

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Heikkinen, Suvi; Kivijärvi, Marke

Title: Tasa-arvotyö perustaksi organisaatioiden vastuullisuuteen

Year: 2021

Version: Published version

Copyright: © 2021 Työelämän tutkimus

Rights: CC BY-NC-ND 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Please cite the original version:

Heikkinen, S., & Kivijärvi, M. (2021). Tasa-arvotyö perustaksi organisaatioiden vastuullisuuteen. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 488-491. <https://doi.org/10.37455/tt.112495>

Suvi Heikkinen & Marke Kivijärvi

Tasa-arvotyö perustaksi organisaatioiden vastuullisuuteen

Sukupuoli ja tasa-arvo 2020-luvun työelämässä -teemanumeron myötä haluamme osaltamme pitää yllä ja laajentaa keskustelua sukupuolen merkityksestä, tasa-arvosta ja organisaatioissa tehtävästä tasa-arvotyöstä. Kirjoituskutsun julkaisemisen aikaan syksyllä 2020 oli covid-19-pandemia asettanut uuteen valoon työntekemisen tavat ja sysännyt eteenpäin jo meneillään olevia työelämän rakennemuutoksia, kuten työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä ja hoivavastuiden uudelleenmäärittelyä.

Tasa-arvo on paitsi ihmisoikeus myös perusedellytys hyvinvoiville tulevaisuuden yhteiskunnille, joissa vaalitaan ihmisten osaamispotentiaalia ja kestävää kehitystä. Työelämän kontekstissa sukupuoli- ja tasa-arvokysymykset näyttäytyvät usein monitahoisina risteämiskohdissa, joissa ovat läsnä yksilö, organisaatio ja työelämä. Sukupuoleen liittyviä merkityksiä ja tasa-arvotyötä voi jäsentää monella eri tavalla, mutta työelämässä keskeisiksi nousevat uraan liittyvät kysymykset, työn ja perheen yhdistäminen sekä organisaatioiden rooli tasa-arvon edistämässä.

Uravalintoihin ja uralla etenemiseen liittyy vahva sukupuolikysymys. Teemanumeromme perusteella voidaan todeta, että naisiin kohdistuvat erityiskysymykset ovat edelleen tärkeä ja perusteltu näkökulma työelämää koskevassa tasa-arvotutkimuksessa. Keskeiset uralla etenemisen ongelmat ovat läsnä leimallisemmin naisten kuin miesten arjessa. Tasa-arvokysymykset näyttäytyvät myös erilaisina eri työtehtävissä ja eri toimialoilla. Näitä kysymyksiä on tarpeen tuoda esille suomalaisessa työelämässä; vaikka pidämme itseämme sukupuolten tasa-arvon edelläkävijänä, liittyy tasa-arvotyöhön usein vähättelyä ja vastustusta.

Edellä esiteltyyn tematiikkaan pureutuvat teemanumeron kaksi ensimmäistä artikkelia. Marja Vehviläinen, Päivi Korvajärvi ja Oili-Helena Ylijoki tarkastelevat artikkelissaan tutkijanuran eri vaiheisiin liittyviä sukupuolten epätasa-arvoisuuksia. Kirjoittajat osoittavat, kuinka sukupuolittuneet ja epätasa-arvoistavat käytännöt uusintuvat sitkeästi ja haastavat naisten yliopistouria, vaikka sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä on käsitelty pitkään. Kirjoittajat peräänkuuluttavat pysyvyyksien tunnistamista ja järjestelmällistä toimintaa niiden murtamiseksi. Maria Pietilän artikkelissa pureudutaan myös tasa-arvotyöhön ja vallitseviin epätasa-arvoisuuksiin yliopistokontekstissa. Pietilä erittelee suomalaisten yliopistojen tasa-arvotoimia ja vertailee niitä norjalaisten ja ruotsalaisten yliopistojen käyttämiin toimiin. Tutkimus valottaa organisaatioiden tasa-arvotyöhön liittyviä rajoitteita. Pietilä toteaa, että suomalaisten yliopistojen tasa-arvotyöstä puuttuvat pitkälti varsinkin pelkästään naisille kohdennetut tai positiivisen erityiskohtelun toimenpiteet.

Toinen keskeinen sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvä asiakokonaisuus on työn ja perheen yhteensovittaminen tai laajemmin ymmärrettynä työn ja muiden elämänalueiden risteävät rajapinnat ja hämärtyvät rajanvedot. Pandemia on nostanut näkyvästi esiin etätöiden eri muodot ja työn valumisen entistä vahvemmin elämän eri osa-alueille. Arkikeskusteluissa ovat tulleet esiin vaihtelevat kokemukset: toisille etätöiden uudet muodot ovat sopineet hyvin, toisille taas eivät. Varmaa joka tapauksessa on, että työn rajojen hämärtyminen asettaa sukupuolten tasa-arvon taas uusien kysymysten eteen ja haastaa myös organisaatioita reagoimaan näihin työelämää eriarvoistaviin muutoksiin. Useissa organisaatioissa vallitsee yhä työn priorisointia ja pitkiä työpäiviä ihannoiva organisaatiokulttuuri, mikä osaltaan normalisoi naisten uriin liittyviä hidasteita. Työn ja muun elämän välistä keskustelua leimaa edelleen myös hoivavastuiden liittäminen pääosin naisia koskeväksi kysymykseksi; tämä rajoittaa miesten tilaa toimia niin perheessä kuin muissa hoivavastuissa.

Tätä tematiikkaa käsitellään teemanumeron kahdessa seuraavassa artikkelissa. Mira Karjalainen tutkii etätöiden kokemuksia koronapandemian aikana asiantuntija-työn kontekstissa. Karjalaisen mukaan asiantuntijat kokevat työn rajojen hämärtymiseen liittyvää työn jatkuvaa läsnäoloa, eikä näissä alituisen läsnäolon kokemuksissa ole eroja eri sukupuolilla. Tutkimuksessa tuodaan esille, että etätö on keskeinen hoivaan liittyvä kysymys ja asettaa perheelliset ja etenkin pienten lasten vanhemmat monia muita ryhmiä vaikeampaan asemaan. Milla Salin, Katri Oton-

korpi-Lehtoranta, Mia Hakovirta ja Anniina Kaittila tarkastelevat erityisesti äitien kokemuksia työn ja perheen yhdistämisestä korona-arjessa. He toteavat artikkelissaan, että äidit pyrkivät hallitsemaan työn ja perheen välisen rajan hämärtymistä erilaisin strategioin. Hoivavastuiden neuvottelu korona-arjessa näyttää heikentävän erityisesti äitien mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää.

Organisaatioiden rooli on kolmas iso teemakokonaisuus tasa-arvon edistämisessä, ja organisaatioiden tekemisillä on suuri merkitys tasa-arvon toteutumiseksi työelämässä. Syrjintäkokemukset ovat läsnä ja tulevat todeksi organisaatioissa ja työn arjessa. Organisaatiot ovat aina osa tiettyä kulttuurista ympäristöä, jossa vallitsevat vahvat sosiaaliset normit ja rakenteet. Näiden normien tunnistaminen onkin ensimmäinen askel organisaatioiden tasa-arvotyössä.

Teemanumeron kaksi viimeistä tutkimusartikkeliä tekevät näkyväksi maskuliinisuuden ja hyvän työntekijän ideaaleja suomalaisessa työelämässä. Lisäksi ne tuovat esille syrjintään puuttumisen ja rakenteiden purkamisen vaikeutta organisaatioissa. Susanna Bairoh ja Sanna Putila tutkivat tekniikan alan syrjintäkokemuksia naisten ja miesten näkökulmista. Tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että naisten kokemukset syrjinnästä tekniikan alan työpaikoilla linkittyvät alalla vallitsevaan maskuliiniseen kulttuuriin. Naisten aseman parantamiseksi tehdyt toimenpiteet näyttäytyvät alalla työskentelevien miesten näkökulmasta miehiä syrjivinä. Tältä osin tutkimus pyrkii avaamaan keskustelua maskuliinisen etuoikeuden purkamiseen liittyvistä haasteista työelämässä. Teemanumeron viimeisessä tutkimusartikkelissa Heidi Lehtovaara käsittelee korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden naisten syrjinnän kokemuksia työnhaun eri vaiheissa. Lehtovaaran mukaan syrjintää koetaan työnhakemisen kaikissa eri vaiheissa ja naiset tukeutuvat erilaisiin hallinta- ja reagoitikeinoihin, joissa korostuu yksilön pärjääminen, kun taas organisaation tai yhteiskunnan tuki on vähäistä. Lehtovaara osallistuu tutkimuksellaan suomalaisessa työelämässä viime aikoina voimistuneeseen keskusteluun maahanmuuttajien asemasta työmarkkinoilla.

Teemanumeron lopusta löytyvät katsaus ja lektio. Katsauksen ovat kirjoittaneet Anna Moring ja Tiina-Emilia Kaunisto Monimuotoiset perheet -verkostosta. Katsauksessa käydään läpi keskeisiä löydöksiä eri ammattiliittojen käsityksistä työn ja perheen yhteensovittamisesta erilaisissa perheissä. Kirjoittajat nostavat esiin perhemuotojen moninaisuuden ja perhetilanteiden vaihtelevuuden. Moring ja Kaunisto toteavat, että työelämän perheystävällisyyttä kehitetään edelleen hyvin perinteisestä

ydinperheen näkökulmasta. Emilia Kankaan lektiössä puolestaan osallistutaan työn ja perheen yhteensovittamista koskevaan keskusteluun erityisesti isien näkökulmasta. Miesten työ-perhesuhteen johtamista käsittelevä väitöstutkimus tuo esiin miesten äänen ja isien kokemukset. Kankaan mukaan niin yhteiskunnan kuin organisaatioiden isyyskäsitteiden monipuolistamiseen tarvitaan lisää keinoja.

Teemanumerossa esiteltyjen tutkimusten lopputulemana voidaan todeta, että tasa-arvon edistäminen suomalaisessa työelämässä 2020-luvulla kaipaa tasa-arvotyön vahvempaa liittämistä organisaatioiden vastuullisuuteen. Tärkeää on tutkia erilaisten organisaatioiden todellisuuksia ja erilaisia toimialoja. Tällaisen tiedon pohjalta tasa-arvon edistämisen toimenpiteitä voitaisiin suunnitella kohdenne-tummin. Tutkimuksen tehtävänä on osaltaan tukea tasa-arvotyön arvostusta ja edistää tasa-arvoa yhteisenä tavoitteena, joka voidaan jakaa kaikissa suomalaisissa organisaatioissa. Toivommekin, että tasa-arvotyölle löytyisi entistä vahvempi tila ja uskallus suomalaisessa työelämässä.