

Sukupuolten välisen jännitteen ilmeneminen ja kokeminen työyhteisössä

Mikko Ljokkoi
Pro gradu –tutkielma
Yhteisöviestintä
Viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2004

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 SUKUPUOLTEN VÄLINEN JÄNNITE TYÖYHTEISÖSSÄ	4
2.1 Sukupuolten yhteiskunnallinen suhde	6
2.1.1 Sukupuolen sosiaalinen luonne	7
2.1.2 Sukupuolijärjestelmä	8
2.1.3 Sukupuoleen perustuva arvottaminen	11
2.1.4 Sukupuoleen perustuva syrjintä	13
2.1.5 Sukupuolisokeus ja –neutraalius	14
2.2 Miesten ja naisten erilaiset vuorovaikutustyyliä	15
2.2.1 Virallinen ja epävirallinen viestintä	18
2.2.2. Vertikaalinen ja horisontaalinen viestintä	19
2.2.3 Verbaalinen ja nonverbaalinen viestintä	20
2.3 Miesten ja naisten henkilökohtaiset suhteet	22
2.3.1 Flirtti ja sukupuolinen huomio	24
2.3.2 Ihastuminen, rakastuminen ja työpaikkaromanssi	25
2.3.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	27
3 TYÖSSÄ VIIHTYMINEN	29
3.1 Viestintätyytyväisyys	30
3.2 Viestintäkulttuuri	31
3.3 Viestintäilmapiiiri	32
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	34
4.1 Laadullinen tutkimus, teemahaastattelu ja yleisökirjeet	35
4.2 Tutkimuksen kulku ja tutkimusaineisto	37
4.3 Analyysikeinona teemoittelu	40
4.4 Validiteetti ja reliabiliteetti	40
5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOIMINEN	42
5.1 Miesten ja naisten läsnäolo	44
5.1.1 Päälimmäiset tuntemukset	44
5.1.2 Mies tai nainen vai henkilö?	45
5.1.3 Sukupuolirakenne	47
5.1.4 Työtoveruudet	52
5.1.5 Flirtti ja sukupuolinen huomio	54
5.2 Seksuaalisuus	59
5.2.1 Härskit puheet ja aineistot	60
5.2.2 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	63
5.2.3 Seurustelusuhdeet	67

5.3 Keskustelutyylit	71
5.3.1 Virallinen viestintä	72
5.3.2 Keskustelun hallitseminen	75
5.4 Sukupuolijärjestelmä	78
5.4.1 Varsinaiset työnjaot	79
5.4.2 Muut työnjaot	87
5.4.3 Yleiset asenteet	91
5.5 Johtopäätökset	93
6 POHDINTA	97
6.1 Tulosten arviointi	97
6.2 Tutkimusprosessin arviointi	100
KIRJALLISUUS	102

TAULUKOT

Taulukko 1: Teemahaastatteluihin osallistuneiden henkilöiden taustatiedot	37
Taulukko 2: Yleisökirjeen lähettäneiden henkilöiden taustatiedot	39
Taulukko 3: Teemana työyhteisön sukupuolirakenne	51
Taulukko 4: Teemana työtoveruudet	54
Taulukko 5: Teemana flirtti ja sukupuolinen huomio	59
Taulukko 6: Teemana härskit puheet ja aineistot	62
Taulukko 7: Teemana sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	66
Taulukko 8: Teemana seurustelusuhteet	71
Taulukko 9: Teemana virallinen viestintä	75
Taulukko 10: Teemana keskustelun hallitseminen	78
Taulukko 11: Teemana varsinaiset työnjaot	86
Taulukko 12: Teemana muut työnjaot	90
Taulukko 13: Teemana yleiset asenteet	93

LIITTEET

- Liite 1: Teemahaastattelurunko
- Liite 2: Avoin vastauspyyntö julkaistavaksi sanomalehdissä
- Liite 3: Lähtökohtateemat 2.10.2003
- Liite 4: Teemat 14.11.2003 tutkimusaineiston lukemisen perusteella

1 JOHDANTO

Sukupuoli on yksi yhteiskunnan tärkeimmistä järjestäytymisperiaatteista. Tämän tutkimuksen lähtökohtana on ajatus siitä, että yhteiskunnan sukupuolijärjestelmä heijastuu myös työyhteisöihin ja niiden mies- ja naisjäsenten välisiin suhteisiin. Sillä perusteella tehdään jo tutkimaan ryhdyttäessä oletus, että sukupuolten välinen jännite on tavalla tai toisella läsnä työyhteisön sisäisessä viestinnässä. Tutkimuksella on kaksi tavoitetta. Ensimmäinen on kartoittaa, mitkä nämä ilmenemismuodot ovat. Toinen on selvittää, miten ilmenemismuodot koetaan, ja onko kokemuksilla mahdollisesti yhteys yksilön työssä viihtymiseen.

Tutkimusaihe sopii hyvin käsiteltäväksi yhteisöviestinnän näkökulmasta, koska miesten ja naisten yhteistoiminta organisaation tavoitteiden toteuttamiseksi perustuu viestintään ja vuorovaikutukseen. Sukupuoli antaa oman lisävärinsä työyhteisön viralliselle ja epäviralliselle, vertikaaliselle ja horisontaaliselle sekä verbaaliselle että nonverbaaliselle viestinnälle. Tavallisesti yhteisöviestinnän tutkimuksessa ei kuitenkaan ole tuotu sukupuolta esille, vaan miehiä ja naisia on käsitelty *henkilöinä*. Sukupuolisokeus on estänyt näkemästä miesten ja naisten yhteiskunnallista suhdetta, joka on näkyvästi läsnä myös työelämän rakenteissa ja käytännöissä. Siinä mielessä tässä tutkimuksessa on kyse sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen tutkimisesta.

Tutkimuskirjallisuuden perusteella sukupuolten välisellä jännitteellä voidaan pitää olevan kolme tunnettua ilmenemismuotoa: työtehtävien sukupuolenmukainen eriytyminen eli segregaatio, miesten ja naisten erilaiset viestintätaipumukset sekä heidän välilleen

muodostuvat kiintymyksen ja inhon tunteet. Sukupuolten välinen jännite on alati aktiivinen tunnetila, joka näkyy ajatuksissa ja teoissa sekä yksilöiden että ryhmien välisessä vuorovaikutuksessa. Joiltakin osin se koetaan myönteisesti, joiltakin osin kielteisesti. Molempien sukupuolten läsnäolo mahdollistaa sukupuolieroista nauttimisen ja hyöty-misen, mutta useimmissa asiayhteyksissään *jännitteellä* kuitenkin on kielteinen kaiku.

Merkittävimmin tämä johtunee siitä, että sukupuolijärjestelmän on tulkittu suosivan työelämässä miehiä. Segregaation on koettu olevan sukupuolten välisen todellisen tasa-arvon toteutumisen este, koska korkeampia asemia sekä paremmin palkattuja ja enemmän arvostettuja työtehtäviä pidetään miehille *kuuluvina* alueina. Tasa-arvotutkijat ovatkin kiinnittäneet huomionsa niihin kulttuurisiin ja sosiaalisiin rakenteisiin, jotka tuottavat ja pitävät yllä tätä eriarvoistavaa jakoa *miesten* ja *naisten* työtehtäviin. Biologisia perusteita sukupuolijaolle ei juuri ole, vaan se perustuu sukupuolen sosiaaliseen ulottuvuuteen, joka on kulttuurinen tuote.

Kielteiseksi sukupuolten välinen jännite ymmärretään myös silloin, kun miehet ja naiset eivät ymmärrä toistensa toiminta- ja ajatusmalleja. Eri sääntöihin nojaavien viestintätyylien kohdatessa tulkintaeroilta ja väärinymmärryksiltä ei voida kokonaan välttyä. Tämä on ongelmallista, sillä mies- ja naisnäkökulmien maksimaalinen hyödyntäminen olisi useimmille organisaatioille välttämätöntä. Äärimmillään tulkintaeroissa voi olla kyse sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, jota pidetään myös vallankäytön erotisointina. Siksi sen uhrina on huomattavasti useammin nainen kuin mies. Muutamat ahdistelutapaukset ovat saaneet valtakunnallista, pitkäaikaista huomiota tiedotusvälineissä. Muilta osin miesten ja naisten välisten työsuhteiden epäkohdat odottavat nais-tutkijoiden mielestä vielä todellista esiinnostamistaan.

Sukupuolten välisen jännitteen myönteisen ulottuvuuden voi aiempien tutkimusten perusteella sanoa yhdistävän työyhteisön mies- ja naisjäseniä. Vastaavasti kielteisen ulottuvuuden erottavan voi sanoa erottavan sukupuolia toisistaan. Vaikka sukupuolijärjestelmä heijastuu useisiin työelämän osa-alueisiin, kaikessa miesten ja naisten välisessä vuorovaikutuksessa ei kuitenkaan ole kyse sukupuolten välisestä jännitteestä. Tämän tutkimuksen tarkoitus ei olekaan ylikorostaa sukupuolieroja. Jos työyhteisön jäsenten väliset suhteet ovat aidosti hyvät, sukupuoli on ongelmaton osa ihmistä ja tärkeäksi tulee yksilöllisten ominaisuuksien luoma henkilökemia.

Tässä tutkimuksessa keskitytään nimenomaan työyhteisön jäsenten välisiin suhteisiin, vaikka sukupuolten välistä jännitettä ilmenee toki myös työyhteisön sidosryhmäsuhteisiin liittyvissä kontakteissa. Lisäksi on syytä painottaa kahta tutkimusaiheen rajaamiseen liittyvää valintaa. Koska tutkimuksessa käsitellään nimenomaan miesten ja naisten välistä vuorovaikutusta, sukupuolijärjestelmääkin tarkastellaan vain mies-nais-jaottelun näkökulmasta. Tutkimusnäkökulma rakentuu heteroseksuaalisuuden normin varaan; muut sosiaaliset suhteet jäävät käsittelemättä. Koska tutkimusaineisto koostuu kotimaisista vastaajista, tulkinat tehdään länsimaisen ja vielä täsmällisemmin suomalaisen vuorovaikutusnormiston perusteella. Vastauksia tutkimusongelmaan etsitään kahden tutkimuskysymyksen avulla. Ne ovat: *1. Millä tavoin sukupuolten välinen jännite ilmenee työyhteisön sisäisessä viestinnässä? 2. Millaisia mahdollisia seuraamuksia ilmenemisillä on kokijan työssä viihtymisen ja/tai työpaikan ilmapiirin kannalta?*

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu luvuista kaksi ja kolme. Luvussa kaksi käsitellään sukupuolten välistä jännitettä kolmesta näkökulmasta. Miesten ja naisten yhteiskunnallisen suhteen käsitteleminen luvussa 2.1 perustuu pääosin naistutkimuksen kriittisiin näkemyksiin. Miesten ja naisten erilaisia vuorovaikutustyyplejä käsitellään luvussa 2.2 kolmen sellaisen teoksen avulla, joiden sisältämä informaatio perustuu tieteellisiin tutkimuksiin, mutta jotka on kirjoitettu yleistajuisesti. Teokset ovat Deborah Tannenin *Puhumme samaa kieltä?*, John Grayn *Mars ja Venus työpaikalla* sekä Allan ja Barbara Peasen *Hormonien sota*. Tärkeä on ollut myös Geert Hofsteden teos *Kulttuurit ja organisaatiot*.

Miesten ja naisten välisten henkilökohtaisten suhteiden käsitteleminen luvussa 2.3 perustuu pääosin Elina Haavio-Mannilan ja hänen kanssaan yhteistyötä tehneiden tutkijoiden tutkimustyöhön. Lisäksi teoreettiseen viitekehykseen kuuluu luku kolme, jossa käsitellään yhteisöviestinnän tutkimukseen nojaten sitä, millä tekijöillä on yhteys työssä viihtymiseen. Luvussa neljä kerrotaan tutkimuksen toteuttamisprosessista. Viidennessä luvussa esitellään ja analysoidaan tutkimustulokset peilaten niitä muihin vastaaviin tutkimuksiin ja tutkijoiden näkemyksiin. Luvussa 5.5 esitetään keskeiset johtopäätökset. Luku kuusi sisältää pohdinnan.

2 SUKUPUOLTEN VÄLINEN JÄNNITE TYÖYHTEISÖSSÄ

Sukupuoli on kaikkien yhteiskuntien yksi tärkeimmistä organisoitumis- ja järjestäytymisperiaatteista (esim. Julkunen 1988, 2). Ensimmäinen havainto, joka toisesta ihmisestä tavallisesti tehdään, on se, onko tämä sukupuoleltaan *mies* vai *nainen*. Sukupuolen mukaista erottelua pidetään kulttuureissa niin tärkeänä, että jo vastasyntyneet tulevat kohdelluiksi sukupuolensa perusteella, ja kohtelu jatkuu läpi koko ihmiselämän. (Reskin & Padavic 1994, 3.) Työyhteisössä sukupuoli sisältyy Korvajärven (1996, 107-108) mukaan sekä yksittäisten ihmisten toimintaan että työorganisaation perusteisiin, mutta sitä voi olla vaikea havaita, ”koska sillä ei ole välitöntä yhteyttä konkreettiseen työn tekemiseen.”

Åbergin (1996, 48-49) mukaan työyhteisö on ihmisryhmittymä, jolle on ominaista yhteinen tavoite, voimavarat, työn ja vallan jako, viestinnän rakenteisuus ja yhteen liittävä tehtävä sekä työyhteisön jäsenten mahdollisuus tavoitteidensa ja tarpeidensa tyydyttämiseen jäsenyyden kautta. Työyhteisö on avoin järjestelmä, jonka toiminnot liittyvät toisiinsa ihmisten avulla – jonka kaikki osat ovat keskinäisessä vuorovaikutussuhteessa ja vaikuttavat toinen toisiinsa (Goldhaber 1985, 22-23). Työyhteisön jäsenillä on jatkuvaa, rutiininomaista vuorovaikutusta toistensa kanssa (Haavio-Mannila 1988b, 7). Tässä tutkielmassa yksittäisen miehen tai naisen saatetaan ilmaista kuuluvan myös *lähi-töyhteisöön* tai *työpaikalle*. Niistä ensimmäisellä viitataan työyhteisön osaan, johon kuuluvilla on yhteisten työtehtäviensä johdosta erityisen paljon vuorovaikutusta keskenään. Työpaikalla viitataan organisaatioon, johon voi kuulua useita työyhteisöjä, mutta joiden jäsenillä voi eri työtehtävien takia olla keskenään hyvin vähän suoraa, työhön liittyvää vuorovaikutusta.

Sipilän (1998, 52) mukaan yksilö ei voi hetkeksikään unohtaa sitä, että hän edustaa ”jompaakumpaa kahdesta sukupuoliluokasta, joilla on eri vaatteet, pukuhuoneet ja tavat kuin *vastakkaisella* luokalla”. Sukupuolijako tekee *miehet* ja *naiset* (Sipilä 1998, 30) myös työyhteisöissä. Tässä tutkielmassa miesten ja naisten vastakkainasettelu on tulkittu *sukupuolten väliseksi jännitteeksi*, jota tuottaa ja uusintaa yhteiskunnan sukupuolijärjestelmä (luku 2.1) – eli käytännössä miehet miehille *kuuluvalla* ja naiset naisille *kuuluvalla* käyttäytymisellään. Jännitettä sisältyy kaikkiin sosiaalisiin suhteisiin, mutta varsinaisesti jännitteen muodostavat Gerlanderin (2003, 66) mukaan sellaiset vastakohdat, ”jotka ovat aidosti yhteensopimattomia ja toisensa poissulkevia joko määritelmällisesti, loogisesti tai funktionaalisesti.” *Miestä* ja *naista* voidaan pitää tällaisina vastakohtina, koska *mies* on määritelmällisesti jotain, mitä *nainen* ei ole, ja päinvastoin (Sipilä 1998, 33).

Tässä tutkielmassa oletetaan, että miesten ja naisten välistä vuorovaikutusta leimaa aina tavalla tai toisella sukupuoliuus. Toisin sanoen siellä, missä on miehiä ja naisia, on myös sukupuolten välistä jännitettä joko sukupuoliryhmien välisissä tai henkilökohtaisissa suhteissa. Se voi olla avointa tai piiloista. Ajatuksissa ja asenteissa sukupuolten välinen jännite voi olla olemassa myös silloin, kun läsnä on vain miehiä tai naisia (Haavio-Mannila 2003). Jännite on miesten ja naisten suhteessa jatkuvasti läsnä oleva ontologinen piirre, jota ei voi koskaan täysin ratkaista eikä kaikilta osin pidäkään (Baxter & Montgomery 1998, 8).

Ontologisuus viittaa miesten ja naisten väliseen *sukupuolieroon*, jonka olemassaolon merkityksestä ja olemassaolosta ylipäätään on erilaisia käsityksiä. Sukupuolieroa on sekä korostettu että häivytetty. Feminismin humanistisen suuntauksen mukaan miehet ja naiset ovat perustaltaan samanlaisina, mutta yhteiskunta tuottaa sukupuolieron heidän välilleen. Feminismin antihumanistisen suuntauksen mukaan miesten ja naisten sukupuoli on perustavaa laatua oleva asiantila siinä mielessä, että eroa määrittävät tekijät ovat ihmisen tietoisien mielen saavuttamattomissa. (Rojola 1996, 160-164.) Miesten ja naisten käyttäytymiseroja selitetään usein sosiaalisen sukupuolen avulla (luku 2.1.1), mutta Peasen ja Peasen (2002, 29) mielestä sukupuoli perustuu myös biologiaan: miehet ja naiset ovat erilaisia, koska heillä on erilaiset aivot.

Vaikka *jännite* saa useissa asiayhteyksissään kielteisen kaiun, sukupuolten välisen jännitteen olemassaolo koetaan Haavio-Mannilan (2003) mukaan myös myönteisesti: yhtä hyvin sukupuoli-eroista nautitaan kuin ahdistutaan. Jännitteitä voi olla myös esimerkiksi eri ikäryhmillä, mutta jännitteellä, jota on miesten ja naisten välillä, on yksi aivan erityinen piirre: normina pidettävä heteroseksuaalisuus (Haavio-Mannila 2003). Haavio-Mannilan (1988b, 7-8) mukaan erilaiset heteroseksuaaliset kiintymyksen tunteet ja niiden osoittamistavat vaihtelevat sosiaalisen ympäristön mukaan: ”Ne pohjautuvat biologiseen suvunjakamisviettiin ja psyykkisiin tarpeisiin, mutta niiden ilmenemistavat ovat sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden tuotetta”.

Siinä missä sukupuolten yhteiskunnalliset asemat ja tehtäväkentät (luku 2.1) sekä vuorovaikutustyyli (luku 2.2) usein erottavat miehiä ja naisia työyhteisöissä toisistaan, seksuaalinen jännite (luku 2.3) yhdistää heitä (Haavio-Mannila 2003). Näitä sukupuolten välisen jännitteen ulottuvuuksia käsitellään seuraavissa alaluvuissa. Ensin paneudutaan sukupuolten yhteiskunnallisiin suhteisiin, jotka heijastuvat luonnollisesti myös työyhteisön käytäntöihin ja rakenteisiin.

2.1 Sukupuolten yhteiskunnallinen suhde

Sukupuolen mukaan ovat yhteiskunnissa määräytyneet muun muassa työnjako, vallankäyttö, vanhemmuus, pätevyudet, kiinnostuksen kohteet ja suhtautumistavat. Miehet ja naiset ovat asettuneet erilaisiin yhteiskunnallisiin tehtäviin ja aseisiin: tietyistä asioista on tullut sopivina pidettyjä tietyille sukupuolelle. (Julkunen 1988, 2). Sukupuoli ei olekaan ainoastaan kromosomeista riippuva biologinen *sex*, vaan sillä on myös sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuutensa, *gender*. (esim. Reskin & Padavic 1994, 2-3.)

Sukupuolten välistä suhdetta hallitsevien selvästi ilmaistujen tai piilevien sääntöjen, oikeuksien ja velvollisuuksien joukko muodostaa *sukupuolisopimuksen* (Rantalaiho 1994, 14). Se on sidottu tiettyyn historialliseen aikaan ja paikkaan: sukupuoli-jako on muuttuvainen ja horjuva rakenne, joskin muutokset voivat olla hyvin hitaita (Rantalaiho 1994, 10). Suomessa ja muissa Pohjoismaissa neuvoteltiin 1960-luvun lopussa Julkusen (1994, 181) mukaan uusi sukupuoli-sopimus. Tällöin sopimus naisten *kotiäitiydestä* ja *yhteiskunnallisesta äitiydestä* alkoi väistyä, ja tilalle tuli varsin nopeasti sopimus nais-

ten *palkkatyöäitiydestä*. Pohjoismaissa vaimojen ja äitien palkkatyö onkin normalisoitunut sekä käytäntönä että ideologisesti. *Heikon mieselättäjyyden* mallissamme naiset ovat mukana työmarkkinoilla, vaikka heillä onkin päävastuu perhe-elämän vaatimasta hoivasta (Julkunen 1994, 179.) Sukupuolisuutta tuottavaa ja ylläpitävää sosiaalisten ja kulttuuristen käytäntöjen ja rakenteiden kokonaisuutta kutsutaan yhteiskunnan *sukupuolijärjestelmäksi* (Sipilä 1998, 48). Sitä käsitellään luvussa 2.1.2, mutta ensin käydään luvussa 2.1.1 läpi se, mitä tarkoitetaan sukupuolen sosiaalisella luonteella.

2.1.1 Sukupuolen sosiaalinen luonne

Miesten ja naisten välisistä fyysisistä eroista vain raskauteen ja jälkeläisten synnyttämiseen liittyvät erot ovat ehdottomia. Muut fyysiset erot ovat tilastollisia. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että miehet ovat keskimäärin pidempiä kuin naiset, mutta toisaalta monet naiset ovat pidempiä kuin jotkut miehet. Sukupuolten väliset ehdottomat ja tilastolliset erot ovat kaikissa yhteiskunnissa samat, mutta miehen ja naisen elämänosa määryytyy ennen kaikkea heidän sosiaalisen sukupuolensa perusteella. (Hofstede 1993, 118-119.) Sukupuolta voi pitää luonteeltaan sosiaalisena, keinotekoisena konstruktiona juuri sillä perusteella, että vain pienellä osalla miehen tai naisen käyttäytymisestä on todelliset, biologiset perusteet (Sipilä 1998, 29-30). Sukupuoli ei ole pelkästään saatu tosiasia, vaan se on myös kulttuurinen tuote: Sipilän (1998, 7) mukaan ”sukupuoli ei vain ole, vaan ihminen tekee sen”.

Työyhteisöissä ja työelämässä ylipäättään niin kuin yhteiskunnan muillakin osa-alueilla miehiin ja naisiin kohdistetaan erilaisia rooli-odotuksia, jotka usein ovat toistensa vastakohtia (esim. Julkunen 1988, 2). Rooli-odotukset määrittelevät, millainen käyttäytyminen on miehelle ja naiselle kussakin tilanteessa sopivaa ja millainen sopimatonta (Hofstede 1993, 119). Sipilän (1998, 29) mielestä sanat *mies* ja *nainen* eivät vain viittaa biologisiin ja ruumiillisiin ominaisuuksiin, vaan ne sisältävät myös ”normatiivisia ja preskriptiivisiä käsityksiä siitä, mitä naiseuden ja miehuuden uskotaan olevan, ja samalla siitä, mitä niiden *pitää* olla”. Sukupuoliroolien omaksumisen seurauksena henkilö kokee oman sukupuolensa roolit ja tehtävät omikseen, sisäistää ne ja torjuu vastakkaisen sukupuolen rooleja ja tehtäviä. Oma käyttäytyminen ja minäkuva pyritään sovittamaan vastaamaan yhteiskunnan normeja ja sääntöjä. (Haavio-Mannila, Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 188.)

Sukupuoliroolit jakautuvat yhteiskunnissa tavallisesti yhdenmukaisesti. Miesten oletetaan ottavan päävastuun julkisesta elämänpiiristä ja olevan jäməköitä, kilpailuhenkisiä ja kovia. Naisten oletetaan ottavan päävastuun yksityisestä elämänpiiristä ja omaksuvan hoivaajan roolin. (Hofstede 1993, 119.) Sukupuoliroolit yhdistetään usein juuri työelämään, mutta sukupuolen sosiaaliseen ulottuvuuteen voidaan lukea kuuluvaksi kaikki sukupuolia erottava opittu käyttäytyminen alkaen ilmeistä ja eleistä (Sipilä 1998, 32).

2.1.2 Sukupuolijärjestelmä

Sukupuolijärjestelmän olemassaolo perustuu Rantalaihon (1994, 10) mukaan siihen, että miehet ja naiset ”tuottavat ja uusintavat jatkuvasti ihmiselämän kokonaisuutta, ja samalla myös sosiaalisia ja kulttuurisia rakenteita sekä omaa itseään ja toinen toisiaan sukupuoliolentoina.” Työelämässä sukupuolijärjestelmän piirteitä ovat miesten ja naisten työn- ja vallanjako (Haavio-Mannila et al. 1991, 188). Tilastot osoittavat, että työmarkkinat ovat jakautuneet naisten ja miesten erillisiksi alueiksi, paikoiksi ja palkkoiksi. Naisten ja miesten välistä ammatillista eriytymistä, hierarkiaa työpaikoilla sekä palkkaeroja uusinnetaan jatkuvasti, joten sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregatio on sukupuolistavien käytäntöjen toistuva lopputulos. Sukupuolistavilla käytännöillä tarkoitetaan ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia, tuntemuksia, puheita, kirjoituksia, liikkeitä ja katseita, jotka kiinnittävät sukupuolen myös työyhteisön eri yhteyksissä yhteiskunnallisiin rakenteisiin, erityisesti valtaan. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 233-235.)

Sukupuolijärjestelmän olemassaoloon on suhtauduttu kriittisesti juuri siitä syystä, että sen on pidetty sisältävän miesten valta-aseman naisiin nähden sekä julkisessa että yksityisessä elämänpiirissä (Haavio-Mannila 1988b, 90). Julkusen (1988, 3) mukaan osa naistutkimuksesta näkee historian maailmanlaajuisena naisten alistamisena: ”Patriarkaatti on merkinnyt miesten valtaa yli naisten ja erityisesti miesten valtaa naisten työhön, työvoimaan ja hedelmällisyyteen.” Osa naistutkimuksesta ei pidä miesten alistaneen naisia yhtä voimakkaasti, vaan korostaa työnjakoa: julkinen elämänpiiri on ollut miesten, yksityinen naisten. (Julkunen 1988, 3-4.) Haavio-Mannilan ym. (1991, 188) mukaan sukupuolten vallanjako on merkinnyt miesten suurempaa valtaa usein, mutta ei aina eikä kaikissa suhteissa. Sipilän (1998, 49-50) mielestä olisikin yksipuolista tarkastella sukupuolijärjestelmää pelkästään miehisenä valtajärjestelmänä.

Rantalaiho (1994, 10-12) siteeraa tutkimuksessaan kahta sukupuolijärjestelmän periaatetta, jotka ovat peräisin Yvonne Hirdmanilta. Horisontaalinen erillään pitämisen periaate merkitsee sitä, että mies ja miehuus sekä nainen ja naiseus ovat jakautuneet toisistaan selvästi erottuviksi ryhmiä. Vertikaalinen hierarkkisuuden periaate merkitsee sitä, että miestä ja miehuutta pidetään arvokkaampana kuin naista ja naiseutta. Miesten työt ja toiminta-alueet saavat myönteisempiä arvolatauksia kuin naisten. Syy on se, että miestä ja miehuutta pidetään ihmisyyden perusmallina, normina, johon verrattuna nainen ja naiseus tuntuu vajavaiselta. (Rantalaiho 1994, 10-12.)

Se, mitä pidetään miesten ja naisten välisenä ihannetilana työmarkkinoilla, riippuu hyvin paljon näkökulmasta. Tärkeänä tekijänä on pidetty palkkaa, joka Ackerin (1990, 13) mukaan on naisilla ollut ja on yhä alhaisempi kuin vaatimustasoltaan vastaavissa työtehtävissä toimivilla miehillä. Liberalismi puolestaan korostaa sitä, että yhteiskunnan on kyettävä luomaan miehille ja naisille yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa samaa inhimillistä potentiaaliaan. Olisi oltava yksilöstä kiinni, miten hän haluaa käyttää mahdollisuuksiaan. (Holli 2002, 17.) Suomessa tasa-arvo pidetään tavallisesti jo saavutetun (esim. Holli 2002, 13-14), vaikka todellisuudessa nykyinen sukupuolijärjestelmä saattaa mitätöidä yksilöllisen kyvykkyyden oletetun sopimattomuuden eli sukupuolen perusteella (Sipilä 1998, 142). Samat oikeudet eivät merkitsekään samoja mahdollisuuksia, minkä vuoksi Suomessa on tulkittu vallitsevan tasa-arvon paradoksi. Suomi on tunnettu maailmalla edistävästä tasa-arvopolitiikastaan, mutta maassa vallitsee sukupuolisoikea kulttuuri (luku 2.1.5), joka estää näkemästä sukupuolten välisiä eroja ja niiden tuottamia epäkohtia. (Horelli & Saari 2002, 4.)

Sukupuolia eriarvoistavien piirteiden olemassaolon syynä on pidetty segregatiota (Julkunen 1988, 137). Sitä voidaan pitää luonnollisena, mutta yleisemmin sitä pidetään yksilöiden, yhteiskunnan ja naisten ongelmana. Yksilöiden ongelmana segregatiota pidetään siksi, että se saattaa rajoittaa omien halujen ja taipumusten seuraamista. Sukupuolijaon vastustamisen taustalla onkin oletus, etteivät miesten ja naisten todelliset erot voi olla niin jyrkät kuin ammattien ja työtehtävien eriytyminen antaa ymmärtää. (Julkunen 1988, 78.) On arvioitu, että perinteiset sukupuoliroolit sopivat sellaisenaan vain harvoille nykymiehille tai -naisille ja että sukupuolijärjestelmän asettamat todelliset tai kuvitellut vaatimukset häiritsevät monia. Kun omat halut ja toivomukset miehenä tai

naisena eivät vastaakaan sukupuolijärjestelmän tuottamia ihanteita ja toimintapaineita, syntyä rooliristiriitoja. (Sipilä 1998, 7-8.)

Omien halujen ja taipumusten rajoittaminen lienee yleistä, sillä todellisista ihmisistä on Sipilän (1988, 7) mukaan hyvin vaikea tehdä määritelmää tyyppillisestä tai normaalista miehestä tai naisesta. Miehuus ja naiseus ovat suhteellisia, eivät absoluuttisia rooleja, mikä tarkoittaa, että mies voi käyttäytyä naismaisesti ja päinvastoin (Hofstede 1993, 119). Rooliodotusten rikkomisesta voi kuitenkin seurata sosiaalisia rangaistuksia (Sulkunen 1998, 106).

Yhteiskunnan ongelma segregatio on siksi, että monia työtehtäviä hoitamaan tarvittaisiin sekä miehiä että naisia, mutta sukupuolijaon vuoksi näitä työtehtäviä hoitavat pääasiassa miehet tai naiset. Eriytymisen vuoksi tietyillä aloilla tullaan hyödyntäneeksi vain toisen sukupuolen edustajien henkistä pääomaa. Naisten ongelma segregatio on siksi, että suurin osa heistä on sijoittunut vähemmän arvostettuihin, kehnommin palkattuihin ja sääntillisemmin valvottuihin työtehtäviin kuin suurin osa miehistä. Segregatio on voikin sanoa pitävän yllä naisten toissijaisuutta ja alistusta. (Julkunen 1988, 78.).

Julkusen (1988, 66-69) mukaan työmarkkinoiden sukupuolijako voidaan havaita seuraavalla kuudella tavalla: 1) Naisten ja miesten valtaosa toimii eri ammateissa, eri töissä ja eri toimialoilla. Miehet voivat tunnistaa itsensä miehiksi siitä, ettei heidän tarvitse tehdä *naisten töitä*. 2) Naiset ovat keskittyneet tunnetuille naisten aloille: hoiva-, palvelu-, toimisto- ja opetustyöhön. Naisilla on vähemmän eri ammattinimikkeitä kuin miehillä; ne eivät määrittele heidän työtehtäviään täsmällisesti. 3) Eriytyminen koskee myös hierarkiaa. Esimiesasemassa on useimmiten mies myös tunnetuilla naisten aloilla. Miesten aloilla naiset ovat pääsääntöisesti miesten hylkimissä aputoissa hierarkian pohjalla. 4) Miesten ja naisten palkat ovat eriytyneet; miehille maksetaan enemmän palkkaa saman työtehtävän hoitamisesta. 5) Naisten tyyppisesti tekemää työtä pidetään vähemmän taitavana kuin miesten työtä. Palkkaero on siten oikeutettu. Kaikkea naisten tekemää työtä ei ole määritelty palkkatyöksi. 6) Naisten uusista työmarkkinamahdollisuuksista esimerkkinä toimivat uranaiset kokevat paljon sukupuoleen liittyvää piilevää tai avointa syrjintää ja syrjäytymistä. Naisten odotetaan tekevän kompromisseja perheen hyväksi.

2.1.3 Sukupuoleen perustuva arvottaminen

Segregaation vuoksi erilaiset ammatit ja työtehtävät sekä niissä vaadittavat taidot yhdistetään sujuvasti joko miehiin tai naisiin. Mielikuvissa esimerkiksi toimitusjohtajalla on miehen ja sihteerillä naisen ruumis. Ominaisuuksia, joita ajatellaan mielikuvissa vaadittavan miesten töissä, ovat muun muassa vastuunkanto, riskinotto, kokonaisuusi- en hallinta, liikkuvuus, suurpiirteisyys, tehokkuus, fyysiset voimat, tekniset taidot ja ongelmanratkaisut. Naisten töissä ajatellaan vaadittavan palvelualltiutta, myötäelämistä, joustamiskykyä, pikkutarkkuutta, ymmärtämistä, tukemista ja kärsivällisyyttä. Syn- tyy käsitys, että miehiset ominaisuudet puuttuvat naisilta ja päinvastoin. Ominaisuuksi- en jakautumisesta ei loogisesti seuraa, että ne arvottuisivat ja hierarkisoituisivat, mutta työelämän tutkimukset osoittavat, että naisellisiksi miellettyjä ominaisuuksia vaativat työtehtävät sijoittuvat ammattien ja työpaikkojen hierarkioissa alemmaksi kuin miesten alueet. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 12-13.)

Kaavamaisia ja vanhakantaisia uskomuksia siitä, millaisia miehet ja naiset ovat ja mi- ten heidän on käyttäydyttävä täyttääkseen miehuuden ja naiseuden kriteerit, nimitetään *sukupuolistereotyyioiksi*. Ne niputtavat yksilöt yhteen yleistävään malliin pyrkien tu- kahduttamaan yksilölliset erot ja valinnat. Tyypillisesti sukupuolistereotyyia on jokin sukupuoleen liittyvä väite tai uskomus kuten esimerkiksi se, että ”miehet ovat naisia loogisempia ja naiset miehiä tunteellisempia”. (Horelli & Saari 2002, 53.) Toisen ryh- män jäseniin kohdistuvia stereotyyppisiä näkemyksiä kutsutaan hetero- ja oman ryh- män jäseniin kohdistuvia autostereotyyioiksi (Hofstede 1993, 302).

Sukupuolistereotyyioista on tullut kulttuuriin iskostuneita itsestäänselvyyksiä; yleisty- ksiä, joilla muodostetaan tiedonkäsittelyn luokituksia. Koska kulttuuri arvostaa miehi- siksi miellettyjä ominaisuuksia enemmän kuin naisellisiksi miellettyjä, stereotyyiat pi- tävät yllä sukupuolten välistä epätasa-arvoa. (Horelli & Saari 2002, 53-54.) Holli (2002, 19) huomauttaakin, että epätasa-arvoa miesten ja naisten välille eivät luo ainoas- taan yhteiskunnalliset rakenteet vaan myös mielensisäiset asenteet.

Salo-Lee (1996, 17) korostaa, että stereotyyiat ovat tiettyyn ihmisryhmään kohdistuvia yleistyksiä, ryhmänormeja, vaikka todellisuudessa ryhmän jäsenten välillä on yksilöllisiä eroja. Yksilö on harvoin *tyypillinen*. Haitallisia stereotyyiat ovat silloin, kun ne

kohdistetaan ryhmän yksittäiseen jäseneseen, kun niillä arvotetaan tätä tai kun niitä ei muuteta, vaikka lisätiedon ja kokemuksen kautta siihen olisi aihetta. Ennakkoluuloiksi voidaan kutsua erityisesti toiseen ryhmään kohdistuvaa kielteistä ja torjuvaa asennetta. Ennakkoluulot eivät voi olla heijastumatta ryhmien (tässä tapauksessa sukupuolten) väliseen vuorovaikutukseen. (Salo-Lee 1996, 16-19.)

Sukupuolijärjestelmä ei ole pysyvä tila, minkä ansiosta jotkin sukupuolistereotypiat saattavat ajan kuluessa kumoutua. Ammattiteille ja toimialoille on ominaista, että samanaikaisesti toisissa segregatio heikkenee, toisissa vahvistuu. Suunta on kuitenkin selkeä: jotkin miesammatit naisistuvat, mutta naisammattien miehistyminen on harvinaista. Rantalaihon (1994, 12) mukaan naisten on työelämässä sallitumpaa mennä *miesten alueille* kuin päinvastoin, koska mies on normi, jota nainen voi tavoitella. On kuitenkin arvioitu, että naisten saapumisen myötä ammatin arvostus ja palkkataso laskevat ja että tällöin ammatti alkaa saada naisten ammattiteille muitakin ominaisia piirteitä: työt yksipuolistuvat, itsenäisyys vähenee ja ammattitaitovaatimukset alenevat. Miehet saattavat tällöin reagoida siirtymällä vähitellen muihin työtehtäviin. (Kauppinen-Toropainen, Haavio-Mannila, Kandolin & Simonsuuri-Sorsa 1983, 17.)

Reskinin ja Padavicin (1994, 35-36) mukaan useat miehet kokevat naisten uhkaavan heidän asemaansa siksi, että jos nainen toimii miehiseksi miellettyssä työtehtävässä ja onnistuu hyvin, kyseiseen työtehtävään ei voida enää liittää maskuliinisia arvoja. Sen maine kärsii. Toinen miesten pelko liittyy Reskinin ja Padavicin (1994, 35-36) mukaan naisten valtaistumiseen: jos naiset saavat työpaikoilla yhtä paljon valtaa kuin miehet, he saattavat rohkaistua vaatimaan tasa-arvoisuutta laajemminkin.

Erityisen paljon sukupuolistereotypioita tunnutaan kohdistettavan naisjohtajuuteen. Vertauksen mukaan naisten urakehitys pysähtyy ennemmin tai myöhemmin lasikattoon, näkymättömään esteeseen. Grayn (2002, 23) mielestä pysähtyminen johtuu siitä, että naisjohtajiin kohdistetaan kielteisiä ennakkoluuloja. Toisena syynä hän pitää sitä, että työmarkkinoilla menestyminen vaatisi naisilta miehisten vuorovaikutustapojen omaksumista, missä kaikki eivät onnistu (Gray 2002, 26-27). Se, että naisten saattaa olla hankala menestyä omilla ehdoillaan, kielii epätasa-arvosta ja siitä, ettei erilaisuutta kunnioiteta. Julkunen (1992, 51) pitää syynä sukupuolisopimusta, johon kuuluu miesjohtoinen ja miesnormien varaan rakentuva yhteiskunta. Haavio-Mannilan (1988b, 9)

mielestä naisten uranousujen esteenä on työelämässä ilmenevä miesten homososiaalisuus, joka merkitsee sitä, että ”naiset eivät saa arvokasta tietoa, voimavaroja tai tukea, jotka usein tulevat miesten verkostoihin kuulumisen kautta.”

2.1.4 Sukupuoleen perustuva syrjintä

Eroava ja haittaava kohtelu, joka perustuu sukupuoleen eikä yksilön omiin ansioihin, on sukupuolista syrjintää. Suomessa se on kielletty vuoden 1995 tasa-arvolalla. Sukupuolinen syrjintä voi olla joko *välitöntä* tai *välillistä*. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan eri arvoon tai asemaan asettamista sukupuolen tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Välillinen syrjintä on kohtelua, jossa näennäisesti tasapuolisella politiikalla tai menettelytavalla on kuitenkin epäedullinen seuraamus toisen sukupuolen edustajille. (Horelli & Saari 2002, 62.)

Reskin ja Padavic (1994, 31) pitävät työmarkkinoita yhteiskunnallisena areenana, jossa sukupuoleen perustuva eriarvoisuus ilmenee merkittävällä tavalla. Heidän mielestään on ilmeistä, että miehet haluavat säilyttää työmarkkinoilla valta-asemansa, ja käyttäytyvät sen mukaisesti. Horellin ja Saaren (2002, 59) mielestä naisten syrjintä johtuu yhteiskunnassa vallalla olevista asenteista, käyttäytymistavoista ja sosiaalisista rakenteista. Kauppinen ja Purolan (2001, 17) tekemän luokittelun mukaan syrjintä voi olla joko *avointa* tai *piiloista*, ja sitä voi esiintyä työyhteisössä joko sen virallisessa organisaatiossa tai sen jäsenten välisissä epävirallisissa ihmissuhteissa.

Virallisessa organisaatiossa tapahtuvaa avointa syrjintää ovat palkkaerot ja töiden jako sukupuolen mukaan, piiloista palkan ja työtehtävien määräytyminen. Työyhteisön epävirallisissa ihmissuhteissa tapahtuvaa avointa syrjintää ovat seksistinen kielenkäyttö, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu (luku 2.3.3.) sekä vähättely. Epävirallisissa ihmissuhteissa tapahtuvaa piiloista syrjintää ovat epävirallisista verkostoista syrjäytyminen sekä kokouksissa ja muissa vuorovaikutustilanteissa tapahtuva puheenvuoron keskeyttäminen tai ohittaminen. (Kauppinen & Purola 2001, 17.)

Seksismillä tarkoitetaan sukupuolten perinnäisiin rooleihin perustuvia asenteita ja enakkoluuloja. Seksistisessä ajattelussa pidetään selvänä, että miehillä ja naisilla on erilaiset tavat ja tehtävät ja että yksilön kuuluu ilmentää sukupuolijakoa monin ulkoisin

merkein. Seksismiä on sukupuolieron korostaminen esimerkiksi kielenkäytössä, tavoissa, ajattelussa ja muussa käyttäytymisessä. (Sipilä 1998, 51-53.) Kielenkäyttö on seksististä silloin, kun se hyljeksii, loukkaa, väheksyy tai mitätöi naisia tai miehiä (Cameron 1996, 125). Ennen kaikkea seksismi on Cameronin (1996, 126-134) mielestä kuitenkin naisten ongelma, mitä hän perustelee seuraavilla väittämillään: Kieleen on kehittynyt enemmän ilmauksia naisten kuin miesten loukkaamiseksi. Naiset ovat alttiimpia huomautuksille, nimittelyille ja hellittelynimille kuin miehet. Monet kielen ilmaukset ovat peräisin ajalta, jolloin naisen paikka oli kotona.

2.1.5 Sukupuolisokeus ja –neutraalius

Kinnunen ja Korvajärvi (1996, 24) ovat arvioineet, että vain harva tiedostaa sukupuolen jäsentävän ja määrittelevän yksilöiden toimintaa työelämässä. Heidän mielestään sukupuolista tai naisista ja miehistä puhutaan julkisen työpolitiikan valtakunnallisilla tai paikallisilla näyttämöillä vain ääritapauksissa. Suurimmaksi osaksi työelämä näyttäytyy alueena, johon sukupuoli tai sukupuolisuus ei kuulu. He pitävät sitä paradoksaalisena, että vaikka sukupuoli on vahvasti läsnä työelämän rakenteissa ja käytännöissä, se ei kuitenkaan näy. (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 24-25.) Heiskanen ja Rantalaiho (1997, 196) ottavat näkymättömyyteen kantaa ilmaisemalla, etteivät ole vielä löytäneet ainotakaan sellaista työpaikkaa, jossa sukupuoli ei määräisi työtehtäviä ja käytäntöjä.

Tällaiseen sukupuolisokeuteen ja sukupuolineutraaliuteen voi johtaa sukupuolijärjestelmän pitäminen luonnollisena. Sukupuolisokeudella tarkoitetaan sitä, ettei miesten ja naisten väliltä katsota löytyvän sukupuoli- vaan ainoastaan yksilöeroja. Sukupuoleen liittyviä kysymyksiä vähätellään, koska sukupuolella ei pidetä olevan merkitystä sosiaalisessa todellisuudessa. Sukupuolineutraaliudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että miesten ja naisten välisten sukupuolierojen olemassaolo mahdollisesti myönnetään, mutta niiden mukanaan tuoma eriarvoistava merkitys kielletään. Kuvaillut asennoitumiset ovat tyypillisiä etenkin pohjoismaisille kulttuureille, joissa tasa-arvo miesten ja naisten välillä katsotaan jo saavutetun. (Horelli & Saari 2002, 62-63.)

Tutkiessaan eräässä työyhteisössä sitä, miten sukupuoli tulee työntekijöiden puheissa esiin, Korvajärvi (1996, 89) havaitsi, että sukupuolesta tai miesten ja naisten eroista ei juuri puhuta liittyen työtehtäviin. Sukupuolesta puhuttiin vasta, kun tutkija sitä erikseen

kysyi, ja silloin puheeksi tulivat naiset, mutta vain yleisellä tasolla. Iän ja kokemuksen merkityksestä sen sijaan keskusteltiin aktiivisesti (Korvajärvi 1996, 89, 96). Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin (1993, 206) mielestä sukupuolten epätasa-arvoisuutta selitetään tavallisesti vallan, rahan ja koulutuksen, mutta ei sukupuolen avulla. Se jätetään heidän mielestään huomioimatta, että sukupuolella on suuri merkitys näiden resurssien saavuttamisessa. Heiskanen ja Rantalaiho (1997, 196) kärjistävät, että työyhteisöissä vallitsee sukupuolisokeus, -kuurous ja -mykkyys: sukupuolta ei nähdä eikä kuulla, vaikka se näkyy ja kuuluu kaikkialla ja sukupuolesta ei osata puhua, vaikka sitä tehdään päivittäisissä toimissa. Sukupuoli on sarja itsestäänselvyyksiä.

Eräs feminismin suuntaus, *samanlaisuusajattelu*, pitää ihanteenaan sukupuoletonta yhteiskuntaa, jossa ei ole tai ei saisi olla väliä sillä, onko henkilö mies vai nainen. Tätä näkemystä, jonka mukaan henkilöt voitaisiin sisällyttää samaan, tasa-arvoiseen malliin, kritisoii toinen feminismin suuntaus, *erilaisuusajattelu*. Sen mielestä samanlaisuusajattelu johtaa väistämättä siihen, että yksilön malliksi tulee mies. Erilaisuusajattelun mukaan sukupuoletonta toimijaa ei ole olemassa, vaan *yksilö* viittaa aina mieheen, kulttuurin hallitsevaan toimijaan ja normiin. Näin ollen sukupuolten väliset, perustavaa laatua olevat valtasuhteet saattavat jäädä tunnistamatta. (Kuusipalo 2002, 211-214.)

Schauman (2003, 236) esittelee ironiseen sävyyn sukupuolisokeutta koskevia käskyjä, joita noudattamalla taataan miesten ja naisten epätasa-arvon säilyminen työpaikoilla. Käskyjen johtoajatus on se, ettei sukupuoli saa näkyä. Piilossa sukupuoli pysyy parhaiten siten, että pidetään kiinni vallitsevasta sukupuolijärjestelmästä sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti. Sukupuolen vaihtoehtoiseen rakentamiseen ei saa rohkaista. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että johtajaksi pitää nimittää mies, koska miesjohtaja on normi, ja siksi näkymätön. Naisjohtaja sen sijaan pistäisi silmään. Jos sukupuoli kuitenkin jostain syystä tulee esiin, sen merkitystä pitää vähätellä. Syitä on etsittävä yksilölliseltä tasolta tai ongelma on nostettava abstraktille tasolle. (Schauman 2003, 236.)

2.2 Miesten ja naisten erilaiset vuorovaikutustyytit

Kaikkea sitä tiedonkulkua ja vuorovaikutusta, mitä tapahtuu työyhteisön eri henkilöiden, henkilöryhmien ja yksiköiden välillä kutsutaan sisäiseksi viestinnäksi (Lehtonen

1998). Sisäisen viestinnän kohteena ovat työyhteisön omat jäsenet – erotuksena ulkoiselle viestinnälle, jonka kohteena ovat sidosryhmät kuten asiakkaat, yhteistyökumppanit ja media (Kreps 1990, 201). Miesten ja naisten läsnäolo antaa sisäiselle viestinnälle oman vivahteensa sukupuolten erilaisista vuorovaikutustyyleistä ja – taipumuksista sekä sukupuolten välisestä seksuaalisesta jännitteestä johtuen. Niistä kahta ensimmäistä käsitellään tässä luvussa ja jälkimmäistä luvussa 2.3. Sisäiseen viestintään kuuluvat myös luvussa 2.1.3 käsitelty sukupuoleen perustuva arvottaminen ja luvussa 2.1.4 käsitelty sukupuoleen perustuva syrjintä.

Sukupuolierot tulevat Grayn (2002, 34) mukaan työyhteisöissä esiin ennen kaikkea vuorovaikutustilanteissa: ”Paitsi että miehet ja naiset ovat eri planeetoilta ja puhuvat eri kieltä, he eivät edes huomaa sitä.” Vaikka sukupuolierot eivät tulisikaan jatkuvasti esiin, ne ovat kuitenkin olemassa ja aiheuttavat väärinkäsityksiä (Gray 2002, 12). Tannein (2000, 41) mielestä väärinkäsitykset johtuvat siitä, että miehet ja naiset puhuvat eri *sukupuolimurteita*. Pease ja Pease (2002, 21) kärjistävät, että sukupuolille on yhteistä vain kuuluminen samaan lajiin: ”Miehet ja naiset elävät eri maailmoissa, heillä on erilaiset arvot ja he noudattavat aivan erilaisia sääntöjä.”

Miesten ja naisten erilaisuutta Pease ja Pease (2002, 23-24) selittävät historiasta käsin: sukupuolten ajattelu, uskomukset, havainnointi, käyttäytyminen, arvostukset ja ruumiinrakenne ovat kehittyneet miljoonien vuosien aikana erilaisiksi, koska miehet ja naiset ovat ottaneet vastuuta eri asioista. Erilaisia vuorovaikutustyyliä selittävät siis erilaiset rooliodotukset, joita miehiin ja naisiin kohdistuu sukupuolijärjestelmässä. Hofsteden (1993, 125) mielestä ei ole lainkaan liioiteltua nimetä sukupuolten viestintätyylieroja sukupuolten omiksi *kulttuureiksi*: miesten yhdessäoloa hallitsee maskuliininen ja naisten yhdessäoloa feminiininen kulttuuri. Koska miesten kulttuuri on vieras naisille ja naisten miehille, vastakkaisen sukupuolen käyttäytymistä koskevat tunteet ja pelot voivat olla yhtä voimakkaita kuin vieraiden kulttuurin kanssa tekemisiin joutuvi- en ihmisten reaktiot (Hofstede 1993, 36). Koska sukupuolijärjestelmä takaa vallan työyhteisöissä tavallisesti miehille, sisäinen viestintä on maskuliinisen kulttuurin hallitsemaa (Hofstede 1993, 125-126).

Grayn (2002, 12-13) mielestä organisaation menestys riippuu hyvin paljon siitä, kuinka miesten ja naisten välinen vuorovaikutus työyhteisössä toimii. Luvussa 2.1.2 kuvailun

sukupuolijaon vuoksi miehet kohtaavat naisia ja naiset miehiä omissa työyhteisöissään riippuen toimialoistaan ja työtehtävistään. Koska valtaosa naisista palvelee, hoitaa ja kasvattaa ihmisiä ja valtaosa miehistä valmistaa, siirtää ja käsittelee esineitä (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 11), peräti noin 90 prosenttia mies- ja naistyöntekijöistä työskenteli vuonna 1990 sukupuolirakenteeltaan mies- tai naisenemmistöisessä työyhteisössä. Vain yhdeksän prosenttia työntekijöistä työskenteli sukupuolirakenteeltaan tasapainoisessa työyhteisössä eli sellaisessa työyhteisössä, jossa vähemmistösukupuolen edustajien osuus oli vähintään 40 prosenttia koko työntekijämäärästä. (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1993, 197). Tekijöitä, joilla on yhteys miesten ja naisten välisten sosiaalisten suhteiden syntymiseen ja luonteeseen työyhteisöissä, käsitellään luvussa 2.3.

Sisäinen viestintä on Juholinin (1999b, 13) mukaan laaja ilmiö, joka heijastuu työyhteisön kaikkeen toimintaan: ”Kyse on toisaalta tiedon ja informaation vaihdosta ja toisaalta yhteisyydestä, kokemusten jakamisesta ja kulttuurista.” Sisäisen viestinnän tehtävät Juholin (1999b, 43-44) jakaa kolmeen pääkategoriaan: 1) tiedonkulkuun, 2) vuoropuheluun ja vaikuttamiseen sekä 3) keskeisten tietosisältöjen käsittelyyn. Tiedonkulku liittyy viestintäkanavien toimivuuteen eli tiedon jaettavuuteen ja saatavuuteen – tuloksen tekemisen tukemiseen. Vuoropuhelulla ja vaikuttamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenten ja ryhmien välistä vuorovaikutusta, jossa jokainen voi ilmaista mielipiteensä ja tulla kuulluksi. Keskeisten tietosisältöjen viestimisessä on kyse yhteisön vision, strategian ja arvojen käsittelemisestä siten, että yhteisön olemassaolon kannalta keskeinen tietämys vahvistuu.

Ikävalko (1994, 46) korostaa, että sisäinen viestintä on nähtävä välineenä saada työntekijät viihtymään ja saada työyhteisö toimimaan tehokkaasti. Yksi sisäisen viestinnän keskeinen tehtävä hänen mielestään on se, että työyhteisön jäsenten välinen yleinen vuorovaikutus sekä virallisissa että epävirallisissa yhteyksissä on toimivaa ja vastaa odotuksia. Ihmiset ovat sosiaalisia ja tarvitsevat viestintää monenlaisten sosiaalisten tarpeidensa tyydyttämiseen (Åberg 1996, 63). Grayn (2002, 36) mielestä miehet ja naiset kuitenkin odottavat työyhteisön sisäiseltä viestinnältä eri asioita. Tätä ja muita miesten ja naisten vuorovaikutuskulttuurieroja käsitellään seuraavissa alaluvuissa virallisen ja epävirallisen, vertikaalisen ja horisontaalisen sekä verbaalisen ja nonverbaalisen viestinnän näkökulmista.

2.2.1 Virallinen ja epävirallinen viestintä

Sisäinen viestintä voidaan jakaa *viralliseen* ja *epäviralliseen* viestintään. Niistä ensimmäinen on sidoksissa määriteltyihin työrooleihin ja työtehtävien hoitamiseen. (Hartley & Bruckmann 2002, 125.) Virallista viestintää, jota työyhteisön jäsenet tarvitsevat voidakseen hoitaa omia työtehtäviään, Åberg (1996, 141) kutsuu *työviestinnäksi*. Hänen mukaansa työviestintää on esimerkiksi oman esimiehen ja muiden työyhteisön jäsenten antamat työohjeet, osastonkokoukset, neuvottelut, tiedotteet, henkilöstölehdet ja tietoiskut. Työviestintää voidaan kutsua *tulosviestinnäksi*, koska sen tarkoitus on edesauttaa työyhteisön tuloksen tekemistä (Åberg 1997, 106).

Epävirallinen viestintä perustuu työyhteisön jäsenten muodostamiin henkilökohtaisiin ja poliittisiin suhteisiin (Hartley & Bruckmann 2002, 125). Juholinin (2001, 123) mukaan työyhteisöjen sisällä on ”monenlaisia verkostoja, jotka tuottavat ja välittävät tietoa riippumatta virallisesta viestinnästä”. Erotuksena viralliselle, suunnitellulle viestinnälle, epävirallinen viestintä on spontaania ja liittyy työhön, työyhteisöön, ihmisten omiin kiinnostuksen kohteisiin ja sosiaalisiin suhteisiin (Juholin 2003). Siinä missä työyhteisön johto voi vaikuttaa viralliseen viestintään, epävirallinen viestintä ei ole suoraan valvottavissa. Työyhteisön jäsenet harjoittavat sitä, vaikka työyhteisössä on sitä rajoitettavia viestinnän sääntöjä. (Åberg 1997, 106.)

Toisinaan epävirallista viestintää pidetään vähäpätöisempänä kuin virallista viestintää, koska sen ajatellaan koostuvan ainoastaan vuodoista, huhuista ja spekulatioista. Todellisuudessa työyhteisön jäsenet saavat *puskaradion* kautta usein täysin oikeaa tietoa ja vieläpä nopeammin kuin virallisia kanavia pitkin. (Hartley & Bruckmann 2002, 125.) Lehtosen (1998) mielestä epävirallisen viestintäjärjestelmän merkitys työyhteisön viestintäkulttuurin rakentajana on suuri, koska se täydentää virallista viestintäjärjestelmää. Epävirallinen vuorovaikutus koetaan tärkeäksi myös työyhteisön toimivuuden ja sen jäsenten motivaation kannalta (Juholin 2001, 123). Haavio-Mannilan (1988a, 146) mukaan työyhteisön jäsenten väliset epäviralliset suhteet ovat tärkeitä, ja niillä voi olla yhteys työtehoon ja työssä viihtymiseen. Epävirallisilla suhteilla Haavio-Mannila viittaa työtoveruuksiin ja sosiaalisen tuen saamiseen.

Tannenin (2000, 76) mukaan mies kokee työyhteisön sisäisen viestinnän ensisijaisesti

informaation välittämiseksi, nainen vuorovaikutuksessa olemiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että miehen ominta aluetta on julkinen asiapuhe (virallinen viestintä) ja naisen ominta aluetta yksityinen tunnepuhe (epävirallinen viestintä). Tästä syystä miehet ovat naisia puheliaampia sisäisen viestinnän virallisissa yhteyksissä kuten kokouksissa. (Tannen 2000, 76).

Grayn (2002, 36) mielestä sukupuolten suurin ero sisäisessä viestinnässä on sama kuin Tannenin mielestä. Miehet suosivat työtehtäviin painottuvaa ja naiset ihmissuhteisiin painottuvaa viestintää. miehille viestintä työyhteisössä on ennen kaikkea keino välittää asioita ja tietoa. Naiset sen sijaan viestivät työpaikalla mielellään myös muista syistä. Heille vuorovaikutuksessa tärkeää on emotionaalisen tuen antaminen ja saaminen, vahvojen tunnesiteiden luominen, työpaineiden purkaminen sekä luovuuden edistäminen. (Gray 2002, 36-43.)

Miesten työ- ja naisten tunnekeskeisyys tuli esille myös Hofsteden (1993, 120-121) tutkimuksessa, jossa perehdyttiin miesten ja naisten tärkeänä pitämiin työn päämääriin. Miesvastaajat pitivät tärkeinä asioina mahdollisuutta ansaita hyvin ja mahdollisuutta edetä urallaan. Naisvastaajista tärkeitä asioita olivat hyvä suhde lähimpään esimieheen ja toimiva yhteistyö kollegoiden kanssa. (Hofstede 1993, 120-121.)

2.2.2 Vertikaalinen ja horisontaalinen viestintä

Sisäinen viestintä voidaan jakaa myös vertikaaliseen ja horisontaaliseen viestintään. Niistä ensimmäisellä tarkoitetaan esimiehen ja alaisen välistä ja jälkimmäisellä työyhteisössä samalla hierarkiatasolla olevien välistä viestintää. Vertikaalinen viestintä on sekä alaiselta esimiehelle kulkevaa että esimieheltä alaiselle kulkevaa. (Pace & Faules 1994, 126-130.) Juholinin (2001, 126) mukaan tämä esimies-alaisverkko on sisäisen viestinnän perusverkko: ”Lukemattomat tutkimukset ovat osoittaneet, että esimies on työyhteisön keskeinen viestijä, joka omalla toiminnallaan vaikuttaa ihmisten viihtyvyyteen ja sitoutumiseen.” Johtamisella ja viestinnällä on niin paljon yhteistä, että niitä on miltei mahdoton erottaa toisistaan (Juholin 1999b, 85).

Horisontaalista viestintä on silloin, kun tieto kulkee työyhteisössä samalla hierarkiatasolla olevien jäsenten välillä. Sen avulla muun muassa koordinoitaan työtehtäviä, ker-

rotaan suunnitelmista ja toiminnoista, ratkaistaan ongelmia, vahvistetaan yhteisymmärrystä, keskustellaan ja neuvotellaan sekä luodaan yhteishenkeä tukemalla työyhteisön muita jäseniä. (Pace & Faules 1994, 133-134.)

Segregaation johdosta suurin osa esimies- tai johtaja-asemassa olevista henkilöistä on miehiä (esim. Gherardi 1995, 15). Miehet hallitsevat poliittista ja yhteiskunnallista elämää, minkä vuoksi työyhteisöjen kulttuuritkin ovat suhteellisen maskuliinisia (Hofstede 1993, 125-126). Maskuliinisilla ja feminiinisillä kulttuureilla on omat ihanteensa liittyen vertikaaliseen viestintään. Maskuliinisessa kulttuurissa arvostetaan jämäkkää ja päättäväistä johtajaa, joka perustaa päätöksensä tosiasioihin. Tämän odotetaan olevan vahva toimimaan yksin eikä niinkään olevan ryhmäkeskustelujen johtaja. Feminiinisessä kulttuurissa sen sijaan arvostetaan johtajaa, joka ei ole yhtä näkyvä, joka toimii enemmänkin vaistonvaraisesti kuin päättäväisesti ja joka on orientoitunut pitämään yllä yhteisymmärrystä ja sopua. (Hofstede 1993, 138.)

Sekä Pease ja Pease (2002, 115-116) että Gray (2002, 20) ovat sitä mieltä, että naiset toimivat työyhteisöissä alisteisessa asemassa miehiin nähden ja että se näkyy sukupuolten välisessä vuorovaikutuksessa. Jos nainen haluaa saada arvostusta, hänen on omaksettava miehille ominaisia vuorovaikutustapoja. Miesten kieltä eli lyhyitä ja selkeitä ilmauksia naisten polveilevan keskustelutavan sijasta on syytä käyttää myös siksi, että miesten puhetapaa pystyvät seuraamaan naisetkin. (Pease & Pease 2002, 115-116.)

2.2.3 Verbaalinen ja nonverbaalinen viestintä

Sisäinen viestintä on sekä verbaalista että nonverbaalista, sillä väljästi ymmärrettynä sillä voidaan tarkoittaa kaikkia työyhteisössä tapahtuvia käyttäytymisiä. Verbaalinen eli sanallinen viestintä koostuu sanoista, joiden merkitykset perustuvat sosiaaliseen sopimukseen ja jotka vakiintuvat kokemuksen kautta. Asiayhteydessään sana tosin voi saada kirjaimellisen merkityksensä lisäksi tunneperäisiä sivumerkityksiä (Wiio 1994, 114). Vaikka sanat ovat samoja, miehet ja naiset voivat Grayn (2002, 34) mielestä antaa niille täysin eri merkityksiä. Väärinkäsitykset johtuvat siitä, että miehille sanojen kirjaimelliset merkitykset ovat tärkeitä toisin kuin naisille, jotka luottavat siihen, että sanojen merkitykset selviävät intonaatiosta ja tunnesisällön kehonkielestä (Pease & Pease 2002, 119-120).

Miehet siis perustavat vuorovaikutuksensa etupäässä sanalliseen viestintään, kun taas naiset sanallisen ja sanattoman eli nonverbaalisen viestinnän yhdistelmään. Salo-Leen (1996, 58) mukaan sanaton viestintä antaa ”taustatietoa kielellisten viestien tulkitsemiseen eli kertoo, miten viesti pitäisi ymmärtää.” Sanattomaan viestintään katsotaan kuuluviksi kaikki muut merkkijärjestelmät paitsi kieli: *kinesiikka* eli ilmeet, eleet, liikkeet, asennot ja katse; *proksemiikka* eli välimatka ja tilankäyttö sekä äänen ominaisuudet ja koskettaminen. Näillä viesteillä voidaan työyhteisössä ilmaista tunteita sekä osoittaa vallitsevia henkilösuhteita ja statuseroja. Varsinkin sanaton viestintä on usein monimerkityksellistä, joten se saatetaan tulkita toisin kuin viestijä on tarkoittanut. (Ryhmäviestinnän verkko-oppimateriaali 2003.) Sanattomana viestintänä pidetään myös pukeutumista, ulkonäköä, elämäntapoja ja elinympäristöä (Salo-Lee 1996, 59).

Morrisin (1994, 33-34) mukaan ruumiin kielellä on huomattavasti enemmän vaikutusvaltaa kuin useimmat tiedostavat: ”Se soluttautuu kaikkeen ihmisten väliseen kanssakäymiseen ja sillä on paljastava, sublimaalinen sanansa sanottavana siinä, mitä todella tapahtuu. Se on totuudenmukaisempi kuin sosiaalisten kohtaamistemme viralliset elementit”. Aina lähettäjä ei edes tiedosta lähettäneensä tiettyä nonverbaalista viestiä, mutta vastaanottaja tulkitsee siitä huolimatta sen lähetetyksi. Tämä liittyy esimerkiksi sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun, jota käsitellään luvussa 2.3.3.

Miesten työkeskeiseen vuorovaikutukseen liittyy Grayn (2002, 36) mielestä se, että asiat puhutaan lyhyin, suoria ja määrätietoisin ilmauksin – ajattelematta ääneen. Ylimääräisiä sanoja, liiallista vatvomista ja epävarmalta kuulostamista on miesten mielestä syytä välttää. Naiset sen sijaan viestivät vapaamuotoisesti. He alustavat aihetta, kertovat mielellään tunteistaan ja ovat monisanaisia sekä epäsuoria – eivätkä välttämättä tiedä puhumaan ryhtyessään, mihin tulevat päätymään. He eivät pyri tarjoamaan valmiita ratkaisuja, vaan hakevat tukea läsnäolijoilta. (Gray 2002, 36-39.)

Naiset voivat puhua monesta asiasta yhtä aikaa ja kykenevät silti samalla kuuntelemaan toisiaan. Miehet sen sijaan kykenevät keskittymään vain yhteen asiaan kerrallaan. Siitä syystä he puhuvat vuorotellen, kun taas naiset saattavat keskeyttää toisia naisia aiheuttamatta heissä paheksuntaa. (Pease & Pease 2002, 116-119.) Kuunnellessaan naiset antavat kasvon ilmeillään ja kuunteluääninähdyksillään jatkuvasti palautetta, mutta miesten kasvot ovat kuin patsaat ja he murahtelevat. (Pease & Pease 2002, 127-129.)

2.3 Miesten ja naisten henkilökohtaiset suhteet

Mitä nais- tai miesvaltaisempi ammatti, sitä todennäköisemmin samankaltaisia työtehtäviä työpaikalla tekevät työtoverit ovat joko naisia tai miehiä (Haavio-Mannila 1988b, 50). Mikäli työyhteisön sukupuolijakauma sen mahdollistaa, miehet ja naiset kohtaavat toisensa työyhteisön sisäisessä viestinnässä ja heidän välilleen muodostuu epävirallista vuorovaikutusta ja todennäköisesti myös jonkinlaisia henkilökohtaisia suhteita. Työ on tärkeä tutustumistilanteita tarjoava ympäristö, ja työn yhteydessä on helppo järjestää yhteisiä tapaamisia (Haavio-Mannila & Kontula 2001, 131). Luonteeltaan mies- ja naistyötovereiden välille syntyvät henkilökohtaiset suhteet voivat Haavio-Mannilan (1988b, 7-8) mukaan olla joko *eroottisesti neutraaleita* työtoveruuksia, keskusteluja, auttamisia ja ystävyksiä ja/tai *seksuaalisesti latautuneita* ihastumisia, rakastumisia, sukupuoliyhteyksiä sekä sukupuolisia ahdistelu- ja häirintätapauksia.

Siitä huolimatta, että työyhteisössä on ihanteena virallinen, tunneperäisesti puolueeton käyttäytyminen, työrooleista riippumattomat henkilökohtaiset suhteet ovat Haavio-Mannilan (1988a, 146) mukaan käytännössä tärkeä osa työyhteisön toimintaa ja työssä viihtymistä. ”Ihminen on kokonaisvaltainen olento. Hän ei helpolla pysty sulkemaan eikä haluakaan sulkea tunteitaan pois siksi kolmasosaksi vuorokautta, jonka viettää työssä”, Haavio-Mannila (1988a, 146) kirjoittaa. Virheellisesti työyhteisöjä pidetään alueina, joissa ei esiinny seksuaalisuutta, mutta todellisuudessa sitä on Hearnin ja Parkinin (1987, 3) mielestä niissä vahvasti läsnä. Eroottisesti ja seksuaalisesti latautuneiden suhteiden muodostuminen työyhteisön jäsenten kesken on modernissa yhteiskunnassa mahdollista, koska segregatio ei enää ole samalla tavalla patriarkaalisen valvonnan väline kuin ennen. Modernissa yhteiskunnassa nainen saa olla vuorovaikutuksessa muidenkin miesten kuin puolisonsa kanssa. (Julkunen 1988, 82-83.)

Sukupuolten sekoittuminen ei kuitenkaan ole aina ongelmaton, vaan työyhteisöjen erotisoituminen on Julkunen (1988, 83) mukaan synnyttänyt ainakin kolme erityyppistä *ongelmanippua*: sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun, ainokaisnaisten erityisongelmat sekä työpaikkaromanssit. Työpaikkaromanssien määrittelemisen vain ongelmanipuksi tosin ei ole oikeutettua, sillä työyhteisön jäsenten väliset seurustelusuhteet perustuvat usein aitoihin tunteisiin. (Julkunen 1988, 85.) Erotisoitumisen seuraukset saattavat olla

erilaisia työyhteisön sukupuolirakenteesta riippuen. Ainokaisnaisten asemaa ei ole pidetty yksinkertaisena. Heidän on tulkittu syrjäytyvän helposti miestyötovereidensa epävirallisista vuorovaikutusverkoista, ja kun tasavertainen kollegasuhde puuttuu, ainokaisnaisesta tulee seksuaaliobjekti. Tyypillistä on myös se, että ainokaisiin kohdistetaan runsaasti sukupuolistereotypioita. (Julkunen 1988, 84-85.)

Tutkiessaan sukupuolten välisiä suhteita työyhteisöissä Haavio-Mannila (1988b, 8) lähti siitä, että niiden muodostumiseen ja laatuun on yhteys työyhteisön sukupuolirakenteella, työyhteisön suuruudella, työn luonteella sekä työyhteisön ilmapiirillä. Näistä kolme ensin mainittua käsitellään tässä alaluvussa, ilmapiiriä laajemmassa yhteydessään kolmannessa luvussa. Yksilöllisistä ominaisuuksista Haavio-Mannila (1988b, 8) piti merkittävänä sukupuolta, elämäntilannetta, elämäntyyliä ja luonteenpiirteitä. Tutkimustulokset osoittivat, että näillä ominaisuuksilla oli merkitystä.

Työpaikat voidaan jakaa niiden sukupuolirakenteen mukaan neljään ryhmään. *Eriytyneessä* työyhteisössä yksilö tekee samankaltaisia työtehtäviä yksinomaan tai enimmäkseen omaa sukupuoltaan olevien kanssa, ja tapaa koko työpaikallakin pelkästään tai pääasiassa oman sukupuolensa edustajia. Myös *täydentävässä* työyhteisössä yksilö tekee samankaltaisia työtehtäviä yksinomaan tai enimmäkseen omaa sukupuoltaan olevien kanssa, mutta tapaa koko työpaikalla päivittäin myös toisen sukupuolen edustajia. (Haavio-Mannila 1988b, 51.)

Tasapainoisessa työyhteisössä samankaltaisia työtehtäviä tekevät yhtä suuressa määrin sekä miehet että naiset, ja koko työpaikallakin on miehiä ja naisia yhtä paljon. Yksilö on *ainokaisen* asemassa, jos samanlaisia työtehtäviä tekevät pelkästään tai enimmäkseen toisen sukupuolen edustajat. Koko työpaikalla ainokainen saattaa silti olla tekemisissä molempien sukupuolten edustajien kanssa. (Haavio-Mannila 1988b, 51.) Tässä nelijaossa on otettu huomioon se, että sukupuolirakenne yksilön lähityöyhteisössä poikkeaa mahdollisesti koko työyhteisön sukupuolirakenteesta. Sen sijaan kolmijaon mukaan työyhteisö on joko nais- tai miesenemmistöinen tai tasapainoinen. Tämän tutkimuksen tuloksia analysoitaessa hyödynnetään molempia jakotapoja.

Työyhteisön suuruudella on Haavio-Mannilan (1988b, 27) mukaan yhteys sukupuolten välisen suhteiden muodostumiseen, niiden laatuun ja sukupuolisuuden ilmaisemiseen

ylipäättään. Pienissä työyhteisöissä on vähemmän sukupuolista moniaineksisuutta ja mahdollisia sukupuolikumppaneita, mutta työyhteisön jäsenillä on todennäköisesti läheisemmät suhteet kuin suurten työyhteisöjen jäsenillä. Pienissä työyhteisöissä pakollinen läheisyys voi tosin johtaa läheisyyden vastustamiseen. Suurissa työyhteisöissä etäiset suhteet voivat saada aikaan halua tulla läheiseksi. (Hearn & Parkin 1987, 66-67.)

Paljon yhteistoiminnallisuutta vaativia työtehtäviä tekeville muodostuu todennäköisesti enemmän epävirallisia suhteita kuin itsenäisiä työtehtäviä tekeville. Virallinen viestintä saa aikaan epävirallista viestintää ja kiintymyksen ja inhon tunteita. Mies- ja naistyötovereiden välillä on kuitenkin sosiaalisia esteitä tai raja, joka hillitsee heidän välistään epävirallista vuorovaikutusta. Siksi sukupuoliryhmien sisäiset, homososiaaliset suhteet ovat työpaikoillakin usein tavallisempia kuin miesten ja naisten väliset heterososiaaliset suhteet. (Haavio-Mannila 1988b, 7-10.)

Jos henkilö ei ole tyytyväinen tekemänsä työn sisältöön tai asemaansa työyhteisössä, hän saattaa pyrkiä kohentamaan oloaan hankkimalla paljon sosiaalisia suhteita. Näin tapahtuu erityisesti silloin, kun työ on vieraannuttavaa eli kun työntekijä ei voi hallita tuotettaan eikä tuotantotapaansa. Sosiaalisilla suhteilla on itseisarvo – niistä saa iloa ja mielihyvää – mutta korviketeorian mukaan niillä voi olla myös välinearvo: ne antavat tukea ja auttavat selviämään hankalasta tilanteesta. (Haavio-Mannila 1988b, 29-30.)

2.3.1 Flirtti ja sukupuolinen huomio

Flirtillä tarkoitetaan monenlaista sukupuolista käyttäytymistä. Se voi olla työyhteisön mies- ja naisjäsenten välistä eroottista väreilyä, joka tekee työssäkäynnin jännittäväksi ja kiinnostavaksi (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 332). Se voi olla sukupuolieroista nauttimista, hyvän tuulen jakamista ja myönteisen sukupuolisen huomion antamista. Katseet, hymyt, kohteliaisuudet ja eleet piristävät päivää, kohentavat itsetuntoa ja lisäävät työssä viihtymistä, kunhan flirttailu on hienovaraista. (Kaarresalo-Kasari 1998, 34.)

Flirtti voi olla sukupuolisuuden korostamista ja hyödyntämistä ilmein, elein ja seksikäin asuin. Se voi olla myös keino tehdä sukupuolisia aloitteita (Haavio-Mannila 1988b, 108-109). Kauppisen ja Purolan (2001, 11) mukaan hyväntahtoisen, molempien osapuolten hyväksymän flirtin voi katsoa kertovan työyhteisön vapautuneesta ja hyvä-

tä viestintäilmapiiristä. Kulttuurisesti määrittyviä *normaaleja* intymiteettirajoja ei kuitenkaan pidä ylittää ilman toisen selkeää lupaa. Flirttaillessa on syytä välttää liiallista rohkeutta siksi, että ei syntyisi vääriä luuloja. (Kaarresalo-Kasari 1998, 34.) Vastentah- toinen flirtti saatetaan tulkita sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi.

Flirtti tulkitaan subjektiivisesti. Miehet suhtautuvat sukupuoliseen huomioon ja aloit- teellisuuteen työyhteisössä huomattavasti myönteisemmin kuin naiset. Miehet ovat usein sitä mieltä, että sukupuolinen huomio tulisi tulkita kohteliaisuudeksi: naisten su- kupuolinen aloitteellisuus on miehille osoitus heidän seksuaalisesta vetovoimastaan. (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 329.)

2.3.2 Ihastuminen, rakastuminen ja työpaikkaromanssi

Kontaktit työssä antavat miehille ja naisille mahdollisuuden ystäväystyä, ihastua tai ra- kastua työtoveriin tai muuhun työssä tavattuun henkilöön. Työssä rakastuminen on kulttuurissamme varsin tavallista. (Haavio-Mannila & Kontula 2001, 131-132.) Ystä- vyyteen ja avioliittoon johtanutta miesten ja naisten välistä työtoveruutta ei pidetä on- gelmana, mutta kun ”työpaikan seksuaaliset jännitteet purkautuvat sukupuolisena häi- rintänä ja ahdisteluna, naimisissa olevien työpaikkaromansseina tai miesten ja naisten poikkeuksellisen eroottisävyisenä yhteistyönä, jossa viralliset vuorovaikutussuhteet ohittuvat, nais- ja ammattiyhdistysliikkeen edustajat, aviopuolisot ja työnantajat hätään- tyvät.” (Haavio-Mannila 1988a, 146.)

Työpaikan rakkaussuhteista saatetaan vaieta, koska ne tuntuvat uhkaavan kahta yhteis- kunnan peruselementtiä: työhön keskittymistä ja perhe-elämää (Kivinen 1986, 125). Robert E. Quinn (1977, teoksessa: Eisenberg & Goodall 2001, 156) erotti työpaikka- romansseille kolme motiivia: rakkauden, itsetunnon ja uran. Rakkauden motivoima et- sii itselleen vakituista kumppania, puolisoa. Itsetunnon motivoimaa kiehtoo seksuaali- nen seikkailu ja jännitys. Uran motivoima tahtoo turvata ja/tai edistää omaa asemaansa työyhteisössä.

Quinn (1985, teoksessa: Haavio-Mannila 1988a, 156-162) tutki työpaikkaromanssien seurauksia ja havaitsi, että ne olivat useimmiten lisänneet henkilökohtaista työtyytyväi- syyttä: peräti neljä viidestä oli saanut niistä huvia, piristystä, onnea ja iloa. Työteho oli

parantunut siksi, että sosiaalinen vuorovaikutus oli voimistunut. Vaikka työpaikkaromanssit voivatkin olla lyhytkestoisia, sydänsurua ja tuskaa ne olivat tuottaneet silti vain joka viidennelle. Kariutunut suhde voi aiheuttaa kaunaa, mikä voi olla haitaksi työyhteisön viestintäilmapiirille. (Haavio-Mannila 1988a, 160-170.)

Työpaikkaromanssi ei välttämättä koskekaan ainoastaan sen osapuolia, vaan suhteeseen saattaa tavalla tai toisella tulla sotkeutuneeksi koko työyhteisö (Kaivola 2003, 133). Eisenbergin ja Goodallin (2001, 256-258) mukaan sivustaseuraajat ovat taipuvaisia uskomaan, että suhteella on kielteinen yhteys työtehokkuuteen, uraan ja työyhteisön ilmapiiriin, mutta todellisuudessa yhteys varsinkin työtehokkuuteen on heidän mukaansa myönteinen: työtä tehdään mahdollisimman hyvin, jotta sivustaseuraajien kielteiset ennakkoluulot kumoutuisivat. Haavio-Mannila (1988a, 161-162) on tutkimustulostensa perusteella selittänyt kasvanutta työtehokkuutta toisella tavalla: romanssit lisäävät työssä viihtymistä, mikä parantaa työtehokkuutta.

Työpaikkaromanssin osapuolet saattavat erehtyä kuvittelemaan, ettei heidän suhteestaan tiedetä mitään. Yleensä työtoverit kuitenkin huomaavat suhteen pian, mikä mahdollisesti synnyttää runsaasti huhuja ja juoruja. Jos tunteet eivät ole itsellä pinnassa, ne saattavat olla työtovereilla, ja se vasta saattaakin olla kiinnostavaa. Huhut ja juorut ovat kuitenkin aina riski työyhteisön ilmapiirille. Toisten arvomaailmaan työpaikkaromanssit eivät sovi, joten suhteen osapuolet voivat saada osakseen moralisointia. (Kivinen 1986, 124.)

Työpaikkaromanssi voi olla ongelmallinen silloin, kun sen osapuolina on esimies ja alainen. Koska seksuaalisuuden voima manipulointivälineenä on suuri, sitä voidaan hyödyntää omien tarkoitusperien kuten vallan saavuttamiseksi. Pahimmillaan työpaikkaromanssit saattavat sotkea työyhteisön valtasuhteita. Kun esimiehellä ja alaisella on suhde, alainen saattaa saada etuuksia, joita hän ei muuten saisi, mikä on omiaan aiheuttamaan työtovereissa kateutta ja heikentämään työyhteisön viestintäilmapiiriä. Esimiehen ja alaisen suhteesta voi kärsiä myös työyhteisön avoimuus. Kun tiedetään, että tietyn alaisen kautta tieto todennäköisesti välittyy tietylle esimiehelle, puhe hänen seurassaan saattaa suodattua. (Kaivola 2003, 137-139.)

2.3.3 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua on tutkittu kansainvälisissä tutkimuksissa kolmesta eri näkökulmasta. Ne perustuvat erilaisiin tapoihin käsittää *valta*. Ensimmäinen näkökulma liittyy ihmisoikeuskeskusteluun. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään ei-toivotuksi seksuaalisten vaatimusten esittämiseksi epätasapainoisessa valtasuhteessa. Valtaa tarkastellaan institutionaalisenä, rakenteellisenä ja staattisena; keskeistä ovat lait ja säädökset. (Varsa 1993, 125-126.)

Toinen näkökulma liittyy yhteiskuntapoliittiseen keskusteluun. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään miesten naisiin kohdistamaksi ei-toivotuksi ja tungettelevaksi käyttäytymiseksi, jonka tarkoitus on osoittaa naiselle *naisen paikka*. Uhreina pidetään ennen kaikkea naisia heidän alisteisen yhteiskunnallisen asemansa takia. Naisia tosin ei pidetä passiivisina, vaan aktiivisia toimijoina, jotka tiedostavat tilanteet ja voivat hallita niitä. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu nähdään muuntuvana, määritelmiä pakenevana ilmiönä, jota voi ainoastaan kuvata. Valtaa tarkastellaan osana vuorovaikutusta. Näkökulman mukaan sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ylivallan osoittamista, ei seksuaalisen hyödyn tavoittelemista. Häiritsemällä ja ahdistelemalla miehet erotisoivat naisten alistamisen. (Varsa 1993, 125-126.)

Kolmas näkökulma liittyy hyvinvointivaltio- ja työsuojelukeskusteluun. Se korostaa yhteiskunnallisen ja yksilöllisen kietoutumista yhteen sekä historiallista kontekstia. Tärkeänä pidetään henkilöiden välisiä suhteita ja yhteisökulttuuria. Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä määritellään liukuvana, aikaisempien elämäkokemusten muovamana jatkumona, joka muuttaa muotoaan. Se on keino pitää yllä tiettyä kuvaa miehen ja naisen seksuaalisuudesta ja siten keino uusintaa sukupuolistereotyyppioita, mutta ennen kaikkea se on henkilökohtainen kokemus. Valta on institutionaalisuuden ja vuorovaikutuksellisuuden synteesi, joka ilmenee naisen ruumiin seksuaalisointina johtuen heidän miehiä alemmasta hierarkkisesta asemastaan. (Varsa 1993, 125-126.)

Högbacka (1987, 9) määrittelee sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ”fyysiseksi tai sanalliseksi seksuaalisuonteiseksi käyttäytymiseksi, joka on kohteelleen ei-toivottua, yksipuolista ja joko suorasti tai epäsuorasti painostavaa”. Siitä koituu uhrille kielteisiä tunteita ja seuraamuksia, mikä Kauppisen ja Purolan (2001, 9) mukaan juuri erot-

taakin sen työyhteisön normaalista vuorovaikutuksesta. Högbackan määritelmässä keskeistä on se, että kohteella itsellään on oikeus määritellä, millaiset käyttäytymiset hän hyväksyy.

Varsan (1993, 13) mukaan kansainvälisissä määritelmässä korostetaan, että sukupuoli-ahdistelu ja häirintä on ei-toivottua ja yksipuolista fyysistä, sanallista tai kirjallista seksuaaliluonteista lähestymistä, johon liittyy joko avointa tai piilevää painostusta tai joka luo ahdistavan työilmapiirin. Sukupuoliseksi ahdisteluksi ja häirinnäksi voidaan esimerkiksi tulkita seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhelinsoitot tai pornoaineistot; härskit puheet, kaksimieliset vitsit, huomautukset tai kysymykset; sukupuolisesti vihjailtavat katseet, ilmeet tai eleet; kopelointi tai nipistely sekä painostus yhdyntään tai vastaavaan sukupuoliseen toimintaan (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 328-329.)

Kauppisen ja Purolan (2001, 29) mielestä on selvää, että kielteisesti koettu sukupuoli-ahdistelu ja häirintä vähentää sitä kokeneen työssä viihtymistä. Kyräilevän ja painostavan tunnelman levitessä työyhteisön ilmapiiri on vaarassa myrkyttyä. Uhri tosin pyrkii usein vaikenemaan kielteisistä kokemuksistaan, koska saattaa pelätä työpaikkansa puolesta, ei halua saada tiukkapipon mainetta tai ei halua tulla syytetyksi työyhteisön ilmapiirin pilaamisesta. (Kauppinen & Purola 2001, 15-16.) Työyhteisön uusi jäsen saattaa vaieta kielteisistä kokemuksistaan myös siitä syystä, että uskoo sukupuolisen ahdistelun ja häirinnän olevan normaalia käytöstä; kuuluvan *talon tapoihin*. (Eisenberg & Goodall 2001, 257.) Kauppisen ja Purolan (2001, 45) mielestä *nollatoleranssin* tulisi olla jokaisen perusoikeus: ”sukupuolista ahdistelua ja häirintää ei saisi suvaita lainkaan, siihen tulisi puuttua ahdistelijoita suojelematta ja sitä tulisi ennaltaehkäistä.”

3 TYÖSSÄ VIIHTYMINEN

Grayn (2002, 34) väite oli, että sukupuolierot tulevat työyhteisössä esiin nimenomaan vuorovaikutustilanteissa. Sukupuolierojen olemassaolo ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että miesten ja naisten läsnäolo koettaisiin työyhteisössä kielteisesti. Yksilön kokemukset työyhteisön sisäisen viestinnän kokonaisuudesta, sen jostakin osa-alueesta tai yksittäisistä viestintätilanteista voivat yhtä hyvin olla myönteisiä tai neutraaleja. *Työssä viihtyminen* tai viihtymättömyys on subjektiivinen kokemus, joka muodostuu sekä useista tapahtumista sarjana että yksittäisistä tapahtumista, joille annetaan erilaisia painoarvoja. Tässä tutkielmassa ei oleteta, että juuri sukupuolten välinen jännite olisi ratkaiseva tekijä yksilön työssä viihtymisessä, vaan että se on yksi mahdollinen tekijä useiden mahdollisten tekijöiden joukossa. Kun tässä luvussa käsitellään työ- ja viestintätyytyväisyyttä, yhteisö- ja viestintäkulttuuria sekä työ- ja viestintäilmapiiriä, käsitteet ja niiden väliset suhteet määritellään pitäen silmällä työyhteisön sisäistä viestintää kokonaisuudessaan.

Käsitteellisesti työssä viihtyminen muodostuu *työtyytyväisyydestä* sekä *työkulttuurista* ja *–ilmapiiristä*. Monissa tutkimuksissa osoittautuneiden vahvojen korrelaatioiden vuoksi käsitteitä työ- ja viestintätyytyväisyys voidaan käyttää miltei synonyymisesti. Samoin on laita käsitteiden työ- ja viestintäilmapiiri kanssa. Juholinin (1999b, 70) mukaan *työtyytyväisyydellä* tarkoitetaan ”kokemusta, joka muodostuu tyytyväisyydestä omaan työhön sekä mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhön ja osallistua työyhteisön päätöksentekoon.” Eisenberg ja Goodall (2001, 197) pitävät työtyytyväisyyttä työyhteisön jäsenten välisen yhteistyön indikaattorina: Yksilö on sitä tyytyväisempi ja motivoi-

tuneempi työhönsä, mitä paremmin hänen tarpeensa tulevat siinä tyydytetyiksi seuraavilla kolmella tasolla: 1) Asianmukaiset työntekovarusteet, turvalliset työolot ja riittävä palkka. 2) Kannustavat suhteet työyhteisön jäsenten (tässä yhteydessä sukupuolten) kesken. 3) Henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet työtehtävien, vastuun ja itsenäisyyden suhteen.

Käsitteitä viestintätyytyväisyys ja viestintäilmapiiri käytetään niitäkin toisinaan päällekkäisinä, mutta Pace ja Faules (1994, 112-113) erottelevat ne toisistaan sen perusteella, kohdistuuko yksilön tuntemus häneen itseensä vai koko työyhteisöön. Viestintätyytyväisyydellä tarkoitetaan yksilön sisäistä tunnetta siitä, millaista hänen itsensä on olla vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten (tässä yhteydessä vastakkaisen sukupuolen edustajien) kanssa. Viestintäilmapiiri sen sijaan viittaa siihen, millaiseksi yksilö kokee työyhteisönsä yleiset vuorovaikutusolosuhteet. (Pace & Faules 1994, 112-113.)

3.1 Viestintätyytyväisyys

Toinen Eisenbergin ja Goodallin mainitsemista tasoista eli *kannustavat suhteet työyhteisön jäsenten kesken* viittaa sisäiseen viestintään, jonka käytännöllä on yhteys työyhteisön jäsenen työssä viihtymiseen tai työssä viihtymättömyyteen. Viestintätyytyväisyyden Juholin (1999a, 25) määrittelee yksilön kokonaistunteeksi tai -asenteeksi, josta ilmenee, kuinka tyytyväinen hän on eri viestintäkanavista saamaansa informaatioon sekä siihen, millaiset mahdollisuudet hänellä on olla vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten (tässä yhteydessä vastakkaisen sukupuolen edustajien) kanssa ja ilmaista itseään. Vaikka määritelmä painottaa virallista viestintää, sillä viitataan toki myös epäviralliseen viestintään. Tukiaisen (1999, 62) mukaan viestintätyytyväisyys on subjektiivisiin havaintoihin perustuvaa arvottamista, jota yksilö tekee hänelle merkityksellisistä viestintäilmiöistä siinä työyhteisössä, jossa hän työskentelee.

Kun Juholin (1999a, 135; 1999b, 79-80) tutki 1990-luvun suomalaisten työyhteisöjen viestintä- ja työtyytyväisyyttä, hän löysi neljä viestintätyytyväisyyden ulottuvuutta. Ne olivat 1) johdon viestintä koko yhteisöä koskevissa asioissa, 2) työyhteisön jäsenten keskinäinen vuorovaikutus ja ilmapiiri omalla osastolla tai tiimissä, 3) vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, uraan ja kehittymiseen sekä 4) ammattimainen viestintä eli viestintäjärjestelmän toimivuus. Suurin yhteys viestintätyytyväisyyteen oli kolmella

ensimmäisellä ulottuvuudella. Viestintätyytyväisyys perustui siis vahvimmin työyhteisön jäsenten väliseen vuorovaikutukseen (Juholin 1999b, 80-81).

3.2 Viestintäkulttuuri

Sisäisen viestinnän käytännöt luovat työyhteisölle viestintäkulttuurin. Miesten ja naisten yhteiskunnalliset suhteet tihentyvät työelämässä, jossa heidän väliseensä vuorovaikutukseen voi otaksua pätevän samat normit kuin yhteiskunnan muillakin näyttämöillä. Tukiaisen (1999, 49) mukaan viestintäkulttuuri on yksi työyhteisön osakulttuureista, ja se rakentuu viestintäjärjestelmästä ja viestintäilmapiiristä. Se, millaista sisäistä viestintää työyhteisössä tarvitaan ja on, riippuu ainakin yhteisökulttuurista, -rakenteesta, johtamistavasta, työyhteisön jäsenten viestintätaidoista, viestintäjärjestelmästä ja strategiasta. (Vos & Schoemaker 1999, 82.) Viestintäkulttuuri tavataan määritellä yhteisökulttuurin kautta – tai samoin, mutta liitettynä yhteisön viestintäilmiöihin. Tukiaisen (1999, 49) mukaan ”viestintä kietoutuu niin läpitukevasti koko yhteisökulttuuriin, sen muotoutumiseen ja muutoksiin, että sen erottaminen kokonaisuudesta on vaikeaa.”

Greenbergin ja Baronin (1995, 571) mukaan yhteisökulttuuri on kognitiivinen rakenne, joka koostuu yhteisön jäsenten yhdessä jakamista asenteista, arvoista, käyttäytymismalleista ja odotuksista. Hofstede (1993, 258) määrittelee yhteisökulttuurin ”mielen kollektiiviseksi ohjelmoinniksi, joka erottaa yhteisön jäsenet muiden yhteisöjen jäsenistä.” Hänen mukaansa tietyn työyhteisön jäsenillä on oma erityinen tapansa toimia ja olla vuorovaikutuksessa toistensa ja muiden kanssa.

Eri yhteisökulttuurin määritelmille on yhteistä neljä seikkaa: 1) Kulttuuri on oppimisprosessi. Se muodostuu kokemusten ja niiden kollektiivisen käsittelyn kautta. 2) Yhteisön jäsenet kokevat kokonais- ja osakulttuurit yhteisiksi. 3) Kulttuuri sisältää yhteisiä uskomuksia, arvoja, arvostuksia, asenteita, normeja ja traditioita. 4) Viestintä on oleellinen osa kulttuuria. (Tukiainen 1999, 42). Juholin (1999b, 62) korostaa, että viestintä eri muodoissaan on riippuvainen siitä, millainen yhteisö itsessään on. Hänen mukaansa kulttuuri on tapa toimia, ja työyhteisön uusi jäsen oppii *talon tavoille*, vaikkei niitä (ainakaan kaikkia) tälle varsinaisesti opetetakaan. Viestintäkulttuurin Juholin (2003) määrittelee ”viestintäilmiöiden merkitysten ja niihin liitettyjen uskomusten ja arvojen kokonaisuudeksi, joka syntyy yhteisten kokemusten kautta.”

Vuorovaikutusnormit eivät ole aina samat, vaan ne vaihtelevat vuorovaikutustilanteen luonteen mukaan. Aula (2000, 39) kutsuu työyhteisön inhimillisen vuorovaikutuksen tiloja *areenoiksi*. Niitä ovat hänen mukaansa kaikki virallisten ja epävirallisten viestintäjärjestelmien sisältämät viestintätilanteet. Areena-mallin lähtökohta on, että työyhteisön jäsenten erilaiset viestintätarpeet synnyttävät työyhteisöön erilaisia kulttuureita – areenoita. Sukupuolten välisen jännitteen voi katsoa ilmenevän eri areenoilla eri tavoin. Sukupuolten välinen vuorovaikutus näyttäytyy erilaisena esimerkiksi työyhteisön jäsenten viikkopalaverissa kuin pikkujouluissa.

Yhteisökulttuuri voi kuitenkin vääristyä, jos työyhteisössä on runsaasti sukupuolten välistä seksuaalista jännitettä. Käyttäytymistä, joka eri ympäristössä määriteltäisiin todennäköisesti sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi, pidetäänkin vain hauskanpitoa. Yhteisö asettaa sosiaalisia paineita uusintaa vallitsevia käytäntöjä tai ainakin olla kyseenalaistamatta niitä.

3.3 Viestintäilmapiiri

Viestintäilmapiiri, josta käytetään myös nimitystä viestintäilmasto, määritellään sekin tavallisesti yhteisöilmapiirin kautta. Siinä missä viestintäkulttuuri on pysyvä, viestintäilmapiiri on muuttuva. Metaforisella ilmapiirin käsitteellä tarkoitetaan sitä ilmanalaa ja tunnelmaa, joka yhteisössä vallitsee tietyllä hetkellä. Ilmapiiri on hyvin yksilöllinen kokemus, ja vaihtelee paljon työyhteisön jäsenten välillä. Myönteisen tai kielteisen yksittäisen tapahtuman myötä ilmapiirin kokeminen voi muuttua hyvinkin nopeasti. (Juholin 1999b, 63, 66-68.) Krepsin (1990, 195-196) mielestä ilmapiiri ei ole mustavalkoisesti joko hyvä tai huono, vaan se vaihtelee jatkuvasti tilanteiden (tässä yhteydessä sukupuolten välisten vuorovaikutustilanteiden) mukaan.

Pacen ja Faulesin (1994, 100) mukaan viestintäilmapiiri rakentuu työyhteisön jäsenten havainnoista ja niistä syntyneistä tulkinnoista, työyhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta sekä odotuksista ja kehitysmahdollisuuksista. Vuorovaikutustavat luovat ilmapiiriä, ja toisaalta tietynlainen ilmapiiri rohkaisee olemaan vuorovaikutuksessa tietyllä tavalla. Vuorovaikutus perustuu havaintoihin, joita työyhteisön jäsenet tekevät yhteisössä olevista tunnetiloista. Myönteinen ilmapiiri kannustaa työyhteisön jäseniä ole-

maan avoimia, rentoja ja hyväntuulisia, kielteinen ehkäisee. Viestintäilmapiiri on yksilöllinen tuntemus siitä, millaista työyhteisössä on kommunikoida toisten kanssa. (Kreps 1990, 193-196.)

Goldhaber (1985, 34) pitää viestintäilmapiiriä työyhteisön jäsenten sosiaalisten suhteiden ilmastonä, joka on riippuvainen ”siitä näkemyksestä, joka työyhteisön jäsenillä on yhteisön suhteiden ja viestinnän laadusta sekä osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksista.” Ilmapiirissä on kyse yksilön tai yhteisön kokemuksista otsikolla *meillä on tällaista*. Ilmapiiri voidaan kokea esimerkiksi vapaaksi, inspiroivaksi, kannustavaksi, tukahduttavaksi, ankeaksi tai autoritaariseksi. Sisäisen viestinnän tehtävä on luoda myönteinen ilmapiiri ja vahvistaa näin vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten kesken. Ilmapiirillä on merkittävä yhteys työssä viihtymiseen. (Juholin 1999, 37.)

Sukupuolinäkökulmasta katsottuna työyhteisön viestintäilmapiiri riippuu paljon siitä, vallitseeko työyhteisön jäsenten kesken *eroottinen rauha* vai *eroottinen sota*. Käsitteet ovat peräisin Rita Liljeströmiltä. Jos työyhteisössä on eroottinen sota, toisen sukupuolen suosiosta kilpaillaan hillittömästi ja kaiken erotisoimista pidetään luvallisena. Seksuaalisia virikkeitä on tarjolla runsaasti ja ne sekoittuvat myös työyhteisön viralliseen viestintään. (Kontula & Haavio-Mannila 1993, 332; Haavio-Mannila 1988a, 149.)

Jos työyhteisössä vallitsee eroottinen rauha, seksuaalisen virityksen ei ensisijaisesti katsota kuuluvan työkäyttäytymiseen. Työpaikkarakkauksia saattaa silti syntyä, mutta niitä etsitään todellista ihmissuhdetta kohdennetusti, kun taas eroottisen sodan aikana seksuaalisuus saatetaan kohdistaa kaikkiin työyhteisön jäseniin tai kohdistaminen voi olla umpimähkäistä. Seksuaalisesta lähestymisestä tulee yleinen kanssakäymismuoto. Rauhan aikana vuorovaikutusnormit ovat selvät ja yksiselitteiset, sodan aikana päinvastaiset. (Haavio-Mannila 1988b, 19-20.) Eroottinen rauha mahdollistaa työyhteisön jäsenten väliset tasapainoiset kollegasuhteet ja ystävyudet, kun taas eroottinen sota rikkoo yhteisöllisyyttä (Julkunen 1988, 87).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on ajatus, että yhteiskunnan sukupuolijärjestelmä heijastuu kaikkialle, myös työyhteisöihin ja niiden jäsenten välisiin suhteisiin. Sillä perusteella tehdään jo tutkimaan ryhdyttäessä oletus, että sukupuolten välinen jännite on väistämättä läsnä työyhteisön sisäisessä viestinnässä tavalla tai toisella. Tutkimuskysymyksiä on kaksi: *1. Millä tavoin sukupuolten välinen jännite ilmenee työyhteisön sisäisessä viestinnässä? 2. Millaisia mahdollisia seuraamuksia ilmenemisillä on kokijan työssä viihtymisen ja/tai työpaikan ilmapiirin kannalta?* Seuraamusten ei oleteta olevan aina myönteisiä tai kielteisiä, vaan ne voivat yhtä hyvin olla neutraaleja. On myös huomioitava, ettei yksilö välttämättä miellä seuraamuksilla olevan yhteyttä juuri omaan työssä viihtymiseensä, vaan pikemminkin esimerkiksi omaan identiteettiinsä.

Tutkimusote on laadullinen. Aineisto on kerätty kahdella menetelmällä: tekemällä teemahaastatteluita ja tarjoamalla avointa kirjevastauspyyntöä julkaistavaksi eräiden kotimaisten sanoma- ja paikallislehtien yleisönosastoilla. Eri keinoin hankittu tutkimusaineisto on yhdistetty, ja sen analyysikeinoksi on valittu teemoittelu. Koska tutkimuksen luonne on kartoittava, ei tutkimuskohteeksi haluttu valita tiettyä organisaatiota eikä myöskään tiettyä toimialaa.

Tutkimuksen keskiöön asettuvat haastateltujen ja yleisökirjeen lähettäneiden omat kokemukset ja niiden tulkinnot. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään, millaista miesten ja naisten välinen virallinen ja epävirallinen vuorovaikutus on vastaajien omilla työyhteisöissä luonteeltaan. Mielenkiinto kohdistuu esimerkiksi työ-

tehtävien jakautumiseen, tasa-arvoon, asenteisiin, viestintätyyleihin sekä miesten ja naisten välisiin suhteisiin työyhteisössä. Toisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään selvittämään, miten vastaaja on kokenut omassa työyhteisössään ilmenneen sukupuolten välisen jännitteen. Mielenkiinto kohdistuu siihen, millaista vastaajan on ollut olla miehenä tai naisena omassa työyhteisössään ja siihen, millaisen yhteyden vastaaja pitää työyhteisönsä sukupuolikysymyksillä olleen hänen työssä viihtymiseensä ja työpaikkansa ilmapiiriin.

Seuraavissa luvuissa käsitellään tutkimustapojen valintaperusteita, tutkimuksen kulkua, tutkimusaineistoa, analyysikeinon valintaperustetta sekä arvioidaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia.

4.1 Laadullinen tutkimus, teemahaastattelu ja yleisökirjeet

Laadullisella tutkimuksella ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tutkittavan ilmiön ymmärtämiseen (Eskola & Suoranta 1998, 61). Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa eli laadullisiin menetelmiin kuin mittausvälineillä saatavaan tietoon. Tutkijan tavoitteena ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen, vaan aineiston monipuolinen ja yksityiskohtainen tarkasteleminen. Tärkeää on se, mitä korostuksia tutkittavat itse tekevät. Heitä ei valita satunnaisesti vaan tarkoituksenmukaisesti. Aineistoa tulkitaan sillä ajatuksella, että tapaukset ovat ainutlaatuisia ja että yksityisessä toistuu yleinen. Yleistettävyydestä ei kuitenkaan tehdä päätelmiä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 155, 169.) Laadullisen tutkimusotteen katsotaan sopivan tämän tutkimusaiheen käsittelemiseksi etenkin siksi, että vastaajien *oman äänen* kuulumista heidän kokemuksissaan ja tulkinnoissaan pidetään tärkeänä.

Ne laadullisen tutkimuksen menetelmät, joilla tämän tutkimuksen aineisto kerätään, ovat *teemahaastattelu* ja *yleisökirjeet*. Teemahaastattelu on kohdennettu haastattelu. Valmiiden, yksityiskohtaisten kysymysten sijaan keskustelussa edetään tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Tutkija on haastattelemaan ryhtyessään ottanut selvää tutkittavan ilmiön teoriataustasta ja rakentanut sen perusteella haastattelurungon. Tutkiminen lähtee ajatuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Korostetuiksi tulevat haastateltavien elämysmaailmat ja heidän määritel-

mänsä tilanteista. Teemahaastattelua voidaan pitää puolistrukturoituna haastatteluna, koska tema-alueet ovat kaikille haastateltaville samat. Kysymysten tarkka muoto ja järjestys sen sijaan saattavat vaihdella, koska keskustelu etenee sen mukaan, mitä asioita haastateltavat nostavat missäkin yhteydessä esiin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48.)

Teemahaastattelun huolellinen etukäteissuunnittelu auttaa hahmottamaan tutkimuksen tekemisen päälinjat ja saamaan sellaisen haastatteluaineiston, jonka perusteella voidaan tehdä tutkittavasta ilmiöstä luotettavia päätelmiä. Oleellisia kysymyksiä auttaa tekemään myös se, että tutkija on etukäteen selvittänyt itselleen aihepiiriin liittyvät teoreettiset käsitteet. Suunnittelu ei kuitenkaan voi olla kertakaikkinen tapahtuma, vaan näkökulmat tarkentuvat jatkuvasti tutkimuksen kestäessä. Kiinnostus kohdistuu tutkittavan ilmiön perusluonteeseen ja –ominaisuuksiin. Pikemmin kuin todentamaan ennalta asetettuja hypoteeseja, niitä pyritään löytämään teemahaastattelun avulla. Haastattelutilanteessa tema-alueuuttelo on tutkijan muistilistana ja keskustelua ohjaavana kiintopisteinä. Tema-alueiden täytyy olla niin väljiä ja avoimia, että tutkittavan omat sanavallat ja korostukset tulevat selvästi ilmi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 65-67.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija alkaa kerätä aineistoa päättämättä etukäteen, kuinka monta tapausta hän tulee tutkimaan. Haastatteluja tehdään, kunnes tutkittavat eivät enää tuo tutkimusongelman kannalta uutta, oleellista tietoa. Aineistoa voi pitää riittävänä, kun samat asiat alkavat kertautua haastatteluissa. Tällöin on saavutettu saturaatio, kyläntymispiste. Sen saavuttamiseen on tosin syytä suhtautua kriittisesti, koska laadullinen tutkimus pitää kaikkia tapauksia ainutlaatuisina ja koska aineiston analysoiminen on kiinni tutkijan perusteellisuudesta. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 168-169.) Eskolan ja Suorannan (1998, 61-62) mukaan laadullisen tutkimuksen onnistuminen ei ole välittömästi riippuvainen aineiston koosta, vaan tärkeämpää on tutkijan kompetenssi tehdä kestäviä tulkintoja aineiston perusteella.

Koska voidaan vahvasti olettaa, että sukupuolten välisen jännitteen eräiden, mahdollisesti arkaluonteisten ilmenemismuotojen käsitteleminen kasvotusten voisi olla joillekin vastaajille kiusallista, halutaan tarjota mahdollisuus kertoa omista kokemuksista myös anonymisti. Tähän tarkoitukseen yleisökirjeet soveltuvat hyvin. Kirjoittajia pyritään ymmärtämään heidän itsensä tuottamien kertomusten, tarinoiden ja muistelujen avulla. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 204.)

4.2 Tutkimuksen kulku ja tutkimusaineisto

Tutkimusprosessi alkoi syksyllä 2003. Tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen lisäksi teemahaastattelurungon (liite 1) ja kirjevastauspyynnön (liite 2) laatimista helpotti se, että tutkija oli tehnyt aiheeseen liittyvän suppean opinnäytetyön yhteisöviestinnän aineopintoihin kuuluvalla tutkimuskurssilla keväällä 2002. Aineisto tätä tutkimusta varten kerättiin loppuvuodesta 2003. Teemahaastattelut, yhteensä kymmenen, tehtiin aikavälillä 22. marraskuuta—3. joulukuuta. Haastatelluista viisi on miehiä ja viisi naisia, ja he kuuluvat eri ikäryhmiin ja toimialoihin (taulukko 1).

Sukupuoli ja koodi	Ikäryhmä	Titteli ja toimiala	Työyhteisön sukupuolirakenne
Mies, MH1	25-30	toimittaja, viestintäala *	miesenemmistö 17-6
Mies, MH2	35-40	anestesiahoitaja, hoitoala	naisenemmistö 54-6
Mies, MH3	40-45	kouluttaja, kristillinen ala	tasapainoinen 24 (n) – 16 (m)
Mies, MH4	40-45	sairaanhoitaja, hoitoala	naisenemmistö 50-10
Mies, MH5	40-45	osastopäällikkö, teollisuuden ala	miesenemmistö 50-10
Nainen, NH1	20-25	toimistotyöntekijä, liikunta-ala	miesenemmistö 8-2
Nainen, NH2	25-30	sihteeri, teollisuuden ala *	miesenemmistö 6-2
Nainen, NH3	45-50	luokanopettaja, opetusala *	naisenemmistö 15-7
Nainen, NH4	20-25	sihteeri, hoitoala *	tasapainoinen 4 (n) – 3 (m)
Nainen, NH5	25-30	toimittaja, viestintäala	miesenemmistö 17-6

TAULUKKO 1: Teemahaastatteluihin osallistuneiden henkilöiden taustatiedot

MH=mieshaastateltu. NH=naishaastateltu. * Kertoi kokemuksiaan useammasta kuin yhdestä työyhteisöstä. Taulukossa tieto siitä työyhteisöstä, jota käsitteli vastauksissaan eniten. MH1 ja NH5 työskentelevät samassa työyhteisössä. Työyhteisön sukupuolirakenteen ollessa tasapainoinen:

(n)=nainen, (m)=mies. Työyhteisö on tulkittu tasapainoiseksi, jos vähemmistösukupuolen edustajien osuus koko työntekijämäärästä on vähintään 40 prosenttia (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1993, 197). Haastatellut ovat neljältä eri paikkakunnalta.

Osa haastatelluista valittiin niin sanottua lumipallo-otantaa hyödyntäen. Ensinnäkin etsittiin muutama tutkittavan aiheen kannalta relevantti henkilö. Sen jälkeen, kun heidät oli haastateltu, heitä pyydettiin ehdottamaan muita haastateltaviksi sopivia henkilöitä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 59-60.) Loput haastatellut etsi tutkija. Haastattelujankohdistusta sovittiin puhelimitse, ja varsinaiset haastattelut tehtiin haastateltavien ehdottomissa paikoissa joko heidän kotonaan tai työpaikallaan. Yksikään haastateltaviksi pyydytyistä ei kieltäytynyt. Usea tosin halusi ennen lupautumistaan tietää, miksi juuri häntä oltiin pyytämässä informantiksi juuri tässä tutkimusaiheessa. Kun näille henkilöille kerrottiin, että heitä oli suositeltu tai että haastateltaviksi haettiin henkilöitä eri toimialoilta ilman ennako-oletuksia, he suostuivat mielellään.

Haastatelluille kerrottiin etukäteen, mihin aihe-alueisiin kysymykset tulisivat liittyvän. Näin menettelemällä heille annettiin mahdollisuus pohtia kokemuksiaan jo etukäteen. Haastattelut kestivät 40 minuutista 70 minuuttiin ja ne nauhoitettiin kokonaisuudessaan c-kaseteille. Keskustelu eteni haastateltavan ehdoilla. Aiheita käsiteltiin siinä järjestyksessä, kun haastateltava niitä otti esille. Osa haastatelluista ilmaisi työyhteisön sukupuolikysymysten olleen tai olevan heille hyvinkin ajankohtaisia, mikä näkyi jäsentyneinä vastauksina. Osa sen sijaan ryhtyi prosessoimaan sukupuolikysymyksiä juuri haastattelutilanteessa.

Kirjevastauspyyntö lähetettiin 19. marraskuuta 2003 sähköpostitse noin kahdenkymmenen kotimaisen sanomalehden ja muutaman paikallislehden toimitukseen. Kuukauden sisällä siitä se julkaistiin ainakin Keskisuomalaisen, Lapin Kansan, Kotkan Sanomien, Kouvolan Sanomien, Karjalaisen, Etelä-Suomen Sanomien, Kainuun Sanomien, Suupohjan Sanomien, Pohjalaisen ja Ilkan yleisönosastossa. Vastauspyyntöön oli mahdollisuus vastata yleiskirjeellä joko sähköpostitse tai postitse. Lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus ilmoittautua haastateltavaksi. Yhteydenottoja tuli määräaikaan eli vuoden 2004 tammikuun loppuun mennessä 18. Kahdestatoista yleiskirjeestä kymmenen tuli postitse ja kaksi sähköpostitse. Neljä henkilöä ilmoitti sähköpostitse haluavansa tulla haastatelluksi. Koska siihen mennessä oli ehditty tehdä jo kymmenen temahaastattelua

ja koska aineiston *saturation* katsottiin saavutetun, näiltä neljältä tiedusteltiin, haluaisivatko he kertoa kokemuksistaan kirjeitse. Yleisökirjeitä heiltä ei kuitenkaan saatu.

Lisäksi tutkijaan otti sähköpostitse yhteyttä kaksi muuta henkilöä. Toinen heistä pyysi saada konkreettisia kysymyksiä vastattavakseen, ja toinen heistä välitti tiedon internet-sivustosta, jonka keskustelupalstalla käsiteltiin muiden aiheiden joukossa miesten ja naisten välisiä suhteita työyhteisössä. Miehiä yhteyttä ottaneista 18 henkilöstä oli vain nämä kaksi henkilöä. Kaikki kaksitoista yleisökirjettä tulivat naisilta, mikä on merkille pantavaa. Heidän taustatietonsa on esitelty taulukossa 2:

Sukupuoli ja koodi	Ikäryhmä	Titteli ja toimiala	Työyhteisön sukupuolirakenne
Nainen, NK1	45-50	opettaja, opetusala	naisenemmistö 36-5
Nainen, NK2	55-60	?	tasapainoinen
Nainen, NK3	55-60	?	tasapainoinen
Nainen, NK4	20-25	ohjelmopalveluyrityksessä matkailuala	miesenemmistö 4-1
Nainen, NK5	50-55	työnjohtaja, teollisuuden ala	miesenemmistö 15-7
Nainen, NK6	50-55	vaihetyöntekijä, teollisuuden ala	naisenemmistö 130-70
Nainen, NK7	40-45	assistentti, teollisuuden ala	?
Nainen, NK8	?	toimialapäällikkö, elinkeinoala	?
Nainen, NK9	30-35	*	*
Nainen, NK10	25-30	myyntijohtaja, IT-ala	miesenemmistö 50-10
Nainen, NK11	40-45	tutkija, yliopisto *	*
Nainen, NK12	40-45	?	naisenemmistö

TAULUKKO 2: Yleisökirjeen lähettäneiden henkilöiden taustatiedot

NK=yleisökirjeen lähettänyt nainen. ?=tieto puuttuu. * Kertoi kokemuksiaan useammasta kuin yhdestä työyhteisöstä. Yleisökirjeitä tuli useilta eri paikkakunnilta.

Yleisökirjeiden pituudet vaihtelivat puolesta sivusta käsin kirjoitettua tekstiä viiteen sivuun tietokoneella kirjoitettua tekstiä. Taulukosta 2 ilmi tullut taustatietojen puutteellisuus johtui paitsi vastaajista myös tutkijasta, sillä lehtien yleisönosastoissa julkaistussa kirjevastauspyynnössä ei pyydetty kertomaan titteliä ja toimialaa. Osa vastaajista kertoi ne silti oma-aloitteisesti. Työyhteisön sukupuolirakenne sen sijaan pyydettiin ilmoittamaan, mutta muutama vastaaja ei sitä ilmoittanut. Sisällöltään yleisökirjeet olivat eriluonteisia kuin teemahaastattelut. Useita yleisökirjeen lähettäneitä oli motivoinut kirjoittamaan jokin heidän kokemansa ongelma. Teemahaastatelluilla henkilöillä sen sijaan ei ollut vastaavaa tarvetta saada jakaa kokemuksiaan.

4.3 Analyysikeinona teemoittelu

Kun kaikki kymmenen teemahaastattelua oli tehty, aineisto litteroitiin ja tulostettiin. Sen jälkeen haastattelut ja yleisökirjeet luettiin yksityiskohtaisesti läpi, ja aineisto analysoitiin *teemoittelemalla*. Se tarkoittaa sellaisten aineistosta nousevien piirteiden tarkastelemista, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. On odotettavaa, että esiin nousevat ainakin lähtökohtateemat. Niiden lisäksi nousee tavallisesti esiin lukuisia muita teemoja. Kaikkien teemojen nimeäminen pohjautuu tutkijan tulkintoihin haastateltavien sanomisista. Jokainen haastateltava kuvailee samaan teemaan liittyviä kokemuksiaan omin sanoin, mutta tutkija koodaa nämä puhunnat kuitenkin samaan luokkaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173; Eskola & Suoranta 1998, 175-176)

Teemaluettelo täsmentyi tutkimusprosessin kuluessa. Tutkimuskirjallisuuteen tutustuminen ja aiheen oma, aiempi tutkiminen loivat perusteet lähtökohtateemojen luettelomiselle, jotka jaettiin alustavasti kolmeen ryhmään (liite 3). Sitä mukaa, kun teemahaastatteluja tehtiin ja yleisökirjeitä vastaanotettiin sekä aineistota analysoitiin, teemaluettelo monipuolistui. Samalla teemojen jakaminen juuri kolmeen ryhmään muuttui yhä tulkinnallisemmaksi, ja aineistoa lopullisesti analysoimaan ryhdyttäessä ryhmiä muodostettiin neljä (liite 4).

4.4 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Tämän tutkimuksen yhteydessä kysymys on siitä, koskeeko teema-

haastatteluiden ja yleisökirjeiden sisältämä aineisto sitä, mitä sen on oletettu koskevan eli käytetäänkö tutkimuksessa käsitteitä, jotka heijastavat tutkituksi aiottua ilmiötä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 186-187.) Laadullisen tutkimuksen validiteettia arvioitaessa keskeistä on henkilöiden, paikkojen ja tapauksien kuvaukseen liitettyjen tulkintojen yhteensopivuus. Tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tarkka tutkimusote tutkimuksen jokaisessa vaiheessa ja aineiston tuottamiseen johtaneen prosessin totuudenmukainen kertominen. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara, 2000, 213-215.)

Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sitä, että samaa henkilöä tutkittaessa saadaan kahdella tutkimuskerralla sama tulos. Tämän tutkimuksen kohdalla tästä määritelmästä on syytä luopua siinä tapauksessa, että tutkimuskertojen välillä kuluu aikaa. Työyhteisön vuorovaikutusilmapiirin voi nimittäin katsoa olevan jatkuvassa muutoksessa. Sopivampi tapa todeta reliabiliteetti olisikin se, että kaksi tutkijaa tekisi lyhyen ajan sisään saman tutkimuksen ja saisi samat tulokset. Laadullinen tutkimus nojaa kuitenkin niin vahvasti subjektiivisiin tulkintoihin, että kahden tutkijan yksimielisyyttä ainakaan ei voida koskaan pitää todennäköisenä. Yhteisymmärrys keskustelun avulla tutkijoiden sen sijaan lienee mahdollista saavuttaa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 186.)

Tämän tutkimuksen reliabiliteettia puoltaa se, että samansuuntaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty aiemmissakin tutkimuksissa. Se käy ilmi seuraavasta luvusta, jossa analysoidaan tämän tutkimuksen tuloksia ja paikoitellen verrataan niitä aiempiin tutkimustuloksiin. Reliabiliteetti on pyritty saavuttamaan myös panostamalla teema-haastattelurunkoon ja tekemällä teemahaastatteluista sanatarkat litteraatiot. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184-185.)

5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOIMINEN

Tässä luvussa esitellään tutkimustuloksia ja analysoidaan niitä. Sivulla 34 esitettyihin kahteen tutkimuskysymykseen pyritään löytämään vastauksia teema kerrallaan. Samalla käydään vuoropuhelua aikaisempien tutkimustulosten sekä luvuissa kaksi ja kolme esitetyn teoriataustan kanssa, mitä analyysikeinona käytetty teemoittelu Eskolan ja Suorannan (1998, 175-176) mukaan vaatii onnistuakseen. Teemahaastatteluiden ja yleiskirjeiden muodostamasta tutkimusaineistosta koodattiin neljä pääteemaa: miesten ja naisten läsnäolo työyhteisössä, seksuaalisuus, miesten ja naisten erilaiset viestintätarpeet sekä sukupuolipuolijärjestelmä. Niitä käsitellään luvuissa 5.1—5.4, jotka ovat joiltakin osin päällekkäisiä tutkittavana olevan aiheen luonteesta johtuen.

Analyysi etenee yksittäisten informanttien kautta. Vaikka tutkimusote on laadullinen, analysoidessa on käytetty osittain myös määrällisen aineiston käsittely- ja esitystapaa. Aineistoa on jonkin verran kvantifioitu, mikä tarkoittaa sitä, että samansuuntaisten vastausten määriä on laskettu yhteen. Huomioitu on myös poikkeavat havainnot. Toisen tutkimuskysymyksen sisältämää käsitettä *työssä viihtyminen* vastaajat käyttivät spontaanisti vain vähän, mutta tutkijan päätelmä oli, että *myönteiset* kokemukset lisäävät ja *kielteiset* vähentävät vastaajan työssä viihtymistä. Kokemuksista on tehty tutkimustuloksia tiivistäviä taulukoita lukujen 5.1.3—5.4.3 perään (taulukot 3-13). Tutkimuskysymyksiin vastataan näissä luvuissa ja taulukoissa.

Luvut 5.1.1 ja 5.1.2 ovat aihealueeseen johdattelevia. Niiden tarkoitus on luoda yleiskuva siitä, missä määrin ja missä asioissa haastatellut olivat tai eivät olleet kiinnostuneet

huomiota työtoverinsa sukupuoleen. Luvussa 5.5 tämän tutkimuksen tuloksista ja niiden analysoinnista esitetään keskeiset johtopäätökset. Kuvailun, vuoropuhelun ja taulukoiden lisäksi tutkimustulosten raportointikeinona on käytetty suoria lainauksia. Niitä on haluttu käyttää Eskolan ja Suorannan (1998, 176) nimeämästä neljästä syystä: Ne perustelevat tutkijan tekemää tulkintaa. Ne toimivat aineistoa kuvaavina esimerkkeinä. Ne elävöittävät tekstiä. Ne pelkistävät tiivistettyä kertomusta. Haastattelupuheessa esiintyneiden taukojen merkitsemistä sitaatteihin ei ole pidetty tarpeellisena, ja lukemisen helpottamiseksi sitaattien välimerkitys on tehty vastaamaan kirjakielen normeja.

Varsinaisesta tekstistä sitaatit on erotettu sisennyksin, kursivoinnein ja tiheämmin rivivälein. Niiden perään on merkitty taulukoissa 1 ja 2 (sivuilla 37 ja 39) informanttien taustatietojen yhteydessä esitetyin personoimiskoodein (esim. MH1 tai NK1), keneltä siteeraus on peräisin. Jos suoraa lainausta on lyhennetty keskeltä, se on merkitty tekstiin kahdella katkoviivalla (--). Joihinkin siteerauksiin on lisätty sulkumerkkien sisään apusanoja joko helpottamaan ymmärtämistä tai paljastamaan haastatellun tunnetila vastaamishetkellä. Erisnimet on häivytetty; niiden tilalla on käytetty persoonapronominia tai henkilön titteliä. Varsinaisen tekstin sisältä on kursivoitu sanoja korostamaan vastaajien käyttämiä sanamuotoja tai osoittamaan sitä, ettei ilmausta ole tarkoitettu kirjaimelliseksi, vaan että siihen on suhtauduttava kyseenalaistaen. Personoimiskoodeja on käytetty myös varsinaisessa tekstissä, koska yksilöiden kokemukset on haluttu tuoda näkyvästi esiin. Vastaajien kokemuksia ei ole tarkoitettu yleistyksiksi. Huomioitavaa on myös se, ettei tuloksia analysoitaessa pyritä löytämään ongelmiin ratkaisuja.

Ilman vuoropuhelua teoriataustan ja aikaisempien tutkimustulosten kanssa aineistanalyysi jää Eskolan ja Suorannan (1998, 181) mukaan sitaattikokoelmaksi, jota ei voida nimittää tutkimukseksi vaan selvitykseksi. Tämän tutkimuksen aineistoa verrataan viidennen luvun kuluessa pääasiassa seuraaviin tutkimuksiin:

- Elina Haavio-Mannila: Työpaikan rakkaussuhteet. Työelämän sosiaalisten suhteiden tutkimus 1986. Julkaistu 1988.
- Hannele Varsa: Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä 1993.
- Osmo Kontula ja Elina Haavio-Mannila: Suomalainen seksi 1992. Julkaistu 1993.
- Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela: Työolotutkimus 1997.
- Osmo Kontula ja Elina Haavio-Mannila: Seksin trendit meillä ja naapureissa 1992–2000. Julkaistu 2001.

5.1 Miesten ja naisten läsnäolo

Koska tämä tutkimus on luonteeltaan kartoittava, aineiston kerääminen oli syytä tehdä hyvin avoimin mielin. Haastatelluilta kysyttiin ensimmäiseksi, mitä heille tulee päällimmäisenä mieleen mies- ja naistyöntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta heidän omalla työpaikallaan. Tällä täysin johdattelemattomalla kysymyksellä haluttiin saada tietää heidän spontaani tuntemuksensa siitä, millainen ilmapiiri heidän työyhteisössään vallitsee sukupuolten välillä. Kysymyksen toinen tarkoitus oli saada hyvä liikkeellelähtö sen tutkimiseen, millainen rooli sukupuolella ylipäätään koetaan olevan työelämässä.

5.1.1 Päällimmäiset tuntemukset

MH3 ja MH4 toivat päällimmäisinä tuntemuksinaan esiin havaintonsa miesten ja naisten erilaisista vuorovaikutustyyleistä. Molemmat korostivat sitä, että kun he miehinä puhuvat naiselle, on yhteisymmärryksen takaamiseksi valittava asian esittämistapa huolellisesti. Kokemuksia erilaisista viestintätaipumuksista käsitellään luvussa 5.3. Kaksi haastateltua otti esille työyhteisössään sukupuolen mukaan tapahtuvan työnjaon. MH5 kiinnitti huomionsa siihen, että hänen edustamassaan työyhteisössä miehet ovat hierarkian huipulla ja että naiset ovat heitä avustavissa rooleissa kuten sihteereinä ja assistentteina. Sukupuolijärjestelmää käsitellään tarkemmin luvussa 5.4. NH2 uskoi, että sukupuolen ja aseman lisäksi iällä on tärkeä merkitys siinä, miten yksilö kokee työyhteisön vuorovaikutuksen. Itse hän oli kokenut samanikäisyyden pehmentäneen vertikaalissa viestinnässä ilmennettäviä valtaeroja, kun taas suuren ikäeron korostavan niitä.

Kuvattujen neljän kannanoton voi tulkita sisältävän aineksia, jotka ilmentävät jonkinlaista sukupuolten välillä olevaa juopaa. Seuraavaksi esiteltävien kolmen haastatellun päällimmäinen tuntemus heidän työyhteisönsä mies- ja naistyöntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta on huomattavasti harmonisempi ja myönteisempi. MH2 kiinnitti huomionsa työyhteisönsä sukupuolirakenteeseen, jota piti oikein sopivana, koska se tarjosi hänelle työtovereiksi sekä miehiä että naisia. Miellyttävät työtoveruussuhteet tulivat päällimmäisenä mieleen myös NH3:lle. Hän koki olonsa helpommaksi työyhteisössä miesten kuin naisten kanssa, koska sukupuolten välisestä suhteesta puuttui hänen mielestään kilpailuasetelma:

Siinä ei juurikaan tuu vertailua siihen, et mites sulla on ja mites mulla on, niinku naisten välillä saattaa tulla ja miestenkin keskinäisissä suhteissa, en tiedä, ja sitten ei tule kilpailutilannetta sen myötä. Ehkä jotenkin suurempi vastavuoroisuus. Minä ainakin koen, että parempi tuki tulee mieheltä kuin naiselta. Se voi olla itekin helpompi antaa tukea miehelle kuin naiselle tai ainakin niin päin, että mies antaa minulle paremmin tukea kuin naiset. (NH3)

Myös NH4 uskoi, että miellyttävää ilmapiiriä hänen työyhteisönsä oli merkittävästi luomassa juuri miesten ja naisten välinen vuorovaikutus. Haastateltu kuvasi sitä hyvän-
tuuliseksi, letkeäksi ja kaverilliseksi jutusteluksi, joka on vapaampaa ja epämuodolli-
sempaa kuin se keskustelu, jota käydään saman sukupuolen edustajien kanssa. Siinä
juuri piili sukupuolten välisen vuorovaikutuksen kiehtovuus. Lopuilla kolmella haasta-
tellulla oli sellainen päällimmäinen tuntemus, ettei sukupuolella ole merkitystä heidän
työyhteisönsä sisäisessä viestinnässä. Heidän näkemyksiään käsitellään seuraavan ala-
luvun alussa, minkä jälkeen näkökulmaa laajennetaan.

5.1.2 Mies tai nainen vai henkilö?

MH1 koki työyhteisönsä ilmapiiriin hyväksi juuri siitä syystä, ettei sen jäseniä hänen
mielestään arvioida sukupuolen vaan *yksilöllisten ominaisuuksien* perusteella. Hän ar-
veli vuorovaikutuksen toimivan hyvin, koska hänen ei ollut tarvinnut kiinnittää huo-
miota siihen, oliko hän kulloinkin vuorovaikutuksessa miehen vai naisen kanssa. NH5
piti työyhteisönsä ilmapiiriä hyvänä samoista syistä:

*Ehkä se, että mää en oo koskaan ajatellu, että tää on nyt nainen ja tää on nyt mies, jonka kanssa
mää keskustelen, että ehkä enemmänkin sitä ajattelee työtovereina ja persoonina. Ehkä se kertoo
siitä, että se ei oo mitenkään sukupuolisesti väritynyttä se vuorovaikutus. (NH5)*

Mielipiteissä korostetaan yksilöllisten kykyjen merkitystä ja torjutaan sukupuolen mer-
kitys. Samansuuntaisia tutkimustuloksia on saatu muissakin tutkimuksissa (esim. Kor-
vajärvi 1996, 89, 96). Oman työyhteisön sisäinen viestintä koetaan mahdollisesti ihan-
teelliseksi ja tasa-arvoiseksi silloin, kun sukupuolen ei uskota jäsentävän sitä. Heiska-
sen ja Rantalaihon (1997, 195-196) mukaan työyhteisöissä ollaan sokeita, kuuroja ja
mykkiä sukupuolta kohtaan. Kun miehet ja naiset sijoittuvat ja toimivat sukupuolijär-
jestelmän mukaisesti, sukupuolesta tulee näkymätön; sarja selviöitä. Poikkeukset sen
sijaan havaitaan. Todellisuudessa sukupuolettomuutta kuitenkaan ei ole, vaan feminis-
tisen erilaisuusajattelun mielestä *yksilö* viittaa aina *mieheen* (Kuusipalo 2002, 211-214).

Erilaisuusajattelun mukaisen miesnormin olemassaolo näkyy NH1:n päällimmäisessä tuntemuksessa siitä, millainen vuorovaikutussuhde mies- ja naistyöntekijöiden välillä hänen työyhteisössään on. *Sukupuolettomuus* tarkoittaa hänen tapauksessaan sitä, että naisten on oletettu muuttuvan miesten kaltaisiksi eikä säilyttävän omaa identiteettiään (Kuusipalo 2002, 214). Miesten hallitsemaa työyhteisönsä ilmapiiriä NH1 kehuu rennoksi, eikä maskuliinisuuteen lyöttäytyminen tunnu hänestä vastenmieliseltä.

Koska naisia on niin vähän, meitä ei tavallaan erotella, vaan olemme sitä samaa miesporukkaa. Meistä ei ajatella että olemme tyttöjä ja ettei meidän kuullen voi puhua miesten juttuja. Ilmapiiri on sellainen että me kaikki ollaan sitä samaa, sukupuolettomia sellasia. -- Ollaan kaikki ihan samaa rinkiä, ihan massaa vaan. (NH1)

Haastateltujen vastaukset olivat hyvin epäjohdonmukaisia sen suhteen, missä määrin henkilö heidän mielestään kantaa työyhteisön sisäisessä viestinnässä mukana sukupuoltaan ja missä määrin hän on nimenomaan *henkilö*. Ne, jotka toivat päällimmäisenä tunteenaan ilmi sukupuolten välisiä eroja, saattoivat myöhemmin vakuuttaa, että eroja on sittenkin *vain* yksilöiden välillä. Vastaavasti ne, joiden päällimmäinen tuntemus oli, ettei vuorovaikutus heidän työyhteisössään ole sukupuolisesti määräytyntä, kertoivat toisissa asiayhteyksissä esimerkkejä, joita voi tutkimuskirjallisuuden perusteella pitää nimenomaan sukupuolten välisen jännitteen aikaansaamina:

Mun mielestä hyvä yhteisö siinä mielessä, että onko mies vai nainen, vaan katotaan enemmän tyyppiä. (MH1)

Mul on sellanen kuva, et siellä ei oo koskaan keskusteltu tästä tai onko miestyötoveri (erisnimi häivytetty) ees mieltä, että onko se naistyötoverin (erisnimi häivytetty) homma keittää ne kahvit, se on itsestään selvää. (MH1)

Edellisistä sitaateista ensimmäistä voi pitää julkisena mielipiteenä, jonka tehtävä on antaa omasta työyhteisöstä edustava kuva eli sukupuoleton kuva. Työntekijöiden sukupuolettomuutta perusteltiin useissa vastauksissa sillä, että työyhteisössä naiset keskenään ja miehet keskenään olivat hyvin erilaisia. Jälkimmäinen sitaatti tuntuu *todellisemmalta* mielipiteeltä, mutta se liittyykin työyhteisön epäviralliseen vuorovaikutukseen. Tutkimustuloksissa nimittäin toistui melko usein se, että vastaajien oli selvästi helpompi kertoa epäviralliseen kuin viralliseen viestintään liittyvästä sukupuolten välisestä jännitteestä. Virallisen viestinnän yhteydessä korostettiin työhön keskittymistä ja vähäteltiin sukupuolitoimijuutta – joskaan ihanteen toteutumisesta ei oltu varmoja.

*Työpaikka pitäis (ironisesti) olla niin asiallinen tai siis niin neutraali ettei saisi näkyä liikaa miehi-
syyss ja naisellisuus. (NH4)*

NH5 oli tehnyt työyhteisönsä jäsenistä sellaisen havainnon, että mitä vähemmän osapuolet tunsivat toisiaan, sitä enemmän heidän sukupuolensa värjivät vuorovaikutusta. Lähityöyhteisö suhtautui häneen *henkilönä*, mitä hän piti todella mieluisana. Sen sijaan työyhteisön ne jäsenet, joiden kanssa hän oli virallisen ja epävirallisen viestinnän kautta hyvin vähän tekemisissä, suhtautuivat häneen *naisena* ja vielä määritellymmän *nuorena naisena*. NH5 piti tätä erittäin häiritsevänä, jopa loukkaavana.

Jos taas tuntee hyvin ja on enemmän tekemisissä, niin vaikka omassa työhuoneessa niin siinä sillä ei oo mitään merkitystä, että mikä on sukupuoleltansa ja iältänsä. (NH5)

Henkilön ja sukupuolen yhdistäminen luonnolliseksi ja ongelmattomaksi kokonaisuudeksi työyhteisön vuorovaikutuksessa oli tuntunut muutamasta muustakin haastatellusta vaikealta. Etenkin naisvastaajat kertoivat kärsivänsä siitä, että heihin kohdistui sukupuolistereotypioita (luku 5.4.1) Reskinin ja Padavicin (1994, 3) mukaan henkilö tulee koko elämänsä ajan kohdeksi (myös) sukupuolensa perusteella, mikä näkyy luonnollisesti myös työpaikalla. Ongelmaa tosin ei muodosta sukupuoli sinällään vaan sukupuolten väliset, kulttuurisesti rakennetut hierarkkiset arvolataukset. Usein ne kuitenkin kätkeytyvät sukupuolisokeuden taakse.

Kuvailtujen päällimmäisten tuntemuksien voi sanoa antavan suuntaa sille, millainen rooli sukupuolella koetaan olevan työelämässä. Luvut 5.1.1 ja 5.1.2 johdattelivat aiheeseen, ja jatkossa keskitytään vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

5.1.3 Sukupuolirakenne

Sukupuolirakennetta pohtiessaan haastateltavat ottivat kantaa oman työyhteisönsä mies- ja naistyöntekijöiden osuuksiin koko työyhteisön työntekijämäärästä (tiivistelmä taulukossa 3 sivulla 51). Sitä, millaisia kokemuksia haastatelluilla on työtehtävien ja titeleiden jakautumisesta sukupuolten kesken, käsitellään luvussa 5.4. Kaikkien haastateltujen mielestä se, että heidän työyhteisöönsä kuului sekä miehiä että naisia, lisäsi heidän työssä viihtymistään. Molempien sukupuolten läsnäolon koettiin jo itsessään pa-

rantavan työyhteisön ilmapiiriä estämällä erilaisten vinoutumien muodostumista. MH1 uskoi, että jos hänen työpaikallaan olisi vain siellä nykyisin työskentelevät miehet, epävirallinen viestintä olisi *alatyylisiä*. Oman työssä viihtymisen kannalta useat haastatellut pitivät tärkeänä tunnetta, ettei joudu olemaan ainokaisasemassa *muuta vastaan*. Silti työtoveruus vastakkaisen sukupuolen edustajan kanssa tuntui useista haastatelluista huomattavasti miellyttävämmältä kuin työtoveruus oman sukupuolen edustajan kanssa.

Vastauksille oli tyypillistä se, että oman työyhteisön sukupuolirakenteeseen oltiin tyytyväisiä, olipa se mikä tahansa, mutta yleisellä tasolla puhuttaessa painotettiin kammoksettavan selvästi mies- tai naisenemmistöisiä työyhteisöjä. Oman työyhteisön eriytyneelle sukupuolirakenteelle oltiin sukupuolisokeita, mutta *muualla* oleviin eriytyneisiin sukupuolirakenteisiin kohdistettiin kielteisiä stereotypioita. Haastatelluista vain kaksi työskenteli haastatteluhetkellä sukupuolirakenteeltaan tasapainoisessa työyhteisössä. Eriytyneen sukupuolirakenteen uskottiin johtavan isoilla työpaikoilla naisten keskinäiseen kilpailuun tai miesten *ukkoutumiseen* ja *jätkämeiningin* ylivaltaan sekä luovan väistämättä huonoa ilmapiiriä. Vastaavasti uskottiin, että molempien sukupuolten tasapuolinen läsnäolo on omiaan luomaan hyvää ilmapiiriä:

Niin se vaan on, että yleiselle ilmapiirille selkeä vaikutus, jos on sekä miehiä että naisia. Niinku mä sanoin et mitä isompi työpaikka ja mitä enemmän siellä vaan toista sukupuolta, niin sitä kauheempi se on. -- Sekahomma on ihan hyvä. (MH1)

NH2 ja NH3 olivat työskennelleet aiemmin työyhteisöissä, joissa oli ollut lähes pelkästään naisia. Sukupuolirakenne oli molempien kertoman mukaan ollut tärkeä syy siihen, mikseivät he olleet viihtyneet työssään kovin hyvin. Kun työelämän sosiaalisia suhteita koskevassa tutkimuksessa vuonna 1986 tutkittiin työyhteisön sukupuolirakenteen ja esiintyvien stressioireiden välistä yhteyttä, saatiin tulokseksi, että stressioireita oli paljon enemmän naisenemmistöisten työyhteisöjen naisilla kuin miesemmistöisten työyhteisöjen miehillä (Haavio-Mannila 1988b, 134). Sikäli tässä tutkimuksessa esiin tulleissa kielteisissä asenteissa naisenemmistöisyyttä kohtaan on perää.

NH3:n tapauksessa työyhteisön ainoa mies oli saanut runsaasti osakseen sukupuolista huomiota, jonka NH3 oli tulkinut olevan naisten kilpailua ainoan miehen suosiosta. Itse hän ei ollut halunnut osallistua tähän *lempivaimosysteemiin*, kuten hän itse sen nimesi, ja niinpä oman roolin löytäminen työyhteisössä oli tuottanut hänelle vaikeuksia.

NH2 sen sijaan oli kiinnittänyt huomionsa siihen, että naistyöntekijöistä oli muodostunut useita ryhmiä, jotka kilpailivat keskenään ja jotka haukkuivat toisia ryhmiä selän takana. Siitä seurannut kyräilevä ilmapiiri oli NH2:n mielestä vaikeuttanut työyhteisön virallista viestintää ja aiheuttanut hänelle itselleen ahdistusta.

Naisilla on taipumusta semmoseen klikkiytymiseen. Sit ku on miehiä niin semmosta ei tapahdu. Niinku et jos on miehiä enemmän tai sit naisia ja miehiä suunnilleen yhtä paljon niin ne suhteet on jotenkin reilummat. Et naisvaltaiset työyhteisöt on aika kauheita paikkoja. (NH2)

Kun työelämän sosiaalisia suhteita koskevassa tutkimuksessa vuonna 1986 tutkittiin työyhteisön sukupuolirakenteen ja työntekijöiden hyvinvoinnin yhteyttä, saatiin yhdeksi tulokseksi, että miesten ja naisten työtyytyväisyys on huipussaan sukupuolirakenteeltaan tasapainoisilla työpaikoilla. NH2:n ja NH3:n kokemukset tukevat kääntäen tätä tulosta. Toinen tulos vuodelta 1986 oli, että eriytynyt sukupuolirakenne lisää työntekijöiden sairaspäivien määrää. Tasapainoasemissa olevat naiset ja miehet sekä ainokaisnaiset ovat sairauksien vuoksi poissa töistä huomattavasti vähemmän. Poikkeus ovat kuitenkin ainokaismiehet, joilla on paljon sairaspäiviä. On mahdollista, että kun sukupuolirakenne luo työyhteisöön miellyttävän ilmapiirin, pienten sairauksien vuoksi ei malteta olla töistä poissa. (Haavio-Mannila 1988b, 133-135.) Tähän tutkimukseen vastanneista ainokaismiehiä ovat MH2 ja MH4. Heidän sairaspäiviensä määrää ei tiedusteltu, mutta työyhteisöjensä ilmapiiriä he kehuivat hyväksi.

Mies- tai naisenemmistöisissä työyhteisöissä työskentelevät haastatellut eivät kuitenkaan välttämättä pitäneet tasapainoista työyhteisöä ihanteenaan. Suurin syy tähän lienee ollut tottuminen oman työyhteisön sukupuolirakenteeseen. Reilusti naisenemmistöisessä työyhteisössä työskentelevä MH2 piti sukupuolirakennetta hyvänä, koska miespuolisia työkavereita oli *sopivasti* antamaan tukea hänen ajatuksilleen. Lausuntoon sisältyy oletus siitä, että neuvottelutilanteissa miehet ymmärtävät toisiaan ja pitävät toistensa puolta naisia vastaan. Oletuksessa etusijalle nousee tällöin sukupuoli, ei henkilö yksilöllisine taipumuksineen. Reilusti miesenemmistöisessä, lähes eriytyneessä työyhteisössä työskentelevä MH5 oli tyytyväinen sukupuolirakenteeseen, koska hänen edustamansa teollisuuden ala on perinteinen miesten toimialue. Kannanottoa leimaa paitsi tottuminen miestyöntekijöiden hallitsemaan viestintäkulttuuriin myös mahdollisesti sukupuolistereotypia, että miehet ovat kyseisissä työtehtävissä naisia etevämpiä.

No se varmaan on niin, että jos on kasvanut siihen (tasapainoiseen sukupuolirakenteeseen) ja se tapahtus pikku hiljaa niin se vois olla ihan hyvä, mutta tämmösessä porukassa missä me (miespuoliset diplomi-insinöörit) on oltu niin jos se vaan yhtenä päivänä päätettäis että nyt tosta puolel miehistä muihin hommiin ja naiset tilalle niin me oltais varmaan aika tuuliajolla jonkin aikaa. Siihen pitäis oppia. (MH5)

Selvästi naisenemmistöisessä työyhteisössä työskentelevän MH4:n mielestä miespuolisia työntekijöitä saisi olla enemmän, mutta minään itseisarvona hän ei sukupuolta pidä. NH3 oli tyytyväinen työyhteisönsä naisenemmistöiseen sukupuolirakenteeseen, koska hänen mielestään joukkoon kuului hyvin monenlaisia miehiä ja naisia. Sukupuolirakenne tuntui hänestä melko tasapainoiselta siitä syystä, että työyhteisön seitsemän miestä tuntuivat hallitsevan ilmapiiriä viittätoista naista enemmän. Hän kuitenkin toivoi työyhteisöön lisää miehiä, vaikka pelkäsi sen toisaalta lisäävän entisestään miesten hallitsevaa asemaa.

Selvästi miesenemmistöiseen työyhteisöön kuuluva NH1 oli iloinen siitä, että kahdeksan miestä otti hänet ja työyhteisön toisen naistyöntekijän todella hyvin huomioon. Hän sai runsaasti osakseen sukupuolista huomiota, ja sai *edustaa naisia* sukupuoliryhmänä miesten keskuudessa. Missään nimessä hän ei syrjäytynyt työyhteisönsä epävirallisesta viestinnästä, mitä on pidetty ainokaisten mahdollisena ongelmana (Julkunen 1988, 83). NH1 kertoi tottuneensa maskuliiniseen viestintäkulttuuriin, mutta toivoi silti toisinaan, että työyhteisö olisi sukupuolirakenteeltaan tasapainoisempi. Toivomishetket eivät niinkään ajoittuneet konfliktitilanteisiin, vaan ennen kaikkea epäviralliseen viestintään, jota hallitsivat miesten kertomat härskit jutut.

Välillä sitä kyllä ajattelee, että voi vitsi kun täällä olisi joku (nainen), joka ajattelis vähän enemmän samalla tavalla. Joskus on niitä päiviä. (NH1)

Naisten keskinäiseen samankaltaisuuteen uskoi myös NH5, toinen selvästi miesenemmistöisessä työyhteisössä työskentelevä naishaastateltu. Hän ei omien sanojensa mukaan ollut juurikaan miettinyt työyhteisönsä sukupuolirakennetta, mutta kun kuudentoista miehen ja viiden naisen kokoiseen työyhteisöön liittyi hiljattain uusi työntekijä, hän oli iloinen siitä, että tämä oli nimenomaan naispuolinen.

Miesten ja naisten läsnäolon pidettiin hyödyttävän työyhteisön sekä virallista että epävirallista viestintää. Useat haastatellut mainitsivat vastakkaisen sukupuolen edustajien tuovan työyhteisöön *hyvää vastapainoa*. Miesten ja naisten uskottiin tarkastelevan sa-

moja asioita enemmän tai vähemmän eri näkökulmista, joten työyhteisön resurssien maksimoimiseksi sekä miesten että naisten kuuleminen päätöksiä tehtäessä koettiin tärkeäksi. Molempien sukupuolten läsnäolon uskottiin hyödyttävän myös sidosryhmäsuhteiden hoitamista, ennen kaikkea asiakasviestintää. Tässä luvussa jäljempänä analysoitavien tutkimustulosten perusteella sukupuolten kohtaamista työyhteisössä voi pitää ihanteena, jonka toteutumisen esteenä saattaa olla useitakin tekijöitä kuten segregatio sekä sukupuolten erilaiset viestintätyylit.

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Miesten ja naisten läsnäolo työyhteisössä	Luo hyvää ilmapiiriä ja lisää työssä viihtymistä. Vastakkaisen sukupuolen edustajat ovat <i>hyvää vastapainoa</i> . Omankin sukupuolen edustajia kaivataan, jottei oloa tunnettaisi <i>yksinäiseksi</i> .
Vastakkaisen sukupuolen puuttuminen tai hyvin vähäinen edustus	Saattaa luoda huonoa ilmapiiriä ja vähentää työssä viihtymistä. Keskenään työskennellessään miehet voivat <i>ukkoutua</i> , naiset saattavat jakautua ryhmiin, jotka kilpailevat keskenään. Aino-kaisasemassa olevat saattavat saada erityishuomiota, joka voi lisätä heidän omaa työssä viihtymistään.

TAULUKKO 3: Teemana työyhteisön sukupuolirakenne

MH5:n työyhteisön sukupuolirakenne on selvästi eriytynyt: siellä on lähes pelkästään miehiä. Muutamista naistyöntekijöistä suurin osa on sihteereitä tai assistentteja. Eräs sihteeri haluaa toisinaan ottaa osaa miespuolisten käyttöpäälliköiden käymään työviestintään, mikä käy heille hyvin. Naispuolinen sihteeri kokee kuitenkin MH5:n mukaan jäävänsä keskusteluissa ulkopuoliseksi, koska käsiteltävät asiat eivät liity hänen koulutustaustansa. Tuotteet, joita kyseinen organisaatio valmistaa, koskevat molempia sukupuolia. Sukupuolten välisen hierarkiakuilun vuoksi dialogi on estynyt useissa muissakin työyhteisöissä, mutta sitä ei totunnaisten asenteiden takia pidettäne yleisenä ongelmana. MH5 on tyytyväinen työyhteisönsä sukupuolirakenteeseen.

Kyllä. Eihän täällä olla sen takia, että onko miehiä tai naisia, vaan kaikki ajattelee niin tehtäväsuuntautuneesti, että halutaan vaan saada ne meille uskotut tehtävät hoidettua mahdollisimman hyvin. (MH5)

MH2:n työyhteisö puolestaan on selvästi naisenemmistöinen, mutta työviestinnässä päästään dialogiin, koska samalla hierarkiatasolla työskentelee sekä miehiä että naisia. Haastateltu sanoo, että *törmäyksiäkin* tulee, mutta uskoo niitä tulevan huomattavasti vähemmän, kuin jos työyhteisössä olisi vain toisen sukupuolen edustajia.

Naiset keskittyy enemmän pieniin asioihin, yksityiskohtiin, kun taas miehet ajattelee enemmän isoja asioita ja kokonaisvaltasemmin niitä, mutta mää en tiää kumpi on oikein ja kumpi väärin, mutta molemmat on. Ja sitte tulee aika hyvää keskustelua, kun näitä asioita pohditaan molemmilta kannoilta. (MH2)

5.1.4 Työtoveruudet

Molempien sukupuolten läsnäolo koettiin tärkeäksi myös siitä syystä, että usea vastaaja ilmaisi työtoveruuden vastakkaisen sukupuolen edustajan kanssa lisäävän omaa työssä viihtymistään. Tämä tukee Juholinin (1999b, 80-81) tutkimustulosta, jonka mukaan viestintätyytyväisyys perustuu vahvimmin työyhteisön jäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Työtoveruuksia käsiteltäessä korostettiin sukupuolten erilaisuutta, jota pidettiin kiehtovana. Käsiteltäessä miesten ja naisten erilaisia viestintätyylejä sukupuolierojen sijaan saatettiin pitää häiritsevinä. Tiivistelmä työtoveruuden teemaan liittyvistä tutkimustuloksista on taulukossa 4 sivulla 54.

Työssä viihtymistä lisäävän sukupuolten välisen vuorovaikutussuhteen ei välttämättä tarvinnut olla edes *varsinaista* työtoveruutta, vaan jo pelkästään vastakkaisen sukupuolen näkeminen työpaikalla tuntui lisäävän työssä viihtymistä. Niin virallisissa kuin epävirallisissakin työsuhteissa sanottiin mielellään hakeuduttavan vastakkaisen sukupuolen edustajan seuraan:

Kun porukkaan tulee uus henkilö, yleensä tänne tullaan valmistumisen jälkeen hakemaan kokemusta niin sehän tietenkin tarkoittaa että tänne tulee (myös) semmosia ilosia ja pirteitä ja reippaita nuoria (naisia), jotka on just valmistunu diplomi-insinööriks niin kyllähän kaikki miehet niistä tykkää ja tykkää olla niitten kans tekemisissä. (MH5)

Syyt, miksi osa haastatelluista sanoi työskentelevänsä mieluiten vastakkaisen sukupuolen edustajan kanssa, vaihtelivat. MH1:n mielestä naiset hänen työyhteisössään olivat miehiä *kiltimpiä* ja *kohteliaampia*. Heillä oli *pehmeät* arvot, joihin hän samastui paremmin kuin miesten arvoihin. MH3 piti työyhteisönsä naisia parempina keskustelijoina ja joustavampina työntekijöinä. Työyhteisön miehet eivät hänen mielestään olleet jä-

rin etevä neuvottelijoita. NH3 sanoi työskentelevänsä miesten kanssa mieluummin siksi, ettei heidän kanssaan tarvinnut kilpailla. Oli lupa olla erilainen, joten oli helpompi olla *oma itsensä* – vapaa naisten keskinäisestä kyräilystä ja toistensa tarkkailemisesta. Samasta syystä myös NH2 oli eräässä työyhteisössä, jossa hän oli työskennellyt, kokenut työtoveruussuhteet miesten kanssa helpommiksi. Eräässä toisessa työyhteisössä miesten ja naisten vastakkainasettelu sen sijaan oli ollut niin häiritsevää, ettei työtoveruussuhteiden luominen vastakkaisen sukupuolen edustajien kanssa ollut luontevaa. Yhteiskulttuuri oli NH2:n mielestä naisia vähättelevä, eikä hän viihtynyt siellä sihteerin työssään lainkaan. Yksi tämän työyhteisön miehistä oli kuitenkin poikkeus, ja hänen ja NH2:n välille kehittyi työtoveruus. Alisteisen aseman vuoksi suhde miestyötoveriin on naiselle työyhteisössä usein voimavara (Haavio-Mannila, 1988b, 159):

Sit mä aina pakenin sen huoneeseen ja sit me voitiin puhua niin kuin ihmiset. -- Kun musta oli jotenkin tavallaan hirveen ristiriitasta, ku mä jotenkin niinku tiedän, että ne (työyhteisön muut mies-työntekijät) tykkäs musta ja mä olin niitten mielestä mukava, ja sit samalla se oli niinku, siellä kuitenkin koko ajan ylitettiin jotkut mun henkilökohtaset rajat. (NH2)

Työelämän sosiaalisten suhteiden tutkimuksessa vuonna 1986 ilmeni, että 27 prosenttia mies- ja 40 prosenttia naisvastaajista oli saanut työpaikalla sosiaalista tukea henkilökohtaisissa asioissaan. Näistä miehistä 72 prosenttia oli saanut tukea naistyötovereiltaan. Tukea saaneista naisista sen sijaan huomattavasti harvempi, 52 prosenttia, oli saanut sitä miestyötovereiltaan. (Haavio-Mannila 1988b, 56-57.) Samassa tutkimuksessa kaksi kolmesta ainokaismiehestä ja –naisesta ilmaisi, että heillä oli työtoverina vastakkaisen sukupuolen edustaja. Miesenemmistöisissä työyhteisöissä työskentelevistä miehistä joka kolmannella oli naistyötoveri, mutta naisenemmistöisessä työyhteisössä työskentelevistä naisista vain 15 prosentilla oli miestyötoveri. Tietty sukupuolirakenne näyttää siis rajoittavan sitä, että naisilla olisi työtovereina miehiä, mutta ei päinvastoin. (Haavio-Mannila 1988b, 59-60.)

Mikään sääntö ei kuitenkaan tutkimustulosten perusteella ole, että työyhteisössä haluttaisiin viettää aikaa mieluummin vastakkaisen kuin oman sukupuolen edustajan kanssa. Osa haastatelluista korosti, ettei merkitystä ole työntekijän sukupuolella vaan hänen yksilöllisillä ominaisuuksillaan. Käsiteltäessä miesten ja naisten viestintätaipumuksia suurin osa haastatelluista kertoi havainneensa, että miehet ja naiset olivat kiinnostuneita eri keskusteluaiheista. Se sai aikaan sen, että epävirallisen viestinnän tarpeet jakoivat mie-

het ja naiset toisinaan eri ryhmiin, mikä luonnollisesti rajoitti sukupuolten välisiä työtoveruuksia. Haastateltujen kertomusten mukaan naisten kesken puhuttiin paljon perheestä ja kodista, kun taas miehet keskenään puhuivat urheilusta ja tekniikasta.

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Miesten ja naisten välinen työtoveruus	Toivottu suhde, joka lisää työssä viihtymistä. Vastakkaisen sukupuolen edustajissa kiehtoo heidän erilaisuutensa. Voi olla voimavara. Ajoittain jakaudutaan luontevasti homososiaaliisiin ryhmiin, sillä miehillä ja naisilla on omia erityisiä kiinnostuksen kohteitaan: miehet puhuvat keskenään esimerkiksi urheilusta, naiset keskenään esimerkiksi perhe-elämästä.
Jos työtoveruussuhde vastakkaiseen sukupuoleen puuttuu	Miesten ja naisten välisten työtoverisuhteiden muodostumisen saattaa estyä, jos toisen sukupuolen edustajia ei kunnioiteta. Tällainen ilmapiiri vähentää työssä viihtymistä.

TAULUKKO 4: Teemana työtoveruus

5.1.5 Flirtti ja sukupuolinen huomio

Suhtautuminen flirttiin riippui siitä, millaisiksi sen motiivit koettiin. Niissä tapauksissa flirtti koettiin myönteisesti, kun siihen ei sisältynyt seksuaalisia odotuksia, vaan se oli keino nauttia miehuudesta ja naiseudesta ja piristää näin työyhteisön ilmapiiriä. Tämä vastaa Kauppisen ja Purolan (2002, 11) määritelmää. Flirtin koettiin lisänneen omaa työssä viihtymistä, kun se oli esimerkiksi myönteisen sukupuolisen huomion antamista, hyväntahtoista kiusoittelua, vitsailua ja hauskutusta. Varauksellisesti flirttiin suhtauduttiin silloin, kun sillä tarkoitettiin seksuaalista aloitteellisuutta. Kymmenestä haastatellusta neljä naista ja yksi mies sanoi työyhteisössään olevan jonkinlaista flirttiä. Yleiskirjeen kirjoittaneista teemaa käsitteli kolme naista. Vastausten yleisvaikutelma oli myönteinen. Tiivistelmä teemasta on taulukossa 5 sivulla 59.

Jos se nyt ois sellasta flirttailua, mitä niinku yleensä ajatellaan baarissa, niin sillonhan se olisi varmaan tosi ärsyttävää, mut se on niinku semmosta leikkimielistä ja mukavaa, semmoista pientä ja piristävää. Et ollaan hyvällä tuulella ja pidetään hauskaa vaikka ollaankin töissä. Eikä se varmasti johda mihinkään, et se on ihan varma tuolla. Ne on kumminkin sen verran vanhempia ja muutenkin

sen verran kunnioitetaan, ku toinen seurustelee. (NH1)

On tietynlaista pientä flirttiä, mutta se liittyy just tähän herjailuun ja muuhun, mutta en mä nyt tiedä, se on sellasta pientä ja kevyttä.-- Semmosta, et kaikki viihtyy itse asiassa, ilman muutahan sitä täytyy olla tai on. Kyllä se sellasta on, enkä oo ollenkaan kokenu sitä pahana ja nimenomaan se on pysynyt tietyissä rajoissa. (MH2)

Suhtautuminen flirttiin oli kaksijakoista myös työelämän sosiaalisten suhteiden tutkimuksessa vuonna 1986. Miesvastaajista 39 prosenttia ja naisvastaajista 35 prosenttia ilmaisi nauttivansa edellisten sitaattien kaltaisesta kevyestä ja lievästä flirtistä. Kuitenkin 67 prosenttia miehistä ja 59 prosenttia naisista vastasi samassa tutkimuksessa, etteivät he pidä sukupuolisuuden korostamisesta työpaikalla. Tässä yhteydessä flirtti lieneekin ymmärretty ensisijaisesti seksuaaliseksi aloitteellisuudeksi. (Haavio-Mannila 1988b, 108-109.) Tässäkin tutkimuksessa tuli esille, että *pienen ja kevyen* flirtin haluttiin olevan osa työyhteisön sisäistä viestintää, kuuluvan työyhteisön viestintäkulttuuriin. Sen sijaan parinmuodostukseen tähtäävään flirttiin suhtauduttiin empien. Voi olla, että sen pelätään rikkovan ihannetilaa eli työyhteisön jäsenten *asiallisia* välejä.

Kai sitä nyt voi vähän flirtata, mutta hyvin vähän ja hyvin satunnaisesti eikä mitenkään kaikkien kanssa koko ajan. (NH2)

Neljän mies- ja yhden naishaastattelun mielestä heidän työyhteisöissään ei ollut flirttiä tai ei ollut *varsinaista* tai *suoranaista* flirttiä, mutta kaikkien mielestä miehet ja naiset kuitenkin nauttivat toistensa läsnäolosta paljon. On tietysti mahdollista, ettei miesten ja naisten vuorovaikutukseen liity kaikissa työyhteisöissä flirttiä – tai ainakaan sellaista käyttäytymistä, jonka asianosaiset luokittelevat flirtiksi. Varsinkin sen tunnistaminen ja myöntäminen, että itse flirttailisi aktiivisesti, oli vastaajille tyypillisesti harvinaista. Vuoden 1986 tutkimuksessakin vain kaksi prosenttia mies- ja kolme prosenttia naisvastaajista ilmoitti käyttävänsä sukupuolisuutta työpaikalla hyväkseen flirttaillen, keimailen ja pukeutuen seksikkäästi. (Haavio-Mannila 1988b, 108-109.)

Voi olla, ettei flirtin olemassaoloa tiedosteta siitä syystä, että siitä on tullut niin luonnollinen osa miesten ja naisten välistä vuorovaikutusta. Välttämättä kaikissa työyhteisöissä flirttiä ei tietenkään ole. Haavio-Mannilan ja Kontulan (1993a, 332) mukaan seksuaalisen jännitteen puuttuminen saatetaan kokea työyhteisössä ongelmaksi, sillä juuri eroottinen väreily voi tehdä työssäkäynnin jännittäväksi ja kiinnostavaksi.

*Ihmeen vähänkin ollut mitään, en oo kokenu ollenkaan sellasta. En tiedä sitten, onko se harmi (naurahtaen).-- Mut tota ei meillä suoranaista flirttiä oo tai sit mää oon helvetin huono tunnista-
maan sitä. Vaikee sanoo. (MH1)*

Naisvastaajien mielestä miehet olivat heidän työyhteisöissään aloitteellisia flirttailijoita. Haavio-Mannilan ja Kontulan (1993a, 330) mukaan mies onkin ollut perinteisen sukupuoliroolin mukaan aloitteentekijä sukupuolisessa toiminnassa. Koska naisten aktiivinen rooli on uutta, se on miehistä useimmiten miellyttävää. Jos naisten aloitteellisuu-
desta tulee yhtä tavallista kuin miesten, miehet saattavat alkaa pitää osaa siitä loukkaa-
vana käytöksenä. (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 330.)

Näyttäisi riippuvan ratkaisevasti työyhteisön viestintäkulttuurista ja osapuolten välises-
tä suhteesta, millainen sukupuolinen toiminta koetaan myönteiseksi ja millainen kieltei-
seksi. NH1 kertoi, että hänen työyhteisössään eräs mies hyvällä tuulella ollessaan *pus-
saa* häntä poskelle. Se ei kuitenkaan ole häiritsevää, koska osapuolet tuntevat toisensa
hyvin. Häiritsevänä NH1 ei pidä myöskään sitä, että hänen miesesimiehensä hyvällä
tuulella ollessaan laittaa kätensä hänen hartioilleen, kehuu häntä ja antaa vapauksia ku-
ten pidemmän lounastauon. Tässäkin tapauksessa osapuolet tuntevat hyvin toisensa.

NH2 ja NH5 sen sijaan suhtautuivat hyvin kriittisesti flirttiin, jota he saavat osakseen
vertikaalisessa suhteessa esimiehen aloitteesta. NH5:n esimies kommentoi toisinaan
hänen ulkonäköään *seksuaalisviritteisesti*. Se tuntuu NH5:stä *halvalta vedolta*, koska
sen tekee se työyhteisön jäsen, jolta hän odottaa ennen kaikkea ammatillista arvostusta
ja tukea. Työroolin ja sukupuolitoimijan roolin joutuminen ristiriitaan koetaan Haavio-
Mannilan ja Kontulan (1993b, 159) mukaan usein ongelmalliseksi. Naisesta tuntuu hy-
vin häiritsevältä, kun hänen ammattitaitonsa tunnutaan sivuutettavan ja hänet nähdään
vain sukupuoliolentona (Aapola & Kangas 1994, 138).

NH2 puolestaan oli kokenut sen ahdistavaksi, että hänen miesesimiehensä kosketteli
häntä hartioille. Koskettelu koetaan Haavio-Mannilan (1988b, 106) mukaan kiusalli-
seksi silloin, kun koskettelijaa kohtaan ei ole tunteita tai jos häntä kohtaan on antipati-
oita. Vuoden 1986 tutkimuksessa havaittiin, että joka kolmannella työpaikalla toverilli-
nen koskettelu ymmärrettiin väärin – sitä pidettiin seksuaalisena eleenä (Haavio-
Mannila 1988b, 107). Kosketteluvastaisuuden saattaa selittää myös suomalainen kult-
tuuri, joka on tilankäytön, etäisyyden ja koskettamisen perusteella alhaisen kontaktin

kulttuuri. Suomalaiset vaativat tilaa ympärilleen ja ovat suorastaan kosketusarkoja. (Salo-Lee 1996, 63.)

Koskettelun häiritsevyyttä lisäsi NH2:n mielestä se, että esimies oli häntä huomattavasti vanhempi. Högbackan (1987, 15) mukaan hauskaksi ja miellyttäväksi tarkoitettu flirtti voidaankin todellisuudessa tulkita sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi sekä vallan osoittamiseksi. Raja mieluisana pidetyn sukupuolisen aloitteellisuuden ja vastentah-toisen lähestymisen välille on vaikea tehdä (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 327). Toinen ahdistuu hartioille koskettamisesta, toista saa *pussata* poskelle. NH2:n ja hänen esimiehensä tapauksessa osapuolten suhde ei ollut läheinen, ja työyhteisön ilmapiiri oli NH2:n mielestä naisia vähättelevä. Toisessa työyhteisössä hän sen sijaan oli kokenut flirtin erittäin piristäväksi, koska se oli liittynyt horisontaaliseen viestintään:

Koska ne oli saman ikäisiä ja samalla tasolla ku mä se ei ollut uhkaavaa vaan tavallaan se kontrolli oli mulla. Ja silloin se oli pelkästään hauskaa ja piristävää. Mut just se kun toinen on selkeesti työyhteisön hierarkiassa sun yläpuolella ni silloin se. Ehkä flirttikin toimii silloin ku ollaan samalla tasolla ja molemmilla on valtaa mut kun valta on vaan toisella niin ei silloin. (NH2)

Flirtin kokeminen riippui myös siitä, kuinka hallitseva rooli sillä oli työyhteisön viestintäilmapiirissä. NH3 nautti flirtistä silloin, kun sitä tapahtui silloin tällöin ja spontaanisti. Toisinaan hänen työyhteisössään flirttailtiin jatkuvasti, minkä hän koki pakonomaiseksi ja ahdistavaksi *peliksi*. Tällainen toiminta on lähellä eroottista sotaa, jossa kilpaillaan jatkuvasti toisen sukupuolen suosiosta (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 332). NK1:n työyhteisössä yksi mies ja joukko naisia muodostavat ryhmän, joka flirttailee jatkuvasti. Häntä itseään flirtti ei kiinnosta, koska kyseinen mies tuntuu hänestä vastenmieliseltä *naistenmieheltä*. Työntekijöistä muodostuu kaksi leiriä sen mukaan, kuinka paljon kukin kaipaa flirttiä. Tämä voi olla viestintäilmapiirin uhka varsinkin silloin, jos osallisuus ja osallistumattomuus flirttiin saavat erilaisia arvolatauksia.

Miellyttävimmäksi flirtti koettiin silloin, kun siihen ei liittynyt valtasuhteita, kun se ei ollut jatkuvaa, kun siihen ei sisältynyt seksuaalisia odotuksia ja kun sitä ei tehty kahden kesken vaan avoimesti, muiden ollessa läsnä. Miellyttävyyttä lisäsi sekin, että osapuolet tunsivat toisensa. Näin voitiin välttyä väärinkäsityksiltä. Monet loukkaaviksi koetut seksuaaliset aloitteet saattavatkin johtua väärinkäsityksistä, kun kohteen on luultu toivovan aloitetta (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 334). Useimmissa tämän tutkimuk-

sen tapauksissa niin kutsutun *hyvän maun rajat* oli säilytetty, mutta jos flirtti oli jatkuva, sopivien ja sopimattomien lähestymistapojen välinen raja saattoi alkaa vähitellen hämärtyä. Flirtin ja sukupuolisen ahdistelun välisen rajan haastatellut määrittelivät hyvin subjektiivisesti. Teemaa käsitellään luvussa 5.2.

Ehkä se just alko sillä et se oli flirttiä, mut sitte se meni siitä enemmän ahdistelun puolelle. Ja sekin että jos tehdään joka päivä töitä yhdessä niin mä oon sitä mieltä et ei siihen niinku kuulu flirtti koska se niin helposti lipsahtaa siitä jos sitä tekee joka päivä. (NH2)

Erässä toisessa työyhteisössä NH2 sen sijaan sanoi flirtin lisänneen omaa työssä viihtymistään todella paljon juuri siitä syystä, että se oli satunnaista. Tällöin työyhteisön ilmapiiriä leimaa eroottinen rauha, jolloin sukupuoliset merkinannot ovat valikoivia, eivätkä yleinen vuorovaikutustapa (Haavio-Mannila 1988b, 19). Työskenneltyään assistenttina NH2 oli silloin tällöin virallisessa ja epävirallisessa yhteydessä yrityksen varastossa työskentelevien miespuolisten varastotyöntekijöiden kanssa. Vuorovaikutusta heidän välillään oli vain kerran viikossa, ja nämä hetket tuntuivat erityisiltä:

Kyllähän me flirttailtiin vientivaraston poikien kanssa, mutta niitä ei nähty. Niitten kanssa puhu puhelimessa tai ehkä siellä kävi keskimäärin kerran viikossa tai kahessa viikossa ni se ei niinku häirinyt sitä työntekoo. Se oli aina viikon kohokohta kun pääs käymään vientivarastossa. Mää keksin joskus tikusta asiaa et mä pääsin poikien kanssa heittää jotain tarinaa sinne. (NH2)

Erityisen paljon flirttiä osakseen olivat saaneet NH1 ja NK10, jotka kuuluvat työyhteisöissään selvään naisvähemmistöön. Sukupuolisen huomion tulva oli asettanut heidät erityisasemaan, mikä oli molemmista pääasiassa piristävää. Vuoden 1986 tutkimuksessa 54 prosenttia miehistä ja 34 prosenttia naisista ilmaisi tulevansa imarrelluksi, jos he saivat osakseen sukupuolista huomiota. NH1 sanoi tekevänsä töitä ahkerammin, koska hänen läsnäoloonsa reagoitiin erittäin myönteisesti. Miehet olivat hänelle kohteliaita ja hänen viihtymisensä miesenemmistöisessä työyhteisössä oli monia päätöksiä tehtäessä ratkaisevaa. Erityisasema korostui työyhteisön pikkujouluissa tai muissa illanvietoissa:

Silloin sä tunnet olosi tosi hyväksi kun oot ainoona tyttönä tai meitä on pari kun kaikki (miehet) tarjoo kauheesti ja miehet kun ne on ottanu pari niin sitten rupee tulemaan sitä että voi että sä oot niin ihana, sun kanssa on niin kiva tehdä töitä ja ota kuule tosta yks drinksu. (NH1)

NK10 kirjoitti pitävänsä erityisasemastaan, koska flirttailee mielellään itsekkin. Flirtin jokapäiväisyys kuitenkin häiritsi toisinaan molempia. Sukupuoli saattaa suoda erityisaseman myös työtehtävien jakautumisessa. Tätä teemaa sivutaan luvussa 5.4.

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Pieni, kevyt ja spontaani flirtti, myönteinen sukupuoli huomio, hyväntahtoinen kiusoittelu ja vitsailu, hauskus sekä sukupuolisuudesta nauttiminen toisen yksityisyyttä kunnioittaen.	Piristää työpäivää, luo miellyttävää ilmapiiriä ja lisää työssä viihtymistä sekä miesten että naisten mielestä.
Jatkuva flirtti, jota ei kohdisteta tiettyihin henkilöihin, vaan joka on umpimähkäistä. Seksuaalisviritteiset huomautukset. <i>Eroottinen sota.</i>	Saattaa tuntua rasittavalta ja pakonomaiselta toiminnalta, joka luo ahdistavaa ilmapiiriä. Kielteisiä kokemuksia oli ollut naisilla.
Käden laittaminen olkapäälle ja muu vastaava koskettaminen.	Riippuu osapuolten välisestä suhteesta. Toiset suhtautuivat kosketteluun neutraalisti, toisia se ahdisti – varsinkin silloin, kun koskettaja oli oma esimies. Kielteisiä kokemuksia oli ollut naisilla.

TAULUKKO 5: Teemana flirtti ja sukupuolinen huomio

5.2 Seksuaalisuus

Tutkimusaineiston perusteella seksuaalisuus on työyhteisön sisäisessä viestinnässä esillä ennen kaikkea härskeissä jutuissa ja vitseissä. Vastaajista kolme miestä ja kuusi naisita ilmaisi, että heidän työyhteisöissään kerrotaan niitä. Työtovereiden kanssa saatettiin toki puhua myös omista seksuaalisista kokemuksista, mutta tällöin kyse saattoi olla myös sosiaalisen tuen antamisesta ja saamisesta. Vastaajien työyhteisöissä tavallisia olivat olleet myös työntekijöiden väliset seurustelusuhteet. Niiden kesto oli vaihdellut. Toiset suhteet olivat jääneet lyhyiksi työpaikkaromansseiksi, toisista oli kehittynyt parisuhde, joka oli johtanut jopa avioliiton solmimiseen.

Flirtti koettiin eräänlaiseksi vedenjakajaksi. Sen koettiin olevan piristävää, jos siihen ei sisältynyt seksuaalisia odotuksia tai kun se tehtiin hienovaraisesti, rikkomatta kunkin itselleen asettamia intimitteettirajoja. Kaikissa tapauksissa flirtti ei ollut toteutunut ihan teellisena, vaan osa käyttäytymisistä oli tulkittu sukupuoliseksi ahdisteluksi ja häirinnäksi. Seksuaalisuus oli työyhteisöissä esillä myös pornoaineistojen muodossa. Niitä

olivat olleet muun muassa tyttökalenterit, muut alastonkuvat ja avatut aikuisviihteen internet-sivustot.

5.2.1 Härskit puheet ja aineistot

Tutkimusaineiston perusteella härskien juttujen kertominen on työyhteisöissä yleistä. Yhdeksän vastaajaa käsitteli aihetta, ja kahdeksassa tapauksessa niistä miehiä pidettiin aloitteentekijöinä. MH2, joka oli poikkeus, sanoi, että vaikka miehiä yleensä syytetään härskien juttujen kertomisesta, ainakin hänen työyhteisössään nimenomaan naiset kertoivat niistä *pahimmat*. Kyseinen työyhteisö on selvästi naisenemmistöinen. Koko aineiston perusteella voi sanoa, että miehet suhtautuivat härskkeihin puheisiin huomattavasti naisia myönteisemmin. Miehet pitivät niitä *huumorina*, kun taas useimmat naiset suhtautuivat niihin enemmän tai vähemmän varauksellisesti (tiivistelmä teemasta taulukossa 6 sivulla 62). Härskit jutut ovat Varsan (1993, 73) mukaan sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun lievä muoto ja niitä kerrotaan usein huumoriksi naamioituna.

No joskus on heitetty jotain tosi rankkaa vitsiä, mikä on tiesti meidän (miesten) mielestä ollu helvetin hauskaa, mut sit on tullu kommenttia naisilta että noh, noh. Tai sit itekin tajuaa, että niin noh, jos ne on liittyny johonkin tämmösiin seksuaalisasioihin tai tämmösiin. Helvetin hyvää läppää, mikä naurattaa (miehiä) tosi paljon. (MH1)

NK10:n mielestä hänen työyhteisönsä miehille oli tyypillistä, että he halusivat testata, kuinka härskettä puheita naiset kestävät. Eräässä toisessa työyhteisössä tämä väite ainakin pitää paikkansa. MH5 nimittäin kertoi työyhteisönsä miesten tunnustelevan, ketkä naispuolisista työtovereista ovat *räväkkäsuisia* ja ottavat osaa härskien juttujen kertomiseen ja ketkä puolestaan ovat *hiljaisia tyttöjä*. Tutkiessaan sukupuolista häirintää ja ahdistelua Varsa (1993, 65) havaitsi vastaavaa testaamista esiintyneen joillakin työpaikoilla. Joskus testaaminen sai Varsan (1993, 65) mielestä jopa initaatioriitin piirteitä: kaksimielisyyksillä tai koskettelemisilla testattiin, ketkä uudet naistyöntekijät voitiin ottaa työyhteisön *täysivaltaisiksi* jäseniksi.

Edes naisten antama kielteinen palaute ei välttämättä tyrehdytä härskien juttujen kertomista. Se johtunee siitä, että kyseisissä työyhteisöissä sisäinen viestintä on miesten kontrolloimaa. Keskustelunormit ovat heidän määräämiään, joten puheenaiheet ilmentävät heidän tarpeitaan. NH4 oli kiinnittänyt huomionsa siihen, että hänen työyhteisön-

sä miehillä oli jatkuva tarve saada puhua *seksistä*. Kovin härskejä nämä puheet eivät kuitenkaan olleet. NH3:n työyhteisöön puolestaan oli muodostunut muutaman hengen ryhmä miehiä ja naisia, joka oli ryhtynyt suosimaan kaksimielisyyksiä. NH3 ei kuullut eikä halunnut kuulua tähän ryhmään ja pelkäsi, että kaiken erotisoimisesta tulisi vähitellen kuin varkain työyhteisön epävirallisen viestinnän normi.

Naisten antama kielteinen palaute näyttääkin muodostavan heidän varsinaisen ongelmansa miesten hallitsemassa viestintäkulttuurissa. Härskien puheiden vastustamisesta voi tutkimustulosten perusteella koitua työyhteisöissä sosiaalisia rangaistuksia. Varsan (1993, 55) mielestä huumoria ja leimautumista käytetään vallan välineenä juuri näin. Eräässä työyhteisössä, jossa NH2 oli työskennellyt, miehet olivat leimanneet ne naiset huumorintajuttomiksi *natkuiksi*, jotka eivät olleet hyväksyneet heidän *hävyttömiä juttujaan* ja nauraneet niille. NH2 kertoi, ettei voinut välttää leimautumista, koska mieskollegojen kertomat härskit puheet liittyivät häneen. Myös NK10 oli kokenut härskien puheiden alentaneen omaa työssä viihtymistään. Hänen tilanteensa oli tehnyt entistä hankalammaksi se, että loukkaavaa kieltä oli sisältynyt myös vertikaaliseen työviestintään:

Kielenkäyttö on monet kerrat yltenyt niin törkeäksi, että olemme muutaman muun naisen kanssa joutuneet huomauttamaan siitä lukuisat kerrat. Valituksemme eivät ole kuitenkaan tehonneet, koska yrityksen johto käyttää itse samaa alatyylisiä kommunikointityyliä. -- Otimme kerran törkeät sähköpostiviestit puheeksi toisen naisen kanssa, mutta miehet sanoivat vain "ääh ei ne jutut ole niin pahoja" ja samalla meidät leimattiin tiukkapipoisiksi. (NK10)

NH1:n suhtautuminen miesten kertomiin härskeihin juttuihin vaihteli tilanteen mukaan. *Rivouksien* kuuleminen ei useimmiten häirinnyt häntä, koska puhe oli aina muista naisista kuin hänestä itsestään. Toisinaan hänen neutraali suhtautumisensa kuitenkin vaihtuu kyllästymiseksi, mutta minkäänlaiseseen vastarintaan hän ja työyhteisön toinen nainen eivät kahdeksaa miestä vastaan olleet koskaan nousseet. Vaikka härskit puheet hallitsevat työyhteisön epävirallista viestintää, virallinen viestintä on NH1:n mielestä kuitenkin täysin asiallista.

Kun mun täytyy kuunnella niitä törkyjuttuja, niin ei mun auta kuin sopeutua siihen, että vaikkei mua välillä tosiaan kiinnostais kuunnella kun ne (miehet) puhuu vaikka perheistään tai vaimoisiaan, niin ei se mun mielestä oo kovin hienoa olla siinä naisena sillein et mm-m, ihan kiva, tolasiiiks noi miehet on. Eikä oo ketään (naista) kenen kaa aatella et mieli mitä noi puhuu. (NH1)

Härskeihin puheisiin voidaan rinnastaa pornoaineisto. Haavio-Mannilan (1988b, 110) ne ovat osa eroottisesti latautunutta viestintäkulttuuria: alastonkuvissa on kyse miehen

maskuliinisuuden korostamisesta, johon sisältyy pyrkimys alistaa naisia. Kahden naishaastatellun työyhteisössä oli jonkun tai joidenkin miesten aloitteesta esillä tyttökalenteri tai muita alastonkuvia. Ainokaisasemassa olevan NH1:n työyhteisössä miehet vierailivat avoimesti aikuisviihteen internet-sivustoilla katselemassa alastomia naisia. Vuoden 1986 tutkimuksen mukaan 38 prosenttia ainokaisnaisista oli nähnyt työpaikallaan alastonkuvia. Kaikkiaan alastonkuvia oli työpaikallaan nähnyt 23 prosenttia mies- ja 17 prosenttia naisvastaajista. (Haavio-Mannila 1988b, 109.)

Pornoaineistoon naishaastatellut suhtautuivat huomattavasti neutraalimmin kuin härskeihin puheisiin. NH5 piti työyhteisönsä erään työhuoneen seinällä olevaa tyttökalenteria *huumorina*. Naisvastaajista hän suhtautui muutoinkin myönteisimmin härskeihin puheisiin. Hänen mielestään oli osoitus työyhteisön *rennosta meiningistä*, että hän kykeni keskustelemaan erään mieskollegansa kanssa seksistä esimerkiksi lounastauolla.

Vuonna 1986 eräs tutkimustulos oli, että työpaikalla esillä olevat alastonkuvat lisäävät naisten todennäköisyyttä tulla sukupuolisesti häirityiksi ja ahdistelluiksi. Vaara oli sitä suurempi, mitä vähemmän työpaikalla oli naisia. Lisäksi alastonkuvilla havaittiin olevan yhteys naisten stressin runsauteen. (Haavio-Mannila 1988b, 131, 142.) Näitä tuloksia tukee yksi tapaus tässä tutkimusaineistossa: NH2 oli eräessä työyhteisössään paitsi joutunut näkemään alastonkuvia myös tullut sukupuolisesti häirityksi ja ahdistelluksi.

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Härskit jutut, kaksimielisyydet, alastonkuvat	Miehet ovat lähes aina aloitteentekijöitä. Heidän mielestään härskit puheet ja aineistot ovat piristävää huumoria. Naisten suhtautuminen on yleensä varauksellista. Moni kokee härskien juttujen loukkaavan naissukupuolta. Ahdistaviksi naiset kokevat ne etenkin silloin, kun ne koskevat heitä itseään. On myös naisia, jotka kertovat härskejä juttuja itsekin.
Niiden leimaaminen <i>tiukkapi-poisiksi</i> , joita härskit jutut loukkaavat.	Usealla naisella oli tästä kielteisiä kokemuksia. Se, etteivät miehet olleet kunnioittaneet heidän toivettaan, oli vähentänyt heidän työssä viihtymistään.

TAULUKKO 6: Teemana härskit puheet ja aineistot

5.2.2 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Vastaajista kolme naista ilmaisi tulleen työyhteisössään sukupuolisesti häirityksi ja ahdistelluksi. Nämä kokemukset on tiivistetty taulukkoon 7 sivulle 66. Osapuolten välinen suhde oli ratkaissut, oliko tietty käyttäytyminen koettu ahdistavaksi vai ei (Julku-nen 1988, 83-84). Eri henkilöt olivat tulkinneet samankaltaisenkin sanallisen tai sanatoman käyttäytymisen hyvin eri tavoin, joten ulkopuolinen voi tehdä vain suuntaa-antavia määritelmiä siitä, mikä on sukupuolista häirintää ja ahdistelua ja mikä ei. NH1 esimerkiksi kertoi erään miestyötoverinsa flirttailevan *pussaamalla* häntä joskus poskelle, mikä ei kuitenkaan tuottanut hänelle ahdistusta. NH2 puolestaan kertoi ahdistuneensa siitä, että hänen esimiehellään oli tapana laittaa *kätensä hänen hartioilleen*, kun hän istui tietokoneensa ääressä. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määritelmissä korostetaan, että kohteella itsellään on oikeus määritellä, millaiset lähestymistavat hän hyväksyy (Högbacka 1987, 9).

Haavio-Mannilan ja Kontulan (1993a, 328-329) mielestä kysymyksenasettelu vaikuttaa ratkaisevasti siihen, kuinka moni katsoo tulleen työyhteisössään sukupuolisesti häirityksi ja ahdistelluksi. Kun he tutkivat suomalaisilla työpaikoilla tapahtunutta sukupuolista ahdistelua ja häirintää vuonna 1992, he kysyivät haastateltaviltaan: ”Onko Teihin kohdistunut työssänne viimeksi kuluneiden 24 kuukauden aikana seuraavanlaista toimintaa ja aloitteellisuutta, jota ette ole pyrkinyt aiheuttamaan?” Sitten he luettelivat joukon esimerkkejä. Vastausvaihtoehdot olivat: ”Kyllä, pidin sitä myönteisenä.”, ”Kyllä, pidin sitä loukkaavana.” ja ”Ei ole.”

Vuoden 1992 tulosten mukaan sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun lajeista yleisimmät olivat härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä sukupuoliset huomautukset ja kysymykset. Miehistä ja naisista niitä ilmoitti kuulleensa joka neljäs. Jonkinlaista sukupuolista ahdistelua ja häirintää ilmoitti kokeneensa 30 prosenttia mies- ja 27 prosenttia naisvastaajista. Loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi joutuneet olivat ennen kaikkea nuoria, seksuaalisesti aktiivisia naisia. Miehet olivat suhtautuneet tapauksiin kauttaaltaan naisia myönteisemmin. Myönteisimpinä tapauksia olivat pitäneet 30-34-vuotiaat miehet. Huomattavaa oli se, että miehistä huomattava enemmistö oli pitänyt tapauksia myönteisinä eikä loukkaavina kun taas naisissa myönteisesti ja kielteisesti suhtautuneiden osuus oli lähempänä toisiaan. (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 328-329.)

Useimmat tämän tutkimuksen naisvastaajat olivat suhtautuneet härskeihin puheisiin kielteisesti, vaikka ne eivät olisikaan koskeneet heitä itseään. NH2 ja NK10 olivat joutuneet kokemaan sen, että härskit puheet olivat koskeneet heitä itseään. He olivat kokeneet seksuaaliset huomautukset ja kysymykset erittäin loukkaaviksi. Heillä oli esimerkiksi arveltu olevan kuukautiset, jos he olivat olleet työtilanteessa huonolla tuulella. Jos he olivat hyvällä tuulella, heidän lähimenneisyyteensä arvioitiin kuuluvan miellyttäviä seksikokemuksia. NH2:lle ja NK10:lle on yhteistä se, että he työskentelevät selvästi miesenemmistöisissä työyhteisöissä. Vuoden 1986 tutkimuksen mukaan ainokaisnaisista peräti 37 prosenttia oli joutunut miespuolisten työtovereidensa häiritsemäksi ja ahdistelemäksi. Mitä enemmän sukupuolten välillä oli kontakteja, sitä enemmän oli myös sukupuolista häirintää ja ahdistelua. (Haavio-Mannila 1988b, 76-77).

Naisenemmistöisessä työyhteisössä naiset eivät kenties määrittele tiettyä käyttäytymistä sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi, jos työyhteisön kaikki naiset kokevat vastaavaa. Ainokaisnaiset sen sijaan saattavat määritellä herkemmin, koska heillä ei ole vertailupohjaa. (Varsa 1993, 62.)

Myös NK10:lle oli tehty runsaasti sukupuolisia huomautuksia ja kysymyksiä. Hänen vartaloaan, pukeutumistaan ja sukupuolista vetovoimaansa oli arvioitu kriittisesti ja häneltä oli tiedusteltu, mitä hänen seksielämäänsä kuuluu. Hänen ruumiinsa oli seksuaalisoitu, mikä sekin on yksi vallankäytön muoto (Varsa 1993, 53). NK10 oli pitänyt huomautuksia ja kysymyksiä tungettelevina ja kieltäytynyt käsittelemästä näitä aiheita, ja niinpä hän oli joutunut kuulemaan niitä jatkossa vähemmän. NH2 sen sijaan ei ollut selvinnyt ongelmasta ilmoittamalla, millaista käyttäytymistä hän ei hyväksy itseään kohtaan. Miesten hallitsemien normien vastustaminen oli saanut aikaan sen, että hänet oli leimattu huumorintajuttomaksi. Ilmiöön viitattiin edellisessä luvussa.

Kun niistä vitseistä tulee henkilökohtasia, ni se on hirveen vaikee, ei siihen pysty oikeen reagoimaan, koska ainut joka siinä joutuu vaikeuksiin on se, joka on niinku joutunu sen ehkä häirinnän kohteeks. Koska se on siinä se natku ja huumorintajuton. -- Ja se että kun on itse alemmassa asemassa, niin jotenkin on vaikee, ja vielä nuori, ettei oo kokemusta, niin jotenkin on vaikee selvitä niistä tilanteista, koska ei haluais niinku pilata sitä ilmapiiriäkään siellä. (NH2)

NH2:n mukaan kyseisen työyhteisön ilmapiiri oli naisvastainen, joten sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tarkoitus on saattanut olla *naisen paikan* osoittaminen naistyön-

tekijöille. Naisen paikan osoittaminen naiselle viittaisi siihen, että työyhteisön mies-työntekijät käyttäisivät seksuaalisuutta valta-aseenaan (Varsa 1996, 124-125). Naisvas-taisuus saattaa merkitä sitä, että työyhteisön ilmapiiri on kyräilevä, mikä lisää Haavio-Mannilan (1988b, 131) mukaan todennäköisyyttä joutua sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun uhriksi.

NK12 oli kokenut, että hänen esimiehensä oli käyttänyt seksuaalisuutta valta-aseenaan. Hän kirjoitti, että työyhteisön miesesimies lähenteli naisalaisiaan ahdistamalla heidät selkä seinää vasten ja keskustelemalla heidän kanssaan sitten työasioista. Esimies ei kosketellut eikä tehnyt seksuaalisia aloitteita, mutta normaalin suomalaisen keskusteluetäisyyden ja -tavan rikkominen tuntui NK12:sta ahdistavalta. Kaikkiaan esimies toimi näin kolmea naisalaistaan kohtaan. Kahta heistä käyttäytyminen oli ahdistanut, joten naiset ottivat asian työyhteisössä esille. Esimies puolustautui vakuuttamalla, ettei ollut tarkoittanut *mitään erityistä* ja että kyseinen keskustelutapa oli hänen *normaali tapansa* myös miesten kanssa. Varsan (1993, 56) mukaan useissa häirintätapauksissa häiritsijä onkin hierarkiassa korkeammassa asemassa kuin häiritty.

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua voi seurata myös siitä, että henkilö ihastuu työtoveriinsa, muttei saa tunteilleen vastakaikua. NK10 oli joutunut vaikeuksiin yksipuolisten tunteiden vuoksi, kun häneen *sairaalloisen ihastunut* miesesimies keksi jatkuvasti verukkeita saada olla hänen kanssaan yhteistyössä. Kerran kun NK10 oli mennyt työasiaa hoitaakseen kyseisen miehen työhuoneeseen, tämä oli ilmoittanut olevansa valmis har-rastamaan seksiä hänen kanssaan.

Menin hämilleni ehdotuksesta ja sivuutin sen alkamalla puhua työasioista. Onneksi tämä jäi vain tuohon yhteen ainoaan kertaan, eikä ehdotuksia ole tämän jälkeen tullut kyseisen esimiehen taholta. Omituinen kommentti, mutta ilmeisesti johtui sillä kertaa stressistä. (NK10)

NK10 ei kuitenkaan jättänyt asiaa sikseen, vaan kertoi siitä toiselle esimiehelleen, min-kä jälkeen ahdistelija sai varoituksen. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tuntomerkit täyttävää kohtelua hän on saanut osakseen myös työyhteisönsä juhlassa. Niihin tapauk-siin hän on suhtautunut hieman kevyemmin, koska pitää tapausten olleen kyseisissä asiayhteyksissään normaaleita. Varsan (1993, 54) mukaan tavanomaiset normit höllen-tyvät, kun työyhteisön jäsenet ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa muualla kuin tavanomaisessa työympäristössä. Normaali päivätyö on valvottua, mutta ilta-, yö- ja

matkatyöhön normit eivät ulotu yhtä tehokkaasti (Haavio-Mannila 1988b, 83). Aulaa (2000, 39) mukailleen pikkujoulut ovat *arena*, jossa vallitsee erilainen viestintäkulttuuri kuin työtilanteisiin liittyvässä virallisessa viestinnässä.

Firman juhlat, erityisesti pikkujoulut, ovat tilanteita, joita ennen varaudun aina pahimpaan. Jotkut miehistä tulevat hieman humalluttuaan pussaamaan ja kähmimään vasten tahtoani. Näitä joutuu sitten väistelemään ja torjumaan. Pahimmat ehdottelevat suoraan seksiä tyyliin ”lähdetään teille”, vaikka ovatkin omilla tahoillaan varattuja: naimisissa, avoliitossa tms. Tämä toiminta ei kuitenkaan liene poikkeaa keskimääräisestä toiminnasta pikkujouluissa... (NK10)

Tämän tutkimusaineiston perusteella ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka yleistä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on. Useimmissa työyhteisöissä, joista vastaajat kertoivat, miesten ja naisten välisen suhteen sanottiin olevan *terve*. Sillä tarkoitettiin sitä, että toisten yksityisyyttä kunnioitettiin. Raja hyväntahtoisen flirtin ja loukkaavan käytöksen välillä tiedostettiin pääsääntöisesti hyvin. Joissakin työyhteisöissä härskien juttujen kertojia tai flirttailijoita saatettiin leikkimielisesti varoitella sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Omakohtaisen kokemuksen puuttuessa se näyttäytyi salamyhkäisenä, jossain *muualla* tapahtuvana toimintana:

Työpaikka-ahdistelua ei ole minun tietooni tullut. Naisporukassa on joskus ihmetelty, että mitäköhän se työpaikka-ahdistelu on, mistä lehdissä kerrotaan. Viihdyn työssäni ja minusta mies-naisvuorovaikutus on ihan sopiva. (NK6)

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tosin on piilossa oleva ilmiö. Tilanteilla ei tavallisesti ole silminnäkijöitä, ja osapuolet vaikenavat tapauksista. Koska ilmiö on kiusallinen, se myös torjutaan syyllistämisen ja leimautumisen pelossa. (Varsa 1993, 72.)

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Sukupuoliset huomautukset ja kysymykset liittyen vartaloon ja pukeutumiseen	Naiset eivät pitäneet myönteisenä sukupuolise- na huomiona vaan ahdistavana tungetteluna
Miehet käyttävät seksuaalisuutta valta-aseenaan	Erityisen ahdistavaa, koska tekijänä esimies, jolta odotetaan ammatillista arvostusta ja tukea
Yksipuolinen fyysinen kontakti	Kohdistui naiseen. Kokeminen riippui osapuol- ten välisestä suhteesta. Yleensä ahdistavaa.

TAULUKKO 7: Teemana sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

5.2.3 Seurustelusuhteet

Haastatelluista kolme ja yleisökirjeen lähettäneistä viisi oli seurustellut työtoverinsa kanssa. Työyhteisön muiden jäsenten välisiä seurustelusuhteita oli sivustaseuraajana kokenut vielä useampi. Haavio-Mannilan ja Kontulan (2001, 132) työpaikkarakkaudet ovat varsin tavallinen ilmiö yhteiskunnassamme. Tähän tutkimukseen vastanneet pitivät suhteita *luonnollisina ja systeemiin kuuluvina*, mutta täysin ongelmatonta suhtautuminen ihastumisiin ja rakastumisiin ei silti ollut. Asianosaisten ja sivustaseuraajien kokemukset seurustelusuhteista vaihtelivat tapauskohtaisesti. Osa kertomuksista kumosi, osa vahvisti niitä kielteisiä ennakkoluuloja, joiden mukaan työpaikkaromanssi sekoittaa työyhteisön ilmapiiriä. Kokemukset on tiivistetty taulukoksi 8 sivulle 71.

Kun Haavio-Mannila ja Kontula (2001, 131-134) tutkivat työpaikan rakkaussuhteita, he saivat selville, että vuosina 1999—2000 työelämässä olleista suomalaisista lähes puolet oli joskus ihastunut tai rakastunut työhönsä liittyvissä tilanteissa. Tutkimusajankohtana kuitenkin vain viisi prosenttia vastanneista ilmoitti olevansa parhaillaan ihastunut tai rakastunut, mistä pääteltiin, että tunteet ja niistä mahdollisesti muodostuneet suhteet olivat olleet lyhytkestoisia. Suhteista oli silti seurannut enemmän myönteisiä kuin kielteisiä kokemuksia. Myönteisiä kokemuksia ilmoitti saaneensa 75 prosenttia vastaajista. Kateutta ja kaunaa oli romanssinsa johdosta havainnut työpaikallaan vain joka kymmenes. (Haavio-Mannila & Kontula 2001, 131-134.)

MH1 seurustelee edelleen sen naisen kanssa, jonka tapasi edellisessä työpaikassaan useita vuosia sitten. He työskentelivät saman rakennuksen eri kerroksissa ja kävivät työpäivän mittaan katsomassa toisiaan, vaikka toimivatkin täysin eri työtehtävissä:

No nää voi olla hölmöjä juttuja, mutta ihan liikkumiseen siellä (työpaikalla) vaikutti se, missä hän (erisnimi häivytetty) oli töissä. Se oli esimerkiksi osastonhoitajana siellä kirjastossa eri kerroksessa, niin kun jotain hommaa lähti hoitamaan, niin ehkä se reitti meni siitä kirjaston läpi (naurahtaen). Ei se mun työhön kuitenkaan vaikuttanut. Me tehtiin ihan eri hommia. (MH1)

Ensimmäiseen puoleen vuoteen suhteesta ei MH1:n mukaan tiennyt kuin muutama työtoveri, jotka olivat sattuneet näkemään heidän liikkuvan yhdessä vapaa-ajalla. MH1 kertoi, että heistä oli hauska miettiä, ketkä työtoverit heistä mahdollisesti tiesivät. Yleiseen tietoon suhde tuli, kun eräs työntekijä oli tavannut heidät kaupungilla. Sen jälkeen

heitä käsiteltiin työyhteisössään pariskuntana, mikä tarkoitti varsinkin sitä, että heille raportoitiin toistensa liikkeistä ja aikatauluista. NH1:n mukaan koko silloinen elämäntilanne tuntui *erityiseltä*, ja myös työpaikallaan hän viihtyi hyvin.

NH1 seurustelee edelleen sen miehen kanssa, jonka tapasi nykyisessä työyhteisössään muutama vuosi sitten. Miesten ja naisten yhteistoiminnallisuus ja sukupuolirajan ylittävä työtoveruus työssä selittävätkin Haavio-Mannilan (1988a, 155) mukaan työpaikkaromansseja. Sittemmin mies on vaihtanut työpaikkaa, mikä on NH1:n mielestä ollut hyvä ratkaisu. Kun he kuuluivat samaan työyhteisöön, varsinkin suhteen alkuaikoina NH1 sanoi työhön keskittymisensä *herpaantuneen*. Työyhteisön muille jäsenille suhteesta kerrottiin avoimesti, minkä johdosta heidän oli NH1:n mielestä luontevaa olla työpaikalla pariskuntana. Toisinaan työtovereiden reaktiot kuitenkin olivat rasite. Keskinäisestä välienselvittelystä he saivat *ekstrahuomiota*, ja jotkut ottivat tehtäväkseen tarkkailla, säilyttivätkö he suhteesta huolimatta työtehonsa korkeana. Työpaikkaromanssi merkitsi NH1:lle myös lämmintä pakopaikkaa (Haavio-Mannila 1988b, 130):

Mut oli sinne töihin kiva mennä. Sit oli et mennään yhdessä, lähetään yhtä aikaa. Siellä oli joku kuitenkin sun kans et jos sulle tulee joku paska asiakas niin sä voit mennä sanoo sille toiselle tai niinku purkaan ihan eri tavalla poikaystävälle kuin sille pomolle. (NH1)

NH1 oli työyhteisössä rakastumishetkellä ainokaisasemassa, jossa naiset vuoden 1986 tutkimuksen mukaan juuri tavallisimmin rakastuvat tai ihastuvat työtoveriinsa. Miehet rakastuvat tai ihastuvat useimmin ainokaisasemassa tai tasapainoisissa työyhteisöissä. (Haavio-Mannila 1988b, 71.) Kyseisen työyhteisön ilmapiiriä NH1 kuvasi *rennoksi*. Rakastuminen ei siis selity kyräilevällä ilmapiirillä, joka usein on syynä lämpimän pakopaikan hakemiselle (Haavio-Mannila 1988b, 130). Rento voidaan tulkita hauskaksi, jollainen oli vuoden 1992 tutkimuksen mukaan ilmapiiri niillä työpaikoilla, joilla oli eniten työpaikkarakkauksia. Hauskoilla työpaikoilla annettiin paljon sukupuolista huomiota, mikä johti suhteiden syntymiseen. (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 332-333.)

NH1:n työpaikkarakastumisen teki todennäköisemmäksi myös se, että hän oli nuori nainen. Vuoden 1992 tutkimuksessa tämän ryhmän edustajilla oli eniten myönteisiä (ja kielteisiä) kokemuksia työpaikalla tapahtuneesta sukupuolisesta aloitteellisuudesta. Iän myötä naisilla vähenevät sekä myönteiset että kielteiset kokemukset, miehillä myönteiset. (Haavio-Mannila & Kontula 1993a, 329-330.)

Myös kolme muuta naisvastaajaa ilmaisi työkaverin kanssa seurustelemisesta seuranneen myönteisiä kokemuksia. NK12:sta oli ollut mukava tulla töihin ja hänen mielenkiintonsa työtehtäviä kohtaan oli kasvanut, koska *yhdessä* oli ollut kiehtovaa yrittää saada jotain tuloksellista aikaan. NK5 kuvaili lyhyttä työpaikkaromanssiaan kokemukseksi, jota hän ei *halua antaa pois*, vaikka se olikin ollut *kielletty hedelmä*. Henkilökohtaisissa kokemuksissa painotettiin siis yhtä hyvin muuttunutta suhdetta työhön kuin kohteen tuntoa itsetuntoa ylipäättäen.

Vuoden 1986 tutkimuksessa varsinkin naisvastaajat sanoivat työtehonsa parantuneen ihastumisen tai rakastumisen myötä. Itsetuntoa kohottavia seuraamuksia olivat huvi, piristys, onni, ilo ja ystävyys. (Haavio-Mannila 1988b, 145). Kolme naisvastaajaa tässä tutkimuksessa sen sijaan ilmaisi työkaverin kanssa seurustelemisesta seuranneen itselleen kielteisiä kokemuksia. Haavio-Mannilan (1988b, 146) mukaan itsetunnon ja työtehon paraneminen ovat tavallisempia seuraamuksia romansseista kuin kielteiset seuraukset, joita ei niitäkään voi silti vähätellä.

NH2 nautti flirtistä ennen suhteen solmimista, mutta itse työpaikkaromanssin hän koki ahdistavaksi, koska hänen kumppaninsa toi heidän muuttuneen suhteensa työpaikalla hyvin näkyvästi esille. NH2:tä *hävetti* vastaanottaa työtoveriltaan ruusuja ja lahjoja työyhteisön muiden jäsenten katseiden alla, eikä hänestä ollut mukavaa olla naispuolisten työtovereidensa kiusoittelun kohde. Suhteen päättymisen oli NH2:lle helpotus. Myös NK10 ilmaisi pitävänsä taannoista työpaikkaromanssiaan huonona ratkaisuna. Hänen mukaansa suhde kariutui nopeasti työyhteisön suuren kiinnostuksen ja työpaikoiden takia. Enää hän ei halua työtoveruuden tai flirtin kehittyä seurustelusuhteeksi:

Semmonen romanssi niin ei se kyllä mun mielestä kuulu työpaikalle. Vaikka ois jonkun työkaverin kanssa niin se (suhteen näkyminen) pitäis pitää sieltä työpaikalta poissa. Se nyt, ei semmosesta kurttelusta mitään palkkaa makseta. (NH2)

NK9:lla oli ollut työpaikkaromanssi työnantajansa kanssa. Haavio-Mannilan (1988b, 68) mukaan tunteet seuraavatkin usein työyhteisön hierarkkista rakennetta: hierarkiassa itseä ylempänä oleviin työtovereihin kiintyvät useammin naiset kuin miehet. Vastavasti hierarkiassa itseä alempana oleviin työtovereihin kiintyvät useammin miehet kuin naiset. Suhteesta esimieheen oli seurannut NK9:lle monenlaisia ongelmia. Parisuhteeseen vedoten esimies vaati alaistaan suostumaan virallisia työehtosopimuksia kiertäviin

työaikoihin ja palkanmaksuihin. Tämä heikensi NK9:n työssä viihtymistä. Suhde esimieheen ei tuonut alaiselle valtaa työpaikalla (Varsa 1993, 57), vaan itse asiassa heikensi hänen mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä.

Työyhteisön muiden jäsenten välisistä seurustelusuhteista vastaajat olivat useimmiten tietoisia. Viimeistään niistä kuultiin pikkujouluissa tai muissa juhlissa. Sävy, jolla seurustelusuhteista puhuttiin työyhteisön jäsenten kesken, vaihteli. Välttämättä suhteiden alkamisia, jatkumisia ja päättymisiä ei puitu juoruillen, vaan yhtä hyvin avoimesti ja neutraalisti. Silloin työpaikkaromanssit saattoivat saada aikaan moralisointia, kun sen toinen tai molemmat osapuolet olivat tahoillaan avo- tai avioliitossa. Joskus epäiltiin osapuolten motiiveja, minkä senkin voi pitää heikentävän yhteisöllisyyttä.

Sitku sieltä aina löytyy sieltä joukosta niitä, reittä pitkin, kun siellä aina on niitä, niin semmonen vaikuttaa aina negatiivisesti. -- Tuollakin yks pomo meni sihteerinsä kanssa naimisiin niin kyllähän siitä puhuttiin. Kyllähän niitä motiiveja aina epäillään, mutta kun ne sitten meni naimisiin ja siitä suhteesta tuli aika virallinen mun mielestä aika pian, niin ei se. (NH2)

Pääasiassa sivustaseuraajien kokemukset työyhteisön muiden jäsenten välisistä seurustelusuhteista olivat neutraaleja. Kukaan vastaajista ei ollut esimerkiksi havainnut, että jokin seurustelusuhde olisi muuttanut työyhteisön valtasuhteita. Kielteisiä kokemuksia oli muutamalla vastaajalla. Kaksi heistä kertoi joutuneensa kiusalliseen tilanteeseen, kun oli yllättänyt pariskunnan osoittamassa toisilleen hellyyttä työpaikan tiloissa. MH2 kertoi työpaikkaromanssin johtaneen taannoin työyhteisössään kolmiodraamaan. Sen jälkeen oli työvuoroja jaettaessa pitänyt miettiä, milloin kyseiset kaksi naista ja yksi mies ovat työvuorossa. Tämä oli saanut hetkellisesti aikaan kireyttä työyhteisön ilma- piiriin, mutta ajan myötä tilanne oli rauhoittunut.

NK11 kirjoitti, että hänen työyhteisössään meneillään oleva työpaikkaromanssi heijastuu sivustaseuraajien arkeen kahdella tavalla. Ensiksikin kyseinen nainen viettää runsaasti aikaa kyseisen miehen työhuoneessa ja laiminlyö sinä aikana työtehtäviensä hoitamisen. Siitä seuraa, että sivustaseuraajat joutuvat vastaamaan naisen puhelimeen ja hoitamaan hänen asiakassuhteitaan. Suhde on sivustaseuraajille kiusallinen myös siitä syystä, että naisen aviomies työskentelee samalla työpaikalla, mutta rakennuksen eri osassa. Ilmapiiiri on kyräilevä, koska nainen luulee NK11:n tulkinnan mukaan, ettei työpaikkaromanssista tiedetä mitään:

Lähes päivittäin nainen poistuu työpisteestään pitkäksi aikaa ja palaa myöhemmin muina miehinä takaisin muka jokin paperi kädessään. On niin kuin käynyt ”hoitelemassa työasioita”. -- Ja me työtoverit olemme hiljaa, kukaan ei halua mitään paljastaa, koska se on tavallaan heidän asiansa. Emme halua sekaantua. (NK11)

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Työpaikalla alkanut seurustelu, josta tuli pitkäaikainen parisuhde	Työssä viihtyminen lisääntyi: töihin oli mukava mennä ja siellä oli mukava olla. Kohtelu pariskuntana ei häirinnyt, mutta <i>ekstrahuomion</i> saaminen esimerkiksi riidellessä ja työtehon tarkkaileminen tuntuivat kiusallisilta.
Lyhytaikainen työpaikkaromansi	Sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia. Töihin oli mukava mennä ja siellä oli kiva tehdä tulosta <i>yhdessä</i> . Kaksi naishaastateltua kertoi työtovereiden suuren kiinnostuksen ahdistaneen heitä, mikä osaltaan sai aikaan suhteen kariutumisen. Myös työpaineet olivat rasite.
Sivustaseuraajien sotkeutuminen seurustelusuhteen joihinkin vaiheisiin	Kokemukset pääasiassa neutraaleja. Kielteiset kokemukset liittyivät siihen, että seurustelevien puolesta oli jouduttu tekemään työtehtäviä, että suhteesta oli jouduttu vaikeamaan ja että eronnut pari oli riitelemällä tehnyt työyhteisön ilmapiiristä kireän. Juorujen, huhujen ja moraalisoinnin voi uskoa heikentäneen yhteisöllisyyttä.

TAULUKKO 8: Teemana seurustelusuhteet

5.3 Keskustelutyylit

Tässä luvussa käsitellään miesten ja naisten erilaisia keskustelutyylejä kahdesta näkökulmasta. Ne ovat virallinen ja epävirallinen sisäinen viestintä. Niitä ei voi erottaa toisistaan mustavalkoisesti, sillä virallisen viestinnän kokemukset heijastuvat epäviralliseen viestintään ja päinvastoin. Luvussa 5.3.1 käsitellään niitä eroja, joita miesten ja naisten välillä oli vastaajien mielestä työviestintätilanteissa. Luvussa 5.3.2 käsitellään sitä, olivatko virallinen ja epävirallinen viestintä vastaajien mielestä miesten tai naisten hallitsemia.

5.3.1 Virallinen viestintä

Miesten ja naisten keskustelutyyleissä oli kaikkien haastateltujen mielestä eroja, mutta suhtautuminen siihen, kuinka paljon ne saivat sukupuolten välille aikaan jännitettä, vaihteli (taulukko 9 sivulla 75). Toisen ääripään mukaan miesten ja naisten välillä on keskustelutyylieroja enemmän kuin myönnetään. Toisen ääripään mukaan eroja on yksilöiden, ei sukupuolten välillä. Pääasiassa haastatellut pitivät miesten ja naisten keskusteluvälejä omissa työyhteisöissään toimivina, mutta osasivat silti mainita sukupuolten välisiä keskustelutyylieroja, jotka toistuvat työyhteisön sisäisessä viestinnässä ja aiheuttavat enemmän tai vähemmän *yhteentörmäyksiä*.

Neljä mies- ja kolme naishaastateltua ilmaisi, että heidän mielestään miehet suhtautuvat viralliseen viestintään asia- ja naiset tunnevoittoisesti. Tämä vastaa Tannenin (2000, 76) ja Grayn (2002, 36) näkemyksiä. NH2 teki sellaisen kärjistyksen, että ”miehet sanovat selkeästi asian, naiset puhuvat paljon ja ehkä sanovat asian”. MH5 sanoi työyhteisönsä miesten kiusaantuvan, jos naistyötoveri näyttää tunteensa ja pyrkii sen avulla edistämään omia aikomuksiaan. MH3:n mielestä miehet keskittyvät asiaan, naiset siihen, miten se esitetään.

Tämän voi selittää rooli-odotuksilla. Usea haastateltu oli kiinnittänyt huomionsa siihen, että miesten sallittiin sanoa asioita suoraan, kun taas naisten odotettiin johdattelevan, perustelevan ja sovittelevan – ellei halunnut saada *hurjan naisen* mainetta, kuten NK7 asian ilmaisi. Miesten sallittiin toisinaan sanoa asioita jopa epäkohteliaasti ja käyttää kirosanoja, mutta naisten odotettiin olevan kiltejä ja hyvätapaisia. Tulos tukee Peasen ja Peasen (2002, 121-124) sitä näkemystä, että miesten sallitaan olla suorita, mutta naisten oletetaan puhuvan epäsuorasti. Mieshaastatellut nauttivat siitä, että saattoivat puhua miestyötovereilleen epäkohdista suoraan. Puhuessaan naisille heidän piti sen sijaan *valita sanansa* tarkasti, jotta heidän sanomisiaan ei virheellisesti tulkittaisi *henkilökohtaisiksi loukkauksiksi*. Väärinymmärryksiä pidettiin tuskastuttavina.

Nainen prosessoi ainakin miesnäkökulmasta katsottuna työyhteisössä asioita sekä faktojen että tunteiden kanssa yhtä aikaa. Mies katsoo mun mielestä vahvemmin faktoja. Jos ei ole mitään hälyttävää niin bisnes on bisnes ja tyyli sitten että ei tähän tultu itkemään. (MH3)

Mies ei ota henkilökohtaisesti. Työasia ja piste ja näin määhän itekin ajattelen. -- Jotenkin niin, että taas se (nainen) siinä paasaa, mutta antaa paasata. Vähän tommosta asennetta on meillä, jos joku

oikein ripittää et kun ei oo tehty näin ja näin, niin sitten miesten keskuudessa voidaan puhua noin. Miehet ehkä käsittää sen vähän eri tavalla. Ei ne jää sitä, ne vaan ajattelee, et se nyt vaan sanoo ja sanoo ja voi sanoo asiastakin, mutta ei se niinku herätä isompia tunteita. Se on ehkä se ero. (MH4)

Miesten asiavoittoinen tarkastelutapa liittyi haastateltavien mielestä juuri siihen, että he kaipasivat loogisia perusteluita ja ratkaisuja, eivätkä ottaneet työtilanteissa tulleita vastoinkäymisiä henkilökohtaisesti. MH5:n ja MH4:n mielestä miehet vastoinkäymisten kohdatessa nielivät kiukkunsa eivätkä juosseet valittamaan esimiehelle. Naisille puolestaan tuli vastaavassa tilanteessa tarve saada purkaa pettymystään joko horisontaalisia tai vertikaalisia kanavia käyttämällä.

En määhirveesti tässä vuosien mittaan jos joku on jostakin sanonu ni ottanu enkä määhirveesti menny kellekään purkamaan, että mul ois niinku paha olo et ku se meni sanoon siitä, mut sen mä oon kuullu, et jos naiselle on joku menny sanoon nainen esimerkiks niin se suree sitä toisille kun se sano näin töissä. (MH4)

Kun se tapahtuu esimiehelle (miehelle) että siinä alkaa alainen (nainen) itkeä niin vaikei välttämättä kauheen ikävistä asioista ois kysymys, joku matka vaan peruuntuu, niin esimies menee ihan aseettomaksi. Se kelle sellanen on kerran käyny alkaa pikkusen varautuun, että millähän tavalla määhirveesti käyttäytyä naisten kanssa. (MH5)

Kahden naishaastattelun mielestä miesten tapa sanoa asioita suoraan oli toki työyhteisössä tehokas, muttei neuvottelutilanteissa järin yhteisöllinen. NH3:n mukaan hänen työyhteisönsä miehet eivät välttämättä edes pyrkineet siihen, että naistyötoverit olisivat ymmärtäneet heitä. NH3 kaipasi perusteluita, mutta miesten mielestä asian sanominen oli kylliksi. Tätä tapausta ei voi selittää hierarkialla, mutta seuraavana esiteltävään tapaukseen se liittyy. NH5:n mielestä hänen työyhteisönsä miehet saattoivat sanoa suoraan, että ”päätos on tehty”, mutta naisten piti aina tarjota omia mielipiteitään ja hakea niille hyväksyntää. Työyhteisössä valta oli miehillä jo hierarkiankin puolesta. Seuraavassa alaluvussa käsitellään sitä, miksi miehet tuntuivat hallitsevan myös työyhteisön horisontaalisia vuorovaikutussuhteita.

Muutama haastateltu ilmaisi, että työviestinnässä miehet kiinnittävät huomionsa kokonaisuuksiin, naiset yksityiskohtiin:

Vois ajatella, että miehillä työhönsä keskimäärin ylimalkainen suhtautuminen. Poikkeuksiakin on, mutta keskimäärin ajateltuna ehkä pikkuisen väljämättömämpi ja suurien linjojen veto ehkä enemmän ja naiset voi olla pikkutarkkoja ja ehdottomasti tunnollisempia sitten hoitamaan asioita määrämuotoisesti niin kuin on sovittu. Mut ei se mikään suoraviivainen jako ole, että naiset ja miehet, vaan että monenlaisia löytyy. (NH3)

Tutkimusaineiston perusteella sukupuolten väliltä löytyy eroja myös tavassa pyytää apua. NH2:n mielestä miehet on opetettu tulemaan toimeen omillaan, mikä tarkoittaa, ettei heidän tapoihinsa kuulu kysyä neuvoa. Naisille avun pyytäminen sen sijaan ei ole mikään kynnykskysymys. MH1:n mielestä hänen työyhteisönsä naiset käyttivät virallisessa viestinnässä hyväkseen *naisten keinoja* edistääkseen omia aikomuksiaan, esimerkiksi saadakseen apua. Mieshaastateltu piti naisten keinoina flirttiä, mutta kaksi naishaastateltua oli kokenut naisten keinot eri tavalla. Naisten taktiikkana oli vedota statuseroon esiintymällä miesten alamaisena (Tannen 2000, 35):

Mää oon joskus menny kysyyn joltain (mieheltä) jotain, et hei, voisiks sää auttaa, ku mä en oikeesti tiä tästä asiasta. Sillein, että vetoo siihen, että mä oon vain tietämätön pieni tyttönen ja sinähän olet suuri ja mahtava, joka tiedät kaiken. Ja sit se on tullu mielellään auttamaan mua, kun se on päässyt pätemään (naurahtaen). (NH5)

On siinä ero, että jos miespuolinen työtoveri (erisnimi häivytetty) tulee mulle et no niin, teetkö tän ja lähtee saman tien pois tai naispuolinen työtoveri (erisnimi häivytetty) tulee hyvin siihen viereen sillä tavalla, että sulla on varmaan kauhee kiire siinä, mutta voisiks mä purkaa nää kameran kuvat niinku sil tavalla tulee siihen aivan liki, niin mä et no kyllähän tässä aina sen verran on aikaa. (MH1)

NH3 piti ilmiötä *pelinä*, joka on yksi niistä *peleistä*, joihin naiset hänen työyhteisössään helposti joutuvat. Hänen mielestään nainen saa avuttoman ja nöyrän roolin ottamalla miehiltä runsaasti hyväksyntää, koska hänen luokseen voidaan tulla ritarina.

Vaikka miesten ja naisten väliltä tunnistettiin keskustelutyylieroja, ja nämä erot aiheuttivat toisinaan tuskastuttavia väärinkäsityksiä, yksikään haastateltu ei silti ilmaissut näillä konflikteilla olevan merkittävää yhteyttä omaan työssä viihtymiseensä. Tämä johtune siitä, että vastaaviin eroihin on totuttu yksityiselämässä, joten niiden ei pidetä ilmenevän erityisesti juuri työelämässä. Sukupuolten välistä vuorovaikutusta pidettiin pikemminkin tekijänä muiden tekijöiden joukossa kuin kriittisenä tekijänä oman työssä viihtymisen kannalta. Väärinkäsitykset tulivat ja menivät, ja usein viestintäongelmat liitettiin yksilön persoonaan, ei hänen sukupuoleensa. Lisäksi moni haastateltu ilmaisi, että ajan kuluessa ja palautteen myötä työyhteisön jäsenet olivat oppineet välttämään yhteentörmäyksiä.

No aiemmin tuli (yhteentörmäyksiä), mutta sitten tässä on aikaa myöten oppinut valitsemaan ne sanansa ja lähestymistavan ettei tuu niitä törmäyksiä enemmän, mutta kymmenen vuotta sitten niitä tuli paljon enemmän. (MH4)

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Miesten asia- ja naisten tunnevoittoisuus	Miehet saattavat kiusaantua, jos naiset näyttävät tunteensa ja pyrkivät siten edistämään omia aikeitaan. Väärinkäsityksiä kuvailtiin tuskallisiksi, mutta työssä viihtymiseen niillä ei varsinaisesti ilmaistu olevan yhteyttä.
Miesten suora ja naisten epäsuora puhetapa	Miehet nauttivat saadessaan puhua toisilleen suoraan, eivätkä ota työasioita henkilökohtaisesti. Naisille puhuessaan miehet saattavat pelätä loukkaavansa heitä. Naisten mielestä miesten suora puhetapa ei edistä yhteisöllisyyttä.

TAULUKKO 9: Teemana virallinen viestintä

5.3.2 Keskustelun hallitseminen

Tutkimusaineiston perusteella näyttäisi siltä, että miehet hallitsevat työyhteisön sisäistä viestintää. Virallisen viestinnän osalta tämä ei ole ihme, koska haastateltujen työyhteisöissä hierarkkinen valta on miehillä. Näin ollen työyhteisön johtamiskulttuuri on luonnollisesti maskuliininen eikä feminiininen (Hofstede 1993, 152). Voisi olettaa, että epävirallista viestintää hallitsisi työyhteisössä enemmistösukupuoli. Miesenemmistöisen työyhteisöjen osalta oletus pitää paikkansa, mutta naisenemmistöisen osalta tutkimusaineiston perusteella mahdollisesti vain silloin, jos sukupuolirakenne on selvästi eriytynyt. Haastatelluista sukupuolirakenteeltaan tällaisissa työyhteisöissä työskentelivät MH2 ja MH4. Heistä ensimmäisen mielestä ilmapiiriä hallitsivat yhtä paljon naiset kuin miehet, jälkimmäisen mielestä naiset. Tähän teemaan liittyviä keskeisiä tuloksia on tiivistetty taulukkoon 10 sivulle 78.

NH3:n työyhteisössä on viisitoista naista ja seitsemän miestä, mutta hänen mielestään sisäisen viestinnän normit ovat miesvähemmistön säätelemiä. Virallisessa viestinnässä se näkyy siten, että miehillä on hänen mielestään naisia tehokkaammat keskustelutyylit. Miehet käyttävät NH3:n mukaan kokouksissa harkittuja ja tiiviitä puheenvuoroja, joilla on suuri painoarvo. Vaikka naisia on tässä työyhteisössä kaksinkertainen määrä miehiin verrattuna, miehet ovat siitä huolimatta enemmän äänessä. Huomattavaa on myös se,

että NH3 arvioi jokaisen miehen käyttävän joskus puheenvuoron, kun taas naisista vain jotkut käyttävät hänen mukaansa puheenvuoroja.

Mää kuulun ehdottomasti niihin naisiin, jotka käyttää puheenvuoroja saman verran kuin ne miehet. Tai sanotaan että mä joudun käyttämään ehkä neljä puheenvuoroa miehen yhtä puheenvuoroa koh- ti ja silti siinä on se sama painoarvo. Se on mun mielestä hyvin mielenkiintoista. (NH3)

Koska NH3 joutuu käyttämään runsaasti puheenvuoroja saadakseen sanottavansa sano- tuksi, miestyötoverit moittivat *leikin varjolla* hänen olevan hyvin puhelias. Se tuntuu NH3:sta epäoikeudenmukaiselta. Epävirallisessa viestinnässä miesten hallitseva asema puolestaan näkyy NH3:n mielestä siinä, että jos keskusteluun osallistuu useampi kuin yksi mies, miehet määräävät, mistä asioista on lupa keskustella. Keskenään taukotilassa ollessaan naiset keskustelevat NH3:n mukaan monista työ- ja yksityiselämään liittyvis- tä aiheista, mutta miesten ollessa läsnä työasioista ei juuri saa puhua, eivätkä muut pu- heenaiheet saa olla liian *syvällisiä*. Miesten asettamien keskustelunormien rikkomisesta seuraa sosiaalinen rangaistus – aivan kuten luvussa 5.2.1 oli puhe härskien juttujen kohdalla.

Onko se sanktio vaikka puheenaiheen vaihtaminen? (Tutkija)

On. Se on nimenomaan sitä, ettei oteta huomioon tai sitten vielä useammin jopa puututaan siihen (naisten) puheeseen, että sanotaan joku negatiivinen, että tota no nyt meni vähän liian syvälliseksi tai lyödään leikiksi, se on hyvin tyypillistä. Tai sitten se, että heitetään siihen joku pinnallinen yksi- tyiskohta, joka vetää sen (keskustelun) ihan eri urille taas. Tai sitte sanotaan, että älä nyt viitti, jos esim työasioita puhuu, että tai sitten nimitetään tai leimataan se leikin varjolla joksku, joka puhuu työasioista jollain tauolla. Ne on hyvin selkeitä ne viestit, mitä tulee. (NH3)

Se, että miehet hallitsevat työyhteisössä keskustelunormeja, tarkoittaa mahdollisesti si- tä, että hankkiakseen arvostusta naisten keskustelutyylin on muututtava miesten kes- kustelutyylin kaltaiseksi (Pease & Pease 2002, 115-116). NH3 sanoi miesten arvosta- van työviestinnässä naista, joka puhuu vakavasti, asiallisesti ja lyhyesti eli asiavoittoi- sesti. MH5 kertoi, että hänen selvästi miesenemmistöisessä työyhteisössään miehet ha- keutuivat mieluiten yhteistyöhön niiden naisten kanssa, joiden tiedettiin viestivän kuin mies. Nainen sai MH5:n työyhteisössä miehiltä hyväksynnän, kun pääsi siihen mainee- seen, ettei käsitelty asioita tunne- vaan asiavoittoisesti.

Kaksi mieshaastateltua oli kiinnittänyt huomionsa siihen, että heidän työyhteisöissään olleet naisjohtajat olivat käyttäytyneet miesten tavoin. MH3 arveli, että hänen naisesi- miehensä oli *kovettanut* itsensä suojautuakseen miesten suoralta ja joskus epäkohteli-

aaltakin keskustelutyyliltä. Jos naisjohtajat olisivat käyttäytyneet naisten tavoin, he eivät MH3:n mielestä olisi voineet välttyä jatkuvilta loukkaantumisilta. Myös MH4 oli sitä mieltä, ettei hänen naisesimiehensä toiminut naisten vaan miesten ehdoilla:

Yleismaailmallisesti puhutaan, että naisjohtaja on keskustelevampi ja äidillisempi, niin en oo olenkaan samaa mieltä. Vahva naisjohtaja ei keskustele yhtään sen enempää asioista, et saattaa mitään mullakin on ollu erittäin vahva naisjohtaja eikä sen kans nyt hirveesti voinu keskustella. Se kun päätti niin se päätti. En mä sano, et ne oli huonoja päätöksiä, vaan hyvä johtaja pystyy päättään. (MH4)

NH4:n mielestä hänen työyhteisössään sisäistä viestintää eivät hallitse sen enempää miehet kuin naiset. Sukupuolirakenteeltaan työyhteisö on tasapainoinen: naisia on neljä ja miehiä kolme. NH4:n mielestä työyhteisön jäsenten keskustelutyylit ovat *sukupuolettomia*, koska itse toimialakaan ei hänen mielestään ole leimautunut maskuliiniseksi tai feminiiniseksi. Kuitenkin kysyttäessä sitä, kumpi sukupuoli joutuu tulemaan enemmän vastaan etsittäessä työyhteisön sukupuoletonta kieltä, NH4 vastasi, että naiset *ehdotto- masti*. Tämä viittaisi siihen, että sukupuolettoman yksilön normina on tässä työyhteisössä mies. Sukupuolettomuus tarkoittaisi siis tässäkin tapauksessa sitä, että naisten olisi ollut muutettava viestintätyyliä miesten tyylin kaltaiseksi. (Kuusipalo 2002, 214.)

Muidenkin naishaastateltujen kokemukset tukevat väitettä, jonka mukaan naiset joutuvat työyhteisössä viestimään enemmän tai vähemmän miesten ehdoilla. NH2 esimerkiksi sanoi oppineensa puhumaan työpaikalla kantapään kautta siten, että hän tulee ymmärretyksi. Tällä hän tarkoitti asiavoittoisen keskustelutyylin omaksumista. Miehillä ominaista keskustelutyyliä saattoi nainenkin siis pitää ihanteena:

Oon yleensäkin sitä mieltä, kauheita ennakkoluuloja tulee ilmi, mut mul on yleensäkin jotenkin sellanen olo, et miehet on jotenkin selkeempiä et ne sanoo asian ja se on siinä. Ja naiset sanoo kauheesti kaikkee ja sit ne ehkä sanoo sen asian. Mun mielestä työpaikalla pitäis puhuu just asioista. Kaikkien pitäis opetella sanomaan nimenomaan se asia, eikä höpötetä kaikkea, mikä ei siihen kuulu ja mikä on täysin epäolennaista. En niinku koe että se ois miehinen vaan että se on selkeä tapa nimenomaan siinä yhteydessä. (NH2)

Mieshaastatellut suhtautuivat hallitsevaan asemaansa neutraalisti. Tämä ei ole yllättävää, mutta sen sijaan naishaastateltujen neutraali suhtautuminen alistaiseen asemaansa on hämmästyttävää. Tyytymättömyyden ilmaiseminen ei ollut pontevaa.

Emmä tiä surenks mä edes sitä (että miesten puhevuoroilla on virallisessa viestinnässä suurempi painoarvo kuin naisten puhevuoroilla). -- Oon jotenkin niin tyytyväinen omaan tapaan (perustella asioita, mitä miehet eivät hänen mielestään keskustellessa tee tarpeeksi), että koen sen joten-

kin niin arvokkaaksi ja hyväksi etten sillä tavalla oo kateellinen miehille, enkä edes haluis sitä niiten tapaa vaan pidän kiven kovaa kiinni omastani. (NH3)

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Miesten käyttämä viestintätyyli on normi. Jos nainen haluaa saada arvostusta, hänen on omaksuttava miesten viestintätyyli.	Naiset eivät ilmaisseet tämän olevan epäkohta. Kenties he näkivät sen mahdollisuutenaan?
Kokouksissa puhuvat useimmat miehet, mutta vain jotkut naiset. Miesten viestintätyyli on tehokas, koska se takaa heidän puheenvuoroilleen suuren painoarvon.	Suurin osa naisista suhtautui tähänkin neutraalisti. Joidenkin mielestä se tuntui epäoikeudenmukaiselta, että naisten puheenvuorolla oli pienempi painoarvo kuin miesten puheenvuorolla.

TAULUKKO 11: Teemana keskustelun hallitseminen

5.4 Sukupuolijärjestelmä

Tässä luvussa käsitellään kokemuksia, joita vastaajille oli työelämässä tullut sukupuolten yhteiskunnallisesta suhteesta. Vastauksia etsitään muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Kuuluvatko tietyt alueet työyhteisöissä miehille ja tietyt naisille? Millaista vastaajien on olla työyhteisössään miehenä tai naisena? Eriarvoistavatko jotkin rakenteet tai käytännöt työyhteisöissä miehiä ja naisia? Onko miehillä ja naisilla työyhteisössä samat mahdollisuudet toteuttaa yksilöllistä potentiaaliaan? Millaisia asenteita miehillä on työyhteisössä naisia ja naisilla miehiä kohtaan?

Luvussa 5.4.1 käsitellään miesten ja naisten varsinaisia työnjakoja, luvussa 5.4.2 muita työnjakoja. Näitä jakoja tuottaa ja pitää yllä yhteiskunnan sukupuolijärjestelmä. Varsinaisella työnjaolla viitataan siihen, millä tavalla ammattinimikkeet ja toimenkuvat ovat sukupuolisisidonnaisia sekä siihen, mitä rooliodotusten rikkomisesta mahdollisesti seuraa. Muilla työnjaoilla viitataan siihen, millä tavalla työyhteisön jäsenten yhteiset, rutiinimaiset tehtävät kuten kahvin keittäminen ja tiskikoneen hoitaminen mahdollisesti ovat sukupuolisisidonnaisia. Muilla työnjaoilla viitataan myös siihen, millä tavalla ammattinimikkeistä riippumattomat, satunnaisesti eteen tulevat tehtävät kuten työvälinei-

den korjaamiset ovat mahdollisesti sukupuolisidonnaisia. Luvussa 5.4.3 käsitellään sitä, millaisia asenteita työyhteisöissä esiintyy miehiä ja naisia kohtaan heidän työtehtäviinsä riippumatta.

5.4.1 Varsinaiset työnjaot

Luvussa 5.1.3 käsiteltiin sitä, millaisia kokemuksia haastatelluilla oli mies- ja naistyöntekijöiden määrien osuuksista omissa työyhteisöissään. Tässä luvussa sukupuolirakennetta tarkastellaan segregaaation näkökulmasta: siitä, kuinka ammattinimikkeet ja työtehtävät ovat jakautuneet miesten ja naisten kesken. Vastaajien kokemuksilla oli useissa tapauksissa yhteys siihen, oliko heidän sijoittumisensa sopusoinnussa heidän sukupuoleensa kohdistuvien rooli-odotusten kanssa. Tähän teemaan liittyvät keskeiset tulokset on tiivistetty taulukkoon 11 sivulle 86.

Miesten työtehtäviä tekeville miehille ja *naisten* työtehtäviä tekeville naisille oli ollut sukupuolestaan etua. MH5 esimerkiksi uskoi, ettei olisi edennyt urallaan yhtä hyvin, jos olisi nainen. Hän toimii teollisuuden alalla esimiesasemassa – työtehtävässä, joka on perinteisesti ollut miesten aluetta. NH1 ja NH4 olivat toimineet työyhteisöissään sihteereinä, jotka muodostavat yhden naisten suurimmista ammattiryhmistä (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 10). NH1 ilmaisi aistineensa esimiehestään ja uskoi itsekkin, että naiset ovat toimistotöissä miehiä näppärämpiä, huolellisempia ja tunnollisempia. Vertailukohtanaan hän piti samoja työtehtäviä eri työvuorossa tekevää miestyötoveriaan, jolle esimies ei NH1:n mielestä sälyttänyt yhtä vaativia työtehtäviä kuin hänelle. Myös NH4 uskoi, että häneen luotettiin sihteerin ja asiakaspalvelijan työtehtävissä jo alun alkaen enemmän siksi, että hän on nainen:

Joo, se (sukupuoli) oli todella suuri pohja ja sen päälle sai sitten kerätä sitä omaa taitoa. (NH4)

NH4 kertoi, että kun hänen määräaikainen työsopimuksensa oli päättymässä ja tiedettiin, että hänen tilalleen tulisi nuori mies, työyhteisössä keskusteltiin valinnasta leikin varjolla kriittisesti. Miesten mielestä jatkajan olisi pitänyt ehdottomasti olla nainen, ja mielellään iältään nuori, jotta tämän sukupuolinen viehätysvoima olisi ollut mahdollisimman suuri. Tämä on naisen ruumiin seksualisoimista, jota voidaan pitää yhtenä val-

lankäytön muotona (Varsa 1990, 53). Työyhteisön naiset olivat mielissään siitä, että jatkaja oli nuori mies, mutta työyhteisön miehille miehen valinta sihteeriksi oli aluksi järkytys. Syy lienee ollut se, että sukupuolen mukaisen työnjaollisen eriytymisen vuoksi he yhdistivät mielikuvissaan sihteerin ammatin ja siinä työssä vaadittavat ominaisuudet sujuvasti nimenomaan naiseen (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 12). Toisaalta myöskään NH4 ei ollut kokenut vastanneensa täydellisesti niitä odotuksia, joita miestyötoverit olivat hänen sihteerin roolilleen asettaneet.

Mun ehkä odotettiin olevan enemmänkin naisellisempi, et mun odotettiin olevan siellä joku hame päällä ja tälleen ja sitte kun mää olinkin farkuissa ja ihan joku normaali paita ja saatoin sanoa suoraan asioita ja nauraa miesten jutuille, niin sit ne ehkä saatto sitä jopa välillä vähän ihmetellä, et eiks toi oookaan sellanen pikkunaisellinen niinku sihteerin kuuluu (ironisesti) olla. (NH4)

Omasta sukupuolesta oli saattanut olla paljonkin haittaa niille vastaajille, jotka olivat toimineet *vastoin* sukupuolijärjestelmää. Heihin oli kohdistunut sukupuolistereotyyppiä, eli heidän soveltuvuuttaan tiettyyn ammattirooliin oli arvioitu heidän sukupuolensa eikä yksilöllisen potentiaalinsa perusteella. Häiritsevimpiä ennakkoluuloja olivat olleet kokijoilleen aluksi, mutta ajan myötä yksilöllisten kykyjen merkitys oli monissa tapauksissa kasvanut korjaten ongelmaa.

MH4 työskentelee sairaanhoitajana, joka on yksi naisten suurimmista ammattiryhmistä (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 10). Ammattiuransa alussa hän tunsi leimautuneensa toisinaan *homoksi* ja joutuneensa joidenkin naistyötovereidensa tarkkailtavaksi siitä syystä, että oli tullut *naisten* alueelle. MH4 sanoi tunteneensa silloin itsensä työyhteisössä yksinäiseksi, mutta kahdessakymmenessä vuodessa hänen viihtymisensä on lisääntynyt huomattavasti. Enää miessairaanhoitaja ei ole yhtä suuri harvinaisuus, ja pitkä ura alalla on osoitus useimmille naistyötovereille, että mieskin voi olla hyvä sairaanhoitaja. MH4:n mielestä hänen naistyötovereissaan on kuitenkin yhä niitä, jotka suhtautuvat häneen kielteisesti siitä syystä, että hän on mies. Omaan työssä viihtymiseensä hän ei kuitenkaan ilmaise tämän vaikuttavan kielteisesti.

Osa (naistyötovereista) jotenkin linnottautuu, että tää on niinku naisten maailma, et ei tänne pitäisi miehiä tullakaan ja vieläkin joskus tulee, ei nyt ehkä sanallista, mutta sellasta sanatonta näiltä vanhemmilta hoitajilta että. No nehän saattaa sanoa suoraan, että heidän mielestään täällä ei tarvita miehiä ollenkaan, mut sitä mä oon oikeestaan kuullu vaan vanhempien hoitajien suusta, ja sit mun täytyy sanoo, et mä oon ollu täällä jo niin kauan, et ei mulle enää kovin herkästi sellasta sanota. Kyllähän se tilanne on ehkä vähän erilainen kuin jollain nuorella vois olla. (MH4)

Muissakin tapauksissa tutustuminen henkilön yksilöllisiin kykyihin oli vaimentanut sukupuolistereotyyppien esiintymistä. Myyntityötä tekevästä henkilöstä MH1:n työyhteisössä kuusi on miehiä ja vain yksi on nainen. MH1:n mielestä kyseinen nainen on kuitenkin osoittanut sen, että ”naiset voivat olla melkein parempia myyjiä kuin miehet”. Mielenpide perustuu uskomukseen, että miehet ovat myyntityössä parempia kuin naiset. Myyntimiehet muodostavat yhden miesten suurimmista ammattiryhmistä (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 10-11), mikä selittää uskomuksen. Kaikissa tapauksissa rooli-erotusten rikkomisesta ei seuraa sukupuolistereotyyppioita edes aluksi. MH2 työskentelee anestesiahoitajana, perinteisessä *naisten* ammatissa, muttei pidä naistyötovereiden suhtautuneen hänen ammatinvalintaansa lainkaan kielteisesti.

NK4 työskentelee matkailualalla muuan ohjelmointipalveluyrityksen ainoana naistyöntekijänä. Hänen työtehtävissään ei ole aiemmin työskennellyt naista, mitä hän pitää toisena syynä kokemuksiinsa kielteisiin reaktioihin. Toiseksi syyksi hän arvelee kielitaitonsa, joka on parempi kuin miestyöntekijöillä. *Häviäminen* naiselle saattaa tuntua miesten kanssa työskentelemään tottuneista miehistä vaikealta. Torjuvista asenteista johtuen NK4 on viihtynyt työpaikalla niin huonosti, että aikoo lähteä sieltä pois. NK4:n kokemukset tukevat vuoden 1986 työelämän sosiaalisten suhteiden tutkimusta, jonka eräs tulos oli, että nurja suhtautuminen naisiin oli huomattavasti tavallisempaa mies- kuin naisemmistöisissä työyhteisöissä. Ainokaisnaisiin suhtauduttiin erityisen kielteisesti, mikä on osoitus siitä, kuinka vaikeaa naisten on murtautua perinteisille miesten aloille. (Haavio-Mannila 1988b, 99.) Vuoden 1997 työolotutkimuksessa peräti 18 prosenttia ainokaisnaisista ilmaisi tullessaan sukupuolensa vuoksi syrjityksi (Sutela 2000, 91).

Aluksi reaktiot minua kohtaan olivat todella sovinistisia, syrjintää ja ennakkoluuloja. Asenteet ovat jonkin verran muuttuneet ajan myötä, mutta asennevammaisuutta on vieläkin havaittavissa. -- Tämä talvi pitää vielä katsoa, mutta uskon että se on viimeinen tässä yrityksessä. (NK4)

Vuoden 1997 työolotutkimuksessa tasa-arvoisimmiksi koettiin sukupuolirakenteeltaan tasapainoiset työyhteisöt. Kun miehet ja naiset tekivät työyhteisössä samoja työtehtäviä, 74 prosenttia nais- ja 90 prosenttia miesvastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutui *erittäin hyvin* tai *melko hyvin*. (Sutela 2000, 86.)

Erityisen vaikeaa naisten näyttää olevan päästä työelämässä johtajiksi. Naisjohtajiin kohdistetaan tutkimusaineiston perusteella runsaasti kielteisiä sukupuolistereotyyppioita,

sillä sukupuolijärjestelmässä organisaatioiden hierarkian huippua ovat perinteisesti kansoittaneet miehet. Kielteisten ennakkoluulojen kohdistajina naisjohtajuuteen eivät ole ainoastaan miehet. NH3 esimerkiksi ei haluaisi naista esimiehekseen, koska uskoo miehen sopivan paremmin kyseiseen tehtävään. Toisekseen hän uskoisi vahvana naisena olevansa naisjohtajalle uhka. NH2:lla oli kokemusta kahdesta naisesimiehestä, ja suhde heihin molempiin oli hänen mielestään ollut ongelmallinen. Sillä perusteella johtaminen sopi hänen mielestään paremmin miehille.

Mun vähäisellä kokemuksella oon sitä mieltä, että naiset on ihan kammottavia esimiehiä. Ehkä senkin takia, et naisia niin vähän sellaisissa asemissa ja se vaatii naisilta aika paljon ponnisteluja päästä sinne, niin sinne tavallaan hakeutuu niitä tyyppejä, joilla tarve todistella jotain ja halu siihen vallankäyttöön ja sit se mun mielestä jatkuu edelleen siinä esimiesasemassa. Et mul on ollu yks myyntipäällikkö, tai oli useita, miehet oli kauheen reiluja. Niillä oli selkeätä se, et mitä mä teen ja mitä ne tekee ja sit oli yks nainen, joka pompotti jatkuvasti et käy ottaa kopio ja sit ei kerenny omia hommia tehdä ollenkaan ku piti sen postimerkkejä nuolla. (NH2)

Naisjohtajuudesta oli tutkimusaineistossa myös myönteisiä kokemuksia, mutta yleisvaikutelma oli kielteinen. MH3 oli ihmetellyt sitä, miksei muutamaa pätevää naistyöntekijää ollut valittu organisaation johtoryhmään. Näin ollen kyseisten naisten nousujohteinen urakehitys oli pysähtynyt. Valitsematta jättämiset eivät tietenkään johtuneet välttämättä sukupuolesta, mutta MH3 arveli *perinteiden* tiedostamattomasti puoltaneen miehen valintaa:

Jos mietin, että yhtä pätevä mies- tai naiskandidaatti pitäisi valita, niin ainakin itsellä tulee sellainen automaatio, että joo, otetaan se mies, koska se on todennäköisesti tasapainoisempi, stabiilimpi. Tunteet eivät johda sitä. (MH3)

Toinen miesten ja naisten välistä jännitettä kuvaava esimerkki, jonka MH3 kertoi, liittyi organisaation muutaman vuoden takaisiin työntekijävalintoihin. Omia, itsenäisiä tehtävälueitaan hoitamaan valittiin mies ja nainen. MH3:n mielestä heidän molempien tittelit olisi sillä perusteella voitu valita osoittamaan heidän kuulumistaan johtajatasolle, mutta vain miehelle annettiin tällainen titteli. Miehestä tehtiin *johtaja*, naisesta *koordinoija*. Valinnan teki miehistä koostuva organisaation johto. NK7 ja NK8 kärjistikäsittelynsä, että naiset ovat työelämässä miesten armoilla:

Naiset pääsevät eteenpäin juuri sen verran kuin miehet haluavat. -- Naiset ovat jopa täällä kuntasektorilla paremmin koulutettuja, mutta silti eteenpäin menevät miehet, joille miehet päättävät paikat. (NK8)

Miesten on helpompi edetä urallaan, liian helppoa lusmuille. -- Päällikötittelin saaminen naiselle

ei ole helppoa, taustalla on sovinnisia asennevammoja ainakin raskaassa metalli- ja metsäteollisuudessa. (NK7)

Etenemismahdollisuuksiin liittyvän sukupuoleen perustuvan syrjinnän olemassaolo on havaittu myös muissa tutkimuksissa. Vuoden 1986 tutkimuksessa 39 prosenttia naisvastaajista ilmaisi, etteivät olleet saavuttaneet työelämässä sukupuolensa takia sitä, mitä olisivat halunneet. Miehistä vain neljä prosenttia ilmaisi joutuneensa kärsimään tällä tavalla sukupuolensa vuoksi. Naisten syrjintä oli sitä yleisempää, mitä läheisempää heidän virallinen vuorovaikutuksensa oli miestyötovereiden kanssa. (Haavio-Mannila 1988b, 99-100.) Vuoden 1997 työolotutkimuksessa ei kysytty vastaajilta syrjinnän syytä, mutta ristiintaulukoimalla saatiin selville, että sukupuolensa takia syrjityillä naisilla oli huomattavasti enemmän syrjintäkokemuksia palkkaukseen, etenemiseen, tiedonsaantiin ja muiden asenteisiin liittyvissä tilanteissa kuin muin syin syrjityillä henkilöillä. (Sutela 2000, 95.)

Yleisökirjeen lähettäneistä naisista kolme toimi työyhteisöissään johtamistehtävissä. Eteneminen johtajaksi oli ollut heille vaikeaa, mutta niin oli ollut myös toimiminen johtajan työtehtävissä. Kaikilla oli kokemuksia sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. NK8 kirjoitti miesten vähätelleen häntä. Häntä oli *tytötely*, mikä oli hänen mielestään ollut omiaan vähentämään hänen arvostustaan. Johtokunnan kokouksessa miehet olivat kätelleet toisensa, mutta olivat jättäneet kätelemättä hänet. Kokouksessa hänen esittämänsä asia oli toisinaan ohitettu. Kaiken tämän NK8 oli kokenut hyvin loukkaavana. Aapolan ja Kankaan (1994, 135) mukaan vähättelevään sävyyn tehty tytöttely on keino, jolla osoitetaan naisen paikka työelämässä: hän on vähäinen, vaaraton ja kokematon.

Myös NK10 oli joutunut miesten vähättelyn kohteeksi. Hän kirjoitti, että hänen suorituksiaan oli pyritty monin tavoin latistamaan ja aliarvioimaan. Hänen miesesimiehensä on esimerkiksi pitänyt miesten laatimia dokumentteja parempina, vaikkei ole edes kunnolla lukenut hänen laatimiaan. Eriarvoistava kohtelu oli tuntunut hänestä pahalta.

Monilla työpaikkamme teknisillä asiantuntijoilla on asenteellinen suhtautuminen meidän muutamien naisten tekniseen osaamiseen. Miesten yleinen asenne tuntuu olevan, että naiset ymmärtävät huonommin tekniikkaa ja heille täytyy selittää asiat tämän takia perusteellisemmin. (NK10)

Naisvastaajien mielestä heidän urakehityksensä tiellä oli ennen kaikkea miesten kielteinen asennoituminen naisjohtajuutta kohtaan. Mieshaastatelluilla oli tarjota muita seli-

tyksiä. Kaksi heistä uskoi, etteivät naiset edes halunneet johtajiksi. Perusteluiksi he esittivät tapauksia omista työyhteisöistään, joissa joillakin naisilla olisi ollut tilaisuus hakea johtajaksi, mutta he eivät olleet halunneet. Vastaavan tutkimustuloksen on saanut myös Korvajärvi (1996, 105) tutkittuaan sukupuolten asemia työpaikalla.

MH3 oli sitä mieltä, että valitsijoiden täytyy olla *ennakkoluulottomia*, jos he päätyvät naiskandidaattiin. Hän ei kuitenkaan uskonut, että hänen työyhteisönsä miehillä olisi kielteisiä asenteita naisia kohtaan sinällään. MH5 uskoi samoin. Sutelan (2000, 85) mukaan syrjintä tuntuukin helposti kaukaiselta yhteiskunnalliselta asialta, jota ei esiinny omalla työpaikalla. Naisten vähäistä osuutta työyhteisönsä esimiestehtävissä MH5 selitti sillä, että kyseisellä alalla oli ylipäätään vähän naisia. Hän ei uskonut, että syynä olisi sukupuoleen perustuva syrjintä. Hän kertoi jopa puhuneensa erään työntekijävälilinnän yhteydessä sen puolesta, että tehtävään valittaisiin nainen. Taustalla voi tulkita olleen tietoisuuden siitä, että naisen nimittämisellä johtajaksi olisi voinut olla suuri symbolinen arvo. Naisjohtajaa voitaisiin pitää osoituksena siitä, että organisaatiossa vallitsee tasa-arvo sukupuolten välillä.

Mä en pystynyt vaikuttamaan valintoihin, mut olin sitä mieltä, et siinä ois ollu hyvä kandidaatti ensimmäiseks naispäälliköks. Meillä on kahdeksan tuotekehityspäällikköä ja tosiaan näistä ei koskaan ole kukaan ollut nainen. (MH5)

NK5 oli joutunut kokemaan työpaikallaan palkkasyrjintää. Kaksi vuotta sitten hän ryhtyi penäämään oikeuksiaan ja saikin lopulta tuntuvaan palkankorotuksen. Ilman omaaloitteista ponnistelua hänelle kuitenkin ei nykyisin maksettaisi samaa palkkaa kuin samoja työtehtäviä tekeville miespuolisille työnjohtajille. Ennen tätä tilanne oli nurinkurinen. Vaikka NK5:llä oli huomattavasti enemmän alaisia kuin miespuolisilla työnjohtajilla, hänelle maksettiin työstään vähemmän palkkaa. Tasa-arvon saavuttaminen palkan suhteen vaati ensin osallistumisen täydennyskoulutukseen ja useita neuvotteluja oman esimiehen kanssa. Itseään miellyttävän palkankorotuksen NK5 kirjoitti saaneensa vasta sen jälkeen, kun oli ensin uhannut ilmoittaa kokemastaan palkkasyrjinnästä tasa-arvovaltuutetulle.

Sama palkka samanarvoisesta työstä on koettu tärkeimmäksi tasa-arvokysymykseksi. Oikeudenmukaisuuden kokeminen palkka-asiassa on tärkeä osa työssä viihtymistä ja työhön motivoitumista. Vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan naisten keskimääräi-

set kuukausiansiot olivat 79,5 prosenttia miesten ansioista, kun huomioidaan kokopäivätyötä tekevät henkilöt. Kuilu esiintyy kaikilla koulutusasteilla. Koska sukupuolijärjestelmässä arvostetaan enemmän miehille kuin naisille kuuluvia alueita, naisten ansiota nostaa selvästi työskenteleminen miesten työtehtävissä. (Lehto 2000, 109.) Miesten torjuvista asenteista johtuen pääsy niihin kuitenkin ole naisille helppoa.

Tutkimusaineiston perusteella sukupuoli tulee esille myös samoja työtehtäviä tekevien miesten ja naisten työnjaoissa, jotka perustuvat heidän keskinäisiin neuvotteluihinsa. Toimittajana työskentelevä MH1 kertoi, että hän ja työyhteisön naistoimittaja jakavat työtehtäviä sillä perusteella, että saavat kirjoittaa itseään kiinnostavista aiheista. Näissä työnjaoissa heijastuu sukupuolijärjestelmä, koska MH1 kertoi valitsevansa itselleen mieluiten aiheita, joita pidetään *miesten* aiheina. Vastaavasti hänen kollegansa saa tehtäväkseen kirjoittaa *naisten* aiheista:

Tyyliin joku sosiaalialan juttu on mennyt hänelle (erisnimi häivytetty) ja sit ehkä mä oon ottanu jostain teknisen alan juttuja vaikka kirjaston atk-laitteet. En tiää onko ne tahattomia vai tahallisia jakoja. Joskus hän (erisnimi häivytetty) on tehnyt juttuja seksuaaliterveydestä ja jostain Hormonihurmioista, koska niissä jutuissa on ollu naiset kohderyhmänä. Musta ois ollu tosi vaikea olla siellä tapahtumassa ja kirjoittaa siitä jotain, et keski-ikäiset naiset hurrasivat -tyyliin. On niitä töitä varmasti joskus jaettu sukupuolen perusteella. (MH1)

Muutaman haastatellun puhe viittasi siihen, että samoja työtehtäviä tekevät tulisivat valinneeksi miehet hoitamaan työn vaativimpia tai erityisimpiä osa-alueita. MH5 kertoi tehneensä työyhteisönsä eräästä lähityöyhteisöstä sellaisen havainnon, että sen yhdeksän naista antoivat sen ainoan miehen hoitaa kaikkia yhteisiä asioita. Vaikka henkilöiden suhteet ovatkin horisontaaliset, ainokaismies on MH5:n tulkinnan mukaan yhdeksälle naiselle eräänlainen esimies. MH2 kertoi, että kun saman pätevyyden omaavia hoitajia jaetaan työskentelytiimeihin, miehille annetaan helposti vaativampia tehtäviä kuin naisille. Hänen mielestään kuka tahansa mies sopii hoitamaan mitä tahansa tiimiin kuuluvaa työtehtävää, mutta naisiin sama ei päde. Naisia jaettaessa on MH2:n mukaan otettava huomioon heidän keskinäiset henkilökemiansa. Tällainen syrjintä koskee työn laatua (Sutela 2000, 88).

Kaksi naisvastaajaa oli kokenut, että heidän esimiehensä suosivat päätöksiä tehtäessä miesten ja syrjivät naisten mielipiteitä. NK12:n esimies ei ollut ottanut häntä ja työyhteisön neljää muuta naistyöntekijää mukaan organisaation strategiseen suunnitteluun,

vaikka titteleiden puolesta he olisivat kuuluneet mukaan. NK10 kirjoitti, että oli kuulunut ainoana naisena edustamansa yrityksen johtoryhmään. Hänelle oli kuitenkin ilmoitettu sähköpostitse, ettei hänen palveluksiaan siellä enää kaivattu. Myöhemmin hän oli kuitenkin palannut johtoryhmään, tosin oma-aloitteisesti. NH3 puolestaan kertoi pelkäävänsä sitä, että hänen esimiehensä valitsee miehiä luotetuikseen ja jättää naiset ulkopuolelle tehtäessä tärkeitä päätöksiä:

Oisko sitten niin, että sinne on hiukan syntymässä semmoinen sisäpiiri, joka onkin ehkä vähän miesten sisäpiiri, kun rehtori on erilainen ja hänen päätöksentekosysteemit on erilaiset. Sillä on ehkä sellaisia lempi-ihmisiä, joiden kanssa se neuvottelee ja joista saattaa tulla sisäpiiri. -- Et hänelle saattaa selkeästi kehittyä miesten valtakunta ja naisten, jossa naiset on niitä, joille ei puhuta ihan totta välttämättä. Oon nyt jo itekin saanut sellasia kokemuksia, että hän puhuu naiselle niin kuin nainen ei ihan kaikkea ymmärtäs. -- Musta se on järkyttävää, et mulle joku mies tulee sanoo asioita niin, et se luulee, et mä en niinku tajuu mihin se pyrkii. Apua! (NH3)

NK12:n, NK10:n ja NH3:n yhteinen piirre on se, että heillä kaikilla on esimiehenään mies. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa kävi ilmi, että naisten mielestä tällaista suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää esiintyy useammin silloin, kun esimiehenä on mies. Miesten mielestä suosikkijärjestelmiä on useammin silloin, kun esimiehenä on nainen. (Sutela 2000, 88.)

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Sukupuolesta on etua, kun sijoittuu <i>oikeaan</i> työtehtävään	Sihteerinä työskentelevä nainen kertoi nauttivansa luottamusta myös siitä syystä, että on nainen. Luottamuksen saaminen työtovereilta lisää työssä viihtymistä.
Sukupuolesta on haittaa, kun sijoittuu <i>väärään</i> työtehtävään: silloin voi joutua kärsimään sukupuoli-stereotyyppioista	Sekä ainokaismiehillä että –naisilla oli sellaisia kokemuksia, että aluksi heihin oli suhtauduttu kielteisesti, mutta ajan myötä suhtautuminen oli muuttunut myönteisemmäksi. Osa ilmaisi, ettei ollut antanut nurjan suhtautumisen vaikuttaa omaan mielialaan. Osa ilmaisi, että työtovereiden kielteinen suhtautuminen esti heitä viihtymästä työssään. Erityisen kielteisiä kokemuksia liittyi naisjohtajien työhistoriaan.
Valtaero: organisaatioissa hierarkkinen valta on miehillä	Muutamista naisista tuntui, että he ovat <i>miesten armoilla</i> : he uskoivat etenevänsä urallaan juuri sen verran, kuin miehet sallivat. Alisteinen asema tuntui pahalta.
Sukupuoleen perustuva syrjintä: aliarvostaminen,	Syrjintäkokemuksista kertoivat naiset. Miehillä oli esittää monia argumentteja syrjintävaihteiden kumoamiseksi. Syrjintä

vähättely, ohittaminen ja palkkakuilu	oli vähentänyt sitä kokeneiden naisten työssä viihtymistä. Epätasa-arvo oli <i>loukannut</i> ja tuntunut <i>pahalta</i> . Naisista tuntui epäoikeudenmukaiselta, että heidät oli suljettu organisatorisen päätöksenteon ulkopuolelle.
---------------------------------------	---

TAULUKKO 11: Teemana varsinaiset työnjaot

5.4.2 Muut työnjaot

Sukupuolijärjestelmä heijastuu tutkimusaineiston perusteella työyhteisöissä myös muihin kuin varsinaisiin työnjakoihin. Työkulttuuriin kuuluu, että mies- ja naistyöntekijät saavat sukupuolensa perusteella tiettyjä lisätoimenkuvia (tiivistelmä taulukossa 12 sivulla 90) hoitaakseen. Useassa työyhteisössä kahvin keittäminen ja muut keittiötyöt lankeavat naisille, teknisistä laitteista huolehtiminen ja voimaa vaativat tehtävät miehille. Nämä sukupuolijaot perustuvat usein kirjoittamattomiin sääntöihin. Ne ovat selviöitä, jotka langettavat tietynlaiset työtehtävät miehille ja tietynlaiset naisille ottamatta huomioon henkilöiden yksilöllisiä kykyjä ja taipumuksia.

Kahvin keittäminen, tiskikoneen täyttäminen ja tyhjentäminen sekä työtilojen yleisestä siisteydestä huolehtiminen ovat rutiineja, joita työyhteisössä hoitavat ennen kaikkea naiset. Usein asetelman selittävät varsinaiset työnjaot: naiset toimivat työtehtävissä kuten sihtereinä, joiden toimenkuvaan nämä rutiinit tai osa niistä usein kuuluvat joko sanallisesti tai sanattomasti. Kun NH4 aloitti työyhteisössään ja häntä perehdytettiin sihteerin rooliinsa, kahvin keittämisestä ei puhuttu mitään. Pian hänelle kuitenkin selvisi, että hänen odotettiin ottavan siitä täyden vastuun. Kun myöhemmin hänen tilalleen oli tiin sihteeriksi työllistämässä miestä, työyhteisön miestyöntekijät vastustivat valintaa muun muassa sillä perusteella, etteivät voisi juoda ”miehen keittämää kahvia”.

Että se (nainen) on se tyyppi, joka vastaa siitä, että ympäristö on kunnossa ja siellä pystyy miehet toimimaan. Että naiset laittaa kahvit sinne, että miehet pääsee tekemään tärkeitä päätöksiä. (NH5)

Pelkästään hierarkiaan tämä sukupuolenmukainen työnjako ei kuitenkaan liity, sillä kyseiset rutiinit saattavat kuulua naisille myös silloin, kun työyhteisön jäsenten väliset työsuhteet ovat horisontaaliset. Näin on esimerkiksi MH2:n lähityöyhteisössä hoitoalal-

la. Hän perusteli työnjakoa sukupuolten erilaisilla ajattelumalleilla: kahvin keittäminen ja muut keittiörutiinit eivät innosta miehiä, koska he ovat kiinnostuneita *suurista linjoista*. Kääntäen tämän voi ymmärtää tarkoittavan sitä, että naiset hoitaisivat keittiörutiineita mielellään, koska ovat kiinnostuneita *pienistä linjoista*. Työyhteisön naiset kritisoivat MH2:n mukaan toisinaan leikin varjolla miehiä siitä, että nämä välttelevät *pas-kahommien* tekemistä.

Eri ajattelumalleihin viittasi myös NH1. Hänen mielestään miehet ja naiset määrittelevät eri tavalla sen, milloin työtilat ovat siivouksen tarpeessa. Naiset tekevät jatkuvasti jotain siisteyden eteen, mutta miesten panos on puuskittaista. Miehet ajattelevat, että heidän ensisijainen tehtävänsä on hoitaa varsinaiset työtehtävänsä mahdollisimman hyvin. Naisten sen sijaan odotetaan varsinaisten työtehtäviensä lisäksi hoitavan rutiineita. Tämän eriarvoisuuden saavat aikaan miehiin ja naisiin kohdistuvat erilaiset rooliodotukset. Se tarkoittaa, että naiset joutuvat käyttämään työaikaansa miehiä enemmän tehtäviin, joista heille ei makseta palkkaa. Miesenemmistöisessä työyhteisössä rutiinit voivat kuormittaa naisvähemmistöä hyvinkin paljon:

Sille (miestyötoverille) oon monta kertaa joutunu sanoon, et sun pitää kans siivota täällä. Se ei oo itsestäänselvyytenä hänelle, et hänen pitää kans yhtä lailla pitää huoli siisteydestä. (NH1)

NH1:n ja muiden tätä teemaa käsitelleiden naishaastateltujen lievän tyytymättömyyden saattaa aistia rivien välistä, mutta järin painokkaasti ei kielteisiä tuntemuksiaan kukaan heistä tuonut julki. Tämä voi johtua siitä, että naiset ovat tottuneet ottamaan vastuuta samoista rutiineista myös yksityisessä elämänpiirissä. Joissakin työyhteisöissä työnjako oli kuitenkin keskusteltu. MH1:n lähityöyhteisössä oli aikaisemmin ollut tapana, että naiset keittävät kahvia ja huolehtivat sen tarjoilemisesta myös silloin, kun eivät itse osallistuisi kyseiseen kahvitteluun. Tyypillistä oli ollut, että kun mies sai vieraita, nainen keitti ja tarjoili heille kahvit.

MH1 kertoi, että käytäntö oli alkanut häiritä naisia, ja he halusivat sen muuttuvan. Reaktio oli ymmärrettävä myös siksi, että tässä lähityöyhteisössä miesten ja naisten työsuhteet ovat horisontaaliset. Nykyisin pyritään MH1:n mukaan siihen, että jokainen huolehtisi vieraidensa kestitsemisestä itse. Miehet ovatkin alkaneet ottaa enemmän vastuuta keittiörutiineista, mutta päävastuu lienee yhä naisilla:

Nyt oli kans ihan hauska tilanne, kun eilen oli toimittaja-avustajien tapaaminen ja piti hankkia sinne syömistä, niin siitä sitten puhuttiin niin miestyötoveri (erisnimi häivytetty) oli jo maanantaina, et naistyötoveri (erisnimi häivytetty), teepäs lista ja sit sen listan tekeminen jäi keskiviikkoamuun ja sit taas naureskeltiin tyylisiin et paska valuu naistyötoverille (erisnimi häivytetty). -- Sit mä kävin miestyötoverin (erisnimi häivytetty) kanssa kaupassa ja sit naistyötoveri (erisnimi häivytetty) laitto ne pöytään. Siihen se ajautu. Yhtä hyvin mä oisin voinu tehdä sen. (MH1)

Yksi naishaastateltu ilmaisi, että työtehtävien jakautuminen sukupuolen mukaan oli asettanut hänet eräänlaiseen viihdyttäjän rooliin. Kun NH2:n organisaatio sai ulkomalaisia vieraita, hänen ja muiden assistenttien oli esimiehen määräyksestä pukeuduttava kukkamekkoihin ja laittauduttava edustaviksi. Vierailun aikana assistenttien piti istua vieraiden sylissä valokuvaustarkoituksessa. NH2 koki tämän ahdistavaksi:

Oli se must vähän kummallista. Me oltiin siellä vähän niinku geishan rooleissa mukana. (NH2)

Miehille puolestaan lankeaa tutkimusaineiston perusteella työyhteisöissä tehtäviä, jotka liittyvät teknisiin laitteisiin tai jotka vaativat fyysistä voimaa. Näiden tehtävien luonne on erilainen kuin naisille lankeavien keittiörutiinien luonne. Naisten tehtävät kuten kahvin keittäminen perustuu yhteisökulttuurin luomaan rytmiin: kahvitaukoja pidetään säännöllisin väliajoin. Miesten tehtävät kuten tietokoneen huoltaminen tai huonekalun siirtäminen sen sijaan tulevat ajankohtaisiksi vain satunnaisesti. Naisten oletetaan hoitavan heille kuuluvat tehtävät automaattisesti, kun taas miehiä pyydetään heidän panostaan tarvittaessa erikseen apuun.

Voimaa vaativien tehtävien lankeaminen miehille on luonnollista fysiologisista syistä. Stereotyyppinen mies on voimakkaampi ja kookkaampi kuin stereotyyppinen nainen, joten miehen voi olettaa suoriutuvan voimaa vaativista tehtävistä naista paremmin. Todellisuudessa yksilölliset erot ovat suuria sekä sukupuolten sisällä että välillä. Apuvälineiden ansiosta eroilla ei sitä paitsi ole usein merkitystä. Silti tehtävät, jotka luokitellaan voimaa vaativiksi, kuuluvat työyhteisöissä ennen kaikkea miehille. Sukupuolisteoreotipioiden lisäksi tämä selittyy kohteliaisuusnormilla: mies on kohtelias, kun hän vapauttaa naisen fyysisistä ponnisteluista. Se, että nainen joutuu pyytämään miestä apuun, tarkoitti MH3:n mielestä sitä, että hänelle oli ollut etua olla työyhteisössään mies:

Onko sulle ollu sun työpaikalla etua tai haittaa siitä, että olet mies? (Tutkija)

No joo, kyllä. Toimistolla ollessani sen näki, että miehet haettiin aina apuun, kun tarvittiin jotain tavallaan fyysisempää hommaa, että oli kantamassa jotain huonekaluja tai. Sitähän se arkielämä on, että kun teet palveluksen, pystyt pyytään vastapalveluksia. Eli miehenä kun oot pystynyt jeesaan, sulla on tilaa pyytää enemmän apua joissakin muissa jutuissa. (MH3)

Myös MH2 ja MH4 ilmaisivat, että sukupuolesta oli ollut heille työyhteisössään etua. Väitettään molemmat perustelivat sillä, että heillä oli työvälineinään kosolti tietoteknisiä laitteita, joiden käyttämisestä ja varsinkin huoltamisesta he tiesivät *luontaisen* kiinnostuksensa ansiosta enemmän kuin naistyötoverinsa. Etua näistä taidoista oli haastetuille siksi, että ne takasivat heille erityistöitä ja toisinaan mahdollisuuden osallistua johonkin projektiin. Osa naisistakin näissä työyhteisöissä hallitsi teknisiä laitteita hyvin, mutta niiden käyttäjinä miehiin luotettiin huomattavasti enemmän. Kenties tästä syystä naiset MH4:n työyhteisössä kritisoivatkin miesten pääsevän työssään naisia *helpommalla*. MH4 itse tarjosi selitykseksi selvästi naisenemmistöistä sukupuolirakennetta. Se takasi hänelle miehenä erityisaseman.

NH4:n työyhteisössä miesten aluetta oli kuntosalilaitteiden toimintakunnosta huolehtiminen. Jos jokin laite meni epäkuntoon, joku miehistä soitti korjaajalle ja joko tilasi tämän paikalle tai sai puhelimitse korjausohjeita. Miesten oletettiin osaavan esittää ongelma korjaajalle selkeästi. Naiset olivat tottuneet tähän käytäntöön, mutta toisaalta NH4:n puheesta saattoi saada sen käsityksen, että miehet eivät luottaneet asiassa naisiin, eivätkä siitä syystä olleet ottaneet selvää heidän yksilöllisistä taipumuksistaan:

Me (naistyöntekijät) ei ikinä saatu kokeilla sitä, et oltasko me oikeesti osattu ja ymmärretty siitä laitteesta jotain, vaan se oli alusta alkaen niin, et miehet hoitaa tän homman. (NH4)

Merkille pantavaa kuvailluissa työnjaossa on se, että naisten kokemuksia heille lankeavista rutiineista leimaa kielteinen, mutta miesten kokemuksia heille lankeavista teknistä osaamista tai voimaa vaativista tehtävistä myönteinen sävy. Tutkimusaineiston perusteella voisi esittää arvion, että sukupuolen mukaiset työnjaot mahdollisesti eriarvoistavat miehiä ja naisia työyhteisöissä.

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Naisten tavallisimpia lisätoimenkuvia ovat kahvin keittäminen, sen tarjoaminen ja työympäristön yleisestä siisteydestä huolehtiminen	Naisten tyytymättömyyden saattoi aistia, vaikka heidän ilmauksensa eivät olleetkaan painokkaita. He esittivät, että miehet välttelevät <i>paskahommia</i> , että miehet pääsevät <i>helpommalla</i> ja että

	miehet pitävät sitä itsestään selvänä, että naiset tekevät <i>kaiken</i> . Eräs nainen oli saanut lisätoimenkuvakseen vieraiden viihdyttämisen, mitä hän piti todella ahdistavana kokemuksena.
Miesten tavallisimpia lisätoimenkuvia ovat teknisistä laitteista huolehtiminen ja voimaa vaativat tehtävät.	Miesten kokemukset lisätoimenkuvista eivät olleet ainakaan kielteisiä. Usein lisätoimenkuvien kautta heille aukeni mahdollisuuksia päästä mukaan erityisprojekteihin, minkä voi tulkita myönteiseksi seuraamukseksi.

TAULUKKO 12: Teemana muut työnjaot

5.4.3 Yleiset asenteet

Työyhteisössä esiintyy sukupuoleen perustuvaa arvottamista myös työtehtäviin peilautumatta. Luvussa 5.4.1 käsiteltiin sitä, millaisia asenteita työyhteisöissä on liittyen siihen, mihin työtehtäviin miehiä ja naisia pidetään sopivina ja sopimattomina. Tässä luvussa käsitellään sitä, millainen asenneilmapiiri miehiä ja naisia kohtaan työyhteisöissä on työtehtävistä riippumatta (tiivistelmä taulukossa 13 sivulla 93). Naisiin ei tutkimusaineiston perusteella kohdistu vähättelyä ja syrjintää ainoastaan suhteessa työnjakoihin, vaan myös suhteessa heidän sukupuoleensa. Miesvastaajat eivät ilmaisseet, että heillä olisi vastaavia kokemuksia. Jotkut heistä tosin arvelivat, että naisten mielestä työyhteisössä saattaisi kuitenkin olla asenteita, jotka suosivat miehiä:

Onko naiset ja miehet sun mielestä täällä tasa-arvoisia? (Tutkija)
Jos naisilta kysyis, niin ne varmaan sanois, että ei oo. (MH5)

Kun naishaastatelluilta kysyttiin, millainen ilmapiiri heidän työyhteisössään on miesten ja naisten välillä, vastaukset olivat pääosin myönteisiä. Usein nämä vastaukset tosin osoittautuivat korrekteiksi ja lojaaleiksi *julkisiksi* mielipiteiksi, sillä toisissa asiayhteyksissä samat vastaajat saattoivat kertoa kokemistaan epäkohdista avoimesti. Ristiriitaisuus selittyy sillä, että vastaajat pyrkivät aluksi antamaan omasta työyhteisöstään edustavan kuvan pitäytymällä *todellisten* mielipiteidensä kertomisesta. Toinen syy saattoi olla se, etteivät vastaajat tunnistanee sukupuolella olleen merkitystä tiettyihin tilanteisiin ja kolmas se, että asiat eivät heti tulleet heidän mieleensä.

NH5 esimerkiksi ilmoitti julkisena mielipiteenään olevansa tasa-arvoinen työyhteisönsä miesten kanssa, mutta kertoi kuitenkin myöhemmin todellisena mielipiteenään, että epäilee tulevansa sukupuolensa takia syrjityksi. Hänen määräaikainen työ sopimuksensa oli johtanut muun muassa siihen, ettei hän uskaltanut vastustaa painokkaasti hänen esimiehensä toisinaan tekemiä seksuaalisväritteisiä huomautuksia, jotka NH5 koki ahdistaviksi ja loukkaaviksi.

Millaista sun on olla naisena täällä? (Tutkija)

Koen siten, että mua arvostetaan ja että oon ihan tasa-arvoinen kaikkien kanssa ja ihmiset arvostaa mua justiin sinä persoonana, mikä mä oon ja niin kun sitä ammattitaitoa arvostetaan ja sitä millainen mä oon luonteeltani ja mitä mä tuon tähän työympäristöön. Otetaan mukaan kaikkiin asioihin ja kuten sanoin, hyvä ilmapiiri täällä on. (NH5)

Mutta semmonen hei tuli mieleen, joo, koska meillä on taas työsuhdeneuvottelut käynnistymässä, kun minä ja naistyötoveri (erisnimi häivytetty) ollaan ainoat, jotka on määräaikaisia ja kaikki pojat on vakituisia. Se vähän rassaa, et onko tässä joku sellainen, et esimies ja työnantaja (sama henkilö) vähän ajattelee, että naiset kuitenkin jossain vaiheessa pamahtaa paksuks ja siitä tulee hirveet kustannukset työnantajalle. -- Mää epäilen, että se liittyy siihen sukupuoleen, että siinä on joku, koska mä oon sitä monta kertaa kysyny esimieheltä (erisnimi häivytetty) ja mä en oo ikinä saanu selvää vastausta. Ja musta tuntuu, että jos siinä ois se taloontulojärjestys ni sehän ois semmonen järkevä ja looginen syy, minkä pystyis kertomaan. Koska se ei oo sitä pystyny kertomaan, niin mä epäilen, että siinä on se sukupuoli mitä se ei kehtaa sanoa. (NH5)

Vuoden 1997 työolotutkimuksen tulosten mukaan perheellisyyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää kokevat ovatkin useimmiten miesenemmistöisissä työyhteisöissä työskenteleviä naisia kuten NH5 (Sutela 2000, 89). Organisaatioiden kilpailutilanne kääntyy naisia vastaan (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1993, 208).

Eriarvoiseen asemaan miesten kanssa naisvastaajat kokivat joutuneensa myös muilla tavoin. NK1 ja NK2 kirjoittivat, että heidän työyhteisöissään naisia pidetään *heikoman* sukupuolen edustajina, jotka eivät osaa tai jaksa työskennellä samalla tavalla kuin miehet. Nainen on poikkeus, koska normina on mies. Muutama naisvastaaja ilmaisi, etteivät miehet pitäneet heitä tasaveroisina keskustelukumppaneina vaan sukupuoliobjekteina. Tämä oli omiaan paitsi eriarvoistamaan sukupuolia myös vähättelemään naisten ammatillista osaamista (Aapola & Kangas 1994, 138).

Sit ku taas on miesvaltaisia työyhteisöjä, niin siellä helposti mennään siihen, että mitäs me pojat ja sitte heitetään sellasta juttua, mikä ei oo kyllä lähellekään tasa-arvosta. -- Tai sit siitä naisesta tehdään joku objekti tai jotain, mikä milloinkin, mut ei se todellakaan oo mikään tasaveroinen keskustelukumppani. (NH2)

1. Tutkimuskysymys: Jännitteen ilmeneminen	2. Tutkimuskysymys: Ilmenemisen kokeminen
Sukupuoleen perustuva syrjintä: naisia pidetään <i>heikomman sukupuolen</i> edustajina, naisia ei pidetä tasaveroisina keskustelukumppaneina, naisten pelätään tulevan raskaaksi ja aiheuttavan organisaatiolle kustannuksia	Miehillä ei ollut henkilökohtaisia syrjintäkokemuksia. Sukupuolen perusteella syrjityksi tuleminen näyttää koskevan naisia. Syrjintäkokemusten voi tulkita vähentävän työssä viihtymistä.

TAULUKKO 13: Teemana yleiset asenteet

5.5 Johtopäätökset

Haastatelluille tuli päällimmäisenä mieleen hyvin erilaisia asioita heidän työyhteisöjensä miesten ja naisten välisestä vuorovaikutuksesta. Yhteensä vastaukset antoivatkin hyvän kokonaiskuvan siitä, millaisia ilmenemismuotoja sukupuolten välisellä jännitteellä saattaa työyhteisössä olla. Jännitteen myönteisiksi ulottuvuuksiksi päällimmäisissä tuntemuksissa luokiteltiin molempien sukupuolten läsnäolo, hyvät työtoveruussuhteet ja flirtti. Kielteisiksi luokiteltiin miesten ja naisten erilaiset viestintätyylit sekä työtehtävien eriytyminen sukupuolten mukaan.

Muutama haastateltu oli sitä mieltä, ettei sukupuolilla ole merkitystä heidän työyhteisöissään. Toisissa asiayhteyksissä samat vastaajat kuitenkin kertoivat esimerkkejä, joissa sukupuolella oli heidän itsensäkin mielestä ollut merkitystä. Sukupuolisokeus on tyypillinen piirre, mutta samalla tasa-arvon toteutumisen este, koska se tuottaa ja ylläpitää miesten hallitsemaa sukupuolijärjestelmää. Sukupuolisokeus myös alensi herkkyyttä vastata tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin.

Kaikki haastatellut ilmaisivat, että molempien sukupuolten läsnäolo lisäsi heidän työssä viihtymistään ja paransi koko työyhteisön ilmapiiriä. Yhden sukupuolen työyhteisöjä pidettiin sukupuolirakenteeltaan mahdollisimman kehoina. Toisen sukupuolen edustajia ei tarvinnut olla kuin muutama, niin tyytyväisyys oman työyhteisön sukupuolirakenteeseen oli taattu. Oman sukupuolen edustajia toivottiin olevan sen verran, ettei tarvinnut tuntea oloaan yksinäiseksi ja että oli työtovereita, jotka ajattelivat konfliktitilanteissa samalla tavalla. Silti moni piti juuri vastakkaisen sukupuolen edustajia kaikkein

miellyttävimpinä työtovereinaan.

Suhtautuminen vastakkaisen sukupuolen edustajiin saattoi kuitenkin muuttua, kun kyse ei ollutkaan heidän läsnäolostaan, vaan sijoittumisestaan työtehtäviin. Miehet saattoivat toivoa naisten olevan läsnä, mutta suhtautua samanaikaisesti torjuvasti siihen, että naiset murtautuisivat perinteisille miesten aloille.

Hyväntahtoisen flirtin koettiin piristävän työyhteisön ilmapiiriä ja lisäävän omaa työssä viihtymistä. Miellyttävää flirttiä kuvailtiin pieneksi ja kevyeksi huomion antamiseksi, kiusoitteluksi ja vitsailuksi. Varauksellisesti flirttiin suhtauduttiin silloin, kun sillä tarkoitettiin sukupuolista aloitteellisuutta. Häiritseväksi flirtti koettiin silloin, kun se hallitsi työyhteisön ilmapiiriä liikaa tai jos se ei tuntunut luonteelta tiettyjen osapuolten välisenä. Erityisen kriittisesti suhtauduttiin esimiehen toimintaan. Miesten kokemukset flirtistä olivat myönteisiä, naisten kokemukset vaihtelivat.

Raja miellyttävän flirtin sekä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun välillä määrittyi subjektiivisesti. Pääsääntöisesti raja tiedostettiin vastaajien työyhteisöissä hyvin, mutta muutama naisvastaaja oli tullut loukatuksi. Se oli vähentänyt heidän työssä viihtymistään. Mieshaastatelluilla kielteisiä kokemuksia ei ollut. Työyhteisöissä hyvin yleisiä olivat härskit puheet, joita miehet pitivät hyvänä huumorina. Naisten suhtautuminen niihin vaihteli. Jos härskit puheet eivät olleet henkilökohtaisia, jotkut naiset ottivat mielellään osaa härskien juttujen kertomiseen.

Sen sijaan kun härskit puheet olivat miesten tekemiä sukupuolisia kysymyksiä, huomautuksia tai ehdotuksia, useimmat naiset tulkittivat ne sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi. Kokeminen riippui osapuolten välisestä suhteesta. Vedenpitävää jakoa sopivan ja sopimattoman käytöksen välille on ulkopuolisen mahdoton tehdä. Naisten kannalta härskit puheet olivat ongelmallisia siksi, että ne, jotka eivät suhtautuneet niihin huumorilla, leimautuivat helposti huumorintajuttomiksi ja tiukkapipoisiksi.

Työyhteisön jäsenten väliset seurustelusuhteet olivat tavallisia. Osa suhteista päättyi nopeasti, mutta osa johti pitkäaikaisiin parisuhteisiin, jopa avioliittoihin. Työpaikkaromanssien myönteisiä seuraamuksia asianosaisille olivat vastaajien mielestä hyvä itsetunto, lisääntynyt työssä viihtyminen ja kasvanut työteho. Kielteisiä seuraamuksia asi-

anosaisille olivat työtovereiden tarkkailtavaksi joutuminen, herpaantunut ote työhön ja yksityisasioiden sekoittuminen työrooleihin.

Työyhteisön vuorovaikutusilmapiiriin suhteet eivät heijastuneet yhtä dramaattisesti kuin usein kuvitellaan. Sivustaseuraajat toki tekivät seurustelijoista havaintoja, mutta huhuille ja juoruille ei muodostunut hallitsevaa roolia. Kiusallisia työpaikkaromanssit olivat sivustaseuraajille silloin, kun he joutuivat tekemään joitakin työtehtäviä asianosaisten puolesta tai kun työpaikkaromanssit olivat avioliiton ulkopuolisia suhteita.

Miesten ja naisten vuorovaikutustaipumuksissa oli kaikkien haastateltujen mielestä eroja. Useimmiten mainittu ero oli se, että miehet suhtautuivat työviestintään asia- ja naiset tunnevoittoisesti. Miehet suosivat tosiasioiden tuomista esille ja kiusaantuivat, jos naiset näyttivät tunteitaan. Miesten sallittiin olla suoria ja joskus epäkohteliaitakin, naisten odotettiin olevan epäsuoria, sovittelevia ja kohteliaita. Miesten asiavoittoinen suhtautumistapa tarkoitti, etteivät he ottaneet työtilanteissa tulleita vastoinkäymisiä henkilökohtaisesti ja että sisäinen viestintä oli heille ennen kaikkea informaation vaihtantaa. Naisille sisäinen viestintä sen sijaan oli ennen kaikkea mahdollisuus saada olla vuorovaikutuksessa. Väärinymmärryksiä syntyi ajoittain, mutta yhtä hyvin kokemukset olivat myönteisiä: asioita voitiin käsitellä eri näkökulmista.

Sisäisen viestinnän normit olivat miesten säätelemiä. Tämä tarkoitti, että saadakseen miesten arvostusta ja ollakseen vakuuttava, naisten piti oppia käyttämään miesten asiavoittoista, selkeää ja tiivistä kieltä. Miehet suhtautuivat hallitsevaan asemaansa neutraalisti, naisten suhtautuminen heidän alisteiseen asemaansa vaihteli. Osa miesten keskustelutavat häiritsivät, mutta osa piti niitä ylipäättään parempina juuri työpaikoille. Epävirallisessa viestinnässä miehet ja naiset jakautuivat toisinaan omiin ryhmiinsä, koska sukupuolia kiinnostivat eri puheenaiheet.

Miesten työtehtäviä tekeville miehille ja naisten työtehtäviä tekeville naisille *oikeasta* sukupuolesta oli ollut etua. Sen sijaan ne, joiden ammatinvalinta rikkoi sukupuolijärjestelmän asettamia rooliodotuksia, olivat saattaneet saada osakseen kielteistä suhtautumista. Sitä olivat esimerkiksi sukupuoleen perustuva arvottaminen, sukupuolistereotyyppiat ja sukupuoleen perustuva syrjintä. Tutkimusaineistosta tuli voimakkaasti esille se, ettei naisten ollut ollut helppo sijoittua perinteisille miesten aloille.

Työkulttuureihin kuului, että mies- ja naistyöntekijät saivat sukupuolensa perusteella tiettyjä lisätoimenkuvia hoitaakseen. Naisille lankesivat kahvin keittäminen ja muut vastaavat rutiinit, miehille voimaa vaativat tehtävät ja teknisistä laitteista huolehtiminen. Miehille tekninen osaaminen tarjoaa usein pääsyn erityisprojekteihin. Naisille rutiineiden hoitamisesta ei koidu vastaavaa hyötyä. Epävirallisten työnjaot saattavatkin eriarvoistaa sukupuolia. Miehet suhtautuivat työnjakoihin neutraalisti, naisten kokemukset olivat aavistuksen kielteisiä. Muutoksia he eivät kuitenkaan vaatineet.

Haastateltujen mielestä miesten ja naisten välinen vuorovaikutusilmapiiri heidän työyhteisöissään oli hyvä ja kannustava. Naisten sanomana tämän kaltainen vastaus kuitenkin osoittautui usein julkiseksi mielipiteeksi. Todellinen mielipide tuli esille eri asiayhteydessä. Työyhteisöissä esiintyi sukupuoleen perustuvaa arvottamista myös työtehtäviin peilautumatta. Osa naisista kertoi kokeneensa vähättelyä, mutta miehillä vastaavia kokemuksia ei ollut. Kokemuksissa näkyi se, että miestä pidettiin normina, johon nähden nainen on poikkeava ja vajanainen.

6 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoite oli tutkia miesten ja naisten välistä vuorovaikutusta ja sen luonnetta työyhteisöissä. Oletuksena oli, että sukupuolten välinen jännite leimaa tavalla tai toisella miesten ja naisten välistä vuorovaikutusta. Tähän liittyi ensimmäinen tutkimuskysymys: 1) Millä tavoin sukupuolten välinen jännite ilmenee työyhteisön sisäisessä viestinnässä? Tämän tutkimuksen toinen tavoite oli tutkia sitä, lisääkö tai vähentääkö sukupuolten välinen jännite työssä viihtymistä vai koetaanko se neutraalisti. Tähän liittyi toinen tutkimuskysymys: 2) Millaisia mahdollisia seuraamuksia ilmenemisillä on kokijan työssä viihtymisen ja/tai työpaikan ilmapiirin kannalta?

Laadullinen tutkimusaineisto koostui kymmenestä teemahaastattelusta ja kahdestatoista yleisökirjeestä. Aineisto yhdistettiin ja analyysikeinoksi valittiin teemoittelu. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, etenkin ensimmäiseen, ja ne esiteltiin sekä analysoitiin edellisessä luvussa. Samalla tuloksia vertailtiin muiden vastaavien tutkimusten tuloksiin. Tähän tutkimukseen osallistuneiden vastaajien antamat tulkinnat tukevat teoreettisessa viitekehyksessä esiteltyjä tulkintoja miesten ja naisten välisestä vuorovaikutuksesta työelämässä. Keskeiset johtopäätökset esiteltiin luvussa 5.5. Tässä luvussa arvioidaan tuloksia ja tutkimusprosessia sekä esitetään jatkotutkimusmahdollisuuksia.

6.1 Tulosten arviointi

Tutkimuksen päätulos on se, että sukupuoli on näkyvästi läsnä työyhteisön virallisessa organisaatiossa ja työyhteisön mies- ja naisjäsenten välisissä henkilökohtaisissa suhteissa. Osa miesten ja naisten kokemuksista on myönteisiä, osa kielteisiä, mutta tulkin-

tojen tekemistä häiritsee sukupuolisokeus. Se tarkoittaa, että useita asiantiloja pidetään *luonnollisina* tai yksilöllisistä syistä johtuvina eikä sukupuolen perusteella määräytyvinä. Kuitenkin sukupuoli näyttää määrittelevän yksilön aseman ja osan työyhteisössä ja sen sisäisessä viestinnässä jopa vahvemmin kuin ikä ja kokemus.

Virallisessa organisaatiossa sukupuolten välinen jännite ilmenee siten, että valtaosa miehistä tekee perinteisiä miesten työtehtäviä ja valtaosa naisista perinteisiä naisten työtehtäviä. Kun miehet ja naiset ovat sijoittuneina *oikeille* paikoilleen, sukupuoliin ei kiinnitetä huomiota, mutta kun he rikkovat rooliodotuksia tai pyrkivät rikkomaan niitä, ympäristö reagoi tähän kielteisesti. Konkreettisin esimerkki lienee naisjohtajuus: *väärin* sijoittuneet saattavat joutua kokemaan sukupuolistereotyyppioita, syrjintää ja vähättelyä, mikä alentaa heidän työssä viihtymistään. Henkilöä arvioidaan sukupuolen eikä yksilöllisten kykyjen perusteella. Kuitenkin toisissa asiayhteyksissä halutaan tuoda julki se, että eroja on yksilöiden, ei sukupuolten välillä.

Rooliodotusten rikkojiin kohdistuva suvaitsemattomuus on hämmästyttävää, koska samanaikaisesti miehet ja naiset toivovat työtovereikseen vastakkaisen sukupuolen edustajia. Missä tahansa työroolissa he eivät työtovereiksi kuitenkaan näytä kelpaavan. Sukupuolijärjestelmää *ei kuulu* kyseenalaistaa, millä on se seuraus, että valta ja hyväosaisuus säilyvät organisaatioissa keskimäärin miehillä, alisteinen asema keskimäärin naisilla. Vielä hämmästyttävämmäksi suvaitsemattomuuden tekee se, että se on tavallista, vaikka organisaatioiden arvoissa puhutaan yhteiskuntavastuusta, tasa-arvon edistämisyrittämisistä ja työntekijöiden hyvinvoinnin tärkeydestä. Kauppinen-Toropaisen ja Kandolinin (1993, 191) mielestä tasa-arvo ei edellä mainituista syistä ole suotuisasta kehityksestä huolimatta vielääkään toteutunut Suomessa

Työyhteisön kannalta segregatio on ongelmallinen rakenne monella tavalla. Koska miehet ja naiset eivät välttämättä kohtaa toisiaan samalla hierarkiatasolla tai työpaikalla, sukupuolten välinen dialogi saattaa jäädä olemattomaksi. Se on sääli, sillä monissa tapauksissa sekä mies- että naisnäkökulman hyödyntäminen työviestinnässä voisi edistää organisaation kilpailukykyä. Koska suurin osa työyhteisöistä on sukupuolirakenteeltaan eriytyneitä, huomattava osa miehistä ja naisista ei saa edes tilaisuutta oppia työskentelemään tasavertaisesti molempien sukupuolten edustajien kanssa. Yhden sukupuolen hallitsevat ammatit ja työpaikat saattavat jäykistää ammattikäytäntöjä sekä pitää yl-

lä ja jopa liioitella kaavamaisia sukupuolikäsityksiä (Kauppinen-Toropainen & Kando-
lin 1993, 191). Eriytyminen näyttää haittaavan myös hyvän viestintäilmapiirin muodos-
tumista. Pahimmillaan se merkitsee sitä, että enemmistösukupuolen edustajien välille
syntyy keskenään kilpailevia ryhmiä ja että ainokaisasemassa olevat joutuvat kieltei-
seen erityisasemaan. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat vuoden 1986 tuloksia työ-
elämän sosiaalisista suhteista muun muassa sen tuloksen osalta, että tasapainoinen työ-
yhteisö näyttää olevan viestintäilmapiiriltään ylivertainen verrattuna eriytyneisiin työ-
yhteisöihin (Haavio-Mannila 1991, 216).

Vallitsevan sukupuolijaon säilyttämistä perustellaan tavallisesti sillä, että se on luon-
nollinen jako ja että se ilmentää miesten ja naisten omia, vapaasti valittavissa olevia ha-
luja ja taipumuksia. Taustalla on tottuminen. Eriytyneillä toimialoilla ollaan tyytyväisiä
siihen, että tietyt työtehtävät ovat joko miesten tai naisten harteilla. Vastakkaisen suku-
puolen edustajien pelätään sekoittavan hyväksi havaitut rutiinit. On kuitenkin arvioitu,
että perinteiset sukupuoliroolit kelpaisivat sellaisenaan yhä harvemmälle miehelle tai
naiselle ja että sukupuolijärjestelmä olisi parhaillaan kokemassa merkittäviä muutoksia.
Tämän tutkimusaineiston perusteella on mahdotonta ottaa kantaa näihin väitteisiin.
Miesten ja naisten kokemukset työelämässä kuitenkin osoittavat sen, että muutoksia ta-
pahtuu, mutta ne ovat äärimmäisen hitaita. Sukupuolijaon purkautumista ja sukupuoli-
lisuvoitsemattomuutta edistävät tai vahingoittavat viime kädessä yksittäiset toimijat.

Tasapainoinen työyhteisö voisi merkitä myös sitä, että miehet ja naiset oppisivat ym-
märtämään toistensa erilaisia tapoja olla vuorovaikutuksessa ja toistensa erilaisia vuo-
rovaikutusodotuksia. Tämän ansiosta ristiriitoja aiheutuisi vähemmän, ja keskinäinen
kunnioitus parantaisi työyhteisön viestintäilmapiiriä. Miehiin yhdistettävää asia- ja nai-
siin yhdistettävää tunnevoittoisuutta tarvitaan molempia, koska sidosryhmien jäsenissä
on sekä miehiä että naisia. Työyhteisöjen virallisena kielenä näyttää kuitenkin olevan
miesten kieli. Naisten alisteinen asema näkyy siinä, että saadakseen äänensä kuuluviin
ja hankkiakseen miehiltä arvostusta he voivat joutua käyttämään miesten kieltä. Jopa
naiset itse saattavat uskoa, että miesten kieli on *parempi* kuin heidän oma kielensä.

Miesten ja naisten muodostamat henkilökohtaiset suhteet ovat merkittävä osa työyhteisö-
n sisäistä viestintää. Suhteissa voi olla kyse molemminpuolisesta flirtististä, työtove-
ruudesta ja seurustelusta tai yksipuolisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Työ on merkittävä tutustumistilanteita tarjoava ympäristö, mikä mahdollistaa sekä toivottujen että ei-toivottujen suhteiden muodostumisen. Hyvät kokemukset lisäävät, huonot alentavat ratkaisevasti työssä viihtymistä, jonka merkitys on viime vuosina korostunut. Haavio-Mannila (1991, 216) on arvioinut, että ”tulevaisuudessa työpaikan ihmisuhteiden tasa-arvoisuus, eroottinen rauha ja lämpimät työoverisuhteet saattavat olla entistä tärkeämpiä työelämän laadun osoittimia.” Työssä käyminen on merkittävä osa yksilön elämää sekä ajallisesti että panoksellisesti, joten on luonnollista, että ne organisaatiot ovat vetovoimaisia, joiden viestintäkulttuurilla ja –ilmapiirillä on hyvä maine.

On ristiriitaista, että halutaan työskennellä sekä miesten että naisten kanssa, mutta saatetaan samanaikaisesti kuitenkin toimia sukupuolijakoa ylläpitävästi ja jopa edistävästi. Tasapainoinen sukupuolirakenne pelkästään ei tietenkään takaa miesten ja naisten välille kunnioittavaa vuorovaikutussuhdetta, mutta hyvänä lähtökohtana sitä ainakin voidaan tutkimusaineiston perusteella pitää.

Työelämän ihanteena pidetään usein miesten ja naisten *asiallisia* välejä, mutta todellisuudessa työelämä ei ole eikä sen pidäkään olla alue, jonne tullessa kiintymyksen tunteet voitaisiin unohtaa. Sukupuolten välisenä ihannelilana voitaisiinkin paremmin pitää molemminpuolisen kunnioituksen mukaista sukupuolista käyttäytymistä eikä sukupuolisuuden tukahduttamista työorientoituneisuuden vedoten. Tutkimusaineisto osoittaa, että miellyttävä eroottinen lataus ei suinkaan häiritse työntekoa vaan itse asiassa lisää työssä viihtymistä ja parantaa näin myös työtehoa.

6.2 Tutkimusprosessin arviointi

Tutkimusaineisto oli hyvin laaja ja kirjava. Koska tutkimuksen tavoite oli kartoittava, mies- ja naisinformantteja ei valittu tietyltä toimialalta, ei tietyistä organisaatiosta eikä tietyltä hierarkiatasolta. Informantteja ei myöskään valittu sukupuolirakenteeltaan samanlaisista työyhteisöistä eikä vain toisen sukupuolen edustajista. Jokainen näistä rajauksista olisi jo yksistään tuottanut monipuolisen tutkimusaineiston. Tällöin aineiston luonne olisi kuitenkin ollut erilainen. Miesten ja naisten kokemuksia ei olisi voitu vertailla ja työelämän kokonaiskuvasta ei olisi tullut ilmi näin paljon. Vastaavasti olisi tietysti voitu syventyä paremmin joihinkin teemoihin.

Tutkimuksen luotettavuutta on syytä arvioida suhteessa validiteettiin ja reliabiliteettiin (luku 4.4). Tämän tutkimuksen validiteettia voidaan pitää hyvänä, koska teemahaastatteluiden ja yleisökirjeiden sisältämä informaatio koski niitä teemoja, joita sen odotettiin koskevan. Tutkimus on validi myös sillä perusteella, että teoreettisessa viitekehysessä käytetyt käsitteet heijastivat todellisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 186-187.) Reliaabelina tätä tutkimusta voidaan pitää sillä perusteella, että samansuuntaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty aiemmissakin tutkimuksissa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184-185). Mittaustulosten toistettavuuteen on kuitenkin suhtauduttava kriittisesti siitä syystä, että työyhteisön viestintäilmapiiri saa jatkuvasti uusia sävyjä. Vastatessaan kysymyksiin teemahaastattelussa tai laatiessaan yleisökirjettä informanteilla oli tavallisesti mielessä päällimmäiset kokemukset.

Eräitä ongelmia aineiston keräämisessä kuitenkin oli. Tutkimuskysymyksiin vastaamista vaikeutti se, että informanteilta oli puuttunut herkkyyttä tehdä havaintoja nimenomaan miesten ja naisten välisestä vuorovaikutuksesta. He olivat olleet sukupuolisokeita. *Henkilöiden* välisestä vuorovaikutuksesta heillä sen sijaan oli runsaasti kokemuksia. Sukupuolisokeutta voidaan pitää keskeisenä tutkimustuloksena. Yleisökirjeiden analysoimista vaikeutti se, että useimmat niistä olivat varsin lyhyitä ja se, että niistä puuttui henkilöitä koskevia tärkeitä taustatietoja (taulukko 2). Ongelma johtui sekä tutkijasta että tutkittavista. Tutkija oli laatinut vastauspyynnön (liite 2) vaillinaiseksi, ja toisinaan tutkittavat eivät noudattaneet edes harvoja annettuja vastausohjeita.

Naistutkimuksessa ja sosiologiassa työntekijän sukupuoleen on kiinnitetty huomiota 1980-luvun lopusta lähtien, mutta yhteisöviestinnän ydinalueella vastaava käsittely on toistaiseksi ollut niukkaa. Jatkotutkimusmahdollisuudet kumpuavatkin tästä tosiasiasta. Esimerkiksi viestintäkulttuurien tutkiminen saisi uuden ulottuvuuden, jos siinä otettaisiin kantaa sukupuoliin kuten Hofstede (1993) on tehnyt. Aineiston analyysikeinoksi olisi sopinut hyvin myös diskurssianalyysi. Jatkotutkimusmahdollisuuksia luovat myös tässä tutkimuksessa vastaamatta tai vähälle käsittelylle jääneet kysymykset. Sukupuolten välisen jännitteen käsitteleminen rajautui vain sisäiseen viestintään, mutta yhtä hyvin sitä voitaisiin tutkia myös osana ulkoista viestintää. Sukupuolen merkitystä ei pidä ylikorostaa, mutta missään nimessä sitä ei saa väheksyäkään.

KIRJALLISUUS

Aapola, S. & Kangas, I. 1994. Väistelyä ja vastarintaa. Tarinoita naisten selviytymisestä. Tampere: Gaudeamus.

Acker, J. 1990. Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Alkuperäisteos 1990: Doing Comparable Worth. Gender, Class and Pay Equity. Suomentanut David Kivinen. Jyväskylä: Gummerus.

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Tampere: Vastapaino.

Aula, P. 2000. Dynaaminen duo. Organisaation kulttuurit ja viestintä. Artikkeliteoksessa Aula, P. & Hakala, S. (toim.) Kolmet kasvot. Näkökulmia organisaatioviestintään. Helsinki: Lohkot Kirjat, 27-49.

Baxter, L. A. & Montgomery, B. M. 1998. A guide to dialectical approaches to studying personal relationships. Artikkeliteoksessa Montgomery, B. M. & Baxter, L. A. (toim.) Dialectical approaches to studying personal relationships. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 1-15.

Cameron, D. 1996. Sukupuoli ja kieli. Feminismi ja kielentutkimus. Alkuperäisteos 1985: Feminism & Linguistic Theory. Suomentanut Riitta Oittinen ja työryhmä. Tampere: Vastapaino.

Eisenberg, E. M. & Goodall, H. L. Jr. 2001. Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint. Bedford/St. Martin's: Boston.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.

Gerlander, M. 2003. Jännitteet lääkärin ja potilaan välisessä viestintäsuhteessa. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Gherardi, S. 1995. Gender, Symbolism and Organizational Cultures. London: Sage.

Goldhaber, G. M. 1985. Organisaatioviestintä. 2. painos. Alkuperäisteos 1974: Organizational communication. Suomentanut ja Suomen oloihin toimittanut O. A. Wiio. Espoo: Weilin+Göös.

Gray, J. 2002. Mars ja Venus työpaikalla. Viisas viestiminen auttaa menestymään. Alkuperäisteos 2002: Mars and Venus in the Workplace. A practical Guide for Improving Communication and Getting Results at Work. Suomentanut Pirjo Latvala. Helsinki: WSOY.

Greenberg, J. & Baron, R. A. 1995. Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work. 5. painos. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Haavio-Mannila, E. 1988a. Työpaikan seksuaaliset jännitteet. Artikkeliteoksessa Seksuaaliliittinen yhdistys Sexpo ry: Salattu seksuaalisuus. Juva: WSOY, 146-170.

Haavio-Mannila, E. 1988b. Työpaikan rakkaussuhteet. Tutkimus miesten ja naisten välisestä ystävydestä, rakkaudesta ja sukupuolisesta ahdistelusta työssä. Juva: WSOY.

Haavio-Mannila, E. 1991. Työpaikan sukupuolikoostumus, työn luonne ja sukupuolten suhteet. Artikkeliteoksessa Työympäristötutkimuksen aikakauskirjassa Työ ja ihminen. 5(1991):3. Helsinki: Työterveyslaitos, 197-217.

Haavio-Mannila, E. 2003. Suullisesti 17.10. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksella.

Haavio-Mannila, E. & Kauppinen-Toropainen, K. & Kandolin, I. 1991. Työyhteisön sukupuolijärjestelmä. Artikkeliteoksessa Työympäristötutkimuksen aikakauskirjassa Työ ja ihminen. 5(1991):3. Helsinki: Työterveyslaitos, 185-196.

Haavio-Mannila, E. & Kontula, O. 1993a. Seksuaalinen lähentely, ahdistelu ja maksettu seksi. Artikkeliteoksessa Kontula, O. & Haavio-Mannila, E. (toim.) Suomalainen seksi. Tietoa suomalaisen sukupuolielämän muutoksesta. Juva: WSOY, 311-342.

Haavio-Mannila, E. & Kontula, O. 1993b. Suomalaisten seksitavat ja -kumppanit. Artikkeliteoksessa Kontula, O. & Haavio-Mannila, E. (toim.) Suomalainen seksi. Tietoa suomalaisen sukupuolielämän muutoksesta. Juva: WSOY, 116-183.

Haavio-Mannila, E. & Kontula, O. 2001. Seksin trendit meillä ja naapureissa. Helsinki: WSOY.

Hartley, P. & Bruckmann, C. G. 2002. Business Communication. London: Routledge.

Hearn, J. & Parkin, W. 1987. 'Sex' at 'Work' – The power and paradox of organization sexuality. Brighton: Wheatsheaf Books.

Heiskanen, T. & Rantalaiho, L. 1997. Persistence and Change of Gendered Practices. Artikkelele teoksessa: Rantalaiho, L. & Heiskanen, T. Gendered Practices in Working Life. London: MacMillan Press Ltd, 191-196.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hofstede, G. 1993. Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. Alkuperäisteos 1992: Cultures and organizations. Software of the mind. Suomentanut Ritva Liljamo. Juva: WSOY.

Holli, A. M. 2002. Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Artikkelele teoksessa Holli, A. M. & Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö sekä WSOY, 12-30.

Horelli, L. & Saari, M. 2002. Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Högbacka, R. 1987. Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä. Kansainvälinen katsaus tutkimuksiin, lainsäädäntöön ja sopimukseen Tasa-arvoasian neuvottelukunnan monisteita 1/1987. Helsinki: TaNe.

Ikävalko, E. 1994. Käytännön tiedottaminen. Yhteisöviestinnän käsikirja. Helsinki: Tietopaketti.

Juholin, E. 1999a. Paradise Lost or Regained? The meanings and perceptions of organizational communication on 1990's in Finnish work organizations. Helsinki: Inforviestintä.

Juholin, E. 1999b. Sisäinen viestintä. Helsinki: Inforviestintä.

Juholin, E. 2001. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.

Juholin, E. 2003. Viestintä työyhteisössä. Artikkelit yhteisöviestinnän verkko-oppimateriaalissa. Saatavana www-muodossa: <URL:http://www.viesti.jyu.fi>. 20.9.2003.

Julkunen, R. 1988. Sukupuoli ja tasa-arvo työelämässä. Opetusmoniste. Jyväskylä: Työvoimaopisto.

Julkunen, R. 1992. Hyvinvointivaltio käännekohtassa. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. 1994. Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Artikkelit teoksessa Anttonen, A. & Henriksson, L. & Nätkin, R. (toim.): Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 179-201.

Kaarresalo-Kasari, E. 1998. Silmänisku. Flirtin ja valloitustaidon opas. Juva: WSOY.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.

Kauppinen, K. & Purola, M. 2001. Flirtti, häirintä, jännite. Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauppinen-Toropainen, K. & Kandolin, I. 1993. Naiset, työ ja tasa-arvo. Artikkelit Työympäristötutkimuksen aikakauskirjassa Työ ja ihminen. 7(1993): lisänumero 3. Helsinki: Työterveyslaitos, 191-213.

Kauppinen-Toropainen, K. & Haavio-Mannila, E. & Kandolin, I. & Simonsuuri-Sorsa, M. 1983. Naiset ja työ. Katsauksia 57. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino.

Kivinen, K. 1986. Iloa työstä? Helsinki: Tammi.

Korvajärvi, P. 1996. Sukupuoli työpaikalla. Artikkelit teoksessa: Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim). Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino, 89-108.

Kreps, G. L. 1990. Organizational communication: theory and practise. 2. painos. White Plains, New York: Longman.

Kuusipalo, J. 2002. Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Artikkeliteoksessa Holli, A. M. & Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö sekä WSOY, 208-239.

Lehto, A-M. 2000. Sukupuolten palkkaero. Artikkeliteoksessa Lehto, A-M. & Sutela, H. (toim.): Tasa-arvo työoloissa. Helsinki, Hakapaino Oy, 109-126.

Lehtonen, J. 1998. Yhteisöviestinnän johdantokurssin lukemistoa. Käsikirjoitus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitos.

Morris, D. 1994. Eläin nimeltä ihminen. Henkilökohtainen näkemys ihmisrajista. Alkuperäistextos: The Human Animal. Suomennut Tiina Holopainen. Helsinki: Gummerus.

Pace, R. W. & Faules, D. F. 1994. Organizational Communication. 3. painos. Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Pease, A. & Pease, B. 2002. Hormonien sota. Miksi miehet eivät kuuntele eivätkä naiset osaa lukea karttaa. 2. painos. Alkuperäistextos 1999: Why Men Don't Listen and Women Can't Read maps. Suomennut Veli-Pekka Ketola. Hämeenlinna: Tammi.

Rantalaiho, L. 1994. Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Artikkeliteoksessa Anttonen, A. & Henriksson, L. & Nätkin, R. (toim.): Naisten hyvinvointivaltio. Tampere, Vastapaino, 9-30.

Reskin. B. & Padavic, I. 1994. Women and Men at Work. London: Pine Forge Press.

Rojola, L. 1996. Ero. Artikkeliteoksessa Koivunen, A. & Liljeström, M. (toim.): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino, 159-178.

Ryhmäviestinnän verkko-oppimateriaali 2003. Viestintä. Saatavana www-muodossa: <URL:<http://www.viesti.jyu.fi/oppimateriaalit>>. 22.9.2003.

Salo-Lee, L. 1996. Kieli, kulttuuri ja viestintä. Kielellinen viestintä. Ei-kielellinen viestintä. Artikkelit teoksessa Me ja muut: kulttuurienvälinen viestintä. Helsinki: Yleisradio, 6-71.

Schauman, B. E. 2003. Från Venus och från Mars – Om jämställdhet som organisatorisk fars. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.

- Sipilä, J. 1998. Sukupuolitettu ihminen – kokonainen etiikka. Onko sukupuoli oikein? Tampere: Gaudeamus.
- Sulkunen, P. 1998. Johdatus sosiologiaan – käsitteitä ja näkökulmia. Juva: WSOY.
- Sutela, H. 2000. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, työpaikan sosiaaliset suhteet. Artikkeliteoksessa Lehto, A-M. & Sutela, H. (toim.): Tasa-arvo työoloissa. Helsinki, Hakapaino Oy, 83-108.
- Tannen, D. 2000. Puhumme samaa kieltä? Mies ja nainen keskustelevat. Alkuperäisteos 1990: You Just Don't Understand. Suomentanut Mirja Rutanen. Helsinki: Otava.
- Tukiainen, T. 1999. Yhteisöviestinnän agendamalli. Yhteisöviestinnän merkitykset ja arvostukset ja niiden konstruointi tutkimusmenetelmälliseksi malliksi. Jyväskylä: Gummerus.
- Varsa, H. 1993. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä. Näkymättömälle nimi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Varsa, H. 1996. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun prosessi. Artikkeliteoksessa: Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 125-141.
- Vos, M. & Schoemaker, H. 1999. Integrated communication. Concern, internal and marketing communication. Utrecht: Lemma.
- Wii, O. A. 1994. Johdatus viestintään. 6. laitos. Porvoo: WSOY.
- Åberg, L. 1996. Viestintä – tuloksen tekijä. 6. painos. Helsinki: Inforviestintä.
- Åberg, L. 1997. Esimiehen viestintäopas. Riemua johtamiseen. 3. painos. Helsinki: Inforviestintä.

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Lähtökohdat:

- Kerrotaan, mitä tutkitaan
- Rajaus: työyhteisön jäsenten keskinäiset suhteet. Ei asiakas- tai sidosryhmäsuhteita.
- Kokemukset voivat olla myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleja.
- Käsitellään todellista, ei ihanteellista työyhteisöä. Miten asiat ovat, ei sitä, miten niiden pitäisi olla.

Taustatiedot:

- Työyhteisön sukupuolikoostumus, toimiala, vastaajan ikä.

Kysymyksiä:

- Mitä sinulle päällimmäisenä tulee mieleen miesten ja naisten välisestä vuorovaikutuksesta omalla työpaikallasi?
- Oletko ajatellut työpaikkasi ihmissuhteita sukupuolinäkökulmasta?
- Kuinka paljon sukupuolisuus on esillä työpaikkasi arjessa?
- Millainen suhde työpaikkasi miehillä ja naisilla on?
- Mitä mieltä olet työyhteisösi sukupuolirakenteesta?
- Millaista sinun on olla mies/nainen työpaikallasi?
- Odotetaanko miehiltä ja naisilta samoja vai eri asioita?
- Onko työyhteisössäsi etua tai haittaa olla mies tai nainen?
- Onko asioita tai rakenteita, jotka eriarvoistavat miehiä ja naisia?
- Millaisia asenteita työpaikkasi miehillä on naisia kohtaan ja päinvastoin?
- Onko sinua arvioitu sukupuolesi vai yksilöllisten ominaisuuksiesi perusteella?

Lisäkysymyksillä pyritään käsittelemään sitä, miten tilanteet, tapaukset tai asenteet on koettu; onko niillä ollut yhteys työssä viihtymiseen.

Liite 2: Avoin vastauspyyntö julkaistavaksi sanomalehdissä.

Miesten ja naisten välistä vuorovaikutusta tutkitaan

Olen yhteisöviestinnän opiskelija Jyväskylän yliopistosta. Tutkin pro gradu – tutkielmassani mies- ja naistyöntekijöiden välistä vuorovaikutusta työpaikalla. Kirjoita minulle kokemuksiasi siitä, miten sukupuolten välinen jännite ilmenee työpaikallasi. Miten miestyöntekijät kohtelevat naistyöntekijöitä ja päinvastoin?

Kokemuksesi voivat liittyä esimerkiksi flirttiin, sukupuoliseen huomioon, työpaikkaromansseihin, ahdisteluun, erilaisiin viestintätyyleihin, syrjimiseen ja ennakkoluuloihin. Pohdi myös, miten kokemasi tapaukset ovat vaikuttaneet työssä viihtymiseesi ja työpaikkasi ilmapiiriin.

Taustatiedoistasi haluaisin tietää ikäsi ja sukupuolesi sekä sen, kuinka paljon työpaikallasi suunnilleen on miehiä ja naisia. Nimeäsi sinun ei tarvitse ilmoittaa. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti. Halutessasi voit ilmoittautua myös haastateltavaksi. Osoitteeni on Helvintie 2 F 3, 40500 Jyväskylä tai mikko.ljokkoi@jyu.fi.

Mikko Ljokkoi

Liite 3: Lähtökohtateemat 2.10.2003 tutkimuskirjallisuuteen ja omaan aiempaan tutkimukseen perustuen

1. Sukupuolten yhteiskunnalliset suhteet

- Segregaatio
- Rooliodotukset
- Tasa-arvo
- Sukupuoleen perustuva arvottaminen

2. Vuorovaikutustyyli

- Keskustelutilanteet
- Keskustelutyyli
- Yhteisen tyylin löytäminen

3. Sukupuolinen jännite

- Miesten ja naisten läsnäolo
- Flirtti ja sukupuolinen huomio
- Ihastumiset ja rakastumiset
- Seksuaalisesti värittyneet puheet tai viestit
- Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Liite 4: Teemat 14.12.2003 tutkimusaineiston lukemisen perusteella

1. Sukupuolten yhteiskunnalliset suhteet

- Miesten ja naisten ammatit
- Miesten ja naisten viralliset työnjaot
- Miesten ja naisten epäviralliset työnjaot
- Valtaero
- Sukupuoleen perustuva arvottaminen
- Sukupuoleen perustuva syrjintä
- Naisten uraesteet
- Miesten sisäpiiri

2. Erot vuorovaikutuksessa

- Miesten asia- ja naisten tunnevoittoisuus
- Miesten keskittyminen kokonaisuuksiin, naisten keskittyminen yksityiskohtiin
- Rooliodotukset
- Eri kiinnostuksenkohteet
- Keskustelun hallitseminen

3. Työoveruus

- Läsnäolo; sukupuolirakenne
- Flirtti ja sukupuolinen huomio
- Sukupuoli vs. yksilö
- Työoveruudet

4. Seksuaalisuus

- Härskit puheet tai aineistot
- Työpaikkaromanssit
- Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu