

opiskella tai tehdä töitä teknologian parissa. Ongelmia kohdataan myös lähdeittäessä muuttamaan yksittäisten naisten koulutus- ja uravalintoja miestapaisemmiksi, esim. naisia teknologiaan ohjaavissa tasa-arvoprojekteissa (Brunila 2004). Työelämän intresseistä lähtevällä naisten ohjauksella toisen sukupuolen valtakulttuuriin ei tavoiteta pitkäaikaisia muutoksia.

Tietotekniikan sukupuolta ei päästä purkamaan myöskään sillä, että tietotekniikan toimintakentillä menestyneet yksittäiset naiset esitetään poikkeuksellisin menestyjinä ja esikuvina ja heidän saavutuksensa tavoiteltavina. Alalla työskentelee jo tuhansia erilaisista taustoista tulleita ja erilaisissa tehtävissä työskenteleviä naisia. Tieto siitä saa naiset tuntemaan itsensä vähemmän poikkeaviksi ja "epänormaaleiksi" (Camp 1996). Tietotekniikan naisammattilaiset eivät yhtenäistävistä puheen tavoista huolimatta muodosta yhdenmukaista ryhmää yhteisine tavoitteineen ja arvostuksineen (Patalucci 2000). Jotkut kokevat itsensä marginaalisiksi ja

yksinäisiksi, toiset nauttivat saamastaan erityishuomiosta ja arvostuksesta (Turner, Bernt & Pecora 2002).

Liikkeen aikaansaamiseksi katse on suunnattava teknologiaan itseensä; teknologian sisältöjen ja toimintojen muodostumisen prosesseihin ja erityisesti teknologiaorganisaatioiden käytäntöihin, kuten kehittämiseen. Teknologian käytännöissä tuotetaan mieskeskeistä sukupuolta ja mieskeskeinen sukupuoli ohjaa teknologian käytäntöjä. Keskeistä sukupuolen purkamisessa onkin tämän merkityksen esiintuominen, sukupuolistavien käytäntöjen näkyviksi tekeminen sekä sukupuolesta neuvottelu. Alalla on aina ollut ja tulee olemaan "tietokonenörttejä", jotka eivät ole "jätkeä" ja jotka eivät halua muouautua maskuliinisiin stereotyyppioihin tullakseen otetuksi vakavasti tietotekniikan ammattilaisina (vrt. Camp 1996). Haasteena on myös ymmärtää naisten keskinäinen erilaisuus ja naisten toimiminen tietotekniikan kentillä ilman, että heidän työtään, osaamistaan ja olemistaan verrataan ja määritellään suhteessa miehiin.

Kirjallisuus

- BEIRNE, M., RAMSAY, H. & PANTELI, A. (1998). *Developments in Computing Work: Control and Contradiction in the Software Labor Process*. Teoksessa P. Thompson & C. Warhurs (toim.) *Workplaces of the Future* (s. 142-162). Wiltshire: Macmillan Press Ltd.
- BRUNILA, K. (2004). *Teknologian sukupuoli ja kehittäminen segregaatoin solmukohtina tietotekniikka-alalla*. (Julkaistaan maaliskuussa 2005, WomenIT-tutkimusjulkaisussa).
- BRUNILA, K. (2003). *Nuoret tietoyhteiskunnan tiellä. Tietoteekki-hankkeen ohjauksella nuorten syrjäytymistä vastaan*. Teoksessa S. Kangas, ja T. Kuure (toim.), *Teknologisoitua nuoruus. Nuorten elinolot-vuosikirja* (s. 52-55). Helsinki: Yliopistopaino.
- BRUNILA, K. (2002). *Bittimaailman asiantuntijat ja hyvät jätkeä. Sukupuolen rakentuminen tietotekniikka-alan henkilöstönkehittäjien käsityksissä. Pro gradu-työ. Helsingin yliopisto kasvatustieteen laitos.*
- Elämänlaatu, osaaminen ja kilpailukyky. Tietoyhteiskunnan strategisen kehittämisen lähtökohdat ja päämäärät*. (1998). Helsinki: Sitra.
- ERIKSSON, P & VEHVILÄINEN, M (TOIM.) (1999). *Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologiat, strategiat ja paikalliset tulkinat*. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- GREEN, L (2001). *Technology and Society*. Sage Publications: London.
- HEARN, J & HEISKANEN, T (TOIM.) 2003. *Information Society and the Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*, Routledge: London.
- ISOPAHKALA, U. (2004). *Struggle for Renewal: Narrative Inquiry into Expertise in Transition*. Väitöskirjan käsikirjoitus. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteiden laitos.
- LOOGMA, K., UMARIK, M. & VILU, R. (2004). *Identification-flexibility dilemma of IT specialist. Career Development International*, 9, 323-348.
- MACKENZIE, D. & WAJCKMAN, J. (TOIM.) (1999). *The social shaping of technology*. Open University Press: Buckingham.
- MARGOLIS, J. & FISHER, A. (2001). *Unlocking the Clubhouse: Women in Computing*. Massachusetts: MIT Press
- MÖRTBERG, C (TOIM.) (2000). *Where are we going from there? Challenges on Information Technology*. Luleå: Working papers, Norfa network on Gender, ICT and Democracy, Luleå University.
- PATTATUCCI, A. M. (1998). *Trespassers in Private Property*. Teoksessa A. M. Pattatucci. (toim.), *Women in Science: Meeting Career Challenges*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- PERRY, R. & GREBER, L. (1996). *Women and Computers: An Introduction*. Teoksessa B. Laslett, S. G. Kohlstedt, H. Longino, & E. Hammonds (toim.), *Gender and Scientific Authority* (s. 74-101). Chicago: The University of Chicago Press.
- TURNER, S., BERNT, W. & PECORA, N. (2002). *Why Women Choose Information Technology Careers: Educational, Social and Familial Influences*. Paper presented in American Educational Research Association Annual Meeting, New Orleans, Louisiana.
- VEHVILÄINEN, M. (1996). *Maailmoista ilman naisia tietotekniikan sukupuolieroihin*. Teoksessa Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.), *Työelämän sukupuolistavat käytännöt* (s. 143-170). Tampere: Vastapaino.
- VEHVILÄINEN, M. (1997). *Gender, Expertise and Information Technology*, A PhD thesis, Department of Computer Science, University of Tampere, A-1.
- VEHVILÄINEN, M. (2002). *Tekninen nationalismi*, teoksessa Tuula Gordon & Katri Komulainen & Kirsti Lempiäinen (toim.), *Suomineitonen heil! Kansallisuuden sukupuoli* (s. 211-229). Tampere: Vastapaino.

Tuula Heiskanen Työelämä ja sukupuoli – toimintatutkimuksellinen näkökulma

Johdanto

Toimintatutkimus on tutkimusta, johon sisältyy erottamatomana osana käytännön ongelmien puntarointia ja ratkaisemista. Peter Reason ja Hilary Bradbury (2001) ovat etsineet eri toimintatutkimuksellisia suuntauksia sitovaa jaettua ydintä käsikirjassa *Handbook of Action Research*. Heidän määritelmänsä mukaan toimintatutkimus on "osallistavaan maailmankatsomukseen perustuva osallistava demokraattinen prosessi, jonka kohteena on käytännöllisen tietämyksen kehittäminen tavoiteltaessa arvokkaita inhimillisiä päämääriä". Edelleen he tarkentavat toimintatutkimuksen luonnetta korostamalla, että se "pyrkii liittämään yhteen toiminnan ja reflektion, teorian ja käytännön, yhteistyössä muiden kanssa, tavoiteltaessa käytännön ratkaisuja asioissa, jotka ovat tärkeitä ihmisille" (s.1). Heidän mukaansa toimintatutkimus on "mahdollista ainoastaan ihmisten ja yhteisöjen kanssa ja avulla ja ihmisiä ja yhteisöjä varten. Ideaalitapauksessa se sisällyttää mukaan kaikki asianomaiset tutkimusta informoivaan keskusteluun ja merkitysten hakuun samoin kuin tutkimuksen kohteena olevaan toimintaan." (s.2). Määritelmä soveltuu yleisellä tasolla suuntaavaksi johdannoksi tähän kirjoitukseen, vaikkakin esimerkiksi määritelmään sisältyvä kriteeri ongelmanratkaisusta asioissa "jotka ovat tärkeitä ihmisille" harvoin täyttyy käytännössä silloin, kun käsitellään sukupuoleen liittyviä asioita. Empiiristen tutkimusten kenttäkokemukset kertovat pikemminkin siitä, että sukupuoleen liittyviä asioita ei mielellään oteta käsittelyn alaiseksi ja silloinkin kun ne nostetaan esille, ainoastaan osa kohdeorganisaation ihmisistä kokee ne tärkeiksi.

Toimintatutkimuksen valtavirta ei ole kysynyt, miten sukupuoli liittyy toimintatutkimukseen tai sen kohteena oleviin tapahtumiin ja prosesseihin. Feministisen tutkimuksen piirissä voidaan kuitenkin tunnistaa pyrkimyksiä, jotka tulevat lähelle toimintatutkimuksen kenttää. Samoin voidaan löytää empiirisiä tutkimuksia, joissa on toimintatutkimuksellinen ote ja joita ohjaa sukupuolinäkökulma. Tässä kirjoituksessa luodaan katsaus feministisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen toisiaan silvuaviin alueisiin ja tarkastellaan kahden empiirisen tutkimuksen avulla, miten sukupuolen kysymystä

voidaan lähestyä toimintatutkimuksen avulla. Empiiriset esimerkit liittyvät työelämän organisaatioihin. Kirjoituksen tarkoituksena on nostaa toimintatutkimuksellisesta

näkökulmasta pohdittavaksi sukupuoleen ja työhön liittyviä käsitteellisiä ja metodologisia haasteita.

Feministisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen leikkauskohtia

Feministisellä tutkimuksella ja toimintatutkimuksella on toisiaan sivuavia kiinnostuksen kohteita ja tarkoituseriä. Patricia Maguire (2001) on tarkastellut näitä feministisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen leikkauskohtia artikkelissaan. Hänen mukaansa molemmat tutkimustraditiot pyrkivät "ravistelemaan ja muuttamaan sekä maailman että sosiaalitieteen valtasuhteita, rakenteita ja mekanismeja" (s. 66). Niitä yhdistää myös pyrkimys ihmisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen ja molemmat ottavat huomioon toimijoiden erilaiset asemat kokemuksia erottelevana lähteenä (s. 63). Edelleen yhdistävänä piirteenä molemmat korostavat alistetussa asemassa olevien oikeutta puhua (s. 62). Sekä feministinen tutkimus, että toimintatutkimus ovat myös tutkimuslajeina sensitiivisiä tutkijarooliin ja tutkimuskäytäntöihin liittyvään reflektiivisyyden tarpeeseen. Tämä korostuu erityisesti tilanteissa, jotka voivat johtaa dominointiin vapauttavista pyrkimyksistä huolimatta (s. 65). Maguire ehdottaa feministisiä ajatuksia hyödyntävän toimintatutkimuksen kysyvän "kuinka sukupuolijärjestelyt kokoonpannaan, ylläpidetään, koetaan, muutetaan tai jätetään huomiotta" (s. 61). Edelleen hän ajattelee, että feminismistä innoitusta haveva toimintatutkimus haastaa meidät pohtimaan "millä tavoin voidaan luoda tiloja, jotka tekevät kaikki äännet kuultaviksi, samoin kuin miten käytämme ääniamme huojuttamaan valtaerotteluita, kun niitä tulee vastaan?" (s. 64).

Näihin Maguiren esittämiin haasteisiin vastaukseksi meidän on kyettävä purkamaan auki ymmärryksemme sukupuolesta ja liitettävä se niihin erityisiin ehtoihin, joita kohtaamme toimintatutkimuksen kohteena olevalla kentällä. Seuraavat esimerkit kertovat, miten sukupuoli kohdattiin eri aloilla toimivissa yrityksissä ja millaisia työpaikkatasoisia tasa-arvon ongelmien korjaamisstrategioita sovellettiin.

Esimerkki 1: Kommunikaation tuke- minen auttoi sukupuolikiusymysten esiinnostamista

Skandinaviassa on saanut vahvan jalansijan toiminta-
tutkimuksellinen suuntaus, jota voidaan lyhyesti kutsua
demokraattisen dialogin lähestymistavaksi. Ruotsissa
lähestymistapa juurrutettiin työelämän tutkimus- ja
kehittämiskenttään kansallisessa työelämän kehittä-
misohjelmassa (LOM / Ledning, organisation och
medbestämmande). Ohjelma tuki noin 150 yrityksen
kehittämistoimia noin 60 tutkijan myötävaikuttamana
(Engelstad & Gustavsen 1993). Laajuudesta huoli-
matta sukupuoleen liittyvät työelämän kysymykset
olivat kuitenkin vain marginaalisesti läsnä ohjelman
toiminnoissa.

Inga-Britt Drejhammar (2001; 2002) on paikannut
sukupuolikiusymyksiin liittyvää aukkoa tutkimuksellaan,
joka kohdentui organisaation kehittämisen ja tasa-
arvotyön keskinäisiin yhteyksiin. Tutkimus tukeutui
skandinaavisen lähestymistavan hengessä ajatukseen
demokraattinen dialogin keskeisyydestä työelämän
kehittämistyössä. Drejhammar asetti tehtäväkseen ke-
hittää tasa-arvonäkökulmasta teoriaa demokraattisesta
dialogista. Käytännön päämääränä hänellä oli antaa
tutkijapanos organisaatioiden kehittämiseen siten, että
tasa-arvokysymykset nousevat kehittämistyön polt-
topisteeksi. Tutkija oli kiinnostunut tietämään, voisiko
kommunikaatiokäytäntöjä tukemalla luoda parempia
työolosuhteita ja vaikutusmahdollisuuksia naisille. Tut-
kimus asetti lähtökohdaksi periaatteen, jonka mukaan
sekä organisaation että tasa-arvon kehittämisen tulee
tapahtua samanaikaisesti.

Feministinen organisaatiotutkimus on kriittikissään
nostanut esille tavan käsitellä organisaatioita sukupuolen
suhteen pseudoneutraaleina. Mies ja miehinen on
mittapuu, jonka oletetaan soveltuvan kaikkiin organi-
saation jäseniin. Naisten huonompia olosuhteita seli-
tetään sillä, että ne ovat seurausta naisten omista va-
linnoista. Feministinen organisaatiotutkimus on tehnyt
näkyväksi näitä sukupuolineutraalisuuden oletukseen
liittyviä ongelmia. Myös Drejhammarin tutkimukses-
sa on vahvasti esillä sukupuolen näkyväksi tekemisen
tavoite. Hän ottaa esille sukupuolen, organisaation
rakenteen ja kommunikaatioprosessin yhteyden:
kommunikaatiomallit hierarkkisissa organisaatioissa
rajoittavat mahdollisuuksia käydä keskustelua työstä
ja oppia ja kehittyä työpaikalla. Hierarkkiset kommu-
nikaatiomallit vaikuttavat kumpaankin sukupuoleen,
mutta naisilla on lisärasitteena työelämässä vallitsevat
miehisen puheen leimaamat kommunikaationormit.

Drejhammarin empiirinen tutkimus kohdistui
kolmeen yritykseen, konepajaan, paperitehtaaseen ja
vakuutusyhtiöön. Tutkimus- ja kehittämistyön meto-
deina olivat yritysten yhteiset dialogikonferenssit ja
yrityskohtainen kehittämistyön tukeminen paikallisissa

projektiryhmissä. LOM-ohjelmassa käytetyistä meto-
deista poiketen tutkija pyrki aktiivisesti synnyttämään
työpaikoilla myös naisryhmiä, joissa naiset voivat pu-
hua keskenään työhönsä liittyvistä asioista. Projekti
auttoi tekemään näkyväksi sukupuolierojen tuotta-
misen prosessia ja sen merkitystä yritysten sisäisissä
toiminnoissa.

Demokraattisen dialogin lähestymistapa korostaa
sellaisten keskustelun sääntöjen kehittämistä, jotka
mahdollistavat kuuntelemisen ja argumentoinnin yli
hierarkiarajojen. Näin ollen kunkin osanottajan työ-
kokemus otetaan tunnustetuksi lähtökohdaksi. Drej-
hammar katsoo kuitenkin, että pelkkä pääsy työpaikan
dialogiareenoille ei vielä riitä. Hänen mukaansa naisten
täytyy kehittää valmiuttaan puhua julkisilla areenoilla.
Projekti näytti, että on mahdollista aikaansaada konk-
reettisia parannuksia työssä kommunikaation kehit-
tämisen kautta.

Esimerkki 2: Akuutit asiat vyöryvät sukupuolikiusymysten edelle

Amerikkalaisten ja brittitutkijoiden yhteistyönä to-
teuttama tutkimus teollisuuden ja vähittäiskaupan alal-
la toimivassa yrityksessä on esimerkki tutkimuksesta,
jossa pyrkimyksenä oli feministisen teorian vieminen
käytäntöön (Coleman & Rippin 2000; Ely & Meyerson
2000; Meyerson & Kolb 2000). Tutkijoita yhdistävänä
tavoitteena oli feminististä teoriaa ja käytäntöä erot-
tavan kuilun silloittaminen. Pyrkimyksenä hankkeessa
oli kääntää sukupuolta koskeva tietämys interventio-
ta ja muutosta edistäväksi tiedoksi. He arvioivat, että
toimintatutkimuksen yhteistoiminnallinen traditio
tarjoaisi lähtökohdan, jossa tutkittavan organisaation
jäsenillä olisi ekspertin rooli ja jossa tutkijoiden roo-
lina olisi teoreettiseen viitekehykseen nojaava inter-
vention käynnistys.

Tutkimusryhmä löysi yrityksen, jossa oli haluk-
kuutta lähteä kehittämään sukupuolten tasa-arvoa
yrityksen piirissä. Tutkijat tarjosivat interventiohan-
kettaan yritykseen lähestymistapana, jonka puitteissa
on mahdollista edistää samanaikaisesti sukupuolten
tasa-arvoa ja organisaation tehokkuutta. Lähtökohtana
oli ajatus, että sukupuolinäkökulman kautta olisi mah-
dollista tehdä näkyväksi, miten sukupuolten erilaisiin
asemiin liittyvät oletukset, arvot ja käytännöt voivat
myös rapauttaa tehokkaan toiminnan edellytyksiä. Tut-
kijoiden tavoitteena oli, että tasa-arvo- ja liiketoimin-
tapäämärien samanaikainen edistäminen vähentäisi
muutosvastarintaa ja sovittaisi muutospyrkimykset
organisaation yleisten tavoitteiden mukaisiksi.

Näiden kahden juonteen samanaikainen edistä-
minen osoittautui ennakoitua vaikeammaksi. Toimin-
tatutkimuksellisen roolijaon mukaan tutkijat olivat
ajatelleet, että organisaation sisäiset muutosagentit
huolehtivat intervention käytännöllisestä läpiviemi-

sestä, tutkijoiden asiaksi olisi tässä lähtökohdassa jää-
nyt yhteistyökumppanin auttaminen ymmärtämään
sukupuolta monimuotoisemmalla ja kriittisemmällä
tavalla. Käytännössä feministiset teoriat osoittautui-
vat kuitenkin liian abstrakteiksi: niiden avulla oli vai-
keaa hedelmällisellä tavalla lähestyä mahdollista työ-
paikkatason muutostoittoa. Teoriat eivät antaneet
suuntaviivoja siihen, millä spesifeillä tavoilla tasa-arvoa
voitaisiin edistää yrityksessä. Tutkijoiden käytettävissä
olevat esimerkit muista yrityksistä eivät myöskään
olleet suoraan sovelluskelpoisia. Yhteistyökumppanit
kaipasivat sovellettavaa tietoa ja näkyviä tuloksia. Kun
niitä ei ollut välittömästi näköpiirissä sukupuolten
tasa-arvokysymyksissä, yrityksen edustajat esittelivät
tutkijoille muita liiketoimintaan liittyviä ongelmia ja
toivoivat tutkijoilta ongelmanratkaisua. Tutkijat
vastasivatkin toiveeseen, osittain siksi, että tutkimus-
hankkeen tavoite oli alunperinkin edistää sekä liiketoi-
mintaa että tasa-arvoa, osittain myös siksi, että yhteis-
työsuhde voisi pysyä yllä.

Tapahtumat johtivat kuitenkin siihen suuntaan, et-
tä sukupuolikiusymykset painuivat taka-alalle. Yrityk-
sen edustajat eivät kyenneet yhdistämään sukupuol-
liianalyysiä omiin kokemuksiinsa ja työkäytäntöihinsä.
Sukupuolikiusymykset olivat keskusteluissa mukana
ainoastaan tutkijoiden esiinnostamina, muulloin asi-
oista, ongelmista ja käytännöistä keskusteltiin ilman
sukupuolinäkökulmaa. Sukupuolikiusymyksen esillä-
pidon vaikeus toistui sekä koekentäksi osoitetussa
tuotantoyksikössä, että yrityksen pääkonttorissa, joka
oli ilmaissut halua analysoida omaa toimintaansa tut-
kijoiden esittämässä viitekehyksessä.

Tapahtumakulkua arvioidessaan tutkijat pohtivat,
että heidän lähestymistapansa edellyttää mahdolli-
suuksia ja tilaa reflektoinnille. Reflektoinnin vaatima
rauhallinen tila ja yrityksen kulttuuriin sisältyvä koros-
tus näkyvistä tuloksista eivät olleet helposti yhteen-
sovitettavissa. Yksilötasolla jotkut yhteistyökumppanit
kokivat mahdollisuuden reflektoida tutkijoiden kanssa
hedelmälliseksi, mutta erittelevä keskustelu sukupuol-
ikiusymyksistä ei levinnyt organisaatiotasoiseksi asi-
aksi. Jatkokehittelyä vaativaksi kysymykseksi tutkijat
esittivät, miten saadaan luotua organisaatiotasoinen
narratiivi, kertomus, joka auttaa nostamaan sukupuol-
linäkökulman esille niin, että se luo edellytyksiä myös
korjaaviin käytäntöihin. Tutkijat katsovat, että narra-
tiivit ovat keskeinen elementti muutospyrkimyksissä.
Niiden kautta organisaation jäsenet pystyisivät anta-
maan merkityksen tapahtumille ja kokemuksille.

Sukupuolikäsitteellä on merkitystä muutostyössä

Feministinen ja sukupuolinäkökulmasta asioita tarkas-
televa tutkimus on tuottanut runsaasti tietoa muun
maassa hierarkioiden, ammatillisen segregaaation ja

työnjaon sukupuolistuneista muodoista. Kuten Jeff
Hearn (2000, 609-610) huomauttaa, paljon vähem-
män on tietoa organisaation muutos- ja interventio-
prosesseista sukupuolinäkökulmasta. Muutostyössä
joudutaan kuitenkin väistämättä tekemisiin sukupuol-
ikäsitteen kanssa.

Feministisessä tutkimuksessa on perinteisesti ollut
läheinen yhteys teorian ja käytännön välillä. Tutkimuk-
sen tekemiseen on liittynyt halu saada aikaan paran-
nuksia havaituissa yhteiskunnallisissa epäkohdissa.
Tutkimuksilla on tuettu muun muassa tasa-arvoisten
mahdollisuuksien tarjoamista miehille ja naisille kou-
lutuksellisten interventioiden kautta. Tietä on myös
viitoitettu sellaisille organisaatiotasoisille käytännöille,
jotka takaavat oikeudenmukaiset menettelyt rekry-
toinnissa ja urakehityksessä, samoin kuin työn ja per-
he-elämän yhteensovittamisessa.

Liberaali-feministinen (ks. katsaus Calas & Smir-
chich 1996) suuntaus on pitänyt yllä keskustelua
yhtäläisistä mahdollisuuksista miehille ja naisille.
Tämä, varhaisvaiheessaan biologisen sukupuolen
käsitteeseen tukeutuva suuntaus, on osallistunut
toimenpiteisiin, joilla on raivattu esteitä yhtäläisten
mahdollisuuksien tieltä. Myöhemmissä kehitelmissä
sosialisaatioprosessit on kylläkin otettu mukaan su-
kupuolikäsitteeseen. Suuntauksessa omaksuttu suku-
puolen käsitteellistäminen ei kuitenkaan auta riittä-
västi jäljittämään niitä prosesseja, jotka tuottavat ja
ylläpitävät naisten ja miesten välisiä eroja. Myöskään
radikaalifeministinen liike, joka on korostanut naisten
ominaisuuksien erityislaatua ja tarvetta arvostaa niitä
sellaisenaan, ei johdata erojen tuottamisen juurille.
Organisaatiotasosten interventioiden suunnannäyt-
täjäksi tarvitaan sukupuolen käsite, joka sisältää olen-
naiset aspektit sosiaalisesta rakenteesta ja sosiaalisista
prosesseista (Hearn 2000, 609-610).

Päästäkseen yli niistä ongelmista, joita sukupuolen
dikotomisointi aiheuttaa, kasvava joukko tutki-
joita on alkanut käsitteellistää sukupuolta toiminta-
na. Merkkipaaluun tämänsuuntaisille pyrkimyksille
pidetään Candace West & Donald Zimmermanin
(1987) kirjoitusta, joka johdattelee "sukupuolen
tekemisen" näkökulmaan (vrt. Korvajärvi 1998).
Tämän kirjoituksen aihepiirin kannalta erityisen
mielenkiintoisia ovat Joan Ackerin kirjoitukset,
joissa hän on kehittänyt sukupuolen tekemisen nä-
kökulmaa organisaatioympäristöissä.

Acker (1997) on ollut kiinnostunut niistä pro-
sesseista, jotka tuottavat ja ylläpitävät sellaisia ra-
kenteita, jotka asettavat miehet ja naiset erilaisiin
asemiin. Sukupuolten epätasaroa syntyy hänen
näkemyksensä mukaan neljänlaisten prosessien tu-
loksena (Acker 1992). Hän kutsuu niitä sukupuol-
listuneiksi prosesseiksi, koska niiden takana olevat
olettamukset ovat yhdenmukaisia niiden olettamus-

ten kanssa, joita yhteiskunnassa vallitsee miesten ja naisten eroista. Ensimmäisenä lajina hän tuo esille ne prosessit, jotka tuottavat sukupuolten mukaisia jakoja (esimerkiksi työnjako), toinen laji perustuu näitä jakoja käsitteleviin symboleihin ja tietoisuuden muotoihin. Kolmanneksi lajiksi Acker määrittelee sosiaalisen vuorovaikutuksen, joka toteuttaa sukupuolistuneita suhteita. Neljäs laji on yksilöiden sisäinen henkinen työskentely, kun he muodostavat itselleen sukupuolistunutta ymmärrystä maailmasta ja toiminnasta. Suomalaistutkijoiden ryhmä (Rantalaiho & Heiskanen 1997) on kehittänyt työelämän sukupuolistuneiden käytäntöjen käsitettä osittain Ackerin sukupuolistuneiden prosessien, osittain sukupuolijärjestelmän käsitteiden pohjalta. Ryhmä on halunnut korostaa sukupuolistuneiden käytäntöjen käsitteellä toimijanäkökulmaa: tutkimuksen on kyettävä vastaamaan, kuka tekee, missä, koska, kuinka, millaisissa olosuhteissa.

Tässä kirjoituksessa käsitellyistä esimerkeistä amerikkalais-brittiläinen tutkimus hyödynsi suoraan Ackerin sukupuolistuneiden prosessien ajatusta. Tutkimuksen yhteistyökumppanit organisaatioissa, jossa tutkimus tehtiin, vetivät yhtäläisyysmerkin sanojen "sukupuoli" ja "nainen" välille. Tutkijoiden tavoitteena oli näyttää prosesseja, joiden kautta sukupuolistuneita jakoja, toimintatapoja ja ymmärryksiä syntyy organisaatioon. Demokraattisen dialogin esimerkki kohdensi ensisijaisen huomion kommunikaatioon. Tavoite oli kuitenkin, että parantuneen kommunikaation kautta työpaikan sukupuolistunut luonne tulee näkyväksi ja tasa-arvon puutteisiin voidaan kehittää ratkaisuja.

Monenlaista toimintatutkimusta

Toimintatutkimus on yhteinen oppimisen prosessi, jossa on mukana monenlaisia toimijoita. Kun toimintatutkimuksessa keskeisellä sijalla on jokin käytännön toimijoiden havaitsema ja määrittelemä ongelma, on selvää, että toimintatutkimuksen kulku ja tutkijan rooli vaihtelee tapauksesta toiseen huomattavasti. Hans van Beinum (1998) on eritellyt muutosprosessitilanteita sen mukaan, miten selvä tai epämääräinen ongelman määrittely on. Tasa-arvotutkimuksen kentältä löytyy esimerkkejä van Beinummin esittelemiin tyyppiluokkiin. Selväpiirteisestä ongelmanasettelusta tarjoavat esimerkkejä liberaali-feministisen suuntauksen tukemat toimenpiteet yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoamisesta miehille ja naisille. Jos muutoshakuisuuden lähtökohtana on havainto miesten ja naisten epätasaisesta jakautu-

misesta työnjaon hierarkiassa ja päämääräksi asetetaan tilanteen oikaisu, ongelman muotoilu ei sinänsä vaadi suurta tutkijapanosta. Tutkijan työn painopiste sijoittuu interventioon ja evaluointiin. Esiitetty demokraattisen dialogin tapaus on esimerkki, jossa taustalla oleva laaja tavoite tasa-arvoisesta työpaikasta pilkottiin osatavoitteisiin, joiden suunnassa kyettiin etenemään. Amerikkalais-brittiläinen tutkimus on puolestaan tapaus, jossa ongelmanmäärittely tutkijoiden toivomalla tasolla jäi saavuttamatta. Näin ollen myöskään alkuperäistavoitteen mukaiset interventiot eivät edenneet toivotulla tavalla, vaikka yritys saikin tutkijoilta tukea ongelmanratkaisutilanteisiin muissa kuin sukupuolikielisyyskysymyksissä.

Demokraattisen dialogin esimerkissä keskustelufoorumijärjestelyt avasivat kanavia ja auttoivat nostamaan esille naisten asemaan liittyviä epäkohdita kohdeyrityksissä. Amerikkalais-brittiläisessä tutkimuksessa tutkijoiden tavoite ohjata yrityksen henkilöstöä näkemään organisaation sukupuolistauneisuuden prosesseja osoittautui liian abstraktiksi tavoitteeksi ja johti siihen, että sukupuolikielisyys liukui pois asialistalta akuutimpien liiketoiminnan ongelmien tieltä.

Aikaisemmissa tutkimuksissamme (Heiskanen & Rantalaiho 1997) olemme pohtineet kulttuuristen määritysten näkökulmasta vaikeutta nostaa sukupuolikielisyys keskusteltavaksi asiaksi. Yksi juonne kulttuurisissa määrittelyissä on sukupuolineutraalisuuden ajatus, toinen on sukupuolen luonnollistaminen. Suomessa sukupuolineutraalisuuden käsitys saa ilmauksensa ajattelutavoissa, joiden mukaan sukupuolten tasa-arvo on jo saavutettu tila. Tämän lähtökohdan luonteva seuraus on haluttomuus tehdä kiistakysymystä sukupuoliasioista. Luonnollistaminen ilmenee siinä, että miesten ja naisten väliset erot ja niitä tuottavat käytännöt otetaan itsestään selvinä ja annettuina. Olemme (Heiskanen ja Rantalaiho 1997, 196) työstäneet tätä ongelmaa kehittämällä sukupuolineutraalisuuden käsitettä kykyjen puutteellisuuden suuntaan. Näkemyksemme mukaan kyvyttömyys nähdä sukupuoli, samoin kuin kyvyttömyys kuulla ja puhua sukupuolesta ei ole pelkästään yksilöiden tai ryhmien, vaan myös organisaatioiden kyvyttömyyttä. Olemme päätyneet korostamaan, että työelämän sukupuolistuneiden prosessien ja käytäntöjen tutkiminen vaatii tutkijalta herkkyyttä ja valmiutta astua sisään yhteiseen oppimisprosessiin. Erityinen haaste on välttämättömyys havaita ne kulttuuriset seinät, jotka ympäröivät yhtä lailla tutkijaa kuin tutkimuksen kohteena tai subjekteina olevia.

Kirjallisuus

- ACKER, J. (1997). *Foreword*. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.), *Gendered Practices in Working Life* (s. ix-xi). London & New York: MacMillan & St. Martins Press.
- ACKER, J. (1992). *Gendering Organizational Analysis*. Teoksessa A. Mills & P. Tancred (toim.), *Gendering Organizational Analysis* (s. 248-260). Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
- CALAS, M.B. & SMIRICH, L. (1996). *From 'The Woman's' Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies*. Teoksessa S.R. Clegg, C. Hardy, C. & Nord, W.R. (toim.), *Handbook of Organization Studies* (s. 218-257). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- DREJHAMMAR, I.-B. (2001). *Organisationsutveckling och jämställdhet*. Lund: Studentlitteratur.
- DREJHAMMAR, I.-B. (2002). *Organisationsutveckling och jämställdhet i tre företag*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 8, 31-46.
- ELY, R. J. & MEYERSON, D.E. (2000). *Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative*. *Organization*, 7, 589-608.
- ENGELSTAD, P.H. & GUSTAVSEN, B. (1993). *Swedish network development for implementing national work reform strategy*. *Human Relations*, 46, 219-248.
- HEISKANEN, T. & RANTALAIHO, L. (1997). *Persistence and Change of Gendered Practices*. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen, T. (toim.), *Gendered Practices in Working Life* (s. 191-196). London: MacMillan Press Ltd & Marins Press.
- HEARN, J. (2000). *On the Complexity of Feminist Intervention in Organizations*. *Organization*, 7, 609-624.
- KORVAJÄRVI, P. (1998). *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*. Tampere: Acta Universitatis Tampereensis 600, Tampere: University of Tampere.
- MAGUIRE, P. (2001). *Uneven Ground: Feminism and Action Research*. Teoksessa P. Reason, & H. Bradbury (toim.), *Handbook of Action Research* (s. 59-69). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- MEYERSON, D.E. & KOLB, D.M. (2000). *Moving out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap between Feminist Theory and Practice*. *Organization*, 7, 553-571.
- RANTALAIHO, L. & HEISKANEN, T. (TOIM.) (1997). *Gendered practices in working life*. London & New York: McMillan & St. Martins Press.
- REASON, P. & BRADBURY, H. (2001). *Introduction: Inquiry and Participation in Search of a World Worthy of Human Aspiration*. Teoksessa P. Reason, & H. Bradbury (toim.), *Handbook of Action Research* (s. 1-14). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- VAN BEINUM, H. (1988). *On the practice of action research. Concepts and transformation*, 3, 1-29.
- WEST, C. & ZIMMERMAN, D. (1987). *Doing Gender*. *Gender & Society*, 1, 125-151.