

ALOJENSA AINOKAISET

Tekniikan alan naisopiskelijoiden ja sosiaalialan miesopiskelijoiden kokemuksia ainokaisuudesta

Laura Kaukonen

Pro gradu -tutkielma

Sosiologia

Itä-Suomen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden laitos

Kesäkuu 2020

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta
Yhteiskuntatieteiden laitos

Sosiologia

KAUKONEN, LAURA: ALOJENSA AINOKAISET: Tekniikan alan naisopiskelijoiden ja sosiaalialan miesopiskelijoiden kokemuksia ainokaisuudesta

Pro gradu -tutkielma, 78 sivua, 2 liitettä (3 sivua)

Ohjaajat: Mari Käyhkö ja Päivi Armila

Kesäkuu 2020

Avainsanat: sukupuoli, ainokaisuus, sukupuolijärjestelmä, sukupuolen mukainen segregatio

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia kokemuksia alallansa vähemmistössä opiskelevilla tekniikan alan naisilla ja sosiaalialan miehillä on ainokaisuudesta opiskelujen ja työelämän käytänteiden valossa. Lisäksi tarkastelun kohteena on, käyvätkö ainokaiset neuvotteluja käytänteistä, joiden kautta heihin kohdistetaan odotuksia liittyen sukupuoleen. Mielenkiinto kohdistuu täten ainokaisten kokemuksiin alojen käytänteistä sekä toimijatasen ulottuvuuteen, eli ainokaisten käymiin neuvotteluihin. Sukupuolen mukainen segregatio on Suomessa erittäin vahva niin koulutuksessa kuin työelämässäkin. Täten ainokaisten kokemusten esiin tuominen on tärkeää, jotta sukupuolen mukaan eriytyneiden alojen sukupuolijärjestelmää ylläpitäviä käytäntöjä voidaan havaita.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu sosiologisen tutkimuksen, kriittisen miestutkimuksen sekä feministisen tutkimuksen varaan. Sukupuolijärjestelmäteoria on tutkimuksessa keskeisin teoria, sillä sen kautta tarkastellaan kriittisesti nykyisen sukupuolijärjestelmän ylläpitämistä ja uusintamista sekä sen sisältämiä valtarakenteita.

Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin niin, että aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta, ja analysoitiin teoriasidonnaisesti sisällönanalyysillä, jolloin aineistoa ajateltiin teorian kanssa sekä luokiteltiin ala-, ylä- ja päluokkiin. Haastateltaviksi valikoitui yhteensä kahdeksan korkeakouluopiskelijaa, joista neljä oli tekniikan alalla opiskelevia naisia ja neljä sosiaalialalla opiskelevia miehiä.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että tekniikan alalla ja sosiaalialalla vallitsi sukupuolittuneita käytäntöjä ja odotuksia. Ainokaisten kokemusten mukaan kummallakin alalla työtehtäviä eriytettiin sukupuolen mukaan. Tekniikan alan ainokaisten kokemukset näyttäytyivät kuitenkin hyvin erilaisina sosiaalialan ainokaisten kokemuksiin verrattuna. Tekniikan alan naisiin kohdistettiin erilläänpitoon pohjautuvia käytänteitä, kuten vähättelyä ja syrjintää. Tekniikan alalla vallitsi myös vahva mieheyden normi, joka näyttäytyi ainokaisilla esimerkiksi ulossulkemisen kokemuksina. Sosiaalialan miesten kokemuksissa alan käytännöt taas näyttäytyivät niin, että miehiin liitettiin lisäarvoa. Ainokaiset kokivat miehenä olemisesta hyödyn lisäksi kuitenkin myös haittaa. Paine hegemoniseen maskuliinisuuteen näyttäytyi esimerkiksi niin, että miehiin liitettiin odotuksia johtajuudesta heidän sukupuolensa takia. Molempien alojen ainokaiset pyrkivät neuvottelemaan alojen käytännöistä kritisoimalla niitä, mutta välillä alojen kulttuuriin myös mukauduttiin. Usein neuvotteluissa kuitenkin tasapainoiltiin alojen käytänteiden kritisoimisen ja niihin mukautumisen välillä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ainokaisia kohdeltiin usein sukupuolensa edustajina yksilöinä kohtelemisen sijasta. Lisäksi sukupuolijärjestelmää tuotettiin tekniikan alalla ja sosiaalialalla vanhan pohjalta, mikä ylläpitää myös sukupuolijärjestelmään kuuluvia valtarakenteita. Tämä näkyi vahvasti nais- ja miesainokaisten erilaisina kokemuksina.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Social Sciences and Business Studies
Department of Social Sciences
Sociology

KAUKONEN, LAURA: ALOJENSA AINOKAISET: Tekniikan alan naisopiskelijoiden ja sosiaalialan miesopiskelijoiden kokemuksia ainokaisuudesta

Master's Thesis, 78 pages, 2 appendix (3 pages)

Advisors: Mari Käyhkö and Päivi Armila

June 2020

Keywords: gender, tokenism, gender system, gender segregation

This study examines the experiences of tokenism of minority women in technology and minority men in social work and social services in the light of studies and working practices. In addition, it is examined whether the tokens are negotiating practices that target them with gender-related expectations. The focus is thus on the token's experiences of the fields' practices and on the agency dimension, i.e. the negotiations had by the tokens. Gender segregation in Finland is very strong both in education and working life. Thus token's experience disclosure is important so that gender system for differentiated areas of sustaining practices can be observed.

The theoretical framework of the research is based on sociological research, critical male research, and feminist research. The Gender system theory is the most important theory in the study, as it critically examines the maintenance and renewal of the current gender system and the power structures it contains.

The research was carried out using qualitative methods so that the material was collected through semi-structured thematic interviews, and analyzed theoretically by content analysis, whereby the material was thought of with theory and classified into subcategories, upper, and major categories. A total of eight university students, including students from the university of applied sciences, were selected for the interview. Four of the interviewees were women studying technology and the other four were men studying social work and social services.

The study found that there were gendered practices and expectations in the field of technology and in the field of social work and social services. According to the experiences of the tokens, both fields' work tasks were separated by gender. However, the experiences of the tokens in the field of technology turned out to be very different from the experiences of the tokens in social work and social services. Women in the field of technology were subjected to practices based on dichotomizing such as belittling and discrimination. There was also a strong norm of masculinity in the field of technology, which manifested itself in experiences of exclusion, for example. On the other hand, in the experiences of men in the field of social work and social services, practices turned out to be of added value to men. However, in addition to the benefits of being a man, the tokens also experienced a disadvantage. The pressure for hegemonic masculinity, for example, manifested itself in the fact that men were associated with expectations of leadership because of their gender. Tokens in both fields tried to negotiate the practices of the fields by criticizing them, but sometimes the culture of the fields was also adapted. Often, however, negotiations struck a balance between criticizing and adapting to the fields' practices.

The results of the study showed that tokens were often treated as representatives of their gender rather than individuals. In addition, the gender system was produced in the field of technology and in the field of social work and social services on the basis of the old, which also maintains the power structures belonging to the gender system. This was strongly reflected in the different experiences of female and male tokens

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 SUKUPUOLEN MUKAINEN SEGREGAATIO JA SEN KYTKETYMINEN TEKNIIKAN ALALAAAN SEKÄ SOSIAALIALAAN.....	4
2.1 Sukupuolen mukainen koulutussegregaatio.....	4
2.2 Naiset tekniikan alalla.....	6
2.3 Miehet sosiaalialalla.....	9
3 SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ.....	12
3.1 Sosiaalinen sukupuoli.....	12
3.2 Erilläänpito maskuliinisen ja feminiinisen representaatioiden avulla.....	13
3.3 Valta ja hierarkia sukupuolijärjestelmässä.....	16
4 TUTKIMUKSEN ASETELMA JA MENETELMÄT.....	19
4.1 Puolistrukturoitu teemahaastattelu aineiston tuottamismenetelmänä.....	19
4.2 Haastatteluaineisto.....	21
4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä.....	23
4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	24
5 AINOKAISUUS TEKNIIKAN ALALLA NAISTEN KOKEMUKSISSA.....	27
5.1 Opiskelu tekniikan alalla ainokaisina.....	27
5.1.1 Erilläänpitoon perustuvat käytännöt.....	27
5.1.2 Mieheyden normi.....	32
5.2 Työelämä tekniikan alalla ainokaisina.....	38
5.2.1 Sukupuolen mukaan eriytyneet työtehtävät.....	38
5.2.2 Maskuliinisen kulttuurin käytännöt ainokaisten kokemuksissa.....	41
6 AINOKAISUUS SOSIAALIALALLA MIESTEN KOKEMUKSISSA.....	47
6.1 Opiskelu sosiaalialalla ainokaisina.....	47
6.1.1 Sosiaalialan yhteisöllisyys ainokaisten kokemuksissa.....	47
6.1.2 Ikä ja luokkatausta ulkopuolisuuden kokemuksissa.....	49
6.2 Työelämä sosiaalialalla ainokaisina.....	51

6.2.1	Miehen malli sosiaalialan sukupuolittuneena käytäntönä.....	51
6.2.2	Maskuliininen samaistuminen positiivisena kokemuksena.....	55
6.2.3	Miehiin liitetty lisäarvo.....	58
6.2.4	Ainokaisuudesta koetut haitat työelämässä.....	62
7	SITKEÄ SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ.....	67
LÄHTEET		

1 JOHDANTO

Monia saattaa nykypäivänä mietityttää, miksi edelleen puhutaan ”naisten ja miesten töistä” ja miksi joillakin aloilla on enemmän naisia, kun taas joillakin on enemmän miehiä. Tämä ilmiö liitetään sukupuolen mukaiseen segregatioon, eli eriytymiseen. Viime aikoina suomalaisessa mediassa on tuotu erityisen paljon esille työ- ja koulutusalojen segregatioon liittyviä uutisia ja artikkeleita. Etenkin kevään 2020 koronaviruspandemian aikana, kun hoitotyön henkilökunnan rooli on korostunut, on keskusteluihin noussut myös naisvaltaisten ammattien liian vähäinen arvostus ja palkka sekä sukupuolen mukaisen segregatian historiallinen tausta (Pesonen 2020). Eräs artikkeli käsitteli segregatiota aloilla vähemmistössä olevien sukupuolen edustajien kautta. Artikkelissa kerrottiin esimerkiksi, kuinka kättilöksi opiskeleva mies sai kuulla alavalinnastaan ihmettelyä muilta ihmisiltä ja kuinka insinööriksi opiskelevan naisen harjoittelu putkiasentajana herätti myös hämmennystä. (Toivonen & Rissanen 2019.) Osa kuitenkin valitsee koulutusalan valitsevien normien vastaisesti ja tässä tutkielmassa haluan tuoda heidän äänensä kuuluviin. Pro gradu tutkielmassani tarkastellaan, millaisia kokemuksia korkeakoulujen tekniikan alan naisopiskelijoilla ja sosiaalialan miesopiskelijoilla on opiskelusta ja työelämästä alojensa ainokaisina. Tarkastelu kohdistuu myös siihen, millaisia neuvottelija tekniikan alan naiset ja sosiaalialan miehet käyvät alojen käytännöistä ja heihin kohdistetuista odotuksista.

Sukupuolen mukaista segregatiota pidetään yllä esimerkiksi stereotyyppisillä käsityksillä sukupuolesta (Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio, THL 2019). Tällaisia käsityksiä ovat esimerkiksi, että miehet omaisivat matemaattista lahjakkuutta enemmän kuin naiset ja naiset olisivat parempia hoivaamaan kuin miehet. Maria Charlesin ja Karen Bradley'n (2009) mukaan sukupuoli on yksi yhteiskuntajärjestelmämme itsestään selvin ja kokonaisvaltaisin, jo hyvin nuorena opittu sosiaalinen kategoria, joka aktivoi stereotyyppisiä oletuksia itsestä ja muista. Syntymästämme asti meitä aletaan ohjaamaan sukupuolemmme mukaan, esimerkiksi miten on sopivaa pukeutua, millaisilla leluilla leikimme ja miten meidän tulee käyttäytyä (Alasuutari 2016). Nämä voivat vaikuttaa kummankin sukupuolen minäkäsityksiin ja oletuksiin omasta pystyvyydestä. Tätä kutsutaan sukupuolistavaksi itsemäärittelyksi (Heikkinen & Huuki 2005). Sukupuoleen liitetyt käsitykset ja tavat ovat usein tiedostamattomia, ja niitä saatetaan pitää itsestään selvyyksinä. Sukupuolijärjestelmää ylläpidetään siis usein tiedostamatta ja sillä on vaikutusta myös suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsevaan yleiseen

segregaatioon, joka ylittää koulutuksen ja työelämän lisäksi esimerkiksi kotitalouksien sisäiseen työnjakoon (Lammi-Taskula & Salmi 2016).

Sukupuolen mukaista segregatiota on tutkittu erilaisista näkökulmista. Osa tutkimuksista on pyrkinyt selittämään koulutusalojen segregatiota rationaalisina valintoina, mikä tarkoittaa, että näiden tutkimusten lähtökohtana on oletus ihmisestä rationaalisena toimijana, jolla on kaikki mahdollinen tieto käytettävissä (Tanhua 2019). Tällöin yksilöt nähdään toimijoina, joihin eivät vaikuta yhteiskunnalliset valta-asemat, kulttuuriset- tai sosiaaliset prosessit. Kyseisestä näkökulmasta katsottuna Suomi pidetään tasa-arvoisena maana, jossa sukupuoli ei vaikuta segregatioon, vaan yksilöiden valinnan vapaus. Segregatiota on tutkittu myös sosiologisen ja feministisen tutkimusperinteen näkökulmasta, joissa on otettu huomioon ihmisten yksilöllisten resurssien ja pyrkimysten muovautuminen sosialisoinnin kautta suhteessa sukupuolijärjestelmään, kuten esimerkiksi sen sisältämiin normeihin ja asenteisiin. (Lahtinen 2019, 15–16.) Tämä tutkielma kiinnittyy sosiologiseen ja feministiseen tutkimusperinteeseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on painottunut usein segregoituneiden alojen työelämän näkökulmat. On tutkittu muun muassa työyhteisöjä ja niiden kulttuuria sekä työelämän käytänteitä (Ks. esim. Bairoh 2019; Alanko & Orjasniemi 2018). Koulutuksen ja opiskelijoiden näkökulmaa on myös tutkittu esimerkiksi ammattikoulujen osalta (Ks. esim. Haapala-Samuel 2010). Tämä tutkimus rajautuu korkeakouluissa opiskeleviin tekniikan alan ja sosiaalialan ainokaisiin.

Termi ”ainokainen”, tulee englannin kielen sanasta *token*. Rosabeth Moss Kanterin (1977) teosta ”Men and Women of the Corporation” voidaan pitää ainokaistutkimuksen alkusysäyksenä. Kanterin mukaan ainokainen on henkilö, joka on ryhmänsä ainoa tai melkein ainoa sosiaalisen kategorian edustaja ja tulee kohdeksi kategoriensa symbolina. Ainokainen joutuu siis usein korostetun huomion kohteeksi johtuen näkyvästä erottumisestaan. Ainokaisia on Kanterin mukaan ryhmissä, jotka ovat ”vinoja” (skewed) ja joiden suhde on noin 85:15, jolloin muodostuu selkeä enemmistö ja vähemmistö. Enemmistöä Kanter nimittää hallitseviksi, sillä heillä on valta kontrolloida ryhmää ja sen kulttuuria.

Sukupuoli on tämän tutkielman yksi tärkeimmistä käsitteistä, sillä se rajaa tutkielman näkökulman ja sen, mistä tässä tutkielmassa ollaan kiinnostuneita. Sukupuolta tarkastellaan sosiologisten- ja feminististen teorioiden sekä kriittisen miestutkimuksen teorioiden valossa. Näissä teorioissa sukupuoli näyttäytyy sosiaalisesti muovautuneena, erilaisten kulttuuristen ja yhteiskunnallisten suhteiden sekä merkitysprosessien kautta (Rossi 2010, 22–23). Tutkimalla ainokaisten kokemuksia sukupuolittuneista aloista, voidaan lisätä tietoa siitä, kuinka korkeakoulujen aloilla mahdollisesti ylläpidetään sukupuolen mukaista segregatiota erilaisin käytäntein. Saadun tiedon avulla voidaan lähteä kehittämään tasa-arvotyötä alojen sisällä ja lisäämään tietoisuutta sukupuoleen liittyvistä asioista.

Tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia kokemuksia tekniikan alan naisilla ja sosiaalialan miehillä on ainokaisuudesta opiskelujen ja työelämän käytänteiden valossa. Tässä kysymyksessä mielenkiinto kohdistuu ainokaisten kokemuksiin alojen käytänteistä ja uusintavatko käytänteet vallitsevaa sukupuolijärjestelmää. Lisäksi tarkastelun kohteena on, käyvätkö ainokaiset neuvotteluja käytänteistä, joiden kautta heihin kohdistetaan odotuksia liittyen sukupuoleen. Tarkoituksena on siis ottaa huomioon myös toimijatason ulottuvuus.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluilla, ja haastateltaviksi valikoitui yhteensä kahdeksan henkilöä, joista neljä oli tekniikan alalla opiskelevia naisia ja neljä sosiaalialalla opiskelevia miehiä. Tekniikan alan haastateltavista kaksi oli ensimmäisen vuoden opiskelijoita, jotka opiskelivat rakennusmestariksi ja rakennusinsinööriksi. Toiset kaksi tekniikan alan opiskelijaa opiskelivat toista vuotta automaatiotekniikkaa ja viidettä vuotta konetekniikkaa. Sosiaalialan haastateltavista kaksi opiskeli sosionomeiksi toisella ja kolmannella vuosikurssilla sekä kaksi opiskeli sosiaalityötä kolmannella ja neljännellä vuosikurssilla.

Tutkielman seuraavassa luvussa esittelen sukupuolen mukaisen koulutussegregaation ilmiönä ja kuinka se kytkeytyy tekniikan alaan ja sosiaalialaan. Tämän lisäksi esittelen kummatkin alat pintapuolisesti, jotta lukijalle syntyy ymmärrys siitä, minkälaisista aloista on kyse. Sukupuolenmukaista segregatiota pidetään lähtökohtaisesti negatiivisena ilmiönä, sillä se jäykistää työmarkkinoita, vaikuttaa rajoittavasti yksilöiden valinnanmahdollisuuksiin ja pitää yllä sukupuolten eroja palkoissa sekä vaikuttaa yhteiskunnallisen vallan jakautumiseen (Julkunen 2010, 125–155; Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019). Kolmannessa luvussa tarkastellaan sukupuolijärjestelmää ja siihen liittyviä näkökulmia. Tarkastelun kohteena ovat sosiaalinen sukupuoli, erilläänpito maskuliinisen ja feminiinisen representaatioiden avulla sekä valta ja hierarkia sukupuolijärjestelmässä. Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen metodologiaa. Metodologiaosuudessa kerrotaan tutkimustehtävä, kuvataan haastattelurunkoa, haastattelujen kulkua, haastatteluaineistoa ja analyysimenetelmää. Lisäksi neljännessä luvussa pohditaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Analyysi ja tulokset esitellään viidennessä ja kuudennessa luvussa. Tutkielma päättyy kuudenteen lukuun, jossa tutkimuksen tulokset kerrotaan tiivistetysti, vastataan tutkimuskysymyksiin ja esitetään tuloksista pohdintoja tulevaisuuden tutkimusta ajatellen ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta.

2 SUKUPUOLEN MUKAINEN SEGREGAATIO JA SEN KYTKETYMINEN TEKNIIKAN ALALAAN SEKÄ SOSIAALIALAAN

2.1 Sukupuolen mukainen segregatio

Sukupuolen mukainen segregatio ei ole uusi ilmiö ja sen historialliset juuret ovat maatalousvaltaisessa yhteiskuntarakenteessa (Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019). Teollisen yhteiskunnan synnyn aikana syntyi uusia ammatteja, mutta naisten huono yhteiskunnallinen asema ja miesten etuoikeutettu asema takasivat sen, että miehet saattoivat pitää palkkojaan uhkaavat naiset pois töistään ja naisten työstä tehtiin joustavampaa sekä halvempaa. Naisten työllistyminen siis rajautui paikkoihin, joissa pystyi hyödyntämään naiseuden ideologiaa ja naisiin liitettyjä feminiinisinä pidettyjä taitoja. Talouden laajennuttua ja naisten koulutustason noustessa, mahdollisuudet uusiin ammatteihin kasvoivat naisten keskuudessa, mutta erilläänpito on silti uusintanut itseään sitkeästi. (Julkunen 2010, 131–132.)

Suomea pidetään kuitenkin muiden Pohjoismaitten tapaan sukupuolten tasa-arvon mallimaana ja Suomi menestyykin suhteellisen hyvin maailman talousfoorumien sukupuolikuilun indeksin vertailussa. Sukupuolikuilun indeksissä mitataan sitä, missä määrin naiset ovat saavuttaneet miehiä terveydessä, koulutuksessa sekä poliittisessa ja taloudellisessa vallassa. Suomessa kuitenkin taloudellinen kuilu miesten ja naisten välillä on edelleen suuri, mikä näkyy muun muassa palkkaeriarvoisuudessa ja johtavien asemien miesvallassa. (Julkunen 2010.) Tämä liittyy vahvasti sukupuolen mukaiseen segregatioon, joka voi olla horisontaalista, eli naisten ja miesten eriytymistä eri koulutus- ja ammattialoille, tai vertikaalista, eli työtehtävien hierarkkista eriytymistä (Lahtinen 2019).

Maria Charlesin ja Karen Bradleyyn vuonna 2009 tehdyssä tutkimuksessa, jossa vertailtiin 44 maan koulutusaloilla olevaa sukupuolen mukaista segregatiota, Suomessa sukupuolten eriytyneisyys oli voimakkainta. Tutkimuksessa ilmeni, että segregatio oli lievintä Kolumbiassa, Bulgariassa ja Tuni-siassa, joten yleisesti kehittynyt sukupuolten tasa-arvo ei välttämättä korreloi koulutusalojen sukupuolen mukaisen segregatian kanssa. Puhutaankin hyvinvointivaltioiden paradokseista, kun sukupuolten tasa-arvo on muuten kohtuullisen edistynyttä kansainvälisesti verrattuna, mutta työmarkkinat ja koulutus ovat eriytyneet sukupuolen mukaan hyvin voimakkaasti.

Hyvinvointivaltioiden paradoksia on selitetty sillä, että hyvinvointivaltiot helpottavat naisten pääsyä työvoimaksi hoiva- hoito- ja palvelutehtäviin, mutta eivät korkeisiin, valtaa sisältäviin tehtäviin. Hyvinvointivaltioissa naisten osuus työvoimasta on korkea, mutta niin on myös naisten keskittyminen naisille tyypillisiksi pidettyihin ammatteihin ja naisten edustus on johtotehtävissä alhainen. Julkisen sektorin laajentuminen tuo lisää työpaikkoja naisille, mutta naiset valitaan samaan aikaan matalapalkkaiseen feminiineiksi koodattuihin palvelutehtäviin, joissa on paljon osa-aikaisia työsopimuksia. ”Perheystävälliset” politiikat, jotka sallivat työssäkävien äitien lyhennetyn työajan ja pitkät lomat, säilyttävät myös todennäköisesti äitien roolin hoivaajina ja estävät naisten kykyä kilpailla menestyksekkäästi miesten kanssa tuottavista ja korkeapalkkaisemmista ammateista sekä johtoasemista. (Mandel & Semyonov 2006.)

Työmarkkinoiden segregatiota tukee myös koulutuksen segregatio (Korvajärvi 2010, 186). Sukupuolen mukainen segregatio on havaittavissa koulutuksessa oppiaine- ja koulutusvalintojen lisäksi esimerkiksi käytännön opetuksessa, oppimistuloksissa, oppilaiden arvioinnissa sekä koulu- ja opetushenkilökunnan sukupuolijakaumassa (THL 2019). Korvajärven (2010) mukaan segregatio muun muassa suuntaa yksilöiden elämää koulutuksen ja ammatinvalitsijoina sekä valintoja ohjaavina kasvattajina, sillä ammatillinen eriytyminen luo naisille ja miehille ammatillisia identiteettejä. Vanhemmat saattavat myös esimerkiksi kannustaa lastaan valitsemaan lapsen sukupuolelle tyypillisen alan.

Koulutuksessa segregatian on havaittu olevan voimakkainta toisen asteen ammattikouluvalinnoissa, mutta myös korkeakoulutasolla esiintyy vahvaa segregatiota tietyillä aloilla. Terveystieteiden- ja hyvinvoinnin, tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen, tekniikan sekä kasvatuksen alat ovat esimerkiksi eriytyneet sukupuolen mukaan (Tilastokeskus 2018). Vahvasta segregatiosta huolimatta osa korkeakoulualoista on sukupuoleltaan tasa-aloja. Burchell, Hardy, Rubery ja Smith (2014) ovat todenneet, että sukupuolineutraaleja tai tasa-aloja ovat ne, joissa naisten ja miesten osuus on 40–60 prosenttia. Tässä tutkielmassa ainokaisopiskelijoiden prosenttiosuudet jäivät lähes 30 prosenttiin, joten alat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan.

Osa tyypillisistä miesvaltaisista korkeakoulualoista on pikkuhiljaa naisistunut ja ovat tällä hetkellä kasvattamassa suosiotaan naisten keskuudessa, esimerkiksi yliopistoissa vuonna 2017 luonnontieteiden opiskelijoista enemmistö, eli 53,3 prosenttia oli naisia. Samana vuonna kuitenkin tietojenkäsittely- ja tietoliikennealalla oli vain 21,5 prosenttia naisia sekä tekniikan aloilla 26,9 prosenttia. Naisvaltaisimmat yliopistoalat vuonna 2017 olivat kasvatusalat (15,9 prosenttia miehiä), sekä terveys- ja hyvinvointialat (26,9 prosenttia miehiä). Ammattikorkeakoulussa päti suhteellisen samanlainen jaotelu alojen välillä muuten, mutta yhteiskunnalliset alat olivat naisvaltaisimmat. Ammattikorkeakoulun yhteiskunnalliseksi alaksi luokitellaan esimerkiksi sosionomiopinnot. (Tilastokeskus 2018.)

On hyvä tiedostaa, että sukupuoli ei ole koulutussegregaatioon ainoa vaikuttava sosiaalinen kategoria, sillä myös yhteiskuntaluokka, etnisuus, vammaisuus sekä vammattomuus ovat tekijöitä, joilla on vaikutusta yksilöiden koulutuspolkujen valintaan. Näiden ohella maantieteellistä sekä asuinalueen koulutus- ja elinkeinorakenteeseen kytkeytyvää ulottuvuutta pidetään vaikuttavana tekijänä. (Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019.) Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin sukupuoleen segregatioon vaikuttavana tekijänä.

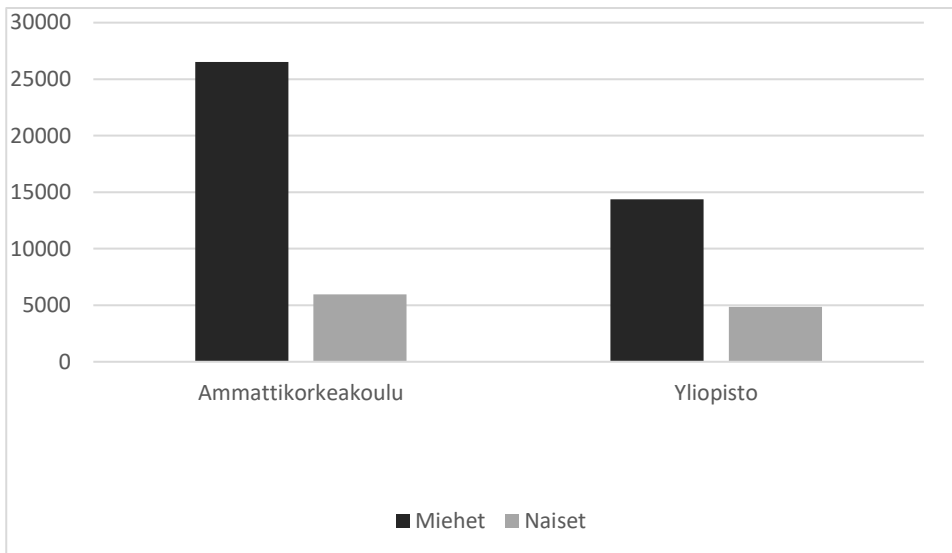
Julkusen (2010, 233) mukaan rajoja rikotaan, mutta naiseus on ollut kokonaisvaltainen kategoria ja miestapaisia, maskuliinisesti koodattuja asemia on yhteiskunnassamme paljon enemmän. Tästä syystä miesvaltaisiin paikkoihin tulleista naisista on helpompi keksiä esimerkkejä, eli naisilla on enemmän ”saavutettavaa”. Julkusen mukaan sukupuolten välillä on myös se ero, että naisten heteroseksuaalisuutta ei niin helposti kyseenalaisteta heidän rikkoessaan rajoja. Miesten liikkuminen nais-tyypilliseen suuntaan kyseenalaistaa helpommin heidän heteroseksuaalisuutensa. Tämä osoittaa, että elämme heteronormatiivisessa yhteiskunnassa, jossa hegemonisella maskuliinisuudella on edelleen voimakas asema. Heteronormatiivisuudesta huolimatta yksilöillä on mahdollisuus rikkoa rajoja, mutta sukupuoleen liittyvät stereotypiat voivat hankaloittaa rajojen rikkomista. Tämän tutkimuksen haastateltavat ovat rikkoneet näitä rajoja, tästä syystä heitä voidaan pitää tietynlaisina edelläkävijöinä. Seuraavaksi esittelen hieman haastateltavieni aloja, jotta saamme yleiskäsityksen, millaisia asioita näillä aloilla opiskellaan, ja mitkä historialliset tekijät ovat saattaneet vaikuttaa alojen vahvaan sukupuolen mukaiseen eriytymiseen.

2.2 Naiset tekniikan alalla

Tekniikan eri aloja korkeakoulutasolla voi opiskella yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Tekniikan ala on erittäin laaja, sillä koulutusaloja on todella suuri määrä esimerkiksi: energiatekniikka, merenkulkuala, maanmittaustekniikka, biotalous, konetekniikka, rakennusmestari, automaatiotekniikka ja arkkitehtuuri. 1880-luvulla naiset pääsivät opiskelemaan ensimmäistä kertaa tekniikan alan oppilaitoksiin tutkintoa varten. Ensimmäinen nainen valmistui tekniikan alalta 1890-luvulla. (Paju 2018.) Suomen Teknillisessä korkeakoulussa oli vuonna 1915 yhteensä 500 opiskelijaa, joista kahdeksan oli naisia. Naiset olivat pääsääntöisesti arkkitehtiopiskelijoita, mutta joukossa oli myös yksi kemisti. (Metso 2015.)

Naisten määrä teknillisellä alalla kasvoi hieman, mutta naiset eivät jakautuneet eri ammattiosastoille tasaisesti. Vuoteen 1939 mennessä suurin osa naisista valmistui arkkitehdeiksi ja insinööriosastoista suurin osa valmistui kemianinsinööreiksi. Arkkitehtuuria ja kemiaa pidettiin naisille sopivina aloina, koska uskottiin, että kyseisillä aloilla naiset pystyvät hyödyntämään ”naisellisia avujaan”. Ensimmäisen naisen pyrittyä opiskelemaan tekniikan alaa, säädettiin naisille sopiviksi ammattiosastoiksi arkkitehtuuri, kemia, fysiikka ja elektroniikka. Naiset saivat siis aluksi opiskella vain heille sopiviksi säädettyjä aloja. (Vähäpesola 2009.) Tämä näkyy edelleen tekniikan alojen sisäisenä eriytymisenä, esimerkiksi vuonna 2019 arkkitehtuurin ja rakentamisen opiskelijoista naisia oli 24,9 prosenttia ja kone- prosessi- energia ja sähkötekniikan opiskelijoista naisia oli 20,36 prosenttia (Opetushallinnon tilastopalvelu 2020). Tämän tutkimuksen tekniikan alan haastateltavat opiskelivat automaatiotekniikkaa ja konetekniikkaa sekä rakennusinsinööriksi ja rakennusmestariksi. Näistä koulutusaloista siis automaatio- ja konetekniikan opinnoissa naisten osuus on vielä pienempi kuin rakennusinsinöörin ja rakennusmestarin opinnoissa.

Hiljalleen tekniikan alalle on hakeutunut naisia enemmän, mutta edelleen reilun sadan vuoden jälkeen ala on silti hyvin miesvaltainen. Suomessa tekniikan alalla vuonna 2019 ammattikorkeakouluissa opiskeli 26 532 miestä ja 5 949 naista, joten naisten osuus kaikista Suomen ammattikorkeakoulujen tekniikan alan opiskelijoista oli hieman alle 20 prosenttia. Suomessa vuonna 2019 yliopistoissa tekniikan alalla opiskeli 4866 naista ja 14 376 miestä. Naisten prosenttiosuus yliopistojen tekniikan alan opiskelijoista on hieman isompi verrattuna ammattikorkeakoulujen naisten prosenttiosuuteen, mutta kuitenkin alle 30 prosenttia. (Opetushallinnon tilastopalvelu 2020.) Kuviossa 1 havainnollistan tätä jakaumaa.



Kuvio 1. Tekniikan alan opiskelijoiden sukupuolijakauma vuonna 2019. (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu 2020).

Monien muiden, aiemmin miesvaltaisten alojen sukupuolijakauma on tasaantunut tähän päivään mennessä niin, että niitä nimitetään jo tasa-aloiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi lääketiede ja oikeustiede. Näidenkin alojen sisällä saattaa kuitenkin edelleen olla sukupuolen mukaista eriytymistä, esimerkiksi alojen erikoistumisissa. Suomessa on toteutettu useita hankkeita ja projekteja, joiden tarkoituksena oli kasvattaa naisten osuutta tekniikan ammateissa (Pihlajamaa & Putila 2006). Näistä huolimatta naisten osuus tekniikan aloilla on edelleen vähäinen verrattuna miehiin.

Naisten pieni osuus tekniikan alalla voi johtua alaan liitetystä voimakkaasta kulttuurissa vallitsevista stereotyyppisistä käsityksistä. Tutkimuksessa, jossa selvitettiin korkeakouluopiskelijoiden ammatteihin liittyviä sukupuolistereotyyppioita, insinööri ja peruskouluopettaja olivat muihin vaihtoehtoihin verrattuna voimakkaammin sukupuolittuneet. Insinöörin ammatti nähtiin maskuliinisena ammattina ja opettaja feminiinisenä. (White & White 2006, 264.) Alaan liitetty vahva stereotypia voi vaikuttaa siihen, että alaa ei mielletä ”naisille sopivaksi”. Esimerkiksi Carroll Seronin ym. (2018) tutkimuksessa tekniikan alan naisopiskelijat kokivat olevansa jotenkin erilaisia verrattuna muihin naisiin. Tähän liittyi essentialistinen käsitys sukupuolesta, joka perustui siihen, että ”tavallisella” naisella ei välttämättä olisi insinöörille vaadittavia ominaisuuksia. Mikäli tekniikkaa opiskelevat naiset mielleltään jotenkin erilaisiksi verrattuna muihin naisiin, saatetaan helposti uusintaa sitä näkemystä, että tekniikka ei sovi naisille.

Teknologian mieltäminen maskuliiniseksi näkyy koulutussegregaation ja työelämän sukupuolittumisen lisäksi populaarikulttuurissa, mainonnassa sekä kasvatuksessa. Pojat leikkivät lelumainoksissa roboteilla ja tytöt barbeilla, pojat rakentavat legoilla ja tytöt leikkivät nukketalolla. Automainosten autojen kuljettajat ovat useimmiten miehiä ja teknologiaa koskevissa uutisissa pääroolissa on edelleen usein mies. (Rojola 2010, 197.) Tyttöjen leikkeinä esitetyt leikit, kuten kotileikki, nukkevauvan kanssa leikkiminen ja barbie-leikit liittyvät ihmissuhteisiin, hoivaamiseen ja huolenpitoon. Kulttuuriset mallit siis ympäröivät ihmisiä lapsesta saakka ja luovat näin käsityksiä sukupuolesta ja sukupuoleen liitetystä ominaisuudesta.

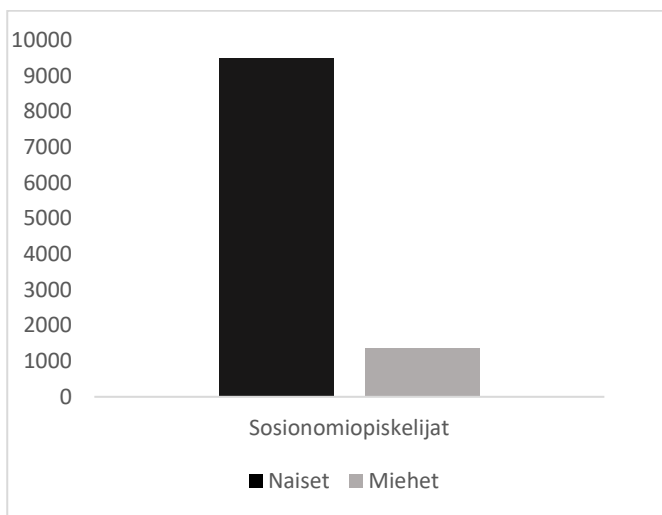
2.3 Miehet sosiaalialalla

Tässä tutkielmassa sosiaalialasta puhuttaessa, tarkoitetaan sosiaalityön- ja sosionomin koulutusta ja kyseisiä aloja. Sosiaalityöntekijäksi kouluttaudutaan yliopistossa ja sosionomiksi kouluttaudutaan ammattikorkeakoulussa. Sosiaalialalla suuri enemmistö työntekijöistä ja opiskelijoista on naisia. Sosiaalityön ammatillinen synty paikantuu teollistuneen ja kaupungistuneen yhteiskunnan muotoutumiseen, kun sosiaaliset ongelmat, esimerkiksi köyhyys ja turvattomuus lisääntyivät. Aluksi ongelmiin pyrittiin vastaamaan hyväntekeväisyydellä ja vapaaehtoisilla avustuksilla, kunnes ne todettiin riittämättömiksi. Tämä johti ajatteluun siitä, että ihmisten auttamisen pitäisi olla systemaattisempaa ja organisoitua toimintaa, jolloin se olisi myös tehokkaampaa. (Raunio 2009, 11–12.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2020) mukaan sosiaalityötä voidaan tehdä itsenäisenä palveluna tai osana muita palveluja. Ministeriön mukaan sosiaalityössä on kyse sosiaalisia ongelmia ehkäisevästä, vähentävästä tai poistavasta asiantuntijatyöstä, jota tehdään yksilöiden, perheiden, yhteisöjen ja rakenteiden tasolla. Sosiaalityön perustana katsotaan olevan ihmisoikeudet ja yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus. Sosiaalityöllä voidaan varmistaa myös, että vaikeimmissa asemassa olevat ihmiset saavat tukea ja apua. Sosiaalityön asiakkailta on hyvinvoinnin ja osallistumisen edistämiseen liittyviä tarpeita esimerkiksi liittyen työllistymiseen, koulutukseen ja kuntoutukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan sosiaaliohjauksen merkitys on myös kasvanut ja palveluja hakevat henkilöt tarvitsevat enenevässä määrin henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa käytettävissä olevista palveluista sekä niiden saamisen ehdoista. Sosiaaliohjaukseen kuuluu myös arkielämän sujuvuuden tukeminen ja keskeistä tässä työssä on asiakkaan joustava kohtaaminen, tuki ja motivointi itsenäiseen suoriutumiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020)

Sosiaalityön on perinteisesti ajateltu olevan naisen työtä, sillä siihen liitetään hoiva-aspekti ja perinteisesti miehillä on nähty olevan erilainen suhde hoivaan kuin naisilla. Assosiaatiot, joissa liitetään naiset hoivaan ja miehet nähdään ei-hoivaajina, perustuvat essentialistisille käsityksille sukupuolesta. Hoiva on feminisoitu sosiaalityössä, koska stereotyyppisesti naiset hoivaavat enemmän kuin miehet. (Christie 2006.) Todellisuudessa sosiaalityö on hyvin monipuolista ja sosiaalityössä hyödynnetään myös taitoja, jotka voitaisiin mieltää hegemonisen maskuliinisuuden mukaisiksi, kuten tunteellinen etäisyys, rationaalisuus ja tekninen asiantuntemus (Pease 2011).

Sosiaalialalla miesten määrän vähäisyys on myös havaittavissa tilastoista. Sosiaalialaa koskevat luekemat rajoittuivat ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoihin. Sosionomiopiskelijoista Suomessa vuonna 2019 naisia oli 9 495 ja miehiä oli 1 365. Yliopiston sosiaalityön opiskelijoista ei ollut saatavilla tilastoja, mutta sosiaalityö sijoittuu usein yhteiskuntatieteiden alle ja vuonna 2019 yliopistossa yhteiskunnallisilla aloilla opiskelijoista 70 prosenttia oli naisia ja loput miehiä (Koulutustilastot, Tilastokeskus 2020). Tässä on hyvä ottaa huomioon, että yleensä yhteiskunnallisilla aloilla eri pääaineissa opiskelee enemmän miehiä kuin toisissa ja sosiaalityön koulutusohjelmassa miehiä on usein vielä vähemmän kuin esimerkiksi sosiaalitieteissä. Kuviossa 2 havainnollistan sosionomiopiskelijoiden sukupuolijakaumaa.



Kuvio 2. Sosiaalialan sukupuolijakauma vuonna 2019. (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu 2020).

Naisten ja miesten historiallisesti tarkastellun yhteiskunnallisen aseman ero voi vaikuttaa myös siihen, miksi miehet eivät ole hakeutuneet naisenemmistöiselle sosiaalialalle. Sosiaalialalla on jo pitkään puhututtanut liian alhainen palkka verrattuna työn haastavuuteen ja alan koulutukseen. Lisäksi

miesten lisäämiseksi naisenemmistöisille aloille ei ole tehty samalla lailla projekteja ja hankkeita kuin esimerkiksi naisten lisäämiseen tekniikan aloille. On kuitenkin esitetty yleisiä argumentteja siitä, miksi miehiä tarvitaan esimerkiksi sosiaalityöhön, ja näitä argumentteja on tarkasteltu kriittisesti.

Useat tutkimukset ovat perehtyneet sosiaalityön sekä sukupuolen suhteeseen ja keskittyneet etenkin miesten asemaan sosiaalityössä. Pease (2011) on analysoinut erilaisia argumentteja, joiden mukaan miehiä tarvitaan sosiaalityössä. Ensimmäinen näistä argumenteista on roolimalliargumentti, jonka mukaan naiset ja miehet vaikuttaisivat eri lailla suhteessa sosiaalityön asiakkaisiin. Tämän näkökulman mukaan naisilla olisi paras suhde naisasiakkaitten kanssa ja miehet täyttäisivät esimerkiksi asiakkaiden poissaolevien isien jättämän aukon. Roolimalliargumenttia on kritisoitu stereotyyppisistä sukupuolirooleista ja essentialistisista maskuliinisuuskäsityksistä. Tällaiset eivät edistä sukupuolten tasa-arvoa, sillä ne vahvistavat sukupuolieroja maskuliinisten ja feminiinisten piirteiden painottamisella.

Peasen (2011) analysoima toinen argumentti on sukupuolidiversiteettiargumentti, jonka mukaan sukupuolen mukaista segregatiota saisi kavennettua, jos enemmän miehiä hakeutuisi aloille, joilla on lukumääräisesti enemmän naisia. Tässä ongelmana nähdään kuitenkin se, että miehet pyrkivät nousemaan naisenemmistöisillä aloilla johtotehtäviin hegemonisen maskuliinisuuden mukaisesti.

Viimeinen Peasen (2011) analysoima argumentti liittyy professionaaliseen statukseen ja maineeseen. Tämän argumentin mukaan alan status ei ole noussut, koska enemmistö työntekijöistä on naisia. Argumenttiin kuuluu näkemys, että miesten osuuden lisääminen ammatissa voisi parantaa naisten työoloja. Peasen mukaan voi olla, että työntekijöiden palkat ja asema parantuisivat, jos miehiä rekrytoitaisiin ammattiin, joka on patriarkaalisesta yhteiskunnan todellisuus. Pease kysyykin, pitäisikö miehiä kannustaa liittymään ammattiin keinona saada uskottavuutta patriarkaalisessa yhteiskunnassa. Pease tulee siihen tulokseen, että sosiaalityössä tulee korostaa kriittistä tietoisuutta yhteiskunnallisiin valtahierarkioihin ja tämä koskee myös sukupuolta. Näin sosiaalityön kentällä ei uusinnettaisi valtahierarkioita, ja tämä on Peasen mukaan tärkeää, mikäli sosiaalityöntekijöinä on myös miehiä. Segregaation lieventäminen ei siis välttämättä ole jokaisella alalla niin yksinkertainen asia ja selkeä suunta sukupuolten tasa-arvon vahvistumiselle. Seuraavassa luvussa perehdytään tarkemmin sukupuoleen liittyvään valtaan ja sukupuolijärjestyksiin.

3 SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ

Sukupuoli on moniulotteinen käsite, joka voidaan ymmärtää ihmisiin liittyvinä ominaisuuksina ja niiden kokonaisuuksina sekä erilaisina suhteina, kuten valtasuhteina ja hierarkioina. Sukupuoli voidaan ymmärtää myös ajassa ja paikassa muuttuvana merkitysprosessina, jossa ihmisiin liitettävät käsitteet ja arvottamiset vaihtelevat. (Rossi 2010, 22–23). Tutkittaessa sukupuolen mukaista segregatiota esimerkiksi työelämässä tai koulutuksessa, Yvonne Hirdmanin (1990) sukupuolijärjestelmäteoria on usein käytetty teoria. Sukupuolijärjestelmäteoria mahdollistaa sukupuolen tarkastelemisen sosiaalisten prosessien kautta muodostuneeksi, feminiinisen ja maskuliinisen erontekojen kautta hierarkkisesti rakentuneeksi.

3.1 Sosiaalinen sukupuoli

Yhteiskuntatieteissä sukupuolta tarkastellessa sen kaksiosainen määrittely biologiseen (sex) ja sosiaaliseen (gender) sukupuoleen on saanut varsin vakiintuneen aseman. Biologisella sukupuolella viitataan naisten ja miesten välisiin anatomis- fysiologisiin eroihin. Sosiaalisen sukupuolen käsitteellä taas tarkoitetaan sosiaalisia, kulttuurisia ja psykologisia rakenteita, jotka on tuotettu biologisten erojen pohjalta. Tämä kahtiajako on jakanut myös mielipiteitä sukupuolentutkijoiden kesken. Sukupuolijärjestelmäteoriassa on yritetty ottaa etäisyyttä sukupuolen kahtiajakoon. Siinä sukupuoli ymmärretään muuttuvina ajatusrakennelmina ”miehet” ja ”naiset”, jotka hyödyntävät biologista sukupuolta. Sukupuolijärjestelmäteoriassa voidaan silti nähdä erottelu, sillä siinä biologinen sukupuoli on annettu fakta, joka on ikään kuin hyväksikäytettävissä. (Liljeström 1996.)

Judith Butler (1993) kritisoi sukupuolen kaksinaista jaottelua kyseenalaistamalla biologian ”luonnollisuutta”. Butlerin mukaan sukupuolesta on mahdotonta erottaa jokin ”oikea” biologinen ruumis, koska sekin on pohjimmiltaan konstruktio, kulttuurisesti ja sosiaalisesti määritelty käsitys sukupuolesta. Butlerin mukaan siis sukupuoli-identiteetti on sosiaalisesti tuotettu kielellinen kategoria, eikä sille ole mitään ontologista pakkoa. Butlerin näkemyksiä on kuitenkin kritisoitu siitä, että sukupuolikategorioiden tunnistaminen on välttämätöntä, jotta voimme tunnistaa valtarakenteita (Liljeström 1996). Tässä tutkielmassa pyritään tunnistamaan valtarakenteita, joten myös tästä syystä käytetään sukupuolikategorioita.

Lisäksi sukupuoliorganisoidun teorian käyttäminen on perusteltua, sillä alojen sukupuolen mukaisesta segregaatiossa saatavilla olevassa tilastollisessa tiedossa esitettiin vain miesten ja naisten lukumäärät. Ymmärrän kuitenkin, että sukupuoli ei ole redusoitavissa kaksinaisesti vain mies- ja naissukupuoleen.

Sukupuoliorganisoidun teorian muodostuu kahden logiikan mukaan, joita ovat erilläänpito tai ero ja hierarkia. Erilläänpito nojaa maskuliinisuuden ja feminiinisuuden representaatioihin, joissa mieheys ja naiseus nähdään toisilleen vastakkaisina ja toisiaan täydentävinä. Hierarkia, joka perustuu miehiseen normiin, oikeutetaan taas erilläänpidon kautta. Prosesseissa, joissa miehet ja naiset määritellään erilaisiksi ja toisilleen vastakkaisiksi, erot nähdään usein essentialistisiksi, biologiaan pohjautuviksi sukupuolten piirteiksi. Sukupuoliessentialismin mukaan miehen ja naisen välillä on essentiaalisia eroja kehoissa, mutta myös älyissä, emotionaalisissa, sosiaalisissa ja psykologisissa piirteissä. Essentialistinen näkökulma nojaa usein myös siihen, että biologinen sukupuoli vaikuttaa sosiaaliseen sukupuoleen, jonka takia miehet ja naiset ovat erilaisia. (Dragseth 2016, 1–36.) Sukupuoliorganisoidun teoriassa tarkastellaan kriittisesti sitä, kuinka biologian hyödyntäen, essentialistisina pidettyjen erojen avulla, määritetään sukupuoliorganisoidun teorian ja samalla uusintetaan sukupuoliorganisoidun teorian.

3.2 Erilläänpito maskuliinisen ja feminiinisen representaatioiden avulla

Sukupuoliorganisoidun teorian ero ja erilläänpito perustellaan feminiinisen ja maskuliinisen vastakkaisiksi määrittelyillä ominaisuuksilla (Julkunen 2010). Yleensä länsimaisessa kulttuurissa maskuliinisinä ominaisuuksina pidetään esimerkiksi tunteiden kontrollia, toiminnallisuutta, hallitsevuutta, suoriutumista, rationaalisuutta sekä fyysistä voimaa. Tähän maskuliinisuuteen eivät kuulu feminiiniksi määritellyt piirteet, joita ovat esimerkiksi yhteisöllisyys, empaattisuus ja emotionaalisuus. (Arto Jokinen 2010.) Jokisen mukaan kyse on jatkumosta, jossa ääripäinä ovat puhdas maskuliinisuus ja puhdas feminiinisyys.

Hyvin harva ihminen - jos kukaan - kuuluu pelkästään toisen ääripäähän, minkä takia sosiaaliset ja kulttuuriset odotukset sallivat miehillä olevan hieman feminiinisinä pidettyjä piirteitä ja naisilla maskuliinisinä pidettyjä piirteitä. Odotusten mukaan kuitenkin kummallakin sukupuolella tulee olla enemmän niitä piirteitä, joita pidetään heille tyypillisinä, esimerkiksi miehillä maskuliinisia piirteitä. (Jokinen 2003, 8–9.) Tällaiset olemusstereotyyppit, joiden mukaan sukupuoleet ovat olemukseltaan erilaisia, rakentavat ja uusintavat sukupuoliorganisoidun teorian. Jokisen (2010, 129) mukaan, jos

maskuliinisuudesta tulee miestä määrittävä kategoria, sen perusteella myös arvotetaan miehen sukupuoli-identiteettiä. Tällöin sellaiset maskuliinisuudet, jotka eivät vastaa määritteitä, arvotetaan huomommiksi. Maskuliinisuudet siis järjestyvät hierarkkisesti keskenään.

Jokisen (2003, 9) mukaan ”maskuliinisuus merkitsee persoonallisuuteen ja ruumiiseen viittaavien piirteiden kategoriaa, jolle löytyy analogiansa ja symbolinsa esineiden ja ilmiöiden maailmasta”. Eli maskuliinisina pidetyt merkitykset voivat muuttua, sillä mikään ei ole perustavanlaatuisesti maskuliinista, vaan asiat ja esineet nimetään maskuliinisiksi (Jokinen 2003, 13). Sen sijaan, että maskuliinisuus ja feminiinisyys määriteltäisiin jonkinlaisiksi luonnollisiksi piirteiksi tai normeiksi, tulisi kiinnittää huomiota prosesseihin ja suhteisiin, joissa ihmiset tuottavat sukupuolittuneita elämiä. Käytännöt, joilla maskuliinisuutta sekä feminiinisyyttä tuotetaan, vaikuttavat kehojen kokemuksiin, persooniin sekä kulttuuriin. (Connell 1995.) Maskuliinisuus ja feminiinisyys ovat siis muutettavissa olevia, koska ne ovat ihmisten tuottamia ideologisia merkitysrakenteita. (Jokinen 2010, 129). Sukupuolijärjestelmä ei siis ole staattinen, vaan dynaaminen, jossa muutos on prosessi ja ihmiset osa tätä rakennetta (Liljeström 1996).

Sukupuolijärjestelmässä sukupuolisymboliikka on osa dynamiikkaa, joka tuottaa eroja. Siihen kuuluvat normit, arvot ja ajatusrakennelmat naisellisuudesta ja miehisyydestä (Liljeström 1996). Esimerkiksi maskuliinisuus kertoo, mitä miesten odotetaan tekevän ja millaisia miesten tulee olla. Mieskeskeisissä kulttuureissa mieheyden normittaminen, mieheyden ideaalin vartioiminen ja siihen pyrkiminen on tärkeää. Mieheyden ideaali ymmärretään myös pakottavaksi: poikien ja miesten tulee pyrkiä maskuliinisuuden ideaaliin, jotta heitä arvostettaisiin. Tämän käsityksen mukaan mieheksi ei synnytä, vaan se ansaitaan. (Jokinen 2010, 10.) Mieheyden ansaitseminen tapahtuu maskuliinisiksi koodattujen tapojen mukaan toimimisella, jotka ymmärretään miehen rooliksi. Sukupuoliroolistereotypiat ovat ajatusrakennelmia, jotka oikeutetaan erilläänpidolla. Roolit ovat siis stereotyyppisiä käsityksiä, joiden mukaan miehillä ja naisilla on erilaiset tehtävät esimerkiksi perheessä ja koko yhteiskunnassa. Naisen roolina pidetään feminiiniseksi koodatun työn tekemistä, esimerkiksi jotain hoivaan liittyvää. Miehen roolina pidetään taas tuottavien töiden tekemistä ja perheen talouden turvaamista. (Liljeström 1996.)

Sukupuolistruktuuri on myös osa sukupuolijärjestelmän dynamiikkaa ja se on materialisoituneempaa sukupuolisidonnaisuutta esimerkiksi työssä, taloudessa, koulussa ja perheessä (Liljeström 1996). Jos tätä mietitään ammattien kautta, lääkärin työ on aikoinaan ollut vahvasti vain miesten ammatti, se todennäköisesti nimettiin silloin maskuliiniseksi, kun taas nykyään se on tasa-ala, ja on vaikeaa nimetä sitä maskuliiniseksi tai feminiiniseksi. Korostan vielä, että mikään ammatti ei ole maskuliininen tai feminiininen itsessään, vaan ihmiset nimeävät ne erilaisten kategorioiden kautta ja usein myös

melko stereotyyppisesti. Nimeämällä jokin ammatti esimerkiksi maskuliiniseksi uusinnetaan erillään-pitoa sukupuolijärjestelmässä.

Sukupuolijärjestelmän dynamiikkaan kuuluu myös yksilöllinen sukupuoli, jolla tarkoitetaan subjektiiviteetin ja sukupuoli-identiteetin muotoutumista. (Liljeström 1996). Tähän liittyy esimerkiksi sukupuolisidonnainen sosiaalistuminen. Ihmisiä kasvatetaan naisiksi ja miehiksi sukupuolisymboliikkaan perustuen. Sukupuolijärjestelmän dynamiikassa toimijoilla on kuitenkin neuvotteluvaraa, sillä muutos tapahtuu ihmisten kautta. Tutkimukseni kannalta on esimerkiksi tärkeää kiinnittää huomiota, uusinnetaanko sosiaalialan kulttuurissa sukupuolittuneita käytänteitä kohdistamalla miestyöntekijöille erilaisia odotuksia kuin naistyöntekijöille. Lisäksi toimijaulottuvuutta tarkastellessa tulee kiinnittää huomiota, käyvätkö ainokaiset neuvotteluja sukupuolittuneista odotuksista esimerkiksi kyseenalaistamalla niitä.

Sukupuolijärjestelmän odotukset mieheydestä mukailevat usein hegemonista maskuliinisuutta. Hegemoninen maskuliinisuus käsitetään sellaiseksi, jolla on valtaa muiden maskuliinisuuksien ja feminiinisyksien ylitse (Connell 1987,183). Hegemoninen maskuliinisuus siis pitää naiset sekä ”vääränlaiset” miehet vallan ulkopuolella. Huolimatta siitä, että kaikki miehet eivät vastaa hegemonisen maskuliinisuuden periaatteita, he saattavat silti osallistua sen tukemiseen, koska se vaikuttaa järkevältä ja normaalilta. Lisäksi hegemonisen maskuliinisuuden tukeminen saattaa tarjota miehille sukupuoleen perustuvia oikeuksia, esimerkiksi naisia paremman palkkatason ja urakehityksen. (Julkunen 2010, 57.) Hegemoninen maskuliinisuus aiheuttaa myös miehille negatiivisia vaikutuksia, sillä sen mukana tulee odotuksia, millainen miehen tulisi olla, ja siihen ei kuulu esimerkiksi tunteista puhuminen tai empaattisuus (Connell 1995). Ahdas hegemoninen maskuliinisuus ei siis tue esimerkiksi mielenterveyttä tai syviä ihmissuhteita, sillä nämä vaativat tunteiden käsittelyä ja niiden ilmaisua.

Sukupuolijärjestelmässä maskuliinisuudet järjestyvät hierarkiaan keskenään, mutta hierarkian alimmaisena on usein nainen ja naiseuteen liitetty feminiinisyys. Miehet, joilla on valtaa, pitävät kiinni vallasta sulkemalla ulos naiset, muut miehet ja kaikki, jotka eivät vastaa hegemonisen maskuliinisuuden periaatteita ja eivät suostu uusintamaan niitä. Hegemoninen maskuliinisuus ei ole kaikissa kulttuureissa välttämättä sama, eikä se myöskään ole pysyvä muoto. Se on maskuliinisuus, joka valtaa hegemonisen aseman sen kulttuurin ja paikan sukupuolten suhteissa, jossa se muodostuu sosiaalisten prosessien kautta (Connell 1995, 76). Ei siis voida määrittää, että tietynlainen maskuliinisuuden hegemonia näyttäytyy kaikissa kulttuureissa, alakulttuureissa ja ryhmissä samanlaisena.

Hegemonista maskuliinisuutta on kritisoitu epäselväksi käsitteeksi ja että suurin osa miehistä ei vastaa hegemonisen maskuliinisuuden periaatteita (Donaldson 1993). Lisäksi väitetään, että

hegemonisen maskuliinisuuden käsite on ongelmallinen, koska se kannustaa jättämään muita näkökulmia ulkopuolelle niin, että tutkija näkee kaikkialla hegemonisen maskuliinisuuden käytännöt (Moller 2007). Jeff Hearn (2004) ehdottaakin, että puhuttaisiin maskuliinisuudesta enemmän miesten hegemoniana ja siihen liittyvästä vallankäytöstä kuin hegemonisesta maskuliinisuudesta. Kritiikkiin on vastattu, että epäselvyys auttaa meitä huomaamaan hegemonian mekanismeja, sillä idealisoitu maskuliinisuus syntyy sosiaalisessa prosessissa. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi valtio, kirkko ja media ihannoivat tietynlaisia maskuliinisuuden muotoja. Hegemoninen maskuliinisuus ei ole määriteltävissä yksilöiden kautta, koska vaikka yksilöt uusintaisivat hegemonisen maskuliinisuuden periaatteita, he eivät yleensä vastaa täysin sen ideaalia. Sen sijaan, hegemoninen maskuliinisuus syntyy sosiaalisessa prosessissa, jossa se ilmaisee ideaalia, fantasiaa ja halua. (Connell & Messerschmidt 2005.) Tutkielmassani en väitä, että kukaan olisi hegemonisen maskuliinisuuden malliyksilö. Hegemonisesta maskuliinisuudesta puhuessani, tarkoitan sosiaalisessa prosessissa syntynyttä maskuliinisuuden ideaalia, jota tuotetaan esimerkiksi erilaisten käytäntöjen kautta.

Maskuliinisuustutkimuksia on syytetty kansantajuisiksi kuvauksiksi miesten ominaisuuksista. Feminisyyden ja maskuliinisuuden kahtiajakoa ei ole myöskään pidetty mielekkäänä, sillä niiden oletetaan liittyvän miesten ja naisten kahtiajakoon. (Hearn 1996.) Connellin (2000) mukaan maskuliinisuuden ja feminisyyden käsitteitä tarvitaan, jotta voitaisiin tunnistaa eriarvoisuutta luovia käytänteitä ja hänen mukaansa käsitteestä luopuminen tarkoittaisi sitä, että pitäisi luopua kaikista sukupuoleen liittyvistä käsitteistä. Käsitteitä siis tarvitaan, jotta voitaisiin puhua, tutkia ja tunnistaa sosiaalisia prosesseja, joissa luodaan erilläänpidon ja hierarkian kautta eriarvoisuutta. Tästä syystä tutkielmassa käytetään feminisyyden ja maskuliinisuuden käsitteitä, mutta siinä merkityksessä, että mikään ei ole essentialistisesti feminiinistä tai maskuliinista, vaan käsitteet ovat ihmisten luomia ja sosiaalisissa prosesseissa liitettyjä.

3.3 Valta ja hierarkia sukupuolijärjestelmässä

Sukupuolijärjestelmässä erilläänpidon lisäksi toinen sukupuolen järjestymisen periaatteista on hierarkia. Hierarkia tarkoittaa maskuliinisen suurempaa arvostusta, miehen pitämistä ihmisen normina sekä miesten hallussa olevia vallan eri muotoja. (Julkunen 2010.) Sukupuolihierarkia siis oikeutetaan erolla ja erilläänpidolla. Maskuliinisuuksia ja feminisyyksiä tuotetaan rakenteissa, joista keskeisiä ovat työhön, tuotantoon, valtaan ja ihmissuhteisiin liittyvät rakenteet. Työelämä on merkittävä maskuliinisuuksien ja feminisyyksien tuottaja, joka myös jakaa valtaa. Ylin valta sijoittuu

ensisijaisesti miehille, mutta se ei tarkoita, että kaikilla yksilöillä, jotka identifioituvat miehiksi, olisi valtaa. (Connell 1987; Connell 1995.) Naisten sortoa ei voida pitää yhdenmukaisena, epähistoriallisena vakiona, vaan on otettava huomioon, että sillä on erilaisia ilmenemismuotoja (Liljeström 1996). Sukupuolta ja valtaa tarkastellessa on kuitenkin tärkeää huomioida, että miehiä ei ole koskaan sorrettu heidän sukupuolensa takia, vaan mahdollinen syrjintä on johtunut poikkeavana pidetystä maskuliinisuudesta (Julkunen 2010, 58). Syrjintä on siis perustunut siihen, että miestä on pidetty ”poikkeavana”, kun taas naisia on syrjitty jo pelkästään heidän sukupuolensa takia. Tässä tutkielmassa pyrin ottamaan huomioon myös sen, että valta on moniulotteista ja siihen liittyy erilaisia risteäviä sosiaalisia kategoriaita sukupuolen lisäksi.

Sukupuolenmukainen segregatio antaa mahdollisuuden hierarkiaan, jossa miehille tyypillisiä ammatteja pidetään arvokkaampina, mikä näkyy myös palkkaeroissa (Jokinen 2010, 136). Tähän liittyy sukupuolijärjestelmän yksi olennaisimmista uusintavista tekijöistä, sukupuolisopimus. Sukupuolisopimuksella tarkoitetaan hyvin konkreettisia käsityksiä miesten ja naisten suhteista työssä, rakkautessa, kielessä, ulkomuodossa ja niin edelleen. Sukupuolisopimus on siis näkymätön suhde ja kulttuurisesti peritty ”sopimus”, siitä millaiseksi miehen ja naisen välinen suhde rakentuu (Liljeström 1996, 126.) Sukupuolijärjestelmäteorian mukaan hyvinvointivaltioiden sukupuolisopimus rakentuu-kin niin, että vallitsee illuusio tasa-arvosta. Naiset ovat suurissa määrin mukana työelämässä, mutta heillä on edelleen hoivavastuu, joka ylläpitää sukupuolijärjestelmää työelämässä ja kotona (Julkunen 2010, 242.)

Sukupuolittuneet käytännöt ja niistä muodostuneet yhteiskunnalliset rakenteet toistuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa usein tiedostamattomina, sillä sukupuolittuneita ajattelumalleja pidetään itsestäänselvyyksinä (Korvajärvi 2010, 189). Valtaa, sukupuolivaltaa ja hierarkiaa uusinnetaan myös usein kyseenalaistamattomasti rutiinien kautta. Arkipäiväisissä rutiineissa annamme usein suostumuksemme vallitsevan sukupuolijärjestelmän hierarkialle sen sijaan, että pyrkisimme aktiivisesti kyseenalaistamaan sitä. (Julkunen 2010, 226.) Tämä liittyy konkreettisemman tason sukupuolisopimukseen, joka näyttäytyy kulttuurissamme tietynlaisina käytäntöinä ja itsestäänselvyyksinä erilaisissa tilanteissa (Liljeström 1996, 126–127). Sukupuolistavat käytännöt voivat tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sosiaalialan hakumainoksissa on pääsääntöisesti naisia. Sukupuolittuneet käytännöt taas tarkoittavat esimerkiksi, että naiset hoitavat perinteisesti hoivaan liittyvät tehtävät ja miehet hoitavat taloudelliset tehtävät.

Sukupuolisopimus on yleensä sen osapuolen luoma, jolla on valtaa suhteessa toiseen. Sopimus liittyy miehisen normin ylläpitämiseen, sillä vaikka se on vuosien ja vuosisatojen saatossa muuttanut muotoaan, miehinen normi on säilynyt. Sopimuksen mukaan nainen määrittyy aina suhteessa mieheen.

Näin ollen myös sukupuolijärjestelmä on säilynyt, vaikka se on muuttanut muotoaan. Toimijat voivat kuitenkin käydä neuvotteluja vastustamalla perinteisiä sukupuolittuneita käytäntöjä. Sukupuolijärjestelmäteoriassa painotetaan, että järjestelmä on muuttuva, liikkuva, ja yksilöllä on siinä myös toiminnan mahdollisuuksia. (Liljeström 1996, 127.) Neuvotteluiden ja konfliktien kautta voidaan siis laajentaa naisten toimintamahdollisuuksia sukupuolijärjestelmässä, mutta usein, kun tasa-arvoa saavutetaan jollakin alueella, jollakin toisella alueella järjestelmä uusintaa itseään entistä tiukemmin (Julkinen 2010). Esimerkiksi hyvinvointivaltion synnyn myötä, sukupuolten välinen tasa-arvo kehittyi ja naiset pääsivät suurissa määrin mukaan työelämään. Naisten oli kuitenkin määrä pysytellä sellaisen työn piirissä, jossa katsottiin naisten pystyvän hyödyntämään ”naisellisia taitojaan”. Naisille ohjattiin julkisen sektorin ja palvelualan prekaaria työtä ja lisäksi naisten vastuu kodin ja lasten hoidosta säilyi. Sukupuolijärjestelmä siis näennäisesti tarjosi naisille enemmän mahdollisuuksia, mutta samalla se vahvisti itseään segregaaation myötä.

4 TUTKIMUKSEN ASETELMA JA MENETELMÄT

Tämän tutkimuksen tarkoitus on analysoida laadullisen tutkimuksen menetelmillä, millaisia kokemuksia tekniikan alan ja sosiaalialan opiskelijoilla on ainokaisuudesta sekä heidän kokemuksensa kautta tarkastella, millaisia käytäntöjä aloilla on liittyen sukupuoleen. Lisäksi tarkastelun kohteena on ainokaisten käymät neuvottelut heihin kohdistetuista käytänteistä ja niihin liittyvistä odotuksista. Laadullista tutkimusta tehdessä ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta ilmiöstä sekä ymmärtämään tiettyä toimintaa (Eskola & Suoranta 1998, 45). Voimakas sukupuolen mukainen segregatio tekniikan alalla ja sosiaalialalla sai minut kiinnostumaan näistä kysymyksistä ja kyseiset alat valikoituivat tutkimukseen sen vuoksi.

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa kuvailen, kuinka aineisto on tuotettu hyödyntäen puolistrukturoitua teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä ja perustelen sen sopivuuden tähän tutkielmaan ja tutkimuskysymyksiini. Tämän jälkeen kerron konkreettisesti tasolla aineiston tuottamisesta, eli haastattelun kulusta ja haastatteluaineistosta. Sitä seuraavassa alaluvussa esittelen käyttämäni analyysimetodin ja analyysin tekemisprosessin. Viimeisessä alaluvussa pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

4.1 Puolistrukturoitu teemahaastattelu aineiston tuottamismenetelmänä

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on pyrkiä kuvaamaan, selittämään ja tulkitsemaan kommunikaatiota, kulttuuria tai sosiaalista toimintaa (Hirsjärvi & Hurme 2015). Toteutin haastattelut puolistrukturoituina teemahaastatteluina, sillä puolistrukturoitu haastattelu sopii hyvin sellaisten ilmiöiden tutkimiseen, joista haastateltavat eivät ole päivittäin tottuneet keskustelemaan (Hirsjärvi 1982, 35). Tutkittaessa merkityksiä ja kokemuksia, ihmiskäsitys pohjautuu fenomenologiaan, jonka mukaan ihmistä ei voida ymmärtää irrallisena suhteesta omaan elämäntodellisuuteensa. Haastattelut aineiston tuotannon tapana ovat siis hedelmällinen tapa vastattaessa kysymyksiin kokemuksista ja merkityksistä. Haastatteluissa päästään mahdollisimman lähelle toisen ihmisen kokemuksia, koska haastateltavat pääsevät itse kertomaan kokemuksistaan. Asiat, joista ei ole totuttu puhumaan, esimerkiksi sukupuoli, kietoutuu kulttuuriin ja sosiaaliseen elämään ihmisen ja hänen todellisuutensa välisessä suhteessa, erilaisten merkityksien kautta. (Laine 2010, 29.)

Teemahaastattelussa olennaista on, että tutkija on alustavasti perehtynyt ilmiöön liittyviin prosesseihin, rakenteisiin ja kokonaisuuksiin (Hirsjärvi 1982, 36; Merton, Fiske & Kendall 1956, 3–4). Kuten nimestäkin voi päätellä, teemahaastattelussa tyypillistä on, että haastattelurungossa on valmiina tietyt teemat, joista keskustellaan. Haastattelun aihepiirit ovat siis tiedossa, mutta kysymykset saattavat vaihdella, eikä niiden paikkoja tai kysymysten muotoa ole myöskään kiveen hakattu. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa kysymykset ikään kuin elävät siis haastattelutilanteen mukana. Tässä tutkimuksessa ei etukäteen muodosteta tarkkoja hypoteeseja, vaan teemat muodostetaan väljiksi, mutta kuitenkin tutkimuskysymysten kannalta sellaisiksi, että saadaan mahdollisimman paljon tutkimuskysymyksiin vastaavaa aineistoa. Seuraavaksi esittelen haastattelurunkoon (liite 2) valittuja teemoja ja perustelen, miksi juuri kyseiset teemat sopivat tämän tutkimuksen haastattelujen teemoiksi.

Haastattelut tehtiin niin, että käytiin läpi viisi erilaista teemaa ja jokaisen teeman alla oli kysymyksiä, jotka liittyvät teemoihin. Kuten mainitsin, kysymykset saattoivat vaihdella paikkoja, koska ei ole mielekästä välttämättä noudattaa haastattelurungon järjestystä, vaan haastatteluissa tärkeämmäksi muodostui avoin keskusteluilmapiiiri, jossa haastateltava koki, että voi vastata vapaasti kysymyksiin. Haastatteluissa oli tekniikan alan naisille ja sosiaalialan miehille samat kysymykset, mutta kysymykset olivat kohdennettu molempien omaan alaan.

Haastatteluissa ensimmäinen teema oli alalle hakeutuminen. Tässä teemassa halusin selvittää haastateltavien taustaa ja niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat alalle hakeutumiseen. Jokainen haastateltava on valinnut alan, joka ei ole omalle sukupuolelle se kaikkein tyypillisin valinta, joten halusin perehtyä, kuinka paljon sukupuolen merkitys korostui, kun mietittiin alalle hakeutumista.

Toinen teema on opinnot ja opiskelijaelämä, jossa on tarkoitus selvittää alan opiskeluilmapiiriä ja haastateltavan omaa osallistumista opiskelijaelämään sekä sieltä tulleita kokemuksia. Jotta saadaan informaatiota sukupuolen merkitykseen- ja sen tuottamiseen liittyen, on tärkeää kohdentaa kysymyksiä myös opiskelukulttuuriin ja siellä tuotettuihin merkityksiin. Tämä teema pohjaa aiempaan tutkimukseen ainokaisista, jonka mukaan ympäröivällä kulttuurilla on merkittävä vaikutus, kuinka ainokaiset esimerkiksi viihtyvät alallaan. Aiemmista tutkimuksista päätellen (Ks. esim. Bastalichi ym. 2007), ainokaisena oleminen voi olla riskinä ulkopuolisuudelle ja näiden kysymyksien kautta halutaan myös selvittää, kuinka inkluusiivisia tai eksklusiivisia sosiaaliala ja tekniikan alat ovat ainokaisille ja kuinka sukupuolen tuottaminen on osana näitä käytäntöjä. Kolmas teema oli sukupuolen merkitys alalla. Tämän teeman tarkoituksena oli viimeistään tässä vaiheessa haastattelua herättää haastateltavassa ajatuksia sukupuolen merkityksestä, ja teemaan liittyvät kysymykset koskettivat suoranaisesti sukupuolta.

Seuraava teema oli työelämä, jonka tarkoituksena on perehtyä haastateltavan kokemuksiin työelämästä ja jos sellaisia ei vielä ollut, niin perehdyttiin haastateltavan käsityksiin ja ajatuksiin työelämästä omalla alalla. Teeman tarkoituksena oli selvittää, olivatko työtehtävät jakautuneet sukupuolen mukaisesti ja kokivatko haastateltavat olleensa tasavertaisia työmarkkinoilla hallitsevaan sukupuoleen nähden. Viimeinen teema oli tulevaisuus, jonka tarkoituksena oli olla haastattelun loppumiseen johdattelleva osio, jossa pyrittiin saamaan kuva haastateltavan tulevaisuuden näkymistä ja sukupuolen merkityksestä suhteessa siihen. Kiinnostus kohdistui siihen, vaikuttaako sukupuoli tulevaisuuden haaveisiin ja suunnitelmiin.

4.2 Haastatteluaineisto

Jaoin haastattelukutsun (Liite 1) Facebookissa omalle sivulle, sekä muutamien ainejärjestöjen sivuille. Lisäksi pyysin Sosiaalialan ammattijärjestöä Talentiaa jakamaan haastattelukutsun heidän sähköpostilistallaan. Sähköpostilistojen kautta en saanut tosin haastateltavia ollenkaan. Haastatteluihin ilmoittautui kahdeksan vapaaehtoista, joista osa Facebook-ilmoituksen kautta ja osa tuttujeni kautta. Yksi haastateltava löytyi lumipallotaktiikalla, eli eräs haastateltava kertoi ystävälleen tutkimuksesta ja otin sitten hänen ystäväänsä yhteyttä, kun haastateltava kertoi minulle ystävänsä kiinnostuksesta osallistua. Lisäksi muutama potentiaaliseen haastateltavaan otin itse suoraan yhteyttä, kun tuttavani kertoivat, että tuntevat sosiaalialan- tai tekniikan alan opiskelijoita, jotka olisivat mahdollisesti kiinnostuneita. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan aineiston kylläntymisestä, jolla varmistetaan aineiston riittävyys. Datan keruuta tehdään siis niin kauan, kunnes uudet tapaukset eivät tuota tutkimusongelman kannalta enää uutta tietoa. (Eskola & Suoranta 1998, 46.) Aineiston kylläntymistä en pystynyt tässä tutkimuksessa varmistamaan, vaikka laajempi aineisto olisi ollut mieleeni.

Haastateltavista puolet oli tekniikan alan naisopiskelijoita ja puolet sosiaalialan miesopiskelijoita. Kaikki haastattelut toteutettiin helmikuussa 2020. Haastateltavia oli ympäri Suomea, joten neljä haastattelua pidettiin Skypen kautta videopuhelulla ja neljä kasvokkain. Kasvokkain tapahtuvista haastatteluista kaksi pidettiin kotonani ja kaksi yliopiston työskentelytiloissa. Skypen kautta pidetyt haastattelut osoittautuivat erittäin toimiviksi, sillä teknisiä ongelmia ei ollut ja tunnelma oli keskustelevalta ja rento. Voi olla, että nykyajan teknologisoituneessa yhteiskunnassa ihmiset ovat tottuneita kommunikoidaan ruudun välityksellä. Kasvokkaiset haastattelut osoittautuivat myös jännittävimmiksi omalta osaltani. Tunnelma oli intensiivisempi ja fyysinen läsnäolo toi tietenkin oman ulottuvuutensa keskusteluun, kun myös haastateltava pystyi aistimaan haastattelijan jännityksen helpommin.

Kasvokkaisista haastatteluista huomasi myös, että osa haastateltavista ei puhunut niin avoimesti. Voi olla, että juuri näillä haastateltavilla ei ollut niin paljon kerrottavaa. Uskoisin myös, että ruudun kautta puhuessa haastateltava voi tuntea itsensä ”anonyymimmaksi”, sillä vaikka kuva on näkyvässä, fyysinen läsnäolo puuttuu. Lisäksi oman jännitykseni takia en välttämättä osannut esittää lisäkysymyksiä niin useasti kuin ehkä olisi ollut mahdollista. Kuitenkin osassa kasvokkain toteutetuista haastatteluissa oli myös rento tunnelma, ja kotonani pidettyihin haastatteluihin keitin haastateltaville kahvia tai teetä, jotta tunnelma olisi rennompi ja haastateltavat voisivat kokea olonsa mukavaksi. Pyrin myös välttämään kysymysten esittämistä kuulustelijamaisesti, jotta haastattelutilanne pysyisi keskustelunomaisena.

Kaksi haastateltavaa tunsin pintapuolisesti entuudestaan ja yhden tiesin nimeltä, mutta yksikään haastateltava ei ollut läheinen tuttu, ja suurin osa oli minulle täysin tuntemattomia entuudestaan. Kaikki haastateltavani olivat opiskelijoita, mutta heidän ikäänsä en lähtenyt erikseen kysymään. Kaksi haastateltavaa toivat ikänsä esille itse kertomalla, että ovat keskimääräisesti muita opiskelijoita vanhempia. Kaikista haastateltavista kaksi kertoi opiskelevansa ensimmäistä vuotta, ja loput olivat opiskelleet yli vuoden. Rajasin haastattelukutsuun, hakevani sosiaalialan miesopiskelijoita sekä tekniikan alan naisopiskelijoita, jotka ovat opiskelleet vähintään vuoden, sillä ajattelin, että vasta ensimmäistä vuotta opiskelevat eivät välttämättä olisi vielä kartuttaneet aiheeseen liittyviä kokemuksia tai merkityksiä. Kuitenkin, kun kaksi ensimmäistä vuotta opiskelevaa osoittivat mielenkiintonsa osallistua haastatteluun, uskoin, että heillä on aiheeseen liittyviä kokemuksia sekä ajatuksia ja tästä syystä päätin ottaa heidät haastateltaviksi. Lisäksi on myönnettävä, että haastateltavia ei ilmoittautunut jonoksi asti, joten minulla ei ollut valinnan varaa.

Tekniikan alan haastateltavista kaksi opiskeli yliopistossa, toinen viidettä vuotta ja toinen toista vuotta. Toiset kaksi tekniikan alan haastateltavaa opiskelivat ammattikorkeakoulussa. Kaikki haastateltavista naisista opiskelivat eri tekniikan aloja, minkä katsoin olevan vain hyvä asia aineiston monipuolisuuden kannalta, sillä en rajannut haastateltavia jonkin tietyn tekniikan alan opiskelijoihin. Ammattikorkeakoulussa olevat haastateltavat opiskelivat rakennusmestariksi ja rakennusinsinööriksi. Yliopistossa olevat opiskelivat automaatiotekniikkaa sekä konetekniikkaa.

Sosiaalialan opiskelijoista yksi opiskeli sosiaalityötä yliopistossa, yksi oli aiemmin opiskellut sosionomiksi, ja tällä hetkellä opiskeli sosiaalityötä yliopistossa, ja kaksi opiskeli sosionomeiksi ammattikorkeakoulussa. Sosiaalityön opiskelijat olivat kolmannen ja neljännen vuosikurssin opiskelijoita. Sosionomeiksi opiskelevat haastateltavat opiskelivat toista ja kolmatta vuotta. Koulutustausta vaikuttaa jossain määrin aineistoon, sillä luokka nousee esille muutamassa haastattelussa ja lisäksi tietämys

sukupuoleen liittyvistä teemoista ja käsityksistä vaihtelee osittain koulutustaustan mukaan. Tutkimuskysymysten kannalta on tietysti olennaisinta erotella haastateltavista tekniikan alan naisopiskelijat ja sosiaalialan miesopiskelijat. Kahdeksan haastattelun nauhoitettu kesto oli yhteensä seitsemän tuntia ja 18 minuuttia. Aineiston koko tekstimuodossa oli noin 100 sivua, 1,5 rivivälillä.

4.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä

Konkreettisen aineiston analyysin aloitin tutustumalla aineistoon lukemalla sen läpi useamman kerran. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysissä oli keskeistä, että aineistoa ajateltiin yhdessä teorian kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistokatkelmia läpi käydessäni, luin niitä erilaisissa teoreettisissa kehyksissä. Aineisto toimi lähtökohtana teorialle, sillä en halunnut muodostaa liian vahvoja ennakkoletuksia aineistosta. Toisaalta ajatteleamalla aineistoa erilaisten teorioiden kautta, analyysi ei myöskään pohjautu täysin pelkästään omiin tulkintoihini. Aloitin aineiston hahmottamisen teorioiden kautta, ennen kuin aloitin aineiston koodaamisen ja luokittelun. Eskolan (2010, 182) mukaan kyseistä tapaa analysoida aineistoa voidaan luonnehtia teoriasidonnaiseksi sisällönanalyysiksi. Analyysissä on teoriaan liittyviä kytkeitä, mutta se ei suoraan pohjautu teoriaan.

Kaikki haastattelut litteroitiin lähes sanatarkasti ja tällä tarkoitan, että en litteroinut kaikkia välisanoja, kuten esimerkiksi ”tuota noin”-lausahduksen kaltaisia kommentteja. Lisäksi jätin tauot ja intonaatioiden vaihtelut merkkeämättä, sillä ne eivät olleet tutkimustehtävän olennaisia. Sisällönanalyysille on ominaista, että tarkastellaan muun muassa tutkimusaineiston sisältöä ja kommunikaatiota (Hirsjärvi & Hurme 2015). Mikäli tarkasteltaisiin puhetapoja, tarkempi litterointi saattaisi olla tarpeellinen. Kuitenkin merkkasin naurun ja naurahtamiset, sillä ne voivat olla myös puheen sisällön kannalta merkityksellisiä, esimerkiksi ironian tunnistamiseksi. Nauramisen litterointi riippui siitä, millainen naurahdus oli. Esimerkiksi haastateltava saattoi sanoa tavallisella puheäänellä ”heh heh”, jolloin litteroin sen täsmälleen samalla tavalla. Muuten litteroin naurun ”nauraa” merkinnällä.

Sisällönanalyysissä käytettiin tässä tutkimuksessa tukena aineiston koodaamista ja luokittelua. Koodaaminen tapahtui ATLAS.ti-analyysiohjelman avulla, joka helpotti ja sujuvoitti koodausprosessia, sillä aiemmin käytetyt koodit olivat näkyvissä ja ohjelma näytti kaikkien koodien esiintyvyydsmäärät. Suurten aineistomäärien käsittelyn yksinkertaistuminen on siis yksi ehdoton etu käytettäessä tietokoneohjelmaa (Rantala 2010, 109). Rantalan (2010, 110) mukaan analyysiohjelmien haittapuolena pidetään niin sanottua koodausansaa, joka tarkoittaa, että tutkija jatkaa koodaamista aina vaan uusiin

koodeihin ja menettää tutkimuksen punaisen langan. Itse pyrin välttämään koodausansan niin, että pidin tutkimuskysymykset jatkuvasti mielessäni koodatessani aineistoa, sekä tutustuin aineistoon huolellisesti ennen kuin aloitin koodaamisen. Lisäksi ennen varsinaista tietokoneohjelmalla koodausta, yliviivasin värillisillä tusseilla kaikki tutkimuskysymysten kannalta merkittävät kohdat tulostetuille litteroiduille teksteille.

Koodasin ensin sosiaalialan ainokaisten haastattelut, jotta eri alat eivät menisi sekaisin. Tämän jälkeen koodasin tekniikan alan ainokaisten haastattelut. Aineiston koodaamisen jälkeen luokittelin koodit niitä yhdistäviin yläluokkiin, esimerkiksi ”miehen yleistäminen johtajaksi”, ”miehille annetut lisätyöt” ja ”vitsit työpaikalla ainokaisen sukupuolesta”, jonka jälkeen muodostin luokkia yhdistävän pääluokan ”ainokaisuudesta koetut haitat työelämässä”. Erilaisia pääluokkia yhdisti työelämä tai opiskelijaelämä ja koulutus, joten näistä muodostuivat pääteemat. Kiviniemen (2010, 80) mukaan laadullisessa tutkimuksessa analyysiä voidaan luonnehtia analyyttiseksi sekä synteettiseksi. Aineiston koodaaminen ja luokittelu systemaattisesti eri teema-alueisiin kuvastaa analyttisuutta, mutta synteesiä luovan temaattisen kokonaisrakenteen löytäminen on kuitenkin tärkeintä, sillä se kannattelee koko analyysiä. Analyysiä tehdessäni minua huoletti luokittelun mahdollinen epäsystemaattisuus, mutta pyrin pitämään mielessä, että luokittelun tarkoituksena on toimia analyysin apuvälineenä, eikä se ole itse tutkimuksen päätarkoitus. Analyysi kuitenkin perustuu vain niihin asioihin, jotka selvästi liittyivät tutkimuskysymyksiini ja tätä todennan analyysiosiossa aineistokatkelmilla.

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tässä tutkimuksessa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) esittämiä hyviä tieteellisiä käytäntöjä (HTK), joilla varmistetaan tutkimuksen eettisyys. Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu erilaisia huomioon otettavia asioita, kuten rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa sekä esittämisessä. Varmistan tässä tutkimuksessa hyvien tieteellisten käytäntöjen toteutumisen muun muassa sillä, että tutkimuksessa esitetään haastatteluissa ilmenneet asiat mahdollisimman todenmukaisesti. Pyrin tukemaan tätä sillä, että tuloksien esittelyssä nostan haastatteluista suoria katkelmia, joista lukija voi itse tarkastella analyysini ja johtopäätöksieni perusteltavuuden.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 7–8) mukaan tutkijan tulee toteuttaa tutkimus siten, että tutkittavalle ei aiheudu merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittaa. Lisäksi tutkimuseettinen

neuvottelukunta painottaa, että tutkittavalla on oikeus tietää tutkittavasta aiheesta ja että tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista. Tutkimuksen eettiset periaatteet otettiin huomioon jo haastattelukutsussa. Varmistin, että jokainen haastateltava oli tutustunut haastattelukutsuun ennen kuin haastattelu aloitettiin. Haastattelukutsusta kävi ilmi tutkimuksen aihealue arkikielellä, haastattelun arvioitu kesto-aika sekä aineiston käsittelyprosessi. Haastattelukutsussa kerrottiin myös, että haastateltavien henkilöllisyys säilyy anonymina sekä tutkimusta toteuttaessa että siitä raportoidessa.

Anonymiteetin säilyttäminen on ehdottoman tärkeää ja sillä vältetään haastateltaville koituvia mahdollisia riskejä ja haittoja. Litterointivaiheessa poistin erisnimet ja muut haastateltavan tunnistettavuutta lisäävät seikat. Mikäli haastateltava käytti itse puheessaan nimiä, esimerkiksi itsestään tai muista henkilöistä, ne muutettiin. Nimesin jokaisen naishaastateltavan sattumanvaraisessa järjestyksessä lyhenteillä N1, N2, N3 ja N4. Mieshaastateltavat nimesin samalla tavalla sattumanvaraisessa järjestyksessä lyhenteillä M1, M2, M3 ja M4. Itseni nimesin lyhenteellä LK ja ennen haastattelun alkamista, painotin vielä jokaiselle haastateltavalle, että mihinkään kysymykseen ei ole pakko vastata. Kerroin myös, että haastattelu perustuu vapaaehtoisuuteen ja muistutin vielä, että tallenteet tuhoaan litteroinnin jälkeen. Lisäksi ennen haastattelun aloittamista esittelin haastateltavalle kaikki haastattelurungon teemat.

Tutkimuksen eettisyyteen liittyen on tärkeää myös huomioida tutkijan vaikutus tutkimuksen eteneeseen ja sen sisältöihin. Tutkimus perustuu monille valinnoille ja valintojen läpinäkyvyys ja perustelut ovat tärkeässä roolissa. Tässä tutkimuksessa olen ottanut huomioon, että perustelen tekemäni valinnat sekä esittelen tutkimuksen teon vaiheita mahdollisimman läpinäkyvästi. On myös muistettava, että haastattelut ovat aina haastattelijan ja haastateltavan tuotoksia, sillä haastattelijan vaikutusta ei voida pyyhkiä pois (Hirsjärvi 2015, 189). Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan taustat vaikuttavat aina hänen havainnointiinsa, esimerkiksi ikä, sukupuoli ja poliittinen asenne (Tuomi & Sarajärvi 2002).

Analyysia tehdessä on tärkeää kiinnittää huomiota myös vallitsevaan esiyymmärrykseen. Hermeneuttisella ymmärtämisellä tarkoitetaan ilmiöiden merkitysten oivaltamista ja ymmärtäminen ei tapahdu tyhjästä, vaan sitä ohjaa aina esiyymmärrys. (Tuomi & Sarajärvi 2002.) Tätä tutkielmaa tehdessäni minua ohjaavat sosiologian opinnoista ja omasta mielenkiinnosta tullut esiyymmärrys liittyen aiheeseen. Esiyymmärryksellä tarkoitetaan tutkijan omaa tulkintakehystä, johon vaikuttavat myös tutkijan lähtökohdat. Laineen (2010, 34) mukaan tästä syystä on tärkeää olla kriittinen ja reflektiivinen omia tulkintoja kohtaan. Kriittisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä itsekritiikkiä, joka haastaa omat tulkinnat.

Olen valkoinen, yliopistossa opiskeleva nuori nainen, joten tiedostan näiden seikkojen vaikuttavan tulkintakehyksiini ja pyrin refleктоimaan sitä, kuinka taustani mahdollisesti vaikuttavat tulkintaani. Kaikki haastateltavat opiskelivat korkeakoulussa, olivat valkoisia, eivätkä kuuluneet etnisiin vähemmistöihin, joten tulkintamaailmamme eivät ole kovin kaukana toisistaan. Kuten jo aiemmin on mainittu, puolet haastateltavista olivat naisia ja puolet miehiä. Miesten kokemusmaailma on minulle oletettavasti vieraampi, sillä identifioidun naiseksi, joten tämä voi vaikuttaa myös tulkintaani. Koin, että kaikki haastateltavat pystyivät kertomaan minulle suhteellisen avoimesti kokemuksiaan ja näkemyksiään, mutta sukupuoleen liittyvän valtahierarkian tiedostaminen saattaa vaikuttaa haastateltavien puheenvuoroihin. Sosiaalialan miehet ovat todennäköisesti opintojensa kautta tutustuneet sukupuoleen liittyviin teemoihin, joka saattaa herättää varovaisuutta vastauksissa, tiedostetun sukupuoleen liittyvän valta-aseman vuoksi. Toisaalta sukupuoleen liittyvien hierarkioiden tunnistaminen kertoo haastateltavien omasta refleksiivisyydestä. Vaikka myönnetään tutkijan näkemysten ja taustojen vaikuttavan tutkimusprosessissa, tutkimuksen tulee pyrkiä heijastamaan tutkittavien maailmaa (Hirsjärvi & Hurme 2015, 18). Pyrin mahdollisimman rehellisesti heijastamaan tutkimukseen osallistujien maailmaa omasta tulkintakehyksestäni käsin.

5 AINOKAISUUS TEKNIIKAN ALALLA NAISTEN KOKEMUKSISSA

5.1 Opiskelu tekniikan alalla ainokaisina

Tekniikan aloilla on usein aktiivista opiskelijaelämää, etenkin teekkarikulttuureissa. Osa haastateltavista oli ollut aktiivisia opiskelijaelämässä ja toiset taas eivät juurikaan. Kaikilla oli kuitenkin kokemuksia siitä, miten sukupuoli oli noussut esille opetuksessa tai opiskelijakulttuurissa. Wynnin ja Correllin (2018) mukaan tekniikan alojen maskuliinista kulttuuria voidaan kuvata hyytäväksi, jos siellä välittyy viesti miesten valta-asemasta ja jos kulttuuriin sisältyy seksuaalisia viitteitä, stereotyyppisiä kuvastoja, miesten ja maskuliinisuuden korostamista sekä naisten vähättelyä. Tässä alaluvussa tarkastelen tekniikan alan ainokaisten kokemuksia opiskelusta ja opiskelijakulttuurista sukupuolen näkökulmasta sekä millaisia neuvotteluja ainokaiset käyvät liittyen näihin kokemuksiin. Alaluvun tarkoitus on vastata siihen, millaisilla käytännöillä tekniikan opiskelumailmassa tuotetaan sukupuolta ja millaisia neuvotteluja ainokaiset käyvät näistä käytänteistä.

5.1.1 Erilläänpitoon perustuvat käytännöt

Erilläänpidolla, eli naiseuden ja mieheyden asettamisella toisilleen vastakkaisiksi ja essentiaalisesti erilaisiksi, oikeutetaan sukupuolijärjestelmän hierarkia (Liljeström 1996). Maskuliinisen kulttuurin käytänteissä saatetaan siis tehdä erottelua naiseuden ja mieheyden välille, jotta hierarkia säilyy. Ainokaisten kokemusten mukaan tekniikan alan käytännöissä näyttäytyi naisten vähättelyä, joka perustui erilläänpidolle. Sukupuoli oli merkittävä tekijä, sillä haastateltavat kokivat juuri naiseuden olevan syy vähättelylle ja tiesivät itse osaavansa yhtä hyvin kuin kaikki muutkin. Vähättely perustui naiseuden ja mieheyden dikotomisina pidettyihin eroihin, joiden mukaan nainen ja mies nähdään toisilleen vastakkaisina ja toisiaan täydentävinä. Naisiin kohdistettiin siis olemusstereotypioita, joiden mukaan naisten olemus poikkeaa miesten olemuksesta. Ainokaiset eivät aina hyväksyneet erilläänpitoa luovia käytänteitä, sillä he välillä kyseenalaistivat niitä. Toimijoilla, tässä yhteydessä tekniikan alan ainokaisilla oli siis mahdollisuus neuvotella heihin kohdistetuista oletuksista.

Ainokaiset olivat kokeneet erilläänpitoon perustuvaa vähättelyä naisista opiskelutilanteissa. Tällaisia olemusstereotyyppioita oli kohdistunut ainokaisiin muiden opiskelijoiden toimesta sekä opetushenkilökunnan puolelta. Esimerkiksi kokemukset muiden opiskelijoiden keskuudessa siitä, että ainokaista pidettiin vähemmän älykkäänä, näkyivät niin, että asioita selitettiin ainokaiselle eri tavalla kuin muille. Lisäksi opetushenkilökunnan puolelta oli tullut seksistisiä kommentteja kohdistuen yleisesti naisiin.

-No joo siis tulee ihan yleisesti muittenkin opiskelijoiden keskuudessa välillä huomaa, et mua pidetään vähän tyhempänä, kun ehkä muita. Mulle selitetään, kun idiootille välillä asioita. Mut sit, joo ihan muutamilla opettajilla on jotain asenteita naisia kohtaan. Yks semmonen esimerkki, minkä mä kuulin vaan yhdeltä toiselta. Meillä oli tämänönnen kurssi, missä jaettiin ryhmiin porukoita, mä olin eri ryhmässä, kun tää joka tän kerto. Jokaisella ryhmällä oli oma vastuuopettaja, niin yks vastuuopettaja oli sitten sanonu, että hyvä, että tässä meidän ryhmässä on vaan miehiä, kun noitten naisten logiikasta ei oikein tiä. Että kyllä silleen jonkin verran on ihan tämmösiä asenteita, että naiset ei välttämättä kuulu tekniikan alalle. (N2)

Kyseisen opettajan sukupuolta ei kerrottu, mutta opettajan kommentista ”noiden naisten logiikasta ei oikein tiedä” voi päätellä, että kommentti tulee mieheltä, koska tehdään eronteko ”noihin” ja ”meihin”. Kommentti kertoo asenteista, jotka pohjautuvat essentialistiseen sukupuolikäsitykseen, jonka mukaan synnynnäisesti naiset eivät olisi esimerkiksi niin rationaalisia kuin miehet (Dragseth 2016, 1–36). Tällaisten olemusstereotyyppien kautta pidetään yllä erilläänpitoa sukupuolijärjestelmässä. Korkeakoulujen henkilökunnan syrjivät asenteet, jotka näkyvät käytänteinä, eli naisten vähättelynä, voivat konkreettisesti vaikuttaa naisten opiskeluun alalla negatiivisesti ja ylläpitää segregatiota, sillä opettajien ennakkoluulot eivät todennäköisesti kannusta naisia opiskelemaan alalla, vaan päinvastoin. Erilläänpitoon pohjautuvat käytänteet nousivat jälleen esille, kun eräs opettaja oli ihmetelty ääneen koko muun ryhmän kuullen naisopiskelijoiden hyvää menestystä yllätykselliseksi.

-Koulussa nyt yleensä menee aika hyvin, että niin kun aika vähän mitään semmosta, jotain yksittäisiä tosi törkeitäkin juttuja, esimerkiks joskus muutama vuosi sitten oltiin tekemässä juurikin näitten mun naispuoleisten opiskelijakollegoitten kanssa semmosta laboratoriotyötä, joka sitten ja sitten oltiin tietenkin valmistauduttu siihen ja se meni hyvin ja sitten seuraavassa ryhmässä oli mun silloinen poikaystävä, joka sitten kerto, että tää labran pitäjä oli sanonu heille, että niin tolla edellisellä ryhmällä meni tosi hyvin nää, mikä on yllättävää, ottaen huomioon, että he olivat kaikki naisia, että semmosia. Ja mä muistan, et mä olin siitä tosi raivoissani silloin, niin kun nykyään mä en ois antanu sen asian olla, mutta silloin mä en oikein tienny, että mitä sille tekisinkään ja sitten niin, niin, ehkä tämmösiä yksittäisiä ihmisiä, joilla on asenteita, mutta suurimaksi osaksi on niin kun ihan hyvä ollu toi. (N3)

Opettajalla on tietynlainen asiantuntijan auktoriteetti ja ihmetellessä ääneen naisopiskelijoiden menestymistä yllätykselliseksi, opettaja luo muille opiskelijoille myös sellaisen kuvan, että naiset eivät pärjää yhtä hyvin kuin miehet. Ainokaiset joutuivat korkeakoulun henkilökunnan vähättelyn kohteeksi sukupuolensa takia. Tämä on tärkeä seikka, koska henkilökunta on valtapositionsa suhteessa opiskelijoihin ja opettajilta tulevia syrjiviä käytänteitä voi olla vielä vaikeampaa vastustaa kuin opiskelijakollegoilta tulleita.

Usein haastateltavien kertoessa kokemuksistaan, esimerkiksi vähättelystä, he korostivat kokemusten yksittäisyyttä. On mielenkiintoista, että useat erilaiset huonot kokemukset koetaan yksittäisiksi ja tällöin rakenne ilmiön takana jää piiloon. Toimijat saattavat siis neuvotella kriittisesti ”yksitistöapauksista”, mutta sukupuolta ei nähdä tällöin järjestelmänä, eikä kritiikki välttämättä kohdistu tekniikan alan maskuliiniseen kulttuurin erilläänpidon käytänteisiin, vaan yksittäiseen ihmiseen. Powellin ja Sangin (2015) tutkimuksen mukaan miesvaltaisilla aloilla (insinöörialoilla ja rakennusteollisuudessa) tehtiin rutiininomaisesti eroa miesten ja naisten välille. Seksismien rutiininomaisuus ja jokapäiväisyys on tutkimuksen mukaan tehnyt sen osittain näkymättömäksi naisille. Ainokaiset kuitenkin tunnistivat selkeästi naisiin kohdistuneen seksismin, mutta seksismin rutiininomaisuus saattoi kuitenkin vaikuttaa siihen, että hienovaraisempi seksismi jäi huomaamatta ja selkeimpiä tapauksia nimitettiin yksitistöapauksiksi. Seksismiä yritettiin myös selittää selonteoilla ja tämä saattoi olla keino pyrkiä mukauttamaan vallitsevaa kulttuuria.

-No siis meillä oli yks opettaja syksyllä yhdellä kurssilla, miesopettaja, joka niin kun ei suoraan sanonu, mutta hänen puheistaan rivien välistä luki sen, että ei niin kun tytöt ei välttämättä pärjää alalla, mutta tuota, en sitte ite sitä niin, ehkä hän on enemmän semmonen vanhan kansan. (N4)

Toteamuksesta ”en sitten itse sitä niin” välittyi, että opettajan kommenttia ei koettu loukkaavaksi sillä perusteella, että opettaja edusti ”vanhan kansan” väkeä, jolla luultavasti viitattiin vanhanaikaisuuteen ja konservatiivisiin arvoihin. Sukupuoli näyttäytyy konservatiivisen näkökulman mukaan usein perinteisinä sukupuolirooleina, joissa naisen paikka ei ole tieteen, eikä etenkin tekniikan piirissä. Mukauttamalla tekniikan alalla vallitsevaa kulttuuria, saatettiin pyrkiä kuulumaan siihen. Maskuliinisissa kulttuureissa saatetaan pitää yllä tasa-arvon myyttiä, samaan aikaan kategorisoidaan ja tehdään eroa miesten ja naisten välille (Tienari ym. 2002, 253). Myös naiset saattavat omaksua myytin tasa-arvosta ja silloin epätasa-arvoon viittaavia kokemuksia koitetaan selittää muilla tekijöillä kuin sukupuoleen liittyvällä eriarvoisuudella.

Ainokaisten kokemuksissa opiskelukulttuurin käytänteistä välittyi myös se, että naisten osaamista vähäteltiin opetushenkilökunnan lisäksi muiden opiskelijoiden toimesta. Esimerkiksi aiempi

koulutustausta vaikutti vähättelyn kokemuksiin. Haastateltava (N1) toi esiin parturikampaajan taustansa ja viittasi, että se vaikuttaisi muiden mielikuvaan hänestä vähä-älyisempänä. Alan maskuliininen kulttuuri ei näy naisesta päällepäin, joten ”vääränlainen” habitus naisena ja entisenä parturikampaajana olivat keskeisessä asemassa ainokaisen kokemuksissa. Maskuliinisessa tekniikan alan kulttuurissa voidaan tehdä erontekoja opiskelijoihin, jotka eivät vastaa kulttuurissa pidettyä hyväksyttävää ja normatiivista habitusta. Naisen olemusta saatettiin siis pitää ”vääränlaisena” ja tämän takia häneen liitettiin stereotypioita esimerkiksi blondivitseillä.

--kun mä oon aina vähän semmonen hölösuu, niin kun sit, mä tiä onks kaikilla semmonen ennakkokuva, että mä oon semmonen tyhmä bimbo, semmonen niin kun parturikampaaja, perus. Sit kun mä aina vähän heitän niin kun semmosta läppää, tyhmää läppää itestäni tai pidän itteäni, tai heitän läppää itestäni aika paljon, nii joillekin saattaa olla semmonen kuva, että mä en oikeesti niin kun osaa mitään, että mä oon vaan vahingossa päässy tänne. Niin sit, kun on ollu just jotain kokeita ja mä oon oikeesti pärjänny niissä, niin sit ne on vaan silleen ”Mitä? Miten Minna voi saada paremman numeron, kun minä?”. (N1)

--mä oon ehkä tehny sen itelleni, että mä heitän tosi paljon läppää sen meijän ydinporukan kanssa, et ne heittää aika helposti semmosta tyhmä-blondiläppää myös mulle, et minkä mä oon tehny ja mun mielestä se on ihan hauskaa välillä, tai on hauskaa yleensä, mut sit välillä mä oon raivonnu niille niin kun oikeesti, ette te voi koko ajan heittää sitä läppää, kun kaikki muut on siinä, että mua välillä vituttaa, kun ne on silleen ”Noh eihän nyt Minna tota osaa” ja mä oon silleen no vittu osaan, silleen niin kun isossa porukassa, muillakin tulee semmonen filis. Sit mä oon välillä oikeesti raivonnu. (N1)

Vitsit naisen kustannuksella hänen habituksestaan luovat erontekoa naiseen ja muihin opiskelijoihin, jolloin muiden habitus näyttäytyy ”oikeanlaisena”, eli normien mukaisena. Blondivitsit ovat sukupuolittuneita, sillä ne ovat lähes poikkeuksetta naisista (Sompayrac & Helms 2007). Blondivitseillä vahvistetaan eroihin perustuvaa naisen ja miehen vastakkainasettelua ja kulttuurisesti tuotettua kuvaa naisesta ei-rationaalisena, sillä niissä vaaleat hiukset omaavat naiset kuvataan tyhmempinä ja usein myös ulkonäöllisesti viehättävinä (Davies 2011, 69–77).

”Läpän heitto” koettiin välillä hauskaksi, mutta se oli aiheuttanut myös sanaharkkaa, sillä ei haluttu leimautua kaikkien silmissä ei-osaavaksi. Ainokainen kävi siis neuvotteluja kyseenalaistamalla häneen kohdistettuja stereotyyppisiä oletuksia. Kuitenkin maskuliinista kulttuuria pyrittiin myös mukailemaan esimerkiksi blondivitseille nauramalla. Tämä saatetaan kokea helpoksi tavaksi päästä mukaan tekniikan alan kulttuuriin, mutta haastateltava oli kuitenkin puolustanut itseään ja omaa osaamistaan, kun vitsailu tapahtui suuremmassa ryhmässä. Saatettiin siis pyrkiä säilyttämään omat kasvot, kun vitsailu laajeni sisäpiiristä. ”Mä oon ehkä tehny sen itelleni” kommentista välittyä, että vastuu vähättelevästä vitsailusta siirretään osittain itselle.

Erilläänpito näyttäytyi myös kokemuksena siitä, että oman puheen päälle puhutaan. Toisen ihmisen puheen päälle selittäminen voi olla keino näyttää hänen paikkansa hierarkiassa ja esimerkiksi miesten selitysten korostaminen ja naisten hiljentäminen on ollut pitkäaikainen keino pitää yllä miesten valta-asemaa (Imperator-Lee 2015). Ainokainen kävi neuvotteluja siitä, onko vika hänessä itsessään vai ympäröivässä kulttuurissa. Omista kokemuksista ja niiden aiheuttamista tunteista oltiin epävarmoja. Naiset saattavat välttää yleisen tekniikan alan kulttuurin kritisoimista, vaikka olisivat joutuneet kokemaan seksististä käytöstä, sillä se on ristiriidassa tekniikan alalla vallitsevien individualististen arvojen kanssa (Seron ym. 2018). Tekniikan alan kulttuurin myytti tasa-arvosta on hyvin suuresti ristiriidassa ainokaisen omien kokemusten kanssa, jolloin saatetaan alkaa kyseenalaistamaan omia kokemuksia. Omaa toimintaa alettiin psykologisoimaan kiinnittämällä ”vääränlaisuus” itseen.

-No ehkä mun on välillä vaikee erottaa sitä, että mikä on niin kun todellista niin kun ja minkä mä vaan ylitulkitsen sen linssin läpi, että mä oon ehkä vähän niin kun defenssit yllä jatkuvasti. Musta tuntuu, että esimerkiks mun päälle puhutaan hirveen paljon enemmän, kun kenenkään muun. (N3)

Seronin (2016) mukaan tekniikan alalla tapahtuva sosialisatio johtaa siihen, että naiset ovat epävarmempia sopivuudestaan alalle. Yksi vaikuttavista prosesseista oli informaali vuorovaikutus muiden opiskelijoiden kanssa ja jokapäiväinen seksismi opiskelijoiden kesken, esimerkiksi ryhmätöissä. Viittaamalla tiedostamattomiin mentaaliin suojarakenteisiin, saatettiin pyrkiä kertomaan syrjivien käytänteiden yleisyydestä, mutta omaa kokemusta epäiltiin myös ylitulkinnaksi ja näin ”vääränlaisuus” liitettiin itseen.

Ainokaisten kokemuksissa tekniikan alalla tapahtuva erilläänpito näyttäytyi myös siinä, että hyviä arvosanoja naisilla ei pidetty todennäköisenä. Naiset joutuivat todistelemaan osaamistaan ja kun osaaminen konkreettisesti tuli näkyväksi esimerkiksi arvosanoihin, muut olivat yllättyneitä, tai haastateltavan sanoin, jopa järkyttyneitä. Naisten asiantuntijuutta ei pidetty todennäköisenä, vaan se kyseenalaistettiin jo pelkästään naisen sukupuolen takia.

-No just, no ehkä lähinnä just se, että ihmiset ei oikein usko siihen, että osaa hirveen hyvin mitään. Mä just juttelin tästä yhen mun semmosen uuden kaverin kanssa, jonku jätkän kanssa ja sit ku mä kerroin just, millee mulla oli menny eka vuosi, et sain tosi paljon opintopisteitä tehty ja mulla on hyvä keskiarvo, nii se oli siitä oikeesti todella järkättyyn, et mulla on menny nii hyvin. Et kaikkee tällasta huomaa. Tosi monet ei niin kun jotenki usko, et voi hirveen hyvin osata tommosia asioita. (N2)

Sukupuolisymboliikka pitää sisällään ajatusrakennelmat naiseudesta ja mieheydestä. Ainokaisen kokemuksessa naiseus nähtiin miehen vastakohtana ja samalla myös vastakohtana tekniikan alan osaamiselle. Naisiin liitettyä feminiinisyyttä pidettiin siis sukupuolijärjestelmän mukaan vastakohtana

maskuliinisuuteen liitetyle tekniikan alan osaamiselle. Bastalichin (2007) mukaan naiseus ja naisen intohimo työhön rikkoo kapean maskuliinisen kulttuurin normeja ja naisten täytyy voittaa miehiltä kunnioitus pätevyydelleen. Tämä on ongelmallista, sillä pelkkä ammattitaito ja esimerkiksi hyvät arvosanat eivät ole riittävä näyttö pätevydestä, vaan naisten pitäisi nähdä lisää vaivaa miesten kunnioituksen saamiseksi. Mikäli kunnioituksen saamiseen vaaditaan maskuliinisen kulttuurin normien mukainen yksilö, eli mies, nainen ei voi ikinä sitä kunnioitusta saavuttaa.

Yksi haastateltavista kertoi myös ”paritusbileistä”, jotka olivat sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille sekä tekniikan alan opiskelijoille. Hän ei kertonut, oliko bileet virallisesti brändätty ”paritusbileiksi”, mutta se oli ainakin yleinen kuva bileiden luonteesta. Bileiden konseptin takana ovat stereotyyppiset mielikuvat sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista naisina ja tekniikan alan opiskelijoista miehinä. Nämä mielikuvat perustuvat stereotyyppisille rooleille, joiden mukaan naiset nähdään tietynlaisen feminisoidun ammatin piirissä ja miehet tekniikan alan piirissä. Tilastollisesti alat ovat hyvin sukupuolittuneet, mutta stereotypian ylläpitäminen ”paritusbileiden” kautta voi olla myös segregatiota ylläpitävä käytäntö. Stereotyyppien lisäksi tapahtuman heteronormatiivisuus on varsin ilmeinen, sillä sosiaali- ja terveysalan naisten oletetaan pariutuvan tekniikan alan miesten kanssa.

-Ei oo, kaikki on yhteisiä kyllä mun mielestä, että ei oo, mut siis meillä oli jotkut ihme raksa sydän sote -bileet, siis jotkut paritusbileet- (N1)

-No mä olin vaan silleen ihan sama, kun sillon just mietittiin, että mihin bileisiin pitäis mennä, mutta en mä tiä. Jotenki vähän semmonen yleistys, mut en mä tiä. Sittenhän mä voin itekin niitä raksapoikia ettiä, että ei sillä tavalla. (N1)

Toimijaulottuvuutta tarkasteltaessa, ainokainen kävi neuvotteluja kyseenalaistamalla bileitä yleistävinä, mutta niissä nähtiin myös potentiaali pariutumiselle, vaikka ei itse vastannutkaan stereotypiaa naisesta sosiaali- ja terveysalan opiskelijana. Ainokainen joutui siis tasapainottelemaan sukupuolijärjestelmän erilläänpitoon kuuluvien roolistereotyyppien ja niistä neuvottelemisen kanssa.

5.1.2 Mieheyden normi

Sukupuolijärjestelmän hierarkiaan kuuluu miehen pitäminen ihmisen normina (Liljeström 1996). Tämä käsitys näkyi myös tekniikan alan ainokaisten kokemuksissa yhdistävänä tekijänä. Miesvaltaisilla aloilla naiset saattavat tuntea, että heitä ei hyväksytä tiettyihin tehtäviin, etenkin sellaisiin, joita on perinteisesti pidetty maskuliinisina. Lisäksi heidän on pitänyt todistaa olevansa sopivia alalle. Tekniikan alan maskuliinisen kulttuurin ulossulkevat käytännöt ovat saaneet naiset kokemaan toiseuden

tunteita. (Durbin & Lopes 2018.) Ainokaisten kokemuksista myös välittyi alan kulttuurin hegemonista maskuliinisuutta mukailevat ulossulkevat käytännöt. Usein ulossulkeminen ja syrjintä tapahtuivat huumorin kautta, mikä tekee ilmiön vastustamisesta vaikeampaa.

Teekkarikulttuurin, kuten muidenkin korkeakoulujen opiskelijakulttuurien juhlimiseen sisältyy lauluja. Teekkareiden lauluissa teekkarit on poikkeuksetta kuvattu miehiksi. Aikaisemmin, kun naisia alkoi tulla tekniikan aloille, nimitykset teekkari ja teekkaritar olivat yleisiä, mikä kertoo siitä, että teekkaria pidettiin alleviivatuksi miehenä (Vähäpesola 2009, 10). Stereotypiaa tekniikan alasta maskuliinisena ja ”miesten alana” näytetään ainokaisten kokemuksien mukaan kuitenkin vielä tänäkin päivänä uusinnettavan käytäntöjen, kuten laulujen kautta.

-No joo, lauluissakin on jonkin verran, lähinnä se on sen takii vähemmän, koska tosi useesti on oletuksena se et naiset ei oo teekkareita. Et ajatuksena on, että lähinnä miehet on vaan teekkareita kaikissa lauluissa. Et ei oo oikeestaan mitään laulua, mis laulettais naisteekkareista. Ylipäänsä just tämmöstä, et naiset voidaan esittää vähän tyhmempinä, blondivitsejä ja kaikkee tämmöstä naisista. (N2)

-No voi olla vaikka esimerkiks jotain pilapiirroksia, missä näkyy, että ei oo mikään hirveen älykäs olento kyseessä. (N2)

Mieheyttä pidettiin normina ja nainen teekkarina rikkoi tätä normia. Haastateltava myös kuvailee naispuolisia opiskelijoita naisteekkareiksi, mikä voi kertoa siitä, että mieheyden normi on syvään juurtunut ja sisäistetty teekkarikulttuurissa. Miespuoliset teekkarit ovat vain teekkareita ja naisteekkarit ovat ryhmä erikseen. Vähäpesolan (2009) mukaan 1900-luvulla tekniikkaan liitettiin samoja ominaisuuksia kuin miehiin, ja koska silloisessa yhteiskunnassa naisten ja miesten elinalueet nähtiin toisistaan erillisinä ja vastakkaisina, ei nainen sopinut miesten tekniikkaan. Nykypäivänä näitä käsityksiä näytetään edelleen uusinnettavan erilaisin käytäntein, sillä naisista pilakuvien esittäminen vahvistaa sukupuolten erilläänpitoa sekä vastakkainasettelua ja näin myös alan sisäisessä kulttuurissa luodaan käsitystä naisista sopimattomina tekniikan alalle.

Ainokaisista osa oli käynyt aiemmin neuvotteluja esimerkiksi heihin kohdistuneeseen vähättelyyn liittyen. Neuvottelujen käyminen ei kuitenkaan näyttäytynyt mustavalkoisena erotteluna, sillä sama haastateltava saattoi tasapainoilla maskuliiniseen kulttuuriin mukautumisen ja sen kyseenalaistamisen kanssa. Vallitsevan kulttuurin ja miehisen normin kyseenalaistamisesta saatetaan rangaista esimerkiksi jättämällä ulkopuolelle yhteisöstä, joka on taas ulossulkeva käytäntö.

--kun puhutaan naisista, et se ei välttämättä aina mitenkään, en mä usko, että kukaan niin kun aattelee, että ne puhuu musta, mutta ne saattaa puhua rumasti naisista tai feminiinisyydestä tai feminismistä ja sitte ne ei niin kun aattele sitä, että mä koen sen loukkauksena, niin sitten ehkä on välillä kyllästyttäny semmonen, että joutuu

tappelemaan koko ajan, tai että pitää joko niin kun hyväksyä se tai sitten olla niin kun se ärsyttävä nipottaja, niin sitten on vaan helpompi niin kun vetäytyä syrjään joistain porukoista. (N3)

--kai se on just sellasta, että ihmiset aattelee niin kun, että ne heittää läppää ja mun mielestä se ei aina ollu sitte, just jotenki vähän tommosta soviniistista tai muuten syrjivää, niin sitten riippuen päivästä, en aina jaksanu ottaa niitä niin kun huumorilla, niin oon saattanut sitten sanoa tai osottaa sen, etten mä niin kun tykkää tästä, niin sitten harvoin niistä kukaan alkaa väittää vastaan, mutta sitte kuitenkin tuntuu siltä, että on vähän semmonen ilonpilaaja. (N3)

Huumorin kerrottiin olevan alalla usein soviniistista ja syrjivää, ja kulttuurin kyseenalaistaminen sekä siihen puuttuminen koettiin uuvuttavaksi. Kapean hegemonisen maskuliinisen kulttuurin kyseenalaistamisesta tai sen mukailemisen vastustamisesta saatetaan rangaista eri tavoin, ja tämä ei koske pelkästään naisia, vaan kaikkia, jotka eivät asetu kapean maskuliinisuuden normiin (Connell 1995). Syrjiviä käytänteitä kyseenalaistamalla joutui siis käyttämään periksi antamisen strategiaa ja jäämään ulkopuolelle.

Haastateltava (N3) totesi, että harvoin kukaan alkoi väittämään vastaan, mutta tilanne sai hänet tuntemaan itsensä ilonpilaajaksi. Haastateltavan tuntemus itsestään ilonpilaajana viestii siitä, että hänen kritiikkiään ei otettu hyvin vastaan. Huumoria on hankala kritisoida, sillä seksistisen vitsin kertoja saattaa muuten käyttäytyä ystävällisesti ja ihmiset voivat ajatella, että vitsiä kritisoiva henkilö ei vain ymmärtänyt vitsiä. Hierarkian valta-aseman omaavat saattavat käyttää huumoria ylläpitääkseen kontrollia ja valtaansa, jolloin huumoria voidaan käyttää strategisena puhetapana. (Holmes 2000.) Usein huumori kohdistuukin muihin kuin itseä koskeviin asioihin; tässä tapauksessa muihin kuin valkoisiin heteromiehiin. Miehin normi ja hierarkia oikeutetaan huumorin kautta tapahtuvalla erilläänpidolla, sillä seksistiset vitsit ovat usein stereotyyppisiä kuvauksia sukupuolesta.

Ainokaisen kokemusten mukaan tekniikan alalla ei suhtauduta myöskään hyvin niihin, jotka eivät kuulu normatiiviseen binääriseen sukupuolijaotteluun tai niihin, jotka eivät ole heteroseksuaaleja. Usein sukupuolijärjestelmää luonnehditaan heterosuhteutuneeksi todellisuudeksi, joka tarkoittaa laajaa joukkoa, esimerkiksi yhteiskunnallisia ja poliittisia suhteita, joiden normit ja ajatusrakennelmat määrittävät naisen miehelle. Lisäksi erilaiset heteroseksualisoivat käytännöt, kuten harjoittelu sopivaan käyttäytymiseen ja pukeutumiseen takaavat sukupuolijärjestelmän vakauden. (Liljeström 1996, 132.) Erilaiset seksuaalisuuden muodot ja sukupuolet eivät usein uusinna näitä käytäntöjä ja uhkaavat sen vuoksi myös sukupuolijärjestelmän vakautta.

--tämmönen suhtautuminen kaikenlaisiin muihin esimerkiksi sukupuolisen kiinnostusten kohteitten, jos on vaikka homoseksuaaleja, lesboja tai tällasta, niin se on sit aika semmosta negatiivista välillä. (N2)

-No mä siis voisin näyttää esimerkkinä meidän killan oman lehden vaikka, mikä sisältää, tai välillä on sisältänyt todella rajuja, esimerkiks kuvia muunsukupuolisista ihmisistä ja erittäin vahvaa huumoria- (N2)

Haastateltava (N2) kertoi killan lehden sisältäneen rajua materiaalia esimerkiksi muunsukupuolisista. Rajulla uskon hänen tarkoittavan loukkaavaa. Ja kuten aiemmin mainittiin, huumori voi toimia paitsi strategisena puhetapana, ja tässä yhteydessä myös strategisina, visuaalisina kuvina. Tekniikan alan syrjivät käytänteet eivät rajautuneet siis pelkästään naissukupuoleen, vaan kaikkeen, joka ei mahdu hegemonisen maskuliinisuuden raameihin, kuten muunsukupuolisuuteen ja homoseksuaalisuuteen. Connell (1995, 77–78) asettaa homoseksuaalisuuden alisteiseksi muodoksi maskuliniteeteille, jotka muodostavat ”maskuliinisuuden päämallit” länsimaisessa sukupuolijärjestyksessä. Connellin mukaan hegemonisen maskuliinisuuden näkökulmasta homous on helposti rinnastettavissa feminiinisyyteen. Maskuliinisuuksien hierarkiassa Connellin mukaan maskuliniteetit, jotka mukailevat hegemonista maskuliinisuutta ovat muihin maskuliniteetteihin ja feminiiniteetteihin nähden valta-asemassa. Homoseksuaalisuus ei vastaa hegemonisen maskuliinisuuden vaatimuksia ja saattaa herättää sellaisessa kulttuurissa negatiivisuutta, jossa tietynlaisella perinteisellä kapealla maskuliinisuudella on hegemonia.

Miehenen normi näyttäytyi ainokaisen kokemuksien mukaan niin, että heitä kohtaan käyttäydyttiin kuin he olisivat potentiaalisia kumppaniehdokkaita, eivätkä tasavertaisia opiskelijakollegoita. Mukaan pääsemisen ehtona oli, että naisten piti todistaa olevansa ”hyviä jätkeä” tai ”hyviä tyyppejä”, eli naisia pidettiin lähtökohtaisesti erilaisina. Powellin ja Sangin (2015) tutkimuksessa keskeisenä vallankäytön muotona maskuliinisessa kulttuurissa toimi symbolinen väkivalta, jolla tarkoitetaan emotionaalista, psykologista tai sosiaalista väkivaltaa. Symbolinen väkivalta näyttäytyi Powellin ja Sangin tutkimuksessa esimerkiksi niin, että naisten pääsy resursseihin estettiin sekä naisia pidettiin erilaisina ja usein huonompina.

--on ollu myös paljon semmosia aikoja, kun on miettiny, että mitä mä teen täällä, että jotenki semmosta, en mä koe, että mua on koskaan suljettu ulos, et mä en oo aina halunnut osallistua, että sillä lailla ja ehkä välillä, kyllähän se niin kun vie aikaa tai niin kun enemmän aikaa päästä mukaan tommoseen poikaporukkaan jos on nainen, että ei niin kun, että ei tavallaan aatella mua minään tyttöystäväehdokkaana, vaan kollegana, niin siinä kestää jonkun aikaa, tai niille pitää jollain tavalla todistaa jotain, että on niin kun hyvä jätkeä, tai en mä tiä, ei ehkä hyvä jätkeä, mut niin kun siis sillei niin kun hyvä

tyyppi, että ei oo samalla lailla niin kun automaattisesti kutsuttu asioihin, mutta ihan sillee, kun on löytäny sen oman porukan, niin kyllä siellä ihan hyvä ilmapiiri. (N3)

Mukaan pääsemisen ehtona piti olla tietynlainen, eli miesten silmissä ”hyvä jätkä”. Kaikilta, jotka eivät mukaudu kyseiseen määrittelyyn, estetään sosiaaliin resursseihin pääsy. Nainen ajateltiin myös lähtökohtaisesti heteronormatiivisesti kumppaniehdokkaana, eli hän ei kuulunut tekniikan alan miehiseen normiin. Miehiseen normiin pyrkimällä, eli todistamalla olevansa ”hyvä jätkä”, saattoi päästä mukaan sosiaaliseen piiriin, mutta nainen ei kuitenkaan voi täysin vastata normia, jos normi on mies. Tällöin nainen määritellään aina miehen kautta, kuten tässäkin tapauksessa. Omaa toimijuutta korostettiin toteamalla, että oli oma valinta jättäytyä ulkopuolelle. Tällaisen päätöksen takana saattaa olla ulossulkeva ilmapiiri. Ilmapiirin ylläpitäminen esimerkiksi syrjivän huumorin kautta mahdollistaa sen, että nainen ei välttämättä koe tullessa suoranaisesti ulossuljetuksi, vaan siirtää toimijuuden itselleen. Toimijuuden korostaminen saattaa olla myös keino välttää uhrin asemaa.

Tekniikan alan miehinen normi nousi esiin myös kysyttäessä hyviä ja huonoja puolia miesvaltaisella alalla olemisesta. Opiskelijoiden alkoholikulttuuriin liittyi seksuaalisesta häirintää ja ahdistelua, joka näyttäytyi ainokaisella epävarmuuden kokemuksina siitä, ketkä haluavat oikeasti olla kavereita ja ketkä haluavat jotain muuta. Seksuaalisen häirinnän kokemukset olivat myös syy jättäytyä pois joistakin tapahtumista.

--mikä siin on just se huono puoli, on se, et just tällasissa alkoholillisissa tapahtumissa, nii sit se voi mennä vähän semmoseks niin kun, että yritetään jatkuvasti iskeä. Mikä tekee sen, et se ryyppääminen ei oo ehkä niin kivaa, koska siinä on aina vähän semmosen, et ketkä on oikeesti sun kavereita ja haluaa olla sun kavereita ja kenen kanssa sun ei kannata olla, koska sit sieltä voi tullaki jotain lääppimistä tai jotain tällasta. (N2)

-Onks ollu ihan konkreettisesti tommosia kokemuksia? (LK)

-Joo aika paljon, varsinki silloin ekalta vuodelta. Et sen takii varmaan lopetinki aika pitkälti semmosen, ainakaan kaikissa opiskelijatapahtumissa käymisen. (N2)

Sunnarin ym. (2005, 84) mukaan naisten kaksoiskontrolli on segregatiota ylläpitävä tekijä monissa ympäristöissä, kuten myös yliopistoissa. Tällä tarkoitetaan, että naisia arvioidaan ja positoidaan opiskelijoina ja asiantuntijoina, kuten miehiäkin, mutta sen lisäksi myös naisruumiina. Sunnarin mukaan ruumiillisuutta käytetään myös marginalisoimisen erityisvälineenä ja seksuaalinen häirintä sekä ahdistelu ovat esimerkkejä sellaisesta toiminnasta. Kokemukset kaksoiskontrollista ja sen muodosta seksuaalisena häirintänä, saivat vetäytymään pois opiskelijatapahtumista. Vaikka naiset eivät olisi kiinnostuneita edes ajattelemaan sukupuolta ja siihen liittyviä asioita, sukupuoli voi nousta esille kaksoiskontrollin takia heidän tahtomattaan. Kaksoiskontrolli asettaa siis miehet normiksi ja naiset eräänlaisiksi objekteiksi, joita arvioidaan naisruumiina ja käytetään naisten marginalisoimiseen.

Naisena ei myöskään voinut olla samalla lailla mukana kaikessa, esimerkiksi saunailloissa. Miehinen normi oli vahvasti läsnä ainokaisen kokemuksessa, sillä saunailtoihin kuului asioita, joita lähtökohdaisesti ei yhteiskunnassa katsota naisille ”sopiviksi”, kuten alasti painiminen. Saunailtojen kaltaiset tapahtumat siis suunnitellaan ikään kuin miehille, vaikka ei suoranaisesti rajata keltään pääsyä niihin.

-Kyllä sillä jonkin verran on, että ihan kaikkee ei voi vaan tehdä samalla lailla, kun on nainen, verrattuna siihen, jos ois mies. Esimerkiks just tämmöset saunaillat, nii no, jätkät painii alasti siel pihalla, nii et sä nyt mitään semmosta voi mennä sinne tekemään luonnollisesti ja kaikkee tällasta, et ei se niinku, kyllä siinä aina vähän jää ulkopuolelle, mut sit se riippuu aika paljon itestä, et kuinka paljon lähtee siihen mukaan, kuinka paljon uskaltaa tehdä, et jos vaan itellä niinku pokka kestää, niin kyl siinä aika hyvin pääsee kuitenkin mukaan. (N2)

Saunailtojen tapaiset käytänteet mukailevat vahvasti hegemonista maskuliinisuutta, joka nostaa esimerkiksi fyysisen voiman suureen arvoon. Miehinen normi ja hegemoninen maskuliinisuus olivat selkeästi ulossulkevia, sillä haastateltavan (N2) mukaan ”aina jää vähän ulkopuolelle”. Naisen ulkopuolelle jääminen oli siis tietyllä tavalla pakotettua ja väistämätöntä, sillä miehistä normia ei voitu toteuttaa. Tekniikan alan yksilökeskeinen kulttuuri näyttää olevan rajoittava tekijä yksittäisen toimijan mahdollisille neuvotteluille, sillä todetaan, että mukaan pääseminen on itsestä riippuvaista ja siitä, ”kuinka paljon pokka kestää”.

Tekniikan alan kulttuurissa vallitseva miehinen normi näyttäytyi kokemuksena, että nainen ei voi olla oma itsensä. Kokemus siitä, että pitää olla jatkuvasti vahva, tehokas ja määrätietoinen näyttäytyi esteenä itsenään olemiselle. Nämä piirteet on koodattu länsimaisessa kulttuurissa maskuliiniseksi ja miehillä on usein paine käyttäytyä näiden piirteiden mukaisesti. Maskuliininen kulttuuri, jossa miestä pidetään ihmisen normina voi myös näyttäytyä naisille niin, että maskuliiniseksi koodatut piirteet ovat normatiivisia.

--ehkä vähän semmonen yksinäinen olo välillä, että ihan vaan sen takia, että tuntuu, että ei voi siinä ryhmässä sitten kuitenkaan olla ihan oma itsensä, koska pitää jollain tavalla niin kun olla semmonen jatkuvasti hirveen vahva ja tehokas ja jotenki määrätietoinen ja kaikkee sellasta, must tuntuu, että jos näyttää heikkoutta, niin se lasketaan niin kun koko mun sukupuolen heikkoudeksi- (N3)

Heikkous koettiin kaikkia naisia leimaavaksi heikkoudeksi, eli kokemus oman sukupuolen edustajuudesta oli vahvasti läsnä. Kanterin (1977, 239) mukaan hallitseva ryhmä voi kohdella ainokaisia heidän sukupuolensa edustajina, ei yksilöinä. Ainokaiset ovat näkyviä ”yksilöitä” hallitsevan ryhmän seassa, mutta he menettävät yksilöllisyytensä stereotyyppisten roolien taakse, joihin heitä sijoitetaan. Jos ainokainen ei siis onnistu täyttämään maskuliinisia odotuksia, sen vastakkaisiksi, feminiiniseksi

koodatut mallit yleistetään ainokaisen edustaman sukupuolen, tässä tapauksessa naisten ominaisuuksiksi.

5.2 Työelämä tekniikan alalla ainokaisina

Tässä alaluvussa käsittelen, millaisia kokemuksia ja näkemyksiä ainokaisilla on tekniikan alan työelämästä ja millaisia sukupuoleen liittyviä käytäntöjä työelämässä on ainokaisten kokemusten mukaan. Lisäksi tarkastelen, pyrkivätkö ainokaiset neuvottelemaan heihin kohdistetuista käytännöistä ja niihin liittyvistä odotuksista. Erilläänpidon ylläpitäminen opiskelukulttuurissa näyttää jatkuvan myös työelämässä ainokaisten kokemusten perusteella. Insinöörikulttuureissa korostetaan usein meritokratiaa ja yksiköllisyyttä, jotka saattavat tehdä naisten kriittisen suhtautumisen sukupuoleen perustavalle syrjinnälle entistä vaikeammaksi, jos ajatellaan kaiken olevan kiinni yksilöstä ja sen suoriutumisesta (Seron ym. 2018). Tekniikan alalla vallitseva maskuliininen kulttuurin on havaittu olevan tekijä, joka vaikuttaa segregatioon. Cheryan ym. (2017) mukaan maskuliininen kulttuuri tarjoaa miehille vahvemman kuuluvuuden tunteen ja paremmat uralla etenemismahdollisuudet. Maskuliinisessa kulttuurissa ylläpidetään stereotyyppioita aloilla toimivista henkilöistä ja siellä saattaa vallita kielteisiä stereotyyppioita naisten kyvykkyydestä sekä naisroolimalleista on usein puutetta (Bairoh 2019, 4).

5.2.1 Sukupuolen mukaan eriytyneet työtehtävät

Ainokaisten kokemuksissa tekniikan alan työelämän käytänteistä sukupuoli nousi useaan otteeseen esille ja esimerkiksi työtehtävät saattoivat osan haastateltavista mukaan eriytyä sukupuolen mukaan. Työtehtävien eriytyminen alan sisällä tapahtui perinteisten roolien mukaan niin, että naisille ohjattiin ”naisten työt”, kuten sihteerin työt ja rakennustyömaalla siivoamiseen liittyvät tehtävät.

--on ollu sellasia niin kun esimerkiks jossain työpaikassa, jossa niin kun oletettiin , että niin, että mut on palkattu sinne lujuuslaskijaksi, tai lujuuslaskuharjoittelijaksi ja sitten silleen, että sähän voit tossa sivussa sitten tehdä nää sihteerin hommat, kun naiset on niin käteviä näissä kaikissa järjestelyasioissa ja tällasta, että niin kun semmosta, että kun mä en oo esimerkiks mitenkää erityisen siisti, että mä en tosiaankaan saa tehtyä mitään, vuosikymmenen kirjanpitoa oikastua, jos niin kun, että jotenki tommosia juttuja on välillä tullu esille myös työelämässä.- (N3)

-Mä joskus kävin semmosessa isommassa tapahtumassa, missä sitte yks tämmöne joka oli jossain firmassa johtoasemassa nii hän sanoi, että meillä vaan naiset tuppaa jäämään tohon sihteerin paikalle, että joo, on niin kun jonkin on verran semmosii asenteita, että voi olla painotusta siihen, että millei ite tulee pärjäämään työelämäs. (N2)

Haastateltavan (N3) mukaan sihteerin töiden antamista hänelle perusteltiin sillä, että naiset olisivat käteviä järjestelyasioissa. Feminisoituun sihteerin työhön liitetään paljon sukupuolistereotyyppioita (Truss, Goffee & Jones 1995). Naisten pitäminen järjestelmällisempinä on sukupuolistereotypia, jota voidaan pitää yhtenä syynä sille, että naisille ohjataan sihteerin töitä. Työpaikalla tehtiin selkeä ero naisten ja miesten välille ja perusteltiin sitä erilaisilla stereotyyppisillä ominaisuuksilla, jolloin naisiin liitettiin feminiinisinä pidettyä järjestelmällisyyttä. Työtehtävien eriytyminen pohjautui siis roolistereotyyppioihin, joka pitää yllä myös hierarkiaa, sillä sihteerin tehtävät eivät tue tekniikan alan osaamista ja näin naisilta evätään pääsy resursseihin, joilla voisi kerryttää osaamista. Kerrottiin myös, kuinka erään yrityksen edustaja oli sanonut, että naiset jäävät usein sihteerin paikalle heidän yrityksessään. Yrityksen edustaja antoi sellaisen kuvan, että naiset itse jäävät sihteerien paikoille, jolloin toimijuus siirrettiin naisille.

Ainokaiset kävivät neuvotteluja, kun he kertoivat kriittisesti työtehtävien eriytymisestä. Esimerkiksi haastateltava (N3) painotti, että hän ei omaa sihteerille vaadittuja ominaisuuksia kertomalla, että hän ei ole erityisen siisti. Näin kyseenalaistettiin sukupuolistereotyyppioita, mutta usein ihmiset saattavat toimia niin kuin on yhteiskunnassa yleisesti sopivaa toimia. Naiset saattavat siis myös hyväksyä sihteerin työt, koska se katsotaan yleisesti naisille sopivana työnä.

Osa haastateltavista kertoi opintoihinsa kuuluvasta harjoittelusta, jota kutsutaan ”haalariharjoitteluksi”. Haastateltavien mukaan haalariharjoitteluun kuuluu työmaan avustavat tehtävät. Sukupuoli nousi esille jälleen haalariharjoittelun tehtävistä ja niiden eriytymisestä puhuttaessa. Kumpikaan haalariharjoittelusta mainitseva haastateltava ei ollut vielä itse suorittanut harjoittelua, mutta he olivat kuulleet siitä paljon muilta, ja kummallakin mahdollisesti alkaa kyseinen harjoittelu tulevana kesänä.

-Et me mennään niin kun työmaalle ja tehään oikeesti niin kun raksahommia. Niin siitä vähän kuulee, että heh heh naiset menee siivoamaan, no en mä kyllä tiedä mitä muutaakaan mä voisin siellä tehdä, kun siivota, enhän mä voi mennä muuraamaan mitään seinää, kun enhän mä osaa, niin kun tyyliin tälleen, että naiset siivoo tai on joku tyyliin assistentti ja sit miehet tekee oikeesti niitä hommia. (N1)

Siivoamista on perinteisesti pidetty ”naisten työnä” ja siivoaminen liitettiin naisiin myös miesvaltaisella tekniikan alalla. Haastateltavan (N1) mukaan sellaisesta kuulee puhuttavan, että naiset menisivät työmaalle vain siivoamaan ja ”heh heh” ilmaisusta saa kuvan, että se on jossain määrin vitsi, mutta haastateltava kuitenkin hyväksyy asian selittämällä, ettei osaa muutaakaan. Lopuksi haastateltava

toteaa, että naisten siivotessa ”miehet tekevät oikeasti niitä hommia”. Tämä toteamus kuvaa yleistä ilmapiiriä, jossa miehet tekevät alalle ominaisimpia töitä ja naiset jotain muuta. Omien taitojen aliarvioiminen maskuliiniseksi koodatuissa asioissa saattaa vaikuttaa naisten suhtautumiseen miesvaltaisilla aloilla. Maria Kukkonen (2005) on esimerkiksi tutkinut tyttöjen minäkäsitystä ja asenteita uravalintojen lähtökohtana. Tutkimuksessa selvisi, että tytöt eivät liittäneet matematiikassa onnistumista kyvykkyyteen ja epäonnistumista yrittämisen puutteeseen, kuten pojat usein tekivät. Tytöt liittivät epäonnistumisen useammin kykyjen puutteeseen. Kukkonen mukaan tyttöjen attribuutioon liittyi omien taitojen vähättelyä, jolloin onnistuminen nähtiin itsestä riippumattomana hyvänä tuurina tai sattumana. Tytöt eivät keksi itse ideoita siitä, että he olisivat huonompia matemaattisessa osaamisessa kuin pojat, vaan esimerkiksi vanhempien vaikutus on suuri lasten käsityksiin omista kyvyistään. Käsitteet omasta osaamattomuudesta matematiikassa ovat siis voineet siirtyä esimerkiksi vanhemmilta tai opettajilta. Moffatin ym. (2009) tutkimuksen mukaan vanhemmat kannustivat poikia huomattavasti enemmän matematiikassa kuin tyttöjä, ja pojat oppivat näkemään itsensä enemmän aktiivisina kuin passiivisina osallisina matematiikassa. Sukupuolijärjestelmään sisältyvät ajatusrakennelmat ylläpitävät myös yleisiä käsityksiä miesten ja naisten taidoista ja niihin perustuen naisille ohjataan feminiinisinä pidettyjä tehtäviä.

-Joo, tai on siellä tosi paljon semmosia, ketkä on just käyny raksan tai ollu raksa-alan amiskassa tai on tehny raksahommia, mut onneks siellä on myös, esim se mun hyvä ystävä Niilo siinä, niin sillä ei oo just mitään kokemusta niin kun raksalta, eikä tämmösistä, mut jotenki sillee, kyllä ne semmoset fyysiset työt, niin onhan miehillä enemmän voimaa tehdä just niin kun kaikkee, mutta ei mua siis yhtään haittaa, vaikka siivoisinkin, mutta ei kai se, vähän niin kun varmaan katotaan, että miten haluaa tehdä. Huomaa kyllä, mutta totta kai onhan työmaalla enemmän miehiä, se on ihan selvää, mutta niin kun noissa aina työmailla, että naiset on enemmän siellä toimistolla ehket, sit se vähän niin kun jaottuu siellä, vaikka olisikin jossain firmassa suurin piirtein saman verran, mutta ehkä naiset painottuu just vähän sinne toimiston puolelle ja sit miehet sinne fyysisiin töihin, vaikka ois työnjohtajina naisia, mutta ehkä enemmän semmoset perustuunarit on miehiä, jotka rakentaa. Varmaan oot itekin huomannu, että ei siellä hirveesti niin kun naisia työmailla näy. (N1)

Aiempien rakennusalan töiden puute nähtiin merkittävänä tekijänä sille, että sai siivoustehtäviä, jotka kuitenkin samalla myös liitettiin naisiin. Naisille ohjataan siis tehtäviä, jotka vastaavat stereotyyppisiä ajatusrakennelmia sukupuolesta ja näitä käsityksiä itsestä saatetaan alkaa sisäistämään. Miesvaltaisilla opiskelualoilla ja ammateissa, jossa vallitsee sukupuolihierarkia, naisjäsenten on usein omaksettava vallitseva kulttuuri menestyäkseen (Seron ym. 2018). On kuitenkin paradoksaalista, että usein miesvaltaisten alojen kulttuuriin liittyy naisten huonompi asema ja syrjiminen, joka vaikeuttaa naisten menestymistä alalla. Esimerkiksi harjoittelussa siivoustehtävien tekeminen verrattuna muihin

tehtäviin voi vaikuttaa siihen, että naiset eivät pääse harjoittelussa oppimaan niin monipuolisesti käytännön taitoja, joita tarvitaan alan työelämässä.

Siivoamisen todettiin myös olevan osa tehtäviä ja siihen ei liitetty sukupuolta ollenkaan. Lisäksi mainittiin myös, että on työnantajasta kiinni, millaisia tehtäviä pääsee tekemään. Tekniikan alan yritykset ovat lähtökohtaisesti vastuussa sukupuolen mukaan eriytyneistä työtehtävistä, sillä niillä on vastuu ja auktoriteetti ohjata harjoittelijalle tietynlaisia tehtäviä.

-No harjoittelusta on se, että kun ei oo tosiaan kokemusta, ihan tämmöseen, kun puhutaan, että haalariharjoittelu, niin siis työmaan avustaviin tehtäviin tai vaikka siivoukseen, eli siis kantamaan vaikka lautoja tai tavaroita, rakennusmateriaaleja ja sitten riippuu varmasti sitte työnantajasta tai työmaasta, että sen mukaan sitten niin kun saako ite jopa tehdä jotakin, vai onko sitten ite vaan avustaja, mutta se selviää myöhemmin- (N4)

--mulla on se mielikuva, että tuskin eroaa hirveesti ne hommat, et tottakai, varmasti miehillä on enemmän voimaa, et ne varmaan tekee sit ne hommat, mitkä on sitten raskaampia, mutta ei ite voi myöskään mennä sillä asenteella, että ei mun tarvii tehdä tuota, ku se on niin raskas, että niin kun tehhään se, mitä kaikille kuuluu tehtäväksi. (N4)

Miesten fyysinen voima tuotiin jälleen esille ja sillä perusteltiin tehtävien eriytymistä. Mikäli tekniikan alalla käytetään kyseistä perustelua, se on ristiriidassa naisille ohjattujen siivoamistehtävien kanssa, sillä siivoaminen on myös fyysisesti erittäin raskasta. Kuitenkin se on mielletty naisten työksi, koska naisten tekemän kotityön perusteella katsotaan siivouksen ”luonnistuvan” naisilta.

Toimijatasolla ainokaiset eivät käyneet neuvotteluja näistä asioista, vaan hyväksyttiin se, että miehillä on enemmän fyysistä voimaa, joten tehtävien eriytyminen on ikään kuin luonnollista. Korostettiin myös itseohjautuvuutta ja yksilön asenteen vaikutusta sekä sitä, ettei nainen voi kuitenkaan jättää raskaita töitä tekemättä sukupuolensa perusteella. On ristiriitaista, että työtehtävät voidaan jakaa sukupuolen perusteella, mutta se ei päde silloin, kun nainen itse kokee työn liian raskaaksi.

5.2.2 Maskuliinisen kulttuurin käytännöt ainokaisten kokemuksissa

Tekniikan alojen kulttuurin sisällä olevilla kollektiivisilla ja institutionaalisilla ideologioilla on merkittävä rooli muovata naisten kokemuksia tekniikan alasta (Seron ym. 2018,152). Sukupuoli nousi esille useasta haastattelusta tekniikan alan maskuliinisen kulttuurin kautta. Tekniikan alan kulttuuri on tutkimusten mukaan yksilökeskeinen ja siellä elää vahva usko meritokratiaan. Lisäksi sukupuolta ja sukupuolten tasa-arvoa ei ole pidetty niin merkityksellisenä, sillä meritokraattisissa olosuhteissa

kaikki olisi vain yksilön omista meriiteistä kiinni. (Cech 2013, 2014.) Tässä olennaista on myös se, mikä määritellään meriitiksi ja kenellä on valta määrittää meriitit. Sukupuolten tasa-arvon huomioimatta jättäminen voi ilmentyä monin tavoin. Tässä tutkimuksessa maskuliinisen kulttuurin ylläpitäminen tekniikan alalla oli yksi merkittävä seikka, joka nousi esille haastatteluista erilaisina tapauksina.

Tekniikan alan opiskelijakulttuurissa esiintyvä mieheyden normi näkyi myös työelämässä. Ainokaisien kokemuksissa työntekijöitä pidettiin lähtökohtaisesti miehinä. Mies työntekijän normina on keino ylläpitää stereotypiaa tekniikan alasta miesten alana. Haastateltavien kokemusten mukaan normin rikkomisesta voi seurata ulkopuolelle jättämistä ja tämä näkyi myös opiskelijakulttuurissa ylläpidettyinä käytänteinä. Eräs tekniikan alan yritys oli esitelty vierailulla oleville opiskelijoille työntekoon liittyvää sloganiansa, jota nimitettiin kolmen M:n taktiikaksi: ”Kun on miestä, materiaalia ja maata, niin homma toimii”. Se sisälsi vahvan viestin siitä, että yleinen ”hän” on kyseisessä yrityksessä mies.

--mentiin tuonne työmaalle ja niillä oli siellä semmonen powerpoint-esitys, niin vähän särähti korvaan, kun niillä vaan, että meillä on tämmönen kolmen M:n taktiikka, et ku on miestä, materiaalia ja niin kun maata, niin sit homma toimii, niin sit oli vähän silleen ”miehiä, juu, et sit homma toimii”. Kyllä mä nyt ymmärrän, mut nyt kun just on semmonen mielensäpahottaja-aika, niin se oli vähän niin kun miehiä, maata, materiaalia. Sit oli silleen ”okeii”.- (N1)

Wendy Faulkner (2009) korostaa, että hienovaraisilla ja itsestään selvyyksinä pidetyillä sukupuolidynamiikoilla on merkittävä vaikutus esimerkiksi alan naistulokkaiden menetykseen ja siihen, että miehet ottavat heidän paikkansa urapoluilla. Faulknerin mukaan osassa tekniikan alan työpaikoista yleinen ”hän” on mies. Yhtä lailla haastateltavan mainitsemassa yrityksessä yleinen ”hän” on mies. Haastateltava koki selvästi sen hieman häiritseväksi, mutta sanoi ymmärtävänsä. Dryburghin (1999, 681) tutkimuksen mukaan naispuoliset insinööriopiskelijat olivat huolissaan, että heitä syrjittäisiin tulevaisuuden työpaikoissa ja pyrkivät valmistautumaan työpaikoille adaptoimalla insinöörikulttuuri ja kulttuurin maskuliinisuus. Tutkimuksessa naiset käsitelivät huoltansa näyttämällä itsevarmoilta sekä osoittamalla solidaarisuutta muiden insinöörien kanssa. Näillä taktiikoilla he näyttivät muille, että eivät ole uhka ammatin yhtenäisyydelle. Kulttuurin kyseenalaistamista tai sitä vastaan kapinointia ei välttämättä pidetä hyvänä vaihtoehtona, vaikka ymmärretäänkin sen problemaattisuus, sillä sen seuraukset saattavat huolestuttaa. Kulttuuria pyritään siis varovaisesti kritisoimaan, mutta lopulta kuitenkin mukaudutaan siihen.

Maskuliininen kulttuuri näkyi myös naiskehon esineellistämisenä ja asettamalla nainen sellaiseen asemaan, jossa hän ei todellisuudessa halunnut olla. Länsimaisessa kulttuurissa on pyritty kontrolloimaan ja seksualisoimaan naisten kehoja esimerkiksi median kautta, mutta myös monilla muilla

alueilla ja erilaisin käytäntein (Ks. esim. Julkunen 2010, 187–198). Naisille annettiin tehtäviä, jotka eivät liittyneet mitenkään tekniikan alan koulutukseen tai työtehtäviin. Osa tehtävistä myös aiheutti hämmennystä ja olon hyväksikäytön kohteena olemisesta.

--mut juurikin tää paikka, missä mun ois pitäny sitte olla myös sihteerinä, niin siellä myös esimerkiksi silleen niin kun kutsuttiin mukaan jonnekin edustustilaisuuksiin, ihan vaan selvästi niin kun semmoseks seuraneidiksi, että on niin kun siellä niin kun viihdyttämässä heidän vieraitaan, että onpa kiva kun tällanen nuoria naisia. Niin tommosia, niistä jääny tosi paha maku suuhun. (N3)

--et mut on kutsuttu sinne ja mä oon aatellu silleen, et tää liittyy johonki, et ne haluaa keskustella jostain, sitten mä meen sinne, niin siel on jotain sen firman potentiaalisia asiakkaita ja sitten mä en tiedä yhtään, mitä mä teen siellä ja noh kyllä mä nyt voin syödä ilmasta ruokaa, mutta että miksi, miks mä oon täällä ja niin kun pakotetaan semmoseen asemaan, missä ei todellakaan haluais olla, että mä oon niin kun lujuuslaskija, että outo olla täällä. Se oli niin kun sairaan kummallista, et jälkeinpäin tajuaa vielä, että siinä käytettiin hyväksi sitä, että oli niin nuori ja arka ja epävarma omasta asemastaan alalla, tietää, että ei ala sitten niin kun riehumaan, niin paljonhan sitä suostuu kaikenlaiseen ja ei vaan tajua, että se on kummallista- (N3)

Kokemus esineellistetyksi tulemisesta ja pakotetusta asemasta nousivat merkittäviksi sukupuoleen liittyviksi tekijöiksi. Nuoren naisen ottaminen mukaan saatettiin nähdä yrityksen imagoa parantavaksi tekijäksi, jolloin näytetään ulospäin tasa-arvoiselta yritykseltä. Kokemus seuraneitinä olemisesta ei ollut miellyttävä ja se koettiin hyväksikäyttönä. Asetelma, missä miehet ovat asiantuntijoina ja nainen on asetettu passiiviseksi katselunkohteeksi, on sukupuolijärjestelmän hierarkiaa uusintavaa ja naisen kehoa seksualisoivaa ja esineellistävää. Maskuliinisuus on tässä asetelmassa arvostetumpaa ja miehillä hallussaan vallan muodot (Julkunen 2010). Ottamalla nainen objektisoituu pakotettuun asemaan, luodaan sekä erilläänpitoa että ylläpidetään hierarkiaa.

Maskuliinisen kulttuurin käytännöt näkyivät myös ainokaisten kokemuksissa naisiin kohdistuneena epäkunnioituksena. Naisten huono kohtelu näkyi esimerkiksi ulkopuolelle jättämisenä ja resursseihin pääsemisen estämisenä sekä seksuaalisena ahdisteluna.

--tai mulla on yks semmonen ehkä jopa traumaattinen kesätyökokemus yhestä toisesta firmasta, jossa sitten oli ehkä tosi paljon sellasta, no siellä oli ihan sellasta suoranaista, ei mua kohtaan, mutta naispuolista kollegaa kohtaan ihan seksuaalista häirintää ja siellä en kyllä missään nimessä kokenu oloani mukavaksi, että en tullu arvostetuksi siellä, kukaan ei jotenki suostunu neuvomaan mua missään asioissa ja jotenki tuntu, että kaikki, että siellä ei yhtään osattu suhtautua siihen, että jotenki siellä kohdeltiin tosi sillee, et jätettiin yksin johonki nurkkaan, että teppä tämä- (N3)

-Siellä ehkä, että se on vaikee, ku siellä ei niitä naisia ole, muita naisia, niin sitten monesti ne ihmiset, ketkä siellä on töissä, niin on semmosia, että niillä ei vaikka esimerkiksi oo ketään naispuoleisia ystäviä, että ehkä ainut esimerkki, mitä niillä on naisesta, joka ei oo niiden vaimo tai tyttöystävä, että sitten ne ei oikeesti niin kun jotenkin tajua, että on ihminen, koska niin, silloin se käyttäytyminen saattaa olla vähän semmosta vähättelevää ja kummallista, ahdistavaa. (N3)

Niiden ulkopuolelle jättäminen, jotka eivät mukaile kapeaa maskuliinista kulttuuria on tehokas tapa pitää yllä vallitsevaa kulttuuria ja valtahierarkiaa (Bastalichi ym. 2007). Lisäksi neuvomatta jättäminen uudessa työpaikassa estää resurssihin pääsemisen, joka tässä tapauksessa tarkoittaa työn sekä työpaikan käytäntöjen tuntemisen (Powell & Sang 2015). Haastateltava kertoi, että annettuaan palautetta negatiivisesta kokemuksestaan, työpaikan vastaus oli, että hän on liian herkkä. Tämä viittaa hegemoniseen maskuliiniseen kulttuuriin, jossa tunteiden näyttäminen ei ole sallittua ja kaikkia niitä rangaistaan, jotka eivät mukaile kulttuuria. Tällaisessa kulttuurissa naiseus voi olla syy jättää ulkopuolelle ja jopa kohdentaa naiseen seksuaalista häirintää. Kokemuksista puhutaan erittäin kriittiseen sävyyn ja kyseiselle työpaikalle annettiin myös palautetta, joten toimijatasolla pyritään selvästi neuvottelemaan epämiellyttäviksi koetuista käytänteistä. Työpaikan kulttuuri ei kuitenkaan mahdollistanut käytänteiden muutosta, sillä epämiellyttävät kokemukset laitettiin ainokaisen omaksi syyksi.

Maskuliininen kulttuuri koettiin myös työnhaussa ja tulevaisuuden pohdinnoissa merkityksellisenä tekijänä. Osa haastateltavista kertoi haluavansa mahdollisesti työskennellä joskus johtotehtävissä, mutta koki miesvaltaisella alalla sen mahdolliseksi ongelmaksi auktoriteetin kannalta.

Varmaan se suunnittelu, koska mä just aattelin just sitä, et se työnjohto on niin, en mä oikeesti tiedä, onks mulla auktoriteettiä mennä joillekin kuuskymppisille työmiehille silleen "hei sulla on tuo kaulahihna, laitappas kiinni" siis silleen niin kun, ihan oman hyvinvoinnin kannalta, totta kai mä voisin mennä sinne, et mielummin mä sinne suunnitteluun haluaisin kyllä, et vähän riippuu. Vielä on niin kun vuos nii sit pitää päättää, nii vähän kattoo, minkälaista tuolla työmaalla on. (N1)

Auktoriteetin puuttuminen koettiin esteenä esimerkiksi työnjohtoon suuntautumiselle. Tämä voi kertoa siitä, että tekniikan alalla ei olla totuttu näkemään vielä naisia johtotehtävissä. Auktoriteetti ja johtajuus on perinteisesti liitetty kulttuurissamme maskuliinisuuteen ja korkeaan ikään. Huolimatta siitä, että naisilla on mahdollisuus päästä johtotehtäviin, ympäröivä kulttuuri voi vaikuttaa negatiivisesti naisen pyrkimykseen hakeutua johtajiksi. Haastateltava (N1) mainitsee, että oman hyvinvoinnin kannalta hän ei välttämättä halua mennä työnjohtoon. Tämä viittaa pelkoon siitä, että hän saisi kärsiä, jos muut eivät tunnista hänen auktoriteettiaan. Tekniikan alan ilmapiiri siis koetaan rajoittavana tekijänä omille pyrkimyksille.

Auktoriteetti ja sukupuoli nousi myös toisessa haastattelussa esille. Naiseutta ei haluttu korostaa, vaikka samaan aikaan todettiin, että joutuu olemaan tiukka, koska auktoriteetti on erilainen verrattuna miesjohtajaan miesvaltaisella alalla. Sukupuoli nousee siis esiin huolimatta siitä, halutaanko sitä korostaa vai ei.

-No entäs sitten, kun sä sanoit, että haluaisit johtotehtäviin, niin onks sulla siitä mitään oletuksia, että millasta se ois, kun sä oot nainen? (H)

-No sillä tavalla ehkä oon miettiny sen, että no just omalta osalta pyrin siihen, että ei tarviis niin kun tavallaan tehdä siitä numeroa, että olen nainen, mutta on mulla se vähän, että siinä ehkä joutuu niin kun olemaan tavallaan tiukka tai semmonen, kuitenkin auktoriteetti on varmasti siis työntekijöille, että kun, siis jos on paljon vaikka miestyöntekijöitä, niin tuota auktoriteetti on varmasti hyvin erilainen, jos on miesjohtaja, että siinä niin kun tavallaan ite pitää puolensa siinä vaiheessa ainakin, että ei ne työmiehet sitte hirveesti ruppee siitä sanomaan, että ei tarvii, kun oot nainen, nii tehä vaikka jotakin hommaa. (N4)

Naiseuden esille ottamista ei nähty hyvänä ja ”tiukka” johtaminen koettiin tarpeelliseksi. Neutraali suhtautuminen voi olla keino, jolla mukaudutaan tekniikan alan maskuliiniseen kulttuuriin. Ei siis pyritä neuvottelemaan stereotyyppioista, joiden takia naisten tulisi lunastaa auktoriteetti ”tiukkuudella”. Suomalaisessa kulttuurissa samanlaisuuden korostaminen on liittynyt vahvasti tasa-arvokäsitykseen, mikä tarkoittaa, että tasa-arvo määrittyy samuutena (Pylkkänen 1999, 38). Ei siis pyritä kyseenalaistamaan sitä käsitystä, että naiset ovat saavuttaneet täydellisen tasa-arvon miesten maailmassa.

Tiukka johtajuus voi olla maskuliinisissa kulttuureissa naisille pakotettu johtamisen tapa, jotta heidät otetaan vakavasti, sillä naiseen ei liitetä auktoriteettia ja asiantuntijuutta automaattisesti, kuten usein mieheen. Haastateltavan mukaan miesvaltaisessa kulttuurissa naisjohtajalla on erilainen auktoriteetti kuin miesjohtajalla. Tätä saatetaan pitää ”luonnollisena” asiana, jolloin se myös hyväksytään, mutta mieheen ja naiseen liitetyt ominaisuudet ovat kulttuurisesti rakentuneita (Connell 1987). Carroll Seronin ym. (2018) tutkimuksessa tekniikan alan naisopiskelijat eivät halunneet korostaa sukupuolen merkitystä, vaikka heihin oli kohdistunut suoranaista seksismiä. He tiedostivat vähemmistöasemansa, mutta välttivät sen korostamista. Sen sijaan naiset mukailivat tekniikan alan vallitsevaa epäpoliittisovaa kulttuuria ja korostivat omia meriittejään.

Vaikka naiset ovat pikkuhiljaa päässeet johtopaikoille, tekniikan alalla naisjohtaja ei ole vielä tuttu näky. Nainen johtajana saattaa herättää ihmetystä myös positiivisella tavalla ja se kertoo myös siitä, että se ei ole vielä normi, vaan poikkeus. Kulttuuriset mielikuvat johtajista ovat rakentuneet historiassa hyvin vahvasti miesten ympärille ja vielä nykypäivänäkin etenkin aloilla, jossa vallitsee hegemonista maskuliinisuutta uusintava kulttuuri, naisjohtaja voi olla erittäin vieras näky. Naiseus

koettiin negatiivisena siinä mielessä, jos muut ihmiset pitivät naiseuden takia itseä huonompana työntekijänä tai johtajana. Kulttuuri koettiin siis merkittäväksi tekijäksi, kuinka naisena oleminen näytetään tekniikan alalla.

-Kyl mä uskon, et ainaki vielä nykyään otettais. Jotenki huomaa, et vielä itelläki omat asenteet, jos huomaa, et onki nainen johtotehtävissä, ku menee vaikka haastatteluun, nii siinäki miettii sillee, että onpa jännä, et nyt onki nainen noin korkeella, et kyl mä uskon, et siinä on aika paljon asenteita, ku itelläki on, vaikka ei pitäis olla. (N2)

-No haittana voi olla se, jos jollakin on hirveesti ennakkokäsityksiä tai semmonen asenne, että pitää niitä miehiä parempina, niin kun työntekijöinä, työnjohtajina tai muina. (N4)

Susanna Bairohin (2019, 53) tutkimuksessa naisten pätevyyttä epäileviä kommentteja esittivät sekä miehet että naiset. Bairohin mukaan myös tilastojen valossa näkyy epätasa-arvoa johtotehtäviin etenemisessä. Naisten osuus laskee, mitä ylemmältä toimiasemasta on kyse, joten tilastoiden valossa on siis harvinaisempaa nähdä nainen korkean aseman johtotehtävissä. Haastateltavan yllättyminen naisesta johtotehtävissä ei siis ole mikään ihme.

-Varmaan silleen, että kun pääsee näyttämään ne omat kyvyt, mut silleen vois olla ehkä vähän ennakkoluuloja, jos hakee ihan vaan, tai silleen, että. Kyllä mä uskon, et siellä pikkasen ehkä on, että pitää vähän todistella tai pitää todistella itteensä, että on oikeesti kykeneväinen siihen, et enemmän, kun et mitä mies menis. (N1)

Wendy Bastalichin ym. (2007) mukaan merkittävä ongelma, miksi naiset jättäytyvät pois tekniikan alalta on sen eksklusiivinen ja diversiteettiä karttava kulttuuri. Kaikkia, jotka eivät noudata kapeita maskuliinisuuden normeja, pidetään ulkopuolisina tai vieraana. Bastalichin ym. haastattelemat tekniikan alan naiset olivat rikkoneet tekniikan alan normeja suoraan ja epäsuorasti; pelkästään läsnäolollaan, pätevyydellään ja intohimostaan työhön. Lisäksi naisten täytyi voittaa miehiltä kunnioituksen ammatilliselle pätevyydelleen. Haastateltava (N1) pohtii, että joutuu todistelemaan omaa pätevyyttään. Nainen joutuu siis näkemään ylimääräistä vaivaa, jotta hänen pätevyytensä tunnustettaisiin, sillä naiseen on liitetty stereotyyppisiä, essentialistisina pidettyjä piirteitä, joiden ei nähdä vastaavan tekniikan alan ammattilaisen ominaisuuksiin.

6 AINOKAISUUS SOSIAALIALALLA MIESTEN KOKEMUKSISSA

6.1 Opiskelu sosiaalialalla ainokaisina

Joidenkin näkemysten mukaan sosiaalialan ainokaisia voidaan pitää uudenlaisen maskuliinisuuden edustajina, sillä he ovat valinneet feminiiniseksi koodatun alan, mutta miehet kohtaavat silti sukupuolittuneet käytännöt, jotka tuottavat heille erilaisen aseman kuin naisille (Alanko & Orjasniemi 2018, 142). Sosiaalialan koulutuksessa opiskelijat oppivat alalle merkityksellisiä arvoja, kuten tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus. Tämä näkyi myös haastateltavien kokemuksissa, sillä sukupuoli sosiaalialan koulutuksessa ei noussut juurikaan esille, ainakaan negatiivisessa valossa, ja näin myöskään sukupuolittuneet käytännöt eivät selkeästi nousseet esille. Kuitenkin voimme pohtia miesainokaisten positiivista kokemusta alan yhteisöllisyydestä myös sukupuolittuneena ilmiönä, sillä teknii-kan alan naisainokaisilla oli hyvin erilaiset kokemukset opiskelusta ainokaisena.

6.1.2 Sosiaalialan yhteisöllisyys ainokaisten kokemuksissa

Hyden ja Dealin (2003, 203) tutkimuksessa sosiaalityön naisopiskelijat ihailivat alan miesopiskelijoita ”naisten työn” tekemisestä, mutta eivät tunteneet samalla tavalla naisopiskelijavertaisiaan kohtaan. Miehet saatetaan ottaa positiivisesti vastaan sosiaalialan opinnoissa sukupuolensa edustajina, yhtä lailla kuin työelämässäkkin. Haastateltavien kokemukset opiskelusta sosiaalialalla ainokaisina olivat pääosin hyvin positiivisia. Sukupuoli ei näytellyt ainokaisten kokemuksissa isoa roolia muiden opiskelijoiden kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa ja usein painotettiin, kuinka yhteisöllinen heidän luokkansa tai vuosikurssinsa oli. Sosiaalialan koulutuksessa ei siis juurikaan tämän aineiston perusteella esiintynyt sukupuolittuneita käytäntöjä.

-Joo, sosionomiopinnoissa oli hyvin voimakas sillai, et löyty aika äkkiä oma porukka, keiden kaa sit vietti aikaa, että tota se koostu jossain vaiheessa yhä enemmän sillai, et mä oli ainoa mies siinä porukassa, et se löyty aika äkkiä ja vapaa-ajalla tuli niin kun hengailtua näiden ihmisten kanssa. (M4)

Simpsonin (2004) mukaan miehet naisenemmistöisillä aloilla saattavat tuntea itsensä rennommiksi, eivätkä he koe samanlaisia paineita kuin miesenemmistöisillä aloilla, jossa saattaa olla tiukemmat vaatimukset uusintaa tietynlaista maskuliinisuutta. Sosiaalialan ainokaisten kokemuksissa sukupuoli ei ollut rajoittava tekijä ystäväporukan löytymisessä. Haastateltavat eivät kertoneet myöskään, oliko ainokaisuudesta etua esimerkiksi ryhmäytymisessä. Voi olla, että miehet eivät tunnista niin helposti sukupuolensa tuomia etuja, vaan saattavat pitää tilanteita neutraaleina, missä sukupuolta ei suoranaisesti nosteta esille.

-Se on minusta hyvin avoin ja sellanen reipas yhteen hiileen puhaltaminen aika paljon, koska mä luulen, että alalle hakeutuu ihmisiä, ketkä on pohjimmiltaan sosiaalisia ja haluaa niin kun tehdä, viettää mukavaa aikaa, viettää leppoosaa aikaa yhdessä ja ymmärtää toisten tukemisen ja kannustamisen, et siellä ei oo niin kun tämmöstä, ei oo kilpailuhenkeä tai, että minä nyt haluan tässä päteä ja olla tässä hommassa paras. Myös tämmösiä, niin kun tietoo ja taitoo jaetaan. (M1)

--onneks meillä yhteiskuntatieteissä ei näytä olevan niin painava seikka, että tarviis sukupuolen- mikä ikinä onkaan, niin sen vuoksi estyä osallistumisesta johonkin, että siellä kyllä otetaan ihan tasavertaisesti mukaan siinä mieles-. (M2)

Sosiaalialalla vallitsevat arvot voivat vaikuttaa positiivisesti ainokaisten kokemuksiin, sillä ne opitaan jo koulutuksessa. Esimerkiksi sosiaalityölle tärkeitä arvoja ovat oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja demokratia (Raunio 2009,87). Erontekoa tehtiin kilpailuhenkisyyteen, joka viestii myös hegemonisen maskuliinisuuden vastakkaisista toimintatavoista. Haastateltavat korostivat alan vaikutusta ilmapiiriin ja opiskelukulttuurin inklusiivisuuteen.

-miten älyttömän tiivis meidän luokkayhteisöstä tuli, vaikka me ollaan monimuoto-opiskelijoita ja sitten meillä on tosi eri ikästä porukkaa, että siellä on aika paljon keski-ikäisiä uran vaihtajia ja tämmösiä, keillä on niin kun oma koulutus ei ole enää työpäikällä riittävä, että voi jatkaa ja tämmöstä. (M3)

Luokkayhteisö koettiin tiiviiksi, huolimatta siitä, että luokka muodostui monimuoto-opiskelijoista, joihin kuului paljon eri-ikäisiä ihmisiä. Monimuoto-opetuksessa ei ole niin paljon läsnäoloa vaativaa opetusta, jolla ei myöskään koettu olevan vaikutusta luokkahenkeen. Yhteisöllisyyden kokemuksista huolimatta oli myös kokemus epäyhteisöllisyydestä.

-Tän sosiaalityön ihmiset mun omalta vuosikurssiltaki nii siellä ei juuri ole semmosta selkeätä yhteisöllisyyden ilmapiiriä, että yhdessä mentäis. On paljon kaveriporukoita, mutta ne on aika tiiviitä, että vois melkein puhua, että ei ihan klikkiytymistä, mutta semmosta, että selkeesti ollaan niitten tiettyjen ystävien kanssa, ei oo ehkä niin selkeätä kanssakäymistä. Vähän semmonen ehkä nuivempi ilmapiiri ku mitä mä oisin olettanu, ku on kuitenkin sosiaaliala, et osiin ajatellu, että siellä oltais paljon reippaammin

ottamassa kontaktia ja silleen... sitä sitten ite yritin, lähtemällä opiskelijatoimintaan nii, vähän herättelemään. (M2)

Tässä merkittävää on, että ei koettu ”nuivaksi” kuvattua ilmapiiriä henkilökohtaisesti niin, että itse olisi jäänyt ulkopuolelle, vaan päinvastoin lähdettiin tekemään asialle jotain osallistumisen kautta. Sosiaalialan opiskelukulttuurin käytänteet mahdollistivat osallistumisen ainokaisena, sillä sukupuoli ei näyttänyt olevan esteenä toimintaan osallistumiselle, eikä myöskään yhteisöllisyydelle. Sosiaalialan ainokaisten kokemuksista välittyy, että he eivät olleet kokeneet sukupuolensa takia negatiivisia kokemuksia vuorovaikutuksessaan muiden opiskelijoiden kanssa, vaan sukupuolella ei nähty olevan merkitystä ryhmäytymiseen.

6.1.3 Ikä ja luokkatausta ulkopuolisuuden kokemuksissa

Connellin (1987,183) mukaan valta-asemaan vaikuttavat sukupuolen lisäksi myös muut tekijät, esimerkiksi rotu tai seksuaalinen suuntautuminen. Ei siis voida pitää kaikkia miehiä automaattisesti valtahierarkian yläpuolella olevina, eikä valta ole jakautunut tasaisesti myöskään miesten keskuudessa. Osalla haastateltavista oli omakohtaista kokemusta ulkopuolisuuden tunteesta opiskeluympäristössä, mutta sukupuolen sijaan ikä ja luokkatausta nousivat esille keskusteltaessa ainokaisten kokemuksista ja siitä, kuinka he tuntevat kuuluvansa opiskelijaporukkaan.

-Se ei häiritse, se ei haittaa, mut onhan siinä joku pieni, jos nyt sit jakaa, tai kertoo niitä vapaa-ajanviettotarinoita tai muistellaan niitä, missä nuoremmat on ollu mukana, nii se ehkä, se on heidän oma juttunsa ja niitten muistelujen jakaminen siellä. (M1)

--klikit, mikskä niitä nyt haluaa sanoa, niin tuntuu muodotuvan aika pitkälti saman ikä-sistä ihmisistä, että en sen kummemmin osaa sano, vaikka arvomaailmasta tai vastavasta, mutta ainaki niin ku päällepäin näytti et saman ikäsistä ihmisistä ja ne muutamat ihmiset joiden kanssa mä oon vielä mun vuosikurssilta silleen aktiivisesti tekemissä on kaikki myös suunnilleen mun ikäsiä, että tää ikä on selkee vaikuttava tekijä.- (M2)

Haastateltava (M1) kertoi, ettei häntä häiritse nuorempien opiskelijoiden vapaa-ajanviettotarinat, joihin hän ei voinut samaistua, sillä hän ei ollut aktiivinen opiskelijaelämässä. Kuitenkin rivien välistä ”mut onhan siinä joku pieni” voi huomata, että haastateltava koki kuitenkin ulkopuolisuuden tunnetta. Ikä koettiin vaikuttavaksi tekijäksi ystäväporukoiden muodostumisessa, mutta sukupuolella ei näyttänyt tässä yhteydessä olevan suurta merkitystä.

Sosioekonominen luokkatausta oli myös vaikuttanut ulkopuolisuuden kokemuksiin. Ainokaisen kokemusten mukaan yliopistossa vitsaillaan työväenluokan kulttuurin kustannuksella ja siihen liittyy

myös vitsailu ”äijäilykulttuurista”, jolla todennäköisesti viitataan työväenluokkaiseksi koodattuun maskuliinisuuteen. Myös sukupuoli liittyi tähän vitsailuun, vaikka pääasiassa vitsailu koski työväenluokan kulttuuria.

-Mä en pääse, täällä on jonkin sortista semmosta tietynlaista vitsailua esim. ns. rahvaan työväen/tämmösen äijäilykulttuurin jutusta ja en ite edusta mitään äijäilykulttuuria tai tämmöstä meininkiä, mutta esimerkiksi se on niin kun tulee voimakkaasti fiilis joistakin opiskelijoista täällä, kun oma tausta saattaa olla ylempää keskiluokkaa, keskiluokkaa, niin sit se tuntuu eksoottiselta se ns. rahvaan kulttuurin, siitä niin kun vitsaileminen tuntuu ajoittain siltä, että te ette nyt ihan oikein tiedä, ette toi nyt on taas tietynlainen luokkaretki, että mitä te teette puheessanne- (M4)

--mut sit ei aina voi ymmärtää ihan kaikkea ajatuksenjuoksua tai vitsailua, mitä sitten joidenki osalta täällä saatetaan tehdä. Ja eräänlainen semmonen, että saatetaan tehdä semmosia excursioita ns. räkäläbaareihin, koska se koetaan semmoseks eksoottiseks. Kuitenki on ollu, vaikka tämmösiä voi havaita, nii ei oo ollu mitään syrjimistä. (M4)

Ainokaisen kokemuksen mukaan opiskelijakulttuurin käytänteissä vitsailu näkyy niin, että keskiluokkais- ja ylempikeskiluokkaistaustaiset opiskelijat tekevät esimerkiksi eräänlaisia retkiä, joita kutsutaan ”excursioiksi”, niin sanottuihin ”räkäläbaareihin”. Ainokainen kuitenkin totesi, että ei ole itse kokenut syrjimistä. Skeggsin (2014) mukaan luokan tekeminen ja arvottaminen liittyy kulttuuriin. Tämä tapahtuu kirjaamisen kautta niin, että joihinkin liitetään negatiiviseksi ja joihinkin positiiviseksi arvotettuja kulttuurisia ominaisuuksia, esimerkiksi holtittomuus. Kenellä tahansa ei ole pääsyä kirjaamiseen, vaan se edellyttää yhteiskunnallisen aseman, josta käsin kirjataan ja arvotetaan. Opiskelijakulttuurissa luodaan erontekoa työväenluokan kulttuurin ja opiskelijoiden välille. Haastateltavan kokemuksesta välittyvä tunne ulkopuolisuudesta, kun keskiluokkaistaustaiset yliopisto-opiskelijat vitsailevat työväenluokan kustannuksella. Vitsailuun liittyy usein negatiivisia arvottamisia työväenluokkaisia ihmisiä kohtaan ja se ”piilotetaan” huumorin taakse. Vaikka haastateltava opiskelee itse yliopistossa, hänen luokkataustansa on vitsailun kohteena ja muut tekevä erontekoa myös häneen. Syrjiminen ei siis ole suoraa ulkopuolelle jättämistä, vaan eronteon ja kirjaamisen kautta tapahtuvaa.

Vitsailu kohdistui myös tietynlaiseen maskuliinisuuteen, joka kirjataan työväenluokkaiseksi. Haastateltava ei sen enempää kertonut, mitä vitsailu ”äijäilykulttuurista” piti sisällään, mutta kyseessä voi olla hegemonisen maskuliinisuuden piirteiden kirjaaminen työväenluokkaiseksi maskuliinisuudeksi, jolloin tehdään eronteko yliopisto-opiskelijoiden maskuliinisuuteen. Connellin (1995) mukaan erilaiset maskuliinisuuden muodot ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja esimerkiksi työväenluokkainen maskuliinisuus saattaa tietynlaisessa sosiaalisessa ympäristössä olla alisteinen sen ympäristön hegemoniselle maskuliinisuudelle. Haastateltava tekee myös eronteon huomauttamalla, ettei ite edusta niin sanottua ”äijäilykulttuuria”, mutta kritisoi siitä vitsailemista. Toimijatasolla käydään siis

neuvotteluja kuuluvuuden tunteesta ja kuulumisesta. Yliopistokulttuuriin kuuluminen tehdään ainokaiselle vaikeaksi siellä olevien käytäntöjen takia ja työväenkulttuurikaan ei tunnu enää omalta. Connellin (1995) mukaan erilaiset maskuliinisuuden muodot ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja esimerkiksi työväenluokkainen maskuliinisuus saattaa tietyssä sosiaalisessa ympäristössä olla alisteinen sen ympäristön hegemoniselle maskuliinisuudelle.

6.2 Työelämä sosiaalialalla ainokaisina

Miehet ovat ainokaisia lukumääränsä vuoksi sosiaalialan työelämässä, mutta heitä ei välttämättä koske samat ainokaisuuteen liitetyt kokemukset, sillä miessukupuoli on yhteiskunnallisen asemansa kautta erilaisessa lähtöasetelmassa naiseen verrattuna (McPhail 2004). Miehiin saatetaan kuitenkin kohdistaa maskuliinisuuteen liitettyjä odotuksia ja työpaikoilla voidaan uusintaa sukupuolittuneita käytäntöjä. Sukupuolijärjestelmä ja siihen liittyvät erilläänpidon ja hierarkian käytänteet ovat siis edelleen vaikuttamassa miesainokaisten kokemuksiin, vaikka he ovatkin lukumäärältään vähemmistössä.

6.2.1 Miehen malli sosiaalialan sukupuolittuneena käytäntönä

Sosiaalialan miesopiskelijoita haastatellessani kiinnitin huomiota usein esiin nousseeseen käsitteeseen ”miehen malli”. Mikäli itse käsite ei suoranaisesti noussut esille, niin siihen liittyvää sisältöä nousi haastattelemieni sosiaalialan miesopiskelijoiden puheesta usein. Erityisesti korostui ainokaisten kokemukset sosiaalialalla vallitsevasta käsityksestä, että miestyöntekijät toimivat miehen malleina pojille ja nuorille miehille sekä näyttävät esimerkkiä asiakkaille, että mies voi olla turvallinen. Usein siis työyhteisöissä odotettiin miesten toimivan miehen malleina, vaikka tehtävä ei liity sosiaalialan työntekijöiden viralliseen työnkuvaan. Miehen malli -käsite on ongelmallinen, sillä siihen kytkeytyy näennäistä itsestänselvyyttä. Käsitettä käytetään usein, mutta ei osata määritellä, mitä se pitää sisällään. (Aalto 2018, 29.)

-Sit on työelämäs on tullu just näitä kommentteja just, että usein monessa työpaikassa saatetaan sanoo, et miestyöntekijöitä tarvitaan syystä x ja syyt on hyvin moninaiset. Useimmiten kuultuja syitä on, et lastensuojelumaailmassa pojat tarvii miehen mallia, se on hyvin tyyppillinen, mitä kuulee (M4)

Puhe miehen mallista sosiaalialan työelämässä voidaan nähdä käytänteenä, joka mukailee sukupuolijärjestelmää ja sitä ylläpitävää erilläänpitoa sekä hierarkiaa. Miehen mallin käsitteen juuret ovat Talcott Parsonsin (1954) sukupuolirooliteoriassa, jonka mukaan sukupuoliroolit liittyvät yhteiskunnan säilyttämistehtävään. Parsonsin teorian mukaan miehen tuli elättää perhe työllään ja naisen tuli pitää huolta kodista sekä lapsista. 1970-luvulla poikien alisuoriutuminen koulussa herätti huolta ja alettiin puhua miesopettajien tarpeesta kouluissa ja päiväkodeissa poikien tarvitsemana mallina. Myöhemmin miehen malli -käsite yleistyi ja sitä alettiin käyttää mediassa sekä pedagogiikan välineenä. Pojilla ajateltiin olevan ”erityistarpeita”, jotka eivät pääse toteutumaan, sillä päiväkotien ja koulujen henkilökunta koostui suurimmaksi osaksi naisista, siksi oltiin huolissaan poikien puuttuvasta miehen mallista. (Aalto 2018.) Mikäli käsitettä käytetään traditionaalisesti ja ei-kriittisesti, sillä mukailaan sukupuolijärjestelmää ja kohdistetaan sukupuolittuneita odotuksia. Miehen malli -käsite on myös luonteeltaan normatiivinen, sillä sanasta ”malli” heijastuu jokin ”oikea”, miehenä olemisen tapa, jonka poika oppii toiselta mieheltä. Tämä tarkoittaa sitä, että olisi olemassa myös vääränlainen miehenä olemisen tapa.

Sosiaalialalla esiintyvistä miehen mallin korostamisesta nousi esiin myös isättömät lapset ja miestyöntekijöiden vaikutus heihin ikään kuin isää korvaavana miehen mallina. Huoli isättömistä lapsista ei ole uusi asia ja esimerkiksi Jari Sinkkosen (1998) vaikutus keskusteluun on ollut merkittävä. Sinkkosen mukaan isät ovat pojille tärkeitä sukupuolisen samaistumisen kannalta ja poikien potentiaaliset käytöshäiriöt ovat yhteydessä isättömyyteen. Kyseinen näkökulma luo käsityksen, että samaistumattomuus sukupuoleen voi olla laukaisijana häiriöille.

-Se mikä itellä näkyy, kun mä työskentelen tuolla lastensuojelussa ja ylipäätään sosiaalialalla, missä se keskustelu on, niin on tästä, niin kun tämmönen maaginen sana, kun se puuttuva miehen malli, jota ei missään sitten kukaan määrittele koskaan, että mitä se nyt tarkoittaa tai mikä se ois nyt se miehen malli ja sitten tavallaan kun sitä aina kehutaan hirveesti, että onpa hyvä, kun täällä nyt on miestyöntekijä, oli se mikä paikka hyvänsä ja silleen, että se tuo tänne nyt sen puuttuvan miehen mallin ja tämä näkyy nyt sitten näissä isättömissä lapsissa, että miten ne kohtelee näitä ja niin eespäin, mutta sekin kyllä riippuu vähän, että osalla tämmösistä isättömistä lapsista niin kun, no osalla se kyllä niin kun näkyy ja kyllä lastensuojelussa poikanuoret, niin kyllä niissä näkyy semmonen ihan erilainen kontakti sitä miestyöntekijää kohtaan, mut sit justtiinsa tämä ihme, että tuodaan sitä oikeenlaista miehen mallia, mitä loppujen lopuks missään ei sinällään oo määritelty, että me ollaan siellä töissä ihan samalla lailla, kun kaikki muutkin. Sit tavallaan siinä on semmonen symbolinen esitys, että tällaisia miesten pitäisi olla. (M3)

Huoli isättömistä lapsista liittyy sukupuoli-identiteettiin samaistumiseen. Sukupuoli-identiteettiin opitaan varhaisessa sosialisatiossa, jolloin lasta ohjataan toimimaan kulttuurin ja käytäntöjen

mukaisesti niin, että hän tuottaa omalle sukupuolelleen tyypillisinä pidettyjä ja odotettuja tapoja toimia sekä olla suhteessa muihin ihmisiin. Näin myös tuotetaan samalla tyttönä ja poikana olemisen ehtoja, jotka ovat usein myös stereotyyppisesti vastakkaisia toisilleen. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen tuottamat sukupuoli-identiteettimallit tytöille ja pojille on havaittu perustuvan perinteisille femiiniisyyden ja maskuliinisuuden sekä samalla heteroseksuaalisuuden oletuksille. (Alasuutari 2016.) Puhe miehen mallista ja siihen liittyvä sukupuoli-identiteettiin samaistuminen ovat käytäntöjä, jotka perustuvat erilläänpidolle, sillä nainen ja mies nähdään toisilleen vastakkaisina ja erilaisina, joiden tulisi oppia käyttäytymään omalle sukupuolelleen tyypillisenä pidetyllä tavalla. Lisäksi se tukee heteronormatiivisuutta ja sukupuolen binäärisyyttä, jos puhutaan miehen mallista tarpeena. Näkemys kyseenalaistaa kaikkien niiden vanhemmuuden, jotka esimerkiksi eivät kuulu binääriseen sukupuoli-järjestelmään tai heteronormiin.

Ainokaiset kävivät neuvotteluja heihin kohdistetuista odotuksista miehen mallina olemisesta. Miehen mallin käsitettä kyseenalaistettiin, tuomalla esiin sen määrittelemättömyyttä ja normatiivisuutta. Todettiin myös miehen mallin olevan symbolinen esitys siitä, millaisia miesten pitäisi olla. Toimijatasolla tarkasteltiin siis miessosiaalityöntekijöihin kohdistettuja odotuksia varsin kriittisesti ja näin myös kyseenalaistettiin perinteisiä miehille kohdistettuja maskuliinisuuteen liittyviä odotuksia.

Pohdittiin myös median ja julkisuuden tuottamaa kuvaa miehistä sosiaalityöntekijöinä. Miehen malli nousi vahvasti esille, vaikka kyseistä käsitettä ei käytetäkään. Stereotypiaa sosiaalialan miehestä kuvaillaan isäroolihaamoksi, jossa yhdistyy isä sekä rooli, joka taas viittaa tietynlaisen miehenä olemisen omaksumiseen roolin kautta. Kulttuuristen odotusten koettiin siis myös painottavan sosiaalialan miestyöntekijöiden tehtävää miehen mallina olemisesta. Tähän liittyy myös odotukset tietynlaisesta maskuliinisuudesta. Mikäli maskuliinisuus on miestä määrittävä kategoria, siitä tulee sukupuoli-identiteettiä arvottava määreiden joukko (Jokinen 2010, 129). Puhe miehen mallista uusintaa siis yhteiskunnassa vallalla olevaa miesideaalia, johon miehiä kannustetaan pyrkimään.

-En tiedä, onko se nyt niin kun stereotypia minua kohtaan, mutta jos mietitään sitä, että mikä on mielikuva, tullu vaikka mediasta tai julkisuudesta. Miehet tällä alalla, nii aika usein voisin nähdä, et se on se nuorisotyö ja nuorten poikien kanssa tekeminen yhdistyy siihen, että on sosiaalialalla mies työskentelemässä, et työskentelee nuorten poikien parissa, pelaa jalkapalloa tai jotain muuta, on tämmönen isäroolihaamo tai joku tämmönen siellä alalla. Se ei oo minuun kohdistunut stereotypia, eikä minun opiskelu- tai työaikana esiin tullu. (M1)

Mieheen kohdistuvissa kulttuurisissa odotuksissa, olivatpa ne mitä tahansa, miehen sukupuoli rakentuu erosta naisen sukupuoleen (Jokinen 2000). Sosiaalialan miehet kohtaavat erilaisia kulttuurisia odotuksia verraten sosiaalialan naisiin, ja se on havaittavissa aineistosta esimerkiksi siinä, kun pojat

kysyivät mieluiten miehiä pelaamaan heidän kanssaan. Se rakentuu aina erosta naistyöntekijän sukupuoleen ja vahvistaa sosiaalialan työntekijöiden opittua sukupuolieron ja -esittämisen ylläpitämistä.

Lisäksi aineistosta nousi myös esille miestyöntekijän tehtävä olla esimerkillinen turvallinen mies. Sosiaalialan asiakkaista moni, etenkin perhetyössä, on kohdannut väkivaltaa ja usein tekijänä on mies. Sosiaalialan miestyöntekijöille voidaan antaa odotuksia, että heidän täytyy todistaa ja olla esimerkinä, etteivät kaikki miehet ole väkivaltaisia.

-Minun luokkakaveri, se toinen, kuka on perhetyössä, niin hän tuo sitä esille, että ”Minun tehtävä on olla esimerkillinen turvallinen mies” ja tämmöstä, mut sekin on hyvin työyhteisölähtöstä, että sitten tavallaan se, että mikä se asiakaskokemus siitä on, tai onko asiakkaille merkitystä, että onko siellä miehiä vai naisia, niin en tiää. (M3)

Turvallisuuden korostamisella voidaan näyttää esimerkkiä vaihtoehtoisista maskuliinisuuden muodoista, kuten miehestä turvallisena hoivan antajana. Williamssin (1995) mukaan sosiaalialalla ei pitäisi odottaa miesten näyttävän miehen mallia ilman, että miehet ovat tietoisia sukupuolijärjestelmästä, sillä mikäli sosiaalialan miehet uusintavat perinteisiä maskuliinisuuden muotoja työssään, he eivät haasta tämänhetkistä sukupuolihierarkiaa, vaan uusintavat sitä. Riippuen siis miestyöntekijöiden itsereflektiosta ja sukupuolihierarkian tunnistamisesta, ei miehen mallina oleminen ole välttämättä aina hierarkiaa uusintavaa, mutta ongelmana on edelleen puhettavan sukupuolten eroa korostava ulottuvuus. Toimijat voivat siis neuvotella heihin kohdistetuista odotuksista ja pyrkiä toimimaan vaihtoehtoisten maskuliinisuuksien mukaan. Ainokaiset voivat siis näyttää kaikille asiakkaille, että miehen ei tarvitse mahtua kapeasti rajattuun hegemonisen maskuliinisuuden muottiin.

Toisaalta turvallisesti käyttäytyminen on itseisarvo jokaisessa työssä. Pohdintoja herättää, miksi turvallisuuden korostaminen koetaan tärkeäksi. Turvallisuutta saatetaan korostaa, sillä esimerkiksi perhetyössä asiakaskunta voi olla kohdannut väkivaltaisia miehiä, ja heille on rakentunut vahva yhteys miehiin ja väkivaltaan. Olisi tärkeää, että maskuliinisuuden ja väkivallan liitos ymmärretään kokonaisvaltaisesti, miten väkivalta asenteina ajattelutapoina ja sosiaalisina käytänteinä liittyy yleensä miehiin (Jokinen 2000, 250). Näin myös sosiaalialan miehet voivat lisätä väkivallan vastaista mieskulttuuria.

Haastateltavat eivät itse puhuneet miehen mallista tärkeänä tai merkityksellisenä asiana heidän työssään, vaan usein odotukset miehen mallista tulivat haastateltavien mukaan työpaikalta tai kulttuurista tulleina representaationa, esimerkiksi median kautta. Onkin tärkeää, että sosiaalialan miehet pystyvät tunnistamaan nämä odotukset sekä käymään neuvotteluja kyseenalaistamalla niitä.

6.2.2 Maskuliininen samaistuminen positiivisena kokemuksena

Miessosiaalityöntekijöiden samaistuminen asiakasryhmiin voi olla kompleksista, sillä he saattavat samaan aikaan kokea sosiaalista identifikaatiota asiakkaidensa kanssa maskuliiniseen kuuluvuuteen perustuen. Mikäli miesasiakkaat ilmentävät esimerkiksi väkivaltaista käytöstä, sosiaalityöntekijöiden odotetaan tekevän eronteko väkivaltaiseen miesidentiteettiin ja todistavan olevansa erilaisia miehiä. (Bailey ym. 2011.) Maskuliinisuuteen samaistumista koettiin asiakkaiden puolelta, mutta ei juurikaan reflektoitu omaa tunnetta maskuliiniseen identiteettiin samaistumisesta. Maskuliinisuuteen samaistuminen koettiin työn kannalta positiivisena, perustuen keskusteluyhteyden löytymiseen.

--osalla tämmösistä isättömistä lapsista niin kun, no osalla se kyllä niin kun näkyy ja kyllä lastensuojelussa poikanuoret, niin kyllä niissä näkyy semmonen ihan erilainen kontakti sitä miestyöntekijää kohtaan, mut sit justinsa tämä ihme, että tuodaan sitä oikeenlaista miehen mallia, mitä loppujen lopuks missään ei sinällään oo määritelty, että me ollaan siellä töissä ihan samalla lailla, kun kaikki muutkin-- (M3)

Haastateltavan mukaan miehet ovat töissä ihan samalla lailla kuin kaikki muutkin, mutta silti pojat ottavat eri lailla kontaktia miestyöntekijöihin. Hän ei tässä vaiheessa vielä tarkentanut, miten erilainen kontakti näyttäytyy. Myöhemmin pyysin haastateltavaa tarkentamaan, miten poikien kontakti miestyöntekijöihin eroaa hänen havaintojensa mukaan poikien kontaktista naistryöntekijöihin.

-Uskallan väittää, että lapsissa ainakin itsensä pojiksi ja miehiksi identifioivat lapset, niin kyllä ne ihan eri lailla, tai siis väitän, että ovat silleen eri lailla miesohjaajien kanssa, kun naisohjaajien kanssa. (M3)

-Ne on silleen innokkaampia ja silleen haluaa sen miesohjaajan osallistuvan enempi tekemään heidän kanssa asioita, kun silleen ne naisohjaajat on siellä sitten monesti niille silleen, että no ne on nyt täällä töissä ja niiltä voi kysyä asioita, mutta ne ei halua, niin kun ehkä niitten kanssa semmosta aktiivista toimintaa. Ei ne pyydä esimerkiksi pelaamaan niitten kaa lautapelejä tai biljardia tai tämmöstä, niin paljon, kun sitten miesohjaajia. Aika lailla meitä on kolme miestyöntekijää ja niistä yks on semmonen, kuka ei niiden nuorten luottamusta oo saanu puolellensa, mutta me kaks muuta miestyöntekijää ollaan niille poika-asukkaille semmosia, että ne kyllä tulee nykimään hihasta ja silleen, että heidän kanssaan pitää mahollisimman paljon olla. (M3)

Haastateltavan kokemusten mukaan pojat eivät halua harrastaa naisohjaajien kanssa aktiivista toimintaa, vaan pojat hakeutuvat mieluiten miesohjaajien luokse, jos he haluavat esimerkiksi pelata jotain. Kokemuksessa korostui poikien toiminnallisuus ja se, että miesohjaajien luokse hakeuduttiin omasta tahdosta. Aktiivisuus ja toiminnallisuus on usein koodattu maskuliiniseksi piirteiksi, joita ei

välttämättä niin helposti liitetä naisiin (Jokinen 2010). Yhteiskunnassa vallitsevan sukupuolijärjestelmän kautta pojat ovat voineet oppia liittämään miehet aktiiviseen toimintaan ja naiset passiivisuuteen, jolloin se näkyy myös ainokaisen kokemuksissa.

Aineistossa nousi useamman kerran miessukupuolen ja aktiivisen toiminnan kytkös. Kysyttäessä, kuinka miehiä saisi alalle lisää, haastateltava vastasi, että alaa pitäisi markkinoida enemmän miehille. Kun pyysin tarkentamaan tätä, niin haastateltava otti etäisyyttä hegemoniselle maskuliinisuudelle tyypillisiin piirteisiin ja korosti miesten keskinäistä olemista ja toi esille sitä, että miehille alaa markkinoitaessa pitäisi esille tuoda enemmän käytäntöä ja työn toiminnallista aspektia.

--juurikin tätä, kun sanoin, että sitä pitäisi markkinoida miehille, niin sen ei tarvitse olla tissejä tai aseita ja räjähdyksiä, kun markkinoidaan miehille, mutta se vois kuitenkin, et niin, sitä vois näyttää ihan aktuaalisesti sen käytännön työn, sen mitä tarvis tähän meille opiskeluunkin enemmän. Tällä hetkellä se tuntuu olevan vähän semmosta esoteerista, sellasta joo.(M2)

--että siitä vois näyttää semmosen tietynlaisen niin kun miesten keskeisen olemisen ja sellasen niin kun aspektin, että se ei todellakaan ole pelkkää mitään semmosta paperin työntelyä ja toimistossa istumista, et semmonen konkreettinen auttamistyö ihan samalla lailla, kun jos vaikka näkee lääkäreitä, lääkäri on aina valkoinen takki päällä ja stetoskooppi kädessä, että tekee sitä aktuaalista työtä, niin samalla lailla vois jollain tapaa näyttää semmosta, että mitä se on se kun autetaan lähellä ja juurikin, kun näkee kadulla asunnottomia tai alkoholisoituneita tai muuten vaan elämänhallinnan menettäneitä. Jotenki sitten näyttää konkreettisesti sitten jollain tavalla tuoda selväks, et mitä voi tää työ olla nyt sitten, että saa sellasille ihmisille sitten elämänhallintaa takasin. Sen vois näyttää semmosena selkeenä keinona lähtee ratkasemaan yhteiskunnallisia ongelmia ja nimenomaan tässä on se, et se ois semmonen toimintapainotteinen, niin kun ratkaisukeskeinen tekeminen. (M2)

Haastateltavan mukaan miesten keskeisen olemisen näyttäminen voisi houkutella miehiä hakeutumaan sosiaalialalle. Tästä herää kysymys, onko miesten keskeinen oleminen sosiaalialalla merkityksellistä, että se nostettaisiin esille alan markkinoinnissa. Haastateltava todennäköisesti tarkoitti miesten keskeisellä olemisella miesasiakkaiden kohtaamista ja koki tämän positiivisena työn piirteenä, ainakin potentiaalisia mieshakijoita ajatellen, jota kannattaisi korostaa markkinoitaessa alaa heille.

Ainokaisuudesta oli haastateltavien mukaan hyötyä asiakaskohtaamisissa, joissa asiakkaana oli mies. Koettiin, että miehillä saattaa löytyä yhteisymmärrys helpommin, mutta kuitenkin todetaan, että myös kaikilla saman sukupuolen edustajien välillä. Tällä saatetaan tarkoittaa, että sama etu olisi esimerkiksi

naisilla, jos asiakkaana on nainen. Näkemys viittaa jälleen sukupuoli-identiteettiin samaistumiseen, joka perustuu maskuliinisen ja feminiinisen erottelulle (Alasuutari 2016).

--mut ehkä pojilla, miehillä on helpompi sit ehkä jostain asioista, et löytyy helpommin se yhteisymmärrys helpommin sit keskenään, miesten tai nuorten poikien tai saman sukupuolen välillä. Et mä niinku koen, et nuorille miehille, miehille, ketkä tarvii sosiaalipalveluja, nii tämän alan asiantuntija tai työntekijä, nii joistain asioista vois olla helpompi jutella miesten kesken, et ehkä etuna, mietin sukupuolta nii tällä alalla. (M1)

Myöhemmin kerrottiin myös kokemuksesta, jossa asiakas oli lähtenyt kertomaan asioista miehenä. Sukupuoli koettiin siis merkityksellisenä kyseisessä tilanteessa, mutta todettiin ettei voi tietää, oliko sillä mahdollisesti asiakkaalle mitään merkitystä.

-Mut ehkä muutamia asiakaskohtaamisia, kun on jotain yhteistä toimintaa ollut, sanotaan vaikka kokkaamista asiakkaan kanssa, niin siinä on muutamia kohtaamisia tullut, missä huomaa, et se tilanne ja en oo niin kun suoraan kysynyt mitään asioita, mutta se kävijä, asiakas on lähtenyt kertomaan minulle omia asioitaan, ehkä niin kun miehenä. Et sitä en pysty sanomaan, että oisko samaa tapahtunut se tilanne sitte, että oisko siinä ollu nainen sitte samassa tilanteessa, mutta ehkä oma tuntemus siinä hetkessä oli, että nyt tämä kävijä sen takia lähti juttelemaan tässä hetkessä, koska tässä nyt kaks miestä kohtaa. (M1)

Mieheys koettiin siis positiivisena asiana asiakastilanteessa. Haastateltava ei kertonut esimerkiksi, mistä he juttelivat ja vaikuttiko keskusteluaiheet hänen kokemukseensa sukupuolen merkityksestä tässä tilanteessa. Maskuliinisuuteen samaistuminen tuli ilmi myös armeijasta puhumisen kautta ja sen koettiin olevan tärkeä tekijä asiakkaan avautumisessa.

-Elikkä tämmösessä yhteydessä, kun oli nuorempi mies, joka sitten ei mun naispuoliselle, minua vähän vanhemmalle ohjaajalle ollut avautunut vuoden pituisen asiakassuhteen aikana, mutta sitten kun mä hänen kanssaan juttelin jonkun aikaa kahden kesken, niin hän selkeesti vähän niin kun rentoutui ja päästiin juttelemaan jopa hänen toiveistaan ja haaveistaan ja tämmösestä ja se, mitä ilmeisemmin siis johtui siitä, että olin mies, se on tottakai oletus, mutta koin ainakin itse, että se oli selkeesti semmonen, että pysty jotenkin miesten kesken sitten puhumaan. (M2)

--vaikka asepalvelus on nykyään naisillekin avoin, niin tuota hän oli siis kohta inttiin, eli armeijaan menossa ja mä sitten sitä, koska oon ite käynyt armeijan ja se taas on, puhutaan taas sitten vähemmistöistä naisissa, että se ois epätodennäköisempää ehkä sitten, että olis naispuolinen, niin pystyttiin vähän niin sanotusti heittämään inttijuttuja ja vähän sellasta ja se selkeesti, kun tosi paljon tossa on tärkeitä semmonen, että se tilanne saadaan jollain tavalla rentoutumaan, että hän sitten rupes puhumaan, että häntä sitten saattais kiinnostaa kouluun meno sen jälkeen ja rupes jo muodostumaan

semmosta tulevaisuuden polkua, katsetta tulevaan, jonka ympärille voi sitten rakentaa sitä asiakkuutta. Se oli jäänyt ja en voi sanoa, etteikö puhtaasti ollu sukupuolitonta, siinä mielessä, että olis vaan rakentunut meidän persoonien ympärille, mutta kyllä mulla silti vahva kokemus siitä jäi, että oli kuitenkin sukupuolikysymys tässä. (M2)

Sukupuolen koettiin olleen merkittävä tekijä asiakkaan kanssa tapahtuneessa vuorovaikutushetkessä. Armeija on ollut perinteisesti suosittu keskustelunaihe miesten keskuudessa ja haastateltavan mukaan ”intijuttujen” avulla saatiin tilanne rennommaksi. Hegemonisten maskuliinisuuksien kautta samais- tuminen ei ole ongelmatonta, sillä oletuksista huolimatta, suurin osa miehistä ei vastaa maskuliini- suuden normatiivisia standardeja (Connell 1995). Kuitenkin onnistuttiin saamaan keskusteluyhteys, mutta armeijan sukupuolittaminen mukailee sukupuolijärjestelmän erilläänpitoa, jossa armeija koo- dataan maskuliiniseksi ja miesten jutuksi. Haastateltava kertoo, että hän on itse käynyt armeijan ja naiset ovat edelleen armeijassa vähemmistössä. Tällä saatetaan näyttää, että ymmärretään keskuste- luaiheen sukupuolittuneisuus, mutta kuitenkin oikeutetaan se sillä, että naiset ovat vähemmistössä. Nykyään lisääntyvissä määrin moni miehistä ei halua käydä armeijaa ja moni nainen tahtoo vapaaeh- toisesti käydä armeijan. Paine hegemoniseen maskuliinisuuteen on miehillä suuri ja armeijasta kiel- täytyminen voi olla monelle todella vaikeaa ympäristön paineen takia.

Williamsin (1995, 110) mukaan miehet, jotka työskentelevät naisenemmistöaloilla, saattavat kokea tarvetta korostaa maskuliinisuuttaan ja sen ilmentäminen ei ole niin yksinkertaista verrattuna muihin miehiin, jotka eivät työskentele naisenemmistöaloilla. Sosiaalityössä miesten keskeinen ”miesten ju- tuista” jutteleminen voi olla tapa, jolla maskuliinisuutta korostetaan. Haastateltavat kokivat sen kui- tenkin työn kannalta tärkeäksi, että tilanne saadaan rentoutumaan ja luotua luottamuksellinen suhde asiakkaaseen.

6.2.3 Miehiin liitetty lisäarvo

Palkkaamis- ja ylenemisprosesseissa miesainokaisilla on todettu olevan reilu, tai jopa etulyöntiasema, naisiin verrattuna. Nämä palkkaamiseen ja ylenemiseen liittyvät käytännöt ovat usein hyväksytyjä paitsi kollegoiden myös johtoasemassa olevien keskuudessa, ja ne ovat myös hyvin integroituneita työpaikan kulttuuriin (Williams 1992). Ainokaisten kokemusten mukaan työpaikoilla oltiin poik- keuksetta iloisia, jos mies palkattiin. Lisäksi uskottiin, että tulevaisuudessa työllistytään helposti ja työllistymiseen ei liittynyt epävarmuutta tai pelkoa. Moni kertoi, että sukupuolella on todennäköisesti positiivisessa mielessä merkitystä työnsaannissa.

-Ainakin paljon puhutaan, että miehenä sosiaalityön työpaikka on varma. Mä uskon, et kyllä sillä on merkitystä ainakin siinä määrin, kun moni työpaikka on pelkästään yhden sukupuolen edustaja, nii sinne kyllä toivotaan, että tulis eri sukupuolen edustajat, että kyllä mä uskon, et se helpottaa se miehenä oleminen tällä alalla, mut on kyllä myönnettävä, että on myöskin niin, että jos ei ole minkään sortin kompetenssia eikä osaa markkinoida itseään tällä alalla, niin on se nykypäivänä hyvin hankalaa saada töitä. (M4)

Sukupuolen uskotaan vaikuttavan työpaikan saantiin, mutta korostetaan, että osaamisella ja itsensä markkinoimisella on myös merkitystä. Seuraavassa aineistokatkelmassa haastateltava kokee, että sukupuolella on merkittävä vaikutus työnhakuun, ja hän kertoo, että kokee voivansa päästä muiden hakijoiden ohi sukupuolensa takia. Hän ei kuitenkaan itse haluaisi sen vaikuttavan työnhakuun, sen sijaan haastateltavan mukaan työntekijät tulisi valita meriittien perusteella.

-Ainakin vielä juurikin viitaten näihin aiempiin tällaisiin, tietynlaisiin, no siihen, että naisia on niin suuri enemmistö ja miehiä on ihan häviävän pieni vähemmistö, jotenka mulla on ainakin aika varma, jopa ehkä liiankin itsevarma olo siitä, että mulle varmasti töitä löytyy sitten jopa potentiaalisesti muiden hakijoiden ohi, mitä mä en sitten tietenkään itse haluaisi, että se määräytyy sukupuolen pohjalta, sama kun vaikka sitten tehtäviin ylentymisessä mä haluan, että se on meriittien eikä sukupuolen pohjalta, mutta uskon kuitenkin, että sillä on vaikutusta siihen, että jos on vaikka hakijoina useampi nainen ja yksi mies ja satutaan juuri tarvitsemaan johonkin semmoiseen, tai koetaan, että tarvitaan miespuolista, niin potentiaalisesti pääsen ohi sitten. (M2)

Haastateltavat myös korostavat omia kokemuksiaan ja näkemyksiään hyvistä työllistymismahdollisuuksistaan. Osalla oli hyvinkin positiivisia kokemuksia työllistymisestä ja sukupuolen kerrottiin olevan hyvin merkittävä tekijä näissä kokemuksissa.

-Itellä on kyllä silleen hyvät mahdollisuudet, että joka paikka, missä mä oon käynyt töissä tai harkassa, niin siellä on niin kun toivottu, että jos vaan mahdollista, että pystyis jatkamaan ja veikkaan, että kyllä tällä alalla se sukupuoli siinä mielessä määrittää, että uskon, että miehenä on helppo työllistyä ihan sinne, minne haluaa mennä. (M3)

-Joo, itse henkilökohtainen ajatus siitä, että koulun jälkeen työllistyminen, niin koen eduksi tässä vaiheessa sen miessukupuolen, koska meitä on vähän, niin sellanen luotto tavallaan siihen, että se työpaikka löytyy on melko vahva juurikin tän poikkeustapauksen vuoksi. (M1)

Miessukupuolen etua työsaannissa selitetään sillä, että se on poikkeustapaus. Kuitenkaan poikkeukset eivät kaikilla aloilla erotu positiivisesti joukosta, ja esimerkiksi Kanterin (1977) tutkimuksessa ainokaiset kyllä erottuivat joukosta ja saivat ylimääräistä huomiota työyhteisössä, mutta se ei ollut positiivista. Kanterin tutkimuksessa ainokaiset olivat naisia, eli ainokaisten sukupuolella on merkitystä, mutta myös työyhteisöllä ja sen kulttuurilla voi olla myös merkitystä.

Sit ehkä niiku toisaalta, mietin ihan omia tuntemuksia, että koska miehiä on suhteellisen vähän alalla, että onko heidän sit helpompi myös edetä alalla tai päästä alalle töihin, jos miettien sitä, haetaan työntekijää alalle ja sinne on tosi vähän mieshakijoita, niin se erottuu sieltä joka tapauksessa yhtenä, siellä on viiskymmentä hakijaa, joista nelketyheksän on naisia, yks mies, nii se erottuu sieltä ihan vaan sukupuolen takia, vaikka se pätevyys voi sanoa toista. Se mies saattaa työpaikkaa hakiessa edetä helpommin sitte loppuhaastatteluihin tai muihin, koska se on se poikkeus sieltä joukosta. Se nainen sit hukkuu sinne massaan tietyllä tavalla helpommin. (M1)

Kyllä mä uskon, että sillä on merkittävä tekjä sen kanssa, että tulee työllistymään helpommin tai yksinkertaisesti sä erotut muista hakijoista jo sillä sukupuolella, vaikka persoonana et oliskaan mistään kotosin tai papereilla, mutta se, että sä jäät mieleen. Silleen okei meillä oli kymmenen hakijaa ja sit oli se yks mies, niin sinut todennäköisesti muistetaan jo ihan sen takia. (M3)

Ainokaisuudesta on haastateltavien mukaan hyötyä, sillä miehet erottuvat helposti muista hakijoista. Merkityksellistä tässä on, että erottautuminen on positiivista. Kanterin (1977) teorian mukaan ainokaisuus johtaa syrjintään ja hallitseva ryhmä osoittaa paheksuntaa ainokaisia kohtaan heidän saamansa huomion takia. Nämä havainnot eivät näytä koskettavan sosiaalialan miesainokaisten kokemuksia työhausta. Olisikin mielenkiintoista tietää, koskettaako samanlainen positiivinen kokemus työllistymisestä kaikkia sosiaalialan ainokaisryhmiä, esimerkiksi etnisiä vähemmistöjä sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä.

-On, siellä on tämmönen olettamus, että miesopiskelijat palkataan vakituiseen työsuhteeseen kesken koulun, että siellä on sitä, että ”käy koulu loppuun, äläkä ota vakituista työsuhdetta, ennen kun valmistut”, että se on opettajilla semmonen, että siellä tavallaan, mitä itelläkin oli semmonen olettamus, että miehet työllistyy tällä alalla hyvin, että se olettamus on vaan vahvistunut tuolla sitten työkentällä kans. (M3)

Myös opiskelujen puolella, opettajat ovat antaneet miesopiskelijoille sellaisen kuvan, että nimenomaan miesopiskelijat työllistyvät helposti jopa kesken opintojen. Ei siis ole mikään ihme, että haastateltavat kokevat työllistymismahdollisuudet hyväksi, sillä opettajatkin neuvovat käymään ensin opinnot loppuun ennen vakituista työsuhdetta. Miesten kokemukset viittaavat siihen, että miehiä arvioidaan henkilökohtaisten ominaisuuksien sijaan sukupuolensa edustajina. Simpsonin (2004, 350–352) mukaan miehet hyötyvät ainokaisuudestaan naisvaltaisella alalla, sillä maskuliinisiin odotuksiin liittyy usein automaattinen oletus miehen asiantuntijuudesta sekä johtamistaidoista. Miesten kokemusten mukaan, heille on työhaussa etua sukupuolestaan, joten heihin on voitu liittää esimerkiksi maskuliiniseksi piirteeksi määrittyä asiantuntijuutta.

Haastateltavien mukaan työyhteisöissä oltiin positiivisia ja vastaanottavaisia miestyöntekijöille. Kaikki haastateltavat olivat suorittaneet vähintään yhden harjoittelun, joten jokaisella oli

omakohtaista kokemusta tästä. Miestyöntekijän nähdään tuovan lisäarvoa työyhteisölle, joka voi myös esimerkiksi liittyä aiemmin mainittuun miehen mallin ”tarpeeseen”.

-Joo, työelämässä on ollu sillä tavalla, että työelämässä ollaan aika niin kun ilosesti yllättyneitä. Tää on niin kun omaa havaintoo, sillai, että useesti työkaverit ja esimiestason henkilöt tuntuu olevan iloisesti yllättyneitä, kun joku mies on hakenut, vaikka virkaan tai työpaikkaan. (M4)

-Se ehkä niin kun viime kevään harjottelun myötä, jos ei muuten asiakkaitten kohtaamisissa nii sitten työntekijöiden kommentoinnin ”hienoa, että tänne saadaan miehiä alalle, että niitä tarvitaan” (M1)

-kun sitä aina kehuaan hirveesti, että onpa hyvä, kun täällä nyt on miestyöntekijä, oli se mikä paikka hyvänsä- (M3)

-Se käsitys siitä, että se miesohjaaja on jollain tavalla niin kun positiivinen lisä siihen työyhteisöön tai antais jollain tavalla lisäarvoa sille paikalle, missä ikinä työskenteläkään, niin se on niin kun semmonen joka paikassa, missä oon työskennelly, niin on näkynyt. (M3)

Naistyöntekijät ovat kannustaneet miestyöntekijöitä sitoutumaan alalle. Lisäksi naistyöntekijät ovat kokeneet, että miesten läsnäolo työyhteisössä vähentää riitaisuutta. Naiset saattavat kokea miehet positiivisena lisänä, jos he näkevät miehet nimenomaan maskuliinisia piirteitä omaavana sukupuolensa edustajina. Osalla sosiaalialan naistyöntekijöistä on havaittavissa eroihin pohjautuvia käsityksiä sukupuolesta ja siihen liittyvistä ominaisuuksista. Paradoksaalista on, että essentialistiset käsitykset sukupuolesta aiheuttavat tietynlaisia stereotyyppioita ja odotuksia kummallekin sukupuolelle, eivätkä ne kyseenalaista sukupuolihierarkiaa, josta on erityisesti haittaa naisille.

--sitten niin kun tavallaan se, etenkin niin kun naistyöntekijöiltä se kannustus alalle sitoutumiseen ja alalle tulemiseen on tosi vahvaa ja sitten niin kun siellä on tosi paljon tämmöstä työyhteisön sisäistä, että onpa hyvä, kun meillä on nyt miesohjaaja ja onpa hyvä, kun miesohjaaja tekee sitä, tätä ja tuota-- (M3)

-Jotkut työntekijät on joskus sanonu, et liian monta naista samassa pakassa, et siit tulee ongelmia, saattaa tulla kitkaa, että muutamat mieshenkilöt saattaa ehkä tasapainottaa sitä, että tämmösiä näkemyksiä on niin kun työelämässä ollu. (M4)

--ite niin kun aika monesta työyksiköstä tämmösellä naisvaltasella alalla kuulee, että miehiä halutaan sinne työyhteisöön, koska se koetaan jotenkin sitä riitasuutta tai tämmöstä niin kun rauhottavana tekijänä, tämä on nyt taas vähän hassua, mutta on tämmöstä niin kun työyhteisöjä, että kaikki naistyöntekijät käy yksittäin minulle puhumassa, että tuo sitä, tätä ja tuota ja hyvä, kun te miehet ette oo tommosia ja tämmösiä, että te ette oo silleen, niin kun nuo ja nämä.-(M3)

Osa haastateltavista oli myös itse sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri muuttuu, kun työpaikalla ei ole pelkästään naisia. Maskuliiniseksi ja miehille ominaisiksi piirteiksi koodatut rationaalisuus ja tunteiden kontrollointi nähdään vastakohtana feminiinisiksi määritellyille piirteille, kuten emotionaalisuudelle (Jokinen 2010). Maskuliiniseksi ja feminiinisiksi määritellyt piirteet voivat alkaa määrittää sukupuoli ja siihen liitettyjä odotuksia. Miehen läsnäolo työyhteisössä voidaan nähdä positiivisena, jos miessukupuoleen liitetään stereotyyppisesti rationaalisuus ja sen kautta riitojen väheneminen.

--ja aiemmin just sanoin, että jossain työpaikoilla, joissa on ollu just tämmösiä, puhuttu, että miehiä tarvis sen takia, että naiset ottaa yhteen tai et dynamiikka vähän muuttuis nii joo, ehkä siinä määrin oon samaa mieltä, et jos on sukupuoli, joka on työpaikalla vähän erilainen, että ei oo pelkästään yhden sukupuolen edustajia, niin se tuo kyl siihen, se muuttaa sitä vuorovaikutusta, sitä ryhmädynamiikkaa vähän, et siinä on eri sukupuolen edustajia, et se on, sitä on oikeestaan vaikee selittää, miten se käy, mut se muuttuu pikkusen. Ehkä semmonen tietynlainen kyräily tai yms. saattaa muuttua vähän.- (M4)

-Mitä aikasempia työyhteisöjä tai työpaikkoja on ollu, niin ehkä niin kun sen työyhteisön hyvinvointiin minusta miehet ehkä vois osata enemmän jotain hankalia, ikäviä asioita sivuuttaa ehkä olan kohautuksella, ne ei ehkä jää niin paljon miettimään niitä asioita. Ne vois ehkä tukee siinä vaiheessa, että naiset enemmän jää ehkä harmittelemaan tapahtuneita tai muita jotain jää pohtimaan. Se on hyvä asia, joskus se on huono asia, niin vois tuoda jotain pientä nyanssia siihen hommaan, että miehet yleensä jossain kohti pystyy unohtamaan tapahtuneet helpommin, ne ei ehkä jää murehtimaan niitä. (M1)

Näissä kommentteissa miehiin on liitetty selkeästi rationaalisuus ja naisiin tunteellisuus. Vaikeiden asioiden pohtimiseen on liitetty negatiivisuutta, josta miesten avulla päästäisiin pois. Vaikeiden asioiden pohtiminen ja harmitteleminen liittyvät tunteisiin ja ne on liitetty naisvaltaisen työyhteisön ominaisuudeksi, kun taas vaikeiden asioiden unohtaminen ja niistä ylipääseminen liettiin miehille ominaisiksi piirteiksi. Onkin mielenkiintoista, miksi vaikeiden asioiden käsitteleminen voisi olla negatiivista. Tämä mukailee maskuliinisille piirteille kulttuurissa annettua suurempaa arvostusta, esimerkiksi näkemystä siitä, että vaikeita asioita ei pidä jäädä miettimään, vaan olla vahva ja jatkaa eteenpäin.

6.2.4 Ainokaisuudesta koetut haitat työelämässä

Suurin osa miehistä koki sukupuolestaan olevan enemmän etua kuin haittaa työelämässä, mutta osalla oli myös negatiivisia kokemuksia. Sosiaalialaa on pidetty naisvaltaisena, mutta tätä näkemystä on

kritisoitu, painottamalla, että naiset eivät kontrolloi alaa huolimatta siitä, että heitä on lukumääräisesti enemmän (McPhail 2004). Sosiaalityön ammatillistumiskehykseen on ollut leimallista, että naisille ohjataan konkreettiset työt ja miehet ovat johtotehtävissä (Sipilä 1989, 50 ref. Alanko & Orjasniemi 2018).

Ainokaisiin liitettiin kuitenkin oletuksia johtotehtäviin ylenemisestä, joka koettiin negatiivisena. Kanterin (1977) mukaan ainokaiset nähdään usein koko ryhmän edustajina. Yksilöt, tässä yhteydessä miehet, nähdään koko ryhmänsä edustajina sukupuolensa kautta, kun heihin kohdistetaan stereotyyppisiä odotuksia johtajuudesta. Kuitenkin nämä odotukset samalla ylläpitävät miesten valta-asemaa.

-Muistan aikoinaan, kun olin vielä sosionomi ja olin päässy yliopistoon opiskelemaan ja oli sillai, että otin paikan vastaan, mutten ollu vielä muuttanu tänne paikkakunnalle, olin töissä ja sit siellä oli yks tämmönen sosiaalityöntekijä, oli tämmönen verkostota-paaminen ja naishenkilö. Mä sit sanoin hänelle sen verkoston jälkeen, et hei, et hauskaa, että tuota oot sosiaalityöntekijä, että mäkin pääsin tänä vuonna sinne kouluun ja lähden opiskelemaan, nii hän oli oikeestaan saman tien sillee vähän elämään kyllästyneen kuulonen, et onnee vaan, susta tulee heti sit sosiaalijohtaja, toisin kun meistä naisista, että ei tarviikaan paljon tehdä, ja se oli ensimmäinen niin kun vähän tämmönen, mitä työelämässä alko kuulemaan ihan selkeesti, et okei. (M4)

Sukupuolihierarkiasta ei ole miehille aina pelkästään etua, sillä heille asetetaan paineita myös toimia hegemonisen maskuliinisuuden mukaisesti. McLeanin (2003) mukaan sosiaalityön miehet tunsivat painetta maskuliinisiin rooleihin pyrkimiseen, kuten johtotehtäviin ylenemiseen, naiskollegoitten puolelta. Naiset saattavat siis ylläpitää itselleen epäedullista sukupuolihierarkiaa kohdistamalla miehiin maskuliinisia odotuksia.

-Tietysti juurikin tää, et voidaan helposti nähdä, että jos vaikka ylenee johonkin johtotehtäviin, niin se on helppoa nähdä sitten niin kun semmosena, et ”ahaa tuo nyt on tuolla vaan, koska se on mies”, elikkä voidaan niin kun sivuuttaa ja invalioida miehen professionaaliset meriitit sen takia, että hän on mies. ”Tottakai hän pääsi tuonne, koska hän on mies”. (M2)

Haastateltavat kokivat negatiivisena sen käsityksen, että miesten yleneminen alalla on normi. Hyden ja Dealin (2003) tutkimuksessa sosiaalityön miesopiskelijat tunsivat olevansa epäreilusti pikemminkin ”sorron symboleja” kuin yksilöitä, ja heidän mielestään oli perusteetonta liittää heidät traditionaalisiin miehiin, sillä he olivat valinneet sosiaalityön alakseen. Hyden ja Dealin mukaan sosiaalityö on yksi ensimmäisistä areenoista, jossa yksilöt haastetaan kohtaamaan oma asema valtajärjestelmässä ja paradoksaalisesti miehille tämä haaste tulee silloin, kun he kokevat itsensä ulkopuolisiksi (esimerkiksi lukumääräisesti naisvaltaisella alalla), näin ollen miehet saattavat tarjota mielipiteen siitä, että

heitä myös sorrettaan. Erityisen mielenkiintoista tämä on, että silloin, kun miehet eivät tunne valtaa, he kokevat olevansa alistettuja. Hyden ja Dealin mukaan tutkimuksen sosiaalityön opiskelijamiehet eivät luultavasti tunne etuoikeutta näissä asetelmissä, mutta heille on normatiivista olettaa toisin.

Ainokaisten kokemusten mukaan sosiaalialalla saatetaan kohdistaa miehille sukupuolittuneita odotuksia erilaisin käytännöin, kuten maskuliinisiksi koodattujen tehtävien delegoimisella miehille. Sosiaalialan työelämässä annettiin siis ainokaisille tehtäviä, jotka eivät liity välttämättä sosiaalialan työtehtäviin lainkaan. Nämä tehtävät olivat esimerkiksi erilaiset tekniset työt, joihin usein liitetään oletusmiesten synnynnäisestä osaamisesta, sillä tekniikkaan liittyvät työt on koodattu maskuliinisiksi ja miehiltä odotetaan tästä syystä osaamista niihin liittyen.

-Ja työelämästä nyt muuten, että ehkä työelämässä on tämmösiä saattanut sit tulla, esille kommentteja, et hyvin tyypilliset, jokin tekninen asia menee rikki, et "hei pystyisit sä kattoo tän?", ihan kun mä osaisin automaationa korjata sen. Printteristä loppuu muste, nii kysytään, et "osaisiks sä vaihtaa tän?" yms. (M4)

Minä oon yleensä sit vitsaillu siitä aina, jos joku tulee, et saatko tän kurkkupurkin auki, niin kyllä sitä taas ollaan niin seksistisiä, että miehen pitää avata se kurkkupurkki, mutta en mä niin kun keksi muita tommosia. Ehkä siellä on tämmösiä, just jotkut tietyt työtehtävät saattaa olla tämmösiä, että ne helpommin delegoidaan miehille, ehkä just semmosia, että jos sinne huoneeseen pitää kasata se uus Ikea-pöytä tai tämmönen, nii sit monesti on, että muut oottaa, että on se miestyöntekijä sitten vuorossa, että jotain tämmösiä ehkä. (M3)

"Ylimääräisten", alaan liittymättömien töiden siirtäminen miehille ei ole tasa-arvon mukaista ja stereotyyppiset oletukset miesten "synnynnäisistä" kyvyistä korjata teknisiä asioita tuottavat haittaa sekä miehille, mutta myös naisille, uusintamalla stereotyyppisiä käsityksiä naisista ei-teknisinä ihmisinä. Työelämän käytännöillä saatetaan ylläpitää sukupuolijärjestelmän erilläänpitoa, jossa mieheys ja naisuus nähdään erilaisina ja toisiaan täydentävinä.

Miehille ohjattiin myös haastavampia asiakkaita, joka myös kertoo miehiin kohdistetuista maskuliinisuuden liittyvistä odotuksista. Miesten pitäminen vahvempina henkisesti ja fyysisesti, voi olla syy haastavampien asiakkaiden kohdentamiseen miestyöntekijöille. Ainokaiselle kohdistettiin myös odotuksia johtajuudesta, perustuen heidän sukupuoleensa. Tällaiset sukupuolittuneet odotukset voivat vain vahvistaa hierarkiaa, jos ainokaiset alkavat toimia odotusten mukaisesti.

Siinä harjottelun puolella tuli esiin useesti se, että on niitä tietynlaisia oletuksia siitä, siellä oli vaikka yks miespuolinen työntekijä, niin se oli aika selkeä protokolla, että hän otti ne haastavimmat asiakkaat ja hän oli ihan tähän suostuvainen, että ei sinällään, mutta kyllä se oli väkisinki niinku muodostunut se, sellaiseksi ja aika usein sitä olen itsekin saanut kuulla, että joku, että noh miehenähän sä pääset heti johtajaksi,

kysymättä sitä, että haluanko mä edes ja haluanko mä, että se on sen mun sukupuolen eikä meriitin takia, että niinkun menisin johtamaan. (M2)

Ainokainen käy kuitenkin neuvotteluja kyseenalaistamalla sukupuolittuneita odotuksia miehistä johtajina. Korostetaan myös, että odotukset johtajuudesta saattavat olla ”itsestänselvyyksiä”, sillä ei välttämättä pyritä näkemään ainokaista ja hänen meriittejään yksilönä, vaan miehenä. Toimijalla on kuitenkin mahdollisuus käydä neuvotteluja häneen kohdistetuista odotuksista, kuten ainokainen tässä käy.

Alangon ja Orjasniemen (2018) tutkimuksessa sosiaalityön miehille lankesi usein asiantuntijan rooli ja sukupuoli itsessään tuotti pätevyyttä työntekijänä. Alangon ja Orjasniemen mukaan asiantuntijan roolista voi olla myös haittaa, kun esimerkiksi haastavia asiakkaita ohjataan miehille, se lisää työn kuormittavuutta. Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityössä annettiin hegemonisen maskuliinisuuden mukaisia odotuksia miestyöntekijöille, esimerkiksi miehen mallina toimiminen. Tämä vastaa aiemmin tässä tutkimuksessa esiin nousutta todellisuutta sosiaalityön sukupuolittuneista käytännöistä.

Suostuminen haastavampien asiakasten ottamiseen sukupuolen perusteella on kuitenkin ongelmallista. Hegemoniseen maskuliinisuuteen mukautuminen saattaa usein olla miehille itsestään selvää ja järkeväksi nähty tapa toimia, eikä sitä välttämättä mietitä sen enempää. Myös työyhteisöllä on vastuu siitä, että se ei uusinna hegemonisen maskuliinisuuden odotuksia ja tee miehistä heidän sukupuolensa takia asiantuntijoita, sillä tällaisilla käytännöillä voi olla vaikutusta miesten kuormittumiseen työssä, mutta myös siihen, että he pääsevät helpommin johtotehtäviin. Connellin (1995) mukaan hegemonisesta maskuliinisuudesta on myös haittaa miehille itselleen, vaikka se uusintaakin miesten valta-asemaa, sillä se luo paineita mahtua ahtaaseen muottiin, jossa vain tietynlaiset maskuliinisuuden muodot ovat sallittuja ja feminiinisinä pidetyt asiat, kuten tunteiden ilmaiseminen, eivät vastaa hegemoniseen maskuliinisuuteen liitettyjä odotuksia.

Sukupuoli nousi myös yhdessä haastattelussa esiin varsin negatiivisella tavalla. Haastateltavaan (M4) oli kohdistunut ehdottelevaa vitsailua työpaikalla muiden työntekijöiden toimesta. Haastateltavan puheesta välittyy epäoikeudenmukaisuuden kokemus siitä, että miehet eivät saa vitsailla samaan tapaan, mutta he ovat ”vapaata riistaa” naisten vitsailuille.

-Joo, on ollu työpaikkoja, jossa on ollu niin kun tämmönen kaksmielinen huumori on ollu sallitumpaa, kun kohteena on mies, et se on ihan tyypillistä meidän alalla. Ilmeisesti me too tai mikään tämmönen ei voi koskee miehiä, et tämmönen filis jää hyvin voimakkaasti. Ja siinä on semmonen tietynlainen johdonmukaisuus, ainakin itteeni harmittaa, et jos tällasta vitsailua sallitaan nii, miksei sitä vitsailua sit sallita toisinpäin, et

me miestyöntekijätki voitais vitsailla tämmösistä samanlaisista asioista. Ei se itsellä mene ihon alle, mut se vaan tuntuu jotenki jännältä, et nää asiat, kun on pinnalla ja just puheisiin, tekoihin liittyvät jutut, nii jotenki tuntuu kuitenkin siltä, että mies on kuitenkin vähän niin kun vapaata riistaa tämmöselle avoimelle vitsailulle tai niin kun objektivoinnille, jos näin voi sanoo, et on niin kun kokemuksia siitä, et on heitetty vitsiä siitä, että pikkujouluissa voisit sit vähentää vaatteita ja yms. ja kun tätäkin keskustelua mietin, nii jos tän heittäis toisin päin, niin aika äkkiä sais olla ilman työpaikkaa näin miesedustajana. (M4)

Tällainen käyttäytyminen työpaikalla korostaa sukupuolen eroja. Lisäksi ainokainen nostettiin esille, sukupuolensa edustajana. Vitsailu vastakkaiselle sukupuolelle vaatteiden vähentämisestä uusintaa myös heteronormatiivisia oletuksia, sillä naisenemmistöisessä työpaikassa miestyöntekijän kustannuksella seksuaalissävytteinen vitsailu olettaa, että kaikki nauttisivat siitä, jos mies vähentäisi vaatteitaan pikkujouluissa. Miehen kustannuksella vitsailu voi myös olla nykyisten valtarakennelmien kustannuksella ivailua, mutta se ei pyri silti haastamaan valtarakennelmaa.

Miehen jouduttua asemaan, joka on hänelle yhteiskunnassa yleisesti vieras, voi herättää vahvan epäoikeudenmukaisuuden tunteen. Haastateltava ihmettelee, että jos tällaista vitsailua sallitaan naisilta, niin miksi sitä ei sallita miehiltä. Miehen ollessa naisenemmistöisen työyhteisön keskusteluissa epätavallisessa asemassa, jossa hänellä ei ole valtaa normaaliin tapaan, miehet saattavat yleistää itsensä epäoikeudenmukaisuuden uhriksi, sillä tilanne on miehelle niin normista poikkeava (Hyde & Deal 2003). Yksittäisen ihmisen kokemuksia vähättelemättä, tulisi ymmärtää, että nykyisessä sukupuolijärjestelmässä miesten ollessa hierarkian ylimpänä, he eivät todennäköisesti ole joutuneet kohtaamaan seksuaalisen väkivallan tai häirinnän pelkoa samassa mittakaavassa kuin naiset.

7 SITKEÄ SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄ

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu, millaisia kokemuksia tekniikan alan naisilla ja sosiaali-alan miehillä on ainokaisuudesta opiskeluiden ja työelämän käytänteiden valossa. Lisäksi tarkasteltiin, millaisia neuvotteluja ainokaiset käyvät näistä käytänteistä toimijatasolla. Tutkimusaineistoksi kerätty haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla luokitellusta aineistosta nousi neljä pääteemaa, jotka olivat ainokaiset tekniikan alan työelämässä ja opiskelijaelämässä sekä ainokaiset sosiaali-alan työelämässä ja opiskelijaelämässä. Seuraavaksi kokoan tutkielmani tutkimustulokset yhteen ja esitän niistä pohdintoja.

Ainokaisten kokemuksissa sukupuoli näyttäytyi sosiaali-alan ja tekniikan alan käytänteissä osittain samalla tavalla, esimerkiksi osa työtehtävistä jakaantui sukupuolen mukaan ja kummallakin alalla ainokaisiin kohdistettiin perinteisiä roolistereotypioita, joissa miehiin liitettiin tietynlaisia maskuliinisia käsityksiä sekä odotuksia ja naisiin feminiinisiä. En tehnyt systemaattista vertailua alojen välillä luokitelllessani aineistoa ja kirjoittaessani analyysia, sillä se ei ollut tämän tutkimuksen tarkoitus. Kuitenkin nais- ja miesainokaisten kokemuksista löytyi suuria eroavaisuuksia, mikä kertoo sukupuolen olevan merkityksellinen tekijä ainokaisten kokemuksissa.

Tekniikan alaa saa nykypäivänä opiskella kuka tahansa, sukupuoleen katsomatta, mutta siitä huolimatta ala on vahvasti sukupuolittunut. Tekniikan alan kulttuurin sukupuolittuneet käytänteet tekevät naisten alalla olon haastavaksi, sillä ainokaiset kokivat tekniikan alan koulutuksessa ja opiskelijaelämässä vähättelyä, joka kohdistui heidän älyynsä ja taitoihinsa. Naisia pidettiin lähtökohtaisesti tekniikan alalla huonompina kuin miehiä, ja nämä käsitykset pohjautuivat olemusstereotypioille, joiden mukaan esimerkiksi miehet ovat synnynnäisesti rationaalisempia kuin naiset.

Tekniikan alalla näytti vallitsevan myös mieheyden normi, johon kuuluvat käytänteet vaikuttivat ainokaisten kokemuksiin alalla opiskelusta. Opiskelijakulttuurissa esiintyi syrjivää ja seksististä huumoria, joka kohdistui naisiin sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin. Mieheyden normi näkyi myös kokemuksena siitä, että kaikkea ei voi tehdä ja kaikkeen ei voi osallistua samalla tavalla naisena. Lisäksi osaa naisista kohdeltiin potentiaalisina kumppaniehdokkaina, enemmän kuin tasavertaisina opiskelijakollegoina, ja seksuaalinen ahdistelu oli tähän liittyvä käytäntö. Ainokaiset joutuvat käymään neuvotteluja, mukautuvatko he kapean maskuliinisen kulttuurin käytänteisiin vai kyseenalaistavatko he niitä, jolloin opiskelijayhteisöstä ulkopuolelle jääminen oli mahdollinen uhka. Osa

pyrki mukautumaan kulttuuriin ja osa kyseenalaistamaan sitä, mutta usein tasapainoiltiin näiden vaihtoehtojen välillä. Sukupuolen neutralisointi ja yksilökeskeisyys ovat osa tekniikan alan kulttuuria ja ainokaiset mukailivat sitä toisinaan korostamalla omaa toimijuuttaan suhteessa syrjintään. He saattoivat pitää opiskelijayhteisöstä ulkopuolelle jäämistä omana valintana ja luokitella syrjivä käyttäytyminen heitä kohtaan yksittäistapauksiksi, ei tekniikan alan kulttuurista johtuvaksi. Sukupuoli korostui ainokaisten tahtomatta, sillä ainokaisia pidettiin naissukupuolen edustajina, ei yksilöinä. Ainokaisiin liitettiin stereotyyppisiä käsityksiä ja heitä kohdeltiin niiden mukaisesti.

Ainokaisten kokemukset tekniikan alan opiskelukulttuurissa vallitsevista sukupuolittuneista käytännöistä jatkuivat myös työelämässä. Harvoilla haastateltavista oli tekniikan alan työkokemusta, mutta käsityksiä työelämästä löytyi jokaiselta. Sukupuolijärjestelmää uusinnettiin erilaisilla käytännöillä, kuten työtehtävien eriytyemisellä. Työtehtävien eriytymisestä sukupuolen mukaan oli osalla omakohtaista kokemusta, osa oli kuullut siitä. Työtehtävät eriytyivät roolistereotyyppien mukaisesti niin, että naisille annettiin tehtäviä, joita on perinteisesti pidetty naisille ”sopivina”, kuten sihteerin tehtävät ja siivoaminen. Tämä on ongelmallista, sillä naisille ohjatut työt, jotka eivät kuulu tekniikan alaan, eivät kehitä yhtä paljon heidän ammatillista osaamistaan.

Naisia pyritään sosiaalistamaan jo tekniikan alan työelämässä tietynlaisiin tehtäviin, jotka noudattavat roolistereotyyppiä. Sukupuolijärjestelmää siis tuotetaan tekniikan alalla vanhan pohjalta, eli perinteisten stereotyyppisten sukupuoliroolien pohjalta. Naisia saatetaan myös sosiaalistaa jo tekniikan alan koulutuksessa ryhmätöissä tiettyihin tehtäviin, joiden ajatellaan olevan naisille sopivia, ja harjoitteluissa sekä kesätöissä vahvistetaan tätä sosialisatiota (Seron 2016). Miehille tekniikan alan tehtävien antaminen ja naisille muiden tehtävien antaminen voi vahvistaa tekniikan alan työelämän sisäistä segregatiota, jos naiset myös suuntautuvat tekniikan alan sisällä heille sosiaalistettuihin tehtäviin, jotka eivät yleensä ole niin korkeapalkkaisia tai valtaa sisältäviä. Lisäksi naisten sosiaalistaminen naisille ”sopivina” pidettyihin töihin saattaa muokata heidän käsitystään omista kyvyistään, ja naiset saattavat alkaa pitää töiden eriytymistä hyvänä ja ”luonnollisena” jakona.

Osa ainokaisista pyrki mukailemaan maskuliinista kulttuuria ja hyväksyi työtehtävien eriytyksen, mutta osa kritisoi sitä. Alan kulttuuri koettiin myös rajoittavaksi tekijäksi johtotehtävistä keskusteltaessa, sillä naisen auktoriteetin ei koettu olevan riittävä työntekijöiden silmissä. Ainokaiset kokivat, että joutuvat todistelemaan omaa pätevyyttään alalla. Tämä kertoo sukupuolijärjestelmän olevan yhä voimissaan. Miesvaltaisilla opiskelualoilla ja ammateissa, joissa vallitsee sukupuolihierarkia, naisjäsenten on usein omaksuttava vallitseva kulttuuri menestyäkseen (Seron ym. 2018). Vaikuttaa siltä, että naisilla ei ole kuitenkaan kovin paljon vaihtoehtoja. He voivat kritisoida kulttuurin normeja, mikä johtaa ulkopuolisuuteen, tai he voivat mukailla vallitsevaa kulttuuria, jossa on vahvat, naisia syrjivät

normit. Mukailemalla vallitsevaa kulttuuria yksittäiset naiset saattavat menestyä helpommin, mutta paradoksaalisesti naisten asema ei yleisesti parane ollenkaan, vaan päinvastoin, sukupuolijärjestelmä uusintaa itseään. Naiset joutuvat siis kamppailemaan alalla siitä huolimatta, mukailevatko he vallitsevaa kulttuuria vai eivät. Naiset eivät voi täysin vastata mieheyden normia, joten he eivät voi koskaan saavuttaa tunnustusta ja arvostusta tekniikan alalla, jos alan kulttuurin käytänteet eivät muutu. Tämän takia katseet pitäisikin kohdistaa tekniikan alan kulttuuriin ja siellä tulisi tehdä työtä rajojen rikkomiseksi ja inklusiivisemmän kulttuurin saavuttamiseksi.

Miesainokaisten kokemukset opiskelussa olivat varsin erilaisia verrattuna naisainokaisiin. Opiskelijakulttuuri koettiin pääosin yhteisölliseksi ja sukupuoli ei juurikaan noussut esiin miesten kokemuksissa. Opiskelijakulttuurissa sen sijaan ikä ja luokkatausta nousivat merkityksellisiksi ainokaisten kokiessa ulkopuolisuuden tunnetta. Sukupuolijärjestelmän hierarkiassa mieheyden takia ei yleensä koeta syrjintää. Miesten kokiessa syrjintää tai ulkopuolisuutta se koskee usein poikkeuksellisenä pidettyjä maskuliinisuuksia tai muita sosiaalisia kategorioita kuin sukupuolta (Julkunen 2010, 58).

Sosiaalialan ainokaisten kokemukset työelämästä vastasivat osittain tekniikan alan ainokaisten kokemuksia siitä, että työtehtävät olivat välillä eriytyneitä. Ainokaisiin liitettiin maskuliinisuuden mukaisia ominaisuuksia ja heidän odotettiin tekevän töitä niiden mukaisesti, esimerkiksi näyttämällä miehen mallia asiakkailleen. Ainokaisiin liitettiin kuitenkin samaan aikaan positiivista lisäarvoa, sillä he olivat haluttuja työpaikoilla ja heidät otettiin myös iloisesti vastaan siellä. Ainokaiset kokivat miehuudesta olevan myös etua asiakaskohtaamisissa, jos asiakas oli mies tai poikalapsi. Tämä näkemys perustui ainokaisten omaan kokemukseen siitä, että asiakassuhteen kannalta maskuliinisen samuuden kokemus oli hyvä asia. Ainokaisuus näyttäytyi miehille myös negatiivisina kokemuksina, kun heihin liitettiin stereotyyppisiä odotuksia johtajuudesta ja heille annettiin sosiaalialan töihin liittymättömiä tehtäviä. Alaan liittymättömät tehtävät olivat roolistereotyyppien mukaisia, esimerkiksi erilaiset tekniset tehtävät. Miehet kävivät välillä neuvotteluja heihin kohdistuneista sukupuolittuneista odotuksista kritisoimalla niitä, mutta välillä niihin suhtauduttiin ongelmattomasti.

Näiden tulosten pohjalta, voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, että naisten ainokaisuus ei näyttäydy samanlaisena kuin miesten ainokaisuus. Alojen kulttuureissa toistetut käytännöt uusintavat hierarkiaa sekä erilläänpitämistä, jossa feminiinisyys sekä osa maskuliinisuuksista ovat hegemonisen maskuliinisuuden alapuolella ja näin ollen, kun naisiin liitetään feminiinisinä pidettyjä piirteitä, heidät pidetään vallan ulkopuolella. Tekniikan alan kulttuuri näyttää noudattavan kapeaa maskuliinista normia, joka uusintaa sukupuolen hierarkiaa, heikentää naisten viihtyvyyttä alalla ja saattaa olla riskinä osaamisen eriarvoistumiselle, jos käytännöt ulottuvat esimerkiksi työharjoitteluihin ja opettajien asenteisiin, kuten tässä tutkimuksessa tuli ilmi.

Miesainokaisille sen sijaan sukupuolen tuottaminen sosiaaliolla hierarkiaa uusintavin käytäntein saattoi olla uran kannalta jopa hyödyllistä, sillä asiantuntijuutta pidettiin miesten tapauksessa lähes olettamuksena ja miehiin liitettiin lisäarvoa, sillä heidät palkattiin mielellään ja työyhteisöissä iloittiin miehen palkkaamisesta. Miesten osaamista ei vähätelty niin kuin naisten; sen sijaan miehille korostettiin, että he tulevat todennäköisesti pääsemään johtotehtäviin sukupuolensa takia. Sosiaalialan ainokaiset eivät halunneet sukupuolen olevan merkityksellinen johtotehtäviin nousemisessa, vaan painottivat meriittien tärkeyttä. Sukupuolittuneista käytännöistä ei ole kuitenkaan pelkästään hyötyä miesainokaisille, sillä työyhteisön asettama paine maskuliinisiin toimintatapoihin saattaa tuottaa miehille uupumusta, eikä myöskään kannusta heitä ottamaan samanlaista vastuuta työstä kuin naiset.

Sukupuolen mukaan eriytyneiden alojen sisäisistä työtehtävien sukupuolittumisesta ja jakautumisesta tarvitaan enemmän tutkimusta, sillä alojen ainokaisten määrä todennäköisesti kasvaa ajan myötä. Alojen tasaantuminen ei välttämättä tarkoita sitä, että työtehtäviä ei enää jaoteltaisi sukupuolen mukaan. Etenkin tekniikan alalla olisi tärkeää tuoda näkyväksi naisiin ja muihin alalla opiskelevien vähemmistöihin kohdistunutta syrjintää ja pyrkiä ehkäisemään sitä tehokkaasti. Lisäksi opetushenkilöstöä ja työpaikkojen johtoportaatissa työskenteleviä olisi tärkeää kouluttaa sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä teemoista. Sukupuolittuneista käytänteistä ja odotuksista johtuen ainokaisia kohdeltiin usein sukupuolensa edustajina, ei yksilöinä. Naisille ja miehille käytänteiden seuraukset olivat vain varsin erilaisia. Sukupuolijärjestelmää tuotettiin vanhan järjestelmän pohjalta, eikä alojen käytännöissä näytetty kyseenalaistettavan tätä. Naisainokaisten ja miesainokaisten erilaiset kokemukset kertovat yhteiskunnassamme vallitsevasta sukupuolijärjestelmästä, jossa edelleen mieheyttä ja maskuliinisuutta pidetään suuremmissa arvossa, ja tämän takia miehille annetaan paremmat mahdollisuudet menestymiseen. Naisiin ei kohdistettu samanlaisia odotuksia johtajuudesta ja heidän mahdollisuuksiaan rajoitettiin esimerkiksi tekniikan alan koulutuksessa ja työelämässä ulossulkemisen, vähättelyn ja työtehtävien eriyttämisen keinoin.

Kuten aiemmin tässä tutkielmassa mainittiin, sukupuolen mukainen segregatio on sukupuolten tasa-arvon kannalta merkittävä, sillä se pitää yllä miesten ja naisten tuloeroja, jäykistää työmarkkinoita sekä rajoittaa yksilöiden valinnanmahdollisuuksia (Lahtinen, Hoikkala & Aapola-Kari 2019). Alojen sisäisten kulttuurien ja niissä vallitsevien sukupuolittuneiden käytäntöjen on muututtava, jotta sukupuolen mukainen segregatio voisi tasoittua. Naisten hakeutuminen tekniikan aloille ja siellä pysyminen on haastavampaa, jos heitä pidetään lähtökohtaisesti sukupuolensa takia huonompina ja heihin kohdistetaan alalla ulossulkemista erilaisin keinoin. Tekniikan alan miesvaltaisuus on myös huolestuttavaa, sillä nykyaikana teknologia on lähes välttämätön osa ihmisten elämää, ja jos tekniikan alalla suunnittelijat ja kehittelijät ovat pääsääntöisesti miehiä, saatetaan kehittä- ja suunnittelutyö tehdä

miesten näkökulmasta, miehiä varten. Lisäksi, jos sosiaalialalla tuodaan miehille painetta hegemoniseen maskuliinisuuteen, ylläpidetään valtarakenteita ja sukupuolijärjestelmää, jossa miehiä ei pidetä hoivaajina. Sukupuolihierarkian ja erilläänpidon uusintaminen sekä hegemonisen maskuliinisuuden tukeminen voi olla mahdollinen tekijä myös sille, että miehille maskuliiniseksi koodatuille aloille hakeutuminen voi tuntua houkuttelevammalta kuin naisenemmistöiselle alalle hakeutuminen.

Joidenkin käsitysten mukaan Suomessa sukupuolten tasa-arvon katsotaan jo toteutuneen ja nämä näkemykset oikeutetaan esimerkiksi sillä, että sukupuolikuilu on kutistunut ja Suomen sijainti on globaalien tasa-arvovertailujen kärkipäässä (Julkunen 2010, 66.) Suomi on kuitenkin Euroopan unionin toiseksi väkivaltaisim maa naisille, suurin köyhyysriski on iäkkäillä naisilla ja naiset tekevät yhä enemmän määräaika- sekä nollatuntisopimuksella töitä (Tolkki 2019). Lisäksi sukupuolittuneita käytänteitä tuotetaan kaavamaisesti, ja usein sukupuolijärjestelmän heikentyessä yhdellä alueella, se vahvistaa itseään toisella. 2000-luvun diskurssille on ollut tyypillistä illuusio ”itsensä toteuttamisesta” ilman sukupuolen asettamia rajoituksia. Kyseisen diskurssin voidaan nähdä olevan osa liberaalin hallinnan perusideologiaa, joka sopii hyvin uusliberalistisen ajan yksilöllisyyden ja vapauden illuusioihin. (Julkunen 2010.) Kuten tässä tutkimuksessa havaittiin, ”itsensä toteuttamiselle” on edelleen sukupuolen asettamia rajoituksia. Naiset saavat esimerkiksi vapaasti hakea opiskelemaan tekniikan alalle, mutta alalla vallitsevat käytänteet sukupuoleen liittyen voivat tuoda rajoitteita niin työelämässä kuin opiskeluissakin. Miehiin kohdistetut odotukset hegemonisesta maskuliinisuudesta voivat myös olla miesten ”itsensä toteuttamista” rajoittavaa, mutta niistä voi olla miehelle myös hyötyä, esimerkiksi sukupuoleen liitetyn asiantuntijuuden takia. Sukupuolten tasa-arvo ei selvästikään ole Suomessa valmis ja tutkimukseni tulokset ovat vahvasti yhteneväisiä tämän näkemyksen kanssa.

LÄHTEET

- Alanko, Janne & Tarja Orjasniemi. 2018. ”Kun kukkahattutäti onkin setä – miesainokainen sosiaalityössä.” *Janus* 26:2, 140–155.
- Alasuutari, Maarit. 2016. ”Tytön ja pojan varhaiskasvatus.” Teoksessa *Sukupuolikysymys*, toim. Marita Husso & Risto Heiskala. Helsinki: Gaudeamus, 98–114.
- Bailey, Benjamin, Eli Buchbinder & Zvi Eisikovits. 2011. ”Male Social Workers Working with Men Who Batter: Dilemmas in Gender Identity.” *Journal of Interpersonal Violence* 26:9, 1741–1762.
- Bairoh, Susanna. 2019. ”Valitaanko pätevä vai nainen? Sukupuolten tasa-arvo ja johtotehtäviin eteneminen tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla.” *Tekniikan akateemiset*.
[file:///C:/Users/laura/Downloads/tek_pateva-vai-nainen_raportti_2019%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/laura/Downloads/tek_pateva-vai-nainen_raportti_2019%20(1).pdf) (Luettu 6.2.2020.)
- Bastalich, Wendy, Suzanne Franzway, Judith Gill, Julie Mills & Rhonda Sharp. 2007. ”DISRUPTING MASCULINITIES: Women Engineers and Engineering Workplace Culture.” *Australian Feminist Studies* 22:54, 385–400.
- Burchell, Brendan, Vincent Hardy, Rubery Jill & Mark Smith. 2014. *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*. Luxemburg: Publication Office of the European Union.
- Butler, Judith. 1993. *Bodies that matter: on the discursive limits of “sex”*. New York: Routledge.
- Cech, E. A. 2013. ”The (mis)framing of social justice: Why meritocracy and depoliticization hinder engineers’ ability to think about social injustices.” Teoksessa, *Engineering education for social justice: Critical explorations and opportunities*, toim. J. Lucena, New York: NY: Springer.
- Charles, Maria & Karen Bradley. 2009. ”Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries.” *American Journal of Sociology* 114:4, 924–976.
- Cheryan, Sapna, Sianna A. Ziegler, Amanda K. Montoya & Lily Jiang. 2017. ”Why Are Some STEM Fields More Gender Balanced Than Others?” *Psychological Bulletin* 143:1, 1–35.

- Connell, R.W. & James W. Messerschmidt. 2005. "HEGEMONIC MASCULINITY: Rethinking the Concept." *Gender and Society* 19:6, 829–859.
- Connell, R.W. 2000. *The men and the boys*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R.W. 1987. *GENDER AND POWER: Society, The Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R.W. 1995. *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Davies, Christie. 2011. *Jokes and Targets*. Bloomington: Indiana University Press.
- Donaldson, Mike. 1993. "What is hegemonic masculinity?" *Theory and Society* 22:5, 643–657.
- Durbin, Susan & Ana Lopes. 2018. "Will the Head of Engineering Please Stand Up? The Underrepresentation of Women in Engineering." Teoksessa *Gender and the Professions: International and Contemporary Perspectives*, toim. Kaye Broadbent ym. New York: Routledge.
- Dragseth, Jennifer Hockenbery. 2016. *Thinking woman: a philosophical approach to the quandary of gender*. Cambridge: The Lutterworth Press.
- Eskola, Jari & Juha Suoranta. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, Jari. 2010. "Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat – Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta." Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* toim. Juhani Aaltola ja Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 179–203.
- Faulkner, Wendy. 2009. "Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field." *Engineering Studies* 1:1, 3–18.
- Haapala-Samuel, Aino. 2010. "'Tällä aiheella ei mua satuteta.'" Ammattiin opiskelevat ainokaiset naiset puhuvat seksismistä." *Kasvatus* 3, 252–262.
- Hearn, Jeff. 1996. "Is masculinity dead? A critical account of the concepts of masculinity and masculinities." Teoksessa *Understanding masculinities: Social relations and cultural arenas*, toim. Mairtin Mac an Ghaill. Milton Keynes: Open University Press, 202–217.
- Hearn, Jeff. 2004. "From hegemonic masculinity to the hegemony of men." *Feminist Theory* 5:1, 49–72.

- Hearn, Jeff. 1998. "Theorizing men and men's theorizing varieties of discursive practices in men's theorizing of men." *Theory and Society* 27:6, 781–816.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 1982. *Teemahaastattelu*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 2015. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Holmes, Janet. 2000. "Politeness, power and provocation: how humour functions in the workplace." *Discourse Studies* 2:2, 159–185.
- Imperatori-Lee, Natalia. 2015. "FATHER KNOWS BEST Theological "Mansplaining" and the Ecclesial War on Women." *Journal of Feminist Studies in Religion* 31:2, 89-108.
- Jokinen, Arto. 2003. "Miten miestä merkitään? Johdanto maskuliinisuuden teoriaan ja kulttuuriseen tekstintutkimukseen" Teoksessa *Yhdestä puusta*, toim. Arto Jokinen. Tampere: Tampere University Press, 7–31.
- Jokinen, Arto. 2010. "Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus." Teoksessa *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Leena-Maija Rossi. Tampere: Vastapaino, 21- 38.
- Julkunen, Raija. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Juvonen, Tuula. 2016. "Irtiottoja sukupuolen luonnollisuudesta." Teoksessa *Sukupuolikysymys*, toim. Marita Husso & Risto Heiskala. Helsinki: Gaudeamus, 33–53.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, Inc.
- Korvajärvi, Päivi. 2020. "Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ." Teoksessa *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Kukkonen, Maria. 2005. "En ole yhtään matemaattinen ihminen" – tyttöjen minäkäsitys, asenteet ja itsearviointitaidot uravalintojen lähtökohtana." Teoksessa *Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon*, toim. Leena Teräs. Oulu: Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti.
- Lahtinen, Jenni. 2019. "Mikä ois mun juttu" – nuorten koulutusvalinnat sosialisaatiomaisemien kehityksissä. *Purkutalkoot -hankkeen loppuraportin luonnos*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta.

- Lahtinen, Jenni, Tommi Hoikkala & Sinikka Aapola-Kari. 2019. ”Johdanto” Teoksessa ”*Mikä ois mun juttu*” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. *Purkutalkoot -hankkeen loppuraportin luonnos*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. 8–11.
- Laine, Timo. 2010. ”Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma.” Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, toim. Juhani Aaltola & Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. 28–45.
- Lammi-Taskula, Johanna & Minna Salmi. 2016. ”Perhe, työ & sukupuoli” Teoksessa *Sukupuoliky-symys*, toim. Marita Husso & Risto Heiskala. Helsinki: Gaudeamus, 145–165.
- Mandel, Hadas & Moshe Semyonov. 2006. ”A welfare state paradox: State intervention and women’s employment in 22 countries.” *American Journal of Sociology* 111:6, 1910–1949.
- McLean, John. 2003. ”Men as Minority – Men Employed in Statutory Social Care Work.” *Journal of Social Work* 3:1, 45–68.
- McPhail, Beverly A. 2004. ”Setting the Record Straight: Social Work Is Not a Female-Dominated Profession.” *Social work* 49:2, 323–326.
- Metso, Tiina. 2015. ”*Feminiiniset koneteekkarit*” *teekkarimaailmassa*. Tekniikan akateemiset TEK verkkolehti. <https://lehti.tek.fi/opiskelijat/feminiiniset-koneteekkarit-teekkarimaailmassa>. (Luettu 21.4.2020.)
- Moller, Micheal. 2007. ”Exploiting Patterns: A Critique of Hegemonic Masculinity.” *Journal of Gender Studies* 16:3, 263–276.
- Opetushallinnon tilastopalvelu. Yliopistokoulutuksen opiskelijat ja tutkinnot. <https://vipunen.fi/fi-fi/yliopisto/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx> (Luettu 2.12.2019.)
- Opetushallinnon tilastopalvelu. Ammattikorkeakoulutuksen opiskelijat ja tutkinnot. <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx> (Luettu 6.1.2020.)
- Paju, Petri. 2018. *Tekniikan ensimmäiset naiset*. Tekniikan akateemiset TEK verkkolehti. <https://lehti.tek.fi/tekniikka/tekniikan-ensimmaiset-naiset> (Luettu 3.2.2020.)
- Pesonen, Mikko. 2020. *Miksi on miesten ja naisten ammatteja? Vastaus löytyy hetkestä, jolloin naiset astuivat työmarkkinoille*. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-11244782> (Luettu 10.5.2020.)

- Pihlajamaa, Tuula & Pirjo Putila. 2006. ”Lisää naisia tekniikan alalle.” *Tekniikan Waiheita* 1/06, 69–74.
- Pyökkänen, Anu. 1999. ”Suomalainen tasa-arvo: Agraarinen perintö ja valtioon kiinnittynyt yksityisyys.” Teoksessa *Suomalainen nainen*, toim. Satu Apo. Helsinki: Otava, 24–38.
- Rantala, Irma. 2010. ”Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella.” Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* toim. Juhani Aaltola ja Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 106–126.
- Raunio, Kyösti. 2009. *Olennainen sosiaalityössä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rojola, Sanna. 2010. ”Teknologia ja sukupuoli” Teoksessa *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Tuija Saaresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino.
- Rossi Leena-Maija (2010) ”Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin.” Teoksessa *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Tuija Saaresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 21–38.
- Seron, Carroll, Susan Silbey, Erin Cech & Brian Rubineau. 2016. “Persistence Is Cultural: Professional Socialization and the Reproduction of Sex Segregation.” *Work and Occupations* 43:2, 178–214.
- Seron, Carroll, Susan Silbey, Erin Cech & Brian Rubineau. 2018. ““I am Not a Feminist, but...”: Hegemony of a Meritocratic Ideology and the Limits of Critique Among Women in Engineering.” *Work and Occupations* 45:2, 131–167.
- Simpson, Ruth. 2004. “Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations.” *Work, Employment and Society* 18:2, 349–368.
- Sompayrac, Joanie & Marilyn M. Helms. 2007. “Did You Hear the One About the Dumb Blonde Who Hired an Attorney? Can Telling Dumb Blonde Jokes Constitute Sexual Harassment?” *Employee Relations Law Journal* 32:4, 66–75.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Sosiaalityö. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
<https://stm.fi/sosiaalityo> (Luettu 20.2.2020.)
- Sunnari, Vappu, Mervi Heikkinen, Arja Rautio, Marja Väyrynen & Matti Nuutinen. 2005. ”Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu osana segregaatoin ylläpitoa yliopistossa: kymmenen vuoden aikana kerättyjen aineistojen vertailuun perustuva tarkastelu.” Teoksessa *Koulutus, sukupuolisosialisatio*

ja teknologia: näkökulmia segregatioon toim. Leena Teräs. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti, 83–99.

Tanhua, Inkeri. 2019. Miksi koulutuksen segregatio laitetaan nykyään yksilöiden syyksi? Segli, Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020. <https://www.kaikkienduuni.fi/news/2019/2/18/miksi-koulutuksen-segregatio-laitetaan-nykyn-yksiliden-syyksi#> (Luettu 10.5.2020.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Koulutuksen segregatio. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/koulutus/koulutuksen-segregatio>. (Luettu 12.11.2019.)

Tilastokeskus. 2018. *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa*. Helsinki: Grano Oy.

Toivonen, Terhi & Juha Rissanen. 2019. *Suomessa on vallalla yhä jako naisten ja miesten töihin – katso, miten alat ovat juuttuneet sukupuoliin*. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-10631824> (Luettu 16.2.2019)

Tolkki, Kristiina. 2019. *5 syytä, miksi maailman paras maa ei ole naisten ja tyttöjen onnena: Suomi on yhä Euroopan toiseksi väkivaltaisim maa*. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-10999213> (Luettu 10.5.2020.)

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf> (Luettu 9.3.2020.)

Vähäpesola, Johanna. 2009. ”Miehinen tekniikka ja naisen luonne – Naiset tekniikan opiskelijoina Suomessa 1879–1939.” *Tekniikan Waiheita* 4/09, 5–12.

White, Michael J. & Gwendolen B. White. 2006. “Implicit and Explicit Occupational Gender Stereotypes.” *Sex Roles* 55:3, 259–266.

Williams, Christine L. 1992. “The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions.” *Social Problems* 39:3, 253–267.

Williams, Christine L. 1995. *Still a man's world: men who do "women's work"*. Berkeley: University of California Press.

Wynn, T. Alison & Shelley J. Correll. 2018. "Puncturing the pipeline: Do technology companies alienate women in recruiting sessions?" *Social Studies of Science* 48:1, 149–164.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukutsu.

TULE MUKAAN TUTKIMUSHAASTATTELUUN!

Olen Laura Kaukonen ja opiskelen sosiologiaa Itä-Suomen yliopistossa Kuopion kampuksella. Teen pro gradu -tutkielmaa naispuolisista tekniikan alan opiskelijoista sekä miespuolisista sosiaalialan opiskelijoista. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella opiskelijoiden kokemuksia siitä, millaista opiskelu on silloin, kun itse kuuluu siihen sukupuoleen, jota alalla työskentelevissä on vielä vähän.

Etsin haastateltaviksi ihmisiä, jotka ovat:

- naispuolisia tekniikan alan opiskelijoita,
- miespuolisia sosiaalityön opiskelijoita ja sosionomiopiskelijoita

sekä opiskelleet kyseisiä aloja vähintään vuoden.

Tutkimus toteutetaan yksilöhaastatteluina. Tutkimukseni aineistonkeruussa on kyse vapaamuotoisista keskusteluista, jotka toteutetaan yhteisesti sovitussa paikassa tammi-helmikuussa 2020. Haastatteluun on hyvä varata aikaa 1–2 tuntia. Keskustelut nauhoitetaan ja kirjoitetaan tekstimuotoon tutkimusta varten. Nauhoituksia käytetään vain tämän tutkimuksen tekemisessä, ja sen valmistuttua tekstiaineisto sekä tallenteet hävitetään. Tutkimukseen osallistuminen on luottamuksellista, ja haastateltavien henkilöllisyys säilyy anonyyminä sekä tutkimusta toteutettaessa että siitä raportoitessa.

Mikäli kiinnostuit, ota minuun yhteyttä sähköpostitse, puhelimitse tai täällä Facebookissa yksityisviestillä. Tätä haastattelukutsua saa jakaa vapaasti eteenpäin, ja arvostankin kovasti sitä, jos välität tietoa eteenpäin mahdollisesti kiinnostuneille henkilöille. Annan mielelläni lisätietoja tutkielmastani.

Ystävällisin terveisin,

Laura Kaukonen

laurank@student.uef.fi

+358452347885

Liite 2. Haastattelurunko.

HAASTATTELURUNKO

Tässä olisi tarkoitus perehtyä sinun näkökulmiisi ja tarinoihisi, eli ei ole oikeita tai väärää vastauksia. Jos tulee sellainen kysymys, johon et halua vastata, ei ole pakko.

ALALLE HAKEUTUMINEN

Kuvaile minulle, miten päädyit hakemaan juuri tälle alalle?

(Mitkä tekijät vaikuttivat? Opinto-ohjaus, lukio-opinnot, vanhempien ammatit, kutsumusammatti, tuttuja alalla? Oliko ensisijainen vaihtoehto? Mistä kiinnostus heräsi?)

Millä alalla vanhempasi ovat? Vaikuttiko valintaasi?

Oliko sinulla muita alavaihtoehtoja?

Millainen oli elämäntilanteesi, kun päätit hakeutua alalle?

Miten muut ihmiset reagoivat valintaasi?

(Kuinka vastasit muiden reaktioihin?)

OPINNOT JA OPISKELIJAEELÄMÄ

Millainen mielikuva sinulla oli sosiaalialasta/tekniikan alasta ennen sinne hakemista?

(Mahdolliset positiiviset ja negatiiviset kuvat? Virallisesta koulusta esim. opetus ja opettajat ja opintojen ulkopuolinen elämä)

Mistä luulet kyseisten mielikuvien tulleen?

Millainen ilmapiiri on alalla ja opiskelijaelämässä?

Viihdytkö opiskelualallasi? Miksi?

(Esimerkiksi ovatko opinnot mielekkäitä?)

Millaista opiskelijaelämään liittyvää toimintaa teillä on? Oletko mukana toiminnassa?

Onko erikseen miehille ja naisille suunnattuja tapahtumia tai toimintaa? Olisiko hyvä, jos olisi? Miksi olisi/ei olisi?

Onko sellaisia tapahtumia tai epävirallisia illanviettoja, mihin hakeutuisi vain miehiä tai naisia, vaikka tapahtuma tai illanvietto olisi avoin kaikille? Millaisia nämä tapahtumat ovat?

Millaisia sosiaalisia suhteita sinulla on alallasi?

(Onko läheisiä ystäviä? Muodostuuko lähin ystäväpiiri miehistä vai naisista?)

Kuvaile tuntemuksiasi osallisuudestasi muihin opiskelijoihin ja opiskelijaelämään nähden.

SUKUPUOLEN MERKITYS ALALLA

Minkälainen merkitys sukupuolella on alallasi?

(Anna esimerkkejä: Oletetaanko miesten/naisten olevan tietynlaisia?)

Millaista on olla mies- tai naisvaltaisella alalla?

Minkälaisissa tilanteissa opiskeluarjessa/opiskelu-elämässä sukupuoli tulee esille vai onko tullut?

Oletko tuntenut, että sinua kohdellaan eri tavalla sukupuolesi takia? Ketkä on kohdellut ja miten?

Oletko kohdannut ennakkoluuloja tai stereotyyppioita sukupuolesi takia? Keneltä ja mitä?

Miksi sinun mielestäsi naisia/miehiä ei hakeudu enemmän alalle?

Kuvaile, miten tasa-arvo mielestäsi toteutuu alalla ja missä olisi vielä parannettavaa.

Millaisia kulttuurisia/yleisiä käsityksiä on sinun mielestäsi miehistä sosiaalialalla/naisista tekniikan alalla?

Mitä mieltä olet itse näistä käsityksistä?

TYÖELÄMÄ

Millaisia mielikuvia sinulla on työelämästä omalla alallasi?

Millaiset työtehtävät olisivat sinun mielestäsi kaikkein mielenkiintoisimpia?

Koetko, että sukupuolella voisi olla vaikutusta työelämään liittyvissä käytänteissä?

(Esimerkiksi jakautuuko työtehtävät koskaan sukupuolen mukaan? Palkka tai asiakaskohtaukset)

Oletko ollut harjoittelussa ja jos olet millaisia kokemuksia sieltä tuli?

(Oliko työyhteisö tasaisesti jakautunut sukupuolen mukaan vai ei? Millaista oli työskennellä nais/miesvaltaisella alalla? Kuvaile kokemuksiasi tasa-arvon toteutumisesta.)

Luuletko, että sukupuolella on vaikutusta työllistymiseen? Miksi on/ei?

Millaisia hyötyjä on olla nainen tekniikan alalla/mies sosiaalialalla? Entä haitat?

Pitäisikö sinun mielestäsi alallasi olla enemmän naisia/miehiä? Miksi?

TULEVAISUUS

Mitä mielestäsi pitäisi tapahtua, että miehiä/naisia olisi tulevaisuudessa enemmän alalla?

Missä näet itsesi urapolun näkökulmasta 10 vuoden päästä?

Minkä koet työssä/työelämässä olevan erityisen palkitsevaa sinulle?