

NAISIA TOIMITUSTEN ”ÄIJÄKERROKSEEN”
Sukupuolidiskurssien rakentuminen naispäälliköiden käsityksis-
sä sanomalehtien naispäätoimittajien puuttumisesta

Elina Lappalainen
Journalistiikan pro gradu -tutkielma
Kevät 2010
Viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty HUMANISTINEN	Laitos – Department Viestintätieteiden
Tekijä – Author Elina Lappalainen	
Työn nimi – Title Naisia toimitusten ”äijäkerrokseen” – Sukupuolidiskurssien rakentuminen naispäälliköiden käsityksissä sanomalehtien naispäätoimittajien puuttumisesta	
Oppiaine – Subject Journalistiikka	Työn laji – Level Pro gradu -tutkielma
Aika – Month and year Huhtikuu 2010	Sivumäärä – Number of pages 162 + liitteet
Tiivistelmä – Abstract Suomessa ilmestyvistä 31 seitsemänpäiväisestä sanomalehdestä vain yhdessä on nainen vastaavana päätoimittajana ja neljässä (vara)päätoimittajana. Mahdollisuus muutokseen olisi ollut tarjolla sukupolvenvaihdoksen myötä, sillä 2006–2009 yli kaksi kolmasosaa näiden lehtien päätoimittajista on vaihtunut. Julkisuudessa käyty keskustelu naisjohtajista ei ole johtanut naispäätoimittajien valitsemiseen. Tarkastelen sanomalehtien naispäälliköiden käsityksiä siitä, miksi naisia ei ole seitsemänpäiväisten sanomalehtien vastaavina päätoimittajina. Kuinka naispäälliköt näkevät päätoimittajuuden ja sukupuolen vaikutukset omaan uraansa ja mitä selityksiä he antavat naispäätoimittajien vähäisyydelle? Tutkin millaisia diskursseja naiset rakentavat puhuessaan sukupuolen merkityksestä ja mitä seurauksia puhetaavoi- la on. Aineistoni koostuu kymmenestä teemahaastattelusta, joita analysoin kriittisen diskurssianalyysin avulla. Tutkimukseni taustaksi käsittelen päätoimittajuuden muutosta ja päätoimittajan nykyistä roolia toimituksessa sekä naistoimittajien tuloa alalle. Lähestyn aihetta naisjohtajuuden tutkimuksen ja feministisen mediatutkimuksen kautta. Esittelen radikaalifeminismin, liberaalifeminismin ja postmodernin feminismin käsitykset sukupuolesta ja tasa-arvosta. Haastateltavien näkemissä syissä korostuivat lehtiyhtiöiden miesvaltaiset hallitukset ja se että miehet valitsevat miehiä, sekä toimitusten miestapainen kulttuuri. Toinen vahvasti esiin noussut tekijä oli se, että naiset eivät hae päätoimittajaksi erilaisten arvojensa ja ominaisuuksiensa vuoksi. Selitykset naisten miehiä heikommalle urakehitykselle näyttäytyivät tiukasti yhteen kietoutuneilta sukupuolikäsitysten kanssa. Löytämäni kolme diskurssia vaikuttivat esitettyihin syihin, ratkaisuihin ja naisten omiin positiivisiin. Erilaisuusdiskurssissa naispäätoimittajien puuttumisen syinä nähtiin naisten ja miesten erilaiset ominaisuudet ja arvot. Tässä kuitenkin päädytään uusintamaan sukupuolieroa, esitetään usein naisia vähätteleviä stereotyyppioita ja rajoitetaan naisille tarjoutuvaa toimintatilaa. Samanlaisuusdiskurssissa sukupuolen merkitys häivyttiin näennäisen sukupuolineutraalin journalistisen roolin taakse ja ilmiötä selitettiin historialla ja organisaatiosyillä. Diskurssin ongelmana voi olla sukupuolisokeus ja miestapaisuuden muodostuminen normiksi, jolloin vain maskuliiniseen rooliin sopeutuvat naiset menestyvät. Moninaisuusdiskurssissa tunnistettiin persoonan merkitys, sukupolvien väliset erot, erot naisten välillä ja käsiteltiin teemaa kriittisemmin. Moninaisuusdiskurssissa syynä nähdään rajoittavat asenteet ja sukupuoliroolit. Samanaisuusdiskurssi tarjoaa ratkaisuksi esimerkiksi naisten kouluttamista, sukupuolikiintiöitä lehtiyhtiöiden hallitukseen ja organisaatiokäytäntöjen muuttamista, mutta jättää lopullisen vastuun kullekin naiselle. Erilaisuusdiskurssissa naisia tulisi rohkaista ja nais erityisen journalismin ja naisjohtajuuden arvostusta parantaa. Moninaisuusdiskurssin tarjoama ratkaisu on tiedostaminen ja toisin tekemisen tukeminen. Naispäätoimittajista puhumisen taustalla on ideologisesti latautuneita diskursseja, jotka tiedostamalla voimme välttää uusintamasta niitä asenteita, joista naispäätoimittajien puuttuminen alun perin on lähtöisin.	
Asiasanat – Keywords päätoimittajat, naispäätoimittajat, naistoimittajat, sanomalehdet, kriittinen diskurssianalyysi, naistutkimus, tasa-arvo, sukupuoliroolit, feministinen mediatutkimus, naisen asema, naisjohtajuus.	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto / Tourulan kirjasto	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkielman eteneminen.....	3
1.2	Tutkimusaineisto ja analyysi	6
2	MIESTEN HALLITSEMAT SANOMALEHDET	7
2.1	Sanomalehti yhteiskunnallisena toimijana.....	9
2.2	Päätoimittajuus historiallisesti muovautuneena roolina	11
2.2.1	Päätoimittajan rooli murroksessa – sukupolvikysymys.....	11
2.2.2	Median kaupallistuminen ja keskittyminen	12
2.3	Toimitusorganisaatio ja toimituksen johtaminen.....	14
2.4	Nykypäivän päätoimittajuus	17
2.4.1	Kustantajan ja päätoimittajan suhde	18
2.4.2	Päätoimittajan tehtävät.....	19
2.4.3	Ihanteellinen päätoimittaja?.....	20
2.4.4	Päätoimittaja-toimitusjohtajuus: kaksoisrooli yleistyy.....	21
3	SUKUPUOLI JA DISKURSSI.....	24
3.1	Kriittinen diskurssianalyysi – kieli todellisuuden rakentajana	25
3.2	Feministinen tutkimus.....	28
3.3	Sukupuoli, feminismi ja naiseuden määrittely.....	29
3.3.1	Postmoderni sukupuoli ja genealogia	31
3.3.2	Feministisen kentän hahmottelua.....	33
3.3.3	Sukupuoli poliittisena kategoriana.....	34
3.4	Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	37
3.4.1	Liberaali-, radikaali- ja postfeminismi tasa-arvoajattelussa	38
3.4.2	Suomalainen tasa-arvolaki.....	39
4	NAISET SANOMALEHTIEN TOIMITUKSISSA	41
4.1	Naisten tie lehdistöön, historian pioneerinaiset	41
4.2	Meidän aikamme naispäätoimittajat	44
4.3	Naistoimittajien urakehitys	47
4.4	Paikallis- ja sanomalehtien naispäälliköiden uratutkimus	50
4.5	Journalistiliiton tasa-arvotietoja.....	52
4.6	Naiset toimittajina, mikä merkitys sukupuolella on?.....	55
4.6.1	Naiset median sisällöissä	57

4.6.2	Naiset toimittajina.....	59
4.6.3	Median rakenteet ja tuotanto.....	60
4.6.4	Ratkaisuehdotukset – mitä tilalle?	61
5	NAISJOHTAJUUS	64
5.1.1	Miten ura määritellään?	65
5.1.2	Ainokaiset johdossa ja stereotyyppiset roolit	66
5.2	Naiset ja miehet johtajina, eroavatko sukupuolet?	68
5.3	Naisten urakehityksen esteet ja edistäminen	71
5.3.1	Yhteiskunnan taso	72
5.3.2	Organisaation taso.....	72
5.3.3	Yksilön taso	74
5.3.4	Naisten uran edistäminen.....	75
5.4	Perustelut naisten edustuksen lisäämisen tärkeydestä	76
5.4.1	Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo	77
5.4.2	Naisten intressien puolustaminen, arvot ja erilaiset kyvyt	78
5.4.3	Meritokratia, diversiteetti ja resurssien tehokas käyttäminen.....	79
5.4.4	Esikuvat ja imago.....	81
6	PÄÄTOIMITTAJARULETTI PYÖRI.....	83
6.1	Paikat jaettiin miehille	84
6.2	Miten päätoimittajat valittiin?.....	87
7	AINEISTO JA HAASTATTELUT	89
7.1	Diskurssianalyysi analyysivälineenä	89
7.2	Haastattelussa kymmenen naista	91
7.2.1	Teemahaastattelut	93
7.2.2	Haastateltavien taustat	94
8	HAASTATELTAVAT KERTOAVAT.....	96
8.1	Minustako päätoimittaja?.....	96
8.2	Mitä sanomalehden päätoimittajalta vaaditaan?	98
8.3	Sukupuolen merkitys omalla uralla	100
8.3.1	Äitijohtajille napistaan, nuoria tytötellään.....	101
8.3.2	Naisen erilainen rooli johtajana	102
8.3.3	Ainokaiset naiset vierastavat verkostoja.....	104
8.3.4	Naisen on oltava pätevämpi?	106
8.3.5	Työn ja perheen yhteensovittaminen	107

8.4	Toimituksen tasa-arvotilanne: onko lasikatto olemassa?.....	108
8.5	Miksi naisia ei ole päätoimittajina?	110
8.5.1	Miestapaiset organisaatiot ja miesten verkostot	111
8.5.2	Naisia ei ole tarjolla – miksi?	115
8.5.3	Sukupuoliroolit ja lasten saaminen	125
8.6	Miten naisia saataisiin äijäkerrokseen?.....	128
8.6.1	Koulutus, kannustus ja asenteet	129
8.6.2	Yritysten hallitukseen kiintiöt	130
8.7	Miksi naispäätoimittajia tarvitaan?	131
8.7.1	Naisten intressit ja erilaiset arvot.....	131
8.7.2	Esikuvat ja imago.....	133
8.7.3	Vahva ”imagonaisten” vastustus	136
8.7.4	Sittenkin enemmän sukupolvikysymys?.....	137
9	SUKUPUOLEN RAKENTUMINEN AINEISTOSSA.....	140
9.1	Erilaisuusdiskurssi eli pelokkaan naisen stereotypia	141
9.2	Samanlaisuusdiskurssi eli sukupuolineutraali ihmisyyys	145
9.3	Moninaisuusdiskurssi eli naiset persoonina.....	147
9.4	Erilaiset strategiat ja subjektipositiot.....	151
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	155
10.1	Kehitys alkaa tiedostamisesta	158
10.2	Tutkimuksen arviointia ja jatkokysymyksiä	161
	KIRJALLISUUTTA	163
	LIITTEET	172

1 JOHDANTO

Suomessa ilmestyy 31 seitsemänpäiväistä sanomalehteä. Tällä hetkellä niistä vain yhdessä on nainen vastaavana päätoimittaja. Kun aloittelin tutkimustani syksyllä 2006, naispäätoimittajia ei ollut ainuttakaan. Viime vuosien aikana suomalainen sanomalehdistö on kokenut todellisen sukupolvenvaihdoksen, kun yli kahdessa kolmasosassa lehdistä on vaihtunut päätoimittaja. Mahdollisuus merkittävään käänteeseen sukupuolten tasa-arvokysymyksessä olisi ollut käsillä, mutta siihen ei ole tartuttu. Vuoden 2006 aikana vastaava päätoimittaja vaihtui kuudessa sanomalehdessä. Seuraavana vuonna uusia valintoja tehtiin seitsemässä lehdessä ja vuoden 2008 aikana vielä kahdeksassa. Mai Koivula aloitti Iisalmen Sanomien päätoimittajana vuoden 2008 alussa. Vasabladetin päätoimittajana aloitti kesällä 2008 Margareta Björklund, mutta hän luopui tehtävästä jo seuraavana vuonna. Ennen heitä seitsemänpäiväisen sanomalehden vastaavana päätoimittajana on työskennellyt vain kourallinen naisia koko sanomalehdistön historian aikana. Kun Hämeen Sanomien päätoimittaja Terttu Häkkinen jäi eläkkeelle vuonna 2002, ennätti kulua vuosia ennen seuraavaa naispäätoimittajan nimitystä. Sanomalehdet kyllä pitävät meteliä siitä, että muiden yritysten hallituksissa ja toimitusjohtajina ei ole naisia. Tästä huolimatta mediayhtiöt eivät ole erityisen kunnostautuneita tasa-arvokysymyksissä.

Naispäätoimittajien puutteesta keskusteltiin erityisen vilkkaasti kesällä 2006. Keskustelu leimahti Helsingin Sanomien toimittajan Esa Mäkisen artikkelista ”Miehet hallitsevat sanomalehtiä” (HS 27.6.2006) kulttuurisivulla, jossa hän haastatteli muun muassa Turun Sanomien toimitusjohtajaa Keijo Ketosta ja tuolloin vielä kuusipäiväisen Warkauden Lehden päätoimittajana toiminutta Mai Koivulaa. Erityisesti eräs Keijo Ketosen sitaatti alkoi elää omaa elämäänsä. Hänen mukaansa naispäätoimittajien puuttumiselle ei voi tehdä mitään, sillä: ”*Elämän kulku on tämä: miehet tekevät ja naiset saavat lapsia. Se tässä on suurin este. Kun valitset jonkun etelän nuoren naisen tehtävään, seuraava ilmoitus on äitiysloma. Ei lehti voi tulla toimeen ilman vastaavaa päätoimittajaa*” (HS 27.6.2006). Tästä lausunnosta alkoi keskustelu, jota käytiin niin Helsingin Sanomissa, Journalisti-lehdessä kuin muissakin välineissä.

Jo tuossa alkuperäisessä Helsingin Sanomien naispäätoimittajien puuttumista käsitellessä jutussa pohdittiin myös ilmiön syitä. Mai Koivula arvioi haastattelussa, että naiset ovat myös itse syyä: he eivät uskalla hakea paikkoja vaikka heillä olisi saman verran kokemusta kuin miehillä. *”Fiksuja naisia on kyllä paljon, mutta useimmilla ei ole riittävästi kunnian- ja vallanhimoa. Sitä pitää olla aika paljon, jos haluaisi sitoutua työhönsä niin totaalisesti kuin ison lehden päätoimittajan pitää”* (HS 27.6.2006). Koivula syytti myös sanomalehtikustantamoiden miesvoittoisia hallituksia, joissa istuvat miehet valitsevat toisia miehiä. Päätoimittajan tehtäviin kuuluu myös yhteiskuntasuhteiden hoitaminen ja tuo politiikan ja elinkeinoelämän maailma on hyvin miehinen, Koivula huomautti. *”Päätöksiä tekeville pojille ei tule mieleen, että tytötkin voisivat pärjätä”* (HS 27.6.2006).

Ketosen lausunto kiehautti monen feministin tunteita aamukahvipöydässä. Myös Helsingin Sanomien toinen päätoimittaja Reetta Meriläinen tunnusti blogissaan matalan verenpaineen korjaantuneen nopeasti kyseistä artikkelia lukiessa. *”Lisäksi on joukko muita syitä, miksi naisia ei voi nimittää vastaaviksi päätoimittajiksi. Naisilla ei ole reserviupseerikoulutusta, eikä vaimoa, joka saisi ne lapset. Pahinta on kuitenkin, ettei naisilla ole niitä. Tärkeiden asioiden ymmärrys riippuu niistä. Vastaavaksi päätoimittajaksi ei pääse, ellei ymmärrä tärkeitä asioita, jotka ovat itse asiassa usein tärkeitä henkilöitä. Joilla myös on ne”*, Meriläinen irvaili (HS:fi, Lasitalon emäntä-blogi 27.6.2006). Meriläinen jatkoi aihetta kirjoittamalla myöhemmin, että lasikatto on vain häveliäs nimi ”äijäkerrokselle”. Äijäkerros ei koostu vain fyysisistä äijistä, vaan se on sekoitus *”urautunutta ajattelua, Reserviupseerikoulua, leirinuotiota, naispelkoa, jäähmeyttä ja konservatiivisuutta”* (HS 4.11.2006).

Myös minä ärsyynyin Ketosen lausunnosta. Olin kesätoimittajana Savon Sanomien uutistoimituksessa ja kirjoitin aiheesta oman puheenvuoron lehden pääkirjoitussivulle. Myös Savon Sanomiin oltiin juuri valitsemassa päätoimittajaa keskustelun ollessa kuumimmillaan. Vuoden edetessä yhä useampaan lehtitaloon valittiin uusia miespäätoimittajia. Ärtymykseni tilanteesta alkoi kanavoitua ideaksi opinnäytetyöstä naispäätoimittajien puuttumisesta.

Media-ala on naisistunut voimakkaasti viime vuosina. Journalistiliiton jäsenistä yhteensä jo 56,4 prosenttia on naisia. Opiskelijajäsenistä naisia on 70 prosenttia. (SJL:n jäsenrekisteri 31.12.2008.) Myös toimituksellisessa johdossa ja esimiestehtävissä toimivien naisten osuus on kasvanut. Päätoimittajan, varapäätoimittajan ja toimituspäällikön tehtävät sekä mediayhtiöiden hallitukset ovat silti pysyneet vielä miesten linnakkeina. Tämä on yhteinen havainto naisjohtajuuden tutkimuksen kanssa: mitä ylemmäs hierarkiasa mennään, sitä vähemmän naisia on johtopaikoilla.

Tutkin käsityksiä siitä, miksi naisia ei ole seitsenpäiväisten sanomalehtien vastaavina päätoimittajina. Kuinka naisia saataisiin nousemaan lehtitalojen ”äijäkerrokseen”? Selvitän sanomalehtien johtotehtävissä toimivien naisten kokemuksia ja näkemyksiä aiheesta haastatteluiden avulla. Kuinka he näkevät päätoimittajuuden ja omat mahdollisuutensa edetä urallaan ja mitä selityksiä he antavat naispäätoimittajien vähäisyydelle? Lähtökohta tutkimuskysymyksen taustalla on, että se millaista naiseutta puheissa rakennetaan, vaikuttaa naisten näkemyksiin. Millaisia diskursseja naiset rakentavat puheessaan sukupuolen merkityksestä?

1.1 Tutkielman eteneminen

Median ja sukupuolen tutkiminen on monitieteistä. Yhdistän mediahistoriaa, feminististä mediatutkimusta sekä naisjohtajuuden ja naisten urien tutkimusta. Naispäätoimittajien vähäisyys ei ole yksiselitteinen ja vain median sisäinen ilmiö, vaan se kiinnittyy laajempaan yhteiskunnalliseen tasa-arvokehitykseen. Siksi joudun myös tutkimukseni teoriaosassa haravoimaan näkökulmia laajalti. Lähestyn aiheitani eri tieteenalojen kautta neljässä eri luvussa.

Johdannon jälkeen luvussa 2 käsittelen sanomalehtien roolia yhteiskunnallisina toimijoina ja päätoimittajuudessa historiallisesti tapahtuneita muutoksia. Naispäätoimittajien vähäisyys suurten sanomalehtien yhteydessä on lehdistön historiaan kytkeytynyt ilmiö. Siksi aloituspisteeni on verrattain kaukana. Ymmärtääkseen nykytilannetta on tunnettava menneisyys, jossa nykytapahtumien juuret ovat. Niistä ajoista, kun sanomalehtiä toimittivat Runebergin ja Snellmanin kaltaiset politiikan ja kulttuurin yhdistäneet vaikuttajahahmot, on tultu kauas nykyisessä toimitusjohtaja-päätoimittajuudessa. Sanoma-

lehdistä on tullut suuria monimediayrityksiä. Sanomalehdet ovat yrityksinä erityisiä, sillä niiden tarkoitus on journalismin tuottaminen ja journalismilla nähdään myös olevan yhteiskunnallisia funktioita esimerkiksi vallan vahtikoirana. Päätän luvun nykypäivän päätoimittajuuden kuvaamiseen ja avaan päätoimittajien rooleja ja työnkuvaa. Mikä on se tehtävä, johon naiset eivät ole kelvanneet ja / tai johon naiset eivät ole halunneet?

Luvussa 3 rakennan työni teoreettista pohjaa avaamalla sukupuolen ja kriittisen diskurssianalyysin teorioita. Diskurssianalyysin lähtökohtia ovat käsitys kielen konstruktiivisesta luonteesta sekä kielenkäytöstä sosiaalisena käytäntönä ja kielenkäytön ja sosiaalisen todellisuuden vuorovaikutussuhteesta. Kieli ei heijasta todellisuutta sellaisenaan, vaan se rakentaa, uusintaa ja jäsentää sitä. Diskurssilla tarkoitetaan sellaisia merkityssystemejä, jotka rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentavat sosiaalista todellisuutta (Jokinen, Juhila, Suoninen 1993, 27). Nimensä mukaisesti kriittinen diskurssianalyysi perustuu kriittiselle teorialle, joka on kiinnostunut yhteiskunnan epäkohdista, vallasta ja sen väärinkäytöstä ja jolla on emansipatorinen tavoite saada aikaan muutos parempaan. Kriittinen diskurssianalyysi keskittyy vallan ja rakenteiden diskurssiiviseen puoleen ja kielen tiedostamattomiin seurauksiin (Pietikäinen 2000).

Kun puhutaan naistoimittajista ja naispäätoimittajista, tulee miettiä, mitä ”naiset” -kategorialla tarkoitetaan ja miten sukupuoli ymmärretään. Sukupuolen teoretisoinnilla on merkitystä muun muassa sille, millaista tasa-arvopolitiikkaa harjoitetaan. Kaikki selitykset ja ratkaisuehdotukset näyttävät rakentuvan sille, ymmärretäänkö naiset ja miehet erilaisina, samanlaisina vai nähdäänkö sukupuoli moninaisempaan ja rakentuneena kysymyksenä. Kaksijakoinen sukupuolijako näyttää arkipäivässä ”luonnolliselta” ja itsestään selvältä. Media on yksi kulttuurin keskeinen alue, jolla käsityksiä sukupuolesta rakennetaan. Määrittelen luvussa 3.4 feminististä tutkimusta ja paikannan itseni sen kentälle. Tutkimuksellani on emansipatorinen intressi sukupuolierolle rakentuvan epäsymmetrisen valtasuhteen purkamiseksi.

Luvussa 4 käsittelen naisia toimittajina, naisten historiaa lehdistössä ja toimitusten tasa-arvoa. Sanomalehtien historia oli pitkään lähinnä vain miesten historiaa, ja se näkyy edelleen. Feministinen mediatutkimus on vakiintunut tieteenala. Sukupuolen kysymyksiä journalismissa ovat tutkineet muun muassa Irma Kaarina Halonen, Sinikka Torkkola

ja Iiris Ruoho. Lopuksi pohdin, mitä merkitystä toimittajan sukupuolella voisi olla. Jos naiset ja miehet ovat toimittajina erilaisia, myös päätoimittajan sukupuolella olisi vaikutusta hänen työhönsä. Ajaisiko naispäätoimittaja nais erityistä journalismia, paraisiko naisten asema mediassa tai muuttuisivatko naisten esittämistavat?

Luvussa 5 käsittelen naisjohtajuutta. Päätoimittaja on paitsi journalisti, myös toimituksen johtaja ja yhä useammin myös toimitusjohtaja. Näin kysymys naispäätoimittajuudesta linkittyy naisjohtajuuden tutkimukseen. Ovatko naiset ja miehet erilaisia johtajia? Kuten naistutkimuksessa, myös naisjohtajuuden tutkimuksessa oleellinen kysymys on sukupuolten erilaisuudesta, samanlaisuudesta tai moninaisemmista tulkintatavoista. Käsittelem myös lasikaton problematiikkaa, eli naisten urakehitystä estäviä tai hidastavia ongelmia. Millaisia selityksiä naisjohtajuuden tutkimus on antanut naisten heikommalle urakehitykselle ja vähäiselle osuudelle johtajina? Kerron myös, mitä ratkaisuja tutkimus on ongelmaan esittänyt. Perustelen lisäksi, miksi naisten osallistuminen päätöksentekoon nähdään tärkeäksi. Miksi naisia pitäisi olla päätoimittajina? Kysymys on oleellinen tutkimukseni merkityksellisyyden arvioinnin kannalta.

Lopuksi ennen aineiston käsittelemistä kerron luvussa 6, millainen päätoimittajaruletti sanomalehdissä on ollut käynnissä. Esittelen tilanteet, joissa olisi ollut mahdollista valita nainen, mutta ei valittu. Sen sijaan miehet kierrättivät paikkoja toisilleen. Halusin selvittää paitsi naishakijoiden määrää, myös yleensä hakuprosessia ja päätoimittajien rekrytointia, joten keräsin tausta-aineistoa. Lähetin sähköpostia niille mediayhtiöiden hallitusten puheenjohtajille, jotka olivat valitsemassa uusia päätoimittajia vuonna 2006. Kyselyyn vastasi viisi lehtiyhtiön hallituksen puheenjohtajaa. Naisjohtajuuden tutkimuksessa on havaittu että rekrytointikäytännöillä on suuri merkitys naisten uralla etenemiselle. Niinpä halusin kuulla valitsijoiden käsityksistä tilanteiden taustoista.

Naispäätoimittajuutta on vasta nyt alettu tutkia Suomessa. Tampereen yliopiston tutkijat Iiris Ruoho ja Sinikka Torkkola tutkivat aihetta Helsingin Sanomain Säätiön rahoittamassa hankkeessa *Tasa-arvo, journalismi ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys*. Tutkimuksen väliraportti *Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan* ilmestyi keväällä 2009. Välira-

portin ilmestyessä oma opinnäytteeni oli jo pääosin valmis. Tutkimushanke jatkuu vuoteen 2010, ja odotan mielenkiinnolla lopullisia tuloksia.

1.2 Tutkimusaineisto ja analyysi

Haastattelen kymmentä seitsenpäiväisissä sanomalehdissä päätoimittajana, varapäätoimittajana, toimituspäällikkönä, uutispäällikkönä tai osaston esimiehenä työskentelevää naista. Osa heistä kuuluu siihen naisjoukkoon, joka on vain askeleen tai parin päässä päätoimittajuudesta: siis potentiaalisia rekrytoitavia, kun uusia paikkoja vapautuu.

Ongelma koskee erityisesti seitsenpäiväisiä sanomalehtiä, joten olen rajannut tutkimukseni koskemaan niitä. Aikakauslehdissä, pienemmissä sanomalehdissä ja paikallislehdissä naispäätoimittajia on enemmän. Linaan tässä Keijo Lehdon sanomalehtien linjapapereita käsittelevässä väitöskirjassaan esittämiä perusteluita, sillä hän toteaa seitsenpäiväisten lehtien olevan ”2000-luvun Suomessa sanomalehden perusmalli ja yhdessä seitsenpäiväiset lehdet ovat muodostaneet alansa mestaruussarjan” ja ne ovat lehtiä, ”joiden vaikutus ulottuu läpi yhteiskunnan” (Lehto 2006, 20). Siksi, vaikka sukupuolten tasa-arvo toteutuu paremmin paikallis- ja aikakauslehdissä, näen erityisen ongelmallisen naisten puuttumisen merkittävää valtaa käyttävistä seitsenpäiväisistä lehdistä.

Peilaan haastateltavieni näkemyksiä tutkimustietoon naisjohtajuudesta ja päätoimittajuudesta sekä feministisiin teorioihin sukupuolesta. Haastattelut ja tutkimuskirjallisuuden lukeminen ovat tapahtuneet rinnakkain niin, että alustavat näkemykseni aineistosta ovat vaikuttaneet myös teorian kirjoittamiseen.

2 MIESTEN HALLITSEMAT SANOMALEHDET

”Sanomalehtien päätoimittajat ovat olleet media-alalla oma alalajinsa – alueellisesti ja poliittisesti näkyviä vaikuttajia, usein pitkään samassa lehdessä työskennelleitä toimittajia – ja kaikki miehiä.” (Journalisti 6.10.2006).

Päätoimittajien yhdistyksen (PTY) jäsentilasto kuvaa erinomaisesti ryhmän miesvaltaisuutta. Päätoimittajat ovat järjestäytyneet omaan yhdistykseensä 1970-luvulta lähtien. Yhdistyksen jäsenrekisterissä oli vuoden 2006 lopussa yhteensä 141 työelämässä olevaa jäsentä, joista naisia oli 17, eli noin 12 prosenttia. (Ilkka Seppä, henkilökohtainen tiedonanto sähköpostitse 14.1.2007.) Yhdistykseen kuuluu sanomalehtien vastaavien päätoimittajien lisäksi varapäätoimittajia, artikkelitoimittajia ja toimituspäälliköitä. Yhdistykseen kuuluu muidenkin kuin seitsemänpäiväisten sanomalehtien päätoimittajia. Naisten määrä yhdistyksessä ei siis kerro vastaavina päätoimittajina suurissa lehdissä toimivien osuutta. Kuitenkin sanomalehdistön ylimmässä johdossa on kaikkiaan varsin vähän naisia.

Paikallislehdissä sukupuolijakauma on hieman tasaisempi. Paikallislehtien päätoimittajayhdistys PPY ry:llä oli vuoden 2007 lopulla yhteensä 110 jäsentä. Naispäätoimittajia (tai vastaavassa esimiesasemassa toimivia naisia) heistä oli 35. (Timo Ruotsalainen, henkilökohtainen tiedonanto sähköpostitse 15.2.2008.) Aikakauslehdistössä tilanne on puolestaan kääntynyt naisten eduksi. Aikakauslehtien Päätoimittajat ry:n kotisivuilla olevassa jäsenrekisterissä olevista 155 päätoimittajasta 84 on naisia ja 71 miehiä (Aikakauslehtien Päätoimittajat ry:n kotisivut, viitattu 23.1.2008). Toisaalta merkittävä osa aikakauslehdistä on kohdennettu sukupuolen mukaan. Niinpä esimerkiksi runsaslukuisen naistenlehtien päätoimittajat ovat useimmiten naisia.

Sanomalehdet osallistuvat sosiaalisen todellisuuden rakentamiseen määrittämällä julkisen puheen kenttää: sitä mistä puhutaan ja miten. Sanomalehdet ovat yrityksinä erityisiä, sillä niillä on myös yhteiskunnallinen tehtävä ”vallan vahtikoirana” tai ”neljäntenä valtiomahtina” ja yhteiskunnallisen keskustelun areenana. Sanomalehdet toimivat kaksilla markkinoilla. Niiden tehtävä on tuottaa journalismia, jota myydään lukijoille. Näiden lukijoiden mielenkiintoa puolestaan myydään eteenpäin mainostajille, jotka halua-

vat tavoittaa yleisön. (Kunelius 1997, 71.) Kun sanomalehdet toimivat kaksilla markkinoilla, päätoimittaja toimii yhdyshenkilönä näiden kahden ulottuvuuden välissä. Päätoimittaja ei ole vain journalisti, hän on myös toimituksen johtaja ja yhä useammin myös lehtiyrityksen toimitusjohtaja. Päätoimittajan tehtäviin kuuluu myös yhteydenpito ilmoitusasiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin. Lehtien muuttuminen sitoutumattomiksi ja ketjuuntuminen suuriin mediakonserneihin sekä muut muutokset sanomalehdistössä muokkaavat päätoimittajuutta. Siksi ensin on ymmärrettävä, millaista nykypäivän päätoimittajuus on.

Tarkastelen tässä luvussa päätoimittajuuden historiallisia muutoksia, jossa oleellisia käännöskohtia ovat puoluelehdistön ajan päättyminen sekä siirtyminen markkinavetoiseen mediajärjestelmään (Lehto 2007, 423–425). Nykyajan päätoimittajuuden perusta on sananvapauslaissa päätoimittajalle määritellyssä juridisessä vastuussa. Avaan myös päätoimittajan työnkuvaa ja tehtäviä toimituksessa. Päätoimittajan roolit ovat moninaiset ja toimitusjohtaja-päätoimittajuus muuttaa päätoimittajuuden luonnetta.

Päätoimittajuutta on tutkittu Suomessa erittäin vähän suhteessa heidän merkittävään julkiseen sananvaltaansa ja rooliinsa yhteiskunnassa. Pelkästään päätoimittajuuteen keskittyvää tutkimusta ei ole Suomessa tehty ennen Hanna Antilan (2008) journalistiikan pro gradu -tutkimusta *Sanomalehtialan sekatyömiehet – maakuntalehtien päätoimittajien työ ja ammatti-identiteetti*. Tutkimuksessaan Antila haastatteli kahdeksaa maakuntalehtien päätoimittajaa ja selvitti näiden työnkuvaa ja ammatti-identiteettejä sekä eri roolien yhteensovittamista. Aikaisempia päätoimittajuutta koskevia teoksia ovat olleet Helsingin Sanomien päätoimittajana ja Päätoimittajien yhdistyksen puheenjohtajana tunnetun Keijo K. Kulhan (2002) teos *Elämää apinalaatikossa: päätoimittajan näkökulma julkisuuteen*, Keijo Lehdon (2006) journalistiikan väitöskirja *Aatteista arkeen: suomalaisten seitsenpäiväisten sanomalehtien linjapapereiden synty ja muutos 1971–2005* sekä Pauliina Penttilän (2001) päällikkötoimittajuutta ja toimitusorganisaatiota käsittelevä tutkimus *Pomona toimituksessa: Uutis- ja toimituspäälliköiden roolit ja tehtävät pienissä 7-päiväisissä sanomalehdissä*.

2.1 Sanomalehti yhteiskunnallisena toimijana

Medialla on valtaa. Valta perustuu siihen, että media on ”nykypäivän tietäjä, joka välittää tietoa, luo tietoa ja hallitsee tietoa” (Perko 1998, 11). Kun kyseessä on sanomalehden kaltainen yritys, media-alan erityisyys on otettava huomioon. Tampereen yliopiston tiedotusopin professorin Risto Kuneliuksen teoksessa *Viestinnän vallassa* (1997) journalismi on määritelty muun muassa näin: ”journalismi kertoo siitä, mitä maailmassa tapahtuu tai on juuri tapahtunut. [...] Se pyrkii edustamaan yleisön ääntä ja näkökulmaa julkisuudessa. Vartioidessaan journalistisen julkisuuden porttia toimittajat siis ajattelevat olevansa meidän asiallamme. Journalismi edustaa meitä asettamalla päättäjiä (ja muita julkisia toimijoita) ja heidän puuhiaan yleisön nähtäväksi” (Kunelius 1997, 19–20).

Tähän liittyy osaltaan myös joukkoviestinnän ”agenda setting” eli päiväjärjestysajattelu. Se lähtee liikkeelle nimenomaan siitä oletuksesta, että joukkoviestimillä on voimakas vaikutus siihen, mistä aiheista ja miten yhteiskunnassa ylipäänsä keskustellaan. Vaikka joukkoviestimet eivät ”määrää sitä, mitä ihmiset ajattelevat”, viesteillä on ”suuri vaikutus siihen, *mistä asioista ihmisillä ylipäätään on mielipiteitä*”. Yleinen mielipide vaikuttaa taas siihen, minkälaisia poliittisia päätöksiä asiasta tehdään. (Kunelius 2003, 142.) Norman Faircloughin (1997) mukaan tiedotusvälineillä on kyky vaikuttaa tietoon, uskomuksiin, arvoihin, sosiaalisiin suhteisiin ja identiteetteihin. Tiedotusvälineet tekevät asioista merkityksellisiä sen mukaan, miten ne esittävät asiat. Tiedotusvälineiden valta on kielellistä ja diskursiivista. (emt. 10.). Palaan aiheeseen tarkemmin luvussa 3.1. käsitellessäni kriittistä diskurssianalyysia.

Risto Kunelius (1997, 164–183) pitää joukkotiedotusvälineiden yhteiskunnallisina tehtävinä yhteiskunnan kiinteyden ja me-hengen luomista, jatkuvuuden turvaamista yhteiskunnan arvoja uusintamalla sekä julkisten vallankäyttäjien valvomista ja tiedollisten resurssien kierrättämistä. Kunelius erittelee tehtäviä:

1) *Kiinteyden ylläpitämistä ja me-hengen luomista* on pidetty jopa joukkoviestinnän tärkeimpänä tehtävänä. Yhteiskunnan jäsenten on tunnettava kuuluvansa ”meihin”. Joukkoviestintä myös määrittää identiteettiämme ja rakentaa eroa meidän ja muiden välille. Samalla joukkoviestintä luo yhteisön sisäistä solidaarisuutta.

2) Joukkoviestintä perustuu ympäröivän yhteiskunnan normeille ja arvoille, mutta kertoessaan maailmasta joukkoviestintä myös *vahvistaa samoja normeja*. Se merkitsee arvojen uusintamista ja rakentamista, joka takaa yhteiskunnan arvopohjan jatkuvuuden. Journalismi osallistuu esimerkiksi naiseuden normien uusintamiseen tarjoamalla materiaalia ihmisten oman identiteettityön käyttöön.

3) Yksi joukkoviestinnän tehtävistä on *päätöksentekojärjestelmän valvominen*. Journalismi valvoo kansalaisten puolesta päättäjiä ja pitää yllä päätöksentekojärjestelmän uskottavuutta ja toimivuutta. Journalismi pitää päättäjät tietoisina kansan näkemyksistä ja kansan tietoisina ajankohtaisista asioista. Demokraattisessa avoimessa yhteiskunnassa journalismilla on asema ”neljäntenä valtiomahtina”, sillä se valvoo muiden valtiomahtien (lainsäädäntövalta, toimeenpanovalta, tuomiovalta) toimintaa.

4) Joukkoviestinnän ja taloudellisen toiminnan välillä on yhteys: tehokkuus on yhä riippuvaisempi kehittyvistä viestintäyhteyksistä. Median tehtävä on *tiedollisten resursien kierrättäminen*. Se sekä välittää muiden tuottamaa tietoa, että tuottaa itse tietoa.

Kuneliuksen erittelemät joukkoviestinnän yhteiskunnalliset tehtävät rakentavat kuvaa journalismin ideaalista: kriteereistä muodostuu ihannediskurssi. Samanlaista ihannekuvaa riippumattoman lehdistön ihanteista on kiteyttänyt Denis McQuail ”yleislänsimaiseen lehdistöteoriassaan” viestintävälineille esitetyistä normatiivisista vaatimuksista ja yhteiskunnallisista odotuksista. Keijo Lehto (2006) tiivistää McQuailin mallin viiteen perusarvoon, jotka ovat vapaus (freedom), tasa-arvo (equality), järjestys (order) ja moninaisuus (diversity). Vapauteen liittyy esimerkiksi riippumattomuus, tasa-arvoon kuuluu tiedotusvälineiden objektiivisuus ja puolueettomuus, järjestykseen liittyvät solidaarisuus ja sosiaalinen kontrolli. Nämä normatiiviset vaatimukset juontavat Lehdon mukaan pääosin yleisen edun, eli julkisen vastuun viitekehyksestä. Sanomalehti ymmärtää paitsi liikeyritykseksi, myös sosiaalisesti instituutioksi, jolle kansalaiset eli lukijat voivat asettaa vaatimuksia. (Lehto 2006, 39.)

2.2 Päätoimittajuus historiallisesti muovautuneena roolina

Etenkin 1900-luvun alkupuolella, jolloin sanomalehdet olivat tiiviisti sidoksissa puoluepolitiikkaan, päätoimittajat olivat itsekin usein aktiivisia poliitikkoja ja monet olivat esimerkiksi kansanedustajia. Päätoimittajuus olikin tuolloin lähinnä nimellistä ja varsinaisen toimitustyö jäi toimittajien tai toimitussihteerien vastuulle. (Keränen 1984, 114.) Koko suomalainen lehdistöjärjestelmä oli pitkään tavalla tai toisella sidoksissa politiikkaan. Varsinaisen poliittisen lehdistön kulta-aika oli 1910–1930-luvuilla, jolloin suurimmat lehdet olivat ennen kaikkea politiikan välineitä. Puolue saattoi vaikuttaa päätoimittajavalintaan, lehden kirjoitukset olivat enemmän tai vähemmän puolueiden ohjauksessa, puolueet ja lehdet olivat useimmiten kytköksissä myös omistuksen ja rahoituksen kautta ja puolueorganisaatioita ja lehtiä yhdistivät samat henkilöt. Lehtien sidonnaisuuden aste vaihteli muun muassa omistuksen ja puolueen mukaan. (Salokangas 1998, 101–128.) Vielä 1970-luvulla päätoimittajat olivat ”sanomalehtensä värisiä”: puolueiden äänenkannattajalehtien päätoimittajat ilmoittautuivat pääsääntöisesti lehtiensä puolueiden julkikannattajiksi (Lehto 2006, 218).

Maakuntalehtien taivalta sitoutumattomiksi tutkineen Jouni Pihlajasaaren mukaan (1996) varsinainen puoluesiteiden löystyminen alkoi 1950-luvulta lähtien, mutta kyseessä oli pitkä prosessi. Raimo Salokankaan arvion mukaan valtion jakama poliittinen lehdistötuki jäädytti sitoutumattomuuskehityksen pariksi vuosikymmeneksi, kunnes tukien vähetessä 1990-luvulla sitoutumattomuus löi lopulta lävitse (Salokangas 1998, 246–248). Puoluesidonnaisuus alettiin kokea seikaksi, joka söi lehden uskottavuutta ja puoluesiteiden katkeaminen toikin lehdille laajemman lukijakunnan. Puoluesiteen sijaan lehdet korostivat yhteyksiä maakuntaan ja sen asukkaisiin eli lehden lukijoihin. (Pihlajasaari 1996, 274–278.)

2.2.1 Päätoimittajan rooli murroksessa – sukupolvikysymys

Hanna Antilan journalistiikan pro gradu -työssään haastatteleminen päätoimittajien mukaan päätoimittajuus on nykyään erilaista kuin kymmenen tai kaksikymmentä vuotta sitten. Keskeisimpiä muutoksia ovat olleet taloudellisen vastuun, lehden kehittämiseen liittyvien tehtävien ja lehtien välisen yhteistyön kasvu. (Antila 2008, 92.) Toimintaympäristön eli sanomalehdistön mukana myös päätoimittajuus on muuttunut.

Kaikki Antilan haastateltavat kertoivat olevansa poliittisesti sitoutumattomia (emt., 45). Kuitenkin haastateltavista juuri eläkkeelle jääneet *Ilkan* päätoimittaja Kari Hokkanen ja *Keskisuomalaisen* Erkki Laatikainen on tunnettu ”avoimen keskustalaisina” yhteiskunnallisina vaikuttajina. Kyse on myös sukupolvien välisistä kulttuurieroista. Vielä 1970-luvulla oli tavallista, että sekä päätoimittajat että toimittajat osallistuivat poliittiseen toimintaan, kuuluivat puolueisiin, olivat mukana kunnanvaltuustoissa tai kuuluivat vähintään poliittiseen lehtimiesjärjestöön (Lehto 2006, 254). Sekä Laatikaisen että Hokkanen on arvioitu vaikuttaneen vahvasti muun muassa alueidensa poliitikkojen nousemisiin ja laskemisiin. Maine vaikutusvaltaisina ja kantaaottavina päätoimittajina tiivistyy oikeastaan siihen, kun entinen pääministeri ja silloinen eduskunnan puhemies Paavo Lipponen vuonna 2004 kutsui heitä *Apu*-lehdessä julkaistussa jo kuuluisaksi tulleessa kolumnissaan ”maakuntiaan terrorisoiviksi satraapeiksi” (HS 1.12.2006).

Päätoimittajuus on muuttunut vähemmän poliittiseksi, kuten myös Antilan haastateltavat arvioivat. Eräs uuden sukupolven päätoimittaja arvioi: ”*poliittinen rooli laskee, uskon näin. Varsinaisia poliittisia päätoimittajia ei uudessa sukupolvessa varsinaisesti enää olekaan, mutta yhteiskunnallinen vaikuttamisrooli ei poistu, eikä laske, se voi jopa nousta. -- Että en usko sellaiseen hajuttomaan ja mauttomaan ja värittömään päätoimittajakuvaan, tämmöiseen virkamiestyypiseen päätoimittajakuvaan, joka ei ole jollain lailla lipunkantaja ja lainausmerkeissä aatejohtaja, mikä se aate sitten onkaan*” (Antila 2008, 95).

2.2.2 Median kaupallistuminen ja keskittyminen

Viime vuosikymmeninä lehdistöä ovat muokanneet omistuksen keskittyminen, sanomalehtien ketjuuntuminen ja 1990-luvun lama (Salokangas 1998, 298). Keijo Lehdon mukaan suomalainen lehdistö siirtyi viimeistään laman jälkeen lopullisesti poliittisesta lehdistöjärjestelmästä markkinavetoiseen mediajärjestelmään. Tavoitteena on myös tuottaa voittoa omistajille ja kilpailla muiden viestimien kanssa. Lehtien teossa myös huomioidaan lukijoiden odotukset ja yritetään ennakoida tulevia trendejä. (Lehto 2006, 423–425.)

Alaa on leimannut myös sanomalehtien keskittyminen. Yhä harvemmat tahot omistavat yhä suuremman osan viestintäyrityksistä. Lehtikaupat olivat harvinaisia ennen 1970-luvun loppua, mutta 1980-luvun puolivälin jälkeen ne vilkastuivat. Merkittävin omistusrakenteen muutos 1980-luvulla oli paikallislehtien omistuksen siirtyminen maakuntalehtien käsiin. (Jyrkiäinen, 1994, 301–307.)

Keijo Lehdon tutkimista 31 seitsenpäiväisestä sanomalehdestä 15 oli vuonna 2005 tavalla tai toisella omistuksen kautta listattuna pörssiin. Pörssilistalla olo toi Lehdon mukaan lehdille väistämättä tulospaineita ja pörssiyhtiön toimintalogiikan, jossa tavoitteet sanelee omistajien halu saada sijoitukselleen voittoa. (Lehto 2006, 349.) Risto Kunelius (1997) huomauttaa ristiriidasta sisällön laadun ja tuloksenteon välillä: sisällön tuotanto on aina menoerä ja sisällön kehittäminen lisää menoja. Menojen karsiminen tuloksen parantamiseksi pörssiin ja lyhyellä tähtäimellä voittoja tavoittelevien sijoittajien silmissä edellyttää myös sisältömenojen karsimista. Journalistiset tavoitteet voivat joutua liiketaloudellisten tavoitteiden jalkoihin. (Kunelius 1997, 80.)

Entinen päätoimittaja Keijo K. Kulha (2002) kuvaa sanomalehden journalistisen toiminnan ja pörssiyhtiön tavoitteiden dynamiikkaa osuvasti. Etenkin pörssiin listautuneissa lehtitaloissa talousjohto on vastuussa osakkeenomistajille, jotka odottavat saavansa vuosittain hyvät osingot lehteen sijoittamistaan varoista. Toimituksellista päätöksentekoa kuitenkin ohjaavat journalismin tekemisen ehdot ja sananvapaus. ”Jos nämä voimavarat menevät ristiin ja talousjohto haluaa valjastaa optioilla johtavat toimittajat ja lehtiensä kirjoittelun tukemaan omia pyrkimyksiään, yksityinen sanomalehti menettää helposti kasvonsa ja yritys lypsylehmänsä” (Kulha 2002, 134). Niinpä hyvään omistajapolitiikkaan kuuluu puuttumattomuuden periaate, eli julkaisija valvoo vain sitä, että lehden linja säilyy, lehti noudattaa sille asetettuja yleistavoitteita ja saavuttaa suunnitellun lukija- ja ilmoittajamäärän. Jotta lehti säilyttää lukijakunnan luottamuksen, toimituksella on oltava uskottavasti itsenäinen asema. Lukijoiden luottamus puolestaan on tärkeintä, mitä lehdellä on. (Kulha 2002, 135.)

Suuria mediakonserneja voi puolustaa niiden itsenäisyydellä. Vahvan mediayrityksen koko ja taloudellinen riippumattomuus yksittäisistä poliittisista tai taloudellisista lähteistä turvaa Kuneliuksen mukaan joukkoviestinnän laatua ja on myös yleisön etu (Ku-

nelius 1997, 80). Journalisti-lehden kyselyyn nimettömänä vastannut pienen paikallislehden päätoimittaja tunnusti: *”Vaikka kuinka vastaisin vain toimituksen budjetista, tiedän, että minulta ja lehdeltä odotetaan positiivista tulosta. Jos suututan pari tärkeää ilmoittajaa vaikka kuinka journalistisesti komein ja kestävin perustein, sillä on turha jälkeensä puolustautua. Tänä päivänä raha ratkaisee – valitettavasti. Kyllä se niin vain on, että ilman kukoistavaa taloutta ei ole elävää lehteäkään. Ja kuka silloin kaipaa sellaisen päätoimittajaakaan, ei ainakaan kustantaja”* (Journalisti 6/2004.) Suuren ja varakkaan konsernin suojissa toimivilla lehdillä on riippumattomampi asema suhteessa mainostajiin.

Sanomalehdistön kaupallistumiseen ja keskittymiseen kytkeytyy myös päätoimittajien kasvava taloudellinen vastuu ja toimitusjohtaja-päätoimittajuus, johon palaan vielä myöhemmin tässä luvussa.

2.3 Toimitusorganisaatio ja toimituksen johtaminen

”Päätoimittajan tehtävää voi verrata orkesterin johtajaan, joka saa muusikot soittamaan yhteen, mutta ei hevin voi neuvoa instrumenttinsa hallitsevan ammattisoittajan työtä” (Kulha 2002, 133).

Sanomalehtien sisäinen työnjako oli pitkään hyvin eriytymätöntä ja käytännössä kaikki toimittajat osallistuivat kaikkeen lehden journalistiseen työhön. Erityisasemassa oli vain päätoimittaja, joka vastasi lehden linjasta, kirjoitti pääkirjoituksia ja edusti lehteä ulospäin. Käytäntö jatkui aina 1950-luvulle saakka, mutta etenkin pienemmissä sanomalehdissä pitempäänkin. Ensimmäinen merkki toimitustyön eriytymisestä olivat toimitussihteerit, joiden tehtävänä oli ideointi, taitto, otsikointi ja uutisten valinta. Suurimpiin lehtiin toimitussihteerit tulivat jo 1900-luvun alussa ja toimitussihteerijohtoinen organisaatio oli käytössä 1940-luvulle saakka. (Keränen 1984, 116.)

Toisen maailmansodan jälkeen lehtiin perustettiin useita erityisosastoja, kuten kulttuuri, ulkomaat ja talous. Nämä erikoisosastot saivat omat esimiehensä. Uudet osastot muotoutuivat useimmissa lehdissä 1960-luvulle mennessä. Toimittajakunta ja lehden sivuluku kasvoivat ja samalla toimituksen organisaatio alkoi muodostua monikerroksisemmaksi. Useimmissa lehdissä toimitussihteeri sai 1950- ja 1960-lukujen aikana avukseen

uutispäällikön johtamaan toimituksen työskentelyä. Päätoimittajan avuksi puolestaan valittiin monissa lehdissä toimituspäällikkö, jolle siirtyi tehtäviä sekä päätoimittajalta että toimitussihteeriltä. (Salminen 1988, 257–258.) 1960-luvulla päätoimittajat alkoivat vähitellen irrottautua jokapäiväisistä rutiineista lehdenteossa, sillä muut päätoimittajan tehtävät alkoivat viedä enemmän aikaa. Toimitusorganisaatioon on vuosien aikana tullut runsaasti lisää väliportaan päälliköitä, joille päätoimittajan vastuuta on delegoitu. Toimittajamäärä on kasvanut ja samalla työtehtävät ovat eriytyneet. (Salminen 1988, 257–258 ja Keränen 1984, 164–165.)

Päällikkötoimittajien määrä, nimikkeet ja työnkuvat vaihtelevat eri lehdissä. Samankokoisissakin organisaatioissa käytännössä samoja tehtäviä voidaan hoitaa eri nimikkeillä. Vastaavan päätoimittajan lisäksi suurimmissa lehdissä voi olla lisäksi vaikkapa kaksi muuta päätoimittajaa, joille on jaettu vastuualueita. Päätoimittajan tehtäviä voidaan jakaa myös varapäätoimittajalle tai toimituspäälliköille. Tällöin toimituspäällikkö tai varapäätoimittaja vastaa yleensä toimituksen rahankäytöstä ja henkilöstöasioista ja hoitaa muita käytännön tehtäviä. Varapäätoimittaja toimii myös nimensä mukaisesti tarvittaessa vastaavan päätoimittajan sijaisena. Pääkirjoitusten kirjoittamiseen voi osallistua myös artikkelitoimittajia tai pääkirjoitustoimittajia. Kaikissa lehdissä ei kuitenkaan mainittuja tehtävänimikkeitä ole.

Toimittajien koulutustausta on ollut pitkälle viime vuosikymmeniin saakka hyvin kirjavaa. Koulutustaso onkin vaihdellut kansakoulupohjasta tohtorin tutkintoon. Toimittajan työ on mielletty vapaaksi ammatiksi ja alaan on liittynyt myös tietty boheemius. Vielä vuonna 1973 toimittajista 40,5 prosentilla ei ollut pohjakoulutuksena edes ylioppilastutkintoa. Vain 23 prosentilla oli korkeakoulututkinto. 1960-luvun jälkeen toimittajien koulutustaso alkoi nousta ja toimitukset alkoivat kehittyä tavallisen virkamieskunnan suuntaan. (Salminen 1988, 265.)

Tällä hetkellä 16 prosentilla Journalistiliiton jäsenistä on journalistisen alan korkeakoulututkinto, muu korkeakoulututkinto on 31 prosentilla ja keskeneräiset korkeakouluopinnot 14 prosentilla. Yhteensä siis 61 prosentilla toimittajista on korkeakouluopintoja. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, sitä korkeampi koulutustaso on. (Journalistiliit-

ton kotisivut, viitattu 23.1.2008) Toimittajien koulutustason nouseminen asettaa vaatimuksia myös päätoimittajan koulutukselle.

Nykyisin sanomalehden toimitusta voi verrata lähinnä muihin asiantuntijaorganisaatioihin, kuten asianajaja- tai arkkitehtitoimistoihin tai tietotekniikkayrityksiin. Asiantuntijaorganisaatiolla tarkoitetaan sellaisia pitkälle erikoistuneita palveluja tuottavia yrityksiä, joiden henkilöstö koostuu pääasiassa korkeasti koulutetuista asiantuntijoista. Asiantuntijaorganisaation arvo on yhtä kuin työntekijöiden yhteenlasketut tiedot ja työntekijät ovatkin yrityksen tärkeintä pääomaa. (Kasvio 1994, 65.) Asiantuntijaorganisaatiossa ihmiset eivät usein käy töissä vain palkan vuoksi, vaan heillä on yleensä vahva ammatillinen identiteetti sekä halu kehittyä alallaan. Asiantuntijaorganisaatiolle on tyypillistä, että työntekijät odottavat työltään uusia haasteita ja haluavat kehittää osaamistaan. Asiantuntijat eivät myöskään ole välttämättä helpoimpia johdettavia, sillä heidän työtään ei Antti Kasvion (1994) mukaan voi oikein johtaa kukaan muu kuin henkilö, joka on itsekin asiantuntija. Johtajan on nautittava ammatillista arvostusta. Toisaalta Kasvion mukaan asiantuntijat eivät ole aina parhaita mahdollisia tuloksen tekijöitä johtajina, sillä he voivat asettaa omat ammatilliset tavoitteensa liiketaloudellisten tavoitteiden edelle. Hyvät asiantuntijat tekevät kuitenkin usein työtään hyvin sitoutuneesti. (Kasvio 1994, 66.)

Toimittajilla on vahva ammatti-identiteetti ja kuten lääkäreillä tai asianajajilla, myös ammattietiikka ja ammattieettinen koodisto (Journalistin ohjeet) ovat tärkeitä. Toimittajien ammattikunta on kiinteä ja sillä on oma kulttuurinsa, jonka perustan luovat journalistiset arvot ja normit. (Penttilä 2001, 31.) Toimitusten päälliköiksi on tapana valita kokeneita toimittajia, jotka ovat toimitustyön asiantuntijoita. Penttilä huomauttaa tämän johtavan siihen, että esimiehiksi valitaan parhaat toimittajat, jotka eivät välttämättä ole sama asia kuin kyvykkäimmät johtajat. Entistä koulutetummat toimittajat osaavat asettaa päälliköilleen entistä kovempia ja monipuolisempia vaatimuksia. Myös tiedotusvälineiden kiristynyt kilpailu ja taloudelliset odotukset keskittyvät toimitusten esimiehiin. (Penttilä 2001, 1.)

2.4 Nykypäivän päätoimittajuus

Vastaava päätoimittaja on toimituksessa ainoa henkilö, jonka aseman määrää laki. Lain mukaan lehdellä tulee olla päätoimittaja, joka on juridisessa vastuussa lehden sisällöstä. Vuonna 2004 voimaan tullut uusi sananvapauslaki määrittelee vastaavan toimittajan eli päätoimittajan juridisen vastuun seuraavasti:

”Julkaisijan tulee määrätä aikakautiselle julkaisulle ja verkkojulkaisulle vastaava toimittaja. Ohjelmatoiminnan harjoittajan tulee määrätä ohjelmaa varten vastaava toimittaja. Aikakautista julkaisua, verkkojulkaisua tai ohjelmaa varten voidaan määrätä myös useita vastaavia toimittajia.

Vastaavan toimittajan tehtävänä on johtaa ja valvoa toimitustyötä, päättää aikakautisen julkaisun, verkkojulkaisun tai ohjelman sisällöstä sekä huolehtia hänelle tässä laissa säädettyistä muista tehtävistä.” (<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030460>, 23.1.2008)

Vastaavan päätoimittajan tehtäviä ovat lain mukaan toimitustyön johtaminen ja valvominen sekä lehden sisällöstä päättäminen. Käytännön toimitustyössä päätoimittaja ei kuitenkaan kovin usein pääätä päivittäisestä lehden sisällöstä. Päätoimittaja voi delegoida osan johtamis- ja valvomisvallastaan esimerkiksi toimituspäälliköille tai uutispäälliköille tai muille toimitukselliseen johtoon kuuluville henkilöille. Lopullinen päätösvalta sisällöstä on silti aina päätoimittajalla. Päätoimittajan ehdoton valta turvaa muun muassa toimituksen riippumattomuuden toimituksen ulkopuolelta tulevilta vaikutusyrityksiltä. Päätoimittaja voi päättää sisällöstä myös silloin, kun toimittajien, lehden omistajien tai ilmoittaja-asiakkaiden linja olisi toisenlainen. (Niiranen & Sotamaa 2003, 32.)

Erilaisissa sanomalehdissä päätoimittajan rooli vaihtelee. Pienessä lehdessä päätoimittaja osallistuu itse juttujen kirjoittamiseen ja varsinaiseen toimitustyöhön. Keskikokoisessa tai suuremmissa organisaatioissa päätoimittaja ei osallistu itse varsinaiseen toimitustyöhön kuin kirjoittamalla pääkirjoituksia. Päätoimittaja voi valvoa toimitustyötä esimerkiksi osallistumalla uutispalavereihin, joissa toimituksen henkilöstö käy läpi päivän juttuaiheita ja näkökulmia. Lehdelle voidaan nimetä useita päätoimittajia, jotka vastaavat heille nimetystä lehden osasta. (Niiranen & Sotamaa 2003, 31.)

Lisäksi päätoimittajan tehtäviin kuuluvat vastineeseen ja oikaisuun liittyvät velvollisuudet sekä lehdelle langetetun kunnian ja yksityiselämän loukkaamista koskevan tuomion julkaiseminen. (Niiranen & Sotamaa 2003, 34.) Mikäli lehden epäillään rikkoneen lakia

ja syyllistyneen esimerkiksi kunnianloukkaukseen, lähtökohtana on se, että päätoimittaja on vastuullinen ja puolustaa lehteä oikeudessa. Vuonna 2004 voimaan tulleen uuden painovapauslain mukaan päätoimittaja ei kuitenkaan ole vastuussa jutun lainvastaisesta sisällöstä, ellei hän ole olennaisesti laiminlyönyt valvonta- ja johtamisvastuutaan. Päätoimittajan sijaan oikeuteen voivatkin joutua lakimuutoksen myötä esimerkiksi jutun kirjoittanut toimittaja, käsittelevä toimittaja ja uutispäällikkö. Laissa huomioidaan se, että päätoimittaja ei voi valvoa kaikkea ja toimituksissa tehdään yhä enemmän tiimityötä. (Niiranen & Sotamaa 2003, 82–83.)

Heikki Kuutti (2006) määrittelee päätoimittajan tehtävät Uudessa Mediasanastossa näin:

”Yksittäisen toimituksen työstä sananvapauslain mukaisesti vastaava toimittaja, joka välineestä ja tilanteesta riippuen voi olla myös työnjohdollinen esimies. Päätoimittaja määrittää välineensä yleissisällön ja valvoo toimituspoliittisen linjan toteutumista. Päätoimittaja on viestintäyrittäjien sisällä journalistisesti vastuussa siitä, että toimitus seuraa välineelle määritettyä yleislinjaa ja usein myös taloudellisesti vastuussa toimituksen työskentelystä. Yleisölle päätoimittaja on moraalisessa vastuussa mediansa sisällöstä ja luotettavuudesta. Edelleen hän on tarvittaessa myös juridisessa vastuussa tilanteesta, jossa lehteä syytetään sisällön perusteella.” (Kuutti 2006, 181)

Kuutin määritelmässä huomionarvoista on se, että päätoimittaja on myös moraalisessa vastuussa lukijoille siitä, että lehti on hyvä. Kuten Antila huomauttaa, päätoimittaja ei kuitenkaan osallistu useinkaan kovin läheisesti toimituksen päivittäiseen työntekoon, joten vaatimus on osittain kohtuuton. (Antila 2008, 12.)

2.4.1 Kustantajan ja päätoimittajan suhde

Julkaisija eli lehden kustantaja nimittää päätoimittajan. Kun sanomalehden julkaisija on esimerkiksi osakeyhtiö, päätös päätoimittajasta tehdään tavallisesti yhtiön hallituksessa. (Niiranen & Sotamaa 2003, 28) Kustantaja määrittelee lehden linjan, jota päätoimittaja sitoutuu noudattamaan. Kustantaja ei voi kuitenkaan antaa lehden sisällöstä määräyksiä päätoimittajan ohi. Jos kustantajan ja päätoimittajan välillä on ristiriita, tilanne ratkeaa lopulta vain päätoimittajaa vaihtamalla. (Kulha 2002, 10.) Se myös tarkoittaa, että päätoimittajalla ei ole samanlaista irtisanomissuojaa kuin rivitoimittajilla. Päätoimittajuus on eräänlainen luottamustoimi – hän nauttii kustantajan luottamusta ja toimii diktaattorin valtuuksin lehden sisällön päättäjänä ellei luottamussuhde katkea.

Keskisuomalaisen konsernijohtajan Erkki Porasen mukaan päätoimittajan vuosikymmeniä kestävä ura samassa sanomalehdessä on perusteltua: ”omistaja antaa valinnan yhteydessä yhdelle henkilölle paljon linjavastuuta. Usein tämä joutuu myös toteuttamaan sitä pitkään. Päätoimittajaan kulmineituvat toimituksen tavat ja kulttuuri.[...]Asemaan kulmineituu paitsi omistajan tahtoman linjan toteutus, myös henkinen johtajuus toimituksessa” (Journalisti 12.5.2006).

2.4.2 Päätoimittajan tehtävät

Hanna Antila (2008) haastatteli journalistiikan pro gradu -tutkimuksessaan kahdeksaa maakuntalehtien päätoimittajaa eri puolilta Suomea. Hän selvitti muun muassa päätoimittajien työnkuva ja ammatti-identiteettiä sekä päätoimittajien eri roolien ja vastuualueiden yhteen sovittamista. Hänen mukaansa päätoimittajien työtä leimaavia piirteitä nykyisin ovat maakuntalehtien sitoutumattomuus sekä lehtien ketjuuntuminen ja kuuluminen suuriin konserneihin. Päätoimittajan on oltava samanaikaisesti hyvä journalisti, johtaja, yhteiskunnallinen vaikuttaja ja yhä useammassa lehdessä myös tulosvastuullinen toimitusjohtaja. (Antila 2008, 1–2.)

Ensisijaiseksi tehtäväkseen Antilan haastattelemat päätoimittajat mainitsivat toimituksen johtamisen ja lehden linjasta vastaamisen sekä lukijoille että lehden hallitukselle. Osa mainitsi myös taloudellisen vastuun. (emt., 50.) Tutkimuksen mukaan päätoimittajan työpäivä koostuu yleensä ”kirjoittamisesta, muun median ja maailman tapahtumien seuraamisesta, kokouksista, tapaamisista lehden ja konsernin erilaisten työntekijöiden ja sidosryhmien edustajien kanssa” (emt., 90). Paljonko päätoimittaja itse kirjoittaa, vaihtelee lehtikohtaisesti ja päätoimittajan oman kirjoitushalun mukaan. Haastateltavat pitivät silti äärimmäisen tärkeänä sitä, että päätoimittaja kirjoittaa jotain, sillä omalla nimellä kirjoittaminen nähtiin myös yhtenä tapana johtaa toimitusta ja tehdä linjavetoja. Toimituksessa päätoimittajan rooli on myös olla muutosjohtaja ja viedä läpi erilaisia uudistuksia, olla visioija ja innostaja. (emt., 50–56.)

Antilan tutkimuksessa päätoimittaja nähtiin myös tiedonvälittäjänä ja linkkinä lehden omistajien, hallituksen ja toimituksen välillä. Samoin päätoimittajalla on yhteyshenkilön ja organisoijan rooli konsernin sisäisessä ja konsernien välisessä yhteistyössä. Yhteydenpito on oleellista myös suhteessa sidosryhmiin, eli lukijoihin, ilmoittajiin, poliitik-

koihin, liike-elämän edustajiin sekä tiedemaailman edustajiin. Päätoimittaja-toimitusjohtajalla ns. sidosryhmävaikuttaminen vielä korostuu, kun mukaan tulevat erilaiset liikekumppanikuviot. (emt., 54–58.) Sidosryhmiin yhteydenpito tietää edustamista, iltatilaisuuksia, matkustamista ja kokouksia. Journalisti-lehden päätoimittajille tekemän kyselyn mukaan sanomalehtien päätoimittajilla yhteiskuntasuhteiden hoito nielee yhä enemmän aikaa. Joskus jopa niin paljon, että: *”Vikkelimpiä moniottelijoita pidetään toimituksissa virtuaalihakemoina, joiden urbaanitarinoiden mukaan tiedetään kyllä joskus työpaikalla nähdyn...”* (Journalisti 6/2004).

Päätoimittajilla uskotaan yhä olevan valtaa ja heidät nähdään yhteiskunnallisina vaikuttajina. Valtaa ei ole vain ”ulospäin”, vaan myös toimituksen sisällä. Antilan haastateltavat näkivät yhteiskunnallisen valtansa ”viran puolesta tulevana” ja eräs haastateltava nimitti päätoimittajia ”yhteiskunnallisiksi ammattikeskustelijoiksi”, jotka kommentoivat ajankohtaisia asioita julkisuudessa. Päätoimittajilla on mielestään sitä enemmän yhteiskunnallista valtaa, mitä lähempänä omassa maakunnassa olevia asioita he kommentoivat. Omalla alueellaan heidän sanansa saavat huomiota. Päätoimittajille tärkeitä aiheita olivat muun muassa yrittäjäyys ja maakunnan puolesta puhuminen sekä sosiaaliset kysymykset. Päätoimittajat näkivät yhteiskunnallisen valtansa myös siinä, kuinka he voivat työllään vaikuttaa siihen, mistä ihmiset puhuvat ja miten. (Antila 2002, 63–69.) Yksi vallankäytön keino ja toisaalta päätoimittajien vallan peruste on Antilan mukaan se, että päätoimittajat tuntevat paljon ihmisiä ja tapaavat usein vaikutusvaltaisia henkilöitä. Laajan kontaktiverkostonsa ansiosta he saavat tietoa ja juttuaiheita. (emt., 68–69.)

2.4.3 Ihanteellinen päätoimittaja?

Antila piirtää haastattelemistaan päätoimittajista yleistävän muotokuvan (2008, 93–95): *”maakuntalehden päätoimittaja on keski-ikäinen, vähintään 40-vuotias mies, jolla on akateeminen koulutus ja takanaan pitkä ja monipuolinen journalistinen ura. [...] Hänen päätymistään päätoimittajaksi voi kuvailla paremminkin sattuman sanelemaksi, ajautumiseksi tai hitaaksi etenemiseksi porras portaalta toimitusorganisaation hierarkiassa kuin määrätietoiseksi pyrkimiseksi kohti päätoimittajan tehtäviä.”*

Antilan mukaan ihanteelliselta päätoimittajalta odotetaan muun muassa hyvää yleisivistystä, vankkaa journalistista kokemusta, verbaalista lahjakkuutta sekä rohkeutta ottaa

kantaa yhteiskunnallisiin asioihin ja puhua lukijakunnan puolesta. Päätoimittajalla tulisi olla myös ihmissuhdetaitoja ja hänen tulisi osata innostaa ihmisiä ja olla hyvä henkilöstöjohtaja. Myös talousasioiden hallinta ja uudistushenkisyys ovat tarpeen. Tärkeimpänä kykynä Antila näkee sen, että päätoimittaja pystyy saavuttamaan ja säilyttämään toimittajien arvostuksen ja luottamuksen. (emt., 103–104.)

Maakuntalehdissä on Antilan mukaan nähty myös päätoimittajia, joilla ei ole varsinaista toimittajataustaa, vaan he ovat tehneet uraa esimerkiksi yliopistomaailmassa tai politiikassa. Hänen haastattelemansa päätoimittajat olivat silti varsin yksimielisiä siitä, että toimittajatausta on aina ehdottomasti paras tausta päätoimittajalle. Toimitusta on vaikea johtaa, ellei tunne lehdenteon prosessia ja ilman journalistitaustaa päätoimittajan voi olla vaikea olla alaistensa silmissä uskottava. (emt., 43–44.)

2.4.4 Päätoimittaja-toimitusjohtajuus: kaksoisrooli yleistyy

Yhä useammassa lehdessä on viime vuosina yhdistetty päätoimittajan ja toimitusjohtajan tehtävät ja päätoimittajan harteilla on myös tulosvastuu. Päätoimittajan toimenkuva on siis myös tällä tavoin murroksessa (Antila 2008). Päätoimittajuudessa voidaan ajatella olevan kaksi puolta. Toinen on journalistisen linjan luominen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, toinen on talous- ja henkilöstöjohtaminen. Se, millä kohtaa kahden ominaisuuden väliin piirtyvää akselia kukin päätoimittaja on, riippuu henkilöstä ja lehdestä. Esimerkiksi Hämeen Sanomissa, Karjalaisessa ja Savon Sanomissa päätoimittajan ja toimitusjohtajan tehtävät on yhdistetty. Myös pelkkää päätoimittajan tittelä kantavat ovat yleensä vastuussa ainakin toimituksen budjetista. Talousvastuuta on myös huolehtiminen lehden tasosta niin, että se käy kaupaksi sekä lukijoille että ilmoittajille. (Antila 2008, 77–78.)

Toimitusjohtajana myös päätoimittajan juridinen vastuu lisääntyy: hän on rikosoikeudellisessa vastuussa siitä että yhtiö menettelee lakien mukaan. Hän on myös päivittäisessä vastuussa yrityksen hallinnosta ja toimii yhdyshenkilönä ja välittäjänä yrityksen hallituksen ja muun henkilöstön välillä. Myös taloudellinen vastuu lehdestä on sataprosenttinen, toimitusjohtaja laatii raamit lehden taloudelle ja huolehtii että budjetti pysyy tavoitteessa. (Antila 2008, 78–79.) Antilan haastattelemat toimitusjohtaja-päätoimittajat kokivat, että ”heidän vastuunsa on kaksoisroolin myötä kokonaisvaltaisempi ja malli

voi toimia toimituksen ja journalismin eduksi, kun toimitusjohtaja-päätoimittajalla on paremmat vaikutusmahdollisuudet toimituksen käytössä oleviin resursseihin kuin pelkillä päätoimittajilla” (emt., 79). Toisin sanoen, kun on itse myös rahapussin vartijana, päätoimittajan ei tarvitse mennä itseään kauemmaksi perustellakseen esimerkiksi uuden verkkotoimittajan palkkaamista.

Päätoimittajakin on useimmiten aloittanut ”ihan tavallisena toimittajana”, eikä niin sanottuja ammattijohtajia toimituksissa yleensä ole (Antila 2008, 8). Kaikki haastateltavat kokivat, että journalistitausta riittää talousasioiden hallintaan, onhan päätoimittajalla tukenaan ammatilaisia, jotka ovat laatimassa tilinpäätöksiä. Eräs haastateltava totesikin, että *”lehtialalla on mystifioitu nämä talousasiat. En minä tiedä, mistä semmoinen ajattelu on lähtenyt, että jos on toimittaja, niin se ei voi talousasioista ymmärtää mitään”* (emt., 80). Toimitusjohtajuuden yhdistäminen päätoimittajuuteen saattaa silti vaikuttaa siihen, millaisia ihmisiä päätoimittajiksi valitaan, Antila arvioi. Kokemus henkilöstö- ja talousjohtamisesta saattaa painottaa journalistikokemuksen kustannuksella, vaikka puhtaasti yritysjohtajataustaisia henkilöitä ei valittaisikaan. Kaikki Antilan haastateltavat uskoivat toimitusjohtaja-päätoimittaja -mallin yleistyvän lehdistössä. (Antila 2008, 81, 98.) Vaikka haastateltavat mielsivät itsensä johtajiksi ja tavallaan samaistuivat muihin yritysjohtajiin, he samalla tekivät pesäeroa itsensä ja muiden johtajien välille ja painottivat, ettei toimitusta johdeta kuin mitä tahansa yritystä. Toimittajuus ja journalistinen ammatti-identiteetti määrittivät vahvasti myös päätoimittajien identiteettiä. (emt., 86–87.)

Journalisti-lehden päätoimittajille tekemän kyselyn (Journalisti 6/2004) mukaan päätoimittajien asennoituminen toimitusjohtajuuteen on myös sukupolvikysymys. Pitkään alalla olleet vaalivat ajatusta itsenäisestä, pelkästään journalismiin keskittyvästä päätoimittajuudesta, jossa vastuu rajataan toimituksen resursseihin. Alan nuorempi sukupolvi sen sijaan suhtautuu laajempaan taloudelliseen vastuuseen olemassa olevana realiteettina.

Keijo K. Kulhan mukaan mielipiteet päätoimittaja-toimitusjohtajuudesta jakautuvat: on epäilty, että budjettivastaava saattaisi mielistellä ilmoittajia journalismin kustannuksella. Tätä työnjakoa koeteltaisiin erityisesti pörssilistatuissa lehtitaloissa siinä, tekeekö pää-

toimittaja toimitukselliset ratkaisunsa pörssin vai journalismin ehdoilla. Kulha huomauttaa, että vielä 1970-luvun alussa suurissa ja keskisuurissakin lehdissä oli lähes poikkeuksetta toimihenkilöpäätoimittaja. Yli puolella heistä oli lehtensä hallituksessa puheoikeus, mutta ei äänioikeutta. Silloin päätoimittajalla on vastuuta, mutta ei valtaa. (Kulha 2002, 141.)

Keskisuomalaisen konsernijohtaja Erkki Poranen on puolustanut päätoimittaja-toimitusjohtajuutta Journalisti-lehden haastattelussa: *”Entä jos omistaja ottaa henkilön tehtävään, ja tämä toteuttaa sitä ottamatta vastuuta taloudesta, toiminnallisista ja organisatorisista ratkaisuista? Vallan antaminen yhdelle ja vastuun toiselle voi johtaa absurdeihin tilanteisiin”* (Journalisti 12.5.2006). Samassa artikkelissa Poranen totesi päätoimittajavalintaan vaikuttavista kriteereistä: *”Pitää kyetä tekemään taloudellista tulosta ja johtamaan henkilöstöä. Lisäksi pitää kyetä yhteistyöhön alueella ja konsernissa. Päätoimittajan pitää kirjoittaa itse ja luoda linja”* (Journalisti 12.5.2006).

Päätoimittajalla on monta roolia. Jo lain perusteella hän on ensisijaisesti vastuussa toimitustyön johtamisesta ja journalistisen sisällön päättämisestä. Päätoimittaja luo lehden linjan ja ilmaisee sen muun muassa pääkirjoituksissaan. Sen lisäksi hän voi olla tulosvastuullinen toimitusjohtaja ja hänen on hallittava yrityksen pyörittämisessä niin talouspuoli kuin luovien ihmisten johtaminenkin. Päätoimittaja on visioija, joka linjaa lehden tulevaisuutta. Hänen on rakennettava hyvä ilmapiiri ja oltava henkinen selkäranka. Päätoimittaja on myös yhteiskunnallinen vaikuttaja, joka voi ottaa näkyvästi kantaa ajankohtaisiin kysymyksiin. Hän on lehden kasvot ulospäin.

3 SUKUPUOLI JA DISKURSSI

Tässä luvussa rakennan teoreettista pohjaa tutkimukselleni. Koska kriittinen diskurssi-analyysi muodostaa eräänlaisen kivijalan muulle teorialleni, lähdän liikkeelle siitä. Kriittinen diskurssi-analyysi on paitsi tutkimusmenetelmäni, myös laajempi teoreettinen viitekehys. Tutkimukseni edustaa yhteiskunnallista ja kriittistä diskurssi-analyysin perinnettä.

Myöhemmin tässä luvussa esittelen erilaisia näkökulmia sukupuolen teoretisointiin. Naiset-kategorian problematisointi on ollut haasteellista, mutta koko työni kannalta oleellista. Kolme erilaista tapaa ymmärtää sukupuoli jäsentävät jatkossakin lähes kaikkia syitä, selityksiä ja ratkaisuehdotuksia, joita tutkimuksessani käsittelen. Ovatko naiset ja miehet erilaisia, samanlaisia vai nähdäänkö sukupuoli moniulotteisena ja rakentuneena, on avainkysymys. Samalla kysymys on siitä, miten tasa-arvo ymmärretään ja millaista tasa-arvoa ja millä perusteilla tavoitellaan.

Tarkastelen myös feminististä teoriaa. Kriittinen feministinen tutkimus ja kriittinen diskurssi-analyysi jakavat paljon samoja lähtökohtia. Postmoderni sukupuolikäsitys rakentuu sosiaaliselle konstruktionismille. Molemmat jakavat saman emansipatorisen pyrkimyksen diskursiivisten valtasuhteiden paljastamiseen ja vaihtoehtoisten jäsentämistapojen löytämiseen.

Feministisen teorian kenttä on moninainen ja ristiriitainen. Feminismin tavoitteista, keinoista, eikä edes naiseudesta ole yhtä käsitystä. Siksi olen korostuneen tietoinen siitä, että se mitä valitsen tässä kertoa, on tutkijana käyttämäni valtaa. Olisi muitakin tapoja ja toisia teorioita, jotka olen jättänyt ulkopuolelle. En ole kuitenkaan valinnut vain yhtä tapaa nähdä sukupuolikysymys. Kuljetan läpi tutkimuksen kolmea näkemystä ja havainnollistan niiden vaikutuksen. Erilaiset feminististen teorioiden lähtökohdat ovat tunnistettavissa sekä naisjohtajuuden tutkimuksessa että feministisessä mediatutkimuksessa. Haluan tehdä erilaiset puhettavat näkyväksi myös aineiston analyysissä. Jos naisten ja miesten ajatellaan olevan erilaisia, naiset ovat erilaisia myös johtajina ja toimittajina. Puhutaan ”äitihohtamisesta” ja ”naiserityisestä journalismista”. Naiseus sinänsä

muuttaisi päätoimittajuudessa jotain. Jotta ymmärretään mitä feminismillä tavoitellaan, miksi ja miten, on nähtävä arkipäivän puheeseen rakentuneiden naiseuden diskurssien läpi ja tunnistettava kuinka käsitykset rakentuvat.

3.1 Kriittinen diskurssianalyysi – kieli todellisuuden rakentajana

Diskurssianalyysia journalistiikan väitöstutkimuksessaan käyttänyt Kimmo Mäkilä (2007, 134) tiivistää, että ”diskurssianalyysin perusidea on selvittää, millä tavoin kieltä käytetään ja miten kielellä tehdään asioita”. Mäkilä sanoo kriittisen diskurssianalyysin pääväittämiin kuuluvan ajatuksen siitä, että ”ne tavat joilla kieltä käytetään, rakentavat ne kohteet tai ilmiöt, joista on puhe”. (emt. 134–135.)

Samasta asiasta voidaan puhua monin eri tavoin. Diskurssianalyysin lähtökohta on, että kielenkäyttö ei kuvaa asioiden todellista luonnetta. Merkitykset ovat tuotettuja ja sen seurauksena kiistanalaisia ja moninaisia. Diskurssianalyysi on väline tutkia sitä, miten jotkin asiat kieltä käyttämällä esitetään ja mitä siitä seuraa. Tutkija ei pyri selvittämään, miten asia todellisuudessa on, vaan millaisia diskursseja puhujat kielenkäytöllään rakentavat. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999, 18.) Ihmiset eivät ole usein tietoisia kielenkäyttönsä luomista merkityksistä, jotka usein tuntuvat itsestään selviltä tai luonnollisilta. Diskurssianalyysi pyrkii tekemään kielen merkitykset läpinäkyviksi ja kyseenalaistamaan ne.

Peruslähtökohta on näkemys diskurssin konstruktiivisesta luonteesta. Se merkitsee, että kielenkäytöllä – diskursseilla – on vaikutusta ympäröivään maailmaan ja niihin asioihin ja ilmiöihin joista puhutaan ja kirjoitetaan. Vaikutus on kaksisuuntainen, sillä myös ympäröivä maailma vaikuttaa siihen, miten kieltä käytetään. Kielenkäyttö on historiallista ja omaan ympäristöönsä sijoittuvaa toimintaa. Kielenkäytön ajatellaan osallistuvan tiedon ja uskomusten, ryhmien välisten suhteiden sekä sosiaalisten identiteettien tuottamiseen. (Pietikäinen 2000, 197–199.)

Jokinen, Juhila & Suoninen (1993, 27) määrittelevät diskurssin ”verrattain eheäksi säännönmukaisten merkityssuhteiden systeemiksi, jotka rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentavat sosiaalista todellisuutta.” Diskurssianalyysin he määrittele-

vät ”sellaiseksi kielen käytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan tutkimukseksi, jossa analysoidaan yksityiskohtaisesti sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä” (emt. 9–10).

Jokisen, Juhilan & Suonisen (1993, 17) mukaan diskurssianalyysi ei ole selkeärajainen tutkimusmenetelmä, vaan ”väljä teoreettinen viitekehys.” He sanovat tämän viitekehysten rakentuvan viidelle lähtöoletukselle.

- 1) kielen käytön sosiaalista todellisuutta rakentavasta luonteesta
- 2) useiden rinnakkaisten ja keskenään kilpailevien merkityssystemien olemassaolosta
- 3) merkityksellisen toiminnan kontekstisidonnaisuudesta
- 4) toimijoiden kiinnittymisestä merkityssystemeihin
- 5) kielenkäytön seurauksia tuottavasta luonteesta

Ensinnäkin kielen käyttö on konstruktivistista. Kielen ei katsota heijastavan todellisuutta sellaisenaan, vaan rakentavan ja määrittelevän sen. Millaisina koemme asiat, riippuu siis siitä, miten ne on kielen kautta esitetty. Kieli merkityksellistää, jäsentää, rakentaa ja uusintaa sitä sosiaalista todellisuutta, jossa elämme. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 18–25.)

Samoista asioista voi yhtäaikaaisesti olla erilaisia näkemyksiä, erilaisia diskursseja, jotka näkyvät erilaisessa kielenkäytössä. (Pietikäinen 2000, 191.) Kielenkäyttö ja yhteiskunnallinen keskustelu voidaan nähdä sosiaalisena areenana, jossa erilaiset diskurssit kilpailevat keskenään tilasta ja hegemonisesta asemasta. (emt., 197–199.) Teksteistä voidaan tunnistaa erilaisia diskursseja, jotka kutsuvat katsomaan todellisuutta tietystä näkökulmasta (Mäkilä 2007, 142). Diskurssien väliseen kamppailuun liittyy se, että toisista diskursseista tulee vallitsevia toisten jäädessä vähemmistöön. Valtadiskursseilla tarkoitetaan hegemonisia representaatioita, joista on muodostunut yhteisesti jaettu, itsestään selvinä pidettyjä ”totuuksia”. Marginaalidiskursseilla tarkoitetaan sellaisia, jotka jäävät valtakurssin ulkopuolelle ja joita valtakurssi hyljeksii, torjuu tai jotka ovat unohdettuja. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 29 ja Halonen 1999, 30–31.)

Diskurssien taustalla vaikuttaa jokin uskomusten järjestelmä, ideologia, jota kukin diskurssi pyrkii tukemaan. Diskursseilla on siis ideologista valtaa. Diskursiivinen valta on valtaa määrittää, kuka pääsee ääneen tietystä asiasta, missä sävyssä se kerrotaan, millaisia lähtöoletuksia annetaan ja toisaalta hegemoninen diskurssi myös rajoittaa toisten tapojen ja kertojien pääsyn ääneen. (Mäkilä 2007, 142.)

Toimijan kiinnittyneisyydellä merkityssysteemeihin Jokinen, Juhila ja Suoninen (1993) tarkoittavat subjektipositioiden rakentumista. Myös minän merkitysten nähdään rakentuvan sosiaalisissa käytännöissä, määrättyissä konteksteissa. Diskurssit ”ikään kuin kutsuvat meitä tietynlaisiksi ihmisiksi” (emt. 39). Rakentuneisuuden huomioimisella pyritään eroon staattisuudesta, joka liittyy roolien käsitteisiin. Kiinteiden roolien sijasta erilaiset minät voidaan nähdä joustavasti vaihtelevina. Sama ihminen voi liikkua hyvin monenlaisissa positioissa ja yksilölle voi rakentua monta, eri konteksteissa realisoituvaa minää. Itsensä rakentamisella on omat kulttuuriset rajansa: kaikki positiot eivät ole yhtä mahdollisia. (emt. 38–39.) Erityisesti hegemoniset diskurssit rakentavat subjektipositiota, joita tietystä kulttuurissa toimiva ihminen ei pysty täysin sivuuttamaan. Ne ”viettelevät” subjekteja suosittamalla hegemonisia tulkintatapoja ja antamalla esimerkiksi sukupuolen määrittelyyn tietyn valikoiman diskursseja. (Halonen 1999, 33.)

Kriittinen teoria on yleisnimi teorioille, joita yhdistää niiden kiinnostus yhteiskunnan epäkohtiin, valtaan ja sen väärinkäyttöön sekä tavoite saada aikaan yhteiskunnallinen muutos parempaan. Kriittiset teoriat pyrkivät tuomaan esiin näkymättömiä tai neutralisoituneita valtasuhteita ja rakenteita sekä laajentamaan tietoisuutta niistä. Kriittinen lähestymistapa sisältää poliittisen ja emansipatorisen intressin. (Pietikäinen 2000, 200.) Pietikäisen mukaan kriittinen diskurssianalyysi keskittyy yhteiskunnallisten kysymysten, vallan ja rakenteiden diskursiiviseen puoleen ja niihin kielenkäytön syihin ja seurauksiin, joista emme ole aina tietoisia (emt. 201).

Kriittisessä diskurssianalyysissä tutkija on kiinnostunut diskurssien välisistä epäsymmetrisistä valtasuhteista ja niiden seurauksista. Tutkimusintressit kohdistuvat sosiaalisten ja yhteiskunnallisten epäkohtien ja epätasa-arvon diskursiivisuuteen, diskurssien rooliin tiedon ja identiteettien rakentumisessa sekä kielenkäytön rooliin yhteiskunnallisissa muutoksissa. Sari Pietikäinen (2000, 208) tiivistää kriittisen diskurssianalyysin

analyttisiksi tavoitteiksi 1) tutkia kausaalisuhteita tekstin, diskurssikäytänteiden ja sosiaalisten ilmiöiden välillä, 2) tarkastella kuinka tekstit, diskursiiviset käytänteet ja tekstit ovat valtasuhteiden muovaamia ja 3) analysoida kuinka ne osallistuvat valtasuhteiden tuottamiseen ja toimivat ideologisesti. (emt. 208.)

Palaan kriittiseen diskurssianalyysiin tutkimusmenetelmänä vielä aineiston käsittelyn yhteydessä.

3.2 Feministinen tutkimus

Oma tutkimukseni paikantuu postmodernin ja kriittisen feministisen tutkimuksen kentälle. Postmodernissa feminismissä valta ymmärretään diskursiivisena ja monimutkaiseina suhteiden verkostona. Postmoderni feminismi haluaa luoda siinä määrin monisyisiä teorioita vallasta, eroista ja subjektiudesta, että moninaiset, samanaikaiset ja keskenään ristiriitaisetkin marginalisoinnin muodot tulisivat ymmärrettäviksi. Sukupuoli itsessään päätyy postmodernissa purkamisen kohteeksi ja postmoderni pyrkii purkamaan myös sukupuolieron dikotomian samoin kuin ehjän subjektiuden. (Matero 1996, 260–262.)

Feminismin keskeinen poliittinen ja tietoteoreettinen päämäärä on sukupuolen ja sukupuolieron tuottamisen historiallisten, kulttuuristen ja sosiaalisten ehtojen ja seurausten tutkiminen. Se pyrkii toteuttamaan emansipatorista politiikkaa ja luomaan visioita uudenlaisista subjektiuden muodoista. (Liljeström 2004, 13–15.) Samalla kun feministinen ajattelu pyrkii purkamaan yhteiskunnassa vallitsevia ajattelutapoja ja valtarakenteita, feministinen teoria on pyrkinyt myös rakentamaan vaihtoehtoisia ajattelun ja toiminnan lähtökohtia (Koivunen & Liljeström 1996, 13).

Nykyisessä feministisessä tutkimuksessa sukupuoli on ymmärretty sosiaalisia suhteita rakentavaksi ja niitä oikeuttavaksi mekanismiksi, joka tuottaa vallanjakoa, eli säätelee yksilöiden ja ryhmien pääsyä materiaalisiin ja symbolisiin resursseihin sekä säätelee näiden kontrollia. Jos sukupuoli-identiteetit ovat historiallisesti ja kulttuurisesti tuotettuja, voidaan myös kritisoida niihin perustuvia työn- ja vallanjakoja. Niinpä feministisessä tutkimuksessa on ollut tärkeää tutkia sukupuolen tuottamista diskursiivisena ja kontekstuaalisena prosessina. Feministisessä tutkimuksessa onkin pitkälti kyse juuri taistelusta

hegemonisia sukupuolidiskursseja ja niiden tuottamaa naisten alistusta vastaan. (Koivunen & Liljeström 1996, 21–25.)

Feministisessä kriittisessä diskurssianalyysissa on kyse kriittisestä diskurssianalyysista, jossa on mukana feministinen näkökulma sukupuolittuneisiin suhteisiin ja motivaatio muuttaa näitä olemassa olevia suhteita. Feminismillä, kriittisellä teoriolla ja kriittisellä diskurssianalyysilla ei ole kovin pitkä matka toisiinsa, joten niiden yhteistyö on hyvin luontevaa. Ne kaikki jakavat poliittisen ja sosiaalisen emansipatorisen tavoitteen. (Lazar 2005, 3–5.)

Feministisestä näkökulmasta vallitseva sukupuolen käsite ymmärretään ideologisena rakenteena, joka jakaa ihmiset kahteen luokkaan, miehiksi ja naisiksi. Sukupuolen ideologia on hegemoninen ja näyttäytyy itsestään selvänä ja luonnollisena. Feministinen kriittinen diskurssianalyysi arvostelee niitä diskursseja, jotka ylläpitävät patriarkaalista sosiaalista järjestystä, eli vallan suhteita, jotka järjestelmällisesti tekevät miehistä etuoikeutetun sosiaalisen ryhmän ja sulkevat naiset ulkopuolelle. Se tutkii, kuinka sukupuolittuneet valtasuhteet on tuotettu ja kuinka niistä on kamppailtu. Emansipatorinen tavoite tuo mukanaan dialektisen suhteen käytännön ja teorian välillä. Teorian tavoitteena on tuottaa kriittistä tietoisuutta ja kehittää feministisiä strategioita muutoksen aikaansaamiseksi. (Lazar 2005, 5–7.)

3.3 Sukupuoli, feminismi ja naiseuden määrittely

Kun pohdimme miksi naiset eivät ole nousseet seitsemänpäiväisten sanomalehtien vastaaviksi päätoimittajiksi, kysymys sukupuolesta on oleellinen. Sillä, miten ymmärrämme kategorian ”naiset”, on merkitystä sen kannalta, kuinka selitämme syitä naisten asemalle ja millaisia ratkaisuja etsimme. Ilman feminismin peruskäsitteiden – naisen ja sukupuolen – avaamista ei synny myöskään täyttä ymmärrystä esimerkiksi tasa-arvopolitiikan perusteista ja siitä mihin sillä pyritään. Käsittelen myöhemmin nais- ja miestoimittajien mahdollisia eroja sekä naisia ja miehiä johtajina. Silloin erilaisten teoreettisten lähtökohtien ymmärtäminen on jälleen tarpeen. Lähden kerimään feminististen teorioiden vyyhteä auki.

Feministi ja filosofi Tuija Pulkkinen esittelee teoksessaan *Postmodernin politiikan filosofia* (1998) kaksi tapaa nähdä sukupuoli: modernin ja postmodernin ajattelun. Niiden erittelyssä joudumme lähestymään myös kysymyksiä identiteetistä ja subjektista. Aloitan modernin ajattelun perustasta.

1970-luvulla naistutkimuksen välineeksi nousi yhdysvaltalaisen Gayle Rubinin esittämä ajatus sukupuolijärjestelmästä, jossa erotetaan toisistaan biologinen (sex) ja sosiaalinen sukupuoli (gender). Sosiaalinen sukupuoli on historiallinen ja kulttuurisesti rakentunut. Sosiaalinen sukupuoli liittyy Simone de Beauvoirin ilmaisemaan ajatukseen siitä, että naiseksi ei synnytä, vaan sellaiseksi soviaalistetaan. Jaottelussa biologisella ja sosiaalisella sukupuolella on selvä hierarkia: biologinen sukupuoli on perustava ja pysyvä, sosiaalinen sukupuoli on kulttuurin aikaansaannosta ja siten liikkuvampi. Biologisesta sukupuolesta seuraa siten automaattisesti sosiaalinen sukupuoli. (kts. Butler 2006, Pulkkinen 1998, Koivunen & Liljeström 1996, Mäkelä, Puustinen & Ruoho 2006.)

Tasa-arvoa ja naisten poliittista edustusta Suomessa tutkinut Jaana Kuusipalo kiteyttää, että nykyisessä feministisessä keskustelussa voi nähdä kolme teoreettista positiota käsittää sukupuoli: pitää naisia ja miehiä samanlaisina, erilaisina tai korostaa sukupuolen kaksijakoisuuden sijasta moninaisuutta (Kuusipalo 2002). Kaksi ensimmäistä ovat modernin ajattelun suuntauksia, jälkimmäinen on postmodernin ottama kanta. Esittelen seuraavaksi tarkemmin näitä ajattelutapoja.

Ensimmäinen suuntaus on yhteydessä moderniin humanistiseen ajattelutapaan, joka näkee kulttuurisen sukupuolen alla universaalin ihmisyyden. Lähtökohtana on siis sukupuolten samanlaisuus ja nainen ihmisenä. Tämä feminismin suuntaus pyrkii tasa-arvoon tarkoituksenaan minimoida kulttuurinen ideologia, joka ”keinotekoisesti” rakentaa sukupuolieron. Riisumalla sosiaalinen sukupuoli päästäisiin ”luonnolliseen tasa-arvoon”. (Pulkkinen 1998, 173.) Samanlaisuusajattelun ihanne on yhteiskunta, jossa sukupuolella ei ole merkitystä. Sen tavoitteena on yhtäläisten oikeuksien ja kohtelun sekä yhtäläisten mahdollisuuksien takaaminen. Tasa-arvofeminismi yhdistetään usein 1970-luvulla syntyneistä poliittisista liikkeistä liberaalifeminismiin. Naisten huonompaa asemaa selitettiin sosialisatiolla, sukupuolirooleilla, asenteilla ja syrjinnällä. (Kuusipa-

lo 2002, 210–212.) Näkemystä on kritisoitu siitä, että siinä miehisestä ihmisyyden normista tehdään malli, johon naistenkin on pyrittävä (Kosonen 1996, 184).

Jos ensimmäisessä strategiassa sosiaalinen sukupuoli on vain ”vaate perustavan inhimillisen ytimen päällä”, toisessa strategiassa sukupuolitettu ruumis on se mitä jää jäljelle kun kulttuuriset kerrokset riisutaan. (Pulkkinen 1998, 174.) Kun ensimmäinen suuntaus perustui humanistiseen ajatteluun, tässä lähtökohta on gynosentria, nais erityisyys. Poliittisena suuntauksena radikaalifeminismin synnyttämä erilaisuusteoria ei hyväksy yhteisen sukupuolineutraalin normin olemassaoloa, sillä normi on aina miehinen, eikä miehiseen malliin haluttu samaistua. Erilaisuusteoria näkee sukupuolihierarkian miehisemmän vallan välineenä: kun normi on maskuliininen, sen kääntöpuoli on aliarvostettu feminiininen. Sukupuolten välillä vallitsee valtasuhteita, joiden tunnistamattomuus on sukupuolisokeutta. Niinpä radikaalifeminismi käänsi arvot toisin päin nostamalla naisten kokemukset ensisijaisiksi ja juhlimalla naiseutta. Toisaalta naiseuden ylistäminen johtaa siihen, että sukupuolten välisiä eroja selitetään biologialla ja samalla ylläpidetään kaksijakoista sukupuolikäsitystä. (Kuusipalo 2002, 213–214.) Moderneja suuntauksia on kritisoitu sukupuolihierarkioiden ja olemassa olevien sukupuolijakojen uusintamisesta ja ylläpitämisestä.

3.3.1 *Postmoderni sukupuoli ja genealogia*

Postmoderni ajattelu pyrkii koko modernin kysymyksenasettelun ja kaksijakoisen sukupuolikäsityksen ylitse. Se kyseenalaistaa paitsi sukupuolijaon oletetun biologisen perustan, myös koko erottelun sosiaaliseen ja biologiseen sukupuoleen. (Pulkkinen 1998, 175.) Postmodernissa ajattelussa sukupuoli ei ole lähtökohta, vaan tutkimuksen kohde: kuinka sukupuolta tuotetaan ja millaisia valtarakenteita naiseuden representaatioilla tuetaan? Keskeistä ei ole se, ovatko ihmiset samanlaisia vai erilaisia, vaan se, mikä on se normi, jota vasten heitä määritellään ja kenellä on valta se määritellä. (Kuusipalo 2002, 214–215, 220.)

Postmoderni filosofi Judith Butler (alkuperäisteos *Gender Trouble* 1990, suom. 2006) oli ensimmäinen joka tarkasteli sukupuolta genealogian kautta. Genealogia tarkastelee asioita vallan aikaansaannoksina, eikä yritä etsiä niille alkuperää. Tuntemamme sukupuoli on seurausta tietyistä historiallisista tieto-valta-asetelmista. Tämä näkemys kään-

tää ajattelun päälaelleen: ruumis ei olisikaan sosiaalisessa sukupuoleessa ilmenevien erojen alkuperä, vaan sen saman vallan tuotosta, joka tuottaa sosiaaliset erot. Silloin biologinen sukupuoli on vain väline sukupuolitetun todellisuuden tuottamisessa. Tällöin on myös mahdollista epäillä normatiivista jakoa kahteen sukupuoleen. (Pulkinen 1998, 176–177, Pulkinen 2000, 47–48.)

Judith Butlerin mukaan ”henkilöt tulevat ymmärrettäviksi ainoastaan tulella sukupuolitetuiksi sukupuolisen ymmärrettävyyden tunnistettavien standardien mukaisesti” (Butler 2006, 68). Valtarakenteita, jotka jakavat ihmiset kahteen sukupuoleen, mieheksi ja naiseksi, Butler kutsuu heteroseksuaaliseksi matriisiksi, tai heteroseksuaaliseksi hegemoniaksi. Kyse on diskursiivisesta vallasta, joka jakaa ruumiit kahteen sukupuoleen, liittää niihin halun toiseen sukupuoleen ja yhdistää tämän biologis-seksuaalisen yhdistelmän tiettyyn sosiaaliseen rooliin. Nykyisessä valtakulttuurissa ei ole diskursiivisesti mahdollista olla tämän kahtiajaon ulkopuolella, sillä jokainen tulee jokaisella hetkellä luokitelluksi jommaksikummaksi. (Butler 2006, Pulkinen 1998.)

Toinen Judith Butlerin ajatus on sukupuolen performatiivisuus, esityksellisyys. Butlerin mukaan sukupuoli ei ole olemista, vaan tekemistä. Sukupuoli tuotetaan jatkuvilla teoilla ja eleillä. Sukupuolen voi suorittaa ymmärrettävästi, koska on olemassa kulttuurisesti vakiintunut koodisto, joka on matkittavissa ja toistettavissa. Sukupuolittuneet teot, pukeutuminen, eleet ja muu viestintä eivät siis olisi seurausta sukupuolesta, vaan sukupuolen tekemistä. Ajatusta ei pidä kuitenkaan sekoittaa siihen, että ihminen voisi halutesaan muuttaa sukupuoltaan esittämällä sen toisin. Sukupuoliesitysten ehdot ovat syvällä kulttuurin sukupuolittavassa vallassa. Yksittäinen ihminen ei voi jättää tätä valtaa huomiotta tai vastustaa sitä mielensä mukaan. Muutoksia vallassa voi saada aikaan esittämällä sukupuolen hieman eri tavalla. (Butler 2006, Pulkinen 1998.)

Postmodernin näkemyksen mukaan identiteetti on tiettyssä ajassa ja paikassa rakentunut. Identiteettiä ei pidetä yksilön synnynnäisenä ja pysyvänä ominaisuutena, olipa hän syntynyt missä ja milloin tahansa. Identiteettiä ei kuitenkaan voi valita vapaasti, sillä identiteettien muodostumiseen liittyy valtaa ja pakotteita. Kyse on jatkuvasta identiteetin rakentumisen ja muutoksen prosessista. (Pulkinen 1998.) Kun sukupuolen rakentunei-

suus dekonstruoidaan, kyse on identiteettien rakentumisen näyttämisestä ja kieltäytymisestä asettamasta niille perustahakuista pohjaa. (Pulkkinen 1998, 154).

Subjektia ”nainen” ei enää ymmärretä pysyväksi ja kestäväksi. Myös subjekti ymmärretään diskursiivisesti tuotetuksi. Subjektia määräävät erilaiset subjekti-positiot, ne diskurssit ja käytännöt, joissa kukin yksilö on osallisena. Eheän ja autenttisen naiseuden asemasta korostetaan diskursiivisia käytäntöjä, joissa naissubjektit rakentuvat. Subjektiksi tuleminen on sukupuolittunutta. Kun ei ole olemassa yhtä ja muuttumatonta nais-subjektia, on otettava huomioon naisten erilaisuus, naisten keskinäiset erot sekä yksilötasolla naisen sisäiset erot. (Kosonen 1996, 184.)

3.3.2 *Feministisen kentän hahmottelua*

Feminismi ei ole yksi ja yhtenäinen, vaan monta ja sirpaleinen – niin retorisesti, poliittisesti kuin käsitteellisestikin (Koivunen 2000, 105).

Feministisen ajattelun erilaisia suuntauksia voi hahmotella eri tavoin. Liberaalin, radikaalin ja postmodernin kaltaiset poliittiset nimikkeet kuvaavat feminismin suhdetta ”ulospäin”, feminismin käytännöllisiin tavoitteisiin ja toimintaan. Toinen tapa on jakaa suuntaukset humanistiseen ja gynosentriseen feminismiin. Humanistinen feminismi suhteuttaa naiset ensisijaisesti ihmisyyden ideaan, gynosentriäinen feminismi korostaa naisten erilaisuutta ja nais erityisyyttä. (Koivunen & Liljeström 1996, 28.)

Feministiset suuntaukset voi jakaa myös suhteessa niiden tieteen totuuskäsitykseen empiristiseen, standpoint- ja postmoderniin feminismiin. Empiristinen feminismi tekee näkyväksi naisten toimijuutta ja täydentää valtavirtatieteen mieskeskeistä ja kapeaa kaanonaa. Standpoint-feminismin mukaan naisilla on marginaalisesta asemastaan johtuen mahdollisuus tuottaa todempaa tietoa todellisuudesta. Postmodernin feminismin mukaan kaikki tieto on paikantunutta ja osittaista. (Koivunen & Liljeström 1996, 28.)

Poliittiset ja tieteelliset suuntaukset kytkeytyvät toisiinsa, niitä yhdistävät ja jakavat erityisesti käsitys sukupuolesta. Suuntaukset voi jakaa sen mukaan, pidetäänkö sukupuolia samanlaisina, erilaisina vai postmodernin mukaan moninaisina mahdollisuuksina.

Seuraavassa taulukossa kytken erilaisia feministisen kentän jaotteluja yhteen. Taulukon jäsentely on omani. Jäsentelyn tarkoitus on auttaa feministisen kentän hahmottamisessa.

TAULUKKO 1 Feministisen kentän hahmottelua

	Moderni 1	Moderni 2	Postmoderni
Sukupuolet	erilaisia	samanlaisia	moninaisia
Suuntaus	gynosentrinen	humanistinen	poststukturalistinen
Politiikka	radikaalifeminismi	liberaalifeminismi	postmoderni
Mitä tavoittelee	naiserityisyyttä	tasa-arvoa	vaihtoehtoja
Mitä toimenpiteitä	naisen arvostus	samat oikeudet	vallan tunnistaminen
Tiedekäsitys	standpoint	empiristinen	paikantunut tieto

Lähteet: Butler 2006, Pulkkinen 1998, Koivunen & Liljeström 1996, Mäkelä, Puustinen & Ruoho 2006.

3.3.3 Sukupuoli poliittisena kategoriana

”Feministinen ’me’ on aina ja ainoastaan kuvitteellinen rakennelma.” (Butler 2006, 237.)

Kun postmoderni subjekti on hajonnut ja pirstaloitunut, miten on mahdollista perustella feministisen politiikan olemassaolo? Miten huomioida moninaisuus ilman relativismia? Postmodernin subjektin on pelätty vesittävänsä kollektiivisen naisliikkeen. Identiteettipolitiikan käsite viittaa poliittisen toiminnan perustamiseen tietoisuudelle omasta identiteetistä, erona jostakin. Silloin ryhmien tietoisuutta itsestään pidetään emansipatorisen identiteettipolitiikan perustana. Naiset-kategorian purkaminen on tarkoittanut kritiikkiä essentialistisena ja poissulkevana pidettyä identiteettiä kohtaan. Miten voi olla feminismiä ilman ”naisia”? (Koivunen 1996, 96–98 ja Kosonen 1996, 198.)

Feministisessä teoriassa on useimmiten otettu lähtökohdaksi ajatus, että on olemassa naisen kategorian kautta ymmärrettävä identiteetti, joka muodostaa feminismin subjektin ja jonka asemaa pyritään parantamaan. Tällainen suuntaus pitää naisia identiteetille perustuvana poliittisena ryhmänä. Näkemys on sittemmin kyseenalaistettu. Keitä ovat feminismin ”naiset”? Eryteisesti yhdysvaltalaisessa keskustelussa värilliset ja lesbofeministitutkijat osoittivat feministisen liikkeen olevan hyvin valkoinen, heteroseksuaali-

nen ja keskiluokkainen. Yhteen universaaliin ”naiseuteen” liittyvä identiteetti asetettiin kyseenalaiseksi, sillä se sulkee pois muita diskursiivisesti muotoutuneita mahdollisia identiteettejä kuten etnisyyden, luokan ja seksuaalisuuden. (Butler 2006, Pulkkinen 1998.)

Erityisesti Judith Butler (2006) on voimakkaasti kritisoinut naiset-kategoriaa. Vaikka naiseuden rakennelma on pystytetty emansipatorisista vaatimuksista, samalla paradoksaalisesti rajataan väistämättä muut identiteettiasemat ulos. Niinpä vaatiessaan poliittista edustavuutta naisille, feminismi altistaa itsensä ei-edustavuuden syytöksille. Jos naiseuden kategoria rakennetaan pysyväksi feminismin subjektiksi, se uusintaa ja jähmettää juuri sitä kahtiajakoa, jota feminismi vastustaa. (Butler 2006, 48–54.) Naisten oikeuksia korostavan identiteettipolitiikan vaara on, että se luonnollistaa identiteetit. (Pulkkinen 1998, 202.)

Jos subjekti ja identiteetti ovat sosiaalisesti rakentuneita, valtajärjestelmät tuottavat ne. Feministinen subjekti ”naiset” on diskursiivisesti muodostunut juuri siinä järjestelmässä, jonka on tarkoitus mahdollistaa sen vapautuminen, Butler kritisoii. Hänen mukaansa ei riitä, että pohditaan, miten naiset tulisivat paremmin edustetuiksi ja pääsisivät paremmin esiin kielessä ja politiikassa. Tulisi myös ymmärtää, kuinka ”naisen” kategoria, feminismin subjekti on tuotettu ja kuinka sitä rajoittavat samat rakenteet, joiden välityksellä vapautusta haetaan. (Butler 2006, 48–54.)

Tuija Pulkkinen kysyy, voiko ”naisten” poliittinen toimijuus olla mahdollista myös ilman tiettyä naisen identiteettiä? Miksi politiikassa tarvitaan identiteettejä? Ensinnäkin, kun politiikkaa ajatellaan identiteettien avulla ja ne nähdään sosiaalisesti rakentuneina, ne pakottavat paljastamaan neutraaleiksi oletettujen alueiden piilossa pysyvät määreet. Toiseksi, identiteetit ovat tärkeitä koska ne syntyvät epäoikeudenmukaisuuksista ja merkitsevät eron tekemistä tilanteissa, joissa universalisuus on tukahduttavaa. (Pulkkinen 1998, 155.) ”Identiteetti on merkityksellinen poliittinen väline, eikä identiteetti myöskään ole sattumanvarainen vaan syvästi merkityksellinen seikka henkilön elämässä jota ei voi erottaa persoonallisuudesta” (Pulkkinen 1998, 161).

Pulkkisen mukaan identiteetti voidaan ymmärtää politiikan kategoriana vain, kun se dekonstruoidaan ja denaturalisoidaan – kuten postmoderni tekee. Hän väittää, että vaikka poliittiset identiteetit ovat rakentuneita, rakentuneisuus ei vähennä niiden merkitystä poliittisina kategorioina. Tietoisuus poliittisen subjektin rakentuneisuudesta ei tee subjektista vähemmän subjektia. (Pulkinen 1998, 158–159.) ”Kyse on identiteettien rakentumisen näyttämisestä ja kieltäytymisestä asettamasta niille perustahakuista pohjaa” (Pulkinen 1998, 154).

”Suhteessa naisiin ja politiikkaan postmoderni merkitsee, että ollaan tietoisia naiseuden sosiaalisen konstruktion historiasta, joka on konstruoinut ’naisten kansakunnan’ tämän yhteisen sosiaalisen identiteetin perustalle. Samanaikaisesti se merkitsee tietoisuutta tämän ei-homogeenisen identiteetin jatkuvasta liikkumisesta ja muuttumisesta samoin kuin sen sisäisestä jakautuneisuudesta. Moderniin verrattuna postmoderniin liittyy vahva tietoisuus siitä, ettei ole mitään piilossa olevaa entiteettiä, naiseutta, joka kätkeytyy naisten yhteisen sosiaalisen identiteetin taustalle.” (Pulkinen 1998, 156.)

Naisten välisten ja sisäisten erojen huomioiminen ei vaadi luopumista yleistävästä ”naiset” -kategoriasta. (Koivunen & Liljeström 1996, 25–26.) Sukupuoliero ei häviä siitä huolimatta, että on olemassa muita eroja. Eivät vain yksilöt, vaan myös rakenteet ja instituutiot perustuvat sukupuolierotteluun. Sukupuolen merkitys organisoivana tekijänä säilyy (Zilliacus-Tikkanen 1997, 34–35.) Voimme peräänkuuluttaa feminismille ”uutta identiteettipolitiikkaa”, joka näkisi identiteetin prosessina, loppumattomana purkamisena ja rakentamisena (Koivunen 1996, 98). Sen sijaan että naisten emansipaatio rakentuisi yhdelle naiseuden identiteetille, se voi rakentua liittolaisuudelle, yhtäläisyyksille ja yhteisten intressien neuvottelemiselle. Feministinen yhteiskuntakritiikki tai poliittinen toimijuus ei edellytä yhtä vakaata perustaa, vaan toimivia koalitioita. (Koivunen 1996, 103.)

Vaikka ”naiset” on osoitettu ongelmalliseksi käsitteeksi, käytän sitä tutkimuksessani poliittisena identiteettikategoriana. Pysin tiedostamaan feminististen teorioiden erilaiset sukupuolikäsitykset ja niiden näkymisen muun muassa haastateltavien puheen taustalla.

3.4 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tässä tutkimuksessa keskityn sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Sillä viitataan oikeudenmukaiseksi katsottuun ja toivottuun tilaan, jonka tulisi vallita miesten ja naisten välillä. Käsitys siitä, mitä tasa-arvo pitää sisällään ja miten siihen tulisi päästä, on vaihdellut suuresti ajasta ja määrittäjästä riippuen. Tasa-arvovaatimusten keskeiseksi päämääräksi käsitetään naisten toiminta-alueiden laajeneminen kodin ja perheen ulkopuolelle. Naisten mahdollisuutta yhdistää työ ja perhe pidetään myös tasa-arvon mittana. (Holli 2002, 17 ja Koivunen & Liljeström 1996, 17.) Käsitukset sukupuolesta vaikuttavat myös siihen, millaista tasa-arvoa tavoitellaan ja miten.

Klassisen jaon mukaan tasa-arvokäsitukset jaetaan kolmeen näkemykseen eli muodolliseen tasa-arvoon, tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin mahdollisuudet ja toteutuneeseen tasa-arvoon / tulosten tasa-arvoon (Holli 2002, 17 ja Lämsä 2006a, 30).

Muodollinen tasa-arvo toteutuu kun lakien ja asetusten tasolla naisilla ja miehillä on samat oikeudet esimerkiksi koulutukseen, työelämään ja poliittiseen osallistumiseen. Lain tasolla tapahtuvan muodollisen tasa-arvon muuttuminen mahdollisuuksien tasa-arvoksi edellyttää eriarvoisuuden tunnistamista ja heikommassa asemassa olevien tukemista positiivisin erityistoimin (affirmate action), kuten vähemmistösukupuolta edistävin kiintiöin, korvamerkityin määrärahoihin tai suunnatuin rekrytoinnein. Silloin kiinnitetään huomiota yhteiskunnan rakenteellisiin tekijöihin, jotka estävät erityisesti naisia toteuttamasta heille suotuja oikeuksia täysimääräisesti. (Holli 2002, 17 ja Lämsä 2006a, 30.)

Kumpikaan näistä ei vielä kuitenkaan välttämättä johda todelliseen ja toteutuneeseen tasa-arvoon. Toteutunut tasa-arvo tarkoittaa tilannetta, jossa eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat käytänteet ja rakenteet on purettu. Esimerkiksi silloin, kun naiset ja miehet saavat samasta työstä samaa palkkaa, todellinen tasa-arvo on siltä osin saavutettu. (Lämsä 2006a, 30.) Kun tasa-arvopolitiikan tavoitteena on toteutunut tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka on pitemmälle menevää ja interventionistisempää. Tyypillisiä menetelmiä ovat Hollin mukaan esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista parantavat uudistukset ja erilaiset yhtäläistä osallistumista ja työelämässä etenemistä varmistavat mekanismit. (Holli 2002, 21.)

3.4.1 *Liberaali-, radikaali- ja postfeminismi tasa-arvoajattelussa*

Liberaalifeminismiä voidaan kutsua myös valtiofeminismiksi, sillä se uskoo valtiokoneiston mahdollisuuksiin poistaa naisten alistaminen. Valtiofeminismi on käytännössä ilmennyt Pohjoismaissa ns. tasa-arvopolitiikkana. Ajattelu nojaa näkemykseen universaalista ihmisestä. Valtiofeministit (tasa-arvofeministit/liberaalifeministit) pyrkivät naisten integroimiseen valtiokoneistoon ja järjestelmän hyväksikäyttämiseen naisten etujen ja oikeuksien turvaamisessa. Tällöin naisten poliittinen edustus nähdään tärkeänä. Tasa-arvofeminismin mukaista on pyrkiä muuttamaan lakeja, jotta naiset saisivat samat mahdollisuudet miesten kanssa. Tasa-arvofeminismi pyrkii muuttamaan asioita järjestelmän sisältä. Naisten edustus julkisen elämän alueella korjaisi miehistä vinoutumaa. (Savolainen 2007, 199–200.) Määrittelyssä oletetaan miehet ja naiset samanlaisiksi. On sitten ihmisestä itsestään kiinni, miten hän käyttää mahdollisuuksia.

Liberaalifeministisessä ajattelussa syrjinnällä tarkoitetaan ensisijaisesti vapauksien ja mahdollisuuksien rajoittamista, joka paikantuu yhteiskunnallisiin instituutioihin (valtio, oikeuslaitos, koulu, kirkko, työelämä, perhe) ja asenteisiin. Syrjinnällä ymmärretään myös naisten sosiaalistamista kapeisiin rooleihin ja odotuksiin ja asettamalla heidät ryhmänä eriarvoiseen asemaan. Syrjintä merkitsee myös sitä, että naiset pyritään palauttamaan sukupuoleensa, kun taas miehet ovat kansalaisen ja ihmisen normi. (Koivunen 1996, 36.)

Liberalistisessa ajattelussa tehdään usein ero ns. klassisen ja hyvinvointivaltioliberalismin välille. Klassisessa liberalismissa kaikille yksilöille annetaan samat mahdollisuudet ja pyritään poistamaan sellaiset esteet ja lait, jotka ovat haitanneet naisten mahdollisuuksia kilpailla miesten kanssa. (Koivunen 1996, 78.) Klassisen liberalismiin on kritisoitu rakentuvan mieskansalaisen normille ja olevan sokea kansalaisen käsitteen sukupuolittuneisuudelle. Ns. hyvinvointivaltiofeminismin tavoitteena on ollut muuttaa kansalaisen normia myös naiset käsittäväksi, jolloin tulee huomioida myös naisten erityisyydet kuten raskaudet ja lastenhoito. Mahdollisuuksien lisäksi myös ehtojen on oltava molemmille sukupuolille samat. Sukupuolten eroja ei tällöin piiloteta yhtäläisten mahdollisuuksien taakse. ”Äitkansalaisuus” korostaa eroa klassisen liberaalifeminismin ja hyvinvointiliberalistisen strategian välillä. Ensimmäinen painottaa ihmisoikeuksia ja

yksilön oikeuksia, jälkimmäinen hahmottaa naisten emansipaation naisille erityisiksi ymmärrettyjen ominaisuuksien kautta. (Koivunen 1996, 78–81.)

Radikaalifeminismi näkee naisten alistamista kaikkialla, niin kulttuurissa kuin yhteiskunnallisissa rakenteissa. Siksi yksilölliset tai rakenteelliset ratkaisut eivät riitä, vaan naisille on luotava omia alistuksesta vapaita naisten tiloja. Radikaalifeminismi on ruohonjuuritason toimintaa, naisten konkreettista auttamista heidän arjessaan. Ajatuksena on saada naiset itse auttamaan itseään ja toisiaan. Naisten alistuksen nähdään johtuvan sellaisista tekijöistä, joita ei voida poistaa vain lainsäädännöllä. (Savolainen 2007, 200–201.) Radikaalifeminismin kannattajaksi tunnustautuva feministinen mediatutkija Tarja Savolainen kritisoi, että valtiollisesta tasa-arvopolitiikasta puuttuu ns. empowering, eli naisten itsetuntoa ja taistelutahtoa voimistava vaikutus, jota radikaalifeminismi tavoittelee (Savolainen 2000, 187).

Naistutkimuksessa ja tasa-arvopolitiikassa nousi keskeiseksi 1990-luvulla empowerment-käsite, eli naisten valtaistaminen. Se viittaa syrjittyjen ryhmien kuten naisten oman vallantunteen herättämiseen ja valtaresurssien käyttöönottoon. Esimerkiksi Anne Phillips (2000) on kritisoinut käsitettä, sillä käsite määrittelee vallan puhtaaksi tahdon asiaksi. Anne Maria Hollin mukaan myös suomalainen tasa-arvokäsitys on alkanut osoittaa merkkejä muuttumisesta aiempaa uusliberalistisempaan suuntaan. Silloin sukupuolten välinen eriarvoisuus konstruoidaan yksilön pään sisäiseksi ongelmiksi ja ratkaisut niihin löytyvät samasta paikasta. Riittää siis, että ihminen *tuntee* itsensä tasa-arvoiseksi, valtaa pursuavaksi ”teräsnaiseksi”, niin hän pystyy ylittämään sukupuoleen liittyvät mahdolliset esteet. Hollin kritiikin mukaan uusliberalistinen käsitys rajaa tasa-arvon vain tämän normin mukaisille pärjääville ja ”päteville” naisille. (Hollin 2002, 19–20.)

3.4.2 *Suomalainen tasa-arvolaki*

Suomessa on vuodesta 1987 ollut voimassa laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Laki uudistettiin viimeksi vuonna 2005, jolloin siihen lisättiin muun muassa vaatimus tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta. Jokaisen yli 30 henkilöä työllistävän organisaation on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jonka on sisällettävä:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden suunnittelusta

(<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>, viitattu 16.4.2008)

Laki on merkittävä myös naisten johtamisurien kannalta ensinnäkin, koska laki vaatii että jokaisen työnantajan tulee edistää tasa-arvoa työpaikalla tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan on pyrittävä estämään työtehtävien eriytymistä sukupuolen mukaan ja luotava molemmille sukupuolille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Samoin työnantajalla on velvollisuus helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Myös rekrytointikäytäntöjen on oltava sellaisia, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Syrjintä, eli naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen tai esimerkiksi raskauden ja vanhemmuuden perusteella on kielletty. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>, viitattu 16.4.2008)

Käytännössä tasa-arvosuunnitelman tekeminen on siis pakollista kaikille suurille lehtitaloille. Niiden tekemistä ja toteuttamista ei ole kuitenkaan vielä tutkittu.

4 NAISET SANOMALEHTIEN TOIMITUKSISSA

Tässä luvussa käsittelen naisten tietä sanomalehtien toimituksiin sekä toimitusten nykyistä tasa-arvotilannetta ja naistoimittajien urakehitystä. Pohdin myös, muuttuuko journalismi naistoimittajien myötä eli kirjoittavatko naistoimittajat erilaisia juttuja? Mitä merkitystä toimittajan sukupuolella on? Esittelen alan tärkeimpien suomalaistutkijoiden, Henrika Zilliacus-Tikkasen (1990, 1997, 2005) ja Irma Kaarina Halosen (1999) tutkimusta aiheesta, sekä Iris Ruohon ja Sinikka Torkkolan (2009) tuoreen tutkimushankkeen.

4.1 Naisten tie lehdistöön, historian pioneerinaiset

Monet luulevat, että naiset eivät ole ehtineet vaikuttaa journalistiseen työhön koska ovat tulleet alalle vasta äskettäin. Kuitenkin naiset ovat kirjoittaneet lehtiin niin kauan kuin Suomessa on ollut lehdistöä, huomauttaa suomalaisten naistoimittajien historiaa tutkinut Henrika Zilliacus-Tikkanen. Hän esittelee näitä lehdistön pioneerinaisia teoksessaan *När Könet började skriva, Kvinnor i finlandsk press 1771–1900* (2005).

Ensimmäinen naisen kirjoittama lehtiteksti – muistoruno kuningas Aadolf Fredrikille – ilmestyi Suomen ensimmäisessä sanomalehdessä (*Tidningar Utgifne af Et Sällskap i Åbo*) sen perustamisvuonna 1771. Tämä sai pian seuraajia muista naiskirjoittajien runoista. Vaikka jotkin julkaistut runot eivät tee näistä naisista vielä toimittajia, on muistettava, että toimittajuutta ammattina ei vielä tuohon aikaan ollut olemassa, vaan lehtiin kirjoittavat miehetkin olivat muutoin yhteiskunnallisesti aktiivisia poliitikkoja, kirjailijoita ja kulttuuripersoonia. Vähitellen monet naiset ottivat aktiivisemmän roolin lehtien toimituksissa. Zilliacus-Tikkasen teoksessa oleva matrikkeli mainitsee yli 90 naista, jotka kirjoittivat sanomalehtiin ennen 1900-lukua. Monet näistä naisista olivat myös kirjailijoita ja järjestöaktiiveja, aktiivisia kulttuuripersoonia ja he osallistuivat keskusteluun esimerkiksi naisten oikeuksista. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 5–24, 174–182.)

Ensimmäisiä naisille avautuneita väyliä toimittajaksi oli alalla toimiva oma puoliso. Esimerkiksi Fredrika Runeberg (1807–1879) toimitti 1830-luvulla Helsingfors Morgon-

bladia miehensä nimissä. Johan Ludvig Runeberg oli lehden päätoimittaja, mutta pian hänen aikansa ei enää riittänyt lehden toimittamiseen. Niinpä kielitaitoinen ja laajasti sivistynyt Fredrika käänsi tekstejä ulkomaisista lehdistä, kirjoitti joitakin novelleja ja runoja sekä hoiti käytännön toimitustyötä, kuten oikolukua. Runebergien muutettua Porvooseen, Fredrikan kirjallinen tuotanto jatkui muun muassa romaanien ja novellien kirjoittamisella. Myöhemmin hän kirjoitti satunnaisesti myös Helsingfors Dagbladetiin ja Helsingfors Tidningariin. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 48, 53–60.)

Ensimmäinen omalla nimellään esiintynyt naistoimittaja oli Adelaïde Ehrnrooth (1826–1905), joka kirjoitti Helsingfors Dagbladetiin, Helsingfors Morgonbladetiin, Hufvudsbladetiin ja Nya Presseniin 1860-luvulta alkaen. Hän kirjoitti muun muassa jatkokertomuksia ja matkakuvauksia ja osallistui kirjoituksillaan naisten oikeuksista käytävään keskusteluun. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 62–65.) Yksi aikansa tunnetuimmista kirjallisista nimistä ja ensimmäinen suomenkielinen lehtinainen oli Minna Canth (1844–1897), joka aloitti journalistin uransa auttamalla lehtorimestään Keski-Suomi ja Päijänne -lehtien toimittamisessa 1870-luvulta alkaen. Hänen ensimmäinen kirjansa Novelleja ja kertomuksia ilmestyi 1878 ja tuon jälkeen hän kirjoitti parikymmentä romaania ja näytelmää. Vuonna 1889 Canth alkoi toimittaa Kuopiossa perustettua Vapaita Aatteita -lehteä, jonka artikkelit keskittyivät historiaan, luonnontieteisiin sekä uskonnollisiin ja yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Nuorsuomalainen Canth otti kantaa muun muassa kielikysymykseen ja naisten asemaan ja koulutukseen. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 76–81.)

Naisten lehtiuran alun tunnetuimpiin nimiin lukeutuu myös uskonnollista Finska Veckobladetia 1887–1888 päätoimittanut Anna Edelheim (1845–1904). Hän aloitti toimittajanuransa 1870-luvun lopussa kirjoittaen erityisesti Nya Presseniin. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 88–89.) Maria Ramstedt (1852–1915) toimi miehensä päätoimittaman Savonlinna-lehden sihteerinä ja oikolukijana ja miehensä kuoleman jälkeen hän päätoimitti lehteä vuosina 1889–1894. Zilliacus-Tikkasen mukaan hän oli siten ensimmäinen suomenkielisen päivälehdessä naispäätoimittaja, tosin samoihin aikoihin vuonna 1888 Ida Alexandra Grönroos päätoimitti hetken aikaa Sampo-lehteä. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 108–109.) Yksi varhaisista päätoimittajanisista, Minna Forss (1848–1931) puolestaan oli opettajatar, joka osallistui opettajamiehensä Mathias Forssin perustaman Veckobladetin toimittamiseen 1893 alkaen. Veckobladet oli pieni, niin sanottu kansanlehti. Mie-

hensä kuoltua Minna Forss toimi 1904–1917 kaksi kertaa viikossa ilmestyneen lehden vastaavana kustantajana, vaikka hänen vaikutusvaltansa lehdessä tuona aikana vaihtelikin. Myös poikansa kuoltua 1905 hän esimerkiksi otti virkavapaata opettajantyöstään ja lehdessäkin keskittyi lähinnä uskonnollisten pääkirjoitusten kirjoittamiseen. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 149–152.)

Ensimmäinen sanomalehden toimitukseen kokopäiväisesti palkattu nainen oli Tekla Hultin (1864–1943). Hän oli myös kansanedustaja ja Suomen ensimmäinen naispuolinen filosofian tohtori. Hultin aloitti Eero Erkon perustaman Päivälehdessä ulkomaantoinnissa vuonna 1893. Vuonna 1900 Hultin toimi Isänmaan Ystävä -lehden vastaavana toimittajana, kunnes sensuuri lopetti lehden ilmestymisen ja hän palasi Päivälehteen. Hultin toimi aktiivisesti politiikassa ja järjestöissä ja hänet tunnetaan myös naisjärjestöaktiivina. (Zilliacus-Tikkanen 2005, 123–128.)

Naiset ovat toimineet suomalaisissa sanomalehdissä yli sadan vuoden ajan, mutta 1930-luvulle asti naisia oli toimituksissa varsin vähän. Kun miehet joutuivat rintamalle toisen maailmansodan aikana, lehdet paikkasivat toimittajapulaansa ottamalla tilapäisavuksi esimerkiksi keskikoulun käyneitä naisia. Sodan aikana naiset tekivätkin läpimurtonsa lehdistöön, vaikka yhä yleisesti uskottiin, etteivät naiset kykenisi suoriutumaan samoista tehtävistä kuin miehet. Sodan päätyttyä monet naiset jäivät tehtäviinsä. Talvi- ja jatkosodan vuosina toimittajiksi tulleista puolet oli naisia. (Keränen 1984, 96 ja Salminen 1988, 257.)

Huolimatta nimekkäistä esikuvista, naistoimittajiin suhtauduttiin väheksyvästi. Harvalukuiset naiset päätyivät usein konekirjoittajiksi tai muihin kevyempiin tehtäviin, sillä heidän ei katsottu sopivan raskaaseen vuoro- ja yötyöhön. Naisille ei myöskään haluttu maksaa täyttä palkkaa, sillä heidät laitettiin yleensä suorittamaan rutiinitehtäviä. Sanomalehtikustantajain liitto suositteli naisille 15 prosenttia huonompaa palkkaa kuin miehille. Esko Keränen siteeraa Akseli Routavaaran toimittajan oppaasta kohta, joka paljastaa ajan asenteet: ”monissa toimituksissa on sellaista miltei puhtaasti koneellista työtä kuin kokous- ym. uutisten ja tietotoimistojen aineiston vastaanottoa puhelimitse, jossa naistoimittajat täyttävät hyvin paikkansa” (Keränen 1984, 97).

TAULUKKO 2 Naistoimittajien määrän lisääntyminen Suomen Journalistiliitossa

SJL:n jäsenmäärän kehitys				
Vuonna	Jäseniä	Miehiä	Naisia	Naisia %
1925	369	361	8	2,2 %
1937	459	429	30	6,5 %
1958	855	688	167	19,5 %
1968	1616	1213	403	24,9 %
1971*	2687	1739	949	35,3 %
1980	5859	3345	2514	42,9 %
1985**	7022	3854	3168	45,1 %
1990	8570	4411	4159	48,5 %
1995	9261	4633	4628	50,0 %
2000	12345	5798	6547	53,0 %
2005	14371	6403	7968	55,4 %
2006	14797	6540	8254	55,8 %
2007	15071	6599	8472	56,2 %
2008	15379	6698	8681	56,4 %

* SAL liittyi SJL:oon vuonna 1971

** RTTL liittyi SJL:oon vuonna 1982

Lähde: SJL:n jäsenrekisteri 31.12.2008 (Journalistiliiton kotisivut 21.5.2009)

Naistoimittajien määrä kasvoi nopeasti 1960-luvulta lähtien. Kun Suomen Journalistiliiton jäsenrekisterin mukaan vielä vuonna 1937 naisia oli vain 6,5 prosenttia (yhteensä 30 naistoimittajaa), 1980-luvulle tultaessa naisten määrä oli yli 40 prosenttia. Naisten osuus nousi yli 50 prosentin vuonna 1995. Sen jälkeen naisenemmistö on vuosittain vahvistunut. Tällä hetkellä naisia on yli 56 prosenttia toimittajista. Opiskelijajäsenistä peräti 70 prosenttia on naisia, joten alan naisistuminen näyttää vahvalta. Suomen journalistiliiton jäsenrekisterin mukaan noin puolet päällikkötoimittajista on naisia. (SJL:n jäsenrekisteri, Journalistiliiton kotisivut, viitattu 21.5.2009.)

4.2 Meidän aikamme naispäätoimittajat

Jos naisten nouseminen esimiestehtäviin oli pitkään harvinaista, naispuoliset päätoimittajat ovat olleet erittäin poikkeuksellisia. Lähes neljänkymmenen vuoden aikana seitsemänpäiväisissä sanomalehdissä on ollut vain neljä naista vastaavana päätoimittajana ja seitsemän lehtensä ”kakkospäätoimittajana”. Ja jos asiaa tarkastelee kielikysymyksenä,

ruotsinkieliset lehdet näyttävät suhteessa lukumääräänsä tasa-arvoisemmilta kuin suomenkieliset. Yhdestätoista naisesta neljä on työskennellyt suomenruotsalaisessa lehdes-
sä.

Naiset vastaavana päätoimittajana 1970–2009

Meta Torvalds: Åbo Underrättelser 1971–1978

Terttu Häkkinen: Hämeen Sanomat 1992–2002

Mai Koivula: Warkauden Lehti 1994– ja Iisalmen Sanomat 2008–

Margareta Björklund: Vasabladet 2008–2009

Lehden (vara)päätoimittajat

Eeva Rissanen: Etelä-Suomen Sanomat 1972–1986

Reetta Meriläinen: Helsingin Sanomat 1991–

Heleena Savela: Helsingin Sanomat 1997–2006

Barbro Teir: Hufvudstadsbladet 2002–2007

Inkeri Pasanen: Keskisuomalainen 2005–

Marit af Björkesten: Hufvudstadsbladet 2009–

Riitta Monto: Turun Sanomat 2009–

Naisen valinta päätoimittajaksi on ollut niin harvinaista, että se on saanut osakseen tavallista suuremman mediahuomion. Kun Elin Margareta (Meta) Torvalds istui Åbo Underrättelserin päätoimittajan paikalle vuonna 1971, tapaus ylitti uutiskynnyksen Ruotsissa saakka. *”Naispäätoimittaja, joka kantoi täyden juridisen vastuun lehdestään oli ennennäkemätön ilmentys edistyksellisessä pohjolassakin”*, tuolloin kirjoitettiin (Turun Sanomat 24.5.2002).

Tapausten erityisyys on huomattu myös lehtien historioissa. Kun Inkeri Pasanen nimettiin Keskisuomalaisen varapäätoimittajaksi vuonna 2005, Keskisuomalaisen historian kirjoittaja Lasse Kangas totesi: *”Inkeri Pasasen nimitykseen varapäätoimittajaksi liittyi pyrkimystä osoittaa Keskisuomalaisen linjan avartumista. Samalla haluttiin lisätä ja laajentaa toimituksen johdon yhteyksiä lehden lukijoihin. Jo pitkään oli nähty tärkeäksi kasvattaa naisten osuutta ja näkyvyyttä lehden eri tehtävissä”* (Kangas 2007, 354–355).

Etelä-Suomen Sanomien toimitussihteeri Matti Hilska kirjoitti Eeva Rissasen muistokirjoituksessa: *”Nainen päätoimittajana oli 1970-luvun Suomessa harvinaisuus, mutta tinkimättömänä journalistina Rissanen korosti, että toimittaja on kuitenkin aina ammatti-ihminen sukupuoleen katsomatta”* (HS 6.7.2004). 1980-luvun lopussa Rissanen itse muisteli, että *”naisasialiikkeet vetosivat kyllä aluksi minuun, mutta ne ymmärsivät aika pian eri paikkakunnilla, että siitä narusta ei kannattanut vetää”* (Turpeinen 2000, 147). Nainen päätoimittajana toi silti Rissasen arvioin mukaan yhtiölle lisäarvoa. Rissasen mukaan hänen kaudellaan Etelä-Suomen Sanomat *”on ollut paljon enemmän esillä sen takia, että on ollut nainen päätoimittajana”* (Turpeinen 2000, 147).

Turun Sanomien moniportainen päätoimittajien kierrätys päättyi lopulta kesällä 2009 siihen, että lehteen valittiin naispuolinen varapäätoimittaja, Riitta Monto. 52-vuotias Monto on toiminut aikaisemmin Turun Sanomien kulttuuritoimituksen päällikkönä ja Turku Tv:n ohjelmapäällikkönä. Journalisti-lehti haastatteli Montoa ja viittasi jutun alussa toimitusjohtaja Keijo Ketosen kuuluisaksi muodostuneeseen sitaattiin (*”elämän kulku on tämä...”*, kts. luku 1). Nyt Ketonen sanoo: *”Riitta Monto on ollut vahva radiossa, ja vielä yksityisessä radiossa, missä pitää tehdä jumalattomasti töitä. Annoin hänen perustaa meidän tv:n. Hän oli pätevä tyttö, ja annoin hänelle kulttuurin. Minusta päätoimittajuus oli looginen jatko uralle”* (Journalisti 27.9.2009, s. 10). Toimitusjohtajan aikaisemmasta koholauseunnosta ja tuoreemman sitaatin työttelystä huolimatta Monto itse ei koe työyhteisönsä tasa-arvoa ongelmalliseksi.

Kokeeko Monto olevansa Turun Sanomien mainetta kiillottava kiintiönainen?

”En missään tapauksessa. En myöskään ajattele olevani naispäätoimittaja. Minulle on selvää, että tasa-arvo on jo itsestäänselvyys. Toisaalta koen myös, että suuri perheeni on tuonut vain arvostusta.”

Montolla on neljä 16–24 -vuotiasta lasta. Radion päätoimittajaksi hänet valittiin suoraan kolmannen äitiysloman jälkeen. Kun Monto siirtyi televisioon, perheeseen oli juuri adoptoitu Kiinasta neljäs lapsi. Yleensä johtajanaisilla lapsia on keskimääräistä vähemmän. (Journalisti 27.9.2009, s. 10.)

4.3 Naistoimittajien urakehitys

Feministinen mediatutkimus on kyllä kartoittanut sukupuolen representaatioita mediateksteissä ja pohtinut median esittämää naiskuvaa, mutta ihmiset juttujen takana ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Suomalaisista naistoimittajista, heidän urallaan etenemisestä, naispuolisista esimiehistä tai naistoimittajien kokemuksista ei ole juurikaan tehty tutkimuksia. Ensimmäinen laaja tutkimushanke on tätä kirjoittaessa puolivälissä. Keväällä 2009 ilmestyi väliraportti Helsingin Sanomain Säätiön rahoittamasta projektista *Tasa-arvo, journalismi ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys*. Professori Iiris Ruohon ja Sinikka Torkkolan tutkimuksessa tehtiin 22 mies- ja 21 naistoimittajien teemahaastattelua, joiden avulla selvitettiin toimittajien urakehitystä, journalismin sukupuolittumista ja journalistista johtajuutta.

Torkkolan ja Ruohon tutkimus osoitti miesten etenevän urallaan nopeammin kuin naisten. Haastatelluista naispäälliköistä vain kaksi oli nimitetty ensimmäiseen päällikkötehtävään alle viiden vuoden työkokemuksen jälkeen, miespäälliköistä kymmenen. Miehiä myös rekrytoidaan päällikkötehtäviin oman toimituksen ulkopuolelta useammin kuin naisia. Naisten liikkuvuus on huomattavasti pienempää. Kolmannes naisista oli ollut saman lehden palveluksessa yli kymmenen vuotta ennen nimittämistään ensimmäiseen päällikkötehtävään. (Torkkola & Ruoho 2009, 15–16.)

Torkkola ja Ruoho nostavat esiin myös rekrytointiprosessin. He huomauttavat, että päällikkötehtävät eivät ole avoimessa haussa, vaan niihin päädytään pyynnöstä. Päätoimittajaksi kutsutaan, tai sopivaksi katsottua henkilöä pyydetään hakemaan tehtävään. Tutkimus osoitti, että naispäälliköitä rekrytoidaan harvemmin oman toimituksen tai mediayrityksen ulkopuolelta kuin miehiä. Tässä selityksenä nähdään sukupuolittuneet verkostot. Toisaalta naisten vähyys toimitusten johdossa näyttäytyi Torkkolan ja Ruohon haastatteluissa imagohaittana. (emt. 21–25.)

Torkkola ja Ruoho hahmottavat urakehitystä kolmesta näkökulmasta: kulttuurin, rakenteiden ja toiminnan kautta. Heidän haastatteluaineistonsa pohjalta nousi esiin kolmentyyppisiä selityksiä sille, miksi naisilla ja miehillä ei ole käytännössä samanlaisia mahdollisuuksia edetä urallaan. (emt. 14–15.)

TAULUKKO 3

Urakehityksen kolme näkökulmaa

	Organisatorinen	Toimituksellinen	Yksilöllinen
Kulttuuri	johtajuuden ideaali	hyvä journalismi	sukupuoliodotukset
Rakenteet	asema organisaatiossa	toimitukselliset tehtävät	nais- ja miestapaisuus
Toiminta	uravalinnat	erikoistuminen	strategisuus

(Torkkola & Ruoho 2009, 15.)

Organisaatio

Torkkola ja Ruoho tarkoittavat rakenteilla ”sukupuolen mukaista horisontaalista ja vertikaalista työnjakoa niin yhteiskunnassa kuin mediataloissakin, samoin kuin niitä toimintamalleja jotka ovat rakentuneet osaksi sukupuolittunutta toimintaa” (emt. 14). Toimittajan uraan vaikuttavat mediayrityksen sukupuolittuneet käytännöt, työyhteisön hierarkia ja normit. Torkkolan ja Ruohon haastatteluissa naisten uran hidasteeksi nousi mediayritysten konservatiivisuus. Mediatalot näyttäytyvät miestapaisina organisaatioina, joissa johtajuuden ideaalina pidetään maskuliiniseksi miellettyjä ominaisuuksia. Sanomalehden journalistiselle kulttuurille nähdään tyypillisenä organisoitua miesten maailmana ja miesten verkostoina. Luonnolliselta näyttävien uravalintojen takana voi olla myös organisaatiokulttuurista sisäistettyjä sukupuolittuneita rooleja. Sukupuolittuneet käytännöt tarkoittavat esimerkiksi jakoa naisten ja miesten tehtäviin, palkkaan ja asemiin. Mediaorganisaation sukupuolittuneet käytännöt konkretisoituvat Torkkolan ja Ruohon mukaan stereotyyppisten sukupuoliroolien mukaisiksi odotuksiksi. (emt. 17–20.)

Stereotyyppiset sukupuoliodotukset tarjoavat naisille erilaisia paikkoja toimituksessa ja asettavat erilaiset käyttäytymis- ja toimintanormit. Torkkolan ja Ruohon mukaan miespäällikölle tarjoutuu yhteiskunnallisen vaikuttajan ja linjojen vetäjän paikka. Sen rinnalle tarvitaan arjen pyörittäjä, jonka paikka tarjoutuu helposti naiselle. (emt. 29.) Torkkola ja Ruoho nostavat esiin organisaation arvojen ja puhetaipojen diskursiivisen rakentumisen. Ne normittavat ymmärrystä siitä, millaisia käytäntöjä toimituksissa arvostetaan. Tutkijat esittävät kysymyksen, ”miten paljon naistoimittajien puhe siitä, että he eivät ole

kiinnostuneita ylimmistä päällikkötehtävistä, on journalistisen organisaatiokulttuurin ja käytäntöjen tulos?” (emt. 30–31.)

Toimitustyö

Kulttuurilla Torkkola ja Ruoho tarkoittavat merkityksiä ja arvoja, joita liitetään päällikkötehtäviin, journalismiin instituutiona ja toimittajan sukupuoleen (emt. 14). Arvostukset liittyvät siihen, mitä pidetään hyvänä journalismina (ns. kovien ja pehmeiden aiheiden hierarkia), miten toimitukselliset tehtävät jakautuvat sukupuolittuneesti ja miten nais- ja miestoimittajat erikoistuvat sukupuolittuneesti eri aihealueisiin. (emt. 31–38) Torkkola ja Ruoho myös pohtivat, vaikuttaako naisten määrän kasvaminen journalistisiin sisältöihin. Käsittelen näitä aiheita myöhemmin tässä luvussa enemmän.

Yksilö

Torkkolan ja Ruohon mukaan työtehtävien jako sukupuolen mukaan voi ohjata yksilön valintoja, vaikka hänelle avautuisikin muita mahdollisuuksia. Naiset voivat ajatella, että esimerkiksi sosiaalisia taitoja korostava henkilöstöjohtajan tehtävä olisi hänelle luontainen, tai hän ei usko tulevansa otetuksi vakavasti miesten perinteisillä tehtäväalueilla. Torkkola ja Ruoho pitävät tärkeänä yksilön valintojen sukupuolittuneisuuden tunnistamista, ja että tarjotaan mahdollisuus irrottautua liian kapeasta itseymmärryksestä ja oman toimintapiirin rajoittamisesta. (emt. 38–39.)

Tutkimuksessa haastateltavien työssään saama tuki ja verkostot nousivat esiin. Torkkola ja Ruoho huomauttavat, että vaikka naisia pidetään yleisesti sosiaalisesti taitavina, se ei näytä pitävän paikkaansa verkostoitumisessa. Miesten parempaa verkostoitumista pidetään yhtenä syynä paremmalle urakehitykselle. Tutkimuksessa tuli ilmi, että naisten ja miesten kokemuksissa heidän urallaan saamasta tuesta ei ollut suuria eroja. Naisten työ näyttäytyi kuitenkin yksinäisempänä. Kollegojen tukea oli tarjolla vähemmän kuin miespäälliköille. (emt. 40.)

Yksilötason selityksiin kuuluu myös naisten suurempi vastuu perheestä. Torkkolan ja Ruohon tutkimuksessa lapsia ei nähty yksiselitteisesti uran esteenä. Perheen sisäisen työnjaon nähtiin vaikuttavan sekä naisten että miesten uravalintoihin. Perheiden sisäisissä rooleissa ja vastuunjaon muutoksissa tutkijat havaitsivat sukupolvimuutoksen.

Nuoremmat miespäälliköt ottavat enemmän vastuuta kodista ja perheestä kuin vanhemmat miehet. (emt. 41–43.)

4.4 Paikallis- ja sanomalehtien naispäälliköiden uratutkimus

Varhaisempi tutkimus sanomalehtien naispäälliköistä on Päivi Malin-Perhon Tampereen yliopiston tiedotusopin laitokselle vuonna 1995 tekemä pro gradu -tutkimus *Päällikkönä nainen: paikallis- ja sanomalehtien naispäälliköiden ura*. Hän tutki lehtien naispäälliköiden taustoja, urapolkuja, perheen vaikutusta uralla etenemiseen sekä sukupuolen vaikutusta naispäälliköiden uriin. Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 61 sanomalehtien ja paikallislehtien naispäällikköä (päätoimittajia, varapäätoimittajia, toimituspäälliköitä, uutispäälliköitä ja osastojen esimiehiä), mikä oli Malin-Perhon mukaan myös määrällisesti varsin edustava otos tuona aikana vastaavissa tehtävissä työskentelevistä naisista.

On huomattava, että Malin-Perhon tutkimuksessa, kuten usein muissakin journalismin tutkimuksissa, naisen-kategoria ja sukupuoli ovat erittäin problematisoimattomia ja itsestään selvänä otettuja. Kun hän puhuu ”naisista” tai ”sukupuolen vaikutuksesta”, niillä on siis erilainen merkitys kuin omassa tutkimuksessani.

Malin-Perhon tutkimus osoitti, että esimiesasemaan edenneet naiset ovat lähes poikkeuksetta jo hyvin kokeneita ja työskennelleet pitkään samassa työpaikassa eri tehtävissä ennen nousuaan esimieheksi. Neljä viidestä oli työskennellyt alalla yli 11 vuotta ja reilusti yli kolmannes yli 20 vuotta. Tämä kertoo siitä, että nopea urakehitys on ollut naisille varsin harvinaista ja päälliköksi nouseminen on edellyttänyt pitkää arvostuksen hankkimista. Naistoimittajat olivat myös varsin uskollisia valitulle työnantajalleen, sillä neljä viidestä vastaajasta oli ollut media-alalla enintään kolmen eri työnantajan palveluksessa. (Malin-Perho 1995, 87.)

Malin-Perhon tutkimuksen mukaan paikallislehtien päätoimittajiksi edenneillä naisilla on keskimäärin vähemmän työkokemusta kuin sanomalehdissä esimieheksi edenneillä. Paikallislehdissä on myös huomattavasti enemmän naisia päätoimittajina kuin sanomalehdissä. Malin-Perho siteeraa erästä paikallislehden päätoimittajanaista: ”*Paikallisleh-*

dessä naisen urakehitys on arvioni mukaan helpompaa, koska urallaan todella etenevät miehet eivät tyydy näihin 'pieniin' paikkoihin” (Malin-Perho 1995, 62).

Pitkän kokemuksen lisäksi naispääliköillä oli takanaan hyvä koulutus. Ylioppilastutkinto oli 85 prosentilla ja alan koulutus tai muita yliopisto-opintoja 75 prosentilla. Naispääliköt olivat näin ollen paremmin koulutettuja kuin journalistit keskimäärin. (Malin-Perho 1995, 87.) Tutkimukseen vastanneista naispääliköistä naimisissa oli vain noin puolet, eli harvempi kuin työssäkäyvät naiset Suomessa keskimäärin. Malin-Perhon mukaan sanoma- ja paikallislehtien naispääliköiden keskuudessa avioliitosta eronneiden osuus oli suurempi kuin naisjohtajien piirissä keskimäärin. Tästä huolimatta suuri osa naisista ei kokenut perheen olleen esteenä uran luomiselle ja suuri osa perheellisistä koki perheen nimenomaan voimavarana. (Malin-Perho 1995, 88–89.)

Kaksi kolmesta naisesta sanoi sukupuolen vaikuttavan kielteisesti palkkaukseen ja reilusti yli puolet sanoi naiseudesta olevan haittaa uralla etenemisessä. Peräti 75 prosentilla sanomalehtien naispääliköistä oli sukupuoleen liittyviä kielteisiä kokemuksia. Vastajaat olivat kokeneet uransa aikana syrjintää sekä nimityksissä että palkkauksessa. Vähättely ja työttely-puheet eivät olleet myöskään vieraita lehdistössä työskenteleville naisille. Varsin monet myös kokivat, että naisten on uralle edetäkseen osoitettava pätevyytensä huomattavasti selvemmin kuin miesten. (Malin-Perho 1995, 88–89.)

Päivi Malin-Perho pyysi tutkimuksensa vastaajia asettamaan tärkeysjärjestykseen kuusi mahdollista syytä naisten vähäiseen määrään lehdistön johtopaikoilla. Suurin osa vastaajista piti tärkeimpänä syynä naisten nousun tiellä vanhan perinteen, jonka mukaan johtajat ovat miehiä. Tärkeä vaikutus oli myös sillä, että miehet valitsevat miehiä. Naisten omassa kiinnostuksessa esimiestehtäviin nähtiin myös parantamisen varaa. Yleisillä sukupuoleen kohdistuvilla ennakkoluuloilla nähtiin olevan myös merkitystä. Pienin merkitys vastaajien mielestä oli äitiyslomilla ja naisten vastuulla perheestä. (Malin-Perho 1995, 69–70, 88.)

TAULUKKO 4

Naisen uralla etenemisen esteet lehdistössä naispäälliköiden mielestä

SYY	Piti tärkeimpänä	% mainitsi merkittävänä
vanha perinne	26/61	87 %
mies valitsee miehen	17/61	77 %
naisten kiinnostuksen puute	11/61	77 %
yleiset ennakkoluulot	10/61	74 %
äitiyslomat ja hoitovapaat	4/61	66 %
naisten vastuu kodista ja lapsista	5/61	66 %

Lähde: Malin-Perho, Päivi 1995, 69.

Perinteisesti naisvaltaisia aloja on arvostettu vähemmän kuin miesvaltaisia ammatteja. Arvostus näkyy myös matalammassa palkkauksessa. Viime aikoina on keskusteltu voimakkaasti naisvaltaisten korkeasti koulutettujen alojen palkkauksen jälkeensä jääneisyydestä ja tilanne on nostattanut rajujakin työtaistelutoimia esimerkiksi terveydenhoitoalalla. Miten käy toimittajakunnan palkkauksen ja arvostuksen, mikäli alan naisistuminen jatkuu? Yhdysvaltalaisutkimuksen mukaan samalla kun naiset ovat lisänneet osuuttaan tiedotusvälineissä, on toimittajan ammatin yhteiskunnallinen asema muuttumassa (Malin-Perho 1995, 10). Palaan tähän kysymykseen naisjohtajuuden yhteydessä luvussa 5, jossa esittelen käsitteen ”pink velvet ghetto”.

4.5 Journalistiliiton tasa-arvotietoja

Suomen Journalistiliiton palkkakyselyn mukaan liittoon kuuluva toimittaja ansaitsee keskimäärin reilut 2 700 euroa kuussa. Verotettava kokonaisansio, johon kuuluvat palkan lisäksi erilaiset lisät, on hieman alle 3 000 euroa. Ero parhaimman ja huonoimmin ansaitsevien välillä on suuri: palkkahaitari on kahdesta tuhannesta lähes neljään tuhatteen euroon. Journalisti-lehden haastattelema liiton puheenjohtaja Arto Nieminen arvioi palkkaerojen johtuvan kilpailusta hyvistä työntekijöistä. Alan lähtöpalkat ovat alhaisemmat kuin suomalaisten kuukausiansiot keskimäärin, mutta osa toimittajista saa ”markkinapalkkoja”. (Journalisti 3.11.2006)

TAULUKKO 5

Journalistiliiton jäsenten kokonaisansiot iän ja sukupuolen mukaan

	Kaikki	Alle 30	30–39	40–49	50–59	yli 60
Naiset	2863	2540	2751	2949	2908	2993
Miehet	3110	2475	2850	3139	3433	3093
Kaikki	2967	2515	2782	3037	3163	3037

Lähde: SJL:n työmarkkinatutkimus 2006 (Tutkimuksen tekijä TNS-Gallup)

Toimitusalan naisten keskimääräinen kokonaisansio oli tutkimuksen mukaan 2 863 euroa ja miesten 3 110. Toimittajanaisen euro on siis 92 senttiä. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös iän, koulutuksen ja tehtävän vaikutusta sukupuolten kokonaisansioihin. Alle 30-vuotiaiden naisten ansiot ovat hieman paremmat kuin miesten. Tätä iäkkäämpien tilanne on päinvastainen. Ero on korkein 50–59 -vuotiaiden joukossa. Naisissa 40–49 -vuotiaat ansaitsivat eniten. Miesten keskimääräiset kuukausiansiot olivat suuremmat kuin naisilla kaikissa koulutusryhmissä. Suurimmillaan ero on jonkin muun kuin journalistisen alan korkeakolututkinnon hankkineiden joukossa: naisten kokonaisansiot jäivät 88 prosenttiin miesten ansioista. Tehtäväryhmien mukaan tarkasteltuna ansioero oli suurimmillaan nais- ja miespuolisilla päällikkötoimittajilla. (SJL:n työmarkkinatutkimus 2006.)

Journalisti-lehti kuvaili tilannetta: *”journalistiliitossa naisten ja miesten palkkojen erot ovat pienemmät, kuin suomalaisessa yhteiskunnassa keskimäärin, mutta naisten palkkaus on edelleen selvästi miehiä jäljessä. Sukupuolten välinen palkkaero alkaa revetä noin 30-vuotiailla ja kärjistyneimmillään ero on päällikkötoimittajien palkkoissa”* (Journalisti 3.11.2006). Liiton puheenjohtaja Arto Nieminen tulkitsi päällikkötoimittajien palkkaeroja: *”Tämä kertoo siitä, että päällikkötehtäviin nousseille naisille maksetaan jostain syystä vähemmän kuin miehille, katsotaan siis, että naiset voivat hoitaa johtotehtävätkin halvemmalla”* (Journalisti 3.11.2006).

Journalistiliiton tasa-arvokyselyyn vuonna 2007 vastanneista naisista 60 prosenttia koki, että miesten asema on työpaikoilla selvästi tai hieman parempi kuin naisten. Miehistä yli puolet katsoi, että eri sukupuolilla on tasavertaiset mahdollisuudet edetä uralla, mutta naisista vain neljäsosa oli tätä mieltä. Naisten mielestä ongelmia oli palkkauksessa, uralla etenemisessä, työsuhteiden vakinaisuudessa, työaikojen jakautumisessa sekä haluttujen työtehtävien jakautumisessa. Miehet näkivät tasa-arvon toteutuvan kaikilla osa-

alueilla paremmin. Sukupuolten kokemus työpaikkojen arkipäivän tasa-arvosta on siis kaukana toisistaan. Tiedot käyvät ilmi Suomen Journalistiliiton *Tasa-arvoon on matkaa* -selvityksestä keväältä 2007. (Suomen Journalistiliitto 2007.)

Journalistiliiton selvityksessä ei ole määritelty suhdetta naisiin, sukupuoleen tai feminiin. Tutkimuksessa käytettyihin termeihin voisi siis suhtautua kriittisesti. Käytetty kieli on arkipuhetta sukupuolesta ja tarkastelutapa on käytännönläheinen. Journalistiliiton tasa-arvotutkimuksen voisi sijoittaa liberaalifeminismin / valtiofeminismin kenttään. Tutkimus tarkastelee tilastollisesti tasa-arvokysymyksiä pyrkimyksenään naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä.

Useampi kuin joka viides koki, että työpaikalla on sukupuolista syrjintää. Tässäkin miesten ja naisten kokemukset olivat erilaiset. Naisista sukupuoleen perustuvaa syrjintää katsoi olevan 28 prosenttia, miehistä vain 11 prosenttia. Sukupuolten välillä oli hyvin selviä eroja myös, kun tutkittiin naisten ja miesten etenemismahdollisuuksia työyhteisössä. Puolet naisista katsoi, että miesten on selvästi helpompi päästä toimituksellisiin päällikkötehtäviin. Miehistä näin ajatteli vain 13 prosenttia. Naisista 70 prosenttia koki, että naiset joutuvat helpommin avustaviin, tai huonosti palkattuihin tehtäviin. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen toimi vastaajien mielestä melko hyvin. (Suomen Journalistiliitto 2007.)

Uuden tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikoilla tulee tehdä vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Journalistiliiton kyselyssä selvitettiin, onko toimittajilla tietoa aiheesta. Lähes 66 prosenttia ei tiennyt, onko hänen työpaikallaan tehty lain vaatima tasa-arvosuunnitelma. 20 prosenttia vastasi tietävänsä, että tasa-arvosuunnitelma on tehty. Myös tasa-arvosta keskusteleminen toimituksissa näyttää olevan vähäistä. 49 prosenttia vastaajista ilmoitti, että työpaikan sisäisestä tasa-arvosta ei ole keskusteltu. (Suomen Journalistiliitto 2007.)

Journalistiliiton opiskelijakyselyssä alalle opiskelevat naiset näyttivät kohtuullisen kiinnostuneilta esimiestehtävistä. Naisopiskelijoista 56 prosenttia vastasi olevansa kiinnostunut esimiestehtävistä. Miesopiskelijoista esimiestehtävät kiinnostivat 61 prosenttia. Verkkokyselyyn vastasi helmikuussa 2007 yhteensä 267 media-alan opiskelijaa. (Journalisti 9.3.2007)

4.6 Naiset toimittajina, mikä merkitys sukupuolella on?

Muuttuuko journalismi toimittajakunnan naisistuessa? Nostavatko naistoimittajat useammin esille naisten yhteiselle agendalle kuuluvia aiheita tai pääsevätkö naiset useammin haastateltaviksi? Onko naistoimittajan näkökulma erilainen kuin miehen? Jos naiset kirjoittavat toimittajina erilaisia juttuja ja tekevät toimitustyössä erilaisia valintoja kuin miehet, voidaan olettaa, että naiset olisivat myös päätoimittajina erilaisia. Silloin naispäätoimittaja voisi tuoda konkreettisia muutoksia lehden linjaan, sisältöihin ja toimituksen käytäntöihin.

Perinteisessä feministisessä mediakritiikissä kiinnitettiin huomiota ennen kaikkea naisten ja naisten asioiden puuttumiseen uutisista ja esitettiin, että naistoimittajien määrän lisääminen parantaa tilannetta. Uudemmassa feministisessä mediakritiikissä uutisia lähestytään representaatioina ja niitä tarkastellaan kontekstisidonnaisesti ja subjekti nähdään epäyhtenäisenä ja muuttavana. Englanninkielessä ero tulee hyvin esille ilmaisuisissa ”the images of women” ja ”women as images”. Jälkimmäinen asettaa kyseenalaiseksi tulkinnan, jonka mukaan naisten ja niin sanottujen naisten aiheiden lisääntyminen uutisissa olisi yksioikoisesti tulkittavissa merkiksi naisten aseman parantumisesta uutistoinnassa. (Savolainen 2007a, 191.)

Uutiset ovat journalismin ydinalue ja eniten arvostettu genre. Uutiset ovat myös tiukimmin standardisoitu journalismin muoto (Zilliacus-Tikkanen 2007, 29–31). Journalismin säännöt ovat eräänlaisia itsestäänselvyyksiä, jotka luovat journalismin kieltä ja ohjaavat työtapoja. Journalismin säännöt esittävät toiminnan ideaalituotteen, normaali-journalismin (Halonen 2007b, 127). Uutinen on sääntöjensä ympäröimä. Tietyt raamit määrittävät, mistä voidaan puhua ja mitkä asiat jäävät ulkopuolelle. Minna Aslaman mukaan uutisjutut pikemminkin vahvistavat, kuin heikentävät vallitsevia valtasuhteita. Uutisten muotoa ja tekorutiineja onkin syytetty niin vakiintuneiksi, etteivät ne reagoi maailman muutoksiin. (Aslama 2006, 51–52.) Objektiivisina ja itsestään selvinä pidetyt uutiskriteerit ja käytännöt voivat kätkeä sisäänsä epätasa-arvoa, vaikka ne tekisivät journalismista näennäisen sukupuolineutraalia.

Journalistisessa kulttuurissa uutisten kategorisointiin on sisäänrakentunut dualistinen jako maskuliinisiksi miellettyihin ”koviin uutisiin” ja feminiinisinä pidettyihin ”peh-

meisiin aiheisiin”. Kovat uutiset ovat korkeimmalla journalismin arvohierarkiassa. Rajalinja vastaa pitkälti jakoa yksityiseen ja julkiseen sekä sukupuolten väliseen perinteiseen työnjakoon. Kovat uutiset ovat esimerkiksi taloutta, politiikkaa, tekniikkaa, puolustusta, työmarkkinoita, hallintoa ja rikoksia – yhteiskunnallisesti merkityksellisiksi ja tärkeiksi miellettyjä aiheita. Pehmeät aiheet sijoittuvat sosiaalipolitiikan, perheen, koulutuksen, kasvatuksen, ympäristön ja viihteen alueille. (kts. Ruoho 2006, Halonen 1999, van Zoonen 1998.) Silti uutisten tuotantotapa voi tehdä pehmeänkin aihepiirin uutisesta journalistisesti ”kovan näköisen” uutisen esittämällä aiheesta päättäjiä lausuntoja ja tilastoja. Uutistuotannon rutiinit tekevät viihteestäkin uutisen näköistä. (Halonen 1999, 39.)

Uutisdiskurssi arvostaa aiheita, jotka liikkuvat lähellä vallan ydintä. Koska uutistuotanto keskittyy enimmäkseen ns. koviin aiheisiin kuten talouden ja politiikan tapahtumien raportointiin, jo aihevalinta rajaa nais erityiset aiheet ja näkökulman marginaaliin. Journalistisen kulttuurin toimintatavat ovat sellaiset, että asiantuntijoiksi ja haastateltaviksi valikoituvat ovat yhteiskunnallisen elämän huipulla toimivia, useimmiten miehiä. (Halonen 1999, 55.)

Lehtien sitoutumattomiksi julistaminen johti kenties jopa korostuneeseen tarpeeseen todistaa puolueettomuutta. Samaan aikaan journalismin professionalisoituminen merkitsi journalismin objektiivisuuden ihanteen nousua. Linda Steiner toteaa, että objektiivisuuden standardeilla hyvä toimittaja on tekstissä näkymätön ja neutraali tarkkailija, eikä identiteeteillä ole merkitystä. Maskuliinisuus yhdistyy objektiivisuuteen ja rationaalisuuteen, kun taas naiseus tunteeisiin ja subjektiivisuuteen. Näin ollen naiseus olisi lähtökohtaisesti ristiriidassa journalismin vaatimusten kanssa. (Steiner 1998, 147) Steiner myös näkee toimituksen byrokraattisesti organisoituneena portinvartijana, joka suodattaa omia sisältöjään yhdenmukaistavien käytäntöjen ja editointisysteemien läpi. Valmis journalistinen tuote ei paljasta tehtävänannoista käytyjä kiistoja, juttuja joita ei kirjoitettu tai jotka päätettiin jättää julkaisematta. (Steiner 1998, 146–147.)

Toimittajien työtä, aihevalintoja ja näkökulmia ohjaavat uutiskriteerit ja toimitukselliset käytännöt. Historiallisesti molemmat ovat miesten luomia. Toimittajilla on vahva ammatti-identiteetti ja perinteiset uutiskriteerit ovat niin vahvoja, että toimittajat noudatta-

vat niitä ennen muita arvoja. Muun muassa Tuija Tiitisen tiedotusopin pro gradu -tutkimuksen mukaan perinteiset uutiskriteerit hallitsevat myös naistoimittajien työtä ja sukupuoli on alisteinen näille kriteereille. Toimittajan työtä sanelevat myös toimituksen toimintakulttuuri, rutiinit ja työnjako. (Tiitinen 2007, 24–27, 120–125.) Toimittajien ilmaisu puolestaan ohjaavat journalistiset juttutyypit. Esimerkiksi uutisgenren sisällä ilmaisu on hyvin sidottua. Siinä toimittaja etäännyttää itsensä objektiivisuuden vaatimuksen mukaisesti ja uutisessa puhuu anonyymi journalistinen kulttuuri ja sen synnyttämä journalistinen subjekti. (Halonen 1996, 111.)

4.6.1 Naiset median sisällöissä

Media on keskeinen kulttuurin alue, jolla käsitystä sukupuolesta rakennetaan. Anna Mäkelä, Liina Puustinen ja Iiris Ruoho kirjoittavat Sukupuolishow-teoksensa (2006) esipuheessa, että ”media on kuin suuri ’sukupuolishow’, kuvien ja esitysten kavalkadi, joka jatkuu ja jatkuu” (Mäkelä, Puustinen, Ruoho 2006, 7). Sukupuolijakoja rakennetaan ja ylläpidetään institutionaalisissa rakenteissa (Rantanen 2001, 45), kuten esimerkiksi sanomalehtien toimituksissa.

Judith Butlerin ajatusta sukupuolen performatiivisuudesta mukaillen, median esitykset eivät välitä tai heijasta olemassa olevaa sukupuolta, vaan rakentavat sitä. Sukupuoli on olemassa vasta kun sitä tarpeeksi toistetaan. Media on keskeisin foorumi, jossa toistetaan tuttuja sukupuolen esityksiä. Media on tällöin avainasemassa siinä, millaista sukupuolta rakennetaan. (Tiitinen 2007, 22.) Toimittajat voivat myötäillä vallalla olevaa sukupuoli-ideologiaa ja vahvistaa sitä. Toisaalta he voivat myös kritisoida ja jopa vastustaa sitä. Kriittisyyteen liittyy toisin tekemisen mahdollisuus, joka voisi Tiitisen mukaan johtaa tasa-arvoisempaan journalismiin ja toisenlaiseen sukupuolen esittämiseen. (Tiitinen 2007, 58.)

Mediatekstien määrällinen sisällönerittely on paljastanut sukupuolivinouman ja osoittanut konkreettisesti, että naisten ja miesten epätasa-arvo mediassa on totta. Naiset ja miehet eivät ole tasa-arvoisesti edustettuina median sisällöissä. Havainnot ovat herättäneet kritiikkiä journalismin julkisen ja yksityisen sekä kovien ja pehmeiden aiheiden arvohierarkioista, jotka ovat selvästi sukupuolittuneita. (Aslama 2006, 49–53.)

Naiset ovat joko aliedustettuina mediassa tai heidät on sysätty yksityisen alueelle. Naiset pääsevät parhaiten esille esimerkkitapauksina, kun on tarpeen vaikkapa kertoa jonkin poliittisen päätöksen vaikutuksista tavallisten ihmisten elämään. Naishaastateltaville on siis toimituksen käytännöissä varattu tietty rooli. (Ruoho 2006, 186.) Uutisiin pääseminen merkitsee yhteiskunnallisen äänen saamista. Jos journalismille julkisuus on näyttämö, jolla käsitellään yhteiskunnallisesti merkityksellisiä asioita, poissaolo näyttämöltä merkitsee myös yhteiskunnallista ”epäpätevyyttä”. Päärooleja esittävät miehet ja naiset ovat statisteja. (Halonen 1999.) Tässä kiteytyy mielestäni myös yksi peruste sille, miksi kysymys naispäätoimittajien puuttumisesta on olennainen.

Feministisen mediatutkijan Irma Kaarina Halosen tutkimuksen mukaan (1999) miesten ääni kuuluu erityisesti politiikkaa, taloutta, työmarkkinoita ja puolustustoimintaa käsittelevissä aiheissa. Myös rikos- ja onnettomuus uutisoinnissa haasteltava on useammin mies kuin nainen. Naispuoliset haastateltavat pääsevät ääneen suhteellisesti useimmiten erilaisissa ihmisläheisissä, arkisissa aihepiireissä. Mieshaastateltavista enemmistöllä oli joku johtavaa asemaa ilmentävä ammattinimike. Naishaastateltavista puolestaan lähes kaikki sijoittuivat myös ammattistatukseltaan ns. kovien uutisaiheiden ulkopuolelle. Nainen pääsee uutisiin, jos hän on onnistunut murtautumaan perinteisille ”miesten aloille” ja lähelle vallan ydintä. Naisasiantuntijoita ovat myös perinteisillä ”naisten aloilla” toimivat naiset. Usein naiset ovat uutisissa myös vaikutusvaltaisen miehen vanavedessä, puolisoina ja tyttöystävinä. (Halonen 1999, 55–58, 80–83.)

Tarja Savolaisen (2007a) mukaan naisten ja naisten asioiden määrän lisääminen uutisissa ei riitä. On kiinnitettävä huomiota siihen, miten naiset esitetään ja minkälaisia puhujan positioita naisille tarjotaan: pääsevätkö he puhumaan naisina naisten puolesta vai jäävätkö he pelkiksi koristeiksi tai miesvaltaisten instituutioiden äänellä puhujiksi. Naisten määrän lisääntyminen ei välttämättä paranna tilannetta, jos kaupallistuvassa ja yhä enemmän visuaalisuutta hyväksikäyttävässä mediassa naiset jäävät vain koristeiksi. (Savolainen 2007a, 195–196.) Perinteinen naistoimijoiden määrän laskeminen uutisissa on myöskin ollut sokea naisten välisille eroille, Savolainen kritisoi. Oleellista ei ole, saavatko naiset yleensä, vaan saavatko erilaiset, erilaisissa valta-positioissa toimivat naiset äänensä kuuluviin uutisissa (Savolainen 2007a, 202).

4.6.2 *Naiset toimittajina*

Liesbeth van Zoonen arvioi, että naistoimittajilla on taipumusta päätyä toimittajina tehtäviin, jotka ovat ”ikään kuin jatke heidän velvollisuuksilleen kotona” ja heille ominaisina pidettyihin hoivaamiseen ja inhimillisyyteen riippumatta heidän koulutuksestaan, kokemuksestaan tai yksilöllisistä eroistaan (van Zoonen 1998, 34).

Henrika Zilliacus-Tikkanen kokosi yhteisiä tutkimustuloksia monista pohjoismaisista tutkimuksista. Ne vahvistavat, että naiset päätyvät useammin kirjoittamaan ns. pehmeistä aiheista. Tyypillistä on, että naiset työskentelevät sekä kovien että pehmeiden aiheiden parissa, mutta miehet vieroksuvat pehmeitä aiheita. Toinen tutkimusten osoittama piirre naisten työskentelyssä on, että naisten täytyy osoittaa pätevyytensä ja työskennellä kovemmin kuin mieskollegoidensa. Erityisesti nuoret naiset kokevat, että heitä ei oteta vakavasti. (Zilliacus-Tikkanen 2007b, 66–67.)

Irma Kaarina Halonen (1999) arvioi pehmeiden ja kovien uutisten hierarkian seurauksia. Jos ”pehmeää” ei journalistisessa kulttuurissa arvosteta, naistoimittajalle voikin olla kiusallista leimautua ns. naisaiheiden toimittajaksi. Monet naistoimittajat suhtautuvat ”femiiniseen” ja nais erityisiin aiheisiin torjuvasti olettaen sen merkitsevän pitäytymistä ns. naisten aiheissa eli yhteiskunnallisesti vähämerkityksisellä yksityisen elämän alueella. Naiset pyrkivätkin pätemään journalistisen diskurssin arvostetummilla alueilla, mikä myös merkitsee, että naisjournalistit tyytyvät hyväksymään miesten määrittelemät journalismin sisäiset arvostukset, Halonen kritisoi. (Halonen, 1999, 64 ja Halonen 2007b, 130.)

Monissa tutkimuksissa haastatellut naistoimittajat ovat kokeneet, että tullakseen hyväksytyiksi ”oikeina toimittajina”, heidän on sopeuduttava toimitusten maskuliiniseen kulttuuriin (van Zoonen 1998, 33). Van Zoonenin mukaan naistoimittajien ammatillinen identiteetti on sirpaloituneempi kuin mieskollegoidensa, sillä naiset joutuvat elämään kaksoisvaatimuksen alla. Heidän on osoitettava, että huolimatta ammatillisesta pätevyydestään, he ovat myös ”oikeita naisia”, sillä heitä arvioidaan myös sukupuoleen kohdistuvien rooliodotusten perusteella. Samoin toisin päin, heidän on todistettava että huolimatta naiseudestaan he ovat myös hyviä journalisteja. (van Zoonen 1998, 37.) Koke-

musten mukaan naiset voivat yhdistää oman identiteettinsä ja ammattiminän helpommin naisvaltaisessa toimituksessa (Zilliacus-Tikkanen 2007b, 73).

Ruotsalaistutkimuksessa havaittiin, että naisten ja miesten motiivit hakeutua toimittajan ammattiin olivat erilaiset. Miehiä kiehtoi uutistyö sinänsä, mutta naiset pyrkivät muuttamaan yhteiskuntaa. Zilliacus-Tikkanen esittää tulkinnan, jonka mukaan asioihin vaikuttamisesta kiinnostuneet naiset hakeutuisivat toimittajiksi, missä oma persoona ei ole niin paljon esillä sen sijaan että antautuisivat politiikkaan. Sen sijaan vaikuttamisesta kiinnostuneet miehet hakeutuisivat itse parrasvaloihin. (Zilliacus-Tikkanen 2007, 73.)

4.6.3 *Median rakenteet ja tuotanto*

Kun tutkijat kiinnittävät huomionsa mediatekstien sisältöihin ja vastaanottamiseen, median rakenteet ja käytänteet jäävät katveeseen. Mäkelä, Puustinen ja Ruoho nostavat esiin, että usein kritisoidaan median naiskuvia, mutta ei niitä rakenteita, joissa niitä tuotetaan. ”Median rakennetta, sen taloudellista perustaa ja niistä aiheutuvia seurauksia on kuitenkin pohdittu varsin vähän sukupuolen näkökulmasta. [...] kulttuurintutkijoille on ollut vaikeaa ja epäolennaista yhdistää analyysiinsa kapitalismikritiikkiä. [...] Mediatuotannon ja siinä näkyvien yhteiskunnan sukupuolisten valtarakenteiden epäsuhta pysyy entisellään” (Mäkelä, Puustinen & Ruoho 2006, 42–43).

Esimerkki talouden vaikutuksista voisi olla esimerkiksi katsojalukujen vaikutus tv-kanavien tuotekehittelyyn, mainontaan ja ohjelmistosijoitteluun. Kun tiedetään millaisia ohjelmia naiset katsovat ja millaisia ohjelmia he toivovat, näille yleisöille voidaan tuottaa tietynlaista ohjelmaa. Näitä yleisöjä puolestaan myydään niitä tavoitteleville mainostajille. (Aslama 2006, 57.)

Jotkut feministiset mediatutkijat ovat olleet huolestuneita median omistusrakenteiden muutoksesta. Keskittyminen konserneihin tarkoittaa median vallan keskittymistä yhä harvempiin (miesten) käsiin. Pörssiyhtiöiden tulostavoittelun pelätään johtavan uutisformaattien kaupallistumiseen ja sisältöjen yhdenmukaistumiseen. Kaupallisuuden ehtojen hallitseman journalismin nähdään heikentävän naisten mahdollisuutta saada äänensä kuuluville. (Carter, Branston and Allan, 1998, 3–4.)

Journalismin kaupallistuminen on alkanut hämärtää kovien ja pehmeiden aiheiden rajoja. Uutisjournalismin kaupallistuminen ja popularisoituminen ja informaatiota ja viihdettä yhdistävän genren yleistyminen on herättänyt myös huolta. Ilmiötä kutsutaan paitsi tabloidisaatioksi viitaten iltapäivälehtimäiseen tyyliin, mutta siitä puhutaan myös journalismin feminisoitumisena. Huoli journalismin muutoksesta sisältää oletuksen, että yksityisen tuominen julkiseen keskusteluun heikentäisi journalismia. (Ruoho 2006, 182–183.)

Toisaalta esimerkiksi Liesbet van Zoonen esittää, että journalismin kehitys kaupallisemmaksi voi toimia myös naisten eduksi. Markkinavetoinen journalismi nojaa aiheisiin ja näkökulmiin, jotka mielletään feminiineiksi tai ”human interest” -aiheiksi, ne vetoavat tunteisiin ja huomioivat yleisön tarpeet. Tällainen journalismi näyttäisi olevan helpommin avoinna naistoimittajille, sillä oletettu naisjournalistinen näkökulma on lähempänä sitä kuin perinteistä journalismia. Van Zoonen kääntää syy-seurausyhteyden päälleen: sen mukaan naisten ja miesten määrä toimittajina ei määräisikään sitä miltä uutiset näyttävät, vaan kyse on siitä, miten erilainen genre sallii maskuliinisen tai feminiinisen tyylin käyttämisen. (van Zoonen 1998, 45.)

4.6.4 Ratkaisuehdotukset – mitä tilalle?

Käsitykset sukupuolesta vaikuttavat myös siihen, millaisia ratkaisuja median sukupuolivinoutumaan on tarjottu. Feminismin suuntaukset ottavat kantaa myös tutkimustulosten merkitykseen. Tasa-arvofeminismi, radikaalifeminismi ja postmoderni lähestyvät aihetta eri tavoin.

Minna Aslama (2006) tiivistää erot seuraavasti: Tasa-arvofeminismi nosti esiin naisten näkymättömyyden julkisella alueella ja naisten sysäämisen yksityiselle alueelle. Tällöin tutkimuksen kannalta oleellista on, kuinka paljon ja missä rooleissa naisia ja miehiä uutisissa esiintyy. Tilanteen korjaamiseksi *naisille ja miehille tulisi suoda yhtäläinen pääsy mediaan tekijöinä ja toimijoina*. Radikaalifeminismi nosti yksityiselle alueelle kuuluneen henkilökohtaisen ja naisille ominaiset aiheet marginaalista julkisten ja poliittisten, kovien aiheiden rinnalle. Radikaalifeminismin näkökulmasta kiinnostavia ovat nais erityiset aiheet. *Naistoimittajien pitäisi tehdä enemmän ”nais erityisiä” juttuja ja nostaa naisellisen arvoa nostamalla henkilökohtainen poliittiseksi*. Postmoderni puoles-

taan kyseenalaisti kovien ja pehmeiden aiheiden ja sukupuolten kahtiajaon. Ymmärtäessään sukupuolen ja muutkin ideologiat diskursseissa rakentuvana ja performatiivisena, postmodernille oleellista on kysyä *millaisia naiseuden diskursseja uutisissa tuotetaan* ja millaisia valtarakenteita ja kamppailuja ne heijastavat. (Aslama 2006, 48–49.)

Naiserityisen journalismin lisäksi radikaalifeminismiin nojautuva ajattelu tavoittelee myös ”naisten omia viestintäkanavia, joissa naiset voivat oppia puhumaan vapaasti ja avoimesti omaa kieltään” (Savolainen 2007a, 200). Mahdollisuutta tehdä erityistä naisjournalismia on pohdittu 1970-luvulta lähtien ja on tehty erilaisia kokeiluja. Esimerkiksi Irma Kaarina Halonen (1999) on käsitellyt ruotsalaisen Aftonbladetin kokeilua. Lehti sai vuonna 1978 oman naistoimituksen, jossa neljä naista julkaisi joka maanantai kolme sivua naisasiaa ja naisia koskevia aiheita käsitteleviä artikkeleita. Halosen mukaan naistoimittajat pyrkivät toteuttamaan journalismin yleisiä ihanteita, eivät luomaan erityisen tiedostavaa feminististä näkökulmaa. Naistoimittajien kirjoitukset leimattiin ”akkujen jutuiksi”. Halonen kommentoikin, että nais erityinen journalismi sysätään helposti valtakirjassaan marginaaliin. Niin kauan kuin julkisen ja yksityisen välillä nähdään raja ja kovia ja pehmeitä aiheita arvostetaan eri tavoin, naisjournalismin uhkana on ghettoutuminen. (Halonen 1999, 24–25.) Vaikka nais erityinen journalismi ei olisi ratkaisu ongelmiin, Halonen näkee mahdollisuuden naisten erityisten kielenkäyttötapojen uudelleen arvioinnissa ja arvostamisessa, seksismin karsimisessa ja kielen ja vallan kytköksiin paljastamisessa. Naiserityistä journalismia on tehty Suomessakin. Esimerkiksi Yle esitti kahdentoista vuoden ajan (1990–2002) Naisten tunti -radio-ohjelmaa, jossa haastatellut monien alojen asiantuntijat olivat lähes kaikki naisia (Ruoho 2006, 188).

Zilliacus-Tikkanen kuvaa, miten naisjournalismi tai naisjournalistinen näkökulma yleensä tutkimuksissa ymmärretään. Useissa tutkimuksissa naisnäkökulmalle tyypillisinä tunnuspiirteinä pidetään 1) pehmeiden tai naisellisten aiheiden priorisointia, 2) kokonaisuuksien, asiayhteyksien, pitkäjänteisyyden ja seurauksien painottamista yksittäisten tapahtumien sijaan, 3) tapahtumien konkretisointia ja arkipäivän tasolla näkyvien seurausten selvittämistä, 4) persoonallista paneutumista ja empatiaa uutisten käsittelemiä ihmisiä kohtaan. Naisten muodostamat toimitukset ovat tutkimusten mukaan epähierarkkisia ja niissä ohjaavina periaatteina ovat avoimuus ja kollektiivisuus. Zilliacus-Tikkasen mielestä luetellut ominaisuudet voisivat olla myös hyvän journalismin kritee-

reja ja hän vaatii muutoksia toimitusorganisaatioissa uudistusten aikaansaamiseksi. Rekrytoimalla naistoimittajia toimitusten johtoportaan voitaisiin vaikuttaa toimitustyön sisältöihin paremman journalismin aikaansaamiseksi. (Zilliacus-Tikkanen 1997, 67.)

Zilliacus-Tikkasen mukaan niin sanottu naisjournalismi joutuu jatkuvasti konfliktiin perinteisen journalismin kanssa. Esimerkiksi perinteinen journalistinen kulttuuri korostaa neutraalia ja etäistä tarkkailua, kun taas Zilliacus-Tikkasen määrittelemä naisjournalismi painottaa empaattista ja eläytyvää toimittajaa. Normaalijournalismi korostaa kilpailua, suorituksia ja valtapelejä, kun taas naisjournalismi on kiinnostuneempi asiakysymyksistä ja seurauksista. Siinä missä perinteinen journalisti toimii yksin, naisnäkökulma painottaa ei-hierarkkista rakennetta ja kollektiivista toimintaa. (Zilliacus-Tikkanen 1997, 70–71.)

Liesbet van Zoonen huomauttaa, että tutkimukset kertovat mitä mies- ja naistoimittajat *ajattelevat* ammatillisista arvoistaan ja sisällöistä ja mitä he ajattelevat tekevänsä tai millaista journalismia he haluaisivat tehdä. Vaikka saattaa näyttää, että tutkimukset kertoisivat jotain miesten ja naisten tekemän journalismin eroista, todellisuudessa ne kertovat vain haastateltavien käsityksistä – ja usein hyvin stereotypisista mielikuvista. Van Zoonen huomauttaa, että itse asiassa journalismin sisältöjen tutkimus on tuonut paria poikkeusta lukuun ottamatta varsin vähän todistusaineistoa siitä, että naiset ja miehet tekisivät erilaista journalismia. Jossakin määrin on voitu havaita naisten käyttävän naishaastateltavia enemmän lähteinään. Naiset ovat myös todistetusti kiinnostuneempia yleisönsä tarpeiden huomioimisesta kuin miehet. (van Zoonen 1998, 37.)

Jos tekijän sukupuoli ei suoraviivaisesti korreloi sisällön kanssa, maskuliiniseksi koettujen mediasisältöjen muuttumiseen ei automaattisesti löydy ratkaisu naistoimittajien määrän lisäämisestä, elleivät mediatuotannon konventiot samalla muutu (Mäkelä, Puustinen & Ruoho 2006, 26).

5 NAISJOHTAJUUS

Päätoimittaja ei ole vain journalisti, hän on myös esimies ja yhä useammin myös lehden toimitusjohtaja. Mediayrityksen toimitusjohtajuus ja lehtitalot pörssikonserneina tuovat väistämättä mukaan myös johtajuustutkimuksen.

Tässä luvussa esittelen naisjohtajuuden tutkimusta ja näkemyksiä naisjohtajuudesta. Käsittelen erilaisia näkemyksiä siitä, ovatko naiset ja miehet johtajina erilaisia vai samanlaisia. Esitän myös katsauksen tutkimuskirjallisuudessa esitettyihin syihin naisten urakehitystä hidastavista ja edistävästä tekijöistä. Miksi naisjohtajia on niin vähän? Näkemyksiin vaikuttavat käsitykset sukupuolesta sekä urakäsitykset. Avaan myös hieman erilaisia käsityksiä menestyksekkäästä urasta. Tämä pohjustus johtaa lopulta siihen, miksi naisjohtajien osuuden lisääminen olisi tärkeää. Kysymys on tutkimukseni kannalta erittäin oleellinen, se perustelee koko kysymyksenasetteluni mielekkyyden. Millaisia argumentteja naisjohtajuustutkimus esittää? Myöhemmin peilaan näitä näkemyksiä haastateltavieni kokemuksiin.

Käytän lähteenä muun muassa Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA:ssa koottua artikkelipakettia, jossa on johtavien suomalaisten naisjohtajuuden tutkijoiden artikkeleita omilta erityisalueiltaan. Verkko-opetusmateriaalin toimittanut Anna-Maija Lämsä on johtajuuden professori Jyväskylän yliopistossa. Artikkelipaketti on koottu vuonna 2006 ja sitä on päivitetty kerran sen jälkeen. Kirjoittajien joukossa on myös Helsingin kauppakorkeakoulun professori ja tunnettu naisjohtajuuden tutkija Sinikka Vanhala. Käytän lähteinä myös Lämsän ja Vanhalan monografioita.

(<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>, viitattu 16.4.2008)

Toinen tärkeä lähteeni on Tuomas Puttosen Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnassa working paper-sarjassa julkaistu Naisten johtamisuriin vaikuttavat tekijät (2006). Siinä hän käy kattavasti läpi kansainvälistä naisjohtajuuden tutkimusta. Tyydyn tällä kertaa toisen käden lähteeseen materiaalin runsauden ja hajanaisuuden vuoksi.

5.1.1 *Miten ura määritellään?*

Kuten työmarkkinat yleensä, myös johtajien työmarkkinat ovat segregoituneet horisontaalisesti ja vertikaalisesti. Horisontaalisella segregoitumisella tarkoitetaan miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin ja eri toimialoille niin, että naiset toimivat naisvaltaisilla aloilla ja tehtävissä ja miehet miesvaltaisilla aloilla ja tehtävissä. Naisvaltaisia aloja ovat esimerkiksi sairaanhoito ja sosiaalityö, koulutus sekä palveluammatit. Miehet taas ovat tekniikan, teollisuuden ja kuljetusalan tehtävissä. Vertikaalisella segregoitumisella tarkoitetaan sitä, että naiset ja miehet ovat hierarkkisesti eri asemassa organisaatioissa ja työelämässä. Naiset työskentelevät useammin organisaatioiden alemmilla tasoilla. Eriytymistä tapahtuu myös johdon sisällä, naiset työskentelevät useammin keskijohdossa ja mitä ylemmäs johdon hierarkiassa edetään, sitä pienemmäksi naisten osuus käy. Lisäksi miehet toimivat usein johtajina myös ns. naisten aloilla, joskin siellä naisjohtajien määrä on keskimääräistä suurempi. (Puttonen 2006, 5 ja Vanhala 2006a, 5–6.)

Työuraa voi tarkastella useilla eri tavoilla. Perinteinen näkemys (eli objektiivinen uratulkinta) työurasta on piirtänyt kuvan ylöspäin etenevästä ja katkeamattomasta kehityksestä vakituudessa työsuhhteessa. Määritelmän mukaan menestyvä ura tarkoittaa vertikaalista kehitystä askel askeleelta kohti vaativampia tehtäviä. Määritelmää on kritisoitu erityisesti siitä, että se pohjautuu pääasiassa miehille tehtyihin tutkimuksiin ja pitää yllä maskuliinista stereotypiaa menestyvän johtajan urakehityksestä. Naisten urakehitys ei usein vastaa mallia lastensaamisesta johtuvien katkosten vuoksi. On myös huomioitava, että objektiiviselle uratulkinnalle tyypillistä vertikaalista kehitystä ei tapahdu kaikissa ammateissa. Vain tietyissä ammateissa on selkeät urakehitysmallit. Jos ura määritellään vain aseman hierarkkisena kehityksenä ylöspäin, esimerkiksi siivoajan tai opettajan työtä ei voi pitää lainkaan urana. Siksi mukaan on otettu näkemys urasta ammattina. (Ekonen 2006, 79–80 ja Puttonen 2006, 12.)

Subjektiiivinen uratulkinta laajentaa näkökulman kaikkiin mahdollisiin ammatteihin ja näkee uran yksilön henkilökohtaisena kehittymisenä ja kokemuksena. Urakehitys nähdään läpi elämän jatkuvana ammatillisena kehitysprosessina. Ura koostuu yksilön omista kokemuksista, motivaatiosta, arvoista, omista uraan liittyvistä käsityksistä ja omasta roolista. Subjektiiivisen uralla menestymisen tai epäonnistumisen voi määrittellä vain ihminen itse. Urakehitystä voi tapahtua kaikissa ammateissa ja kaikkiin suuntiin. (Eko-

nen 2006, 81 ja Puttonen 2006, 12.) Puttonen (2006) esittelee Scheinin (1984) teorian, jonka mukaan työuralla voi liikkua sekä vertikaalisesti, syvyysuuntaisesti, että horisontaalisesti. Syvyysuuntaisessa urakehityksessä ihminen etenee kohti entistä suurempaa osaamista ja asiantuntijuutta. Horisontaalinen kehitys tapahtuu tehtäväalueelta toiselle. (Puttonen 2006, 13)

Sanomalehdissä toimittajan ura kehittyy useimmiten juuri horisontaalisesti ja syvyysuunnassa. Kokemuksen myötä jonkin osaston erikoistoimittajalle karttuu asiantuntemusta ja ammattitaito kehittyy. Ammatillinen kehittyminen ei toimituksissa tapahdu välttämättä etenemällä esimiestehtäviin. Myös horisontaalisesti muuttuva ura on sanomalehdissä tavallista: toimittaja voi siirtyä uutistoimituksesta taloustoimitukseen tai taittajaksi.

Perinteiset uramallit eivät huomioi monia naisten työurille tyypillisiä piirteitä kuten epälineaarista urakehitystä ja vanhemmuudesta johtuvia urakatkoksia ja töiden osaaikaisuutta tai pätkätöitä. Schreiber (1998) on todennut, ettei naisten urakehitystä tulisi tarkastella miesten kokemusten pohjalta kehitettyjen mallien pohjalta. Menestystä on totuttu mittaamaan esimerkiksi palkan, tehtävänimikkeen, organisaatiohierarkian tason, ylenemisnopeuden ja ylennysten määrän mukaan. Kuitenkin tutkimusten mukaan samassa tehtävässä työskentelevien naisten palkka on usein alempi kuin miesten. Naiset voivat myös yletä miehiä useammin, mutta ylenemisaskeleet ovat niin pieniä, että suuremmilla harppauksilla etenevät miehet menevät ohi. Naiset itse arvioivat useammin uraansa subjektiivisin mittarein, miltä heidän uransa tuntuu – ei, miltä se näyttää. (Puttonen 2006, 15–16.)

5.1.2 Ainokaiset johdossa ja stereotyyppiset roolit

Rosabeth Moss Kanter (1977) on tutkinut naisten mahdollisia rooleja yritysorganisaatioissa. Hänen käsitteensä ”token” eli ainokainen on saanut runsaasti huomiota. Ainokainen viittaa vähemmistön edustajaan jossakin ryhmässä, kuten naisjohtajaan johtajien joukossa. Ainokaista arvioidaan stereotyyppioiden ja yleistysten perusteella, jonka vuoksi nainen muodostuu helposti yleiseksi symboliksi sukupuolelleen ja edustaa kaikkia naisia. Lämsä (2006b, 39) havainnollistaa ajatusta esimerkillä: ”Koska Maija on nainen, hän on erityisen hyvä motivoimaan alaisia”. Kanterin tutkimuksessa esitetään, että vä-

hemmistön osuuden tulee olla vähintään 40 prosenttia ryhmän jäsenten määrästä, että ”tokenismi” häviää. Token-teoria ei kuitenkaan välttämättä päde vähemmistönä naisvaltaisella alalla oleviin miehiin. Esimerkiksi Acker (1990) on väittänyt, että koska mies on organisaation ihannetoimija, miehestä ei tule ainokaista naisten joukossa. (emt. 39.) Ovatko harvat naispuoliset naispäätoimittajat ja varapäätoimittajat joutuneet ainokaisiksi?

Mutta entä jos naisista muodostuu enemmistö ryhmään, jossa he ovat aikaisemmin olleet vähemmistönä? Martinin (2000) mukaan miehillä on silloin taipumusta siirtyä pois naisemmistöisistä tehtävistä ja niiden palkkataso ja status alenevat. Hän käyttää tällaisista tehtävistä nimitystä ”pink velvet ghetto”. (Lämsä 2006b, 39.) Aikaisemmin miesvaltainen toimittajakunta on naisistunut, mutta toistaiseksi molempia on ollut noin puolet. Tuleeko toimittajan ammatista naisistumisen myötä pink velvet ghetto, jolloin alan arvostus ja palkkaus laskevat? Onko niin jo käynyt?

Johtajan arkkityyppi on voimakkaan maskuliininen. Yhdysvaltalaisutkimuksessa, jossa noin kahtasataa opiskelijaa pyydettiin valitsemaan useiden kuvauksien joukosta ihannejohtaja, se oli valkoihoinen, pohjoisamerikkalaisen tyyppinen mies. Vain sukupuoli ei edes riittänyt, hyvän johtajan tuli olla ”oikealla tavalla” maskuliininen: vakuuttava, urheilullinen, tehokas päätöksentekijä, kilpailuhenkinen, itseensä luottava, itsenäinen sekä vahva ja yksilöllinen persoona. (Hiillos & Lämsä 2006, 113.)

Naiselle tarjoutuu usein organisaatiossa stereotyyppisiä rooleja. Rosabeth Moss Kanter (1977) on hahmotellut laajan empiirisen aineiston pohjalta neljä roolia: viettelijättären, maskotin, äidin ja rautarouvan. Kanterin mukaan nämä neljä roolia ovat naiselle ainoat mahdolliset ja hyväksytyt roolit organisaatiossa. Viettelijätär on kurvikas sarjakuvien sihteerikkö. Maskotti on nuori ja sievä tyttö, jota ei oteta kovin vakavasti, mutta joka on mukava harmittomana osallistujana. Äitimäisen roolin kantaja on huolehtiva ja itsensä uhraava. Rautarouva on ainoa nainen, joka on rikkonut lasikaton ja päässyt johtajaksi miesten joukkoon. Hän on miesten silmissä kova ja epänaiseellinen, toisaalta naiset eivät pidä hänestä koska hän on miehekäs. Kanterin neljä roolia antavat naiselle varsin rajatun liikkumatilan. (Hiillos & Lämsä 2006, 114.) Naisten sanotaankin olevan ns. kaksoissidokseen sidottuja: heiltä odotetaan naisellista käyttäytymistä ja ulkoista olemusta,

mutta samalla heidän täytyy johtajina täyttää odotukset johtajista. Jos nainen johtajana poikkeaa feminiinisestä naisen normista, hän ei täytä ”naisen mallia” ja jos hän poikkeaa miehisestä johtamisen normista, hän ei täytä ”johtajan mallia”. (Hiillos & Lämsä 2006, 115.)

Lämsä ja Tiensuu (2002) tarkastelivat naisen roolimalleja suomalaisissa talousalan lehdistä. He jakoivat aineistostaan löytämänsä roolimallit rautarouvaan, ovelaan naisjohtajaan, uhriin ja ammattilaiseen. Rautarouva hyväksyy miehisen kilpailun lait, hän on tiukka, vaateliias, määräävä ja jämäkkä. Rooli on tehokas ja uskottava, mutta herättää sekä ihailua että pelkoa. Ovela naisjohtaja toimii poliittisesti ja käyttää valtaa epäsuorasti miesten joukossa. Hän ei paljasta julkisesti korttejaan, eikä julkisesti kyseenalaista miehen valta-asemaa. Uhriksi nainen jäsentyy urakehityksen ongelmien vuoksi. Monet naisten urakehityksen esteitä koskevat keskustelut paikantavat naisen uhriksi, mikä ei ole uskottava johtajan rooli. Uhriksi määrittymisen vaara on jäädä kiinni malliin. Jos nainen onnistuu voittamaan esteet, hänessä nähdään sankarin piirteitä. Suomalaiseen naiseen on liitetty ahkeruus ja vahva työmoraali. Ahkeruuteen, selviämiseen ja kovaan työntekoon liittyvät piirteet voivat tehdä naisesta sankarin. Naisjohtajan sankaruus sisältää odotuksen johtajanuran, perheenäidin ja vaimon roolien kunniakkaasta yhdistämisestä. Naisjohtaja ammattilaisena on mielikuva sukupuolettomasta johtajasta, jossa ammattitaito ja osaaminen ratkaisevat. Ammattilaisen roolimalli on uskottava ja ammatillinen osaaminen on edellytys johtamistehtävässä onnistumiselle. Ongelmallista on, että näkökulma johtaa sukupuolisokeuteen. Ammattilaisen roolimallin sisältämä sukupuolineutraalius johtaa päätelmään, että jos nainen ei etene johtamisuralla, ongelma on naisen ammattitaitoon liittyvä. Päätelmä estää uraesteitä sisältävien organisatoristen ja yhteiskunnallisten tasojen tarkastelun. (Lämsä & Hiillos 2006, 117–118.)

5.2 Naiset ja miehet johtajina, eroavatko sukupuolet?

Sanat ”naisjohtaja” ja ”naisjohtajuus” antavat ymmärtää, että nainen johtajana olisi jotakin perinteisestä (stereotyyppisesti maskuliinisesta) johtamisesta poikkeavaa tai että naisten harjoittama johtajuus poikkeaisi jotenkin johtamisesta yleensä. Suuri osa kansainvälisestä tutkimuksesta asettuu kannalle, jonka mukaan naisten ja miesten johtamiskäytännöissä ei ole merkittäviä eroja. Sen on tosin arveltu voivan olla seurausta johtaji-

na toimivien naisten vähäisyydestä tai naisjohtajien kohtaamista paineista sopeutua työympäristönsä vakiintuneisiin (maskuliinisiin) toimintamalleihin. (Kontoniemi 2006, 21–22.)

Naisjohtajuustutkimuksen historiassa tutkijoiden näkemykset samanlaisuus-erilaisuus - keskustelussa ovat heitelleet puolelta toiselle. Aikana, jolloin naisjohtaja oli todellinen harvinaisuus, vallitsi näkemys, jonka mukaan sukupuolten välillä oli ”luonnollisia” eli biologiasta johdettavia eroja. Naisilla uskottiin esimerkiksi olevan miehiä huomattavasti heikommät sielunvoimat, jonka vuoksi heitä ei pidetty sopivina johtajiksi. Sukupuolten välisiin luonnollisiin eroihin vetoamalla voitiin oikeuttaa se, että naisilla ei ollut pääsyä johtotehtäviin. Niinpä myöhemmin sukupuolineutraaliuden korostamisella koetettiin osoittaa, etteivät naisten johtamiskyvyt poikkea miesten kyvyistä ja naisilla on sama oikeus toimia johtajana kuin miehelläkin. Naisjohtajuuden tutkimuksessa vallitsi 1980-luvulle saakka tasa-arvoa ja samanlaisuutta korostava ajattelu. (Kontoniemi 2006, 23.)

Asenteet muuttuivat jälleen 1980-luvun puolivälissä, jolloin alettiin korostaa naisjohtajille ominaisiksi oletettuja piirteitä, kuten väitettyä empaattisuutta ja päätöksenteon demokraattisuutta. Voisivatko naiset tuoda yrityksille jotain, mikä auttaisi niitä menestymään kiristyvässä globaalissa kilpailussa? Monista feminiinisinä pidetyistä ominaisuuksista on tullut tavoittelemisen arvoisia johtamisominaisuuksia. Erojen kieltämisen ja samanarvoisuuden vaatimuksien kauden jälkeen keskustelu on kiertynyt ns. nais erityisyyden ympärille. (Kontoniemi 2006, 23.)

Johtajuuden tutkimuksessa sukupuoli on perinteisesti tulkittu yksiuolotteisena feminiinisyiden ja maskuliinisuuden vastakkaisuutena. Asiakeskeisyys liitetään maskuliinisuuteen ja ihmiskeskeisyys feminiinisyteen. Yksiuolotteisuudesta syntyvä vastakkainasettelu ei kuitenkaan ole kovin hedelmällistä. Myöhemmin myös johtajuustutkimukseen rautautunut moniuolotteinen käsitys sukupuolesta on muuttanut myös tutkimusasetelmia. Silloin sekä nais- että miesjohtajat voivat olla yhtä aikaa hoivaavia, jämäköitä, määrääviä, empaattisia ja kunnianhimoisia. Tutkimus on kohdistunut niihin näkyviin ja tiedostamattomiin käytäntöihin, jotka tuottavat sukupuolia ja sukupuolten välisiä epäsymmetrisiä valtasuhteita ja arvostuseroja johtajuudessa. (Hiillos & Lämsä 2006a, 50–53.)

Yksiulotteisessa käsityksessä sukupuoli on vain taustamuuttuja. Tavallinen naisjohtajuustutkimuksen tutkimustapa on vertailla nais- ja miesjohtajia. Oletuksena on sukupuolten samanlaisuus ja naisten uralla etenemisen ongelmien selittäminen sukupuolten erilaisilla sosialisatioprosesseilla. Tutkimukset ovat edistäneet sukupuolisensitiivisyyttä, mutta sen rajoitteena on dikotomiaa korostava sukupuolikäsitys. Naiset ja miehet vastakkain asettavat vertailut voivat johtaa yksinkertaistuksiin ja vaarana on, että organisatoristen ja yhteiskunnallisten tekijöiden sekä sukupuolten valtahierarkioiden yhteys johtajuuteen unohtuu. (Lämsä 2006c, 64.)

Toinen naisjohtajuuden tutkimuksen näkökulma keskittyy sukupuolten eroihin ja pitää niitä rikkautena. Naisten erityispiirteille (äitiyden voima, tunteet, intuitio ja ihmissuhdetaidot) halutaan arvostusta ja ne halutaan hyötykäyttöön johtajuudessa. Käsityksiä johtamisesta tulee muuttaa siten, että maskuliinisuutta ei pidetä hyvän johtajuuden normina. Ongelmat nähdään osana vakiintunutta sukupuolijärjestelmää, eikä naisten henkilökohtaisina ongelmina. Suuntauksen myötä on alettu puhua tunteista johtajuudessa ja äitijohtajuudesta voimavarana. Sitä on kritisoitu sukupuolistereotyyppioiden vahvistamisesta. (Lämsä 2006c, 64–65.)

Siinä missä mediatutkimuksessa pohditaan nais erityisen journalismin mahdollisuutta, naisjohtajuustutkimuksessa on mietitty feminiinisen yrityksen ja johtamisen mallia. Hallitseva teoria yrityksestä on miehisen arvomaailman mukainen: ensisijaista ovat yksilöllisyys, materialismi, rationaalisuus ja kilpailu. Anna-Maija Lämsä (2006d) ottaa esimerkiksi Dobsonin ja Whiten (1995) teorian, jossa feminiinisen yrityksen mahdollisuuksia pohditaan välittämisen etiikan ja hyve-eettisen ajattelun pohjalta. Dobson ja White näkevät ihmisten moraalisisessa orientaatioissa kaksi ääntä: erontekoa ja hierarkiaa korostavan miesten äänen ja suhteita, tilanteita ja kontekstuaalisuutta korostavan naisten äänen. Miesten äänen korostuminen merkitsee yritystoiminnan ymmärtämistä pelinä ja kilpailuna, jossa voittaminen ratkaisee ja hyvä yritys pitää oikeuksistaan kiinni. Sen sijaan feminiinisessä yrityksessä arvostetaan tilannetajua, suhteiden hoitamista ja huolenpitoa, mikä mahdollistaa luottamuksen toimijoiden välillä. Feminiinisessä yrityksessä toimijat ovat sosiaalisesti kiinnittyneitä toisiinsa ja ymmärtävät yritystoiminnan perimmäisen tarkoituksen (yhteisen hyvän) sekä tuntevat olevansa osa välittävää yhteisöä. (Lämsä 2006d, 74–75.)

Kolmas naisjohtajuustutkimuksen näkökulma kyseenalaistaa miehen ja naisen kategoriat ja on omaksunut postmodernin sukupuolikäsityksen. Vaikka organisaatioiden toimintatavat näyttävät päällisin puolin sukupuolineutraaleilta, pinnan alta löytyy sukupuolituneita rakenteita. Sukupuolia ja sukupuolten valtasuhteita tuotetaan organisaatioiden ja johtamisen päivittäisissä käytänteissä. Tällainen naisjohtajuuden tutkimus pyrkii ”paljastamaan ja muuttamaan tapoja, joilla länsimaisen valkoisen keskiluokkaisen miehen edustama maskuliinisuus rakennetaan arvostetuksi johtajuudessa”. (Lämsä 2006c, 65–66.)

5.3 Naisten urakehityksen esteet ja edistäminen

Naisten urakehityksen ongelmia kutsutaan lasikatoksi. Lasikatto on metafora sellaiselle organisaatioiden valtarakenteissa ja käytänteissä olevalle näkymättömälle esteelle, johon naisten urakehitys helposti pysähtyy. Lasikatto on siis yleisnimitys kaikille selityksille naisten uralla etenemisen vaikeuksista. (Lämsä 2006b, 41 ja Puttonen 2006, 7.) Lasikatto on myös työkäytäntöihin ja ammatin sisään rakentuvaa piilosyrjintää (Torkkola & Ruoho 2009).

Sinikka Vanhalan mukaan keskustelussa naisjohtajien uraa hidastavista ja edistävästä tekijöistä toisessa päässä naiset nähdään ”organisaatorakenteiden ja käytänteiden sekä yhteiskunnallisten mekanismien uhreina, jotka eivät pysty vaikuttamaan omaan uraansa”. Toisessa ääripäässä ajatellaan, että uramenestyksen puute on naisen oma vika ja ”uraansa sitoutunut nainen saavuttaa tavoitteensa”. (Vanhala 2006c, 100.) Perusteluihin vaikuttaa jälleen myös se, nähdäänkö naiset ja miehet erilaisina vai samanlaisina.

Vanhala (2006c, 100–108) kokoaa naisten uraa hidastavia tekijöitä koskevaa tutkimusta yhteen artikkelissaan *Naiset ja johtajuus -verkko-opetusmateriaalissa*. Samoin Tuomas Puttonen (2006) on käsitellyt monipuolisesti aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja käynyt läpi naisten johtamisuriin vaikuttavia tekijöitä. Heidän mukaansa selitykset ovat jaettavissa seuraaviin tasoihin, joita käyn tarkemmin läpi.

5.3.1 *Yhteiskunnan taso*

Sinikka Vanhala (2006c, 107) sanoo yhteiskunnallisen keskustelun määräytyvän sen mukaan, tarvitaanko naisia työmarkkinoilla vai yritetäänkö naisten työpaikkoja vapauttaa miehille. Niinpä arvokeskustelu on sekoittunut kansantaloudesta käytävään keskusteluun. Yhteiskunnan tasolla vaikuttavat myös arvot ja kulttuuri. Naisen ja naisjohtajan sekä miehen ja miesjohtajan mallit ovat kulttuurisesti rakentuneita. Hyvä johtaja on ollut yhtä maskuliiniseksi miellettyjen johtajaominaisuuksien kanssa. Vanhalan mukaan yhtenä selityksenä naisten vähäiselle osuudelle huippujohdossa on nähty, että ”naiset eivät hylkää johtajuutta sinällään, mutta eivät halua sellaista johtajuutta, mitä miesten johtajuus tänä päivänä on” (Vanhala 2006c, 107). Kyse on myös siitä, miten johtajan työstä ja sen vaatimuksista viestitetään, jolloin naiset eivät koe kiinnostusta johtamistyötä kohtaan (Puttonen 2006, 29).

Sukupuolirooliin sosiaalistumisen on nähty ohjaavan naisia tiettytyyppiseen koulutukseen ja työtehtäviin ja kohdistavan odotuksia. Yhteiskunnalliselta tasolta ovat peräisin myös roolit ja rooliodotukset (esimerkiksi äitiydestä). Sukupuolirooliin liittyy myös stereotyyppioita, jotka saavat aikaan ennakkoluuloja. Naisiin työelämässä liitettyjä stereotyyppioita ovat esimerkiksi alhainen uraorientoituneisuus sekä epävakaus työntekijänä, joten naisia ei välttämättä koeta yrityksen kannalta kannattavana sijoituskohteelta. Myös stereotyyppiat, jotka pitävät naisia miehiä huonompina johtajina, ovat edelleen voimissaan. Esimerkiksi naisia pidetään haluttomampina riskinottoon, koska naisten ajatellaan pitävän riskiä uhkana, miesten mahdollisuutena. Useiden tutkimusten mukaan stereotyyppiat ja niiden aiheuttamat ennakkoluulot ovat yksi naisten yleisimmin mainitsemista esteistä johtamisurilleen. (Puttonen 2006, 21–22.)

5.3.2 *Organisaation taso*

Puttonen (2006, 18) listaa eri tutkimuksissa esitettyiksi organisaatiotasolla vaikuttaviksi tekijöiksi avoimien paikkojen julkisuuden ja rekrytointikäytännöt, suoritusten seurannan, lisäkoulutuksen ja ylenemiskäytännöt sekä työn ja perhe-elämän tasapainottamista helpottavat tekijät, uraohjelmat, virallisen mentoroinnin ja palautekäytännöt. Puttonen käy läpi runsaasti tutkimuksia, joiden tuloksia esitän tässä lyhyesti.

Miehet enemmistön edustajina ovat muokanneet organisaatioiden käytännöt miesten urakehitystä tukeviksi. Tutkimusten mukaan miehet eivät myöskään ymmärrä riittävän hyvin naisten kohtaamia esteitä. Organisaation ylin johto saattaa toimia organisaatiotasaalla jopa merkittävänä esteenä naisten johtamisurille, mikäli naisilta puuttuu johdon tuki ja naisjohtajiin suhtaudutaan negatiivisesti. Johdon suhtautuminen vaikuttaa koko yrityksen arvoihin. (Puttonen 2006, 23.) Eräissä tutkimuksissa on myös havaittu se usein kahvipöytäkeskusteluissakin kuultu väite, että miehet saattavat kokea pelottavana tai epämiellyttävänä valtaa omaavan naisen. Jopa joka viidennen miehen on todettu kokevan vaikeuksia työskennellä naisen alaisuudessa. (emt. 26.) Avoimista työpaikoista ei läheskään aina ilmoiteta julkisesti, joten paikat eivät välttämättä ole edes naisten tiedossa. Organisaation ulkopuolelta rekrytoitaessa nojaututaan usein epävirallisiin verkostoihin, joihin naisilla on vaikeuksia päästä. Näin naiset saatetaan sulkea rekrytoinnin ulkopuolelle. (emt. 24.)

Organisaatioiden ylimmässä johdossa olevien naisjohtajien vähyys voi johtaa siihen, että naisjohtajille ei ole tarjolla roolimalleja, joihin he voisivat samaistua ja joilta ottaa oppia. Samalla naispuolisia mentoreita on tarjolla vähän. Mentoreiden on havaittu olevan erityisen hyödyllisiä naisten urakehitykselle. Naismentorit osaavat samaistua mentoroitavansa tilanteeseen ja voivat jakaa kokemuksiaan esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä. Toisaalta vaikutusvaltaiset miesmentorit, joilla on pääsy verkostoihin voivat edistää tehokkaasti naispuolisten mentoroitaviensa etenemistä. (emt. 29–30.)

Tutkimuksissa naisjohtajat ovat kokeneet puutteellisen uraohjauksen hidastaneen urakehitystään. Myös organisaation tarjoama lisäkoulutus on koettu puutteelliseksi tai sellaiseksi, ettei se edistä naisten etenemistä johtajiksi. Naiset kokevat myös paineita menestyvään johtajaan ja naisiin liitettyjen piirteiden ristiriidasta. Hyvä suoritus tai edes ylisuoriutuminen ei aina riitä takaamaan naisen urakehitystä, vaan naisjohtajan on mukauduttava maskuliiniseen johtamiskulttuuriin muuttamalla johtamistyyliään ja peittämällä feminiinisinä pidettyjä piirteitä. Toisaalta tällöin naiset toimivat ristiriitaisesti heihin naisina kohdistuvien odotusten suhteen. Maskuliininen nainen voidaan kokea ”riivinrautana”. (emt. 25.)

Edetäkseen johtamisuralla, henkilön tulisi kerätä riittävästi kokemusta eri tehtävistä ja mieluiten eri organisaatioiden palveluksessa. Naisille on tyypillisempää pysyä pitkään yhden työnantajan palveluksessa ja yhdessä tehtävässä pidempään. Myös johtajataso on jakautunut sukupuolittuneesti: naiset toimivat usein henkilöstöjohtamisen parissa, mistä ei nousta organisaation ylimpään johtoon. Huippujohtoon nousemisen edellytyksenä on usein linjajohdon kokemus tuotannosta tai markkinoinnista ja organisaation eri toimintojen tunteminen. Sen kokemuksen puutetta pidetään merkittävänä naisten uraa hidastavana tekijänä. (Vanhala 2006c, 106 ja Puttonen 35.)

5.3.3 *Yksilön taso*

Sinikka Vanhala (2006c, 102) listaa yksilötasolla vaikuttaviksi tekijöiksi sukupuolen, perheellisyyden, iän, koulutuksen, kokemuksen, persoonallisuuden, ulkonäön, henkilökohtaiset ominaisuudet ja viime aikoina lisääntyneen verkostoitumisen merkityksen. Vanhala huomauttaa, että naisille ei tunnu löytyvän lainkaan sopivaa ikää. Ensin nainen on liian nuori ja potentiaalinen synnyttävä, sitten hän on sidoksissa perheeseen ja sen jälkeen hän onkin liian vanha työmarkkinoille. Vanhalan mukaan erityisesti naisjohtajilta edellytetään nuorekasta olemusta eri tavalla kuin miehiltä. Naisten ulkonäöllä on tutkimuksissa havaittu olevan myös suurempi merkitys työhönottotilanteessa. (emt. 103.)

Kun koulutusta tarkastellaan tutkintojen määrällä, naiset ovat kaikissa työikäisten ryhmissä paremmin koulutettuja kuin miehet. Toisaalta koulutus on voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaan, kuten työmarkkinatkin. Vanhala toteaa, että yhtenä selityksenä naisten huonommalle etenemiselle on pidetty ”vääränlaista” koulutusta, erityisesti teknisen alan koulutuksen puutetta. (emt. 104.)

Sekä tutkimuksessa että julkisessa keskustelussa perhe on useimmin käytetty selitys naisten huonommalle sijoittumiselle työelämässä, huonommalle urakehitykselle ja alhaisemmille palkoille. Lähes kaikissa tutkimuksissa haastatellut äidit kokevat perheellisyksien hidastaneen uralla etenemistään. Toisaalta esimerkiksi Metz (2005) on herättänyt kysymyksen, johtuuko ilmiö siitä, että naisilla olisi alhaisemmat odotukset urastaan äitiyden rooliodotusten vuoksi. Siksi he eivät havaitsisi muita kohtaamiaan esteitä vaan selittävät hitaan uralla etenemisensä ainoastaan äitiydellä. Kuitenkin myös tilastoja tarkastelemalla voidaan havaita perheen vaikuttavan kielteisemmin naisten kuin

miesten johtamisuriin. Menestyneet naiset kertovat usein joutuneensa valitsemaan uran ja perheen väliltä. Toisaalta myös lapsettomien naisten odotetaan jossain vaiheessa tulevan äideiksi ja jäävän kotiin hoitamaan lapsia. Näin ollen äitiyteen liittyvät urakatkot eivät hidasta vain äitien, vaan kaikkien naisten (potentiaalisten äitien) urakehitystä. (Puttonen 2006, 36–40.)

Toinen usein kuultu selitys on, että miehet valitsevat miehiä. Esimerkiksi yritysjohtajia tutkinut Rosabeth Moss Kanter (1977) on havainnut, että johtajat rekrytoivat johtotehtäviin itsensä kaltaisia henkilöitä. Yhteisen kielen ja kokemusten oletetaan tekevän yhteistyöstä sujuvampaa. Niinpä miesjohtajat ovat taipuvaisempia rekrytoimaan miehiä. (Tallberg 2006, 70.)

Naisten omissa kokemuksissa siitä, mikä on estänyt heitä etenemästä urallaan, nousee usein esille itsevarmuuden puute. Miesten pyrkimystä edetä urallaan pidetään voimakkaampana. Tutkimukset eivät kuitenkaan välttämättä kerro miesten ja naisten todellisista eroista vaan pikemminkin sukupuoleen liittyvistä rooliodotuksista. (Puttonen 2006, 33.)

5.3.4 Naisten uran edistäminen

Naisten osuuden kasvattamista erityisesti yritysten hallituksissa on vaadittu Suomessakin jo pitkään. Keskustelu kiintiöistä leimahtaa esiin aika ajoin. Ensimmäisenä maana maailmassa Norjassa tuli vuoden 2006 alussa voimaan laki, joka määrää pörssiyhtiöihin 40 prosentin sukupuolikiintiöt. Noin 500 norjalaisen pörssiyhtiön oli vuoden 2008 alkuun mennessä varmistettava, että vähintään 50 prosenttia niiden hallitusten jäsenistä on naisia. Myös Suomessa ja Ruotsissa on keskusteltu kiintiöistä, kun paineet naisten hallitusvastuun lisäämiseksi ovat kasvaneet. (Vanhala 2006b, 19)

Kun naisjohtajilta kysytään heidän uralla etenemistään edistäneitä tekijöitä, tärkeimpinä esiin nousevat kunnianhimo, ammatillinen pätevyys sekä itsensä likoon laittaminen (Vanhala 2006c, 105). Nykyisin monissa yrityksissä pyritään edistämään naisten uraa erilaisilla ohjelmilla, joiden keinoina on käytetty muun muassa mentorointia, potentiaalisille naisjohtajille suunnattua koulutusta, naisverkostoja ja asennemuokkausta. Sinikka Vanhalan mukaan verkostoituminen onkin ollut tehokas keino välittää tietoa ja koke-

muksia naisjohtajuudesta, oppia tuntemaan naiskollegoja muissa organisaatioissa sekä saada tukea uraan liittyvissä kysymyksissä. (Vanhala 2006c, 106.)

Puttosen mukaan vähintään mitä organisaatioiden tulisi naisten puolesta tehdä, olisi pyrkiä poistamaan organisaatiosta johtuvia esteitä. Tärkein yksittäinen tekijä ohjelmien onnistumisen kannalta on organisaation ylimmän johdon sitoutuminen ja tuki. Ylimmän johdon asenteet korostuvat myös syrjivien asenteiden poistamisessa. Tärkeitä ovat myös avoimet ja tasapuoliset rekrytointi- ja ylenemiskäytännöt. Perheellisten naisten kannalta tärkeää olisi töiden järjestely joustavammin ja työ- ja perhe-elämän tasapainottamisen helpottaminen. Myös miesten vastuuta perheestä tulisi painottaa enemmän. (Puttonen 2006, 47–48.)

Muun muassa Kottke & Agars (2005) ovat nähneet uraohjelmissa myös ongelmia. Organisaatioissa on myös niitä, jotka kokevat naisiin kohdistuvat erityisohjelmat epäoikeudenmukaisiksi. Jotkut voivat kokea naisten etenemisen organisaatiossa uhkana itselleen ja uhatuksi tuleminen johtaa oman aseman puolustamiseen (lisääntyvä stereotyyppien käyttö, syrjintä). Naisten urakehitystä tukeviin ohjelmiin voi myös liittyä riski, että ne saavat naiset näyttämään kykenemättömiltä pärjäämään ilman apua. Silloin uralaan etenevien naisten voidaan kokea etenevän ainoastaan sukupuolensa vuoksi. (Puttonen 2006, 46–47.)

5.4 Perustelut naisten edustuksen lisäämisen tärkeydestä

Onko päätoimittajan sukupuolella merkitystä? Miksi naisia pitäisi olla päätoimittajina? Näihin kysymyksiin vastaamalla vastaan myös siihen, miksi tutkimuksellani on merkitystä. Naisjohtajuuden tutkimuksessa perusteluja on esitetty yritysjohton kannalta. Naistutkimuksessa asiaa on mietitty esimerkiksi naisten edustuksessa politiikassa. Sanomalehdessä yrityksenä näihin perusteluihin on lisättävä myös sanomalehden yhteiskunnallinen rooli ja tehtävä journalismin tuottajana.

Sekä naistutkimuksen, että taloustieteellisen naisjohtajuustutkimuksen parissa naisten osallistumista päätöksentekoon (koskipa se sitten esimerkiksi yritysten tai valtion johtoa) on perusteltu hyvin yhtenäisillä argumenteilla.

- a) oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo
- b) naisten intressien puolustaminen ja vaihtoehtoiset arvot
- c) resurssit ja tehokkuus
- d) esikuvat ja imago

(Phillips 1998, Puttonen 2006, Voet 1998)

5.4.1 Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo

Tasa-arvonäkökulman lähtökohta on, että naiset ovat syrjitty ryhmä. Naisten on miehiä vaikeampi edetä uralla. Oikeudenmukaisuus on argumenteista itsestään selvin: puolet väestöstä on naisia, mutta seitsemänpäiväisen sanomalehden vastaavista päätoimittajista naisia on yksi 31:stä. Tasa-arvonäkökulma perustellaan eettisyydellä ja erityisesti oikeudenmukaisuudella. Näkökulma olettaa, että naiset ja miehet ovat samanlaisia. Jos halutaan nostaa naisten osuutta johtotehtävissä, on rakenteellinen syrjintä purettava. (Lämsä 2006a, 29.)

Näkökulma muistuttaa, että tasa-arvo on ihmisoikeus ja ihmisoikeudet ovat myös naisten oikeuksia. Suomi on sitoutunut muun muassa YK:n ihmisoikeuksien julistukseen, YK:n naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen vuodelta 1979 sekä erityisesti naisten yhteiskunnalliseen osallistumiseen keskittyvään vuoden 1995 Pekingin julistukseen. Myös EU:n puitteissa on kiinnitetty huomiota naisten ja miesten väliseen samapalkkaisuuteen ja tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin työelämässä ja siihen liittyviin sosiaaliturvakysymyksiin. (Pentikäinen 2002, 74.)

Vuoden 1995 Pekingin naiskonferenssissa hallitukset hyväksyivät mittavan julistuksen ja toimintaohjelman. Julistus laadittiin välineeksi lisätä naisten vaikutusvaltaa ja osallistumista kaikilla yhteiskunnan aloilla, päätöksenteossa ja vallankäytössä. (Pentikäinen 2002, 76.) Tutkimukseni kannalta on merkittävää, että Pekingin julistuksessa on sovittu myös naisten aseman edistämiseksi tiedotusvälineissä. Julistuksessa esitetään huoli siitä, kuinka naiset työskentelevät entistä yleisemmin viestimissä, mutta vain harvat ovat päässeet päätöksentekotasolle. Toimenpiteinä julistus toteaa, että hallitusten on muun muassa tuettava naisten koulutusta ja työnsaantia, jotta voidaan varmistaa naisten tasavertainen pääsy ja tasavertaiset mahdollisuudet toimia viestinnän kaikilla tasoilla ja aloilla. Olisi pyrittävä sukupuolten tasapainoiseen edustukseen nimitettäessä naisia ja

miehiä kaikkiin tehtäviin niin yksityisissä kuin julkisissakin viestimissä. Ohjelma kannustaa muun muassa tukemaan naisille kohdennettuja ohjelmia ja naisten omia mediaverkostoja. Myös naisjohtajuuden myönteinen esittäminen ja roolimallien tarjoaminen mainitaan. (Pekingin julistus ja toimintaohjelma 1995, <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=73330>, viitattu 12.5.2008)

5.4.2 Naisten intressien puolustaminen, arvot ja erilaiset kyvyt

Naiset ovat yhteiskunnassa tyypillisesti keskittyneet matalapalkka-aloille, he tekevät paljon pätkä- ja osa-aikatöitä. Naiset kantavat päävastuun myös palkattomasta hoivatyöstä kotona ja usein he kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen haasteelliseksi. Naiset kokevat seksuaalista häirintää ja perheväkivaltaa ja ovat aliedustettuina esimerkiksi yritysten hallituksissa. Siksi naisilla ajatellaan olevan erityisiä tarpeita ja huolenaiheita, jotka nousevat naisten kokemuksista. Näitä aiheita ei aina huomioida tarpeeksi miesten hallitsemalla vallan huipulla. (Phillips 1998, 233.)

Ei ole kuitenkaan olemassa ilmiselvää ja läpinäkyvää ”yleistä etua”, on vain erilaisia ja mahdollisesti ristiriitaisia intressejä. Naiset *saattavat* edustaa naisten intressejä ja tarpeita paremmin kuin miehet (Phillips 1998, Voet 1998). Vaikka naisilla olisikin joitakin yhteisiä intressejä, ei voida väittää, että kaikkiin yhteiskuntaluokkiin kuuluvien naisten intressit kaikissa maissa olisivat yhdenmukaiset. Sukupuoleen liittyvät kysymykset eivät ole ainoita naisia koskettavia aiheita. Naisten välillä voi monissa asioissa olla enemmän eroja kuin sukupuolten välillä. (Phillips 1998, 234). Naisilta ei voida myöskään vaatia tai itsestään selvästi olettaa, että he huomioisivat aina juuri oman sukupuolensa intressit ja olisivat ensisijaisesti oman sukupuolensa asialla (Voet 1998, 108).

Monet naiskeskeiset feministit (jotka uskovat sukupuolten erilaisuuteen ja korostavat naisten erityisyyttä) uskovat, että naisilla on erilaisia kykyjä kuin miehillä. Heidän mukaansa johdossa olevat naiset päättäisivät asioista paremmin tuomalla mukanaan erilaiset ja paremmat arvot. (Voet 1998, 104) Naisetkaan eivät kuitenkaan ole pyhimyksiä. Jos uskotaan, että naisilla on jotenkin korkeammat arvot tai että naiset tekisivät parempia päätöksiä, naispäättäjille asetetaan miehiä korkeammat tavoitteet ja luodaan suuremmat paineet. (Voet 1998, 106.)

Naisten elämänalueiden (muun muassa yksityisen, kodin ja hoivan) arvon tunnustamista voidaan pitää myös eettisesti tärkeänä. Näkökulma korostaa naisten omien kokemusten ja lähtökohtien arvon tunnustamista myös organisaatioissa. Jotta naisten näkökulma huomioitaisiin organisaatioissa paremmin, tarvitaan toimintaan ja rakenteisiin liittyviä muutoksia. Vaihtoehtoisten arvojen näkökulma myös esittää oletuksen, että jos naisten määrä johtajina lisääntyy, he tuovat organisaatioihin enemmän feminiinisiä toimintatapoja ja arvoja. Silloin esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin tukea paremmin. (Lämsä 2006a, 32–33.)

Naisten ja miesten erilaisuuteen pohjautuu myös näkemys, jossa korostetaan naisten erityisiä kykyjä miehiin verrattuna. Naisten oletetun empaattisuuden, ihmissuhdetaitojen ja demokraattisuuden hyödyntämistä voidaan pitää tärkeänä menestymisen kannalta. Nykyisessä johtamiskirjallisuudessa on sanottu tapahtuneen ”feminisaatio” feminiinisten johtamismallien noustua pinnalle. Jos oletetaan, että naisilla on erityisiä kykyjä joihin perustuva johtaminen on tehokkaampaa ja tuloksellista, se johtaa päätelmään että myös miesten on tarpeellista oppia sellainen toimintamalli. (Lämsä 2006a, 34.)

Päätoimittajien joukon ei voi kuvitella heijastavan yhteiskunnan muodostavaa ihmisjoukkoa edes samassa määrin, kuin vaikkapa kansanedustajat edustavat äänestäjiä. Sanomalehdet ovat usein pörssiyrityksiä, tai kuuluvat suureen konserniin. Etenkin jos päätoimittajuus ja toimitusjohtajuus on yhdistetty, tehtävään kykenevälle on asetettu erittäin korkeat vaatimukset. Kuitenkin yhä suurempi joukko naisia täyttää vaatimukset niin koulutuksen kuin kokemuksenkin osalta. Todistustaakka pätevydestä on silti yleensä naisten harteilla.

5.4.3 *Meritokratia, diversiteetti ja resurssien tehokas käyttäminen*

Meritokratian, eli ansioituneisuuden näkökulma painottaa naisten ja miesten samanlaisuutta. Naisten johtajuutta perustellaan organisaation paremmalla tehokkuudella. Kaikkien yhteiskunnassa käytettävissä olevien kykyjen tehokas hyödyntäminen ei ole mahdollista, mikäli naisten osaaminen on alikäytössä. Naiset ovat yhä korkeammin koulutettuja, joten naisissa on paljon käyttämätöntä osaamispotentiaalia. Tavoitteena on, että naiset ja miehet liikkuisivat vapaasti tehtävästä toiseen sukupuolesta riippumatta. Orga-

nisaatioiden kilpailukyvyyn ja menestyksen kannalta resurssien alikäyttö ei ole järkevää. (kts. esimerkiksi Phillips 1998, Puttonen 2006, Voet 1998, Lämsä 2006a.)

Inhimillistä pääomaa pidetään yhtenä yrityksen tärkeimmistä resursseista. Organisaatioissa toimivilla ihmisillä on tietoa, osaamista ja kokemusta, joita hyödyntämällä yritykset kilpailevat keskenään. (Puttonen 2006, 8.) Globaalin kilpailun kiristyessä kaikki osaaminen on tärkeää sukupuolesta riippumatta. Länsimaisia organisaatioita näyttää myös nykykäsityksen mukaan odottavan ikääntymisestä johtuva henkilöstöpula. Siksi niiden on varsin pian löydettävä johtajia myös ryhmistä, jotka ovat aiemmin olleet vähemmän edustettuina. (Lämsä 2006a, 31.)

Kansainväliset tutkimukset osoittavat monimuotoisen henkilöstörakenteen lisäävän yrityksen innovatiivisuutta. Sukupuoli, etnisyys ja ikä ovat ominaisuuksia, joiden diversiteetti lisää luovuutta, ongelmaratkaisutaitoa ja organisaation kykyä sopeutua muutoksiin sillä monimuotoisuus uudistaa totuttuja ajattelu- ja toimintatapoja. Pysyminen globaalin kilpailun kärjessä edellyttää valmiutta jatkuvaan uudistumiseen. (Puttonen 2006, 8.) Luottamus oikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla heijastuu työmotivaatioon ja ilmapiiriin ja hyvä motivaatio johtaa hyviin tuloksiin. Motivoitunut ja moninainen henkilöstö tuo yhteen erilaisia osaamisen tapoja, joiden kohdatessa syntyy uusia innovaatioita. Henkilöstö, joka koostuu mahdollisimman heterogeenisestä ryhmästä, on resurssi. (Mustakallio & Saari 2002, 182.)

Naisten huomioiminen osana ns. monimuotoisuuden johtamista on yksi naisjohtajuuden ajankohtaisimpia keskusteluaiheita. Organisaatioiden henkilöstö on yhä monimuotoisempaa iän, uskonnollisen vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen tai etnisen taustan suhteen, mutta niiden johto ei ole muuttunut samassa suhteessa. Monimuotoisuusohjelmia on perusteltu 1960-luvulta alkaen ihmisoikeusretoriikalla, mutta nykyisin perustelut liittyvät enemmänkin tehokkuuteen ja tuloksen tekemiseen. Monimuotoisen henkilöstön ja johdon myötä saavutettava ideoiden ja käytäntöjen diversiteetti nähdään välineenä tehdä taloudellista tulosta. Tätä ajattelua on myös kritisoitu voimakkaasti ihmisten erilaisuuden välineellistämisestä, joka ei tähtää aitoon erilaisuuden arvostamiseen. (Kontoniemi 2006, 25–26.)

Keskittyminen yksipuolisesti kilpailukyky näkökulmaan hämärtää tasa-arvon itseisarvona ja oikeutena ja muuttaa sen panos-tuotto-suhteeksi, jota on käytännössä vaikea rahassa mitata. Jos tasa-arvoa lähestytään vain talouden näkökulmasta, edistetäänkö sillä vain koulutettujen luovaa työtä tekevien menestyvien naisten asemaa? (Mustakallio & Saari 2002, 167.) Samalla lähestytään uusliberalistista ajattelua, jossa pärjääminen on vain itsestä kiinni ja vain ”pätevät” naiset pärjäävät (kts. luku 3.3).

Elinkeinoelämän valtuuskunnan Naiset huipulle! -hankkeessa 24.9.2007 julkaistu analyysi naisten johtamien yritysten kannattavuudesta paljastaa, että naistoimitusjohtoinen yritys on keskimäärin noin kymmenen prosenttia miestoimitusjohtoista yritystä kannattavampi. Tutkimuksessa on huomioitu yritysten toimialat, kokoerot ja muut kannattavuuteen vaikuttavat tekijät. Yrityksissä, joista naisten osuus hallituksessa on vähintään puolet, vaikutus on samankaltainen. Naisjohtajuuden ja kannattavuuden välillä havaittu positiivinen tulos on myös liiketaloudellisesti merkittävä. Tutkijat pitivät todennäköisenä selityksenä sitä, että johtavaan asemaan päätyneet naiset ovat valikoituneempi, siis keskimäärin pätevämpi joukko. Kannattavuus ja naisjohtajuus voivat olla myös laajemmin yhteydessä yrityksen monimuotoisuuteen sekä hyvään johtamistapaan. (Kotiranta, Kovalainen & Rouvinen 2007.)

Helsingin Sanomat tilasi vuonna 2005 Suomen Asiakastiedolta tutkimuksen naisten johtamista suuryrityksistä. Tutkimuksen mukaan naisten johtamat yritykset ovat selvästi kannattavampia ja vakavaraisempia kuin miesjohtoiset yritykset. Yritykset, joissa sekä hallituksen puheenjohtaja että toimitusjohtaja olivat naisia, tekivät selvityksen mukaan parasta tulosta, niissä sijoitetun pääoman tuotto prosentti oli lähes 25 prosenttia. Nämä yritykset olivat myös 14 prosenttia omavaraisempia kuin yritykset keskimäärin. Pääoman tuotto ohitti miesten johtamien yritysten tuoton yli neljällä prosenttiyksiköllä. Tuloksia selitettiin nimenomaan sillä, että naisten johtamissa yrityksissä on moniarvoisuutta ja luovuutta. Nainen johtotehtävissä ja moniarvoisuuden tukeminen yrityksessä tuottavat siis myös mitattavissa olevaa tulosta. (Helsingin Sanomat 12.7.2005.)

5.4.4 *Esikuvat ja imago*

Iiris Aaltio-Marjosolan (2001) mukaan tasa-arvoinen yrityskulttuuri parantaa yrityksen imagoa sekä asiakkaiden että rekrytoitavien silmissä. Koska yrityksissä kilpaillaan työ-

voimasta, on tärkeää tarjota sekä naisille, että miehille etenemismahdollisuuksia, jos halutaan kehittää työyhteisöjä, jotka houkuttelevat rekrytoitumaan yritykseen. Yrityskulttuurilla on vaikutusta myös sitoutumiseen ja yhteishenkeen. Epätasa-arvoisen leiman saava yrityskulttuuri ei houkuttele asiakkaita eikä työntekijöitä. Niinpä hyvä yrityskulttuuri on kilpailutekijä. Tasa-arvo naisten ja miesten välillä on yhteiskunnallisesti hyväksytty arvotrendi ja sen huomioiminen yrityksissä on myös itseisarvo. (Aaltio-Marjosola 2001)

Jos ylin johto koostuu pelkästään miehistä, se ei ole positiivinen viesti tasa-arvoisuutta kannattavassa yhteiskunnassa. Korkeasti koulutetut naiset eivät välttämättä kiinnostu sellaisiin yrityksiin hakeutumisesta. Väestön vanhetessa ja työvoiman vähetessä naisten merkitys yrityksille vielä kasvaa. Ne yritykset, jotka pystyvät ottamaan myös naisten tarpeet parhaiten huomioon, saavat tulevaisuudessa kyvykkäimmät johtajat. (Puttonen 2006, 9.)

6 PÄÄTOIMITTAJARULETTI PYÖRI

Vuosina 2006–2008 seitsemänpäiväisissä sanomalehdissä tehtiin yhteensä 21 päätoimittajavalintaa. 1940-luvulla syntynyt sanomalehtien päätoimittajakaarti siirtyi rytinällä eläkkeelle ja valta on vaihtunut jo kahdessa kolmasosassa lehdistä. Muutamassa lehdes- sä päätoimittaja on ehditty vaihtaa jo kahteen kertaan.

Kun suuri joukko päätoimittajia lähestyi yhtä aikaa eläkeikää vuonna 2006, Journalisti- lehti ennakoi tulevia vaihdoksia jutussa ”Päätoimittajaruletti pyörii” (Journalisti 12.5.2006). Jutussa Päätoimittajayhdistyksen pääsihteeri Ilkka Seppä kommentoi: ”*Sukupolvenvaihdos sanomalehtien päätoimittajakaartissa, kuten muussakin toimitukselli- sessa johdossa, on ollut käynnissä jo kolme neljä vuotta. Riveihimme on tässä ajassa tullut 40 uutta nimeä vaikka aktiivisesti työuralla toimivien määrä on pysynyt 150:n tienoilla.*” (Journalisti 12.5.2006.) Päätoimittajayhdistyksessä toimii muitakin kuin vas- taavia päätoimittajia ja lehtien määrä on laajempi kuin tutkimuksessani. Yhdistyksen jäsenten vaihtuvuus kuvaa sitä, että ilmiö on ajankohtainen muissakin kuin suurissa lehdissä.

STT:n kesällä 2007 haastattelema Turun Sanomia kustantavan TS-Yhtymän toimitus- johtaja Keijo Ketonen näkee markkinoilla jo pulaa päätoimittajista. ”*Perinteisesti pää- toimittajiksi on palkattu ikääntyneempiä, kokeneita ja työelämän suhteen vakautuneita ihmisiä. Nyt ei ole enää vanhoja luotettuja henkilöitä, joten etsitään ennen kaikkea pä- teviä päätoimittajia*” (Toivonen, 2007).

Journalisti käsitteli päätoimittajien vaihtotahtia myös 6.10.2006 jutussa ”Pomojen vaih- totahti kiihtyy”. Artikkelin mukaan maakuntalehden vastaavan päätoimittajan kausi on kestänyt keskimäärin 12 vuotta. Toisinaan päätoimittajan ura on vuosikymmenien mit- tainen eläkevirka. (Journalisti 6.10.2006.) Esimerkiksi Keskisuomalaisen päätoimittaja Erkki Laatikainen nimitettiin päätoimittajaksi vain 28-vuotiaana vuonna 1975. Hänen jäätyään eläkkeelle loppuvuodesta 2008, päätoimittajavuosia oli kertynyt 33. Se on pi- tempään kuin Urho Kekkonen oli yhteensä pääministerinä ja tasavallan presidenttinä. (HS 1.12.2006.)

Nyt myös tässä on nähtävissä muutosta, uskoo Keskisuomalaisen konsernijohtaja Erkki Poranen. Hän totesi STT:lle: *”Haastatteluissa tulee usein esiin, että päätoimittajuuteen suhtaudutaan viiden–kymmenen vuoden projektina. Kyse on asennemuutoksesta, kun ajattelee, että esimerkiksi Ilkka-lehteä on kustannettu sata vuotta ja vuorossa on vasta viides päätoimittaja”* (STT 25.5.2007). Ilkka-Yhtymän toimitusjohtaja Matti Korkiatupa on Porasen kanssa eri linjoilla: *”Maakuntalehdissä ansaintalogiikka on toinen kuin irtomyynnissä: päätoimittajan työssä korostuvat edelleen pitkäjänteisyys ja yhteisöllisyys, sitoutuneisuus maakuntaan”* (Journalisti 6.10.2006).

6.1 Paikat jaettiin miehille

Vuoden 2006 aikana päätoimittaja vaihtui kuudessa lehdessä, seuraavana vuonna seitsemässä ja vuonna 2008 kahdeksassa. Nimitystiedot on poimittu muun muassa Mediaviikon verkkouutisista (<http://mediaviikko.fi>) ja Suomen Lehdistöstä. Valinnat aiheuttivat ketjureaktioita, kun pienempien lehtien päätoimittajat siirtyivät suurempiin saappaisiin ja heidän jättämänsä lehdet joutuivat etsimään seuraajia. Kaikki nimitykset eivät jääneet pitkäaikaisiksi.

Ollessani töissä Suomen Lehdistö -lehdessä, kokosin keväällä 2009 juttuamme varten taulukon päätoimittajavaihdoksista kolmen vuoden aikana. Taulukossa ei ole varapäätoimittajien nimityksiä, jotka nekin menivät lähes poikkeuksetta miehille.

TAULUKKO 6

Sanomalehtien vastaavien päätoimittajien nimitykset 2006–2008

Vaihdokset on ajoitettu valintojen julkistamisen mukaan

7-päiväiset sanomalehdet	Päätoimittajatilanne vuonna 2006	Nimitys 2006	Nimitys 2007	Nimitys 2008
Aamulehti	Matti Apunen			
Aamuposti	Joonas Romppanen			
Etelä-Saimaa	Jorma Hernesmaa	Pekka Lakka		
Etelä-Suomen Sanomat	Heikki Hakala			
Forssan lehti	Ilppo Aaltonen			
Helsingin Sanomat	Janne Virkkunen			
Hufvudstadsbladet	Max Arhippainen			Hannu Olkinuora
Hämeen Sanomat	Olli-Pekka Behm	Kari Väisänen	Pauli Uusi-Kilponen	
Iisalmen Sanomat	Risto Ylitalo		Mai Koivula	
Ilkka	Kari Hokkanen	Matti Kalliokoski		
Itä-Savo	Kyösti Pienimäki		Tuomo Yli-Huttula	
Jakobstads Tidning**	Henrik Othman			
Kainuun Sanomat	Matti Piirainen			
Kaleva	Risto Uimonen			Markku Mantila
Karjalainen	Pekka Mervola		Pasi Koivumaa	
Keskipohjanmaa	Lassi Jaakkola			
Keskisuomalainen	Erkki Laatikainen		Pekka Mervola	
Keski-Uusimaa	Penntti Kiiski			
Kouvolan Sanomat	Ville Pohjonen			
Kymen Sanomat	Markku Espo			
Lapin Kansa	Heikki Tuomi-Nikula			Antti Kokkonen
Länsi-Savo	Pekka Lakka	Tapio Honkamaa		
Länsi-Suomi	Pauli Uusi-Kilponen		Mikko Honkala	Pasi Katajamäki
Pohjalainen	Markku Mantila			
Pohjolan Sanomat	Heikki Lääkkölä			
Salon Seudun Sanomat	Jarmo Vähäsilta			Jukka Holmberg
Satakunnan Kansa	Jouko Jokinen			
Savon Sanomat	Tapani Lepola	Jari Tourunen		
Turun Sanomat *	Ari Valjakka	Raimo Vahtera	Markku Salomaa	Aimo Massinen
Uusimaa	Markku Vento			Jari Lammassaari
Vasabladet	Dennis Rundt			Margareta Björklund
Österbottningen**	Börje Hästbacka			
Yhteensä	32	6 nimitystä	7 nimitystä	8 nimitystä

STT

LÄHDE: Suomen Lehdistö 2/2009

*) Vuonna 2006 päätoimittaja Ari Valjakka jäi eläkkeelle. Lehden muut päätoimittajat olivat tuolloin Raimo Vahtera ja Aimo Massinen. Vahtera nostettiin vastaavaksi päätoimittajaksi, mutta hän jäi eläkkeelle jo seuraavana vuonna. Uudeksi vastaavaksi päätoimittajaksi valittu Markku Salomaa erotettiin helmikuussa 2008. Sen jälkeen vastaavaksi päätoimittajaksi nimitettiin Aimo Massinen, mutta tämäkin nimitys jäi lyhytaikaiseksi Massisen jäädessä eläkkeelle heinäkuussa 2009. Uudeksi vastaavaksi päätoimittajaksi nimitettiin Kari Vainio ja päätoimittajaksi Riitta Monto.

**) Jakobstads Tidning ja Österbottningen yhdistyivät Österbottens Tidningnieniksi 23.5.2008. Sekä Börje Hästbacka että Henrik Othman jatkoivat päätoimittajina.

Kun päätoimittajavalinnoissa oli puolentoista vuoden ajan pyöritelty vain miesten nimiä, Mai Koivula nimitettiin kesäkuussa 2007 Iisalmen Sanomien päätoimittajaksi 1.1.2008 alkaen. Koivula oli toiminut vuodesta 1994 lähtien kuusipäiväisen Warkauden

Lehden päätoimittajana. Sekä Warkauden Lehti että Iisalmen Sanomat kuuluvat Keski-suomalainen -konserniin. Iisalmen Sanomien tarkastettu levikki vuonna 2007 oli 13 577. Kuusipäiväisen Warkauden Lehden levikki oli samana vuonna 11 086. Syksyllä 2008 Mai Koivula nimitettiin takaisin myös Warkauden Lehden päätoimittajaksi, eli hänestä tuli kahden konsernin lehden päätoimittaja samaan aikaan.

Maaliskuussa 2008 ilmoitettiin naispäätoimittajan nimityksestä ruotsinkieliseen Vasabladetiin. Margareta Björklund aloitti tehtävässään kesällä 2008 Dennis Rundtin jäädessä eläkkeelle. Björklund oli toiminut aiemmin muun muassa Jakobstads Tidningin toimituspäällikkönä. Vasabladet, Jakobstads Tidning ja Österbotteningen kuuluvat HSS Media -konserniin, jonka vastaava päätoimittaja on Lars Hedman. (HS 12.3.2008.) Vain vuoden päätoimittajuuden jälkeen Björklund kuitenkin ilmoitti eroavansa perhesyistä. Perhe muutti Kokkolaan ja työmatka kävi liian pitkäksi, Björklund kertoi. (STT 11.6.2009.) Elokuussa 2009 Vasabladetin uudeksi päätoimittajaksi nimitettiin Lars Rosenblad.

Sanomalehdissä kohistiin, kun Lapin Kansa *melkein* sai naispuolisen päätoimittajan. Johanna Korhonen ehdittiin jo nimittää tehtävään syksyllä 2008, mutta hänet irtisanoitiin ennen kuin hän edes aloitti tehtävässään. Alma Media kertoi irtisanomisen syyksi luottamuspuolan. Johanna Korhonen sanoo irtisanomisen syynä olleen hänen rekisteröity parisuhteensa samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa. Lapin Kansan päätoimittajaksi nimitettiin Antti Kokkonen 1.1.2009 alkaen.

Vuoden 2009 aikana uusi päätoimittaja nimitettiin lisäksi Forssan Lehteen (Kari Grahn), Pohjalaiseen (Kalle Heiskanen) ja Kauppalehteen (Arno Ahosniemi, joka ehdittiin valita ensin Pohjalaiseen). Naisten määrä varapäätoimittajina kasvoi. HBL:n vastaava päätoimittaja Hannu Olkinuora sai seurakseen uuden naispuolisen varapäätoimittajan, Marit af Björkestenin. Turun Sanomien varapäätoimittajaksi nimitettiin Riitta Monto elokuussa 2009.

6.2 Miten päätoimittajat valittiin?

Kun monen päätoimittajan pitkä kausi lähestyi loppua ja seuraajia etsittiin kiivaasti, huomio kiinnittyi naispäätoimittajien puuttumiseen. Olivatko päätoimittajien paikat julkisessa ja avoimessa haussa, vai pohdittiinko nimiä vain sisäisessä työryhmässä, on oleellinen kysymys. Koska sanomalehtien hallitusten jäsenet ovat pääosin miehiä, on arveltu hallitusten näkevän potentiaalisina ehdokkaina vain tuntemiaan ja kaltaisiaan miehiä. Jos paikat olivat julkisessa haussa, naisilla on ainakin teoriassa paremmat mahdollisuudet nousta esille.

Lähetin sähköpostia niiden lehtiyhtiöiden hallitusten puheenjohtajille, joiden lehdissä päätoimittaja vaihtui vuonna 2006. Osa hallitusten puheenjohtajista istuu konsernirakenteiden vuoksi useamman lehden hallituksessa. Maaliskuussa 2007 lähetettyyn kyselyyn vastasi viisi hallituksen puheenjohtajaa.

Vastausten mukaan kaikki päätoimittajan paikat olivat julkisessa haussa. Useimmiten päätoimittajan valintaa valmisteli työryhmä, joka muun muassa valitsi hakijoiden joukosta haastateltavat. Eräessä lehdessä haastateltavien valinnassa auttoi rekrytointikon-sultti. Lähes kaikista vastauksista kävi ilmi, että ainakin osa haastateltavista joutui myös psykologisiin testeihin. Ennen lopullista valintaa lehden hallitus haastatteli vielä kärki-hakijoita.

Hallitusten puheenjohtajien vastaukset paljastivat, että naishakijoita oli erittäin vähän tai ei lainkaan. Esimerkiksi erään suuren maakuntalehden päätoimittajaksi haki 11 henkilöä, joista vain yksi oli nainen. Enimmilläänkin naishakijoita oli vain kolme 25:stä. Viidestä puheenjohtajasta kaksi kertoi, ettei heidän lehteensä hakenut yksikään nainen päätoimittajaksi.

Kaikki hallitusten puheenjohtajat vakuuttivat, ettei sukupuoli ollut este valinnalle. Päinvastoin, he olisivat toivoneet enemmän naispuolisia hakijoita ja valinneet mielellään päätoimittajaksi naisen. ”*Olisihan se, että [X lehteen] olisi tullut nainen päätoimittajaksi ollut jo valtakunnallinen uutinen*”, totesi eräs puheenjohtaja vastauksessaan. Naispuolisissa hakijoissa ei kuitenkaan ollut varteenotettavia henkilöitä, vastaajat arvioivat. Erään lehden hallituksen puheenjohtaja kertoi jopa erikseen soittaneensa kahdelle arvos-

tamalleen naistoimittajalle, joita olisi pitänyt sopivana tehtävään. Nämä eivät kuitenkaan olleet käytettävissä. Toinen kertoo: *”Houkuttelimme useita keskijohtoon kuuluvia naisia hakemaan, mutta yksikään ei loppujen lopuksi hakenut”*.

”Näkemykseni oli, että paikkaan valitaan paras mahdollinen henkilö sukupuolesta riippumatta. Ehkä siten, että tasavahvassa tilanteessa naiseudesta olisi voinut olla jopa apua”, kertoi eräs puheenjohtaja.

Sanomalehtien hallitusten puheenjohtajat esittivät myös omat näkemyksensä siitä, miksi naiset eivät hakeneet eivätkä siten voineet tulla valituiksi. Viidestä puheenjohtajasta neljä mainitsi jossakin yhteydessä perhesyyt. *”Vastaavan päätoimittajan työ on hyvin sitovaa, siinä ei voi noudattaa säännöllisiä työaikoja. Varsinkin perheelliselle naiselle tällainen työ sopii huonosti”*, ajatteli yksi puheenjohtajista.

Erään hallituksen puheenjohtaja tiivisti hyvin monia myöhemminkin tutkimuksessa esiin nousevia mahdollisia syitä naispäätoimittajien puuttumiseen:

”Traditio puuttuu, naisten elämän tilanteet, vastuut perheestä ja lapsista ovat usein kohdistuneet juuri äitiin, naisilla jostain syystä on usein myös suurempi itsekritiikkisyys. Ehkä valitsijat ovat myös niin voimakkaasti miehiä, että valinta ajoittain kohdistuu niihin sidosryhmiin joiden kanssa ollaan paljon tekemisissä. Asenteissakin voi olla syyt – päätoimittajuus nähdään jotenkin maskuliinisena.”

7 AINEISTO JA HAASTATTELUT

Tässä luvussa kerron tekemistäni haastatteluista ja haastateltavistani. Avaan teemahaastatteluja aineistonkeruumetodina ja reflektoin omaa positiotani haastattelijana. Kerron myös haastattelujen teemoista ja tarkastelen lomakkeille kerättyjen taustatietojen kautta lyhyesti haastateltavieni taustoja.

Palaan myös kriittiseen diskurssianalyysiin, jota käsittelin jo luvussa 3.1. Tällä kertaa keskityn diskurssianalyysiin aineiston analyysimetodina ja kerron kuinka sen avulla voi päästä syvemmälle aineistoon käsiksi.

7.1 Diskurssianalyysi analyysivälineenä

Diskurssit ovat tutkijan tulkintatyön tuloksia, eivät tekstin ominaisuuksia sellaisenaan, jotka voisi mekaanisesti kirjata. Diskursseja ei myöskään tutkita sinänsä, vaan kuinka ne rakentavat sosiaalista todellisuutta vuoropuhelussa keskenään. (Jokinen, Juhila, Suoninen 1993, 28.)

Aineiston tai tekstien merkitykset eivät piile niissä itsessään, vaan merkitykset ovat riippuvaisia siitä käsittelystä tai luennasta, jolla kyseinen aineisto suhteutetaan muihin teksteihin sekä laajempaan ja kattavampaan tehtävänasetteluun. Teksti ei sisällä immanentteja ajatuksia tai sisältöjä, vaan aineiston ja tekstien merkitykset perustuvat niiden erojen tuottamiseen, joihin suhteutetut yleisimmät kysymykset antavat aiheita. (Liljeström 2004, 19)

Jokinen, Juhila & Suonisen mukaan tutkimusaineiston analysointi tulisi aloittaa erojen ja yhtäläisyyksien etsimisellä aineistosta. Merkityssystemit eivät esiinny aineistossa selkeinä kokonaisuuksina, vaan pieninä paloina, joiden sisällöllinen yhtäläisyys voidaan tunnistaa vasta kontekstisidonnaisessa tulkintaprosessissa. Erilaiset diskurssit eivät tarkoita eri aiheiden tai teemojen erottamista toisistaan, vaan eri aiheista voidaan puhua samassa diskurssissa. Diskurssien tunnistaminen ei myöskään ole analyysin lopputulos, vaan se kytkeytyy sen pohtimiseen, mitä eri diskursseihin kuuluvilla lausumilla tullaan tehneeksi tietyissä tilanteissa, eli mitä funktioita niillä on. (Suoninen 1993, 50.)

Diskurssien ja vallan keskinäisiä suhteita tarkasteltaessa valtaa tarkastellaan produktiivisena, sosiaalisiin käytäntöihin kietoutuneena ilmiönä. Miten valtasuhteet tuotetaan sosiaalisissa käytännöissä, miten jotkut diskurssit saavat hegemonisen aseman ja millaisia subjektipositioita niissä tuotetaan puhujille? Jokisen ja Juhilan mukaan analyysissa voidaan tarkastella sekä diskurssien välisiä että diskurssien sisäisiä valtasuhteita. Ensimmäisessä tarkastellaan diskurssien keskinäistä hierarkisoitumista. Aineistosta etsitään vahvoja ja jopa hegemonisen aseman saavuttaneita diskursseja. Löytyykö aineistosta kulttuurisia itsestään selvyiksi, luonnollistettuja ja kyseenalaistamattomia diskursseja jotka vievät tilaa muilta diskursseilta? Mitä useammin tietyn diskurssin palat toistuvat, sen hegemonisemmasta diskurssista saattaa olla kyse. Samoin mitä itsestään selvempänä ja vaihtoehdottomampana joku diskurssi esiintyy, sitä vahvempi se on. (Jokinen & Juhila 1993, 75–81.)

Miten hegemonisia diskursseja tuotetaan? Yksi hegemonisoitumisstrategia on yksinkertaistaminen. Ovatko asioiden moninaisuus, kompleksisuus ja ristiriitaisuus väistyneet yksinkertaistamisen tieltä? Yksinkertaistamisessa on usein kyse luonnollistamisesta. Konkreettisimmillaan asioiden merkitykset kytetään suoraan luontoon, esimerkiksi naisten hoivaamisvietti liitetään biologiaan. Toinen strategia on vedota yhteiseen hyväksyntään. Konsensusta käytetään tietyn tiedon legitimoimiseen esimerkiksi viittamalla asiantuntijoihin tai yleiseen mielipiteeseen. (Jokinen & Juhila 1993, 89–93.)

Diskurssien välisillä alistussuhteilla on ideologisia seurauksia. Ei ole samantekevää, millaiset kenties seurauksiltaan erilaiset sosiaalisen todellisuuden versiot saavuttavat hegemonisen aseman. Samoin diskurssien sisäisten subjektipositioiden rakentumisella voi olla ideologisia seurauksia. Jokinen ja Juhila huomauttavat, että ihminen saattaa niiden kautta rakentaa itsensä häkkiin suljetuksi. Jotkut ideologisen minuudet voivat rakentua alistuksen varaan. (Jokinen & Juhila 1993, 97–99.) Esimerkiksi jos nainen positioi itsensä äidiksi myös työelämässä, hänellä saattaa olla lapsettomia naisia alhaisemmat odotukset uralla etenemisestään. Nainen voi rakentaa itselleen position, joka toimii rajoittavana. Jos päätoimittajuuden normi rakennetaan maskuliiniseksi, nainen voi kokea, ettei hän yllä niihin vaatimuksiin.

Diskurssianalyysi nojautuu pääsääntöisesti aineistoon ja tulkinnat rakentuvat empiirisen aineiston kontekstisidonnaisuuden varaan. Mukaan tulee myös spekulatiivisuutta, kun tutkija käyttää tulkinnan apuna omaa kulttuurista pääomaansa. Tällöin tutkimus laajenee kattamaan asioita, jotka eivät ole yksinomaan luettavissa aineistosta. Myös ideologisten seurausten ja vaihtoehtoisten diskurssien analyysi voi enemmän tai vähemmän spekulatiivista. Kyse on aineiston, lähteiden ja tutkijan keskinäisestä vuoropuhelusta. On huomattava, että diskurssianalyysissä ei etsitä yhtä ”oikeaa” tulkintaa, vaan mahdollisimman hedelmällistä ja perusteltua tulkintaa monien tulkintojen joukosta. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 230–231.)

Diskurssit on syytä nimetä, jotta käytetty näkökulma ja diskurssin sisältö tarkentuvat. Fairclough nostaa esimerkeiksi marxilaisen diskurssin erottumisen liberalistisesta diskurssista tai edistyksellisen kasvatustieteen diskurssin eroamisen konservatiivisesta (1997, 124). Esimerkiksi eläinsuojeluliikkeen kohdalla voidaan puhua demonisoivasta tai kriminalisoivasta diskurssista (Juppi 2004) tai ydinaseiden yhteydessä voidaan erottaa tuhon, tehon tai tuhlauksen diskurssit (Mäkilä 2007).

7.2 Haastattelussa kymmenen naista

Haastattelin yhteensä kymmentä seitsenpäiväisissä sanomalehdissä esimiehinä toimivaa naista. Haastateltavista viisi oli entisiä tai nykyisiä vastaavia päätoimittajia tai (vara)päätoimittajia. Viisi haastateltavaa oli osastojen esimiehiä tai uutispäälliköitä. Päätoimittajatasolla haastateltavat valikoituivat melko itsestään selvästi. Keskitason esimiesten valinnassa painoivat esimerkiksi lehtien koot (mahdollisimman suuria lehtiä). Haastateltavat edustavat viittä eri lehteä ympäri Suomea.

Etenkin päätoimittajatasolla on vaikea pitää kiinni haastateltavien anonymiteetista, sillä kyseessä on hyvin pieni ja tunnettu joukko. Hämeen Sanomien entinen päätoimittaja Terttu Häkkinen ja Iisalmen Sanomien vastaava päätoimittaja Mai Koivula antoivat luvan nimensä käyttöön. Kun he puhuvat kokemuksistaan päätoimittajina, käytän heidän nimiään, mutta muuten en erottele heitä muista haastateltavista. Perustelen haastateltavien anonymiutta sillä, että ajattelin heidän voivan näin puhua vapaammin esimerkiksi mahdollisesta kiinnostuksestaan päätoimittajan tehtävästä ja kertoa tilanteista, jol-

loin ovat saattaneet kokea sukupuolista syrjintää. Tein haastattelut yhtä lukuun ottamatta 8.3.2007–16.5.2007 välisenä aikana. Haastattelut tehtiin haastateltavien työpaikalla. Eläkkeellä olevaa Terttu Häkkistä haastattelin hänen kotonaan. Haastattelut kestivät 45 minuutista puoleentoista tuntiin.

On huomattava, että haastatteluhetkellä keväällä 2007 yhdessäkään seitsenpäiväisessä lehdessä ei ollut naista vastaavana päätoimittajana. Olen esimerkiksi kysynyt osalta haastateltavista heidän näkemystään siitä, milloin he uskovat että nainen jälleen nimitetään tähän tehtävään. Myöhemmin muokkasin kysymystä ja kysyin heidän näkemystään siitä, milloin he uskovat asiassa vallitsevan tasa-arvon. Kun Mai Koivula valittiin Iisalmen Sanomien päätoimittajaksi vuoden 2008 alusta lähtien, haastattelin myös häntä.

Terttu Häkkinen ja Mai Koivula olivat ottaneet julkisesti kantaa aiheeseen jo kesällä 2006 ja heitä haastateltiin eri medioissa. He olivat pohtineet asiaa siis jo aikaisemmin, monille muille aihe oli uudempi vaikka kaikki olivatkin seuranneet julkisuudessa käytyä keskustelua. Haastateltavien tietämys feministisestä teoriasta ja naisjohtajuuden tutkimuksesta vaihteli. Pyrin olemaan käyttämättä teoreettisia termejä tai johdattelemaan keskustelua siihen suuntaan. Muutamat haastateltavat käyttivät oma-aloitteisesti alan sanastoa ja osoittivat esimerkiksi tiedostavansa naisjohtajuuden kysymyksenasettelua. Toiset määrittelivät itsensä esimerkiksi ”maltilliseksi feministiksi” tai ottivat suoraan kantaa sukupuolten erilaisuuteen tai samanlaisuuteen.

On myös huomattava, että tunsin etukäteen osan haastateltavistani ja he olivat toimineet esimiehinäni. Tämä saattoi vaikuttaa haastatteluihin niin, että minun oletettiin tuntevan toimituksen kulttuurin ja historian ja joihinkin ihmisiin viitattiin keskusteluissa nimeltä. Minusta kuitenkin tuntui, ettei esimiessuhde varsinaisesti vaikuttanut haastatteluihin. Sen sijaan haastateltavien tuttuus toi analyysin tekemiseen oman problematiikkansa. Yritin irrottautua mahdollisimman pitkälle mielikuvistani haastateltavista henkilöinä ja keskittyä vain heidän haastattelusitaatteihinsa. Etäännyttämisessä auttoi haastattelujen numeroiminen.

Kielellinen valmius ja kommunikaatiotyyli vaihtelevat eri sosiaaliluokissa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 53). Minun haastateltavani ovat erittäin homogeeninen ryhmä: lähes kaik-

ki ovat korkeakoulutettuja saman ammattiryhmän jäseniä, samaa sukupuolta olevia, äitejä, hyvin toimeentulevia ja johtavassa asemassa toimivia. Haastateltavien voi ajatella puhuvan ”samaa kieltä” tai olevan ”samalla aaltopituudella”. He ovat myös toimittajina kielellisesti taitavia ja kykenevät teoreettiseen ajatteluun.

7.2.1 Teemahaastattelut

Haastattelu sopii tiedonhankinnan muodoksi, kun kysymyksessä on vähän kartoitettu ja tuntematon alue (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35). Sitä tutkimukseni voi sanoa olevan, sillä Suomessa on tutkittu erittäin vähän sekä naistoimittajien uria, naisjohtajuutta media-alalla että päätoimittajuutta. Haastattelu sopii menetelmäksi myös, kun haastateltavien puhe halutaan sijoittaa laajempaan kontekstiin ja kun tiedetään että tutkimuksen aihe tuottaa monitahoisesti ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia (emt., 35). Kun haluamme kuulla ihmisten mielipiteitä ja käsityksiä, ymmärtää heidän arvojaan tai asenteitaan, on luontevaa keskustella heidän kanssaan (emt., 11).

Valitsemani haastattelumuoto on teemahaastattelu tai puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta se ei ole yhtä vapaa kuin syvähaastattelu. Yksi haastattelua jäsentävä tekijä, teemat, ovat kaikille haastateltaville samat. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48) Teemahaastattelulla kerätty aineisto sopii erityisen hyvin analysoitavaksi diskurssianalyttisin keinoin (emt., 155). Haastattelulle tunnusomaista on kielen keskeinen merkitys. Haastattelijan pyrkimys on saada selville, miten haastateltava rakentaa merkityksiä. On huomattava, että sekä haastateltava, että haastattelija merkityksellistävät niitä kohteita joista puhutaan. Haastattelussa kielen käyttö on vaihtelevaa, toisinaan ristiriitaistakin. Diskursiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita juuri näistä vaihteluista ja siitä, mikä funktio puheella on. (emt., 49–51.)

Olen jakanut haastattelukysymykseni viiteen teemaan:

- 1) Päätoimittajuus ja oma kiinnostus siihen
- 2) Sukupuolen merkitys omalla uralla
- 3) Toimituksen tasa-arvotilanne ja lasikatto
- 4) Miksi naisia ei ole päätoimittajina?
- 5) Mitä asialle voitaisiin tehdä?

Olin listannut ranskalaisilla viivoilla lisäkysymyksiä. Haastateltavien erilaisten uratilanteiden vuoksi myös muokkasin tarvittaessa kysymysrunkoani. Päätoimittajalta en kysynyt olisiko hän kiinnostunut päätoimittajuudesta, vaan kuinka hänestä tuli päätoimittaja. Kysymysten sanamuodot ja järjestykset vaihtelivat ja esitin tarvittaessa haastattelurungon ulkopuolisia lisäkysymyksiä.

Litteroin haastattelut sanatarkasti. En kirjannut esimerkiksi taukoja tai äännähdyksiä. Olen karsinut joitakin täytesanoja (niin kun, tuota) lukemisen helpottamiseksi. En ole muokannut haastatteluja kirjakieliseksi, vaan litteroinnit ovat puhtaaksikirjoitettua puhkekieltä. Litteroituna haastattelut olivat 7–13 sivun mittaisia. Yhteensä analysoitavaa aineistoa kertyi 88 sivua.

7.2.2 Haastateltavien taustat

Teemahaastattelujen lisäksi keräsin haastateltavilta perustietoja heidän iästään, koulutuksesta, työurasta ja perheestä valmiilla lomakkeella (kts. liitteet). Käyn seuraavaksi lyhyesti läpi haastateltavien taustoja.

Haastateltavani olivat syntyneet vuosina 1940–1974 ja heidän ikäjakaumansa oli näin ollen 34–68 vuotta. Kuudella haastateltavalla oli akateeminen loppututkinto. Yleisimmin he olivat opiskelleet valtiotieteitä, kirjallisuutta tai Tampereen yliopistossa tiedotusoppia (tai vanhan toimittajatutkinnon). Kolmella haastateltavista oli kandidaatin tutkinto tai keskeneräiset korkeakouluopinnot ja esimerkiksi Sanomien toimittajakoulu. Mai Koivulan koulutausta oli sirpaleisempi, lukion jälkeen hän ei ollut tehnyt muuta tutkintoa, mutta oli muun muassa suorittanut Helsingin Kauppakorkeakoulussa johtamiskoulutusohjelman ja joitakin kursseja Tampereen yliopistossa.

Kaikilla haastateltavilla oli lapsia, lasten määrä vaihteli yhdestä neljään. Haastateltavat päätoimittajat olivat tehneet lapsensa 23–32-vuotiaina ja kun heidät nimitettiin päätoimittajiksi, lapset olivat 9–20-vuotiaita. Kenelläkään ei siis ollut aivan pieniä lapsia enää päätoimittajanimityksen aikaan. Päätoimittajatason haastateltavat oli nimitetty nykyisiin tehtäviinsä heidän ollessaan 39–43-vuotiaita.

Keskitason esimiesten lapset ovat syntyneet naisten ollessa 19–38-vuotiaita. Kun heidät nimitettiin esimiehiksi, heidän lapsensa olivat (yhtä vielä lapsetonta nuorempaa esimiestä lukuun ottamatta) 4–24-vuotiaita. Lapset olivat nyt jo kouluikäisiä tai vanhempia, joten perheen ei voi ajatella olevan enää kovin vahvasti uralla etenemisen este.

Haastateltavien työurissa merkillepantavaa oli se, että uran alkuvaiheen jälkeen kaikki olivat erittäin uskollisia samalle työnantajalle. Urat on tehty pääosin saman lehtitalon sisällä. Tämä on yhteinen havainto Torkkolan & Ruohon (2009) sekä Malin-Perhon (1995) tutkimuksen kanssa, joiden mukaan toimitusten naispäälliköiden urat rakentuvat pääosin yhdessä lehdessä. Terttu Häkkinen on erinomainen esimerkki samassa lehdessä tehdystä portaittain ylenevästä urasta (toimittaja-uutispäällikkö-toimituspäällikköpäätoimittaja). Sen sijaan esimerkiksi Mai Koivulalla ei ollut juuri esimieskokemusta ennen valintaansa Warkauden Lehden päätoimittajaksi, mutta hän oli kerännyt uransa alkuvaiheilla lyhyitä työkokemuksia useista erilaisista lehdistä. Muut haastateltavat vahvistavat päätelmän: johtotehtäviin voi edetä keräämällä laajan kokemuksen saman lehden eri osastoilta ja eri tehtävistä.

Uutispäälliköiden ja osastojen esimiesten urat muistuttavat päätoimittajatason haastateltavien uria ennen näiden nimityksiä toimituspäälliköiksi tai päätoimittajiksi. Haastatellut keskitason esimiehet ovat siis potentiaalisia rekrytoitavia seuraaville askelille.

8 HAASTATELTAVAT KERTOVAT

Aloitan aineiston käsittelyn kuvailevalla osuudella, jossa kerron haastateltavien käsityksistä ja suhteutan haastateltavien puheita teoriaan. Käsittelen aineistoa haastattelujen teemojen mukaisesti. Keskustelut haastateltavien kanssa olivat kiinnostavia ja esille nousi paljon erilaisia näkökulmia. Käsittelen haastateltavien puheen kautta samoja aiheita kuin aiemmissa teorialuvuissa sukupuolesta ja naisjohtajuudesta.

8.1 Minustako päätoimittaja?

Päätoimittajatason haastateltavien kuvaukset siitä, kuinka he päätyivät nykyiseen tehtäväänsä, ovat hyvin yhdenmukaisia. Haastateltavat eivät ole itse aktiivisesti hakeneet tehtäviin, vaan tehtäviä on *tarjottu* ja heitä on *pyydetty* tai *houkuteltu* tehtäviin. Se, että päätoimittajaksi kutsutaan, tai sopivaksi katsottua pyydetään hakemaan, on toisaalta myös yleinen käytäntö (Torkkola & Ruoho 2009).

Haastateltavat ovat ylenneet oman organisaationsa sisällä, missä heidät on tunnettu ja missä heillä on ollut näyttöjä. He eivät ole aktiivisesti hakeutuneet oman organisaation ulkopuolella avoinna oleviin paikkoihin. ”*En ole hakenut mitään paikkoja. Mulle on tarjottu näitä haasteita ja siinä on ollut ihan riittävästi*”, kertoi yksi haastateltavista ja toinen sanoi: ”*mua pyydettiin tähän työhön ja mä harkitsin sitä aika pitkään ja hartaasti sitten.*” Havainto on yhteinen Päivi Malin-Perhon (1995) gradututkimuksen kanssa, jossa haastatellut naispuoliset esimiehet olivat tehneet pitkän uran samassa lehdessä ennen etenemistään. Kyseenalaistan kuitenkin oletuksen siitä, että pysyminen samassa talossa johtuisi vain ”uskollisuudesta” työnantajaa kohtaan.

Toisaalta tehtävä on voinut tulla väistämättä vastaan, kuten Terttu Häkkisellä, joka oli toimituspäällikkö ja päätoimittajan sijainen hetkellä, jolloin päätoimittaja irtisanoutui sairastuttuaan. Niinpä oli ”*luonnollinen valinta*” että sijaisena toimineesta Häkkisestä tuli ensin vt. päätoimittaja ja sitten päätoimittaja. ”*Itse asiassa mä en oikeestaan ollut itse niin kiinnostunut*”, sanoo Häkkinen.

Mai Koivula puolestaan oli jo saman konsernin pienemmän lehden, Warkauden Lehden, päätoimittaja ja hänen kokemuksensa lehden taloudellisen kunnon kohentamisesta halettiin saada käyttöön myös Iisalmen Sanomissa. Koivula kuului ryhmään, jonka piti valita päätoimittaja ja hän kävi hakemuksia läpi. Koivulan mukaan ”*omistajataho ilmeisesti katsoi että heillä (hakijoilla) ei ollut sellaista kokemusta. Sitten minua siihen kysyttiin.*” Koivula kertoo ajatelleensa ”*jos tässä iässä oleva mummi saa vielä jonkin uuden haasteen ja kun ei ole perhe-estesytitä minkä takia en olisi voinut lähteä ja kun tiesin että Iisalmessa on erittäin vaikea tilanne...*”

Muilta kuin vastaavilta päätoimittajilta ja keskitason esimiehiltä kysyin, olisivatko he kiinnostuneita vastaavan päätoimittajan tehtävistä seitsenpäiväisessä sanomalehdessä. Vastauksista voi yleistää, että haastateltavat eivät olleet kiinnostuneita ylenemisestä sinänsä aseman vuoksi, vaan suhtautuivat asiaan melko varauksellisesti. Kiinnostus riippui tehtävänkuvasta, omasta elämäntilanteesta ja sanomalehdestä jossa päätoimittajuus olisi. Vastaukset antavat jo pienen vilauksen syistä, joita haastateltavat myöhemmin nimeävät esteiksi naisten etenemiselle.

H7: ”En ole ollenkaan kiinnostunut asemasta aseman vuoksi. En ole lähtenyt tälle alalle koskaan ajatellen että mä kiipeän jotain portaita pitkin vaan lähdin puhtaasti sen takia että halusin kirjoittaa ja onnistuin tekemään siitä työtä.”

H8: ”Mä haluan elämässä vähän muutakin kuin työntekoa ja silloin kun lähtee tuollaisiin hommiin niin se on niin naimisissa sen työn kanssa. [...] Toinen puoli on se että nykyisin melkein kaikki päätoimittajan pestit ovat toimitusjohtaja-päätoimittajapestejä. [...] Sellaseen minä en lähe, mulla ei oo mitään pätevyyttä sellaseen taloushallintoon, eikä halua.”

H3: ”No kyllä toki olisin kiinnostunut. Kyllä. [...] Elikkä kiinnostusta olis, mutta se on sitten aivan eri asia jos aivan todellisesti pitäis punnita että olisiko minusta siihen, niin että riittäiskö rohkeus ja sitten myös että riittäiskö valitsijoilla rohkeus. Sehän riippuu siitä, millainen olis se toimenkuva mihin haetaan.”

H5: ”Itse asiassa sain kysymyksen jo silloin viisi–kuusi vuotta sitten, että olisinko ollut kiinnostunut siinä vaiheessa ja silloin mä sanoin että ei kiitos, mulla oli sen verran pieniä lapsia ja vastuu kotona. Ja itse asiassa se työ ei kiinnostanut mua, että olisin hoitanut sen yksin. Ja jos tämä kysymys asetettais uudelleen, on mahdollista, että olisin. Mutta toisaalta tuntuu vähän siltä, että teen mieluummin vähän konkreettisempaa journalistista työtä.”

Haastattelukatkelmat kertovat, että osa haastateltavista myös kyseenalaisti oman rohkeutensa tai pätevyytensä hakea päätoimittajaksi. Nimenomaan taloudellinen vastuu ja toimitusjohtaja-päätoimittajuus arveluttivat. Myös oma elämäntilanne eli pienet lapset

on saattanut olla este hakemiselle. Haastateltavat tuntuvat yleisesti olevan varsin tyytyväisiä nykyiseen asemaansa ja kokevat työnsä mielekkääksi. *”Mulla on nyt niin kiva duuni [...] että en missään nimessä haluaisikaan vaihtaa sitä vielä moneen vuoteen”*, totesi yksi haastateltavista. Vastauksista käy myös ilmi haastateltavien subjektiivinen ja horisontaalinen urakäsitys, joita käsittelemän myöhemmin.

8.2 Mitä sanomalehden päätoimittajalta vaaditaan?

Millaisena haastateltavat näkevät päätoimittajuuden, vaikuttaa heidän halukkuuteensa lähteä tehtävään. Mitä heidän mielestään sanomalehden päätoimittajalta vaaditaan ja näkevätkö he itsessään niitä ominaisuuksia? Haastateltavien luettelemissa ominaisuuksissa ja kyvyissä piirtyy kuva ihannepäätoimittajasta, todellisesta moniosajasta. Vaaditut kyvyt voisi karkeasti jakaa kahtia päätoimittajan ja toimitusjohtajan roolien mukaisesti. Osa kyvyistä liittyi sanomalehteen ja journalismiin ja perinteiseen päätoimittajuuteen, osa liittyi taloudellisten asioiden hallintaan ja toimitusjohtajuuteen.

Lähes kaikki haastateltavat mainitsivat vankan journalistisen osaamisen ja kokemuksen. Päätoimittajalla täytyy olla *”ymmärrys lehden tehtävästä yhteiskunnassa”*, *”ymmärtää mistä journalismissa on kysymys”* ja *”osata substanssi”*. Päätoimittajalla on oltava näkemys ja visio siitä millaista lehteä halutaan tehdä ja millaista journalismia tehdään. Lehti pitää nähdä kokonaisuutena ja *”lehden teon prosessit on tunnettava”*. *”Pitäis periaatteessa osata tehdä se lehti alusta loppuun yksin jos tiukka paikka tulee”*.

Päätoimittajalta vaaditaan myös laajaa yleissivistystä ja politiikan ja talouden rakenteiden hahmottamista. Yksi haastateltava nosti esiin myös suhteet maakuntaan, maakunnan ja lukijoiden *”sielunelämän tuntemisen”*. Päätoimittajan tehtävä lehden kehittäjänä, visioijana ja suunnannäyttäjänä tuli korostuneesti esiin vastauksissa. Suunnannäyttäjyyteen liittyy se, että *”saa porukan seisomaan sen takana”*. Myös paineensietokyky ja *”paksu nahka”* tulivat esiin useissa haastatteluissa: *”päätoimittajan hommassa voi joutua aika voimakkaaseen painostukseen, että kestää semmoista, on selkäranka”*. Myös riippumattomuus ja oikeudenmukaisuus nähtiin tärkeinä.

Talousasioiden hallintaa pidettiin myös päätoimittajalle tärkeänä. Olisi oltava samoja kykyjä, kuin muidenkin yritysten johtajilla: liikkeenjohtokykyä, ymmärrystä organisaation johtamisesta ja henkilöstöjohtamisesta. Myös päätöksentekokyky, sosiaaliset taidot, karisma, delegointikyky ja diplomaattisuus mainittiin.

Kolme haastateltavaa viittasi toimituksen johtamiseen asiantuntijaorganisaationa ja otti esiin siihen liittyviä kysymyksiä. ”*Se on sellainen taiteilijayhteisö. Siellä on individejä taiteilijoita joka ikinen ja kaikki uskaa, että Pulitzer-palkinto kuuluu mulle.*” Toinen haastateltava sanoi, että ”*toimitukset ovat aika vaikeita johdettavia. Ne on vähän niin kuin oopperatalot ja isot teatterit. Siellä on paljon luovuutta, paljon lahjakkuutta ja paljon aika monimutkaisia persoonallisuuksia. Se on sellaista käsityötä se johtaminen sitten.*”

Aineistossa nousi esiin hyvin pitkälti samoja ominaisuuksia kuin Hanna Antilan (2008, 103–104) tekemissä miespuolisten päätoimittajien haastatteluissa. Näin ollen naisilla ja miehillä näyttäisi olevan varsin samankaltaiset käsitykset päätoimittajalta vaadituista ominaisuuksista. Miksi sitten naiset eivät koe täyttävänsä näitä vaatimuksia? Ihanteellisen päätoimittajan kuvaamisen jälkeen kysyin naisilta, uskovatko he itsestään löytyvän näitä luettelemiaan ominaisuuksia. Tämän kysymyksen kohdalla neljä haastateltavaa nosti ensisijaiseksi kompastuskivekseen toimitusjohtaja-päätoimittajuuteen liittyvän tulosvastuullisuuden ja taloudellisen osaamisen. Sen sijaan kaikki Antilan haastattelemat miespäätoimittajat kokivat, että journalistitausta riittää talousasioiden hallintaan (Antila 2008, 80). Naiset siis näyttävät asettavan itselleen riman korkeammalle.

Yksi haastateltavistani nosti esiin epäilyn siitä, täyttäisikö odotuksia päätoimittajasta yhteiskunnallisiin kysymyksiin kantaa ottavana keulahahmona. Toinen ei nähnyt itseään päätoimittajana, koska: ”*se ajatus päätoimittajuudesta on kieltämättä tällä hetkellä niin sellaisen miehisen perinteen muovaama, että en kauheen hyvin pysty itteeni sovittamaan siihen kuvaan.*”

Kuitenkin myös uskoa omaan osaamiseen löytyi. Haastateltavat toivat esiin myös sen, että haasteellisiin tehtäviin voi myös kasvaa ja haasteita kohdatessaan myös kehittyä. Hyvin itsevarmoja kommentteja löytyi erityisesti jo päätoimittajatasolla toimivilta nai-

silta: ”Kyllä mä uskoin itseeni. Mä en hetkeäkään epäillyt, ettenkö mä selviäisi sen tehtävän asettamista vaatimuksista.”

8.3 Sukupuolen merkitys omalla uralla

Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat nostavat esiin jonkinlaisia vaikutuksia, joita sukupuolella on ollut heidän urallaan. Sukupuolella nähtiin sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Negatiivisista tai uraa hidastavista vaikutuksista selkein esiin otettu kysymys oli lasten vaikutus uraan. Esimerkiksi yhden haastateltavan mukaan sukupuoli on ”*varmasti hidastanut*” hänen urakehitystään. Ennen lapsensa syntymää hän työskenteli toimitussihteerinä, mutta lapsen ollessa pieni hän ei voinut tehdä toimitussihteeriyden vaatimia iltavuoroja, joten hän palasi perustoimittajaksi. ”*Et siinä mielessä lapsen synnyttäminen oli ihan selkeä takapakki*”, hän arvioi.

Noin puolet haastateltavista tulkitsi sukupuolen vaikuttaneen uraansa myös positiivisesti. Näin ajatellessaan he ottivat esiin sen, että nimitystilanteessa naiseudesta on ollut heille hyötyä. Naisen nimittäminen on saatettu nähdä ”*kehityksen merkinä*” ja joihinkin tehtäviin on tietoisesti haluttu valita nainen. Eräs haastateltava arveli, että julkisuudessa käyty sukupuolikeskustelu on luonut nuorille naisille kysyntää eli sukupuolesta on ainakin tällä hetkellä naisille etua. Miesvaltaisissa politiikan- talous- ja urheilutoimituksissa naishakija on erottunut joukosta ja kiinnittänyt huomiota.

Terttu Häkkinen näki sukupuolensa tuoneen imagohyötyä lehdelle: ”*meidän toimitusjohtaja sanoikin silloin aikoinaan että ’siitä syystä että Hämeen Sanomien päätoimittaja on nainen, niin lehti saa asemaansa suuremman huomion, nainen huomataan.*” Häkkinen mukaan sukupuolesta ei ole ainakaan ollut hänen urallaan haittaa.

Yksi haastateltava teki poikkeuksen kaikissa sukupuolen vaikutusta koskevissa kysymyksissä. Sukupuolella ei ole ollut hänen mielestään mitään merkitystä hänen uransa kannalta. Sillä ei hänen mielestään ole myöskään ollut vaikutusta hänen alaistensa asenteisiin. ”*Siinäkin enemmän varmaan vaikuttava tekijä on millainen mä oon persoonana*”, hän sanoi.

8.3.1 Äitijohtajille napistaan, nuoria tytötellään

Kuusi haastateltavista arvioi, että sukupuolella ei sinänsä ole ollut vaikutusta heidän alaiensa asenteisiin. Enemmän merkitystä nähtiin persoonalla ja joidenkin vastausten kohdalla iällä: alaisiaan nuoremman esimiehen on ansaittava arvostus osaamisellaan. Ne neljä haastateltavaa jotka uskoivat sukupuolensa vaikuttaneen alaiensa asenteisiin, ottivat esiin kaksi asiaa. Ensinnäkin vanhempien miesten vaikeudet sopeutua naisesi- mieheen ja toiseksi naisjohtajan äidinroolin ja sen, että alaiset puhuvat helpommin henkilökohtaisista asioistaan. Naiseen esimiehenä nähtiin kohdistuvan enemmän paineita empaattisesta ja ymmärtäväisestä henkilöstöjohtamisesta. Sana ”äiti” toistui kaikkien näiden neljän haastateltavan puheessa.

H8: On olemassa joitakin, etenkin mua vanhempia miehiä, ehkä niitä on yks tai korkeintaan kaks, mutta joille tuntuu olevan vaikeeta kun on itteensä nuorempi nainen esimiehenä. Ja sitten toisaalta semmosta vähän sama ilmiö kuin perheessä, että mulle kiukutellaan niin kun herkem- min (nauraa) kuin miespuolisille uutispääliköille. Ehkä koetaan että mä oon silleen empaatti- sempi tai ymmärtäväisempi. Se on vähän sama kuin äitinä, suhteessa äitiin, että kyse on jonkin- laisesta luottamuksesta myös. Mä en oikeen tiedä tarkalleen mitä siinä taustalla on, mutta tun- tuu että ne käyvät napisemassa mulle enemmän kaikista murheistansa.

H3: Kyllä tuntuu siltä, että jossain määrin naisjohtajalta odotetaan pehmeämpää otetta. Odotetaan sitä että on ymmärtäväisempi ja empaattisempi, jaksaa kuunnella alaisia, että tähän henkilöstöjohtamispuoleen tavallaan asetetaan enemmän vaatimuksia. Sitten toisaalta saate- taan sitten myös väheksyä sitä substanssiosaamista, erityisesti noissa tekniikan kysymyksissä. Et kyl sillä tavalla semmosta perinteistä ajattelua esiintyy. Sitten on varmaan niinkin, että jossain määrin ihmisten on helpompi puhua semmoisista henkilökohtaisista asioistaan, esimerkiksi perhe-elämään liittyvistä asioistaan naispuoliselle esimiehelle kuin miespuoliselle. [...] Nuoret miehet puhuu hyvinkin avoimesti ja ehkä pitää vähän semmosena äitihahmona, mutta sitten jos puhutaan tällasista itseä reilusti vanhemmista, sanotaanko eläkeikää lähestyvistä miehistä, niin sitten niin kun siinä on joku kynnyks. Johtuuko se sitten siitä että ylipäänsä heillä ei ole koskaan ollut naispuolista esimiestä, että jo se asetelma on heille vaikea, vai onko se sitten iän, että joh- tuuko se iästä vai sukupuolesta, niin se on mun hieman vaikea hahmottaa, mutta mä epäilen, että siinä on jotakin sukupuoleen sisältyvää, mikä johtuu nimenomaan siitä että he on kuitenkin niin pitkään eläneet niin miesvaltaisessa kulttuurissa. Että vaikka he eivät suoraan sitä näytä mut heille on hieman vaikeaa hyväksyä naista esimiehenä.

Nämä haastateltavat ovat törmänneet vahvaan stereotypiaan naisjohtajasta ja roolin mu- kaisiin odotuksiin. Haastateltavat eivät tässä kohtaa kuitenkaan esitä äitijohtajuutta eri- tyisen positiivisessa valossa tai voimavarana, vaan pikemminkin roolin mukana tulee enemmän vaatimuksia henkilöstöjohtamisesta.

Vaikka alaiset suhtautuisivatkin naispuoliseen esimieheen ongelmitta, kolme haastatel- tavaa nosti esiin toimituksen ulkopuolisen maailman asenteet. Naistoimittajat kertovat kohdanneensa ongelmia sekä urheilumaailmassa, talouselämän piirissä ja politiikan ym-

pyröissä. Toimittajan työssä kohdattavat miehet eivät ottaneet heitä nuorina naistoimittajina vakavasti ja yksi haastateltava kertoi kohdanneensa myös seksuaalista häirintää.

*EL: Sä et oo kohdannu sellasia konservatiivisia asenteita tai stereotyyppioita?
H6: En täällä lehden sisällä mutta suhteessa ulkomaailmaan oon kohdannu paljonkin. [...]1980-luvun puolivälissä, niin sillohan jotenkin koki että kun oli just alalle tullut, oli nuori ja nainen, mutta ne kaikki joihin yritti ottaa kontaktia olivat vanhempia miehiä, johtajia, välillä se oli vaikeeta ja siihen aikaan vanhimmat patut ei yhtään pystyneet käsittämään että miten lehti voi lähettää tällöisen tyyppin häntä haastattelemaan. Siinä oli välillä sillai, että kohtas työttölyä tai semmosta isällistä holhoovaa asennetta mikä on kans yhta ärsyttävää ja semmosta väheksymistä.*

H7: Mut koko se poliittinen kulttuuri oli hyvin miehinen ja kun mä olin eduskunnassa oli paljon sellasia mieskansanedustajia, viis–kuuskymppisiä jotka vähän eri sävyyn kuin yleensä pyys lounaalle ja drinkille ja pyys illalliselle ja kerto puolituhmia pikkujuttuja ja lähetteli iltasin tekstiviestejä aikoihin jolloin ei ehkä kansanedustajilta olis odottanut tekstiviestejä. [...] Siel on hirveen vanha konservatiivinen äijäkulttuuri Arkadianmäellä. Ihan toisin kuin täällä.

Noin vuotta myöhemmin Helsingin Sanomat teki jutun eduskunnan sisäisestä seksuaalisesta häirinnästä ja asiasta nousi valtava kohu. Tämän haastateltavan kommentti kertoo, että seksuaalisen häirinnän kohteena ovat olleet myös jotkut nuoret toimittajanaiset jotka ovat työskennelleet eduskunnassa. Nämä ongelmat koskettavat kuitenkin usein lähinnä uransa alussa olevia naisia, eivät jo esimiesasemassa olevia vanhempia naisia. Silti myös Terttu Häkkinen kertoo päätoimittajavuosistaan seuraavaa anekdoottia:

”Monta kertaa kun mulle soitettiin ja mä vastasin itse puhelimeen ettei mennyt sihteerin kautta ja sanoin ”Hämeen Sanomat Terttu Häkkinen” niin ne kysyi että ”saisinko päätoimittajan puhelimeen”, niin mä sanoin että ”juu, on” niin ne oli että ”juu juu, en mä tarkoittanut sihteerille, saisinko päätoimittajalle”. Mua luultiin hyvin usein päätoimittajan sihteeriksi. Ja sihteeriksi joutui hyvin usein selittämään että se on Terttu Häkkinen eikä Perttu Häkkinen, hän joutui tavaamaan sitä puhelimeen.”

Toimitukseen soittaneet ovat automaattisesti olettaneet että päätoimittaja olisi mies. Mielikuva miespuolisista päätoimittajista on ollut niin vahva, että he ovat myös kuulleet nimen väärin ja tulkinneet Tertun ”Pertuksi”. Puhelimeen vastannutta naista taas luullaan automaattisesti sihteeriksi.

8.3.2 Naisen erilainen rooli johtajana

Jotkut haastateltavat kokivat, että heidän luomansa rooli päätoimittajana on kenties jotenkin erilainen, kuin päätoimittajalle yleensä mielletty rooli.

H5: ...Suomessa tämä päätoimittajan rooli on edelleen aika vanhanaikainen ja hyvin autoritääriinen. [...] uskon että en oikein sovi siihen kuvaan enkä viihtyisi sellaisessa roolissa.

EL: Eli sun luoma rooli on sitten omanlainen?

H5: On joo.

EL: Minkälainen se sun luoma rooli on sitten päätoimittajana?

H5: No olen tuota kyseenalaistanut koko meidän toimintaa tässä talossa ja uudistanut lehden, lehteä ihan alusta alkaen kymmenen vuoden aikana. Ensin toimituspäällikkönä ja sitten päätoimittajana. Elikkä en ole lähtenyt sille linjalle että puolustaisin sitä mitä meillä on vaan olen yrittänyt kyseenalaistaa ja kriittisesti katsoa miten voimme palvella lukijoita paremmin.

Haastateltavan kommentti tukee niitä aiemmin käsittelemiäni Henrika Zilliacus-Tikkasen näkemyksiä, joiden mukaan naisiesimies toisi mukanaan matalamman hierarkian ja että naisilla olisi läheisempi suhde lukijoihin. Haastateltava ainakin uskoo olevansa erilainen johtaja kuin miespäätoimittajat yleensä ovat. Hän sanoo luoneensa omanlaisensa roolin päätoimittajana. Näin naispäätoimittajat voivat luoda omanlaistaan päätoimittajuutta ja luoda toisenlaisia rooleja.

Naisen ja miehen välinen ero johtajana näyttäisi haastateltavien puheiden perusteella kulminoituvan henkilöstöjohtamiseen. Miehinen ja naisellinen tapa toimia nähdään toisinaan erilaisiksi.

H4: Mutta totta kai mä huomaan edelleenkin joissakin tilanteissa sellaista mieskulttuuria jossa jotenkin toimitaan ennen kuin kuunnellaan ja joskus niin kun se oman vallan korostaminen on hyvin tärkeä. Ja sitten se että ne egothan on vähän miehillä eri kokosia kuin useimmilla naisilla, ne tahtoo aina ne egot täyttää huoneen ja sitten muille jää vähän vähän tilaa hengitellä.

Mai Koivula pohti nais- ja miesjohtajiin liitettyjä mielikuvia ja omaa johtajuuttaan kertoen, että ”organisaationi Varkaudessa kutsui minun aikoinaan Thatcheriksi”. Koivulan esiin nostama nimitys ”Thatcher” viittaa Iso-Britannian entiseen pääministeriin Margaret Thatcheriin, joka tunnettiin myös Rautarouvana. Samassa puheenvuorossa Koivula nostaa esiin myös ”äitiominaisuuden” ja käyttää metaforaa ”äiti on kuin leijona silloin jos sen pentuja uhataan.” Koivula viittaa siis kahteen naisjohtajuustutkimuksessa nimettyyn naisjohtajan rooliin (kts. luku 5). Kerroin Koivulalle huomiostani ja kysyin, samaistuuko hän itse näihin määrittelyihin? Hän vastasi: ”Minusta löytyy molemmat johtajat tietenkä. Ja mä luulen että jokaisesta hyvästä tai edes keskinkertaisesta miesjohtajasta löytyy myös ne molemmat puolet. Täytyy löytyä. Kyllä sen miesjohtajankin täytyy kyetä lohduttamaan kun on vaikka joku kauppa mennyt sivusuun: sanomaan että ”ei se mitään, yritetään ens viikolla uudelleen”. Ja vastaavasti hyvän miesjohtajan ja hyvän naisjohtajan molempien täytyy kyetä sanomaan että ”ei piru vieköön, tätä ei tehdä näin vaan tää tehdään näin”.

Hänen mielestään kyse on vain mielikuvista ja siitä, millainen toiminta koetaan maskuliiniseksi. Johtajan normi on mies ja se vaikuttaa mielikuviin. Maskuliininen ja feminiininen johtajuustyylit eivät välttämättä ole sidoksissa sukupuoleen. Myös miehessä voi johtajana olla feminiinisinä pidettyjä piirteitä ja nainen voi olla johtajana maskuliininen. Eräs toinenkin haastateltava otti esiin sen, että johtajuuden mieltäminen feminiiniseksi tai maskuliiniseksi on määrittelykysymys.

H9: Jos minä esimerkiksi mietin sitä organisaatiota jossa nyt työskentelen, niin tällä periaatteella kyllä johtaminen ois ollut, sen vois määritellä että sen on ollut todella äitihoitamista, vaikka tuolla johdossa ei ole ollut yhtään äitiä. Siellä on ollut pelkkiä isiä. Mutta siitä huolimatta se on ollut niin empaattista ja niin joustavaa, ja niin joka suhteessa flexiibeliä, että se täydellisesti varmaan tällaisen feminiinisen johtamisen määritelmän täyttäisi.

Osa haastateltavista selvästi sijoittaa itsensä ammattilaiseksi. Naisjohtaja ammattilaisena on mielikuva sukupuolettomasta johtajasta, jossa ammattitaito ja osaaminen ratkaisevat. Mielenkiintoisesti eräs haastateltava kertoo olleensa uransa alkuvuosina työyhteisössä ”maskotti”. Näin ollen jo kymmenen haastateltavan otoksessa tulivat esille kaikki naisjohtajuuden tutkimuksen naisjohtajille tulkitsemat roolit.

Syrjintä on myös naisten sosiaalistamista kapeisiin rooleihin. Jos naisjohtajat kokevat paineita sopeutua vakiintuneisiin (maskuliinisiin) toimintamalleihin tai heidät nähdään stereotyyppisten naisjohtajalle varattujen roolien kautta, se rajoittaa heidän liikkumalaansa.

8.3.3 Ainokaiset naiset vierastavat verkostoja

Osa päätoimittajatasen haastateltavista kertoo sopeutuneensa ongelmitta miesvaltaisiin päätoimittajaporukoihin. Esimerkiksi Mai Koivula toteaa: ”viihdyn vallan mainiosti myös miespäätoimittajien kanssa ja koen että he ovat minun työkavereitani, kollegoitani ja useimmiten koen tulevani varsin tasaveroisena kohdelluksi.” Kaksi haastateltavaa koki, että eivät ole joutuneet olemaan ainoita naisia miesvaltaisissa tilaisuuksissa tai että sellaisella ei ole ollut vaikutusta. Toisenlaisia kokemuksia myös löytyy. Yksinäisyyden ainoana naisena mainitsee muutama haastateltava.

H5: Mutta kuitenkin koen että päätoimittajatasolla on hyvin yksinäistä ja on hyvin, mä oon siinä panttivanki, että mä edustan naisia ja sehän, me tiedämme että me naiset ovat heterogeeninen massa ja meitä on erilaisia, niin nämä odotukset ovat sellaisia että niihin tylsistyy itse asiassa.

Haastateltava kuvaa Moss Kanterin (1977, Lämsä 2006b mukaan) ”token” eli ainokais-teoriaa mielestäni osuvasti. Toinen haastateltava kertoo sopeutumispaineista:

H4: Oonhan mä aika monissa porukoissa ollu ainoa nainen, mutta tuota se niin kun, mä mielestäni sopeudun siihen tilanteeseen ihan hyvin, mä en koe sitä sitten, mä en edes ite kiinnitä siihen kauheesti edes huomiota. [...] Etenkin silloin alkuvaiheessa niin kyllähän se vähän aina on että sä oot, ei nyt ihan kahvinkeitäjä, mutta jotenkin sellainen pikkurouva tai tyttö. Mutta se vaihe on etenkin tässä iän mukana mennyt ohi. Ei kukaan yritä tytötellä muuta kuin ihan virnuillakseen tai näin. Se saattoi olla toiselle osapuolelle siis vastapuolelle, muille mieskollegoille isompi ongelma kuin mulle itelleni. [...] No mä luulen että se on kaikilla jotka tulee sellaiseen kulttuuriin jossa ei ole paljon ollut naisia paljon että ne joutuu sopeutumaan tai joutuu raivaamaan itelleen sen tilan siinä kohtalaisen miehisessä johtamiskulttuurissa.

Useimmat haastateltavat tuntuivat suhtautuvan verkostoitumiseen jopa kielteisesti. Moni totesi, ettei ”ole sellainen ihminen, joka viihtyisi” verkostoissa. Toinen esiin nostettu syy verkostojen ulkopuolelle jättäytymiseen oli ajankäyttö: iltamenot eivät houkuttele esimerkiksi perhetilanteen vuoksi. Yksi haastateltava kertoi tietoisesti pysytelleensä verkostojen ulkopuolella, sillä: ”mitä lähempänä mä oon niitä kaiken maailman yhteiskunnallisia vaikuttajia, järjestöjä ja talouselämää, niin sitä vaikeampi minun on toimia.” Tässä kommentissa haastateltava siis ajatteli verkostoitumisen vaikuttavan journalistiseen riippumattomuuteen. Silti toisissa vastauksissa verkostoja tai kontakteja pidettiin myös tärkeinä toimittajan työlle.

Yksi haastateltava sanoi pitävänsä naisverkostoja teennäisesti konstruoituina ja ettei siksi viihdy niissä. Luonnollinen verkosto rakentuu hänen mukaansa niin, että ihmisillä on jotain yhteistä ja he viihtyvät yhdessä, silloin verkosto toimii eli ”autetaan ja vietään asioita eteenpäin, koska se on luonnollista.” Naisverkostoissa olevilla ei hänen mielestään ole riittävästi yhteistä vain sukupuolella.

Oikeastaan vain yksi haastateltava puhui voimakkaasti verkostoitumisen puolesta, kun heiltä kysyttiin, kuuluvatko he itse verkostoihin jotka auttaisivat heitä urallaan. ”Pitää mennä sekä mies- että naisverkostoihin ja niihin joissa on sekä että. [...] Kaikentapainen verkostoituminen on hyödyksi näissä töissä.”

8.3.4 Naisen on oltava pätevämpi?

Onko naisen oltava miehiä parempi ja pätevämpi, ylisuoriuduttava, jotta hänet nähtäisiin potentiaalisena johtajana? Tässä haastateltavat tuntuivat jakautuvan kahtia. Osan mielestä ylisuoriutuminen on ”ajan trendi” ja ”luonteenomaista nykyiselle työelämälle kaiken kaikkiaan”, mutta ylisuorittaminen ei ole sukupuoleen sidottu. Toiset olivat ehdottomasti sitä mieltä, että naisen pätevyys kohdistuu enemmän vaatimuksia.

H6: Pitää opetella ne asiat kauheen hyvin ja tehdä kotiläksyt niin sitten sä sillä asiantuntemuksella jyräät sen silleen, että pitää olla jotenkin niin hyvä, että kukaan ei edes kiinnitä huomiota siihen sukupuoleen. [...] mä ainakin ite viihdyin siinä kauheen hyvin enkä mä silleen kokenut että pitäis jotenkin ylisuoriutua kuitenkaan. Enemmän suhteessa haastateltaviin, niihin nähden oli tarve näyttää, että kyl mä nyt kuitenkin osaan.

H5: En mä olisi tässä, ellen olisi ollut parempi kuin muut. Että en mä, minun mielestäni nainen ei vielääkään pärjää jos on yhtä hyvin kuin miehet. Pitää olla parempi. Pitää olla ylisuorittaja.

H1: Jos naisen euro on 80 senttiä, niin vastaavasti naisen pätevyys pitää olla 120 prosenttia jotta naisia näihin valitaan. [...] Sanoisin että ehkä omistajien kohdalla monissa pakoin saattaa olla ennakkoluuloja ja että nainen joutuu olemaan kaksin verroin pätevämpi ja todistamaan pätevyytensä kaksin verroin kuin mies. [...] Kyllä varmaan on niin että edelleen vaikuttaa ne asenteet että ”siellä armeijassahan se johtaminen opitaan”

Paitsi että naisen pätevyys sinänsä koettiin kohdistuvan enemmän vaatimuksia, yksi haastateltava vaikutti jopa katkeralta kuvatessaan, kuinka hänen mielestään miehet pääsevät helpommalla.

EL: Koetko joutuneesi ylisuoriutumaan tai...

H8: (keskeyttää) Koen. Kyllä mä oon välillä kokenut sen että mulla ei oo varaa samanlaiseen rentoon otteeseen kuin miehillä että ei voi silleen porskutella ja vedellä mutkia suoriks ja laininlyödä työtehtäviäni, niin kuin jossain määrin suorastaan... että sitä semmosta rentoutta hyväksytään miehiltä paremmin. Odotetaan että mä teen hirveen tarkkaan ja tuota koko ajan semmosta laatua pitää tulla ja ahkeruutta ja tunnollisuutta ja kaikkee tällasta odotetaan. Ja kyllä ne näytöt pitää olla enemmän, siis tällä hetkellä mä oon ainoa korkeakoulutuksen saanu uutispäällikkö tuossa, muut on ihan ylioppilaspoikia -pohjalta. Että ellei mulla olis tätä koulutusta, en olis päässyt näinkään pitkälle, mä luulen näin.

EL: Et naiselta vaaditaan sit myös korkeampi koulutus kuin mieheltä?

H8: Kyllä ja, sekä koulutusta että kokemusta ja kaikenlaisia näyttöjä vaaditaan naisilta enemmän. Tämä on minun kokemus kyllä ihan selkeesti. Ja se pätee kyllä mitä mä oon kattonu tässä kun näitä potentiaalisia esimiehiä nostetaan muillekin osastoille niin naisille... joskus tuntuu että naisille ne vaatimukset on sitten kovempia. Esimerkiks työkokemuksen suhteen.

Haastateltava kokee, että miehet voivat vain ”porskutella” siinä missä häneltä naisena vaaditaan ahkeruutta ja tunnollisuutta. Naisen koulutukseen, pätevyys, ahkeruuteen ja suoriutumiseen kohdistuvat vaatimukset voivat myös vaikuttaa siihen, ettei naisia ole yhtä paljon päätoimittajina. Jos kokemus ylisuoriutumisen vaatimuksesta on näinkin

yleinen, se voi herättää turhautumista ja katkeruutta naisissa. Ja jos naisen on oltava 120 prosenttisen pätevä tullakseen valituksi, naisille asetetaan korkeammat kriteerit ja se karsii naishakijoita entisestään.

8.3.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Perheen ja työn yhteensovittaminen ja lapsiin liittyvät valinnat nousivat haastatteluissa usein esiin. Kaikki haastateltavat ovat äitejä, joten he joutuvat jatkuvasti näiden kysymysten eteen. Jo alkuperäisessä kysymyksessä sukupuolen vaikutuksesta uraan muutama haastateltava otti lasten saamisen esiin uraa hidastavana tekijänä. Esimiestehtäviin lähteminen ei olisi ollut mahdollista vielä lasten ollessa pieniä, monet arvioivat. Tässä kohtaa kysyin, kokevatko he joutuneensa valitsemaan työn ja perheen välillä. Mielenkiintoisesti useimmat naiset määrittelivät oma-aloitteisesti asian sitä kautta, onko perhe heidän arvojärjestyksessään ykkösenä vai kakkosena. Riittämättömyys ja syyllisyyden kantaminen siitä ettei ole tarpeeksi kotona ja perhe on joutunut kärsimään, nousivat myös esiin.

H10: Kun ei voi tietää milloin työpäivä päättyy, periaatteessa uutisjuttu pitää saada valmiiksi samana päivänä, niin se huono omatunto on ollut koko lasten olemassaoloajan siitä että se työ on ollut elämässä niin tärkeä että lapset on ollut kakkossijalla. Ja onkin ollut selkeesti sellaisia päiviä, vaikka kuinka paljon. [...] hain tyttären joka oli siinä vaiheessa kolmevuotias, niin päiväkodista, istutin oman työhuoneen lattialle ja siihen se nukahti toppapuku päällä ja sitten herätin kun oli juttu valmiina. [...] Että on, perhe on ollut kakkossijalla vaikka kuinka monta kertaa.

Haastateltavat kertovat tehneensä uhrauksia puoleen ja toiseen. Eräs haastateltava kertoi jättäneensä hakematta äskettäin avoinna ollutta esimiestehtävää pienten lasten vuoksi. Kaksi haastateltavista koki uran maksaneen avioliiton epäonnistumisen.

Erityisen kiinnostavaa pohdintaa esitti yksi haastateltava, joka kertoi kapinoivansa perinteisten sukupuoliroolien mukaisia rajoituksia vastaan.

H7: Samaan aikaan kun mä tietysti kapinoin sitä vastaan että juuri naiselle perhe on se handicappi, miehellehän se on vaan osotus vastuullisuudesta ja luotettavuudesta, niin mä kyllä ymmärrän, että ei mun mielestä naispomojen pidä odottaa, eikä naisten ylipäänsä, että he voi olla esimerkiksi useita kertoja kolme vuotta poissa töistä ja silti heillä pitää olla samat etenemismahdollisuudet kuin heidän nais- tai mieskollegoillaan jotka ovat olleet saman ajan töissä. Sehän on utopiaa. Kyllä jos meillä on mahdollisuus valita kauan me ollaan kotona ja kauan me hoitetaan lasta, niin kyllä meidän pitäis ottaa myös se vastuu siitä. Mä kamppailin tän asian kanssa pitkään ja tunsin jonkinlaista hassua syyllisyyttä siitä että saan lapsen. Tiesin olevani naurettava, koska elämässä pitää olla muutakin kuin työ ja jokaisella ihmisellä on oikeus saada lapsi

enkä mä oo korvaamaton. [...] Mä vastustan henkeen ja vereen sitä kun sanotaan että naiset haluaa kaiken jos ne haluaa työn ja perheen, et se kaikkihan vaan on se mitä melkein jokaisella miehellä on eli työ ja perhe (naurahtaa), et siis se ei oo suinkaan kaikki, se on ihan normaalia!

Jos lapsilla on myös isä, miksi vain äiti kantaisi lasten saamisen seuraukset urallaan? Toisaalta myöhemmin pari haastateltavaa kertoi, miten nuoret isät pohtivat nykyisin samoja kysymyksiä, eli vastuu perheestä kannetaan nykyisin perheissä yhä useammin tasaisemmin.

Yksi haastateltava ei nähnyt perheen ja työn yhteensovittamista lainkaan sukupuoliky-symyksenä. Hän sanoi, että *”kun ajattelen esimerkiks omia valintojani, niin ite koen että ne liittyvät enemmän mun persoonaani, mun henkilökohtaiseen arvomaailmaani, kuin siihen mikä mun sukupuoleni on.”*

H9: neljän lapsen äitinä en itse ole nähnyt että lapset olis millään tavalla, siis lapset sinänsä, olis olleet mun urakehitykseni este. Toki mä olen sitten tehnyt heihin liittyviä valintoja, mutta se on toinen asia. Mä olisin voinut ne valinnat tehdä myös toisin.

Palaan työn ja perheen yhteensovittamisen problematiikkaan vielä naispäätoimittajien puuttumisen syitä pohtiessani.

8.4 Toimituksen tasa-arvotilanne: onko lasikatto olemassa?

Haastateltavat olivat erittäin yksimielisiä siitä, että toimitusten tasa-arvotilanne on yleisesti *”ihan hyvä”* ja että *”perusasiat ovat kunnossa, palkka, etenemismahdollisuudet, mahdollisuus olla kotona”*. Lähes kaikki vastaajat arvioivat toimituksessa työskentelevän useimmissa tehtävissä lähes yhtä paljon miehiä ja naisia ja että sukupuolen huomiointi rekrytoinneissa on tietoinen linja. Kolme haastateltavaa mainitsi, että toimituksessa on käytössä tai työn alla tasa-arvosuunnitelma. Yksi mainitsi esimieskoulutuksen, jonka mukana asiat ovat *”tulleet esille ihan ääneen ilmaistuina”*. Eräs haastateltava totesi, että tasa-arvotilanne on *”hirveesti parantunut 80-luvusta ja tällä hetkellä tässä on oikein hyvät mahdollisuudet naisilla edetä. Paremmat kuin koskaan.”*

H6: Tää on ollut mun mielestä aina aika tasa-arvonen paikka, että kun tulin tänne aika nuorena, niin silloinkaan ei ollut mitään työttelyä tai väheksymistä vaan täällä on aina saanut oman paikkansa sitä kautta mitä osaa ja se on musta hirveen leimallista.

H7: Musta tuntuu että siellä on ollut halu nimittää nuoria naisia uutispäälliköiksi ja se on ollut tietonen linja pari-kolme vuotta.

Samanlaisia kommentteja otin esiin jo aikaisemmin: naiset kokevat, että toimituksellinen johto on viime vuosina alkanut aiempaa enemmän kannustaa naisia johtotehtäviin ja naisilla on nyt niin sanotusti nostetta. Tosin yksi haastateltava huomautti, että naisistuneessa lehdessä hän on pyrkinyt pikemminkin edistämään miesten uraa, sillä ”kyllä siellä enemmän piti olla huolissaan siitä kuinka siellä miesparkojen uran käy.” Hänen arvionsa mukaan ”mies on jo harvinaisuus” paikallislehdissä ja ”sitä kautta se tulee koko alalle.” Vaikka ala naisistuu, hän arvelee että vähillä miehillä saattaa silti olla hyvät oltavat. ”Toisaalta mä ajattelen niin että ne harvat pojat jotka journalistiikkaa opiskelee, niin niillä saattaa olla ihan hyvä tulevaisuus edessä jos tämä miesten suosiminen jatkuu, siellä pääsee varmaan aika kevyin perustein etenemään uralla sitten.” Myös monilla naisvaltaisilla aloilla on paljon miesjohtajia.

Vain kahden haastateltavan mielestä toimituksissa on näkyvissä lasikatto. ”Minä näen ilman muuta toimituksissa sillä lailla lasikaton, että sen lasikaton läpi isojen lehtien päätoimittajiksi naisten on todella vaikeaa päästä tänä päivänä”, sanoi eräs haastateltava. Hän kuitenkin totesi, että lasikatto ei enää estä naisten nousemista muihin esimiestehtäviin toimituksissa. Yhden mielestä lasikatto saattaa olla olemassa lehden hallituksen tasolla, mutta ei toimituksessa. Puolet haastateltavista sanoi varsin ehdottomasti, että eivät usko lasikattoa enää olevan.

Muutamit haastateltavat ottivat myös esiin ongelmia, vaikka tasa-arvotilanne oli heidänkin mielestään yleisesti hyvä. Ongelmat liittyivät lähinnä ilmapiiriin ja vanhanaikaiseen ajattelutapaan, jotka käytännössä johtavat siihen, että miehet etenevät naisia paremmin.

H5: Etenemismahdollisuudet ovat suhteellisen hyviä ja meillä, kuten sanottua puolet päälliköistä on naisia ja muutenkin tässä on fifty-fifty siis puolet naisia. Mutta ehkä sanoisin niin että kuitenkin tämä ilmapiiri ja se miten asioita hoidetaan ja miten priorisoidaan ja mikä on tärkeää ja mikä ei, niin kyllä siinä on edelleen tässäkin vaiheessa vähän sellaista niin kun autoritääristä ajattelua, joka vallitsi täysin 1980-luvulla ja vielä 90-luvun alussa. Että tää niin kun tapa kommunikoida, keskustella journalismista ja näin pois päin niin se on pikkusen miehinen edelleen. Sanoisin kyllä että perusasiat ovat kunnossa, palkka, etenemismahdollisuudet, mahdollisuus olla kotona ja just tää että meillä myös miehet jäävät kotiin hoitamaan lapsiaan. Mä uskon että se on parempi kuin monella muulla paikalla. Mut just tää ilmapiiri ja miten asiat hoidetaan, niin siinä on vielä ero, ja naiset eivät välttämättä viihdy yhtä hyvin kuin miehet toimituksessa.

H4: Kyllähän täällä vielä on jäljellä sitä sellasta äijätouhuu joka perustuu näihin miesverkostoihin vähän ja kyllä mä luulen että edelleenkin, jos ruvetaan miettimään johonkin korkealle paikalle, tiettyyn kärkipositioon ihmisiä, niin mä veikkaisin että ensimmäisinä tulee mieleen joku mies, tai jotkut miehet, mutta sitten ruvetaan ”aah, mutta siis pitääkö meidän ajatella naisiakin”, se ei tuu silleen automaattisesti se nainen mieleen. Valehtelisin jos sanoisin että täällä on semmonen täysin hyvä tilanne. Täälläkin kuitenkin pikkusen mennään vanhoilla urilla ja siihen vanhaan ajattelumalliin kuuluu se että johtaja on mies ja sitten poikkeus on nainen. Mutta se ongelma ei oo täällä sellanen huutava koska täällä on hyviä esimerkkejä toisenlaisestakin valinnoista.

Haastateltavien näkemyksissä toistuu Torkkolan ja Ruohon (2009, 17–19) tutkimuksen näkökulma mediayritysten konservatiivisuudesta naisten urien esteenä. Journalistista organisaatiokulttuuria pidetään miestapaisena ja johtajuuden ideaalina miehiin liitettyjä ominaisuuksia. Sanomalehden journalistiselle kulttuurille nähdään tyypillisenä organisoitua miesten maailmana ja miesten verkostoina.

Muodollinen tasa-arvo toteutuu, lain mukaan naisilla on samat oikeudet kuin miehilläkin. Haastateltavien puheesta näkyy pohjoismainen liberaalifeministinen tausta. Hyvinvointivaltio antaa oikeuksien lisäksi tasa-arvoiset mahdollisuudet. Naisten huomioiminen rekrytoinneissa ja tasa-arvo-ohjelmat kertovat, että eriarvoisuus on tunnistettu ja on ryhdytty positiivisiin erityistoimiin (affirmate action). Haastateltavat uskovat sanomalehtien tasa-arvotilanteen olevan varsin hyvän.

Kaikesta huolimatta sanomalehdet eivät ole päässeet toteutuneen tasa-arvon vaiheeseen, jossa eriarvoisuutta tuottavat rakenteet ja käytänteet olisi purettu. Toimitusten kulttuureissa muhii epätasa-arvo, johon on haastateltavien mukaan ilmeisen vaikea päästä käsi. Kyse on vanhoista ajattelumalleista, miehisestä kulttuurista ja verkostoista. Ne ovat myös syitä naispäätoimittajien puuttumiselle, eli tasa-arvon todellisen toteutumisen esteitä. Jos liberaalifeministiset keinot eivät riitä, tarvitaanko radikaalifeminismin ehdottamaa naisten voimaannuttamista (empowerment)? Pitäisikö naiset saada auttamaan itseään ja toisiaan ja vahvistaa naisten itsetuntoa ja taistelutahtoa?

8.5 Miksi naisia ei ole päätoimittajina?

Naisjohtajuuden tutkimus jakaa naisen uraa hidastavat tekijät yhteiskunnan tason, organisaation tason ja yksilön tason syihin (kts. luku 5.2). Haastateltavien esittämät syyt

ovat hyvin tuttuja aikaisemmista naisjohtajien haastattelututkimuksista ja edustavat kaikkia tasoja.

Yhteiskunnan tasolle kuuluvat arvot ja kulttuuri ja niitä ilmentävä julkinen keskustelu. Julkisuudessa määrittyvät myös diskurssit, esimerkiksi miehiset mielikuvat päätoimittajasta ja millaisena johtajuus ja hyvän johtajan ominaisuudet nähdään. Stereotyyppiat, sukupuolirooliin sosiaalistuminen ja roolivaatimukset kuuluvat samalle yhteiskunnan arvojen tasolle. Organisaatiotasolle kuuluvat rekrytointikäytännöt, verkostot, johdon suhtautuminen, uraohjelmat, työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat tekijät, lisäkoulutus sekä muut organisaatioiden rakenteet ja käytännöt. Yksilötasolle kuuluvat sukupuoli, perheellisyys, ikä, koulutus, persoonallisuus, ulkonäkö, henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoituminen. Yksilötason yleisimmät selitykset ovat äitiys ja naisten ominaisuudet, esimerkiksi itsevarmuuden tai kunnianhimon puute. Käsittelen erilaisia syitä teemoittain ja kuvailen haastateltavien näkemyksiä niistä.

8.5.1 *Miestapaiset organisaatiot ja miesten verkostot*

Haastateltavat näkivät lehtiyhtiöiden omistajat ja hallitukset yhtenä suurimmista syistä sanomalehtien päätoimittajakunnan miesvaltaisuukselle. Lehden hallitus on tietysti vastuussa siitä, kuka päätoimittajaksi nimitetään ja myös muutos on heidän käsissään. ”*Kansa valitsee presidentin, mutta kansa ei valitse päätoimittajia*”, Mai Koivula vertasi. Noin puolet äänestäjistä on naisia ja Suomessa on niin naispresidentti kuin lukuisia naisministereitäkin. ”*Katso sitten sanomalehtien omistajakuntaa, millainen se on. Se tulee sieltä. Kyllä minusta suurin este ihan oikeasti on valitsijoiden asenteet.*” Sanomalehtien hallituksissa on miehiä, koska ”*nämä suvut panee sinne sen äijän*”, Koivula sanoo. Samanlaisia ajatuskulkuja oli tunnistettavissa muillakin haastateltavilla.

H9: Ehkä joissakin lehtitaloissa vielä vaikuttaa sellainen vanha yrityskulttuuri, jossa ylin johto oli miehiä. Ja tää johtuu siitä, että päätoimittajien, päätoimittajat ovat usein hoitaneet tehtäviään hyvin pitkiä aikoja. Eli meillä on varmaan päätoimittajia jotka on valittu tehtäviinsä 1980-luvulla, ehkä jopa 1970-luvulla. Ja se on varmaan yks asia joka vaikuttaa. [...] Se varmaan liittyy omistuspohjaan ja sitä kautta hallintokulttuuriin, plus siihen että päätoimittajuuksia hoidetaan pitkän aikaa. [...] maakunnallista omistusta ja se hallinto joka sitä kautta valikoitui oli aika maskuliinista. Ja se varmaan vaikuttaa vieläkin.

Maakunnallisessa laajapohjaisessa omistuksessa olleissa lehdissä suvut ovat vaikuttaneet hallitusten kokoonpanoihin ja haastateltava tulkitsee sen johtaneen miesvaltaisiin

hallituskokoonpanoihin. Päätoimittajien tehtävät ovat olleet pitkäaikaisia, joten ”vanhan yrityskulttuurin” vaikutus on ulottunut pitkälle ja muutos tapahtunut hitaasti. ”Nehän on niin kuin Kekkosen uria”, toinen haastateltava naurahti viitaten joidenkin päätoimittajien pitkiin uriin samassa lehdessä.

H7: ...tällanen että lehdellä on vahva poliittinen tausta kepussa tai sitä johtaa joku tietty suku joka on hallinnut ikäaikoja ja jotka tuntee kaikki toisensa, niin eihän se vaikuta miellyttävältä ympäristöltä [...] jos Arkadianmäellä ollaan ainakin kaksyt vuotta näistä asioista jäljessä, niin mitä lähempänä lehti on politiikkaa tai tällasta perinteistä keskustalaiskulttuuria niin [...] toki se äijäkulttuuri on niin paljon vahvempi siellä että lehdissä jotka on lähempänä perinteistä poliittista kenttää, asenteet on varmaan ihan toisenlaisia.

Haastateltavat ovat tulleet samaan johtopäätökseen, kuin yritysjohtajia tutkinut Rosabeth Moss Kanter (1977), jonka mukaan johtajat rekrytoivat johtotehtäviin itsensä kaltaisia henkilöitä (Tallberg 2006, 70). Neljä haastateltavaa mainitsi ensimmäisenä syynä päätoimittajien miesvaltaisuudelle sen, että valitsijat ovat miehiä. Neljällä muullakin sama syy tuli erittäin selvästi esiin jossain vaiheessa haastattelua. Kaksi haastateltavaa ei nostanut sitä erityisesti esiin, mutta he eivät myöskään ottaneet siihen kielteistä kantaa. Monet haastateltavat viittasivat siihen, että ”valitsijat usein pyrkivät valitsemaan jotenkin itsensä kaltaisia ihmisiä.” Niinpä miehet ovat ”totta kai taipuvaisia pitämään juuri miehillä olevia ominaisuuksia parempina johtajaominaisuuksina.” Itsensä kaltaisessa ihmisessä on ”helpompi tunnistaa mielestään hyviä ominaisuuksia” ja samankaltaisen ihmisen kanssa myös uskotaan tulevan helpommin toimeen.

Toinen syy siihen, että miehet valitsevat miehiä, ovat haastateltavien mukaan ”vahvat miesverkostot”. ”Tietysti kun miehet seurustelee miesten kanssa työympyröissä, niin ne tuntee vaan miehiä”, eräs haastateltava sanoi. Sama haastateltava esitti mielestäni erinomaisen vaihtoehdon lasikatto-metaforalle. Miesverkostot toimivat kuten inversiokerros eli savusumukerros kaupungissa pakkaspäivänä – se estää juuri tarpeeksi tehokkaasti näkemästä hyviä naisehdokkaita vaikka tietoista syrjintää ei olisikaan.

Erään haastateltavan mukaan kyse ei ole pelkästään miesverkostoista ja tiedostamattomasta toiminnasta.

H2: Se on aivan pahinta mitä voidaan naisille tehdä tai naisten etenemiselle tehdä että laitetaan naisia kiintiönaisiksi ja sivuutetaan pätevämpi mies. Ei näin saa tehdä. Sitä ei edes tarvitse tehdä koska on olemassa hyviä, osaavia naisia. Joka hommaan löytyy hyvä ja osaava nainen jos vaan osaa etsiä. Mä luulen että se on jopa miesten salaliitto että ne panee jonkun kakkosketjun

naisen siihen että voidaan sanoa että ”no, se oli nainen, eihän se tossa pärjännyt”. Ne pelkää fiksuja naisia.

Ovatko miehet sitten kaiken pahan alku ja juuri? Eräs haastateltava huomautti, että miessukupolvien välillä tasa-arvokysymyksissä voi olla suuri ero. Hallituksessa istuvat miehet ole väistämättä konservatiivisia.

H6: Mua vähän nuoremmat miehet esimerkiksi niin eihän ne oo kauheen konservatiivisia ne fiksuimmat. Kyllähän ne on saaneet jo tavallaan sellasen tasa-arvokasvatuksen varmaan jo omiltakin äideiltään, että ei ne pidä mitenkään mahdottomana naisen valitsemista.

Monet haastateltavat kiittivät omaa uraansa tukeneita miehiä, jotka ovat tarjonneet haasteita ja kannustaneet. Pari haastateltavaa otti esiin oman lehden päätoimittajan tai toimitusjohtajan, joka on julkisesti puhunut naispäätoimittajien nimittämisen ja naisten esimieheksi nimittämisen puolesta.

H8: Ja sen sanon vielä omasta kokemuksesta, että kukaan nainen ei tällä hetkellä nouse ja pärjää esimiespaikalla lehdistössä ellei takana ole myös miesten tuki. Tai erityisesti miesten tuki, koska miehethän siellä tekee sen valinnan ja miehet sitten seisoo sen valinnan takana tai ei. Mä en olis tähän hommaan ikinä lähtenyt, ellei miespuolinen esimies ei olis pyydelly minua ja kannustanut.

Sanomalehtien poliittinen tausta ja sen vaikutus tulivat esiin myös, kun pyysin pohtimaan miksi juuri sanomalehdissä on paljon miespäätoimittajia aikakauslehtiin ja paikallislehtiin verrattuna.

H3: Mä en kyllä juuri muuta selitystä keksi kuin että näissä suurimmissa sanomalehdissä niin kuitenkin siihen päätoimittajuuteen on kytketty sitä sellaista poliittista valtaa. Vielä senkin jälkeen kun sanomalehdet on julistautunu puolueettomiks. Ja niin kun sen tyyppinen päätoimittajuus ei vaan oo naisia kiehtonu, sellanen valtapeli.

Myös aikaisempi naisjohtajuuden tutkimus on nostanut yhdeksi näkökulmaksi naisten haluttomuuden osallistua organisaatiopeleihin (Torkkola & Ruoho 2009, 8).

H10: Joku syy voi olla se poliittinen tausta mikä näillä lehdillä on. Sehän on aika lyhyt se historia irrottautumisesta siitä puolueesta, kun se tapahtui silloin 1980-luvulla. Käytännössä hän se, henkisesti se ei ole katennut. Kyllähän se niin kauan kun vanha päätoimittajakaarti ja vanhat omistajat ja vanhat hallitusten jäsenet siellä ovat päättämässä, niin mihinkäs se siitä muuttuu.

Jälkimmäisen haastateltavan mukaan ”pääkirjoitukset ovat sellaisia linnakkeita”, joissa tuntuu vielä ”elävän kytkös politiikkaan”, vaikka uutissivujen sisältö onkin monipuolistunut. Hän näkee linjoissa ristiriidan, sillä ”samalla kuitenkin on ollut selkeä pyrkimys

siihen, että saataisiin mahdollisimman monenlaisia lukijoita”. Hän kyseenalaistaa sen, onko lehti todellisuudessa ollut sitoutumaton, kuten se väittää olevansa. ”Ei ainakaan pääkirjoitussivuilla eikä näissä yhteyksissä [...] monissa lehdistähän on ollut hyvin pitkäaikaiset päätoimittajat jotka on eläneet sieltä vanhalta ajalta tähän päivään, koko tämän ajan johtaneet niitä lehtiä.”

Eräs haastateltava arveli, että sanoma- ja aikakauslehdet ovat eronneet toisistaan myös lukijakunnaltaan. Naistenlehtien lukijakunnan enemmistö on naisia, joten *”työnantajillekin voi olla helpompi ajatella että valitaan päätoimittajaksi joku joka tietää mitä meidän lukijakunta haluaa. Sen sijaan sanomalehtien puolella 1800-luvulta lähtien enemmän miehet ovat lukeneet sitä ja tehneet sitä jolloin siitä on tullut, se on paljon enemmän miehisen kulttuurin tuote.”* Nykyisin kuitenkin toimittajista on jo yli puolet naisia ja samoin sanomalehtien lukijoista.

Poliittista taustaa pohdittiin runsaasti myös muissa haastatteluissa. Kyse voi olla siitä, että *”lehdellä ja päätoimittajalla sen lehden ruumiillistumana on valtaa ja valtaa on aika myöhään sallittu naisille vaikka äänioikeus on ollutkin.”* Voi myös olla, että *”ehkä keskimäärin naiset ovat kokeneet sen politiikan rajoittavammaksi kuin miehet.”*

H4: ...sanomalehtien maailma, se on vanhastaan ollu poliittisen toiminnan maailmaa, tai jos nyt ei ihan puoluepoliittisen, niin ainakin yhteiskunnallisen toiminnan maailmaa ja siellähän miehet on myöskin ollut selkee enemmistö. Tää on heijastumaa siitäkin varmaan tää sanomalehtien miesvetoisuus.

Puoluesiteiden myötä kulttuuri ei ole välttämättä uudistunut ainakaan kokonaan. Eräs haastateltava näki naispäätoimittajien puuttumisen syynä sen, että *”toimitus on hyvin konservatiivinen työpaikka, monella tavalla. Tietenkin se traditio on siinä mukana.”*

H5: ...meidän työilmapiiri edelleen suosii näitä kovia arvoja, ja näit autoritäärisiä piirteitä ihmisessä. Ja jos ei viihdy semmosessa niin miks – ei se palkkaero kuitenkaan oo niin iso – niin miksi menisi siihen mukaan. Ja jos ei usko että voi muuttaa asioita, jos jää yksin kuitenkin, nainen on yleensä yksin siinä johtotasolla, niin jos jää yksin niin miksi, se on turhaa jotenkin.

Haastateltava kokee miehisessä kulttuurissa yksin jäämisen turhauttavaksi. Sana ”yksin” toistui monien haastateltavien puheessa, vaikka jo yli puolet toimittajista on naisia. Johtajan työ sinänsä voi olla yksinäistä ja johtotasolla naisia on edelleen vähän. Viihtyisivätkö naiset johtajina paremmin, jos olisi enemmän naiskollegoita, vai koetaanko johta-

jan työ sinänsä liian yksinäiseksi ja itsenäiseksi? Onko johtajan yksinäisyys sukupuolisidonnaista?

Miesverkostojen merkitys ja se että miehet valitsevat miehiä ovat yleisiä yritysmaailmassa vaikuttavia asioita. Sanomalehdellä näyttäisi kuitenkin olevan omaan luonteeseensa liittyviä erityiskysymyksiä kuten poliittinen tausta ja lehdistön miehinen historia sekä lehtiin liittyvä valta.

8.5.2 *Naisia ei ole tarjolla – miksi?*

Miesvaltaisten hallitusten ohella merkittävin syy jonka haastateltavat mainitsivat, oli se, että naisia ei ole tarjolla. Naiset eivät hae päätoimittajiksi ja ”*hirmu harvaa tullaan kotoa hakemaan.*” Mutta miksi naisia ei ole tarjolla? *Miksi* naisia ei kiinnosta, herätti runsaasti pohdintoja erilaisista syistä. Syitä nähtiin esimerkiksi päätoimittajuuden imagossa ja työnkuvassa. Haastateltavien näkemykset näistä esteistä sijoittuvat pitkälti yhteiskunnan tasolle. Hyvän päätoimittajan malli on historiallisesti ollut mies ja se on muokannut mielikuvia tehtävästä. Kyse on siitä, miten johtajan työstä ja sen vaatimuksista viestitään, jolloin naiset eivät koe kiinnostusta johtamiseen (Puttonen 2006, 29). Osa vastauksista sijoittui selkeästi yksilön tasolle. Silloin kyse oli selityksistä, joiden mukaan naisilla on subjektiivinen urakäsitys toimittajuudesta kutsumusammattina, tai siitä että naisilta puuttuu rohkeutta, kunnianhimoa ja itsevarmuutta.

Päätoimittajuuden vanha miehinen malli

H8: Jos ajatellaan jotain sanomalehdistön syntyä tässä maassa, niin ukkoköörithän siellä on koolla ja tupansavu on niin paksua että hyvä kun naamat erottaa kaikissa niissä valokuvissa tai maalauksissa joita on sanomalehdistön syntyajoilta. (naurahtaa) Ja toimituksiinhan naisia on alkanut tulla töihin ainakin täällä enemmän vasta 1980-luvulla. Siihen astihan naiset oli korkeintaan konekirjoittajattaria, eli purkajikshan niitä nykyisin sanotaan, arkistonhoitajia, lähetejä, keskusneitejä.

Yksi merkittävä syy nähtiin itse päätoimittajuudessa. Päätoimittajan työnkuvassa on paljon sellaista, mitä haastateltavat eivät pitäneet mielekkäänä, kiinnostavana tai tavoiteltavana. Mielikuvat päätoimittajuudesta perustuvat edelleen varsin vahvasti edellisen sukupolven päätoimittajien luomiin roolimalleihin. Malleja siihen millainen olisi naispäätoimittajan rooli, on olemassa toistaiseksi vähän. ”*Miehisen perinteen muovamaan*” päätoimittajakuvaan on vaikea samaistua.

H4: Kyllähän se voi vaikuttaa ainakin jossakin määrin jos sä näät sellasen pikkusen juhlallisen pukuun ja kravattiin sonnustautuneen herran sellasena päätoimittaja niin eihän se esimerkiks välttämättä nuoriin naisiin kauheesti vetoa – ei se ehkä nuoriin miehiinkään vetoa. Kyllähän siihen liittyy jotain kummallista vähän pölyttynyttä ja sellasta viskinhajuista gloriaa siihen imagoon ja just semmosta, ei niin kun oikeeta ja luonnollista arvovaltaa vaan pönötystä. Ja se pönötys nyt ei vaan kauheesti kiinnosta, ainakaan naisia, et se ei välttämättä oo kauheen houkutteleva se roolimalli tai imago joka paistaa näistä päätoimittajuuksista.

H8: ... jos pitää tuolla pikagallupin kadulla vaikka että kuvittele että piirrä päätoimittaja niin eiköhän siinä joku kravattimies synny aika monelta.

H3: Tietysti sitten se että kun ne mallit on sitten miehiä. Ei ole mallia siihen minkälainen olis naispäätoimittaja, se on tietysti aika ratkaisevaa, se on vähän kummallisesti niin että päätoimittaja on yhtä kuin mies ja vielä mielellään tietyn tyyppinen vähän vanhempia arvokkaampi herra. Nythän on kyllä tullut nuorempiakin miehiä päätoimittajiksi että...

Toisaalta uuden päätoimittajasukupolven miehet eivät ehkä samaistu vanhoihin roolimalleihin sen paremmin kuin naisetkaan. Uusi miessukupolvi myös luo omanlaistaan päätoimittajuutta, joten mielikuvatkin voivat vähitellen muuttua. Palaan sukupolvikysymykseen vielä myöhemmin.

Myös Mai Koivula uskoi, että syy voi olla ”vanhassa päätoimittajan roolimallissakin. Että se on sellaista että mennään Kuopion klubille polttamaan sikaria ja juomaan konjakkia ja seurustelemaan muiden kanssa. Se jos se päätoimittajuus mielletään herrakerhojutuksi, niin ehkä se ei sit niin kiinnosta naisia.” Koivula on itse yksi harvoista naisista, jotka ovat päässeet luomaan omanlaistaan roolia päätoimittajana. Hän kannustaa unohtamaan vanhat mielikuvat, sillä ”täähän on siitä ihana homma että tän voi tehdä mieleisekseen. Silläkin lailla haluaisin naisia rohkaista.” Olemassa olevien roolimallien ei tarvitse antaa rajoitetta.

Toinen päätoimittajatason haastateltava on yhä nähnyt miespäätoimittajien piirin maailmana, joka on ollut häneltä naisena suljettu.

H4: Jos mennään taas sellaseen sfääriin jossa miespäätoimittajat niin kun on aika paljon vuosikymmenien mittaan pyöriny elikkä mennään siihen vallan ja toisten vallankäyttäjien, päätösten tekijöitten maailmaan niin siellä se sukupuoli on kyllä sillä tavalla vaikuttanu että kun siinä kulttuurissa saunotaan ja kuljetaan metsällä ja käydään yhdessä hiihtämässä, niin se maailmanhan on multa aika suljettu ollut.

Kaikki eivät silti jakaneet käsitystä vanhan päätoimittajakuvan merkityksestä. Jyrkimmin eriävän mielipiteen esitti jälleen sama haastateltava, joka ei muutenkaan pitänyt sukupuolta oleellisena asiana.

H9: Mä en sinänsä näe sitä sillä tavalla että ei päätoimittajuuden päällä ole lappua jossa lukee mies tai nainen. Jokainen persoonallaan ja toisaalta sillä välineellä jota johtaa, niin luo sitten omanlaisensa kuvan. Ennen kaikkea se on persoonallisuuden kuva. Toiset ihmiset on sulkeutuvampia, toiset avoimempia, toiset on miehiä, toiset naisia. Ei musta sellainen vanha pönäkkä patruunatyypinen päätoimittajakuva tule enää juuri missään vastaan.

Toinen haastateltava kyseenalaisti, ”*antaako se äijäpönötys siihen duuniin mitään lisää. Ei tietenkään. Se on duuni, eihän se vaadi tietynlaista asennoitumista.*” Esimerkiksi nykyiset naispäätoimittajat eivät hänen mielestään ole huonompia päätoimittajia tai kärsi ”*pönötysvajeesta*”, vaikka he ovat toisenlaisia. Kyse on siis uudenlaisten päätoimittajuuden roolimallien luomisesta ja siitä, että päätoimittajuuden mielikuva muuttuu ihmisten mukana. Vanhan päätoimittajasukupolven jäätyä eläkkeelle mielikuvat tulevatkin varmasti muuttumaan. Toimitusjohtaja-päätoimittajuus on erilaista kuin vanha poliittinen päätoimittajuus. Muiden haastateltavien mielissä vanha rooli tuntui silti elävän vielä vahvasti. Monet haastateltavat kaipasivat roolimalleja naispäätoimittajuudelle. Muutama naispuolinen päätoimittaja ei vielä muuta stereotypiaa päätoimittajasta ”*vanhempana arvokkaana herrana.*”

Toimitusjohtajuus

Erityisesti taloudellinen vastuu arvelutti monia vastaajia jo kun he miettivät päätoimittajuuden mahdollisuutta omalla kohdallaan. Jopa kokenut päätoimittaja Terttu Häkkinen piti toimitusjohtajuutta vieraana ajatuksena. ”*Se olis sellainen tehtävä joka uskon että se ei ois mulle sopinut. Mun mielestä päätoimittajalla pitää olla riittävän paljon aikaa ja intohimoa keskittyä journalismiin. Sitten jos siinä pitää vahtia niitä euroja siinä sivulla niin, en tiedä, kyllä siinä sellainen skitso olo saattaisi tulla.*”

Eräs keskitason esimiehenä toimiva haastateltava vierasti päätoimittajan journalistisen roolin ja toimitusjohtajuuden yhdistämistä, sillä hän koki intressien olevan keskenään ristiriidassa. Hän arveli, että toimitusjohtajuus ”*voi jarruttaa joidenkin ihmisten halua siihen.*” Häkkinen kuvasi roolien ristiriitaa arvelemalla, että saattaisi tulla ”*skitso olo*”. Myös toinen haastateltava käytti ”*jakomielitautia*” samassa merkityksessä.

Neljä haastateltavaa suhtautui toimitusjohtajuuteen kielteisesti omalla kohdallaan, yksi näki tulosvastuullisuudessa yleisesti haasteita pätevyysvaatimuksille, mutta ei vierastanut sitä itse. Neljä haastateltavista ei erityisesti tarttunut toimitusjohtajuuskysymykseen. Jälleen vain Mai Koivula nousi rohkaisemaan naisia. Vaikka Koivulakin kertoi aluksi empineensä toimitusjohtajuutta hakiessaan Warkauden Lehden päätoimittajaksi, hän kertoi pian huomanneensa, että ”*eihän tässä ole sen kauheempaa. Täähän on ihan normaalia johtamista.*” Koivula huomautti, että päätoimittaja ei ole yksin talousasioiden kanssa, sillä sitä varten on omat asiantuntijansa. Hän sanoi:

Toimitusjohtajan tehtävä on hyvin lähellä perheenäidin tehtävää siinä mielessä että toimitusjohtajan pitää katsoa että kulut ovat pienemmät mitä tulot ovat. [...] Mutta eivät ne asiat vaikeita ole. Sitä varten isoissa yhtiöissä on talousosastot jotka hoitavat kirjanpidon ja laskentapuolen hommat.. [...] sitä varmasti monet ihan suotta pelkäävät.

Koivula ei nähnyt roolien olevan ristiriidassa keskenään ja hän kyseenalaisti myös tehtävien erilaisuuden. Siinä missä toimittaja käy erilaisissa tilaisuuksissa, haastattelee ihmisiä ja kirjoittaa jutun, päätoimittaja käy tilaisuuksissa, keskustelelee ihmisten kanssa ja kirjoittaa pääkirjoituksen, Koivula vertasi. Toimittajan ja päätoimittajan keinot tarttua asioihin ovat vain erilaiset. ”*Sitten on tietysti se että toimitusjohtaja johtaa sen lehden markkinointia, mutta ei sekään niin kauheaa ole*”, Koivula arvioi. Hän kertoi kuulumisestaan sekä Varkauden, Iisalmen että Kuopion kauppakamariosastojen hallitukseen sekä työn ohessa tehdyistä johtajuuden opinnoista.

Haastateltavat jotka suhtautuivat ongelmitta tehtävien yhdistämiseen sinänsä, eivät näytäneet myöskään pitävän tulosvastuullisuutta kynnyskysymyksenä. Jonkinlainen tulosvastuullisuus toimituksen toiminnasta on silti kuulunut lähes aina päätoimittajuuteen. Eräs neutraaleista arvioista oli, että ”*eihän silloin ole hirveen iso ero tietysti siinä oletko toimitusjohtaja vai tulosvastuullinen päätoimittaja, mutta kuitenkin että jos se on se talousvastuu myös siinä, niin silloin täytyy olla myös sit sitä bisnesmaailmaosaamista jonkun verran.*”

Toimittajan ammatti on vapaa ammatti, joten toimittajiksi tullaan monenlaisilla koulutustaustoilla. Yksi haastateltava näki ristiriidan toimittajien koulutuksessa ja toimitusjohtajan vaatimuksissa.

H9: Jos haluaa olla hyvä toimittaja, niin silloinhan hakeutuu usein ehkä humanistiseen koulutukseen ja sen kautta toimittajan työhön, jossa itse asiassa kehitetään toisenlaisia valmiuksia

kuin mitä johtajuus ja päätoimittajuus edellyttää. Ne on aivan eri ammatteja. [...] Nyt kun päätoimittajat on entistä enemmän myös toimitusjohtajia, niin se edellyttäs, että siellä pitäis olla myös tää taloudellinen osaaminen ja yritysosaaminen mukana. [...] Ja harva, ja erityisesti harva nainen toimituksellisen työn ohessa pystyy päteväitymään tämmöseen taloudelliseen puoleen. Ja yksi syy siihen ehkä on se, kun sä alussa kysyit tästä yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta päätoimittajan roolissa yhteiskunnassa, niin naiset aika harvoin ovat työnsä ohessa esimerkiksi vapaa-ajan harrastusten tiimoilta mukana sellaisessa toiminnassa jossa he saisivat vahvaa talouselämän kokemusta.

Jos toimitusjohtajuus ja päätoimittajuus nähdään hyvin erilaisina ja ristiriitaisinkin vaatimuksina, näyttäisi siltä että tulosvastuullisuus voi jarruttaa naisten kiinnostusta tehtävään. Jos ajatellaan että tulosvastuullisuuteen tarvitaan erityisiä valmiuksia ja koulutusta, sekin voi karsia hakijoita. Ehkä naiset tekevät pätevyysvaatimuksista itse itselleen korkeamman muurin, kuin se onkaan? Toisaalta myös työssään voisi erikoistua ja hankkia kokemusta alueilta joista tyypillisesti nousee esimiestehtäviin. Monet haastateltavat nostivatkin esiin sen, että naisten tulisi valita miehiseksi miellettyjä seuranta-alueita, eikä rajautua niin sanottuihin pehmeisiin aiheisiin.

Subjektiiivinen urakäsitys ja toimittajuus kutsumusammattina

Naisten arvoihin ja päätoimittajan tehtävän mielekkyyteen liittyy myös se, että haastattelemani naisilla vaikuttaa olevan hyvin selkeä subjektiiivinen urakäsitys. Asema, raha, status ja uralla hierarkkisesti eteneminen eivät ole heille tärkeitä. Luovan työn tekijöille ja asiantuntijaorganisaatioille tyypilliseen tapaan he näkevät työssä itsessään mielekkyyden. Haastateltavien puheiden perusteella toimittajuutta voisi hyvinkin luonnehtia kutsumusammattiksi.

H9: luovissa ammateissa, jota sanomalehden toimittajuus mitä suurimmassa määrin on, niin ihmiset usein arvostavat sitä työtä itsessään ja sen työn tarkoituksellisuutta enemmän kuin urakehitystä. Se on minusta yksi perus-, tai yksi niistä kriteereistä miksi näihin tehtäviin hakeudutaan. Ja jos ihminen haluaa tulla toimittajaksi, niin se ei tarkoita että hän haluaa tulla päätoimittajaksi, tai hän haluaa tulla johtajaksi. [...] ehkä on niin, että jossakin määrin vanhastaan miehet ja naiset on myös hakeutuneet tälle alalle pikkusen eri syistä. Että miehillä saattaa olla enemmän uratavoitteita, kun taas naisten tavoitteet liittyy luovan työn professiin sinänsä.

H5: ...mä näen että eteneminen ei välttämättä mene hierarkkisesti ylöspäin, että saadaan hienompi titteli vaan se eteneminen on se että kehittää itseensä, tekee uusia juttuja, otetaan riskejä, se on mun tapa mennä eteenpäin. Vaikka status voi olla erilainen, se voi olla alhaisempi tai korkeampi, mutta jos se asema, se rooli ei anna mahdollisuuksia tällaiseen kehitykseen, missä minä itsekkin opin uutta niin en ole kiinnostunut.

Haastateltavat päätoimittajatasoa myöten sanoivat, että ”oikeesti on niin että se toimittajan työ on parasta työtä mitä monet toimittajat tietää. Mä olen kyllä taipuvainen ole-

maan samaa mieltä että se on parasta mitä tällä alalla on tarjota, että monet ei halua luopua”. Toimittajan työ nähtiin palkitsevammaksi, kuin johtotehtävät. ”Se jos sä tiedät tehnees hyvän jutun ja sitten muutkin on sitä mieltä, niin se palkitsee paljon enemmän.” Sama haastateltava myös huomautti, että ”parhailta toimittajilla voi olla enemmän valtaa kuin yhdelläkään toimituksen johdossa olevalla ihmisellä koska ne valitsee sen agendan ja ne valitsee ne aiheet mitkä nostetaan yhteiskunnassa esiin.” Vain Mai Koivula sanoi olevansa ”paljon mieluummin päätoimittaja kuin rivitoimittaja, koska päätoimittajalla on tietyllä tavalla hirveän paljon isommat paineet kylläkin mutta myös hirveän paljon isommat vapausasteet ja vaikuttamisasteet.”

Subjekttiivisen urakäsityksen (kts. luku 5) mukaan ura koostuu yksilön omista kokemuksista, motivaatiosta, arvoista, omista uraan liittyvistä käsityksistä ja omasta roolista. Subjekttiivisen uralla menestymisen tai epäonnistumisen voi määrittellä vain ihminen itse. Haastateltavien puheissa tuli myös esiin horisontaalinen urakäsitys, jonka mukaan eteneminen uralla voi tapahtua kehittymällä ammatillisesti ja erikoistumalla.

H4: Et sellanen horisontaalinen vaihtoehto pitäskin aina olla olemassa että sä voit kehittyä myös siinä työssä, päästä siinä pitkälle ja päästä siinä myös hyvälle palkoille myös, sen pitä olla selkee vahva vaihtoehto pomon hommille. Sehän on vähän onnetonta että jos ihminen on oikein hyvä kirjoittava toimittaja, niin sitten sille tarjotaan pomon paikkaa jossa se ei oo ollenkaan välttämättä niin hyvä. Ja jos joku on viisas nii se osaa palata sinne kirjoittavan toimittajan hommiin, mutta jos se ei oo viisas niin siitä tulee aika surullista sitten puolin ja toisin että hyvä kirjoittaja muuttuu keskinkertaiseks tai huonoks pomoks ja se ei oo kyllä kenenkään kannalta kauheen hyvä olotila. Vaihtoehtoja pitäis olla. Hyvä vahva kirjoittajanura ja kirjoittaja-profiili on musta oikeesti erittäin merkittävä uravaihtoehto lahjakkaille ihmisille jotka on vielä tulleet useimmat oikeesti kutsumuksesta tähän työhön että ei halua olla mitään muuta kuin toimittajia.

H7: Kulttuuri on ainakin meidän talossa muuttunut. Aikaisemmin jos sä etenit esimerkiksi uutispäälliköksi tai esimieheks niin sit oikeestaan ainoo tie oli päätoimittajaks tai talosta ulos päätoimittajaks. Se katsottiin uralla taaksepäin menemiseksi jos luovuit pomoasemasta, jolloin sun piti alkaa edetä silleen vertikaalisesti: kerran pomo, aina pomo. Nyt se on muuttunut, on paljon pomoja, jonkin verran heitä jotka on ovat itse tietoisesti halunneet palata pomouran jälkeen takasin toimittajiksi. Mä itse myös ajattelen niin. Eli mä ajattelen, että ois ihan kiva taas kirjoittaa muutaman vuoden kuluttua, sitä ei nähdä minkäänlaisen arvon alennuksena et palais toimittajaks. Vaan ihmisten elämään mahtuu erilaisia vaihteita, on erilaisia kiinnostavia hommia, joissa se asema ei ole, ainakaan mulle, se juttu, eikä edes se raha, vaan se työn mielekkyys on kaiken A ja O.

Henkilökohtaisen palkkauksen pitäisi mahdollistaa horisontaalinen urakehitys, mutta käytännössä näin ei useinkaan näyttäisi olevan vaan ”palkka on tietysti isompi pomon työssä”. Käytännössä palkkausjärjestelmä siis suosii perinteistä uramallia, jossa uralla

etenemistä on vain esimiestehtäviin nouseminen. Haastateltavieni mukaan työn mielekkyys, toimittajan tehtävä sinänsä ja horisontaalinen urakehitys ovat erityisen tärkeitä naisille. Samalla naiset luopuvat suuremmasta palkasta, vaikka nauttivatkin ”työstä joka palkitsee enemmän kuin pomon työ”.

Paikallislehdessä päätoimittajan status on pienempi

Status, valta ja naisten arvot kytkeytyvät haastateltavien mukaan myös siihen, miksi paikallislehdissä on runsaasti naispuolisia päätoimittajia verrattuna sanomalehtiin. Eräs haastateltava muotoili asian niin, että koska sanomalehdillä on ”yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja toimimiseen liittyvää valtaa, luulen että sen takia siellä on miehiä. [...] Naisten arvomaailmassa se vaikuttaminen, se valta ei ole ykkössijalla.” Myös kaksi muuta haastateltavaa selitti kysymystä samoin perustein. Paikallislehden päätoimittajan työnkuva on erilainen, se on lähempänä toimittajan ja toimitussihteerin työtä. Paikallislehden päätoimittaja ei ole edustushenkilö ja asemaan liittyvä valta ja status ovat pienemmän.

H1: Ensinnäkin paikallislehtien naisistuminen johtuu minun mielestäni siitä, että paikallislehden päätoimittaja ei ole mikään edustushenkilö, joka matkustelee ympäriinsä ja tarjoaa niitä edustuslounaita ja syö niitä edustuspäivällisiä siellä täällä, vaan se on ihan raa’an työn tekemistä. Paitsi että se on päätoimittaja, niin se on toimitussihteerikin, eli siinä joudutaan tekemään ihan oikeasti töitä. Semmosiin hommiin naisiin naiset a) kelpaa b) miehet ei välttämättä niihin edes halua, että miehet lähtee sitten mieluummin johonkin maakuntalehteen ja sitä kautta rakentamaan karriääriä, ei ne jää sinne paikallislehtiin.

Naiset siis ”kelpaavat” paikallislehtien päätoimittajiksi, koska työ on arkisempaa ja paikallislehdet vähemmän arvostettuja. Miehet puolestaan siirtyvät mieluummin arvostempuihin tehtäviin sanomalehtiin. Onko paikallislehdistä tulossa jo ”pink velvet ghetto”? Jos miehet jättävät paikallislehdet naisille, näemmekö niiden arvostuksessa enteitä siitä mitä tulee tapahtumaan koko sanomalehtialalle sen naisistuessa? Erään haastateltavan mukaan ero johtuu myös siitä, että ”nämä isot lehdet ovat sellaisia, että niissä rima on korkeammalla”. Hakijoilta vaaditaan enemmän, mutta myös hakijoiden oma kynnys lähteä hakemaan voi olla korkeammalla.

Arvot ja ajankäyttö

Se että naiset eivät halua päätoimittajiksi liittyä haastateltavien mielestä myös naisten arvoihin. Naiset pitävät toisenlaisia asioita tärkeinä ja haluavat elämältään muita asioita

kuin korkean statuksen ja rahaa. Toisaalta naisten arveltiin myös pelkäävän vastuuta, paineita ja työn yksinäisyyttä.

H8: Minuun jotenkin kolahti se kun tämä Nokian Sari Baldauf jätti työnsä ja sanoi että haluaa niin kun elämään muuta, että haluaa sukulaisia, ystäviä, harrastaa kulttuuria, taidetta. Elämässä on niin paljon muitakin arvoja kuin se asema ja raha ja sen hankkiminen. Kun ihan oikeesti ajattelee jotain päätoimittajan työtä niin onko se nyt niin kauheen mielenkiintoista. Naiset ajattelee ehkä just tämmöstä sen työn sisältöä ja mielekkyyttä enemmän että se asema ja raha ei välttämättä sitten oo...

Samat asiat tulivat lähes samoin sanoin esille jokaisen haastateltavan puheessa. Eräs haastateltava sanoi päätoimittajan työstä, että siitä ”*tulee se tunne että siinä helposti irtautuu toimitusten arjesta ja joutuu seurustelemaan ihmisten kanssa joista ei niin kauheesti välitä.*” Hän näki päätoimittajien liikkuvan ”*ylärakenteissa*” ja muuttuvan enemmän yritysjohtajiksi kuin toimittajiksi.

H6: Mua henkilökohtaisesti ei semmonen esimerkiks kiinnosta ollenkaan, että olisin joku suuri mielipidevaikuttaja. Mä luulen että monia miehiäkin ajaa siihen päätoimittajan tehtävään halu olla vaikuttamassa yhteiskunnallisiin asioihin, ne on vähän silleen niin kun poliitikkoja. Naiset ehkä enemmän haluais olla enemmän managerityyppisiä, jotka ei välttämättä halua television keskusteluohjelmiin puhumaan lehtensä linjasta tai, jostain mistä tahansa. Ihmiset tulee tähän ammattiin kuitenkin aika eri syistä. Varmaan päätoimittajiks hakee enemmän sellaset jotka haluaa olla mielipidevaikuttajia.

Toinen haastateltava arvioi, että ”*suuren lehden päätoimittajan työtä tänä päivänä, niin kyllä siinä on sellasia elementtejä jotka ei varmaan kauheasti houkuttele naisia.*” Hän näki erityisen vieraiksi ”*valtapeleissä*” mukana olemisen ja yhteiskunnallisiin seurapiireihin osallistumisen. Vapaa-ajalla seurapiireihin osallistuminen liittyy myös ajankäyttöön, joka nousi monissa vastauksissa esille. Päätoimittajalla ei ole työaika ja tehtävä on hyvin kokonaisvaltainen. Eräs haastateltava arvelikin, että naiset ”*on niin fiksuja, että ne huomaa että se on järjetön homma, paljon vähemmälläkin pääsee.*” Moni nainen voikin miettiä, ”*että kerta kaikkiaan onko järkevää käyttää kaikki aikansa työntekoon, että elämässä on muutakin.*”

H1: varmaankin yksi asia joka saattaa monia – ehkä monia miehiäkin, mutta erityisesti naisia ja nuorempia naisia pelottaa että se on hyvin kokonaisvaltainen tehtävä jossa ei ole olemassa työaika, jossa puhelin saattaa soida yöllä ja soikin ja jossa menee iltoja ja jossa menee viikonloppuja ja se ei ole sellaista kivaa työtä josta voi lähteä pois silloin kun työaika päättyy. Työaika ei pääty

Näissä arvioissa naisten erilaisista arvoista ei kuitenkaan ole kyse siitä, ettei naisten nähtäisi pystyvän päätoimittajan tehtäviin. Ne vain eivät *kiinnosta*, koska muut asiat elämässä ovat tärkeämpiä.

H7: Mä ajattelen että se on äärimmäisen rankka, äärimmäisen haastava, vaatii selkeätä visiota, päämäärätietoisuutta ja äärimmäistä uhrautuvuutta. Mä en pidä sitä sellasena, glorifioi sitä tai ajattele sitä sellaisena virkana että ”kun noihin saappaisiin joskus mahtuis”. Mä ajattelen sitä lähinnä niin että kuka on valmis uhraamaan elämänsä sille, sehän on omista valinnoista kiinni kuinka paljon sä oot valmis elämästäsi antamaan sille uralle. Se on äärimmäisen kova paikka, mutta ei mulla ole pienintäkään epäilystä siitä, etteikö nainen valitessaan sen, halutessaan valita sen, niin vois pärjätä siinä.

H9: Olennaisin syy varmaan kuitenkin on se, että naiset eivät ole pitäneet sitä ykkösprioriteettina: naiset eivät ole taistelleet itselleen päätoimittajuuksia, koska se ei ole ollut heille tärkein asia. Selvästikin historia osoittaa, että se on ollut miehille tärkeämpi asia kuin naisille. Jos se olisi ollut naisille tärkeä asia niin naiset ois taistelleet itsensä siihen.

Kommentit osoittavat suurta itsevarmuutta naisten kyvyistä. Jälkimmäinen haastateltava toisti vielä uudelleen haastattelun kuluessa, että kysymyksessä ovat ”ihmisten omat valinnat” ja naisten pitää itse haluta päätoimittajuutta. ”Jos naiset haluaa, niin naiset menee”, hän vakuutti. Näkemys on hyvin uusliberalistinen ja naistutkimuksen kritisoiva. Näennäinen sukupuolineutraalius estää uraesteitä sisältävien organisatoristen ja yhteiskunnallisten syiden tarkastelun, jos uralla eteneminen nähdään vain tahdon asiana. Käsittelemme aiemmin tätä kritiikkiä luvuissa 3.3 Tasa-arvo ja 5. Naisjohtajuus.

Naisilta puuttuu rohkeutta, kunnianhimoa ja itsetuntoa?

Kysymykseen *miksi* naiset eivät hae päätoimittajiksi löytyi toinenkin vastaus. Tehtävä ei ehkä kiinnosta naisia, mutta haastateltavat arvelivat myös naisilta puuttuvan rohkeutta ja itseluottamusta. Haastateltavat kertoivat kuinka ”naiset pelkäävät vastuuta”, ”naiset on vähän arempia”, ”naiset ei uskalla tarjoutua” ja ”miettivät onko minusta siihen hommaan”. Naishaastateltavien näkemykset kuulostavat naisiin työelämässä liittyvien stereotyyppien toistelulta. Kun stereotyyppisiä käsityksiä pidetään tutkimustenkin mukaan yhtenä esteenä naisten urakehitykselle, on huolestuttavaa jos naiset itse eivät näe niiden taakse. Näkemykset eivät välttämättä kerro miesten ja naisten todellisista eroista vaan pikemminkin sukupuoliin liittyvistä mielikuvista ja rooliodotuksista. Kuinka paljon omilla tunteilla selitetään myös muiden käyttäytymistä tai kuinka paljon omasta kokemuksesta on diskursiivisesti rakentunut?

H4: Sit mä oon miettinyt minkä takia ei haeta, minkä takia ei pyritä näihin paikkoihin. Se on aika paljon sitä että sit kuitenkin vähän pelätään sitä vastuuta, sä et voi siirtääkään sitä kenellekään muulle, sä sit oikeesti vastaat siitä. Ja jos siitä ei oikeen oo tottumusta aikaisemmissa tehtävissä, se on sitten aikamoinen opeteltava. Ja toisaalta mä luulen, että se yksinäisyys on myöskin se et, kun nää työhän on aina sellasia et kyllä sä näissä aika yksinäisesks sitte kuitenkin tulet. [...] Mä luulen että joku siinä vastuussa ja siinä yksinäisyydessä pelottaa ihmisiä.

H8: Siinä naiset itekin on vähän arempia lähtemään peliin, että miehethän uskaltaa lähteä vaikka ne ei tietäis asiasta mitään etukäteen. Naiset aina jotenkin ensimmäiseks mieltivät että onko minusta siihen hommaan ja täytänkö minä kaikki nämä vaatimukset. Että sellasta rentoa rohkeutta mitä miehillä on, niin tietysti toivoisi enemmän naisillekin.

H2: koulutushan naisilla on parempi keskimäärin kuin miehillä, naisten pitäisi itse rohkeasti hakea niitä paikkoja. Kyllä naiset osaa sen homman. [...] Naisten pitäis vaan, kun ne on tunnollisia, ne tekee tunnollisesti homman, naistoimittajien itsetunto vaatisi rohkaisua, mutta mistä sitä tulee? [...] ne ei tarpeeksi arvosta itseään vieläkään. Mitään syytä ei olis itsensä vähätellyyn. Siellä on upeita naisia lehdissä tälläkin hetkellä.

Rekrytointitilanteissa erilaisia psykologisia testauksia vuosien varrella nähnyt Mai Koivula arvioi, että ”miehillä tuntuu olevan usein paksumpi nahka. Aika monen naisen kohdalla tulee se että paineensietokyky ei ole riittävä.” Hän arvioi ”naisominaisuudeksi” sen, että ”halutaan ainakin edesspäin tulla ihmisten kanssa toimeen”. Sellainen ei kuitenkaan ole hyödyllistä esimiehen työssä, jossa joutuu sanomaan asioita suoraan. ”Mutta kunnianhimoa on”, uskoo Koivula.

Onko tässäkin kyse aikansa eläneistä stereotyyppioista tai sukupolvien välisestä erosta? Kaksi haastateltavista uskoo ”uuden naissukupolven” olevan rohkeampaa ja itsevarmempaa.

H8: Ja aika on muutenkin muuttunut, että tää uus naissukupolvi on minusta aivan loistavaa, ne niin kun ihan alusta alkaen pystyvät näkemään itsensä etenemässä tällä uralla pitkällekin johtotehtäviin ja päätoimittajiksi, et tuota ehkä minunkin sukupolvee vielä vaivaa se mitä on iskostettu päähän kymmenien vuosien ajan, että naiset olis jotain vähemmän ja sen takia pitäis olla niitä näyttöjä enemmän. Että ehkä se ei edes oo näin niin kun minä kuvittelen, että naisen pitää olla pätevämpi ennen kuin saa saman kuin miehet, että se ei toivottavasti enää oo niin. Mutta mulla on vielä päässä sellanen että hepposin eväin tänne ei voi lähteä ja pitää olla aika kovat paperit. Siinä mielessä voi olla että joutuu jopa omaa ajattelua tässä reivaamaan kun uudet sukupolvet tulee kehiin.

H7: ...miehet on jotenkin uskoneet aina itseensä enemmän ja miehille on myös itsestään selvästi myös tarjottu, koska miehet on olleet paljon enemmän edustettuina väliportaan pomoina, joista sitten rekrytoidaan ne päätoimittajat. [...] Aika alkaa olla kypsä sille että on tarpeeks sitä poolia naisia joista voi sitten valita, joilla on sitä kokemusta mitä miehilläkin on. [...] Asenteet on hitaasti muuttuneet, näistä asioista on puhuttu enemmän, naiset on itsevarmemmin ruvenneet hakemaan näitä paikkoja myös. Ja tästä niin kun, naiset ei oo enää olleet enää olleet valmiita luopumaan urasta perheen takia ja miestenkin asenteet on varmaan vähitellen muuttuneet.

Näissä katkelmissa näkyy diskurssien historiallisuuden ja rakentuneisuuden tiedostaminen. Haastateltavien mukaan asenteet ovat muuttuneet kun asioista on puhuttu enemmän. Asiat saattavat olla toisin kuin omalle sukupolvelle ”on iskostettu päähän”. Uusiin sukupolvien myötä myös omaa ajattelua joutuu muuttamaan.

Kaikki eivät jaa yhtä positiivista käsitystä kehityksestä. Yksi kertoi, kuinka kesätoimittajina olevia nuoria naisia joutuu kannustamaan omien näkemysten esiintuomiseen esimerkiksi kolumneissa. Toisen mukaan jo kesätoimittajahakemuksissa miehillä on ”reippaampi ote” itsensä markkinoimiseen.

Haastateltavien puheissa kaikkiaan miehistä piirtyy kuva miehistä rohkeina, rentoina ja itsevarmoina siinä missä naisista rakentuva kuva on arka, tunnollinen ja epävarma. Stereotyyppiä näkyy murtumia niissä kohdissa, kun haastateltavat osoittavat luottavansa naisten kykyihin ja pärjäämiseen ja uskovat esimerkiksi uuden naissukupolven olevan rohkeampaa. Pääsääntöisesti haastateltavat eivät epäilekään naisten pätevyyttä tai kykyä sinänsä, vaan toivovat naisten uskovan enemmän itseensä.

8.5.3 Sukupuoliroolit ja lasten saaminen

Naispäätoimittajien puuttumisesta ei olisi luultavasti noussut yhtä kovaa kohua, ellei Keijo Ketonen olisi esittänyt sovinistiseksi leimattua kommenttiaan. Mitä naispäätoimittajat ja toimitusten naispuoliset esimiehet ajattelivat Ketosen kommentista? Muutamat luonnehtivat Ketosen lausuntoa ”laaduttomaksi” tai ”sammakoksi”. Ketosta myös kiitettiin keskustelun herättämisestä, sillä ”näistä pötköistä lausunnoistahan yleensä syntyy parhaat keskustelut”.

Ketosen kommentti oli selvästi toimituksissa merkittävä puheenaihe, sillä se antoi lempinimen myös korulle. Vuonna 2006 juhliittiin naisten äänioikeuden satavuotisjuhlaa ja Kalevala Koru teetti sen kunniaksi Naisen Ääni -korusarjan. Eräs haastateltava kertoi kuinka ”mä näin sen yhden toisen toimituksen nuoren naispomon kaulassa ja sitten me naureskeltiin, että tätä on alettu kutsua että on Ketoset kaulassa, kun on tää koru”. Nuoret naisesimiehet loivat korulle uusia merkityksiä, joiden myötä koru alkoi symboloida kapinaa Ketosen kommentin arvoja vastaan.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Kerroin jo aikaisemmin haastateltavien omista kokemuksista työn ja perheen yhteensovittamisesta. Lähes kaikilla haastateltavilla oli jo lapsia, joten he ovat ”saaneet molemmat”. Osa asetti perheen selvästi ykkössijalle arvojärjestyksessään ja oli tehnyt valintoja perheen puolesta. Muutamat kertoivat potevansa huonoa omatuntoa tai syyllisyyttä siitä että perhe on kärsinyt uran vuoksi. Mutta ovatko haastateltavat samaa mieltä Keijo Ketosen kanssa siitä, että lasten saaminen olisi este naisten etenemiselle päätoimittajiksi?

H1: Mutta toinen asia on että eihän päätoimittajaksi yleensä valita maakuntalehteen kaksikymmentäkolmevuotiaita nuoria naisia jotka tekevät lapsia. Että kyllähän oikeesti päätoimittajan tehtävät ovat jo hieman kokeneemman ja varttuneemman ihmisen hommia. Siinä mielessä mun mielestä ei pitäis olla mitään estettä. Jos lapset on tehty niin ei kun vaan. Mutta sanoisin kyllä, että ensin lapset ja sitten päätoimittajaksi.

Kun lapset on jo tehty aikaisemmin, työn ja perheen yhteensovittaminenkaan ei ole enää akuutti ongelma. Eräs haastateltava moitti sitä, että työnhakijalta ei saa edes kysyä aikooko tämä hankkia lapsia. ”Ja sitten kun siltä ei saa sitä kysyä, että aiotko tehdä lapsia vai et, niin se pudotetaan pois sieltä kisasta sen takia että se näyttää just sopivasti lapsentekoikäiseltä mutta me ei saada kysyä.”

Lasten saaminen aiheuttaa silti ainakin jonkinlaisen urakatkoksen. Eräs haastateltava huomautti, että hoitovapaiden pituus on silti naisen oma valinta. ”Jos mies ilmoittais lähtevänsä kolmeks vuodeks virkavapaalle, ei hänkään mankuis palatessaan että häntä kohdellaan epäreilusti, jos hän ei saa palatessaan jotain duunia jonka saa hänen kollegansa joka on ollut koko sen ajan töissä ja edistänyt uraansa.” Toisaalta toinen haastateltava näki asian niin, että äitiysloman vuoksi poissaolevakin voidaan huomioda. Jos organisaatio muuttuu, niin äitiyslomalla olevillekin mietitään uudet paikat. ”Jos nää ihmiset on taitavia, hyviä, lahjakkaita, johtamistehtäviin halukkaita, niin kyllä se otetaan huomioon.” Haastateltava näki, että vaikka sitä biologista seikkaa ei voi muuttaa että nainen synnyttää, sitä ei tarvitse nähdä esteenä. Päinvastoin, perheen voi nähdä myös niin, että se antaa jotain, eikä vain ota.

H9: Ja nykyisin kun meidän järjestelmät on sellaiset, että nainen voi pitää pitkiäkin hoitovapaita, se toki tuo katkoja siihen työputkeen, mutta jotkut naiset sanoo, että urakehitystä haittaa se, että ei ole vahtimassa omaa etuaan työpaikalla. Mä en oikein osaa sanoa. Sen voi nähdä varmasti myös niin, jos haluaa. Mä en ole nähnyt sitä ikinä niin, että lasten saaminen on jotain, joka ottaa minulta jotain pois. Mulle on ollut toisinpäin, eli mä olen saanut jotain aivan erityistä joka on antanut mulle aivan erityisiä taitoja myös työelämässä.

Naisjohtajuustutkimuksessa puhutaankin nykyisin äitiydestä voimavarana ja ”äitijohtajuudesta” myönteisessä hengessä. Myös toinen haastateltava mietti, että ”*joku on sanonut että synnytyksestä ja lasten saamisesta pitäis saada samanlaisia pisteitä kuin armeijasta ja näistä. Minun mielestä se ei ole ihan hullu ajatus koska kyllähän se kasvattaa, kun nainen kasvattaa, niin kyllä se kasvattaa naista sitä kautta kun kantaa vastuuta perheestä.*”

Onko perhe-elämän tasa-arvo muuttunut 2000-luvulla niin, että käsityksiä lapsista naisen uran esteenä tulisi luopua? Osa haastateltavista näki vastuun kantamisen perheestä sukupolvikysymyksenä. Heidän mukaansa nuoret isät pohtivat nykyisin samoja kysymyksiä lasten huomioimisesta kuin naiset.

H3: Mutta todella nyt kun mä nyt ajattelen minkälaista perhe-elämä on kuitenkin tässä 2000-luvulla niin kyllähän sekä miehet että naiset kantaa vastuuta niistä perheistä. Mun mielestä enää ei kyllä voi lähteä siitä että se perhe olis naiselle se este. Et kyllä niin kun kuitenkin keskimäärin perheet on niin tasa-arvosia tän päivän Suomessa, ja nyt en perusta tätä ajatusta pelkästään omaan perhe-elämäni, vaan siihen mitä esimerkiks täällä työyhteisössä näkee, miten myös miestoimittajat suhtautuvat perheisiinsä, nuoret miehet. Ihan samantyyppisiä kysymyksiä pohditaan miestoimittajien kans kuin naistoimittajien kanssa mitenkä pitää huomioida pienet lapset ja mitä se aiheuttaa omaan työssä jaksamiseen ja minkälaisia haasteita missäkin vaiheessa otetaan vastaan.

H10: Ja samalla mikä minusta on vielä mielenkiintoisempaa, niin nuoret isät, joita tässä talossa on aika monta, niin puhuu ihan samalla tavalla. Ne ihan yhtälailla laskee että nyt ei ole vielä aika, mutta kohta on. Minusta miesten elämässä on tapahtunut näkyvämpi muutos minunkin aikani, että nuoret isät puhuvat ihan avoimesti että ne asettavat lapsen koulunaloituksen, päivähoiton ja tämmöset asiat etusijalle. Se on minusta ollut hirmu ilahduttavaa.

Sukupuolirooleihin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy myös erään haastateltavan esiin nostama huomio siitä, kuinka perheissä on totuttu elämään miehen uran ehtoilla. Naisen urakehityksen kannalta olisi parempi saada monipuolista kokemusta eri lehdistä (kts. luku 5.2 organisaation tasosta). Tosiasiassa perheet kuitenkin muuttavat useammin miehen, kuin naisen uran perässä, haastateltava uskoo. Naisen mahdollisuudet rajoittuvat siis vain yhden lehden sisällä ylenemiseen. Näkökulma on kiinnostava, kun katson esimerkiksi omien haastateltavieni uria. Totesinkin, että he ovat pääasiallisesti tehneet uransa saman talon sisällä. Myös Malin-Perhon tutkimus osoitti, että toimistusten naisesimiehet ovat varsin lojaaleja yhdelle työnantajalle. Onko kyse siitä että sukupuoliroolit sanelevat naisen pysymään siellä, missä hänen miehellään on ura?

Sama haastateltava huomautti, että lastentekoiässä oleva nainen ei ole ainoa joka nähdään riskirekrytointina. Hänen mukaansa varsinkin jotkut ”vanhemmat herrat” näkevät naisen aina riskinä. Lasten tekemisen jälkeen naisella on vaihdevuodet ja seuraavaksi naisesta tulee ”vanha horisko”. Siinä missä viisikymmentävuotias mies on uransa huipulla, samanikäistä naista pidetään vanhana. Naiset kohtaavat myös enemmän ulkonäköpaineita. Nainen kohtaa siis myös paitsi sukupuolista syrjintää, myös ikärasismia. Myös toinen haastateltava sanoi uskovansa, että ”nuorilla naisilla on paljon helpompaa kuin vanhemmilla, että se ikä rupeaa aika nopeasti painamaan naisella.” Nainen ei ole koskaan oikean ikäinen. Juuri kun on päässyt ikään jossa perhe ei enää estä naisen urakehitystä, nainen kohtaa uusia ennakkoluuloja.

Irma Kaarina Halonen (2002) on kirjoittanut, että ikä on samalla tavalla marginalisoiva kuin sukupuolikin ja myös iän esityksillä luodaan erontekoja ja kategorioita. Postmodernissa mediassa ikä on politisoitunut niin, että media tuottaa nuoruutta representoivia tekstejä ja rakentaa nuorentunutta me-yhteisöä. Sen kääntöpuolena on vanhuuden peitteleminen, tabuistaminen. Erityisesti vanhaan naiseen kytkeytyy kulttuurissamme kuoleman läheisyys, vanhat naiset esitetään myyttisissä kertomuksissa noitina ja hirviöinä. Onnettomuus uutisoinnissakin tuskaa, surua ja menetystä symbolisoi usein vanha ”itkijänainen” uhrien äärellä. Uutis- ja asiajournalismissa vanhuutta käsitellään ongelmakeskeisesti ja viranomaisnäkökulmasta, jolloin vanheneva ihminen on hoitotoimenpiteiden kohteena. Ikääntyvät ovat yhteiskunnallinen ongelma. Median ikämatriisia voisi verrata sukupuolimatriisiin, ja se tarjoaa erityisesti vanhenevalle naiselle varsin kapean liikku- matilan. Vanheneva nainen voi saada julkisuutta rikkomalla normeja, olemalla vanhanakin tyttömäisiä ja säilymällä nuorekkaina. Toisaalta vanheneva nainen voi saavuttaa myös uskottavuutta kuten uutisankkurit Eva Polttila ja Leena Kaskela ja ikä voidaan tulkita myös resurssiksi. (Halonen 2002, 2–14.)

8.6 Miten naisia saataisiin äijäkerrokseen?

Kuinka naisten uria voitaisiin edistää ja miten naisia saataisiin päätoimittajiksi? Tässä kohti voi tietysti ajatella käänteisesti: pitäisi korjata kaikki asiat, jotka naisten mielestä estävät naisten urakehitystä ja ovat ongelmia toimitusten tasa-arvotilanteessa. Mutta kun naisilta erikseen kysytään, mitä asialle pitäisi tehdä, näkökulma kapenee. Vaikka naiset

kokivat itse mielikuvat päätoimittajuudesta ja työnkuvan itselleen vieraaksi ja puhuivat ongelmista työn ja perheen yhteensovittamisessa, kukaan ei tässä kohti pohtinut mitä näille asioille voisi tehdä. Vastaukset olivat muutenkin varsin ympäröityjä ja suppeita. Ongelmat osataan nimetä paremmin kuin antaa ratkaisuehdotuksia.

8.6.1 Koulutus, kannustus ja asenteet

Ensisijaisesti kyse näyttää olevan haastateltavien mielestä yksilötason kysymyksestä. Suuri osa haastateltavista mainitsee, että ”naisia pitäisi rohkaista ja kannustaa enemmän”. Ongelma olisikin ensisijaisesti siinä että naiset eivät uskalla hakeutua tehtäviin ja se ratkeaisi kannustamisella. Erittäin usein mainitaan myös koulutuksen merkitys. Niitä naisia joissa ”nähdään potentiaalia, pitäisi laittaa esimieskoulutuksiin”.

H6: Varmaan jos sillai että mahdollisimman paljon näihin alempiin esimiestehtäviin valittais naisia, naisia koulutettais johtamiseen, taloudelliseen vastuuseen, kannustettais ehkä vieläkin enemmän. Ja sitten just jos, jos niin kun epäilen että syynä on se naiset ei näe niitä tehtäviä mielekkäinä ja sen takia hae niin nää valitsijat just kans jotenkin aika voimakkaasti yrittäis ilmaista näille naisille että ”me halutaan just sut tähän tehtävään ja sun pitää hakea”. Että niitä paikkoja jotenkin aktiivisesti pedattais naishakijoille. Ja sitten niin tota, yritettäis niin kun valaa rohkeutta siihen, että naiset ihan varmasti sen tehtävän mitat täyttää.

Jos taloudellinen vastuu nähdään ongelmana, siihen tietysti voi löytyä apua kouluttamisesta taloudellisen vastuun ottamiseen. Koulutus vähentäisi talousasioiden vierastamista. Haastateltava näkee myös tarpeelliseksi ”paikkojen petaamisen” naisille. Kun päätoimittajaksi nytkin tullaan usein kutsumalla, paikkojen petaamisella voidaan tarkoittaa sitä, että kutsuttavan arvoisena nähdään joku nainen. Toinen haastateltava nostaa esiin naisten keskinäiset verkostot ja toisten naisten tukemisen.

H5: Koulutus, sitten etenemismahdollisuuksia pitää koko ajan tarkkailla, että ovatko ne tosiaan yhtä hyviä naisille kuin miehille ja tuota sitten luultavasti se luonnollinen verkosto, että jos sitä rakennetaan ja pyritään pitämään naisista kiinni, naiset pitävät itse naisista kiinni ja tukevat toisiaan. [...] Sitten pitää itse tukea. Kun itse on päässyt eteenpäin, niin pitää erittäin paljon tukea muita naisia ja olla tietoinen siitä pelistä koko ajan ja nähdä sitä ja nähdä, missä voi vaikuttaa. Että se hyvin paljon se vastuu on meillä, että tuetaan ja nähdään.

Verkostoituminen, työyhteisöjen ja johdon asenteet, mentorointi ja uraohjaus, toimitusten sukupuolittunut työnjako ja roolimallit mainittiin joissakin haastatteluissa. Muutamissa haastatteluissa näkyi voimakkaasti naisten omien valintojen ja vastuun painottaminen. Jälleen näissä kommentteissa on nähtävissä uusliberalistinen näkemys.

H9: Ei voi sillä tavalla sanoa, että meidän pitää haluta naisia päätoimittajiksi, vaan pikemminkin naisten pitää haluta. Jos naiset haluaa, niin naiset menee. Ei sitä pysty kukaan muu... Tietysti voidaan kannustaa ja voidaan rohkasta. Ja nimenomaan niillä valinnoillahan sitä kannustetaan ja rohkastaan. Ja pitää mun mielestä esimerkiksi, jatkuvan monipuolisen koulutuksen pitää rohkasta kaikkia sukupuolesta riippumatta, myös naisia. Paras tapa siihen rohkasemiseen on ne mallit, paras tapa vaikuttamiseen on ne mallit, että voidaan poimia hyviä naisia ja nostaa heitä näihin tehtäviin. Mutta se tahto pitää tulla ihmiseltä itseltään, sitä ei voi ruiskuttaa kehenkään.

H7: Naisten pitää pätevyitä tekemällä hirveen rankasti duunia ja asettamalla duunin elämän, ainakin jossain vaiheessa etusijalle, ainakin pitkäksi aikaa, ja sitten naisten pitää itsestään selvästi hakea niihin paikkoihin. Kun syntyy sitä poolia joilla on sitä poolia joilla on sama kokemus kuin miehillä – ja sitähan on jo – mutta kun sitä syntyy enemmän, niin sitä helpommaksi tulee rekrytoida aina naisia. Mutta että sehän on myös naisten valinta! Jokaisen naisen valinta on rakentaa itselleen sellainen ura, että jos haluaa itse päätoimittajaksi niin miettii mitkä on ne pätevyudet mitä siihen vaaditaan, eikä olettaa niin, että sukupuolen takia hänen pitäis saada siitä etua. Vaan ihan samalla lailla kuin miehen niin hänen täytyy olla silloin valmis tekeen niska limassa töitä.

Tällaisessa ajattelutavassa minkään erityistoimien ja naisten urakehityksen tukeminen näyttää suorastaan epäoikeudenmukaiselta ja naisia suosivalta.

8.6.2 Yritysten hallitukseen kiintiöt

Vaikka ajatusta vastustettiin melko yleisesti, pari haastateltavaa nosti sukupuolikiintiöt sanomalehtien hallituksissa esille keinona lisätä naispäätoimittajien määrää. Erityisen vahvasti kiintiöitä kannatti Mai Koivula, joka on ottanut asian esille myös julkisuudessa. Hänen mukaansa ”se olisi kaikkein nopein tapa saada naisia myös päätoimittajiksi. Niin kauan kuin ne päättäjät ovat miehiä, ne valitsee kaltaisiaan.” Koivula huomauttaa että vaikka hallituksissa olisi ”yksi nainen koristeena”, sillä ei ole merkitystä – etenkin jos tällä naisella ei ole toimitusjohtajataustaa tai miesten kanssa tasaveroista uraa ja kokemusta talousasioista. Toisaalta kuten toinen kiintiöitä kannattanut haastateltava huomautti, pätevyys kasvaa hallituksissa istumalla.

H7: ...me tarvitaan paljon naisia niihin samoihin tehtäviin kuin missä miehet on jotta siitä tulee itsestäänselvyys, että pätevin valitaan. Oliko se Lenita Airisto, suuri guru, joka sanoi että tasa-arvo saavutetaan vasta siinä vaiheessa kun pomoks valitaan myös pätemättömiä naisia. Tää on musta hyvin sanottu. Pörssiyritysten hallituksissa on paljon pätemättömiä miehiä. Ja naiset pätevyitä vasta kun niillä on sitä kokemusta. Mut ilman sitä kokemusta joka on useammalla naisella eikä vain yhdellä johtotähdellä, niin ei ole sitä poolia, mistä rekrytoida tulevaisuuden johtajia. [...] Mä oon aina tällasii, mä oon aina tasa-arvo-ohjelmia vastaan koska ne kuulostaa jotenkin niin 1970-lukulaisilta. Mutta kieltämättä mun ajattelu on siinä mielessä ristiriitaista että mun mielestä joku kiintiöajattelu pörssiyritysten hallituksissa vois olla hyväkin sen takia että kymmenen vuoden aikana varmaan valittais vähän pätemättömämpiä naisia kuin miehet

mutta kymmenen vuoden kuluttua tilanne ois kääntynyt toiseen suuntaan. Mut lähtökohtaisesti mä en pidä kiintiöistä enkä tällasista ohjelmista.

8.7 Miksi naispäätoimittajia tarvitaan?

Käsittelin luvussa 5.3 naisjohtajuuden tutkimuksen perusteluja naisten edustuksen tärkeydestä. Palaan tässä kysymykseen haastateltavien näkemyksen kautta. Onko päätoimittajan sukupuolella heidän mielestään merkitystä ja miksi naisia tarvittaisiin päätoimittajina? Jaan haastateltavien näkemykset käyttäen naisjohtajuustutkimuksen kategorioita oikeudenmukaisuuteen, naisten intressien ja arvojen puolustamiseen, tehokkaaseen resurssien käyttöön sekä esikuvien ja imagon merkitykseen.

Oikeudenmukaisuus-perustelu jäi marginaaliin. Vain yksi haastateltava perusteli naispäätoimittajien lisäämisen tärkeyttä ”periaatteellisen tasa-arvon kannalta.” Kukaan ei vedonnut eettisyyteen saati ihmisoikeuksiin. Ehkä oikeudenmukaisuus-perustelu oli silti sisäänrakennettuna itsestään selvyytensä useissa argumenteissa. Myös resursseihin vetoaminen oli aineistossa harvinaista ja vain kolme haastateltavaa viittasi siihen.

H6: Yhteiskunnassa on selvästi semmoinen keskustelu, esimerkiksi talouselämässä keskustelu näistä hallituspaikoista, niin että naiset on yhteiskunnassa huonommassa käytössä oleva voimavara joita pitäis nostaa vastuullisiin tehtäviin.

H1: Mun mielestä on ongelma että on liikaa huonoja miespäätoimittajia. Jos sillä saatais keskimäärin parempia päätoimittajia että valinta tapahtuis myös naisten joukosta niin sillä lailla sillä on merkitystä ainakin. Se vois olla yksi merkittävä asia. Tässä tavallaan suljetaan puolet porukasta jos naisia ei valita. Jos valitaan vain siitä toisesta puolesta, niin löytykö niitä maailmanluokan tähtiä joka lehteen?

Toinen haastateltava sanoi, että naispäätoimittajien puuttuminen ”on resurssien haaskausta itse asiassa. Se on tyhmää.” Asiantuntijaorganisaationa toimituksen tärkein resurssi on inhimillinen pääoma. Kun naisia ei ole valittu päätoimittajiksi, on suljettu pois puolet lahjakkuuksista. Inhimillisesti ajateltuna voi ehkä pitää silti positiivisena, että haastateltavien puheessa ei korostu talousnäkökulma ja naisasiaa ei mitata vain rahassa.

8.7.1 Naisten intressit ja erilaiset arvot

Ylivoimaisesti eniten haastateltavien puheessa korostui näkökulma, jossa nähtiin naispäätoimittajien tuovan journalismiin entistä vahvemman ”inhimillisen ulottuvuuden”,

”naisnäkökulman” ja puolustamaan ”naisille tärkeitä asioita.” Tämä näkemys toistui jossakin muodossa jokaisen haastateltavan puheissa.

Eräs haastateltava kertoi alaisensa huomauttaneen, että hänen esimieheksi tulonsa jälkeen *”naistoimittajien jutut lehdessä ovat nousseet paremmin esille.”* Hän arvioi, että näin voi ollakin, vaikka hän ei ollut tiedostaen siihen pyrkinyt. *”Senkin takia olis niin kun tärkeää että olis naisiakin esimiehinä”*, hän arvioi, jotta *”naisten tekemän työn arvo, arvostus nousee.”* Tärkeä näkökulma on myös se, että naispäätoimittaja näkisi itsensä selvemmin molemmat sukupuolet rekrytointitilanteessa. Toimitusten tasa-arvotilanteesta keskusteltaessa monet naiset myös kertoivat itse rekrytoineensa naisia esimieheksi.

H4: ... jos ajatellaan sanomalehtien yhteiskunnallista vaikuttavuutta, niin ne on kuitenkin kaikkein vaikuttavimpia ja sen takia jos naiset haluaa päästä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen kiinni, niin sittenhän sanomalehden päätoimittajuus on yks foorumi jolla vaikuttaa ja sen takia naisten pitäis olla siellä mukana. Että ne asiat jotka naisille on tärkeitä, ne voi olla ihan samoja asioita jotka miehillekin on tärkeitä, mutta että se tulis naisten suusta et naisille tärkeet asiat ja ne mahdolliset erot jotka naisten ja miesten arvomaailmoissa on niin että nekin asiat tulis sitten edustetuiks sanomalehdissä. Ja mä en tiä onks se käytännössä kauheen iso se ero, mutta jotakin voi olla tässä yleisyys-yksityisyys, etäisyys-läheisyys, näissä asioissa. Siinä vois muuttua sanomalehtien tää luonne jos naisia olis enemmän päätoimittajina, uskalletais ehkä käsitellä asioita suurempaan, läheisemmässä kontaktissa ihmisiin.

Tämä haastateltava piti mahdollisena, että naisilla ja miehillä olisi erilaiset arvot ja intressit. Hän perusteli naispäätoimittajuuden tärkeyttä sillä, että se on tärkeä vaikuttamiskanava. Olisi tärkeää että naisille tärkeät asiat *”tulis naisten suusta”* ja että naiset olisivat edustettuina. Haastateltavat siis ajattelivat naispäätoimittajien tuovan mukanaan jollakin tavalla *”naiserityistä”* journalismia. Hieman ristiriitaisesti samojen haastateltavien puheessa saattoi toisaalla esiintyä vahva liberaalifeministinen näkemys sukupuolten samanlaisuudesta tai journalismin sukupuolettomuudesta. Yksi haastateltava oli pannut merkille, että myös mies voi ajaa linjaa, jossa lehteä suunnataan entistä enemmän naisille.

H8: Kyllähän päätoimittajakin vaikuttaa lehden sisältöön paljon, luo sen yleisen linjan, että minnepäin halutaan mennä. Ja kyllä mä oon ihan ilahtunut ollut kun mä oon tätä meidän uutta päätoimittajaa kuunnellut kun hän sanoo että meidän pitäisi yhä enemmän suunnata lehteä naisille ja nuorille. Kyllä sitä asiaahan todella pystyy ajamaan mieskin, ja ehkä jopa tehokkaammin kuin nainen.

Valtaa käyttävät lehdessä muutkin kuin päätoimittaja. Kuten aikaisemmin eräs haastateltava totesi, uutistoimittajalla on paljon valtaa nostaa aiheita esille, valita agenda ja näkökulma. Toinen haastateltava nosti esille sen, että muutkin kuin päätoimittaja kirjoittavat myös pääkirjoituksia. Jos naisia olisi enemmän artikkelitoimittajina, näkökulmien moninaisuus kasvaisi. Hän piti tärkeänä myös sitä, että naispuoliset rivitoimittajat kirjoittavat kolumneja. Naisnäkökulma tarvitaan, mutta vaaditaanko siihen naispäätoimittaja?

Naisnäkökulman esillä pitämistä ei silti ajateltu vain itseisarvona, vaan se nähtiin tärkeänä myös lehtien tulevaisuudelle. Yksi haastateltava piti sitä jopa sanomalehtien menestyksen kannalta ”avainkysymyksenä”, sillä ”ei se voi olla vaikuttamatta sanomalehtien sisältöön, että ne on niin vahvasti miesten johtamia.” Toinen haastateltava otti esille Erkki Hujasen väitöstutkimuksen (2007), jossa tutkittiin sanomalehtien ei-tilaajien asenteita sanomalehtiä kohtaan.

H10: No yks aika hyvä syy vois olla se että kun nyt tiedetään esimerkiks lehdistä että on iso osa ihmisiä jotka eivät enää halua lehteä sinne arkeensa, tiedetään sekin minkä takia eivät halua, esimerkiks Hujasen Erkkihän on tehnyt väitöskirjassaan sitä listausta ja hyvin laajalla aineistolla käynyt sitä läpi, niin jos ajatellaan että naisilla on kuitenkin aika hyvä tuntuma sinne arkeen. Että ehkä naisten elämän kautta tulis enemmän kosketuspintaa ja semmoista tuntumaa sinne lehden sisältöihin jolla vois olla ihan virkistävä vaikutus uudenlaisen lehden tekemiseen.

H8: No ehkä tämä että jos halutaan että lehdistö uusiutuu ja hakeutuu vähän uusille urille niin kyllä siinä silloin on varmaan joku merkitys, että rikkoo sen vanhan kaavan ja perinteen edes tällä tavalla ja sillä on sitten omat vaikutuksensa jos on.

Naisnäkökulman huomioiminen voisi siis olla avuksi lehtien taistelussa tasaisesti laskevia levikkejä vastaan. Jos naispäätoimittajien myötä ”asioita uskallettaisiin käsitellä suorempaan, läheisemmässä kontaktissa ihmisiin”, lehti tulisi lähemmäs lukijoita. Tässä taloudellinen näkökulma kohtaa naisten intressien puolustamisen. Näkemys on yhdenmukainen myös Zilliacus-Tikkasen ajatusten kanssa nais erityisestä journalismista, joka on lukijalähtoisempää kuin normaalijournalismi.

8.7.2 Esikuvat ja imago

Toinen huomattavan painoarvon saanut näkökulma oli naispäätoimittajuuden roolimallien tärkeys sekä naispäätoimittajien merkitys sanomalehtien imagolle. Päätoimittajan

vanha miehinen roolimalli koettiin vaikeasti samaistuttavaksi ja vieraannuttavaksi. Samoin työnkuvaa pidettiin epämielekkäänä. Haastateltavat kaipasivat naispäätoimittajia roolimalleiksi ja uudenlaisen päätoimittajuuden luojiksi. Yksi haastateltava aloitti tällä kysymyksellä koko haastattelun ja perusteli sillä myös omaa kiinnostustaan päätoimittajan urasta.

H3: Totta kai se olisi hirmuisen upeaa olla luomassa sellaista uraa, että niin vähän meillä on naisia päätoimittajina, niin voisi lähteä luomaan ehkä vähän uudenlaista päätoimittajan roolimallia, uudistaa sitä työnkuvaa ja ennen kaikkea sitten luoda sellaista mallia että alkaisi tulla myös lisää naisia. [...] eihän kenenkään pidä uhrautua tehtävään jossa ei sitten itse viihdy. Mutta senpä takia mä sanonkin, että se olis tärkeää miettiä, että mikä on päätoimittajan toimenkuva. Että sitten jos joku nainen siihen lähtee, niin toivois että hän voi myös muokata sitä päätoimittajuutta sellaiseksi, että ei tartsis lähteä näitä vanhoja miesmalleja kopioimaan, vaan vois luoda uudenlaista päätoimittajuutta.

Myös toinen päätoimittajatason haastateltava kertoi lopulta päättäneensä ottaa haasteen vastaan ajatellessaan tehtävään liittyvää pioneeriutta. Kaikki eivät olleet lainkaan yhtä innostuneita pioneerin roolista. Eräs keskitason esimies sanoi, että ”en mä halua itteeni työntää johonkin työhön mistä en tykkää vaan sen takia että olis nyt kauheen kiva kun olis naisia, että en mää sellanen sukupuoli esitaistelijana halua olla niin kuin uhraten oman elämäni ja omat ajatukseni mitä hyvä elämä on.” Erona päätoimittajatason ja keskitason esimiesten välillä voisi nähdä sen, että päätoimittajatason naiset ovat itse kokeneet muokanneensa roolista toisenlaisen. He eivät ole ”kopioineet vanhoja miesmalleja” vaan ovat jo itse niitä esikuvia joita kaivataan lisää.

Miten naispäätoimittajien luoma rooli eroaisi miehistä? Pönötystä olisi vähemmän ja naispäätoimittaja pääsisi joistakin asioista helpommalla, muutama haastateltava sanoi. Naispäätoimittaja saa osakseen toisenlaista kohtelua, mitä voi käyttää myös hyväkseen.

H5: Naisille ehkä sallitaan vähän vapaampi rooli kuin miehille päätoimittajana. Itse olen kokenut sen ainakin, että jos olisin ollut mies ja toiminut näin kuin olen toiminut elikkä tehnyt asioita toisin kuin mitä odotetaan, niin voi olla että minulla olisi ollut vaikeampi kuin nyt. Jus tää naisen rooli antaa pikkuisen anteeksi myös että käyttäytyy ja toimii pikkusen eri tavalla kuin mies.

H2: Siinä on ehkä se pönäkyys, naispäätoimittajalta ei kuitenkaan odoteta sitä pönäkyyttä. Naispäätoimittajalle ehkä annetaan ehkä pikkuisen helpommin joitakin asioita anteeksi kuin miehille. Naispäätoimittajalle ei sanota kun ollaan asioista eri mieltä niin selvin ja suorin sanoin, hänen kanssaan ei ehkä tapella näistä linjakysymyksistä.

H4: Kyllähän ne mallit muuttuu vasta sitten kun on toisenlaisia ihmisiä. Jos pönötetään vähemmän niin pakkohan sen imagon on muuttua. Ja mä luulen että se tuossa nuoremmassa päätoimittajapolvessa, että siinä on jo tapahtumassa jotakin. Täytyy vaan toivoa että se pönötys ei

tartu sit jossain vaiheessa kuitenkin näihinkin lupaavimpiin tyyppeihin. Kyllähän se imago, niin eihän se vaihdu jos sä valitset aina samantyyppisiä ihmisiä siihen tehtävään, se vaihtuu vasta kun sä uskallat ottaa vähän erityyppisiä.

Naisjohtajuustutkimuksessa naisten etenemisen edistävinä tekijöinä pidetään verkostoitumista ja mentorointia. Ne ovat keinoja välittää kokemuksia, oppia tuntemaan naiskollegoita ja saada tukea uraan liittyvissä kysymyksissä. Monet haastateltavani kertoivat, kuinka naispäätoimittaja jää yksin. Myös tässä mielessä naispäätoimittajat nähtiin tärkeinä: keskustelukumppaneina, mentoreina ja esikuvina. Eräs päätoimittajatasen haastateltava totesikin, että naispäätoimittajien määrän kasvaminen olisi mukavaa *”henkilökohtaisesti tietysti sikäli että olisi kiva että olisi näitä kolleganaisia joiden kanssa voisi puhua.”* Nuorempi keskitason esimies kertoi, että hänelle on ollut apua, että talossa on ollut naisjohtajia, joilta on voinut kysyä työn ja perheen yhdistämiseen liittyvistä kokemuksista. *”Mä en oo ihan niin varma oisko kaikki näistä mun miesesimiehistä ymmärtänyt niitä mun kysymyksiä. Monet miehet on, mutta kaikki miehet ei välttämättä ole joutuneet painimaan näiden kysymysten kanssa. Koska niitten vaimot on hoitaneet sitten sen perheen.”*

Naisjohtajuudesta, pörssiyhtiöiden sukupuolikiintiöistä, naispäätoimittajien puuttumisesta ja muista työelämän sukupuolikysymyksistä on keskusteltu runsaasti viime vuonna. Niinpä naispäätoimittajan nimittämisellä ajatellaan olevan *”imagomerkitys”*. Siksi *”tasa-arvopaine on niin kova että monet lehdet haluaisikin saada naisen siks että siitä sais positiivista imagoa.”*

H6: Ehkä se vois olla medialle tuolleen niin kun imagosyistä aika hyvä juttu kans. Siinä tulis sellanen olo että lehdet jotka vaatii naisia johtajiks ja tuo esille sitä että on tämmösiä epätasa-arvon kohtia esimerkiks yrityksissä, niin sitten ne itse käyttäytyisivät vähän edelläkävijämäisemmin. Että sen kaltasta imagohyötyä vois varmaan olla.

H4: ...vastaava päätoimittaja kuitenkin usein on lehden kasvot tai keulakuva selvemmin ku muut päätoimittajat, et tuota musta ihan tavallaan ihan mediakentän ja sanomalehtikentän takia olis hyvä että siellä olis näitä naistenkasvoja myöskin, ettei syntyis se kuvaa, että tää on kerta kaikkiaan naisilta suljettu alue.

Koska päätoimittaja on *”lehden kasvot ja keulakuva”*, hyvin miesvaltainen päätoimittajakunta voi antaa sanomalehdistä vanhanaikaisen kuvan. Sanomalehdet myös antavat ristiriitaisen viestin vaatiessaan naisia johtajiksi ilman että itse toimivat vaatimustensa mukaisesti.

Kaikki eivät usko, että asiat muuttuisivat naispäätoimittajan myötä. Päätoimittajan ongelmat pysyvät yhä samoina ja ratkaisutkin ovat samat. Naisissakin on huonoja johtajia ja johtajan persoonalla ja ammattitaidolla on sukupuolta suurempi merkitys.

E: Minkälaista olis naispäätoimittajuus, oisko se jotenkin erilaista?

H6: En mä usko. Kyllä siinä ihan samat ongelmat siinäkin [...] Enkä mä usko että naiset sen kummemmin nyt jotenkin pystyis tekemään enemmän sellaista sanomalehteä joka ihmisiä kiinnostais. Ne on ihan sukupuolesta riippumattomia ne ongelmat joita kohtaa ja ratkaisut kans.

8.7.3 Vahva ”imagonaisten” vastustus

Vaikka naispäätoimittajien nimittäminen nähtiin sanomalehtien imagon kannalta positiivisena asiana, haastateltavien puheissa esiintyi hyvin voimakas ”imagonaisten” pelko. Eräs haastateltava mietti, että vaikka yhteiskunnallisella keskustelulla on saavutettu paljon, sillä on myös vaarana mennä ”liian pitkälle, että se kääntyy jo naisia itseään vastaan, että siitä tulee itseisarvo, että naiset tulevat valituksi vain sukupuolensa vuoksi ja unohdetaan se naisten pätevyys.”

H8: Minä ainakin ite toivon että se lähtis sellasesta mies vai nainen vastakkainasettelusta oikeasti eroon, että vois olla mikä on ja se työ ja kokemus ja pätevyys puhuis. Ei minusta tää toimi sillä tavalla että joku nainen nostetaan vaan siihen mannekiiniks ilman että se on pätevä. Silloinhan se tekee nimenomaan karhunpalveluksen koko asialle. Sillon sitä pilkataan semmosena imagonaisena ja sillon myös se osottaa siinä, jos hän ei oo pätevä, osottaa pätemättömyytensä ja sillä leimataan koko sukupuoli. Se on se ikävä puoli mihin mä törmään vieläkin, että kun naiset tekee jotain virheellistä tai mokaa jotakin, niin se on hyvin herkästi kaikkien naisten niskassa se syy.

Tässäkin haastateltavan kommentti sopii Moss Kanterin ainokais-teoriaan. Ainokaista arvioidaan stereotyyppien ja yleistysten perusteella, jonka vuoksi nainen muodostuu helposti yleiseksi symboliksi sukupuolelleen ja edustaa kaikkia naisia. Jos nainen valitaan sukupuolensa vuoksi, epäpätevä nainen tekee ”karhunpalveluksen koko asialle” ja ”sillä leimataan koko sukupuoli.” Toinen haastateltava näki negatiivisena sen, että päätoimittajanimitysten yhteydessä on toisteltu, että ”nyt on paineita valita nainen.”

H9: ...totisesti toivon sen välineen kannalta, että myös se nainen on paras, koska ennen kaikkea sen elossa oleminen, sen tulevaisuus riippuu siitä, onko paras mahdollinen johto. [...] Ja varsinkin jos siellä hommat menis pieleen, joku saisi voitais todettua että ”noniin, kun oli paineita valita nainen”, vaikka se olis hyvin voinut mennä pieleen keneltä tahansa, totta kai. Just silloin kun on niin sanotusti paineita valita nainen, niin ei ole naisrekrytoinnille hyväksi jos se nainen epäonnistuu.”

Jos on huono asia, että mies valitaan sukupuolensa vuoksi, eräs haastateltava huomautti että on yhtä huono asia että nainen valitaan vain siksi että hän on nainen.

H4: Se on niin kun ongelman siirtämistä vaan toiseen sukupuoleen. Nää kuitenkin on sellasia töitä että aiheutetaan hirvittävää vahinkoa jos on sellanen ihminen joka ei lahjakkuusrakenteeltaan tai luonteenpiirteiltään ei sovellu näihin töihin. Se on jännä että vaikka mä viimeiseen saakka yritän tukea sitä ajatusta että naisten pitää päästä niin kun samalle lähtöviivalle miesten kanssa, mutta siihen mä en kyllä veny että nainen pitää valita maksoi mitä maksoi. Että sillä tavalla mä ajattelen aika ammattimaisesti, että mä haluan parhaan joka paikalle, päätoimituksessa kuin yhteiskunnassa muutenkin. Ne on sietämättömiä valintoja missä valitaan sukupuolen takia olipa se mies tai nainen.

Naisen valinta päätoimittajaksi ei ole haastateltaville itseisarvo. Ei siis ole ihme, että oikeudenmukaisuus-perustelu oli haastateltavien puheessa marginaalissa. Vaikka he pitivät tärkeänä, että naisten ääni pääsee kuuluville yhteiskunnallista valtaa omaavissa sanomalehdissä, he eivät venyneet ajattelemaan että ”nainen pitää valita maksoi mitä maksoi.” Yksi haastateltava koki naispäätoimittajien puuttumisesta nousseen kohun haitalliseksi sanomalehtien imagolle.

H9: yks ongelma tässä selvästi on ja se tulee esille jo siinä sä olet tekemässä graduasi tästä aiheesta. Tästä on selvästi noussut feministinen kysymys. Tästä on saatu keissi ja se kertoo, että joillekin tämä on ongelma. Ja kaikki ongelmathan pitää pyrkiä poistamaan. On hyvä että asiasta keskustellaan, että se tiedostetaan. [...] se on siinä mielessä imago-ongelma, että se on luonut yleisölle päin sellaisen fiiliksen, että ”nämä sanomalehdet ne vasta onkin vanhakantasia, patrioottisia, tosi jäykkiä ja tosi tyhmiä organisaatioita kun siellä ei ole päätoimittajina naisia”. Ja kun meillä on media tätä keskustelua nostamassa, niin tää on varsin yleisesti esillä. Ja siinä on hyvät puolensa, mutta myös huonot puolensa. Me itse leimaamme itseämme nyt tosi vanhakantasiks, tosi sovinitistiks yhteisöiksi, mitä nää lehdet ei kuitenkaan oikeesti oo, ainakaan mun mielestä. Ja se ei tee näille lehdille hyvää. Meillä on ihan riittävästi ongelmia levikin kanssa jo muutenkin. Ja sitten jos me vielä luodaan sellainen fiilis, että ”tilatkaa sanomalehti, tämä se vasta onkin sovinitistinen lafka”, niin onpa hyvä markkinointikampanja!

Siinä missä toiset haastateltavat ajattelivat että naispäätoimittajan nimittäminen tekisi hyvää lehden levikille, tämä haastateltava koki, että aiheesta keskustelun lietsominen on vahingollista. Hänkin on sitä mieltä, että naispäätoimittajia tarvitaan, mutta ”Jos olis niin että naisia olis luontevasti kasvanut jo aiemmin tähän päätoimittajajuttuun, niin silloin tätä keskusteluahan ei olis tarvinnut koskaan nostaa.”

8.7.4 Sittenkin enemmän sukupolvikysymys?

Monessa haastattelussa nousi esiin kysymys siitä, onko muutoksessa kuitenkin kyse ennemmin sukupolvesta kuin sukupuolesta. Myös nuoremmat miespäätoimittajat näyt-

tivät kelpaavan vanhan päätoimittajaperinteen muuttajiksi ja positiivisen muutoksen tuojiksi. Nuorten miesten oletetaan suhtautuvan vastakkaiseen sukupuoleen tasa-arvoisemmin. Kyse on siis ajan myötä arvoissa ja asenteissa tapahtuneesta muutoksesta. Vanhojen päätoimittajapiirien konservatiivisuus olisi siis vain aikansa kuva ja tilanne muuttuu kun kehään astuu nuorempia – miehiä.

H6: Mua vähän nuoremmat miehet esimerkiksi niin eihän ne oo kauheen konservatiivisia ne fiksuimmat. Kyllähän ne on saaneet jo tavallaan sellasen tasa-arvokasvatuksen varmaan jo omiltakin äideiltään, että ei ne pidä mitenkään mahdottomana naisen valitsemista.

H3: jos mietitään niin kun tällasia vanhoja päätoimittajaherroja, kaikki kunnia heille, mut et niin kun kuitenkin eri sukupolven ihmisiä, niin tulee jälleen se, että se malli, jota he edustaa, ne arvot ja ne viiteryhmät joiden kanssa he on tekemisissä, niin on kyllä erilaisia kuin on sitten kakskyt vuotta nuoremmilla miehillä. Ja mä uskon että nää nuoremman miespäätoimittajatkin on enemmän perillä tästä yhteiskunnan arjesta kuin mitä on nää vanhemmat miespäätoimittajat.

Ukkokokouksia, herrakerhoja, äijäköörejä – näin naiset kutsuvat vanhan sukupolven päätoimittajia ja lehtien hallituksia. Miehet jaetaan kahteen leiriin sukupolven perusteella. Nuoren polven miehiä kiitetään tasa-arvoisemmasta työnjaosta perheessä ja päätoimittajinakin nuoret miehet ovat ottaneet toisenlaisen roolin kuin edeltäjänsä. Joissakin puheenvuoroissa myös uuden sukupolven naiset saavat kiitosta. Siteerasin aiemmin kahta haastateltavaa, joiden mielestä ”uusi naisukupolvi” on rohkeampaa ja itsevarmempaa. Tällainen ajattelu antaa ymmärtää, että tilanne korjaantuu itsestään, ajan myötä kun sukupolvi vaihtuu. Toisaalta nuoretkaan eivät välttämättä ole pelastus.

H2: Se istuu niin syvällä tietyn ikäpolven ajatuksissa ja vaikka tää on mennyt hautaan tää ikäpolvi, niin niitä tulee tuolta, kasvaa tuoreissakin oksissa. Jotka uskovat, että jotkut asiat ovat miesten ja että nainen pilaa sen kun se tulee sinne, tai että nainen ei kykene.

Milloin tasa-arvo sitten saavutetaan ja koska saamme naisia päätoimittajiksi? On huomattava, että haastattelut on tehty keväällä 2007 eli ennen Mai Koivulan ja Margareta Björklundin nimityksiä seitsemänpäiväisen sanomalehden vastaaviksi päätoimittajiksi. Naispäätoimittajia ei ollut sillä hetkellä yhtäkään. Yli puolella haastateltavista oli positiivinen arvio tasa-arvokehityksen vauhdista. Yksi uskoi, että ensimmäiset naispäätoimittajat nähdään ”koska tahansa”, toinen arveli että siihen ei mene kovin montaa vuotta sillä ”onhan aika monissa lehdissä ikään kuin paalupaikalla naisia aika paljonkin” ja kolmas arveli muutoksen tapahtuvan ”itseksseen muutaman vuoden sisällä”.

H6: Se polvi josta niitä naisjohtajia rupee tulemaan niin se on nyt kasvamassa vasta, siellä on varmaan just tämmöstä nelikymppistä, joka tuota niin, varmaan voi olla että siinä seuraavassa

aallossa sitten tulee. Tai nythän on jo nimitetty tämmösiä nelikymppisiä kundeja moneen paikkaan päätoimittajiks, että ehkä sitten kun ne jää eläkkeelle, niin tulee nuorempien naisten sukupolvi. Luulen että se on ihan vääjäämätöntä, että naisten määrä kyllä kasvaa.

Pessimistisimmät näkemykset olivat vanhimmilla haastateltavilla. He ovat odottaneet muutosta jo pitkään, mutta pettyneet ”*tuskastuttavan hitaaseen etenemiseen*”. Mai Koivula muistutti, että naispäätoimittajia on nähty ennenkin, mutta todellista läpimurtoa ei ole nähty. Koivula sanoi:

”Ja oikeestihan mä oon kauheen pettynyt siitä että aikanaanhan oli naispäätoimittajia enemmän kuin nyt. Ymmärtääkseni Eeva Rissanen Etelä-Suomen Sanomissa oli jo kauan sitten, Häkisen Terttu Hämeen Sanomissa, Maija-Liisa Heini, Ilta-Sanomien kakkospäätoimittaja toki vaan, mutta kuitenkin jo 1960-luvulla, ei se niiden määrä siitä ole kasvanut yhtään, päinvastoin. Siinä mielessä edistystä ei ole tapahtunut ollenkaan ja se on minusta kurjaa ja surkeeta. [...] Jos sä olisit kysynyt tätä 1970-luvulla kun mä menin Hesariin ja Maija-Liisa Heini oli juuri Ilta-Sanomissa, mä olisin sanonut että siihen menee kymmenen vuotta. Nyt siitä on mennyt 30 vuotta ja mä pahoin pelkään että siihen menee vielä toiset kolmekymmentä vuotta.”

9 SUKUPUOLEN RAKENTUMINEN AINEISTOSSA

Nyt olen selvittänyt, mitä naiset kertoivat kokemuksistaan. Mutta mitä heidän sanansa itse asiassa merkitsevät? Puheessaan haastateltavat piirtävät kuvaa naisista ja miehistä ja ottavat itse jonkin position suhteessa piirtämäänsä kuvaan. Tutkimuksen kuluessa minulle on käynyt selväksi, että juuri heidän suhtautumisensa sukupuoleen määrittää sitä, kuinka he näkevät ongelman ja sen ratkaisun.

Päästäkseni tutkimuskysymykseni ytimeen, pohdin millaista naiseutta haastateltavat rakentavat puheessaan. Millaisia diskursseja he muodostavat puheessaan sukupuolen merkityksestä omalle uralleen ja naisten huonommasta urakehityksestä? Mitä merkityksiä sukupuolelle annetaan? Onko jokin diskurssi hegemonisessa asemassa ja mitä siitä seuraa?

Löysin aineistosta kolme diskurssia. Olin yllättynyt siitä, miten haastateltavieni puhe noudatti naistutkimuksen eri suuntausten jakolinjoja. Tunnistin aineistosta erilaisuusdiskurssin, samanlaisuusdiskurssin ja moninaisuusdiskurssin. Aineiston tarkastelu olisi varmasti ollut mahdollista myös muiden jaottelujen kautta. Katsoin kuitenkin, että nämä kolme diskurssia kuvaavat parhaiten niitä erilaisia merkityksiä, joita haastateltavat naiseudesta rakentavat.

Kävin haastattelut uudelleen läpi ja alleviivasin eri väreillä erilaisuuspuheen, samanlaisuuspuheen ja moninaisuuspuheen. Väritetyistä haastatteluista oli helpompi nähdä, mitkä diskurssit kullakin haastateltavalla painoutuivat. Pohdin, millaisen position haastateltavat ottavat suhteessa määrittelyihin, joita he puheessaan sukupuolesta tuottavat. Millaista naisen roolia haastateltava itselleen rakentaa, tarjoaako rooli vapauksia ja aktiivisuutta vai rajoituksia ja uhriuden kokemuksen? Hahmottelin jokaisesta haastateltavasta profiilin. Pohdin erityisesti, ovatko haastateltavat aktiivisia toimijoita vai passiivisia, ovatko he tyytyväisiä asemaansa, ovatko he valinneet samanlaisuus- vai erilaisuusstrategian ja miten he näkevät itsensä suhteessa muihin naisiin.

Poimin haastatteluaineistosta kolmeen eri kategoriaan kaikki sitaatit, joissa sukupuolta käytettiin argumenttina ja joissa arvioitiin sukupuolen merkitystä. Aineiston uudelleen ryhmittely auttoi hahmottamaan kunkin diskurssin määrääviä piirteitä ja diskurssien välisiä eroja. Analysoin siis diskurssien keskinäisiä suhteita sekä yksittäisten haastattelujen sisällä, että koko aineistossa.

9.1 Erilaisuusdiskurssi eli pelokkaan naisen stereotypia

Erilaisuusdiskurssi näkyi vahvasti jo aiemmin esittelemissäni haastattelukatkelmissa. Se nostaa yksilötason syyt kuten naisten ominaisuudet ja erilaiset arvot syyksi naispäätoimittajien puuttumiselle. Tähän diskurssiin kuuluvat näkemykset nais erityisestä journalismista ja naisista erilaisina johtajina. Erilaisuusdiskurssi tulee selvimmin esiin silloin, kun haastateltavat puhuvat muista naisista ja esittävät yleistäviä arvioita naisten käytöksestä ja ominaisuuksista. Tämä on myös ainoa diskurssi, jossa haastateltavat puhuvat toisista naisista vähättelevästi ja perinteisiin stereotypioihin nojautuen.

Erilaisuusdiskurssissa ”naisia pelottaa”, ”ne on tunnollisia”, ”tavattoman vastuuntuntoisia”, ”ne ei tarpeeksi arvosta itseään vieläkään”, ”naiset on itekin vähän arempia lähtemään peliin” ja ”suurin osa naisista kuitenkin kaipaa sitä rokkasua ja kannustusta”. Jos naiset itekin ajattelevat näin toisistaan, miten naiset voitaisiinkaan ajatella päteviksi johtajiksi? Tässä diskurssissa naisesta rakennetaan kuva tunnollisena, pelokkaana ja epävarmana.

Osittain diskurssilla on kuitenkin pohjaa naisten omissa kokemuksissa ja tuntemuksissa, sillä he kertoivat myös omasta epävarmuudestaan esimerkiksi toimitusjohtajuuden vaatimassa talousosaamisessa ja ilmaisivat, että oma aika ja perhe-elämä ovat tärkeämpiä kuin status ja valta. Näin kokeneet vastaajat positioivat itsensä samalla muiden naisten joukkoon. Erilaisuusdiskurssissa esitettyjä arvioita muista naisista esittivät kuitenkin myös itsevarmemmat haastateltavat. Tämä joukko näytti puolestaan näkevän eron itsensä ja muiden naisten välillä. Itsensä naisena muista poikkeaviksi kokevat samaistuivat pikemminkin miesjohtajiin tai sukupuolineutraalina pitämäänsä journalismiin.

Vaikka äitiyden koettiin jossakin määrin ainakin hidastavan urakehitystä lasten ollessa pieniä, suoraan biologiseen perustaan viittasi vain yksi haastateltava.

H9: No se on ihan selkeätä, että jos vain nainen voi synnyttää ja kaikista tasa-arvovaatimuksista huolimatta me emme kykene tätä biologiaa muuttamaan. Se nyt on vaan niin, että nainen on raskaana ja nainen synnyttää. Ja mun mielestä on myös ihan loogista, että nainen hoitaa sen vauvavaiheen lastansa koska se on aika luonnonmukainen tapa.

Tässä erilaisuus määrittyi siis perustavanlaatuisesti ja pysyväksi, koska se argumentoidaan biologialla. Itsestään selvänä näyttäytyvä biologiaan perustuva sukupuolirooli on haastateltavan mielestä ”luonnonmukainen tapa”.

Naisilla nähtiin olevan myös positiivisia ominaisuuksia. Nämä ominaisuudet tulivat esiin erityisesti puhuttaessa nais erityisestä journalismista tai naisjohtajista. Naisten myötä journalismiin tulisi ”nykyistä laajempi inhimillinen ulottuvuus, uskallettaisiin käsitellä asioita suurempaan, läheisemmässä kontaktissa ihmisiin”. Ihmisten kanssa olemisesta löytyy haastateltavien mukaan myös naisten vahvuus johtajana. Näin naiset nähdään myös empaattisina. Haastateltavien tässä diskurssissa kuvaamat naisominaisuudet sekä nais erityisen journalismin että naisjohtajuuden osalta ovat yhdenmukaisia aieman tutkimustiedon kanssa. Naisjournalismissa on nähty korostuvan pehmeät aiheet, pitkäjänteisyys, arkipäivän tasolla oleminen sekä empatia ja ihmissläheisyys (Zilliacus-Tikkanen 1997, 67).

Naisten ja miesten välinen ero näyttäisi kiteytyvän ennen kaikkea arvokysymykseksi. Työn ja vapaa-ajan rajaaminen nähdään naisille tärkeämpänä, naisten arvomaailmassa valta ei ole ykkössijalla, vaan he ajattelevat enemmän työn sisältöä ja mielekkyyttä. Naisten erilaisia arvoja pidetään tässä diskurssissa arvokkaampina kuin miesten arvomaailmaa, jota pidetään kovana.

Diskurssissa ei juuri esiinny radikaalifeminismin kuuluvaa naiseuden ylistämistä. Haastateltavat eivät halua samaistua miehiseen normiin, mutta eivät toisaalta näe naiseuttaan erityisen myönteisessä valossa. Sukupuolihierarkiaa miehisen vallan välineenä ei kyseenalaisteta. Näiden valtasuhteiden tunnistamattomuus merkitsee sukupuolisokeutta.

Eräs haastateltava väitti, että *”naiset ei ole taistelleet itselleen päätoimittajuuksia, koska se ei ole ollut heille tärkein asia”*. Tällaisten näkemysten esittäminen saa tilanteen näyttämään luonnolliselta ja hyväksyttävältä, koska naiset ovat itse valinneet olla pyrkimättä päätoimittajiksi erilaisten arvojensa vuoksi. Tilanteeseen ei liity epäoikeudenmukaisuutta, jos se on perusteltavissa naisten erilaisilla ominaisuuksilla.

Erilaisuusdiskurssissa myös miehet esitetään stereotyyppisesti maskuliiniseksi miellettyjen ominaisuuksien kautta. Haastatteluissa toistuvat hyvin samankaltaiset lausunnot siitä, että *”miehissä on kauheasti tätä tittelinkipeyttä”*, *”ne egothan on vähän miehillä eri kokoisia kuin useimmilla naisilla”*, *”se status ja se rooli on niin tärkeä”*, *”miehet on jotenkin aina uskoneet itseensä enemmän”*, *”miehillä saattaa olla enemmän uratavoitteita”* ja *”sellaista rentoa rohkeutta mitä miehillä on, niin tietysti toivoisi naisillekin”*. Tässä diskurssissa kuvataan useimmiten erityisesti vanhemman sukupolven miehiä. Miesten piireistä käytetään nimityksiä *”herrakerhot”* tai *”äijäköörit”*. Samaan diskurssiin kuuluvat kuvaukset pömpöösiydestä, joka päätoimittajuuden miehiseen rooliin on kuulunut.

Vaikka rohkeus ja kunnianhimo nähdään pääosin positiivisina ominaisuuksina, naiset eivät osoita arvostavansa miesten tittelinkipeyttä ja paisuneita egoja. Miesten ominaisuudet nähdään ehkä jossakin määrin huvittavinakin ja tehdään naurunalaisiksi: *”miehethän uskaltaa lähteä vaikka ne ei tietäis mitään asiasta etukäteen”*. Monet haastateltavat viittaavat toimitusten *”miehiseen kulttuuriin”* tai *”miehisen perinteen muovamaan päätoimittajuuteen”*. Mieskulttuurissa *”toimitaan ennen kuin ajatellaan”*. Kun vielä *”ne tahtoo aina ne egot täyttää huoneen”*, niin näyttäisi siltä että naisille jäävä toimintatila koetaan kapeaksi.

Erilaisuusdiskurssin sisällä esiintyi paljon epäröintiä. Haastateltavat ikään kuin havahduivat kesken lauseen miettimään asiaa uudelleen.

H1: Se mikä saattaa olla naisissa keskimäärin – siis nyt puhutaan keskimäärin ja hirveän yleis­tävästi – mutta se mikä saattaa olla on semmoinen naisominaisuus että halutaan ainakin edes­säpäin tulla ihmisten kanssa toimeen.

H4: Että ne asiat jotka naisille on tärkeitä, ne voi olla ihan samoja asioita jotka miehillekin on tärkeitä, mutta että se tulis naisten suusta et naisille tärkeet asiat ja ne mahdolliset erot jotka naisten ja miesten arvomaailmoissa on, niin että nekin asiat tulis sitten edustetuiks sanomalehdissä.

Tällaisissa arvioissa naisten ja miesten ominaisuuksien erilaisuutta ei nähdä ehdottomana, vaan ”mahdollisina eroina”. Haastateltavat myöntävät, että nyt puhutaan yleistäen, ja että samat asiat voivat olla miehillekin tärkeitä. Erilaisuusdiskurssin yhteydessä esiintyy myös poikkeuksellisen usein sana *ehkä*. Esittäessään naisista yleistäviä arvioita, haastateltavat käyttävät empimistä osoittavia sanoja kuten ”*se on varmaan*”, ”*se mikä saattaa olla*”, ”*luulen*”, ”*onkohan se*”, ”*uskon*”, ”*saattaa olla*”. Epävarmuuden osoittaminen vähentää diskurssin hegemonisuutta. Erilaisuusdiskurssi kohtaa myös paljon vastustusta. Moninaisuusdiskurssissa haastateltavat kyseenalaistavat suoraan erilaisuusdiskurssin ja haastavat luonnolliselta näyttävät stereotyyppit. Siksi, vaikka erilaisuusdiskurssia esiintyy haastateltavien puheessa runsaasti, en pidä sitä kovin hegemonisena aineistossani. Diskurssi jonka puolesta argumentoidaan epäröiden ja joka kohtaa paljon vastustusta, ei voi olla kovin vahva. Toisaalta diskurssiin kuuluva yleistäminen ja naisten ominaisuuksien luonnollistaminen ovat tyypillisiä hegenomisoinnin strategioita, jotka tekevät diskurssista vahvemman.

Erilaisuusdiskurssi uusintaa sukupuoli-ideologiaa. Ideologisen vallankäytön purkamiseksi erilaisuusdiskurssin argumenttina käyttämisen seuraukset tulisi tiedostaa. Miesten näkeminen vahvempina ja naiset alistuvina korostaa sukupuolten välistä valtasuhdetta. Erilaisuusdiskurssin hyväksymisellä ja luonnollisena esittämisellä voi olla seurauksia, jotka heijastuvat kaikkien naisten elämään. Diskurssissa naisille ei tarjota aktiivista subjektiutta, vaan sukupuolen ominaisuudet määrittelevät toimintaa. Diskurssi rajoittaa naisille tarjottua toimintatilaa. Toisaalta naistapaisia toimintamalleja moititaan ja haastateltavat näkevät tarpeen naisten rohkaisemiselle ja kannustamiselle, eli toimintatapojen muuttamiselle. Kuitenkin tässä esitetty muutos tuodaan ulkoapäin ja jonkun muun kannustamana – eikä se synny naisten omasta aktiivisuudesta ja pätevydestä.

Erilaisuusdiskurssissa esiin nousevat ratkaisuehdotukset naispäätoimittajien puuttumiselle voi nähdä radikaalifeminismin mukaisena naisten voimaannuttamisena. Hiljaisen tiedon siirtäminen muille naisille, mentorointi, naisten rohkaiseminen ja naisverkostojen tapaamiset ovat sellaista ruohonjuuritason toimintaa, jota radikaalifeminismi ehdottaa ratkaisuksi.

Erilaisuusdiskurssi nousi esiin kaikissa haastatteluissa – osassa voimakkaasti, osassa vain ”lipsahduksina”. Jälkikäteen mietin, miten paljon haastattelun asetelma – se että puhutaan erityisesti naispäätoimittajista ja sukupuolen merkityksestä – ohjasi myös haastateltavien ajatuksia tähän suuntaan. Jos haastattelija kysyy, miten naispäätoimittaja voisi olla erilainen kuin miespäätoimittaja, alkaako haastateltava etsiä jotain eroja sukupuolten ominaisuuksista kysymyksen ohjaamina? Tässä diskurssissa toistettiin stereotyyppioita ja naisiin kohdistuvia ennakkoluuloja, mutta missä määrin haastateltavat todella uskovat esittämiään väittämiä naisista?

9.2 Samanlaisuusdiskurssi eli sukupuolineutraali ihmisyy

Samanaisuusdiskurssi näkyy useammin sukupuolinäkökulman *puuttumisena*, kuin sen korostamisena. Siis silloin, kun haastateltava ei usko sukupuolella olevan merkitystä päätoimittajuudessa tai omalla urallaan, tai kun ilmiöiden syiksi nimetään ensisijaisesti rakenteet ja organisaation syyt, ei sukupuolten ominaisuuksia.

Samanaisuusdiskurssissa korostuvat osaaminen ja asiakysymykset. Naiset positioivat itsensä ensisijaisesti ammattilaisiksi, toimittajiksi. Journalismin ajatellaan olevan sukupuolineutraalia. Diskurssissa haastateltavat lausuvat ääneen sen samanaisuusajattelun takana olevan utopian, jossa ihanneyhteiskunnassa sukupuolella ei ole merkitystä. Samanaisuusdiskurssiin kuuluu naispäätoimittajien tarpeen perusteleminen naisten osaamispotentiaalilla ja resurssien käyttämisellä. Sukupuolineutraaliuden korostamisella pyritään osoittamaan, että naisten ja miesten johtamiskyvyt tai kyvyt journalisteinä eivät poikkea toisistaan. Diskurssi häivyttää sukupuolieron ja sen myötä naisten ja miesten ominaisuudet. Sukupuolten epätasa-arvoa ei nähdä ongelmana ja sukupuolten välinen valtasuhde piiloutuu.

H2: Ei journalismi ole, se ei ole missään tapauksessa mitenkään sukupuolisidonnaista, ei miehet osaa sitä yhtään sen paremmin, ei mitään alaa, ei edes urheilua, ei yhtään mitään. Journalismissa ei ole sukupuolta.

H8: Minä ainakin ite toivon että se lähtis sellasesta mies vai nainen vastakkainasettelusta oikeasti eroon, että vois olla mikä on ja se työ ja kokemus ja pätevyys puhuis.

Varsinaiset auki puhutut näkemykset sukupuolten samanaisuudesta jäivät melko harvalukuisiksi, mutta niitäkin esiintyi. Tässä diskurssissa erityisen tyypillistä oli sanan *ihmi-*

nen käyttäminen. Mielenkiintoisin oli erään haastateltavan pohdinta koko sukupuolten erottelun mielekkyydestä.

H2: Naisen ei tarvitse olla kova jätkä vaan naisen pitää olla, ei kova ihminen vaan hyvä ihminen. Sitten toisaalta tuntuu, miksi ihmeessä on enää mitään tällöisiä sukupuolia, pitäisi olla ihmisten sukupuoli, että siinä ois niin kun... Tällöisissä asioissa totta kai, on muutamia asioita joissa on oikein hyvä... Mä esimerkiksi tykkään, että perheessä on isä ja äiti joista toinen on mies ja toinen on nainen. Minusta se on oikein hyvä asia, mutta muuten siellä päätoimittajatasolla, ei siellä pitäisi... Pantaisi vaan sosiaaliturvatunnukset nimeksi, ei nimestä erottaisi että kumpi toi on ja se on miten hän tekee sen työnsä ja mitkä ovat hänen arvonsa.

Tässä sitaatissa haastateltava ehdottaa utopistista yhteiskuntaa, jossa on science fictionin piirteitä. Mutta samalla kun hän kaipaa sukupuolettomuutta työyhteisöissä, yksityisen alueella hän ilmaisee kannattavansa perinteisiä heteroseksuaalisia sukupuolirooleja perheessä. Samanlaisuusdiskurssi on hyvin työkeskeinen. Sitaatti osoittaa, että työelämän piiriin kuuluvassa subjekti-positiossa voi puhua samanlaisuusdiskurssissa, mutta yksityisellä alueella haastateltava voi silti ottaa erilaisuusdiskurssiin kuuluvan position. Näin positiot vaihtelevat eri elämäalueilla.

Olen sijoittanut tähän diskurssiin myös sellaiset kommentit, joissa naiset kuvaavat itseään jotenkin maskuliiniseksi. Silloin naiset myöntävät maskuliinisten ja feminiinisten ominaisuuksien eron, mutta samaistuvat miehiin. Kyse on Zilliacus-Tikkasenkin mainitsemasta samanlaisuusstrategiasta (Zilliacus-Tikkanen 2007b, 66–68). Kuvaan samanlaisuusstrategiaa myöhemmin lisää.

H2: Mulla on kuusi veljeä, että mä en ole koskaan kokenut että mä olisin muuta kuin ihminen ihmisten joukossa. [...] Tää voi olla sitä että kun on viis isoo veljee ja yks pikkuveli. Mä oon kasvanut hyvin miehinessä... Ei siinä oo katottu että tää on tyttöjen ja tää poikien, se on ollut se lauma ja siinä on pitänyt pärjätä että siinä joukossa pysyy mukana. Mulla on ehkä sitä peruja se että mä en epäile että mä oon vaan nainen tai ettenkö selviäis. [...] Se oli varmaan sitä mun perimääni kun mulla ei ollut koskaan kauheasti mahdollisuutta leimautua, mun leikkikaverit oli enimmäkseen poikia, siihen naiseuteen.

Haastateltava näkee sukupuolen sosiaalisesti rakentuneena. Koska leikkikaverit olivat poikia, hänellä ei ollut ”mahdollisuutta leimautua naiseuteen”. Sama asia nousi esiin kolmesti haastattelun aikana selityksenä haastateltavan itsevarmuudelle ja sopeutumisel- le miehiseen ympäristöön. Kun on oppinut pärjäämään poikalaumassa, pärjää myös miespäätoimittajien kanssa. Hän näkee taustansa vahvuutena.

H6: Mä oon ollut aina aika sillai tietyllä tavalla maskuliininen joka just varmaan johtuu siitä että on aikoinaan tullu osastolle jossa se oli aika vallitseva asenne niin sitten, en mä oikein tiedä mitä se maskuliinisuus sinänsä tarkoittaa. En mä tunne että mä missään erityisessä roolissa oon.

H10: jotkut miehet on sanoneet että mä oon hyvä jätkä, mikä ei oo mun mielestä kauhean mairriteleva lausunto (nauraa). Eikä tää, mun käyttäytyminen on kuitenkin aika reipasta ja suorapuheista, että ehkä ei ole ollut tilaa arvioida mua perinteiseen naisen rooliin. Enkä ole antanut ainakaan itteni siitä, en ole saanut kiinni itseäni että ”näin ei voi toimia koska olen nainen”.

Samanlaisuusdiskurssi on siinä mielessä positiivinen, että se tarjoaa naisille paikan aktiivisina toimijoina. Mutta aktiivinen toimijuus on mahdollista vain miesnormin mukaisesti, joten diskurssin toimintatila on rajoitettu. Kommenteissa naiset kokevatkin ”perinteisen naisen roolin” jotenkin kapeaksi. Ollakseen uskottava, on oltava ”hyvä jätkä”.

Diskurssin voisi jakaa myös kahtia. Ensinnäkin varsinainen ääneen muotoiltu uskomus sukupuolten samanlaisuuteen on aineistossa melko harvinaista. Suuri osa diskurssista piiloutuu rivien väleihin sukupuolieron kieltämisenä. Tämä osa diskurssista edustaa sukupuolineutraaliutta ja universaalia ihmisyyttä. Toinen puoli diskurssia on haastateltavien sopeutuminen maskuliiniseen normiin ja miestapaiseen toimintaan. Merkittävä osa haastateltavistani artikuloi puheessaan valinneensa omalla urallaan samanlaisuusstrategian, tai kuvaa itseään jotenkin maskuliiniseksi. Se muistuttaa siinä mielessä erilaisuusdiskurssia, että siinä negatiivisena nähdyt naisominaisuudet on hylätty, mutta ominaisuudet yhtä kaikki jaetaan maskuliiniseksi ja feminiiniseksi. Asiakeskeisyys liittää maskuliinisuuteen ja ihmiskeskeisyys feminiinisyteen. Yksiulotteinen vastakainasettelu ei kuitenkaan johda todelliseen sukupuolineutraaliuteen, vaan uusintaa sukupuolieroa.

9.3 Moninaisuusdiskurssi eli naiset persoonina

Jos samanlaisuusdiskurssissa määräävä sana on *ihmisyy*s, moninaisuusdiskurssissa se on *persoon*a. Moninaisuusdiskurssi esiintyi aineistossa erittäin vahvana. Tähän diskurssiin kuului voimakkaasti sukupuolieron kyseenalaistaminen ja teeman suora pohtiminen. Tämä diskurssi nousi jollakin tavalla esiin lähes kaikissa haastatteluissa, muutamassa hyvin vallitsevana.

H1: Yksilölliset erot on minun mielestä tässä suuremmat kuin sukupuolesta johtuvat erot. [...] Minä en ole kyllä koskaan ajatellut sillä lailla että ihmisen määräävä ominaisuus olisi sukupuoli.

H4: se ei kuitenkaan koskaan mene niin yks yhteen sukupuolen kanssa, ehkä se on sukupuoli yhdistettynä tiettyyn luonnetyyppiin. Tässäkin asiassa voi olla niin että suurimmat erot eivät ole sukupuolten välillä vaan sukupuolten sisällä.

H10: tää ei ole minusta sukupuolikysymys vaan persoonakysymys.

H7: En määh halua ajatella pelkästään sukupuolta ensimmäisenä asiana, sehän olis kauhean vanhanaikaista. Mutta sen jälkeen kun on ajatellut ihmisen työkokemusta, sukupuoli on yks asia mikä tulee siihen mukaan, samalla tavalla kuin ikä.

H9: Mä en sinänsä näe sitä sillä tavalla että ei päätoimittajuuden päällä ole lappua jossa lukee mies tai nainen. Jokainen persoonallaan ja toisaalta sillä välineellä jota johtaa, niin luo sitten omanlaisensa kuvan. Ennen kaikkea se on persoonallisuuden kuva. Toiset ihmiset on sulkeutuvampia, toiset avoimempia, toiset on miehiä, toiset naisia.

Moninaisuusdiskurssi toimii vastaäänänä erilaisuusdiskurssille ja kyseenalaistaa stereotyyppiat. Monet haastateltavat myös itse tiedostavat tähän diskurssiin kuuluvassa puheessaan kyseenalaistavansa luonnollisena näyttäytyvän erilaisuusdiskurssin. Näin diskurssit ovat vuorovaikutuksessa keskenään haastateltavien puheessa. He lausuvat ääneen vastustavansa ajatusta naisista ja miehistä erilaisina, tai pitävänsä sellaista ajattelua vanhanaikaisena.

Moninaisuusdiskurssissa naisiin ei enää suhtauduta yleistävästi, vaan naisten väliset erot tuodaan selkeästi esiin. Samalla kyseenalaistetaan se, onko naispäätoimittaja itseisarvoisesti parempi kuin mies. Näissä kommentteissa haastateltavat myös epäilevät, onko olemassa jotain naisille yhteisiä intressejä.

H1: Naisesimiehissäkin on huonoja. En halua antaa sitä kuvaa että kun valitaan vaan naisia niin kaikki ongelmat poistuvat, eivät ne poistu. Jokaisessa esimieheissä, olipa ne hyviä tai huonoja, niin on vielä huonossa hyviä puolia ja hyvässä huonoja puolia.

H5: me naiset olemme heterogeeninen joukko ja meitä on erilaisia [...] Hyvä mieskin voi olla feministi siinä mielessä että hän haluaa muuttaa asioita, tai ei välttämättä feministi, mutta sellainen että hän haluaa muuttaa ja kehittää. Oikea henkilö on erittäin tärkeä asia riippumatta siitä onko hän nainen vai mies.

H7: naiset on keskenään hyvin erilaisia ihmisiä, niin kuin on miehetkin. Mä en niin kun usko että vois olla olemassa mikään yleinen naispäätoimittajalinja jos puhutaan politiikasta tai arvoista. Naisia on kovin erilaisia, meitäkin esimieheissä, naisissa on ihmisiä jotka varmasti ajattelee politiikasta hyvin eri tavalla.

H8: On joitakin tämmösen hyvän esimiehen ja huonon esimiehen ominaisuuksia jotka ei millään lailla ole sukupuolesta riippuvaisia. Siihen mä en millään usko, että naiset olis esimerkiks jotenkin parempia johtajia. Naiset voi olla yhtä hyvin huonoja tai hyviä.

Paitsi naisten väliset erot ja persoonallisuuden merkitys, tässä diskurssissa nostettiin esiin myös sukupolven ja iän merkitys. Käsittelin sukupolvikysymystä jo aiemmin. Haastateltavat nostivat esiin sukupolven vaihtumisen myötä tapahtuneen muutoksen päätoimittajissa. Nuoremmat miespäätoimittajat eivät ole enää yhtä konservatiivisia kuin edeltäjänsä, heidän arvonsa ovat erilaiset ja he ovat lähempänä lukijoidensa arkea. Tämän diskurssin mieskuva on positiivisempi kuin erilaisuusdiskurssissa. Myös ”uusi naissukupolvi” nähtiin rohkeampana. Sukupuoli on tässä diskurssissa vain yksi tekijä muiden yksilön ominaisuuksien joukossa.

Moninaisuusdiskurssissa naiset korostivat erityisesti, että kyseessä on heidän oma mielipiteensä. Argumentointi nojasi usein heidän omaan kokemukseensa ja ajatteluunsa. Näissä sitaateissa esiintyi poikkeuksellisen usein sellaisia sanoja, kuin ”*mun mielestä*”, ”*tässä on minusta kysymys siitä, että*”, ”*minä en koe*”, ”*en halua antaa sitä kuvaa, että*”, ”*mulle ei tullut mieleenkään*”, ”*mä oon sellainen*”, ”*mä ajattelin*”, ”*kyllähän mä itsekin tiedän*” ja ”*siihen mä en millään usko, että*”. Epäröintiä on paljon vähemmän kuin erilaisuusdiskurssissa. Naiset kertovat tässä diskurssissa omia mielipiteitään hyvin painokkaasti. Kun moninaisuusdiskurssi korostaa yksilöä, sen kanssa on samassa linjassa, että naiset argumentoivat näkemyksiään juuri omina mielipiteinään. Retorisesti omaan kokemukseen ja mielipiteisiin vetoaminen ei silti tee diskurssista kovin vahvaa.

Moninaisuusdiskurssi tarjoaa kaikista laajimman liikkumatilan. Naisen identiteetti ei näyttäytyä essentialistisena tai ulkoapäin annettuna. Haastateltavat myös ottavat oman tilansa ja esiintyvät aktiivisina toimijoina. Moninaisuusdiskurssissa näkyä valinnanvapaus position muodostamisessa.

H5: Ja en halua olla semmoinen joka tuota, tai jos mä uskon että multa odotetaan tämmöstä ja tämmöstä, niin teen päinvastoin, se on hyvin lapsellista, mutta se on mun persoonallisuus, että mä en lähde siihen mukaan, mä oon vaan semmonen kun haluan olla.

Haastateltava tiedostaa sukupuolen mukaiset rooli-odotukset, mutta kapinoi niitä vastaan. Hän näkee oman toimintansa jopa ”*lapsellisena*”, kun hän haluaa tehdä päinvastoin mitä häneltä odotetaan. Puheenvuorossa on uhmakkuutta. Haastateltavan kokema

lapsellisuus johtuu tulkintani mukaan siitä, että yhteiskunnan normien mukaan vain uhmaikäiset lapset heittäytyvät rooliodotusten ulkopuolelle. Torkkola ja Ruoho (2009, 48) huomauttavat, että tarjotusta roolista irtautuminen edellyttää yksilöltä erityistä tietoisuutta roolien kulttuurisesta luonteesta ja vahvuutta toimia niiden edellyttämien roolien vastaisesti.

Moninaisuusdiskurssissa näyttäytyy toisin tekemisen mahdollisuus. Muutamat haastateltavat sanoivat, että päätoimittajan roolista voi tehdä omanlaisensa. Olemassa oleviin miespäätoimittajuuden malleihin ei tarvitse sovitautua, eikä myöskään stereotypioihin naisjohtajuudesta. Rooleja ei nähdä pakottavina, vaan niitä voi muokata. Moniulotteinen käsitys sukupuolesta tarkoittaa, että sekä nais- että miespäätoimittajat voivat olla yhtä aikaa hoivaavia, jämäköitä, empaattisia tai kunnianhimoisia (Hiillos & Lämsä 2006a, 50–53).

Moninaisuusdiskurssissa sukupuolieron rakentuneisuus tiedostetaan ja nais- ja miesominaisuudet kyseenalaistetaan. Eräs haastateltava koki koko naiskysymyksen esiin nousemisen itsetuntokysymyksenä. Sukupuoli on hänen mukaansa vain helppo selitys epäonnistumisille.

”Jos valitsijoilta kysyy, miksi ei tullut valituksi, saa jonkin ympäröivään vastauksen. Ja sitten me ruvetaan miettimään, mikä on se todellinen syy, et miks mua ei valittu, miks mä en kelpaa. Ja siinä tilanteessa tietysti miettii kaikkia näitä syitä ja silloin aika helppo vastaus on se, että se johtuu siitä, kun tää on niin maskuliininen ja sovinnistinen kulttuuri ja mä oon nainen, niin mä en sovi siihen malliin”.

Hänen mukaansa *”se johtuu osittain myös niistä sukupuolimalleista joita me on opittu, että millaisia syitä me nähdään”.* Haastateltava myös kertoo itse kasvaneensa tasa-arvoisessa yhteisössä, jossa rooli määrittyi osaamisen perusteella ja jokaisen työtä kunnioitettiin. Hän arvioi, että *”koska mä en oo ikinä oppinut näkemään, että naiset olis miehiä huonompia, mä en oo koskaan nähnyt niin”.*

Moninaisuusdiskurssin ongelmana on, että se kadottaa ongelman näkyvistään. Päätoimittajuus yksilön valintana tekee ongelmasta makuasian – yksilön pitäisi itse haluta päätoimittajaksi. Jos kyseessä on vain *”itsetuntokysymys”*, naisia ei nähdä syrjittynä

ryhmänä. Naispäätoimittajien puuttumista ei nähdä yhteiskunnallisen epätasa-arvon ja epäoikeudenmukaisuuden ilmentymänä.

Moninaisuusdiskurssi on haasteellinen silloin, kun pitäisi miettiä syitä naispäätoimittajien puuttumiselle tai ratkaisuehdotuksia siihen. Silloin haastateltavien puhetapa vaihtuu helposti erilaisuusdiskurssiin tai samanlaisuusdiskurssiin. Totutut selitykset ja ratkaisut löytyvät helpommin niiden kautta. Nähdäkseni yhteiskunnan tason syyt sijoittuvat kuitenkin pitkälti moninaisuusdiskurssin alueelle. Yhteiskunnan syihin sijoittuvat diskurssiivisesti rakentuneet arvot, asenteet, mielikuvat ja stereotyyptit, naisiin kohdistuvat roolivaatimukset ja sukupuoleen sosiaalistuminen. Ratkaisuesityksenä on silloin näihin asenteisiin ja mielikuviin vaikuttaminen.

H5: No se on pitkäjänteinen työ tietenkin, se on asenteista kiinni ja että myös miehet näkevät että tässä toimitaan tavalla joka syrjii naisia. Se tietoisuus kasvaa vaan keskustelun ja konfliktien kautta. Miesten kesken, kun he kokevat itsensä että he ovat normi, niin ei heillä ole ongelmia. Ja kun näytetään, että nainen on kärsinyt tästä normatiivisuudesta, niin kyllä heidän on hyvin vaikea hyväksyä sitä että toiminnassa olisi jotain vikaa. Mä uskon vaan siihen, että keskustelemalla ja konfliktien kautta, pitää vaan uskaltaa ottaa niitä riitoja uudelleen ja uudelleen.

Tässä sitaatissa kiteytyy pitkälti olennaisin moninaisuusdiskurssin anti. Ensinnäkin sukupuoliroolien rakentuneisuus tiedostetaan ja miesten näkeminen normina kyseenalaistetaan. Toimintatapojen ja asenteiden nähdään syrjivän naisia ja se koetaan ongelmana. Ratkaisuesityksenä haastateltava esittää tietoisuuden kasvattamisen ja keskustelun, jotta asenteet muuttuvat.

9.4 Erilaiset strategiat ja subjektipositiot

Identiteetit koetaan henkilökohtaisesti, mutta ne ovat myös sosiaalisia rakennelmia. Mediatutkija Marjan de Bruin (2004) mukaan identiteettejä rakennetaan esimerkiksi suhteessa organisaatiokulttuuriin (keitä me olemme), ammattirooleihin (mikä on keskeistä professiolle) ja sukupuolta rakentaviin puhetapoihin (millaisia olemme sukupuolen edustajina). Identiteettien välillä voi tehdä myös valintoja esimerkiksi korostamalla ammattiroolia sukupuolen sijasta. Esimerkiksi naistoimittaja voi tukeutua ammatilliseen identiteettiin. (Torkkola & Ruoho 2009, 29–30 mukaan.)

Henrika Zilliacus-Tikkasen (2007b) mukaan naisilla on keskenään erilaisia tapoja reagoida kohtaamiinsa ongelmatilanteisiin. Zilliacus-Tikkasen haastattelututkimuksessa naisten näkemykset olivat selvästi riippuvaisia siitä, olivatko he samanlaisuus- vai erilaisuusideologian kannattajia, eli pitivätkö naisia ja miehiä erilaisina vai samanlaisina. 1) Suurin ryhmä oli samanlaisuuden puolestapuhujia. Heidän reagoititapansa oli kieltäytyä pehmeistä aiheista ja taistella itselleen kovia uutisia. Tässä ryhmässä haastateltavat ilmaisivat päättäväisyyttä ja vaikuttivat tyytyväisiltä rooliinsa. 2) Toinen selvä mutta pienempi ryhmä olivat ne, jotka pitivät naisia ja miehiä erilaisina, keskittyivät naisten aiheisiin ja olivat turhautuneita aihealueen matalaan arvostukseen. He suhtautuivat kysymykseen puolustautuen. He saavat motivaatiota siitä, että ne aiheet ovat tärkeitä ja kukaan muukaan ei niitä hoida. 3) Kolmas ryhmä olivat naiset, jotka myös pitivät naisia ja miehiä erilaisina, mutta suhtautuivat hyökkäävämmiin ja osoittivat selvästi tiedostavansa naiskysymykset. He tekivät juttuja sekä miehislta että naisislta aihealueilta. (Zilliacus-Tikkanen 2007b, 66–68.)

Zilliacus-Tikkanen päätelee, että journalistinen kulttuuri kannustaa omaksumaan samanlaisuusstrategian. Ne naistoimittajat jotka suosivat kovia uutisaiheita eivätkä korostaa rooliaan naisena, ovat itsevarmempia ja johdonmukaisempia kuin erilaisuusnäkökulman valinneet jotka ovat epävarmempia. (Zilliacus-Tikkanen 2007b, 68.) Suuri osa naistoimittajista omaksuu journalistisen työkuulttuurin arvostukset niin voimakkaasti, että he sanovat olevansa ensisijaisesti toimittajia, sitten vasta naisia. (Zilliacus-Tikkanen 1997, 118) Toimittaja ei välttämättä kirjoita sukupuolestaan tietoisena, vaan pikemminkin journalistisen uutiskulttuurin subjektina (Halonen 1999, 285).

Myös Margareta Melin-Higgins (2004) on nostanut esiin kolme naistoimittajille ominaista strategiaa. Hänen näkemyksensä on hyvin samansuuntainen Zilliacus-Tikkasen jaottelun kanssa. Melin-Higginsin strategioista ensimmäinen on muodostaa naisille oma paikka journalismissa. Strategian valinnee erityisen naisjournalismin, mutta eivät haasta journalistista järjestystä. Strategian mukaisia paikkoja ovat esimerkiksi naistenlehdet tai naisille suunnatut teemasivut. Toisessa strategiassa naiset toimivat valtajournalismin sisällä kyseenalaistamatta sukupuolihierarkiaa. He toimivat toimituksissa ”yhtenä pojista” ja heidän tulee osoittaa olevansa yhtä päteviä kuin miehet. Tämän strategian valinnee hakeutuvat miehisiinä pidetyille alueille, kuten urheiluun, politiikkaan ja

talouteen. Kolmannen strategian valinnut naistoimittaja haastaa hegemonisen journalismikäsitteen. Journalismista pyritään tekemään entistä naisystävällisempää ja nostamaan naisaiheiden statusta. (Torkkola & Ruoho 2009, 45–47 mukaan.)

Huomattava osa haastateltavistani on valinnut omalla urallaan samanlaisuusstrategian. Se näkyy esimerkiksi siinä, että he ovat alun perin valinneet ”miehisen” erikoistumisalueen toimittajana. Osa heistä on ollut harvinaisia naisia urheilu- tai taloustoimittajina aikana, jolloin nuo erikoistoimitukset ovat olleet pitkälti vain miesten hoitamia. Jotkut haastateltavat – nuoremmatkin – kuvaavat vaikeuksia.

”Mä sanoin heti aluks mun esimiehelle et mä en sit haluu sit alkaa seurata sosiaali- tai koulutuspolitiikkaa, koska ne on niin perinteisiä naisten aloja. Mä haluan puolustus- ja turvallisuuspolitiikan ja mä oon kiinnostunut siitä, mä olin ollut jenkeissä ja tiesin paljon Natosta, mä halusin miehisen seuranta-alueen.”

Eryityisesti tässä haastattelussa ”naisten aloihin” leimautuminen näkyy kiusallisena ja epätoivottavana (kts. luku 4.4). Irma Kaarina Halosen (1999, 64) mukaan naiset pyrkivätkin pätemään journalistisesti arvostetummilla alueilla, mikä tarkoittaa että naiset hyväksyvät miesten määrittelemät journalismin sisäiset arvotukset. Kovien ja pehmeiden aiheiden arvohierarkiat ovat selkeästi sukupuolittuneet. Sukupuoli on alisteinen näille kriteereille.

”Sit siellä taloustoimituksessa avautui paikka ja mä kävin itteeni ihan reippaasti esittämässä siihen, että mä olisin kiinnostunut siitä. Mä olin jonkin verran tehnyt talousjuttuja ja se aihepiiri kiinnosti. No ei nyt suorastaan naurattu ulos (nauraa), mutta ihan reippaasti annettiin ymmärtää, että täällä otetaan miehiä näihin hommiin. Silloin mä tein sen johtopäätöksen, että [...] minä vaihdoin taloa. Eli se oli yksi peruste siihen, että minä ajattelin että eiköhän noita löydy. Lähdin sitten taloustoimittajaksi toiseen taloon.”

Haastateltavia yhdistää itsevarmuus ja määrätietoisuus. Tässä he ovat aktiivisia toimijoita uransa suhteen. Molemmat myös tiedostavat toimitusten sukupuolittuneen työnjaon ja ilmaisevat vastustavansa sitä. Havaintoni on yhdenmukainen Zilliacus-Tikkasen näkemyksen kanssa, eli samanlaisuusstrategian valinneet naiset ovat itsevarmempia ja tyytyväisempiä rooliinsa.

Samanlaisuusstrategian valintaa määrittää juuri se, että on valinnut niin sanotut kovat uutisaiheet ja kieltäytynyt naisille perinteisesti varatuista aihealueista ja roolista toimituksessa. Useimmiten toimituksissa noustaen esimieheksi juuri talous- tai politiikantoi-

mittajan paikalta tai toimitussihteeriuden kautta. Niinpä ei ole yllättävää, että suhteellisen suuri osa haastateltavistani on valinnut samanlaisuusstrategian. Toteuttaakseen kunnianhimoaan heidän on ollut välttämätöntä sopeutua toimitusten miestapaisiin käytäntöihin ja arvostuksiin.

”Kun naiset menee toimitukseen niiden pitäis kiinnostua, niiden pitäis saada tehdä politiikan juttuja koska sehän on yks joka ohjaa päätoimittajan uralle. Pitäis osoittaa se kiinnostuksensa kaikkeen eikä keskittyä silkinpainantaan ja perheasioiden ja sosiaaliasioiden hoitoon.”

”Mä olin eka joka hoiti niin sanottuja miehisiä lajeja [...] kyllä siitä urheilun puolesta oli aika paljon sellasta hyvää oppia näitä tulevia tehtäviäkin varten. Että ei pelkää ketään ja jaksaa vääntää. Ja mä uskoin silloin urheilutoimittajanakin, et kun sä teet työs tarpeeks hyvin ja silleen kunnianhimosesti ja jaksat niin kun puurtaa niitten kotiläksyjen kanssa elikkä sä opettelet tuntemaan ne lajit, ne sulle itelles oudommat lajit niin kyllä sä sitten myös sen paikkas löydät myöskin.”

Samanlaisuusstrategian valinneista muutama on samoja haastateltavia, jotka argumentoivat selvimmin sukupuolten samanlaisuuden puolesta. Kuitenkin osalla haastateltavista esiintyi omalla uralla samanlaisuusstrategian valitsemisesta huolimatta melko paljon erilaisuuspuhetta muista naisista. Näyttäisi siis siltä, että ainakin osittain he eivät koe samaistuvansa näihin muihin naisiin.

Aineistossa oli muutamia epäselviä tapauksia, jotka kuitenkin määrittelin erilaisuustrategian valinneiksi. Heidän puheessaan erilaisuusdiskurssi esiintyi korostuneesti ja sukupuoli nousi esiin selittävänä tekijänä. He eivät nähneet itseään maskuliinisina eivätkä kertoneet aktiivisesti valinneensa kovia uutisaiheita tai miehisiä erikoistumisalueita. Erilaisuusstrategian valinneet tiedostivat naiskysymyksen tärkeänä, mutta suhtautumisessa siihen näkyi merkittäviä eroja. Yksi suhtautui siihen taisteluhenkisesti ja ilmoitti, ettei pelkää konflikteja, joita tasa-arvokeskustelu herättää. Toisen tulkitsen ottaneen marttyyri- tai uhriposition ja olevan turhautunut mielestään miesten ansiottomastakin menestyksestä. Kolmannen suhtautuminen oli hyvin pragmaattinen ja hän korosti organisaation toimintatapojen merkitystä, kuten perhevapaiden järjestämistä ja tasa-arvosuunnittelua.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa selvitin käsityksiä siitä, miksi naisia ei ole seitsenpäiväisten sanomalehtien vastaavina päätoimittajina. Syiden etsimisen lisäksi pohdin, millaisia ratkaisuja epätasa-arvoisen tilanteen korjaamiseksi olisi käytettävissä ja miksi kysymys naispäätoimittajuudesta on tärkeä. Olennaisinta on kuitenkin kysyä, mitä annetut selitykset merkitsevät ja mistä ne kertovat. Tähän olen pyrkinyt tarttumaan diskurssianalyysin kautta, mutta myös peilaamalla haastateltavien vastauksia aikaisempaan tutkimukseen ja teoriaan.

Naistutkimus tarjoaa selityksiksi naisten heikommalle asemalle yhteiskunnassa erilaisia selityksiä riippuen feministisen teorian suuntauksesta. Sukupuolten samanlaisuuteen perustuva liberaalifeminismi näkee syinä esimerkiksi syrjinnän ja rakenteelliset esteet. Sukupuolten erilaisuuteen perustuva radikaalifeminismi näkee syynä sukupuolten väliset epäsymmetriset valtasuhteet ja feminiinisen alisteisen aseman. Postmoderni feminismi näkee sukupuolen diskursiivisesti rakentuneena ja moninaisena, jolloin syynä toisen sukupuolen heikommalle asemalle ovat hegemoniset sukupuolidiskurssit, jotka luovat valtarakenteita, epätasa-arvoisia normeja ja käytäntöjä. Naissubjektien rakentamiseen liittyy diskursiivista valtaa, joka rajoittaa yksilön mahdollisuuksia. (Pulkinen 1998, Kuusipalo 2002, Koivunen & Liljeström 1996.)

Naisjohtajuuden tutkimuksessa syiksi naisten heikommalle uramenestykselle on esitetty muun muassa maskuliinisia stereotyyppioita johtajista, myönteisten naisjohtajuutta tukevien roolimallien puuttumista, naisten vaikeutta päästä osalliseksi miesten verkostoihin, naisten kohtaama tuen puutetta (jopa syrjintää) tyouralla, miehiä tukevia perinteistä työ-kulttuuria, perhevelvollisuuksien muodostumista mielikuvatasolla ja käytännössä naisten urakehityksen hidastajaksi sekä psykologisia tekijöitä, joiden mukaan naiset ovat uravalinnoissaan miehiä turvallisuushakuisempia ja itsekriittisempiä (Torkkola & Ruoho 2009, 24).

Erityisesti toimittajanaisten kohtaamaa lasikattoa tutkineet Torkkola ja Ruoho näkevät mediayritykset konservatiivisina miestapaisina organisaatioina. Heidän mukaansa nais-

ten luonnollisina näyttäytyvien uravalintojen takana ovat usein organisaatiokulttuurista sisäistetyt sukupuolittuneet roolit, käytännöt ja normit. Se mitä pidetään hyvänä journalismina, on sukupuolittunutta ja toimitukselliset tehtävät jakautuvat osittain sukupuolittuneesti. Lisäksi naisten liikkuvuus lehtien välillä on vähäisempää ja päätoimittajaksi usein kutsutaan, joten miesverkostot suosivat miesten nimittämistä. (Torkkola & Ruoho 2009.)

Samat syyt nousivat esille omissa haastatteluissani. Haastateltavieni vastauksissa kuitenkin korostuivat erityisesti kaksi teemaa. Ensinnäkin syynä naispäätoimittajien vähäisyyteen nähtiin lehtiyhtiöiden miesvaltaiset hallitukset, miesten verkostot ja se, että miehet valitsevat kaltaisiaan eli toisia miehiä. Miesverkostojen vahvuuteen liittyy myös muista tutkimuksista tuttu havainto toimitusten miehisestä ilmapiiristä ja toimintakulttuurista. Sanomalehti poliittisine taustoineen nähtiin yhä miehisen kulttuurin alueena. Myös päätoimittajuuden roolimallia pidettiin miehisenä.

Toiseksi haastatteluissani vahvasti esiin nousseena syynä naispäätoimittajien puuttumiselle esitettiin sitä, että naiset eivät hae päätoimittajuuksia erilaisten arvojensa ja ominaisuuksiensa vuoksi. Toimittajuus koettiin kutsumusammattina, eikä päätoimittajuutta nähty mielekkäänä. Haastateltavat kokivat omakohtaisesti, mutta uskoivat myös muista naisista, että naisilla on miehiä voimakkaammin subjektiivinen ja horisontaalinen urakäsitys. Naisten uskottiin arvostavan vapaa-aikaa enemmän kuin statusta, rahaa ja ”valtapelejä”. Haastateltavat syyttivät myös naisten ominaisuuksia: naisilta koettiin puuttuvan rohkeutta ja itsetuntoa, naisten sanottiin pelkäävän vastuuta, olevan liian tunnollisia ja luottavan liian vähän itseensä. Perhe-elämän koettiin tasa-arvoistuneen, mutta lasten tekemisen ajateltiin edelleen ainakin hidastavan naisten urakehitystä. Uutena havaintona tutkimuksessani nousi esiin se, että naishaastateltavat vierastivat vahvasti toimitusjohtaja-päätoimittajuutta ja tulostavastuullisuutta. He epäilivät omaa pätevyyttään siihen ja uskoivat työnkuvan olevan jarruna myös muille naishakijoille.

Naisjohtajuuden tutkimuksessa naisten urien edistämisen keinoina pidetään muun muassa uraohjelmia, naisille suunnattua koulutusta, mentorointia, naisverkostojen rakentamista ja asennemuokkausta (Vanhala 2006c, 106). Ratkaisukeinoina pidetään myös organisaatiotason esteiden poistamista, ylimmän johdon sitoutumista ja tukea naisille,

tasa-arvoisia ylenemis- ja rekrytointikäytäntöjä sekä perheen ja työn yhdistämistä helpottavia joustavia järjestelyjä (Puttonen 2006, 47–48).

Naistutkimuksen ratkaisukeinot lähtevät hieman eri lähtökohdista. Liberaalifeminismi tavoittelee yhteiskuntaa, jossa sukupuolella ei olisi merkitystä, joten ratkaisukeinoiksi esitetään yhtäläisten oikeuksien takaamista ja järjestelmän ja käytäntöjen muuttamista naisten edustuksen lisäämiseksi. Radikaalifeminismi pyrkii nostamaan naisten arvostusta ja voimaannuttamaan naisia tukemaan toisiaan. Postmodernin feminismin keinoja ovat esimerkiksi moninaisten sukupuoliroolien mahdollisuuksien tukeminen ja diskursiivisten valtarakenteiden purkaminen niistä tietoisuuden ja kyseenalaistamisen kautta. (Pulkkinen 1998, Savolainen 2007, Koivunen 1996.)

Feministinen mediatutkimus näkee journalismissa erityisiä piirteitä, joihin puuttuminen parantaisi naisten asemaa toimituksissa. Journalistiseen kulttuuriin kuuluu niin sanottujen kovien uutisaiheiden arvostaminen pehmeiden aiheiden kustannuksella. Sukupuolituneen työnjaon kyseenalaistaminen, pehmeiden aiheiden ja niin sanotun nais erityisen journalismin arvostuksen kasvattaminen ja toimitusten käytäntöjen sukupuolisensitiivinen tarkastelu ovat feministisen mediatutkimuksen esittämiä mahdollisia ratkaisukeinoja. (Halonen 1999, Ruoho 2006.)

Omissa haastatteluissani ratkaisuesitykset perustuivat korostuneesti yksilön valintoihin. Keinoina naisten urakehityksen edistämiseen haastateltavat esittivät naisten rohkaisemista ja kannustamista, ohjausta esimieskoulutuksiin, paikkojen petaamista naisille, naisverkostojen rakentamista ja sukupuolikiintiöitä lehtiyhtiöiden hallituksiin. He uskoivat, että positiiviset roolimallit naispäätoimittajista kannustaisivat muitakin. Kuitenkin uran rakentamisen nähtiin lopulta olevan jokaisen naisen omalla vastuulla.

Sukupuolten tasaisempaa edustusta johtotehtävissä on perusteltu naisjohtajuuden tutkimuksen piirissä pääasiallisesti neljällä argumentilla: oikeudenmukaisuudella, naisten intressien puolustamisella, resurssien tehokkaalla käytöllä ja esikuvien ja imagon merkityksellä. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa, että tasa-arvo on ihmisoikeus, ja että koska sukupuolilla on yhtäläiset oikeudet, syrjintä on purettava. Naisten intresseihin vetoaminen tarkoittaa naisten elämänpiiriin liittyvien kokemusten huomioimista ja niiden arvon

tunnustamista. Resurssien tehokas käyttö viittaa siihen, että jos vain miehiä valitaan johtajiksi, ihmiskunnan toisen puolen kyvyt ja osaamispotentiaali jäävät käyttämättä. (Phillips 1998, Puttonen 2006, Lämsä 2006a.)

Haastatteluaineistossani oikeudenmukaisuudella perustelu oli marginaalissa, samoin molempien sukupuolten resurssien käyttämiseen viittasivat vain harvat. Ylivoimaisesti perusteluna korostuivat naisten erilaiset intressit ja arvot. Naispäätoimittajien uskottiin pitävän paremmin esillä naisille tärkeitä asioita, nostavan naisten tekemän työn arvostusta, olevan lähempänä lukijoita ja heidän arkipäiväänsä. Syynä siihen, miksi naispäätoimittajien nimittäminen olisi tärkeää, nousi myös vahvasti esiin naispäätoimittajien merkitys esikuvina muille naisille ja positiivinen imagomerkitys sanomalehdille. Kuitenkin ”imagonaisia” ja vain sukupuolen vuoksi valitsemista vastustettiin laajasti ja se koettiin jopa uhkana.

10.1 Kehitys alkaa tiedostamisesta

Selitykset naisten miehiä heikommalle urakehitykselle näyttäytyivät tutkimuksessani hyvin tiukasti yhteen kietoutuneilta sukupuolen määrittelyn kysymyksen kanssa. Voisi sanoa, että se miten haastattelemani naiset mielsivät sukupuolen kussakin puhetilanteessa, määritteli heidän omaa positiotaan, heidän esittämiään syitä ja ratkaisuja. Erilaisuusdiskurssissa naiset ja miehet määriteltiin erilaisiksi ja naispäätoimittajien puuttumisen syynä nähtiin pitkälti naisten ja miesten erilaiset ominaisuudet. Samanlaisuusdiskurssissa sukupuolen merkitys häivytettiin näennäisen sukupuolineutraalin journalistisen roolin taakse ja ilmiötä selitettiin historialla ja organisaatiosyillä. Moninaisuusdiskurssissa tunnistettiin yksilön merkitys, sukupolvien väliset erot, erot naisten välillä ja käsiteltiin teemaa muutenkin tiedostavammin ja kriittisemmin.

Osa haastateltavista tunnisti naisia yleistävän puhetavan ja pyrki vastustamaan sitä. Yleisemmin naiset kyllä tiedostivat sukupuoliodotukset ja osa koki rooliristiriitaa naiseuden ja työidentiteetin välillä. Osittain naiset jakautuivat eri ryhmiin ottamansa position mukaan – ovatko omassa työroolissaan ja elämässään valinneet erilaisuus tai samanlaisuusstrategian. Valittu strategia vaikutti kokemuksiin sukupuolen merkityksestä ja omiin uraodotuksiin.

Analyysissäni pintataso raportoi haastateltavien käsityksistä ja diskurssianalyysin taso näyttää, miten merkitykset rakentuvat ja mitä ideologioita seurauksia niillä on. Ilman jälkimmäistä, tutkimus päätyisi vain uusintamaan erilaisia sukupuoli-ideologioita näkemättä ilmiön taakse. Seuraavassa olen jäsentänyt syyt, ratkaisuehdotukset ja perustelut eri diskurssien mukaan.

TAULUKKO 8

Naispäätoimittajuuden problematiikka sukupuolinäkökulmasta

	Samanlaisuus	Erilaisuus	Moninaisuus
Syyt naispäätoimittajien puuttumiselle	Organisaatiotaso: rekrytointikäytännöt, rakenteet ja toimintatavat toimituksissa	Yksilötaso: sukupuoli-odotukset, nais- ja miestapaisuus, erilaiset arvot ja ominaisuudet	Kulttuurin taso: diskursiivisesti rakentuneet sukupuollikäsitykset rajoittavat asenteita ja toimintaa
Miksi naispäätoimittajia tarvittaisiin?	Koulutetun naisväestön osaamispotentiaalin ja resurssien käyttäminen, diversiteetin tuomat hyvät tulokset	Naisten intressien ja erilaisten arvojen puolustaminen. Naisjournalismi ja naisjohtajuus tuovat lisäarvoa	Koska vallankäytön sukupuolittuminen tuottaa epäoikeudenmukaisuutta, emansipatorinen intressi
Ratkaisuesitykset	Koulutus- ja etenemismahdollisuudet, kiintiöt hallitukseen, organisaatiokäytännöt, naisilla myös itsellään vastuu urastaan	Naisjournalismin ja naisjohtajuuden arvostaminen, naisten rohkaiseminen, naisverkostojen rakentaminen	Sukupuoliroolien rakentuneisuuden tiedostaminen ja kyseenalaistaminen, toisin tekemisen tukeminen
Kritiikkiä	Rakentuu miehen pitämiseksi normina, uusliberalistinen näkemys, sukupuolisoikeus vaarana, naisen sopeuduttava maskuliinisuuteen	Uusintaa sukupuolieroa, rajoittaa vain naistapaiseen toimintaan, sokea sukupuolen rakentuneisuudelle, sortuu naisten vähättelyyn	Tiedostamisen täytyisi johtaa myös konkretiaan, mihin avuksi voidaan tarvita muidenkin diskurssien keinoja

Olen esittänyt aiemmissa luvuissa kritiikkiä sekä samanlaisuus- että erilaisuusnäkökulmille. Niille perustuvat näkemykset naistoimittajien puuttumisen syistä ja ratkaisuista ovat ideologisesti varautuneita ja perustuvat pitkälti stereotyyppioihin naistapaisuudesta ja miestapaisuudesta. En ole kuitenkaan tyrmäämässä niitä täysin. Näistä näkökulmista

esitettyjä perusteluja naispäätoimittajien tarpeelle ja erityisesti ratkaisuehdotuksia on syytä hyödyntää. Kaikki keinot tarvitaan. Naisten koulutus- ja etenemismahdollisuuksien parantaminen, naisverkostojen rakentaminen ja myös naistapaisen johtamisen arvoistaminen ovat sinänsä hyviä asioita. Niiden taustalla olevat sukupuolitetut diskurssit tulisi kuitenkin tiedostaa, jotta samalla ei tultaisi uusintaneeksi niitä asenteita, joista naispäätoimittajien puuttuminen alun perin on lähtöisin.

Oma lähestymistapani tarkastelee ilmiötä sukupuolikäsitysten kautta. Silloin syiden ja seurausten pohdinta on yhteydessä feministiseen teoriaan ja sen eri suuntauksiin. Kun väitetään jotain naisista, naistoimittajista tai naispäätoimittajista, kun esitetään syitä ja ratkaisuja, on oltava tietoinen sanotun sijoittumisesta feminismin kentälle. Käsitys sukupuolesta on ratkaiseva sille, millaista tasa-arvoa tavoitellaan ja millä keinoin. Samanlaisuusdiskurssi perustuu liberaalifeminismiin tai niin sanotun tasa-arvofeminismiin, erilaisuusdiskurssilla on pohja radikaalifeminismissä ja moninaisuusdiskurssi ammentaa näkemyksensä postmodernista feminismistä. Näiden tiedostaminen on tärkeää, koska erilaiset feminismien suuntaukset ovat vaikuttaneet kulttuurissamme vallitseviin diskursseihin naiseudesta – ja siten ne näkyvät myös toimitusten arjessa ja keskustelussa naispäätoimittajuudesta. Ne eivät ole vain teoreettisia abstraktioita, vaan todellisuutta rakentavia ja uusintavia diskursseja. Tietoisuus niistä auttaisi julkista keskustelua kehittämään analyttisemmäksi, irti sokeasti tehdyistä stereotypisista olettamuksista.

On muitakin mahdollisia tasoja tutkia ilmiötä. Torkkolan ja Ruohon (2009, 15) näkökulma urakehityksestä on mielestäni myös tarpeellinen ja kuvaa hyvin aiheen moniulotteisuutta. Toistan taulukon vielä tässä yhteydessä pohjaksi synteessilleni. Käsittelem itse tutkimusta luvussa 4.3.

Urakehityksen kolme näkökulmaa

	Organisatorinen	Toimituksellinen	Yksilöllinen
Kulttuuri	johtajuuden ideaali	hyvä journalismi	sukupuoliodotukset
Rakenteet	asema organisaatiossa	toimitukselliset tehtävät	nais- ja miestapaisuus
Toiminta	uravalinnat	erikoistuminen	strategisuus

(Torkkola & Ruoho 2009, 15.)

Torkkolan ja Ruohon jaottelu tuo omaani paremmin esille sanomalehden toimituksen erityispiirteet. Organisaation ja yksilön tasot ovat läsnä puhuttaessa naisjohtajuudesta yleensä. On muistettava, että journalismi on erityinen alue, jonka sisäiset sukupuolittuneet arvostukset hyvästä journalismista, toimituksen työnjaosta ja sukupuoliodotusten mukaisesta erikoistumisesta tuottavat myös eriarvoisuutta.

Torkkolan ja Ruohon jaottelun kaikilla eri tasoillakin kyse on lopulta sukupuolesta ja sen diskurssiivisesta rakentumisesta. Jos puramme johtajuuden ideaalin miehisyyden, näemme ”sukupuolineutraalin” hyvän journalismin lävitse ja tunnistamme sukupuoliodotukset, olemme kulkeneet jo hyvän matkaa esteiden voittamiseksi.

Toivon että tutkimukseni saa kyseenalaistamaan totut selitykset naispäätoimittajien puuttumisesta ja tiedostamaan niiden takana olevan ideologian.

10.2 Tutkimuksen arviointia ja jatkokysymyksiä

Teorian osuus painottuu tutkimukseni alkupuolella vahvasti. Tutkimuskysymyksen ja teorian tarkempi rajaus olisi ollut tarpeen pro gradu -työn tarkoitettua laajuutta ajatellen. Toisaalta aiemmin vähän kartoitetusta aiheesta tämä on ensimmäinen näin monitieteellinen synteesi. Oli hyödyllistä tarkastella rinnakkain naistutkimuksen, feministisen mediatutkimuksen ja naisjohtajuuden tutkimuksen teorioita. Toisaalta paradigmatvaihdokset tekivät kokonaisuudesta haasteellisen. Yhden paradigman sisällä pysyminen olisi tehnyt työstäni yhtenäisemmän ja rajatumman, mutta jättänyt paljon kysymyksiä auki.

Toimitusorganisaatioiden feministinen tutkimus on vasta alkutaipaleellaan. Mahdollisia jatkotutkimusaiheita on runsaasti. Torkkolan ja Ruohon kesällä 2010 valmistuva hanke jatkaa muun muassa tekstien tutkimisella ja selvittää nais- ja miestoimittajien journalististen tekstien mahdollisia eroja. Se kertoo, muuttuisivatko uutisoinnin kohteet, sisällöt, muodot ja kieli, jos naiset pääsisivät vaikuttamaan juttujen sisältöihin nykyistä enemmän toimittajina ja päällikkötehtävissä.

Kirjoittajina päätoimittajat käyttävät valtaa pääkirjoitustensa kautta, mutta myös muut tuottavat pääkirjoitussivun tekstejä. Mielestäni pääkirjoitussivujen sukupuolittunut

areena julkisen vallan foorumina vaatisi tutkimusta. Naispuolisia pääkirjoitustoimittajia on, mutta omaksuvatko he pääkirjoitussivun normit, vai ovatko luoneet omanlaisensa agendan?

Kurkistin pikaisesti päätoimittajien nimitysprosessin verhojen taakse lehtitalojen hallitusten puheenjohtajille lähettämässäni sähköpostikyselyssä. Rekrytointiprosessit ja hallituskokoonpanojen merkitys sekä verkostot vaatisivat kuitenkin lisäselvitystä esimerkiksi haastattelututkimuksen muodossa. Nimityksistä lopulta päättävät lehtitalojen hallitukset, joten mielipiteitä voisi kysyä suoraan asianomaisilta. Paljon puhuttaneen Johanna Korhosen tapauksen yhteydessä on tullut ilmi, että työhaastattelupöydän eri puolilla voi olla eri käsityksiä siitä, mitkä asiat päätökseen lopulta vaikuttavat. Olisi kiinnostavaa haastatella sekä päätoimittajiksi hakevia, että valitsijoita.

Jos uralla etenemiseen vaikuttavat yksilötasolla sukupuolittuneisiin rooliodotuksiin sopeutuminen ja yhteisön tasolla organisaation sukupuolittuneet käytännöt, näitä mekanismeja tulisi tutkia tarkemmin. Millaista tukea nais- ja miestoimittajat saavat yhteisöiltään? Laki vaatii yrityksiltä tasa-arvosuunnitelmien tekemistä, joten kaikissa päivälehdissä tulisi olla kirjallinen suunnitelma tasa-arvon edistämiseksi. Nämä suunnitelmat ja työryhmien kokemukset niiden tekemisestä ja toteutumisesta olisivat tärkeä tutkimusaihe. Case-tutkimukset eri toimitusten tasa-arvosuunnitelmista antaisivat arvokasta käytännön tietoa lehdille tasa-arvotyön kehittämiseksi.

Tutkimukseni aikana päätoimittajakentällä oli vilskettä. Sukupolvi vaihtui muutamassa vuodessa suuressa osassa seitsemänpäiväisistä lehdistä. Pelkäsin – ja toivoinkin – että aineistoni vanhenisi uuden naispäätoimittajakaartin astuessa kentälle. Niin ei kuitenkaan käynyt, vaan mahdollisuudet muutokseen jätettiin käyttämättä kerta toisensa jälkeen. Vaikka naisjohtajuudesta ja naispäätoimittajista on puhuttu näinä vuosina enemmän kuin koskaan, puhe ei ole tuonut konkreettisia muutoksia. Tutkimus on ajankohtaisempi kuin koskaan. Nyt viimeistään on alettava pohtia syvemmin uutishuoneissa rakennettujen diskursiivisten käytäntöjen ja puhetaiposten vaikutusta sukupuolittuneeseen vallanjakoon. Muutos alkaa siitä, että uskallamme kyseenalaistaa ja haastaa omankin ajattelumme naisista ja miehistä toimituksessa.

KIRJALLISUUTTA

- Aaltio-Marjosola, Iiris (2001): *Naiset, miehet ja johtajuus*. Helsinki: WSOY
- Antila, Hanna (2008): *Sanomalehtialan sekatyömiehet – maakuntalehtien päätoimittajien työ ja ammatti-identiteetti*. Journalistiikan pro gradu. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Butler, Judith (2006): *Hankala sukupuoli*. Alkuteos *Gender Trouble. Feminism, and the subversion on Identity* (1990). Suomentaneet Tuija Pulkkinen & Leena-Maija Rossi. Tampere: Gaudeamus.
- De Lauretis, Teresa (2004): *Itsepäinen vietti*. Kirjoituksia sukupuolesta, elokuvasta ja seksuaalisuudesta. Toimittanut Anu Koivunen, suomentaneet Tutta Palin ja Kaisa Sivenius. Tampere: Vastapaino
- Ekonen, Marianne (2006): *Urateoriat*. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto*. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla verkkoaineistona (viitattu 15.4.2008): <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Fairclough, Norman (1997): *Miten media puhuu*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Jokinen, Arja, Juhila, Kirsti ja Suoninen, Eero (1993): *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsti (1997): *Valtasuhteiden analysoiminen*. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsti Juhila & Eero Suoninen: *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raili (2002): *Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murroksen sukupuolittuneet seuraukset*. Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Porvoo Helsinki: WSOY, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö
- Jyrkiäinen, Jyrki 1994: *Sanomalehdistön keskittyminen*. Väitöskirja. Tampereen yliopiston tiedotusopin laitos.
- Halonen, Irma Kaarina (1999): *Matka journalismin sukupuolittumisen strategisille alueille*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Halonen, Irma Kaarina (2002): *Sukupuolen paikkoja median ikämatriisissa*. Tiedotustutkimus 3/2002. Saatavilla myös verkkoaineistona (viitattu 6.1.2009):

<http://www.uta.fi/laitokset/kirjasto/oppimiskeskus/verkkoaineisto/yht/halonen02.pdf>

- Halonen, Irma Kaarina (2007a): Naiset, julkisuus ja journalismi. Teoksessa Irma Kaarina Halonen, Iris Ruoho, Tarja Savolainen ja Henriikka Zilliacus-Tikkanen (toim.) Välittämisen tilassa – Feminististä mediatutkimusta synnyttämässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus.
- Halonen, Irma Kaarina (2007b): Naiset ja julkisuus: länsimainen uutiskäsitys ja nainen ei-uutisena. Teoksessa Irma Kaarina Halonen, Iris Ruoho, Tarja Savolainen ja Henriikka Zilliacus-Tikkanen (toim.) Välittämisen tilassa – Feminististä mediatutkimusta synnyttämässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus.
- Hiillos, Minna & Lämsä Anna-Maija (2006a): Sukupuolen käsite. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Hiillos, Minna & Lämsä Anna-Maija (2006b): Stereotypiat ja myytit. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Holli, Anne Maria (2002): Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana (toim.), Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo Helsinki: WSOY, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö
- Honkanen, Katriina (1996): Nainen. Teoksessa Koivunen & Liljeström (toim.) Avainsanat, 10 askelta feministiseen tutkimukseen. 2. painos 2004. Jyväskylä: Vastapaino.
- Kasvio, Antti (1994): Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.
- Kangas, Lasse (2007): Painetun sanan elämää, Keski-Suomi ja Keskisuomalainen 1971–2007. Jyväskylä: Keskisuomalainen.

- Keränen, Esko (1984): Muuttuva työnkuva, Toimitustyön differentoitumiskehitys Suomen sanomalehdistössä. Helsinki: Suomen sanomalehdistön historiajulkaisuja n:o 24.
- Kilpi, Timo (2007): Uutisia, historiaa ja puheenaiheita, Ilta-Sanomat 75 v. Porvoo: WSOY.
- Koivunen, Anu (1996a): Sorto. Teoksessa Koivunen & Liljeström (toim.) Avainsanat, 10 askelta feministiseen tutkimukseen. 2. painos 2004. Jyväskylä: Vastapaino.
- Koivunen, Anu (1996b): Emansipaatio. Teoksessa Koivunen & Liljeström (toim.) Avainsanat, 10 askelta feministiseen tutkimukseen. 2. painos 2004. Jyväskylä: Vastapaino.
- Koivunen, Anu (2000): Teresa de Lauretis – Sosiaalisen ja subjektiivisen rajankäyntiä. Teoksessa Anneli Anttonen, Kirsti Lempiäinen ja Marianne Liljeström (toim.) Feministejä, aikamme ajattelijoita. Tampere: Vastapaino.
- Kontoniemi, Nea (2006): Naiset, miehet ja tasa-arvo. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla www-muodossa (viitattu 15.4.2008): <http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Kotiranta, Kovalainen, Rouvinen (2007): EVA Analyysi, Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus. Elinkeinoelämän valtuuskunta. Saatavilla www-muodossa (viitattu 11.4.2010): http://www.eva.fi/files/2068_Analyysi_no_003.pdf
- Kulha, Keijo K. (2002): Elämää apinalaatikossa, Päätoimittajan näkökulma julkisuuteen. Helsinki: Edita.
- Kunelius, Risto (1997): Viestinnän vallassa. 5. uudistettu painos 2003. Helsinki: WSOY.
- Kuusipalo, Jaana (2002): Mikä on se tasa-arvo, jota tasa-arvopolitiikka tavoittelee? Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana (toim.), Tasa-arvopolitiikan haasteet. Porvoo Helsinki: WSOY, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kuutti, Heikki (2006): Uusi mediasanasto. Jyväskylä: Atena.
- Landgren, Lars (1988): Kieli ja aate – Politisoituva sanomalehdistö 1860–1889. Teoksessa Päiviö Tommila (toim.), Suomen lehdistön historia 1, Sanomalehdistön vaiheet vuoteen 1905. Kuopio : Kustannuskiila.

- Lazar, Michelle M. (2005): *Politicizing Gender in Discourse: Feminist Critical Discourse Analysis as Political Perspective and Praxis*. Teoksessa Michelle M. Lazar (toim.) *Feminist Critical Discourse Analysis. Gender, Power and Ideology in Discourse*. Basingstoke : Palgrave Macmillan.
- Lehto, Keijo (2006): *Aatteista arkeen: Suomalaisten seitsemänpäiväisten sanomalehtien linjapapereiden synty ja muutos 1971–2005*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto
- Lempiäinen, Kirsti (2000): *Rosi Braidotti – Nomadisen naissubjektin visioija*. Teoksessa Anneli Anttonen, Kirsti Lempiäinen ja Marianne Liljeström (toim.) *Feministejä, aikamme ajattelijoita*. Tampere: Vastapaino.
- Liljeström, Marianne (2004): *Feministinen metodologia – mitä se on?* Teoksessa Marianne Liljeström (toim.), *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino.
- Liljeström, Marianne (1996): *Sukupuolijärjestelmä*. Teoksessa Koivunen & Liljeström (toim.) *Avainsanat, 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. 2. painos 2004. Jyväskylä: Vastapaino.
- Lämsä, Anna-Maija (2006a): *Neljä näkökulmaa naisjohtajuuteen*. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA*. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Lämsä, Anna-Maija (2006b): *Tutkimuksen historia*. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA*. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Lämsä, Anna-Maija (2006c): *Feminismi ja johtajuuden tutkimus*. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA*. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Lämsä, Anna-Maija (2006d): *Tutkimuksen analysointia*. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja*

- koulutushanke NASTA. Saatavilla www-muodossa (viitattu 15.4.2008):
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>
- Malin-Perho, Päivi (1995): Päällikkönä nainen: paikallis- ja sanomalehtien naispäällikköiden ura. Tiedotusopin pro gradu. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Matero, Johanna (1996): Tieto. Teoksessa Koivunen & Liljeström (toim.) Avainsanat, 10 askelta feministiseen tutkimukseen. 2. painos 2004. Jyväskylä: Vastapaino.
- Mäkilä, Kimmo (2007): Tuhoa, tehoa ja tuhlausta: Helsingin Sanomien ja New York Timesin ydinaseuutisoinnin tarkastelua diskurssianalyttisestä näkökulmasta 1945–1998. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Niiranen, Valtteri & Sotamaa, Petteri (2003): Sananvapauslain käsikirja. Porvoo: WSOY.
- Penttilä, Pauliina (2001): Pomona toimituksessa. Uutis- ja toimituspäällikköiden roolit ja tehtävät pienissä 7-päiväisissä sanomalehdissä. Tiedotusopin pro gradu. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Perko, Touko (1998): Media on nykypäivän kirkko ja Raamattu? Teoksessa Touko Perko & Raimo Salokangas (toim.) Kymmenen kysymystä journalismista. Jyväskylä: Atena.
- Phillips, Anne (1998): Democracy and Representation: Or Why Should it Matter Who our Representatives Are? Teoksessa Phillips, Anne (toim.), Feminism & Politics. Oxford : Oxford University Press.
- Pietikäinen, Sari (2000): Kriittinen diskurssin tutkimus. Teoksessa Kari Sajavaara & Arja Piirainen-Marsh (toim.) Kieli, diskurssi & yhteisö. Jyväskylä: Soveltavan kielentutkimuksen keskus, Jyväskylän yliopisto.
- Pihlajasaari, Jouni 1996: Sitoutumattomiksi ei tulla yhdessä yössä. Viiden maakuntalehden taival puolueen äänenkannattajasta sitoutumattomaksi ykköslehdeksi. Journalistiikan pro gradu. Jyväskylän yliopiston viestintätieteen laitos.
- Pulkkinen, Tuija (1998): Postmoderni politiikan filosofia. Tampere: Gaudeamus.
- Pulkkinen, Tuija (2000): Judith Butler – Sukupuolen suorittamisen teoreetikko. Teoksessa Anneli Anttonen, Kirsti Lempiäinen ja Marianne Liljeström (toim.) Feministejä, aikamme ajattelijoina. Tampere: Vastapaino.
- Puttonen, Tuomas (2006): Naisten johtamisuriin vaikuttavat tekijät, working paper. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta.

- Rojola, Lea (1996): Ero. Teoksessa Koivunen & Liljeström (toim.) Avainsanat, 10 askelta feministiseen tutkimukseen. 2. painos 2004. Jyväskylä: Vastapaino.
- Rojola, Lea (2004): Sukupuolieron lukeminen. Feministinen kirjallisuudentutkimus. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.), Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino.
- Rojola, Sanna (2000): Donna Haraway – Mieluummin kyborgi kuin jumalatar. Teoksessa Anneli Anttonen, Kirsti Lempiäinen ja Marianne Liljeström (toim.) Feministejä, aikamme ajattelijoita. Tampere: Vastapaino.
- Ruoho, Iris (2007): Naisnäkökulman ongelmia. Teoksessa Irma Kaarina Halonen, Iris Ruoho, Tarja Savolainen ja Henrika Zilliacus-Tikkanen (toim.) Välittämisen tilassa – Feminististä mediatutkimusta synnyttämässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus.
- Salminen, Esko (1988): Sitoutumattomuuden ja laajenevan informaation aika 1950–1980. Teoksessa Suomen lehdistön historia 3. Sanomalehdistö sodan murroksesta 1980-luvulle. Jyväskylä: Kustannuskiila.
- Salokangas, Raimo (1987): Puoluepolitiikka ja uutisjournalismi muuttuvilla lehtimarkkinoilla. Teoksessa Suomen lehdistön historia 2. Kuopio: Kustannuskiila.
- Salokangas, Raimo (1998): Sivut 101–320 teoksessa Tommila, Päiviö, Salokangas, Raimo: Sanomia kaikille. Suomen lehdistön historia. Helsinki: Edita.
- Savolainen, Tarja (2007a) Naiset, uutiset ja feministit. Teoksessa Irma Kaarina Halonen, Iris Ruoho, Tarja Savolainen ja Henrika Zilliacus-Tikkanen (toim.) Välittämisen tilassa – Feminististä mediatutkimusta synnyttämässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus.
- Savolainen, Tarja (2007b): Radiotutkimuksen metodologiasta: Miten lähestyä mykkyyttä ja radiotyön rutiineja? Teoksessa Irma Kaarina Halonen, Iris Ruoho, Tarja Savolainen ja Henrika Zilliacus-Tikkanen (toim.) Välittämisen tilassa – Feminististä mediatutkimusta synnyttämässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus.
- Steiner, Linda (1998): Newsroom accounts of power at work. Teoksessa Cynthia Carter, Gill Branston and Stuart Allan (toim.), News, gender and power. London : Routledge New York.
- Suomen Journalistiliitto SJL (2008): Suomen journalistiliiton jäsenmäärän kehitys, SJL:n jäsenrekisteri 31.12.2008. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 21.5.2009)

<https://www.journalistiliitto.fi/Resource.phx/sivut/sivut-journalistiliitto/liitto/jasenet/jasenmaara.htx>

Suomen Journalistiliitto SJL (2007): Tasa-arvoon on matkaa, Suomen Journalistiliiton tasa-arvokyselyn tuloksia. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 3.10.2009)

<https://www.journalistiliitto.fi/Resource.phx/sivut/sivut-journalistiliitto/edunvalvonta/tasa-arvo/index.htx>

Suoninen, Eero (1993): Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsti Juhila & Eero Suoninen: Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.

Tallberg, Teemu (2006): Verkostot, valta ja sukupuoli. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):

<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>

Tiitinen, Tuija (2007): Kotiäidit mielenosoitusmarssilla. Miten nais- ja miestoimittajat rakentavat sukupuolta päivälehtien kotimaanosastojen journalistisissa käytänteissä ja teksteissä? Journalistiikan pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto.

Tommila, Päiviö (1988): Yhdestä lehdestä sanomalehdistöksi 1809–1859. Teoksessa Päiviö Tommila (toim.) Suomen lehdistön historia 1, Sanomalehdistön vaiheet vuoteen 1905. Kuopio : Kustannuskiila.

Torkkola, Sinikka & Ruoho, Iris (2009): Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäälliköiden näkemykset ja kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan. Tampere: Tampereen yliopisto, Tiedotusopin laitos. Julkaisuja B52.

Turpeinen, Oiva (2000): Sata vuotta sanomia Päijät-Hämeessä, Etelä-Suomen Sanomat ja Esa-konserni 1900–2000. Lahti: Esan Kirjapaino.

Vanhala, Sinikka (2006a): Naiset johtajina Suomessa. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):

<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>

Vanhala, Sinikka (2006b): Kansainvälinen tilanne. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) (viitattu 15.4.2008):

<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>

Vanhala, Sinikka (2006c): Uraa edistävät ja hidastavat tekijät. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Naiset ja johtajuus verkko-opetusaineisto. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke NASTA. Saatavilla www-muodossa (viitattu 15.4.2008):
<http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Naiset%20ja%20johtajuus%20oppimateriaali.pdf>

van Zoonen, Liesbet (1998): One of the girls?: The changing gender of journalism. Teoksessa Cynthia Carter, Gill Branston and Stuart Allan (toim.), News, gender and power. London : Routledge New York.

Voet, Rian (1998). Political Representation. Teoksessa Voet, Rian: Feminism and citizenship. London: Sage.

Zilliacus-Tikkanen, Henrika (2005): När Könet började skriva. Kvinnor i finländsk press 1771–1900. Helsingfors: Finska vetenskaps-societeten.

Zilliacus-Tikkanen, Henrika (2007a): Kvinnor och män i nyheterna. En undersökning av Rundradions svenska nyhetsredaktioner Aktuellt och TV-Nytt. Teoksessa Irma Kaarina Halonen, Iris Ruoho, Tarja Savolainen ja Henrika Zilliacus-Tikkanen (toim.) Välittämisen tilassa – Feminististä mediatutkimusta synnyttämässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus.

Zilliacus-Tikkanen, Henrika (2007b): Möjligheter och hinder för en kvinnlig journalistik. Teoksessa Irma Kaarina Halonen, Iris Ruoho, Tarja Savolainen ja Henrika Zilliacus-Tikkanen (toim.) Välittämisen tilassa – Feminististä mediatutkimusta synnyttämässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus.

Lehtiartikkelit

”Miehet hallitsevat sanomalehtiä” Esa Mäkinen, Helsingin Sanomat 27.6.2006

”Lehdistön naisten handicap on 33” Esa Mäkinen, Helsingin Sanomat 2.7.2006

”Tinkimätön Journalisti korosti ammattimaisuutta” Matti Hilska, Helsingin Sanomat 6.7.2004

- ”Määrää vaan ei pääätä. Päätoimittajan tehtävä muuttuu sirpaloituvassa mediassa” Jouni Tervo, Journalisti 6/2004
- ”Päätoimittajaruletti pyörii sanomalehdissä” Pekka Vehviläinen, Journalisti 21.5.2006
- ”Pomojen vaihtotahti kiihtyy” Elina Ranta, Journalisti 6.10.2006
- ”Alle kolmen tonnin porukkaa” Johanna Korhonen, Journalisti 3.11.2006
- ”Epävarmat optimistit unelmoivat urasta” Janne Salomaa, Journalisti 9.3.2007
- ”Jäsenmaksun maksajia on yhä vähemmän” Reetta Nousiainen, Journalisti 10.1.2008
- ”Ensimmäinen nainen” Elina Venesmäki, Journalisti 27.9.2009
- ”Sanomalehtien vastaavien päätoimittajien nimitykset 2006–2008” -taulukko. Suomen Lehdistö 2/09
- ”Meta Torvalds pääsi otsikoihin vastaavana naispäätoimittajana” Myllyluoma, Marja, Turun Sanomat 24.5.2002
- ”Vasabladetin päätoimittaja jättää tehtävänsä” STT 11.6.2009

Muut lähteet:

Päätoimittajien yhdistyksen sukupuolijakauma. Tiedot saatu sähköpostitse yhdistyksen pääsihteeriltä Ilkka Sepältä 14.1.2007.

Paikallislehtien päätoimittajayhdistyksen sukupuolijakauma. Tiedot saatu sähköpostitse yhdistyksen puheenjohtaja Timo Ruotsalaiselta 15.2.2008

Aikakauslehtien päätoimittajien yhdistyksen sukupuolijakauma. Tiedot saatu yhdistyksen kotisivuilta 29.3.2007.

http://www.apyfame.fi/index.php?operation=register&b_module=register_search_public&id=3&search_people_public=true&search_ryhma=1

LIITTEET

LIITE 1 Haastattelujen kysymysrunko

Minustako päätoimittaja?

- Olisitko itse kiinnostunut päätoimittajan tehtävästä? Miksi olet/miksi et?
- Mitä ominaisuuksia mielestäsi päätoimittajalta vaaditaan?
- Löytyykö mielestäsi itsestäsi mainitsemiasi ominaisuuksia?
- Uskotko olevasi potentiaalinen päätoimittajaksi rekrytoitava?

Sukupuolen merkitys omalla uralla

- Mitä merkitystä sukupuolella on ollut omalla urallasi? (esim. hidastanut/edistänyt, miksi)
- Miten sukupuoli on vaikuttanut esim. alaistesi asenteeseen?
- Oletko kokenut olevasi ”ainokainen nainen” miesten joukossa, miten se on vaikuttanut?
- Koetko joutuneesi ylisuoriutumaan tai mukautumaan maskuliiniseen johtamiskulttuuriin?
- Oletko päässyt osalliseksi sellaisiin verkostoihin, jotka edesauttavat ylenemistä?
- Koetko joutuneesi valitsemaan uran ja perheen välillä?

Toimituksen tasa-arvotilanne: onko lasikatto olemassa?

- Mitä mieltä olet toimitusten tasa-arvotilanteesta yleensä?
- Miten mahdollinen lasikatto näkyy toimituksissa? / Onko toimituksissa lasikattoa?
- Onko naisilla ja miehillä työyhteisössäsi yhtäläiset mahdollisuudet edetä, vai vaikuttavatko jotkin käytännöt miehiä suosivasti?
- Miten sanomalehden ylin johto mielestäsi suhtautuu naisjohtajiin?
- Mitä naisten etenemisen edistämiseksi on tehty toimituksissa?

Miksi naisia ei ole päätoimittajina?

- Mistä uskot johtuvan, ettei naisia ole tähän mennessä valittu sanomalehtien päätoimittajiksi?
(Lisäkysymykset keskustelun herättämiseksi kun avoin kysymys on esitetty pari kertaa)
- johtuuko se medioiden hallitusten miesvaltaisuudesta, ”miehet valitsevat miehiä”
 - perinteestä, sanomalehtien puoluelehtihistoriasta
 - sukupuolirooleista, perheen ja työn yhteensovittamisen vaikeudesta
 - siitä että naiset eivät ole kiinnostuneita päätoimittajuudesta: MIKSI?
 - Vaikuttaisiko päätoimittajan tehtävän imago tai vallalla oleva kuva päätoimittajuudesta
 - toimittajaksi hakeutumisen motiivit vrt. päätoimittajan työ

Miksi naisten pitäisi hakea päätoimittajiksi?

Millainen merkitys päätoimittajan sukupuolella voisi olla?

Miksi juuri sanomalehdet ovat edelleen miesten johtamia vrt. aikakaus- ja paikallislehdet?

Miten naisia saadaan äijäkerrokseen?

Miten tilanteeseen voidaan vaikuttaa eli miten naisia saataisiin päätoimittajiksi?

Kuinka pian uskot nähtävän ensimmäisen naispäätoimittajan sanomalehdessä? (Myöhemmin: miten pitkään uskot aikaa kuluvan ennen kuin tilanne on tasa-arvoisempi?)

LIITE 2**Taustakysymykset haastateltaville****Nimi** _____**Syntymävuosi** _____**Koulutus (mistä, mikä tutkinto, ja valmistumisvuosi)**

Perhe (lasten lukumäärä ja syntymävuodet)

Kerro tiiviisti työuralla etenemisestäsi: missä tehtävissä olet toiminut ja missä eri medioissa (esim. 1995–1999 maakuntalehden kulttuuritoimittajana).
