

---

Susanna Bairoh & Sanna Putila

# ”Pätevät naiset eivät etene” vai ”naisia suositaan”? Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ristiriitaiset kokemukset tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla

---

## Tiivistelmä

Tarkastelemme artikkelissamme naisten ja miesten kokemuksia sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Aiemmat tutkimukset tekniikan alalla ovat selvittäneet naisten kokemaa syrjintää, mutta miesten kokemukset ovat jääneet pitkälti näkymättömiksi. Aineistomme koostuu syrjintää koskevista kysymyksistä tekniikan alan ammattiliiton toteuttamissa kahdessa selvityksessä: vuonna 2015 toteutetussa laajassa jäsentutkimuksessa sekä vuonna 2020 toteutetussa otostutkimuksessa. Tuloksemme todentavat aikaisempien tutkimusten mukaisesti naisten tekniikan alalla kohtaaman syrjinnän mutta tuottavat uutta tietoa sen yleisyydestä ja ilmene-mismuodoista. Aineistomme osoittaa, että naisten kokema syrjintä liittyy vahvasti työpaikoilla vallitsevaan maskuliiniseen kulttuuriin. Rinnalle nousevat miesten kokemukset naisten suosimisesta, jotka myös liitämme tekniikan alalla vallitsevaan maskuliinisuusnormiin. Johtopäätöksenä esitämme, että maskuliinisuuden ensisijaisuus tekniikan alalla aiheuttaa naisten syrjintää ja toisaalta maskuliinisen etuoikeuden purkaminen synnyttää miehissä syrjinnän kokemuksia. Tarvittavan kulttuurimuutoksen onnistumisen edellytys on tasa-arvoon ja syrjintään liittyvien sukupuolten välisten näkemyserojen tunnistaminen ja tunnustaminen.

## Johdanto

Suomessa tekniikan alalla työskentelevistä noin joka viides on nainen. Sukupuolten eroa tekniikan koulutukseen ja työpaikkoihin hakeutumisessa on selvitetty lukuisissa kansainvälisissä tutkimuksissa viime vuosikymmeninä, mutta miesenemmistöisyys on säilynyt sitkeästi (esimerkiksi Blickenstaff 2005; Jansson & Sand 2021; Kanny ym. 2014). Suomessa insinöörikoulutukseen hakeutuvien naisten osuus on OECD-maiden ja Pohjoismaiden alhaisimpia: vain 18 prosenttia aloittavista insinööriopiskelijoista on naisia, kun Norjassa osuus on 24, Ruotsissa 29 ja Tanskassa 30 prosenttia (Keski-Petäjä & Witting 2018).

Maskuliininen kulttuuri on todettu merkittäväksi esteeksi sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle tekniikan alalla (Faulkner 2011; Jansson & Sand 2021; Powell & Sang 2015). Maskuliinisen kulttuurin piirteiksi on aikaisemmassa tutkimuksessa tunnistettu naisiin liitetyt (kielteiset) stereotyyppit, alalle kuulumisen kyseenalaistaminen, osaamisen epäileminen ja urakehityksen haasteet (Cheryan ym. 2017). Vaikka tekniikan alalla tuntuisi olevan tilaa monenlaisille miehille (Faulkner 2009), alan kulttuuri näyttää noudattavan melko kapeaa maskuliinista normia, joka uusintaa sukupuolten hierarkiaa ja osaamisen eriarvoisuutta sekä heikentää naisten viihtyvyyttä (esim. Faulkner 2009; Jansson & Sand 2021; Kaukonen 2020).

Suomessakin naisten määrän lisäämiseen tekniikan alalla tähtäävät kampanjat ja hankkeet, kuten WomenInTechFi ja MimmitKoodaa, ovat suosittuja alan yrityksissä. Voidaan kuitenkin kysyä, missä määrin niissä tartutaan sukupuolieron juurisyihin (vrt. Jansson & Sand 2021). Sukupuolten tasa-arvoa lisäävät toimet eivät myöskään saa varauksetonta kannatusta. Esimerkiksi kun IT-yhtiö TietoEVRY maaliskuussa 2021 ilmoitti tavoittelevansa naisten osuuden kasvattamista 50 prosenttiin henkilöstöstään, nostettiin Kauppalehdessä esiin huoli miehiin kohdistuvasta syrjinnästä (Vehkaoja 2021).

Tutkimuksessamme tarkastelemme sukupuoleen perustuvaa syrjintää suomalaisilla tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Sukupuolen merkitystä tekniikan alalla käsittelevissä tutkimuksissa on harvoin tarkasteltu syrjinnän yleisyyttä työpaikoilla; miesten kokemaa syrjintää ei ole tutkittu juuri lainkaan. Tällä tutkimuksella pyrimme osaltamme paikkaamaan tätä aukkoa.

Luomme aluksi katsauksen sukupuolisyryntää käsittelevään aikaisempaan tutkimukseen. Sitten käsittelemme erityisesti kriittiseen perinteeseen pohjaavaa teo-

riaa maskuliinisesta kulttuurista tekniikan alalla. Sen jälkeen esittelemme aineistomme ja siihen pohjautuvat tulokset. Aineistomme perustuu Tekniikan akateemiset TEKin<sup>1</sup> vuonna 2015 ja 2020 toteuttamiin selvityksiin. Hyödynnämme sekä tilastollista että laadullista analyysiä. Keskustelussa pohdimme, mitä tulokset kertovat tekniikan alalla vallitsevasta maskuliinisesta kulttuurista ja sen vaikutuksista syrjinnän kokemuksiin.

## Sukupuolittunut syrjintä työelämässä

Suomessa kuten useimmissa muissakin maissa syrjintä on kielletty lailla. Etenkin naisiin ja alle 30-vuotiaisiin kohdistuva syrjintä työelämässä näyttää kuitenkin olevan Suomessa yleisempää kuin monessa muussa Euroopan maassa (Pietiläinen ym. 2018). Pietiläinen ja kumppanit (2018) ovat osoittaneet, että tyypillisimpiä syrjinnän syitä suomalaisilla työpaikoilla ovat suosikkijärjestelmät, työsopimuksen tyyppi, sukupuoli (kohdistuen naisiin) ja ikä. Neljä prosenttia naisista mutta vain 0,4 prosenttia miehistä raportoi sukupuoleen perustuvaa syrjintää työpaikallaan vuonna 2013 (emt.). Työpaikoilla tapahtuva syrjintä on muutoinkin sukupuolittunutta: naiset kokevat ja havaitsevat syrjintää useammin kuin miehet ja raportoivat enemmän syrjinnän kokemuksia kaikissa tilanteissa (Koivunen ym. 2017; Pietiläinen ym. 2018).

Naiset kokevat Koivusen ja kumppaneiden (2017) mukaan Suomessa enemmän syrjintää miesenemmistöisillä kuin naisenemmistöisillä tai tasatyöpaikoilla ja kaitentyypisillä työpaikoilla enemmän kuin miehet. Myös Kauhanen ja Riukula (2019) ovat todenneet, että naiset kokevat haasteita sukupuolensa takia etenkin miesenemmistöisillä työpaikoilla ja yksityisellä sektorilla niin palkkauksessa, uralla etenemisessä kuin ammattitaidon arvostuksessakin. Lisäksi perhe haittaa yhä naisten työmarkkinatilannetta enemmän kuin miesten. Koivusen ja kumppaneiden (2017) mukaan miesenemmistöisillä työpaikoilla naisia ja heidän tekemäänsä työtä saatetaan pitää vähemmän tärkeänä, mikä voi johtaa syrjintään ja eriarvoisuuteen.

---

1 TEK on diplomi-insinöörien, arkkitehtien ja vastaavan tekniikan tai luonnontieteen yliopistokoulutuksen saaneiden etu- ja palvelujärjestö. Katso lisää: [www.tek.fi](http://www.tek.fi)

Miesenemmistöisillä työpaikoilla korostuu Kupiaisen (2019) mukaan puhetaivoissa sukupuolen merkityksen vähättely, mutta osaajia ja osaamista käsitteleviä puhetapoja sävyttää vahva miesnormatiivisuus. Kupiaisen (2019, 166–167) sanoin: ”Jos sukupuolistuneet oletukset ja käsitykset jäävät tiedostamatta ja käytäntöinä paikantamatta, ammatillisen osaamisen relevanttiudesta joudutaan neuvottelemaan sekä tilanteisesti että pitkällä ajanjaksolla, ehkä koko työuran, jos osaaminen ei sovi vakiintuneeseen käsitykseen työn ja alan asiantuntijasta.” Kauhasen ja Riukulan (2019) mukaan tiedostamattomat asenteet ja uskomukset vaikuttavat esimerkiksi naisten työsuoritusten arviointiin, mikä osaltaan selittää naisten kokemusta työpanoksen vähemmästä arvostuksesta.

Naisia tekniikan ja luonnontieteen aloilla käsittelevissä valtaviirran tutkimuksissa on esitetty, että syrjintä ei enää selitä naisten aliedustusta (esim. Ceci ym. 2014). Toisten tutkimusten mukaan taas naisiin kohdistuva syrjintä on laajaa ja ilmeistä (Cheryan ym. 2017). Cheryanin ja kumppaneiden (2017) tarkastelemissa tutkimuksissa syrjinnän todetaan aiheuttavan naisille esteitä, joita heidän mieskollegansa eivät kohtaa. Viitteitä naisten ja miesten eriarvoisesta kohtelusta löytyykin myös määrällisistä tutkimuksista. Vuorinen-Lampila (2016) on osoittanut uralla etenemisessä merkittäviä sukupuoleen perustuvia eroja tekniikan ja kaupan alalta valmistuneiden joukossa, miesten hyväksi: kolme vuotta valmistumisen jälkeen miehillä oli naisia useammin kokoaikainen vakituinen työ, ja he olivat edenneet organisaatioissaan korkeampiin asemiin. Holth ja kumppanit (2013) ovat esittäneet vastaavia tuloksia Ruotsista: IT-alalta valmistuneet työllistyivät yhtä hyvin heti valmistumisen jälkeen, mutta miehet etenivät naisia useammin korkeampiin asemiin. Naisten teknisen osaamisen alihyödyntämistä voidaan pitää rakenteellisen syrjinnän muotona, ja se sisältää myös riskin miesten ja teknologian ja erityisesti miesten ja tietoteknisen osaamisen vahvan yhteyden uusintamisesta (emt.).

## **Maskuliininen insinöörikulttuuri**

Kriittisiä feministisiä näkökulmia hyödyntävät tutkijat ovat todenneet, että maskuliininen kulttuuri muodostaa merkittävän esteen sukupuolten tasa-arvon toteutumiselle tekniikan alalla (esim. Faulkner 2011; Jansson & Sand 2021). Maskuliinisen kulttuurin piirteisiin kuuluvat naisiin liitetyt (kielteiset) stereotypiat, naisten alalle

kuulumisen kyseenalaistaminen ja osaamisen epäileminen sekä näihin liittyvät haasteet urakehityksessä (Cheryan ym. 2017). Cheryan ja Markus (2020) puhuvat miesenemmistöisillä aloilla vallitsevista maskuliinisuusoletuksista (*masculine defaults*): näitä piirteitä on kulttuureissa, jotka arvostavat, palkitsevat tai pitävät normaaleina, neutraaleina tai tarpeellisina miehiin yhdistettyjä luonteenpiirteitä tai käytöstapoja. Koska maskuliinisuusoletukset perustuvat ”valkoisiin” heteroseksuaalisiin miehiin, ne rajoittavat myös etnisiin vähemmistöihin tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvia miehiä (emt).

Insinöörikulttuuri perustuu maskuliinisuuden ja teknologian vahvaan kytkökseen, jota uusinnetaan eri tavoin (esim. Jansson & Sand 2021). Faulkner (2000) kuvaa tätä muun muassa käsitteellä ”teknisyyden/sosiaalisuuden dualismi”: teknisyys ja sosiaalisuus käsitetään toisensa poissulkevinä, miehiä ja naisia pidetään erilaisina ja sosiaalisuus liitetään naisiin ja feminiinisyteen, joten ”tekninen nainen” on käsitteenä kummajainen (myös Tassabehji ym. 2021). Naisten ja miesten erilaisuutta korostava kulttuuri heijastuu myös mahdollisuuksiin toimia sukupuolelle sopivalla tavalla (*gender in/authenticity*) (Faulkner 2011). Insinöörinä työskentely ja innostuminen teknologiasta nähdään sopivana (maskuliinisille) miehille mutta epäsopivana naisille (Faulkner 2011) sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille (Leyva ym. 2016).

Tekniikan alan maskuliinista kulttuuria on kuvattu hyytäväksi tai jopa naisille vihamieliseksi. Wynnin ja Correllin (2018) mukaan hyytävän kulttuurin piirteitä ovat muun muassa avoimen seksuaaliset viitteet, stereotyyppiset kuvastot, miesten ja maskuliinisuuden korostaminen, naisten poissulkeminen tai vähätteleminen ja naisten vähäinen määrä. Osoittaakseen kuuluvansa maskuliinisuuden leimaamille työpaikoille naisten täytyy usein kontrolloida feminiinisyttään (Johansson ym. 2020) ja soveltaa erilaisia sopeutumisstrategioita, joita ovat esimerkiksi esiintyminen ”yhtenä jätkistä” ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän hyväksyminen (esim. Powell ym. 2009). Myös alalla työskentelevät naiset omaksuvat insinöörikulttuurin, jota leimaa vahvasti individualismi ja usko meritokratiaan (Seron ym. 2018). Aikaisempien tutkimusten mukaan naiset yrittävät jättää syrjinnän ja kielteiset asenteet taakseen osoittamalla pätevyytensä insinööreinä ja uskovat, että lopulta heidän sukupuolensa menettää merkityksensä (esim. Powell ym. 2009; Powell & Sang 2015). Insinöörin ammatti-identiteetin omaksuminen laimentaa Seronin ja kumppaneiden (2018) mukaan jopa omat, tunnistetut syrjinnän kokemukset ja ulkopuolisuuden tunteen.

Miesten on helpompaa kokea tekniikan ala omakseen, eikä heidän osaamistaan jatkuvasti kyseenalaisteta. Faulkner (2009) esittää, että insinöörien työpaikoilla on tilaa monenlaisille maskuliinisuuksille ja että ne näin ollen sopivat valtaosalle miehistä, vaikka ”hegemonista maskuliinisuutta” ilmentävät miehet sopivatkin helpoimmin joukkoon. Galean ja Chappelin (2021) mukaan miesenemmistöisillä aloilla vallitseva maskuliininen kulttuuri tuottaa miehille etuoikeutetun aseman. Etuoikeuden olemukseen kuuluu, ettei sitä tunnisteta eikä sitä tuottavia järjestelmiä kyseenalaisteta, joten etuoikeuden kyseenalaistaminen johtaa useimmiten vastustukseen (emt.). Maskuliinisen kulttuurin vaikutuksia miehiin – varsinkin enemmistöön kuuluviin miehiin – on kuitenkin tekniikan alalla tutkittu melko vähän. Tassabehji ja kumppanit (2021) tunnistivat ohjelmistokehittäjien puheesta kaksi maskuliinisuuden ilmentymää, koodaajat ja ideaalit ohjelmistokehittäjät, ja yhden feminiinisuuden ilmentymän: ihmisen. Maskuliinisuus on useimmiten näkymätöntä (Johansson ym. 2019), ja miehet esiintyvät tutkimuksissa epäsuorasti, viitteinä naisten kommentteissa (Tassabehji ym. 2021).

## Aineisto ja menetelmät

Tarkastelemme tutkimuksessamme sukupuoleen perustuvaa syrjintää suomalaisilla tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Selvitämme syrjinnän yleisyyttä sekä miesten ja naisten kokemuksia. Erityisesti meitä kiinnostaa se, miten insinööri-kulttuurin maskuliinisuus ilmenee naisten ja miesten syrjinnän kokemuksissa.

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Kuinka yleistä on sukupuoleen perustuva syrjintä tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla?
2. Millaisia sukupuoleen perustuvan syrjinnän kokemuksia tekniikan korkeakoulutetuilla on, ja miten kokemukset eroavat sukupuolen mukaan?
3. Miten tekniikan alan maskuliininen kulttuuri näyttäytyy syrjinnän kokemuksissa?

Tutkimuksen aineisto perustuu kahteen Tekniikan akateemiset TEKin toteuttamaan selvitykseen, jotka sisältävät sekä määrällistä (numeerista) että laadullista (avoimet kommentit) aineistoa. Avoimia kommentteja annettiin molemmissa kyse-

lyissä kolmella kielellä (suomi, ruotsi, englanti). Olemme kääntäneet kaikki artikkelissa esitettävät kommentit suomeksi.

*Aineisto 1:* Tekniikan akateemisten jäsenkysely toteutetaan vuosittain web-kyselyinä. Vuonna 2015 kysyttiin useiden muiden teemojen lisäksi jäsenten kokemasta syrjinnästä. Kyselyn linkki lähetettiin kaikille työssäkäyville jäsenille (noin 40 000 henkilöä) loka–marraskuussa 2015, ja vastausprosentti oli 25. Vaikka vastausprosenttia voidaan pitää alhaisena, on kyselyn vastaajamäärä suuri ja työssäkäyviä jäseniä hyvin edustava, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina ja yleistettävänä. Valitsimme mukaan vastaajat, joilla oli tekniikan alan maisterin tutkinto, filosofian maisterin tutkinto vastaavilta aloilta (luonnontieteet, matematiikka, tietojenkäsittely) tai jatkotutkinto (lisansiaatti tai tohtori) näiltä aloilta. Vastaajia oli 10 671, ja heistä miehiä oli 77 prosenttia (n = 8 266) ja naisia 23 prosenttia (n = 2 405). Vastaajan sukupuoli määräytyi henkilötunnuksen perusteella ammattiliiton jäsenrekisterin tiedoista. Koska henkilötunnuksessa sukupuoli on binäärinen, aineistossa ei ole mahdollista tarkastella sukupuolivähemmistöjä.

Syrjintää koskeva aineisto, joka on edelleen laajin käytettävissä oleva, koostuu vastauksista seuraaviin kysymyksiin:

- a) ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä, koulutukseen pääsyssä tai irtisanomistilanteissa. Oletko kokenut omassa työorganisaatiossasi (nykyisessä tai aikaisemmassa) viimeisen vuoden aikana syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu [lomakkeessa lueteltuihin perusteisiin]:” Vastausvaihtoehdot: kyllä / en / ei koske minua. Syrjintäperusteet ja kyllä-vastausten osuudet näkyvät liitteessä 1.
- b) ”Kerro mahdollisimman lyhyesti yhdellä tai kahdella sanalla, mihin tilanteeseen syrjintä tai eriarvoinen kohtelu on liittynyt (esim. palkkaus, työhönotto, uralla eteneminen jne.).”
- c) ”Kerro halutessasi tarkemmin kokemuksestasi”.

Naisiin ja miehiin sukupuolen perusteella kohdistuva syrjintä yhdistettiin kategoriaksi ”sukupuoleen perustuva syrjintä”. Tarkastelun selkiyttämiseksi ei-omaan sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää raportoineet vastaajat (miehistä 201 ja naisista 6) jätettiin pois analyysistä. Lisäksi jätettiin pois vaihtoehdon ” ei koske minua”

valinneet sekä puuttuvat vastaukset. Yhdistetyn kategorian mukaiset vastaukset näkyvät ikäluokittain taulukossa 1.

*Aineisto 2:* Vuonna 2020 toteutettiin otostutkimus, jossa kyselyyn poimittiin 6 268 henkilön satunnaisotos TEKin jäsenrekisteristä (täysjäsenet, opintojen loppupuolella olevat opiskelijat sekä englanninkieliset jäsenet). Kyselyyn vastasi 621 henkilöä (vastausprosentti 10). Sukupuoli kysyttiin vastausvaihtoehdoilla mies (64 %), nainen (34 %), muu (0 %) ja en halua sanoa (2 %). Kyselyllä selvitettiin yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla, eri vähemmistöryhmien mahdollisuuksia ilmaista identiteettiään, koettua syrjintää, seksuaalista häirintää sekä seksuaali- tai rodullistettuun vähemmistöön kuulumista. Ikäjakaumaltaan ja koulutukseltaan vastaajat edustivat hyvin otosta, mutta naiset olivat yliedustettuja (vastaajista 34 % ja otoksessa 23 %), samoin ruotsinkieliset (vastaajista 19 %, otoksessa arviolta 5 %). Heikko vastausprosentti tulkittiin osoituksena siitä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kiinnostavat vain osaa jäsenkunnasta. Lisäksi syrjintää on välillä vaikea tunnistaa, mikä heijastuu myös avoimissa kommentteissa.

Tähän tutkimukseen poimittiin mukaan syrjintää kokeneista vastaajista (n = 87) sukupuolensa kertoneet 84 vastaajaa. Sukupuolivähemmistöjä emme pysty tarkastelemaan, koska kategorialla ”muu” ei valinnut kukaan vastaajista ja vain kolme ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Naisiin ja miehiin sukupuolen perusteella kohdistuva syrjintä yhdistettiin kategoriaksi ”sukupuoleen perustuva syrjintä” ja ikäluokat yhdistettiin vastaajien vähäisen määrän vuoksi kahdeksi luokaksi taulukossa 2 esitetyllä tavalla.

Analysoimme molempia aineistoja tilastollisesti (frekvenssit, ristiintaulukoinnit), ja laadulliseen aineistoon sovelimme lisäksi temaattista analyysiä. Vuoden 2015 jäsenkyselyn datasta poimimme avoimet kommentit (kysymykset b ja c) vastaajilta, jotka olivat kokeneet sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Luimme kommentit ja luokittelimme maininnat ensin yksityiskohtaisempiin luokkiin, jotka yhdistimme analyysin edetessä laajemmiksi teemoiksi. Luokittelimme maininnat suhteessa toisiinsa siten, että jos kohdassa b esimerkiksi mainittiin ”palkkaus” ja kohdassa c kuvailtiin tarkemmin palkkaukseen liittyvää syrjintää, laskimme tämän yhdeksi teeman ”palkkaus” maininnaksi. Jos taas kohdassa c kuvailtiin jotakin muuta aihetta, laskimme nämä erikseen. Teemat eivät kuitenkaan ole toisensa poissulkevia, vaan yksi maininta voi kuulua useampaan teemaan. Vuoden 2020 otostutkimuksesta analysoimme sukupuoleen perustuvaa syrjintää kokeneiden kommentit kohtiin



”Kerro halutessasi lisää yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössäsi” sekä ”Kerro halutessasi lisää syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta työyhteisössäsi”. Vertailimme näitä jäsenkyselyn aineistosta nousseisiin teemoihin.

## Tulokset

Tässä osiossa luomme ensin katsauksen sukupuoleen perustuvan syrjinnän esiintymiseen eri ryhmissä aineistossamme. Sen jälkeen syvennymme sukupuoleen perustuvaa syrjintää raportoineiden avoimiin vastauksiin ja peilaamme niitä teoriassa esitettyihin maskuliinisuusoletuksiin.

### *Sukupuoleen perustuvan syrjinnän yleisyys*

Jäsentutkimuksen 2015 tulokset osoittavat suorastaan valtavan eron miesten ja naisten välillä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kokemuksissa. Kaikenikäiset naiset kokevat sukupuoleen perustuvaa syrjintää enemmän kuin miehet: kyllä-vastausten osuudet vaihtelevat 26 ja 32 prosentin välillä, kun miehillä vaihteluväli on 1–4 prosenttia (ks. taulukko 1). Korkea asema työpaikalla ei suojaa syrjinnältä, sillä johtotehtävissä työskentelevistä naisista 28 prosenttia ja keskijohdossa peräti 36 prosenttia raportoi kokeneensa syrjintää. Sektoreiden välillä on kuitenkin selviä eroja: teollisuudessa työskentelevillä naisilla syrjintää kokevien osuus on korkein (36 %) ja yliopistoissa matalin (19 %), kun taas miehet kokevat syrjintää harvimminkin teollisuudessa (1 %) ja useimmin valtiosektorilla (6 %). Kaikkien vastaajien osalta sukupuolten ero kyllä-vastauksissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä (Pearsonin khiin neliö:  $p < .0005$ , kaksisuuntainen testi,  $df = 1$ ,  $n = 10\,260$ ).

**Taulukko 1. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen kokemukset sukupuolen mukaan taustamuuttujittain, Jäsentutkimus 2015**

	Kokenut sukupuoleen perustuvaa syrjintää	Kyllä-vastausten osuus		Vastaajamäärä (n)	
		Mies	Nainen	Mies	Nainen
<b>Ikäluokka</b>	Alle 30 v.	1 %	29 %	701	357
	30–39 v.	1 %	31 %	2968	903
	40–49 v.	2 %	32 %	2407	578
	50–59 v.	3 %	26 %	1674	370
	60 v. tai enemmän	4 %	28 %	541	105
<b>Toimiasema</b>	Johto	2 %	28 %	885	127
	Keskijohto	1 %	36 %	1690	397
	Asiantuntija	2 %	28 %	4496	1489
	Muu	1 %	32 %	177	106
<b>Sektori</b>	Teollisuus	1 %	36 %	3330	690
	Muu yksityinen sektori	2 %	28 %	2874	887
	Yliopisto	4 %	19 %	389	177
	Valtio	6 %	22 %	376	164
	Kunta	3 %	33 %	325	215
<i>Kaikki</i>	<i>Yhteensä</i>	<i>2 %</i>	<i>30 %</i>	<i>7931</i>	<i>2313</i>

Otostutkimuksessa 2020 syrjintää kertoi kokeneensa 14 prosenttia kaikista vastaajista, 21 prosenttia naisista ja 10 prosenttia miehistä. Syrjintää kokeneilta kysyttiin syrjinnän perusteita. Syrjintää kokeneista naisista 60 prosenttia (n = 45) ja miehistä 21 prosenttia (n = 39) kertoi syrjinnän perustuvan sukupuoleen (ks. taulukko 2). Sukupuolten ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä (Pearsonin khiin neliö:  $p < .0005$ , kaksisuuntainen testi,  $df = 1$ ,  $n = 84$ ). Alle 45-vuotiaista syrjintää kokeneista naisista 67 prosentilla ja 45 vuotta täyttäneistä 50 prosentilla syrjintä oli perustunut sukupuoleen, kun miehillä vastaavat osuudet ovat 10 ja 32. Tuloksia ei voida suoraan vertailla vuoden 2015 jäsentutkimuksen kanssa, koska kyseessä on otostutkimus, kysymyksenasettelu on jossain määrin erilainen ja vastaajamäärä on huomattavasti pienempi. Tulokset osoittavat kuitenkin, että naiset kokevat edelleen varsin yleisesti sukupuoleen perustuvaa syrjintää tekniikan työpaikoilla. Toisaalta miesten kokemukset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä näyttävät linkittyvän vanhempaan ikään.

**Taulukko 2. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen kokemukset syrjintää kokeneista sukupuolen ja ikäluokan mukaan, Otostutkimus 2020**

Kokenut sukupuoleen perustuvaa syrjintää	Kyllä-vastausten osuus		Vastaajamäärä (n)	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Alle 45 v.	10 %	67 %	20	27
45 v. tai enemmän	32 %	50 %	19	18
<i>Yhteensä</i>	21 %	60 %	39	45

### Syrjinnän teemat

Jäsenkyselyssä 2015 sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua kokeneista naisista (696 vastaajaa) 427 kuvaili ainakin lyhyesti kokemuksiaan. Miehistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää oli kokenut kaikkiaan 161 vastaajaa, ja heistä 97 kuvaili kokemuksiaan ainakin muutamalla sanalla. Taulukossa 3 on yhteenveto avoimissa kommentteissa yleisimmistä esiintyvistä teemoista.

**Taulukko 3. Sukupuoleen perustuva syrjintä tai epäasiallinen kohtelu: luokitellut teemat avoimissa kommentteissa, Jäsentutkimus 2015**

	Maininnat, naiset	% naisista (n = 427)	Maininnat, miehet	% miehistä (n = 97)	Yhteensä
Urakehitys	137	32 %	19	20 %	156
Kohtelu/käytös	88	21 %	61	63 %	149
Palkkaus	123	29 %	12	12 %	135
Uskottavuus osajana	110	26 %	0	0 %	110
Työhönotto	36	8 %	14	14 %	50
Työtehtävät	36	8 %	2	2 %	38
Perhevapaa/raskaus/perhesyyt	24	6 %	4	4 %	28

Naisten kommenteissa esiin nousevat erityisesti urakehitys tai uralla eteneminen (137 mainintaa), palkkaus ja palkitseminen (123 mainintaa), uskottavuus osaajana (110 mainintaa) ja kohtelu/käytös (88 mainintaa). Huomiota herättää se, että kun naisilla ”uskottavuus osaajana” on kolmanneksi yleisin teema, miesten kommentista tähän teemaan luokiteltavia mainintoja ei löydy lainkaan. Tarkastelemme urakehitykseen, uskottavuuteen ja eriarvoiseen kohteluun tai käytökseen liittyviä naisten syrjinnän kuvauksia osana maskuliinisen kulttuurin ilmenemistä. Miesten vastauksissa korostuu naisten suosiminen, jonka perusteluna mainitaan myös tasa-arvon tavoittelu organisaatioissa.

Otostutkimuksessa 2020 sukupuoleen perustuvaa syrjintää kokeneista viisi miestä ja seitsemän naista kertoi omasanaisesti kokemuksistaan, ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössään kuvasi neljä miestä ja seitsemän naista. Näissä vastauksissa esiintyvät teemat ovat samantyyppisiä kuin vuoden 2015 jäsenkyselyssä.

### *Maskuliinisen kulttuurin ilmeneminen*

Naiset mainitsivat sekä vuonna 2015 että 2020 urakehityksen kaikkein yleisimmin tilanteena, jossa syrjintää tai epäasiallista kohtelua on tapahtunut. Useimmat jäsenkyselyn 2015 kommentit olivat hyvin lyhyitä (”urakehitys”, ”uralla eteneminen”). Yksityiskohtaisemmat kommentit uralla etenemisen haasteista sisälsivät usein myös mainintoja eriarvoisesta kohtelusta: (pätevät) naiset eivät pääse etenemään urallaan kuten miehet, vaikka haluaisivat. Johtotehtäviin eteneminen näyttäytyy erityisen haasteellisena.

*Syrjintä on pääosin uravalintoihin ja vastuutehtäviin liittyvää nuorten miesten uran edistämistä. Noin 30-vuotiaille (urheileville) miehille tarjotaan etenemismahdollisuuksia niin avoimesti kuin tiskin alta. Naiset eivät tule yleensä valituiksi edes avoimessa haussa vaikka olisivat päteviä, koska ”asenne” tai ”tyyli” tai ”löytyi kova jätkä”. (Nainen, 40–49 v., johtotehtävät)*

*En saanut ylennystä, selitys oli puuttuva kokemus senkin jälkeen, kun olivat valinneet tehtävään vähemmän kokeneen miehen. ...Yrityksessä on hyvin vähän naisia ja eteneminen senioripositioon näyttää melkein mahdottomalta. (Nainen)<sup>2</sup>*

2 Vastaajien pienen määrän vuoksi vuoden 2020 aineistossa käytetään tunnisteena vain sukupuolta (mies/nainen).

Aineisto havainnollistaa samanlaisia etenemisvaikeuksia, joita Kupiainen (2019) sekä Kauhanen ja Riukula (2019) kuvaavat omissa tutkimuksissaan. Naisten osaamista ei tunnisteta selkeistä perusteista huolimatta, ja ylennystä vaille jääneille naisille ei ole tarjolla ”asennetta” ja ”tyyliä” parempia, konkreettisiin meriitteihin pohjautuvia perusteluita. Aineisto kuvastaa myös Cheryanin ja Markuksen (2020) maskuliinisuusoletuksia: naisten etenemisen esteet eivät johdu osaamisen tai kokemuksen puutteesta vaan siitä, ettei nainen sovi osaajan normatiiviseen maskuliiniseen muottiin.

Osa miehistä tunnistaa naisten eriarvoisen kohtelun, kun taas toiset eivät usko, että naisia syrjittäisiin sukupuolen perusteella. Aineistossa heijastuu muun muassa Seronin ja kumppaneiden (2018) kuvaama individualistinen ja meritokraattinen insinöörikulttuuri. Sukupuolta ei rakenteellisena tekijänä haluta nähdä syrjinnän syynä.

*Jotkut naiset käyttävät sukupuolisyrittäjäkorttia virheellisesti perusteena. Peiliin ja sieltä nimenomaan omiin ominaisuuksiin katsominen selittäisi tilanteen, ei hou-  
suista löytyvä laitteisto (jos esimerkiksi uraetenemistä ei tapahdu). (Mies, 30–39 v.,  
johtotehtävät)*

Naisille myös ohjataan vähemmän arvostettuja tehtäviä. Kuten Kaukonen (2020) painottaa, työtehtävät tekniikan työpaikoilla eriytyivät roolistereotyyppien mukaisesti: naisille annetaan heille ”sopivina” pidettyjä tehtäviä, kuten sihteerin tehtävät ja siivoaminen. Ongelmallista on, että naisille ohjatut ei-tekniset työt eivät kehitä yhtä paljon heidän ammatillista osaamistaan, ja näin ne osaltaan vahvistavat perinteistä työnjakoa ja siihen liittyviä stereotyyppioita, kun taas miehille myönnettyt vaativimmat työt uusintavat maskuliinisuuden ja tekniikan yhteyttä (vrt. Holth ym. 2013; Jansson & Sand 2021).

*Uralla eteneminen teknisellä alalla on miesten kesken automaatio. Naisen oletetaan olevan tyytyväinen sihteeritehtäviin helpommin. Mieheltä ei vastaavasti edes kysytä tällaisten tehtävien tekemistä. (Nainen, 20–29 v., asiantuntija)*

Uskottavuus osaajana nousee vahvasti esiin naisten vastauksissa. Tähän ryhmään luokitelluissa vastauksissa esiintyi mainintoja arvostuksen puutteesta, puutteellisesta uskottavuudesta sekä vähättelystä ja tytöttelystä. Osaamisen epäileminen tai kyseenalaistaminen toistui lukuisissa naisten kommentteissa. Näitä kommentteja

esittivät useammin nuoremmat, mutta myös jotkut yli 40-vuotiaat naiset mainitsivat asiasta. Korkeampi toimiasema ei myöskään näytä välttämättä lisäävän uskottavuutta, sillä myös keskijohdon ja johdon tehtävissä olevilta löytyi asiaa koskevia mainintoja. Vastaajat liittivät nämä haasteet nimenomaan naiseuteen ja totesivat, että miesten ei tarvitse vastaavalla tavalla todistaa osaamistaan.

*Asiat menevät ”paremmin perille”, kun mies sanoo saman asian. Naiset joutuvat todistelemaan uudessa organisaatiossa omaa kyvykkyyttään, ennen kuin nainen otetaan tosissaan. Miehen ei tarvitse todistaa omaa osaamistaan.* (Nainen, 20–29 v., asiantuntija)

*Harmittaa, että joudun osoittamaan kykyäni ja osaamiseni uusille ihmisille jatkuvasti. Olen nainen, pienikokoinen, nuori ja kiltin näköinen. Voiko sellainen nainen työkennellä teknisellä alalla? Kun ihmiset tajuavat, että osaan niin sitten on ok.* (Nainen, 30–39 v., asiantuntija)

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että tekniikan alalla työskentelevä nainen joutuu usein näkemään ylimääräistä vaivaa, jotta hänen pätevyytensä tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin (esim. Faulkner 2011). Faulkner (2011) on kuvannut naisinsinöörien kokemaa näkyvyyden ja näkymättömyyden paradoksia: naiset ovat tekniikan työpaikoilla hyvinkin näkyviä naisina mutta silti näkymättömiä insinööreinä, joten heidän täytyy ponnistella miehiä kovemmin koko työuransa ajan. Lisäksi maskuliinisessa kulttuurissa osaamisen aktiivinen kehittäminen ei välttämättä riitä uralle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen, koska naissukupuolisena nähtyä asiantuntijuutta ei tunnusteta tai sitä ei tunnusteta riittäväksi (Kupiainen 2019). Miesten osaamista ei kyseenalaisteta, vaan sitä pidetään jopa automaattisena. Kuten eräs vastaaja totesi:

*Suomessa kuvitellaan, että nuori mies automaattisesti hallitsee asiat, jotka vanha nainen on pitkän uransa aikana oppinut.* (Nainen, 50–59 v, keskijohto)

Naisten vastauksissa toistuvat myös maininnat epäasiallisista kommentteista tai käytöksestä. Halventavat kommentit ja jopa seksuaalinen häirintä nousevat esiin. Häirintään liittyvät kommentit tulkitsemme Wynnin ja Correllin (2018) nimeämäksi hyytäväksi kulttuuriksi, jossa osaamisen vähättely ja syrjintä yhdistyvät seksuaalivälikäyttöön ja häirintään. Häirintää ei suinkaan aina pysähdytty

aineistomme vastauksissa kommentoimaan, vaan se yhdistyi listan jatkoksi muuhun syrjintään. Tämä tuo esiin seksuaalisen häirinnän luonteen yhtenä vallankäytön ja maskuliinisen kulttuurin rakentamisen muotona.

*Nuoriin naisiin suhtaudutaan joissakin toimistoissa ikävästi eikä palkkaus ja työtehtävät ole välttämättä samaa tasoa kuin miehillä. Olen joutunut kokemaan myös seksuaalista häirintää: ehdottelua ja ulkonäön kommentointia. Osa työkavereista puhuu halventavaan sävyyn yleisesti naisista. (Nainen, 20–29 v., asiantuntija)*

Maskuliinisen kulttuurin vaikutus miehiin näyttäytyy vain muutamissa yksittäisissä kommenteissa, esimerkiksi epäasiallisena käytöksenä. Tulkitsemme tämän johtuvan maskuliinisuuden kontekstista tekniikan alalla (Faulkner 2009; 2011) sekä siitä, etteivät miehet problematisoi maskuliinisen kulttuurin ilmenemismuotoja (Galea & Chappel 2021).

*Jos puheääni on miehellä korkea niin nimitellään homoksi, vaikka on naimisissa ja on lapsia. (Mies, 40–49 v., asiantuntija)*

*Esimiehet valitsevat omat etupiirinsä ja ”kaverinsa”, joille tarjotaan ylennykset, palkankorotukset ja uudet projektit. Ne jotka eivät näihin etupiireihin ole päässeet, unohdetaan käytännössä kokonaan eikä heille ole tarjolla ura- tai kehitysmahdollisuuksia. Pitkälti tämä tuntuu koskevan myös lähes kaikkia naispuolisia kollegoitani. (Mies)*

### *Naisten suosiminen ja tasa-arvon tavoittelu*

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää kokeneiden miesvastaajien näkemys tilanteesta tekniikan työpaikoilla on hyvin erilainen kuin naisten. Miehet kertovat kommentissaan naisten suosimisesta ja kiintiönaisista tai epäpätevistä naisista. Miesten mukaan erityisesti johtotehtäviin halutaan naisia.

*Epäpäteviä kiintiönaisia valitaan tehtäviin. (Mies, 40–49 v, asiantuntija)*

*Selkeää naisten suosimista rekrytoinnissa ja päätöksenteossa. (Mies, 40–49 v, johtotehtävät)*

Organisaatioiden tasa-arvoon liittyvät tavoitteet mainitaan eksplisiittisesti vain miesten kommenteissa. Nämä yhdistyvät kokemuksiin (pätevien) miesten syrjimisestä, ja tilanteisiin saatetaan liittää kokemus suoranaisestä vihasta miehiä kohtaan.

*”Tasa-arvo”-ohjelma, jonka tavoitteena saada lisää naisia vastuullisiin asemiin jättää pätevämpiä miehiä valitsematta. (Mies, 30–39 v., asiantuntija)*

*Pienestä määrästä naisia halutaan väkisin nostaa naisia esi/johtotehtäviin ohi firman normaalien proseduurien. (Mies, 40–49 v., johtotehtävät)*

*Päälliköllä (nais) kategorinen viha miessukupuolta kohtaan. AY-aktiivi [tiiminvetäjä] ajaa sukupuolensa ja etnisten ryhmien asiaa, niin ikään kategorinen viha kantaväestön miespuolisia kohtaan. (Mies)*

Vastaavia havaintoja esittävät Johansson ja kumppanit (2019) tutkimuksessaan ruotsalaisesta paperiteollisuudesta: kun naisilla koetaan tasa-arvon tavoittelun myötä olevan helpompi reitti työllistyä ja edetä urallaan, miesvastaajat ilmaisevat turhautumista ja kokevat jäävänsä syrjään nimenomaan sukupuolensa perusteella. Tasa-arvon lisääntymisen sijaan miesten kokemus on, että (naisten) sukupuoli korvaa pätevyyden (emt.). Kommenttien sisältö kytkeytyy jälkifeministiseen puhetapaan, jossa tasa-arvo on joko jo toteutunut tai mennyt liian pitkälle (esim. Kivijärvi & Sintonen 2021).

## Keskustelua

Tekniikan akateemiset TEKin keräämät selvitykset tarjoavat ainutlaatuisen aineiston tekniikan korkeakoulutettujen kokeman syrjinnän tarkasteluun. Tuloksemme osoittavat, että naisiin kohdistuva syrjintä on tekniikan alalla merkittävä ongelma. Sekä vuosina 2015 että 2020 huomattava osa kyselyyn vastanneista naisista oli kokenut sukupuoleensa perustuvaa syrjintää työpaikallaan edellisen vuoden aikana. Naiset näyttävät hyvinkin tunnistavan syrjinnän, ja monet kertovat myös itse kohdanneensa sitä, toisin kuin on todettu joissakin kansainvälisissä tutkimuksissa (esim. Seron ym. 2018). Naisten kokema syrjintä liittyy vahvasti työpaikoilla vallitsevaan tekniikan, maskuliinisuuden ja osaamisen yhdistävään kulttuuriin: avoimissa kommenteissa tuodaan esiin haasteet uralla etenemisessä, osaamisen epäileminen, vähätteleminen,



epäasialliset kommentit ja jopa seksuaalinen häirintä. Tekniikan alan maskuliinisen kulttuurin on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu muodostavan merkittävän esteen sukupuolten tasa-arvon toteutumiseksi (esim. Faulkner 2011; Jansson & Sand 2021), ja tuloksemme todentavat, että maskuliininen kulttuuri, jossa pätevyys ymmärretään nimenomaan miesten ominaisuudeksi, vallitsee myös suomalaisilla tekniikan työpaikoilla.

Miesten kokemaa syrjintää tekniikan työpaikoilla ei ole juurikaan tutkittu, joten tutkimuksemme tuottaa aiheesta uutta tietoa. Miesten kokema syrjintä liittyy useammin ikään kuin sukupuoleen, ja lisäksi miesten kokemukset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä näyttävät linkittyvän vanhempaan ikään. Miehet painottavat kommentissaan naisten suosimista ja tuovat esiin kielteisiä kokemuksia tasa-arvon tavoittelusta organisaatioissa. Näissä kommentissa näkyy ajatus, että naisia suositaan ja (päteviä) miehiä syrjitään (vrt. Johansson ym. 2019). Maskuliinisen kulttuurin vaikutus miehiin on aineistossamme luettavissa vain ”rivien välistä”, muutamissa yksittäisissä kommenteissa. Aineistossa kerrotut syrjintäkokemukset eivät suoraan tue oletusta, että miehetkin kärsivät maskuliinisuuden kapeasta normista, ellei ikäsyrjintää tulkita merkiksi kapeasta maskuliinisuuden normista. Aikaisempaa tutkimusta miesten kokemuksista on melko vähän, minkä koemme selkeänä puutteena ja jatkotutkimuksen aiheena. Emme myöskään juurikaan pysty aineistomme valossa tarkastelemaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin tai esimerkiksi rodullistettuihin tekniikan alan osaajiin kohdistuvaa syrjintää, vaikka syrjivät käytänteet kohdistuvat naisten lisäksi myös kaikkiin muihin, jotka vallitseva maskuliininen kulttuuri rajaa ”toisiksi”, kuten sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin (esim. Leyva ym. 2016).

Aineistossamme naiset kuvailevat kokemaansa vähättelyä ja osaamisen epäilemistä. Vaikka myös miehet kuvailevat eriarvoista kohtelua, kukaan heistä ei mainitse itsetuntoa nakertavaa epäilyä, joka kohdistuu uskottavuuteen oman alan osaajana. Esitämme, että siinä missä maskuliininen kulttuuri haastaa naisten pätevyyttä, se tukee käsityksiä miesten pätevydestä. Miesten kokema syrjintä linkittyy nimenomaan toimiin, jotka yrittävät haastaa maskuliinista kulttuuria. Aineisto avaakin mielenkiintoisen kysymyksen siitä, miten naisten suosimiseen liittyvät miesten syrjinnän kokemukset kytkeytyvät maskuliiniseen kulttuuriin. Naisten pätevyyden kyseenalaistavassa kulttuurissa naisten yhdenvertainen kohtelu voi näyttäytyä naisten perusteettomana suosimisena. Näin on etenkin silloin, jos kulttuurinen

lähtöoletus on, että naiset eivät meriiteillään ja osaamisellaan voi yltää vastaavaan urakehitykseen kuin miehet, eikä näitä oletuksia tunnisteta (ks. esim. Cheryan & Markus 2020; Galea & Chappel 2021).

Tasa-arvo näyttäytyykin näennäisesti kaikkien tukemana mutta kiistanalaisena tavoitteena, suorastaan (sukupuolten välisenä) taistelutantereena. Kuten Ylöstalo (2019) toteaa, tasa-arvoa koskevia kamppailuja ei käydä ensisijaisesti asenteista vaan teoista. Tasa-arvoon on helppo sitoutua arvona, kun se ei vielä edellytä tekoja, muutosta tai oman aseman ja toiminnan pohdintaa. Kun tullaan lähemmäksi omaa arkea ja toimintaa, heräävät selvästi ristiriitaisemmat tunteet ja jopa vastustus. (Lee ym. 2010; Ylöstalo 2019.) Vastaava ristiriita ilmenee myös Tekniikan akateemisten tutkimuksessa (Bairoh 2019): tasa-arvoa pidetään tärkeänä, mutta varsinkaan miehet eivät usko, että sukupuolella olisi merkitystä esimerkiksi uralla etenemisessä, joten korjaavia toimenpiteitä ei tarvita. Padavicin ja kumppaneiden (2020, 101) mukaan valtaa pitävät ryhmät voivat kokea eriarvoisuuden erityisen ristiriitaisena ja ahdistavana, mikä johtaa ”sosiaalisten defenssien” ylläpitämiseen.

Haluamme korostaa erityisesti miesten roolia tasa-arvon edistämässä tekniikan alalla: pysyvää myönteistä muutosta ei tapahdu, mikäli tasa-arvo koetaan miesten syrjimisena, kuten tässä aineistossa sekä esimerkiksi Johanssonin ja kumppaneiden (2019) tutkimuksessa. Kuten Hearn (2021) huomauttaa, miehillä voi olla toisistaan hyvinkin poikkeava ja ristiriitainen suhde sukupuolten tasa-arvoon: toiset haluavat edistää naisten tasa-arvoisuutta, toiset keskittyvät tiettyjen miesten (kuten seksuaalivähemmistöt tai isät) sukupuolittuneeseen epätasa-arvoon ja toiset puolestaan vastustavat feminismiä. Haasteena on, että tasa-arvon tavoittelu vaatii muutoksia miehiltä. Vaikka sukupuolten tasa-arvo ei ole nollasummapeli, se ei ole myöskään *win-win*-tilanne: miehet eivät välttämättä häviä, jos naiset saavat etua, mutta toisaalta naisten etu ei automaattisesti hyödytä miehiä, ainakaan lyhyellä tähtäimellä (Hearn 2021).

Aiheen kompleksisuudesta huolimatta on tärkeää muistaa organisaatioiden ja yksilöiden mahdollisuudet toimijuuteen. Niin kuin Acker (2006) kirjoittaa, eriarvoisuutta tuotetaan ja uusinnetaan juuri työelämässä. Maskuliinisessakin kulttuurissa työskentelevä voi omalla toiminnallaan muokata kulttuuria ja käsityksiä naisten ja miesten rooleista, ja johtoasemassa toimivalla henkilöllä on erityisen hyvät mahdollisuudet halutessaan edistää kulttuurin muutosta (Holgersson & Romani 2020; Johansson ym. 2020). Tunnistamalla syrjivät käytännöt voidaan estää niiden

juurtumista osaksi työpaikan kulttuuria tai päästä niistä vähitellen eroon. Holgersson ja Romani (2020) kertovat ruotsalaisesta IT-alan yrityksestä, jossa yrityskulttuuria muuttamalla pyritään paljastamaan ja haastamaan implisiittinen maskuliinisuuden normi. Sukupuolten tasa-arvoa tavoitellaan monilla käytännöillä, ja muutosagentteina toimivat myös johtoasemassa olevat miehet. Onnistunut muutos edellyttääkin yhtäaikaista ja samansuuntaista muutoksia useammalla kulttuurin tasolla (Cheryan & Markus 2020).

## Johtopäätökset

Sukupuolten erilainen kokemus tekniikan alalla työskentelystä ja syrjinnästä todentuu kahdella tavalla: naisten syrjinnän kokemukset ovat yleisempiä ja moninaisempia, ja miesten ja naisten näkemykset syrjinnän luonteesta ja yleisyydestä eroavat huomattavasti toisistaan. Tekniikan alalla sukupuoleen perustuva, naisiin kohdistuva syrjintä on merkittävä ongelma. Sekä vuosina 2015 että 2020 huomattava osa kyselyyn vastanneista naisista oli kokenut sukupuoleensa perustuvaa syrjintää työpaikallaan edellisen vuoden aikana. Naisten kokema syrjintä liittyy vahvasti työpaikoilla vallitsevaan maskuliiniseen kulttuuriin, jossa yhdistetään toisiinsa tekniikka, maskuliinisuus ja osaaminen: avoimissa kommentteissaan naiset tuovat esiin haasteet uralla etenemisessä, osaamisen epäilemisen, vähätteleminen, epäasialliset kommentit ja jopa seksuaalisen häirinnän. Miesten sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevat kommentit painottavat naisten suosimista ja tuovat esiin kielteisiä kokemuksia organisaatioiden tasa-arvon tavoittelusta. Väitämme, että joissakin miesten kokemuksissa maskuliinisuuden ensisijaisuuden purkaminen näyttäytyy syrjintänä, koska sukupuolen mukanaan tuomaa etuoikeutettua asemaa ei tunnusteta eikä tunnusteta.

Monissa tutkimuksissa on tuotu esiin, että tekniikan alan työpaikoilla tarvitaan muutosta kohti erilaisia osaajia arvostavaa ja erilaisuutta hyväksyvää kulttuuria. Nähdäksemme tämä edellyttää sitä, että sukupuolten väliset näkemyserot tasa-arvosta ja syrjinnästä tunnustetaan ja tunnustetaan. Syrjintää koskevat tuloksemme olisi tärkeää huomioida tasa-arvoa tavoittelevissa toimenpiteissä ja ohjelmissa. Tekniikan alalla vallitsevan maskuliinisuusnormin purkamista ja tasa-arvotavoittelun vastustusta on tarpeen käsitellä, jos halutaan edetä kohti erilaisia osaajia

arvostavaa ja erilaisuutta hyväksyvää kulttuuria. Lisäksi on tärkeää haastaa narratiivi jo toteutuneesta tasa-arvosta Suomessa, koska naisten kokema syrjintä työelämässä todentuu vähättelynä, häirintänä, etenemisvaikeuksina ja heikompana palkkakehityksenä.

## Kirjoittajat

### Susanna Bairoh

VTM, tutkimuspäällikkö, Tekniikan akateemiset TEK  
sähköposti: susanna.bairoh@tek.fi  
twitter: @SusannaBairoh

### Sanna Putila

VTM, projektitutkija, Tekniikan akateemiset TEK  
sähköposti: sanna.putila@tek.fi  
twitter: @Sannaputila

## Kirjallisuus

- Acker, J. S.** (2006) Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society* 20 (4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Bairoh, S.** (2019) Valitaanko pätevä vai nainen? Sukupuolten tasa-arvo ja johtotehtäviin eteneminen tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Tekniikan akateemiset TEK. [https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/tek\\_pateva-vai-nainen\\_raportti\\_2019.pdf](https://www.tek.fi/sites/default/files/attachments/tek_pateva-vai-nainen_raportti_2019.pdf) (luettu 1.2.2021)
- Blickenstaff, J. C.** (2005) Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education* 17 (4), 369–386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S. & Williams, W. M.** (2014) Women in academic science: A changing landscape. *Psychological Science in the Public Interest* 15 (3), 75–141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- Cheryan, S. & Markus, H. R.** (2020) Masculine defaults: Identifying and mitigating hidden cultural biases. *Psychological Review* 127 (6), 1022–1052. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/rev0000209>

- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K. & Jiang, L.** (2017) Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin* 143 (1), 1–35. <https://doi.org/10.1037/bul0000052>
- Faulkner, W.** (2000) Dualisms, hierarchies, and gender in engineering. *Social Studies of Science* 30 (5), 759–792. <https://doi.org/10.1177/030631200030005005>
- Faulkner, W.** (2009) Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. *Engineering Studies* 1 (3), 169–189. <https://doi.org/10.1080/19378620903225059>
- Faulkner, W.** (2011) Gender (in)authenticity, belonging and identity work in engineering. *Brussels Economic Review* 54 (2/3), 277–293.
- Galea, N. & Chappell, L.** (2021) Male dominated workplaces and the power of masculine privilege: A comparison of the Australian political and construction sectors. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12639>
- Hearn, J.** (2021) Men and masculinities: What have they got to do with gender equality and women's empowerment? Teoksessa C. Binswanger & A. Zimmermann (toim.) *Transitioning to gender equality. Transitioning to Sustainability Series 5*. Basel: MDPI, 67–84.
- Holgersson, C. & Romani, L.** (2020) Tokenism revisited: When organizational culture challenges masculine norms, the experience of token is transformed. *European Management Review* 17 (3), 649–661. <https://doi.org/10.1111/emre.12385>
- Holth, L., Almasri, A. & Gonäs, L.** (2013) Career patterns for IT engineering graduates. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X13492832>
- Jansson, U. & Sand, J.** (2021) Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Nordic Council of Ministers. <https://dx.doi.org/10.6027/temanord2021-518>
- Johansson, K., Andersson, A., Johansson, M. & Lidestav, G.** (2019) The discursive resistance of men to gender-equality interventions: Negotiating "unjustness" and "unnecessity" in Swedish forestry. *Men and Masculinities* 22 (2), 177–196. <https://doi.org/10.1177/1097184X17706400>

- Johansson, J., Morell, I. & Lindell, E.** (2020) Gendering the digitalized metal industry. *Gender, Work and Organization* 27 (6), 1321–1345.  
<https://doi.org/10.1111/gwao.12489>
- Kanny, M. A., Sax, L. & Riggers-Piehl, T. A.** (2014) Investigating forty years of STEM research: How explanations for the gender gap have evolved over time. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering* 20 (2), 127–148.  
<https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2014007246>
- Kauhanen, A. & Riukula, K.** (2019) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. THL:n raportti 6/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 80–100.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>
- Kaukonen, L.** (2020) Ajojensa ainokaiset: Tekniikan alan naisopiskelijoiden ja sosiaalialan miesopiskelijoiden kokemuksia ainokaisuudesta. Sosiologian pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden laitos.
- Keski-Petäjä, M. & Witting, M.** (2018) Alle viidennes opiskelijoista opinnoissa joissa tasaisesti naisia ja miehiä – koulutusalojen eriytyminen jatkuu. *Tieto&trendit*, 29.11.2018. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/alle-viidennes-opiskelijoista-opinnoissa-joissa-tasaisesti-naisia-ja-miehia-koulutusalojen-eriytyminen-jatkuu/> (luettu 10.10.2020)
- Kivijärvi, M. & Sintonen, T.** (2021) The stigma of feminism: Disclosures and silences regarding female disadvantage in the video game industry in US and Finnish media stories. *Feminist Media Studies*.  
<https://doi.org/10.1080/14680777.2021.1878546>
- Koivunen, T., Ojala, S., Saari, T. & Viitasalo, N.** (2017) Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 130–144.
- Kupiainen, M.** (2019) Osaamisen sukupuoli: Miten asiantuntijuus rakentuu sukupuolta ja osaamista koskevissa diskursseissa. Turun yliopiston julkaisuja – *Annales Universitatis Turkuensis*, C 472.
- Lee, L., Faulkner, W. & Alemany, C.** (2010) Turning good policies into good practice: Why is it so difficult? *International Journal of Gender, Science and Technology*. <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/64> (luettu 3.1.2021)

- Leyva, L., Massa, J. & Battey, D.** (2016) Queering engineering: A critical analysis of the gendered technical/social dualism in engineering and engineering education research. ASEE's 123<sup>rd</sup> Annual Conference, New Orleans, LA. June 26–29, 2016. Paper ID#17257. <https://monolith.asee.org/public/conferences/64/papers/17257/view> (luettu 15.3.2018)
- Padavic, I., Ely, R. & Reid, E.** (2020) Explaining the persistence of gender inequality: The work–family narrative as a social defense against the 24/7 work culture. *Administrative Science Quarterly* 65 (1), 61–111. <https://doi.org/10.1177/0001839219832310>
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J.** (2018) Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Loppuraportti, Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 97/2018.
- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A.** (2009) How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equality. *Gender, Work and Organization* 16 (4), 411–428. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00406.x>
- Powell, A. & Sang, K. J. C.** (2015) Everyday experiences of sexism in male-dominated professions: A Bourdieusian perspective. *Sociology* 49 (5), 919–936. <https://doi.org/10.1177/0038038515573475>
- Seron, C., Silbey, S., Cech, E. & Rubineau, B.** (2018) "I am not a feminist, but...": Hegemony of a meritocratic ideology and the limits of critique among women in engineering. *Work and Occupations* 45 (2) 131–167. <https://doi.org/10.1177/0730888418759774>
- Tassabehji, R., Harding, N., Lee, H. & Dominguez-Pery, C.** (2021) From female computers to male computers: Or why there are so few women writing algorithms and developing software. *Human Relations* 74 (8), 1296–1326. <https://doi.org/10.1177/0018726720914723>
- Vehkaoja, M.** (2021) Yhtiöt tavoittelevat tasa-arvoa rajuilla tavoitteilla, mutta mitkä keinot ovat sallittuja? ”Jo kolmannes yhteydenotoista tulee miehiltä”, sanoo tasa-arvoaltuutettu. *Kauppalehti*, 5.3.2021, päivitetty 8.3.2021. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/yhtiot-tavoittelevat-tasa-arvoa-rajulla-tavoitteilla-mutta-mitka-keinot-ovat-sallittuja-jo-kolmannes-yhteydenotoista-tulee-miehilta-sanoo-tasa-arvoaltuutettu/acb486ef-7124-4655-84cf-cc99c50b394e> (luettu 8.3.2021)

- Vuorinen-Lampila, P. (2016) Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work* 29 (3), 284–308.  
<https://doi.org/10.1080/13639080.2014.934788>
- Wynn, A. T. & Correll, S. J. (2018) Puncturing the pipeline: Do technology companies alienate women in recruiting sessions? *Social Studies of Science* 48 (1), 149–164. <https://doi.org/10.1177/0306312718756766>
- Ylöstalo, H. (2019) Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyseja tasa-arvobarometrista 2017*. THL:n raportti 6/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 17–31.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>

## Liite 1

### Syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen kokemukset yleisyysjärjestyksessä ja sukupuolen mukaan (kyllä-vastanneiden osuus vastaajista), Jäsentutkimus 2015

Syrjintäperuste	Kaikki (n = 10 671) %	Mies (n = 8 266) %	Nainen (n = 2 405) %
ikä, kohdistuen erityisesti vanhoihin	10,4	10,4	10,8
sukupuoli, kohdistuen erityisesti naisiin	8,7	2,5	29,9
työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	5,3	4,4	8,4
ikä, kohdistuen erityisesti nuoriin	5,1	4,0	8,8
perheellisyys tai raskaus	3,5	1,9	8,8
kielitaito	3,0	2,8	3,5
terveydentila tai vajaakuntoisuus	2,5	2,0	3,9
poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	1,9	1,8	1,9
kansallisuus tai ihonväri	1,8	1,7	2,0
sukupuoli, kohdistuen erityisesti miehiin	1,6	2,0	0,3
seksuaalinen suuntautuminen, kuten lesbous tai homous	0,5	0,4	0,7



---

**Susanna Bairoh & Sanna Putila**

“Qualified women are not promoted” or “women are favoured”?

Contradictory experiences of gender-based discrimination in the workplaces of higher engineering graduates

In this article, we analyse gender-based discrimination experienced by higher engineering graduate women and men in their workplaces. Previous studies in the field of technology have focused on discrimination towards women, rendering the experiences of men mostly invisible. Our data are based on two surveys conducted by a union of engineering professionals: the questions regarding discrimination come from a large-scale survey conducted in 2015 and a sample survey conducted in 2020. Our results confirm discrimination experienced by women yet provide new insights about how it materialises in the workplace. We show how women’s experiences of discrimination are strongly linked to the masculine culture prevalent in the workplaces and compare these experiences with men’s experiences of women being favoured, which we also associate with the prevailing norm of masculinity in the field of technology. In conclusion, we suggest that the dominance of masculinity in the field of technology is the main cause for discrimination against women, and the dismantling of masculine privilege gives rise to men’s experiences of discrimination. We conclude that acknowledging gender differences in understandings about equality and discrimination is a requirement for a successful change of culture.