

**This is an electronic reprint of the original article.
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

Author(s): Lämsä, Anna-Maija

Title: Pintaa raaputtamalla löytää tasa-arvon

Year: 2017

Version:

Please cite the original version:

Lämsä, A.-M. (2017, 3.5.2017). Pintaa raaputtamalla löytää tasa-arvon. Tiedeblogi.
<https://www.jyu.fi/blogit/tiedeblogi/lamsa>

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

Anna-Maija Lämsä: Pintaa raaputtamalla löytää tasa-arvon



Anna-Maija Lämsä, kuvaaja Petteri Kivimäki

Maailman talousfoorumin viime vuoden vertailu 144 maassa kertoo, että Suomi on maailman toiseksi tasa-arvoisin maa. Tasa-arvoisin on Islanti. Raportti paljastaa, ettei yksikään maa ole saavuttanut tasa-arvoa silloin, kun sitä arvioidaan sellaisilla kriteereillä kuin osallistuminen taloudelliseen päätöksentekoon, koulutus, terveys ja poliittinen osallistuminen.

Kun katsotaan kokonaisuutta, Suomi pärjää hienosti. Raportti kuitenkin kertoo myös sitkeästä työelämän ongelmasta: Suomessa naisten on miehiä vaikeampi edetä johtamistehtäviin. Miesten ja naisten välillä on palkkaeroja, jotka kasvavat miesten eduksi organisaatiohierarkiassa edettäessä ja iän myötä. Tämä on tasa-arvon ongelma, osaamisresurssien alikäyttöä ja riski työnantajaimagolle.

Naisista ja johtamisesta on keskusteltu kansainvälisesti 1960-luvun puolivälistä lähtien. Tuolloin yhdessä maailman tunnetuimmassa liikkeenjohtamisen lehdessä *Harvard Business Review*'ssä pohdittiin, ovatko naisjohtajat ihmisiä ja kohdellaanko heitä ihmisinä. Suomessa naisia ja johtamista koskeva tutkimus alkoi lisääntyä 2000-luvun alkupuolella. Tämä tapahtui selvästi myöhemmin kuin monissa muissa länsimaissa, puhumattakaan Pohjoismaista. Nyt olemme vauhdissa mukana. Tutkimus on kuitenkin sukupuolittunutta: vain harva mies on kiinnostunut aiheesta, eikä muutosta vaikuta olevan odotettavissa.

Ehkä yllättäen kiinnostus aiheeseen on virinnyt käytännön työelämässä. Keskusteluihin ovat osallistuneet monet merkittävässä asemassa olevat johtajamiehet. Asian edistäjiä ovat usein kansainväliset yritykset, joiden henkilöstöjohtamisessa korostetaan diversiteetin eli henkilöstön monimuotoisuuden tärkeyttä. Diversiteetti johtaminen perustuu ajatteluun, jonka mukaan monimuotoisuudesta on hyötyä. Pörssiyrityöiden hallinnointikoodi on edistänyt asiaa, ja viime vuosina muotiin tullut yhteiskuntavastuu toimii vauhdittajana.

Naisten uraongelmia on selvitetty paljon. Yksi syy liittyy johtamisen sukupuolistereotyyppisiin. Perinteinen stereotyyppi johtajasta on valkoihoinen ja keski-ikäinen mies, johon liitetään sellaisia piirteitä kuin rationaalinen päätöksenteko, aktiivisuus, itsenäisyys, kunnianhimo ja hallinnan kyky. Naisiin kohdistuvien uskomusten mukaan nainen on hoivaava, tunteellinen, passiivinen, sosiaalisesti taitava ja välittävä. Naisen perinteinen stereotyyppi on konfliktissa johtajan stereotyyppian kanssa. Tästä seuraa oletus puutteellisuudesta: naisen on miestä vaikeampi täyttää johtajaan kohdistuvia odotuksia.

Johtajana toimiva nainen joutuu kamppailemaan niin sanotun kaksoissidoksen kanssa. Hänen pitäisi käyttäytyä riittävästi (tosin ei liikaa) miehisestä stereotyyppian mukaan, mutta samalla hänen tulisi olla

riittävästi naisisen stereotypian mukainen. Tämänkaltaisten stereotyyppien luulisi olevan jo historiaa, mutta kun pintaa raaputtaa tutkimuksella, joutuu löytämään tasa-arvon ongelmia.

Anna-Maija Lämsä, professori, kauppakorkeakoulu 3.5.2017

URN:NBN:fi:jyu-201705092245