeämpää. Toki naisetkin haluavat edetä urallaan, mutta naisten arvomaailmassa nousujohteinen ura ei ole tärkeintä. (Hassi 1987, 140.)

Lasikaton olemassaoloon liittyviä syitä on useita; asenteet, organisaatioiden työkuultuurit sekä perinteiset sukupuoliroolit. Myös muut syyt vaikuttavat tähän; naiset ovat itsekriittisempiä kuin miehet omien kykyjensä suhteen. Lasikattoa ylläpitäviä tekijöitä ovat myös maskuliiniset stereotyyptit hyvästä johtajuudesta sekä naisjohtajuutta tukevien roolimallien puuttuminen. Naisilla on usein myös suuremmat perhevelvollisuudet, jotka vaikuttavat myös naisten urakehitykseen. Naisilla on ollut myös hankaluuksia päästä osallisiksi (mies)verkostoihin. Syrjintää ja tuen puutetta esiintyy myös harmillisen paljon, varsinkin uran alussa; se tekee osan naisista itsekriittisemmiksi ja turvallisuushakuisemmiksi uraa koskevien ratkaisujen suhteen. (Kauppinen 2006, 16–18.)

5.5 Aseman parannusta

Ammatillinen jakautuminen näkyy kaikkialla maailmassa. Jo 1970-luvulla yritettiin purkaa tasa-arvopolitiikan avulla tätä työmarkkinoiden segregaatiota; mies-työn ydin, 3xM eli money, machinery, management sekä naistyön ydin, 3xC eli caring, cooking, cleaning. Seuraavien vuosikymmenten aikana kehiteltiin lukuisia ohjelmia ja projekteja naisten aseman parantamiseksi. Ongelmien pysyvyyttä kuvastaa kuitenkin se, että vuosikymmenestä toiseen hallitusten tasa-arvo-

ohjelmien tavoitteet ja kohteet ovat pysyneet melko samoina. Ohjelmia on ollut kaiken kaikkiaan viisi vuodesta 1980 lähtien. Aiheina on ollut muun muassa työelämän ja koulutuksen segregaaation purkaminen, naisten urien edistäminen, naisten osuus yritysjohdossa, perhevapaiden tasaisempi jako äitien ja isien kesken, samapalkkaisuus ja sukupuolten välisen palkkakuilun kaventaminen. (Julkunen 2013.)

Opiskelemaan hakeutuvien naisten määrää on yritetty saada kasvuun mm. erilaisilla hankkeilla. Ensimmäinen tällainen hanke, jossa Suomi on ollut mukana, oli pohjoismainen BRYTT/AVAA -projekti. Tämä toimi vuosina 1984–1989 Vammalan seudulla. Siinä olivat mukana peruskoulun yläaste, lukio, ammatilliset oppilaitokset sekä paikkakunnan kaikki suurimmat työpaikat. Projektin aikana ammattioppilaitoksissa järjestettiin sekaryhmille viikon tekniikkakurssi (kahdena vuonna peräkkäin), työpaikoilla järjestettiin työhön tutustumisohjelmia riskikäisvalinnalla (pojat tutustuivat naisvaltaisiin tehtäviin, tytöt miesvaltaisiin tehtäviin) sekä lukiossa tytöt pääsivät tutustumaan pitkän matematiikan ja fysiikan ohella teknisiin ammatteihin. (Putila & Pihlajamaa 2002, 38.)

AVAA -projektin innoittamana Tampereella toimi vuosina 1990-1993 vastaavanlainen kehittämishanke Tekniset naiset peruskoulussa ja lukiossa. Kokeilun tarkoituksena oli saada tytöt kiinnostumaan teknisistä uravalinnoista sekä tarjoamaan heille myönteisiä oppimiskokemuksia. Uusia menetelmiä työelämään tutustumiselle kehitettiin ammattioppilaitoksen ja peruskoulun välille. Tutustumiset tehtiin tyttöryhmissä ja opetus järjestettiin tyttöjen näkökulmasta. (Putila & Pihlajamaa 2002, 39.)

Muita vastaavanlaisia projekteja:

- 90-luvulla *Tytöille tietoa tekniikasta* -projekti, täydennyskoulutusta fysiikan opettamisen kehittämisestä, *Nord-Lilia* -projekti, *Berta* -projekti, *Naiset ja teollisuuden ammatillinen koulutus* -hanke sekä *Tietonaisia* – kampanja
- 2000-luvulla *SARA* -projekti, *Hil@dies – tytöt, naiset ja teknologia* -pilottihanke, *WomenIT* – projekti, *MIRROR* -hanke, *TiNA*-projekti,

Insight to Engineering -projekti sekä *Teknologiakasvatus NYT!* –projekti (Putila & Pihlajamaa 2002, 38–41.)

Suomen ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma puolestaan tehtiin vuonna 1994 Nokia renkaat Oy:n toimesta. Tämä suunnitelma sisälsi monia toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon lisäämiseksi; pyrittiin mahdollistamaan naisten paluu töihin äitiysloman jälkeen sekä lisäämään naisten kiinnostusta vaativampia tehtäviä kohtaan vahvistamalla heidän osaamistaan ja itsetuntoaan. (Putila & Pihlajamaa 2002, 39.)

Raija Julkusen (2013) mukaan tasa-arvo on keskeneräinen ja päättymätön projekti. Sen voi päätellä muun muassa siitä, että monet 1960–1970 luvulla esille nostetut kysymykset esimerkiksi palkoista tai taloudellisesta vallasta ovat edelleen ajankohtaisia ja ratkaisua vailla. Lisäksi sukupuolten tasa-arvon edistäminen valtavirtaistamalla kaippaa sisäänajoa, ajan tasalla olevia tasa-arvosuunnitelmia laiminlyödään ja lain rikkomisia ei pidetä yrityksissä vakavana asiana, vaan sanktiot ovat pieniä. Vaikka tasa-arvo on oikeudellistunut jonkin verran, yksilöiden syrjinnän estäminen ei yksinään riitä tasa-arvon saavuttamiseen; kysyntää tuoreille keksinnöille ja sitkeälle puurtamiselle löytyy siihen asti, kunnes löydetään pysyviä ratkaisuja näille pitkäaikaisille ongelmille.

6 Menetelmälliset valinnat

6.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen. Se sopi kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta paremmin, koska en halunnut saada niinkään määrällistä tietoa. Opinnäytetyössäni keskityn yksityiskohtaisesti haastateltavien näkemyksiin sukupuolen heijastumisesta työelämään. Haastateltavilta saatu syvälinen tieto sekä omakohtaiset kokemukset ja näkemykset ovat asioita, minkä ympärille opinnäytetyöni koostuu. Laadullisessa tutkimuk-

sessä selittämistä oleellisempaa on ymmärtäminen. (Honkonen-Seppälä 2009, 39.)

6.2 Tiedonkeräys

Haastattelin opinnäytetyöhöni kahdeksaa eri naista. Jo valmistuneiden (viisi naista) haastateltavien työkokemukset miesvaltaisella alalla vaihtelivat kahdesta vuodesta kahdeksaentoista vuoteen. Kolmella haastattelemallani opiskelijalla oli kullakin eri määrä opiskeluvuosia takana. Haastateltavat pitivät opinnäytetyöni aihetta mielenkiintoisena ja tärkeänä, mikä näkyi motivaatiossa osallistua haastatteluun.

Haastattelut suoritettiin sekä kasvotusten että sähköpostitse; haastateltavista viisi oli jo valmistuneita, työssäkäyviä ihmisiä, kolme puolestaan oli opiskelijoita. Haastatteluja varten pohdin teemoja, joita syvensin yksityiskohtaisemmilla kysymyksillä; haastateltava sai tutustua kysymyksiin ennen haastattelun alkua. Naisia pyydettiin kertomaan sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia sekä opiskeluajasta että työelämästä. Nauhoitin haastattelut haastateltavien suostuksesta. Litteroin saamani aineistot sanatarkasti; litteroituja haastatteluja tuli yhteensä 33 sivua. Sähköpostihaastatteluissa lähetin valmiit kysymykset haastateltaville. Haastatteluaineistoa tutkiessani varauduin siihen, että sen tulkinta vie aikaa. Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 9) pitävät hyvin tavallisena, että koottu aineisto hämmentää tutkimuksen tekijää. Kerätty aineisto tuntuu usein sekavalta ja vieraalta, epävarmuus aineiston sopivuudesta tutkimukseen valtaa ajatukset. Vaikka olinkin pohtinut tarkkaan, mitä haluan haastatteluissa saada selville, aineiston sisältö yllätti; onko tässä nyt riittävästi tietoa tutkimukseni jatkamiseen?

Käsittelin aineiston teemoittain. Se tapahtuu esimerkiksi siten, että kunkin valitun teeman alle kootaan haastatteluista kohdat, joissa puhutaan kyseessä olevasta aiheesta. Näin kaikki kyseiseen teemaan liittyvät kohdat kootaan omiksi kokonaisuuksiksi. Jaottelun jälkeen pystyy aloittamaan itse kirjoittamisen. Kirjoittaessa kannattaa käyttää tukena pieniä näytteitä tekstistä; niiden avulla to-

distetaan, että jotakin aineistoa on todella ollut käytettävissä. Liika sitaattien käyttö ei kuitenkaan ole suotavaa, kytkökset teoriaan on pystyttävä esittämään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Luin litteroidut haastattelut useaan kertaan saadakseni kokonaiskäsitteksen aineistosta. Lisäksi alleviivasin niistä tärkeitä, tutkimustani koskevia lauseita. Eri-laisia ajatuskarttoja piirtämällä jaoin tutkimusaineistoni teemoihin. Pääteemoiksi nousivat opiskelu (teema 1), työ (teema 2), menestyvä nainen (teema 3) ja tulevaisuus (teema 4). Teemoittain tarkasteltuna, nostamalla tutkimuksen kannalta olevat tärkeät asiat esille, analysointi pysyi systemaattisena ja selkeänä.

Teema yksi kokoaa yhteen haastateltavien kokemuksia opiskeluajalta. Haastatteluissa selvitettiin muun muassa miten he ovat päätyneet alalle ja millaista kohtelua he saivat opiskellessaan. Teema kaksi puolestaan kokoaa kokemuksia työmaailmasta; millaista kohtelua naiset ovat saaneet miesvaltaisella alalla työskennellessään ja tuntuuko ala oikealta valinnalta. Teema kolme käsittelee haastattelijan pohjalta sitä, millainen nainen alalla pärjää. Mitä ominaisuuksia naisella on oltava, jotta häntä arvostetaan tasavertaisena työntekijänä? Miten naisen on suhtauduttava ennakkoluuloihin, joita hän mahdollisesti kohtaa? Teema neljä puolestaan pohtii sitä, millainen on työelämän segregaaation tulevaisuus. Tuleeko aina olemaan miesten aloja ja naisten aloja? Onko jotain tehtävissä, että tämä kahtiajako poistuu?

7 Tutkimustulokset

Haastatteluissa saamani tulokset käsittelen seuraavaksi teemoittain. Esille nousee naisten kokemuksia kahdesta näkökulmasta, sekä opiskelijan että työntekijän. Tulevassa tekstissä verrataan aiempia, teoriaosuudessa saatuja, tietoja haastatteluissa saamiin vastauksiin. Miten paljon teoria ja käytäntö poikkeavatkaan toisistaan?

7.1 Ammattiin kasvaminen

Haastateltavista suurin osa on hakeutunut tekniselle alalle opiskelemaan siksi, koska he kokevat olevansa matemaattisesti lahjakkaita ja omaavat hyvän päätelykyvyn. Kauppinen-Toropainen (1987, 15) kirjoitti tutkimustuloksista, joiden mukaan naisilla on yleensä miehiä huonompi päätelykyky ja heikommat matemaattiset taidot. Nämä naiset ovat kuitenkin kumonneet väitteet työelämässä monta kertaa. Näätänen (2000, 28) on sitä mieltä, että naiset, jotka luottavat omiin kykyihinsä ja uskaltavat ottaa riskejä, pärjäävät matematiikassa hyvin. Haastattelemani naiset ovat olemukseltaan itsevarmoja ja rohkeita, eli ei ole ihme, että he pärjäävät työelämässä hyvin.

Haastateltavista kaksi kertoi kasvaneensa ammattiin; perheyriyksessä työskentely ja sen mahdollinen jatkaminen ovat tuntuneet luontevilta ratkaisuilta. Teknisellä alalla koetaan olevan hyvät edellytykset päästä toteuttamaan ja kehittämään itseään. Tutkinto tekniseltä alalta antaa myös valmiuksia työskennellä laajasti erilaisissa työtehtävissä; Tammisen (2012) mukaan tekniikan alalla työskentelevien naisten yleisimpiä tehtäviä ovat suunnittelu-, tutkimus- ja tuotekehitystehtävät sekä kaupalliset tehtävät. Näiden tehtävien parissa kaikki haastateltavani työskentelevätkin tai ovat joskus työskennelleet.

Haastateltavien taustalta löytyi myös yhteneväinen tukiverkko; perhe. Haastattelemani naisten perheet ovat kannustaneet lapsiaan tekemään sitä, mitä nämä itse haluavat; miesten ja naisten töitä ei ole luokiteltu kotona. Näihin naisiin kotona tapahtunut kasvatus on siis vaikuttanut koulukasvatusta paremmin. Hassin (1987, 77–80) mukaan nimittäin ympäristöllä on kaikkein suurin vaikutus lasten kehityksessä. Haastattelemani naisia on lapsesta asti ohjattu oikeaan suuntaan, sukupuoli ei ole este millekään.

Haastateltavista kaikki kokivat opiskeluajan pääasiallisesti mieluisena. Koulussa ilmapiiri oli hyvä; tukea sai toisilta opiskelijoilta pyydettyäessä, läksyjä jäätiin usein tekemään yhdessä koulun jälkeen ja ryhmätöissä ketään ei syrjitty. Vaikka opiskelijoista vain pieni osa oli naisia, se ei näkynyt niinkään arjessa. Tenttipapereihin kirjoitettiin yleensä vain opiskelijanumero, siellä ei eroteltu sukupuol-

len mukaan. Suurin osa haastateltavista koki kuitenkin erottuvansa joukosta, mutta vain myönteisessä mielessä.

Noin 30-vuotias diplomi-insinööri, jolla on työvuosia takanaan kymmenen toteaa opiskeluaikastaan:

”Jos sä kirjoitat opiskelijanumeron siihen paperiin ja sä osaat ne asiat nii sä saat sen viitosen. Ei siellä katota ootko sä tyttö vai poika. Mut ei siellä saa myöskään mitään anteeks.”

Kielteisiä asioitakin nousi esille. Eräs haastateltavista koki, että osa opettajista omasi vanhoillisia ajatuksia siitä, että tekniikan ala oli vain miesten. Tämä ei niinkään tule yllätyksenä. Näätänen (2000, 60) totesi nimittäin eräässä teoksessaan, että sekä mies- että naisopettajat suuntaavat suurimman osan huomionsaan miespuolisiin opiskelijoihin, vaikka sanat olisi kohdistettu naisopiskelijalle. Hänen mukaan se on aivan normaalia koulussa oppitunneilla, varsinkin tekniikan alalla. Yksi haastateltavista koki jääneensä hieman ulkopuoliseksi, koska työskenteli koulun ohella, eikä siten voinut koulun jälkeen osallistua yhteisiin kotitehtävien tekohetkiin. Koulun työharjoittelu koettiin melko kielteiseksi. Esi-miesharjoittelussa olleita naisia ei otettu kovin vakavasti, työttömyyden kuuli paljon, seksuaalista häirintää oli havaittavissa ja työtehtävät olivat lähinnä siivoustöitä tai juoksutyttöinä olemista. Pääasiallisesti kuitenkin, työharjoittelua lukuun ottamatta, sukupuolivähemmistöön kuulumista ei juuri koettu haitaksi.

Haastateltavista viisi oli tyytyväisiä alavalintaansa, kaksi kaipasi jonkunlaista muutosta ja yksi koki alan vääräksi. Opiskelu koettiin mielekkääksi alan maattisuuden takia. Näätänen (2000, 27) mukaan harvat tytöt ovat kiinnostuneita luonnontieteistä; matematiikka ei ole yleensä suosioissa naisten keskuudessa. Haastattelemani naiset lienevät sitten ”poikkeuksia”. Osa naisista halusi vielä jossain vaiheessa elämäänsä opiskella lisää; jatkokoulutusmahdollisuuksia, erilaisia lisäpätevyksiä sekä täydennyskoulutuksia oli ajateltu. Vain yksi haastateltava piti alavalintaansa täysin vääränä, koska ei päässyt toteuttamaan itseään; hän koki, ettei alalla ollut mitään annettavaa hänelle. Pieni osa haastateltavista koki myös alan olevan liiankin teoreettinen; koulussa oppi paljon teoriaa, mutta käytännöstä ei saanut mitään kokemusta.

Rakennustekniikan opiskelija, AMK, jolla on viides lukuvuosi menossa:

”Aikomuksenani on valmistumisen jälkeen olla töissä joku vuosi, siten suorittaa joitakin syventäviä opintoja tai uusi tutkinto tai joku pätevyys. Haluan kehittää itseäni, en jäädä paikoilleni. Haluan edetä urallani.”

7.2 Kokemuksia työelämästä

Kaikilla haastateltavilla oli selkeästi asenne siitä, että työelämä ei varsinaisesti erottele töitä sukupuolen mukaan; erilaisia töitä on olemassa ja eri ihmiset ovat taitavia tekemään eri asioita. Ihmisten ennakkoluulot ja käsitykset vääristävät sitä, että teknisen alan työt eivät soveltuisi myös naisille. Teoriassa ala on siis miesvaltainen, mutta laaja-alaisuutensa vuoksi se ei ilmene aina käytännössä. Tekninen ala on hyvin laaja. Se jakautuu erilaisiin suunnittelutehtäviin, kaupallisiin tehtäviin sekä erilaisiin tuotekehitystehtäviin, jokaiselle löytyy varmasti mieluinen tehtävä sukupuoleen katsomatta, kuten Tamminenkin (2012) toteaa. Naisilla on aivan yhtä hyvät mahdollisuudet kuin miehillä pärjätä miesvaltaisilla aloilla. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei kuitenkaan toteutunut täysin kenenkään mielestä, se oli kaikille yllätys alalle tullessaan.

Vähän alle 50-vuotias AMK-insinööri, jolla on työvuosia takana noin 15, kertoo itseään yllättäneestä asiasta näin:

”Koska minun perheessäni ja suvussani arvostetaan todella naisia ja heidän osaamistaan, olin hieman yllättynyt siitä, että miehet eivät kohdelleet minua tasa-arvoisena ja jouduin todistelemaan heille koko ajan osaamistani.”

Noin 30-vuotias diplomi-insinööri, jolla on työvuosia takana kymmenen:

”Mun mielestä ei oo olemassa miesten ja naisten töitä. On olemassa vaan töitä, ja sit eri ihmiset on taitavia tekemään eri asioita. Ja tykkää eri asioista.”

Se, mitä haastateltavat naiset ovat kohdanneet työelämässä, vaihtelee melko paljon. Osa naisista kokee miesvaltaisella alalla työskentelyn niin myönteiseksi, että mitään kielteistä ei tullut mieleen. Toisilla tilanne on päinvastainen; huomattavasti enemmän kielteisiä kuin myönteisiä kokemuksia. Samankaltaisuuksia naisten kertomuksissa kuitenkin oli hyvin paljon; samat asiat koettiin myönteiseksi, samat kielteiseksi. Pääsääntöisesti kuitenkin haastateltavat olivat tyytyväisiä työhönsä.

Kielteisiä kokemuksia miesvaltaisella alalla työskentelyssä olivat muun muassa työttömyys, seksuaalinen häirintä, silmätikuksi joutuminen sekä jatkuva todistelu siitä, että on työssään yhtä hyvä kuin miehet. Myönteiseksi naiset puolestaan kokivat työn monipuolisuuden, palkkauksen sekä sen, että sai tehdä työtä, josta todella nautti. Teknisellä alalla on myös jatkokoulutusmahdollisuuksia sekä erilaisia lisäpätevyyskursseja, mitkä koettiin kiinnostaviksi. Ne, jotka olivat tyytymättömiä työpaikkaansa, halusivat mieluummin kouluttaa itseään lisää kuin vaihtaa kokonaan alaa.

Noin 30-vuotias diplomi-insinööri, jolla on työvuosia takana kymmenen, kertoo lauseen, jonka hän kuulee jopa liiankin usein:

”Ensimmäisenä sieltä jopa lipsahtaa että tommosen tytönkö ne lähetti.”

Teoriaosuudessa lasikatto sekä palkkaero miesten ja naisten välillä nousi esille hyvin monessa lähteessä, kuten Hassin, Kauppinen-Toropaisen sekä Asplundin ja Liljan kirjoittamissa teksteissä. Vaikka palkkaero Tilastokeskuksen mukaan miesten ja naisten välillä on 17,3 % miesten eduksi (Tilastokeskus 2013.), eivät haastattelemani naiset olleet silti palkkaansa tyytymättömiä. Naiset eivät vertailleet palkkaansa miesten palkkoihin, vaan he pitivät itseään hyvin toimeentulevina. Colliander ym. (2009, 98) perustelivatkin miesvaltaisilla aloilla työskentelevien naisten tyytyväisyyttä palkkaan sillä, että palkka on huomattavasti parempi verrattuna muilla aloilla työskenteleviin naisiin. Palkankorotukset eivät olleet haastateltaville vieras asia ja kaikkien haastateltavien urat olivat nousujohteisia. Lasikatto-ilmiötä ei siis näiltä osin ollut havaittavissa. Koivunen (2002, 134) kirjoitti huolestuneena lasikaton esiintymisen olevan kuitenkin arkea suomalaisilla

työpaikoilla. Pitääkin muistaa, että lasikatto-ilmiöstä puhuttaessa tarkoitetaan muutakin kuin epäkohtia palkkauksessa ja uralla etenemisestä; siihen voidaan lukea kuuluvan esimerkiksi työpaikkakiusaaminen ja työttöly. Tämän vuoksi haastateltavat ovat siis törmänneet lasikattoon työpaikoillaan.

35-vuotias AMK-insinööri, jolla on työvuosia takana kymmenen, on ollut onnellisessa asemassa palkankorotuksien ja uralla etenemisen suhteen:

”Että ihan oon palkankorotuksia saanu ku on aina kokemusta ja työvuosia tullu lisää. Että ei kyllä niistä oo silleen tapella koskaan tarvinnu. Mutta oon kyllä tuosta kuullu. Ite en tosiaan oo törmänny.”

Henkinen väkivalta on ilmiö, joka lähes kaikilla työpaikoilla esiintyy, kuten Vartia & Jortikka (1994) toteavat. Valitettavasti henkistä väkivaltaa esiintyy usein myös esimiehen taholta. Jokainen haastateltavista oli kokenut jossain vaiheessa uraansa henkistä väkivaltaa ja jonkun asteista seksuaalista häirintää. Valitettavasti se on joillekin jopa arkipäivää. Jokainen näistä naisista on joutunut, tai joutuu edelleen, todistelemaan osaamistaan; naisen ei oleteta aina olevan yhtä hyvä kuin mies. Varsinkin työuran alussa naiset joutuvat usein todistelemaan pätevyytensä, naiset eivät kokeneet lähtevänsä samalta viivalta mieskollegoidensa kanssa. Yksi naisista on kokenut usein, että hänen esimiehensä ummistaa silmänsä kaikelta tällaiselta. Haavio-Mannilan (1989, 46–48) mukaan tämä on juuri sitä, että esimies suosii toisia työntekijöitä enemmän kuin toisia. Haavio-Mannila kirjoittaa myös sosiaalisesti eristetyksi tulemisesta; sekään ei ollut vieras käsite naisille. Naisten kokema seksuaalinen häirintä on lähinnä ollut sanallista, vain yhteen naisista on käyty fyysisesti käsiksi. Kumpi on todellisuudessa pahempaa, häirintä vai esimiehen välinpitämättömyys siitä, että työntekijä jätetään yksin asian kanssa?

Noin 30-vuotias diplomi-insinööri, jolla on työvuosia takana kymmenen:

”Lähen takamatkalta huolimatta koulutustaustasta, mun pitää aluks niinku todistaa että mä osaan jotakin että mä pääsen siihen että mä lähden siitä mistä mieskollegat lähtee.”

Vaikka henkinen väkivalta onkin hyvin kielteinen asia, seuraa siitä usein myös hyvää. Haastattelemani naiset nimittäin kokivat yhdeksi alan parhaista puolista sen, että pääsi näyttämään kaikille; pääsi todistamaan omaan osaamisensa ja sai ennakkoluuloja murtumaan. Arvostuksen saaminen esimieheltä tai asiakkaalta, jolta sitä ei todellakaan osannut odottaa, tuntui lähes yhtä hyvältä kuin lottovoitto. Henkinen väkivalta saa helposti ihmisen murtumaan, mutta voitettuaan sen, ihmisestä tulee vahvempi ja itsevarmempi.

Kaikki haastateltavat olivat törmänneet ennakkoluuloihin. Suurin ennakkoluulo oli se, että naisten ei uskottu esimerkiksi olevan yhtä päteviä työmaakäynneillä. Vaikka nainen olisikin ollut varsinainen asiantuntija, moni kääntyi silti mukana olleen mieskollegan puoleen. Puhelimitse käydyissä keskusteluissa tällaista ei niinkään esiintynyt. Osa naisista oli törmännyt myös ”nainenhan ei minua johda, komentele tai käske” -asenteisiin.

Kukaan haastateltavista ei osannut sanoa, kenellä ennakkoluuloja eniten on; niitä on sekä nuorilla että vanhoilla, naisilla että miehillä. Useampi haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että työpaikalla usein se pahin kiusaaja on itsesi ikäinen nainen. Haastateltavien mukaan maailmassa yleistetään liikaa esimerkiksi ulkonäön ja sukupuolen ja muun ulkoisen olemuksen mukaan. Miksi ihmiset ovat niin ennakkoluuloisia? Jokaisen lähipiiriin nimittäin varmasti kuuluu joku ihminen, joka kuuluu johonkin vähemmistöön työpaikalla. Jokainen tietää varmasti myös sen, että vähemmistöön kuuluva työntekijä voi olla aivan yhtä hyvä kuin valtaväestöönkin kuuluva. Se, että naiset sitten onnistuvat purkamaan jonkun ihmisen ennakkoluulot, tuntuu sanoinkuvaamattoman mahtavalta.

Vähän alle 50-vuotias AMK-insinööri, jolla on työvuosia takana noin 15, tiivistä myönteiset ja kielteiset kohtaamansa asiat seuraavasti:

”Parasta on se, kuin näkee, että miesten mielipiteet muuttuvat sen suhteen, että nainenkin voi pärjätä johtajana miesvaltaisella alalla. He siis oppivat arvostamaan naisen ammattitaitoa. Huonointa on se, että aina joukossa on sellainen mies, joka ajattelee, että nainenhan ei minua johda, komentele ja käske.”

Se, että pääsee toteuttamaan itseään työssä, josta todella pitää, on tärkeää. Ylivoimaisesti myönteisin asia olikin työn monipuolisuus; jokainen työpäivä eroaa jollakin tavalla edellisestä. Työpaikalla viihtymiseen vaikutti myös selkeästi se, millainen ilmapiiri töissä on. Arvostus, kunnioitus ja toisten tukeminen eivät onneksi olleet vieraita käsitteitä suurimmassa osassa haastateltavien työpaikoista. Osa naisista sai myös tunnustusta osaamisestaan; osa mieskollegoista piti naisia aivan tasavertaisina, osa jopa itseään parempina.

Noin 30-vuotias diplomi-insinööri, jolla on työvuosia takana kymmenen:

”Se on niinku kaiken aa ja oo että onnistuu ja saa kuulla siitä.”

Useammassa haastattelussa nousi esille, että naiset olivat kasvaneet ja sopeutuneet miesvaltaisella alalla työskentelyyn. Yksi haastateltavista sanoi suoraan, että hänestä on helpompi työskennellä miesten parissa; miesten kanssa on yksinkertaisesti helpompi tulla toimeen, naiset ovat nimittäin hänen mielestään usein pikkumaisia ja puhuvat pahaa selän takana. Yksi naisista totesi sopeutuneensa työhön hyvin, työympäristön taas ei ehkä niinkään häneen.

Noin 30-vuotias diplomi-insinööri, jolla on työvuosia takana kymmenen:

”Esimies kysy että mitenkä mä oon sopeutunu työympäristöön. Sainoin että hyvin mutta työympäristö ei oo ehkä muhun.”

Työpaikkatarjonnan alalla koettiin myös olevan hyvä. Useammat haastateltavista kertoivat, kuinka pätevin oli aina saanut avoimen työpaikan; naiset eivät olleet kokeneet jäävänsä miesten varjoihin työpaikkoja hakiessaan. Yksikin naisista oli ollut ainoa nainen työhaastattelussa ja päihittänyt viisi miestä; vaakakupissa oli painanut se, että naisella oli tutkinto sekä ammattikoulusta että ammatikorkeakoulusta, kokemusta siis niin teoriasta kuin käytännöstäkin. Osa oli törmännyt asenteisiin, joiden mukaan naiset pääsivät töihin ainoastaan perhesuhteiden avulla, eivät taitojensa vuoksi.

Vaikka teoriassa työelämän segregatio on jyrkästi nähtävissä, haastattelemani naiset eivät pitäneet sitä ongelmana. Haastateltavat olivat nimittäin pääsääntöisesti tyytyväisiä työpaikkoihinsa ja luomiinsa työuriin. Onneksi edes suurin osa

haastattelemistani naisista on välttynyt, ainakin toistaiseksi, vakavanlaatuisilta ongelmilta. Osa haastateltavista jopa rohkeni suosittelemaan alaa.

7.3 Selviytymiskeinoja

Pyysin haastattelemiani naisia kertomaan joitakin tärkeitä vinkkejä, joilla naisena pärjää miesvaltaisella työpaikalla. Kaikki olivat yksimielisiä siitä, että ei pidä ottaa liikaa itseensä. Toisten sanomisia kannattaa opetella suodattamaan; antaa mennä toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Kaikkea ei pidä ottaa liian vakavasti, huumorintaju ei ole kiellettyä. Toki jatkuvasta ja liiallisesta työpaikkakiusaamisesta pitää ilmoittaa heti ylemmälle taholle, kenenkään ei siihen tarvitse, eikä pidäkään, alistua.

Eräs haastateltavista kertoi kysymyksestä, johon jokainen nuori nainen työhaastattelussa törmää melko varmasti; ”milloin aiot hankkia lapsia?”. Kysymys ei ole asiallinen, eikä vastaus tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 8. §) mukaan saa edes vaikuttaa hakijan mahdollisuuksiin saada työpaikka. Haastateltavani oli sitä mieltä, että siihen voi reagoida joko loukkaantumalla tai kääntämällä asian jotenkin vitsiksi; vastaus kuin vastaus voidaan kuitenkin halutessaan kääntää sinua vastaan. Kysymykseen kannattaa kuitenkin varautua, se esitetään kaikesta huolimatta.

Haastatteluista kävi ilmi, että naisten pitäisi myös muistaa ennakkoluulottomuus. Nykypäivänä ennakkoluuloja ei enää niin paljon ole, ei pidä itse viljellä ja ylläpitää niitä. Jos itse suhtautuu asioihin ennakkoluulottomasti, luultavasti myös muut työpaikalla tekevät niin. Ehkä asenteen tulisi olla sellainen, että unohtaa täysin sen, että ennakkoluuloja edes on olemassa. Eräs haastateltavista ajatteli, että joillakin se saattaa olla vaan päänsisäinen asia; kaikki eivät tule puuttumaan siihen, että olet nainen miehisellä alalla. Reippaalla ja positiivisella asenteella jo pelkästään pääsee pitkälle, sellainen asenne kyllä palkitaan. Naisten pitää uskaltaa luottaa ja uskoa itseensä; jos nainen ei usko itsekään, kukaan muukaan ei usko.

Vastakkainasettelu ainakin miesten ja naisten välillä on turhaa, asioita pitää osata katsoa monesta eri näkökulmasta. Yksi haastattelija kertoi, että hänellä ei ole mitään tarvetta arvostaa jotain miestä työssään, jos itse on yhtä hyvä ja kukaan ei arvosta häntäkään. Pitää tietää itse olevansa ammattilainen, vaikka arvostusta ei helposti saisikaan. Ihmiset ovat lahjakkaita eri asioissa, jos jotakin ei osaa, joku muu taito voi kompensoida sitä. Kaikki eivät ole samanlaisia, vaikka samoja töitä tekisivätkin.

Kun syrjintää ja kiusaamista johonkin vähemmistöön kuulumisen takia sitten esiintyy työpaikalla, on tärkeää, että on niiden uhrien puolella. Niiltä saa sitten vastavuoroisesti tukea, jos sitä myöhemmin itse tarvitsee. Itse ei siis pidä alisua niin alhaiselle tasolle, että osallistuisi kiusaamisiin tai muuhun häiriköintiin. Pitää muistaa kohdella kaikkia oikeudenmukaisesti. Jos kiusattu ei itse uskalla ottaa yhteyttä ylempiin tahoihin, auta häntä siinä. Pitää muistaa aina, että mitä nopeammin kiusaamiseen puututaan, sitä vähemmän se aiheuttaa pahaa.

35-vuotias AMK-insinööri, jolla on työvuosia takana kymmenen, kertoi selvitysmiskeinoja:

”Ja sitte tietty se että pitää rohkeesti ottaa yhteyttä johonki ylempään tyyppiin jos tulee jotain ahdisteluja tai kiusaamisia. Että niihin sitte puututaan ajoissa. Ja puolustaa iteki niitä heikompia jos jotain sellasta näkee.”

Haastateltavien mukaan negatiivinen palaute pitää osata ottaa kehittymisen kannalta; työelämä opettaa ja sen pitää antaakin opettaa. On myös tärkeää, että nainen on tietyllä tavalla vahva, hänellä on kunnianhimoa ja omaa tahtoa, silloin ei tarvitse koko työkänsä miellyttää vain muita. Työpaikkaa kannattaa vaihtaa, jos töihin meno ahdistaa, pelottaa tai muuten ei ole mielekäästä; jokaiselle löytyy kyllä se ”oma juttunsa”. Haastateltavien mukaan työpaikkaa kannattaa vaihtaa myös silloin, jos ura ei lähde liikkeelle nousujohteisesti.

Moni ihminen luo itselleen erilaisia rooleja eri tilanteisiin. Nämä roolit voidaan jakaa statusrooleihin (esimerkiksi ikä ja sukupuoli), asemarooleihin (esimerkiksi ammatti) ja tilapäisiin rooleihin (esimerkiksi potilas). Koska ihminen on kokonai-

suus, ei hän voi kuitenkaan täysin erottaa näitä rooleja toisistaan. Välillä ihminen joutuu esittämään kahta roolia yhtäaikaisesti; silloin toimitaan hierarkisesti ylimmän roolin mukaan. Välillä on hyvä olla ilman mitään roolia, olla oma itsensä. (Tampereen avoin yliopisto 2013)

Juuri tällaisia rooleja muutama haastattelemistani naisista on luonut eri tilanteisiin. Vapaa-ajalla ollaan oma itsensä, töissä pidetään yllä asiantuntijaroolia. Rooliin taakse on hyvä jollain tavalla piiloutua. He tavallaan ovat yrittäneet luoda ympärilleen vahvan kuoren; se mitä töissä tapahtuu, tapahtuu työ-minälle ja jää työpaikalle. Silloin asioita ei ehkä ota niin henkilökohtaisesti. Jokaisen kannattaa kuitenkin muistaa, että kukaan ei oleta naistenkaan olevan mitään yliihmisiä; kun teet vaan parhaasi, niin varmasti pärjää.

40-vuotias AMK-insinööri, jolla on työvuosia takana noin 20:

”Se on ammatti ku ammatti nii parhaas teet nii kyllä pärjää.”

Miesvaltaisessa työpaikassa työskentely ei haastateltavien mukaan loppujen lopuksi eroa juurikaan muista työpaikoista. Samoja ominaisuuksia kaikkialla työelämässä tarvitsee. Tällä alalla on kuitenkin hyötyä jonkinasteisesta kovuudesta, teknisten laitteiden käyttötaidosta, hyvästä paineensietokyvystä sekä tietysti loogisesta ja matemaattisesta ajattelutavasta. Toki on tultava myös hyvin toimeen ihmisten kanssa, sukupuoleen katsomatta. Motivaatio kun on kohdallaan, niin sillä pääsee pitkälle. Työelämä opettaa loput.

Vähän alle 50-vuotias AMK-insinööri, jolla on työvuosia takana noin 15, kertoi ominaisuuksia, joita alalla työskenneltäessä tarvitsee:

”Jos nainen on looginen, matemaattinen ja on tottunut työskentelemään miesten kanssa, niin ala on hyvä.”

7.4 Syitä alan miesvaltaisuuteen

Teknisten alojen tiedetään olevan miesvaltaisia. Miksi näin on? Haastateltavat olivat sitä mieltä, että medialla on tähän suuri syy. Media antaa teknisestä alas-

ta kuvan, jonka mukaan alalla tarvitsee fyysistä voimaa. Ehkä juuri alan miesvaltaisuus aiheuttaa tällaisen vääristymän. Todellisuudessa raskaantyöosuus alalla on hyvin pieni, tekniikka on tärkeintä. Fyysistä voimaa tärkeämmäksi naiset kokivat henkiset voimavarat; kiire, stressi ja pelko lamasta vievät voimia.

40-vuotias AMK-insinööri, jolla on työvuosia takana noin 20, yritti pohtia syitä siihen, miksi ala on niin miesvaltainen:

”Kyllä mä niinku rohkenisin ja haluanki suositella. Ja yks asia niinku mikä on nii että tätä alaa pitäis osata jotenki mainostaa. Naispuoleisia opiskelijoita ois hyvä saada. Media antaa aina sellasen kuvan että täällä tarvii paljon hartiavoimia. Todellisuudessa motivaatio kun on kohdallaan nii kuka vaan pärjää. Sopii kaikille.”

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että teknistä alaa pitäisi osata markkinoida oikein. Sama koskee myös naisvaltaisia aloja. Miten markkinointi sitten tapahtuu? Näätänen (2000, 29) pitää kaiken perustana yhteiskunnan asenteita, jotka näkyvät mediassa ja kotikasvatuksessa. Hän pitää tärkeänä myös sitä, että jo koulussa opinto-ohjaajat järjestäisivät erilaisia tapaamisia tekniikan alalla työskentelevien ja opiskelevien naisten kanssa. Näätänen ja haastattelemani naiset pitävät tärkeänä, että media loisi alasta positiivisen, naisia houkuttelevan kuvan. Kun segregatiota työelämässä saataisiin purettua, naisilla ja miehillä olisi mahdollisuuksia hakeutua toisen sukupuolen valtaamille aloille; erilaisuutta työympäristöissä ei korostettaisi, ketään ei nostettaisi jalustalle. Kaikilla pitäisi olla yhtäläiset mahdollisuudet, esimerkiksi sukupuoleen katsomatta, tehdä työkseen sitä, mitä oikeasti haluaa ja missä on hyvä. Jokaisen pitäisi päästä toteuttamaan itseään ilman, että kukaan tuomitsee.

Haastattelemani naiset olivat melko positiivisia tulevaisuuden suhteen. He uskoivat, että tilanne muuttuu pikkuhiljaa. Hetkessä segregatio ei kuitenkaan purkaannu, se vie aikaa. Ihmiset muuttuvat koko ajan suvaitsevimmiksi, sitä mukaa vähemmistöjen asema työpaikoilla paranee. Haastateltavat uskovat todella maailman ja asenteiden muuttumiseen, ennen pitkää ennakkoluulot katoavat. Eräskin naisista totesi, että eihän hän jaksaisi elää, jos ei uskoisi tilanteiden muuttuvan.

7.5 Yhteenveto

Haastatteluissa kävi ilmi, että ala koetaan lähinnä myönteiseksi. Opiskeluaikana kenellekään ei ollut tullut vastaan mitään kamalia kokemuksia. Pääasiallisesti opiskelu oli ollut mukavaa; ilmapiiri oli hyvä ja pääsi opiskelemaan aineita, joissa oli hyvä. Työharjoittelu koettiin kielteiseksi, koska ei päästy ”oikeisiin” töihin. Toisaalta se on ymmärrettävää, sillä kyse on kuitenkin vastuullisesta työstä. Toisaalta, miten työn oppii, jos ei koskaan pääse opettelemaan?

Opiskelukokemusten lisäksi työelämässäkin myönteisiä kokemuksia oli onneksi kielteisiä enemmän. Tyytyväisyys työn monipuolisuuteen, palkkaukseen ja jatkokoulutusmahdollisuuksiin, antaa naisille voimaa työskennellä miesten valtaamalla alalla. Työttelyyn ja naisten vähättelyyn törmää kyllä, mutta kaikki haastateltavat uskovat, että vielä naisten asema alalla paranee entisestään. Naisten pitää olla vahvoja ja uskoa parempaan huomiseen.

Teoria ja käytännön kokemukset tukevat melko vahvasti toisiaan. Kirjallisuudessa asiat tulivat esille paljon negatiivisemmin kuin mitä haastateltavat kertoivat. Naisten asema miesvaltaisella alalla ei ole vielä täydellinen, mutta paljon kehitystä oikeaan suuntaan on kuitenkin tullut. Sama koskee naisvaltaisia aloja miesten näkökulmasta. Mitä enemmän naisia miesvaltaiselle alalle ja miehiä naisvaltaiselle saadaan, sitä nopeammin työmarkkinoiden segregatio purkaantuu. Yhteiskunta ja media ovat suuressa vastuussa; myös jokainen yksilö voi vaikuttaa omalla käytöksellään siihen, viljeleekö ennakkoluuloja vai ei. Ympäristö on se, mikä meidät muokkaa.

8 Pohdinta

Tarkastellessani opinnäytetyöni tuloksia, näyttää siltä, että vielä opiskeluaikana tasa-arvo toteutuu melko hyvin. Joillekin vähemmistö sukupuolena opiskelu voi olla myös haastavaa; Suomessa onneksi sekä miehillä että naisilla on hyvät mahdollisuudet valita ammatti myös sukupuolirajojen yli. Haastattelemiä naisia painottivat sitä, että kannattaa opiskella sellaista alaa, mikä oikeasti kiinnostaa.

Ihmisen ei tarvitse tehdä työkseen sitä, mitä media tai yhteiskunta sanoo; jokaisella on oikeus sukupuoleen katsomatta olla sitä, mitä haluaa.

Teknisellä alalla työskentelevältä naiselta on löydyttävä kunnianhimoa, tiettyä kovuutta ja itsevarmuutta. Opiskelu antaa hyvän teoriapohjan työelämään, mutta vasta työskennellessään oppii käytännön. Työelämässä epätasa-arvoa valittavasti esiintyi, mutta parempaan suuntaan mennään koko ajan. Työelämässä kannattaa muistaa oma tahto ja oma jaksaminen, tarvittaessa itsekäs saa ja pitää olla. Aina kannattaa muistaa, että yksin ei saa mahdollisten ongelmien kanssa jäädä; on uskallettava rohkeasti puuttua tilanteeseen ja pyytää apua. Työaika on iso, tärkeä osa elämää, joten on tärkeää, että työ on mielekästä.

Tulokset olisivat voineet olla toisenlaiset, jos haastateltavia olisi ollut enemmän. Aika oli kuitenkin rajallinen, joten tämän laajempaa tutkimusta ei ollut mahdollista tehdä. Haastatteluissa saamani tulokset tukevat monilta osin teoriaa, joten niitä voi pitää luotettavina. On kuitenkin hyvä muistaa, että opinnäytetyöni haastatteluosiossa haastateltavien näkemykset ja kokemukset ovat henkilökohtaisia.

Opinnäytetyöni oli opettavainen prosessi. Pelkäsin aluksi tehdä tutkimusta aiheesta, josta minulla ei ole mitään kokemusta. Aloitus oli hankala, koska ei tiennyt mistä lähteä liikkeelle, mikä kaikki on aiheeseen kuuluvaa ja missä järjestyksessä asiat esittäisi. Haastattelut olivat yksi mukavimmista työvaiheista. Oli hienoa tutustua alalla oleviin naisiin ja kuulla heidän kokemuksiaan. Minut otettiin vastaan hyvin, opinnäytetyöni aihe koettiin kiinnostavaksi. Kokonaisuudessaan prosessi oli mielenkiintoinen vaikkakin haastava. Työtä tehdessä oli hienoa huomata oma kehityksensä.

Jos voisin palata ajassa taaksepäin, tekisin opinnäytetyöni teoriaosuuden valmiiksi ennen haastatteluja. Siten olisin osannut kysellä haastatteluissa enemmän tietoa asioista, joita kirjallisuudesta nousi esille. Jos tekisin tutkimuksen uudelleen, osaisin aikatauluttaakin sen paremmin. Esimerkiksi haastattelujen litterointi, opinnäytetyön tekstien asettelu ja lähteiden merkitseminen vie yllättävän paljon aikaa. Olen kuitenkin tyytyväinen lopputulokseen; suoriuduin minulle

aivan uudesta tutkimuksesta ja opin valtavasti. Minun kohdallani opinnäytetyön tekeminen oli oikeasti aikaa vievä oppimisprosessi.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla esimerkiksi se, millä tavoin vähemmistöön kuuluvat opiskelijat tai työntekijät haluaisivat edistää tasa-arvoisuutta. Toisaalta aihetta voisi lähestyä myös jostain toisesta näkökulmasta; se saattaisi muuttaa tutkimustuloksia. Olisi mielenkiintoista vertailla esimerkiksi eri ikäisten ja eri sukupuolta olevien ihmisten ennakkoluuloja ja käsityksiä.

Lähteet

- Aaltio-Marjosola, I. 2001. Naiset, miehet ja johtajuus. Vantaa: WSOY.
- Anttalainen, M-L. 1986. Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- Asetus kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta ja sen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta 68/1986.
- Asplund, R. & Lilja, R. (toim.). 2010. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kohti sama-palkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13457.pdf 20.11.2013.
- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Juva: WS Bookwell Oy.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Johtajuus ja urakehitys.
http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tasa_arvo/naiset_miehet/naisten_osuus_johtotehtavissa.php 20.11.2013
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2012. Monimuotoinen työelämä: kaikkien työpanosta tarvitaan. http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/monimuotoisuus/index.php 9.3.2013.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2013. Naiset ja miehet työelämässä.
http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2013/3_maalis/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf 20.11.2013.
- Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.
- Frankel, L. 2005. Kiltti tyttö ei pääse pomoksi. 101 tapaa hävitä miehelle. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Haavio-Mannila, E. 1989. Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja hyvinvointi. Tutkimus yhdentoista ammattiryhmän jäsenistä. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Haavio-Mannila, E. 2002. Tekniikan ammattilaisten elämäntavat, parisuhde ja seksi. Teoksessa Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?. Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.
- Hassi, S. 1987. Käärme ja tiedon puu. Naisnäkökulmia tekniikkaan. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.
- Hentilä, M. 2006. Ahkera suomalainen nainen – pellolta tiskin taakse. Teoksessa Lipponen, P. (toim.). Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Honkonen-Seppälä, M. 2009. Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia henkilökohtaisesta opintojenohjauksesta. Pro gradu – tutkielma. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23048/URN_NBN_fi_jyu-20103181331.pdf?sequence=4 20.11.2013
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa – käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvojulkaisuja. Tampere: Vastapaino Oy.
- Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. 2013. Ihmisoikeudet.
http://www.ihmisoikeudet.net/uploads/materiaali/YK_Ihmisoikeuksien%20julistus.pdf 20.11.2013

- Julkunen, R. 2009. Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53.
- Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2013. Sukupuolten tasa-arvo – päättymätön projekti. Tasa-arvotiedon keskus Minna.
http://minna.fi/web/guest/raija_julkunen_sukupuolten_tasa-arvo_paattymaton_projekti 20.11.2013.
- Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2006. Työoikeus. Helsinki: WSOY.
- Kauhanen, A. & Napari, S. 2011. Työurat Suomen teollisuuden toimihenkilöillä – Onko sukupuolella merkitystä?. ETLA.
http://www.etla.fi/to/att/julkaisut/2011/Etla_ATT_2011_02.pdf 20.11.2013.
- Kauppinen, K. 2002. Nais- ja miesjohtajuus – Viva la différence!. Teoksessa Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?. Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.
- Kauppinen, K. 2006. Lasikaton monet sävyt ja särmät. Teoksessa Lipponen, P. (toim.). Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kauppinen-Toropainen, K. 1987. Ainokaiset työyhteisössä: Haastattelututkimus työn sukupuolenmukaisen eriytymisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Koivunen, H. 2002. Suurmiehiä ja piennaisia – lasikaton mystiset rakenteet. Teoksessa Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?. Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.
- Koivunen, H. 2006. Lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa Lipponen, P. (toim.). Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Korvajärvi, P. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksesta Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.
- Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kyyrä, T. & Ollikainen, V. 2004. Naisten asema työmarkkinoilla – saketetaanko sukupuolesta?. Teoksessa Hjerppe, R. & Räisänen H. (toim.). Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen. Saarijärvi: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki yksityisyyden suojasta 759/2004.
- Lavikka, R. 2006. Tasa-arvosta lisäarvoa. Teoksessa Lipponen, P. (toim.). Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Lehtonen, J. 2010. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus: keskeisiä käsitteitä. Teoksessa Suortamo, M., Tainio, L., Ikävalko, E., Palmu, T. & Tani, S. (toim.). Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. Juva: WS Bookwell Oy.

- Lempiäinen, K. 2005. Sukupuoli sosiologian tietona. Teoksessa Husu, L. & Rolin, K. (toim.). Tiede, tieto ja sukupuoli. Helsinki: Hakapaino.
- Näätänen, M. 2000. Matematiikka, NAISSET ja osaamisyhteiskunta. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen J. 2009. Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa – Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen. Teoksessa Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen, J. Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Tampere: Vastapaino Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2010. Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okmtr18.pdf?lang=fi> 20.11.2013.
- Pekingin julistus ja toimintaohjelma.
- Puro, P. 1999. Eurooppa ja ihmisoikeudet. Helsinki: Suomen YK-liitto ry.
- Putila, P. & Pihlajamaa, T. 2002. Lisää naisia tekniikan alalle. Teoksessa Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?. Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.
- Raunio, K. 2003. Sosiaalipolitiikan lähtökohdat. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Reisby, Kirsten 1999. Sukupuoliherkkä pedagogiikka. Teoksessa Arnesen, A-L., Jonsdottir, S., Hultinger, E-S., Klemp, T., Frederiksen, B. & Lönn, H. (toim.). Sukupuoli pedagogisessa ajattelussa ja käytännössä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rikoslaki 885/2009.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.). Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html 20.11.2013.
- Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. 2009. Käsikirja sukupuoleen. Helsinki: Vastapaino Oy.
- Scheinin, M. 1998. Yhteiset ihmisoikeutemme. Helsinki: Suomen YK-liitto.
- Seta & Transtukupiste. 2013. http://seta.fi/doc/materiaali/seta_sukupuolen_moinaisuus_kevyt.pdf 26.9.2013.
- Sisäasiainministeriö. 2013a. Yhdenvertaisuus ja lainsäädäntö. http://www.intermin.fi/fi/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuus_ja_lainsaadanto 14.11.2013.
- Sisäasiainministeriö. 2013b. Ministeriön oikeusyksikkö. Yhdenvertaisuus etusijalle –hanke. 2013. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/> 20.11.2013.
- Smeds, R., Kauppinen, K., Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. 2002. Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?. Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Esimerkkejä toiminnallisista tasa-arvosuunnitelmista. http://www.stm.fi/tasa-arvo/sukupuolisilmalasi/esimerkkeja/toiminnalliset_tasa-arvosuunnitelmat 23.3.2013.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-21812.pdf 20.11.2013.

- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Tasa-arvo työelämässä.
http://www.stm.fi/tyoelama/tasa-arvo_tyoelamassa 20.10.2013.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Suomen YK-liitto 2013. http://dev.ykliitto.fi/kolumni/cedaw_30_vuotta 24.3.2013.
- Syrjäläinen, E. & Kujala, T. 2010. Sukupuolitietoinen tasa-arvokasvatus – vaiettu aihe opettajankoulutuksessa ja koulun arjessa. Teoksessa Suortamo, M., Tainio, L., Ikävalko, E., Palmu, T. & Tani, S. (toim.). Sukupuoli ja tasa-arvo koulussa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Tampereen avoin yliopisto. 2013. Avoimen yliopiston verkko-opinnot. Sosiaali-psykologian peruskurssi. Roolit sosiaalisuuden kuvaajina.
<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/roolit.html#Roolit> 20.11.2013.
- Tasa-arvovaltuutettu. 2013a. Tasa-arvolaki ja sukupuolivähemmistöt.
<http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/sukupuolivahemmistot> 20.11.2013.
- Tasa-arvovaltuutettu. 2013b. Tasa-arvosuunnitelmien sisältö: selvitys, toimenpiteet ja arvio. <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma/sisalto> 20.11.2013.
- Tilastokeskus. 2011. Naisten ja miesten työt 2009.
http://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_kat_001_fi.html 20.11.2013.
- Tiirakari, L. & Savikko, S. 2005. Suomen naisten vuosisadat. Tiennäyttäjät. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos. 2013. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/seksuaalinen_ja_sukupuolinen_hairinta/sivut/default.aspx 20.11.2013.
- Uusi Insinööriliitto. 2012. Tamminen, K. & Virolainen, M. Konetekniikassa naiset on harvinaisia. <http://www.insinööri-lehti.fi/konetekniikassa-naiset-harvinaisia> 20.11.2013.
- Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. 2004.
http://www.vatt.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/news_3190_id/54;jsessionid=E19B9BE6D55EE78790ABF95162193E40 20.11.2013.
- Vartia, M. & Perkka-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere: Gaudeamus.
- Vilka, H. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Juva: Bookwell Oy.
- Vähemmistövaltuutettu. 2004. Maahanmuuttajan suomalaisilla työmarkkinoilla.
https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CDwQFjAC&url=http%3A%2F%2Fnetti.sak.fi%2Fsak%2Fmaahanmuuttajat%2Fpuumalainen.doc&ei=6CeCUvWsMuKw4QT93oHACA&usg=AFQjCNEg9GtK0TRT5fYByaKXWF4Z4BG9lw&sig2=rf_CYW5SsRsPMupbWj_Zzg&bvm=bv.56146854,d.Yms&cad=rja 14.11.201
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.