

Janne Tienari, Susan Meriläinen & Gitta Lang
**”Naiskiintiöt” mediassa:
 Ikkuna suomalaiseen
 työelämän tasa-
 arvokeskusteluun**

Tarkastelemme suomalaisissa lehtiteksteissä vuoden 2003 tammi-huhtikuussa käytyä keskustelua sukupuolikiintiöistä. Keskustelu käsitteli kiintiöitä valtio-omisteisissa yhtiöissä, yksityisissä yrityksissä ja Suomen poliittisen virkahierarkian huipulla. Pyrimme paikallistamaan niitä diskursseja eli vakiintuneita (tai vakiintuvia) puhetapoja, joiden kautta kiintiöistä keskustellaan. ”Pätevyys” näyttää tässä nousevan keskeiseksi keskustelua ohjaavaksi käsitteeksi. Erityisen kiinnostuneita olemme siitä kuinka naiseuden ja mieheyden representaatiot rakentuvat pätevyyttä käsittelevissä teksteissä. Väitämme, että naisiin kohdistuu tuplastandardi (vrt. Gherardi 1994; 1995) eli he joutuvat osoittamaan pätevyytensä sekä pätevinä ammatillisina (samanlaisina kuin miehet) että hyvinä naisina (erilaisina kuin miehet).

Tasa-arvo ja sukupuolikiintiöt

Viime vuosikymmeninä työelämän tasa-arvo on Suomessa edistynyt. Työmarkkinoilla vallitsee kuitenkin edelleen varsin vanhakantainen nokkimisen järjestys, joka määrittelee miten miehiin ja naisiin suhtaudutaan organisaatioissa, miten he toimivat työpaikoilla, mitä työtä he tekevät ja miten heidän työpanoksiaan arvostetaan (Kinnunen ja Korvajärvi 1996; Vanhala 2003). Suomalainen työelämä on edelleen vahvasti eriytynyt naisten ja miesten töihin ja aloihin. Työelämän eriytyminen eli segregatio koskee ammattien ja koulutuksen lisäksi myös toimialoja ja palkkarakenteita (Julkunen 1990; Kolehmainen 1999; 2002). Sen lisäksi, että työmarkkinat ovat Suomessa yleisesti eriytyneet naisten ja miesten aloiksi, on

eriytyminen myös vertikaalista. Naiset ja miehet asemoituvat eri tavoin organisaatioiden sisällä (Kauppinen-Toropainen 1987; Vanhala 2003).

Työelämän tasa-arvo on Suomessa 1960-luvulta lähtien ymmärretty ensisijaisesti sukupuolten väliseksi tasa-arvoksi. Kysymystä on tarkasteltu joko horisontaalisena tai vertikaalisena ilmenevänä sukupuolen mukaisena eriytyminenä ja epätasa-arvoisuutena (Tarkki ja Petäjäniemi 1998; Holli ym. 2002). Tasa-arvopoliittikka voidaan ymmärtää niiden toimenpiteiden kokonaisuudeksi, joita käytetään toteuttamaan tai tavoittelemaan tasa-arvon ihannetilaa.

Kiintiöt ovat julkisessa keskustelussa nostettu esille keinona vaikuttaa suositusten ja määräysten

kautta sukupuoleen perustuvaan horisontaaliseen ja vertikaaliseen eriytymiseen erilaisissa organisaatioissa. Kiintiöiden asema ja merkitys näyttää suomalaisessa työelämän kentässä kuitenkin vielä olevan varsin jäsentymätön. Julkisella sektorilla tehtyjen tutkimusten perusteella voidaan olettaa, että sukupuolikiintiöt on arka ja kiistanalainen aihe (Pohjola 1997; Pikkala 1999; Raevaara ja Saarikoski 2002; Kuusipalo 2002; Holli ym. 2003).

Poliittisten elinten ja julkisen hallinnon sukupuolikiintiöt on nykyisin maailmanlaajuinen ilmiö¹. Kiintiöihin tähtäävä politiikka perustuu vaatimukseen, jonka mukaan tulisi korostaa toimenpiteitä, jotka kiinnittävät huomiota nimenomaan tasa-arvon toteutumiseen lopputuloksissa. Tämä eroaa aiemmin vallitsevasta tasa-arvoisten mahdollisuuksien eli lähtökohtien politiikasta. Näin voidaan jopa puhua pyrkimyksistä tasa-arvopoliittikan paradigman muuttamiseen (vrt. Nousiainen ja Pyllkänän 2001; Pentikäinen 2002). Kiintiöajattelun ulottamisesta myös yksityisen sektorin yrityksiin on keskusteltu, mutta toistaiseksi kiintiöt koskevat käytännössä ainoastaan julkista hallintoa.

Suomessa tasa-arvolakiin asetettiin vuonna 1995 suositus vähemmistösukupuolen 40 prosentin edustuksesta. Esimerkiksi valtion komiteoissa ja kunnallisissa lautakunnissa tulee suosituksen mukaan olla sekä miehiä että naisia vähintään 40 prosenttia, jollei tästä ole erityisistä syistä poikettava. Tasa-arvolain tavoitteiden edistämiseksi naisten aseman parantaminen työelämässä oikeuttaa lisäksi perustellussa tapauksessa naisten suosimisen eli poikkeamisen muodollisesti yhtäläisestä kohtelusta. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 4§, 17.2.1995/206).

Vuoteen 1998 mennessä tasa-arvolain sisältämä suositus sukupuolikiintiöistä oli tuonut havaittavan muutoksen kunnissa ja valtionhallinnossa. Vuonna 1995 kunnan- ja kaupunginhallituksissa oli naisia noin 25 prosenttia. Kolme vuotta myöhemmin osuus oli 45 prosenttia. Kunnallisissa lautakunnissa naisten osuus nousi samana ajanjaksona 35 prosentista 47 prosenttiin. Tasa-arvolain muutoksen jälkeen myös valtionhallinnon komiteoissa naisten määrä kasvoi yli 40 prosenttiin. (Ks. esim. Pikkala 1999.)

Vaikka kiintiöistä on Suomessa keskusteltu jo 1980-luvulta lähtien, vuoden 1995 tasa-arvolain muutos käynnisti kiintiöistä ajoittain kiivasta sananvaihtoa. Näissä keskusteluissa vastakkain näyttäivät olleen esimerkiksi ”kiintiönaiset” ja kiintiöiden varjolla ”syrjäytetyt asiantuntijamiehet” (ks. Pohjola 1997; Petäjäniemi 1998; Pikkala 1999; Kuusipalo 2002; Raevaara ja Saarikoski 2002; Holli ym. 2003). Esimerkiksi Eeva Raevaaran ja Terhi Saarikosken (2002) mukaan 1990-luvun keskusteluissa sukupuolikiintiöistä sekä kiintiöiden vastustajat että puolustajat vetosivat tasa-arvoon. Vastustajat samaistivat tasa-arvon yhtäläiseen kohteluun: ketään ei saa suosia toisten kustannuksella. Puolustajat taas pitivät kiintiöitä tarpeellisina tosiasiallisen tasa-arvon toteuttamiseksi. Tasa-arvon käsitteen avulla voidaan siis perustella vastakkaisia näkökantoja ja toimenpiteitä. Kyse on siitä, miten käsite ymmärretään ja miten sitä käytetään. (Ks. myös esim. Holli 1995; Kuusipalo 2002.)

Kiintiöiden soveltamiseen liittyy sukupuoli-konflikteja ja vastarintaa, kuten esimerkiksi Anne Maria Hollin, Eeva Luhtakallion ja Eeva Raevaaran (2003) tutkimus kunnallishallinnon toimijoista osoittaa. Jaana Kuusipalon (2002) mukaan sukupuolineutraalia ja samankaltaisuusajattelua painottava tasa-arvopoliittikka on esimerkiksi erilaisuusnäkökulmasta katsoen puolueellista. Tämän ajattelutavan mukaan tasa-arvopoliittikka kohtelee käytännössä ihmisiä tasapuolisesti vain niiden ominaisuuksien ja kykyjen suhteen, jotka on yleisesti liitetty mieheen. Ongelma ei näin ole vain siinä, että sukupuolineutraali tasa-arvopoliittikka ottaa miehen normin lähtökohdakseen, vaan siinä, että se arvottaa naisten erilaiset tarpeet ja olosuhteet kielteisesti, poikkeuksina.

On myös ilmeistä, että Suomessa keskustelu sukupuolikiintiöistä on perinteisesti lähes yksinomaan koskenut julkista hallintoa. Tutkimukselliseen mielenkiinto ei näytä laajemmalti ulottuneen yksityiselle sektorille. Yksityisissä yrityksissä on asiasta vaiettu, ja/tai eri toimijat ovat sanoneet luottavansa siihen, että he löytävät muita keinoja tasa-arvon saavuttamiseksi. Yleensä tämä on tarkoittanut vapaaehtoisia toimenpiteitä tai pikemminkin niiden puutetta yritysten sisällä

¹ Ks. esim. <http://www.quotaproject.org>

(Hearn et al 2002; Tienari et al 2003). Kansainvälistyvä ja säätelystä vapautunut suomalainen liike-elämä on suhtautunut erittäin varauksellisesti kiintiöajatteluun (Aaltio-Marjosola 2001).

Viime vuosina keskustelu sukupuolikiintiöistä – tai ”naiskiintiöistä”, kuten asia usein esitetään – on suomalaisissa tiedotusvälineissä vähitellen laajentunut koskemaan valtio-omisteisia yhtiöitä ja yksityisiä yrityksiä. Iiris Aaltio-Marjosola (2001: 24) toteaa kuitenkin, että tasa-arvokysymyksiä käsitellään melko vähän esimerkiksi talousalan ammattilehdissä. Vain naiskiintiöt ylittävät hänen mukaansa uutiskynnyksen, mutta harvoin myönteisessä mielessä. Kiintiökeskustelut saavat eri toimijoiden mielessä erityisen muodon, kuten Aaltio-Marjosolan (2001: 24) haastattelemien johtajien kommentaista voi todeta:

”Media käsittelee ikävästi naiskiintiöpaikkoja. Niistä letkautellaan, toteaa haastateltu johtaja Heikki Vitie Osuuspankkikeskuksesta. Sen sijaan perhelehdet ja nk. naisten lehdet käsittelevät asiaa runsaasti esimerkiksi haastattelujen avulla.”

Suomalainen liike-elämä ja yritysmaailma on sukupuoleen perustuvilla kiintiöillä erityinen konteksti. Kun esimerkiksi Sammon konsernihoitaja Björn Wahlroos esittää *Taloussanomien* (10.9.2004) mukaan jyrkän kielteisen kantansa kiintiöihin, hän perustelee kantansa yritysten hallitusten tehtävällä:

”[y]ritykset... vastaavat osakkaiden omaisuudesta. Hallituksessa ei istuta edustamassa pienryhmiä, vaikka kuinka isoja tahansa. Osakkailla on oikeus koota hallitus haluamallaan tavalla. [...] Kiintiöajattukset sotivat osakeyhtiöläin perusajatusta vastaan.” Tällainen autonomian korostaminen näyttää olevan tyypillistä yritysmaailman edustajille.

Yritysmaailman edustajat rakentavat kuvaa meritokratiasta, jossa pätevimmat yksilöt ikään kuin automaattisesti etenevät keskeisiin tehtäviin (vrt. esim. Alvesson ja Due Billing 1997). Yrityksillä on kuitenkin paineita avautua vapaaehtoisesti. Monet omistajat vaativat nykyisin yrityksen toiminnan läpinäkyvyyttä myös sukupuolten välisen tasa-arvon saralla, ja naiset ylimmillä johtotasolla saavat tässä erityisen symbolisen merkityksen (Tienari et al 2003a). Läpinäkyvyys on eräs ilmentyvä anglo-amerikkalaisten liike-elämän käytäntöjen tunkeutumisesta Suomeen kansainvälisten sijoittajien myötä (vrt. Tainio ym. 2003).

Erityisesti anglo-amerikkalaisessa yritysmaailmassa on 1990-luvulta lähtien korostettu käsitettä *diversity management* eli monimuotoisuuden johtaminen (Thomas 1996). Leimallista tälle ajattelulle on voimakas monimuotoisuuden ja sen johtamisen myönteisten seuraamusten korostaminen yrityksen toiminnalle ja tulokselle (Johnson ja Redmond 2000; Friday ja Friday 2003). Sukupuoli on tässä vain yksi monimuotoisuutta määrittävä kategoria esimerkiksi etnisen taustan tai iän lisäksi. Yritysten taloudelliset tavoitteet – ja vapaaehtoisuus – ohjaavat yrityksiä laissa määriteltyjen kiintiöiden sijasta.

Yritystoiminnan kansainväliset ulottuvuudet tuovat kuvaan mukaan myös ristiriidat eri perinteiden välillä. Anglo-amerikkalainen *diversity management* –ajattelu ei ole suoraan siirrettävissä Suomeen ja muihin Pohjoismaihin, joissa sukupuolten välinen tasa-arvo on korostunut monimuotoisuuden sijasta ja joissa lain ”säännöksillä pyritään voimistamaan tasa-arvon edistämiseksi tehtävää työtä, ennen kaikkea toteuttamalla valtavirtaistamisen periaate, jonka mukaan sukupuolien välikulman tulee olla mukana kaikessa politiikassa, suunnittelussa ja hallinnossa” (HE 195/2004, 11).

Media, sukupuolikiintiöt ja ”naisjohtajat”

Tiedotusvälineillä eli medialla on nyky-yhteiskunnassa yhä merkittävämpi asema kielen ja vallan käyttäjänä (Fairclough 1997). Journalistit nimeävät ilmiöitä ja toimijoita – ja tekevät valintoja nimetessään. Pierre Bourdieun (1998) mukaan journalistit työskentelevät mahdottomassa. Jo Platon sanoi aikoinaan, että kiireessä on mahdoton ajatella. Journalistit kuitenkin ajattelevat ja työskentelevät jatkuvassa kiireessä. Raportoitavia uutisia on yhä enemmän ja tietoa tai näkemystä niistä voidaan välittää yhä nopeammin. Esimerkiksi lehdissä tarjolla oleva tila ei kuitenkaan kasva samassa suhteessa.

Bourdieu (1998) esittää, että journalistien vastaus kiireeseen on ajattelemisen kliseiden kautta. Journalistit kirjoittavat siitä, mistä olettavat lukijoidensa odottavan kirjoitettavan ja minä he olettavat lukijoidensa hyväksyvän. Voidaan kuitenkin olettaa, että tasa-arvoa ja sukupuoleen perustuvia kiintiöitä käsittelevissä kirjoituksissa erilaiset diskurssit ovat läsnä, ja tasapainoilu diskurssien välillä on tyypillistä journalisteille ja hei-

dän teksteilleen (vrt. Holli ym. 2003).

Yhtäältä on ilmeistä, että journalistit representoivat sukupuoleen perustuvat kiintiöt uhkana. Anneli Pohjola (1997) tarkasteli miten *Lapin Kansa* ja *Koillis-Lappi* kirjoittivat sukupuolikiintiöistä syksyn 1996 kunnallisvaalien jälkeen. Huoli ”tasa-arvon uhkasta” nosti Pohjolan mukaan näissä lehdissä ”esiin otsikoita toisensa jälkeen” (mt.: 38). Pohjola (1997: 40) korostaa myös ”asiantuntijuuden puuttumisen” retoriikkaa, joka kohdistuu lehtien teksteissä lähes yksinomaan naisiin. Pohjola tulkitsee, että tämä ”paljastaa piiloisia sukupuolijärjestelmän rakenteita eikä vain puhtaasti kiintiöiden vastustamista” (mt.: 40).

Uhkadiskurssin lisäksi on mahdollista, että tasa-arvoisuuden korostaminen ja naisten nouseminen päätöksentekijöiksi saa myös myönteiseksi tulkittavia merkityksiä. Median välittämää kuvaa naisista johtajina on tutkittu Suomessa varsin vähän erityisesti yksityisellä sektorilla. Anna-Maija Lämsä ja Tanja Tiensuu (2000) analysoivat naisjohtajien sukupuolen näkymistä liikeloudellisissa lehdissä. He erittelivät keskustelusta patriarkaalisen diskurssin, uhridiskurssin ja ammattilaisdiskurssin. Patriarkaalissa diskurssissa naisjohtaja näyttäytyy stereotyyppisesti vähemmistön eli naisukupuolen edustajana. Miehin johtamistyyli nousee vertailun perusteeksi ja usein myös hyvän johtamisen normiksi. Uhridiskurssi taas on havaittavissa eritoten uutisteksteissä, joissa raportoidaan syrjintätapauksista. Tämän diskurssin ydin on, että nainen ei ole sukupuolensa takia saavuttanut tasavertaista asemaa miehen kanssa.

Lämsä ja Tiensuu (2000) esittävät lopuksi, että ammattilaisdiskurssi ei näytä naisjohtajaa naisena tai naisukupuolen edustajana vaan oman alansa kylmäpäisenä ammattilaisena, joka on tehokkuudellaan, taidoillaan ja tiedoillaan saavuttanut asemansa miehisessä johtajuuden maailmassa. Tämä voidaan tulkita ainakin osittain myönteiseksi tavaksi representoida naisia julkisuudessa suhteessa johtajuuteen ja johtamiseen. Tällainen myönteinen tulkinta perustuu tietynlaiseen, yksilökeskeiseen ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia korostavaan tasa-arvon kehukseen (vrt. esim. Nousiainen ja Pylkkänen 2001).

Aaltio-Marjosolan (2001, 150) mukaan ongelma naisjohtajien ylistämisessä ja korostamisessa on se, että ”naisjohtajista tulee ikään kuin suku-

puolensa mannekiineja, vaikkei heillä todellista auktoritaarista ja hierarkkista valtaa olisikaan”. Media voi siis ikään kuin luoda ideaalisia kuvia naisista, jotka kuitenkin yleensä ovat korkeassa asemassa miehisissä rakenteissa yksin sukupuolensa edustajina. Tätä voidaan kutsua anglo-amerikkalaiseen tyyliin ”tokenismiksi” tai suomalaisittain ”ainokaisilmioiksi” (Kauppinen-Toropainen 1987). Tämä ilmiö on edelleen havaittavissa paitsi julkisen sektorin päätöksenteossa, myös esimerkiksi suurten pörssiyritysten ylimmissä johdossa ja hallituksissa. Näin vähemmistöön kuuluva henkilö, tässä naisjohtaja, voi tulla ”symboliksi omalle sukupuolelleen. Hän määrittyy enemmistön kautta, joka usein johtaa hänen omien yksilöllisten piirteidensä ja toimintatapojensa katoamiseen” (Aaltio-Marjosola, 2001: 151).

Tavoitteenamme on tässä artikkelissa asettaa sukupuolikiintiöistä Suomessa käytävä julkinen keskustelu naistutkimuksen teoreettiseen ja tulkinnalliseen viitekehykseen. Pohjolan (1997) paikallistamat uhka- ja asiantuntijuusdiskurssit sekä Lämsän ja Tiensuun (2000) havainnot patriarkaalista diskurssista, uhridiskurssista ja ammattilaisdiskurssista suomalaisten lehtien teksteissä toimivat empiirisen analyysimme alustavana tulkintakehyksenä. Tämän lisäksi hyödynämme Raevaaran ja Saarikosken (2002) analyysia siitä, miten sekä kiintiöiden vastustajat että puolustajat voivat puheissaan vedota samaan käsitteeseen eli tasa-arvoon (ks. myös esim. Holli ym. 2003).

Diskurssilla viittaamme toistuvien kielellisiin käytäntöihin, jotka ovat sidoksissa aikaan ja paikkaan. Diskurssit ovat näin määriteltynä erilaisia, vakiintuneita (tai vakiintuvia) puhetapoja ja käytäntöjä. Holli ym. (2003, 4) tarkastelivat kiintiöitä koskevia puhetapoja kunnallispolitiikan toimijoiden puheessa. He kiinnittivät huomiota siihen, kuinka ”kuntatoimijat joutuivat kiintiöistä puhessaan tasapainoilemaan erilaisten diskurssien välillä” (vrt. esim. naisjohtajien puhe työstään ja muusta elämästään; Meriläinen 2000). Sama ilmiö näkyy myös lehtiteksteissä. Tienari ym. (2003b) tutkivat lehtitekstejä, jotka käsitelivät kansalliset rajat ylittävää yritysostoa. Heidän analyysinsa osoittaa, että sekä yritysoston kannattajat että vastustajat voivat ammentaa samoista diskurkseista esittäessään omia, vastakkaisia näkökantojaan. Tällainen diskursiivisten voimavarojen hyödyntäminen voi myös muuttua ajassa.

Pyrimme seuraavassa paikallistamaan niitä diskursseja, joiden kautta sukupuoleen perustuvista kiintiöistä keskusteltiin kohteenamme olevissa suomalaisissa lehdissä keväällä 2003.

”Naiskiintiöt” mediassa keväällä 2003

Kohteenamme ovat tekstit, joissa puhutaan sukupuolikiintiöistä yritysten hallituksissa sekä samanaikaisesti usein myös valtio-omisteisissa yhtiöissä ja Suomen poliittisen virkahierarkian huipulla. Tutkittavana on noin neljän kauden ajanjakso keväällä 2003 (1.1.-25.4.). Keräsimme aineiston *Helsingin Sanomista* (HS; valtakunnallinen uutislehti), *Turun Sanomista* (TS; maakunnallinen uutislehti), *Iltalehdestä* (IL; valtakunnallinen iltapäivälehti), *Kaupparehdestä* (KL; päivittäin ilmestyvä talouslehti) ja *Talouselämästä* (TE; viikottain ilmestyvä talouslehti). Tutkimuksen kokonaisaineisto on 21 tekstiä². Esitämme seuraavassa esimerkkejä erityisesti *Talouselämä*-lehden teksteistä, joissa kiintiöitä käsiteltiin monimuotoisesti ja yksityisten yritysten kontekstiin kiinnittyen.

Kevääseen 2003 mahtuu useita kiintiöitä käsitteleviä puheenaiteita. Vuoden 2003 alussa esimerkiksi uutisoitiin, että

”[k]olmessa vuodessa valtionyhtiöiden hallituspai-koista 40 prosenttia tulee olla naisilla. Siihen valtion omistajapolitiikasta vastaava kauppa- ja teollisuusministeriö sitoutui viime syksynä” (HS 6.1.2003).

Suomessa pidettiin lisäksi maaliskuussa 2003 eduskuntavaalit, joiden voittajan eli Suomen Kes- kusten Anneli Jäätteenmäen johtama uusi hallitus muodostettiin periaatteella, jonka mukaan siinä on yhtä paljon miehiä ja naisia. Tämä aiheutti paljon julkista keskustelua. *Talouselämän* (13/2003) yri- tysmaailman naisjohtaja käsittelevän vuosittaisen juttukokonaisuuden pääotsikkona oli tällä kertaa ”Lisää kiintiönaisia”. Sukupuoleen perustuvista kiin- tiöistä keskustellaan julkisuudessa ikään kuin aal- loissa, ja näyttää siltä, että keväällä 2003 kiintiöistä puhuttiin Suomessa poikkeuksellisen paljon.

Analysoiduissa teksteissä käsiteltiin usein sa- manaikaisesti sekä yleisiä nais-mies –asetelmia että sukupuoleen perustuvia kiintiöitä. Niissä näyttää lähtökohtaisena olettamuksena yleensä olleen se, että naisten määrällinen aliedustus merkittävässä yritysmaailman tai politiikan teh- tävässä ilmentää epätasa-arvoa. Se, kuinka tähän havaintoon tulisi suhtautua, avaa teksteissä kui- tenkin monimuotoisen merkitysten maailman.

Pätevyysdiskurssi

Tällä hetkellä naisten osuus valtionyhtiöiden hallituksis- sa on alle 20 prosenttia. Valtion projekti kuitenkin todis- taa, että hallituksiin päteviä naisia löytyy. (TE 9/2003)

Teksteissä nousevat voimakkaasti esille nä- kemykset pätevydestä ja sen tärkeydestä. Sekä sukupuolikiintiöiden kannattajat että vastustajat näyttävät jatkuvasti vetoavan pätevyteen valin- tojen kriteerinä. Käyttämällä pätevyttä tai sen puutetta valintojen oikeuttajana voi helposti tu- kahduttaa keskustelun itse pätevyteen eri yhte- yksissä liitettävistä merkityksistä.

Pätevyyteen liitettävät merkitykset ovat työ- elämän sukupuolistavien käytäntöjen (Kinnunen ja Korvajärvi 1996) näkökulmasta kuitenkin tär- keä analyysin kohde sillä voidaan olettaa, että pä- tevyys ei ole koskaan yksiselitteisesti ja tyhjentä- västi konkretisoitavissa ja mitattavissa. Pätevyys perustuu aina ihmisten asettamiin kriteeristöihin ja subjektiivisiin näkemyksiin olkoonkin, että jok- in ryhmä voi tietynä hetkenä jakaa nämä näke- mykset ja pitää niitä jopa itsestäänselvyyksinä.

Oletus siitä, että kuhunkin tehtävään on aina mahdollista määritellä ja valita pätevin henkilö rakentuu teksteissä jatkuvasti uudelleen. Kes- kitymme seuraavassa yksittäisten esimerkkien kautta kuvaamaan ja tulkitsemaan pätevyysdis- kurssin moniulotteisuutta.

Puhdas pätevyyskysymys

Lehtitekstit tuovat esille sen, kuinka monimuo- toinen ja hauras sukupuoleen perustuvien kiin- tiöiden ja pätevyden välinen suhde julkisessa

keskustelussa on. Kiintiöt ja pätevyys rakentu- vat teksteissä ensinnäkin toisensa poissulkeviksi kategorioiksi. Esimerkiksi Varma-Sammon toimi- tusjohtaja Paavo Pitkänen toteaa TE:n (13/2003) yritysten naisjohtaja käsittelevässä juttukokonai- suudessa kiintiöistä seuraavaa:

Olisi hyvä, jos sopivia naisia olisi, mutta yritys- johtajakokemusta on harvalla. Hallitusjäsenyys on puhtaasti pätevyyskysymys.

Toteamalla hallitusjäsenyyden olevan puhtaasti pätevyyskysymys, Pitkänen asettaa epäsuorasti kiintiöiden kautta valittavien henkilöiden päte- vyyden kyseenalaiseksi. Erääksi hallituksen jäse- nille asetetuksi pätevyyskriteeriksi hän nimeää yritysjohtajakokemuksen, joka näyttäisi Pitkäsen mukaan puuttuvan lähes poikkeuksetta naispuo- lisilta kandidaateilta. Yritysjohtajakokemuksen puute nousee siten tekstissä yhdeksi naispuolisen kandidaattien ulossulkemisen – ja ikään kuin automaattisesti myös kiintiöiden vastustamisen – perusteluksi.

Toinen mielenkiintoinen esimerkki kiintiöiden ja pätevyden rakentumisesta toinen toisensa poissulkevinä kategorioina löytyy TE:n uutisesta (9/2003), joka käsittelee useampien naisten val- litsemista valtionyhtiöiden hallituksiin. Uutisessa siteeraataan kauppa- ja teollisuusministeriön neuvottelevaa virkamiestä Pekka Timosta, jonka mukaan naisia ei valita hallitusten jäseniksi suku- puolen vuoksi:

...sillä kiintiöt toimivat naispuolisia hallituksen jäseniä vastaan. Kiintiöistä seuraisi vain se, että moni pätevä nainen kieltäytyisi hallitusjäsenyydestä.

Kiintiöt ja epäpätevät hakijat yhdistyvät myös tässä tekstissä sujuvasti toisiinsa. Viittaus siihen, että kiintiöihin perustuvat hallitusjäsenyydet ei- vät olisi houkuttelevia päteville naisille, vahvistaa entisestään mielikuvaa kiintiöiden ja epäpäte- vyyden yhteenkietoutumisesta. Taustaotukse- na näyttäisi tässä olevan se, että vain epäpätevät naiset tarvitsevat kiintiöitä päästäkseen hallitus- ten jäseniksi.

Kärjistetyimmän kiintiöiden ja pätevyden vastakkainasettelu tulee esiin IL:n kolumnissa (22.4.2003), jossa Ritva Santavuori yhdistää ta- sa-arvon ironisesti akkavaltaan:

Akkavaltaa aletaankin nimittää tasa-arvoksi. Oi- keassa elämässä tasa-arvo ei nimittäin ole sitä, että aina pitää olla joka paikassa yhtä monta naista kuin miestäkin pätevydestä ja ansioista riippumatta.

Ovi johtajakerroksiin

Lehtiteksteistä on löydettävissä myös toi- senlaisia tulkintoja kiintiöiden ja pätevyden välisestä suhteesta. Erityisen kiinnostava on Anna-Liisa Liliuksen yritysmaailman naisjohtaja käsittelevä artikkeli (TE 13/2003), jossa kahden ”hallitusammattilaiseksi” nimetyn naisen kiinti- öitä koskevat kommentit on asetettu dialogin muotoon:

Juristina [Birgitta] Kantola vierastaa kiintiöitä, koska ne rajoittaisivat omistajien valintoja. Kokemus saa kuitenkin epäilemään: voi olla, etteivät johtaja- kerrokset avaudu naisille ilman lainsäätäjän apua.

Hallituskollega Soili Suonoja heläyttää: ”Minua ei häiritse pätkääkään, vaikka sanoisivat kiintiö- naisiksi.”

Kantola nyökkää: ”Samaa mieltä... ei omistaja halua muita kuin päteviksi katsomiaan henkilöitä hallitukseen.”

”Kiintiö on vain ovi, jonka kautta voi päästä sisälle. Sen jälkeen jokaisen on omalla työllään lunastettava paikkansa”, Soili Suonoja korostaa. Hän ruksaa kyselyssä vaihtoehdon: kannatan kiin- tiöitä, jos muutos jatkuu hitaana – ja sanoo saman myös ääneen.

Yllä oleva teksti avaa pätevyden ja kiintiöiden välistä vastakkainasettelua. Kiintiöt esitetään nai- sille mahdollisuutena päästä sisälle ovesta, joka ei heille muutoin helposti avaudu. Se, miksi ovet eivät naisille avaudu, jää kuitenkin nimeämättä. Ovi-metaforan voi kuitenkin ajatella vihjaavan miesten valtarakenteiden olemassaoloon ja näiden rakenteiden naisten etenemistä hidasta- vaan vaikutukseen. Vaikkei naisten sisään pääsyn vaikeutta ja ovien ulkopuolelle jäämisen johta- via prosesseja eksplisiittisesti nimitä, ei tekstissä kuitenkaan vedota pätevyden puutteeseen. Siinä annetaan päinvastoin ymmärtää, että kiintiöiden kautta valittavat naiset ovat pätevyden suhteen samassa asemassa muiden hallitusjäsenten kans- sa. Ovien avautumisen jälkeen kaikki on kiinni naisista itsestään. Kiintiöt ja pätevyys asettuvat ikään kuin ajalliseen jatkumoon: pätevyys – kiin- tiöt (ovi) – pätevyys.

Kantavana ajatuksena on tässä oletus siitä, että kaikki yksilöt ovat tasavertaisia ja että on yksilöstä kiinni, miten he menestyvät. Tämä pu- hetapa kiinnittyy liberalistiseen yksilökäsitykseen (vrt. liberaalifeminismi; ks. esim. Calás ja Smircich

² Olemme toteuttaneet media-analyysin kriittisen diskurssianalyysin metodologian henkeä ja periaatteita soveltaen (Fairclough 1997; Vaara ja Tienari 2002; 2004). Tutkimusprosessimme muodostui käytännössä iteratiiviseksi, jatkuvaksi teorian ja empirian vuoropuheluksi, kuten kriittisessä diskurssianalyysissä on tapana (Wodak 2004). Analysoitavia tekstejä – eli kieltä ja sen käyttöä – tarkastellaan tässä tietyssä ajassa ja paikassa tapahtuvana sosiaalisena toimintana. Kriittisen diskurssianalyysin tavoitteena on esittää tekstien tulkintaa historiallisesti rakentuneista ja kulttuurisista merkityksistä ja valtarakenteista käsin: lukea ne suoraan, etsiä rivien välistä ja nähdä kokonaisuus osiensa summuna (Fairclough 1997; Valtonen 1998; Jokinen ym. 1999).

1996; Teigen 2000). Tätä kautta se kiinnittyy pikemminkin tasa-arvoisia mahdollisuuksia korostavaan tasa-arvon paradigmaan kuin (kiintiöajattelun edustamaan) lopputulemien tasa-arvoon pyrkivään paradigmaan (vrt. Nousiainen ja Pyllkänen 2001; Pentikäinen 2002).

Tulkintojamme pätevyysdiskurssista voidaan peilata aikaisempaan suomalaisen tutkimukseen sukupuolikiintiöistä. On ilmeistä, että journalistit representoivat sukupuoleen perustuvat kiintiöt uhkana liittämällä kiintiöihin ja kiintiöiden kautta valittaviin henkilöihin epäpätevyyden leiman, kuten esimerkiksi Pohjola (1997) on todennut. Pohjola (1997: 40) korostaa sukupuolikiintiöitä koskevassa keskustelussa myös "asiantuntijuuden puuttumisen" retoriikkaa, joka kohdistuu hänen tutkiemiensa lehtien teksteissä lähes yksinomaan naisiin.

Meidän aineistossamme pätevyys (tai pikemminkin sen puute) nousi yhtäältä keskeiseksi tavaksi oikeuttaa naisten jättäminen johtajakerosten ovien taakse. Toisaalta pätevyys välillä ikään kuin sotki puhetta kiintiöistä, kun ilmeisen pätevät naiset eivät tyrjänneet kiintiöitä keinoon murtaa näkymättömät, naisten kohtaamat esteet, joilla ei suoranaisesti ole pätevyyden ja sen seurausten kanssa mitään tekemistä. Tässä viitataan erityisesti "miehisiin valtarakenteisiin" ja "hyvä veli -verkostoihin" sekä niiden miehiä suosiviin vaikutuksiin.

Hollin ym. (2003, 13) haastatteleminen poliittisten toimijoiden puheessa korostui se, että Suomessa tasa-arvon mallimaana "kiintiöihin liittyy jotakin häpeällistä tai luonnotonta". Kiintiöt ja epäpätevyys linkitetään aineistossamme yleisesti saumattomasti toisiinsa. Mielestämme voidaan tulkita, että tämä rakentaa kiintiöihin liittyvistä käytännöistä myös julkisessa keskustelussa häpeällisiä ja luonnottomia. "Liiallinen sukupuolijajattelu voi johtaa jäykkyyksiin", kuten Juha Ruonala kirjoittaa KL:n kolumnissaan 20.3.2003.

Naiseuden (ja mieheyden) representatiot

Käsitykset naisten ja miesten erilaisuudesta ja samankaltaisuudesta nousevat keskeisesti esiin moniulotteisessa pätevyysdiskurssissa. Pätevyyttä voidaan rakentaa yhtäältä naisten erilaisen (suhteessa miehiin) valmiuksien kautta ja

toisaalta korostamalla naisten keskinäisiä eroja. Naiseus representoituu näin pätevyysdiskurssissa (ainakin) kahdella, toisensa poissulkevalla tavalla.

"Hyvä nainen"

Valaiseva esimerkki lehtitekstistä, jossa naisten pätevyys rakentuu heidän erilaisten (suhteessa miehiin) valmiuksiensa kautta, on Anna-Liisa Liliuksen TE:n (13/2003) artikkelin osio, jossa esitellään "Uponorin pääomistajaa edustavan" Pekka Paasikiven ajatuksia naisten hallitusjäsenyyksistä. Hän on juuri kiinnittänyt Uponorin hallituksen kaksi uutta jäsentä. Ensimmäisen paikan sai "kansainvälisen liiketoiminnan ja rahoituksen ekspertti, Koneen rahoitusjohtaja Aimo Rajahalme."

Toisen hallitusjäsenen valintaa perustellaan Anna-Liisa Liliuksen tekstissä seuraavasti: "Pekka Paasikivi etsi Uponoriin erilaista ja yllätti Anne-Christine Silfverstolpe Nordinin hallitustarjouksella." Paasikivi kertoi etsineensä ulkomaalaista, "koska markkinat ovat muualla, mutta hallituksessa ennestään oli vain yksi ulkomaalainen jäsen" sekä "johtamisen ja henkilöstöhallinnon osaamista" ja "näkökulman laajentamiseksi mielellään naisen". Liliuksen artikkelin tämän osion otsikkona oli "Uutta tässä etsitäänkin".

Tekstissä rakentuu jälleen erityinen kuva naisten pätevydestä. Siinä missä miespuolisen hallituksen jäsenen valintaa perustellaan varsin yksiselitteisesti hänen kansainvälisen liiketoiminnan ja rahoituksen asiantuntemuksellaan ("ekspertti"), naispuolisen hallituksen jäsenen kohdalla perusteluita esitetään useita: ulkomaalaisuus, johtamisen ja henkilöstöhallinnon osaaminen sekä näkökulman laajentaminen. Naiseuden odotetaan tuovan hallitustyöskentelyyn jotakin uutta ja erilaista, joka laajentaa työskentelyn näkökulmaa. Naiseus tosin sanoen rakentuu tekstissä uutuuden ja erilaisuuden kautta. Mitä tämä uusi ja erilainen on, jää tekstissä kuitenkin avoimeksi.

Mielenkiintoista tässä on myös se, että hallituksen uusi jäsen edustaa samanaikaisesti kahdenlaista toiseutta. Hallitukseen tarvittiin ulkomaalaista, "koska markkinat ovat muualla, mutta hallituksessa ennestään oli vain yksi ulkomaalainen jäsen". Valitsemalla ulkomaalainen nainen saatiin yhdellä iskulla täytettyä kaksi toiseuden kritee-

riä³. Uusi ja erilainen representoidaan siten Liliuksen tekstissä sekä suhteessa vallitsevaan miehiseen maailmaan että vallitsevaan kansalliseen kulttuuriin.

Liliuksen artikkelissa (TE 13/2003) on siteerattu myös Ilmarisen toimitusjohtaja Eero Heliövaara ja Lemminkäisen hallituksen puheenjohtaja Heikki Penttiä. Naisten pätevyys rakentuu heidän kiintiöitä koskevissa kommentissaan jälleen naisten erilaisuuden ja erilaisten valmiuksien kautta:

"Kiintiöitä vastustan voimakkaasti, mutta naisedustus olisi muotoiltavissa yleiseksi tarpeeksi saada hallitukseen erilaisia näkemyksiä", lausuu Ilmarisen toimitusjohtaja Eero Heliövaara.

Lemminkäisen hallituksen puheenjohtaja Pentti puolestaan toteaa:

En ole varma, käsitelläänkö hallituksissa sellaisia asioita, joissa mahdollisesti operatiivisessa työssä esille tuleva naisnäkökulma olisi kovin keskeinen.

Vaikka molemmissa teksteissä naiseus rakentuu vahvasti erilaisuuden (suhteessa miehiin ja miehiseen) varaan, poikkeavat ne kuitenkin toisistaan sen suhteen, millaisena tämä erilaisuus hallitustyöskentelyn näkökulmasta kuvataan. Edellisessä naisten "erilaiset näkemykset" esitetään potentiaalisena vahvuutena, kun taas jälkimmäisessä erityisen "naisnäkökulman" hyödyllisyys asetetaan kyseenalaiseksi. Naisten tekemä operatiivinen työ ja siinä mahdollisesti "esille tuleva naisnäkökulma" näyttäytyy tekstissä epäolennaisena. Siten teksti tuottaa ja uusintaa käsitystä naisten tekemän työn vähäisemmästä merkityksestä (miesten tekemään työhön verrattuna). Mielenkiintoista tässä on myös se, että naisten vähäistä edustusta yritysten hallituksissa perustellaan samassa tekstissä toisaalla johtajakokemuksen vähyydellä. Mielestämme johtaminen voidaan tulkita operatiiviseksi työksi. Johtamiskokemus on siten kokemusta operatiivisesta työstä.

Voidaan myös kysyä miksi naisilta ylipäätään edellytetään poikkeavan näkökulman tuomista hallitustyöskentelyyn. Sama vaatimus ei näytä koskevan miespuolisia hallitusten jäseniä. Nais-

ten erilaisuutta korostavissa teksteissä näyttää olevan oletuksena se, että ansaitakseen paikansa johtoportaisissa naisen tulee ammatillisen pätevyyden lisäksi olla pätevä (erilainen) myös naisena – eli "hyvä nainen".

Pätevä ammatillainen

Pätevyysdiskurssissa on löydettävissä myös selkeästi ammatilliseen pätevyteen liittyviä naiseuden representaatioita. Kuvaava esimerkki on Uponorin hallituksen jäseneksi vastikään nimetty Anne-Christine Silfverstolpe Nordinin vastaus toimittaja Anna-Liisa Liliuksen kysymykseen (TE 13/2003):

Mitä uutta naiset voivat tuoda hallitukseen?

"Jokainen hallitus, johtoryhmä tai työryhmä työskentelee paremmin, jos siihen kuuluu sekä miehiä että naisia. Jokainen jäsen tuo tietysti oman asiantuntemuksensa. Tämä liittyy henkilöstön ja organisaation kehittämiseen, henkilöjohtamiseen."

Naiseuden representaatio ei rakennu haastateltavan vastauksessa erilaisuuden, vaan pikemminkin naisten (ja miesten) keskinäisten erojen kautta. Toimittajan kysymys pitää sisällään oletuksen naisten erilaisuudesta ("mitä uutta?"), mutta haastateltava ei tartu siihen, vaan lähtee vastauksessaan rakentamaan toisenlaista naiseuden representaatiota ("jokainen..."). Haastateltava korostaa sitä, että jokainen jäsen tuo työskentelyyn mukanaan oman henkilökohtaisen asiantuntemuksensa. Näin hän ikään kuin torjuu ajatuksen kaikille naisille (tai miehille) tyypillisestä osaamisalueesta. Haastateltavan vastaus toimittajan jatkokysymykseen "Mitä yritykset voivat tehdä naisten hyväksi?" on myös mielenkiintoinen:

Tietoinen rekrytointi on kaiken a ja o. Pitää etsiä hyvää sekoitusta, eri ikäisiä, erilaisia, eri sukupuolta olevia ihmisiä. Pitäisi myös sallia se, että välillä työn on mukauduttava perhe-elämän vaatimuksiin.

Haastateltavan vastaus purkaa edelleen auki ajatusta naisista (ja miehistä) yhtenäisenä ryhmänä tuomalla keskusteluun mukaan iän sekä perhe-elämän erilaiset tilanteet. Teksti vihjaa, ettei sukupuoli ole ainoa yritysten toiminnan kannal-

³ Tämä ei ole harvinaista. Esimerkiksi Yhdysvalloissa, jossa on kiinnitetty paljon huomiota kaikkien ryhmien "tasapuoliseen" edustukseen erilaisissa työryhmissä ja komiteoissa, samat ihmiset saattavat edustaa useampaa ryhmää tai kategoriaa. Klassinen esimerkki tästä on afroamerikkalainen nainen.

ta relevantti kategoria. Samanaikaisesti tekstistä on myös luettavissa, että iän ja sukupuolen ”hyvä sekoitus” saattaa olla yrityksen toiminnan kannalta paljon merkittävämpi asia kuin yksinomaan sukupuoleen tuijottaminen. Näin tekstissä ikään kuin sekoitetaan perinteistä järjestystä, jossa miehet valitsevat homososiaalisuuden hengessä johto- ja hallitustehtäviin itsensä kopioita tai klooneja (Holgersson 2001). Tässä näyttää myös olevan selvä yhteys diversity management –ajatteluun eli monimuotoisuuden hyötyjen korostamiseen yrityksen toiminnan ja tuloksen kannalta.

Myös Sami Rainiston artikkelista ”Nainen johtaa ihmisiä” (TE 13/2003) on löydettävissä mielenkiintoinen esimerkki naiseuden representaatiosta, joka ei rakennu erilaisuuden kautta. Salomaa Yhtiöiden toimitusjohtaja Leena Paananen kertoo huomanneensa, että joillakin ihmisillä on ennakkokäsityksiä siitä, millaisia naisjohtajat ovat:

Jotkut ihmiset ovat työskennelleet vain yhden tai kahden naisjohtajan kanssa, ja siitä sitten helposti yleistetään, että kaikki naisjohtajat ovat tämänlaisia. Miesten kohdalla tätä vaaraa ei ole, koska näemme paljon miesjohtajia ja miten erilaisia he ovat.

Tässä on ensinnäkin huomioarvoista se, että Paananen tuo esiin sen, että johtajat ovat yksilöitä. Hän purkaa näin käsitystä naisista homogeneenisena ryhmänä. Tästä huolimatta Sami Rainisto otsikoi juttunsa perinteisesti ”Nainen johtaa ihmisiä” – ja uusintaa näin (Paananen kommentin vastaisesti) kategorista käsitystä naisten ja miesten välisestä eroista. Samassa Talouselämän jutukokonaisuudessa olleessa Anna-Liisa Liliuksen artikkelissa oli Birgitta Kantolan ja Soili Suonojan lisäksi kolmantena paljon tilaa saaneena haastateltavana Maija-Liisa Friman, silloinen Vattenfall Oy:n toimitusjohtaja:

Friman ei halua miesvallan murtamiseen kiintiöitä vaan naisille lapiohomia.

”Olin aikoinani Polilla harvinainen tapaus, kunmenin kesätöihin tehtaaseen. Minusta insinöörin pitää tuntea myös lapiohommat. Jos naiset haluavat päästä johtotehtäviin, pitää hankkia monipuolinen kokemus. Hallitustyössä ei auta, että tuntee markkinointia, jos ei osaa lukea tasetta.”

Lisäksi Friman korostaa näkyvyyttä. ”Ei kukaan tule kotoa hakemaan. Pitää liikkua, näkyä, mennä mukaan.”

Maija-Liisa Friman sanoo, että Vattenfall alkaa tehdä Suomessa työntekijöiden osaamiskartoituksia. ”Ei siksi, että saisimme naisia johtoon, vaan siksi, että varmasti löytyisi aina paras ehdokas. Helposti valitsee sen, jonka tuntee. Siitä pitäisi päästä.”

Maija-Liisa Friman näyttää tässä rakentavan kuvan pätevydestä naisten ja miesten samankaltaisuuden ajatuksen varaan. Miehin johtamistyyli muodostuu hyvän johtamisen normiksi, johon kaikkien urallaan eteenpäin pyrkivien naisten tulisi tähdätä. Tämä tyyli perustuu tekniseen osaamiseen (”lapiohommat”), taloushallinnon tuntemukseen, monipuoliseen kokemukseen sekä näkyvyyteen. Tässä rakentuu erityisen suomalainen, miehin, teknokraattinen ja asiakaskeinen johtamisen kuva, joka poikkeaa esimerkiksi ruotsalaisten vaalimasta johtamisen omakuvasta, joka perustuu keskustelulle ja yhteistyölle (Laurila 2000; Tienari ja Vaara 2004).

Pätevyysdiskurssin naiseuden representaatioissa näyttää toistuvan se, että miehet korostavat erityisesti (naisten) erilaisuutta ja naiset samankaltaisuutta (miehiin nähden). Meidän tulkintaamme ”hyvistä naisista” ja ”pätevistä ammattilaisista” voidaan peilata aikaisempaan suomalaiseen tutkimukseen siitä, miten lehdet kirjoittavat naisista johtajina. Lämsän ja Tiensuun (2000) hahmottelemassa patriarkalisessa diskurssissa miehin johtamistyyli nousee hyvän johtamisen normiksi, johon myös naiset toiminnassaan tähtäävät. Heidän jäsentämänsä ammatillisdiskurssi taas esittää naiset kylmäpäisinä ammatillisina, jotka ovat tiedoillaan, taidoillaan ja tehokkuudellaan saavuttaneet asemansa. Sukupuolella ei ammatillisdiskurssissa ole Lämsän ja Tiensuun mukaan sijaa.

Naisiin näyttää kohdistuvan ikään kuin tuplastandardi: he joutuvat osoittamaan pätevyytensä sekä hyvinä naisina että pätevinä ammatillisina. Gherardi (1994; 1995) käyttää käsitettä dual presence, joka kuvaa erilaisten elämänpiirien sekoittumista siinä, millaisia odotuksia naiseuteen liitetään. Yksityisessä elämänpiirissä naisten odotetaan olevan hoivaavia – ja tällaiset odotukset siirretään sujuvasti ammatilliseen yhteyteen (ks. myös Aaltio ja Hiillos 2002). Analyysimme perusteella näyttää siltä, että naisten pitää olla ”hyviä naisia” eli heidän tulee poiketa miehisestä johtamisen normista. Naisten tulee kuitenkin olla myös ”päteviä ammattilaisia” eli heidän tulee

vastata miehiseen pätevyiden normiin. Heidän on oltava samanaikaisesti erilaisia ja samanlaisia kuin miehet.

Johtopäätökset

Olemme tässä artikkelissa tarkastelleet eräissä suomalaisissa lehtiteksteissä vuoden 2003 tammihuhtikuussa käytyä keskustelua sukupuoleen perustuvista kiintiöistä valtio-omisteisissa yhtiöissä, yksityisissä yrityksissä ja Suomen poliittisen virkahierarkian huipulla. Sukupuolikiintiöt ja media on ajankohtainen ikkuna suomalaiseen työelämän tasa-arvokeskusteluun. Journalistit nimeävät ilmiöitä ja toimijoita – ja tekevät valintoja nimetessään. Voidaan ajatella, että käsitellessään sukupuoleen perustuvia kiintiöitä mediatekstit paljastavat ”piiloisia sukupuolijärjestelmän rakenteita” (Pohjola 1997, 40).

Diskurssien välillä tasapainoilu näyttää olevan tyypillistä journalisteille ja heidän teksteilleen (vrt. Holli ym. 2003). Kuitenkin kun journalistit joutuvat valitsemaan mitä ehditään sanoa ja mille löytyy lehdessä tilaa, näyttää siltä, että teksteissä uusinnetaan varsin perinteisiä käsityksiä naisten ja miesten ominaisuuksista ja paikoista yhteiskunnassa. ”Pätevyys” nousee tutkimissamme teksteissä keskeiseksi keskustelua ohjaavaksi käsitteeksi. Johtaminen ja johtajuus näyttävät ensisijaisesti pätevyyskysymyksiä. Pätevyysdiskurssi on kuitenkin moniulotteinen. Se sisältää vastakkainasetteluja ja ristiriitaisuuksia. Siinä rakentuu tietynlaisia naiseuden (ja mieheyden) representaatioita.

Pätevyysdiskurssi heijastaa tasa-arvopolitiikan eri paradigmojen vastakkainasettelua ja ristiriitaisuutta (vrt. Nousiainen ja Pyllänen 2001; Pentikäinen 2002). Julkisessa keskustelussa näyttää edelleen korostuvan tasa-arvoiset mahdollisuudet lopputulemien tasa-arvon sijasta. Liberalistinen yksilökäsitys dominoi keskustelua. Tasa-arvopolitiikan paradigman muuttaminen näyttää siis olevan hidasta ja vaikeaa. Samanaikaisesti on mielenkiintoista havaita, että sukupuoleen perustuvista kiintiöistä Suomessa käyty keskustelu ikään kuin pyörii paikallaan. Tutkimissamme teksteissä on paikallistettavissa samantyyppisiä puhekäytäntöjä, joita myös aikaisempi tutkimus on nostanut esille (ks. esim. Pohjola 1997; Pikkala 1999; Raevaara ja Saarikoski 2002; Kuusipalo 2002; Holli ym. 2003).

Aiempiin tutkimuksiin verrattuna meidän analyysissämme korostuu kuitenkin naiseuden tupestandardi eli samanaikaiset ja usein ristiriitaiset odotukset sekä ”hyvästä naiseudesta” että miehin professionalisuuden normin täyttämistä (vrt. Gherardi 1994 ja 1995; Aaltio & Hiillos 2002). Väitämme, että uusintamalla perinteisiä naiseuden representaatioita sukupuolikiintiöitä koskeva julkinen keskustelu osallistuu sukupuolen mukaisen segregaaation uusintamiseen suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa (vrt. Kolehmainen 2002).

Tässä artikkelissa esitellyn diskurssianalyttisen tutkimustyön myötä havauduimme pohtimaan omaa rooliamme erilaisten sukupuoleen liittyvien stereotyyppien uusintajina. Olemme tutkimamme yhteiskunnan jäseniä ja sen kulttuuristen käytäntöjen läpikulkemista. Tulkintarepertuaarimme on rajoitettu. Tässä artikkelissa esitetyt ajatukset olisi siten perusteltua asettaa jatkotutkimuksessa kansalliset rajat ylittävään vertailuasetelmaan, joka sisältäisi sen mahdollisuuden, että toisesta kulttuurista tulevat tutkijat voisivat horjuttaa ja/tai rikastaa meidän tulkintojamme. Ruotsi näyttäisi olevan tässä erityisen hedelmällinen vertailukohta. Ruotsi on kulttuurisesti ”niin lähellä, mutta niin kaukana”, kuten Päivi Isotalus kirjoittaa *Helsingin Sanomissa* 31.3.2004. Suomalaiset tiedotusvälineet seuraavat aktiivisesti Ruotsin julkista keskustelua, vaikka ruotsalaisissa lehdissä ei vastaavasti juuri referoida suomalaista (Risberg ym. 2003).

Aineistossamme kerrottiin esimerkiksi kuinka ”Ruotsin tasa-arvoministeri Margareta Winberg on uhanut kiintiöillä, elleivät yritysten osakkaat vapaaehtoisesti ymmärrä omaa etuaan” (KL 20.3.2003). Yllä esitetty Sammon konserni johtaja Björn Wahloosin jyrkän kielteinen kommentti kiintiöihin yritysten hallituksissa on sekin vastaus Margareta Winbergin seuraajan eli Mona Sahlinin puheisiin (TS 10.9.2004). ”Ruotsissa vallitsee väärinkäsitys siitä, että yritykset olisivat osa julkishallintoa”, Wahloos sanoo. ”Kehottaisin Sahlinia perehtymään osakeyhtiöläkiin ja hallituksen vastuuseen.” Ruotsalaisten tavat toimia asetetaan suomalaisissa tiedotusvälineissä usein arvelluttavaan valoon (vrt. Risberg ym. 2003). Tämä näyttää pätevän myös sukupuoleen perustuviin kiintiöihin.

Kirjallisuus

- AALTIO, I. JA HILLOS, M. (2002). *The Uniting Mother and the Body of the Organisation*. Teoksessa H. Höpfl ja M. Koster (toim.), *Interpreting the Maternal Organisation* (s. 27-47). London: Routledge.
- AALTIO-MARJOSOLA, I. (2001). *Naiset, miehet ja johtajuus*. Vantaa: WSOY.
- ALVESSON, M. JA DUE BILLING, Y. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage.
- BOURDIEU, P. (1998). *Televisiosta*. Helsinki: Otava.
- CALÁS, M. JA SMIRCICH, L. (1996). *From 'The Woman's' Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies*. Teoksessa S. Clegg, C. Hardy ja W. Nord (toim.), *Handbook of Organization Studies* (ss. 218-257). Newbury Park, CA: Sage.
- FAIRCLOUGH, N. (1997). *Miten media puhuu*. Tampere: Vastapaino.
- FRIDAY, E. JA FRIDAY, S.S. (2003). *Managing Diversity Using a Strategic Planned Change Approach*. *Journal of Management Development*, 22, 863-880.
- GHERARDI, S. (1994). *The Gender We Think, the Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives*. *Human Relations*, 47, 591-610.
- GHERARDI, S. (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage.
- HEARN, J., KOVALAINEN, A. JA TALLBERG, T. (2002). *Gender Divisions and Gender Policies in Top Finnish Corporations*. *Research Reports 57*. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration.
- HOLGERSSON, C. (2001). *The Social Construction of Top Executives*. Teoksessa S-E Sjöstrand, J. Sandberg ja M. Tystrup (toim.), *Invisible Management: The Social Construction of Leadership*. UK: Thomson Learning.
- HOLLI, A.M. (1995). *Tasa-arvosta ja Troijan hevosista. Feministinen käsitteellisyys ja suomalaisen tasa-arvopolitiikan käytännöt*. *Naistutkimus*, 3/1995, 15-33.
- HOLLI, A.M., LUHTAKALLIO, E. JA RAEVAARA, E. (2003). "Maailman huonoin laki"? *Kunnallispoliittikka, kiintiöt ja vastarinta*. *Naistutkimus-Kvinnoforskning*, 4/2003, 4-19.
- HOLLI, A.M., SAARIKOSKI, T. JA SANA, E. (TOIM.) (2002). *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö. Porvoo: WSOY.
- HUBBARD, E.E. (2004). *The Diversity Scorecard: Evaluating the Impact of Diversity on Organizational Performance*. Amsterdam: Elsevier Business.
- JOHNSON, R. JA REDMOND, D. (2000). *Diversity Incorporated – Managing People for Success in a Diverse World*. London: Pearson Education.
- JOKINEN, A., JUHILA, K. JA SUONINEN, E. (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, R. (1990). *Ylikypsä vai keskeneräinen hyvinvointivaltio?* *Tiede & edistys*, 2/1990, 89-97.
- KAUPPINEN-TOROPAINEN, K. (1987). *Ainokaiset työyhteisössä. Haastattelututkimus työn sukupuolenumukaisen eriytyksen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KINNUNEN, M. JA KORVAJARVI, P. (1996). *Työelämän sukupuolittavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- KOLEHMAINEN, S. (1999). *Naisten ja miesten työt: Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990*. *Tutkimuksia* 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- KOLEHMAINEN, S. (2002). *Koulutus, sukupuoli ja työnjako*. *Sosiologia*, 3/2002, 200-214.
- KUUSIPALO, J. (2002). *Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee?* Teoksessa A.M. Holli, T. Saarikoski ja E. Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s. 208-220). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö. Porvoo: WSOY.
- LAURILA, J. (2000). *Management in Finland*. Teoksessa M. Warner (toim.), *Management in Europe* (s. 211-217). UK: Thomson Learning Business Press.
- LÄMSÄ, A.-M. JA TIENSUU, T. (2000). *Diskurssianalyysi naisjohtajan kuvan rakentumisesta liike-elämän ammattilehtien artikkeleissa*. *Working Paper No.213*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta.
- MERILÄINEN, S. (2000). *Discourses of Equality and Difference in Bank Managers' Talk*. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 3/2000, 416-432.
- NOUSIAINEN, K. JA PYLKKÄNEN, A. (2001). *Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus*. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu.
- PENTIKÄINEN, M. (2002). *Tasa-arvoperiaate ihmisoikeusperiaatteena: Kansainväliset ihmisoikeudet ja naiset – näkymättömästä näkyvämmäksi*. Teoksessa A.M. Holli, T. Saarikoski ja E. Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s. 70-98). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö. Porvoo: WSOY.
- PETÄJÄNIEMI, T. (1998). *Naisten ja miesten tasa-arvo-yhteinen etu*. Teoksessa J. Tarkki ja T. Petäjäniemi (toim.), *Tasa-arvo: Saavutuksia ja haasteita* (s. 13-76). Jyväskylä: Atena Kustannus.
- PIKKALA, S. (1999). *Sukupuolikiintiöt kunnallishallinnossa*. *Kunnallistieteellinen Aikakauskirja*, 27/4, 473-483.
- POHJOLA, A. (1997). *Naiset paikallishallinnossa – äänioikeudesta tasa-arvoon?* *Naistutkimus-Kvinnoforskning*, 10/3, 36-42.
- RAEVAARA, E. JA SAARIKOSKI, T. (2002). *Mikä nainen, mikä mies? Tasa-arvo ja toimijat eduskunnan kiintiökeskustelussa*. Teoksessa A.M. Holli, T. Saarikoski ja E. Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s. 264-286). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö. Porvoo: WSOY.
- RISBERG, A., TIENARI, J. JA VAARA, E. (2003). *Making Sense of a Transnational Merger: Media Texts and the (Re)construction of Power Relations*. *Culture and Organization*, 9, 121-137.
- TAINIO, R., HUOLMAN, M., PULKKINEN M., ALI-YRKKÖ, J. JA YLÄ-ANTTILA, P. (2003). *Global Investors Meet Local Managers: Shareholder Value in the Finnish Context*. Teoksessa M-L Djelic and S. Quack (toim.), *Globalization and Institutions; Redefining the Rules of the Economic Game* (ss. 37-56). Cheltenham: Edward Elgar.
- TARKKI, J. JA PETÄJÄNIEMI, T. (1998). *Tasa-arvo: Saavutuksia ja haasteita*. Jyväskylä: Atena Kustannus.
- TEIGEN M. (2000). *The Affirmative Action Controversy*. *NORA – The Nordic Journal of Women Studies*, 8, 63-77.
- THOMAS, R.R. JR (1996). *Redefining Diversity*. New York: AMACOM.
- TIENARI, J., HOLGERSSON, C., SÖDERBERG, A.-M. JA VAARA, E. (2003A). *An Uneasy Coupling: Reflections on Women and Management in a Merging Organization*. Teoksessa A.-M. Söderberg ja E. Vaara (toim.), *Merging Across Borders: People, Cultures and Politics* (s. 229-251). Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- TIENARI, J., VAARA, E. JA BJÖRKMAN, I. (2003B). *Global Capitalism Meets National Spirit: Discourses in Media Texts on a Cross-Border Acquisition*. *Journal of Management Inquiry*, 12, 377-393.
- TIENARI, J. JA VAARA, E. (2004). *Suomalaiset, ruotsalaiset ja yritysjärjestelyt: miten kulttuurit eletään todeksi ja miten niitä voi yrittää johtaa*. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 1/2004, 92-108.
- VAARA, E. JA TIENARI, J. (2002). *Justification, Legitimization and Naturalization of Mergers and Acquisitions: A Critical Discourse Analysis of Media Texts*. *Organization*, 9, 275-303.
- VAARA, E. JA TIENARI, J. (2004). *Critical Discourse Analysis as a Methodology for International Business Studies*. Teoksessa R. Piekkari ja C. Welch (toim.), *Handbook of Qualitative Research Methods for International Business* (s. 342-359). Cheltenham: Edward Elgar.
- VALTONEN, S. (1998). *Hyvä, paha media: Diskurssianalyysi kriittisen mediatutkimuksen menetelmänä*. Teoksessa A. Kantola, I. Moring ja E. Välvirronen (toim.), *Media-analyysi: Tekstistä tulkintaan* (ss. 93-121). Tampere: Tammer-Paino.
- VANHALA, S. (2003). *Naiset etenevät hitaasti uraputkessa*. *Hyvinvointikatsaus*, 4/2003, 31-37.
- WODAK, R. (2004). *Critical Discourse Analysis*. Teoksessa C. Seale, G. Gobo, J.F. Gubrium ja D. Silverman (toim.), *Qualitative Research Practice* (s. 197-213). London: Sage Publications.

Sähköiset lähteet

- <http://www.quotaproject.org> luettu 10.11.2004: *Global Database of Quotas for Women*. A joint project of International IDEA and Stockholm University.
- <http://192.49.234.69/fi/esitykset/he/2004/20040195> (luettu 11.11.2004): HE 1995/2004, Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Esityksen pääasiallinen sisältö.