

Mari Kupiainen & Anne Kovalainen

Ei samasta puusta

Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheessaan?

Abstrakti

Artikkelissa tarkastellaan sitä, miten kahdessa suomalaisessa miesvaltaisessa yrityksessä työskentelevät naiset merkityksellistävät sukupuolta puheessaan työstään ja miten merkityksenannot liittyvät asiantuntijatyön määrittelyyn työorganisaatiossa. Työpaikan miesvaltaisuus tarkoittaa tässä yhteydessä miesvaltaisen toimialan yritystä ja taustaltaan miesvaltaista työpaikkaa. Haastattelupuhetta analysoidaan feministisen organisaatiotutkimuksen näkökulmasta diskurssianalyysin keinoin sukupuolen tekemisenä. Siitä huolimatta, että tutkimushaastattelussa vierastettiin sukupuolinäkökulmaa – se koettiin enimmäkseen asiaksi, jolla ei ole omassa työssä merkitystä – sukupuoli tuli puheessa esiin työtehtäviin, osaamiseen, taitoihin ja kykyihin liittyvissä kuvauksissa. Tulkitsimme haastattelupuheesta kolme sukupuolen repertuaaria, joissa sukupuoli muodostuu essentialistisena nais erityisyytenä, erontekona naisten kesken sekä erontekona sukupuolesta. Repertuaarit eivät ole vain erilaisia tapoja käsittää sukupuoli, vaan ne ovat tulkittavissa puheteoiksi, neuvotteluiksi naisten ammatillisesta asemasta sekä mahdollisuuksista kehittää osaamistaan ja edetä urallaan. Tapa, jolla sukupuolta puheessa tehdää, on osa kulttuurista sukupuolistamisen prosessia, jossa tuotetaan käsitystä asiantuntijan osaamisesta ja kyvykkyydestä suhteessa puheena olevaan työhön ja työyhteisöön.

Johdanto

Tasa-arvo mielletään yhä edelleen yksilön asiaksi sen sijaan, että se nähtäisiin laajempaan rakenteelliseen kysymyksenä (Korvajärvi 2004). Tällaiseen ajattelutapaan sisältyy ihanne ja oletus, että sukupuoli ja muut yksilön tai työyhteisön ominaisuudet eivät vaikuta työhön (Ylöstalo 2011) ja osaamiseen (Kupiainen, Hasu, Käsälä, Leppänen & Kovalainen 2011). Erityisesti asiantuntija-aloilla, kuten tieteellis-teknisessä työssä, toiminnan nähdään perustuvan puhtaasti viralliseen päämäärään tähtäävään rationaaliin päätöksiin ja toimintaan (Martin 2003; 2001).

Vaikka sukupuolta pidetään suomalaisissa työorganisaatioissa neutraalina tai vähän merkityksellisenä asiana, se ei tarkoita, ettei sukupuolella olisi merkitystä. Sukupuolten välillä on Suomessa epäsuhtia muun muassa uralla etenemisen mahdollisuuksissa ja palkkauksessa, vaikka tasavertaisten mahdollisuuksien toteutumiseen on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota viimeisten vuosikymmenten aikana. Tutkimuksissa (Korvajärvi 2010; 2004; 1998) on havaittu, että sukupuolten tasa-arvoon liittyvät ristiriidat ja konfliktit ovat muuttuneen suomalaisilla työpaikoil-

la entistä vaikeammin havaittaviksi. Niistä on tullut epävirallisempia ja piiloisempia niin sanotun virallisen tasa-arvokeskustelun myötä (Korvajärvi 1998).

Kun työelämässä sukupuolesta johtuvat ongelmat ovat yleisen keskustelun tai uutisoinnin aiheena, näyttäytyvät ne pitkälti juuri perusteettomina palkkaeroina ja asematasoiseen etenemiseen liittyvinä esteinä, joita lähinnä naiset kohtaavat urallaan. Sukupuoli käsitetään tällöin vain naissukupuoleksi (Korvajärvi 2004; Acker 1990) ja sukupuolten tasa-arvo vain naisten aseman parantamiseksi (Ylöstalo 2011). Käsitystä sukupuolesta määrittää usein essentialistinen ja dikotominen, naisten ja miesten erilaisuutta ja sukupuolityypillisiä piirteitä korostava sukupuolikäsitys (Ylöstalo 2011; Korvajärvi 2010). Tutkimuksellisesti sukupuolten asemaa tuottavat tekijät ja käsitys sukupuolesta ovat arki ajattelua monitasoisempia.

Kartoituksissa, joissa on tarkasteltu naisten ja miesten sijoittumista työelämän eri tasoille ja asemiin ja taloudellisten palkkioiden jakautumisesta sukupuolten kesken, on todettu, että toimihenkilöt eivät aina valikoidu sille hierarkiatasolle, jossa heidän tuottavuutensa olisi korkeimmillaan (Kauhanen & Napari 2009). Koulutus ja työkokemus vaikuttavat yllättävän vähän korkeimmalle tasolle valikoitumiseen (Asplund, Lilja, Savaja & Suoniemi 2008). Myös Pron (2012) tutkimuksessa yksityisen sektorin mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen välillä havaittiin ero, jota ei voi selittää pätevyydellä. Tutkimuksissa, joissa on pystytty osoittamaan yrityksen johdon sukupuolen ja yrityksen tuloksen välinen kiistaton yhteys, on viitattu vaikeasti mitattavissa oleviin taustatekijöihin yritysten tulosta ja johdon sukupuolta tutkivassa kvantitatiivisessa mallinnuksessa (Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2007).

Työelämän feministinen tutkimuksen piirissä on oltu kiinnostuneita töiden kulttuurisista sisällöistä ja tarkasteltu, miten työorganisaatioissa muodostetaan vastakohtaisia ja-koja ja toimintatapoja naisiseksi ja miehisek-

si mielletyn välillä (Poutanen & Kovalainen 2013; Korvajärvi 2010). Sukupuoli ymmärretään biologisen perustan määrittävien ominaisuuksien sijaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvaksi: sukupuolta tehdään ja tuotetaan arjen toiminnan ja kulttuuristen esitysten puitteissa. Vakiintuneen ja tarkkarajaisen sijaan sukupuolta määrittää moninaisuus ja muuttuvuus. (Butler 2006; 1997; 1990; West & Zimmerman 1987; Evans 2003.) Sukupuolistunut ja sukupuolistava käytäntö -käsitteellä on viitattu siihen, että sukupuolta tehdään aktiivisesti työssä, ja siihen liitetään merkityksiä ja mielikuvia, jotka ohjaavat työelämän käytäntöjä ja töiden jakautumista sukupuolen mukaan (Korvajärvi 2010; Acker 1990; West & Zimmerman 1987). Näin ajatellen naisille ja miehille stereotyyppisesti tyyppillisenä pidetystä osaamisesta tulee osa työstä suoriutumista (Ylöstalo 2011; Korvajärvi 2004). Sukupuolen merkitykset ja järjestykset ovat usein symbolisia. Ne kietoutuvat organisaation käytäntöihin hienovaraisesti ja näyttävät äkkiseltään itsestäänselvyyksiltä. (Gherardi 1994; 1995.)

Jos sukupuolen merkitys työelämässä näyttäytyy suurimmaksi osaksi sukupuoli-neutraaliutena, tai toisessa ääripäässä eturistiriitana kahden toisiinsa nähden erilaisen sukupuolen kesken, sukupuolen käsityksistä työelämässä muodostuu kapea-alaisia ja myös osaamiseen ja työhön liittyvät määritelmät voivat kapeutua. Jos käsitys sukupuolesta on lyöty lukkoon ja jos sukupuolistamisen hienovaraiset muodot jäävät tunnistamatta, niiden vaikutusta muun muassa työn vaativuuden arviointiin ja osaamisen määrittelyyn ei tiedosteta. Työorganisaatiossa tapahtuvaa sukupuolistamisen prosessia tutkimalla voidaan nähdä, miten eroja muodostetaan sukupuolikategorioiden välillä ja sisällä. Ne ohjaavat osaltaan laajempia mekanismeja ja prosesseja, jotka vaikuttavat eriarvoisten rakenteiden muodostumiseen työelämän eri alueilla ja aloilla.

Tässä tutkimuksessa analysoimme haastattelemiemme naisten puheessa tuottamia

sukupuolta koskevia merkityksenantoja diskurssianalyysin keinoin. Olemme kiinnostuneita siitä, miten sukupuolten merkitykset vaikuttavat kulttuuristen sukupuolistuneiden rakenteiden ja käytäntöjen muodostumiseen, jossa sukupuoli ja osaaminen liittyvät yhteen ja arvottuvat vaihtelevilla tavoilla. Tutkimuskysymyksemme ovat: (1) Millaisia sukupuolen merkityksiä haastattelupuheesta on tulkittavissa? (2) Millaisia erontekoja tai samanlaisuuksia puheessa muodostetaan sukupuolikategorioiden nainen-mies välillä ja kategorian nainen sisällä? (3) Miten sukupuoli liittyy repertuaareissa osaamisen ja asiantuntijuuden määrittelyyn?

Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Tutkimuksemme motivaationa on aiemmassa tutkimuksessa esitetty ajatus, että sukupuolten eriarvoisuutta työelämässä ylläpitäviä käytäntöjä ei ole mahdollista purkaa, jos sukupuolesta ei puhuta (Ylöstalo 2011). Tutkimuksemme liittyy sukupuolten tasa-arvoisten mahdollisuuksien kysymyksiin. Tarkastelumme kohteena on työpaikoilla tapahtuva sukupuolistamisen prosessi ja erityisesti se, miten sukupuolistaminen ilmenee työyhteisössä sukupuoleen liitetystä kielellisistä merkityksistä. Analysoimme, miten merkitykset liittyvät osaamisen ja asiantuntijuuden määrittelyyn. Oletamme, että tapa, jolla sukupuolta ja sukupuolen osaamista työorganisaatiossa määritellään, ohjaa uran ja osaamisen kehittämistä ja osaamisen hyödyntämistä, ja että määrittelytavat heijastuvat työntekijöiden henkilökohtaisiin uraodotuksiin. Sukupuolistuneet organisaatorakenteet, -kulttuuri ja -käytännöt vaikuttavat ammatillisen arvostuksen saamiseen ja arvostetuksi tulon kokemukseen (Etzkowitz, Kemelgor & Uzzi 2000).

Teemme tutkimuksessa sukupuolta näkyväksi, millä tarkoitetaan sukupuoleen liittyvien käsitysten, käytäntöjen ja kokemusten tunnistamista (Ylöstalo 2011; Korvajärvi 2010).

Liitämme näkyväksi tekemisen kontekstuaaliseen ja tilanteiseen tietoon. Olemme kiinnostuneita naisten tavasta asemoida sukupuolta miesvaltaisilla toimialoilla ja työpaikoilla, joissa käsitys työstä muotoutuu segregoituneiden koulutus- ja työmarkkinoiden sekä nais- ja miesvaltaisten työtehtävien kautta. Perinteisesti miesvaltaisilla tieteellis-teknisillä aloilla työskentelevien naisten asenteita työpaikkansa käytäntöihin tutkineen Rhotonin (2011) mukaan naisten näkökulmia ja tulkintoja ammatillisesta mahdollisuuksistaan tulee tutkia, koska naiset voivat tahtomattaan uusintaa myös sellaisia sukupuolistavia käytäntöjä, jotka estävät heidän urakehitystään.

Tutkimuksemme teoreettiset lähtökohdat ovat feministisessä työelämän tutkimuksessa. Ymmärrämme sukupuolen tekemisenä, toimintana ja sukupuolen tilanteisena esittämisenä (West & Zimmerman 1987; Butler 1990, 2004; Witz & Marshall 2004). Sukupuoli sosiaalisesti ja kulttuurisesti tuotettuna kategoriana tarkoittaa tutkimuksessa eron ja samanlaisuuden käsitteiden kautta ja niiden avulla toimimista (Deutsch 2007; Butler 2004). Tutkimalla, miten sukupuolta sosiaalisessa kanssakäymisessä tehdään, voidaan muodostaa ymmärrystä siitä, miten kulttuurisia sukupuolistuneita rakenteita muodostetaan, muutetaan ja pysytetään samanlaisena.

On mahdollista ajatella, että kulttuuriset normit säätelevät sukupuolen tekemistä, mutta sukupuolen tekeminen vastavuoroisesti rakentaa, muuttaa ja säilyttää normistoja. Sukupuolta pyritään esittämään vakiintuneiden ja hyväksytyjen tapojen mukaisesti (Martin 2003; Connell 1995; Kondo 1990; Butler 1993; West & Zimmerman 1987). Sukupuolen tekeminen voidaan nähdä kaksisuuntaisena prosessina (Martin 2003). Sukupuolistuneet käytännöt ovat osaksi hiljaista tietoa, joka ovat opittu ajan kuluessa. Sukupuolen tuottamisessa on useimmiten kyse hetkellisestä ja paikallisesta tekemistä, sukupuolen esittämisestä tilanteisesti vaihtelevilla tavoilla. Totutusta poikkeavat

teot, eleet ja puhutavat luovat pohjaa uusille sukupuolen merkityksille ja käytännöille. (Butler 1993; Campell 2000; Martin 2003.) Yleiseksi käytännöksi vakiintuakseen teko vaatii kuitenkin sosiaalisen vahvistamisen (Butler 1990; Ridgeway 2001). Sukupuolta tehdään aina suhteessa johonkin (Kondo 1990; Connell 1995; Butler 1993; Martin 2003). Työorganisaatioiden sukupuolista- vat käytännöt ovat tutkimuksissa huomattu melko vakiintuneiksi; ihmiset pyrkivät toimimaan sukupuoleen liittyvien odotusten mukaan. Tämä ei sulje pois sitä, että sukupuolen merkitykset voivat olla työorganisaatioissa uudelleen määrittelyn ja neuvottelun kohteena. (Korvajärvi 2004, 1998; Martin 2003; Poutanen & Kovalainen 2013.)

Tutkimusaineisto ja -kohde ja -kysymykset

Tämän artikkelin tutkimusaineisto koostuu esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien 32 naisen haastatteluista. Aineisto kerättiin vuosina 2009–2010 Työterveyslaitoksen ja Turun kauppakorkeakoulun yhteisessä tutkimushankkeessa, jossa kartoitettiin kolmessa tietointensiivisessä asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien naisten ja miesten kokemuksia osaamiseen ja työuran kehittämiseen liittyvistä käytännöistä. Koko aineistosta – yhteensä 78 haastateltua henkilöä, sekä naisia että miehiä – olemme tähän tutkimukseen valinneet kahden organisaation naisten haastattelut. Naiset työskentelivät keski-ikäisessä infrasuunnittelualan ja suuressa rakennusalan palveluja tuottavassa yrityksessä. Molemmat alat ovat perinteisesti miesvaltaisia aloja sekä toimialana että työpaikkoina. Työpaikan miesvaltaisuus tarkoittaa tässä yhteydessä miesvaltaisen toimialan yritystä ja miesvaltaista työpaikkaa.

Infrasuunnittelualan yrityksen sukupuolijakauma oli tasoittunut vuosien myötä siten, että haastattelujen ajankohtana se läheni tasa-alaa. Miesten ja naisten suhde oli 60/40.

Valitsimme yrityksen mukaan tutkimuksemme, koska se yhä edustaa työpaikkaa, jossa segregoituneet koulutus- ja työmarkkinat ovat muokanneet käsitystä työstä ja työntekijöistä. Infrasuunnittelualan yrityksessä haastateltiin 17 naista. Suuri rakennusalan yritys oli sukupuolijakaumaltaan miesvaltainen 80/20. Siellä haastateltiin 15 naista.

Haastatellut naiset toimivat henkilöstöjohdon ja -suunnittelun tehtävissä, teknisissä asiantuntijatehtävissä, tiimi- ja projektipäälliköinä sekä suunnittelijoina. Molemmat yritykset olivat tutkimuksen ajankohtana voimakkaassa strategisessa murroksessa. Liiketoiminnassa oltiin siirtymässä kohti laajempaa palvelukeskeistä ratkaisumyyntiliiketoimintaa. Muutos näkyi työnkuvien laajenemisena ja osaamisvaatimusten kasvuna. Substanssiosaamisen lisäksi työtehtäviin sisältyi tutkimus- ja kehittämistyötä, konsultointia, menettelytapojen kehittämistä, riskienarviointia, tuotekehittelyä, myyntiä, kouluttamista, tiedottamista ja markkinointia. Haastatellut naiset olivat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan 2–20 vuotta. Haastateltujen tiimien sukupuolijakauma vaihteli toimialoittain.

Vuonna 2009 yritykset rekrytoivat haastateltavat itse henkilöstöresurssien osaston kautta, tosin rekrytoinnissa tehtiin yhteistyötä hankkeen tutkijoiden kanssa. Esitimme tuolloin alustavia kriteerejä haastateltavien määräästä henkilöstöryhmittäin; naisten ja miesten määräästä ja että joukossa tulisi olla työuran eri vaiheessa olevia henkilöitä. Haastattelut toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastatteluina. Toteutimme yrityksissä ennen varsinaisen haastattelukierroksen aloittamista aloitus- eli avaininformanttihaastattelut. Ne ohjasivat lopullisten kysymysten muodostamista. Yksilöhaastattelujen kesto oli noin 60 minuuttia. Haastatteluryhmistä pyrittiin muodostamaan mahdollisimman homogeenisia ja siten varmistamaan, että haastateltavilla oli riittävästi yhteistä jaettavaa keskenään aktiivisen keskustelun aikaansaamiseksi. Ryhmähaastatteluista osa oli parihaastatteluja, muutoin ryhmissä oli

4–7 osallistujaa. Ryhmähaastattelujen kesto oli noin 120 minuuttia.

Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Haastatteluteemat käsitelivät osaamisen ja uran kehittämisen käytäntöjä ja menetelmiä sekä sukupuolen merkitystä niissä. Lisäksi mukana oli palkitsemista, henkilöstörakennetta ja tulevaisuuden kehittämiskohteita koskevia kysymyksiä. Haastatteluissa oli mukana kaksi tutkijaa ja osassa myös tutkimusapulainen, joka havainnoi haastattelutilannetta ja kirjasi ylös huomioita siitä, mitkä asiat ja teemat keskustelussa painoutuivat. Haastatteluissa ei ollut tarkoitus rakentaa konsensusta tai ratkaista ongelmia, eikä ”oikeita” tai ”väriä” vastauksia ollut.

Diskurssianalyysi haastattelupuheen analyysivälineenä

Aineiston empiirinen analyysi eteni kahdessa vaiheessa. Aineisto järjestettiin ensin Atlas.ti-ohjelman avulla. Laaja litteroitu haastatteluaineisto oli siten mahdollista käydä läpi systemaattisesti, jäsentää temaattisesti ja erottaa tekstimassasta tutkimuskysymystemme kannalta oleellinen tekstiaine. Atlas.ti koodaamista seurasi tarkemman tutkimuksen kohteeksi valikoituneen tekstin tarkka ja iteratiivinen lähiluku, jossa muodostettiin alustavaa käsitystä tutkimuksemme aiheesta temaattisesti aineistoa jäsentämällä. Analyysin toisessa vaiheessa haastattelupuhetta tulkittiin diskurssianalyyttisin (DA) keinoin. Valitsimme diskurssianalyysin, koska meitä kiinnosti puhetautojen kautta rakentuvan eronteon mahdollinen kulttuurinen tulkinta. DA on katsottu sopivan eri näkökulmia sisältävän, vuorovaiikutuksellisen haastatteluaineiston analyysiin (Hirsjärvi & Hurme 2000). DA tarjoaa välineitä tavoittaa haastatteluaineiston nyanssit, ristiriidat ja moniäänisyys (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999).

DA on useita erilaisia menetelmällisiä ratkaisuja sisällään pitävä lähestymistapa, joka

kattaa laajan skaalan eri tieteenalojen kontekstissa kehittyneitä suuntauksia, joilla on omat painopisteensä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Eriksson & Kovalainen 2008). Yhteistä diskursiivisille analyysitaivoille on, että niissä tarkastellaan sosiaalisen todellisuuden tuottamista sosiaalisissa käytännöissä; konteksteja, toimintaa, funktioita ja merkitysten tuottamisen tapoja (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993). Hyödynnämme sosiaalipsykologian piirissä syntyneitä DA suuntausta (Potter & Wetherell 1987/1992; Billig 1987/1996; Burr 1995). Huuomimme kohdentuu haastattelupuheessa tapaan, jolla kieltä käytetään. Konteksti antaa sanoille ja lauseille merkityksensä, ja kielen avulla tuotetut merkitykset ovat parhaiten ymmärrettävissä asiayhteyksien ja tilanteiden kautta, jossa ne esiintyvät (Jokinen ym. 1999).

Erilaisia, usein keskenään kilpailevia asioiden ja ilmiöiden merkityksellistämistapoja on kutsuttu diskursseiksi ja tulkintarepertuaareiksi. (Jokinen ym. 1993; Eriksson & Kovalainen 2008). Valitsimme tutkimuksemme repertuaari-käsitteen. Tulkintarepertuaari on diskurssia vähemmän ”latautunut” termi ja sopii neutraalisuutensa vuoksi tutkimustehtäviin, joissa tarkastellaan arkielämän kielenkäyttöä¹. (Jokinen ym. 1993). Tarkoitamme repertuaarilla mielikuvien, metaforien ja lausuntojen joukkoa, jotka rakentavat tietynlaisen kuvauksen kohteesta (Burr 1995).²

Analyyttinen fokuksemme on puheen konstruktiiivisessa luonteessa: Miten sukupuoli puhutaan haastatteluissa esiin; miten käsitystä sukupuolesta tuotetaan; millaisia merkityksiä ja ”totuuksia” sukupuolesta puheessa tarjoutuu näkyviin ja valittaviksi sekä miten sukupuolen käsittäminen tietynlaisena liittyy määritelmiin osaamisesta ja asiantuntijuudesta. Aineiston luentaa ohjaa ajatus,

1 Jokinen ym. (1993) toteavat diskurssin käsitteen sopivan repertuaaria paremmin historiallisesti painottuneiden ja vallan tai institutionaalisten käytäntöjen tutkimiseen.

2 Eleillä, kuvilla ja teoilla on osansa merkityskokonaisuuksissa (Jokinen ym. 1993), mutta tässä aineistossa keskityimme verbaalisiin merkityksiin.

että maailmasta muodostetut käsitykset rakentuvat sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa samalla sosiaalista todellisuutta rakentaen (Burr 1995; Berger & Luckman 1967/1994). Tulkitsemme naisesimiä ja -toimihenkilöiden puheesta erotettavia merkityksenantoja puhetekoina, joihin sisältyy positiivisia ja negatiivisia mahdollisuuksia sukupuolen aseman kannalta. Sukupuolen määrittelyt eivät siten ole ”vain” yksilöllisiä tai yleisiä tapoja ymmärtää sukupuoli, nainen tai mies. Puhetavoilla on käytännöllisiä seuraamuksia sille, miten naisia ja miehiä asemoidaan ammatillisesti. Paitsi suoriin määreisiin ja kuvauksiin sukupuolesta, kiinnitimme haastattelupuheen luennassa huomion tekemisen, toiminnan ja toimijuuden kuvauksiin. Olimme kiinnostuneita sukupuolta merkityksellistävän puheen yhteneväisyyksistä ja eroavaisuuksista, ristiriitaisuuksista ja jännitteistä. Haastattelupuheen tulkinnassa ei ole kyse repertuaarien oikeellisuudesta tai paremmuudesta. Sukupuolta koskevat merkitykset saavat tilannekohtaiset funktionsa ajassa ja paikassa. (Jokinen ym. 1999.) Tulkitsimme aineistomme moniselitteisyyttä (Wodac & Meyer 2001; Jokinen ym. 1999) ja tarkastelimme repertuaareja sukupuoli-käsitteen ja sukupuolikategorioiden uusintamisen tai pysyvyyden näkökulmasta.

Tulkitsimme haastattelupaheesta kolme erilaista sukupuolen repertuaaria³. Nimesimme repertuaarit erityisyys, vahvuus ja merkityksettömyys -puheeksi. Repertuaarit eivät edusta yksittäisen haastattelun puhetta sellaisenaan. Useimmiten sukupuolta konstruointiin haastateltavan puheessa usealla eri tavalla. Puheenvuorojen sisäinen ristiriitaisuus ja merkitysten moninaisuus osoittavat työelämässä tehtävän sukupuolen ja laajemman kulttuurisen kontekstin yhteen kietoutumisen. Sukupuolta muotoilevat monenlaiset politiikat. Sukupuoli on jatkuvien mer-

kityskamppailujen osa, ja tässä muutoksessa myös käsitykset naiseuden ja mieheyden normeista muuttuvat. (Acker 1990; Gherardi 1994.)

Erityisyys-repertuaari

Sukupuolta rakennetaan erityisyys-repertuaarissa selkeänä erona naisten ja miesten kesken, biologisesta sukupuolesta ”johtuvina” ominaisuuksina ja kykyinä. Ammatillinen osaaminen ja työssä vaadittavat kyvyt merkityksellistyvät naisille tai miehille tyypillisiksi osaamisen ja taidon lajeiksi. Repertuaarin sisällä erottuu kaksi painotuksiltaan erilaisista puhetapaa, joita yhdistää samanlainen naiseuden rakentuminen korostetun positiivisena, ammatillista identiteettiä määrittävänä erityisyytenä ja voimavarana. Puhetapojen erot muodostuvat kokemuksina siitä, ovatko naiset työorganisaatiossa tasavertaiset miesten kanssa.

Naiserityisyys miestapaisuuden täydentäjänä

Ensimmäisessä erityisyys-repertuaarin puhetavassa naisten ja miesten keskinäistä asemaa määrittää tasavertaisuus. Puhetavassa painottuvat erityiset naistaidot ja -kyvyt. Naisten puheessa naisista työntekijöinä korostuu huolellisuus, naiset ovat hyviä työntekijöitä, jotka *hoitavat hommat* ja *sitoutuvat*, ovat *luotettavia* sekä *tarkempia* ja *huolellisempia kuin miehet*. Naiset näyttävät repertuaarissa miesvaltaisen alan reformaattoreina ja taloudellisesti kannattavina investointeina. He tuovat mukanaan *uusia tuulia*, eli sellaisia ajattelu- ja toimintatapoja, joita miesvaltaiset yritykset tarvitsevat menestyäkseen. Repertuaarissa puolletaan sukupuolijakauman tarkoituksellista tasaamista naisten hyödyntämättä jääneen osaamisen käyttöön saamiseksi. Tasapainoisessa henkilöstörakenteessa on myös kyse perinte-

3 Havainnollistamme tuloksia haastattelusitaatein, joita on muokattu yleiskielisemmiksi. Haastateltaviin viitataan aseman ja haastattelumuodon mukaan, ja heidän käyttämät ilmaukset tekstissä on kursivoitu.

sen miesvaltaisen työorganisaation yritysmagon ajanmukaistumisesta ja *uskottavuuden* paranemisesta. Kuten yksi haastateltu asian ilmaisi, kielisi vääränlaisesta asenteellisuudesta, *jos insinöörit yhä vieläkin olisivat vain miehiä.*

Sukupuolta tehdään puhettavassa korostamalla naisten ja miesten keskinäistä erilaisuutta siten, että heidän ajatellaan täydentävän toisiaan ominaisuuksiltaan ja erilaisissa työtehtävissä. Naisiin liitetään ihmisläheiset johtamis- ja toimintatavat, *sensitiivisyys* ja *toisten tunteiden huomioiminen*, ja näiden myötä yleinen työhyvinvoinnin paraneminen. Naiseus muodostuu repertuaarin puheessa empaattisena ja pehmeänä feminiinisyytenä työpaikan hoivatehtäväksi. Sukupuoliero luonnollistetaan ja muodostaa käsitystä kokonaisuudesta, jossa naiset ja miehet ovat toistensa sukupuolityypillisten piirteiden ja -osaamisen täydentäjiä. Puhetapaa voitaisiin kutsua tasapaino-puheeksi. Työyhteisön ammatillinen ja sosiaalinen toimivuus muodostuu nais- ja miesessentian muodostamasta synteestistä, jota myös seuraava haastattelulainaus kuvastaa:

”...me on nyt opittu toisistamme se, että kun me kaksi suunnilleen samanikäiset mies ja nainen keskustellaan, niin [kollega] sanoo, että välillä hän ei ymmärrä ollenkaan, mutta sitten kun hän miettii vähän aikaa, niin hän huomaa sen pointin, ja me on todettu yhteisesti, että me pystytään tekemään enemmän kun se kahden panos, -- kun me tuodaan kummankin näkökulmat ja oikeasti, aidosti ollaan kiinnostuneita siitä, miten se toinen ajattelee.” (Esimies, yksilöhaastateltava)

Miestapaisuudesta erottautuminen

Erityisyys-repertuaarin toisen puhettavan kontekstina on kokemus naisten ja miesten eriarvoisuudesta. Kun sukupuolta edellisessä puhettavassa tuotettiin naisisen ja miehi-

tuu ottamalla miestyypilliseen vahvasti etäisyyttä. Puhettavan keskeinen teema on oman feminiinisyyden ja naistapaisten toimintatapojen säilyttäminen maskuliinisessa työku-
lttuurissa huolimatta siitä, että *naiseus* ja *tyttöys* voivat osoittautua miesvaltaisella alalla uraa haittaavaksi tekijäksi, koska *moni vielä uskoo että mies tietää paremmin.*

Tässä puhettavassa otetaan etäisyyttä sellaisiin naiskollegoihin, joiden tulkitaan toimivan miesten tavalla. Naiskollegojen miehistä tyyliä ymmärretään, se tulkitaan sukupuolten eriarvoisiksi miellettyjä lähtökohtia vasten maskuliiniseen kulttuuriin *sopeutumiseksi*, ammatillisen *uskottavuuden* hakemiseksi ja keinoksi edetä miesvaltaisella alalla.

”No minä sanoisin, että ne on semmoisia tiettenkin hiljaisia asioita, -- että arvostetaan vaikkapa kantavaa ääntä, tai tiettyä tapaa ilmasta itseänsä, tai jotain semmoista vähän aggressiivisempaa.. -- huomaa että ne naiset, joilla on tärkeä asema esimerkiksi puhuvat voimakkaalla äänellä, ja käyttäytyvät jämäkällä tavalla, että yrittää välttää semmoista tyttömäistä olemusta. -- Että ehkä voi olla, että naiset joutuvat vähän sopeutumaan, koska tyttömäinen olemus ei herätä sitä luottamusta.” (Asiantuntija, yksilöhaastateltava)

Puhetapaa värittää normatiivinen sävy. Miesten lailla käyttäytyvät naiset näyttävät repertuaarissa, kuten seuraavasta haastattelulainauksesta käy ilmi, aidon sukupuolensa hylkääjinä, ja *hyvän jätkän* roolin omaksumista kutsutaan muun muassa *tyhmäksi tavaksi toimia*. *Tyhmäksi* sen tekee paitsi ”väärään” sukupuoleen asettuminen, myös se, että maskuliiniseen kulttuuriin mukautuminen nähdään sukupuolten tasa-arvon toteutumisen esteenä, koska miestapainen nainen ei edusta naisia vaan miehiä.

”Minäkin olin vähän siinä hyvä jätkä -ideassa mukana, mutta mä olen siitä nyt pyristellyt ihan väkisin pois. En missään tapaukses-

sa halua olla hyvä jätkä, koska en ole mies. Ja olen yrittänyt korostaa nimenomaan sitä tunteiden kanssa ja sellaisen, sensitiivisyyden kanssa ylipäänsä sillä tavalla siihen johtamiseen enemmän ottaa sitä linjaa. -- Minä itse varmaan 20 vuotta häivyttiin ne [sukupuolikoskemykset] taka-alalle ihan tietoisesti ja nyt sitten olen itse kääntänyt oman puhetapani. -- Sehän oli ihan tyhmä tapa tietenkin toimia. Tai niin, se oli se tapa, millä minun silloin oli edettävä, mutta sehän ei ole hyvä tapa. Minä olen nyt virittänyt sitä keskustelua ja ottanut sen [sukupuolinäkökulman] esiin enemmän." (Esimies, yksilöhaastateltava)

Haastattelusitaatissa näkyy sukupuolen merkitykseen liittyvä ristiriita, joka naisena kohdataan miesvaltaisessa työympäristössä (Powell ym. 2009; Habelstam 1998). "Kaksoissidokseksi" nimetyssä kokemuksessa (Gherardi 1994; 2001) on kyse siitä, että miesvaltaisilla aloilla työskentelevät naiset joutuvat usein tasapainottelemaan henkilökohtaisen ja ammatillisen identiteettinsä kanssa, koska alan normi on maskuliininen mies. Erityisyys-repertuaarin tässä puhe- tavassa ambivalenssi ratkaistaan siten, että miesnormista huolimatta halutaan pitäytyä omassa alkuperäiseksi ja aidoksi koetussa sukupuolen esittämistavassa.

Vahvuus-repertuaari

Vahvuus-repertuaarissa sukupuolta tehdään konventionaaliseen naiskäsitteeseen poikkeavalla tavalla ja erottaudutaan erityisyys-repertuaarin korostetusta pehmeästä ja empaattisesta naistapaisuudesta. Myös tämä repertuaari koostuu kahdesta puheta- vasta. Niistä ensimmäisessä työympäristö koetaan tasa-arvoisena. Jälkimmäisessä naiset kokevat olevansa miesten kanssa eriarvoisia. Käsitteet sukupuolesta muodostetaan dikotomisesti naisten ja miesten kesken, mutta on kyse myös naisten keskinäisistä erois-

ta. Repertuaarin ensimmäisessä puhe- tavassa vahvuus rakentuu vahvuutena suhteessa perinteiseksi käsitettyyn ja heikkona määritty- vään naiseuteen. Toisessa puhe- tavassa vahvuus on toisin toimimista; poikkeamista naisille oletetusta ja miesvaltaisessa organisaatiossa tarjotusta sukupuoliroolista.

Vahvuus miestapaisuutena

Repertuaarin ensimmäisessä puhe- tavassa muodostuu esiin kaksi naisryhmää, jotka asettuvat puheessa vastakkain: *perinteiksi naisiksi* nimitetyt, miesvaltaiselle alalle soveltumattomat naiset, sekä *epätyypilliseksi* ja *ajattelumaailmaltaan miehisiksi naisiksi* kutsutut miesvaltaisten alojen pärjääjät. Puheessa samastutaan miehille tyypillisenä pidettyyn ja erottaudutaan naisellista naisista ja -käytännöistä. Erottautuminen merkitsee tässä diskursiivista etäännyttämistä sellaisen sukupuolen esittämistavasta ja toiminnasta, jonka puhuja kokee ammatilliseen kontekstiin sopimattomana tai epäammattimaisena (Rhoton 2011).

Naisvaltaiset alat ja -työyhteisöt rakentuvat puheessa paikkoina, jossa perinteisesti naistyypillisinä pidetyt negatiiviset ominaisuudet moninkertaistuvat. Puheessa toistuvat *toimin hyvinkin paljon mieluummin miesvaltaisessa työpaikassa ja koen sen omakseni; tykkään toimia miesten kanssa; en edes halua olla työpaikalla, jossa on vain naisia* -tyyppiset lauseet. Naistapaisuus torjutaan voimakkaasti kritisoiden sanoen *olisi kauheata olla naisvaltaisella työpaikalla; en kestäisi sellaista paikkaa; on ihanaa olla, kun täällä on paljon miehiä*. Naistapaisuuteen liitetään yhtäältä tiukka sosiaalinen kontrolli ja toisten työn vahtiminen eli *kyraily*, toisaalta hallitsemattomuus ja tehottomuus; työajan käyttäminen *epäolennaisiin asioihin* ja *juoruiluun*. Puhe- tavassa muodostetaan klassista vastakkainasettelua feminiinisen luonnon, tunteen ja kaaoksen sekä maskuliinisen kulttuurin, älyn ja hallinnan välillä.

Miestapaiset naiset *tulevat hyvin toimeen toistensa sekä miesten kanssa*. Miestapaisuus mahdollistaa sen, että naisista koostuva tiimi voi toimia järkevästi ja hyvässä yhteisymmärryksessä. Repertuaarissa suhtaudutaan sukupuolijakauman tarkoitukselliseen tasaamiseen torjuvasti, koska ei pidetä todennäköisenä, että naiset sopeutuisivat perinteisen miesvaltaisen alan organisaatioon: *naiset ovat kuitenkin naisia ja ei se ole naisen paikka ollenkaan*. Lauseesta tulkittavan ajatuksen mukaan (perinteiset) naiset eivät pärjää miesvaltaisella alalla, koska he eivät pysty ylittämään sukupuolityypillisiä ominaisuuksiaan. Miesvaltaisuuden uumoillaan muodostuvan ongelmaksi erityisesti, *jos on itse vähän arempi*. Myöskään *ei saa ottaa itseensä eikä loukkaantua jos sanotaan jotakin ja jos sanotaan jotain sukupuoleen liittyvää*.

”Mutta sitten onhan niissä naisissakin niitä, jotka ovat ihan väärässä paikassa. -- toiset ovat hirveän herkkähipiäisiä, että ne eivät kestä yhtään sitä sanomista, niin silloin tällainen firma on aivan väärä paikka, yksinkertaisesti että. Ei silloin sitten kannata tulla.” (Esimies, yksilöhaastateltava)

Miesvaltaisella alalla pärjäävät naiset määrittyvät tässä repertuaarissa omana harvalukuisena pienryhmänään. Heitä kuvataan *luonteeltaan sellaisiksi, että pärjäävät miesten kanssa, he eivät ole herkkähipiäisiä*, jollaisina sitaattissa alalle sopimattomat naiset nähdään, vaan *kovia sanomaan ja kovan kurin pitäjiä ja antavat miehille samalla mitalla takaisin*. Toisaalta miestapaisuus määrittyy asiana, joka voidaan omaksua ammatillisen sosialisoinnin kautta. Sanottiin, että *äijien kanssa ollessa oppii alan ja talon tavoille*. Beauvorin (1980) kuuluisa lause kääntyy tässä karrikoiden siten, että naisiksi synnyttään, mutta mieheksi voidaan oppia. Keskeistä molemmassa sukupuolen tuottamistavassa on, että sukupuolta rakennetaan samastamalla vallitsevaan kulttuuriseen normiin (Powell ym. 2009).

Vahvuus naisyhteisyytenä

Vahvuus-puhetta tuotettiin myös naisten ja miesten eriarvoisuuden kokemuksesta käsin. Puhetavalle on leimallista se, että pyrkimystä asemoida nainen työssä miestä alemmaksi vastustetaan tuottamalla sukupuolta poikkeamalla stereotyyppisen pehmeästä ja mukautuvasta naiskäsituksesta. Muihin alalla toimiviin naisiin samastutaan ja rakennetaan naisyhteisyyden kokemusta, jonka vähemistöasema ja epätasa-arvon kokemukset herättävät. Naisia luonnehditaan *kovapintaisiksi, sisukkaiksi, systemaattisiksi ja tasaveroisiksi kaikkia kohtaan*. Kovapintaisuus ja sisukkuus suojaavat ammatillista integriteettiä työ kulttuurin epätasa-arvoisia käytäntöjä ja asenteita vastaan. Tässäkin puhetavassa on tulkittavissa käsitys naisten ja miesten erilaisuudesta mutta ilman, että se oletettaisiin itsestään selvästi biologiseen sukupuoleen pohjautuvaksi. Sukupuolten erilaisuus muodostuu kulttuuristen käytäntöjen myötävaikutuksesta.

Naisten osaamisen väheksyntä tai ohittaminen tasavertaisina keskustelukumppaneina esimerkiksi kokoustilanteissa tulkitaan repertuaarissa vanhakantaisen yrityskulttuurin ilmentymäksi ja käytöstapojen puutteeksi, mutta koettuihin loukkauksiin ei samastuta eikä mukauduta. Naiset kieltäytyvät omaksumasta tilanteissa tarjottua sukupuoliroolia. Ne eivät vastaa naispuhujien käsitystä itsestään ja muista naisista. Epätasa-arvo nähdään perinteisen miesvaltaisen alan ongelmaksi, muttei henkilökohtaiseksi syyksi.

”No, siis jos on semmoisia epäasiallisia ihmisiä, jotka epävirallisissa tilaisuuksissa sanoo ihan tyhmiä asioita. Mutta tuntuu, että heistä ei oikein tarvitse välittää. Tai jonkun pitää, mutta ei minun.” (Asiantuntija, yksilöhaastateltava)

Vahvaa naistoimijuutta rakennetaan vastustamalla epätasa-arvoista kohtelua avoimesti ja suoraan sekä epäsuorasti. Epäsuoraa

vastustamista ilmentää edellä kuvatun epäasiallisen puheen noteeraamatta jättäminen. Esimerkki avoimesta ja suorasta vastustamisesta kuvastuu seuraavasta lainauksesta, jossa naisiesimies puolustaa esimiesasemaansa miesalaistensa edessä.

”Mutta siitä huolimatta edelleen monille miehille se on iso ongelma, että nainen on esimies. Ja jotkut on kieltäytynyt siitä kunnia, ihan selväsanaisesti -- Ja jotkut on sanonut joskus, kun olen vetänyt vaikkapa jottain suunnittelukokousta, että kun hänen pitäisi istua siellä, sinun paikallasi.-- se oli jo lähes kiusaamisen asteella sellainen tilanne. Silloin sanoin: mut nyt on niin että sun hommas on siellä ja mä olen täällä ja mä vedän tätä, ja sä voit mennä ulos ovesta jos haluat, jos et nyt hoida tehtäväsi.” (Esimies, yksilöhaastateltava)

Sukupuolta tehdään puhettavassa erottautumalla naisellisista käytännöistä (Rhoton 2011) mutta ilman, että samastutaan maskuliinisen normiston kulttuuriin. Puhettavassa ei pyritä olemaan *hyvä jätkä* eikä *äijä* liioin, vaikka yrityskulttuurissa koetaan olevan voimakas sosiaalinen paine valita kulttuurisesti oikea tapa toimia ja olla nainen.

Merkityksettömyys-repertuaari

Merkityksettömyys-repertuaarissa sukupuoli tarkoittaa asiaa, jota ei tarvitse korostaa, tai johon ei juuri tarvitse kiinnittää huomiota työssä ja työyhteisössä. Sukupuoli ei määritä ammatillista identiteettiä, kykyjä eikä osaamista. Työorganisaatio tuotetaan repertuaarissa sukupuolineutraalina, ja yleisesti suomalaisessa yhteiskunnassa koetun tasa-arvoistumisen myötä vailla sukupuolesta johtuvia arvottamisia ja järjestyksiä. Naiset ja miehet merkityksellistyvät perimmiltään samanlaisina. Naisten ja miesten sijasta puhutaan yrityksen *asiantuntijoista, henkilöistä, ihmisistä ja työntekijöistä* (ks. seuraava lainaus). Sukupuolikategorioiden

väliset ja sisäiset rajat ja eronteot häipyvät. Repertuaarissa muodostuu käsitys naisten ja miesten muodostamasta ihmis-yhteisyydestä, johon ei sisällytetä sukupuolta.

”...Minä ajattelen [tätä yritystä] aika sukupuolettomana, kun ei sitä korosteta missään millään tavalla, että nainen tai mies. Ei semmoisia tilastoja tai... esitetä, niin kyllä minun mielestä on ihan hyväkin, ettei ruveta... Meillä on asiantuntijoita, meillä on esimiehiä, mutta ei meillä ole naisiesimiehiä tai miesesimiehiä.” (Esimies, yksilöhaastateltava)

Sukupuolesta rakentuu repertuaarissa merkityksetöntä. Sukupuolen merkityksen tutkiminen työssä koettiin kertakaikkisen vieraana ajatuksena: *enkö koe itseeni kauhean naiseksikaan, että olen tämmöisessä mies-nais-asetelmassa, minusta se on kummallinen*. Koska sukupuoli itsessään on häivytetty näkymättömiin, sukupuolieroon liittyviä ammatillisia rajoja ei ole. Naiset haluavat tulla nähdyiksi ensisijaisesti työnsä ja ammatillisten ansioidensa kautta, eivät naisina (Evetts 1998; Walker 2001).

Repertuaarissa vedotaan yhtäläiseen osamiseen miesten kanssa, jolloin merkityksellinen ja naisille eriarvoisen aseman tuottanut sukupuoli lopulta muuttuu merkityksettömäksi. Tätä kautta sukupuoli tuottuu repertuaarissa pelkästään naissukupuolena ja ammatillisen pätevyyden normi miehenä. Naisista muodostetaan käsitystä toimijoina, jotka ajan kuluessa ovat saavuttaneet paikansa miesten rinnalla miesvaltaisella alalla.

Keskustelu

Olemme tässä artikkelissa tarkastelleet, miten kahdessa perinteisesti miesvaltaisen alan yrityksessä esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset merkityksellistävät sukupuolta työssä. Mitä tutkimusaineistomme repertuaarit merkitsevät asiantuntijuuden ja osaamisen kannalta?

Kysymys sukupuolen merkityksestä suomalaisessa työelämässä on yhä ajankohtainen huolimatta sukupuolineutraaliuden, yksilöllisen vastuun ja saavutetun tasa-arvon ihanteista. Yhteiskunnallinen keskustelu ja työorganisaatiot rakentuvat sukupuolen suhteellisen kaavamaisille määritelmille. Tämä kaksinaisuus tuli esille myös haastattelemiemme 23 esimies- ja asiantuntijanaisen puheen repertuaareissa. Yhtäältä korostettiin sukupuolen merkityksettömyyttä. Toisaalta käsitys sukupuolesta tuottui voittopuolisesti essentialistisesti. Ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus määrittyvät repertuaareissa – silloinkin kun niitä ei suoraan jäsennetä sukupuoleen kiinnittyviksi – sukupuolityypillisinä kykyinä ja taitoina. Sen seurauksena työssä pärjääminen, ammatillisen arvostuksen saaminen ja uran luominen miesvaltaisessa organisaatiossa sitoutuivat puheessa käsitykseen sukupuolesta. Toisaalta löysimme myös sukupuolen kategorisista määritelmistä ja asemointitavoista poikkeavia puherepertuaareja.

Erytisyys-repertuaarin naissukupuoli rakentuu varsin konventionaaliseksi mutta voimakkaasti positiiviseksi suhteessa miehiseen työkuulttuuriin. Repertuaaria on mahdollista lukea emansipatorisena siten, että ammatillinen identiteetti ja menestyminen ankkuroidaan feminiinisyyteen. Repertuaari sisältää vaateen saada naisena arvostusta ja samat mahdollisuudet, kuin mitä alalla toimivilla miehillä on. Naisellisen ja naisten nostaminen on yksi feministinen poliittinen strategia (Ylöstalo 2011; Kuusipalo 2002). On epävarmaa, voidaanko tässä repertuaarissa puhua strategiasta, koska puheen perusteella ei pysty sanomaan, onko kyse harkiten valitusta sukupuolen esittämisestä. Martin (2003) pitää oman toiminnan reflektointia ja sitä seuraavaa toimintatavan valintaa edellytyksenä sukupuolistuneiden käytäntöjen muuttumiseen. Vaihtoehto on, että toimitaan automaattisesti toistaen kulttuurin tarjoamia malleja. Selvimmin emansipatoriseksi voidaan lukea repertuaarin kuvaus, jossa vanhakantaisin termin ilmaistuna ”herätään naistietoisuuteen”

ja kerrotaan omien toimintatapojen muuttamisesta ja halusta herättää keskustelua sukupuolen merkityksestä organisaatiossa. Kuvaus osoittaa tiivistetysti sen, miten naisten asema ja siihen havahtuminen ei koske vain omaa työtä ja työyhteisöä, vaan muitakin sukupuolistuneita rakenteita ja toimintoja.

Erytisyys-repertuaari lähenee Rhotonin (2003) käyttämää termiä ”naisellisuuden ylistäminen”. Naiset kokevat tekevänsä palveluksen muille miesvaltaisessa työssä toimiville tai miesvaltaiselle aloille haluaville naisille. Yhden yhtenäisen naiskategorian tuottaminen, vaikka se tehtäisiin positiivisesti määritellen, kuten erityisyys-repertuaarissa tapahtuu, on myös ongelmallinen (Butler 2006; Pulkkinen 1998). Erytisyys-repertuaarissa normitetaan naissukupuolen tekemisen tapa. Naisten alalle rohkaisemisen sijaan tullaan luoneeksi uusia sukupuolen rajoja ja erotteluita. Naisten ja miesten erilaisen osaamisen painottaminen, yhtä lailla hyvässä tarkoituksessa, ylläpitää sukupuolistuneita rakenteita, kuten sukupuolen mukaista työnjakoa (Ylöstalo 2011).

Vahvuus-repertuaarin kahta puhetapaa yhdistää erottautuminen naisille perinteisenä pidetystä pehmeästä ja tunnevaltaisesta feminiinisyydestä. Repertuaarissa sukupuolistereotypiasta poikkeaminen on edellytys menestyä miesvaltaisella alalla. Konventionaalinen naiseus näyttäytyy heikkomman ominaisuuksina suhteessa mieheen, ja vahvuus rakentuu joko samastamalla miehisenä pidettyyn tai toimimalla toisin kuin naisten odotettaisiin. Repertuaarin ensimmäisessä puhetavassa samastutaan miesten tapaan ajatella ja toimia. ”Toimiminen kuten yksi pojista” on nähty miesvaltaisilla aloilla työskentelevien naisten selviytymisstrategiaksi ja pyrkimykseksi osoittaa, etteivät naiset tarvitse osakseen erityiskohtelua (Powell ym. 2009). Maskuliiniseen normiin pohjautuvassa kulttuurissa ei välttämättä palkita naisellisista käytännöistä (Dryburgh 1999; Gherardi & Poggio 2001; Powell ym. 2009; West & Zimmerman 1987). Yhtäältä voidaan

kysyä, onko miestapaisuudessa kyse ammatillisen roolin omaksumisesta, mikä alkaa jo opiskeluaikana tai siitä, että yksinkertaisesti viihdytään paremmin miesten kuin naisten kanssa (Sinclair 2005)?

Ensimmäisessä vahvuus-repertuaarin puhettavassa on lisäksi kyse voimakkaiden arvottavien erojen tekemisestä naisten välillä. Ammatillinen pätevyys ja pärjääminen määrittyy miestapaisuutena, mikä merkitsee, että vain miesten tapaan ajattelevat ja toimivat naiset voivat menestyä alalla. Asettamalla miehyyden pätevyyden normiksi ja arvioimalla muita naisia normin kautta, naiset uusintavat alan työkuultuuria (Ylöstalo 2011; Rhoton 2011). Repertuaarissa argumentoidaan vallitsevan työkuulttuurin puolesta, hyvine ja huonoine puolineen. Puheessa painotetaan yksilön omia keinoja selvittää työssä kohdattavissa haasteellisista tilanteista. Käytäntöjen sijaan kritiikki ja muutosvaateet kohdistuvat puheessa naisiin. Voidaan kysyä, mitä vahvuus perimmiltään tarkoittaa, jos se voi johtaa mahdollisten eriarvoisten sukupuolistavien rakenteiden uusintamiseen (Markkola 2002)? Miesten tapaan toimiminen voi suoda naisille hyväksyntää maskuliinisen työkuulttuurin sisällä, mutta myös vahvistaa sukupuoleen liitettyjä stereotyyppioita ja naisten väheksyntää (Rhoton 2011).

Toisessa vahvuus-repertuaarin puhettavassa naiset yleensä merkityksellistettiin puheessa positiivisesti ja naisyyhteytenä. Puhettavassa kyseenalaistetaan maskuliiniseen normiin perustuva kuulttuurinen sukupuolihierarkia erottautumalla käsillä olevassa tilanteessa tarjolla olevista sukupuolirooleista. Sukupuolta tehtiin suhteessa eriarvoisuuden kokemuksiin, aktiivisina toimijoina, normittamatta ja sulkematta muita naisia pois. Tällainen sukupuolen tekemistapa on tulkittu sukupuolistavien rakenteiden ja sukupuolijärjestyksen haastamiseksi (Powell ym. 2009; Rhoton 2003; Martin 2003; Butler 1993). Repertuaaria voidaan lukea tutkimusaineistomme repertuaareista selvimmin emansipatorisena; tietoisena ja tarkoituksel-

lisena pyrkimyksenä vapautua valmiiksi määritellystä sukupuolesta ja laajentaa naisille perinteisesti miesvaltaisilla aloilla osoitettua tilaa (Martin 2003).

Merkityksettömyys-repertuaarissa erotaudutaan itse sukupuolesta. Repertuaarissa rakentuu sukupuolineutraaliuden ihanne, mutta tarkasti lukien erottaa sukupuolen merkitykset. Ammatillinen pätevyys käsitteään uskottavuuden saavuttamisena, mikä pitää peitellysti sisällään miehisen normin, johon nähden pätevyys ja asema arvotetaan (Alversson & Due Billing 1997; Acker 1990). Merkityksettömyys-repertuaarissa häivytetään sukupuoleen liittyvät erot ja yhtäläisyydet ja siinä rakentuu käsitys yksilötoimijoista, heidän kyvyistään ja mahdollisuuksistaan. Yksilö nivotaan yleiseen ihmisyyteen, johon sukupuoli ei kuulu. Yhtäläisten mahdollisuuksien korostaminen ja vankka usko ansioiden perusteella etenemiseen voi peittää sukupuolistuneet käytännöt (Rhoton 2011; Ylöstalo 2011). Sukupuolineutraaliuden ihanteelle rakentuvassa kuulttuurissa sukupuolistavat käytännöt hienovaraistuvat eikä niiden vaikutusta tunnusteta (Martin 2003). Ongelmien ilmetessä vaarana on, että yksilön omaksi asiaksi nähdään ylittää esteet, jotka johtuvat organisaatiokuulttuurista ja rakenteesta (Korvajärvi 1998).

Johtopäätökset

Tutkimuksemme kahden työorganisaation naistyöntekijöiden puheessa esiintyneet aineistorepertuaarit voidaan lukea työpäikällä tapahtuvina neuvotteluina naisen asemasta, strategioina, joita käytetään tasa-arvoiseksi tai eriarvoiseksi koetussa työkuulttuurissa ja ympäristössä (Powell ym. 2009). Repertuaarit osoittavat, että naiset voivat puheessaan purkaa ja uusintaa sukupuolieroa ja eriarvoisuutta. Repertuaareissa ei ole kysymys oikeista tai vääristä sukupuolen tekemisen tavoista, vaan tilanteisen sukupuolen tuottamisen prosessien näkyväksi tekemisestä. Repertuaarit muodostuivat puheessa osin

suoraan vastauksina kysymykseen, mitä sukupuoli työssä merkitsee, mutta enimmäkseen epäsuorasti puhutuissa työn käytäntöjen kuvauksissa. Tutkimustuloksemme vahvistaa, että sukupuolen tekeminen on paljolti reflektointia ja automaattista. Sukupuoleen liittyviä järjestyksiä ja arvottamisia tuotetaan jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa. Sukupuolen määrittelyt eivät kuitenkaan ole kiveen kirjoitettuja. Repertuaareissa sukupuolen tekemiseen liittyi myös tarkoituksellisuus ja refleksiivisyys. Tulokset osoittavat, että sukupuolta voidaan työorganisaatioissa ilmentää vaihtelevasti, hyödyntämällä ja omaksumalla sekä maskuliiniseksi että feminiiniseksi miellettyjä taitoja ja kykyjä, näitä ”rajoja” ylittäen ja niillä leikitellen. Tällainen käsitys sukupuolesta rikkoo dikotomisuuksia, jotka rajoittavat sekä naisten että miesten toimijuutta (Ylöstalo 2011). Kun pyritään luomaan jalansijaa työorganisaatioissa tasa-arvolle ja osaamisen ja moniarvoisuuden tunnistamiselle, se miten omaa sukupuolta ja sen ”sopivuutta” alalle ajatellaan, on edelleen tärkeä tutkimuksen kohde.

Vakiintuneet sukupuolen merkityksenannot ja käytännöt eivät muutu helposti ilman nii-

hin liittyvien ajattelu- ja toimintatapojen osoittamista (Martin 2003). Muutosagenteiksi eivät riitä yksittäiset työntekijät, vaan tarvitaan organisaatiotason panostusta sukupuolen huomioiviin käytäntöihin (Lämsä & Savela 2010; Kottke & Agars 2005). Tutkimusasetelmamme kannalta voidaan pohtia, tuotimmeko sukupuolidikotomiaa haastattelutilanteissa puhuessamme naisista ja miehistä sekä heidän osaamisestaan. Kategoriat kiinnittävät naiset ja miehet tiettyihin ominaisuuksiin (Ylöstalo 2011), ja on ehdotettu, että sukupuolen sijaan puhuttaisiin monista maskuliinisuuksista ja feminiinisyyksistä (Connell 2000; 1995). Työorganisaatioissa empiiristä aineistoa kerätessä lienee selkeämpää puhua naisista ja miehistä. Organisaatiokäytäntöjen ja puhetapojen moniulotteinen ymmärtäminen on avain vallitsevien sosiaalisten rakenteiden ymmärtämiseen.

* * *

Kiitokset: Suomen Akatemian tutkimusprojekti Gendered Economy mahdollisti aineiston analyysin ja artikkelin työstämisen. Mari Kupiainen Kansan Sivistysrahaston apuraha mahdollisti artikkelin viimeistelyn.

Kirjallisuus

- Acker, J. (1990) Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere: Vastapaino.
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. (1997) *Gender and Organization*. London: Sage.
- Asplund, R., Lilja, R., Savaja, E. & Suoniemi, I. (2008) Sukupuolten välisen segregaatoin monimuotoisuus ja sukupuolten palkkaerot teknologiateollisuudessa. Teoksessa *Segregatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 26. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 54–75.
- Beauvoir de, S. (1949/1980) *Toinen sukupuoli*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. (1967/1994) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Tiedonsosiologinen tutkielma. Helsinki: Gaudeamus.
- Billig, M. (1987/1996) *Arguing and thinking. A rhetorical approach to social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Butler, J. (2004) *Undoing Gender*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1993) *Bodies that matter: On the discursive limits of “sex”*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1990) *Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous*. Helsinki: Gaudeamus.
- Burr, V. (1995) *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.

- Campbell, H. (2000) The glass phallus: Pub(lic) masculinity and drinking in rural New Zealand. *Rural Sociology* 65 (4), 562–581.
- Connell, R (2000) *The men and the boys*. Berkeley: University of California Press.
- Connell, R. (1995) *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Deutsch, F. (2007) Undoing gender. *Gender & Society* 21 (1), 106–127.
- Dryburgh, H. (1999) Work hard, play hard: Women and professionalization in engineering – adapting to the culture. *Gender & Society* 13 (5), 664–682.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008) *Qualitative Methods in Business Research*. London: Sage.
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C. & Uzzi, B. (2000) *Athena unbound. The advancement of women in science and technology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Evetts, J. (1998) Managing the technology but not the organization: women and career in engineering. *Women in Management Review* 13 (8), 283–290.
- Gherardi, S. & Poggio, B. (2001) Creating and recreating gender in organizations. *Journal of World Business* 36 (3), 245–259.
- Gherardi, S. (1995) *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage.
- Gherardi, S. (1994) *The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday organizational Lives*. *Human Relations* 47 (6), 591–610.
- Halberstam, J. (1998) *Female Masculinity*. London: Duke University Press.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2000) *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Holvino, E. (2010) Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. *Gender, Work and Organization* 17 (3), 248–277.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1999) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino
- Julkunen, R. (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2009) *Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 53*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kauhanen, A. & Napari, S. (2009) *Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006*. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos B 238. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kondo, D. (1990) *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese factory*. Berkeley: University of California Press.
- Korvajärvi, P. (2010) *Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ Teoksessa T. Saresma, L.-M. Rossi & T. Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Korvajärvi, P. (2004) *Sukupuolistavien käytäntöjen valta*. Teoksessa P. Eriksson, J. Hearn, M. Jyrkinen, S. Meriläinen, J. Moisander, H. Niemi, K. Rolin, S. Vanhala, E. Henttonen, M. Hiillos, S. Katila & T. Tallberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports 60, 20–29.
- Korvajärvi, P. (1998). *Gendering Dynamics in White Collar Work Organizations*. Tampere: University of Tampere.
- Kotiranta, A., Kovalainen, A. & Rouvinen, P. (2007) *Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus. EVA analyysi 3*.
- Kottke, J. L. & Agars, M. D. (2005) Understanding the processes that facilitate and hinder efforts to advance women in organizations. *Career Development International* 10 (3), 190–202.
- Kupiainen, M., Hasu, M., Käsälä, M., Leppänen, A. & Kovalainen, A. (2011) *Osaamisen aika. Kohditi osaamisen tasavertaisen kehittämisen uutta käytäntöä asiantuntijaorganisaatioissa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 60*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kuusipalo, J. (2002) Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa A.-M. Holli & T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Porvoo: WSOY, 208–220.
- Leinonen, M. (2004) *Tasa-arvo normitettuna vaatimuksena ja perusarvona henkilöstöjohtajien näkemyksissä*. Teoksessa P. Eriksson, J. Hearn, M. Jyrkinen, S. Meriläinen, J. Moisander, H. Niemi, K. Rolin, S. Vanhala, E. Henttonen, M. Hiillos, S. Katila & T. Tallberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä?* Swedish School of Economics, Research Reports 60, 30–41.
- Lämsä, A.-M. & Savela, T. (2010) *Avaimet käteen – fMBA-koulutus tukee naisjohtajuutta*. ePooki Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisuja, 8. [online]. <URL:http://urn.fi/urn:isbn: 978-951-597-069-5(PDF)>. Luettu 20.2.2013.

- Markkola, P. (2002) Vahva nainen ja kansallinen historia. Teoksessa T. Gordon, K. Komulainen & K. Lempiäinen (toim.) Suomi neitonen hei! Kansallisuuden sukupuoli. Tampere: Vastapaino, 75–90.
- Martin, P. Y. (2003) “Said and Done” Versus “Saying and Doing” Gendering Practices, Practicing Gender at Work. *Gender & Society* 17 (3), 342–366.
- Martin, P. Y. (2001) “Mobilizing masculinities”: Women’s experiences of men at work. *Organization* 8 (4), 587–618.
- Mathieu, C. (2009) Practising gender in organizations: The critical gap between practical and discursive consciousness. *Management Learning* 40 (2), 177–193.
- Maupin, R. & Lehman, C. (1994) Talking heads: stereotypes, status, sex-roles and satisfaction of female and male auditors. *Organizations and Society* 19 (4/5), 427–437.
- Metcalf, B. D. & C. Woodhams (2012) New Directions in Gender, Diversity and Organization Theorizing: Re-imagining Feminist Post-colonialism, Transnationalism and Geographies of Power. *International Journal of Management Reviews* 14 (2), 123–140.
- Nousiainen, K. & Pylkkänen, A. (2001) Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987/1992) *Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage.
- Poutanen, S. & Kovalainen, A. (2013) Gendering Innovation Process in an Industrial Plant: Revisiting tokenism, gender and innovation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 5 (3), painossa.
- Powell, A., Baginhole, B. M. & Daintyn, A. R. J. (2009) How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work and Organization* 16 (4), 411–428.
- Pulkkinen, T. (1998) *Postmoderni politiikan filosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Raevaara, E. (2005) Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana Ranskan parité- ja Suomen kiintiökeskustelussa. TANE-julkaisuja 2005 (7). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Rhoton, L. A. (2011) Distancing as a Gendered Barrier. Understanding Women Scientists’ Gender Practices. *Gender & Society* 25 (6), 696–716.
- Ridgeway, C. (2001) Gender, status and leadership. *Journal of Social Issues* 57 (4), 637–655.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006) KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [online]. <URL:<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Luettu 18.2.2013.
- Sinclair, A. (2005) *Doing Leadership Differently*. Melbourne: Melbourne University Press.
- Walker, M. (2001) Engineering identities. *British Journal of Sociology of Education* 22 (1), 75–89.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987) Doing gender. *Gender & Society* 1 (2), 125–151.
- Witz, A. & Marshall, B. L. (2004) *Engendering the Social. Feminist Encounters with Sociological Theory*. New York: Open University Press.
- Wodac, R & Meyer, M. (toim.) (2001) *Methods of Critical Discourse Analysis*. London: Sage.
- Ylöstalo, H. (2011) Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampereen yliopisto.