

**”Tytöttelyä pomolta ja huorittelua oppilailta”**  
**- Sukupuoli ja tasa-arvo**  
**opetuslalla ja sen johtamisessa**  
Aino Ylipiessa

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Monografiamuotoinen  
Kevätlukukausi 2023  
Opettajankoulutuslaitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Ylpiessa, Aino. 2023. "Tytöttelyä pomolta ja huorittelua oppilailta" - Sukupuoli ja tasa-arvo opetuslalla ja sen johtamisessa. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 68 sivua.

Tutkimus tarkastelee tasa-arvolain toteutumista kouluissa työpaikkana, sekä opettajien ja rehtoreiden kuvauksia sukupuolen merkityksestä opetuslalla työskennellessä sekä alaa johdettaessa. Opetuslalla työskentelee naisennemistö, mutta johtotehtäviin heistä nousee hyvin harva verrattuna mieskollegoihin. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään myös mahdollisia urakehityksen esteitä.

Tutkimus on sosiokonstruktiivinen laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty laadullisena sähköisenä kyselynä talvella 2023. Tutkimukseen osallistui yhteensä 58 perusopetuksessa työskentelevää opettajaa ja rehtoria, sekä yksi ammatillinen opettaja. Analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä.

Tulosten perusteella sukupuolen näkökulmasta opetuslala merkittävästi määrittävä tekijä on sukupuolijakauma syineen ja seurauksineen. Miesten vähäisen määrän koetaan aiheuttavan epätasa-arvoista kohtelua ja syrjintää rekrytoinneissa. Moni nainen koki sukupuolestaan haittaa ja naispuoliset rehtorit kertoivat sukupuoleensa kohdistuneista stereotyyioista ja johtamiskykyään arvostelevista epäilyksistä. Tasa-arvolain toteutumisessa ja edistämisessä oli tulosten valossa paljon variaatiota työpaikkojen välillä.

Asiasanat: sukupuoli, tasa-arvo, opetuslala, koulutusjohtaminen

## SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ .....</b>	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
<b>2 TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ.....</b>	<b>7</b>
2.1 Sukupuolten tasa-arvo .....	7
2.1.1 Sukupuoli .....	7
2.1.2 Tasa-arvolaki.....	8
2.2 Sukupuolen merkitys työelämässä.....	11
2.2.1 Työelämän tasa-arvo Suomessa .....	11
2.2.2 Sukupuolistrategiat.....	14
2.3 Johtamisen sukupuolittuminen .....	15
2.3.1 Naisten urakehityksen esteet.....	15
2.3.2 Syrjivät käytännöt ja rekrytointi .....	17
2.3.3 Perheen merkitys urakehityksessä .....	19
<b>3 TASA-ARVO OPETUSALALLA.....</b>	<b>22</b>
3.1 Sukupuolen merkitys opetuslalla.....	22
3.2 Rekrytointi ja rehtorin työ .....	24
3.3 Sukupuoli ja tasa-arvo opetusalan johtamisessa.....	27
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....</b>	<b>30</b>
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	30
4.2 Tutkimuskonteksti.....	30
4.3 Tutkimusaineisto.....	32
4.4 Aineiston analyysi .....	33
4.5 Eettiset ratkaisut.....	34

<b>5</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>36</b>
5.1	Koulussa olisi hyvä olla miehiä .....	36
5.2	Työttelyä pomolta ja huorittelua oppilailta .....	38
5.3	En ole huomannut varsinaista syrjintää, mutta.....	42
<b>6</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>46</b>
6.1	Tulosten yhteenveto .....	46
6.2	Johtopäätökset .....	47
6.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	50
6.4	Jatkotutkimushaasteet .....	52
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>55</b>

# 1 JOHDANTO

Vaikka suomalaisessa yhteiskunnassa on tehty tasa-arvotyötä ansiokkaasti jo pitkään, ongelmia on edelleen esimerkiksi työelämän tasa-arvoisuudessa: työt ja asemat ovat segregoituneita ja naisten eteneminen johtotehtäviin sakkaa (Lämsä & Savela, 2019; Lämsä, 2017). Työelämää ohjaa tasa-arvolaki, joka edistää tasa-arvoa ja kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella esimerkiksi rekrytointitilanteissa (609/1986). Kuitenkin jo pelkästään tasa-arvovaltuutetun ([www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi) 6.2.2023) saamat sadat vuosittaiset yhteydenotot erilaisista työelämän syrjintätilanteista kertovat, että laki ei toteudu ihanteellisesti. Tässä tutkimuksessa paneudutaan lain toteutumiseen opetusalailla ja kouluissa työpaikkana.

Opetus- ja kasvatusala on sukupuolen näkökulmasta selvästi segregoitunut: Opetushallituksen (2020) selvityksen mukaan vuonna 2019 esi- ja luokanopettajista 78,9 % oli naisia. Päätoimisilla perusopetuksen tuntiohjaajilla vastaava prosentti oli 78,3 % ja erityisopettajilla 86 %. Kuitenkin rehtoreista vain 52,4 % oli naispuolisia. (Opetushallitus, 2020.) Näin ollen miesopettajien kahdenkymmenen prosentin vähemmistöstä todella moni nousee rehtoriksi naisiin verrattuna. todella moni nousee rehtoriksi naisiin verrattuna. Kärjistetysti voidaan todeta, että naiset opettavat ja miehet johtavat opetusalailla (Brunila, 2009). Tässä tutkimuksessa pyritään ymmärtämään syitä ilmiön takana tutkimalla, miten opettajat ja rehtorit kuvaavat sukupuolen merkitystä työyhteisössään ja koulujen johtamisessa. On koulujen etu, että myös niiden johtajissa olisi moninaisuutta- tämä johtaa moninaisuuteen myös opetuksessa ja sen käytänteissä (Chase & Martin, 2021).

Kansainvälisesti koulutusjohtamista on tutkittu sukupuolen näkökulmasta huomattavasti enemmän kuin kotimaassa. Showunmi ym. (2017) kartoittavat *Management in Education* -Journalin pääkirjoituksessaan aiheen tutkimuksen nykytilaa. Showunmi ym. (2017) toteavat naisten olevan edelleen aliedustettuina johtavissa positioissa ja kohtaavan edelleen syrjintää sukupuolensa vuoksi. He kuitenkin iloitsevat alan tutkimuksen

kansainvälistymisestä ja laajenemisesta koskemaan esimerkiksi etnisten vähemmistöjen naisten kokemuksia (Showunmi ym., 2017). Vaikka luvut naisista koulutusjohtajina ovat nousussa, niihin ei kuitenkaan voida vielä olla tyytyväisiä. Nousu voi indikoida menestystä pitkän aikavälin taistelussa johtajuuden epätasa-arvoa vastaan, mutta numeroiden kasvu itsessään ei automaattisesti poista kulttuurisia ja rakenteellisia esteitä kouluissa tai paikallisten viranomaisten keskuudessa. (Showunmi ym., 2017.) Pääkirjoituksessa todetaan, että naisten johtajuuskokemuksia käsitellään edelleen syrjinnän näkökulmasta. Showunmin ym. (2017) mukaan on paradoksaalista, että nykypäivää värittää vähenevä kiinnostus sukupuolten tasa-arvoon ja naisia syytetään oman toimijuuden puutteesta, kun perustavanlaatuiset ongelmat esimerkiksi sukupuolten välisestä palkkakuopasta eivät ole kadonneet mihinkään.

Suomessa koulutusjohtamista sukupuolen näkökulmasta on tutkinut Riitta Juusenaho lisensiaatintyössään *Korkokengät kansliassa: kuvaus naisesta suomalaisen peruskoulun johdossa* (2000) ja jatkanut väitöskirjassaan *Peruskoulun johtamisen eroja: sukupuolinen näkökulma* (2004). Väitöksessään Juusenaho (2004) tarkastelee nais- ja miespuolisten rehtoreiden näkemyksiä ja kokemuksia työstään sekä sukupuolen vaikutusta niihin. Juusenahon parinkymmenen vuoden takaista tutkimusta voidaankin pitää vertailukohtana tälle tutkimukselle: Onko mikään muuttunut? Onko lisääntynyt ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta antanut tilaa myös kouluissa erilaisille sukupuolen ilmaisun tavoille? Millaista on olla sukupuolensa edustaja 2020-luvun koulumaailmassa opettajana ja johtajana?

## 2 TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

### 2.1 Sukupuolten tasa-arvo

#### 2.1.1 Sukupuoli

Sukupuoli on käsitteenä moninainen (Hynninen ym., 2011). Juvosen ym. (2010) mukaan sukupuolella voidaan viitata ruumiillisiin ominaisuuksiin, mutta se on myös sosiaalinen ja kulttuurinen ilmiö. Sukupuoli ei ole vain ihmisen ominaisuuksia, vaan tekemistä ja toimintaa erilaisissa kulttuureissa ja yhteiskunnissa, joilla on omat sukupuolijärjestelmänsä (Korvajärvi, 2010, s. 187–188; Hjalmarsson & Löfdahl, 2014). Leinonen ja Uosukainen (2004) toteavat sukupuolen olevan elettyä kokemusta, mutta myös ihmisten yhdessä luomia käsityksiä ja sääntöjä sukupuolta koskien. Tässä tutkimuksessa sukupuolta tarkastellaan sosiaalisena konstruktiona, eli ihmisten luomina merkityksinä ja käsityksinä siitä, miten eri sukupuolet toimivat ja miten heidän tulisi itseään ilmaista (Bird & Rhoton, 2011).

Usein sukupuolia hahmotetaan edelleen vastakkainasettelun kautta, vaikka binääristä sukupuolikäsitystä on problematisoitu monin tavoin. (Juvonen ym., 2010). Kuitenkin myös feministinen työelämä tutkimus toistaa toisinaan dikotomista sukupuolijakoa esimerkiksi miesten ja naisten palkkaeroista tai ammattien sukupuolittuneesta jakautumisesta (Korvajärvi, 2010). Samalla kuitenkin puretaan käsitystä miehistä ja naisista yhtenäisenä ryhmänä työelämässä ja nostetaan esiin yhteiskunnan sukupuolittuneita rakenteita ja sukupuolten eri asemaa työelämässä (Korvajärvi, 2010). Tässäkin tutkimuksessa puhutaan paljon miehistä ja naisista, koska aiempi tutkimus ei juurikaan tuo esiin moninaisempaa käsitystä sukupuolesta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö tutkimus tunnustaisi sukupuolen moninaisuutta. Ylöstalon (2013) mukaan työelämän tasa-arvo-ongelmat liittyvät usein sukupuolen lisäksi myös eroihin

luokassa, seksuaalisessa suuntautumisessa, iässä, etnisessä taustassa tai sukupuolen moninaisuudessa.

Juvonen (2016, s. 44–45) nostaa esiin kulttuuriset sukupuolistereotyypit, jotka ovat yhteiskunnassamme läsnä kaikkialla. Arjessa teemme tietyn sosiaalisen roolin kantajasta oletuksia (Juvonen, 2016, s. 44). Lasta hoivaava henkilö on lämmin, projektinjohtaja taas pätevä; mikäli tällaiset roolit on sukupuolitettu eriytyneesti, ne alkavat muuttua itse sukupuolta kuvaaviksi stereotyyppioiksi ja näin vahvistaa status quoa (Juvonen, 2016, s. 44; Billing, 2011). Kun sukupuoleen liitettyjä ominaisuuksia aletaan yhdistää statukseen, tästä aiheutuu sukupuolten hierarkkisuutta (Juvonen, 2016, s. 44). Tämä on olennaista myös opetuslalla ja tässä tutkimuksessa, kun tarkastellaan esimerkiksi ”miesopettajan” ja ”naisjohtajan” stereotyyppioita ja alan sisäistä hierarkkia.

### **2.1.2 Tasa-arvolaki**

Suomalaisen tasa-arvolain tarkoituksena on paitsi estää sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää, myös edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja esimerkiksi naisten asemaa työelämässä (609/1986). Lailla yritetään estää myös sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää (609/1986). Tasa-arvolaki jakautuu kolmenlaisiin säädöksiin: syrjinnän kieltoihin, tasa-arvoa edistäviin säädöksiin sekä valvontaa ja oikeussuojaa käsitteleviin säädöksiin (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015).

Edistämissäännökset velvoittavat erilaisia toimijoita, kuten koulutuksen järjestäjiä, työnantajia ja viranomaisia edistämään tasa-arvoa erinäisin toimenpitein (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Koulutuksen ja opetuksen osalta laissa linjataan, että koulutuksen järjestäjän on huolehdittava sukupuolten yhtäläisestä oikeudesta koulutukseen, mutta myös konkreettisesta toimenpiteestä (609/1986). Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus laatia vuosittainen tasa-arvosuunnitelma toimenpiteineen ja arviointineen



(609/1986). Työelämään liittyen tasa-arvolaisissa säädetään useista työnantajaa koskevista velvollisuuksista ja toimenpiteistä. Työnantajan tulee esimerkiksi luoda eri sukupuolille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja toimia niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia, että miehiä (609/1986). Työnantajan tulee myös kehittää työoloja soveltuviksi kaikille sukupuolille sekä huomioida työjärjestelyt perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta (609/1986). Työnantajan tulisi myös toimia ennaltaehkäisevästi niin, ettei sukupuoleen perustuvaa syrjintää pääse tapahtumaan (609/1986).

Tasa-arvolaisissa kielletään välillinen ja välitön sukupuoleen perustuva syrjintä (609/1986). Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (609/1986). Välillisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän määritellään olevan *eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella* (609/1986). Myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella on välillistä syrjintää: tällöin myös samaa sukupuolta olevien henkilöiden kohtelua voidaan verrata toisiinsa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Seksuaalinen- ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat myös syrjintää sukupuolen perusteella (609/1986).

Tasa-arvolain kahdeksannessa pykälässä säädetään erikseen työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä ja linjataan esimerkiksi palkkaukseen, työtehtävien jakautumiseen, irtisanomisiin ja rekrytointiin liittyvistä tilanteista, joissa työntekijää syrjitään sukupuolen perusteella (609/1986). Jos työnantaja esimerkiksi syrjäyttää työtehtävää täyttäessään valinnasta henkilön, joka olisi eri sukupuolta edustavaa valituksi tullutta ansioituneempi, kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella. Kun työtehtävää hakee eri sukupuolten edustajia, työnantajan on suoritettava ansiovertailu, jossa olennainen merkitys on työnantajan etukäteen vahvistamilla valintaperusteilla, kuten koulutuksella, työkokemuksella ja tehtävän hoitamisen kannalta olennaisella osaamisella

(Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Jos ansioituneinta hakijaa ei valita, työnantajan on esitettävä hyväksyttävä syy valitsematta jättämiselle. Tällainen syy voi olla esimerkiksi henkilökohtainen soveltuvuus tehtävään (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015.) Laki pyrkii myös estämään tietyn sukupuolen suosimisen sellaisissa tilanteissa, joissa työpaikan sisällä valitaan henkilöitä uusiin tehtäviin (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Sukupuoleen perustuvaa syrjintää ovat myös tilanteet, joissa henkilöä ei valita työtehtävään, hänet irtisanotaan tai hänen työsuhteensa kesto tai jatkumista rajoitetaan esimerkiksi raskauden tai perhevapaan takia (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Tasa-arvolaisissa säädetään myös, että jos työntekijä on joutunut häirinnän kohteeksi, eikä työnantaja tiedon saatuaan ryhdy toimiin häirinnän poistamiseksi, työnantaja syyllistyy tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään (609/1986).

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu valvoa lakia ja syrjinnän kieltojen noudattamista, edistää lain toteutumista erilaisin ohjein, neuvoin ja aloittein, seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskunnan eri alueilla ja antaa tietoja tasa-arvoa koskevasta lainsäädännöstä ja sen soveltamisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015). Vuonna 2020 tasa-arvovaltuutettu sai 900 yhteydenottoa, joista 418 liittyi erilaisiin syrjinnän muotoihin. Yleisin työelämässä tapahtuvan syrjinnän muoto oli raskaus- ja perhevapaasyrjintä, johon liittyviä yhteydenottoja tuli 142. Lisäksi yhteydenottojen taustalla oli syrjintää muun muassa palkkauksessa, työhönotossa, johtamisessa ja työoloissa sekä häirintätapauksissa (tasa-arvo.fi, luettu 6.2.2023) On syytä huomioida, että nämä luvut kertovat ainoastaan tapauksista, joista on ilmoitettu tasa-arvovaltuutetulle.

Myös erinäiset työelämä tutkimukset osoittavat, että lain toteutumisessa on puutteita. Vuoden 2017 tasa-arvobarometrissa sukupuoleen liittyvää epäasiallista kohtelua oli kokenut naisista 68 % ja miehistä 34 %. Seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää oli kokenut nykyisessä työssään 12 % vastaajista (Attila ym., 2018). Kokemuksia seksuaalisen häirinnän

kohteeksi joutumisesta on erityisesti nuorilla naisilla ja määräaikaissa työsuhteissa olevilla (Heinilä & Mailasalo, 2020). Naispuolisista vastaajista puolet ja miespuolisista viidennes oli kokenut vähättelevää tai yliolkaista suhtautumista sukupuolensa vuoksi ja eniten näitä kokemuksia oli työelämästä (Attila ym., 2018). Tasa-arvobarometriin vastanneista naisista yli puolet koki sukupuolestaan olleen haittaa työn eri osa-alueilla, kuten etenemisessä tai palkkauksessa, miehistä näin koki joka neljäs. Joka kolmas vastaaja koki myös todennäköisenä, että trans- tai intersukupuolinen ihminen joutuisi syrjityksi vastaajan omalla työpaikalla (Attila ym., 2018).

Lain toteutumisen kannalta haastavaa on se, että vaikka tutkimukset todistavat syrjintää tapahtuvan, esimerkiksi yksittäisessä rekrytointitilanteessa on usein vaikeaa todistaa, että valinnan taustalla olisi laissa kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (Kanninen ym., 2022; Kanninen & Virkola, 2021). Leinonen ja Uosukainen (2004) toteavatkin työpaikkojen käytäntöjen olevan vielä varsin kaukana suunnitelmallisesta edistämistyöstä, johon tasa-arvolaki velvoittaa. Sukupuolten tasa-arvo on monessa asioissa edistynyt huomattavasti, mutta asennemuutosten näkyminen toiminnassa on Husson (2016, s. 90) mukaan hidasta. Suhtautuminen onkin monesti tasa-arvoisempaa ajatuksen tasolla kuin itse käytännön toiminnassa: muutos edellyttää tietoisia päätöksiä (Husso, 2016, s. 90–91).

## **2.2 Sukupuolen merkitys työelämässä**

### **2.2.1 Työelämän tasa-arvo Suomessa**

Leinonen ja Uosukainen (2004) toteavat tasa-arvokysymysten kytkeytyvän työelämän näkyviin ja näkymättömiin rakenteisiin ja käytäntöihin (Acker, 2012). Erityisen näkymätöntä se on niille, jotka hyötyvät epätasa-arvosta (Acker, 2011, s. 73). Tämä näkymättömyys, tai haluttomuus nähdä, tekee tasa-arvon

edistämisestä haastavaa (Acker, 2012; Leinonen & Uosukainen, 2004). Sukupuolen nostaminen keskusteluun on työpaikoilla edelleen vaikea aihe ja se nähdään usein kielteisenä asiana: esimerkiksi mielikuva naisvaltaisten työpaikkojen juoruilun ja kateuden täyttämästä ikävästä ilmapiiristä elää edelleen vahvana (Lämsä 2011; Korvajärvi, 2016, s. 156).

Suomalaisessa työelämässä sukupuolen merkitys yritetään usein häivyttää: halutaan ajatella, että sillä ei ole väliä tai merkitystä, ainakaan omalla työpaikalla (Korvajärvi, 2016). Korvajärven (2010, s. 190; 2011, s. 239) mukaan esimerkiksi uralla etenemiseen tai palkkaeroihin liittyvät tasa-arvo-ongelmat tai esimerkiksi häirintä nähdäänkin usein ongelmana, joka koskettaa muita työpaikkoja, mutta ei omaa. Tämä on näkemys, jonka jakavat erityisesti jollain tapaa valtaapitävien ryhmään kuuluvat (Acker, 2006). Yleistä on myös, että esimerkiksi palkkaukseen tai työoloihin liittyvien ongelmien yhteyttä sukupuoleen ei hahmoteta (Leinonen & Uosukainen, 2004). Tällainen sukupuolisokeus voi johtua kyvyttömyydestä reflektoida itseään osana työpaikan sukupuolittunutta kulttuuria ja toimintatapoja (Leinonen & Uosukainen, 2004). Sukupuolen merkitys työelämässä konkretisoituukin usein vasta, kun ihminen omakohtaisesti kokee syrjintää sukupuolensa takia (Korvajärvi, 2010; Leinonen & Uosukainen, 2004). Korvajärven (2016, s. 156; 2010, s. 191) mukaan tyypillinen esimerkki on koulutettu, työssään pätevoitynyt nainen, joka tulee ohitetuksi pyrkiessään uusiin työtehtäviin. Usein ohittaja oli nuorempi, vähemmän koulutettu mies (Korvajärvi, 2011, s. 239).

Vaikka tasa-arvo-ongelmat tunnistettaisiin, niiden olemassaoloa ei aina suostuta tunnustamaan (Leinonen & Uosukainen, 2004). Leinonen ja Uosukainen (2004) kertovat tapauksista, joissa naisten kokemusta tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla on kritisoitu, vähätelty tai jopa väitetty vääräksi miesten toimesta, jotka kokevat asiat toisin. Sama ilmiö toistuu myös esimerkiksi etnisyyteen liittyvissä tasa-arvokysymyksissä: Acker (2011, s. 73) kertoo tutkimuksestaan, jossa valkoihoiset työntekijät totesivat, ettei heidän työpaikallaan juurikaan esiinny rasismia, kun taas erilaista etnistä taustaa omaavien työntekijöiden näkemykset olivat hyvin toisenlaisia. Valitettavasti ne, jotka pyrkivät

selittelemään ongelmia olemattomiksi, ovat usein johto- ja esihenkilötehtävissä toimivia henkilöitä, joiden tehtävä nimenomaan olisi puuttua ongelmiin ja ottaa vastuun tasa-arvon kehittämistyöstä työpaikalla (Leinonen & Uosukainen, 2004). Syynä voi olla myös, että johtoporras näkee tilanteen todellisuutta valoisampana, koska ei itse ole törmännyt tai on jo ylittänyt mahdolliset uraesteensä (Lämsä, 2011).

Suomalaista työelämää leimaa sukupuolen osalta vahva segregatio (Heinilä & Mailasalo, 2020; Korvajärvi, 2016; Mikkela, 2013; Heiskanen ym., 2008). Alat ja ammatit ovat vahvasti sukupuolittuneita, minkä lisäksi eriarvoisuus näkyy palkoissa, arvostuksissa ja asemissa (Korvajärvi, 2016; Julkunen, 2009). Heiskanen ym. (2008) mukaan jako näkyy myös julkisen ja yksityisen sektorin välillä: matalapalkkaisemman julkisen puolen työntekijöistä lähes 80 % on naisia, jotka työskentelevät esimerkiksi sosiaali- ja terveystalveissa sekä koulutuksen parissa, kun taas yksityisen sektorin työntekijöistä enemmistö on esimerkiksi teknologian ja teollisuuden aloilla työskenteleviä miehiä. Korvajärven (2010) mukaan segregatian haitallisuudesta työelämälle on esitetty argumentteja puolesta ja vastaan, mutta yleisesti ottaen sen seurauksia pidetään eriarvoisuutta lisäävänä ja naisille haitallisina: segregatian on esitetty selittävän 20 % sukupuolten välisestä palkkaerosta ja johtavan naisemmistöisten ammattien arvostuksen vähyyteen (Julkunen, 2009).

Segregatio ohjaa myös koulutus- ja ammatinvalintaa: se vaikuttaa paitsi valintoja tekevien yksilöiden, myös heitä ohjaavien kasvattajien ajatuksiin (Korvajärvi, 2010; Julkunen, 2009; Sievänen ym., 2023). Naskalin (2010) mukaan esimerkiksi oppilaanohjauksessa toistetaan edelleen sukupuolittuneita käsityksiä ammattien sopivuudesta. Korkean koulutustason tulisi vaikuttaa positiivisesti asemaan työmarkkinoilla, mutta naisten kohdalla tämä ei toteudu: edelleen ammattihierarkiassa miehet sijoittuvat korkeampiin ja paremmin palkattuihin positiioihin ja naiset ammatteihin, joissa urakehityksen mahdollisuudet puuttuvat (Heiskanen ym., 2008).

## 2.2.2 Sukupuolistrategiat

Miesten dominoimassa työelämässä ja organisaatioissa naiset kohtaavat sukupuoleensa liittyvän kaksoisstandardin: heidän täytyy omaksua miehiset käyttäytymismallit, mutta säilyttää kuitenkin feminiiniset luoteenpiirteensä (Gherardi & Poggio, 2001; Eagly & Carli, 2007). Esimerkiksi johtoasemaan päässeet naiset saattavat tietoisesti ja aktiivisesti muokata omaa toimintaansa enemmän miespuolisten johtajien kaltaiseksi ja pyrkivät näin sopeutumaan maskuliiniseksi koettuun johtamismaailmaan kontrolloimalla omaa feminiinisyttään (Billing, 2011; Lämsä, 2011).

Naiset kokevat painetta säännellä ulkonäköään työelämän vaateisiin: liian maskuliininen nainen on uhkaava, liian naisellinen heikko tai epäuskottava (Jyrkinen ym., 2020; Hughes, 2004; Lämsä 2011). Meikkiä pitää olla, mutta liika meikki tekee naisesta yliseksuaalisen ja työväenluokkaisen (Hughes, 2004, s. 538). Tietynlainen pukeutuminen henkii ammatillisuutta, liian paljastava mekko johtaa uskottavuuden menetykseen (McKie & Jyrkinen, 2017). Ulkonäköön liittyvät kommentit haittaavat työtä ja voivat luoda työympäristöstä ahdistavan (Jyrkinen ym., 2020).

Työelämässä pärjätäkseen naiset turvautuvat erilaisiin sukupuolistrategioihin, joista oman toiminnan sopeuttaminen maskuliinisiin toimintatapoihin on yksi (Bird & Rhoton, 2011). Pyritään siis olemaan niin sanotusti ”yksi jätkistä”. Päinvastainen toimintatapa taas on omaksua jokin perinteinen feminiinisyttä edistävä rooli, kuten työpaikan ”äiti” (Bird & Rhoton, 2011, s. 250–251). Yksi strategia on väite sukupuolineutraaliudesta: halutaan ajatella sekä oman toiminnan, että organisaation ja sen toimintakulttuurin olevan sukupuolineutraaleja; lisäksi voidaan suhtautua kielteisesti muiden yrityksiin tuoda esiin sukupuolittunutta toimintaa. (Bird & Rhoton, 2011, s. 252–253; Miller, 2004; Korvajärvi, 2016).

Birdin ja Rhotonin (2011, s. 254) mukaan on tyypillistä, että uran aikana yritetään pärjätä kokeilemalla erilaisia strategioita- ehkä siksi, että niiden toimivuus yleensä kääntyy jollain tavalla strategia vastaan. ”Yksi jätkistä” -

strategia yleensä edistää uraa vain siihen pisteeseen kuin organisaation valtaapitävät sen hyväksyvät (Bird & Rhoton, 2011, s. 255). Ne, jotka tukeutuvat perinteisiin naiseuden käytäntöihin joutuvat myös toteamaan strategiansa rajallisuuden: heitä ei oteta vakavasti, kohdellaan ennemmin seuraajina kuin johtajina ja lisäksi he joutuvat tekemään töitä selvästi enemmän saadakseen tunnustusta tekemästään työstä miehiin verrattuna (Valian, 1999 Bird & Rhotonin, 2011, s. 255 mukaan). Omien toimintatapojen hautaamisella valtaapitävien kulttuurin alle on myös psykologisia seurauksia (Bird & Rhoton 2011, s. 255). Birdin ja Rhotonin (2011, s. 255) mukaan tämä johtaa siihen, että usein naiset lopulta luopuvat urahaaveistaan saadakseen etäisyyttä epäoikeudenmukaisiin rakenteisiin (Kvande, 1999).

## **2.3 Johtamisen sukupuolittuminen**

### **2.3.1 Naisten urakehityksen esteet**

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 naisten osuus johtotehtävissä oli alle 40 % (Tilastokeskus, 2021). Suomalaisten pörssiyritysten hallituksissa naisia on 31 %, puheenjohtajina 10 % ja toimitusjohtajina vain 7 % (Keskuskauppakamari, 2022a; Keskuskauppakamari, 2022b). Vaikka naisten osuus johtotehtävissä on noussut, suomalaisen työelämän johtamiseen liittyy edelleen laajalti epätasa-arvoisuutta. Vaikka esimerkiksi henkilöstöjohdon tehtävissä toimii suhteellisen paljon naisia, edelleen varsinkin yksityisellä sektorilla päätöksenteon kannalta olennaiset johtavat asemat ovat edelleen miesten hallussa (Korvajärvi, 2010, s. 186; Julkunen, 2009). Lämsä ja Heikkinen (2022) mainitsevatkin, että näistä ”pehmeistä” tehtävistä on hankalampaa nousta ylemmän tason johtotehtäviin kuin liiketoiminnan ja tuotannon ytimessä olevista ”kovista” tehtävistä. Korkeammasta koulutustasosta, lainsäädännöstä ja institutionaalisista

käytännöistä huolimatta naiset törmäävät edelleen korkeampia positioita tavoitellessaan niin kutsuttuun lasikattoon (Thorpe, 2019; Chase & Martin, 2021; Lämsä ym., 2014). Lasikatto -metafora viittaa naisten urakehityksen tyssäämiseen ylimmän johdon alapuolelle: lasikatosta ei päästä läpi (Heiskanen ym., 2008, s. 113). Syitä sukupuolten erilaiseen urakehitykseen on löydetty useita. Usein ne liittyvät työelämän sukupuolittuneisiin rakenteisiin ja käytäntöihin, eivätkä niinkään naisten kiinnostuksen puutteeseen, mikä on haitallinen naisten johtajuutta koskeva myytti (Sievänen ym., 2023; Lämsä & Heikkinen, 2022; Lämsä ym., 2014).

Puttonen (2011) on lajitellut naisten johtamisuria estävät tekijät neljään kategoriaan: yksilö-, ihmissuhde-, organisaatio- ja yhteiskuntatasoon. Yhteiskuntataso liittyy naisen sukupuolirooliin, joka heijastuu hänen työuransa kaikkiin vaiheisiin (Puttonen, 2011). Tähän rooliin sosiaalistuminen ohjaa naista toimimaan rooliodotusten mukaisesti, mikä näkyy esimerkiksi segregoituneissa koulutus- ja uravalinnoissa (Puttonen, 2011, Heiskanen ym., 2008). Rooliin kohdistuu myös ennakkoluuloja ja negatiivisia stereotypioita naisesta työntekijänä ja johtajana (Lämsä ym., 2014; Puttonen, 2011; Julkunen, 2009). Lämsä ym. (2014) tuo artikkelissaan esiin naisjohtajiin ja miesjohtajiin liitettyjen stereotyyppien vastakkaisuuden: naisjohtajat nähdään pehmeinä ja ihmisläheisinä johtajina, kun taas miesjohtajia kuvataan voimakkaina, kilpailullisina ja tehtäväorientoituneina, mikä vastaa perinteistä ihannejohtajan perikuvaa. Eaglyn ja Carlin (2007) sekä Chasen ja Martinin (2021) mukaan nais- ja miesjohtajien samanlaiseen käytökseen voidaan suhtautua aivan eri tavoin: pelkästään eriävän mielipiteen ilmaisu voi johtaa naisjohtajan vaikeuksiin, miesjohtajalle tällaisia seurauksia ei ole. Se, että miehisyyteen ja johtajuuteen assosioidaan samoja piirteitä, johtunee Eaglyn ja Carlin (2007) mukaan miesten dominoimasta johtamisen historiasta.

Työn feminisaation myötä perinteisesti feminiinisiksi nähnyt ominaisuudet ovat nousseet työelämässä suurempaan arvoon, minkä myötä ihannejohtajan kuva on muuttunut pehmeämmäksi ja vuorovaikutteisemmaksi (Lämsä ym., 2014; Korvajärvi, 2016, s. 152–153; Julkunen, 2009; Billing, 2011). Vaarana on, että



naisten vuorovaikutukseen liittyvää osaaminen nähdään ikään kuin ”syntymälahjana”, joka on jokaisella naisella luonnostaan, kun taas miesten vuorovaikutusosaaminen tunnustetaan ja nostetaan arvoon (Korvajärvi, 2016, s. 157). Esimerkiksi Eagly & Carli (2007) mainitsevat tutkimuksen, jossa miestyöntekijöiden avuliaisuus kollegoita kohtaan poiki ylennyksiä, mutta naisten ylennyksiin avuliaisuudella ei ollut yhteyttä.

Yksilötaso on muiden tasojen tekijöiden vaikutuksille altis ja erityisesti yhteiskunnan tasolta tulevien sukupuolirooleihin kohdistuvien odotusten vaikutus konkretisoituu yksilön valinnoissa. Puttonen (2011) mainitsee naisten itsevarmuuden puutteen ja miehiä alhaisemman motivaation. Naisten minäpystyvyyden kokemukset johtajuuteen liittyen voivat olla alhaisia ja he ovat miehiä itsekriittisempiä (Lämsä & Savela, 2019; Lämsä, 2011). On kuitenkin tärkeää muistaa, että yksilön valintojen taustalla vaikuttavat yhteiskuntaan ja organisaatioon liittyvät tekijät (Lämsä, 2011). Kun naiset näkevät mahdollisuutensa miehiä vähäisempinä, epäonnistumisen pelko saattaa johtaa yrittämään vähemmän tai olemaan hakematta ylennystä ollenkaan (Chase & Martin 2021; Lämsä ym. 2014; Kanninen & Virkola, 2021). Ongelmallista onkin, että toisinaan rakenteellisen segregaaation sijaan taustalla ajatellaan olevan yksilö valintoineen: vaikka nainen olisi tehtävään sopiva ja koulutettu, hän ei koe sopivansa johtamaan toisia ja näkee sukupuolittuneiden rakenteiden sijaan syyksi vain yksilön haluttomuuden (Korvajärvi, 2016, s. 156; 2011, s. 239; Leinonen & Uosukainen, 2004).

### **2.3.2 Syrjivät käytännöt ja rekrytointi**

Organisaatiotasolla naisten johtotasolle etenemistä jarruttavat esimerkiksi työhönottoon ja ylennyksiin liittyvä syrjintä (Puttonen, 2011). Lämsä ym., (2014) toteavat naispuolisen hakijan kohtaavan kaksinkertaisen esteen pyrkiessään johtotehtäviin: ensinnäkin hän on näkymättömämpi kandidaatti kuin mies ja toisekseen hänen pitäisi olla miestä pätevämpi tullakseen valituksi. Sievänen ym.

(2023) toteavat naisten kohtaavan rekrytointiprosesseissa sekä tilastollista, että henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää. Henkilökohtaisiin näkemyksiin perustuva syrjintä on tietyn ihmisryhmän suosimista heidän ominaisuuksistaan välittämättä, tilastollinen taas olettaa, että tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden oletetaan omaavan tiettyjä ominaisuuksia ja toimintatapoja (Sievänen ym., 2023; Kanninen & Virkola, 2021). Onkin tyypillistä, että johdossa olevat miehet valitsevat johtotehtäviin itsensä kaltaisia ihmisiä, jolloin rekrytointi suosii automaattisesti miehiä (Sievänen ym., 2023; Lämsä, 2011; Puttonen, 2011). Naiset eivät aina välttämättä edes saa tietoa avoimista olevista tehtävistä, koska niistä puhutaan epävirallisissa verkostoissa, joiden ulkopuolelle naiset jätetään (Puttonen, 2011; Acker, 2006; Coleman, 2002; Kanninen & Virkola, 2021). Sieväsen ym. (2023) selvityksessä naisten urakehityksen haasteita listayhtiöiden johtotehtävissä haastateltavat totesivat, että naisten etenemiselle haitallisia ovat epäsystemaattiset rekrytointiprosessit, joiden vaiheita ja vastuita ei ole määritelty selkeästi. Sosiologian puolella puhutaan institutionaalista syrjinnästä, jonka mukaan organisaatiossa toimivat yksilöt eivät välttämättä ole syrjiviä, mutta organisaation normien mukainen toiminta tuottaa syrjintää (Kanninen & Virkola, 2021).

Lisäksi naisten uria hankaloittavat organisaation käytännöt, jotka ovat miesenemmistön toimesta muokattu miesten urakehitystä tukeviksi ja naisten kohtaamat esteet voivat olla miehille täysin näkymättömiä (Puttonen, 2011; Lämsä ym., 2014; Julkunen, 2009). Mikäli nainen onnistuu pääsemään johtotehtäviin, hänen on mukautettava toimintaansa maskuliiniseen johtamiskulttuuriin, mutta tämäkin aiheuttaa ongelmia: liian maskuliininen toiminta aiheuttaa ristiriidan sukupuolirooliin liittyvien odotusten kanssa, feministiset piirteet taas tekevät naisesta ”tehottoman johtajan” (Puttonen, 2011). Naisten kokema vastuu sukupuolensa edustamisesta ja negatiivisten odotusten ja stereotyyppien muuttamisesta aiheuttaa lisästressiä (Chase & Martin, 2021). Edelleen naisjohtajien sukupolvi toisensa jälkeen jakaa samat häirinnän ja stereotyyppien kokemukset ja jo pelkästään tietoisuus syrjinnästä voi vaikuttaa

naisten halukkuuteen hakeutua johtotehtäviin (Chase & Martin, 2021; Lämsä ym., 2014).

Ihmissuhdetason esteet ovat yhteydessä organisaatiotason ongelmiin: esimerkiksi ylennyksen saamiseen vaikuttavat henkilökohtaiset suhteet (Puttonen, 2011; Sievänen ym., 2023). Jos naiset suljetaan ulos työpaikan epävirallisista verkostoista, voidaan olettaa, ettei kovin läheisiä henkilökohtaisia suhteita pääse syntymään. Perheellisten naisten vapaa-ajalla verkostoituminen jää vähäiseksi myös perhevelvollisuuksien takia (Eagly & Carli, 2007; Sievänen ym., 2023). Puttonen (2011) mainitsee myös mentoroinnin, josta erityisesti naisille olisi hyötyä. Mentorointi voi parantaa ammatillista itsetuntoa ja rohkaista tavoittelemaan ja toteuttamaan urahaaveita (Mutanen & Lämsä, 2006). Sieväsen ym. (2023) selvityksen mukaan kannustuksen lisääminen edistäisi naisten etenemistä johtotehtäviin. Mutanen ja Lämsän (2006) tutkimuksessa nousi esiin naistenvälisen mentorointisuhteen mahdollisuus keskustella sukupuolen merkityksestä työelämässä ja jakaa siihen liittyviä kokemuksia. Mentorin verkostoista voi olla myös konkreettista hyötyä mentoroitavan urakehitykselle (Mutanen & Lämsä, 2006). Työelämän tasa-arvon kannalta ei kuitenkaan ole kovin kestävä ajatus, että naisten urakehitys olisi miespuolisten mentoreiden verkostojen varassa.

### **2.3.3 Perheen merkitys urakehityksessä**

Naisten urakehitystä jarruttaa myös edelleen miehiä enemmän perheen perustamiseen liittyvät syyt (Sievänen ym., 2023; Mikkela, 2013, s. 79; Eagly & Carli, 2007). Konservatiivinen ydinperhenormi, jossa mies tienaa ja nainen hoitaa kodin elää jossain muodossa edelleen, vaikka Suomessa lapsiperheiden äideistä liki 80 % onkin työssäkäyviä (Tilastokeskus, luettu 17.4.2023). Acker (2006) toteaa, että stereotyyppinen mielikuva työn tekijästä on valkoinen mies, joka on täysin omistautunut työlleen, eikä hänellä ole perhettään kohtaan muita velvoitteita kuin sen elättäminen. Naisilla taas pelkkä mahdollisuus

lastensaantiin voi vaikuttaa uralla etenemiseen kielteisesti (Lammi-Taskula & Salmi, 2016, s. 173). Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa toisiinsa törmäävät perhepolitiikka, työelämän rakenteet ja käytännöt sekä sukupuolten suhteet (Lammi-Taskula & Salmi, 2016, s. 161). Naisten urakatkokset lastensaannin tai suuremman hoivavastuun takia ovat edelleen miehiä yleisempiä ja siksi heidän työkokemuksensa samassa iässä on vähäisempää (Eagly & Carli, 2007). Naisille langennut vastuu perheestä myös estää heitä ottamasta vastaan haastavampia ja enemmän aikaa vieviä töitä, jotka tarjoaisivat parempia mahdollisuuksia uralla etenemiseen (Kauhanen, 2022). Hoivavastuun epätasainen jakautuminen aiheuttaa naisille huomattavasti enemmän paineita työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta (Heiskanen ym., 2008).

Vuonna 2021 kaikista vanhempainpäivärahopäivistä vain 11 % oli miesten pitämiä ja vanhempainkesken jaettavissa olevista päivistä naisten pitämiä oli jopa 97 % (THL, 13.7.2022). Lammi-Taskula (2016; 2007) toteaaakin perhevapaiden käytön olevan edelleen miehille institutionaalisen käytännön sijaan henkilökohtainen valinta, johon vaikuttavat myös taloudelliset syyt. Miesten tekemää työtä arvostetaan edelleen kulttuurisesti enemmän niin kotona kuin työpaikoilla (Lammi-Taskula, 2007). Miehet kokevat pidemmän vanhempainvapaan puheeksi ottamisen työpaikalla vaikeaksi ja saava tällaisista suunnitelmista useammin kielteisiä kommentteja niin esihenkilöiltä kuin kollegoilta ja kielteinen suhtautuminen saattaa vaikuttaa isien oikeuksien toteutumiseen perhevapaistaan (Lammi-Taskula & Salmi, 2016, s. 166). Pohjoismaisessa vertailussa suomalaiset isät pitävätkin kaikista vähiten vanhempainvapaata (Lammi-Taskula & Salmi, 2013, s. 187).

Suomalaisessa perhevapaapolitiikassa on vuosikymmeniä vallinnut "vapaan valinnan" diskurssi, jossa perhe itse on tehnyt valinnan siitä, kuka vanhempainvapaalle jää (Lammi-Taskula & Salmi 2016, s. 182). Tämä paperilla sukupuolineutraali "vapaa valinta" on kuitenkin käytännössä toisintanut pitkälle historiaan ulottuvaa perinteistä jakoa sukupuolten välisestä työnjaosta, jonka mukaan hoivavastuu on äidin ja tästä tulkinnasta on pidetty kiinni niin kodeissa kuin työpaikoillakin. (Lammi-Taskula & Salmi 2016, s. 182). Lammi-

Taskula & Salmi (2016, s. 182) toteavat, ettei vapaaseen valintaan perustuva järjestelmä näin ollen todellisuudessa edistä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Korjausliikettä pyritään saamaan aikaan elokuussa 2022 voimaan tulleella perhevapauudistuksella, jonka tarkoituksena on tukea perheitä vanhempainvapaan tasaisemmassa jakautumisessa sekä ansiotyön ja lastenhoidon yhdistämisessä (THL, 13.7.2022). Uudistukseen sisältyy isille kiintiöity määrä vanhempainvapaapäiviä, joita ei voi lahjoittaa toiselle vanhemmalle (THL, 13.7.2022). Voidaan ajatella, että pohjoismainen hyvinvointivaltio rakentuu perhepolitiikan osalta vuorovaikutuksessa tasa-arvoa tavoittelevan sukupuolijärjestelmän kanssa (Julkunen, 2016, s. 237).

### 3 TASA-ARVO OPETUSALALLA

#### 3.1 Sukupuolen merkitys opetuslalla

Opettajan työn yhteiskunnallista asemaa, arvostuksen puutetta ja matalaa palkkaa selitetään sillä, että opettajan työ on perinteisesti nähty hoivaavana "naisten työnä" (Gannerud, 2001; Brunila, 2009). Miesten vähäistä määrää opetuslalla selitetäänkin osittain opettajan työhön liitetyillä feminiinisillä mielikuvilla, mutta myös alan alhaisen statuksella ja palkalla, sekä haluttomuudella työskennellä naisten kanssa tai naispuolisen pomon alaisena (McDowell & Klattenberg, 2019). Hjalmarsson & Löfdahl (2014) esittävät opettajan sukupuoleen liittyvän paradoksin: lähtökohtaisesti työ yhdistetään feminiinisyteen ja naisiin, mutta silti heitä on alalla "liikaa" ja heidän nähdään olevan kykenemättömiä toimimaan roolimallina tietyille osalle oppilaista. Niille miehille, jotka alalle hakeutuvat, sukupuoli onkin työnhaussa etu ja heidät toivotetaan alalle tervetulleeksi, koska miesten oletetaan tuovan tehtävän täyttämiseen jotain sellaista, mihin naiskollegat eivät kykene (Skelton, 2007; Hjalmarsson & Löfdahl, 2014).

Opettajiin liitetään sukupuolen perusteella oletuksia tietyistä ominaisuuksista. Esimerkiksi mielikuva miesopettajista on, että he ovat hauskoja ja huumorintajuisia, mutta konfliktitilanteissa oppilaiden kanssa korvaamattomia- naispuolisiin opettajiin taas liitetään sellaisia adjektiiveja kuin tunnollinen, tarkka ja perusteellinen (Lahelma, 2000; Skelton, 2007). Miesopettajien vähäisen määrän ongelmallisuutta perustellaan yleensä sillä, että pojat tarvitsevat roolimallia ja koulu tarvitsee miehisiä ominaisuuksia, kuten maskuliinista, kovaa kuria (McDowell & Klattenberg, 2019; Cushman, 2008; Lahelma, 2000). Maskuliinisen, kovan kurinpidon kuvitellaan tulevan miesopettajilta jotenkin luonnostaan ja samalla sivuutetaan se seikka, etteivät kaikki miehet edusta tai halua edustaa tällaista maskuliinisuuden muotoa (Hjalmarsson & Löfdahl, 2014; Skelton, 2007). Cushmanin (2008) tutkimuksessa

rehtorit peräänkuuluttivat lisää miehiä roolimalleiksi lapsille, mutta ei mitä tahansa miehiä vaan ”todellisia miehiä”, jotka ovat perinteisen maskuliinisia, mutta osoittavat myös miehen kykenevän hoivaamiseen. Vaatimus ei juuri jätä tilaa miesopettajille ilmaista sukupuoltaan haluamallaan tavalla.

Myös poikien tyttöjä heikompaan koulumenestykseen on esitetty yhdeksi syyksi miesopettajien puutetta (Lahelma, 2009, s. 136). Näille oletuksille miesopettajien vaikutuksesta poikien parempaan koulumenestykseen- tai viihtyvyyteen ei ole tieteellistä näyttöä (Lahelma, 2009, s. 141). Opettajan sukupuolella ei ole vaikutusta oppimistuloksiin; miesopettajat eivät edesauta poikien, eivätkä naisopettajat tyttöjen akateemisia saavutuksia (Carrington ym., 2008). Miesopettajat eivät myöskään edistä poikien myönteistä asennoitumista koulunkäyntiä kohtaan- itseasiassa Carringtonin ym. (2008) tutkimuksessa todettiin, että oppilailta, joiden opettajana toimi nainen, oli yleisesti ottaen positiivisempi asenne kouluun. Spilt, Koomen ja Jak (2012) ovat tutkineet opettajien ja oppilaiden välisiä suhteita sukupuolen perusteella ja todenneet, että kaikkein ongelmallisimpia ovat suhteet poikien ja miesopettajien välillä.

Samaan aikaan miehiin kuitenkin kohdistuu epäilyksiä: heidän alalle hakeutumistaan saatetaan kyseenalaistaa jopa vihjauksin seksuaalisista motiiveista työskennellä lasten parissa (McDowell & Klattenberg, 2019; Hjalmarsson & Löfdahl, 2014; Skelton, 2007). Heidän oletetaan myös tuovan esiin maskuliinisuuttaan koulussa tietyllä tavalla (Hjalmarsson & Löfdahl, 2014). Hjalmarssonin ja Löfdahlin (2014) tutkimuksessa esimerkiksi ilmeni tilanteita, joissa miehen ilmaantuessa työyhteisöön häntä pyydettiin suorittamaan ”perinteisiä miesten hommia” kuten vaihtamaan lamppuja tai ripustamaan tauluja seinille, kun aiemmin naiset olivat hoitaneet tämänkaltaiset työtehtävät itse. Miehiä oli myös työskennellyt erityisopetuksessa ilman siihen pätevöittävää koulutusta, minkä voidaan ajatella viestivän oletuksesta, että he sopivat työhön sukupuolensa vuoksi (Hjalmarsson & Löfdahl, 2014). Hjalmarssonin ja Löfdahlin (2014) tutkimuksessa kaikki miehet kuitenkin kokivat sukupuolensa etuna naispuolisiin kollegoihin verrattessa, mikä indikoi miehiin kohdistuvaa alempaa vaatimustasoa. Vähemmistöasema toisaalta asettaa heidän toimintansa

valokeilaan, minkä takia asema voidaan nähdä myös haavoittuvaisena (Hjalmarsson & Löfdahl, 2014; Cushman, 2008).

Lahelman (2000) tutkimuksessa äänen saivat myös oppilaat, jotka kertoivat arvostavansa opettajissaan esimerkiksi reiluutta ja lempeyttä. Arvostetut piirteet saivat mainintoja niin nais- kuin miesopettajienkin kohdalla oppilaan sukupuolesta riippumatta (Lahelma, 2000). Sukupuolitettut, opettajiin kohdistuvat stereotyyppit eivät näytelleet osaa nuorten puheissa heidän kertoessaan opettajistaan (Lahelma, 2000). Haastatelluista toisen asteen opiskelijoista valtaosa ei myöskään jakanut samoja pelkoja, joita julkinen keskustelu miesopettajien vähäisestä määrästä kylvää (Lahelma, 2000).

Kuten esimerkiksi Korvajärvi (2016) sekä Leinonen ja Uosukainen (2004) ovat todenneet, sukupuolen merkitystä työpaikoilla ei usein haluta tunnustaa, tai ongelmien ei haluta nähdä olevan yhteydessä sukupuoleen. Gannerud (2001) ja Brunila (2009) toteavat saman ilmiön olevan olemassa myös opettajien keskuudessa: koulu nähdään sukupuolineutraalina ja tilanteita selitetään yksilöllisillä tekijöillä. Brunilan (2009) mukaan sukupuolten tasa-arvon edistämisen näkökulmasta olennaista olisi, että opettajan sukupuolen sijaan keskityttäisiin opettajien toimintaan ja koulun käytänteisiin.

### **3.2 Rekrytointi ja rehtorin työ**

Opettajien ja rehtoreiden työhönoton perusteista säädetään opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa (986/1998). Lisäksi on täytettävä julkisten virkojen yleiset nimitysperusteet eli taito, kyky ja kansalaiskunto (731/1999). Taidolla tarkoitetaan koulutuksella ja työkokemuksella hankittuja taitoja ja tietoja ja kyvyllä henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka osoittavat henkilön kykenevän tulokselliseen työskentelyyn (Myllymäki & Sorvettula, 2022). Koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa nuhteetonta käytöstä ja kansalaistoiminnassa saatua viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita (Myllymäki & Sorvettula,



2022). Lisäksi päätökseen vaikuttavat hakuilmoituksessa mainitut hakukriteerit (Myllymäki & Sorvettula, 2002).

Luokanopettajien- ja aineenopettajien kohdalla laissa määritellään kelpoisuuteen vaadittava koulutus (986/1998). Rehtorien kelpoisuusehdossa taas on useampia vaatimuksia: rehtorilla on oltava ylempi korkeakoulututkinto, kyseisen koulutusmuodon opettajan kelpoisuus, riittävä työkokemus opettajan tehtävissä sekä opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukainen opetushallinnon tutkinto, vähintään 25 opintopisteen tai vähintään 15 opintoviikon laajuiset yliopiston järjestämät opetushallinnon opinnot taikka muulla tavalla hankittu riittävä opetushallinnon tuntemus (986/1998). Lisäksi rehtorilla tulee olla opetuskielessä erinomainen suullinen ja kirjallinen taito (986/1998). Kun kyseessä on määräaikainen virkasuhde, kelpoisuusvaatimuksista poikkeaminen on mahdollista (Myllymäki & Sorvettula, 2022).

Opettajien rekrytoinneista vastaavat useimmiten rehtorit, apulaisrehtorit tai laajempi koulun johtoryhmä. Rehtorien virkarekrytoinneista vastaavat kunnissa yleensä sivistys- ja henkilöstöpalveluissa työskentelevät henkilöt. Se, millaisia asioita haussa painotetaan, riippuu kulloinkin kyseessä olevasta tehtävästä. Jyväskylän kaupungin henkilöstöasiantuntija Takkinen (10.2.2023) esimerkiksi kertoo rehtorien virkarekrytoinneissa lähdettävän liikkeelle pohtimalla, millaiset ovat juuri tämän kouluyksikön vaatimukset ja tarpeet. Valintaa voidaan peilata myös koko kaupungin tarpeisiin miettien, millaista rehtoriosaaamista kaivataan (Takkinen, 10.2.2023). Tyypillisesti rehtorihakijoilta edellytetään hyviä vuorovaikutus- ja johtamistaitoja, joiden lisäksi voidaan toivoa tai edellyttää juuri tietyn koulun kannalta olennaista osaamista: esimerkiksi vahvaa kehittämisorientaatiota koulun toimintakulttuurin suhteen tai erityspedagogiikan tuntemusta, jos kouluun on keskitetty paljon tuen piirissä olevia (Takkinen 10.2.2023; Halmkrona 30.1.2023).

Kun virkaa hakee sekä miehiä, että naisia, hakijoista on suoritettava ansiovertailu (Tasa-arvolaki 609/1986). Ansiovertailua tehdään viran tehtävien, siihen vaadittavien ominaisuuksien ja mainittujen valintakriteereiden pohjalta

(Myllymäki & Sorvettula, 2002). Esimerkiksi Jyväskylässä samaan ansiovertailupohjaan pisteytetään hakijan koulutus, hakemus ja vastaukset olennaisimpiin haastattelukysymyksiin (Takkinen 10.2.2023). Tornion sivistystoimenjohtaja Halmkrona (30.1.2023) kertoo, että ansiovertailun lisäksi haastattelulla on suuri merkitys. Haastattelukysymyksistä valitaan muutama painotettava kysymys, jotka pisteytetään (Halmkrona (30.1.2023). Takkinen (10.2.2023) kertoo, että kun rekrytoijien mielipiteet välillä eroavat toisistaan, yhteinen konsensus pyritään löytämään keskustelun kautta. Tilanteissa, joissa on kaksi tasavahvaa hakijaa, eroja pyritään löytämään syventymällä yksittäistenkin kysymysten vastauksiin tai kutsumalla kärkihakijat vielä yhdelle haastattelukierrokselle (Takkinen 10.2.2023).

Virantäyttöpäätös on aina perusteltava, mutta päätöksentekijöillä on kuitenkin laaja harkintavalta siinä, mitä asioita valinnan perusteena painotetaan (Myllymäki & Sorvettula, 2002). Päätöstä valmistellessa hakijoista laaditaan yhteenveto, johon kootaan viran kannalta olennaiset tiedot koulutuksesta ja työkokemuksesta (Myllymäki & Sorvettula, 2002). Työkokemuksen määrä ei kuitenkaan ole ainoa ratkaiseva tekijä, vaan lisäksi valintapäätökseen vaikuttavat hakuilmoituksessa mainitut valintakriteerit (Myllymäki & Sorvettula, 2002). Mikäli virkavalinnan perusteluna käytetään soveltuvuseroja, hakijoiden henkilökohtaista soveltuvuutta on oltava tosiasiallisesti selvitetty (Myllymäki & Sorvettula, 2002). Jos opettajan virkaan valitaan esimerkiksi selkeästi toista hakijaa kokemattomampi henkilö vedoten haastattelun sisältöön, päätös on tasa-arvolain vastainen, mikäli toisen hakijan sopivuutta ei ole selvitetty (Myllymäki & Sorvettula, 2002).

Opetushallituksen (2013) mukaan rehtorilla on kokonaisvastuu koulun toiminnasta: painotus työnkuvassa on pedagogisessa johtamisessa. Rehtorin tehtävä on varmistaa kaikkien oppiminen ja perustehtävän toteutuminen. Johtamistyöllään hän varmistaa opetus- ja kasvatusprosessien tavoitteellisuuden ja tuloksellisuuden sekä kehittämistyöllä koulun toiminnan ajantasaisuuden. Pedagogisen kompetenssin lisäksi rehtorilta vaaditaan myös henkilöstö-, hallinto- ja talousjohtamisen osaamista. Koulun on oltava laadukas

oppimisympäristö ja työpaikka, jonka hyvinvoinnista ja turvallisuudesta rehtori vastaa. (Opetushallitus, 2013.) Opetushallituksen (2013, s. 33–34) kansainvälisen kartoituksen mukaan suomalainen rehtori on itsenäinen toimija, jolla on paljon ammatillista vastuuta ja toimivaltaa.

### 3.3 Sukupuoli ja tasa-arvo opetusalan johtamisessa

Arkisessa keskustelussa johtajan sukupuoli on edelleen oletetusti mies, eikä opetusala naisemmistöisyydestään huolimatta tee tähän poikkeusta (Jones, 2017; Lahelma, 2000, s. 68; Coleman, 2003). Tämän haitallisen normin olemassaolo selittää ongelmia, joita naiset kohtaavat johtotehtävissä (Billing, 2011). Karennon (1999) mukaan julkisen hallinnon lasikaton takana ovat miehiä suosiva rekrytointi ja miesten epävirallinen yhteistoiminta (Puttonen, 2011; Coleman, 2011 s. 23; Acker, 2006). Esimerkiksi Colemanin (2002) tutkimukseen osallistuneista naispuolisista rehtoreista yli 60 % kertoi kokeneensa rekrytointiprosesseissa sukupuolesta johtuvaa syrjintää ja Jonesin (2017) tutkimuksessa ilmeni, että miehet etenivät koulujen johtotehtäviin huomattavasti naisia nopeammin. Miesten suosimisen takia naiset jättivät välillä myös hakematta johtotehtäviä, koska kokevat mahdollisuutensa niin vähäisiksi (Jones, 2017). Lisäksi osansa on vanhentuneilla stereotyyppisillä käsityksillä eri sukupuolten asemasta, tehtävistä ja toiminnasta julkishallinnossa (Karento, 1999). Juusenahon (2004, s. 89) väitöskirjatutkimuksessa kävi ilmi, että rehtoreiksi hakeneet naiset painottivat hakeneensa itse avoimia rehtorin virkoja ja pätevöityneensä etukäteen opinnoilla useammin kuin miehet. Miehet mainitsivat usein jonkin myönteisen kokemuksen esimerkiksi rehtorin sijaisuudesta tai vararehtoriudesta vaikuttaneen hakupäätökseen (Juusenaho, 2004, s. 89).

Juusenahon (2004, s. 112) tutkimuksesta selviää, että nais- ja miespuolisten rehtoreiden ero sukupuolesta johtuneen haitan kokemisessa on tilastollisesti

erittäin merkitsevä. Naisista yli 60 % koki sukupuolestaan olleen haittaa, miehillä luku oli reilu 20 %. Naisilla haitta ilmeni esimerkiksi vähättelynä, kuulematta jättämisenä ja sukupuoleen viittaamisena. Miehistä yksikään ei maininnut vähättelyä tai kuulematta jättämistä. (Juusenaho, 2004, s. 112–113.) Chasen ja Martinin (2021) haastattelemat naispuoliset koulujen johtajat kertoivat erinäisistä tilanteista, joissa mieskollega sai kunnian heidän tekemästään työstä tai he kokivat jääneensä yksin hoitamaan ongelmatilanteita. Colemanin (2002) tutkimuksen naispuoliset rehtorit kertoivat heidän osaamiseensa ja suoriutumiseensa kohdistuvista negatiivisista stereotypioista ja erityisesti alalla toimivien miesten kielteisestä asennoitumisesta naisten johtajuuteen, mikä ilmenee syrjivänä toimintana. Chasen ja Martinin (2021) tutkimuksen naisjohtajat kertoivat tullessa leimatuiksi aggressiivisiksi tai ”hankaliksi ämmiksi”, kun miehet nähtiin samantyyppisen käytöksen perusteella tehokkaina.

Myös opetuslalla perheeseen liittyvät syyt tunnistetaan urakehityksen esteeksi myös opetuslalla. Poissaolot työelämästä esimerkiksi vanhempainvapaan takia vaikuttavat siihen, että naisilla on samanikäisiin miehiin verrattuna vähemmän työkokemusta johtotehtäviä tavoitellessa, mutta vastuu perheestä vaikuttaa suoraan myös siihen, ettei johtotehtäviä edes haeta (Smith, 2016, s. 92-93). Sekä Smith (2016), että Jones (2017) nostavat esiin perheen ja työn kanssa tasapainoiluun liittyvän ristiriidan ja syyllisyyden, mitä naiset kokevat. Smithin (2016, s. 95) tutkimuksessa kaikki naisopettajat kertovat perhesyiden vaikuttaneen uraan liittyviin päätöksiin ja useat heistä olivat uhranneet omat urahaaveensa ottaessaan vastuun lasten hoidosta kumppanin keskittyessä oman uransa edistämiseen. Naisrehtoreista ne, joilla ei ollut lapsia uskoivat lapsettomuuden vaikuttaneen merkittävästi heidän urakehitykseensä (Smith, 2016, s. 101; Cunneen & Hartford, 2016, s. 161). Smith (2016, s. 105) toteaa, että rehtorit, jotka olivat myös äitejä, näkivät johtoasemansa itseasiassa etuna kotia ja työtä koskevassa päätöksenteossa. Näitä rehtoreita yhdisti vahva määrätietoisuus oman uran suhteen ja päätös olla välittämättä yhteiskunnan odotuksista (Smith, 2016, s. 101). Myös Cunneenin ja Hartfordin (2016, s. 159) tutkimuksessa naispuoliset rehtorit nostivat esiin opettajan työtä koskevat

kulttuuriset normit ja odotukset siitä, kenen kouluja pitäisi johtaa, sekä organisaatiokulttuurin perheelliselle haasteelliset käytänteet. Sekä Coleman (2019), että Cunneen & Hartford (2016) tuovat esiin tukiverkon merkityksen perheellisten naisrehtorien uran mahdollistamisessa: lastenhoidosta otti vastuuta joko kumppani, lähisuku tai palkattu lastenhoitoapu.

Perinteisesti johtajuustutkimuksessa miesten johtajuus nähdään yksilöä korostavana karismaattisena johtajuutena, kun taas naisten johtajuus on yhteistyöhön perustuvaa (Grogan & Shakeshaft, 2011; Coleman 2002, s. 107). Koulutusjohtamista tutkiessa on todettu, että naispuoliset rehtorit painottavat johtamisessaan kollaboratiivisuutta ja harvat näkevät johtamisen suuntautuvan pelkästään ylhäältä alas (Cruz-González ym., 2020; Grogan & Shakeshaft, 2011). Grogan ja Shakeshaft (2011) esittävätkin, että erilaisten näkökulmien arvostaminen on naisjohtajille tärkeä arvo osaltaan siksi, että naiset yleisesti ottaen ovat johtamisen kentällä paitsiossa. Naiset myös käsitteellistävät valtaa eri tavoin: he ajattelevat vallan kasvavan jaettaessa ja etsivätkin tapoja jakaa valtaa useammille (Grogan & Shakeshaft, 2011; Chase & Martin, 2021). Groganin ja Shakeshaftin (2011) mukaan naispuoliset rehtorit painottavat työssään pedagogista johtajuutta, koska ovat usein viettäneet miehiä enemmän aikaa luokkahuoneessa ennen johtotehtäviä (Brunner & Grogan, 2007 Groganin & Shakeshaftin 2011 mukaan). Jones (2017) kuitenkin toteaa, että koulun johtajien toiminnassa näkyy maskuliinisina ja feminiinisinä pidettyjä ominaisuuksia ja johtamistyylejä sukupuolesta riippumatta. Voidaankin todeta, että sukupuolen merkitys ei korostu niinkään itse rehtorin työssä vaan siinä, miten rehtoria työssään kohdellaan ja millaisia uraesteitä matkalla koulun johtotehtäviin kohdataan.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tehtävänä on pyrkiä selvittämään sukupuolen merkitystä opetuslalla työskennellessä ja erityisesti alan johtamisessa, sekä tasa-arvolain toteutumista kouluissa työpaikkana. Monet johtamiseen liittyvät tekijät ovat vahvasti sidoksissa työyhteisöön ja sen toimintakulttuuriin, joten on olennaista tutkia sukupuolen merkitystä myös kouluissa työpaikkana. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten opetuslalla työskentelevät kuvaavat sukupuolen merkitystä naisemmistöisellä alalla ja millaisia tekijöitä johtajuuden sukupuolijakauman takaa löytyy, sekä miten kuvauksista käy ilmi tasa-arvolain toteutuminen opetusalan työyhteisöissä. Tutkimuskysymykseni ovat näin ollen:

1. Miten opettajat ja koulun johtotehtävissä olevat kuvaavat sukupuolen merkitystä alallaan?
2. Miten opettajat ja koulun johtotehtävissä olevat kuvaavat sukupuolen merkitystä alan johtamisessa?
3. Miten tasa-arvolaki toteutuu kouluissa työpaikkana opettajien ja koulun johtotehtävissä työskentelevien kuvausten perusteella?

### 4.2 Tutkimuskonteksti

Braun ja Clarke (2013, s. 20) tiivistävät laadullisen tutkimuksen ytimen seuraavasti: yritys vangita tietty sosiaalisen todellisuuden aspekti, asettaa se ilmiötä jäsentävään viitekehukseen ja tulkita sitä jollain tapaa. Laadullisen tutkimuksen ytimessä on käsitys todellisuuden ja tiedon subjektiivisesta

luonteesta (Puusa & Juuti, 2020a). Tämä tutkimus edustaa epistemologisesti ja ontologisesti sosiaalista konstruktivismia. Pattonin (2015, s. 122) mukaan konstruktivismi on ontologisesti suhteellista ja epistemologisesti subjektiivista, eli tutkija on myös osa sosiaalista konstruktiota, ei objektiivinen todellisuuden kuvaaja. Ontologialla tarkoitetaan tutkijan uskomusta siitä, miten tutkittava ilmiö on olemassa, epistemologialla taas viitataan tiedon luonteeseen ja siihen, kuinka tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista hankkia tietoa (Puusa & Juuti, 2020b). Sosiaalinen konstruktivismi rakentaa tietoa todellisuudesta, ei todellisuutta itsessään: konstruktivistisen ajattelun mukaan ihmisen ymmärrys on aina kontekstisidonnaista ja rajoittunutta- totuudet ja faktat nousevat aina tietystä arvojen viitekehystä ja konsensuksesta, eivät koskaan objektiivisesta todellisuudesta (Patton, 2002, s. 96; Mertens, 2015, s. 16 - 17). Konstruktiivisella tutkimuksella pyritään tavoittamaan ihmisten kokemuksista nousevia erilaisia ymmärryksiä ja todellisuuksia (Patton, 2015, s. 122).

Tässä tutkimuksessa sukupuoli nähdään sosiaalisena konstruktiona, eli näkemyksinä siitä miten ihmisten tulisi toimia, tuntea ja ilmaista itseään tyttöinä, poikina, naisina ja miehinä (Bird & Rhoton, 2011). Tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia näkemyksiä sukupuolesta ja sen vaikutuksesta opetuslalla työskennellessä opettajilla ja rehtoreilla on. Sukupuolten epätasa-arvo työelämässä ja johtamisen sukupuolittuminen ovat todellisia ilmiöitä, joita on pystytty osin selittämään esimerkiksi naisten työurien katkeilulla lasten saannin takia (Kauhanen, 2022). Työelämän tasa-arvo -ongelmiin liittyy kuitenkin myös paljon sellaista, mitä on vaikeaa tilastoida tai ylipäätään tunnistaa. Korvajärvi (2010, s. 189) toteaaakin, että sukupuolittuneet yhteiskunnalliset rakenteet nousevat ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja arkisista käytännöistä, joita ohjaavat mielikuvat ja vakiintuneet ajatusmallit, joita pidämme itsesäänselvyyksinä. Siksi sukupuolistavat käytänteet ja toimintamallit on ensin tunnistettava, jotta rakenteita voidaan muuttaa (Korvajärvi, 2010, s. 189). Tutkittavan ilmiön luonnetta avaamalla voidaan todeta, että sosiaalinen konstruktivismi on perusteltu lähestymistapa aiheeseen, josta jokainen puhuu oman ymmärryksensä ja todellisuutensa rajoissa (Patton, 2002; 2015).

### 4.3 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineistonkeruun menetelmä on laadullinen kysely sähköisessä muodossa. Sähköisen kyselyn vahvuuksia ovat esimerkiksi korkea anonymiteetti ja mahdollisuus saada vastaajiin maantieteellistä diversiteettiä (Braun & Clarke, 2013). Kyselylomaketta voidaan käyttää perustellusti myös laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun muotona (Valli, 2018). Laadullinen kysely koostuu avokysymyksistä joihin tutkimukseen osallistuja itse kirjoittaa vastaukset, eli aineistonkeruutilanteen hallinta on tutkijan sijaan tutkittavalla (Braun & Clarke, 2013, s. 135). Aineistonkeruun tavoitteena oli muodostaa käsitys siitä, millaisia teemoja ja kokemuksia ilmiöön liittyen vastaajat nostavat esiin, eikä siitä, kuinka monta vastaajaa mainitsee tietyn teeman. Tämä erottaakin laadullisen kyselyhaastattelun määrällisestä: määrällisten yleistysten sijaan fokuksessa ovat yksittäiset kertomukset ja näiden kokemusten tulkinta.

Aineistonkeruu tapahtui helmi-maaliskuussa 2023 sähköisen Webropol-kyselyn muodossa. Kutsu osallistua tutkimukseen jaettiin muutamalle eri sosiaalisen median alustoille halutun kohderyhmän saavuttamiseksi (Valli & Perkkilä, 2018). Kysely koostui 14 kysymyksestä, joista ensimmäisessä kysyttiin suostumus tutkimukseen osallistumiseen ja kysymykset 2.–6. olivat taustatietokysymyksiä vastaajien ikään, sukupuoleen, työkään ja paikkakunnan kokoon liittyen. Laadullinen osuus koostui seitsemästä avokysymyksestä, jotka koskivat sukupuolen merkitystä opetuslalla työskennellessä ja sitä johtaessa, tasa-arvolain toteutumista ja syrjintää työpaikalla sekä rehtorin työhön hakeutumista. Avokysymysten tarkoituksena on päästä kiinni vastaajan tapaan nähdä ja kokea asia ilman tutkijan asettamia ennakkomäärittelyjä (Patton, 2002, s. 21).

Kyselyyn vastasi 59 vastaajaa, joista 30 toimi rehtorina tai apulaisrehtorina ja loput erilaisissa opettajan tehtävissä luokan- tai aineenopettajina, erityis- tai erityisluokanopettajina tai esiopettajina. Lisäksi kyselyyn vastasi yksi toisen asteen ammatillinen opettaja, vaikka kysely olikin suunnattu esi- ja perusopetuksessa toimiville. Vastaajista naisia oli 52, miehiä 7 ja muunsukupuolisia 0. Vastaajien ikäjakauma oli 26–62 ja kaksi kolmasosaa



vastaajista oli ollut alalla vähintään 10 vuotta. Yksittäisiin vastaajiin viitataan tässä tutkimuksessa tunnisteella O (=opettaja) tai R (=rehtori/apulaisrehtori) ja yksilöivällä numerolla, kuten R3 tai O1.

#### 4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä, jonka on todettu sopivan sekä kirjallisten, että suullisten aineistojen analyysiin (Salo, 2015; Patton, 2002, s. 453; Mayring, 2014). Sisällönanalyysin avulla löydettyjä ydinmerkityksiä kutsutaan usein teemoiksi tai luokiksi (Patton, 2002, s. 453). Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti eli ne eivät ole ennalta päätettyjä tai teoriasta johdettuja (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108; Mayring, 2014). Analyysini edustaa induktiivista päättelyä, jossa logiikka etenee yksittäisestä päätelmästä yleiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 107). Eskolan (2018) mukaan aineistolähtöisessä analyysit käsitteet ja erilaiset teoriat toimivat ikään kuin silmälaseina, joiden läpi tutkija tulkitsee aineistoaan. Salo (2015) kutsuu tätä ”ajattelemiseksi teorian kanssa”. Löydökset tapahtuvat tutkijan ja aineiston vuorovaikutuksen seurauksena (Patton, 2002, s. 453). Aineistolähtöinen analyysi on siis prosessi, jossa empiirinen tieto systematisoidaan erilaisten vaiheiden avulla vastaamaan aihetta kuvaavia käsitteitä.

Aineistosta poimittiin kaikki aiheen kannalta olennaiset ilmaisut kolmen tutkimuskysymyksen mukaisen otsakkeen alle: opetusala & sukupuoli, johtaminen & sukupuoli ja tasa-arvolain toteutuminen (Patton, 2002). Olennaiset ilmaisut redusointiin, eli pelkistettiin selkeämmiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–123; Puusa, 2020, s. 149). Seuraavaksi aineisto ryhmiteltiin teemoittelemalla, eli ilmaukset jaoteltiin eri aihepiireihin sen mukaan, mitä kustakin teemasta oli sanottu. (Puusa, 2020, s. 152–153; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 105; Patton, 2002.) Samankaltaiset ilmaisut muodostivat alaluokkia, joista yhdisteltiin edelleen sisällön mukaan nimettyjä yläluokkia (Puusa, 2020, s. 153; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124). Esimerkiksi huoltajien ilmaisut liittyen miesopettajien oletettuun

auktoriteettiin kuuluvat alaluokkaan *huoltajien asenteet*, joka taas on osa yläluokkaa *sukupuolittuneet asenteet ja stereotypiat*. Koska syntyneissä yläluokissa oli selviä samankaltaisuuksia, niistä muodostettiin vielä pääluokat, jotka yhdistivät eri tutkimuskysymysten alta nousseita tekijöitä yhdeksi ilmiöksi, jonka kautta analyysin tuloksia olisi selkeämpi jäsentää (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s. 124–125). Esimerkiksi opetusalaan koskeva *sukupuolittuneet asenteet ja stereotypiat* sekä johtamiseen liitetyt *vähättelevät asenteet ja oletukset* puhuvat samasta ilmiöstä, jolloin niiden yhdistäminen samaan pääluokkaan *asenteet ja stereotypiat* oli perusteltua. Ryhmittelyprosessia seurasi aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen, jolloin analyysin tuottama tieto yhdistyy teoreettisiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s. 125.) Tutkimuksen tuloksia tulkittiin suhteessa tutkimuskysymyksiin (Mayring, 2014, s. 54).

## 4.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimus pyrittiin toteuttamaan kaikilta osin hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen ja sen peruseriaatteita luottamusta, arvostusta, rehellisyyttä ja vastuunkantoa kunnioittaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Tutkimus toteutettiin anonymisti, eli tutkijalla ei ollut tietoa tutkimukseen osallistujien henkilöllisyydestä. Aineisto kerättiin Jyväskylän yliopiston tutkimuskäyttöön suosittelemalla tietoturvalisellä Webropol -ohjelmistolla. Kerätyt taustatiedot eivät yhdessä tarkasteltunakaan paljasta vastaajien identiteettiä. Tutkimusaineistoon on pääsy ainoastaan tutkijalla, ja sitä säilytetään tietoturvalisellä salasanalla suojatulla alustalla. Tutkimuksen päätyttyä aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Koska aineisto kerättiin sosiaalisen median kautta, tietosuojan ja tietojen käsittelyyn liittyvät asiat esiteltiin osallistujille kyselyn alussa: vastaajat saivat tiedon esimerkiksi aineiston säilytystavasta- ja ajasta sekä tutkimuksen tarkoituksesta ja omista oikeuksistaan tutkimuksen osallistujina. Tämän jälkeen

jokaiselta vastaajalta kysyttiin vielä erikseen suostumus tutkimukseen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Näin taattiin osallistumisen vapaaehtoisuus ja se, että tutkittavat tietävät, mistä tutkimuksessa on kyse (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 156).

Kirjalliseen aineistonkeruuseen liittyy tiettyjä haasteita, kuten kykenemättömyys laajentaa tai tarkentaa kysymyksiä (Patton, 2002, s. 21; Braun & Clarke, 2013, s. 141–142). Kysymysten muotoilu niin, että ne tavoittavat sen, mitä tutkija kaipaa, on haastavaa. Tässäkin tutkimuksessa analyysivaiheessa huomasin yhden kysymyksen muotoilun epäonnistuneen niin, etteivät vastaukset aivan tavoittaneet toivottua ulottuvuutta. Kyselylomake on kuitenkin eettisesti perusteltu aineistonkeruumetodi aiheen sensitiivisen luonteen vuoksi (Braun & Clarke, 2013, s. 136). Sukupuoli- ja tasa-arvoasiat voivat olla henkilökohtainen ja provokatiivinenkin aihe, ja siksi esimerkiksi kyselylomakkeen laatiminen vaati tutkijalta tarkkuutta, jotta kysymysten asettelu on mahdollisimman neutraali eikä asenteellinen tai johdatteleva. Anonyymiudessaan kyselylomake se takaa osallistujien yksityisyyden, jolloin kynnys kertoa vaikeistakin kokemuksista voi olla matalampi kasvokkain tapahtuvaan haastattelutilanteeseen verrattuna (Braun & Clarke, 2013, s. 136). Lisäksi sensitiivisyyttä vaativan aiheen kanssa tutkijan kokemattomuus voi aiheuttaa eettisyyttä koskevaa huolta, jos aineistonkeruu tapahtuu esimerkiksi haastattelun muodossa; kirjallisessa aineistonkeruussa tätä huolta ei ole (Braun & Clarke, 2013, s. 137).

Sosiaalinen konstruktivismi myöntää tutkijan olevan osa ilmiötä, ei objektiivinen havainnoija (Patton, 2015, s. 122; Mertens, 2015, s. 17). Opettajaksi opiskelevana, alan johtotehtävistä kiinnostuneena nuorena naisena olen vahvasti tutkimani ilmiön sisällä. Tämän takia on tärkeää, että tutkijana tarkastelen omia arvojani ja oletuksiani aiheesta sekä niiden vaikutusta tutkimuksen tekoon ja aineiston tulkintaan (Mertens, 2015, s. 261; Puusa & Juuti, 2020c, s. 143). Analyysivaiheen tarkka kuvaus ja suorat aineistolainaukset lisäävät osaltaan tutkijan analyysiprosessin läpinäkyvyyttä ja havainnollistavat tehtyjä tulkintoja.

## 5 TULOKSET

Tässä luvussa tutkimuksen tuloksia jäsenetään ja esitellään kolmen teeman alaisuudessa. Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään opetusalan sukupuolijakaumaa, sen syitä, merkitystä ja seurauksia kuten rekrytointisyrjintää. Toisessa alaluvussa kuvataan sukupuoleen ja johtamiseen liittyviä stereotypioita ja oletuksia opetuslalla. Kolmas alaluku tarkastelee tasa-arvolain toteutumista opetusalan työyhteisöissä kuvaten esimerkiksi alalla tapahtuvaa epätasa-arvoista kohtelua sekä kiinnittäen huomiota siihen, miten tutkimuksen vastaajat ylipäättään tulkitsevat tasa-arvolakia ja sukupuolen merkitystä.

### 5.1 Koulussa olisi hyvä olla miehiä

Tutkimus osoitti, että puhuttaessa opetuslalta sukupuolen näkökulmasta yksi merkittävimpä esiin nousseita ilmiöitä on miesoletettujen vähäinen määrä alalla, sekä sen seuraukset alan tasa-arvoisuudelle. Miesten vähäisen määrän ongelmallisuutta perusteltiin useilla tekijöillä. Monessa vastauksessa mainittiin moninaisuuden merkitys sekä oppilaille, että työyhteisölle. Työyhteisön moninaisuuden onkin todettu vahvistavan yhteisöllistä osaamista ja työn tuottavuutta (Timonen, 2015). Mainituksi tulivat myös opetuksen järjestämiseen (esimerkiksi uimahallikäynnit) liittyvät seikat. Useissa vastauksissa nostettiin esiin miesten määrä suhteessa oppilaan etuun. Naisenemmistöisyydestä vedettiin suora yhteys poikien heikompaan koulumenestykseen, vaikka tälle näkemykselle ei tieteellistä taustaa löydykään (Lahelma, 2009, s. 139-141). Miesopettajien ajateltiin edesauttavan poikien motivaatiota ja "miehen malli" tuli mainituksi. Kaikissa vastauksissa toivetta miesten määrästä ei perusteltu, todettiin vain että "miehiä olisi hyvä olla". Ajatus siitä, että miesopettajat kykenevät työssään johonkin sellaiseen, mikä on naisten saavuttamattomissa, elää selvästi edelleen vahvana (Skelton, 2007; Hjalmarsson & Löfdahl, 2014).

Erilaiset ryhmät hyötyvät esim. Miesopettajasta. Ja tämän sanon aivan tietoisena tasa-arvosta yms. (O1)

Tutkimuksen tulosten perusteella miesten vähäinen määrä ja toive saada heitä alalle enemmän johtaa naisten epätasa-arvoiseen kohteluun alalla: lähes puolet vastaajista mainitsi jollain tapaa miesten suosimisen opetusalan rekrytointitilanteissa. Niin Puttonen (2011), Coleman (2002) kuin Joneskin (2017) ovat todenneet miehiä suosivan rekrytoinnin olevan naisten urakehitystä estävä tekijä. Useat vastaajat mainitsivat miespuolisten opettajien saavan vakituisen viran hyvin nopeasti ja usein vähemmällä ansioilla kuin naiset, jotka joutuvat kiertämään määräaikaisten työsuhteiden perässä. Vastauksissa mainittiin niin miehiä glorifioivaa rekrytointipuhetta kuin myös konkreettisia esimerkkejä avoimesta syrjinnästä rekrytointiprosessin eri vaiheissa haastattelukutsuista valinnan tulokseen. Rehtorikandidaattien haastattelukysymyksissä oli esimerkiksi eriytymistä sukupuolen mukaan, mikä viittaa siihen, että naispuolisille hakijoille kriteerit ovat tiukemmat ja sukupuolia kohdellaan rekrytointiprosesseissa eri tavalla (Sievänen ym., 2023).

olen kuullut monessa kunnassa ja koulussa kollegoille sanottavan (...) ”seuraavat virat on varattu miehille eli jos toivot virkaa, kannattaa katsella muualta”. (O2)

Määräaikaiseen virkaan valittiin miesopettaja, koska rehtori ei omien sanojensa mukaan voinut jättää kokeilematta, miten mies pärjää tehtävässä. (R1)

Olen ollut jopa luokanopettajan työhaastattelussa, jossa huomasin pöydällä olevan nipun työhakemuksia jääneen edellisen mieshakijan kohdalle, eikä sitä oltu käännetty hänen ja minun välissäni olevien kahden hakijan tietojen kohdalle lainkaan. Tämä kävi myös ilmi haastattelijoiden kysymyksistä, he eivät olleet vilkaisseetkaan papereitaan tullessani sisään. Kyseinen mies tuli myös valituksi. (R2)

Haastattelutilanteessa [ryhmähaastattelu rehtorin tehtävään] esitettyihin kysymyksiin piti itse pitää huoli, että saa aikaa/tilaa vastata, mikä oli jonkin verran haasteellista. Koin erittäin vahvasti sukupuolella olleen merkitystä haastattelutilanteessa. Olin itseasiassa vähän järkyttynyt miespuolisten hakijoiden vastauksista, sillä en olisi voinut naisena kuvitellakaan vastaavani samoin, tai ainakaan toivoa saavani menestystä niillä keinoin. Olen usein pohtinut tilannetta jälkikäteen. Haastattelun vanhin mieshakija sai paikan sillä kertaa. (R2)

Rekrytointiin liittyvää miesten suosimista mainittiin tapahtuvan sekä opettajien, että rehtoreiden tehtäviä täytettäessä. Yksi naispuolinen nuori opettaja kertoi kohdanneensa vähättelyä ilmaissessaan kiinnostusta alan johto- tai kehitystehtäviin ja toinen opettaja kertoi jättäneensä hakematta rehtorin

työtehtävää, koska totesi sen olevan varattu miehelle. Tämä osoittaa, että jo tietoisuus syrjinnästä voi vaikuttaa päätökseen johtotehtäviin hakeutumisesta (Chase & Martin, 2021; Lämsä ym., 2014). Useat vastaajat kokivat myös, että heihin kohdistettiin naisina enemmän vaatimuksia, kun taas miehille sallittiin erinäisiä etuuksia ja yleinen vaatimustaso oli matalampi. Tutkimukseen vastannut apulaisrehtori esimerkiksi kirjoitti miesten työhakemusten suppeudesta: ”he ehkä ajattelevat saavansa töitä helposti vain sillä, että he ovat miehiä” (R3). Tämä kuvaa naisten työelämässä kohtaamaa kaksinkertaista estettä, jonka mukaan nainen on näkymättömämpi, mutta hänen tulisi myös olla miestä pätevämpi tullakseen valituksi työtehtävään (Lämsä ym., 2014).

Koen, että nuorena naisena joudun tekemään kovemmin töitä ja olemaan suorastaan erinomainen, jotta olen yhtä haluttu työhön, kuin mies vastaavalla kokemuksella. Miesopettajilta sallitaan myös ylimalkaisempaa otetta työhön. Joskus on saanut suunnitella hommat miesopettajakollegan edestä, kun tällä on jäänyt hommat puolitiehen. (O4)

Olen tehnyt lisensiaatintyön sen vuoksi, että nousisin hakijana mieshakijoiden yläpuolelle. (R4)

Sukupuolen yhteys alan yhteiskunnalliseen asemaan ja arvostukseen tunnistettiin myös muutamassa vastauksessa (Gannerud, 2001; Brunila, 2009). Eräs vastaaja totesi, etteivät miehet halua alalle heikon palkan ja työolojen takia ja toisaalta alan naisvaltaisuus nähtiin myös syynä palkkakuoppaan. Naisvaltainen opetusala onkin malliesimerkki sukupuolen mukaisesta segregaatiosta julkisen ja yksityisen sektorin välillä (Heiskanen ym., 2008).

## 5.2 Tytöttelyä pomolta ja huorittelua oppilailta

Tutkimuksen osallistujat kuvasivat vastauksissaan monenlaisia sukupuoleen ja johtamiseen liittyviä stereotyyppioita, oletuksia ja asenteita. Sukupuolittuneita asenteita ilmaisivat vastaajien mukaan niin kollegat, esihenkilöt, huoltajat kuin oppilaatkin: ”Olen kuullut tytöttelyä pomolta ja huorittelua oppilailta” (O12), tiivistä eräs opettaja. Toinen kertoi rehtorista, joka ”avoimesti toi esille että

'naisista ei ole johtajiksi/rehtoreiksi' " (R8). Yksi apulaisrehtori ilmaisi huolensa huoltajien naisvihamielisyydestä: "Ainoat haitat [sukupuolesta] ovat olleet väkivaltaiset ja uhkaavat oppilaiden isät, joilla on selvästi vihaa ylipäänsä naisia kohtaan" (R3). Sukupuolistereotyytiat kohdistuvat yksilöiden lisäksi myös yhteisöihin. Korvajärven (2016, s. 156) mukaan mielikuva naisvaltaisten työpaikkojen ongelmallisuudesta elää edelleen sitkeästi, ja myös tässä tutkimuksessa se mainittiin: "kollegan suusta kuulleena työyhteisöt, joissa on pelkkiä naisia, ovat usein enemmän haasteellisia" (R3). Tyypillistä on myös, että kyseessä ei ole oma työpaikka tai kokemus vaan ongelmat sijoittuvat kuulopuheiden mukaan muualle (Korvajärvi, 2016; 2010).

Yksi vararehtorina toimiva nainen myönsi hyödyntäneensä sukupuoleensa liittyviä oletuksia työssään: "huoltohenkilöt ovat toisinaan suostuneet tekemään jonkin asian, koska olen näytellyt vähän kädetöntä" (R14). Useimmat vastanneista naisista kuitenkin kokivat sukupuolestaan olevan alalla haittaa, mikä ilmeni esimerkiksi osaamisen vähättelynä ja sivuuttamisena. Eräs nuori naisopettaja kertoi kokevansa hankalaksi saada ammattilaisen jalansijaa työyhteisössään ja tulevansa toistuvasti sivuutetuksi. Jyrkisen ym. (2020) mukaan asiantuntijatehtävissä työskenteleviin nuoriin naisiin kohdistuvat epäilyt osaamisesta ovat sukupuolitettua ikäsyrjintää ja rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan työelämässä.

Minulla oli siis esimiehenä rehtori, joka avoimesti toi esille miesten vahvuuden ja naisten heikkouden. Sanoi opettajanhuoneessa avoimesti etää "noi naiset ei tee muuta kuin sählää". (R8)

Jos olen ilmaissut halukkuuteni nousta vuosien saatossa urallani johtotehtäviin tai olen muuten ilmaissut kiinnostukseni kehittää kasvatusalaa (...), olen saanut osakseni vähättelyä. (O7)

Naiset kokevat paineita oman ulkonäkönsä vastaavuudesta työelämän vaatimukseen (Jyrkinen ym., 2020; Hughes, 2004; Lämsä 2011). Tässä tutkimuksessa pari naispuolista rehtoria mainitsi, miten ulkonäön merkitys näkyy heidän työssään. Alempi lainaus osoittaa, miten kyseinen rehtori toteuttaa tietynlaista sukupuolistrategiaa pärjätäkseen työelämässä kontrolloimalla omaa feminiinisyyttään (Billing, 2011; Lämsä, 2011). Tämä voidaan nähdä keinona

välttää esimerkiksi ulkonäköön liittyvät kommentit, jotka voivat luoda työympäristöstä ahdistavan (Jyrkinen ym., 2020).

On myös puututtu pukeutumiseen. Esim. käyttämistäni korkokengistä on huomautettu. (R4)

Tiedostan mikä merkitys ulkonäöllä on työssä. Pidän huolen, etten joudu miespuolisten kollegoiden tai esihenkilöiden silmissä tilanteeseen, jossa naiseus nousee erityisesti esiin (R7).

Yksi opettaja toi esiin, ettei hänen miehenä kannata olla oppilaan kanssa kaksin, etenkin jos oppilas on ”epärehellinen tyttö” (O13). Tämän voidaan olettaa liittyvän pelkoon miesopettajiin liitetystä ”seksuaalisen saalistajan” stereotypiasta. Toinen miesopettaja totesi, että hänen oletetaan osaavan ”korjata autot, lamput, tietokoneet, parisuhteet ja ilmastonmuutoksen, koska olen mies”. (O15) Myös Hjalmarsson & Löfdahl (2014) ovat tunnistaneeet tutkimuksessaan näiden miesopettajia koskevien stereotyyppien lisäksi myös oletuksen miesten luontaisesta auktoriteetista, joka mainittiin tässäkin tutkimuksessa niin rehtoreiden kuin opettajienkin vastauksissa. Oletus sukupuoleen liittyvästä auktoriteetista kävi ilmi esimerkiksi huoltajien puheissa, mutta myös opettajan toteamana. Esiin tuotiin myös, että jotkut oppilaat kunnioittaisivat miespuolisia opettajia automaattisesti naisia enemmän. Luontaisen auktoriteetin nähtiin liittyvän niin opettajan työhön kuin johtamiseenkin.

Olen myös ollut tilanteessa, jossa huoltaja on oppilaan käytöshäiriöissä toivovan, että miespuoleinen rehtori puuttuu oppilaan käytökseen, kuulemma siitä syystä, että miesauktoriteetti voisi olla ”tarpeen”. (O4)

Hankalassa tilanteessa ehkä helpommin toivotaan miesjohtajaa avuksi. Miehiä oletetaan olevan vahvempia ja auktoriteettisempia johtajia kuin naiset. (O14)

Ehkä sukupuolesta, joskus ollut etua haastavasti käyttäytyvien oppilaiden kanssa, jotka ovat kotoa saaneet väärän mallin, että vain miehiä pitää kunnioittaa. (R15)

Naisten johtamiseen liittyvää asenteellisuutta kuvattiin useissa vastauksissa esimerkiksi miespuolisen työntekijän ongelmana ottaa vastaan naispuolisen esihenkilön ohjeita. Esimerkiksi Chasen ja Martinin (2021) tutkimuksessa nousi esiin mieskollegoiden kunnioituksen puute naispuolisia esihenkilöitä kohtaan. Vastausten mukaan miesjohtajuuden normi elää edelleen myös naisemmistöisellä opetuslalla (Jones, 2017; Lahelma, 2000, s. 68; Coleman,



2003): "Miesrehtori on edelleen normi, naisrehtorin tulee osoittaa aina paremmuutensa suhteessa miesrehtoriin" (R13). Kuten opettajan auktoriteetin, myös johtamisosaamisen ajatellaan olevan miehillä luonnostaan, kun taas naiset joutuvat todistamaan pätevyytensä pyrkiessään koulun johtotehtäviin: "Naisten tulee osoittaa johtamisosaamistaan enemmän. Miehiä kohdalla osaaminen nähdään luontaisena ominaisuutena" (O14).

Naispuoliset rehtorit toivat esiin sukupuolensa vaikutusta muiden ihmisten suhtautumiseen heihin ja heidän työhönsä koulun esihenkilönä. Kuten Colemanin (2002) tutkimuksessa, myös tässä naispuoliset rehtorit kuvasivat erilaisia kohtaamiaan negatiivisia stereotyyppioita: johtamiskykyyn kohdistuneita epäilyjä, sukupuoleen viittaamista sekä sivuutetuksi tulemistä. Kaksi rehtoria esimerkiksi kertoi, kuinka koulun rakennushankkeissa heitä oli työtötehty ja sivuutettu palavereissa. Toinen heistä pohti, olisiko johtaminen helpompaa, jos olisi mies ja toinen koki, että "järjestelmällisyys ja tasa-arvoon pyrkiminen koetaan naisrehtorilta nillitykseksi" (R13). Erään miespuolisen opettajan tulkinta siitä, miksi nuoret naiset eivät saa vakituista työpaikkaa kuvaa osuvasti naisjohtajiin liitettyjä ennakkoluuloja (Lämsä, ym. 2014): "Nuoret osaavat naiset eivät saa sijaisuuksien jälkeen vakkaripaikkaa. (...) Usein taustalla on naisjohtajien pelko siitä, että nuoremmat osaavat naiset ajavat heidän ohi" (O15). Vastauksista heijastui esimerkiksi Eaglyn ja Carlin (2007) esittämä ajatus siitä, kuinka nais- ja miesjohtajien käytökseen suhtaudutaan eri tavoin ja naisten toiminnalla on useammin negatiivisia seurauksia.

Kun siellä on nainen rehtorina, niin sitä pidetään jotenkin kynnysmattona. Olen joutunut sekä ottamaan paikkani sekä osoittamaan joillekin muille paikkansa. (...) Miesrehtorin on ehkä helpompi antaa suora vastaus perustelematta sen kummemmin ja se hyväksytään helpommin, kuin jos olisi naisrehtori. (R2)

Edellinen rehtori oli nainen ja todella kritisoi. Hänet savustettiin ulos. Nyt meillä on miesrehtori ja vaikka hän ei tee mitään sen ihmeellisempää, osa porukasta ei esitä mitään kritiikkiä (O12).

Jonkin verran ole kohdannut muiden odotuksia "rehtorithan ovat sellaisia vanhoja ukkoja, eikä tollasia nättejä tyttöjä." Esimerkiksi kiinteistönhoidon työntekijät hämmästelevät "Ai sä oot rehtori" (R7).

20 vuotta sitten Juusenahon (2004) väitöstutkimuksessa naispuoliset rehtorit kertoivat kokevansa sukupuolestaan olevan haittaa, mikä ilmeni esimerkiksi

vähättelynä, kuulematta jättämisenä ja sukupuoleen viittaamisena. Tähän tutkimukseen osallistuneiden naisrehtoreiden vastauksissa toistuivat tismalleen samat asiat: heidän johtamiskykyjään epäiltiin, heitä sivuutettiin palavereissa ja heidän sukupuolensa nostettiin tikunnokkaan.

### 5.3 En ole huomannut varsinaista syrjintää, mutta...

Vastauksissa kuvattiin opetusalan työyhteisöissä tapahtuvaa epätasa-arvoista kohtelua ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää sekä häirintää. Iso osa kuvatusta syrjinnästä liittyi rekrytointitilanteisiin, mitä avattiin jo tulosluvussa 5.1. Muutamissa vastauksissa tuotiin esiin, että miehet tuntuvat saavan helpommin erilaisia etuja, kuten ylitynteja ja palkkaukseen liittyviä lisiä, minkä myös Leinonen & Uosukainen (2004) mainitsivat tyypillisenä työelämän tasa-arvoon liittyvänä ongelmana. ”Mieskollegalle sallitaan valita oppitunnit vasta klo 9 alkaen, koska hänellä on pieniä lapsia. Kukaan naiskollegoista ei saa tällaista helpotusta työhönsä”, totesi yksi opettaja (O9). Kolme vastaajaa kertoi kohdanneensa työssään seksuaalista häirintää ja kaksi mainitsi sen tapahtuneen kollegoiden taholta. Yksi vastaaja kuvasi kohdanneensa kiusaamista ja syrjintää kollegan toimesta kerrottuaan olevansa raskaana (O5). Aineisto sisälsi hyvin selkeitä ja räikeitäkin esimerkkejä sukupuoleen perustuvasta epätasa-arvoisesta kohtelusta:

Miesrehtori alkoi tullessaan pitämään myös ns. miesteniltoja, johon kutsuttiin vain miespuoliset opettajat, ne tosin loppuivat lyhyeen, koska miesopettajat eivät sinne halunneet mennä... (R8)

Muutama tutkimukseen vastannut kuvasi työtehtävien sukupuolittunutta jakautumista, eli työn sisäistä segregatiota (Korvajärvi, 2016; Mikkela, 2013; Acker, 2012 ym). Esimerkiksi työyhteisön kirjoittamattomien työtehtävien kerrottiin jakautuvan sukupuolittuneesti ja toisaalta mainittiin ”perinteiset miesten ja naisten työt” jotka näyttäytyvät niin puheissa kuin käytännössäkin esimerkiksi oletuksina siitä, että miespuolinen opettaja tekee huoltotöitä, vaikei hänellä ole niihin sen kummempaa erityisosaamista.

Opetan koulussamme 'tekstiilityötä', vaikka olisin pätevä opettamaan myös käsitöiden kovia materiaaleja. Olen kerran opettajien kesken tuntijakoja tehdessämme huomauttanut, että voin opettaa molempia, mutta huomasin että tämä ei saanut kovin innokasta vastaanottoa kaikilta. (O10)

Tämän lisäksi useat vastaajat kokivat, että naisiin kohdistuu korkeampi vaatimustaso: "nainen saa tehdä enemmän töitä ollakseen siedettävän hyvä" (O12), ja miehiltä sallitaan "ylimalkaisempaa otetta työhön" (O4).

Harvalukuisille miehille sallitaan (ehkä irtisanoutumisen pelossa) työyhteisön "metatyöstä" kieltäytyminen. (O9)

Miehiltä ei aina odoteta yhtä paljon kuin naisilta tai heille annetaan enemmän anteeksi asioita, esim. sitä, että pedagogiset asiakirjat on täytetty todella myöhässä, todella huonosti tai ei ollenkaan. (R3)

Joskus on saanut suunnitella hommat miesopettajakollegan edestä, kun tällä o jäänyt hommat puolitiehen (O4).

Aineisto piti sisällään ristiriitoja siinä, miten sukupuolen merkitystä ja tasa-arvolakia ymmärrettiin ja tulkittiin. Esimerkiksi kysymykseen "Onko sukupuolella mielestäsi merkitystä opetusalailla?" vastattiin sekä "Ei. Molempia tarvitaan", että "Kyllä, tarvitaan sekä miehiä että naisia" (R5, R6). Erään rehtorin vastauksessa todettiin sekä "opettajan työssä koululla sukupuolella ei ole merkitystä", että "Jokaisessa koulussa olisi hyvä olla myös miehiä" (R4). Tämä puheenvuoro tuo esiin Korvajärvenkin esiin nostaman (2016) sukupuolikysymyksen ongelmallisuuden: sukupuolen merkitys yritetään mitätöidä. Samaan hengenvetoon kuitenkin todetaan, että miehiä olisi hyvä olla.

Eräs miespuolinen rehtori totesi, että "joskus tulisi voida tasoittaa työpaikkojen sukupuolijakaumaa, eikä se olisi syrjintää eikä keneltäkään pois" (R5). Vastaajan ymmärrys siitä, mitä syrjinnällä tarkoitetaan, on selvästi vääristynyt, koska hänen kuvaamansa toiminta nimenomaan on sukupuoleen perustuvaa syrjintää: naisenemmistöisellä alalla sukupuolijakauman "tasoittaminen" tarkoittaisi, että työhönottotilanteissa henkilö asetettaisiin eriarvoiseen asemaan sukupuolensa perusteella (609/1986). Vastauksissa ilmeni myös niin sanottua sukupuolisokeutta, eli kykenemättömyyttä hahmottaa työpaikan tai alan ongelmien yhteys sukupuoleen (Leinonen & Uosukainen, 2004): "Ei ole merkitystä. (...) Mieskollegat tuntuvat saavan helpommin

vakituisen viran” (O7). Eräs apulaisrehtori vetosi tasa-arvolakiin ja virkavelvollisuuteen ikään kuin näiden säädösten olemassaolo automaattisesti tarkoittaisi, ettei syrjintää tai tasa-arvon vastaista toimintaa tapahdu: ”Lähtökohtahan on se, että tehtävien täyttö julkisessa organisaatiossa on tasa-arvoinen.” ”Virkavelvollisuus on toimia tasa-arvoisesti” (R6).

Toinen miespuolinen rehtori totesi, ettei ole 30 vuoden aikana törmännyt sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään kertaakaan. Kyseinen rehtori päätteli, ettei koulussa ole tasa-arvoon liittyviä ongelmia, koska niitä ei hänen 7-vuotisen rehtorikautensa aikana ole noussut esiin. Tämä on toki mahdollista, mutta on tärkeää myös muistaa, että välittömän syrjinnän lisäksi epätasa-arvoa toisintavat myös työelämän vanhentuneet rakenteet ja käytännöt, joiden aiheuttamaa syrjintää voi olla haastava tunnistaa tai sanallistaa (Leinonen & Uosukainen, 2004).

Vastaajien kuvauksissa tasa-arvolain edistämisestä omassa työpaikassa oli vaihtelua. Vastauksissa tuotiin esiin erilaisia tasa-arvoa edistäviä tekoja, kuten tasa-arvosuunnitelman päivittäminen, työolojen kehittäminen ja epäkohtiin puuttuminen. Osa vastauksista taas kuvasi välinpitämättömyyttä tasa-arvoasioita kohtaan: ”Valitettavasti käytännön teot jäävät melko vähäisiksi kiireen keskellä” (O4). ”Enpä näe että tähän olisi erityisesti mitään tehty” (O3). ”Nykyisellä työpaikallani yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on vanhahtava” (R10). Leinonen ja Uosukainen (2004) esittävät, että kielteinen suhtautuminen ei välttämättä kerro piittaamattomuudesta, vaan ymmärtämättömyydestä tasa-arvoasioissa ja -ongelmissa. Acker (2006) muistuttaa, että tietoisuuden puute voi olla tahallista tai tahatonta.

Rehtorilla työnantajan edustajana on vastuu tasa-arvon edistämisestä työpaikoilla ja jotkut tutkimukseen osallistuneista rehtoreista kuvasivatkin tekemäänsä tasa-arvotyötä: ”Vältän itse sukupuolittuneita termejä” (R7). ”Olemme pyrkineet erityisesti kehittämään työoloja, jotta molemmat sukupuolet tulee huomioitua” (R9). ”Yritän yhdessä koulun henkilökunnan kanssa saada kouluun sellaisen toimintakulttuurin, joka edistää tasa-arvoa” (R4). Rehtorin toiminta noteerattiin myös joidenkin opettajien vastauksissa niin

hyvässä kuin pahassa: ”Nykyinen esihenkilöni on korvaamaton työssään tasa-arvon hyväksi” (O6). ”Rehtorit vaikuttavat olevan sokeita näille rakenteille. Siihen eivät paperille kirjatut suunnitelmat ikävä kyllä auta” (O8). Esihenkilöiden suhtautumisella tasa-arvokysymykseen on suuri merkitys, koska heidän vastuullaan on epäkohtiin puuttuminen ja kehittämistyö (Leinonen & Uosukainen, 2004). Valitettavan usein johtoporras haluaa pitää kiinni olemassaolevista, epätasa-arvoa ylläpitävistä käytänteistä tai näkee tilanteen todellisuutta parempana, kenties koska omalle uralle esteitä ei ole osunut, tai ne on ylitetty (Acker, 2006; Lämsä, 2011).

Tutkimusten (ks. esim. Sievänen ym., 2023; Mikkilä, 2013, s. 79; Eagly & Carli, 2007) mukaan työelämän tasa-arvoisuuden laajasti vaikuttavat perhesyyt eivät juurikaan nousseet esiin tässä tutkimuksessa. Yksi vastaaja kertoi huolestaan joutua syrjityksi työnhaussa koska on ”lapsentekoiässä” oleva nainen ja toista mietitytti perheen perustaminen oman työssäjaksamisen kannalta. Laajasti naisten johtotehtäviin etenemistä estävänä tekijänä perhe ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa noussut esiin. Myöskään rehtorin työhön hakeutumisen syissä tai kannustuksessa johtotehtäviin ei tullut esiin eroja tässä tutkimuksessa.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tulosten yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sukupuolen merkitystä opetuslalla työskennellessä ja sitä johtaessa sekä tarkastella tasa-arvolain toteutumista kouluissa työpaikkana. Tulosten perusteella merkittävästi opetuslala sukupuolen näkökulmasta määrittävä tekijä on alan sukupuolijakauma, sen syyt ja vaikutukset alalla työskenteleville. Kokemus siitä, että miehiä tarvitaan kouluihin lisää, johtaa tulosten perusteella naisten syrjintään työhönotossa ja rekrytointiprosesseissa niin opettajaksi kuin rehtoriksi hakeutuessa. Vaatimustason koetaan olevan naisille korkeampi ja miehille tarjolla on erinäisiä sukupuolesta johtuvia etuja. Vastaajat kokivat myös naisvaltaisuuden olevan syy alan yhteiskunnalliseen asemaan ja koulutustasoon nähden mataliin palkkoihin.

Tuloksista kävi myös ilmi, että naiset kohtaavat alalla sukupuoleensa kohdistuvaa asenteellisuutta ja syrjintää ja osa kokeekin sukupuolestaan olevan haittaa. Opetusalan johtotehtävissä olevat naiset olivat kohdanneet erinäisiä sukupuoleensa ja asemaansa kohdistuvia stereotypioita, epäilyä johtamiskyvystään sekä vähättelyä. Sekä tasa-arvolain toteutumisessa, että ongelmien tunnistamisessa oli puutteita. Rekrytointisyrjinnän lisäksi vastauksissa kuvattiin esimerkiksi epätasa-arvoista kohtelua sukupuolten välillä sekä työtehtävien segregoitumista. Osassa vastauksista välittyi niin sanottua sukupuolisokeutta ja sukupuolen merkityksen mitätöintiä (Leinonen & Uosukainen, 2004). Tasa-arvolain toteutumisessa ja edistämisessä oli vastausten perusteella vaihtelua: osa kiitteli esihenkilön tekemää tasa-arvotyötä ja osa taas totesi käytännön tekojen puuttuvan. Niin opettajien kuin rehtoreidenkin vastauksista välittyi esihenkilön merkitys tasa-arvon edistämisessä työpaikalla.

## 6.2 Johtopäätökset

Kuten luvussa 5.1. todettiin, opetusalan sukupuolijakauma syineen ja seurauksineen on tämän tutkimuksen perusteella yksi alaa merkittävimmin sukupuolen näkökulmasta määrittävä tekijä. Opetusalan naisemmistöisyydellä kuvitellaan olevan monenlaisia vaikutuksia oppilaisiin, vaikka tutkimusten mukaan miesopettajien suuremman määrän ei voida automaattisesti olettaa nostavan poikien akateemisten suoritusten tai kouluviihtyvyyden tasoa nousukiitoon (Lahelma, 2009, s. 136, 141). Opettajan sukupuolella ei siis ole niin suurta merkitystä kuin julkinen keskustelu ja media antavat ymmärtää, mutta ilmiöllä on haitallisia vaikutuksia esimerkiksi tasa-arvolain toteutumiselle opetusalan rekrytoinneissa.

Tasa-arvolaissa kuitenkin todetaan, että työnantajan tulisi *toimia siten, että avoimma oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä* ja siksi on toki tärkeää tarkastella syitä miesten vähäiseen määrään alalla (609/1986). Juvosen (2016, s. 44–45) mainitsevat kulttuuriset stereotypiat voivat vaikuttaa siihen, että normin ulkopuolelta tulevaa kummastellaan: esimerkiksi Hjalmarsson & Löfdahl (2014) kertoivat varhaiskasvatuksessa työskentelevien miesten kokeneen vanhempien puolelta kyseenalaistusta, kun he vaihtoivat lasten vaippoja. On ymmärrettävää, että ala ei vaikuta kovin houkuttelevalta, jos siellä työskentely aiheuttaa näin loukkaavia epäilyjä. Vaikuttaa myös siltä, että miesopettajalle varattu muotti on sukupuoli-identiteetin ja ilmaisun osalta varsin ahdas ja uskonkin, että se mistä oppilaat todellisuudessa hyötyisivät, olisi mahdollisimman moninainen opettajien kirjo. Väite siitä, että pojat tarvitsevat roolimallikseen perinteistä maskuliinisuutta edustaa hyvin rajoittunutta käsitystä sukupuolesta ja sen ilmaisun mahdollisuuksista. Sen sijaan mitä moninaisempi opettajakunta, sitä useampi lapsi voi löytää koulun aikuisista samaistumispintaa ja myös laajentaa omaa ymmärrystään siitä, miten monin tavoin sukupuoltaan voi ilmaista. Työyhteisössä moninaisuudella on positiivisia vaikutuksia työviihtyvyyteen ja työn tuottavuuteen sekä kannattavuuteen (Timonen, 2015).

Tutkimuksessa ilmeni, että yksi merkittävimpiä tasa-arvon epäkohtia opetuslalla on rekrytoinneissa tapahtuva syrjintä ja suosiminen. Kanninen ja Virkola (2021) esittelevät selvityksessään erinäisiä keinoja ja niiden vaikuttavuutta rekrytointisyrjinnän torjumiseen, kuten anonyymi työnhaku, poliittiset toimenpiteet, erilaiset koulutukset ja työnantajan viestintä työnhakijoille. Kannisen ja Virkolan (2021) mukaan mitään yhtä taikakeinoa rekrytointisyrjinnän kitkemiseen ei ole ja erilaisten keinojen vaikuttavuudessa on huomattavaa vaihtelua tutkimuksittain. On kuitenkin muistettava, että yhteiskunnallinen muutos vie aikaa ja vaatii poliittista tahtoa ja keskitettyä päätöksentekoa (Kanninen & Virkola, 2021). Opetuslalla avoimuus rekrytointiprosesseista- ja päätöksenteosta sekä kattavan ansiovertailun toteuttaminen systemaattisesti kaikissa työ- ja virkasuhteissa voisi osaltaan kitkeä epä-tasa-arvoista kohtelua.

Tämän tutkimuksen perusteella opetusalan johtotehtäviin tähtäävä nainen voi kohdata etenemisessään esteitä, kuten syrjintä rekrytointitilanteissa ja osaamiseen kohdistuva epäily ja vähättely. Tässä tutkimuksessa rehtorin tehtäviin hakeutumisen/hakeutumatta jättämisen syyt olivat sukupuolten kesken samankaltaisia eikä johtotehtäviin kannustamisessa tuntunut olevan myöskään eroa. Sen sijaan sukupuolten etenemismahdollisuuksissa sekä siinä, miten työssään tulee kohdelluksi, kuvattiin miesten ja naisten välillä olevan eroja. Vaikka tasa-arvoasiat ovat monessa suhteessa edenneet viime vuosikymmeninä paljonkin, on jopa hieman järkyttävää, kuinka samankaltaisia tuloksia tämä tutkimus tuotti verrattuna Juusenahon (2004) kahdenkymmenen vuoden takaiseen väitökseen. Naispuoliset rehtorit kokevat edelleen sukupuolestaan haittaa ja joutuvat kohtaamaan epäasiallista kohtelua niin muulta henkilökunnalta kuin koulun ulkopuolisiltakin toimijoilta. Tämä tulos on osoitus siitä, kuinka tiukassa asenteet istuvat ja miten tärkeää on, ettei tasa-arvoasioita haudata arjen kiireen keskellä tai kuvitella, että ne olisivat jo "riittävän hyvin".

Perheen merkitys naisten urakehityksen esteenä tai hidasteena on tutkitusti suuri (Sievänen ym., 2023; Mikkela, 2013, s. 79; Eagly & Carli, 2007). Tämän



tutkimuksen osallistujien kuvauksissa tämä ei kuitenkaan juuri noussut esiin. Toisaalta osallistujilta ei myöskään suoraan kysytty mahdollisesta perheestä tai sen merkityksestä, mikä voi osittain selittää aihealueen vähäisiä mainintoja aineistossa. Voi myös olla, että perheen merkitys johtotehtäviä tavoitellessa ei välttämättä ole opetuslalla niin merkittävä kuin yritysmaailmassa. Opetuslalla askelmia johtoon ei ole kovin montaa: opettaja voi nousta rehtoriksi suoraan tai esimerkiksi apulaisrehtorin tehtävästä. Yritysmaailmassa taas ylimpään johtoon nouseminen voi vaatia monia eri pestejä eri portailla, jolloin työelämästä poissa vietettyjen vuosien merkitys urakehitykselle voi olla suurempi.

Puhuttaessa naisten johtajuuden tiellä olevista esteistä, lasikaton sijaan tulisi puhua lasilabyrintistä (Lämsä & Heikkinen, 2022; Eagly & Carli, 2007). Se kuvaa paremmin ongelman taustalla olevien syiden moninaisuutta, mutta luo myös toivoa: katosta ei pääse läpi, mutta labyrintistä on olemassa tie ulos (Lämsä & Heikkinen, 2022; Eagly & Carli, 2007). Ongelmia voidaan ratkoa, mutta labyrintistä ulos pääseminen ei tapahdu helposti ja hetkessä vaan vaatii aktiivista toimintaa. Sieväsen ym. (2023) selvityksessä naisten johtotehtäviin etenemistä edistäviä tekijöitä ovat esimerkiksi rekrytointiprosessien systemaattisuus, palkka-tasa-arvo ja kannustuksen lisääminen sekä perhevapaiden tasoittuminen. Työpaikkojen tasa-arvo -ongelmien kieltämisen ja vähättelyn on loputtava, jotta aitoa muutosta asenteissa ja käytänteissä voi tapahtua. On myös hyvä muistaa, että tasa-arvon edistäminen on kaikkien sukupuolten asia. Kaikki miehet eivät hyödy epätasa-arvosta ja sukupuolittuneesta roolijaosta (Leinonen & Uosukainen, 2004). Lainsäädännön on ohjattava työpaikkojen toimintaa ja päätöksentekoa läpinäkyvyyteen ja avoimuuteen. Lämsä & Savela (2017) nostavat esiin myös naisten johtamiskoulutuksen vaikutuksen urasteiden ylittämiseen. Tasa-arvon tietoinen tukeminen organisaatiossa ja sen johtamisessa esimerkiksi itse työstetyn tasa-arvosuunnitelman mukaisesti vaikuttaa naisten urakehitykseen positiivisesti (Sievänen ym., 2023; Lämsä, 2011). Se, miten kouluissa ja kodeissa puhutaan sukupuolten eroista, ammattien sukupuolittuneisuudesta ja myöhemmin koulutus- ja uravalinnoista on osaltaan

ratkaisevan tärkeää (Sievänen ym., 2023). Suuntamme labyrintistä valoon on oikea, mutta ulospääsyyn on vielä matkaa.

### 6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin on olemassa erilaisia mittareita ja käsitteitä, joiden kautta omaa tutkimustaan voi tarkastella (Mertens, 2015, s. 268–275). Tämän tutkimuksen luotettavuuden vahvuuksia ovat tutkimusprosessin johdonmukaisuus, eli tutkimuksen eri osa-alueet ovat loogisesti yhteydessä toisiinsa, tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin ja valinnat ovat perusteltuja (Virtanen, 2006, s. 202). Tutkimuksen tulokset vastaavat myös hyvin aiempaa tutkimusta, jonka voidaan ajatella olevan vahvistus tulosten oikeellisuudelle ja samalla tutkimuksen siirrettävyydelle (Braun & Clarke, 2013, s. 282). Koska aineistonkeruussa ei ollut esimerkiksi maantieteellisiä rajoituksia, voidaan ajatella, ettei aineistoa kokonaisuudessaan väritä esimerkiksi yhden koulun tai kunnan vallitsevat normit vaan on todennäköistä, että samantyyppisiä teemoja nousisi esiin myös verrokkiryhmässä.

Vaikka laadullinen kysely tuotti runsaasti aineistoa, vain yhden aineistonkeruutavan käyttö lisää aina virheen mahdollisuutta (Patton, 2002, s. 556). Pattonin (2002, s. 556) mukaan monimetodinen aineistonkeruu antaa eri tavalla mahdollisuuksia aineiston johdonmukaisuuden varmistamiseen. Tämän tutkimuksen aineistoa voisi täydentää esimerkiksi havainnoimalla opettajanhuoneen keskusteluja, sillä saadun aineiston perusteella ne pitävät sisällään esimerkiksi miehiä glorifioivaa rekrytointipuhetta ja sukupuolistereotypioita. Laadullinen kysely on aineistonkeruutapana rajallinen, koska se ei anna tutkijalle mahdollisuutta tarkentaa tai laajentaa kysymyksiä (Patton, 2002, s. 21). Osallistujien vastauksista voidaan päätellä, että heidän ymmärryksensä tasa-arvosta ja sen ongelmista oli selvästi heterogeeninen.

Mahdollisuus pyytää tutkittavia selventämään ja perustelemaan näkemyksiään olisi voinut tuottaa syvällisempää ymmärrystä näkemysten taustalla olevista ajatuksista ja näin ollen ilmiön sosiokonstruktiivisesta luonteesta.

Toisin kuin määrällisen tutkimuksen analyysissä, laadullisessa tuloksen merkityksellisyyttä ei todista statistiikka, vaan se on tutkijan arviointikykyyn perustuva päätös (Patton, 2002). Patton (2002) toteaa, että tutkijan on otettava tutkimukseen osallistuneiden vastaukset vakavasti ja huomioida tuloksista saatu palaute. Kun opinnäytetyötä tehdään yksin, päätösten tekemisestä vastaa yksin aloitteleva tutkija. Tällöin on hyvin mahdollista, että analysoija kuvittelee jonkin merkityksettömän tuloksen olevan merkityksellinen ja toisin päin (Patton, 2002). Metsämuuronen (2009, s. 259–260) painottaa, että on tärkeää pitää mielessä, miksi informanttien antaman tiedon kuvitellaan olevan ”totta”. Tämä on olennainen kysymys sosiokonstruktiivisessa lähestymistavassa, jossa lähtökohtaisesti ajatellaan, ettei absoluuttisia totuuksia ole vaan ymmärrys rakentuu ihmisten käsityksistä ja tulkinnoista (Patton, 2002). Billing (2011) muistuttaa, ettei naisia ja miehiä voida kohdella ongelmattomina helposti identifioitavina kategorioina: jokainen tutkimuksen vastaaja puhuu omasta ymmärryksestään käsin. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olennaista onkin, millaisen merkityksen minä tutkijana annan erilaisille näkemyksille. Lisäksi on huomioitava, että vastaajajoukosta lähes 90 % oli naisia. Tämä ei tietenkään ole kaukana itse alan sukupuolijakaumasta, mutta miesten näkemykset aiheesta jäivät tutkimuksessa harmittavan vähäisiksi ja seitsemän vastauksen perusteella on vaikea luoda yleistettävää kuvaa siitä, miten miehet itse kokevat sukupuolensa merkityksen opetusallalla.

Tutkimuksen riittävän rajauksen vuoksi tässä tutkimuksessa tasa-arvon toteutumista tarkasteltiin pelkästään sukupuolen näkökulmasta. Sievänen ym. (2023) toteavat, että sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat myös muut eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät ja siksi aiheen kannalta olennaista olisikin tarkastella tutkimusta intersektionaalisesti nämä tekijät huomioiden. Mikäli henkilö kuuluu useampaan vähemmistöön, hänen kantamansa vähemmistötaakka, eli eri statusten takia kohdattu syrjintä kasvaa (Chase &

Martin, 2021). Aineistoa analysoidessa huomioitiin tämä, mikäli vastaajat itse toivat esiin näitä tekijöitä (esimerkiksi iän ja sukupuolen yhteisvaikutus). Koska intersektionaalisia tekijöitä ei kuitenkaan ollut huomioitu tutkimuksen näkökulmasta, mahdollinen vaikutus tutkimustulosten luotettavuuteen on mainittava.

## 6.4 Jatkotutkimushaasteet

Tämän tutkimusten tulosten perusteella on luotu yleiskuvaa siitä, millaisia tasa-arvoon liittyviä ongelmia opetuslalla työskentelevät kohtaavat. Seuraava askel olisikin selvittää, miten näitä ongelmia parhaiten ratkotaan ja miten tasa-arvon tilaa voidaan kouluissa työpaikkana parantaa. Esimerkiksi Leinonen & Uosukainen (2004) ovat pyrkineet edistämään tasa-arvoa työpaikoilla toimintatutkimuksen keinoin. Tällöin päästään paitsi konkreettisin keinoin tekemään tasa-arvotyötä ja arvioimaan sen vaikutuksia, mutta myös tekemään havaintoja osallisten asennoitumisesta tasa-arvon edistämiseen, millä on suuri merkitys työpaikan arjessa. Tämä tarjoaisi myös mahdollisuuden tarkastella koulujen tasa-arvon tilaa intersektionaalisesta näkökulmasta huomioiden kaikki epätasa-arvoon vaikuttavat tekijät ja niiden yhteisvaikutus (Sievänen ym., 2023; Chase & Martin, 2021).

Rekrytoinnin tasa-arvoisuuteen liittyvien epäkohtien vuoksi opettajien ja rehtoreiden rekrytointiprosesseihin ja päätöksiin syvemmin perehtyminen sekä niiden kehittäminen olisi olennainen osa-alue jatkotutkimuksen kannalta. Kannisen ja Virkolan (2021) mukaan kokeelliset menetelmät ovat luotettavin tapa tutkia syrjinnän ilmenemistä. Esimerkkinä tästä kirjallinen kenttäkoe, jossa lähetetään fiktiivisiä työhakemuksia ja tarkastellaan, syntyykö ryhmien välille eroa työhaastattelukutsujen määrässä syrjivän ominaisuuden perusteella (Kanninen & Virkola, 2021). Useampi vastaaja toi esiin tässä tutkimuksessa myös itse haastattelutilanteissa kohtaamaansa epätasa-arvoista kohtelua. Siksi olisi

tärkeää päästä tutkimaan koko prosessin epäkohtia ja havainnoimaan esimerkiksi haastattelu- ja päätöksentekotilanteita.

Kuten aiemmin todettiin, miespuolisten opettajien ja rehtorien vastausprosentti oli verrattain pieni, eikä tutkimuksessa siksi päästy luomaan kovinkaan vahvaa käsitystä siitä, miten eri tavoin miehet kokevat sukupuolensa merkityksen opetusalailla. Siksi olisikin tärkeää päästä kiinni nimenomaan miesten kokemuksiin esimerkiksi siitä, millaisia oletuksia ja odotuksia heihin sukupuolensa vuoksi kohdistuu. McDowell ja Klattenberg (2019), Hjalmarsson ja Löfdahl (2014) sekä Skelton (2007) ovat tutkimuksissaan esitelleet miehiin kohdistuvia stereotyyppioita, joiden mukaisia viitteitä nähtiin myös tässä tutkimuksessa. Yksittäisten mainintojen perusteella ei kuitenkaan pystytä vielä tekemään johtopäätöksiä siitä, missä vahvuudessa nämä oletukset suomalaisissa kouluissa elävät.

Se, miksi miehiä on opettajina niin vähän, linkittyy alan yhteiskunnallisen aseman ja palkkauksen kautta myös suurempaan kysymykseen alalle hakeutumisen tai hakeutumatta jättämisen syistä. Opetusalailla puhutaan jo opettajapulasta, alanvaihtajien määrä kasvaa ja työssään sinnittelevien opettajien työssäjaksaminen on vaakalaudalla (Yle, 28.12.2022; OAJ, 28.09.2021). Työn tekemiseen liittyvien haasteiden ratkomisen lisäksi olisi tärkeää tehdä myös alan kestävästä tulevaisuudesta ajatellen työelämä tutkimusta siitä, millaisena opetusala koetaan ja mitkä tekijät voisivat edesauttaa alan vetovoimaa. Tärkeää on säilyttää mukana tasa-arvon näkökulma siinä mielessä, miten saavutettavana ala näyttäytyy esimerkiksi eri sukupuolille tai eri sosioekonomisista tai etnisistä taustoista tuleville, jotta tulevaisuuden opettajakunta olisi mahdollisimman moninainen.

Koulussa työskentelevien kohdalla luonnollista on kääntää katse vielä opettajankoulutukseen ja sen opiskelijoihin. 2010-luvun alussa Tasa-arvo ja sukupuolitietoisuus opettajankoulutuksessa -hankkeen puitteissa on selvitetty sukupuoliteeman esiintymistä opettajankoulutuksen opetussuunnitelmissa ja todettu, että mainintoja on niukasti tai ei ollenkaan (Hynninen ym. 2011). Hankkeen selvitysten ja tutkimusten perusteella todettiin, että koulutus sisältää

sukupuolittuneita käytäntöjä, joita opettajat ja opiskelijat myös tunnistavat, mutta mielikuvissa koulutus on kuitenkin sukupuolineutraalia (Hynninen ym. 2011). Kymmenen vuoden takaisessa hankkeessa olivat mukana kaikki opettajankoulutuslaitokset ja sen pohjalta esitettiin lukuisia keinoja, miten sukupuoli - ja tasa-arvoasioita voitaisiin tuoda paremmin osaksi opettajien koulutusta. Nyt olisikin hyvä hetki tarkastella, mikä on opettajankoulutuksen nykytila ja onko näitä esitettyjä keinoja otettu käyttöön.

Hynninen ym. (2011) toteavat, että sukupuolinäkökulmaa esiin tuova opetus tuo esiin sekä opiskelijoiden, että opettajien muutoin piiloon jääviä näkemyksiä seksuaalisuudesta ja tasa-arvosta, jotka ovat ristiriidassa vallitsevan tasa-arvo - ja yhdenvertaisuuspolitiikan kanssa. Jokaisen opettajan tulee työssään sitoutua opetussuunnitelman periaatteisiin tasa-arvon edistämisestä ja esimerkiksi oppilaiden ymmärryksen lisäämisestä sukupuolen moninaisuuden suhteen (Opetushallitus 2014). Koulun aikuisilla on myös olennainen merkitys koulutus- ja uravalintojen segregoitumisessa (Naskali, 2010). Mikäli opiskelija ei itse saa koulutusta sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvistä teemoista, eikä hänen näkemyksiään haasteta, on esitettävä huoli siitä, miten hän kykenee työssään edistämään tasa-arvoa. Siksi esitätkin jatkotutkimukseksi seurantatutkimusta tietyn opettajaopiskelijajoukon arvojen ja näkemysten kehityksestä tasa-arvoa ja sukupuolta koskien opintojen aikana. Tämänkaltainen tutkimus antaisi osviittaa siitä, ohjaavatko opinnot pohtimaan näitä teemoja tai haastavatko ne opiskelijoiden olemassa olevia käsityksiä sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyen. Palataksemme takaisin tämän tutkimuksen näkökulmaan, on muistettava, että tasa-arvon edistäminen opettajankoulutuksessa liittyy paitsi oppilastyöhön, myös opettajien työoloihin ja tasa-arvon lisäämiseen siellä. Opettajankoulutus on avainasemassa tasa-arvon edistämiseen, epäkohtien kitkemiseen ja asenteiden muuttumiseen molemmissa ulottuvuuksissa. Näin voidaan luoda tasa-arvoisempaa työelämää paitsi opettajille itselleen, myös tuleville sukupolville.

## LÄHTEET

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.  
<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, J. (2011). Theorizing Gender, Race, and Class in Organizations. Teoksessa Jeanes, E., Knights, D., & Yancey Martin, P. *Handbook of Gender, Work and Organization*.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224 <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 14.12.1998/986  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>
- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. (2018). Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>
- Bird, S. R. & Rhoton, L. A. (2011). Women Professionals' Gender Strategies: Negotiating Gendered Organizational Barriers. Teoksessa Jeanes, E., Knights, D., & Yancey Martin, P. *Handbook of Gender, Work and Organization*.
- Billing, Y. D. (2011). Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm? *Gender, work, and organization*, 18(3), 298-317.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00546.x>

- Braun, V. & Clarke, V. (2013). Successful qualitative research: A practical guide for beginners. SAGE.
- Brunila, K. (2009). Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa: Taustaselvitys. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Carrington, B., Tymms, P., & Merrell, C. (2008). Role models, school improvement and the 'gender gap'-do men bring out the best in boys and women the best in girls? *British educational research journal*, 34(3), 315-327.  
<https://doi.org/10.1080/01411920701532202>
- Chase, E., & Martin, J. L. (2021). I can't believe I'm still protesting: Choppy waters for women in educational leadership. *International journal of leadership in education*, 24(1), 1-23.  
<https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623917>
- Coleman, M. (2002). Women as headteachers. Striking the balance. Trentham Books.
- Coleman, M. (Ed.) (2003). Gender in educational leadership. SAGE Publications Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9781446215036>
- Coleman, M. (2011). Women at the top: Challenges, choices and change. Springer.
- Cruz-González, C., Pérez Muñoz, M., & Domingo Segovia, J. (2020). Marta's story: A female principal leading in challenge contexts. *School leadership & management*, 40(5), 384-405.  
<https://doi.org/10.1080/13632434.2020.1719401>



Cunneen, M. & Hartford, J. (2016). Gender Matters: Women's Experience of the Route to Principalship in Ireland. Teoksessa Fuller, K. & Hartford, J. Gender and Leadership in Education. Women Achieving Against the Odds. Peter Lang.

Cushman, P. (2008). So what exactly do you want? What principals mean when they say 'male role model'. *Gender and education*, 20(2), 123-136.

<https://doi.org/10.1080/09540250701805847>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard business review*, 85(9), 62-146.

Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Valli, R., Aaltola, J., & Herkama, S.

Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (5., uudistettu ja täydennetty painos.). PS-Kustannus.

Gannerud, E. (2001). A Gender Perspective on the Work and Lives of Women Primary School Teachers. *Scandinavian journal of educational research*, 45(1), 55-70. <https://doi.org/10.1080/00313830020023393>

Gherardi, S., & Poggio, B. (2001). Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of world business : JWB*, 36(3), 245-259.

[https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00054-2](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00054-2)

Grogan, M., & Shakeshaft, C. (2011). Women and educational leadership: Jossey-Bass Leadership Library in Education. Jossey-Bass.

Halmkrona, I. (30.1.2023). Lausunto rehtorien virkarekrytoinneista Torniossa.

- Hjalmarsson, M., & Löfdahl, A. (2014). Being caring and disciplinary - male primary school teachers on expectations from others. *Gender and education*, 26(3), 280-292. <https://doi.org/10.1080/09540253.2014.901731>
- Heinilä, T. & Mailasalo, M. (2020). Työelämä tarvitsee tasa-arvoa – naisilla on oikeus työhön ilman häirintää ja syrjintää. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.) Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä: Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Hanken School of Economics.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P., & Rantalaiho, L. (2008). Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*.
- Hughes, C. (2004). Class and Other Identifications in Managerial Careers: The Case of the Lemon Dress. *Gender, work, and organization*, 11(5), 526-543. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00246>
- Husso, M. (2016). Sukupuoli ruumiillisena tapaisuutena ja elettyinä suhteena. Teoksessa Husso, M. & Heiskala, R. Sukupuolikysymys. Gaudeamus.
- Hynninen, P., Helakorpi, J., Lahelma, E., Lehtonen, J. & Snellman, J. (2011). Tasa-arvo ja sukupuolitietoisuus opettajankoulutuksessa: Raportti TASUKO-hankkeesta. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteiden laitos.
- Jones, D. (2017). Constructing identities: Female head teachers' perceptions and experiences in the primary sector. *Educational management, administration & leadership*, 45(6), 907-928. <https://doi.org/10.1177/1741143216653973>
- Juusenaho, R. (2000). Korkokengät kansliassa: Kuvaus naisesta suomalaisen peruskoulun johdossa.

- Juusenaho, R. (2004). Peruskoulun rehtoreiden johtamisen eroja: Sukupuolinen näkökulma. Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, R. (2016). Sukupuoli valtiollisen politiikan kohteena. Teoksessa Husso, M. & Heiskala, R. (toim.) Sukupuolikysymys. Gaudeamus.
- Julkunen, R. (2009). Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53.
- Juvonen, T. (2016). Irtiottoja sukupuolen luonnollisuudesta. Teoksessa Husso, M. & Heiskala, R. (toim.) Sukupuolikysymys. Gaudeamus.
- Juvonen, T., Rossi, L-M., & Saresma, T. (2010). Kuinka sukupuolta voi tutkia? Teoksessa Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Vastapaino.
- Jyrkinen, M., Lämsä, A-M., Niemistö, C., Lehtonen, J. & Heikkinen, S. (2020). Tutkimuksella kohti tasa-arvoista työelämää. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.) Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä: Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Hanken School of Economics.
- Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. & Rask, S. (2022.) Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20. Valtioneuvoston kanslia.
- Kanninen, O. & Virkola, T. (2021). Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:27. Valtioneuvoston kanslia.

Karento, H. (1999). 'Olen tehnyt parhaani': Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Tampereen yliopisto.

Kauhanen, A. (2022). Gender differences in corporate hierarchies. IZA World of Labor.

Keskuskauppakamari. (2022a). Naiset pörssiyhtiöiden hallituksissa. Naisjohtajakatsaus 2/2022.

Keskuskauppakamari. (2022b). Naiset pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina ja johtoryhmissä. Naisjohtajakatsaus 3/2022.

Korvajärvi, P. (2016). Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa Husso, M. & Heiskala, R. (toim.) Sukupuolikysymys. Gaudeamus.

Korvajärvi, P. (2011). Practicing Gender Neutrality in Organizations. Teoksessa Jeanes, E. K., Jeanes, E., Jeanes, E., Knights, D., Knights, D., Martin, P. Y., . . . Yancey Martin, P. Handbook of Gender, Work, and Organization. Wiley-Blackwell.

Korvajärvi, P. (2010). Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Vastapaino.

Kvande, E. (1999). In the Belly of the Beast: Constructing Femininities in Engineering Organizations. The European journal of women's studies, 6(3), 305-328. <https://doi.org/10.1177/135050689900600304>

Lahelma, E. (2009). Tytöt, pojat ja kysymys koulumenestyksestä. Teoksessa Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen, J. (toim.) Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa. Vastapaino.

- Lahelma, E. (2000). Lack of male teachers: A problem for students or teachers? *Pedagogy, culture & society*, 8(2), 173-186.  
<https://doi.org/10.1080/14681360000200093>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Lammi-Taskula, J. (2007). Parental leave for fathers?: Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. *Stakes*.
- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2016). Perhe, työ ja sukupuoli. Teoksessa Husso, M. & Heiskala, R. (toim.) *Sukupuolikysymys*. Gaudeamus.
- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2013). Perhevapaat ja sukupuolten tasa-arvo. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Tilastokeskus.
- Leinonen, M., & Uosukainen, K. (2004). Rimakauhua ja rajanvalvontaa – tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. *Työelämän tutkimus*, 2(2), 145.
- Lämsä, A-M. (2017). Tasa-arvo tavaksi työelämässä. EBEN Suomi.
- Lämsä, A-M. (2011). Mikä edistää naisten johtamisuria? Teoksessa Husu, L., Hearn, J., Lämsä, A-M. & Vanhala, S. (toim.), *Women, management and leadership – Naiset ja johtajuus*. NASTA-naisjohtajuushankkeen loppuraportti. n:o 72 (s. 60-73). Helsinki.
- Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2022). *Women's Careers in Management: Confronted Problems and Approved Practices*. Teoksessa Tiwari, H., Lämsä, A-M. & Beinhauer, R. *Women in Education and Work Life*. Bloomsbury Publishing India.

- Lämsä, A.-M., & Savela, T. (2017). Case Female Forum : Developing Women's Leadership Opportunities in Work Life. In G. D. Sardana, & T. Thatchenkery (Eds.), *Knowledge Creation and Organizational Well-being : Leveraging Talent Management and Appreciative Intelligence* (pp. 259-269). Bloomsbury Academic.
- Lämsä, A.-M. & Savela, T. (2019). The effects of leadership development on women's career success. *Inderscience Enterprises*.
- Lämsä, A.-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I., Hearn, J. (2014). Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotypiat. *Hallinnon tutkimuksen seura*.
- Mayring, P. (2014). *Qualitative Content Analysis – Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution*. Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- McDowell, J., & Klattenberg, R. (2019). Does gender matter? A cross-national investigation of primary class-room discipline. *Gender and education*, 31(8), 947-965. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1458078>
- McKie, L., & Jyrkinen, M. (2017). MyManagement: Women managers in gendered and sexualised workplaces. *Gender in management*, 32(2), 98-110. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2016-0091>
- Mertens, D. M. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (Fourth edition.). SAGE Publications, Inc.

- Metsämuuronen, J. (2009). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Tutkijalaitos (4. laitos.). International Methelp.
- Mikkeli, E. (2013). Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus.
- Miller, G. E. (2004). Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers. *Gender, work, and organization*, 11(1), 47-73.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00220.x>
- Mutanen, S. & Lämsä, A-M.(2006). *Mentoroinnin merkitykset naisjohtajien urakehitykselle*. Hallinnon tutkimuksen seura.
- Myllymäki, R. & Sorvettula, J. (2022). Henkilöstövalinnan perustelevminen. Kuntaliitto.
- Naskali, P. (2010). Kasvatus, koulutus ja sukupuoli. Teoksessa Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Vastapaino.
- OAJ. (28.09.2021). Dramaattinen muutos: jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa.  
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- Opetushallitus. (2020). Opettajat ja rehtori Suomessa 2019. Raportit ja selvitykset 2020:11. Opetushallitus.
- Opetushallitus (2014). Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet.  
[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2014.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/perusopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf)

Opetushallitus. (2013). Rehtorien työnkuvan ja koulutuksen määrittämistä sekä kelpoisuusvaatimusten uudistamista valmisteleavan työryhmän raportti. Raportit ja selvitykset 2013:16. Opetushallitus.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practise* (4. painos). Sage Publications.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Sage.

Puttonen, T. (2011). Naisten johtamisuria estävät tekijät. Teoksessa Husu, L., Hearn, J., Lämsä, A-M. & Vanhala, S. (toim.), *Women, management and leadership – Naiset ja johtajuus*. NASTA-naisjohtajuushankkeen loppuraportti. n:o 72 (s. 60-73). Helsinki.

Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020a). Laadullisen tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020b). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020c). Laadullisen aineiston analysointi . Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

Salo, U-M. (2015). *Simsalabim, sisällönanalyysin ja koodaamisen haasteet*.



Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R- (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa, 166-190. Helsinki:

Nuorisotutkimusseura ry. ja Nuorisotutkimusverkosto.

Showunmi, V., Moorosi, P., Woodhouse, J., Shah S. & Fuller, K. (2017). Gender in educational leadership: Where are we in research? *Management in education*, 31(2), 51-53. <https://doi.org/10.1177/0892020617690086>

Sievänen, R., Vähämaa, E., Ittonen, K., Haga, J., Nikander, J., Hytti, J., Paunisaari, E., Tuominen-Thuesen, M. & Lehmuskoski T. (2023). Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät: Naisten urakehityksen haasteet. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:7

Skelton, C. (2007). Gender, policy and initial teacher education. *Gender and education*, 19(6), 677-690. <https://doi.org/10.1080/09540250701650599>

Smith, J. (2016). Motherhood and Women Teachers' Career Decisions: A Constant Battle. Teoksessa Fuller, K. & Hartford, J. *Gender and Leadership in Education. Women Achieving Against the Odds*. Peter Lang.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015). Tasa-arvolaki 2015. Esite. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3710-9>

Spilt, J. L., Koomen, H. M., & Jak, S. (2012). Are boys better off with male and girls with female teachers? A multilevel investigation of measurement invariance and gender match in teacher-student relationship quality. *Journal of school psychology*, 50(3), 363-378. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2011.12.002>

Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L11P125>

Takkinen, M. (10.2.2023). Lausunto rehtorien virkarekrytoinneista Jyväskylässä.

www.tasa-arvo.fi. (6.2.2023). <https://tasa-arvo.fi/tilastot>

Thorpe, A. (2019). Educational leadership development and women: Insights from critical realism. *International journal of leadership in education*, 22(2), 135-147. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1450995>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos THL. (13.7.2022). Perhevapaiden käyttö ja kustannukset. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/perhevapaiden-kaytto-ja-kustannukset>

Tilastokeskus. (2021). Supuolten tasa-arvo Suomessa 2021.

[https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_sts\\_202100\\_2021\\_23460\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_202100_2021_23460_net.pdf)

Tilastokeskus. (17.4.2023). Äidit tilastoissa 2022.

<https://www.stat.fi/tup/poimintoja-tilastovuodesta/aidit-tilastoissa.html#tyollisyys>

Timonen, L. (2015). Moninaisuus- hyvän työyhteisön ominaisuus? Teoksessa Timonen, L., Mäkelä, J. & Raivio, A-M. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 213.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja*

*sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023.

[https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Valli, R. (2018.) Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R., & Aarnos, E. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos.). PS-Kustannus.

Valli, R. & Perkkilä, P. (2018.) Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R., & Aarnos, E. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos.). PS-Kustannus.

Virtanen, J. (2006). Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp.

Yle. (28.12.2022). Opettajapulasta kärsivässä Suomessa ei tiedetä edes pätevien opettajien määrää - ministeriö kiirehtii uutta rekisteriä.

<https://yle.fi/a/74-20009642>

Ylöstalo, H. (2013). Feministisestä teoriasta käytäntöön: feministinen pedagogiikka tasa-arvokoulutuksessa. *Aikuiskasvatus*, 33(2), 118–127.

<https://doi.org/10.33336/aik.94033>

