

GROUNDNED THEORY -TUTKIMUS TYÖYHTEISÖN TASA-ARVOTYÖSTÄ

Pro gradu -tutkielma

Asta Hakso

Kasvatusala

Yleinen kasvatustiede

Lapin yliopisto

Kevät 2023

## Lapin yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Grounded theory -tutkimus työyhteisön tasa-arvotyöstä

Tekijä: Asta Hakso

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatusala, Yleinen kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -tutkielma (X) Lisensiaattitutkimus ( )

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 89 + 1

Vuosi: 2023

### Tiivistelmä:

Kansallinen lainsäädäntömme velvoittaa työnantajaa edistämään työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvoa ja sen toteutumista on tutkittu runsaasti. Työntekijänäkökulmasta toteutettuja tasa-arvotutkimuksia löytyy niukasti. Yleensä niissä tarkastellaan työntekijöiden roolia osana yhdenvertaisuus- ja tasa-arvopolitiikan toteutumista Suomessa. Työnantajan näkökulmaa tarkastellaan esimerkiksi tutkimuksissa, joissa arvioidaan tasa-arvosuunnittelun toteutumista työyhteisöissä. Tämän grounded theory -menetelmää soveltavan tutkimuksen tarkoituksena on kuvata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusilmiötä työelämän arjessa. Miten tasa-arvo toteutuu työyhteisössä työntekijöiden näkökulmasta?

Tutkimusaineisto koostuu vuosina 2008–2009 ja 2019 kerätystä haastatteluai-  
neistosta. Haastateltavat, kuusi naista ja neljä miestä, työskentelivät haastatte-  
luiden aikaan erään lappilaisen julkishallinnollisen organisaation palveluksessa,  
perus-, asiantuntija- ja johtotehtävissä.

Analyysiprosessin tuloksena, avoimen, aksiaalisen ja selektiivisen koodauksen  
jälkeen muodostui kolme yläkategoriaa. Ne on nimetty käsitteillä 1) virallinen pää-  
töksenteko ja hallinto, 2) työtehtävät sekä 3) käyttäytyminen työyhteisössä. Ala-  
kategorioiden ja näiden kautta analyysiprosessin edellisten vaiheiden  
yhdistäväksi ydinkategoriaksi, keskeiseksi käsitteeksi on muodostunut käsite  
*keskinäisen arvostuksen kokemus*. Käsite kuvaa laajasti työyhteisön toimintaa.  
Sen pohjalta on rakentunut paikallinen teoria, malli työyhteisön tasa-arvotyöstä.

Avainsanat: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, työelämä, grounded theory

(X) Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

## University of Lapland

Faculty of Education

Title: A grounded theory study of equality work in the working community

Author: Asta Hakso

Study program: General education

Field of the study: Master's thesis (x) Laudatur thesis ( )

Number of pages: 89 + 1 file attached

Year 2023

### Abstract:

Our national legislation obliges the employer to promote equality and equality in working life. Equality and its implementation have been studied extensively. Equality studies carried out from the perspective of employees are scarce. They usually examine the role of employees as part of the implementation of equality and equality policy in Finland. The employer's point of view is considered, for example, in studies that evaluate the implementation of equality planning in work communities. The purpose of this research, which applies the grounded theory method, is to describe the phenomenon of equality and equality in everyday working life. How is equality realized in the work community from the employees' point of view?

The research material consists of interview material collected in 2008–2009 and 2019. The interviewees, six women and four men, worked at the time of the interviews in the service of a public administrative organization in Lapland, in basic, expert and management positions.

As a result of the analysis process, after open, axial and selective coding, three subcategories were formed. They are named with the concepts 1) official decision-making and administration, 2) work tasks and 3) behavior in the work community. The concept of *the experience of mutual appreciation* has become the central concept that connects the subcategories and, through them, the previous stages of the analysis process. The concept broadly describes the working community's activities. Based on it, a local theory has been built, a model of equality work in the working community.

Keywords: equality, grounded theory, working life

(X) This thesis doesn't contain any personal information other than the author's own.

## Sisällys

1. JOHDANTO .....	6
2. TYÖELÄMÄN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....	13
2.1. Tasa-arvotyöhön velvoittavat säädökset.....	13
2.2. Tasa-arvotyö ja työelämä.....	19
2.3. Työelämän tutkimus ja tasa-arvotyö .....	22
3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	26
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	27
4.1. Tutkimusprosessi.....	27
4.2. Laadullinen tutkimus .....	29
4.3. Grounded theory -menetelmä .....	31
4.4. Tutkimushenkilöt.....	36
4.5. Teemahaastattelu aineiston keruuna .....	38
4.6. Aineiston analyysi .....	42
5. AINEISTOLÄHTÖINEN ANALYYSI JA KATEGORIAT .....	46
5.1. Virallinen päätöksenteko ja hallinto.....	49
5.2. Työtehtävät .....	60
5.3. Käyttäytyminen työyhteisössä.....	65
6. PAIKALLINEN TEORIA TYÖYHTEISÖN TASA-ARVOTYÖSTÄ.....	70
7. Pohdinta.....	74
7.1. Tulosten yhteenveto .....	74
7.2. Luotettavuus ja eettisyys.....	75
7.3. Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet .....	78
8. LÄHTEET.....	81
9. LIITTEET .....	89

## Kuviot

Kuvio 1. Tutkimusprosessi	28
Kuvio 2. Esimerkki avoimesta koodauksesta	44
Kuvio 3. Analyysiprosessi (Strauss & Corbin 1996; Stenlund 2020)	45
Kuvio 4. Näyte avoimen koodauksen perusteella syntyneestä käsitekartasta	46
Kuvio 5. Näyte kategorioiden välisistä yhteyksistä	48
Kuvio 6. Ylä- ja alakategoriat	49
Kuvio 7. Ydinkategoria, paikallisen teorian keskeinen käsite	72
Kuvio 8. Paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä.	73

# 1. JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävänä on hakea vastausta siihen, mistä teemoista työntekijöiden käsitys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta muotoutuu. Mitä mahdollisuuksia selvitys työyhteisön jäsenten tasa-arvokäsityksiin liittyvistä teemoista avaa organisaation tasa-arvotyölle ja millainen paikallinen teoria empiirisen aineiston pohjalta muodostuu.

Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastattelun avulla. Haastattelun teemat eivät perustu teoriaan vaan useiden vuosien monipuoliseen työntekijäkokemukseeni työyhteisön jäsenenä, eri tehtävissä ja erilaisissa yhteistyöverkostoissa. Tutkimushenkilöt, kuusi naista ja neljä miestä, työskentelivät haastatteluhetkellä vuosina 2008–2009 ja 2019 Lapissa, erään julkishallinnollisen organisaation tehtävissä. Haastateltavien tehtävät liittyivät perus-, asiantuntija- ja johtotehtäviin. Osalla haastateltavista oli kokemusta myös yksityisen työnantajan palveluksessa olevista tehtävistä ja yrittäjänä toimimisesta.

Kiinnostukseni työelämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusilmiöön liittyy kiinteästi kokemuksiini työntekijänä kuntaorganisaatiossa eri työtehtävissä. Olen työskennellyt julkisen sektorin palveluksessa lähes koko työurani. Varhaisimmat tehtävät ovat liittyneet pääasiassa määräaikaisiin ohjaus- ja opetustehtäviin. Vuodesta 1998 alkaen olen työskennellyt erilaisissa kehittämisprojekteissa. Projektityö on ollut määrä- ja osa-aikaista, projekteille tyypillisiä noin kahden vuoden jaksoja ja vaihtelevia kehittämissisältöjä. Näiden lisäksi ja ohella hoidin kansalaisopiston rehtorin osa-aikaista virkaa useamman vuoden. Työn ohella olen työtehtäviini liittyen suorittanut kaksi oppisopimuskoulutusta; johtamisen ja yritysneuvojan erityisammattitutkinnot. Kasvatustieteen opinnot olen aloittanut vanhan tutkintojärjestelmän aikana.

Tavoitteellinen oppiminen ja opiskelu on edennyt työtehtävien motivoimana, työn

ja perheen ehdoilla. Tynjälää (1999) mukaillen tilannettani oppijana ja opiskelijana voi kuvailla arkikokemuksen ja intentionaalisen oppimisen rinnakkaisena, jatkuvana ja myös itseään korjaavana oppimisprosessina (Tynjälä 1999, 7–11). Formaalisissa koulutuksessa olen oppinut katsomaan maailmaa ja sen ilmiöitä tieteellisen tiedon valossa sekä hyödyntämään hankkimaani osaamista työssäni. Tämän työelämälähtöisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten tasa-arvo ilmenee erään lappilaisen työyhteisön työntekijöiden näkemysten ja kokemusten mukaan. Miten työntekijöiden näkemysten ymmärtäminen voi edistää työyhteisön tasa-arvotyötä.

Yhteiskuntatutkimus, sukupuolen tutkimus sekä nais- ja miestutkimus ovat muuttaneet ja muuttavat käsityksiämme tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Ilmiönä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus on monitieteellistä. Tämä tutkimus kiinnittyy työelämän tutkimukseen kasvatustieteellisen tutkimuksen näkökulmasta. Hyödynnän tutkimuksessa myös yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen sekä sukupuolen tutkimuksen tuottamaa tietoa. Näkökulma ilmiöön on työyhteisössä oppiminen. Työntekijä tuo mukanaan työyhteisöön omat käsityksensä, arvonsa ja asenteensa. Työtä tehdessä opimme tehtävästä, toisiltamme ja toisistamme. Oppimista suuntaa merkittävästi se, miten työyhteisöä johdetaan ja mikä rooli työntekijöille työyhteisössä muotoutuu.

Suomi tunnetaan maailmalla tasa-arvoisena yhteiskuntana. Pidämme myös itse itseämme ja maatamme tasa-arvoisena. Tästä huolimatta yhteiskunnan moni jäsen ja ryhmä kokee tulleen sukupuolensa, ikänsä tai taustansa vuoksi epätasa-arvoisesti kohdelluksi muun muassa rekrytointitilanteissa, työtehtävien hoitamisessa, palkkauksessa sekä yksilöllisten palveluiden saatavuudessa. Esimerkiksi valtakunnallisten työehtoneuvottelujen aikana, varsinkin naisvaltaisten alojen palkoista ja työehdoista neuvoteltaessa, kokonaiset ammattiryhmät näyttävät tulevan epätasa-arvoisesti kohdelluksi. Nykytutkimus laajentaa tieteellistä käsitystä tasa-arvosta moniulotteisena ilmiönä. Media nostaa esille tasa-arvoilmiöön liittyviä käsityksiä, haasteita ja ongelmia. Yksittäisen henkilön on edelleen vaikeaa,

joskus jopa mahdotonta tuoda esille kokemuksiaan epätasa-arvosta tai eriarvoiseksi kokemastaan kohtelusta työyhteisössään.

Säädöksistä, tutkimuksesta ja media-aiheista voi päätellä, että käsityksemme tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta uudistuu, mutta samalla pidämme kiinni itsemme kannalta toimiviksi havaitsemistamme käytänteistä ja arkikäsityksistämme. Muutosta hidastaa ja joskus jopa estää aiemmin opittu, meidän yhteisön jäsenten arkikokemukseen perustuva malli naisten ja miesten välisestä työnjaoista, arvostuksesta, paikasta yhteisössään ja jopa sukupuolista. Tynjälä (1999) kuvaa ihmisen kykyä oppia uutta, muuttaa käsityksiään vaikeaksi huolimatta siitä, mitä meistä oppijina tieteellisesti todennetaan. Käsityksien muuttuminen vaatii joskus jopa vallankumousta, kuten hän esimerkillään maailmankuvan muutoksesta maakeskeisestä aurinkokeskeiseksi tieteellisenä vallankumouksena tuo esille. (Tynjälä 1999, 7–11.) Pandemiavuodet 2020–2023, sota Euroopassa, ilmastokriisi ovat esimerkkejä tämän ajan tapahtumista, jotka ravisuttavat käsityksiämme monesta asiasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteiden edistämistä ja syrjivien käytänteiden purkamista on tehty pitkään. Voidaan puhua myös aika ajoin tapahtuneesta, vallankumouksellisesta ajattelutavan muutoksesta. Naisten itsenäistymis- ja vapautumispyrkimysten katsotaan alkaneen Euroopassa 1800-luvulla, Yhdysvaltain vapaustaistelun ja Ranskan suuren vallankumouksen herättämänä vapaus ja tasa-arvoisuus nousivat tärkeiksi yhteiskunnallisiksi arvoiksi. Lakeihin nämä arvot ovat varsinkin naisten osalta kirjautuneet hitaasti. Aika ja paikka ovat tärkeitä ulottuvuuksia, kun tarkastellaan käsityksiämme tasa-arvosta ja sen kumulatiivisuudesta. Vuonna 1968 Elina Haavio-Mannila toteaa teoksessaan *Suomalainen mies ja nainen seuraavaa* ”Naiset ovat siis muodollisesti suurelta osalta vapautuneet alistetusta asemastaan, mutta vapaus ei ole tuonut mukanaan *tasa-arvoisuutta* läheskään kaikilla elämänaloilla. Virallinen sukupuolten yhdenvertaisuus lain edessä ei ole vielä täysin aukoton. Epävirallisella tasolla on selvästi nähtävissä eriarvoisuutta ja erilaista kohtelua.” (Haavio-Mannila 1968, 1).



Julkunen (2010) toteaa, että työ on sukupuolen tekemisen ja sukupuolittuneiden kokemusten paikka, ja sukupuoli organisoidaan ja organisoituu jokaisessa työpaikassa erikseen ja, että työelämän sukupuolijakojen muutos on viimekädessä tehtävä paikallisesti. Toisaalta tasa-arvotyö on hankalaa, koska jo sukupuolesta puhuminen on vaivaannuttavaa. Osana jotain muuta työyhteisöä vaivaavaa asiaa on helpompi tehdä tasa-arvotyötä. (Julkunen 2010, 148–150.)

Työelämän tasa-arvoa tutkinut Ylöstalo (2012) keskittyy väitöskirjatutkimukseen tarkastelemaan sitä, millaisia neuvotteluja sukupuolelle ja tasa-arvolle annettavista merkityksistä tasa-arvon kehittämistyössä käydään, miten tasa-arvosta on sallittua puhua ja ketä tasa-arvon arvellaan koskevan, kenet suljetaan tasa-arvon ulkopuolelle. Hän toteaa, että olennaista ei ole pohtia sitä, mikä on hyvä ja mikä huono tasa-arvo vaan olennaista on huomata tasa-arvotulkintojen moniäänisyys ja sen tuomat mahdollisuudet. (Ylöstalo 2012, 7.)

Kari-Björckbacka (2015) on väitöskirjatutkimuksessaan tarkastellut alueen, työn ja sukupuolen yhteyttä. Tutkimusaineistonaan hän käytti Lapin aluekehityksessä keskeisessä roolissa olevia maakuntasuunnitelma- ja -ohjelma-asiakirjoja. Tutkimustuloksillaan hän osoittaa, että raha on keskeinen tekijä, joka erottaa ja järjestää sukupuolia alueella ja työssä. Tutkimustulosten mukaan paikallinen talous on sukupuolittunutta. Kari-Björckbacka toteaa myös, että paikallinen talous kutsuu naisia ja miehiä nostalgisiin, perinteisiin, vastavuoroisiin ja kiinteisiin kodin maailman rooleihin. Naisten tulisi synnyttää enemmän, kouluttautua vähemmän, irrottautua palkkatyöstä ja sen tarjoamista säännöllisistä ansioista ja työurista. Samanaikaisesti miesten tulisi olla terveitä, elää pidempään ja pyrkiä säännöllisten ansiotulojen piiriin ja vastaamaan elatuksesta ja taloudellisesta huoltosuhteesta. (Kari-Björckbacka 2015, 4–5.)

Kantola, Koskinen Sandberg ja Ylöstalo (2020) ovat tarkastelleet uusimman tutkimuksen valossa tasa-arvopolitiikan saavutuksia, pysyvyyttä ja suunnanmuutoksia. He toteavat, että menestyksellisenä pidetyssä tasa-arvotarinnassa on säröjä. Esimerkiksi politiikassa ja työelämässä olevat, korkeasti koulutetut naiset ovat

yhä yksittäistapauksia, poikkeuksia normista. He ovat naisjohtajia, naisministereitä, hallituksen maahanmuuttajanaisjäseniä. (Kantola, Koskinen Sandberg & Ylöstalo 2020, 6–7.) Kun suomalainen media kertoi Yhdysvaltain presidentin vaalien tuloksista, saimme todistaa jälleen yhtä poikkeusta. Yle-verkkouutiset otsikoi 7.11.2020 ”Kamala Harris tekee monella tavalla historiaa: Hänestä tulee ensimmäinen nainen ja ensimmäinen musta Yhdysvaltojen varapresidenttinä.” Kyseisessä uutistekstissä toimittaja A. Karismo nostaa esille, kuinka Harris on poikkeuksellisen nopeasti edennyt naisena ja mustana poliittisella urallaan. Eri-tyistä on myös se, että eteneminen ei ole tapahtunut tyypillisenä urakehityksenä, vaan Harris on joutunut rikkomaan useita lasikattoja. (Yle verkkouutiset, 7.11.2020.) Julkisessa keskustelussa tuotetaan ja ravistellaan tasa-arvokäsityksiä myös tänään. *Nuori* naispääministeri ja hallituksen *naisviisikko* haastavat ole-massaolollaan ja toiminnallaan käsityksiämme tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta yksittäisestä kansalaisesta aina ylimpään poliittiseen johon asti.

Wessman (2021, 1–15) on väitöskirjatyössään selvittänyt, miten tasa-arvosuunnitelmissa käsitellään työmarkkinoilla esiintyviä tasa-arvo-ongelmia. Kuinka hyvin tasa-arvosuunnitelma toimii tasa-arvon edistämiseksi ja tasa-arvolain tavoitteiden saavuttamisessa. Hän toteaa, että palkkatasa-arvo on poliittisessa keskustelussa saanut huomattavan painoarvon. Tasa-arvo-ongelmaa ei kuitenkaan voida selittää naisten ja miesten välisellä palkkaerolla kuin erittäin pieneltä osin. Tiedetään, että työnantajat yleensä maksavat yhtä suurta palkkaa samasta työtehtävästä. Samanarvoisesta työstä maksettavista palkoista ei luotettavaa tietoa ole saatavilla. tutkimuksen mukaan muita tasa-arvo-ongelmia ilmentävät muun muassa vertikaalinen ja horisontaalinen segregatio (eriytyminen), naisten heikompi työmarkkina-asema, raskaudesta ja perhetilanteesta aiheutuva syrjintä, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä häirintä. (Wessman 2021, 1–15.)

Tässä tutkimuksessa keskityn tarkastelemaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusilmiötä työelämän arjessa, julkisella sektorilla. Kansallinen lainsäädäntömme velvoittaa edistämään työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, tekemään tasa-

arvotyötä. Kuinka tasa-arvo toteutuu työyhteisössä työntekijöiden näkökulmasta. Tasa-arvoa pidetään valmiina, myös itsestään selvyytenä. Kokemukseen sekä tutkimustietoon perustuen oletan, että työelämän tasa-arvo ei ole valmis. Konkreettiseen, työntekijää lähellä olevaan tasa-arvotyöhön ei juurikaan panosteta. Työyhteisöissä on usein tilanteita, jotka nostavat esille yhdenvertaisuuteen ja arvostukseen liittyviä ongelmia. Työntekijät puhuvat oman työnsä lisäksi esimerkiksi tehtävien epätasaisesta jakautumisesta, vastuusta ja palkan määrästä. He puhuvat myös ura- ja palkkakehityksestä sekä etenemismahdollisuuksista. He puhuvat myös tehtävien vaativuuden lisääntymisestä ja siitä, että palkka ei nouse suhteessa työn vaativuuteen. He puhuvat miesaloista ja niiden korkeammasta arvostuksesta. He puhuvat rekrytointitilanteista ja niiden synnyttämistä epätasa-arvoistavista kokemuksista. He puhuvat kiintiösäännöksestä ja siitä, kuinka pätevien henkilöiden löytäminen on vaikeaa.

Tasa-arvotyöllä on merkitystä työyhteisön jäsenten työhyvinvointiin ja sitä kautta työn tuottavuuteen. Hakanen (2004, 227–247) on suositellut suuntaamaan työelämä tutkimusta ja julkista keskustelua siihen, mikä työntekijöissä on hyvää ja vahvaa ja miten luoda työpaikoille sellaiset olosuhteet, joissa työntekijä voi kokea saavansa tunnustusta ja arvostusta sekä kokea onnistumisia työhön sijoittamiensa voimavarojen vastineeksi.

Miksi tasa-arvotyö jää työyhteisön arjessa usein näkymättömäksi. Työyhteisöissä työntekijäsukupolvet vaihtuvat ja työyhteisön toimintatavat uudistuvat, silti vaikuttavaa tasa-arvotyötä ei nähdä osana uudistusta. Käsitteeni perusteella määritelin alustavan tutkimustehtävän seuraavaan muotoon. Mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työntekijöiden mielestä on, miten he näkevät tasa-arvotyön toteutuvan työyhteisössään ja miten sitä tulisi heidän mielestään toteuttaa. Näiden kysymysten perusteella toteutin ensimmäisen vaiheen haastatteluteemat ja seitsemän työntekijän haastattelut vuodenvaihteessa 2008–2009, neljä naista ja kolme miestä. Loput kolme haastattelua toteutin keväällä 2019, yksi mies ja kaksi naista. Kohderyhmäksi valitsin erään lappilainen julkishallinnollisen organisaation.

tion. Aineiston keruun ensimmäisessä vaiheessa tutkimushenkilöt toimivat saman organisaation palveluksessa. Tähän osaan aineistoa ja sen analyysiin perehtyessäni huomasin, että työntekijöillä oli työuristaan riippuen kokemusta useista työyhteisöistä. Tämän huomion ja alustavan koodauksen innoittamana esitin haastattelukutsun kolmelle kohdeorganisaatiossa alle viisi vuotta työskennelleelle työntekijälle.

Prosessina tutkimuksen tekeminen alustavan tutkimustehtävän määrittelystä, aineiston keruusta sen analysointiin ja tulosten raportointiin on kestänyt kohtuullisen kauan. Alasuutaria (2011, 256) mukaillen kypsyttelyyn käyttämäni aika on ollut minulle tarpeellinen. Ensimmäiseen haastatteluaineistoon perehtymisen sekä alustavien analyysikertojen aikana tutkimuksen kohde ja tarkoitus ovat tarkentuneet. Tämän tutkimuksen kohteena on työelämän arjen käytännöt työntekijöiden itsenä kertomina. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, miten tasa-arvo ilmenee lappilaisen julkisen organisaation työyhteisössä haastatteluaineiston mukaan sekä rakentaa saadun empiirisen aineiston pohjalta paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä.

Tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen. Grounded theory tutkimusstrategiasena valintana perustuu tutkimuksen aineistolähtöisyyteen sekä käytännön läheiseen tutkimustehtävään, jonka määrittelin työelämän tasa-arvokäytänteisiin liittyvän kiinnostukseni pohjalta. Menetelmävalinta määrittelee tutkimuksen tavoitteen – aineistoon ankkuroituvan käytännön teorian. Grounded theory -menetelmän (GT) suomennoksia on useita, muun muassa ankkuroitu teoria, substantiivinen teoria sekä paikallinen teoria. Käännöksissä painottuu grounded theory -menetelmän aineistolähtöisyys tai sen teoreettinen ulottuvuus. Itse käytän Stenlundin (2017, 2020) tapaan nimitystä grounded theory -menetelmä, grounded theory suomalaisittain taivuttaen tai vaihtoehtoisesti paikallinen teoria. Terminä paikallinen teoria kuvaa tämän tutkimuksen teoreettista tavoitetta – käytännön teoriaa, jonka pätevyys rajautuu tutkimusaineistoon.

## 2. TYÖELÄMÄN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

### 2.1. Tasa-arvotyöhön velvoittavat säädökset

Suomen liittyminen Yhdistyneiden kansakuntien (YK) jäseneksi 1955 ja Euroopan Unioniin (EU) jäseneksi 1995 ovat tuoneet Suomelle kansainvälisiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä velvoitteita. Kansallisella tasolla Suomi on sitoutunut edistämään yhteiskunnan tasa-arvoa ja tekemään tasa-arvotyötä. Työedellyttää myös syrjinnän vastaisi toimia. Työelämän rooli yhteiskunnallisessa tasa-arvotyössä on ilmeinen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet eivät tulleet YK:n ja EU:n jäsenyyksien myötä uusina. Pohjoismaisessa arvomaailmassa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat olleet kauan perustavanlaatuisia ihmisarvoja. Jäsenyyksien myötä Suomi joutui tarkastelemaan periaatteitaan ja niiden pohjalta laadittuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus eli syrjinnän vastaisia säädöksiä YK:n ja myöhemmin EU:n perusperiaatteiden valossa. Nousiainen (2012b, 143) toteaa, että Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö on syntynyt pikemminkin kansainvälisten sitoumusten kuin kotimaisen poliittisen tahdon pohjalta.

Tasa-arvo juridisena käsitteenä on määritelty useiden sukupolvien aikana. Ronkainen (1999) luonnehtii 1900-lukua naisten yksilöllistymisen, kansalaistumisen ja tasa-arvoistumisen vuosisatana Suomessa. Hän toteaa, että ajanjaksolla tapahtui sekä sosiaalisia että lainsäädännöllisiä muutoksia, jotka ovat radikaalilla tavalla vaikuttaneet naisten ja miesten suhteisiin. Vuonna 1906 säädettiin laki yleisestä ja yhtäläisestä äänioikeudesta ja vaalikelpoisuudesta. Naiset saivat edellä mainitut kansalaisyhteisyydet ennen kuin naisten yksilöoikeudet saavutettiin. Yksilöoikeuksien saavuttamisesta on esimerkkinä vuonna 1929 säädetty avioliittolaki, jonka perusteella vasta tuolloin naisen sallittiin edustavan itse itseään, ei aviomiehen, kuten siihen asti oli ollut. Raiskaus avioliitossa kriminalisoitiin vasta

vuonna 1994. Yksilöoikeudet puolestaan saavutettiin ennen kuin sukupuolierottelu sanktioitiin tasa-arvolaille 1986 ja 1987. (Avioliittolaki 234/1929; Laki avioliiton voimaantumasta 235/1929; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta; Ronkainen 1999, 206–207.)

Kansainvälisissä sitoumuksissa rakennetaan yhteiskunnallista käsitystä tasa-arvosta. Holli (2002, 15) toteaa, että tasa-arvo eri muodoissaan on perustavasti länsimaiseen yhteiskuntakäsitykseen liittyvä aate ja yhteiskunnallinen ihanne. Tämä ihanne on vahvasti sidoksissa yhteiskunnalliseen aikaan ja paikkaan ja se on määritelty ja määritellään yhteiskunnallisesti ja poliittisesti. Tämä tarkoittaa, että yhteiskunnallisessa keskustelussa vakiintuneet käytännöt ja sanoille annetut merkitykset määrittävät myös työelämän tasa-arvokeskustelua ja sitä, miten esimerkiksi tasa-arvotyö työyhteisössä toteutuu. Tasa-arvokäytännöillä on seurauksensa. On hyvä oppia tunnistamaan, mitä tasa-arvon puhetavoilla tavoitellaan ja miten puhetapoja voi suunnata kohti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitetta tai estää niiden toteuttamista. (Holli 2012, 75.)

Nykylainsäädännössä kansalliset säädökset huomioivat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon perustuslaista rikoslakiin. Arkipuheessa käsitteet usein sekoitetaan. Lainsäädännössä käsitteillä on selkeä ero. Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, yhdenvertaisuudella puolestaan syrjäntäkieltoja muilla henkilöön liittyvillä perusteilla (Leppänen 2015, V). Säädöksiä myös ajantasaisesti. Esimerkiksi tasa-arvolakiin (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) on annettu muutoslakeja lähes joka toinen vuosi vuoteen 2016 asti. Muutoksissa on tarkennettu muun muassa viranomaisen ja työnantajan velvollisuuksia sekä määritelty lain termistöä. Vuonna 2021 lakia tarkennettiin koskettamaan myös hyvinvointialueita. Tasa-arvolaki, siihen liittyvät periaatteet ja uudistustyö huomioidaan myös muussa lainsäädännössä, myös palvelussuhde- ja työturvallisuussäädöksissä.

Ihmisoikeudet ja perusvapaudet, tasa-arvon sekä syrjinnän kiellon periaatteet on hyväksytty ja määritelty kahdessa YK:n hyväksymässä keskeisessä asiakirjassa:

Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirja 1945 ja Yhdistyneiden Kansakuntien yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus 1948. Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen mukaan kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Julistuksen mukaan on olemassa tiettyjä ihmisille erityisen tärkeitä tai perustavanlaatuisia oikeuksia, ihmisoikeuksia. Perusoikeudet kuuluvat kaikille ihmisille, yhtäläisesti, heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan – esimerkiksi sukupuoli, alkuperä, kieli, uskonto tai muu vastaava seikka – riippumatta. (Yhdistyneiden Kansakuntien Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus.)

Euroopan unionin peruskirjan (2012/C 326/392) tasa-arvoartiklat 20–26 määrittävät tasa-arvoa ihmisoikeusjulistuksen hengessä. Euroopan unionin peruskirjassa korostuu yhteinen arvopohja ja tahto edistää yhteisten arvojen vaalimista, ihmisoikeuksien kunnioitusta, oikeutta vapauteen ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen. Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Unioni kunnioittaa kulttuurista, uskonnollista ja kielellistä monimuotoisuutta sekä tunnustaa lasten, ikääntyneiden ja vammaisten oikeudet. Syrjintäkielto kieltää kaikenlaisen syrjinnän, joka perustuu kansalaisuuteen, sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, etniseen, yhteiskunnalliseen alkuperään sekä geneettisiin ominaisuuksiin. Syrjintä on kiellettyä myös kielen, uskonnon tai vakaumuksen sekä poliittisen tai muun mielipiteen perusteella. Syrjintäkielto kattaa myös kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan perustuvan syrjinnän. (Euroopan unionin perusoikeusasiakirja 2012/C 326/392.)

Jokaisella on oikeus koulutukseen, oikeus tehdä työtä, ammatillinen vapaus, elinkeinovapaus, omistusoikeus ja oikeus turvapaikkaan. Miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta Euroopan perusoikeuskirjassa (2012/C 326/392, Luku 3, artikla 23) todetaan, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Artiklassa todetaan myös, että tasa-arvoperiaate ei estä toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle. (Euroopan unionin perusoikeusasiakirja 2012/C 326/392.)

Voi sanoa, että peruskirjassa tunnustetaan ja tunnistetaan hyvin laajasti sekä kansalaisen että yksilön oikeudet ja arvoperusta.

Suomen perustuslain (731/1999), Perusoikeudet luvussa, Yhdenvertaisuus pykälässä todetaan, kuten YK:n ja EU:n asiakirjoissakin, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pykälän mukaan myös sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.)

Perustuslain lisäksi yhdenvertaisuudesta on säädetty erikseen Yhdenvertaisuuslailla (1325/2014). Laki koskee sekä julkista että yksityistä toimintaa. Se velvoittaa työnantajaa aktiivisesti edistämään työpaikoilla ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Pykälässä kahdeksan kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Sukupuoleen perustuva syrjintä kielletään ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen velvoitetaan tasa-arvolaisissa. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on myös häirintä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Syrjinnäksi katsotaan myös ohjeet ja käskyt syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuuslain pykälissä 9–17 on määritelty, mitä syrjinnällä tarkoitetaan. Laissa erotetaan välitön ja välillinen syrjintä. Välitöntä syrjintä on, kun jokin kohdellaan, vertailukelpoisessa tilanteessa, epäsuotuisammin kuin jokin toista on kohdeltu tai kohdeltaisiin. Välillinen syrjintä puolestaan tarkoittaa sitä, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste, ohje tai käytäntö saattaa jonkun muita



epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Mikäli säännöksellä, perusteella, ohjeella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, positiivinen syrjintä on sallittua eikä se näin ollen ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslaki mahdollistaa positiivisen erityiskohtelun silloin kun tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen lain hengen mukaisesti. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuuslaissa häirintä tarkoittaa henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka uhkaava, vihamielinen ilmapiiri. Työnantajan on erityisesti huomioitava, mikäli työnantaja huomaa työntekijänsä joutuneen häirinnän kohteeksi, että työnantajan velvollisuus on ryhtyä toimiin käytettävissä olevin keinoin häirinnän poistamiseksi. Yhdenvertaisuuslain rikkomisesta on säädetty rikoslaissa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Työsopimuslaki (26.1.2001/55), luku 2, pykälä 2 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu, suunnataan suoraan työnantajille. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Laissa on suora viittaus sukupuoleen perustuvassa syrjinnässä tasa-arvolakiin ja syrjinnän käsitteessä yhdenvertaisuuslakiin. Työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua edellytetään myös työsopimus- ja työhönottoasioissa. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Asialliseksi syyksi luetaan esimerkiksi positiivinen syrjintä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.) Tällöin syrjinnällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla edistetään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.

Työsopimuslakia on tarkennettu aina vuoteen 2022 asti. Vuonna 2014 tarkennukset liittyivät työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun ja syrjäntäkieltoon sekä joihinkin työnteon keskeisiin ehtoihin. Vuonna 2018 laki tarkentui muun muassa sairausajan palkan osalta, vuonna 2022 tarkennus liittyi työajan vaihteluun, työnantajan velvollisuuteen tarjota työntekijälle työtehtäviin liittyvää maksutonta koulutusta, raskausaikaan sekä hoito- ja vanhempainvapaisiin. Uutena vapaana työsopimuslaissa määritellään työntekijän oikeudesta omaishoitovapaaseen. (Työsopimuslaki 14.1.2022/32.) Perhevapaiden merkitys on työyhteisön toimivuuden kannalta tärkeä. Rajallisen ajan jakaminen työn, perheen, harrastusten sekä ystävien kesken ei ole ongelmattonta. Ongelmat näkyvät työyhteisössä. (Ojanen, M. 2017, 108–123.)

Häirintä, syrjintä ja epäasiallinen käyttäytyminen työyhteisössä voivat vaarantaa työntekijän terveyden ja tämän vuoksi työturvallisuuslaissa kielletään epäasiallinen työkäyttäytyminen ja velvoittaa työnantajan asiasta tiedon saatuaan poistamaan käytettävissään olevin keinoin epäkohdan. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Lainsäädännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on tehty pitkään. Jokainen askel on aikanaan ollut merkittävä. Esimerkiksi 1860-luvulla oikeuskäytännössä aviomiehen kuritusvalta ei enää ollut hyväksyttyä. Vuonna 1864 naimattomat 25-vuotiaat naiset katsottiin täysivaltaiseksi. 1882 ensimmäinen suomalainen nainen Emma Irene Åström suoritti maisterintutkinnon. 1926 nimitettiin ensimmäistä kertaa nainen, Miina Sillanpää, ministeriksi. Tosin Sillanpään nimike oli apulaissosiaaliministeri. Vaimot vapautettiin miestensä holhouksesta vuonna 1930. (Tasa-arvon edistysaskeleita.) Tasa-arvolain säätämiseen tähtäävän, 1960-luvulla alkaneen tasa-arvopolitiikan tavoitteita olivat naisia suoranaisesti syrjivien säännösten poistaminen lainsäädännöstä, julkisen päivähoidon järjestäminen, tasavertainen mahdollisuus sosiaaliturvaan ja sukupuolten yhtäläisten mahdollisuuksien turvaaminen työelämässä (Holli 2002, 26–28).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) säädettiin vuonna 1986 ja se astui voimaan vuoden 1987 alusta. Tasa-arvolaissa säädetään laajasti

yhteiskunnallista toimintaa eri elämänalueita. Sen ulkopuolelle jäävät yksityiselämän piiriin kuuluvat, kuten perheenjäsenten väliset suhteet sekä uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvä toiminta. Laki sekä kieltää, velvoittaa että ohjeistaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia. Sillä säädetään julkisen hallinnon sekä julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä kaikissa muodoissa. Tarkoituksena on edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Laki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän. Se kielletään myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä seksuaalinen tai muu sukupuoleen perustuva häirintä. Laki kieltää myös vastatoimet. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.) Rikoslaiissa (19.12.1889/39) on määritelty seuraamuksena sakkoa tai vankeutta sille, joka rikkoo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeja.

Lainsäädäntöä pidetään yhtenä tasa-arvopolitiikan konkreettisena välineenä (Kantola, Koskinen Sandberg & Ylöstalo, 263). Kansallinen lainsäädäntöämme on uudistettu vastaamaan kansainvälisiä sitoumuksia perustuslaista työsopimus- ja rikoslakiin. Säädösten ohella kansallinen ja kansainvälinen tutkimus tuottaa uutta tietoa, todentaa ja uudistaa käsityksiämme tasa-arvosta, työelämän tasa-arvosta, sukupuolista ja ihmisten välisestä tasa-arvosta.

Työelämän näkökulmasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait velvoittavat työnantajia suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nähdään myös merkittävänä henkilöstöpolitiikan kehittämisen välineenä. Säädökset eivät kuitenkaan tarjoa yksiselitteisiä tulkin-toja niissä käytetyistä termeistä tai malleja ja keinoja käytännön työhön. Ne työelämän ja työnantajien tulee ratkaista itse. (Paanetoja & Tikkanen 2017, 81–82.)

## **2.2. Tasa-arvotyö ja työelämä**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäsitteistä on olemassa monenlaisia käsityksiä.

Yksi tapa arkikielessä ymmärtää käsiteparia on pitää niitä toistensa synonyymeinä. Joissakin tapauksissa käsitepari ymmärretään siten, että joko tasa-arvo-käsite sisältää yhdenvertaisuuskäsitteen tai yhdenvertaisuuskäsite tasa-arvokäsitteen. Tieteellisessä ja oikeudellisessa keskustelussa pyritään tasa-arvokäsitteellä kuvaamaan niitä ilmiöitä, jotka liittyvät eri sukupuoliin ja sukupuolten arvostuksiin eri yhteyksissä. Yhdenvertaisuuskäsite puolestaan liitetään usein oikeudellisiin periaatteisiin. (Nousiainen 2012a, 32.) Usein tarvitaan molempia termejä kuvaamaan haluttua asiantilaa.

Tässä tutkimuksessa lähestyn aihetta yksilön käsitysten näkökulmasta. Olen kiinnostunut työntekijöiden tasa-arvokäsityksistä ja siitä, miten he tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työelämässä kokevat ja ymmärtävät. Tasa-arvo ilmiönä on moninainen ja siksi kiinnostava. Työelämän näkökulmasta ilmiö näyttäytyy poliittisesti ohjattuna. Tasa-arvokeskustelun ja siihen liittyvän tutkimuksen painopisteet ovat vaihdelleet eri aikoina. Kuten Holli (2002) on nostanut tutkimuksissaan esille, demokraattiseen yhteiskuntajärjestelmään siirtyminen edellytti jo poliittista tasavertaisuutta, mutta myös sukupuolten välistä tasa-arvoa. Poliittisen tasa-arvokehityksen myötä keskustelu on laajentunut koskettamaan taloudellista, sosiaalista ja kulttuurista sekä yhtäläisten mahdollisuuksien tasa-arvoa. Tasa-arvokäsitteen määrittelyssä näkyy sen kumulatiivisuus. (Holli 2002, 15–20.)

Naistutkimus, ja nykyään sukupuolen tutkimus tuo tasa-arvokeskusteluun kriittisen ulottuvuuden. Tasa-arvoa ei nähdä enää vain naisten asiana tai ”kammottavana” feminisminä toteaa Holli (2012, 73). Suomessa tasa-arvoa pidetään jopa feminismin vastakohtana. Tämä vaihtoehtoinen, kammottavaa feminismiä parempi käsite mahdollistaa tasa-arvosta puhumisen. Samalla tasa-arvo rakentuu maltilliseksi, jopa vesittyneeksi yhteiskunnallisen muutoksen tavoitteeksi. Hän myös kysyy, että ”Ehkä on siis niin, että tämänkaltaisella suomalaisella ’tasa-arvolla’ ei ole tarkoituskaan muuttaa yhteiskuntaa, ei ainakaan kovin paljon tai perustavasti?” (Holli 2012, 73–74.) Tasa-arvosuunnittelua ja suunnitelmiin liittyviä konkreettisia toimenpiteitä pidetään yhtenä keinona edistää työelämän tasa-arvoa. Wessmanin (2021, 317–318) tutkimuksesta voi päätellä, että kehitys ei ole

ainakaan tasa-arvosuunnittelun osalta tuottanut odotettua tulosta. Hän toteaa, että käsityksemme tasa-arvosta on vääristynyt, mikä on este tasa-arvotyölle.

Työyhteisössä, jossa työnantaja on julkishallinnon sektorilta, tasa-arvo näyttäytyy poliittisena, säädöksistä tuotuna ohjeistuksena, esimerkiksi kiintiösäädöksenä. Holli (2007) on tutkinut kiintiösäädöksen vaikutuksia kuntatasolla. Hän jakaa vaikutukset kahteen pääkategoriaan: tosiasialliset, havaitut vaikutukset ja puuttuvat vaikutukset. Hän toteaa, että tosiasiallisia, positiivisia sukupuolikiintiöiden vaikutuksia oli monenlaisia. Esimerkiksi naisten ja miesten määrä kunnallisissa toimielimissä tasoittui valtuustoja lukuun ottamatta. Kiintiöiden käyttöönoton myötä onnistuttiin purkamaan vahvaa kunnallista sukupuolisegregaatiota, alueellisia eroja ja miesten yliedustusta epäsuorasti valituissa kunnallisissa toimielimissä. (Holli 2007, 84–85.)

Kunnallispolitiikan ja osin myös puoluepolitiikan rekrytointikäytännöt muuttuivat siten, että heikoimpien asema valintaprosessissa vahvistui. Uusien ihmisten ja näkökulmien mukaan tulo avasi ja demokratisoi kunnallista päätöksentekoa, antoi uusia eväitä kunnalliseen keskustelukulttuuriin. Tasaisen edustuksen mallia saatettiin soveltaa myös muihin toimielimiin. Kiintiösäätö toi myös paineita rekrytoida enemmän naisia kunnallisvaaliehdokkaiksi. (Holli, Luhtakallio & Raevaara 2007, 84, 246.)

Negatiivisina vaikutuksina tutkijat nimeävät kiintiöiden myötä valtaan tulleiden naisten kokemat ennakkoluulot ja vastarinnan valtaa menettäneiden miesten taholta. Sivuvaikutuksena ilmeni pyrkimyksiä siirtää valtaa kiintiöiden ulottumattomiin tai käyttää kiintiöitä välineenä sivuuttaa epämieluisia henkilöitä puolueiden sisäisessä valtataistelussa. Puuttuvia, ensisijaisia vaikutuksia löytyi kaksi: oletusten ja oletusten vastaisesti politiikan sisällöt eivät muuttuneet pehmeämmiksi tai naisystävällisimmiksi eikä kiinnostus kunnalliseen tasa-arvotyöhön lisääntynyt, pikemminkin päinvastoin. Puuttuvia vaikutuksia tutkijat selittävät ajankohdalla, jolloin kiintiöt tulivat voimaan. Kunnat olivat taloudellisissa vaikeuksissa ja kunnissa oli jo pitkään ollut haluttomuutta panostaa tasa-arvotyöhön. Silloisissa

olosuhteissa tasa-arvotyö nähtiin vähemmän pakottavana työnä. (Luhtakallio, Raevaara, Holli & Saari 2007, 246–248.) ”Kiintiösäädöksen toteuttamisesta tuli synonyymi kuntien tasa-arvotyölle, mutta samalla siitä tuli tapa legitimoida kunnan muiden tasa-arvovelvoitteiden laiminlyöminen” (Luhtakallio ym. 2007, 247).

Tasa-arvovelvoitteiden laaja-alaisuuden ymmärtämisessä on haasteita. Vuoden 2020 kuntaliiton julkaisussa *Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjille* todetaan, että tasa-arvo on osa kuntapolitiikkaa ja tasa-arvokysymysten tuntemuksen tulisi olla keskeinen osa myös luottamushenkilön osaamista. Kuntapäätäjät vaikuttavat kuntalaisten hyvinvointiin, arkielämän sujumiseen ja sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta koskettaa kunnan koko toimintaa, hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palveluitaan sekä kuntaa työnantajana. Kuntatyönantajalla on velvollisuus edistää myös henkilöstönsä tasa-arvoa. (Sandt & Mikkola 2020; Kuntalaki 410/2015.)

### **2.3. Työelämän tutkimus ja tasa-arvotyö**

Korvajärven ja Heiskasen (2019) mukaan työelämän tutkimuksen keskeisiä puheenaiheita ja tutkimuksen kohteita on ollut ja on työelämän muutos sekä sen suunnat. Työelämän tasa-arvon tutkimus on puolestaan hyvin pitkälti naisten syrjinnän ja sukupuolten eriarvoisuuden muodostumisen tutkimusta. Tasa-arvotutkimuksessa tarvitaan muutokseen liittyvän tutkimuksen ja keskustelun ohella myös keskustelua ja tutkimusta tasa-arvon muuttumattomuudesta sekä muuttumattomuuden ja muutoksen suhteiden dynamiikasta. Tarvitaan visioita tulevasta, jostakin paremmasta tai ainakin uusia näkymiä edistää sukupuolten tasa-arvoa. Esimerkiksi mitä ovat kulttuuriset ymmärrykset sukupuolista ja sukupuolten tasa-arvosta ja miten ne toimivat työelämässä yksilöllisinä ja yhteisöllisinä kysymyksinä ja käytänteinä. Kyse on vaikutelmista, kokemuksista, tuntemuksista ja rutineista. Ne mielletään usein ainutlaatuisiksi, yksilöllisiksi, henkilökohtaisiksi ja jokaisen itse määrittäviksi kokemuksiksi, tunteiksi ja valinnoiksi. Kyse on myös yhteiskunnassa vallalla olevista käsityksistä ja toimintatavoista. (Korvajärvi & Kinnunen 1996; Korvajärvi & Heiskanen 2019, 268.)

Työelämän muutosta ja murrosta tutkinut Järvensivu (2010) tuo esille, miten työelämän muutokset ovat koskettaneet laajasti koko työelämää, sitä kehystävää arvomaailmaa, työsuhteita, työaikaa, työtehtäviä, työntekijään ja johtajuuteen liittyviä käsityksiä sekä itse työn organisointia. Muutosten vaikutus ulottuu työelämän eri osapuoliin. Viimekädessä nämä vaikutukset kohtaa yksittäinen ihminen. Usein hänet nähdään toimenpiteiden kohteena ja häntä siirrellään työelämän pelikentällä aina kulloistenkin tarpeiden mukaan. Järvensivu kantaa huolta yksittäisten pelaajien roolin ymmärtämisestä. Hänen mukaansa muutoksessa on syytä huolehtia, että jokainen pelaaja saa tietoa siitä, millaisessa pelissä on mukana ja miksi erinäisiä asioita tapahtuu hänen ympärillään. Hän korostaa myös sitä, että työelämän muutokseen liittyvässä poliittisessa ja työmarkkinakeskustelussa on taloudellisten tekijöiden ohella syytä keskustella eri osapuolten ymmärryksestä työelämää ohjaavasta arvomaailmasta, moraalikäsitteistä ja näiden pohjalle rakentuvista pelisäännöistä. (Järvensivu 2010, 9–13.)

Työelämän rakenteita ja eri sukupuolia koskevassa tutkimuksessa tulokset ovat osoittaneet muun muassa sen, että sukupuoli ilmenee naisten ja miesten erilaisina kokemuksina työelämän ilmiöistä. Työntekijät myös tiedostavat oman sukupuolensa merkityksen, sen hyödyt ja haitat työelämässä. Erot kokemuksissa liittyvät työelämän tilaan ja muutokseen, kuten työn tekemisen aikoihin, paikkoihin, tapoihin, tasa-arvon kokemukseen sekä työn merkitykseen. Näyttää siltä, että miesten työpaikat ovat joustavampia ja rajattomampia. Miehet voivat esimerkiksi naisia paremmin vaikuttaa siihen, missä ja milloin he työtään tekevät. Osaltaan tätä selittää se, että miehet ja naiset työllistyvät eri aloille. Ainut selitys se ei kuitenkaan ole, sillä uusien sukupolvien myötä erot naisten ja miesten alojen välillä kaventuvat. Tästä huolimatta naisten ja miesten työt näyttävät työntekijöiden kokemusten mukaan eroavan toisistaan työnteon aikojen, paikkojen ja tapojen suhteen. (Syrjä, Järvensivu & Nikkanen 2014, 79–82.)

Perinteisesti työelämä -käsitteen on ymmärretty viittaavaan siihen osaa elämäntilaa, jota toteutetaan ansiotyössä. Työelämän moninaistumisen myötä myös työelämän tutkimuksen kohteet laajenevat perinteisen palkkatyön ulkopuolelle.

(Heiskanen 2019, 12.) Työelämän muutoksessa on tarpeen huolehtia siitä, että uuden työn – esimerkiksi mobiili työ, projektityö – myötä ei synny uusia tasa-arvo-ongelmia. (Syrjä, Järvensivu & Nikkanen 2014, 94–95.) Muutokseen liittyvä työn feminisoituminen esimerkiksi vaikuttaa sekä miehiin että naisiin. Feminisoitumisen tarkoitetaan naistapaisen työn lisääntymistä työelämässä ja sitä että naisille yleisesti tutuille työtavoille ja käytänteille on kysyntää. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työ tasa-arvoistuisi. Tunnistetaan, että uusi työ uusintaa vanhoja ja tuottaa uusia tasa-arvo-ongelmia tuottavia käytänteitä. (Julkunen 2010; Koivunen, Otonkorpu-Lehtoranta, Leinonen, Heiskanen & Korvajärvi 2018.)

Suomalaisessa tasa-arvokeskustelussa puhe kääntyy usein jo saavutettuun (muodolliseen) sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen lain edessä. Kukaan ei juurikaan vastusta tasa-arvoa. Jonkin verran media nostaa esille työelämään liittyviä, lähinnä yksittäisiä henkilöitä koskevia oikeustapauksia. Keväällä 2018 kuvaa saavutetusta tasa-arvosta horjutettiin Suomessa ja maailmalla, kun #metoo -kampanja nosti esille naisiin kohdistuvan seksuaalisen ahdistelun ja häirinnän sekä varsinkin taidealalla esiintyvät naisiin kohdistuvat nöyryyttävät käytännöt. Ilmiö sai aikaan poliittista liikehdintää sekä selkeitä kannanottoja, joilla seksuaalinen häirintä ja muut nöyryyttävät käytännöt tuomittiin. (Korvajärvi & Heiskanen 2019, 269.)

Korvajärvi ja Heiskanen (2019) toteavat, että sukupuolten välistä tasa-arvoa on mahdollista edistää sekä julkisuuden voimin että poliittisin toimin. Tasa-arvon edistäminen on mahdollista myös työpaikoilla, mutta se mahdollisuus jätetään käyttämättä. Yhtenä esimerkkinä he mainitsevat palkkausjärjestelmät, jotka eivät sisällä miesten ja naisten aloja eriarvoistavia käytäntöjä. Tästä huolimatta palkkauksellista tasa-arvoa ei tavoitella, vaan palkoista neuvotellaan kuten ennenkin on neuvoteltu. Samalla palkkaepätasa-arvoa tuotetaan yhä uudelleen. Toisena esimerkkinä he mainitsevat työpaikkojen usein suppeiksi jäävät tasa-arvosuunnitelmat. Tasa-arvo vaikuttaa olevan jokin ylimääräinen ja väistettävissä oleva asia työpaikoilla. (Korvajärvi & Heiskanen 2019, 290.)



Tasa-arvovelvoite koskee julkisten organisaatioiden työnantajia. Tasa-arvon edistämiseksi on edellytetty, että kaikissa yli 30 työntekijän työyhteisöissä työnantaja laatii tasa-arvosuunnitelma. Myös työntekijöillä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus osallistua suunnittelutyöhön. Wessman on väitöskirjatyössään (2021) selvittänyt, miten työmarkkinoilla esiintyvät tasa-arvoon liittyvät ongelmat – tuloerot, vertikaalinen ja horisontaalinen segregatio, sukupuoleen liittyvä heikko työmarkkina-asema, raskauteen ja perhe-elämään liittyvä syrjintä, sukupuoleen liittyvä häirintä – huomioidaan tasa-arvosuunnitelmissa. Johtopäätöksensä hän toteaa muun muassa sen, että tasa-arvosuunnitelmien tasa-arvotavoitteet ovat epäselviä. Lainsäädännön selkiyttäminen ei yksin riitä, vaan tasa-arvon edistäminen edellyttää myös kiinnostusta ja ymmärrystä työelämän tasa-arvokysymyksistä. Lakisääteisenä velvoitteena se on myös työnjohdollinen asia. (Wessman 2021, 337–344.)

Sosiaalisessa mediassa käydään paikallisia, ja kuten esimerkiksi #metoo kampanja osoittaa, myös maailman laajuisia kamppailuja oikeudesta kaikille tasa-arvoiseen työelämään. Korvajärven ja Heiskanen (2019) mukaan tähän on päädytty, kun sukupuolipolitiikka ei ole tavanomaisen politiikan piirissä. He kehoittavat myös tutkijoita ottamaan uutta roolia, etsimään ja esittämään uudenlaisia kysymyksiä tasa-arvon tutkimuksen kentällä. Sukupuolen tutkimus tarvitsee myös kumppaneita – mediaosaajia, dramatisoijia, taiteilijoita, kuvittajia. He osaa- vat elävöittää tutkimustuloksia, tuoda esille ajatuksia ja tunteita, joilla voi vaikuttaa työelämän instituutioiden toimintaan ja työntekijöiden elämään. (Korvajärvi & Heiskanen 2019, 291.) Tarvitaan uutta, myös työyhteisöstä lähtevää innostuneisuutta, jotta tasa-arvotyötä tehdään osana muita työyhteisön tehtäviä.

### 3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, miten tasa-arvo ilmenee lappilaisen julkisen organisaation työyhteisössä haastatteluaineiston mukaan sekä rakentaa saadun empiirisen aineiston pohjalta paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä.

Tutkimukselle on asetettu kaksi pääkysymystä:

1. Miten tasa-arvo ilmenee työyhteisössä lappilaisen julkisen organisaation työntekijöiden käsitysten ja kokemusten mukaan?
2. Millainen on paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä?

## 4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

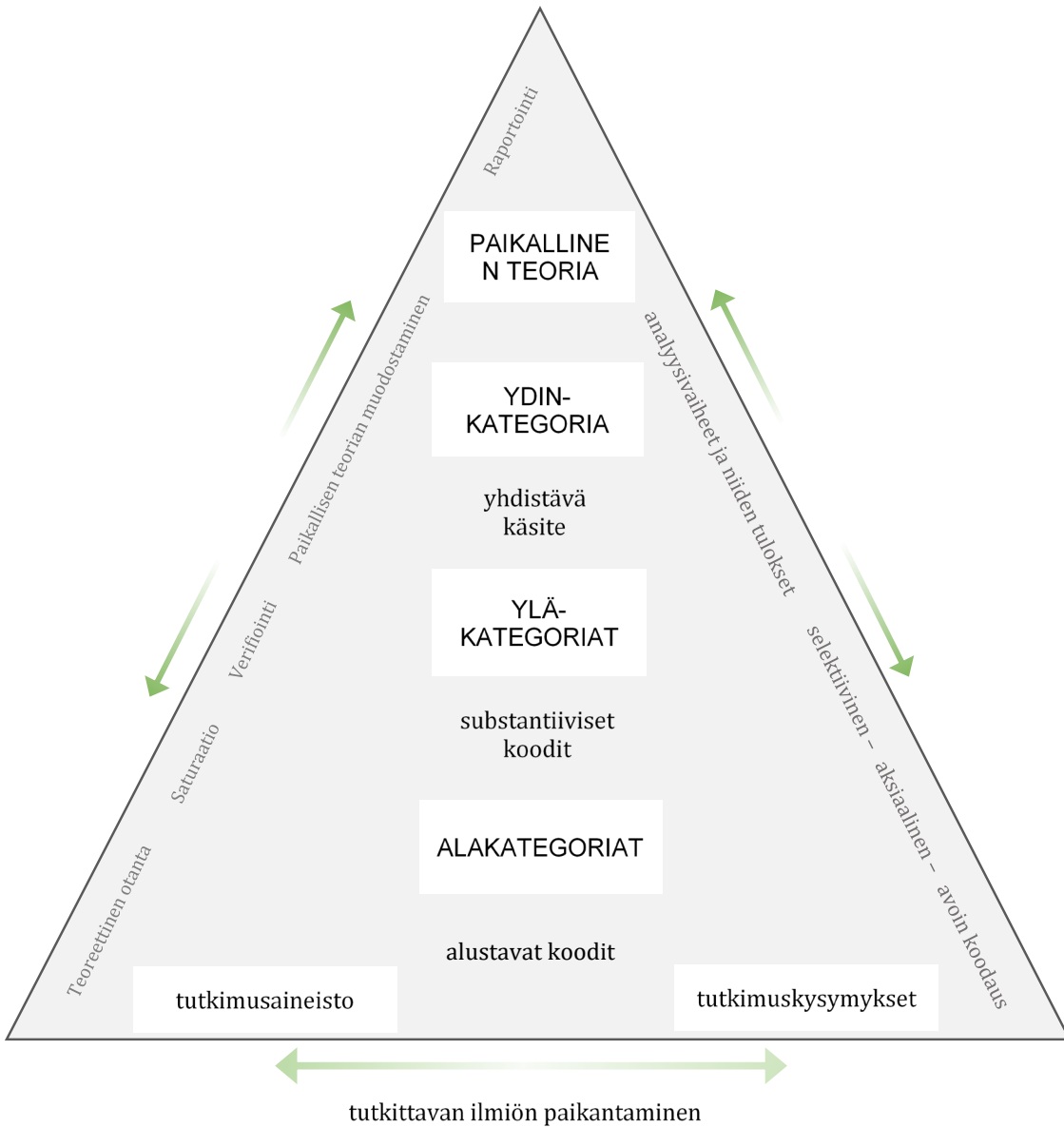
### 4.1. Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessin lähtökohtana on tutkittava ilmiö, työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Miten tasa-arvo ilmenee työyhteisössä työntekijöiden näkökulmasta. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2008, 41) toteavat, oli luontevaa ryhtyä keräämään tietoa työntekijöiltä siten, että kysyin heidän ajatuksistaan, kokemuksistaan ja tunteistaan tutkittavasta ilmiöstä. Mitä työntekijä ajattelee tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Miten hänen mielestään tasa-arvotyö toteutuu työelämässä.

Tutkimuksen alussa tekemäni valinnat ovat ohjanneet tutkimusmenetelmän ja strategian valintaa. Grounded theory -menetelmä perustuu aineistolähtöisyyteen ja analyysiä ohjaa tutkijan intuitio. Aineistolähtöisyyden periaatteessa korostuu se, että tutkija lähtee rakentamaan uutta teoriaa mahdollisimman avoimesti ja ennakkoluulottomasti. Tutkimusprosessissa korostuu systemaattisuus ja luovuus. Tutkimusprosessin aikana tutkija tuottaa aineistostaan havaintoja, joiden perusteella hän konstruoi oman käsityksensä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Holopainen, Puusa & Juuti 2020, 253.)

Periaatteiden, tyylin ja muodon ohella grounded theory -menetelmää käsittelevässä kirjallisuudessa korostetaan tutkijan roolia oppijana tutkimusprosessin aikana. Aluksi pyrin ymmärtämään ja noudattamaan mahdollisimman tarkasti itse menetelmää, sen periaatteita sekä toisiinsa kietoutuvia koodausvaiheita. Koodausvaiheiden kanssa vuorotellessani ymmärsin, että menetelmän keskeisin periaate on tutkijan aineisto ja menetelmän suoma mahdollisuus toimia joustavasti ja luovasti, juuri omaa tutkimusaineistoa kuunnellen. Koodausvaiheiden avautumisessa ja tutkimusprosessin alkuun pääsyssä minua auttoi Anttilan (hyperteksti) aineistoon perustuva, digitaalisessa muodossa oleva teksti ja tekstissä esitetty

kuvaus grounded theory- menetelmän viisivaiheisesta tutkimusprosessista. Kuvi-  
ossa 1. kuvaan grounded theory -tutkimusprosessin sellaisena kuin sen tämän  
tutkimuksen yhteydessä ymmärrän.



Kuvio 1. Tutkimusprosessi

Tutkittava ilmiö ja tutkimuksen paikantaminen työelämän tasa-arvoon sekä tutki-  
mustehtävän määrittelemine ohjasivat aineiston keruuta ja myöhemmin myös  
analyysiprosessin ensimmäistä vaihetta. Koodauksen ensimmäisessä vaiheessa  
pyrin yksittäisten lauseiden ohella löytämään myös tutkimustehtävän kannalta

merkityksellisiä ilmaisukokonaisuuksia, joista ryhdyin muodostamaan alustavia koodeja. Samalla arvioin myös tutkimusaineiston laatua suhteessa tutkimustehävään. Merkitsin muistiin myös ensimmäiset oivallukset substantiivisista koodeista.

Koodauksen toiseen vaiheeseen etenin vasta, kun aineiston analyysistä oli kulu-  
nut pari vuotta. Tämä tarkoitti uudelleen aineistoon ja alustaviin koodeihin sekä  
muistiinpanoihin perehtymistä. Jatkoin aineiston pelkistämistä, tiivistämistä sekä  
vertailua erojen ja yhtäläisyyksien hahmottamiseksi. Toisen vaiheen tavoitteena  
oli varmistua myös teoreettisen saturaation saavuttamisesta. Toistuiko aineis-  
tossa tutkimuskysymyksen kannalta oleellisia käsitteitä ja muodostuiko ilmiötä  
kuvaavia ala- ja yläkategorioita, puuttuiko aineistosta jotain, josta aineisto antoi  
vihjeitä. Mahdollistiko aineisto paikallisen teorian muodostamisen. Voinko saa-  
vuttaa pro gradu -tutkielmatyölle asettamani tarkoituksen ja tavoitteen. Kun  
abstraktiotasoltaan haastavimmat vaiheet, kolmas vaihe löydösten vertaaminen  
aineistoon ja ydinkategorian muodostaminen sekä neljäs vaihe paikallisen teo-  
rian muodostaminen, ovat valmistuneet, raportoidaan tulokset ja se, miten tulok-  
siin on päädytty.

## **4.2. Laadullinen tutkimus**

Laadullisen tutkimusotteen avulla tutkija pyrkii löytämään vastauksia sellaisiin tut-  
kimuskysymyksiin, joiden tavoitteena on kuvata, ymmärtää ja tulkita tutkittavaa,  
ihmistä, ihmisen toimintaan liittyviä ilmiöitä.

Laadullinen tutkimusperinne on aikanaan syntynyt kvantitatiivisen, määrällisen  
tutkimusperinteen kritiikkinä. Usein oppi- ja tutkimuskirjallisuudessa määritellään  
kvalitatiivinen tutkimus kvantitatiivisen tutkimuksen eroina ja tietyn varauksin sa-  
mankaltaisuuksina. Esimerkiksi Kananen (2017) kuvailee laadullista tutkimusta  
tutkimuksena, jossa käytetään sanoja ja lauseita. Määrällisessä tutkimuksessa  
puolestaan tutkimus perustuu lukuihin. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä  
määrällisen tutkimuksen mukaisiin yleistyksiin. (Kananen 2017, 35.)

Laadullisella tutkimusotteella voidaan tavoitella myös yleistä, formaalia teoriaa. Alasuutari (2011) kysyy, voidaanko kvalitatiivista tutkimusta pitää kvantitatiivisiin menetelmiin rinnastettavana metodina. Hän toteaa, että tällainen kaksijakoisuus on houkuttelevan selkeä. Se ei kuitenkaan hänen mielestään vastaa oikein hyvin todellisuutta, vaan kaikessa tieteellisessä tutkimuksessa on paljon yhteisiä periaatteita, kuten pyrkimys loogiseen todisteluun sekä tutkijan tukeutuminen todistelussaan havaintoaineistoihinsa. Tutkija ei myöskään voi perustaa tutkimustuloksiaan omien subjektiivisten mieltymyksiensä tai arvolähtökohtiensa varaan. (Alasuutari 2011, 31–33.)

Alasuutari (2011, 32) toteaa, että ihmistieteellisen tutkimuksen kenttää ei voi jakaa kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin menetelmiin. Sen sijaan on olemassa kaksi tutkimuksen tekemistä tulkitsevaa ideaalimallia, yhtäältä luonnontieteen koeseitelma, toisaalta arvoituksen ratkaiseminen. Arvoituksen ratkaisemisella Alasuutari tarkoittaa sitä, miten tutkija tekee havaintoja, tarkastelee niitä johtolankoina, merkkeinä sellaisista todellisuuden piirteistä tai ulottuvuuksista, jotka eivät suoraan ole havaittavissa (Alasuutari 1988, 30.)

Empiirisessä tutkimuksessa havainnot eivät koskaan ole sellaisenaan tuloksia tai tutkimuksen johtolankoja. Asioita ei oteta sellaisena kuin miltä ne näyttävät. Siinänsä havaintojen todenperäisyyttä ei epäillä. Havaintoja, joita Alasuutari nimeää johtolangoiksi, havaitaan ja tarkastellaan tieteellisen viitekehyksen läpi, näkökulmasta, jonka tutkija on tutkimusasetelmaansa valinnut. Johtolankoja tulkitsemalla tutkija pyrkii havaintojen taakse. Laadulliseen tutkimukseen liittyy myös se, että tutkija tuottaa itse johtolankoja. Hän voi toimia aloitteellisena ja tarkastella sitten, miten toinen henkilö aloitteeseen reagoi. (Alasuutari 2011, 77–82.) Laadulliselle tutkimukselle tyypillinen aineistonkeruumenetelmä, tutkimushaastattelu on aina vuorovaikutustilanne ja se jo lähtökohtaisesti tarjoaa sekä haastateltavan että haastattelijan tuottamia johtolankoja. Kuten Hyvärinen (2017, 13) toteaa, haastattelu on aina vuorovaikutusta, tilanteista ja siksi myös avointa yllätyksille. Ruusuvoori ja Tiittula (2005, 22–23) puolestaan muistuttavat tutkijaa siitä, että tutkimushaastattelu rakennetaan kuten muukin keskustelu. Arkikeskustelusta

poiketen tutkimushaastattelulla on erityinen tarkoitus. Haastattelija on aloitteellinen osapuoli, hänen tarkoituksensa on vuorovaikutuksen keinoin hankkia tietoa haastateltavalta.

### **4.3. Grounded theory -menetelmä**

Grounded theory -menetelmä syntyi kritiikkinä aikansa sosiologiselle tutkimukselle ja sen tavalle tehdä laadullista tutkimusta teoriajohtoisesti. Tutkimusongelmat, käsitteet, hypoteesit johdettiin teoriasta ja ainoastaan tulokset todennettiin empiriassa. Grounded theory -menetelmän löytäjät ja kehittäjät, Glaser ja Strauss (1971, 2) eivät kyseenalaista teorian ja teorian verifiointin tärkeyttä, mutta he kyseenalaistavat teorialähtöisen tutkimuksen sosiologisen tutkimuksen ainoana metodologisena vaihtoehtona. Kuten Glaser ja Strauss, kuvaa myös Koskela (2003, 11) väitöskirjassaan tilannetta sosiaalitutkimuksen juuttumisena teorian testaamiseen. Tällöin tutkimuksen mahdollisuudet tuottaa uusia käsitteitä tai teorioita jäivät heikoiksi. Myös sosiologian, kuten laadullisen tutkimuksen yleensäkin, tuli tuottaa uutta teoriaa eikä ainoastaan tyytyä todentamaan tai kumoamaan aikaisempia teorioita. (Glaser & Strauss 1971; Koskela 2003; Strauss & Corbin 1998.)

Laadulliseen tutkimusperinteeseen sijoittuva, aineistolähtöinen tutkimusmenetelmä grounded theory sopii kehittäjiensä mielestä erityisesti kenttä- ja toimintatutkimukseen. Aineisto voidaan kerätä erityyppisin tiedonkeruumenetelmin ja se voi olla myös määrällistä. Yleisimmät tiedonkeruutavat ovat haastattelut ja havainnointi. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa käsitteellistettyä tietoa mallien tai teorioiden muodossa tutkimuksen kohteena olevista ilmiöistä. Tutkimusstrategiana se sopii ilmiöihin, joista ei ole olemassa tutkittua tietoa, joista tiedetään vähän, joista on haastavaa saada tietoa tai kuten tässä tutkimuksessa kohtuullisen runsaasti tutkittuun ilmiöön, jota halutaan tarkastella uudesta näkökulmasta. (Strauss & Corbin 1998.)

Holopainen ym. (2020, 250–251) toteavat, että grounded theory -menetelmän

taustalla olevien symbolisen interaktionismin perusoletuksien mukaisesti menetelmä sopii hyvin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuvan toiminnan tutkimukseen. Symbolista interaktionismia käsittelevän kirjallisuuden perusteella he nostavat esille kolme keskeistä perusoletusta: 1) Ihmisen toimintaa ohjaavat hänen objekteille antamansa merkitykset. Ihminen ilmentää merkitykset symbolisesti, esimerkiksi kielen, eleiden, ilmeiden ja vaatetuksen avulla. 2) Merkitykset muodostetaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja 3) Merkitykset eivät ole pysyviä. Ne kehittyvät ja muuttuvat, koska eri tilanteissa ihmisen tulkinnat ovat yksilöllisiä (Holopainen ym. 220, 252.)

Tutkimuksen tarkoitus määrittää käytettävän tutkimusotteen. Strauss ja Corbin (1998) ovat pitäneet seuraavia seikkoja merkityksellisinä, kun tutkija päätyy laadulliseen tutkimusotteeseen. Kun tutkitaan tutkimukseen osallistujien kokemuksia, osallistujien tutkittaville ilmiöille antamien merkitysten rakentumista ja muuntumista, tutkittaessa vähän tutkittuja tai ei vielä läpikotaisin tutkittuja alueita Samoin pyrittäessä löytämään kvantitatiiviseen, formaalia teoriaa rakentavaan tutkimukseen testattavaksi relevantteja muuttujia ja kun halutaan lähestyä tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti ja kattavasti. (Strauss & Corbin 1998, 10–12.)

Esimerkiksi laadulliseen tutkimusperinteeseen liitettävä grounded theory on menetelmä, jossa tutkijalla ei välttämättä ole mielessään jotain aiempaa teoriaa, jota testata tai jonka avulla kuvailla ilmiötä tai tuottaa pohjatietoa teoreettiselle tutkimukselle vaan tutkijan tavoitteena on rakentaa aineistolähtöinen teoria jostain kiinnostavasta ihmisen toimintaan liittyvästä ilmiöstä. (Strauss & Corbin 1998.)

Grounded theory -menetelmän kehittäjät, Glaser ja Strauss (1967) pitävät tutkimuksen päämääränä määrällisen tutkimusperinteen tapaan formaalin teorian luomista. He esittävät näkemyksiään laadullisesta tutkimuksesta sekä kehittämänsä menetelmää teoksessaan *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research* (1967). Teoksen esipuheessa he toteavat, että sosiaalitieteilijän on mahdollista kehittää tutkimuksessaan tieteellisesti, laadullisen tutkimuksen keinoin relevantti teoria. Heidän mukaansa kaikki eivät voi olla



yhtä taitavia löytämään teorioita, mutta kaikkien ei tarvitse myöskään olla neroja tuottaakseen hyödyllisen teorian. "Not everyone can be equally skilled at discovering theory, but neither do they need to be a genius to generate useful theory" (Glaser ja Strauss 1967, viii).

Käsitykseni mukaan Glaser ja Strauss eivät niinkään arvottaneet kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen avulla tuotettuja teorioita toistaan tieteellisemmäksi tai vähemmän tieteelliseksi. Pikemminkin niin, että on olemassa asioita, joita voidaan tutkia kvantitatiivisen ja toisia kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin ja silti tietyin ehdoin päätyä formaaliin teoriaan. Heidän mukaansa sosiaalitieteissä ja niihin liittyvissä kysymyksissä on syytä katsoa kvantitatiivisen tutkimusotteen lisäksi toisesta näkökulmasta tutkittavaa ilmiötä ja näin päästä syvempään tietoon ja ymmärrykseen inhimillisestä käyttäytymisestä. Sellaiset kvantitatiivisen tutkimuksen tieteellisen tiedon pätevyteen liittyvät kysymykset kuin tulosten verifiointi, evidenssi, otanta, reliabiliteetti ja validiteetti, indikaattorit, jakaumat, käsitteellistäminen ja hypoteesien asettaminen eivät sellaisenaan sovellu laadulliseen tutkimukseen. Tästä huolimatta laadullisen tutkimuksen tulee olla pätevää, pyrkiä teoriaan ja tuloksia tulee arvioida. (Glaser ja Strauss 1967, viii.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäsitysten tutkimusta ei ehkä voi verrata siihen, mitä sosiologit Glaser ja Strauss tarkoittivat haasteellisella ja intiimillä ilmiöllä. Vuonna 1965 he tutkimuksensa yhteydessä raportoivat löytäneensä grounded theoryksi nimeämänsä menetelmän. Tutkimus koski terveydenhuoltoalan ammattilaisten ja kuolevien potilaiden välistä vuorovaikutusta. Menetelmän avulla tutkijat toivat esille aineistoon ankkuroidun teorian siitä, miten ihmiset eri tavoin selviytyvät heitä kohdanneista haastavista ja hyvin henkilökohtaisista elämän tilanteista. Tutkimustuloksena syntyneen teorian ohella Glaser ja Strauss (1971) pitivät yhtä merkittävänä kehittämänsä tutkimusmenetelmää. Menetelmää kutsutaan myös laadullisen tutkimuksen tutkimusstrategiaksi, sillä menetelmään liittyvät keskeiset periaatteet ohjaavat koko tutkimusprosessia. (Charmaz 2014; Glaser & Strauss 1967.)

Stenlund (2020, 18) toteaa, että grounded theory kääntää pääläelleen tutkimuksen perinteisen idean, teorialähtöisyyden. Kun teorialähtöisesti orientoitunut tutkija rakentaa ensin aikaisempiin teorioihin perustuvan teoreettisen viitekehyksen, luo sen pohjalta tutkimusongelman ja hypoteesin tai väittämän, sen jälkeen hän ratkaisee tutkimusongelman osoittamalla asettamansa hypoteesin tai väittämän joko oikeaksi tai vääräksi. Hypoteesia koetellaan empiirisen analyysin tuloksilla. Aineistolähtöisessä grounded theory -menetelmässä totuus paljastuu empiriasta. Teorian pätevyys vahvistetaan vertaamalla sitä empiirisiin havaintoihin ja aineistoon, jonka perusteella teoria on muodostettu. Tutkija pitää empiriaa ensisijaisena ja etenee tutkimusprosessissaan aineisto edellä pyrkien löytämään aineiston sisältämän teorian. Grounded theory -menetelmän periaatteiden mukaisesti teorian pätevyys tulee vahvistetuksi induktioon perustuvan empiirisen analyysin myötä. Näin kehitetty teoria on varmuudella pätevä vain aineistonsa rajaamalla alueella. (Stenlund 2020, 18–19.)

Grounded theory ei lähtökohtaisesti edellytä luonnontieteiden kaltaista formaalia, aineiston ulkopuolelle yleistettävää teoriaa. Mikäli tutkija kuitenkin tavoittelee yleistettävyyttä, tulee hänen toteuttaa teoreettinen analyysi. Tällöin analyysin lähtökohtana on joko paikallinen teoria tai sen pohjalta johdettu hypoteesi tai väittäminen. Glaserilaiseen koulukuntaan suuntautuneen grounded theoryn näkemyksen mukaan tällöin tutkimuksen tulee perustua uuteen aineistoon ja kyseessä on uusi tutkimus. (Stenlund 2020, 23–26; Stenlund 2017, 127.)

Strauss ja Corbin (1998) vertaavat grounded theoryn (paikallisen teorian) rakentamista pyramidin rakentamiseen, jossa aineistopohjaiset käsitteet ovat rakennusmateriaalia. Pyramidi muodostuu kolmesta käsitteellisestä tasosta: alakategoria, yläkategoria ja ydinkategoria. Ensimmäinen taso rakentuu ilmaisuista ja ilmaisujen käsitteellisistä kuvauksista, joita tutkija poimii avoimen koodauksen avulla aineistosta. Aineiston toinen taso puolestaan rakentuu käsitteistä, jotka tutkija muodostaa ensimmäisen tason käsitteistä. Toisen tason käsitteistä tutkija muodostaa yläkategorioita. Niiden abstraktiotaso on korkeampi kuin en-

simmäisen tason alakategorioilla. Koska yläkategoriat muodostetaan ensimmäisen tason käsitteiden avulla, toisen tason kategorioiden yhteys ensimmäiselle tasolle säilyy. Kolmannella tasolla teoretisointi syvenee, yläkategorioista etsitään yhteistä tekijää, ydinkategoriaa. Pyramidin huipun muodostava ydinkategoria rakentuu tason yksi ja kaksi rakennusosille. Abstraktiotasolta se on tutkimusprosessin korkein, ja sen avulla tutkija muodostaa teorian. (Strauss & Corbin 1998, 101–161.)

Grounded theory -menetelmää kuvaavassa kirjallisuudessa todetaan, että menetelmä vaatii tutkijalta sitoutumista tiettyyn strategiseen tyyliin, mutta tutkijalle sallitaan vapaa etenemistapa. Tarvitaan pitkäjänteisyyttä, joustavuutta, malttia ja herkkyyttä kuunnella aineistoa. Stenlund (2017, 121) kuvaa grounded theory -tutkimusprosessin etenemistä seuraavasti: Aluksi tutkija määrittelee tutkimustehtävän, hankkii aineiston, toteuttaa aineistolähtöisen empiirisen analyysin, minkä pohjalta hän muodostaa substantiivisen teorian. Tämän jälkeen paikallista (substantiivista) teoriaa verrataan ja yhdistellään teoreettisen analyysin keinoin aikaisempiin teorioihin. Tältä pohjalta tutkija muodostaa yleisen, formaalin teorian. Lopuksi tutkija arvioi ja vertaa muodostamaansa teoriaa tutkimustehtävään sekä aikaisempiin teorioihin. Vastaako teoria tutkimuskysymykseen ja onko sillä uutuusarvoa. (Stenlund 2017, 121.)

Tyylin ja muodon ohella tutkijan tulee noudattaa tiettyjä menetelmälle olennaisia keskeisiä periaatteita ja käsitteitä. Stenlund (2020) toteaa, että grounded theory -menetelmän käsitteiden ymmärtäminen ja oppiminen on menetelmää käyttävälle tutkijalle tärkeää. Se on yhtä tarpeellista ja välttämätöntä kuin ymmärrys siitä, miten grounded theory -menetelmässä edetään empiriasta teoriaan, vastataan induktion vaatimukseen, ymmärretään teorian yleistämisen prosessi sekä tutkimustehtävän tarpeellisuuden pohdinta. (Stenlund 2020, 14–15; Stenlund 2017.)

Keskeiset periaatteet ovat aineistolähtöisyys, suhde teoriaan sekä tutkijan rooli. Grounded teheory -menetelmän lähtökohtana on aineistolähtöisyys ja se, kuinka tiukasti tutkija pitäytyy tässä periaatteessa. Menetelmän kehittäjien Glaserin ja

Straussin näkemys aineistolähtöisyyden periaatteesta on johtanut aikanaan koulukuntaeroon. Puhutaan glaserilaisesta ja straussilaisesta menetelmästä. Glaserilaisuudessa korostuu tiukka aineistolähtöisyys ja induktio sekä vaatimus uuden, yleisen teorian kehittamisestä. Tutkija lähestyy tutkittavaa ilmiötä vailla ennakkokäsityksiä ja päätyy aineistoon perustuvaan, yleistettävään teoriaan. (Hollow, I. & Galvin, K. 2017, 179–180.) Straussilaisuudessa aineistolähtöisyyttä ei nähdä niin ehdottomana pyrkimyksenä kuin glaserilaisuudessa. Käytännönläheisen paikallisen teorian, mallinnoksen tavoittelu on myös tutkimuksellisesti taroituksenmukaista. (Strauss ja Corbin, 1998.)

Tässä tutkimuksessa tukeudun straussilaiseen lähestymistapaan. Sovellan tutkimusprosessin eri vaiheissa Straussin ja Corbinin (1998) sekä Stenlundin (2020) näkemyksiä ja oivalluksia grounded theory -menetelmästä. Stenlundin (2017; 2020) vaikutus näkyy erityisesti siinä, miten ymmärrän ja toteutan analyysiprosessin eri mutta ei erillisine vaiheineen. Hänen tapansa ohjeistaa aloittelevaa tutkijaa esimerkkinä väitöskirjatutkimuksensa koko tutkimusprosessi, on auttanut ymmärtämään itse menetelmää, sen periaatteita ja ennen kaikkea termistöä ja keskeisiä periaatteita, kaikkia keskeisiä osa-alueita, kun tutkija rakentaa aineistoon kiinnittyvää, paikallista teoriaa. Stenlund kehottaa hyödyntämään metodologista työkalua, tutkimuskarttaa, kysymyksiä aineistolle erityisesti silloin, kun tutkija vertailee avoimen koodauksen kategorioiden yhtäläisyyksiä ja eroja. Hän toteaa, että työkalu ei sinänsä tarjoa valmiita ratkaisuja, mutta niiden käyttö virkistää ajattelutyötä. (Stenlund 2020, 74–75.)

#### **4.4. Tutkimushenkilöt**

Kiinnostuksen kohteen konkretisoiduttua rajasin tutkimustyöni työelämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käytänteisiin sekä tasa-arvotyöhön työyhteisössä työntekijöiden näkökulmasta. Teemahaastattelun avulla ryhdyin keräämään aineistoa. Kysyin työyhteisön jäseniltä, keskustelin heidän kanssaan ajatuksista, käsityksistä ja kokemuksista, tunteista, jotka he liittivät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työntekijöiden mielestä on, miten

he näkevät tasa-arvotyön toteutuvan työyhteisössään ja miten sitä tulisi heidän mielestään toteuttaa.

Alustavien tutkimuskysymysten perusteella laadin ensimmäisen vaiheen haastatteluteemat ja toteutin seitsemän työntekijän haastattelut vuodenvaihteessa 2008–2009, neljä naista ja kolme miestä. Tutkimushenkilöiden valinnan perustin kahteen seikkaan. Kokemukseni mukaan työntekijöillä oli tapana keskustella toisinaan myös työyhteisössä ilmenevistä haasteista. Tunnistin näissä keskusteluissa myös epätasa-arvoisiin kokemuksiin liittyviä piirteitä. Toisena valintaperusteena käytin työntekijän asemaa työyhteisössä sekä työntekijän sukupuolta. Eri asemassa olevilla työntekijöillä on todennäköisesti eri näkökulma työyhteisön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tutkimushenkilöt toimivat saman organisaation palveluksessa, työntekijä- ja työnjohtotehtävissä.

Perehdyttyäni kertyneeseen aineistoon huomasin, että haastateltavilla oli kokemusta myös eri työyhteisöistä. Tämän huomion innoittamana ja aiemmin hankittu aineiston arvioinnin perusteella kutsuin haastatteluun kolme edustamassaan julkishallinnollisessa organisaatiossa alle viisi vuotta työskennellyttä työntekijää, kaksi naista ja yhden miehen. Toisen vaiheen haastattelut toteutin keväällä 2019. Haastateltavien valinnassa tavoitteenani oli saavuttaa työyhteisön moninaisuutta mahdollisimman hyvin edustava näyte, mutta kuitenkin tutkimustehtävään ja tutkimuksen toteutukseen nähden realistinen aineisto. Miehiä ja naisia valitessani en kysynyt haastateltavilta heidän sukupuoltaan vaan perustin käyttämäni jaotellun perinteiseen sukupuolten jaotteluun, miehiin ja naisiin.

Olen koodannut tutkimushenkilöt kirjain-numeroyhdistelmällä. Koodin perusteella on pääteltävissä, onko aineisto-ote miehen vai naisen haastattelusta. Haastateltavan asemaa tai haastattelujärjestystä ei koodista voi päätellä. Esimerkiksi Th1n tarkoittaa, että haastateltava on nainen, Th1m on mies. Numeron avulla voi päätellä tutkimushenkilöiden määrän. Aineisto-otteista voi mahdollisesti päätellä jotain haastateltavan tehtävästä ja asemasta organisaatiossa, jossa

tutkimushenkilö on työskennellyt tai työskentelee haastatteluhetkellä. Tutkimushenkilöiden koodaukseen liittyvät ratkaisut olen tehnyt suojatakseni tutkimushenkilöiden henkilöllisyyden. Aineistonäytteiden valinnassa olen välttänyt sellaisten aineisto-otteiden esittämistä, joita yhdistelemällä voisi paljastua tutkimushenkilön koti- ja työpaikkaan sekä työtehtävään, koulutukseen ja kokemusvuosiin liittyvät tunnistettavat tiedot.

#### **4.5. Teemahaastattelu aineiston keruuna**

Toteutin aineiston keruun teemahaastattelun avulla. Haastattelumuotona se mahdollistaa tiedonkeruun ajallisen rajaamisen, kohdentamisen sekä ohjaamisen rajatummin kuin avoin tutkimushaastattelu. Avoimen, strukturoimattoman haastattelumenetelmän päämääränä on tuottaa mahdollisimman laaja-alaista tietoa tutkimuskohteesta. Keskustelunomaiseen tiedonkeruuseen käytetään runsaasti aikaa. Tutkija määrittelee aihepiirin ja haastattelijalla sallii keskustelun etenevän haastateltavan puhetta syventäen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 45.) Kuten avoin haastattelu myös teemahaastattelu toteutuu tutkijan aloitteesta. Tutkija ohjaa haastattelua, määrittelee haastattelun ehdot ja kohdentaa kysymykset. Haastattelun tavoitteena on saada vastauksia tutkijaa kiinnostaviin, tutkimuksen aihepiiriin liittyviin kysymyksiin. Teemahaastattelussa aihepiirit, teema-alueet määritetään etukäteen. Haastattelu etenee joustavasti ja vapaasti, valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole. Jokainen teema käsitellään, käsittelyjärjestys ja teema-kohtainen keskustelun laajuus muotoutuvat haastattelun aikana. (Eskola & Vastamäki 2007, 25–34; Hirsjärvi, Hurme 2008, 43–48; Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2009, 204–212.)

Teemahaastattelu sopii tiedonkeruuseen, kun tutkija tietää jo, että haastateltavilla on kokemusta kyseisestä tutkimustehtävään liittyvästä tilanteesta. Tutkija on alustavasti perehtynyt käytännössä ja teoriassa tutkittavaan ilmiöön liittyvään kokonaisuuteen. Hän tietää, mitkä osa-alueet, rakenteet ja prosessit ovat ilmiön kannalta tärkeitä. Tämän ennakkokäsityksen ja tiedon perusteella tutkija kehittää haastattelurungon, minkä jälkeen tutkija toteuttaa haastattelun ja kerää tietoa

haastateltavien henkilökohtaisista kokemuksista kyseisiin teemoihin liittyen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–77; Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.)

Teemojen muotoilemisen apuna ja tukena on hyvä käyttää luovaa ideointia, tutustumista alan kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin sekä teemojen johtamista teoriasta (Eskola & Vastamäki 2007, 34). Teema-alueiden valinnassa tulee huomioida teema-alueiden riittävä väljyys, jotta tutkittavaan ilmiöön sisältyvä moninainen rikkaus voi mahdollisimman hyvin paljastua haastattelujen yhteydessä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 67).

Tutkija valitsee teemahaastattelun tiedonkeruumenetelmäkseen ja tekee samalla tiettyjä oletuksia kiinnostuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Esimerkiksi siitä, mistä osa-alueista ilmiö, tässä tapauksessa työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuus muodostuvat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 76–77.) Tässä tutkimuksessa teemojen muodostamista ohjasi kokemukseni siitä, että arkikielessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus termejä käytetään hyvin usein toistensa synonyymeina. Termien käyttö liittyy asioihin ja tilanteisiin, joissa tuodaan esille kokemuksia ja tunteita arvostuksesta tai sen puutteesta. Kantola, Nousiainen ja Saari (2012) ovat tuoneet esille sen, että tasa-arvokäsitettä käytetään muun muassa politiikassa määrittelemättömänä ja että jokainen voi tästä syystä ymmärtää käsitteellä eri asioita. Käsite on monimerkityksellinen ja toisaalta se on arkikäytössä itsestäänselvyys, sen kaikki tietävät ja tuntevat. Mitä tutkia, kun jokainen vaikuttaa jo olevan tasa-arvon asiantuntijalta. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 7–8.)

Tutkimustehtävänä ei ole ollut tutkia sitä, ymmärtävätkö työyhteisön jäsenet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäsitteet ja näihin liittyvää termistöä. Tarkoituksena on ollut selvittää ja ymmärtää, miten työyhteisön jäsenet ilmentävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja miten tätä ymmärrystä voidaan hyödyntää työyhteisön tasa-arvotyössä. Lähdin rakentamaan haastattelun teema-alueita tasa-arvo -termin avulla. Aluksi keskustelin haastateltavien kanssa tasa-arvosta yleisellä tasolla ohjaten puhetta kohti työyhteisöä, työntekijöitä sekä yksilöiden ja sukupuolten vä-

listä tasa-arvoa, jokaisen kanssa joustavasti edeten. Sain idean tekniikkaan Hirsjärven ja Hurmeen (2008) esittämistä teemahaastattelun kysymystyypeistä, niin sanotusta suppilotekniikasta. Heidän kokemuksensa mukaan avaus- eli aloittavat kysymykset on hyvä laatia laajoiksi, helposti keskustelua virittäviksi. Näin ne antavat haastateltavalle mahdollisuuden valita ja kertoa häntä itseään kiinnostavan näkökulman haastattelun kuluessa. (Hirsjärven & Hurmeen 2008, 106–107.)

Muodostin teemat neljän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ilmiöön liittyvän aihealueen avulla. Ensimmäinen aihealue liittyi tasa-arvokäsitteen merkitykseen työntekijälle. Mitä tasa-arvo sanana haastateltavan mielestä tarkoittaa? Miten se ilmenee? Mitä on epätasa-arvo? Toinen teemakokonaisuus liittyi työelämän tasa-arvoon. Mitä tasa-arvo merkitsee työyhteisössä? Miten tasa-arvo toteutuu työntekijän mielestä työssä? Miten se on näkynyt hänen työyhteisössään ja niissä tehtävissä, joita hän on hoitanut? Kolmas teemakokonaisuus liittyi sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Mitä sillä työntekijän mielestä tarkoitetaan? Miten se ilmenee elämässä yleensä, miten se ilmenee työelämässä? Mikä merkitys sukupuolten tasa-arvolla työyhteisössä on? Neljäntenä teemana olivat sanat, joita yleisesti liitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskeskusteluun: palkkaero, naisvaltainen ammatti, miesvaltainen ammatti, sukupuolikiintiöt, syrjintä, häirintä, sukupuolisoikeus, lasikatto. Ennen varsinaisiin teemoihin paneutumista pyysin jokaista haastateltavaa kertomaan työstään, tehtävistään, koulutuksestaan sekä vuosistaan nykyisen ja aikaisempien työnantajien palveluksessa. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, ketä harkinnanvaraisesti valitsemani joukko edusti. (Liite, Teemahaastattelurunko.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 59) mukaan harkinnanvarainen näyte, muutaman henkilön haastattelu on perusteltua, kun tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin tai saamaan tietoa jostain paikallisesta ilmiöstä tai etsimään uutta teoreettista näkökulmaa tapahtumiin ja ilmiöihin. Teemahaastattelu on yksi tiedonkeruutapa, jota käytetään myös grounded theory -menetelmän aineiston hankintamuotona. Grounded theoryssä tiedonantajien va-



linnassa kuten myös analyysiprosessissa korostuu teoreettiseen otantaan (theoretical sampling). Teoreettisuus tarkoittaa sitä, että tutkija pyrkii löytämään tiedonantajia, joilla on mahdollisimman monipuolista tietoa ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Tiedonantajilla tulee olla myös kykyä ja halua kuvata tietojaan ja kokemuksiaan. Lisäaineiston hankintaa jatketaan koko analyysiprosessin ajan, kunnes uusi aineisto ei enää tuota uutta tietoa ilmiöstä. (Holopainen ym. 2020, 255).

Tässä tutkimuksessa ensimmäisen vaiheen tiedonkeruusta oli kulunut jo useita vuosia, joten minun oli arvioitava aineiston käyttökelpoisuus opinnäytetyön kannalta uudelleen. Ilmiö kiinnosti yhä ja oli mielenkiintoista syventyä aineiston sisältöön ja siihen, miten se minua puhutteli. Päädyin aineiston hyödyntämiseen ja analyysin edetessä sen täydentämiseen. Kuten muun muassa Koskela (2007, 94–95) opastaa, luotin tutkimuskysymyksen ytimen löytyvän aineistosta. Aineiston ensimmäinen osa perustuu esiymmärrykseen ja harkintaan. Aineiston täydentämistä kevään 2019 haastatteluissa harkintaa ohjaavana tekijänä toimi alustavassa analyysissä ja analyysin edetessä esiin nousseet kysymykset. Valintoja tehdessäni huomioin ensimmäisen tiedonkeruuvaiheen valintakriteereistä nainen–mies -jaottelun sekä työntekijän aseman organisaatiossa. Kiinnostavaa oli myös pohtia, löytyykö työntekijöiden käsityksissä eroja, joita esimerkiksi aineiston keruuajankohta voisi selittää.

Ensimmäisessä vaiheessa litteroin kaikki haastattelut, minkä jälkeen aloitin aineiston analyysin sisällönanalyysimenetelmällä. Päädyttyäni käyttämään grounded theory -menetelmää tutkimusstrategiana jatkoin ensimmäisen vaiheen aineiston analyysiä grounded theoryn analyysivaiheiden mukaisesti. Analyysimenetelmässä edetään vaiheittain, aineistolähtöisesti, aineiston osia toisiinsa vertaillen. Toisessa vaiheessa haastattelin ensin yhden työntekijän ja kertyneen aineiston analysoinnin edettyä vielä seuraavat kaksi. Myöhempien haastatteluiden teemat olivat edelleen samat kuin aiemmissakin haastatteluissa, mutta painotuksissa oli eroja. Nyt keskityin kysymyksiin, joiden ajattelin tuovan lisätietoa

tietyistä, vähemmän mainintoja saaneista tai uusista kategorioista. Samalla mahdollistin aiemmasta aineistosta mahdollisesti poikkeavien tasa-arvokäsitysten ja kokemusten ilmaantuminen aineiston kautta.

Lähestyin haastateltavia henkilökohtaisesti. Sovin tapaamiset puhelimitse. Kerroin, mistä olen kiinnostunut ja miksi haluaisin juuri hänen kanssaan keskustella aiheesta. Osa työntekijöistä empi osallistumista haastatteluun. Heitä epäilytti, että he eivät ehkä osaisi vastata esittämiini kysymyksiin. Kerroin, että kyseessä on aihe, johon ei ole olemassa oikeita vastauksia. Olin kiinnostunut siitä, mitä juuri he itse asiasta ajattelivat. Yhteydenoton aikana saatoimme jo osan kanssa aloittaa lyhyen keskustelun aiheesta. Tämä rohkaisi minua valmistautumaan haastatteluihin. Koin, että työntekijöillä oli sanottavaa aiheesta.

Annoin haastateltavani puhua, mutta olin myös varautunut siihen, että tasa-arvo aiheena ja varsinkin sukupuolten tasa-arvo näkökulmana on haastava ja sanoiksi pukeminen voi olla vaikeaa. Haastattelun aluksi puhuimme itse haastattelun toteutuksesta, opinnäytetyöstä ja siitä mihin se liittyy. Esittelin teemat ja kerroin, että voimme puhua siitä, mitä aiheet haastateltavalle toivat mieleen. Esihaastattelun aikana jo huomasin, että tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän keskustelun virittämiseksi oli hyvä aloittaa haastattelu juuri siitä aiheesta, mihin haastateltava tarttui. Kysyin myös haastateltavilta, miten heidän työyhteisössään toteutetaan tasa-arvolain mukaista tasa-arvosuunnitelmaa. Mikäli työntekijä tiesi suunnitelman olemassa olost, kysyin, miten hän oli perehtynyt kyseiseen suunnitelmaan ja mitä kyseinen suunnitelma hänen käsityksensä mukaan sisälsi. Haastattelut kestivät 45 minuutista 90 minuuttiin. Sana sanalta litteroituna aineistoa kertyi 90 sivua (rivinvälillä 1,5; fontti 12, marginaalit 2, 2, 2 ja 2 cm).

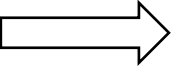
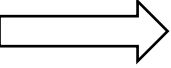
#### **4.6. Aineiston analyysi**

Grounded theory -menetelmän yksi keskeinen periaate on aloittaa aineiston keruu ja sen analysointi lähes yhtä aikaa. Kerätty aineisto ohjaa työskentelyä. Aineiston määrä ja laatu muotoutuvat analyysin edetessä. Tutkimustyön aluksi

grounded theory -menetelmä ja sen periaatteet eivät varsinaisesti ohjanneet tutkimuksen toteutusta. Teemahaastatteluun aineistonkeruumenetelmänä päädyin lähinnä siksi, että haastattelumenetelmällä oli mahdollista tuottaa aineistoa itseäni kiinnostavasta ilmiöstä. Haastattelukertojen jälkeen ryhdyin litteroimaan sekä lukemaan tekstiksi muuttamaani puhetta. Tässä tekstiin tutustumisen vaiheessa tein myös tarkentavia muistiinpanoja haastattelutilanteesta. Jokaisen haastattelukerran jälkeen pohdin myös sitä, miten haastattelu oli alustavan tutkimustehtävän näkökulmasta toteutunut. Mistä haastateltavat puhuvat. Myöhemmin nämä valinnat osoittautuivat tärkeiksi tutkimuksen toteutuksen pitkittymisen vuoksi ja erityisesti siksi, että menetelmälliset ratkaisut tein vasta myöhemmin.

Grounded theory -menetelmän mukaisesti ryhdyin systemaattisesti toteuttamaan analyysin ensimmäistä vaihetta, avointa koodausta, jonka avulla muodostetaan alakategoriat (substansiiviset koodit). Aluksi luin tekstejä kappale kappaleelta, sitten lause lauseelta, palasin tekstiin, tein muistiinpanoja, pelkistin ja tiivistin. Samaan aikaan vertailin ja muodostin ryhmiä, yläkategorioita, rakensin käsittekarttaa aineistoon liittyvistä ilmiöistä ja asiakokonaisuuksista.

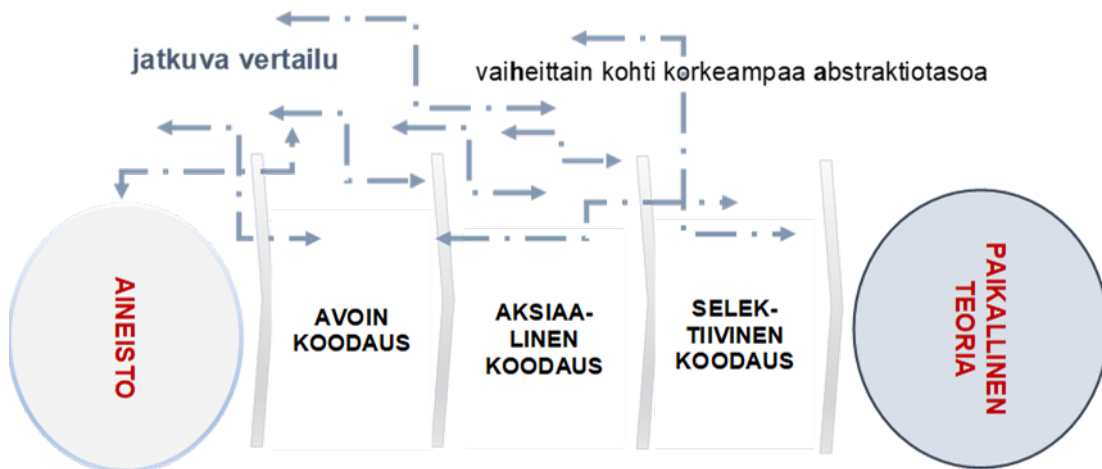
Kuviossa 2 on esimerkki avoimesta koodauksesta. Kuvion aineisto-otteet liittyvät haastattelun teemaan *Työelämän tasa-arvo, on kiinnostavaa, mitä se tarkoittaa sinulle*. Aineisto-otteet on poimittu yhdestä kappaleesta. Kappaleilla tarkoitan niitä puheenvuorojen jaksoja, jotka haastateltava kertoi yhtenäisinä ajatuskulkuina. Ajatuskulku tarkoittaa tässä tutkimuksessa sitä ilmaisukokonaisuutta, jossa haastateltava pukee ajatustaan teemasta sanoiksi ja lopulta tiivistää sanomansa lauseiksi. Kappale voi rytmittyä myös päinvastoin. Haastateltava kertoo näkemyksensä teemasta, minkä jälkeen hän kuvailee sanomansa merkitystä kuulijalleen, mahdollisesti myös itselleen. Tässä vaiheessa toteutin myös lisähaastattelut uusille tutkimushenkilöille.

Lainaus haastattelusta		Alakategoria
<i>... se on kaiken a ja o että ei täällä kukhaan ole parempi toistansa, kaikki me olema samanlaisia työntekijöitä ...</i> (Th2m)		Lähtökohtaisesti jokainen työntekijä on yhtä arvokas.
<i>... kaikki me olema samanlaisia työntekijöitä, kaikilla on omat heikkoutensa, kuitenkin, ärsyttää monesti se ko kuulee että joku puhuvat ja supattavat, että sei ossaa sitä ja se saa niin hyvän palkan, molema niin hyviä... joku tekkee nopeampaa, toinen tekkee hitaammasti, emmä met ole kaikki yhtä hyviä työntekijöitä, semmosta työpaikkaa voi ollakhaan että kaikki olis yhtä hyviä</i> (naurua) (Th2m)		Työntekijän arvo ihmisenä ei riipu työtehtävästä, siitä maksettavasta palkasta tai työntekijän osaamisesta tai tavasta tehdä työtä.

Kuvio 2. Esimerkki avoimesta koodauksesta

Aineisto-otteista tulee esille se, kuinka haastateltava ilmaisee käsityksiään ja kokemuksiaan työyhteisössä. Esimerkin aineisto-ote noudattaa seuraavan kaltaista ajatuskulkua: Työyhteisössä työntekijät vertailevat toisiaan työtehtäviin liittamiensä vaatimusten, palkan sekä työntekijäominaisuuksien perusteella. Haastateltava toteaa, että nämä seikat eivät kuitenkaan määritä työntekijän arvoa, vaan kaikki työntekijät ovat saman arvoisia ihmisiä.

Kategorisoinnin ja siihen liittyvien vertailu- ja käsitteellistämisvaiheiden avulla löysin aineistosta perusteet muodostaa yläkategoriat ja näiden pohjalta myös erilaisten pohdintojen ja kokeilujen avulla löytyi ydinkategoria. Ydinkategoriaan tukeutuen oli mahdollista muodostaa empiiriseen aineistoon pohjautuva teoreettinen malli, paikallinen teoria. Kuviossa 3 esitän tutkimuksen analyysiprosessin siten kuin olen sitä tässä tutkimuksessa toteuttanut. Kuvaus perustuu Stenlundin (2020) sekä Straussin ja Corbinin (1998) näkemyksiin grounded theory -menetelmän analyysiprosessista.



tiivis työskentely aineiston kanssa  
irtaannutaan vaiheittain suorasta aineistoyhteydestä  
paikallisen teorian verifiointi aineiston avulla

#### PELKISTÄ JA TIIVISTÄ

- tutustu aineistoon, muodosta alustavia koodeja
- muodosta käsitteet, empiiriset ilmaukset, suora yhteys haastateltavien ilmaisiin
- yhdistä merkitykseltään samansisältöiset käsitteet
- muodosta käsitteiden merkityssisältöihin määrittävät **alakategoriat**, substantiiviset koodit

#### VERTAILE JA MUODOSTA RYHMIÄ

- etsi kategorioita yhdistävät ja erottavat tekijät; analyysikysymykset hyvä apu (miten, milloin, missä, miksi, kuka, mitä seurasi jne.)
- kuvaa löydökset ja niiden suhteet; ominaisuudet, ulottuvuudet; (käsitekartta hyvä apu)
- perustele löydökset, induktion tavoittelu
- **yläkategoriat**

#### ETSI YDINKATEGORIA

- etsi vahvin, yhteinen tekijä; koodauksen viimeiset kategoriat yhdistyvät **ydinkategoriassa**
- muodosta ala- ja yläkategorioiden yhteyksistä ja suhteista kategoria, liittää edellisten vaiheiden käsitteet ja kategoriat
- yhteys rakentuu välittömään tai välilliseen, käsitteiden ja kategorioiden suhteeseen
- lähtökohta paikalliselle teorialle

Kuvio 3. Analyysiprosessi (Strauss & Corbin 1996; Stenlund 2020)

## 5. AINEISTOLÄHTÖINEN ANALYYSI JA KATEGORIAT

Analyysointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa, avoimen koodauksen aikana muodostin käsittekartan, joka kuvastaa niitä erilaisia empirisiä havaintoja ja yksittäisiä ajatuksia, joita tutkimushenkilöt toivat esiin. Aineiston pilkkomisen, pelkistämisen ja tiivistämisen tuloksena käsitteitä muodostui määrällisesti varsin paljon. Analyysin tässä vaiheessa käsitteillä on suora yhteys aineistoon. Kuviossa 4 on näyte käsittekartasta.



Kuvio 4. Näyte avoimen koodauksen perusteella syntyneestä käsittekartasta

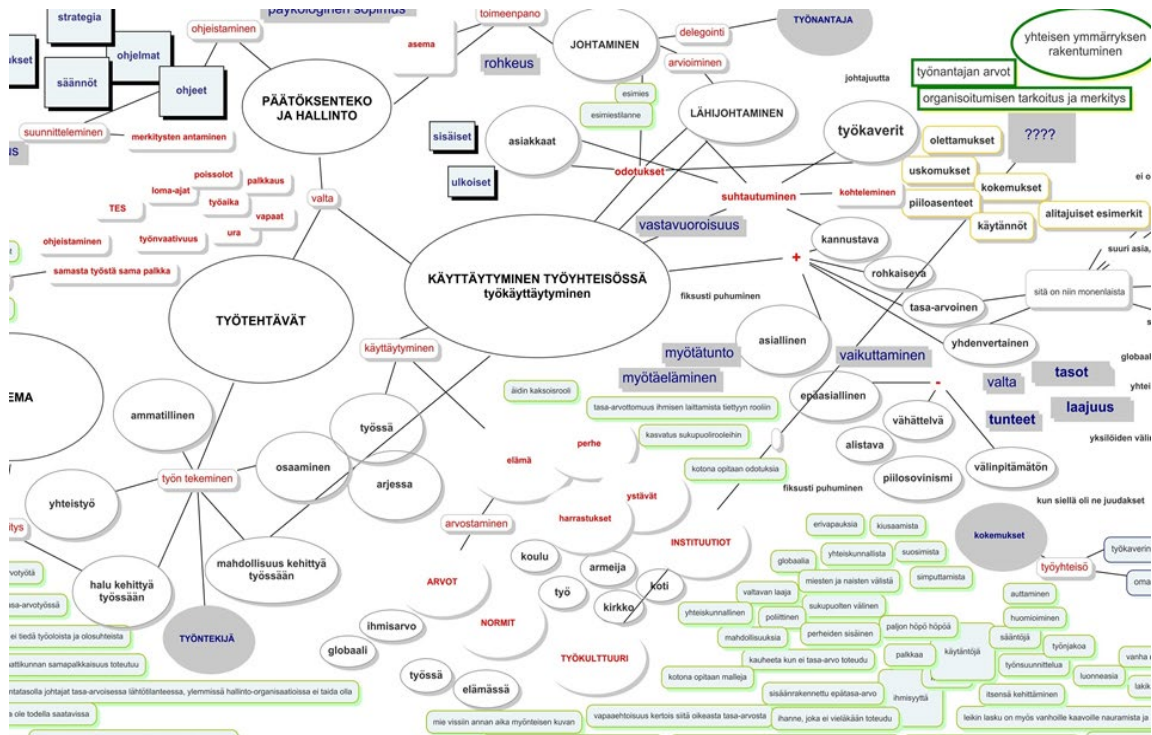
Avoimen koodauksen jälkeen aksiaalisen ja selektiivisen koodauksen avulla syntyivät substantiiviset koodit sekä ala- ja yläkategoriat. Niiden muodostamista ohjasivat tutkimuskysymykset. Analyysiprosessin edetessä tutkija etsii kategorioita

yhdistäviä ja erottelevia tekijöitä sekä tuottaa löytämistään tekijöistä abstrakteja käsitteitä. Strauss ja Corbin (1998, 119) nimittävät aksiaalisen vaiheen käsitteiden työstämisvaihetta termillä *theoretical sampling*. Selektiivisessä vaiheessa pyritään jo varmistamaan aineiston riittävyys, teoreettinen saturaatio (*theoretical saturation*). Käsitelmäärittelyssä päättelylle on ominaista induktio, jolloin yksittäisten havaintojen avulla pyritään yleistyksiin. *Grounded theory*ssä ei kuitenkaan tavoitella luonnontieteille tyypillistä yleistettävyyttä, vaan yksittäisten havaintojen avulla pyritään käsitteelliseen ja teoreettiseen yleistettävyyteen. (Straussin & Corbinin 1998, 119, 136–137, 201–203.)

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen – Miten tasa-arvo ilmenee työyhteisössä – ryhmittelin seuraaviin alakategorioihin:

- palkkaus, asema työyhteisön hallinnossa, lomat ja perhe-elämän huomiointi, tasa-arvosuunnitelma
- erilainen ammatillinen osaaminen, tehtävien jako, etenemisen yhtäläiset mahdollisuudet
- työtovereiden ja työnjohdon suhtautuminen, mahdollinen syrjintä ja häirintä

Kuviossa 5 on esitetty näyte kategorioiden välisten yhteyksien muodostamista. (Käsitekartat, kuvat 4–5 on työstetty ilmaissovelluksella *Cmap Tools Version 6.03* <http://cmap.ihmc.us>.)



Kuvio 5. Näyte kategorioiden välisistä yhteyksistä

Yläkategorioita muodostui kolme. Suluissa on lueteltu yläkategorioita jäsentävät kymmenen alakategoriaa:

### 1) Virallinen päätöksenteko ja hallinto

(palkkaus, asema työyhteisön hallinnossa, lomat ja perhe-elämän huomiointi, tasa-arvosuunnitelma)

### 2) Työtehtävät

(erilainen ammatillinen osaaminen, tehtävien jako, työajan joustot, etenemisen yhtäläiset mahdollisuudet)

### 3) Käyttäytyminen työyhteisössä

(työtovereiden ja johdon suhtautuminen, mahdollinen syrjintä ja häirintä)

Olen kuvannut ala- ja yläkategorioiden välisen yhteyden Kuviossa 6.



Virallinen päätöksenteko ja hallinto	Työtehtävät	Käyttäytyminen työyhteisössä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• palkkaus</li> <li>• asema työyhteisön hallinnossa</li> <li>• lomat ja perhe-elämän huomiointi</li> <li>• tasa-arvosuunnitelma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erilainen ammatillinen osaaminen</li> <li>• tehtävien jako</li> <li>• työajan joustot</li> <li>• etenemisen yhtäläiset mahdollisuudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työtovereiden ja johdon suhtautuminen</li> <li>• mahdollinen syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu</li> </ul>

Kuvio 6. Ylä- ja alakategoriat

Paikallista tasa-arvotyötä työyhteisössä kuvaava teoria rakentuu kolmen yläkategorian perustalle. Yläkategorioiden muodostuksessa nojauduin aineistoon ja niistä muodostamiini alakategorioihin. Jako kategorioihin on teoreettinen. Aineisto-otteiden tarkoituksena ei ole perustella yksittäisen alakategorian tai yläkategorian suoraa yhteyttä aineistoon, ei myöskään aineisto-otteen yhteyttä tiettyyn kategoriaan. Tarkoitus on perustella aineiston määrittelemissä rajoissa aineistolähtöiset yläkategoriat. Aineisto-otteiden avulla pyrin myös osoittamaan sitä vaihtelua, mitä aineistossa eri kategorioiden välillä ja sisällä ilmenee.

### 5.1. Virallinen päätöksenteko ja hallinto

Tutkimusaineiston perusteella voi todeta, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat säädösten ja sopimusten mukaisesti. Palkkausjärjestelmän oletetaan jo lähtökohtaisesti kohtelevan julkisella sektorilla naisia ja miehiä tasapuolisesti. Työnantajan katsotaan maksavan korvausta tehdystä työstä sopimusten, tehtävän edellyttämän koulutuksen sekä vaativuuden mukaisesti. Lakisääteiset ja työehtosopimusten mukaiset lomat ja vapaat myönnetään jokaiselle, perusteet ovat selkeät. Ollaan sitä mieltä, että samasta tehtävästä maksetaan samaa palkkaa työntekijän sukupuolesta riippumatta.

*oli mikä tahansa sukupuoli opettajalla niin se on opettajan palkka, se ei ole millään tavalla sidoksissa sukupuoleen (Th1m)*

*palkka palkkiona siitä työstä mitä tekkee, ei tittelistä, ei nimikkeestä ei mistään siitä että onko nämä killuttimet vai ei, se on se vihon vieminen minkä mukhaan pittää palkka maksa (Th3n)*

Tunnistetaan työnantajan sopimusten mukaiset velvollisuudet, vastuut ja rooli tehtävien, palkanmäärittelyn ja muiden etuuksien määrittelyssä. Työyhteisössä pohditaan ja arviointia siitä, miten työnantaja toteuttaa vastuitaan ja velvoitteitaan.

Palkkausjärjestelmä koetaan epäoikeudenmukaisena. Vertaillaan tehtävien vaativuuksia, tehtäviin käytettävää aikaa, tehtävien vaatimaa osaamista. Koetaan, että samalla tehtävänimikkeellä voidaan tehdä hyvinkin erilaisia tehtäviä. Tehtävänimikkeeseen nähdään liittyvän erilaisia osaamistarpeita, kokemusta ja asennetta työhön. Palkan määrässä nämä erot eivät näy. Ihmetystä herättää myös toimialojen väliset erot palkan määrässä ja työtehtävissä.

*noo monestihan se liitethään niinkö palkkatasa-arhvoon että minusta tuntuu että ainaki työelämään liittyvissä et siitä aika paljon kuulee siitä palkka-asiasta ja sitä sitten niinku se oon työelämässä aika keskeinen se että ... eehkä se on vähän vaikea verrata niitä työn vaativuuksia ja ja sitte jos eri hallintokunta maksaa jostain samasta, niin, niin pätevyystä ko toinen hallintokunta, että voi olla vähän paremmat palkkatasot ja että ne on semmosia ikuisuusasioita ... vähän semmosia – jonku verran neuvoteltavissa oleviaki, että mihin se sitte päätyyki, no niin no kuitekki se tuli se palkkatasa-arvo ensimmäisenä miehleen (Th6n)*

*en mie ole oikeastaan tietekki niinko saatoinki jo mainita että just se työnjako, se ei ole oikein tasaista mutta en mie tiä, minusta täälä ei*

*sillälaila mithään sen ihmeellisempää mutta itte niinko ajattelen että nämät [työnjakoon liittyvät] seikat on just vähän semmosia jotka aiheuttaa närrää - niin kyllähän ne näkky (Th1n)*

Korostetaan johtajuutta ja johdon tehtävien merkitystä kaikessa työssä, myös tasa-arvotyössä.

*jos ajattelee, niin kyllähän johtajilla on niin suuri merkitys, niin suuri että kyllähän se tavallaan kuitenkin sieltä lähtee monet asiat (Th1n)*

*joo, kaikki on tyytyväisiä (naurua), eihän se mene ko tuota henkilöstö hallintoki on semmonen että jokhaisen oma esimies tekkee nämä päätökset, et jos meilä ois yksi päällikkö , niinkö onki, mutta siitä huolimatta se ei tehe henkilökunnale näitä päätöksiä et jos olis yks joka tekis kaikile päätökset niin en mie tiä olisko se sen kummosempi kyllä siinäki on omat esimiehet jotka antaa työohjeita, mutta nythän on se ko on niin monta ko on esimiestä niin niin monta on päätöksen tekijää ja joka tekkee näitä päätöksiä niin nehän tekkee jokhainen niinko oman päänsä mukhaan, ei ne niinko ole semmosta yhteistä linjaa (Th3n)*

Koetaan, että on eroja yksityisen ja julkisen sektorin palkkatasossa, -kehityksessä ja työnantajan tarjoamissa etuuksissa. Ymmärretään julkisen sektorin työnantajan heikommat ja säädellymmät mahdollisuudet tehdä työnantajakohtaisia ratkaisuja. Pidetään rajallisena julkisen sektorin työnantajan mahdollisuuksia tehdä toimiala-, ammattiryhmä- ja työntekijäkohtaisia ratkaisuja. Tämän ajatellaan myös heikentävän työnantajan asemaa, kun kilpaillaan yksityisen sektorin kanssa parhaista osaajista. Yksityinen työnantaja voi myös maksaa miehelle enemmän palkkaa kuin naiselle.

*tietenki se että jos olis jollaki yksityis, lähinnä yksityispuolella ja semmosessa, jossa on, miksei sielä voi tapahtuakki näin, että on sama*

*työ ja miehelä parempi palkka, sielä helpommasti se tapah-  
tuu (Th3m)*

*tota kyllä se sen mukaan oikeestaan pitäs mennä että se työtehtävä  
jos siihen on työehtosopimuksen mukaan määritelty minimipalkka  
niin se pitää olla kaikille sama näille kolmelle sektorille [julkinen-, yk-  
sityinen-, kolamssektori], se että mun mielestä minimipalkan ja tessin  
mukasen palkkauksen käyttäminen, et se kannattaa kyseenalaistaa  
siinä suhteessa että jos sä aina noudatat tessin mukaista palkkausta  
ja sä maksat aina vaan sitä minimiä, niin sä et saa sitä maksimaalista  
ja optimaalista työntekijää siihen koska osaaminen maksaa ja osaa-  
misen määrällä ei oo mitään tekemistä sukupuolen kanssa (joo) että  
siinä mielessä (Th3m)*

Ajatellaan, että julkisen sektorin työnantaja voi olla naisen ja hänen perheensä näkökulmasta juuri naiselle ja naisjohtajille turvallinen, matalamman riskin työnantaja. Tämän katsotaan johtuvan naisen ja hänen perheensä eri elämänvaiheiden tapahtumista.

*mun mielestä kunta-alalla on naisia enemmän niinku hallinnollisissa  
tehtävissä ja niinku johtotehtävissä, johtuuko se kenties siitä että jos  
nainen lähtee yksityisyrittäjäksi ja sitä kautta rakentaa omaa firmaa  
ja sen johtoo, niin sillä on, se itekkin tiedostaa sen riskin että kun  
elämässä tapahtuu muutoksia ja kun tulee perheen lisäystä ja muuta  
niin hän joutuu oleen sieltä pois, ja mahdollisesti hankkiin siihen kor-  
vaajan tilalle, julkisella puolella sulla on se työnantaja joka maksaa  
sen palkan kuitenkin ja se on tavallaan turvallinen työnantaja (Th3m)*

Siirtymää miesvaltaisilta aloilta naisvaltaisten alojen työtehtäviin pidetään ongelmallisena. Koulutusvaatimukset nähdään vaativampina. Huomataan, että koulu- ja työkokemusvaatimuksiltaan tehtävät vastaavat toisiaan ja silti hävitään

palkan määrässä. Tehtävien vaativuuden arviointi nähdään yhtenä ratkaisuna tasoittaa palkkaeroja eri toimialojen ja saman tasoisten koulutusten suhteen. Toisaalta tehtävänimikkeiden sisällä palkkaerot nähdään palkitsevana keinona tasoittaa työntekijöiden osaamiseen, kokemukseen sekä työsuorituksiin liittyviä eroja. Työntekijän ei ole helppo omasta palkastaan puhua työnantajan kanssa.

*palkkaero, on, on tietekki, no sanothaan että varhmaan niin, siis minun nettopalkassa niin puhuthaan heti viiestä saasta, no ko mulla oli tuossa sillai ko sanna lukemia niin [aikaisemmassa työssä, perinteinen miesten alalla] että jos ei ollu päivystystä ja sillai muutama ylityötunti niin puhuthiin semmosesta tuhanen kaheksan sattaa, jäi kätheen sittekko oli päivystys ja joutu tekheen vähän enempi niin saatto saaha jopa kaks ja puolituhatta niin on siinä aika iso ero (Th4m)*

*kyllä sitä jonku verran on [palkkaeroa], mutta mie olen kyllä huono siinä, tuota aihetta mie vähän pelkäsinki, mie olen niin huono näissä palkka-asioissa ja näissä ylheensä, koska mie olen enemmän että mie vain tehen sitä työtä ja mie en paljon seuraa muuta, mutta ylheensä mitä mie olen joskus jotaki, jotaki semmosia mitä lisiä ne nyt onki, yhtäkkiä tule miehleenkhään sano nyt tuo, on tullu tämmösiä ... ylimääräisiä, miksi niitä nyt sanothaan (tarkoitatko vaativuuden arvioinnin mukhaan tullutta lissää, vai) niin, niin olen mie sitä kautta joskus saanu, mutta senki mie olen kyllä aina kuullu sitten työkaverilta, en mie ole sitä koskaan itte, tietekkihän sen tilinauhasta näkkee (Th1n)*

Ollaan aika varmoja siitä, että työnantaja on laatinut tasa-arvosuunnitelman, mutta sen sisällöstä ei juurikaan tiedetä. Joitakin tasa-arvosuunnitelmasta poimittuja käsitteitä tunnistettiin ja niitä kuvailtiin. Niistä oli kuultu joko työyhteisössä tai jossain muissa yhteyksissä käydyissä keskusteluissa.

*hmm, en ole ainakaan itse vielä törmännyt sellaiseen [tasa-arvosuunnitelma], jos sitä tehdään, en ole lukenut, mut varmaan löytyy sieltä [työnantajan ohjeistuksesta] (Th2n)*

*tasa-arvotyö, kun mun mielestä kaikki työ on tasa-arvoista ... olen aika nainen mutta en pidä sitä [sukupuolikiintiöitä] niin tärkeenä että en, en, tärkeempää on se että työpisteissä, työpaikoissa, työssä on henkilö joka sen [työtehtävän] osaa, en oo niinku, en niin huuda tasa-arvon perään (Th4n)*

Pohditaan tasa-arvosuunnittelun merkitystä. Epäilläään suunnitelman jääneen yhdeksi paperiksi muiden paperien joukkoon. Toivotaan, että esihenkilöt kävisivät suunnitelman yhdessä työntekijöiden kanssa läpi. Ajatellaan, että suunnitelmaan sisältyy myös ohjeistusta kiusaamistapauksien käsittelyyn.

*että se jaethaan, toivonukki, että sitten ne esimiehet kävis alaisten kans läpi sen paperin että ne nyt tietäis että miten tässä menhän, mulla oli ihan yllätys ko meiloli yt-toimikunnassa se paperi niin ensimmäinen puheenvuoro oli jossa ihan selvästi oli ymmärretty niin, että tämä on hyvä paperi ko tällä nyt ehkässään että esimies ei voi kiusata alaista ja mie sitte jou'uin käythään puheenvuoron että no tällä ei kyllä sitä ole haettu, että tällä on haettu sitä että memmä, toiset työntekijät ei keskenhään kiusaa toisiansa, että esimies-alais kiusaamistapaukset, että nehän on ihan asia erikseen, ne on niitä työnjohdollisia, organisatorisia ongelmia jotka on sitte, varmasti joku muu pittää puuttua niihin (Th2m)*

Tehtävät luottamustoimessa lisäävät myönteisen arvostuksen kokemusta. Ymmärrys päätöksenteosta sekä organisaation toiminnasta lisääntyy.

*molin aikoihnaan politiikassa, jopa kunnanhallituksessa, niin siton tullu vähän sieltä toiselta puolenki sitä näkemystä, niinkö näkkee ette*

*monesti ajatelhaan joku että, että se on hyvin yksinkertanen asia järjestää kunnassa, noo'oh se voi olla työnjohdollisesti ja hallinnollisesti yksinkertanen järjestää, mutta ko siihen pittää aina olla, aina huomioia että siihen pittää saaha se politikkoki matkaan niin ei, ei, se saattaaki että se ei niin yksinkertanen ole, ... no joo, en mie tiä onko se ongelma, mutta se on semmonen asia että se pitäis aina muistaa (Th2m)*

Poliittiseen päätöksentekoon sisältyy myös sellaista vallankäyttöä, jota työyhteisössä on vaikea ymmärtää. On haastavaa, kun luottamustoimessa kyseenalaistetaan työntekijän kokemus ja osaaminen.

*mutta semmonen tunne on, lautakunnat luulee olevansa, lautakunnan jäsenet luulevat osaavansa asioita, joita ne ei edes ymmärrä, ja käyttävät silloin valtaa ja päätökset menee päin peetä, ja se on vaarallista, jos aatellaan, mä en tiä luetaanks täs nyt työyhteisöön lautakunnatki mut ne käyttää melkosta valtaa (Th4n)*

Kiintiöt nähdään turhina, jopa hallitus- ja lautakuntatyöskentelyä haittaavana tekijänä. Entä, jos työskentelyyn ei valitakaan niitä luottamushenkilöitä, joilla on paras kokemus ja osaaminen.

*mutta tämmösessä pienessä [organisaatiossa] saattaa jonkin verran niinku hankaloittaa tai, tai tavallaan niinku heikentää jopa sen elimen kokoonpanoa jos ajatellaan että siellä pitää olla niitä kiintiöitä, niinku kiintiöihmisiä jos kuitenkin ne parhaat tyytit sattuu olemaan toista sukupuolta, niin niitä parhaita tyyppejä ei voida sinne ottaa koska siellä pitää olla myös sen toisen sukupuolen edustajia mut taas toisaalta mä en oo, toi siis ei ollut mikään jyrkkä mielipide koska me ollaan jotenkin vielä semmosessa ajassa että niitä kiintiöitä pitää olla vaikka haluaisin ajatella ettei oltais mutta kuitenkin ollaan ja jotta ... että me nähdään että kaikilla on samanlaiset, yhdenvertaiset mahdollisuudet*

*päästä mihin tahansa tehtävään, niin että onks kiintiöt jotenkin semmosta kasvatustyötä, semmosta niinku väkipakolla typerää, semmosta väkisin kasvattamista että niinku .. niin (Th2n)*

Pohditaan uusien työntekijöiden ja viranhaltijoiden valinnoista tehtyjä päätöksiä. Pidetään eriarvoistavana, että koeaika- ja muut käytännöt voivat vaihdella saman työnantajan eri tehtävissä.

*[pohdiskelee] miten se [sukupuoli, ikä] vaikuttaa esimerkiksi rekrytointiin, että vaikuttaako se ... tulee mieleen ikä, että minkä ikäisiä ja että minkä rotuisia, että suljetaanko joku pois jo tässä vaiheessa (Th5n)*

*on minust tosi tärkeitä että joka paikas noudatettas samaa [kaikissa] yksiköissä, se on epäkohta jos toisessa on nelj eikö kaks kuukautta, neljäkuukautta, kuus kuukautta, että ku on samasta kunnasta kyse niin minun mielestä se pitäis olla samanlainen (tarkotitko sillä puolen vuoden koeajala sitä kun ...) eikö mä tarkoitan sitä ku mut valittiin virkaan niin mulle laitettiin puolen vuoden koeaika (Th4n)*

*Nythän meillä on ... johtajana nainen ... en tiedä miten paljon hänen sukupuolensa on vaikuttanut siihen rekrytointipäätökseen ... tietenkin toivois että se ei olis vaikuttanut millään tavalla mutta en osaa sanoa ... sen huomaa, että se on niinku vaatinut ...sopeutumista sitten niinku hänen alaisiltaan selkeästi että heille se ilmeisesti on vaikea paikka että heidän pitäisi ottaa tehtäviä vastaan naiselta (Th2n)*

Tasa-arvokäsitteeseen liittyvät monet arkielämän tulkinnat voivat olla haastavia, kun puhutaan säädösten mukaisesta tasa-arvosuunnittelusta ja suunnitelmaan liittyvistä toimenpiteistä. Työntekijät puhuvat usein yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta yhtäaikaaisesti eivätkä tee eroa termien välille.



*tasa-arvo on tietysti niin monenlaista, äkkiä kun puhutaan tasa-arvosta niin puhutaan miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, mutta tasa-arvohan on hyvin laaja, laaja käsite, elikkä siihenhän liittyy siis ylipäättänsä ihmissuhteiden tasa-arvo, sitten jos ajatellaan laajemmin, niin voidaan kai puhua tasa-arvosta siis globaalisessa merkityksessä, maailmanlaajuisesti ja sitä on niin monenlaista, on poliittista, yhteiskunnallista, on sitten siellä perheen sisällä yksilöitten välistä (Th1m)*

*ensimmäisenä tulee mieleen just tää sukupuolten välinen tasa-arvo, no lisäksi sitten mitä mä äsken sanoin niin ikäryhmien välinen tasa-arvo (Th2n)*

*tosiaan ensimmäisenä tulee tästä tasa-arvosta mieleen se sukupuolten tasa-arvo, ikä, väestöryhmä, etniset väestöryhmät, kansallisuudet (Th5n)*

Korostetaan, että kaikki työntekijät ovat yhtä arvokkaita ja kaikkien työtehtävät tärkeitä. Tunninistetaan tunnistavat tasa-arvoilmiöön liittyviä haasteita. Erään tutkimushenkilön toteamus kuvastaa tilannetta näin.

*sivistyneen ihmisen ei ole poliittisesti korrektia puhua miehiin ja naisiin kohdistuvista piiloasenteista, mikäli niitä työyhteisössä tai yhteisössä yleensä esiintyy (Th1m)*

Todetaan, että tasa-arvoa on monenlaista. Sanotaan, että ensimmäisenä mieleen tulee sukupuolten välinen tasa-arvo. Puhutaan moninaisista epäkohdista.

*(joo) tietten on niitä semmosia semmosia ikäviäki juttuja sitten tapah-tunu, niitten uudelleen valintojen yhteydessä ette kyllä minusta [erään työntekijän] osalta tehtiin aika karmeaa temppu, että tuota*

*[henkilö] haki sitä palkan korotusta viimisen kymmenen vuotta ja ei hän sitä milhään annettu ja ko uus otethiin niin voi sanoa että melkein vihreällä henkilöllä niin pätkästiin vissiin melkein 400 euroa parempi kuukausipalkka ... mie vain aattelen sitä, että jos olis ollu toisin päin ettolis nainen hoitanu sitä ja inunu sitä palkkaa ja siihen olis tullu sitte mies ja tehty nuin, niin valtakunan lehissä olis kirjoitettu ... nämä on minusta just niitä tasa-arvokysymyksiä jotka korpeaa pirun suuresti, tämmösiä temppejuja mie en oikein ymmärrä (Th2m)*

*... mutta on semmosia rivien välistä paljastuvia asenteita, semmosia hienon, niin nehän on kaikista kauheimpia juuri nämä hienon, hienot höyhenen kevyet asenteet ja muurit ja niin kun niitä vastaan ei voi taistella, kun ne taipuu ja ne joustaa ja niitä ei niinku tuoda julki semmosena kun ne oikeasti täällä ovat ja se on sitä kaikista vaikeinta niinku asiaa viedä eteenpäin (Th1m)*

Sanotaan, että ei hyväksytä tasa-arvoa. Miehet on luotu miehiksi ja naiset naisiksi ja tästä syystä tasa-arvo ei voi ikinä toteutua. Kirjaimellisesti otettuna ilmaisu rajaa tasa-arvokäsitteen erittäin kapeaksi ja ihmiset biologisiksi sukupuoliksi, joita perinteisesti ajatellaan olevan ainoastaan kahta lajia, miehiä ja naisia.

*no tuota se sanana tasa-arvo noo'o minun mielipie on se että siis naisen ja miehen tasa-arvosta, sitä mie en niinko oikeastaan hyväksy koska miehet on luotu miehiksi ja naiset on naisiksi, sehän ei pysty ikinä totteutumhaan semmonen asia elikkä minusta semmosta ei tarvi ees olla mutta... (Th3n)*

Nähdään, että pyrkimys tasa-arvoon on hyvänä asia. Kannatetaan tasa-arvoa. Nähdään, että keinot, joilla tasa-arvoa tavoitellaan, ovat turhia ja tarpeettomia.

*mie tätä tasa-arvoa kannatan jokseenki, mutta tässä on aika paljon semmosta höpö höpöä, että joku tämmönen kiintiöki, että sulla on*

*joku lautakunta, sinun pittää siihen määrätty määrä naisia – ei niinkö minusta, ei tässä elämässä muutenkhaan niinkö työhönottaessa ja niinkö muutenki, niin en mie ainakhaan ajattele että onko se nainen vai mies vaan sitä ihmistä koska se on hirveän vaikea sitä kiintiötä nouattaa, koska ei välttämättä ole käytettävissä [päteviä henkilöitä] (Th1n)*

Tunnistetaan naisten ja miesten töiden mukaan eriytyneet työmarkkinat ja epäkohdan naisten ja miesten välisessä palkkauksessa:

*mutta tasa-arvo on sitä että net todella tekkeekin net samat tehtävät, samaten niinko näissä toimistotöissä, toimistotöissä on sama juttu, et se pittää todella tehdä kans samat työt, ei pelkän nimikheen mukhaa, monestihan naiset tekevät enemmän töitä ku miehet, elikkä minusta naisila pitäs olla parempi palkka ko niinku miehilä, mikä toisin päin on nykysin on (Th3n)*

*on minust tosi tärkeetä että joka paikas noudatettas samaa kunnan yksiköissä, se on epäkohta jos toisessa on neljä eikö kaks kuukautta, nelj äkuukautta, kuus kuukautta, että ku on samasta kunnasta kyse niin minun mielestä se pitäs olla samanlainen [koeaika] eikö mä tarkoitan sitä ku mut valittiin virkaan niin mulle laitettiin puolen vuoden koeaika (Th4n)*

Jokaisella on oma roolinsa tasa-arvon edistämistyössä. Tasa-arvotyö edellyttää johtajuutta ja hyviä esimerkkejä, joita kaivataan myös yhteiskunnan kaikilta tasoilta.

*tasa-arvo on sinänsä niin hieno asia, että jokainen ymmärtää niinku puhuttiin tuosta poliittisesti korrektista kielenkäytöstä että kaikkihan sen suhteen vannovat vallan kauheesti, mutta että kyllä mulla vaan semmonen kuva kuitenkin on vielä että että kyllä niitä tekoja vielä*

*aika monelta osalta ja puolta yhteiskuntaa ja hierarkioita odottas, odottas aika paljon enemmän, ei ole kovin ollut kaunista kuunnella eduskunnankaan viimeaikaisia töppäilyjä, mitä on tullut julki ja kaikkea muuta että, että , et tuntuu että kovin hitaasti se asia etenee jos meidän johtajat käyttäytyy tuolla tavalla (Th1m)*

## **5.2. Työtehtävät**

Julkinen organisaatio tuottaa ulkoisia ja sisäisiä palveluita. Työtehtävät liittyvät yleensä sekä ulkoisten että sisäisten palveluiden tuottamiseen. Asiakkaana on kansalaisia, kuntalaisia, yhteistyökumppaneita ja työyhteisön jäseniä. On tehtäviä, joita hoitaa organisaatiossa ainoastaan yksi työntekijä.

Tunnistetaan, että työtehtäviin liittyy monenlaista osaamista. Saman tehtävänimikkeen omaavat työntekijät hoitavat erilaista asiantuntijuutta edellyttäviä työtehtäviä. Tarvitaan erilaista koulutuksen ja kokemuksen tuomaa osaamista. Työtehtävien arvostus on sidoksissa tehtävän sisältöön sekä tehtävästä maksettavaan palkkaan. Palkkauksessa eri toimialoja arvostetaan eri tavalla.

*sitte ko on, ko on niin paljon niitä pätevyyskä tavalhaan, sitä voi tehdä vaikka amkkitutkinnolla tosi monenlaisia hommia voi tehdä, niin tuota et miten niistä mistäki työtehtävästä sitte maksethaan, että tosihaanki se liittyy siihen työnvaativuuden, mutta ne on tosi vaikeita arvioia että millä mittarilla se sitten on ja siinä koetaan varmaan sitä epätasa-arvosuutta koska se palkka-asia on niin kauhean sensitiivinen ihmisille että, että se niin kyllä kolahtaa että siinä se jotenki liittyy joilekki vielä enemmän siihen että arvostetaanko minua (Th6n)*

*ehkä tää nyt vielä mun kohdalla, täällähän ei oikeestaan [tehtävää] hoidettu mitenkään, ja nyt kun tullaan, siihen tuleekin henkilö jolla on jonkin näköstä, en mä voi sanoo että mä oon hyvä siinä, mutta on nyt jotain näkemyksiä siitä, miten asiaa pitäis viedä eteenpäin niin*

*sitten herääki niinku tää vastustus, et hei, missä mennään, se on ihan selkee (Th4n)*

*tunnustaisiko kukaan edes välttämättä itselleen että minulla on nyt ongelma sen takia että, että sinä olet väärää sukupuolta ja sit taas toisaalta pitää mennä myös itseensä, että kyllä sitä varmaan itsekin tietyssä tilanteessa saattaa olla aivan tyytyväinen että jotakin tehtävää hoitaa se vanhempi vakuuttava setä ja jotakin tehtävää taas niinku (naurhtaa) että ne sukupuoliroolit on myös siellä omassa päässä, niinku tietynlaiset vaikka sitä yrittää olla kuinka, kuinka, kuinka tasa-arvoinen ajatuksissaan, saattaahan ne sieltä jostaki tulla jotkut vanhat mallit tai vaikka niinku isovanhempien aikaiset mallit (Th2n)*

Työtehtävät jakautuvat perinteisesti miesten- ja naisten toimialoiksi. Pohditaan, miten tilannetta voisi muuttaa ja tarvitseeko sitä muuttaa.

*että ei niinkään mietitä niinku siltä kantilta että onko sitten pomona kuka tahansa vaan juuri se että ne vanhat hierarkiat on meillä niin voimakkaita että pomolle kuuluu pomon asiat ja pomo ei keskustele, ei jaa ei delegoi, ei kommunikoi, ei sovitele, mutta tietysti se usein liitetään tämä myös tähän vanhaan miehiseen maailmaan, koska ennen vanhaanhan ne miehet yksipuolisesti olivat juuri pomoja ... kyllä niinkö kiinnitti huomioo tietysti se että ku tänne ku siirty niin jotenkin vaikutti siltä että kyllä osastopäälliköt, kunnanjohtajat jne ovat koko lailla miespuolisia eli kyllähän täälläkin niin ku miten se nyt sanotaan johtavassa asemassa olevien miehitys näyttää olevan todella miehitys, kyllä naiset on sitten täällä enemmän suorittavalla puolella, toimistotyönpuolella ja sen semmoisissa että kovasthan täällä naishenkilökuntaa on (Th1m)*

*son joka paikassa tämä sitte että son varhmaan niinko naisvaltasessa että saaha niitä miehiä sinne ja arvostaa niitä ja samoten miesvaltasessa sitte, että kyllä se nainenki yhtä hyvä työkaveri onko mies, ei sole alasta, aivan sama mikä ala on, tunnen semmosiaki naiseia jokkon mettäkone kuljettajia, jokon ollu niin miesvaltanen ala, mutta ne hommansa hoitaa kohta premmin ko miehet (Th4m)*

*ja tietysti sitten varmaan rehtoreista kuitenkin, ... että vaikkakin naisrehtoreita on lisää niin kyllä kai koulun puolellakin en oo ihan varma, kun ei oo tarkkoja tilastoja, että naiset naisrehtoreiden osuus voi olla vielä verrattuna naisopettajien määrään niin se ei oo samassa suhteessa (Th1m)*

*aika niinku vaikeasti hahmotettava, jotenkin viidakko .. että miten kenenkin tehtäväkuva ja työtehtävät muotoutuvat ja ketkä kaikki siihen vaikuttavat siellä työpaikalla (joo) että nyt mun tehtävät on nämä ja [A:n] tehtävät on nyt nämä, niin johtuuko se siitä että mä olen nainen tai [A] on mies tai vaikuttaako semmoset asiat vaikka siihen, en osaa kyllä yhtään sanoa, että vaikuttaako vai ei (Th2n)*

Työtehtävät jakautuvat määrällisesti eri tavalla. Pohditaan työtehtävien epäoikeudenmukaiseksi koettua jakautumista ja palkan määrää suhteessa työtehtävien määrään.

*minusta tässä on semmonen ihminen joka tekkee töitä, sille annetaan aina vain lissää ja lissää, sit se, onhan se ittestä kiini ko ei voi sanoa ei, että ei mutta tuota sille sälytethään aina vain enemmän mut sitte tämmönen joka sannoo , miehän en tehe, niin sitten sen ei tartte tehdä ja sitten minusta tämä on ihan väärä periaate, huutamalla saavat läpi kaikki asiat, tässä talossa sitä on, minusta se on aivan väärä periaate (Th3n)*

*jos palkka nousee niin mie voin kattoa sitte, te en mie muuten jää tähän, eihän tässä, sehän tässä nyt se on se että sie et voi niinko työpanoksella, koska sehän se niinko innottaa kauheasti, että jos sie saat palkkaa enempi se sie enempi vaikutat sitte ja tehokkaasti tekee työt, nyt se on sillai että oikeasthaan tuota, että mitäpä mie tässä touhuan, että sama palkkahan mulle tulee kuitekki kuun lopussa (Th4m)*

Tunnistetaan etenemismahdollisuudet uralla, mutta omalla kohdalla, oman työnantajan palveluksessa sellainen ei vaikuta mahdolliselta. Kouluttautuminen ei aina tuota työntekijän näkökulmasta toivottua urakehitystä tai parempaa palkkaa.

*no mie en kyllä kokenu mitenkään että se tuki, että sitten ko mie olin sielä opiskelemassa, niin multahan täälä virkaaki lakkautethiin täälä sillä aikaa, ja olthiin panossa pois ko mie olin opiskelemassa, mie en kokenu sitä siten että työnantaja tuki, mutta opintovappaahan oli pakko antaa, sehän oli laila sääetty (Th5n)*

*urakehitys on ollut aikapaljon semmosta horisontaalista, olen saanut laajempia tehtäviä, vastuullisempia; urakehitys, työkokemus ei ole kompensoitunut palkassa tai esimiesvastuissa, tässä vaiheessa tätä työtä, siinon tullu rohkeutta hakea vaativampaankin tehtävään, uskallan vaatia itseltäkin tietynlaista nostetta uralle (Th3m)*

Tunnistetaan, että kohti tasa-arvoista työyhteisöä kuljetaan. Palkkaukseen liittyvän epätasa-arvon ohella naisvaltaisella alalla työskenteleminen voi yhä myös leimata miehen tai mies voi kokea, että hänet on leimattu naisten töiden tekijäksi. Tasa-arvoa on myös se, että naistenkin mielipiteitä kuullaan.

*että nämä ominaisuudet joita tällä puolella katsotaan, niin perinteellisesti me katsomme että nämä eivät ole, täytyy olla hieman akkainen mies jotta se lähtee tämmösiin hommiin et varmaan*

*tämmöstä, tää on tätä asenteellisuutta, jota meillä on hirveesti (Th1m)*

*mutta niinkö tuota aattelee tämmöstä viranomaistoimintaa niin tuota, ehkä niinkö tässä näissä johtoryhmissä, niin kyllä täällä saapii taas nainen nainenki oman mielipitheensä esile ja sitä niinkö kuitenkin kuunelhaan ja pohithaan sitäki asiaa siinä, että se on jos aattelee kunnan koko johtoryhmääki niin kyllä sitä niinkö kuunelhaanki ja jopa kysythäänki - että mitä mieltä si olet (Th5n)*

*niin sitä sitä ei niinkö arvosteta sitä että jos joku käyppi koulun ja osaa sen niin, se niinko lempathan vain että (Th4m)*

Tunnistetaan, että myös sanat ovat tekoja.

*niin ettei oo kirkkorouvia (nauraen sanoo) vaikka kuinka olis nainen sitä tehtävää hoitamassa, että se ei ole muuttunut siitä mikskään. mut onhan se sit aika, siinä, et sanathan on tekoja, et se että se on kirkkoherra, niin onhan se jonkulainen teko kirkolta, et mikä se sitten vois olla -kirkkohenkilö- (naurua) että, että – kirkonpäämie s- onhan meillä pääluottamusmies ja siinä tehtävässä voi olla myös nainen, et siinähan on yks tämmönen sana joka kuntatasolla on niinku selkeesti kertoo siitä että, niin et miksi ne ei oo sitten pääluottamushenkilöitä (Th2n)*

*ja sit meillä on paljon myös niinku sitä ärsyyntymistä niinku huomaan omassa lähipiirissäni varsinkin miesten tasolta, et he kokee niinku et se on mennyt jotenkin jo yli se tasa-arvo (joo) keskustelu tai että se niinku johtaa jo siihen niinku et sitä toista sukupuolta alistetaan niinku sen tasa-arvon nimissä tai että niinku (ylilyöntejä?) sitte kuitenkin tasa-arvo ja tasapäistäminen (Th2n)*



### 5.3. Käyttäytyminen työyhteisössä

Työyhteisössä on tehtäviä, joita hoitaa vain yksi työntekijä. Tehtäviin liittyvät erot ja yhtäläisyydet tunnustetaan, myös työtehtäviin liittyvät erilaiset koulutus- ja osaa- mistarpeet. Saman tehtävänimikkeen omaavat työntekijät voivat hoitaa jokseen- kin erilaisia työtehtäviä. Työtehtävien arvostus on sidoksissa tehtävästä maksettavaan palkkaan, vaadittavaan koulutukseen, kokemukseen sekä vastuu- seen. Tiedetään, että eri toimialoja arvostetaan palkkauksessa eri tavalla. Palk- kauseroja voi olla haastavaa ymmärtää juuri omalla kohdalla, mikäli oma käsitys, omat odotukset ja toiveet eivät toteudukaan maksettuna palkkana.

sitte ko on, ko on niin paljon niitä pätevyiksiä tavalhaan, sitä voi tehdä vaikka amkkitutkinnolla tosi monenlaisia hommia voi tehdä, niin tuota et miten niistä mistäki työtehtävästä sitte maksethaan, että to- sihaanki se liittyy siihen työn vaativuuden, mutta ne on tosi vaikeita arvioia että millä mittarilla se sitten on ja siinä koetaan varmaan sitä epätasa-arvosuutta koska se palkka-asia on niin kauhean sensitiivi- nen ihmisille että, että se niin kyllä kolahtaa että siinä se jotenki liittyy joilekki vielä enemmän siihen että arvostetaanko minua (Th6n)

Arvostetaan miesten osaamista, naisten osaamista kyseenalaistetaan herkästi.

*miehet luulee tietävänsä, miehet luulee tietävänsä tai ainakin mullon tullu semmonen tunne, että eihän naiset niin kauheesti [miesten mie- lestä] ymmärrä näitten päälle, mutta ehkä me ei kaikesta ymmärre- täkkään mutta saatetaan sitten niistä mitä hoidetaan niin ymmärtää ihan kunnollakin (Th4n)*

Korostetaan lapsuuden kodin ja nyt aikuisena oman perheen merkitystä, kun ku- vaillaan sitä, millä tavalla odotetaan myös työyhteisön jäsenten käyttäytyvän. Pi- detään tärkeänä, että kaikkia työyhteisön jäseniä kohdellaan yhdenvertaisesti.

*kaikki se miten tuota niinko jos aattelee työyhteisössäki, että miten vaikka esimies kohtelee alaisiaan ja että se on tasa-arvonen niin palkassa ko muissaki asioissa ja sitte tuota tietenki jos aattelee työyhteisöjä niinkö muutenki niin työkaverit ajattelevat sillalailla tasa-arvoisesti että ei niinko sillalailla syrjäytetä kethään ja tuota niin, mitäs siihen muuta niinko, mie en aattele siitä tasa-arvosta niinko pelkästään palkkaa, en olletikhaan vaan kokonaisuudessaan, että arvostethaan tasasesti tai periaatheessa tasasesti, eihän sitä voia aivan aatella tasasesti, mutta kuitenkin (Th1n)*

Työtovereiden kanssa tehdään tehtävien vaatimaa yhteistyötä.

*mie olen sitä mieltä että jos minut palkataan jotaki töitä tekemään, mie tulen siihen työhön ja mie tehen sen, oli minun henkilökemiat mikkä hyvänsä, minun on tultava työkaverin kans toihmeen, oli sielä takana ihan mitä hyvänsä, mutta ei se kaikkien kannalta niinko se toimi, täällähän jokku saa sanoa että mie en tuon kanssa tehe töitä, ja sen ei tarvi tehä, mutta minun mielipie on se että se joka mulle palkan maksaa niin se se on joka päättää (Th3n)*

*en keriny tekheen sitte, niin toinent yöntekijä moitti, että eks ole vieläkhään laittanu, (jaa) ja nyt tuossa viikko kaks aikaa mie sanoin sille että eiköhän ole parempi että tehe sie, piä huoli että sie tehet omat työt ja mie tehen omat työt niin pyssyy välit hyvänä ja sillai että ei kannatte alkaa siihen että mie en ole tosihaan pikkupoika että minua tarttee neuvoa että kyllä mie olen aina työni tehny että mikä on ollu niin tehny menemmään, palkan eestä ja voipii sanoa että palkanki ansainnu mutta nyt se se tuntuu että ettei niinkö ole mithään ei pysty (Th4m)*

*sehän on semmonen asia että jos sen mie tiän ainaki että olen ollu semmosessaki töissä joskus elämäni vaiheessa että sielon naisia ja*

*niinkö tämmönen mutta on ollu vain enämpi, niin tuota siinä käypi äkkiä sillai että sielon aika tiukat tuliset paikat ja sitte, taas toisi käsin että miesvaltasessa alassa, niin sinnekkö saahan muutama nainen niin se muuttuu aivan kokohnaan käytökset (Th4m)*

Tunnistetaan kiusaamisen tunnusmerkkejä. Nolataan työntekijä kahviporukassa, työryhmissä tai luottamustoimessa. Kuullaan ja ollaan kuuntelijoita.

*[nolaamista] tuli ainaki viime lautakunnan kokouksessa tosi inhottavasti, että nyt ku tein sen [kyselyn] niin siellä sitten sanoo yksi että kun minä olin kaksi viikkoa lomalla niin minulta olisi pitänyt kysyä [toimistohoitajalta] että tämmönen, tämmöstä päästään lähettämään, niin mä sanoin että minähän olen täällä se viranomainen, että minähän teen näitä, ä niin minulle vastattiin että et sinä mitään ole, lautakunta on viranomainen (Th4n)*

*oiskaan se semmonen viis kuus kuukautta menny meni aivan niin, mie tunsin aivan silli että mie olen niinkö nyt hyvässä paikassa ja mutta sitte tuli nämä muutamit takaiskut ko toinen työntekijä alko niinkö tavahlaan tehettämhään, komentelemaan ... [entinen työntekijä] sillä oli samanlainen tunne, että alku oli kauhean mukavaa ja sillai, sitte se pikkuhiljaa niinku savustethiin, niinko nyt on mulleikki varhmaan käymässä samhaanlaisiin, että ajethaanko sitä vasiten ulos että onko sieltä tulossa joku, joku ensimmäisen luokan kansalainen, että saahan sille työpaikka (Th4m)*

Ollaan tietoisia työtovereidensa epäasiallisesta käyttäytymisestä sekä työyhteisössä että asiakastyössä.

*työyhteisössä olen , ei asiakaspalvelussa, asiakaspalvelussa, asiakkaat on aivan ihania, ei minulla oo sattunu yhtään että olis huutanu*

*tai mitään tai päinvastoin, ihmiset on hyvin avoimia tiedolle, tiedonhalusia, kun niitä vaan neuvvoo, (joo) mutta nytekki kun mulla oli tää ---kysymys niin tänä päivänä tuli taas yks kirje jossa oli taas tästä samasta [viranhaltijasta] niin pitkät kirjatukset, että kunka hävytön se on ollu taas puhelimesta asiakkaalle, ei tämmöstä saa kunnast lähteä, molin jo aivan taas et miks tää kirjottaa (Th4n)*

*enkä nyt niin hyvin tunne sillä lailla tätäkään, että on vähän niinku kuulopuheiden varassa että, että, että mitkä ne nyt on ne suhtautumisen tavat mutta niinku olen huomannut tiettyjä ristiriitoja ja että esimerkiksi esityslistoista niitä on voinut huomata. että että jotakin hankaluutta on siinä kommunikoinnissa. mutta se voi olla tetysti myös muuta kuin suoraan siihen liittyvää, että siinon väärä sukupuoli siinä tehtävän hoitajana (Th2n)*

*no sitten jos muuten puhuu tasa-arvosta niin kieltämättä viimeaikoina tai onhan se pitkän ajantulos mutta on ollu sitä, puhuttu kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta, sen nyt voi kattoa jonku näköseksi ette siinei nyt mennä ihan tasa-arvosesti, mutta nekki on minusta yksittäistapauksia, että siinon kysymys lähinnä kahen henkilön välisistä ongelmista ette ei se ole laajempi (Th2m)*

*no onhan, meilähän on tämä yks tapaus joka on ollu niinkö aika räikeä, ja vuosia ollu siinä niin ... niin tuota, niin siitähän, on niinkö semmonen konkreettinen esimerkki niin niin kyllä mie vain näen että työnantajan puolelta, työnantajan puolelta niinkö tavahlaan .. kiusatetaan tai syrjithään työntekijää, minusta se on ihan konkreetti.. ja aika vahvaaki, paljon sitä seurau tuossa niin se otetaan silmätikuksi niin se sitte on, vaikka se tekis työnki hyvin niin ... ei sitä arvosteta (Th5n)*

Tunnistetaan epäasiallinen käytös, siitä puhutaan, siitä on kuultu, sitä on nähty, ja sitä on koettu. Epäasiallista käyttäytymistä selitetään ja sitä ymmärretään.

*se voi olla vaikka ommaa, ommaa pahoinvointia, ko se että asiat olis oikeasti kauhean huonosti tai minua kohdeltas epätasa-arvosesti että et sitte voi ollaki jostaki muusta kysymys, että ne ko nei ole niin mustavalkosia ... tiäkkö että et sitte että joskus tuntuu että no ehkä semmonen että tässä nyt tehjään nyt oikeasti tätä tasa-arvosta ja kaikkea semmosta ja kaikke hyvää työtä vaikka lähiesimiestä-solla (Th6n)*

*mutta oli tehtävä mikä tahansa niin se osaamisen, osaaminen on se tärkein kriteeri niinku siinä, osaaminen ja persoona siitä, niin että persoona, sanotaan että 45-55 persoonan puolelle ja sitten osaamisen puolelle, ja sitten osaaminen kun haetaan ihminen siihen toimeen. sen takia, että jos se persoona on kovin kaukana sen työyhteisön ilmeestä ja tämmösestä hengestä, sillä osaamisella ei sitä valitettavasti voida sitä paikata vaan siinä tullaan konflikteihin jossain vaiheessa, kaikella todennäköisyydellä (Th3m)*

*mutta muuton sen näkee niinku täällä että täällähän ei siihen, täällä ei niinku puhuta sillä tavalla että sukupuolikeskeisesti, ei täällä sanota, että saakurin ukot ku ne päättää semmosta tai saamarin ämmät ku nei tajuu että sillä tavalla kuitekkin vaikka naita miehityspaikkoja on olemassa (Th1m)*

## 6. PAIKALLINEN TEORIA TYÖYHTEISÖN TASA-ARVOTYÖSTÄ

Ydinkategorian, vahvimman yhteisen tekijän ja teoreettisen käsitteen löytämiseksi Straus ja Corbin (1998, 148-149) ohjaavat aloittelevaa tutkijaa lukemaan aineistoaan ja prosessin aikana tekemiään muistiinpanojaan (theoretical memos). Minkä keskeisen viestin tai ongelman tutkimushenkilöt aineiston välityksellä tuovat esille? Mihin ajatukseen tai tarinaan itse toistamiseen päädyt? Mitä ei suoraan kerrota, mutta se on voitu tuoda epäsuorasti esille?

Aksiaalisen koodauksen vaiheessa löysin aineistosta kaksitasoisen kertomuksen. Toista tasoa kutsun ihanteellisen työyhteisön ja toista odotusten ja oletusten työyhteisön kertomukseksi. Nämä kaksi kertomusta muodostavat kuvauksen työyhteisön tasa-arvokäsityksestä. Kuvaus on myös perusta paikalliselle teorialle, joka selittää työyhteisön tasa-arvotyötä. Tasoilla tarkoitan ilmiön havaittavia ja koettavia ulottuvuuksia. Kertomus -termillä kuvaan ilmiön moninaisuutta ja sitä, että jokainen muodostaa yksilöllisistä ja yhteisesti jaetuista kokemuksistaan oman käsityksensä ilmiöstä.

Ihanteellisessa työyhteisössä työtä johdetaan ja toiminta on tehtäväkeskeistä. Itsen ja työkaverin kykyyn suoriutua työtehtävistä uskotaan. Organisaation tehtäviä hoitavat työtehtäviensä asiantuntijat. Tehtäviä on viime vuosina kertynyt hieman työaikaan nähden liikaa, mutta työnantaja tukee ja työkaverit auttavat tehtävien hoidossa. Tehdystä työstä maksetaan tehtävien vaativuuden mukaista, oikeudenmukaisesti määriteltyä ja oikeudenmukaiseksi koettua palkkaa. Samasta työstä maksetaan samaa palkkaa, lakisääteiset velvoitteet hoidetaan, myös työnantajan tarjoamat edut toteutuvat työehtosopimusten mukaisesti. Uralla eteneminen on jokaiselle mahdollista, kunhan opiskelee ja kehitti itseään. Eteneminen tai yleneminen uralla ei ole aina mahdollista. Tämä on ymmärrettävää, koska työpaikkoja ja tehtäviä on työyhteisössä rajatusti. Työntekijällä on mahdollisuus siirtyä toisen työnantajan palvelukseen. Työyhteisössä ei esiinny

epäasiallista työkäyttäytymistä. Joskus leikin varjolla hieman kiusoitellaan, kerrotaan vitsejä ja naurellaan niille. Tasa-arvoista ja yhdenvertaisuudesta ei juurikaan keskustella, koska siihen ei ole aihetta.

Odotusten ja uskomusten kertomus on monivivahteinen ja siinä kuvastuu työyhteisön inhimillisen toiminnan kirjo. On vahvoja mielipiteitä ja periaatteita. On asioita, joista ei edes pidä keskustella. Naisista ei tule miehiä eivätkä miehet muutu naisiksi. Keskinäisen arvostuksen kokemus tai sen puute nousevat toistuvasti esille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittarina työntekijöiden työelämää kuvaavassa puheessa. Kokemusta vertaillaan omaan arvomaailmaan, joka on rakentunut ja rakentuu yksilön kasvun ja kehityksen myötä, erilaisissa vuorovaikutussuhteissa kodin, koulun, kirkon, armeijan, työn, harrastusten kesken. Työelämän keskeiset tekijät – työtehtävät, asema, valta ja vastuu, oikeudet ja velvollisuudet, palkkaus, saavat merkityksensä suhteessa omaan itseen ja omiin arvoihin.

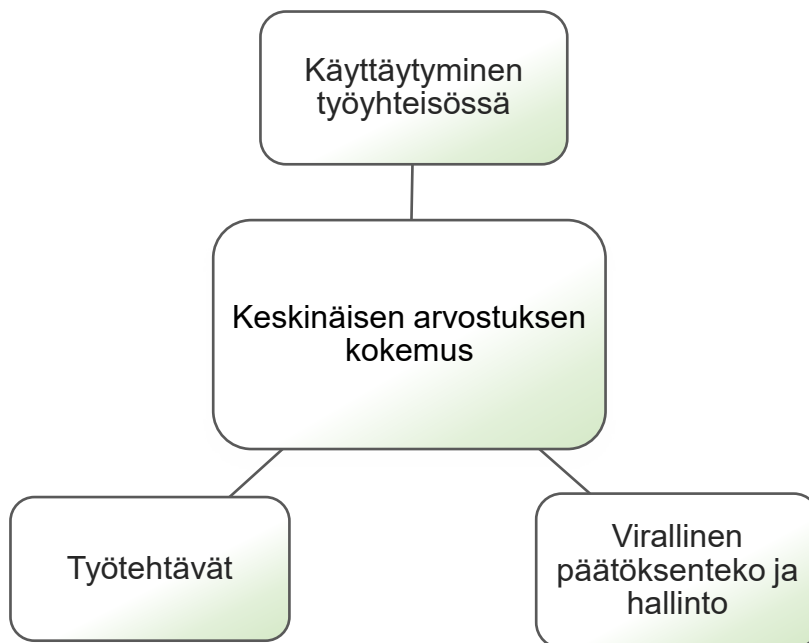
Aineiston keskeinen viesti avautui selektiivisen vaiheen aikana, kun prosessin ajan sinnikkäästi vaivanneeseen ajatukseen löytyy sanallinen muoto. Aineistossa käydään jatkuvaa vuoropuhelua yksilöllisistä kokemuksista ja niiden perusteella arvioidaan työyhteisön jäsenten keskinäistä toimintaa suhteessa siihen, miten itse olisi toiminut tai toimisi. Vahvimmin tämä ilmeni aineiston osakokonaisuuksissa, joissa työnantajan tai työkaverin toiminta koettiin ongelmalliseksi ja tästä aiheutuva ristiriitatilanne lähes pysyväksi asiantilaksi. Paluu aineiston ja muistiinpanojen pariin osoitti, että työntekijätasolla kohdattuihin, ratkaisemattomiin ristiriitatilanteisiin liittyi hämmennystä, epäuskoa ja yritystä muuttaa tilannetta. Työntekijäaseman vuoksi työnjohdolliset ratkaisut hiljaa hyväksytään, vastustetaan tai luovutetaan.

Oivallettuani, että työyhteisössä käydään myös hiljaista vuoropuhelua ja tehdään monenlaisia tulkintoja, vahvistui myös paikallisen teorian keskeinen käsite, ydinkategoria – keskinäinen arvostuksen kokemus. Käsite yhdistää yläkategoriat ja se selittää työyhteisön tasa-arvotyötä. Ydinkategorian suhdetta yläkategorioihin

kuva Kuvio 7.

Käsitteiden väliset suhteet selittyvät seuraavasti:

- Työtehtävät määrittävät työyhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta ja toimintaa työyhteisössä.
- Virallinen päätöksenteko ja hallinto määrittävät organisaatiossa tehtäviä työtehtäviä ja niiden sisältöjä, tavoitteita ja tulosodotuksia. Päätöksenteko- ja hallintoprosesseissa tuotetaan ohjeistukset ja valvotaan työsuoritusten sekä sopimusten toteutumista.
- Käyttäytymistä työyhteisössä määrittävät työtehtävät, työnjohdolliset toimet sekä työyhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus.



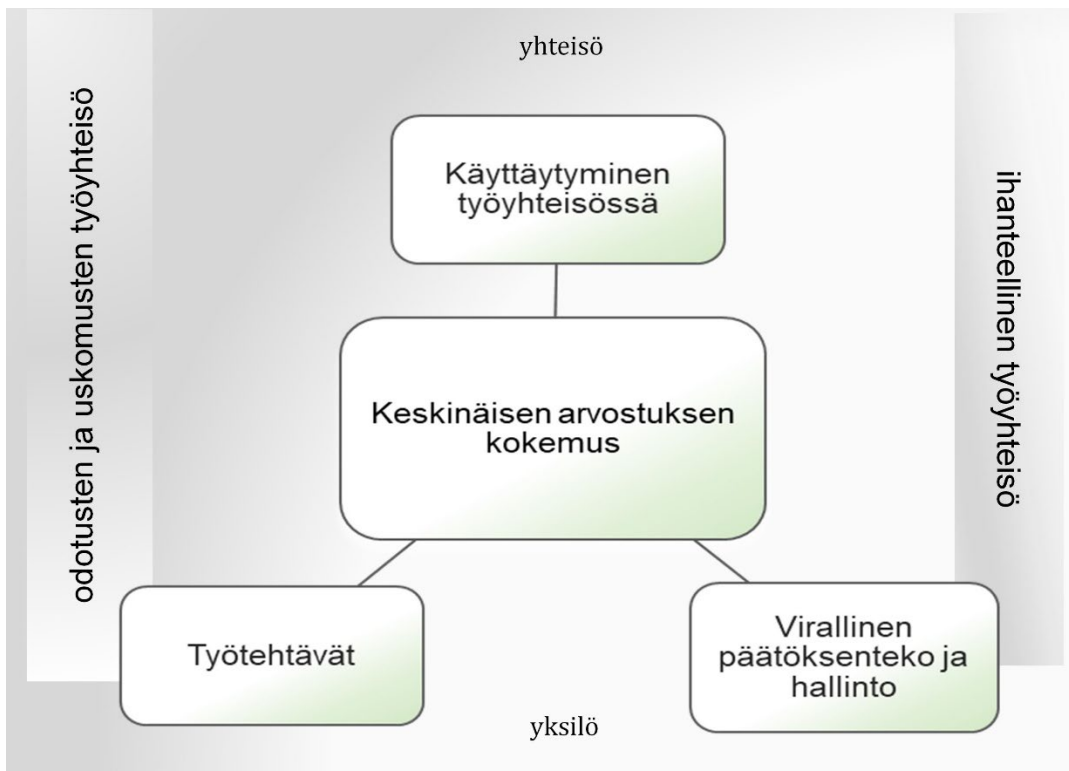
Kuvio 7. Ydinkategoria, paikallisen teorian keskeinen käsite

Tutkimuksen tulos – teoreettinen malli, joka selittää työyhteisön tasa-arvotyöstä muodostui Kuvion 8 kaltaiseksi. Keskinäisen arvostuksen kokemus rakentuu ja se jaetaan työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Arvostuksen kokemus ulottuu laajalle koko työyhteisön toimintaan. Myönteisenä koettu, vastavuoroinen toiminta työyhteisön jäsenten kesken koetaan arvostuksena.



Kielteisenä koettu toiminta, sanat, teot, ilmeet, eleet, ohjeistukset, työmääräykset koetaan arvostuksen puutteena. Kokemus on yksilöllinen, ja samalla se sisältää yhteisössä jaettuja, yhteisiä kokemuksia.

Lähtökohtaisesti työntekijästä on korrekta kertoa hyvää työyhteisönsä toimintaan liittyvästä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, ihanteellisesta työyhteisöstä. Kertomukseen myös uskotaan, kunnes oma tai työkaverin kokemus osoittaa toisin. Kun käytännön työssä kohdataan jokin itselle merkityksellinen ongelma- tai ristiriitatilanne eivätkä yksilön odotukset ja uskomukset vastaakaan kyseisellä hetkenä yksilön käsityksiä, kokemus arvostuksesta voi muuttua. Kokemukset ovat yksilöllisiä, mutta niiden vaikutus jaetaan ja arvioidaan työyhteisössä, työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen kautta.



Kuvio 8. Paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä.

## 7. POHDINNTA

### 7.1. Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, miten tasa-arvo ilmenee lappilaisen julkisen organisaation työyhteisössä haastatteluaineiston mukaan sekä rakentaa saadun empiirisen aineiston pohjalta paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä.

Tutkimuksen ensimmäiseen pääkysymykseen – Miten tasa-arvo ilmenee työyhteisössä lappilaisen julkisen organisaation työntekijöiden käsitysten ja kokemuksen mukaan – aineiston analyysi paljastaa kaksi tasoa. Ensimmäinen taso ilmentää yleisesti ja toistuvasti kerrottavaa suomalaista mallimaan tasa-arvotarinaa. Kertomuksen mukaan yhteiskunnassa toteutuu yhdenvertaisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Toistettuna kertomus vaikuttaa uskottavalta. Kertomus on niin vahva, että sitä on haastavaa kyseenalaistaa. On hyvien tapojen vastaista kyseenalaista sen työnantajan periaatteet, jonka palveluksessa itsekin on. Kuten aineisto paljastaa, epäily tasa-arvoisesta työyhteisöstä herää, kun työntekijä kohtaa työssään jonkin käytännön ongelman tai ristiriitatilanteen. Kutsun tätä tasoa ihanteellisen työyhteisön kuvaksi.

Toinen taso, odotusten ja uskomusten kertomus paljastaa tasa-arvotyön kesken­eräisyyden. Kun omat ja työyhteisön arvot ovat ristiriidassa, työntekijä tunnistaa kipupisteitä ja eroavuuksia myös naisten ja miesten välisessä kohtelussa. Tutkimuksen tulos osoittaa, että naisten ja miesten työpanosta, koulutusta ja koke­musta, jopa mielipiteitä arvotetaan eri tavalla. Miesten asiantuntijuutta ja asemaa vahvistaa heidän työkokemuksensa. Naisjohtajien ja -asiantuntijoiden asema ky­seenalaistetaan kokemuksesta ja koulutuksesta huolimatta. Palkkaerot perinteis­ten nais- ja miesalojen välillä ovat todellisia. Vaativampien tehtävien saavuttaminen ja sitä kautta tulotason nousu nähtiin mahdollisena mutta ei to-

dennäköisenä. Epäasiallinen työkäyttäytyminen ja kiusaaminen tunnistettiin. Piirteitä sukupuolisesta häirinnästä tai pikemminkin läheltä piti -tilanteista tunnistettiin myös. Näistä kahdesta kertomuksesta muodostuu kuvaus työyhteisön toimintaa selittävistä tasa-arvokäsityksestä, sen moninaisuudesta ja syvyydestä.

Tutkimuksen toiseen pääkysymykseen, millainen on paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä, vastaus rakentuu analyysiprosessissa muotoutuneen ja kategoriat yhdistävän käsitteen – keskinäisen arvostuksen kokemus – varaan. Käsite yhdistää alakategoriat 1) virallinen päätöksenteon ja hallinto, 2) työtehtävät sekä 3) käyttäytymisen työyhteisössä.

Kun keskinäinen arvostaminen koetaan myönteisenä työyhteisön jäsenten välillä, tasa-arvotyössä ei nähdä puutteita. Voi olla, että työyhteisössä tehtävää tasa-arvotyötä ei edes tunnisteta. Kokemus keskinäisestä arvostuksesta muuttuu kielteisemmäksi, kun työntekijän odotukset ja toiveet ovat ristiriidassa työyhteisössä joko yhteisesti määriteltujen tai ryhmien tai yksilöiden erikseen määrittelemien, sanattomien tai sanoitettujen odotusten ja tarpeiden kanssa. Tämän ristiriidan tunnistaminen on yksi mahdollisuus konkretisoida työyhteisön tasa-arvotyötä ja näin pyrkiä kohti tasa-arvoisempaa työyhteisöä yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa.

## **7.2. Luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys edellyttävät, että tutkija noudattaa tutkimuksessaan tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja. Näitä ovat rehellisyys ja yleinen huolellisuus sekä tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä. (Varantola, Launis, Helin, Spoof & Jäppinen, 2012.) Juuti ja Puusa (2020, 175) puolestaan kuvaavat tutkimuksen luotettavuutta kolmen käsitteen avulla: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuudessa korostuu se, missä määrin tutkimusta lukevat kollegat, tutkimuksen kohteena olevat henkilöt sekä suuri yleisö hyväksyvät tutkimuksen tulokset tosiksi. Missä määrin lukijat

luottavat, että tutkimuksen aineisto on kerätty asianmukaisesti ja analysoitu huolellisesti. Luotettavuus osoitetaan sillä, että tutkija vakuuttaa lukijalle kykynsä käyttää oikeanlaisia lähestymistapoja ja tutkimusmenetelmiä tutkimuksen kaikissa vaiheissa ja että hän perustelee uskottavasti ratkaisunsa.

Kvalitatiivisesti suuntautuneiden tutkimusmenetelmien luotettavuuskeskustelussa ei yleensä puhuta tutkimuksen objektiivisuudesta yhtenä luotettavuuden mittarina. Tavoitellaanhan tutkimuksessa sellaista tietoa inhimillisestä toiminnasta, mitä kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin ei kyetä tavoittamaan. Kvalitatiivisissa tutkimusmenetelmissä ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta, heidän kokemuksistaan, ajatuksistaan, tunteistaan ja niistä merkityksistä, joita haastateltavat tutkittavalle ilmiölle antavat (Juuti & Puusa 2020). Hirsjärvi ym. (2009) toteavat, että laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ihmisten todellisen elämän moninaisuuden kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen avulla paljastetaan todellisuudesta jotain sellaisena kuin se meille ihmisille ilmenee (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161).

Menetelmäkirjallisuudessa grounded tehorystä todetaan, että menetelmä on syntynyt kritiikistä kvantitatiivisia menetelmiä ja niiden tiukan objektiivisuuden vaa-detta kohtaan. Strauss ja Corbin (1998, 10–11) liittävät löytämänsä menetelmän kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Heidän mukaansa kvalitatiivisia tutkimuksia ovat sellaiset tutkimukset, joiden avulla tuloksia saavutetaan ei-tilastollisilla tai muilla ei-määrällisillä keinoilla. Menetelmän kehittäjien kritiikistään huolimatta grounded theory sisältää myös objektiivisuuden periaatteen. Strauss ja Corbin toteavatkin, että on vaikeaa sanoa, kumpi on tärkeämpää – säilyttää tutkijan objektiivisuus vai sensitiivisyys (developing sensitivity). Sensitiivisyydellä Strauss ja Corbin tarkoittavat sellaista tutkijan herkkyyttä, jonka avulla hän kykenee havaitsemaa tutkittavaan ilmiöön liittyviä hienovaraisia, vivahteikkaita merkityksiä eri aiheista ja ongelmista. Objektiivisuudella he tarkoittava avoimuutta, halua kuunnella ja antaa ääni vastaajille, ovatpa he sitten yksilöitä tai organisaatioita. (Strauss & Corbin, 1998, 42–43.)

Tämän tutkimuksen luotettavuutta lukija voi arvioida laadullisen tutkimuksen yleisten arviointikriteerien perusteella: tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuuden, vahvistettavuuden sekä siirrettävyyden ja johdonmukaisuuden suhteen. Holopainen ym. (2020, 264–265) toteavat, että yleisesti hyväksytyt kriteerit sopivat myös grounded theory -metodologialla tuotetun tutkimuksen arviointiin. Edellisten ohella paikallisen teorian luotettavuutta tulee tarkastella myös menetelmälle keskeisten osa-alueiden, aineiston laadun, analyysiprosessin sekä tulosten raportoinnin osalta. Nämä arviointikriteerit ovat tuotetun teorian sopivuus, ymmärrettävyys, yleisyys sekä hallinta. (Holopaisen ym. 2020, 264–265; Strauss ja Corbin 1998, 265–274.)

Esimerkiksi Tuomen ja Sarajärven (2009, 134–145) mukaan tutkija ja myös tutkimusraportin lukija voivat arvioida tutkimuksen luotettavuutta seuraavien arviointikysymyksien avulla. Mitä tutkimuksessa on ollut tarkoitus tutkia ja miksi. Mitkä ovat tutkijan omat sitoumukset. Miten aineisto on kerätty. Mikä on ollut tutkijan ja tutkimushenkilöiden suhde. Mikä on ollut tutkimuksen aikataulu. Miten analyysi on toteutettu, miten tuloksiin ja johtopäätöksiin päädyttiin.

Prosessina tämän tutkimuksen toteuttaminen tutkimustehtävän määrittelystä, aineiston keruusta sen analysointiin ja tuloksen raportointiin on kestänyt kohtuullisen kauan. Kokemukseni työelämästä on tuonut minulle hyödyllistä herkkyyttä, joka on mahdollistanut tässä tutkimuksessa laadulliselle tutkimukselle tärkeän tutkijan ominaisuuden, sensitiivisyyden. Kokemus ei ole ainoastaan tutkijan vahvuus, vaan se voi olla myös uhka tutkimuksen luotettavuudelle. Strauss ja Corbin (1998, 42–43) korostavat tutkimuksen objektiivisuuden tärkeyttä sensitiivisyyden ohella. He pitävät välttämättömänä, että tutkija säilyttää läpi tutkimuksen eri vaiheiden objektiivisen asenteen. Näin tutkija varmistaa puolueettoman ja tarkan tulokinnan sekä objektiivisen tutkimustuloksen. Asenteen säilyttämistä on auttanut pitäytyminen tutkimusaineistossa.

Olen pyrkinyt raportoimaan kaikki tutkimuksen tekemiseen liittyvät keskeiset vaiheet sekä perustelemaan ratkaisuni. Luotettavuusarvioinnin ohella raportointi on keskeinen osa myös tutkimuksen eettisyyden arviointia. Tutkimuseettiset periaatteet ja niiden noudattaminen on ollut tärkeä osa koko tutkimusprosessia. Juuti ja Puusa (2020, 175) ovat tiivistäneet yleiset eettiset periaatteet seuraavasti:

- tutkimuksella ei pyritä vahingoittamaan tutkimuksen kohteena olevia ihmisiä, tarkoitus on saada aikaan hyviä asioita
- tutkimuksen missään vaiheessa ei saa vaarantaa sen kohteena olevien ihmisten tai tahojen elämän kulkua.

### **7.3. Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet**

Progradu -tutkielman ensimmäiset askeleet ovat olleet vaikeita. Aluksi oli ainoastaan kiinnostava aihe, sukupuolten välinen tasa-arvo. Aiheen rajaus työelämään tuntui luontevalta, sillä kiinnostukseni aiheeseen liittyi kokemuksiini työyhteisöissä, eri tehtävissä. Alustava aiheeseen perehtyminen tuotti niukasti tutkimustietoa työyhteisöjen tasa-arvosta työntekijöiden näkökulmasta. Aiheen kohderyhmävalintaa auttoivat muun muassa keskustelut työssäkävyn tuttavieni sekä työkavereiden kanssa. Päätin haastatella erään työyhteisön työntekijöitä. Teemahaastatteluiden toteutuksen myötä sekä haastatteluiden tuottamaan aineistoon perehtyessäni varmistuin siitä, että tutkimushenkilöitä kiinnosti tutkimusaihe ja aineistolla oli kerrottavaa.

Työn edetessä epäilin valitsemani tutkimusstrategian avulla keräämästäni aineistosta analyysiprosessin kautta tuottamiani alustavia tuloksia. Toistaako aineisto vain suomalaista tasa-arvon mallimaa -tarinaa. Toistaako aineisto säädöksissä saavutettuja tasa-arvotuloksia kuten palkkatasa-arvoa, nais- ja miesvaltaisten alojen avautumista molemmille sukupuolille, yhtäläisiä koulutus- ja työuralla etenemismahdollisuuksia – ihanteellisen työyhteisön kuvaa. Aloittavan tutkijan uteliaisuus ja perusteellinen, lähes orjallinen grounded theory -menetelmän vaiheiden ja periaatteiden noudattaminen mahdollistivat tässä tutkimuksessa ne

löydökset, jotka olen aineistosta tehnyt. Kokemukset työelämästä toivat tutkimustyöhön vaadittavaa herkkyyttä tunnistaa ilmiöön liittyviä eroja ja yhtäläisyyksiä.

Jo haastattelutilanteissa löysin ensimmäiset tutkimustehtävän toteutuksen kannalta merkittävät vihjeet ihanteellisen työyhteisön säröistä. Eräs tutkimushenkilöstä totesi, että enää ei ole poliittisesti korrektia käyttää epätasa-arvoon ja sukupuoleen viittaavia ilmaisuja. Eräs toinen tutkimushenkilöstä totesi, että hän ei hyväksy tasa-arvoa, koska miehet on luotu miehiksi ja naiset naisiksi. Haastattelun edetessä hän tarkensi sanomaansa ja totesi, että palkka pitää maksaa tehdystä työstä, tehtävän mukaan, ei sukupuolen mukaan. Tämä oivallus auttoi ymmärtämään sen, että tasa-arvo -käsitteeseen sisältyy eri ominaisuuksia, joilla on eri ulottuvuuksia. Mikäli työyhteisössä ei rakennu yhteistä tasa-arvokäsitystä, työyhteisön toimintaa ohjaa työyhteisön jäsenten moninaiset tasa-arvokäsitykset. Tämä tutkimus osoittaa, että työyhteisön toiminnan kannalta käsitysten moninaisuus voi johtaa eriävien odotuksien ja uskomusten vuoksi ristiriitatilanteisiin. Ristiriidat voidaan kokea muun muassa palkkaepätasa-arvona, epäoikeudenmukaisesti jakautuvina työtehtävinä, oman aseman aliarvioimisena. Ristiriidat voivat myös ilmetä epäasiallisena työkäyttämisenä.

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimustuloksia ei voida yleistää laajalti. Ei myöskään tämän tutkimuksen tuloksia. Tässä tutkimuksessa käsite, keskinäisen arvostuksen kokemus, muodostui tasa-arvotyötä kuvaavaksi keskeiseksi käsitteeksi. Se on myös paikallisen teorian ydinkäsite. Keskinäisen arvostuksen kokemus voi olla myös kokemusta arvostuksen puuttumisesta.

Käytännön läheisenä mallinnoksena paikallinen teoria työyhteisön tasa-arvotyöstä tarjoaa yhden lähestymistavan ymmärtää työyhteisön tasa-arvotyötä. Tutkimusaineisto sitoo tulokset tutkimusajankohtaan ja siihen työyhteisöön, josta tutkimusaineisto on kerätty. Tuloksia on mahdollista hyödyntää samankaltaisissa konteksteissa kuin, missä tutkimus on toteutettu. Grounded theory – menetelmän mukaisesti tulosten laajempi yleistettävyys on myös mahdollinen. Yleistettävyys

perustuu toteutuneeseen tutkimusprosessiin ja siihen, miten tutkija onnistuu tuottamaan teoreettisia käsitteitä eri koodausvaiheissa, ja miten hän perustaa ja perustelee paikallisen teorian. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa kunta- ja muiden julkisten organisaatioiden lisäksi myös niissä työyhteisöissä, joita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussäädökset koskettavat. Tutkimusraportin tarkoituksena on avata lukijalle tutkimusprosessi tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arvioimiseksi.

Tämä tutkimus rajoittuu työntekijän näkökulmaan, myös silloin, kun työntekijän rooli työyhteisössä liittyy työnjohtotehtäviin. Tutkimusprosessi on avannut myös uusia näkökulmia, tutkimustehtäviä ja -kysymyksiä. Millainen paikallinen teoria olisi muodostunut, jos työntekijän näkökulman lisäksi olisi tutkittu työnantajan näkökulmaa. Mitä vaikutuksia tutkimustulokseen olisi ollut sillä, mikäli tutkimuksen näkökulmaa olisi laajennettu koskemaan myös luottamushenkilöitä ja luottamushenkilöjohtoa. Tutkimustulos jättänee myös tilaa uusille näkökulmille ja ehkäpä myös vastaväitteille.



## 8. LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Anttila, P. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Saatavilla [www-muodossa](https://www.muodossa.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/): <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>. (Luettu 12.2.2023.)

Avoliittolaki 234/1929. Saatavilla [www-muodossa](https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1929/19290234): <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1929/19290234>. (Luettu 1.2.2023.)

Charmaz, K. 2014. Constructing Grounded Theory. 2nd ed. London: Sage Publications Ltd.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu. opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I., 2. korjattu ja täydennetty painos, Jyväskylä: PS-kustannus, 25–43.

Euroopan unionin perusoikeuskirja 2012/C 326/392. Saatavilla [www-muodossa](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fi.pdf): [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fi.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fi.pdf) (Luettu 1.2.2023.)

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. 1971. The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. 4th ed. Chicago: Aldine Publishing Company.

Haavio-Mannila, E. 1968. Suomalainen nainen ja mies. Porvoo: WSOY.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunalla. Helsinki: Työterveyslaitos. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27.

Heiskanen, T. 2019. Johdanto. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen, & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampereen yliopisto, 12–20. Saatavilla [www-muodossa](#):

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118374/978-952-359-006-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. (Luettu 22.11.2020.)

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. 18. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.

Holli, A. M. 2002. *Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet*. Teoksessa A. M. Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Vantaa: Dark Oy, 12–30.

Holli, A. M. 2007. *Sukupuolikiintiöiden vaikutukset kunnissa*. Teoksessa A. M. Holli, E. Luhtakallio & E. Raevaara. *Sukupuolten valta/kunta. Poliitikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino, 33–85.

Holli, A. M. 2012. *Kriittisiä näkökulmia tasa-arvon tutkimukseen*. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 73–96.

Holli, A. M., Luhtakallio, E. & Raevaara, E. 2007. *Kiintiövastarinta*. Teoksessa A. M. Holli, E. Luhtakallio & E. Raevaara. *Sukupuolten valta/kunta. Poliitikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino, 87–112.

Holloway, I. & Galvin, K. 2017. *Qualitative research in Nursing and healthcare*. West Sussex, UK. John Wiley & Sons. ed. 4. Saatavilla [www-muodossa](#):  
<https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.ulapland.fi/lib/ulapland->

ebooks/reader.action?docID=4622920. (Luettu 21.10.2020.)

Holopainen, A., Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Grounded theory. aineistolähtöinen tutkimustapa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 249–266.

Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 11–45.

Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 173–176.

Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? 2. painos, Tampere: Tampereen yliopisto.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Kantola, J., Koskinen Sandberg, P. & Ylöstalo, H. 2020. Epilogi: Kriittinen tasa-arvolukutaito. Teoksessa J. Kantola, P. Koskinen Sandberg & H. Ylöstalo (toim.) Tasa-arvopolitiikan sunnanmuutoksia. Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin. Helsinki: Gaudeamus, 243–247.

Kantola, J., Nousiainen, K & Saari, M. 2012. Johdanto: Tasa-arvosta ja sen lukemisesta toisin. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 7–27.

Kari-Björkbacka, I. 2015. Alueen ja työn sukupuoli. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Acta electronica Universitatis Lapponiensis. Saatavilla www-muodossa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-835-0>. (Luettu 8.12.2020.)

Koivunen, T., Otonkorpu-Lehtoranta, K., Leinonen, M., Heiskanen, T. & Korvajärvi, P. 2018. Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot. Työraportteja 100/2018. Työelämän tutkimuskeskus: Tampereen yliopisto. Saatavilla www-muodossa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104162/978-952-03-0847-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Luettu 22.11.2020.)

Korvajärvi, P. & Heiskanen, T. 2019. Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen, & T. Rissanen (toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampereen yliopisto, 267–301. Saatavilla www-muodossa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118374/978-952-359-006-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. (Luettu 22.11.2020.)

Korvajärvi, P. & Kinnunen, M. 1996. Lopuksi. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 233–240.

Koskela, H. 2003. Opiskelijoiden haasteellisuudesta ammattiopintoihin sitoutumisen substanssiteoriaan. Grounded theory -menetelmän soveltaminen ammattioppilaitoksen opettajien kuvauksiin opetettavistaan. Joensuu: Joensuun yliopisto, Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. Saatavilla www-muodossa: <http://urn.fi/URN:ISBN:952-458-314-3>. (Luettu 8.12.2020.)

Koskela, H. 2007. Grounded theory – tutkimuksen eteneminen. Teoksessa Syrjäläinen, E. Eronen, A. & Värri, V-M. (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino, 94–109.

Kuntalaki 410/2015. Saatavilla www-muodossa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150410>. (Luettu 1.2.2023.)

Laki avioliiton voimaanpanosta 235/1929. Saatavilla www-muodossa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290235>. (Luettu 1.2.2023.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Saatavilla www-muodossa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.  
(Luettu 1.2.2023.)

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Saatavilla [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/JADBEXC-TEB#/kohta:YHDENVERTSUUS\(\(a0\)TY\(\(d6\)EL\(\(c4\)M\(\(c4\)SS\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b402](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/JADBEXC-TEB#/kohta:YHDENVERTSUUS((a0)TY((d6)EL((c4)M((c4)SS((c4)((20)/piste:b402). (Luettu 8.1.2023.)

Luhtakallio, E., Raevaara, E., Holli, A. M. & Saari, M. 2007. Sukupuolittunut paikallispolitiikka. Teoksessa A. M. Holli, E. Luhtakallio & E. Raevaara (toim.) Sukupuolten valta / kunta. Poliittikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino, 243–255.

Nousiainen, K. 2012a. Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa J. Kantola & K. Nousiainen & M. Saari (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 31–56.

Nousiainen, K. 2012b. Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 143–174.

Ojanen, M. (2017). Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski-suomalaisilla palkansaajilla. Tampere: Tampere University Press.

Paanetoja, J. & Tikkanen, H. 2017. Työsuhteen asiakirjat. Lakimiesliiton kustannus. Alma Talent Oy. Saatavilla www-muodossa:

[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/DADBCXDTEB#/kohta:IX\(\(20\)\)\(a0\)\(\(20\)TY\(\(d6\)TURVALLISUUS-LAIN\(\(20\)MUKAISET\(\(20\)VELVOITTEET\(\(20\)JA\(\(20\)TY\(\(d6\)SUOJELUN\(\(20\)YHTEISTOIMINTA\(\(20\):9.6\(\(20\)Ilmoitus\(\(20\)ty\(\(f6\)suojeluhenkil\(\(f6\)rekisteriin\(\(20\)/piste:b5742. \(Luettu 8.12.2020.\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/DADBCXDTEB#/kohta:IX((20))(a0)((20)TY((d6)TURVALLISUUS-LAIN((20)MUKAISET((20)VELVOITTEET((20)JA((20)TY((d6)SUOJELUN((20)YHTEISTOIMINTA((20):9.6((20)Ilmoitus((20)ty((f6)suojeluhenkil((f6)rekisteriin((20)/piste:b5742.)

Rikoslaki 19.12.1889/39. Saatavilla www-muodossa:

[https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001. \(Luettu 1.2.2023.\)](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001.)

Ronkainen, S. 1999. Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Helsinki: Gaudeamus.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.

Sandt, M. & Mikkola, S. (toim.) 2020. Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjille. Helsinki: Suomen kuntaliitto. Saatavilla www-muodossa: [https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2020/2068-tasa-arvon-kasikirja-kuntapaattajalle. \(Luettu 24.10.2020.\)](https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2020/2068-tasa-arvon-kasikirja-kuntapaattajalle.)

Stenlund, A. 2017. Yrittäjyyden tuottaminen. Tavoitteena kyvykkyys, jota kilpailu edellyttää, osaaminen rakentaa ja itsenäisyys ilmentää. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Acta electronica Universitatis Lapponiensis.

Stenlund, A. 2020. Grounded theory. Matka teoriaan. Helsinki: Books on Demand.

Strauss, A. & Corbin, J. 1998. Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory. London: Sage Publications Ltd.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Saatavilla www-muodossa:  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. (Luettu 29.10.2020.)

Syrjä, S., Järvensivu, A. & Nikkanen, R. 2014. Naisten ja miesten työelämä on erilaista. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampereen yliopisto, 79–82. Saatavilla www-muodossa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Luettu 8.12.2020.)

Tasa-arvon edistysaskeleita. Saatavilla www-muodossa:  
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/tasa-arvon-edistysaskeleita>. (Luettu 31.10.2020.)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. 5. uud. painos. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Saatavilla www-muodossa:  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055>. (Luettu 1.2.2023.)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002 / 738. Saatavilla www-muodossa:  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>. (Luettu 1.2.2023.)

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof S. K. & Jäppinen, S. (toim.) 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. Saatavilla www-muodossa:  
<https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>. (Luettu 1.2.2023.)

Wessman, C. 2021. Jämställdhetsplanen - ett redskap för att främja jämställdheten? En jämförande rättslig analys av jämställdhetsplanering i arbetslivet som medel för att uppnå jämställdhetslagens mål. Turenki: Hansaprint Oy, Publications of the Hanken School of Economics Nr 357. Saatavilla [www-muodossa:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10227/458532/357%20-%20Canelia%20Wessman.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www-muodossa:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10227/458532/357%20-%20Canelia%20Wessman.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (Luettu 19.1.2023.)

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Saatavilla [www-muodossa:https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325](http://www-muodossa:https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325). (Luettu 1.2.2023.)

Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirja 1/1956. Saatavilla [www-muodossa:https://finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1956/19560001/19560001\\_2](http://www-muodossa:https://finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1956/19560001/19560001_2). (Luettu 29.10.2020.)

Yhdistyneiden Kansakuntien yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus. Saatavilla [www-muodossa:https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/05/YK\\_Ihmisoikeuksien-julistus.pdf](http://www-muodossa:https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/05/YK_Ihmisoikeuksien-julistus.pdf). (Luettu 29.10.2020.)

Yle verkkouutiset 7.11.2020, USA:n presidentinvaalit 2020. Saatavilla [www-muodossa:https://yle.fi/a/3-11636612](http://www-muodossa:https://yle.fi/a/3-11636612). (Luettu 10.11.2020.)

Ylöstalo, H. 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta electronica Universitatis Tamperensis. Saatavilla [www-muodossa:https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66849/978-951-44-8656-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www-muodossa:https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66849/978-951-44-8656-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (Luettu 8.12.2020).



## 9. LIITTEET

### Teemahaastattelurunko

#### TAUSTATIEDOT

- tehtävät nykyisessä työssäsi (taustatiedot)
- millaista koulutusta tässä työssä sinulta edellytetään
- mitä muita tehtäviä ole työurallasi hoitanut, työvuodet
  - aluksi kerron, että kysyn taustatietoja:
    - voidakseni varmistaa sen, että en kerro tutkimusraportissani sellaisia tietoja, joiden perusteella tutkimushenkilö voidaan tunnistaa
    - voidakseni kuvailla sen tutkimushenkilöiden joukon, joka on minulle ker-  
tonut tämän tutkimuksen kannalta kyseisellä hetkellä näkemyksiään

TASA-ARVO, kerro, mitä se tarkoittaa sinulle

- millaisissa tilanteissa tasa-arvo tai epätasa-arvo tulee esille
  - työssäsi / muualla elämässäsi

TYÖELÄMÄN TASA-ARVO, on kiinnostavaa, mitä se tarkoittaa sinulle

- työkaverit, tehtävät
- päätöksenteko, hallinto
- työsuhdeasiat
  - tehtävien jako, työsuhdeasiat, palkkaus
  - osaamisten ja vahvuuksien hyödyntäminen
- työ ja perhe-elämä, lomat, vapaat
- käyttäytyminen työyhteisössä
- tasa-arvotyö
- tasa-arvosuunnitelma; oletko tutustunut työpaikkasi tasa-arvosuunnitelmaan
- jos et ole, mitä ajattelet siinä olevan

SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO, mitä se tarkoittaa sinulle

#### SANOJA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKESKUSTELUSTA

- palkkaero
- nais-/miesvaltainen ammatti
- sukupuolikiintiöt 40 – 60 %
- syrjintä, häirintä, yhdenvertaisuus
- valtavirtaistaminen
- yhtäläiset mahdollisuudet
- samapalkkaisuus
- johtaminen
- sukupuolisokeus, lasikatto
- esimerkkejä siitä, miten sukupuolten välistä tasa-arvoa kehitetään teidän työyhteisös-  
sänne; työntekijöiden sukupuolijakauma
- mitä voit tehdä, kenen puoleen kääntyä, jos huomaat ongelmia tasa-arvoasioissa

HALUATKO KYSYÄ JOTAIN HAASTATTELUUN TAI TUTKIMUKSEEN LIITTYVÄÄ