

Miesten kokema selektiivinen loukkaava käyttäytyminen naisvaltaisilla aloilla

Anna Kivimäki, Tomi J. Kallio & Annika Blomberg

ABSTRACT

Selective incivility experienced by males in female-dominated fields

Workplace incivility has attracted an increasing attention among scholars. Nevertheless, extant research on selective incivility has mostly focused on the female gender and male-dominated fields. To fill the obvious research gap, in this study men working in female-dominated occupations were asked to anonymously write about their personal experiences of workplace incivility. Based on the empirical analysis, the workplace incivility experienced by the informants can be grouped to five main categories: humiliating acts, exclusion, unreasonable demands, violating norms, and accusing. The analysis suggests that the nature of workplace incivility reported by men in this study is similar to that experienced by women as reported in previous studies. Therefore, it seems that workplace incivility often targets those representing the minority gender on fields dominated by the other gender. Interestingly, based on this study, the acts of workplace incivility often derive from gender norms and stereotypes and even reproduce and enforce them.

Keywords: incivility; workplace; female-dominated fields; male workers

JOHDANTO

Loukkaavaan käyttäytymiseen on julkisuudessa kiinnitetty viime vuosina huomiota erityisesti Yhdysvaltain ex-presidentin Donald Trumpin puheiden seurauksena. Turusen (2010) mukaan loukkaavalla käyttäytymisellä onkin pitkä historia erityisesti juuri valtaapitävien keskuudessa. Loukkaava käyttäytyminen näyttättyy hyvien tapojen puutteena, huonotapaisuutena, työkytenä ja epäkohteliaisuutena. Loukkaava käyt-

täytyminen voidaan määritellä matala-asteisena yhteiskunnan standardien rikkomisena, joka kuvastaa tavanomaisesti hyväksytyjen normien ja arvojen eroosiota. (Andersson & Pearson 1999.) Vaikka loukkaava käytös voi esiintyä itsenäisenä matala-asteisena epäsovikaan käyttäytymisen muotona, se voi olla yhteydessä myös korkeamman intensiteetin käytökseen, kuten työpaikkakiusaamiseen tai seksuaaliseen häirintään. Käytännössä loukkaava käyttäytyminen on kuitenkin huomattavasti yleisempää kuin vakavat väkivallan ja työpaikkakiusaamisen muodot, mutta koska loukkaava käyttäytyminen on huomattavasti epämääräisempää, on nämä vakavammat muodot selkeämmin havaittavissa. (Cortina 2008; Lim & Cortina 2005; Cortina ym. 2013; Taylor ym. 2019; Yao ym. 2022.)

Siinä, missä loukkaava käyttäytyminen on yleisesti työkeää ja epäkohteliasta, toisista piittaamattomaa, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kunnioituksen normeja rikkovaa käytöstä (Andersson & Pearson 1999), kohdistuu selektiivinen loukkaava käyttäytyminen erityisesti tiettyyn ihmisryhmään. Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen eroaa muusta loukkaavasta käyttäytymisestä tarkemmin sanoen siinä, että se kohdistuu usein alisteisessa asemassa olevaan ihmiseen tämän sukupuolen tai muun tekijän, kuten rodun perusteella (Cortina 2008; Cortina ym. 2013). Selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen tapauksessa loukkaavaan tekoon syyllistyy henkilö, joka kokee olevansa valta-asemassa suhteessa teon kohteeseen, vaikka teon tekijä ei ehkä muuten olisikaan yhteiskunnalliselta asemaltaan vallassa samassa mielessä kuin vaikkapa yritysmaailman tai politiikan johtohenkilöt. Niinpä omista kokemuksistaan huolimatta jopa vapautetut orjat voivat syyllistyä muita alentavaan, selektiiviseen loukkaavaan käytökseen tilanteessa, jossa kokevat olevansa itse arvostetummassa asemassa. Näin kävi esimerkiksi Liberiassa, jossa Yhdysvalloissa vapautetut orjat alkoivat kohdella alueen alkuperäisväes-

töä loukkaavasti. (Turunen 2010.) Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen toimii loukkaavaan käyttäytymiseen syöllistyneen henkilön omien asenteiden peiteltyinä mielenilmaisuna vähemmän arvostettuja tai stigmatisoituja ihmisiä kohtaan (Kabat-Farr ym. 2020).

Sukupuoleen kohdistuvaan loukkaavaan käyttäytymiseen on viime aikoina kiinnitetty varsin paljon huomiota. Erityisesti #MeToo -liike on vaikuttanut keskustelun vilkastumiseen. Tässä keskustelussa syrjinnän kohteena nähdään yleensä nainen tai tyttö. Sama näkyy myös poliittisessa keskustelussa, jossa näkökulma sukupuolisyrjintään on melkein poikkeuksetta naislähtöinen. (Benetar 2012; Connell 2005.) Useiden aikaisempien loukkaavaa käytöstä koskevien tutkimusten mukaan naiset kokevatkin miehiä enemmän loukkaavaa käytöstä (Cortina ym. 2013; Settles & O'Connor 2014; Zurbrugg & Miner 2016). Toisaalta Lim ja Lee (2011) ovat havainneet, että miesten kokema loukkaava käyttäytyminen työpaikalla on naisten kokemaa yleisempää, joten tutkimustulokset ovat tältä osin ristiriitaisia. Lisäksi Malmi (2009) on väitöskirjassaan esittänyt melkein kaikkien miesten kokevan elämänsä aikana sukupuolisyrjintää. Vaikka miesten kokemaa sukupuolisyrjintää tapahtuu niin vapaa-ajalla kuin työelämässä, niitä koskeva keskustelu jää tyypillisesti naisten ja tyttöjen kokeman syrjinnän varjoon.

Siinä missä naisten kohtaamaa selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä on tutkittu miesvaltaisilla aloilla (Cortina ym. 2001; 2002; 2013) ja miesten kokemaa työpaikkakiusaamista naisvaltaisilla aloilla (Akella & Seay 2022), aiempi tutkimus miesten kokemasta sukupuoleensa liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä naisvaltaisella alalla on parhaimmillaankin marginaalista. Koska on havaittu, että miehet kokevat työssään sukupuolisyrjintää (Lim & Lee 2011; Malmi 2009) ja joutuvat usein naisvaltaisilla aloilla työskennellessään työpaikkakiusaamisen kohteeksi (Akella & Seay 2022), on loogista, että he saattavat myös joutua selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi naisvaltaisilla aloilla työskennellessään. Aihepiiriin liittyy kuitenkin yhtä kaikki varsin selkeä tutkimusaukko ja monet aivan perustavaa laatua olevat kysymykset ovatkin toistaiseksi vailla vastausta.

Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan nimenomaisesti selektiivistä loukkaavaa käytös-

tä korkea-asteisempien epäsovivan käytöksen muotojen sijaan. Näitä korkea-asteisimpia epäsovivan käytöksen muotoja – kuten työpaikkakiusaamista – on aiemmissa tutkimuksissa tarkasteltu laajasti (esim. Escartín, Salin & Rodríguez-Carballeira 2011; Salin 2003; 2015; 2018) ja ne usein myös tutkijoiden silmissä jättävät alleen matalamman intensiteetin epäsovivan käytöksen, johon tämä tutkimus siis keskittyy. *Tässä tutkimuksessa kuvaillaan sitä, millaisina tekoina naisvaltaisilla aloilla työskentelevien miesten kokema selektiivinen loukkaava käytös ilmenee.* Tältä pohjalta tutkimuksessa tarkastellaan sitä, onko tässä tutkimuksessa raportoidussa miesten kokemassa selektiivisessä loukkaavassa käytöksessä havaittavissa samoja piirteitä kuin aihepiiriin aiemmassa tieteellisessä tutkimuksessa. Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva, eikä siinä siksi pyritä selvittämään ilmiön laajuutta vaan ennen kaikkea kuvaamaan niiden tekojen luonnetta, joita naisvaltaisilla aloilla työskentelevät miehet pitävät loukkaavina ja sukupuoleensa liittyvinä. Tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu seksuaalinen häirintä sekä työpaikkakiusaaminen, jotka toki sinällään ovat ilmiönä läheistä sukua selektiiviselle loukkaavalle käyttäytymiselle, kuten seuraavassa pääluvussa lähemmin esitetään.

SUKUPUOLEEN LIITTYVÄ SELEKTIIVINEN LOUKKAAVA KÄYTTÄYTYMINEN TYÖPAIKALLA

Raja sukupuoleen liittyvän selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen ja seksuaalisen häirinnän välillä on kaikkea muuta kuin selkeä ja kuten esimerkiksi Cortina (2008) on huomauttanut, joissain tapauksissa ne voivatkin olla myös yksi ja sama asia. Suomen tasa-arvolain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) mukaan seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta, erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä monin tavoin, kuten seksuaalisesti vihjaillevina eleinä ja ilmeinä, härskeinä tai kaksimielisinä puheina, vartaloa tai pukeutumista koskevinä huomautuksina, ei-toivottuina ehdotuk-

sina tai vaatimuksina tai fyysisenä lähentelynä. Seksuaalinen ahdistelu eli koskettelemalla tehty seksuaalinen teko, joka on omiaan loukkaamaan toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on Suomessa kriminalisoitu vuonna 2014 (Rikoslaki 19.12.1889/39). Tämä rikoslain säännös ei kuitenkaan sisällä esimerkiksi sanallista ahdistelua. (Teräsaho & Närvi 2019).

Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen on läheinen ilmiö työpaikkakiusaamisen¹ kanssa, jota myös on tarkasteltu sukupuoleen liittyen (Escartin, Salin & Rodriguez-Carballeira 2011; Salin & Hoel 2013). Escartin, Salin ja Rodriguez-Carballeira (2011) ovat todenneet sukupuolen vaikuttavan siihen, mitä pidetään kiusaamisena ja kuinka herkästi tietty toiminta koetaan kiusaamiseksi. Kiusaaminen saattaa kuitenkin myös kohdistua nimenomaan sukupuoleen ja olla luonteeltaan seksuaalista (Shute, Owens & Slee 2008). Työpaikkakiusaamista koskevissa tutkimuksissa on todettu, että käyttäytyminen ja ulkoinen olemus, jotka ovat jotenkin epäsoivia vallitsevan yhteiskunnallisen sukupuolienormiston kanssa, ovat yksi kiusaamisen riskitekijöistä (Berdahl 2007; Salin 2018). Berdahlin (2007) mukaan naiset, jotka työskentelevät miesvaltaisella alalla ja joiden koetaan osoittavan liian maskuliinisia ominaisuuksia, kuten suorapuheisuutta tai jämäkkyyttä, sekä miehet, jotka työskentelevät naisvaltaisella alalla ja joiden koetaan käyttäytyvän feminiinisillä tai epämaskuliinisilla tavoilla, ovat erityisessä riskissä joutua kiusaamisen kohteeksi.

Myös varsinaista työpaikalla tapahtuvaa seksuaalista häirintää ja työpaikkakiusaamista huomaamattomammat kaltoinkohtelun muodot ovat 2000-luvun alusta lähtien kiinnostaneet tutkijoita (vrt. Gabriel ym. 2018; Roter 2019). Aihepiirin keskustelua on käyty työpaikalla esiintyvän loukkaavan käyttäytymisen (engl. workplace incivility) käsitteen alaisuudessa (esim. Cortina 2008; Einarsdóttir ym. 2015; Krings ym. 2014; Miner ym. 2014; Zurbrügg & Miner 2016). Andersson ja Pearson (1999) ovat määritelleet työpaikalla tapahtuvan loukkaavan käyttäytymisen seuraavasti:

”Workplace incivility is low-intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target, in violation of workplace norms for mutual respect. Uncivil behaviors are char-

acteristically rude and discourteous, displaying a lack of regard for others.” (Andersson & Pearson 1999, 457)

Anderssonin ja Pearsonin (1999) määritelmässä korostuvat loukkaavan käyttäytymisen alhainen intensiteetti, tulkinnanvarainen tarkoitus, kunnioituksen normien rikkominen ja työkeä käytös (Pearson ym. 2001). Huomattava on myös, että Andersson ja Pearson (1999) eivät nimenomaisesti määrittele loukkaavan käyttäytymisen kohdistuvan sukupuoleen, ja käsitteellisesti työpaikalla tapahtuva loukkaava käyttäytyminen pitääkin sisällään myös muita loukkaavan käyttäytymisen muotoja. Kuten monissa muissakin aihepiiriin tutkimuksissa (esim. Cortina, 2008; Einarsdóttir ym. 2015; Krings ym. 2014; Miner ym. 2014; Zurbrügg & Miner 2016), myös tässä tutkimuksessa omaksutaan Anderssonin ja Pearsonin (1999) määritelmä loukkaavasta käyttäytymisestä työpaikalla, fokuoituen kuitenkin nimenomaisesti sukupuoleen kohdistuvaan loukkaavaan käytökseen. Huomioiden loukkaavan käyttäytymisen määritelmän mukainen matala intensiteetti ja tulkinnanvarainen aikomus, tässä tutkimuksessa loukkaavan käyttäytymisen ulkopuolelle jäävät sellaiset seksuaalisen häirinnän kokemukset, jotka ovat objektiivisesti katsottuina selkeästi seksuaalisia, tekoina intensiivisempiä ja tarkoituksellisesti loukanneet kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Samalla tavoin ulkopuolelle jäävät kokemukset työpaikkakiusaamisesta, joka taas on luonteeltaan intensiivistä, toistuvaa ja pitkään jatkuvaa (Salin 2003).

Useiden tutkimusten mukaan työpaikalla tapahtuvaa loukkaavaa käyttäytymistä kohtaavat eniten vähemmistöt, kuten seksuaalivähemmistöt (Einarsdóttir ym. 2015; Zurbrügg & Miner 2016) ja etniset vähemmistöt (Welbourne ym. 2015). Riskitekijöiksi on havaittu myös naisuus (Cortina 2008; Cortina ym. 2013), nuoruus (Lim & Lee 2011) ja matala valta-asema (Pearson & Porath 2009). Tutkimustulokset riskitekijöistä eivät kuitenkaan ole olleet täysin yhdenmukaisia, vaan myös ristiriitaisia tuloksia on saatu. Esimerkiksi Torkelsonin ym. (2016) ruotsalaistutkimuksessa ei havaittu valta-aseman vaikuttavan loukkaavan käyttäytymisen kokeamiseen. Työpaikalla tapahtuva loukkaava käyttäytyminen ja sen osapuolet (tekijät ja uhrin)

näyttävätkin esiintyvän hieman eri tavoin eri kulttuureissa ja toimialoilla, mikä ei sinänsä ole yllättävää, koska loukkaava käyttäytyminen määrittyy tilanteen ja ympäristön mukaan. Loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi joutuminen voi johtua erilaisuudesta, uhrin omasta käyttäytymisestä tai tilannesidonnoisista tekijöistä. (Schilpzand ym. 2014.)

Loukkaava käyttäytyminen koskee työpaikalla niin tekijää, uhria kuin sivustakatsojia ja vaikuttaa tämän vuoksi laajasti niin siihen välittömästi yhteydessä oleviin työntekijöihin kuin organisaatioihin laajemmin. (Anderson & Pearson 1999). Eri tutkimuksissa (esim. Cortina ym. 2001; Estes & Wang 2008; Pearson & Porath 2009; Reio & Ghosh, 2009) on pyritty selvittämään, millainen henkilö tekijä on, mutta selkeää yhdenmukaista vastausta ei ole saatu. Tutkimuksissa tyypilliseksi tekijäksi on mainittu niin nuoret miehet (Reio & Gosh 2009), miehet (Pearson ym. 2000), vanhemmat kollegat (Leiter ym. 2010), ylempiä työtöverit (Estes & Wang), kohteen kanssa samaa sukupuolta olevat (Gabriel ym. 2018) kuin eri sukupuolta olevat (Cortina 2008). Sitä, että aihepiirin tutkimuksissa yhtä selkeää uhri- tai tekijätyyppeä ei ole löytynyt, selittää osaltaan myös se, että valtaosa kaikista työntekijöistä on kokenut tai todistanut loukkaavaa käyttäytymistä työyhteisössä. Esimerkiksi Pearsonin ja Porathin (2009) Kanadassa tehdyn tutkimuksen mukaan peräti 96 prosenttia tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä oli kokenut loukkaavaa käyttäytymistä työssä ja jopa 99 prosenttia oli todistanut sitä. Kaikissa tutkimuksissa ei olla päästy näin korkeisiin prosentiosuuksiin, ja loukkaavan käyttäytymisen yleisyys vaikuttaisikin riippuvan niin maasta kuin ammattikunnasta (Torkelson ym. 2016; Taylor ym. 2019).

Kun loukkaava käyttäytyminen kohdistuu tiettyyn ryhmään, voidaan puhua *selektiivisestä* loukkaavasta käytöksestä. Vaikka työpaikoilla tapahtuva selektiivinen loukkaava käyttäytyminen voi liittyä yllä kuvatulla tavalla myös moniin muihin tekijöihin kuin sukupuoleen, ei liene yllättävää, että sukupuoli on teemana ollut usein esillä aihepiirin aiemmissa tutkimuksissa (esim. Cortina ym. 2001; Cortina ym. 2013; Miner ym. 2014; Settles & O'Connor 2014; Taylor ym. 2019; Zurbrugg & Miner 2016). Cortinan (esim. Cortina 2008; Cortina ym. 2013) mukaan se-

lektiivinen loukkaava käyttäytyminen on ilmiönä syntynyt, koska nykypäivän työyhteisöt tai yhteiskunnat eivät ainakaan länsimaissa salli syrjinnän julkeita muotoja, kuten rasismia tai seksismia. Epämääräinen ja monitulkinnallinen loukkaava käyttäytyminen antaa näin ollen oivan verhon syrjinnälle ja sallii tekijöiden osoittaa ennakkoluuloisuutta ja syrjintää ilman, että heidän maineensa tahriutuisi. (Cortina 2008; Cortina ym. 2013; Welbourne ym. 2015; Zurbrugg & Miner 2016.)

Useiden tutkimusten mukaan naiset kokevat miehiä enemmän loukkaavaa käyttäytymistä työpaikoilla (ks. esim. Cortina ym. 2001; Cortina ym. 2013; Miner ym. 2014; Settles & O'Connor 2014; Taylor ym. 2019; Zurbrugg & Miner 2016). Tämän on katsottu johtuvan niin naisten vähemmistöasemasta (Cortina ym. 2001; 2002), kulttuurisista sukupuolikäsityksistä (Alexander-Snow 2004) kuin naisten erilaisista moraali- ja kohteliaisuuskäsityksistä (Montgomery ym. 2004; Kunkel ym. 2019). Toisaalta esimerkiksi Gabrielin ym. (2018) tutkimuksen tulosten mukaan naiset kokevat miehiä enemmän loukkaavaa käyttäytymistä, mutta loukkaavan käyttäytymisen tekijänä on useimmiten toinen nainen. Gabrielin ym. (2018) tutkimuksen havainnot taas tukivat hypoteesia siitä, että naiset raportoivat miehiä enemmän naisten kohdistaneen heihin loukkaavaa käyttäytymistä. Mielenkiintoista kyllä, Gabrielin ym. (2018) tutkimuksen havainnot eivät sen sijaan tukeneet hypoteesia siitä, että naiset kokisivat miehiä enemmän miesten tekemää loukkaavaa käyttäytymistä.

Sukupuolesta johtuvan selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen aiemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi asianajotoimistoja (Cortina ym. 2002), tuomioistuimia (Cortina ym. 2001), kaupungin hallintoa sekä armeijaa (Cortina ym. 2013). Tutkituissa organisaatioissa naiset kokivat todennäköisemmin loukkaavaa käyttäytymistä kuin miehet. Seksuaalisesta häirinnästä tehtyjen tutkimusten mukaan se on yleisempää toimialoilla, joilla toinen sukupuoli on selkeänä enemmistönä (Goodman-Delahunty, Schuller & Martschuk 2016). Hoito-alalla tehtyjen työpaikkakiusaamista koskevien tutkimusten mukaan miehet joutuvat naisvaltaisella alalla useammin työpaikkakiusaamisen kohteeksi kuin heidän naispuoliset kollegansa, eli vähemmistö sukupuoli on myös työpaikkakiusaa-

miselle altistava tekijä (Akella & Seay 2022; Eriksen & Einarsen 2004; Salin 2018). Lisäksi Salin (2015) havaitsi tilastoaineistoon pohjautuvassa tutkimuksessaan, että miehillä on suurempi riski joutua työpaikkakiusatuksi naisvaltaisella kuin miesvaltaisella aloilla työskennellessään. Naisvaltaisilla aloilla työskentelevistä miehistä, kuten myös siitä, mikseivät miehet hakeudu näille aloille on puolestaan tehty tutkimuksia esimerkiksi terveydenhuollossa (Haigh 2015; Sayman 2009) ja sosiaalialalla (Alanko & Orjasniemi 2018; Pease 2011). Lisäksi tutkimukset ovat tarkastelleet naisvaltaisilla aloilla, kuten hoitoalalla, vallitsevaa passiivis-aggressiivisen käyttäytymisen sallivaa kulttuuria (Akella & Seay 2022; Edmondson & Zelonka 2019; Hutchinson & Jacson 2014), mutta tutkimuksia, jotka käsitelisivät nimenomaan miehiin kohdistuvaa selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä naisvaltaisilla aloilla ei kyetty tämän artikkelin kirjallisuuskatsauksen puitteissa löytämään.

TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS

Sukupuoleen liittyvä loukkaavan käytös on luonteeltaan sensitiivinen tutkimusaihe, mikä tekee siihen liittyvän empiirisen tutkimuksen poikkeuksellisen vaativaksi (vrt. Kallio 2005). Aihepiiriin liittyvä empiirisen aineiston kokoamisen haasteellisuus on tässä tutkimuksessa pyritty ratkaisemaan pyytämällä naisvaltaisilla aloilla työskenteleviä miehiksi identifioituvia itse anonyymisti kirjoittamaan omista kokemuksistaan sukupuoleensa liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä. Aineisto kerättiin kirjoituspyynnön kautta, koska miesten olisi voinut olla vaikea puhua kokemastaan loukkaavasta käyttäytymisestä esimerkiksi ryhmä- tai yksilöhaastattelussa. Vaikeaksi aiheesta puhumisen ajateltiin tekevän kokemusten henkilökohtaisuus sekä se, ettei miehiin kohdistuvasta työpaikkasyrjinnästä tai -kiusaamisesta juuri puhuta julkisesti. Anonyymi kirjoituspyyntö mahdollistaa sen, ettei vastaajien tarvitse olla tunnistettavissa edes tutkijalle. Tällainen aineisto tuo luonnollisesti mukanaan myös rajoitteita, joista ilmeisin on se, ettei ilmiön yleisyyttä ole aineiston perusteella mahdollista arvioida.

Aineisto kerättiin Webropol Surveys -ohjelman avulla. Webropol-linkkiä jaettiin julkaisemalla kirjoituspyyntö kahdeksassa naisvaltaisissa

sosiaali-, sivistys- ja terveysalaa edustavissa Facebook-ryhmissä. Kirjoituspyyntö julkaistiin lisäksi tämän artikkelin ensimmäisen kirjoittajan henkilökohtaisella Facebook-seinällä sekä hoitajat.net -internetsivulla. Lisäksi kirjoituspyyntö-julkaisut olivat kaikkien jaettavissa niin Facebookissa kuin yleisen internetlinkin kautta muualla. Kirjoituspyynnössä vastaajia pyydettiin kertomaan omin sanoin kokemuksestaan sukupuoleen liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä. Koska kyseessä on täysin satunnaisen vastaajajoukon kokemukset, käsitellään tutkimuksessa vain vastaajien kokemusten kautta saatavaa kuvailevaa tietoa.

Vastausaikaa kirjoituspyyntöön oli 18 päivää. Kirjoituspyyntö sisälsi kolme osaa: ohjeistuksen, taustatieto-osion sekä kokemuksen kirjoittamisosion. Ohjeistusta käytettiin, koska loukkaava käyttäytyminen on arkikielessä melko tuntematon käsite ja ohjeistuksessa haluttiin selvittää, mitä kirjoituspyyntö koskee ja toisaalta, mitä se ei koske. Ohjeistuksessa kerrottiin lyhyesti tutkimuksen taustoista sekä annettiin esimerkiksi myyksiä, joita vastaaja pystyi käyttämään hyväkseen omia kokemuksia kirjoittaessaan. Esimerkkikysymykset olivat mm. ”MILLAISTA loukkaavaa käyttäytymistä olet kokenut sukupuolestasi johtuen?” ja ”MINKÄLAISEN sukupuoleesi liittyvän käyttäytymisen olet kokenut loukkaavaksi?”. Taustatieto-osiossa kysyttiin vastaajan työn toimialaa, ammattikuntaa, ikää sekä työkokemusta vuosina naisvaltaisella alalla. Kokemuksen kirjoitusosioon vastaaja sai vapaasti kirjoittaa omista kokemuksistaan sukupuoleen liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä.

Kirjoituspyyntöön saatiin määräaikaan mennessä 74 vastausta. Vastaajista 77 % työskenteli terveysalalla, 17,6 % sosiaalialalla ja 4 % varhaiskasvatuksessa. Vastaajista suurin osa oli lähihoitajia (39 %) ja sairaanhoitajia (33 %). Vastaajista 7 % oli ensihoitajia, 5 % röntgenhoitajia, 3 % sosiaalityöntekijöitä ja 3 % lastentarhanopettajia. Muita ammattikuntien edustajia (geronomi, kehitysvammaistenhoitaja, projektityöntekijä ja sosiaaliohjaaja) oli yksittäisiä. Nuorin vastaaja oli 18-vuotias ja vanhin 54-vuotias. Vastaajien keski-ikä oli 34 vuotta. Loukkaavan käyttäytymisen kokemuksista kertovat kirjoitukset siirrettiin Webropol Surveysta laadullisen aineiston analyysiohjelmaan NVivoon. Kaikkien vastaajien

osalta säilytettiin anonymiteetti koko prosessin ajan. Tutkimuksen toteuttamisessa noudatettiin tutkimuksen toteuttamishetkellä voimassa olutta [koti]yliopiston eettistä ohjeistusta.

Yhteensä 17 vastaajaa kertoi sellaisesta seksuaalisesta häirinnästä, kuten tietoisesti tehdystä riisuutumisesta toisen silmien edessä, joka oli luonteeltaan niin selkeää, intensiivistä ja tarkoituksellista, että ne jätettiin tässä tutkimuksessa tarkemman analysoinnin ulkopuolelle. Sen sijaan seksuaalisen häirinnän mukaiset tai kaltaiset teot, jotka olivat luonteeltaan loukkaavan käyttäytymisen määritelmän mukaisesti tulkinnanvaraisia ja matalaintensiivisiä, luokiteltiin loukkaavan käyttäytymisen teoiksi. Esimerkiksi flirttailu, epäsuorat/-selkeät vihjailut tai yleisesti esitetyt seksuaalissävytteiset puheet katsottiin tulkinnanvaraisimmaksi ja matalamman intensiteetin teoiksi, joten ne laskettiin loukkaavaksi käyttäytymiseksi. Lopulliseen analyysiin päätyi 63 vastausta, josta kertyi 33 sivua tekstiä aseuksilla Times New Roman 12, rivivälillä 1,5.

Aineiston analyysimenetelmäksi valittiin laadullinen sisällönanalyysi, joka mahdollistaa vastaajien äänen kuulumisen analyysissä. (Hsieh & Shannon 2005.) Analyysissa noudatettiin osin teoriaohjaavaa lähestymistapaa, vaikkakin päättely itsessään pyrki noudattamaan aineistolähtöiselle lähestymistavalle tyypillistä induktiivista päättelyä (Tuomi & Sarajärvi 2018). Teoriaohjaavana tutkimuksen lähestymistapaa voidaan pitää siltä osin, että aihepiirin aiempi teoreettinen keskustelu ohjasi kirjoituspyyntöä ja sen ohjeistusta, kuten väistämättä myös sitä, mikä aineistossa tunnistettiin loukkaavaksi käyttäytymiseksi. Aineiston analyysissä tekstistä koodattiin merkityksellisiä sanoja, lauseita, virkkeitä tai kappaleita, minkä jälkeen koodatut sisältöyksiköt ryhmiteltiin kattavampiin luokkiin niin, että sama koodaus ei esiintynyt useamassa kuin yhdessä luokassa. Sekä aineiston koodaus että ryhmittely tehtiin aineistolähtöisesti, ilman ennalta määrättyjä teoreettisia teemoja. Taulukossa 1 on esitetty esimerkinomaisesti ote tutkimuksen analyysipuusta.

Taulukko 1. Ote aineiston analyysipuusta

| Pääluokka: <i>Loukkaavan käyttäytymisen teot</i> | |
|--|--|
| | Alaluokka: <i>Alentaminen</i> |
| | Ryhmä: <i>Kyseenalaistaminen</i> |
| | Alkuperäinen ilmaus ja sille annettu koodi: |
| | <p><u><i>Kyseenalaistetaan miehisyyttä</i></u></p> <p>Lisäksi on levitelty ilkeitä juoruja, että miessairaanhoidajalla on pieni penis, hän on huono sängyssä ...</p> <p>Tauolla naishoitajat ovat puhuneet loukkaavasti ohitseni ja välinpitämättömästi yleistyksiä miessukupuolesta muun muassa typeryksinä, pettäjinä, pedofiileinä ja vaimon hakkaajina. Huomautettaessa tästä, vastaus on ollut naiskollegoilta, että sinä et ole mikään tavallinen mies, vaan hoitaja, kyllä sinun täytyy ymmärtää naisten juttuja ja pitää naisten puolta.</p> |
| | <p><u><i>Kyseenalaistetaan ammattitaitoa</i></u></p> <p>Sukupuolen perusteella oletetaan etten osaa esim. naisten katetrointia ja yleensäkin gynekologisten vaivojen hoitamista.</p> <p>Useamman kerran kun uusi työntekijä on mies tai vakinaistettu työntekijä on mies on paljon puhetta: "se sai paikan koska sillä on munat" tai "mies kiintiötä korjattu, duuniin riittää kun on munat". Tätä puhutaan ääneen vaikka mieskollegoita paikalla. Miesten ammattitaitoa vähätellään usein tällä tavalla.</p> |

Taulukko 2. Loukkaavan käyttäytymisen muodot

| Loukkaavaksi koetun käyttäytymisen muoto | Teosta kirjoittaneiden vastaajien määrä | Tapauksia aineistossa yhteensä |
|--|---|--------------------------------|
| Alentava teko | 47 | 133 |
| Ulkopuolelle jättäminen | 32 | 62 |
| Epäreilu vaatimus | 28 | 64 |
| Rajojen ylittäminen | 20 | 35 |
| Syyttäminen | 11 | 20 |

Analyysin pohjalta päädyttiin viiteen selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen päämuotoon, jotka käydään tarkemmin läpi seuraavassa luvussa.

MIESTEN KOKEMAN LOUKKAAVAN KÄYTTÄYTYMISEN MUODOT

Tässä luvussa raportoidut loukkaavan käyttäytymisen teot ovat tekoja, joita vastaajat ovat itse pitäneet vastauksissaan loukkaavina. Loukkaavalle käytökselle ominaisesti teot ovat luonteeltaan sellaisia, että kaikki eivät niitä välttämättä pitäisi loukkaavana. Loukkaavan käyttäytymisen tekoja esiintyi aineistossa yhteensä 314 kappaletta ja ne jakaantuivat viiteen päämuotoon, jotka on esitetty taulukossa 2.

Alentavilla teoilla osoitettiin teon kohteelle, että hän on alempiarvoinen kuin tekijä, eikä tämän vuoksi ole arvostuksen tai kunnioituksen arvoinen. Alentavilla teoilla voidaan tuoda näkyväksi eroa kohteen ryhmän ja tekijän ryhmän välillä. Alentaminen ilmenee aineistossa monin eri tavoin. Useimmiten kohdetta on alennettu puheen välityksellä joko kohteelle suoraan tai yleisessä puheessa. Vastaajat kertoivat kokemuksista, joissa heitä on arvosteltu, vähätelty, kyseenalaistettu, nimitelty, kohdeltu alentavasti tai osoitettu epäkunnioitusta. Alentaviin teoihin kuuluvat myös juoruilu, ulkonäön kommentointi ja teot, jotka ovat osoittaneet, että heitä ei arvosteta organisaatiossa.

Vastaajien kokemusten mukaan miesten ammattitaitoa kyseenalaistetaan niin, että miehen ei anneta suorittaa tiettyjä työhön liittyviä toimenpiteitä. Miehet kertoivat kokemuksista, joissa heidät oli jätetty pois toimenpiteistä tai työn osa-alueista, jotka koskivat naisia. Esimerkiksi seuraava varhaiskasvatuksessa työskentelevä vastaaja kertoo, että eri henkilöt ovat useasti

osoittaneet, että hän ei voi miehenä ymmärtää tyttöjä ja tämän takia osallistua tyttöjen hoitoon ja leikittämiseen samalla tavalla kuin naispuoliset kollegat:

Selkein esimerkki tästä ovat niin kutsutut tyttöjen ja poikien leikit. Minulle on annettu lukuisia kertoja ymmärtää – niin työyhteisön jäsenten, asiakkaiden kuin lastenkin toimesta – kuinka erilaisia nämä ovat, ja eräänlainen oletus siitä kuinka mies ei voi ymmärtää tyttöjen tarpeita on ollut vahvasti läsnä etenkin 2000-luvun alkupuolella. (Vastaaja 72)

Terveydenhuollossa vastaavasti mies voitiin jättää toimenpiteen ulkopuolelle, jos toimenpiteen kohteena oli vastakkainen sukupuoli. Miehen ei työssään esimerkiksi ollut annettu katetroida naispotilasta, vaikka naishoitajat saivat katetroida miehiä. Useat vastaajat kertoivat myös, että miesten ammattitaitoa kyseenalaistetaan niin, että miehen annetaan ymmärtää hänen päässeensä töihin vain sukupuolensa vuoksi, eikä siksi että hän olisi ammattitaitoinen. Myös miehille asetettuja vaatimuksia kyseenalaistettiin. Heidän oletettiin pääsevän helpommin opiskelemaan, uusiin työtehtäviin tai etenemään urallaan juuri sukupuolensa vuoksi. Esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo törmäävänsä usein ajatteluun, että hän saisi työpaikan ainoastaan sukupuolensa vuoksi:

Tähän törmää usein ja olen oppinut inhoamaan lausetta ”kyllä sinä miehenä paikan saat”. Koen sen olevan erittäin loukkaavaa, että saisin paikan sukupuoleni takia enkä sen takia, että olisin pätevä työssäni. (Vastaaja 61)

Ammattitaidon kyseenalaistamiseen liittyi myös kokemuksia, joissa miesten tekemisiä vahdittiin,

ohjattiin jatkuvasti, taitoja testattiin tai vain todettiin, että miehet eivät voi ymmärtää tätä alaa. Vastaajat kertoivat, että niin asiakkaat, potilaat, näiden läheiset kuin työyhteisön jäsenetkin kyseenalaistivat ylipäänsä heidän ammatinvalintansa esimerkiksi toteamalla ”Eihän mies voi olla hoitaja”, kuten eräs vastaaja esitti. Työskentely naisvaltaisella alalla oli vastaajien mukaan aiheuttanut myös miesten miehisyyden kyseenalaistamista. Miehisyyttä kyseenalaistettiin pelkästään siitä syystä, että vastaaja työskenteli naisvaltaisella alalla tai koska vastaaja ei ollut suoriutunut miehisinä pidettävistä tehtävistä, kuten taulun ripustamisesta seinälle, niin kuin oli oletettu. Näihin miehisyyden ja motiivien kyseenalaistamisiin on liittynyt myös hyvin vakava syytös pedofiiliasta. Esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo, miten hänen ammittiaan, motiivejaan ja miehisyyttä on kyseenalaistettu varhaiskasvatuksessa:

Varhaiskasvatuksessa epäasiallinen kohtelu tulee esiin töykeänä käytöksenä. On esimerkiksi epäilty motiivejani työskennellä lasten parissa. Suoraan on sanottu että kyllä miehessä on jotain vikaa, jos lasten parissa viihdytään. (Vastaaja 19)

Toisaalta vastaajien kokemusten mukaan naisvaltaisella alalla työskenteleviltä miehiltä odotetaan, että he ymmärtävät naisia ja naisten juttuja, eivätkä ole kuten tavalliset miehet. Hoitajana työskentelevä mies ei ole sosiaalisesti vain mies, vaan hänen myös oletetaan ajattelevan kuin nainen. Tästä huolimatta vastausten mukaan naisvaltaisella alalla työskentelevältä mieheltä odotetaan kaikesta huolimatta olevan stereotyyppisiä miehisiä taitoja. Jos miehisistä tehtävistä ei selviydy tai niitä ei suostu tekemään, voi tämä johtaa miehisyyden kyseenalaistamiseen, kuten esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo:

Työkavereiden puolesta oletetaan, että miehenä osaan korjata erinäisiä teknisiä välineitä tai ratkaista tietotekniikkaan liittyviä ongelmia jollain tavalla paremmin. Joskus saan ongelman ratkaistua, joskus en. Pahimmillaan kieltäytyminen esim. jouluvalojen korjaamisesta osaamattomuuten vedoten on kuitattu toteamalla ”oma mieheni olisi kyllä korjannut,” tai jotain tämän kaltaista. (Vastaaja 18)

Myös nimittelyn kautta tuotiin esille naisvaltaisen ammatin ja miehisyyden yhteensopimattomuutta. Eräs vastaaja esimerkiksi kertoi, että häntä on nimitelty esimerkiksi jouluUunoksi, kesäpojaksi, homoksi, hintiksi ja vitun ämmäksi. Vastaajat kertoivat myös, että heitä oli kutsuttu naiseksi, pojitettu ja haukuttu paskaläjäksi, jonka pitäisi hankkiutua miesten töihin.

Vähättelemällä miesten taitoja, osaamista tai ymmärrystä tekijä alentaa kohdetta suhteessa itseensä. Työtä, työn jälkeä tai mielipiteitä vähättelemällä tekijä voi osoittaa, ettei arvosta kohdetta. Esimerkiksi ensihoidossa työskentelevä vastaaja kertoi, että hän joutuu toistuvasti keskeyttämään oman työnsä tai muokkaamaan omia aikataulujaan, koska kollegat tarvitsevat häntä omissa tehtävissään apuna tai haluavat siirtää hänelle omia vaikeita potilaitaan. Tekemällä näin kollegat samalla osoittavat oman työnsä ja omien asiakkaitensa menevän mieskollegan töiden ja asiakkaiden edelle.

Kohdetta alentavaa on myös epäkunnioituksen osoittaminen. Kunnioituksen puute ilmenee sitä, että tekijä ei pidä kohdetta yhdenvertaisena suhteessa itseensä. Epäkunnioittavia tekoja olivat muun muassa päin käveleminen, keskeyttäminen, hiljentäminen, päälle puhuminen ja olkien kohauttelu. Myös kohteen objektisointia esiintyi, kuten esimerkiksi seuraavan vastaajan kokemus osoittaa:

Kun minut esitellään esimerkiksi ikäihmispotilaalle, esitellään minut esim. sanoin ”katsos kuka komea mies ollaan saatu”. En usko, että naishoitajia esitellään näin sanoin. (Vastaaja 65)

Yksilöön kohdistuvan alentamisen lisäksi vastaajat kertoivat myös miessukupuolta yleisesti alentavista teoista. Kahvihuoneissa keskusteltiin miehistä alentavasti muun muassa typeryksinä, laiskoina, pettäjinä tai ihmisryhmänä, joka ei ymmärrä asioita. Koska vastaajat ovat miessukupuolen edustajia, koskivat nämä miessukupuolta alentavat yleistykset myös heitä ja he kokivat nämä loukkaavina.

Ulkopuolelle jätettäessä henkilöä kohdellaan eri tavalla kuin muita tai hänet jätetään jopa kokonaan huomiotta. Yhteistyötä ulkopuolelle jätettyjen kanssa pyrittiin välttelemään ja välillä jopa kieltäydyttiin yhteistyöstä heidän kanssaan

kokonaan. Ulkopuolelle jättäminen on näin ollen selkeä tapa osoittaa, ettei kohde kuulu ryhmään. Ulkopuolelle jätetystä henkilöstä voi esimerkiksi tulla tapaus, jolle ryhmään kuuluvat yhdessä nauravat tai hänet saatetaan kokea vaarallisena kilpailijana, jolle ei kannata kertoa omista tiedoistaan. Vastaajat kertoivat myös kokemuksista, joissa kahvihuone hiljenee, kun he astuvat sisään ja iloinen puheensorina jatkuu, kun he poistuvat tilasta. Pahimmillaan kohteen ulkopuolisuutta osoitetaan jättämällä kohde täysin huomiotta. Vastaajat kertoivat muun muassa kokemuksistaan päälle puhumisesta, tervehtimättä jättämisestä ja heidän mielipiteidensä tai puheidensa ohittamisesta keskustelussa. Esimerkiksi seuraava hoitajana työskentelevä vastaaja kertoo työtoverista, jolle hän tuntui olevan kuin ilmaa:

Eräs naiskollega ohitti minut nuorena vasta alalle tullessa hoitaja eikä pitänyt minua minään. Hänellä oli tapana kävellä jopa päin ja olin hänelle ilmeisesti täysin näkymätön. (Vastaaja 63)

Useampi vastaaja kirjoitti siitä, että heitä ei ohjeistettu ja perehdytetty kunnolla tai heille ei välitetty työn kannalta tarpeellista tietoa. Tietoinen tiedon välittämättä jättäminen on myös kieltäytymistä yhteistyöstä ja toisen työn sabotointia. Seuraava terveydenhuoltoalalla työskentelevä vastaaja kertoo, että pahimmillaan tiedon välittämättä jättäminen voi vaarantaa jopa potilasturvallisuuden:

Ei kerrota asiakkaihin liittyviä asioita, tämä johtaa välillä potilasturvallisuuden vaarantamiseen. (Vastaaja 40)

Osa vastaajista kertoi, että heidän kanssaan on suoranaisesti kieltäytytty tekemästä yhteistyötä heidän sukupuolensa perusteella. Eräs vastaaja esimerkiksi kertoi, että häntä ei oteta työpariksi, jos työparin saa vapaasti valita. Tämä viestii siitä, että kohde koetaan niin ulkopuoliseksi, että työskentelyä hänen kanssaan ei koeta luonnolliseksi ja toivottavaksi.

Rajojen ylittäminen on loukkaavaa käytöstä, jossa rikotaan yhteiskunnallisesti tai organisaation sisällä sovittuja käyttäytymissääntöjä. Yhteisesti sovittujen rajojen rikkominen on koh-

detta kohtaan epäkunnioittavaa ja tuntuu usein kohteesta kiusalliselta ja epämiellyttävältä. Noin kaksi kolmasosaa rajoja ylittävistä teoista liittyi seksuaaliseen käyttäytymiseen. Koska teot, jotka voidaan selkeästi luokitella seksuaaliseksi häirinnäksi, on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle, ovat tässä kuvattavat rajoja ylittävät seksuaaliset teot seksuaalista häirintää lievempiä, seksuaalisuuteen, ulkonäköön tai sukupuoleen viittaavia tekoja tai puheita sekä tekoja, jotka toiset voivat tulkita seksuaaliseksi, mutta joissa kaikki eivät välttämättä näe seksuaalisuutta. Rajoja ylittävä seksuaalinen käyttäytyminen oli esimerkiksi avointa seksuaalista puhetta, flirttailua ja epäsuoraa vihjailua. Esimerkiksi vastaaja kertoo kokeneensa paljon rajoja ylittävää seksuaalista käyttäytymistä niin flirttailun kuin puheiden muodossa:

Loukkaavaa käyttäytymistä oli erityisesti nuorena sairaanhoitajana naishoitajien avoin flirttailu työpaikalla, joka oli tungettelevaa ja epämieluisaa. Lisäksi oli paljon alatyylisiä kommentteja ja karkeaa kieltä, jotka koskivat koko kehoa (erityisesti genitaalialueita ja takapuolta) (Vastaaja 35)

Seksuaalisten puheiden lisäksi puheet saattavat olla muuten epäsoveliaita. Esimerkiksi eräs vastaaja kertoi, että hänen esimiehensä on sanonut haluavansa vastaajan omaksi pojakseen. Koska tällaiseen kommentointiin on vaikea reagoida, asettaa tekijä kohteen asemaan, jossa kohteen on haastava puolustautua. Vastaajien kokemuksista käy ilmi, että vähäpätöisiltäkin vaikuttavat epäsoveliaat teot ja puheet voivat toistua ja jatkuessaan aiheuttaa kohteelle ahdistusta tilanteesta. Vastaajien mukaan työpaikoilla esiintyi myös muuta epäammatillista käyttäytymistä, jota he pitivät loukkaavana. Varsinkin kotiasioiden näkyminen töissä, esimerkiksi kiukuttelun ja tiuskimisen muodossa, oli vastaajien mielestä loukkaavaa ja epämiellyttävää. Miehinä vastaajat kokivat välillä joutuvansa sijaiskärsijäksi, jos naistyökaverilla oli ongelmia oman miehensä kanssa:

Mikä oli järkkyä niin se kun olin työpaikan ainoa mies niin aina kun naisilla meni kotona huonosti ne purkivat kaikki sen vihan minuun. (Vastaaja 54)

Epäreilut vaatimukset ovat tekoja, jossa tekijä vaatii kohteelta jotain, mikä eroaa yleisistä muille esitetyistä vaatimuksista. Useiden vastaajien mukaan sukupuoli vaikutti työtehtävien vaatimuksiin niin, että miehiltä vaaditaan stereotyyppisten miesten töiden, raskaiden töiden sekä vaarallisten töiden tekemistä enemmän kuin naisilta. Monet vastaajat kokivat loukkaavana, että heille oli usein eri säännöt kuin naisille ja että heille myös asetettiin naisia enemmän paineita töistä suoriutumisesta.

Vastaajille asetetuissa epäreiluissa vaatimuksissa nousivat selkeästi esiin vaatimukset työkuvaan kuulumattomista tehtävistä. Vastaajien kokemusten mukaan miehiltä odotetaan työtehtäviin kuuluvien töiden lisäksi muun muassa talonmiehenä, teknisenä asiantuntijana, vahtimestarina tai putkimiehenä toimimista. Nämä kokemukset osoittavat, että miehillä odotetaan olevan taitoja ja ominaisuuksia perustuen heidän sukupuoleensa. Esimerkiksi seuraava vastaaja on kohdannut nämä vaatimukset päiväkodissa, jossa häneltä on odotettu stereotyyppisiä miehisiä taitoja:

Päiväkodissa olin monien naisten mielestä lapsille ”miehen malli”, vaikken sellainen äijämies ole. Sain myös grillata ja porata seinään reikiä. Koska olen mies ja ilmeisesti miehet osaavat näitä asioita? (Vastaaja 36)

Vastaajien mukaan heiltä vaaditaan myös raskaiden töiden tekemistä ja väkivaltatilanteissa työskentelyä enemmän kuin naisilta. Fyysisesti tai henkisesti raskaiden töiden kasaantuminen miestyöntekijälle rasittaa kohtuuttomasti miestyöntekijää. Esimerkiksi seuraava hoitajana toimiva vastaaja kertoo, että tilanteen kuormittavuudesta huolimatta hän harvoin saa vastapalvelusta siitä, että auttaa muita raskaissa työtilanteissa:

Ei ole miesten ja naisten töitä. Paitsi kun painavia asioita tarvitsee kantaa tai siirtää, isokokoisia potilaita nostaa tai kun aggressiivista potilasta hoidetaan. Silloin oletus on, että mieshoitaja venyttää ajan auttamiseen omista töistään. Harvoin tarjotaan vastapalvelusta. Joskus suuritöiset ja raskashoitoisimmat potilaat päätyvät viikkotolkulla saman mieshoitajan vastuulle. Tämä kuormittaa. (Vastaaja 52)

Vaarallisten töiden kasaantuminen miehille kertoo myös siitä, että miesten oletetaan suojelevan naisia oman turvallisuutensa uhalla. Sen lisäksi, että tämä tuo miehelle ylimääräistä vastuuta, tämä asettaa miehen eriarvoiseen asemaan työturvallisuuden kannalta. Samalla luodaan työntekijälle odotuksia ja vaatimuksia sukupuolen asettaman roolin ja ihanteiden saavuttamisesta. Jos henkilön omat piirteet eivät ole yhtenäiset näiden vaatimusten kanssa, aiheuttaa tämä hänelle helposti riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteita. Esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo, että on joutunut koko uransa ajan tasapainottelemaan sukupuoleen liittyvien ihanteiden ja omien ominaisuuksiensa kanssa:

En ole perinteisesti maskuliininen mies, ainakaan ulkoisesti. Olen herkkä, haavoittuva, taiteellinen, pienikokoinen sekä piirteiltäni jokseenkin feminiininen tai androgyyni. Olen kokenut näiden kautta tasapainottelevani miehisyyteen liittyvien ihanteiden (esim. fyysinen ja henkinen voima, päättäväisyys, turvan antaja) sekä omien vahvuuksieni välillä koko urani ajan. (Vastaaja 72)

Aineistossa esiintyi useamman kerran kokemus siitä, että miestyöntekijöiltä vaaditaan eri sääntöjen noudattamista kuin naistyöntekijöiltä. Varsinkin seksuaalisuuteen liittyvässä käyttäytymisessä miehiä koskevat tiukemmat vaatimukset kuin naisia. Vastaajien kokemusten mukaan naiskollegat esimerkiksi puhuvat seksuaalisia asioita, pitävät poikakalentereja seinillä ja kommentoivat miestyöntekijöiden ulkonäköä tai seksuaalisuutta tavoilla, joita ei miehiltä sallita, kuten esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo:

Hyvin yleistä on ulkonäön kommentointi, joka otetaan työyhteisössä vain ”huumorina”. Jos mies vastaavalla tavalla kommentoisi naiskollegoja, uskoisin ahdistelusyytteiden laulavan. (Vastaaja 38)

Lisäksi kun miestyöntekijä kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää esimerkiksi asiakkaan toimesta, toiset työntekijät nauroivat tälle ja pitivät tätä hauskana. Esimerkiksi Vastaaja 5 pohtii, pidettäisiinkö vastaavaa tilannetta hauskana, jos tekijänä olisi mies ja kohteena nainen:

Viedessäni naiselle iltalääkkeitä, nappasi tämä nivusistani kiinni voimakkaasti ja kivuliaasti. Kerroin asiasta pian sen jälkeen omalle ohjaajalleni, joka oli muun työporukan (kaikki naisia, harjoittelijana olin paikan ainut mies) kanssa kansliassa. Vastaukseksi sain koko työporukan röhönaurut eikä asiaan puututtu mitenkään. Tämän muistan hyvin vieläkin. Mietinkin, miten asiaan olisi suhtauduttu, jos potilaana olisi mies ja kohteena naisharjoittelija? (Vastaaja 5)

Kohteen syyttäminen on loukkaava teko, jossa tekijä syytti kohdetta joko selän takana tai suoraan päin kasvoja. Kohteen selän takana toimiminen osoittaa epäkunnioitusta ja luottamuksen puutetta. Selän takana toimien kohteelta viedään myös mahdollisuus puolustautua ja kertoa oma näkemyksensä asiasta. Ongelmia tämä aiheuttaa varsinkin, jos kohteen tekemisiä tai sanomisia väaristellään tai on väarinymmärretty. Esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo tapahtumasta, jossa häntä selän takana syytettiin vakavasta rikkomuksesta ilman, että hän sai puolustautua:

Minua kuulematta yksipuolinen kertomus tapahtuneesta vietiin virallisena työhäirintäsyytteenä työpaikalla naisylhoitajalle ja osastonhoitajalle eteenpäin. (Vastaaja 35)

Vastaajat kokivat myös, että heitä syytettiin perättömästi ongelmista, jotka eivät olleet heidän syytään vaan yleisiä tai muista johtuvia. Loukkaavalta tuntuivat myös kokemukset kohtuuttomista syytöksistä. Esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo saaneensa syytöksen laiskuudesta ja töiden sälyttämisestä muille heti, kun oli kerran nukkunut pommiin:

Ai siellä vaan vedetään uuninpankolla lonkkaa ja annetaan akkojen tehdä kaikki työt (kollega, lh. Nukuin pommiin aamuvuorosta. Kerran. Neljän vuoden aikana vanhassa työpaikassani). (Vastaaja 64)

Yllä kuvatuissa naisvaltaisilla aloilla miesten kokemissa loukkaavan käytöksen viidessä päämuodossa tekijänä toimi tyypillisesti vastakkaisen sukupuoliryhmän edustaja eli nainen. Vaikka kaikissa tutkimuksen aineistona olleissa kirjoituksissa ei aina spesifioitu loukkaavan teon

tekijän sukupuolta, ylivoimaisesti suurimmassa osassa niistä kirjoituksista, joissa tekijä mainittiin, oli kyseessä nainen. Aineistossa loukkaavan teon tekijäksi mainittiin nainen 51 kertaa, kun taas toinen mies mainittiin tekijänä vain kaksi kertaa ja molemmat sukupuolet kolme kertaa. Lopuissa tapauksissa tekijän sukupuolta ei erikseen mainittu, mutta ympäristö huomioiden näissäkin tapauksissa tekijä on ollut todennäköisemmin nainen kuin mies.

TUTKIMUKSEN EMPIIRISET HAVAINNOT AIEMMAN TUTKIMUKSEN VALOSSA

Koska tämän tutkimuksen kirjoituspyyntöön vastanneet miehet yhdistivät loukkaavan käyttäytymisen teot nimenomaisesti omaan sukupuoleensa, he eivät uskoneet loukkaavan käyttäytymisen kohdentumisen juuri heihin olleen sattumanvaraista. Vastajien kokemukset sukupuoleen liittyvistä erilaisista säännöistä ja suhtautumistavoista osoittavat sukupuolijärjestelmän stereotyyppisten sukupuoliroolien vaikutuksen työelämään. Kuten esimerkiksi seuraava vastaaja kertoo, työelämässä nainen nähdään lähtökohtaisesti uhrina ja mies tekijänä:

Koskaan urani aikana en ole ollut työpaikkakokouksessa, koulutuksessa tai nähnyt tiedotetta tai kampanjaa, jossa loukkaava käytös naisvaltaisella alalla mieshoitajia kohtaan olisi nostettu esiin. Syytä olisi. Valitettavasti elämme #metoo:n jälkeistä aikaa, jossa meillemme on jostain syystä hyvin tärkeää yksinkertaistaa ja yleistää kaikenlaisen loukkaavan käytöksen ja toiminnan tekijän olevan mies ja sen uhrina nainen, vaikkei se vastaa todellisuutta – ainakaan naisvaltaisella hoitoalalla mieshoitajille. (Vastaaja 35)

Koska kirjoituksissa korostui vastajien mies-sukupuoli, ei ole yllättävää, että tässä tutkimuksessa miesten kokemana loukkaava käyttäytymisen sisälsi samoja piirteitä kuin Cortina (2008) on esittänyt naisten kohtaaman selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen sisältävän.

Cortinan (2008) mukaan selektiivinen loukkaava käyttäytyminen sisältää antisosiaalista, toiset huomiotta jättävää käyttäytymistä sekä käyttäytymistä, joka rikkoor ihmisten välisen kunnioituksen normeja. Tämän tutkimuksen

vastaajat olivat työssään naisvaltaisella alalla kokeneet loukkaavan käyttäytymisen tekoja, joilla heidän osoitettiin olevan muita alemmassa asemassa, ”meidän” ulkopuolella, eikä heidän kanssaan tarvinnut noudattaa yleisesti sovittuja kohteliaisuussääntöjä. Aiemman tutkimuksen mukaan loukkaavaa käyttäytymistä käytetäänkin ryhmän jäsenten rajaamiseen ja sen osoittamiseen, kuka on tarpeeksi arvokas päästäkseen ryhmään mukaan (Kabat-Farr ym. 2020). Loukkaavan käyttäytymisen katsotaan antavan tekijälle mahdollisuuden syrjiä yksilöitä, joilla on vähemmän valtaa ja statusta tavalla, joka on huomaamaton, mutta joka ylläpitää tekijöiden sosiaalista dominanssia (Zurbrügg & Miner 2016).

Selektiivisen, sukupuoleen kohdistuneen loukkaavan käyttäytymisen aihepiiriin johtavaksi tutkijaksi profiloituneen Cortinan (2008) esittämän teorian mukaan loukkaavan käyttäytymisen uhrin valikoituvat teon kohteeksi juuri alhaisen statusensa vuoksi. Tämän tutkimuksen löydökset ovat mielenkiintoisia siitä näkökulmasta, että miehet on perinteisesti nähty yhteiskunnassa valtaa pitävänä sukupuolena ja naissukupuoli alisteisena sukupuolena (Connell 1987). Cortinan (2008) argumenttia soveltaen miesten ei siis olettaisi joutuvan selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen uhriksi. Aiemmissa tutkimuksissa on kyllä havaittu, että samankaltaisuus tekijän kanssa heikentää sivustakatsojan kykyä havaita loukkaavaa käyttäytymistä, ja tämän takia myös sukupuolittuneilla aloilla ryhmästä poikkeava voisi olla suuremmissa riskissä joutua loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi (Carmona-Cobo ym. 2019; Montgomery ym. 2004). Nämä tutkimukset eivät kuitenkaan ole kohdistuneet naisvaltaiseen alaan ja tätä kautta miessukupuoleen vähemmistöasemassa.

Cunninghamin ym. (2013) tutkimuksessa yhteiskunnallisen valta-aseman havaittiin suojelevan loukkaavalta käyttäytymiseltä tilanteissa, joissa dominoivan ryhmän jäsen oli vähemmistöasemassa. Tutkimuksessa näet havaittiin, että amerikkalaisessa jalkapallojoukkueessa pelaaja kokee valmentajaltaan muita valmentajan kanssa samaa rotua olevia joukkueovereita todennäköisemmin loukkaavaa käyttäytymistä vain silloin, kun valmentaja on valkoihoinen ja pelaaja tummaihoisen. Toisin päin samanlaista tulosta

ei saatu, eli vaikka valmentaja olisi tummaihoisen ja pelaaja valkoihoinen, ei riski pelaajan kokenemalle loukkaavan käyttäytymiselle kasvanut. (Cunningham ym. 2013). Koska tummaihoisia pidetään vähemmistöryhmään kuuluvina ja valkoihoisia dominoivaan ryhmään kuuluvina, sisältää Cunninghamin ym. (2013) tutkimus oletuksen siitä, että toisin kuin alisteiseen ryhmään kuuluva, ei sosiaalisesti dominoivaan ryhmään kuuluva koe loukkaavaa käyttäytymistä todennäköisemmin silloinkaan, kun hän eroaa statukseen liitetyiltä ominaisuuksiltaan, kuten ihonväritään tai sukupuoleltaan, organisaatiossa itseään korkeammassa asemassa olevasta.

Mikäli oletetaan, että yhteiskunnassa valtaa pitävänä sukupuolena nähdyn miessukupuolen pitäisi suojata miehiä loukkaavan käyttäytymisen kokemuksilta myös naisvaltaisella alalla, sen paremmin yllä mainitut Cortinan (2008) teoreettiset tulokset selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen kohdistumisesta alhaisen statusensa omaaviin ryhmiin kuin Cunninghamin ym. (2013) tutkimuksen havainnot kulttuurisen valta-aseman antamasta suojasta eivät anna vastauksia siihen, miksi naisvaltaisella alalla työskentelevät miehet kokevat sukupuoleensa liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä. Sen sijaan useat tutkijat ovat havainneet että toimialoilla, joilla toinen sukupuoli on selkeässä enemmistössä, joutuvat vähemmistösukupuolen edustajat herkemmin työpaikkakiusaamisen kohteeksi (Eriksen & Einarsen 2004; Salin 2018). Tämän tutkimuksen löydökset tukevat edellä mainittujen tutkimusten tuloksia siten, että vähemmistösukupuoli näyttäisi altistavan työpaikkakiusaamisen ohella myös selektiiviselle loukkaavalle käyttäytymiselle.

Vaihtoehtoisen tulkinnan näiden tulosten ymmärtämiseen saattaisi tarjota sukupuolentutkimuksen tai kriittisen maskuliinisuustutkimuksen kirjallisuus, etenkin hegemonisen maskuliinisuuden kulttuurinen ideaali (Connell, 1987; Connell & Messerschmidt 2005; Jokinen 2010). Tästä näkökulmasta käsin tutkimuksen tuloksena tunnistetut loukkaavan käyttäytymisen teot voitaisiin tulkita pyrkimykseksi puolustaa hegemonisen maskuliinisuuden ideaalia (Connell, 1987; Connell & Messerschmidt 2005; Jokinen 2010) kohdistamalla teot mieheen, joka poikkeaa siitä joko olemuksen, käytöksen tai valin-

tojensa suhteen. Näin ollen loukkaavan käyttäytymisen tekojen voitaisiin nähdä olevan yhteydessä sukupuoliroolien normeja ja hegemonisen maskuliinisuuden ideaalia rikkovaan käyttäytymiseen ja ne voitaisiin jopa tulkita pyrkimykseksi vahvistaa sukupuolijärjestelmää ja binaarista sukupuolikäsitystä luonnollisena ja tarpeellisenä ilmiönä (Butler, 2004). Näin ollen sukupuoleen kohdistuvan loukkaavan käyttäytymisen voidaan ajatella olevan, ei vain sukupuolesta johtuva, vaan itse asiassa sukupuolta tuottava ilmiö. Tulkintänäkökulmasta riippumatta kiistatonta on, että osa loukkaavan käyttäytymisen teoista kumpuaakin nimenomaan sukupuoleen liittyvistä normeista, odotuksista ja sukupuoliteroite-tyypioista, jotka ovat osa sitä, miten kohdetta pyritään loukkaamaan.

YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Aiempi selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen tutkimus on sukupuolten osalta keskittynyt lähinnä naisten kohtaamaan loukkaavaan käyttäytymiseen. Siksi tässä tutkimuksessa haluttiin kuulla naisvaltaisilla aloilla työskenteleviä miehiä ja heidän kokemuksiaan. Tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, millaisina tekoina naisvaltaisilla aloilla työskentelevien miesten kokema selektiivinen loukkaava käytös ilmenee. Tutkimuksen empiirisen aineiston analyysin pohjalta miesten kokeman loukkaavan käyttäytymisen teot jakaantuivat viiteen päämuotoon: alentamiseen, ulkopuolelle jättämiseen, syyttämiseen, epärehliin vaatimuksiin sekä rajojen ylittämiseen.

Peilattaessa naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen kokemuksia, näyttävät ne pitkälti samankaltaisina kuin miesvaltaisella alalla työskentelevien naisten kokemukset (ks. Cortina 2008). Sukupuoleensa nähden ”väärässä” ammatissa työskentelevä saa edelleen 2020-luvulla huomautuksia tehtävän soveltuvuudesta hänen sukupuolelleen. Lisäksi voidaan todeta sukupuolisteroite-tyypioiden edelleen ohjaavan ihmisten ajattelua tai ainakin toimivan ”väärää” sukupuolta edustavan ammatillisen osaamisen kyseenalaistamisen välineenä: miesvaltaisella alalla työskentelevä nainen laitetaan keittämään kahvia ja naisvaltaisella alalla työskentelevä mies poraamaan seiniä eli tekemään töitä, jotka

katsotaan paremmin soveltuvan heidän edustamalleen sukupuolelle. Tässä tutkimuksessa naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten kokemuksissa loukkaavan käyttäytymisen teoissa korostuivat siten vastaavalla tavalla valta ja alistaminen kuin miesvaltaisilla aloilla työskentelevien naisten kokemuksissa. Huomionarvoista siis on, miten loukkaava käyttäytyminen ei ainoastaan pohjautu sukupuolijärjestelmään ja sen stereotyyppisiin normeihin, vaan sillä myös ylläpidetään ja vahvistetaan sukupuolijärjestelmää.

Tämän tutkimuksen aineisto mahdollistaa informanttien omakohtaisten kokemusten raportoinnin ja koettujen epäsovpien tekojen luonteen kuvaamisen. Toisaalta laadulliselle tutkimukselle ominaisesti aineiston laajuus ja luonne eivät salli empiiristä yleistämistä tutkimuksen pohjalta, eikä aineiston pohjalta voi määrittää, kuinka yleistä miesten kokema selektiivinen loukkaava käyttäytyminen naisvaltaisilla aloilla on (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimuksen empiiriset havainnot herättävätkin pohtimaan, josko tähän tutkimukseen vastanneiden naisvaltaisilla aloilla työskennelleiden miesten kokemukset ovat vain yksittäisiä ja ”harvinaisia” tapahtumia, vai kokevatko miehet laajemminkin sukupuoleensa kohdistuvaa selektiivistä loukkaavaa käytöstä naisvaltaisilla aloilla. Mikäli kyse on viime mainitusta vaihtoehdosta, voidaan ajatella, että sukupuolta enemmän loukkaavan käyttäytymisen esiintymistä selittää toisen sukupuolen valta-asema organisaatiossa tai toimialalla. Aihepiiriin jatkotutkimuksen kannalta olisikin siksi seuraava looginen askel pyrkiä selvittämään naisvaltaisilla aloilla työskentelevien miesten kokeman selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen yleisyyttä ja laajuutta ilmiönä. Toisaalta aihepiiriin ymmärryksen näkökulmasta olisi myös tärkeää tutkia, onko naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten kokema loukkaava käyttäytyminen todellakin selektiivistä, eli kokevatko he vähemmistösukupuolen edustajina sukupuolienemmistöä enemmän loukkaavaa käyttäytymistä vai liittyykö loukkaava käyttäytyminen vain herkästi sukupuolen ominaisuuksiin.

LOPPUVIITTEET

¹ Tämän tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä eli loukkaavaa käyttäytymistä intensiivisempää, pidempikestoista ja vakavampaa ilmiötä eli työpaikkakiusaamista on tutkittu laajasti ja myös sukupuolen näkökulmasta (ks. esim. O'Donnell & MacIntosh, 2016; Salin 2018; Salin & Hoel 2013). Tässä tutkimuksessa työpaikkakiusaamiseen liittyvää kirjallisuutta käydään läpi vain siltä osin kuin se on tarpeellista sukupuoleen liittyvän selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen ymmärtämiseksi.

LÄHTEET

- Akella, D. & Seay, E. (2022). 'Gender' in workplace bullying: A phenomenological study on nurses. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13556>
- Alanko, J. & Orjasniemi, T. (2018). Kun kukkahattutäti onkin setä – miesainokainen sosiaalityössä. *Janus*, 26(2), 140–155. <https://doi.org/10.30668/janus.60759>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? the spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452–471. <https://doi.org/10.5465/AMR.1999.2202131>
- Benetar, D. (2012). *The Second Sexism. Discrimination Against Men and Boys*. West Sussex: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118192337>
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641–658. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351879>
- Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203499627>
- Carmona-Cobo, I., Lopez-Zafra, E. & Garrosa, E. (2019). Observers' reactions to work-place incivility in the masculine domain: How does role congruency explain gender bias in future workers? *Scandinavian Journal of Psychology*, 60(6), 628–636. <https://doi.org/10.1111/sjop.12576>
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (2005). Change among the gatekeepers: Men, masculinities, and gender equality in the global arena. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1801–1825. <https://doi.org/10.1086/427525>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Cortina, L. M., Lonsway, K. L., Magley V. J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L, Hunter, M. & Fitzgerald, L.F. (2002). What 's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law and Social Inquiry*, 27(2), 235–270. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2002.tb00804.x>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.27745097>
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M. & Magley, V. J. (2013). Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579–1605. <https://doi.org/10.1177/0149206311418835>
- Cunningham, G. B., Miner, K. & McDonald, J. (2013). Being different and suffering the consequences: The influence of head coach-player racial dissimilarity on experienced incivility. *International Review for the Sociology of Sport*, 48(6), 689–705. <https://doi.org/10.1177/1012690212446382>
- Edmondson, C., & Zelonka, C. (2019). Our own worst enemies: The nurse bullying epidemic. *Nursing Administration*, 43(3), 274–279. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000353>
- Einarsdóttir, A., Hoel, H. & Lewis, D. (2015). 'It's Nothing Personal': Anti-Homosexuality in the British Workplace. *Sociology*, 49(6), 1183–1199. <https://doi.org/10.1177/0038038515582160>
- Eriksen, W. & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473–492. <https://doi.org/10.1080/13594320444000173>
- Escartín, J., Salin, D., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2011). Conceptualizations of workplace bullying: Gendered rather than gender neutral? *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 157–165. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000048>
- Estes, B. & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, 7(2), 218–240. <https://doi.org/10.1177/1534484308315565>

- Gabriel, A. S., Butts, M. M., Yuan, Z., Rosen, R. L. & Sliter, M. T. (2018). Further understanding incivility in the workplace: The effects of gender, agency, and communion. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 362–382. <https://doi.org/10.1037/apl0000289>
- Goodman-Delahunty, J., Schuller, R., & MArtschuk, N. (2016). Workplace sexual harassment in policing: Perceived psychological injuries by source and severity. *Psychological Injury and Law*, 9, 241–252. <https://doi.org/10.1007/s12207-016-9265-3>
- Hutchinson, M., & Jackson, D. (2014). The construction and legitimation of workplace bullying in the public sector: Insight into power dynamics and organizational failures in health and social care. *Nursing Inquiry*, 22(1), 13–36. <https://doi.org/10.1111/nin.12077>
- Hsieh, H-F & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Jokinen, A. (2010). Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Vastapaino, Tampere, 128–139.
- Kabat-Farr, D., Settles, I. H. & Cortina, L. M. (2020). Selective incivility: an insidious form of discrimination in organizations. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(3), 253–260. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2019-0239>
- Kallio, T. J. (2005). Kuinka tutkia liiketoiminnan etiikkaa? – Metodologinen tarkastelu. *Hallinnon Tutkimus*, 24(2), 125–139.
- Krings, F., Johnston, C., Binggeli, S. & Maggiori, C. (2014). Selective incivility: Immigrant groups experience subtle workplace discrimination at different rates. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 491–498. <https://doi.org/10.1037/a0035436>
- Kunkel, D., Means-Christensen, A. & Harrington, V. (2019). Incivility: Is It All Just Perception? Identifying the Differences in Intensity and Frequency of Perceived Uncivil Behavior. *Journal of Organizational Psychology*, 19(3), 55–75. <https://doi.org/10.33423/jop.v19i3.2145>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.
- Leiter, M. P., Price, S. L. & Spence Laschinger, H. K. (2010). Generational differences in distress, attitudes and incivility among nurses. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 970–980. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01168.x>
- Lim, S. & Cortina, L. M. (2005) *Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment*. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.483>
- Lim, S. & Lee, A. (2011). Work and No work outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95–111. <https://doi.org/10.1037/a0021726>
- Malmi, P. (2009). *Discrimination against men: appearance and causes in the context of a modern welfare state*. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Miner, K. N. & Eiseheid, A. (2012). Observing Incivility toward Coworkers and Negative Emotions: Do Gender of the Target and Observer Matter? *Sex Roles*, 66(7–8), 492–505. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0108-0>
- Miner, K. N., Pesonen, A. D., Smittick, A. L., Seigel, M. L. & Clark, E. K. (2014). Does being a mom help or hurt? Workplace incivility as a function of motherhood status. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 60–73. <https://doi.org/10.1037/a0034936>
- Montgomery, K., Kane, K. & Vance, C. M. (2004). Accounting for Differences in Norms of Respect: A Study of Assessments of Incivility Through the Lenses of Race and Gender. *Group and Organization Management*, 29(2), 248–268. <https://doi.org/10.1177/1059601103252105>
- O'Donnell, S. M., & MacIntosh, J. (2016). Gender and Workplace Bullying: Men's Experiences of Surviving Bullying at Work. *Qualitative health research* 26(3), 351–366. <https://doi.org/10.1177/1049732314566321>
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. & Porath, C. L. (2000). Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123–137. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)00019-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00019-X)
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419. <https://doi.org/10.1177/00187267015411001>
- Pearson, C. M. & Porath, C. L. (2009). How Toxic Colleagues Corrode Performance. *Harvard Business Review*, 87(4), 24.
- Pease B. (2011). Men in Social Work: Challenging or Reproducing an Unequal Gender Regime? *Journal of Women and Social Work*, 26(4), 406–418. <https://doi.org/10.1177/0886109911428207>
- Reio, T. & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>

- Rikoslaki 19.12.1889/39 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L20>.
- Roter, A. B. (2019). *The Dark Side of the Workplace: Managing Incivility*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203712900>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 69–77. <https://doi.org/10.1111/sjop.12169>.
- Salin, D. (2018). *Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings*. Teoksessa: D’Cruz P., Noronha E., Caponecchia C., Escartín J., Salin D., Tuckey M. (toim.) *Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 3. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5338-2_12-1
- Salin, D., & Hoel, H. (2013). Workplace Bullying as a Gendered Phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 3, 235–251. <https://doi.org/10.1108/02683941311321187>
- Schilpzand, P., De Pater, I. E. & Erez, A. (2014). Workplace incivility: A Review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 57–88. <https://doi.org/10.1002/job.1976>
- Settles, I. H. & O’Connor, R. C. (2014). Incivility at Academic Conferences: Gender Differences and the Mediating Role of Climate. *Sex Roles*, 71(1–2), 71–82. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0355-y>
- Shute, R., Owens, L., & Slee, P. (2008). Everyday victimization of adolescent girls by boys: Sexual harassment, bullying or aggression? *Sex Roles*, 58(7/8), 477–489. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9363-5>.
- Taylor, H., Harle, C. A., Johnson, S. M. & Menachemi, N. (2019). Workplace incivility experienced by Health Administration faculty. *The Journal of Health Administration Education*, 36(2), 191–216.
- Torkelson, E., Holm, K. & Bäckström, M. (2016). Workplace Incivility in a Swedish Context. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2), 3–22. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i2.4969>
- Tuomi J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Turunen, A. (2011). *Ettekö tiedä, kuka minä olen: Ylimielisyyden historiaa*. Jyväskylä: Atena.
- Welbourne, J. L., Gangadharan, A. & Sariol, A. M. (2015). Ethnicity and cultural values as predictors of the occurrence and impact of experienced workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 205–217. <https://doi.org/10.1037/a0038277>
- Yao, J., Lim, S., Yang Guo, C., Ou, A. Y. & Wei Xuan Ng, J. (2022) Experienced Incivility in the Workplace: A Meta-Analytical Review of its Construct Validity and Nomological Network. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 193–220. <https://doi.org/10.1037/apl0000870>
- Zurbrugg, L. & Miner, K. N. (2016). Gender, sexual orientation, and workplace incivility: Who is most targeted and who is most harmed? *Frontiers in Psychology*, 7, 565. Web. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00565>