



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

”Naisetkin ovat usein todella hyviä johtajan pestissä”

Naisjohtajat uutisten kommenttikentissä

Aikuiskasvatustiede
Pro gradu -tutkielma
Anna Nupponen
6.5.2026
Lapin yliopisto



Lapin yliopisto

Tiedekunta: Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Naisetkin ovat usein todella hyviä johtajan pestissä” – Naisjohtajat uutisten kommenttikentissä

Tekijä: Anna Nupponen

Koulutusohjelma: Yhdenvertaisuuden ja jatkuvan oppimisen koulutusohjelma

Ohjaaja: FT, dosentti, vanhempi yliopistonlehtori Lenita Hietanen

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 58 sivua

Vuosi: 2026

Tiivistelmä:

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli analysoida, miten naisjohtajista puhutaan uutisten kommenttikentissä. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä toimivat roolien yhteensopivuusteoria, meritokratian paradoksi sekä aiempi tutkimus naisjohtajuuden mediakuvasta ja verkkokeskustelukulttuurista. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kriittistä diskurssianalyysia. Aineisto koostui Helsingin Sanomien ja Yleisradion verkkouutisista sekä niiden kommenttikentistä vuosilta 2024–2026. Tutkimusaineistoon valikoitui 22 uutista, joiden kommenttikentistä kerättiin yhteensä 1043 kommenttia. Aineisto analysoitiin tunnistamalla toistuvia puhetapoja ja rakenteita, joiden kautta naisjohtajuutta käsitellään.

Analyysin tuloksena aineistosta tunnistettiin viisi diskurssia: naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssi, naisjohtajuuden puolustamisen diskurssi, sukupuolen häivyttämisen diskurssi, antifeministinen diskurssi sekä rakenteellisen epätasa-arvon diskurssi. Diskursseista löytyy keskenään ristiriitaisia käsityksiä naisjohtajuudesta. Osa puhetavoista normalisoi miesjohtajuutta johtajuuden normina ja esittää naisjohtajuuden poikkeuksena, kun taas osa pyrkii haastamaan näitä käsityksiä ja puolustamaan naisten asemaa johtajina.

Tutkimus osoittaa, että uutisten kommenttikentät eivät ainoastaan heijasta yhteiskunnallisia käsityksiä naisjohtajuudesta, vaan osallistuvat aktiivisesti niiden tuottamiseen ja ylläpitämiseen. Naisjohtajuus näyttäytyy kommenttikentissä jatkuvan neuvottelun kohteena, jossa sukupuoleen liittyvät stereotyyppit, valtasuhteet ja ideologiat rakentuvat ja tulevat näkyviksi kielellisissä käytännöissä.

Avainsanat: naisjohtaja, verkkokeskustelu, diskurssi

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 NAISJOHTAJUUDEN RAKENTUMINEN YHTEISKUNNASSA	7
2.1 Naisjohtajuus ilmiönä ja sen nykytila	7
2.2 Naisjohtajuuteen liitetyt stereotypit ja rakenteelliset haasteet	8
2.3 Naisjohtajuus mediassa ja verkon keskustelukulttuurissa	11
3 VERKKO KESKUSTELUALUSTANA	13
3.1 Verkkokeskustelu ilmiönä	13
3.2 Verkkokeskustelijat	15
3.3 Vihapuhe ja toiseuttava verkkokeskustelu osana verkkokeskusteluja	17
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	20
4.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus	20
4.3 Tutkimusaineisto	23
4.4 Aineiston analyysi	25
5 TUTKIMUSTULOKSET	29
5.1 Naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssi	29
5.2 Naisjohtajuuden puolustamisen diskurssi	32
5.3 Sukupuolen häivyttämisen diskurssi	35
5.4 Antifeministinen diskurssi	37
5.5 Rakenteellisen epätasa-arvon diskurssi	39
6 YHTEENVETO	43
6.1 Johtopäätökset	43
6.2 Tutkimuksen arviointi	47
6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	48

6.4 Pohdinta	51
7 LÄHTEET	53

1 JOHDANTO

Naisjohtajuus on keskeinen tasa-arvokysymys, joka heijastaa rakenteellisia esteitä työelämässä ja vallan jakautumisessa. Naisjohtajien aliedustus on tuttu ilmiö niin globaalissa kuin suomalaisessa mittakaavassa (World Economic Forum, 2025; United Nations, 2025; Tilastokeskus, 2025). Tämä epäsuhta paljastaa, että muodollisista esteistä huolimatta sukupuolittuneet käytännöt ja kulttuuriset normit rajoittavat naisten urakehitystä (Galsanjimed & Sekiguchi, 2023). Tässä tutkimuksessa naisjohtajuudella tarkoitetaan kaikkia johtamistason tehtäviä, lähijohtajuudesta pörssihohtajuuteen sekä politiikan johtamiseen. Sukupuolten moninaisuutta ei ole tässä tutkimuksessa huomioitu, sillä analysoitava aineisto perustuu perinteiseen kaksijakoiseen jaotteluun sukupuolista mediasta nousevien termien mukaisesti.

Uutisten kommenttikenttien tutkiminen on ajankohtaista tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa keskustelut verkossa ovat viime vuosien aikana polarisoituneet maailmanlaajuisesti ja myös Suomessa. Naisiin kohdistuva vihapuhe on lisääntynyt verkossa ja se esimerkiksi hiljentää naisten ääniä digitaalisissa julkisissa tiloissa ja rajoittaa poliittista osallistumista (Faith, 2022). Viime vuosina on ollut nähtävissä, että etenkin nuorten miesten asenteet naisia kohtaan ovat koventuneet samaan aikaan, kun naiset ovat edenneet työelämässä ja politiikassa (Off, Charron & Alexander, 2022).

Vaikka nykytiedon mukaan naiset saattavat olla tehokkaampia johtajia kuin miehet, he eivät edelleenkään etene johtajiksi samalla tavalla. Se, että naisia ei palkata johtajiksi, voi pahimmillaan johtaa siihen, että yhtiöt menettävät potentiaaliaan, kun eivät valitse parhaita mahdollisia johtajia (Buss, Andler & Tiberius, 2025).

Naisjohtajuutta on tutkittu viimeisten vuosikymmenten aikana monesta eri näkökulmasta. Naisjohtajuutta koskevaa tutkimusta yhdistää havainto siitä, että naisten eteneminen johtotehtäviin ei ole ainoastaan yksilöllinen kysymys, vaan liittyy laajempiin rakenteellisiin ja kulttuurisiin tekijöihin. Tästä syystä naisjohtajuus on yhteiskunnallisesti merkittävä ilmiö, jota koskevat puheet voivat sekä ylläpitää että haastaa olemassa olevia käsityksiä johtajuudesta.

Uutisten kommenttikentät tai verkko keskustelualustana on hieman uudempi tutkimuskohde, mutta tästäkin aiheesta on jo tehty paljon tutkimusta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tutkimusta, joka yhdistäisi nämä kaksi tutkimusaihetta yhteen, naisjohtajuus uutisten kommenttikentissä tai verkon keskustelualustoilla, on tutkittu vähemmän. Lähin tutkimus tätä tutkimusta on Tienarin ja Ahosen (2016) tutkimus, jossa he tutkivat *Talouselämä*-lehden kommenttikenttää naisjohtajuudesta kertovassa kolumnissa. Aihe on yhteiskunnallisesti merkittävä, sillä uutisten kommenttikentät ovat yksi tapa luoda todellisuutta ilmiöiden ympärille ja kommenttikentissä tapahtuva keskustelu voi muokata osallistujien näkemyksiä keskusteltavista aiheista (Kangaspunta, 2024; Lee, Atkinson & Sung, 2022; Engelmann, Marzinkowski & Langmann, 2024).

Teoreettisesta lähtökohdasta tärkeimpinä teorioina ovat roolien yhteensopivuusteoria, meritokratian paradoksi sekä mediassa esiintyvä naisjohtajuuden kuvaus. Näiden teorioiden perusteella on nähtävissä, että nainen nähdään poikkeuksena johtajasta, joka on tyypillisesti mies. Naisten ja miesten johtajuutta arvioidaan eri tavoin. Miesjohtajaa kuvaillaan usein määrätietoiseksi, analyttiseksi ja strategiseksi, kun taas naisia kuvataan empaattisiksi ja ihmissläheisiksi johtajiksi (Eagly & Karau, 2002; Tremmel & Wahl, 2023). Media kohtelee naisia ja miehiä myös eri tavoin, miehet ovat asiantuntijoina ja ammattilaisina, kun taas naiset ovat useammin uutisaiheen kokijoina tai silminnäkijöinä (World Association for Christian Communication, 2025).

Tämän tutkimuksen tarkoitus on tutkia, miten naisjohtajista puhutaan uutisten kommenttikentissä. Tutkimus on laadullinen tutkimus, jossa tutkimusmenetelmänä on kriittinen diskurssianalyysi. Tutkimusaineistona on Helsingin Sanomien ja Yleisradion naisjohtajista kertovien uutisartikkeleiden kommenttikentät vuosilta 2024 ja 2026.

2 NAISJOHTAJUUDEN RAKENTUMINEN YHTEISKUNNASSA

2.1 Naisjohtajuus ilmiönä ja sen nykytila

Maailman talousfoorumin julkaiseman Gender Gap report 2025:n mukaan, naiset etenevät johtotehtäviin miehiä harvemmin, vaikka naisten koulutustaso on miehiä korkeampi.

Koulutuksen ja johtajuuden välinen kuilu jopa kasvaa koulutustason noustessa. Tämä ilmiö paljastaa syvän rakenteellisen ongelman siinä, että järjestelmät eivät onnistu hyödyntämään koulutettujen naisten osaamista taloudellisessa päätöksenteossa ja johtamisessa. Tämän seurauksena suuri osa inhimillisestä pääomasta jää vajaakäytölle, mikä heikentää sekä tasa-arvoa että taloudellista tehokkuutta. (World Economic Forum, 2025; Correa, Glas & Opara, 2024.)

Maailmanlaajuisesti naiset toimivat alle kolmanneksessa johtotehtävistä. Vuosien 2015–2023 aikana naisten osuus johtajina kasvoi vain 2,4 prosenttiyksikköä, saavuttaen 30 prosenttia. Tällä tahdilla sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen johtotehtävissä kestää lähes 100 vuotta (United Nations, 2025). Suomessa tilanne on samankaltainen kuin globaalissa mittakaavassa. Naiset ovat suorittaneet miehiä enemmän niin yliopistotasoisia tutkintoja kuin ammattikorkeakoulututkintoja. Korkeakoulututkinnoista huolimatta naisia on johtotehtävissä huomattavasti miehiä vähemmän eikä naisten määrä johtotehtävissä ole juurikaan lisääntynyt 2000-luvun aikana (Tilastokeskus, 2025).

Keskuskauppakamari on seurannut naisten lukumäärää pörssiyritysten hallituksissa vuodesta 2011 alkaen ja naisjohtajien määrä hallituspaikoilla on noussut pari prosenttia vuosittain. Vuonna 2023 naisia oli ennätysmäärä pörssiyritysten hallituksissa 33 prosenttia. Vaikka naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa onkin lisääntynyt, naisten määrä pörssiyritysten johdossa toimitusjohtajina on hyvin vähäinen. Suomessa vain yhdeksässä prosentissa pörssiyrityksiä on nainen toimitusjohtajana ja jos tarkastelee Helsingin pörssin 25 suurinta yhtiötä, on näissä yhtiöissä vain neljässä prosentissa nainen toimitusjohtajana. Suomi on sijalla 12, kun tarkastellaan naisten määrää pörssiyritysten johdossa EU-tasolla mukaan lukien Yhdysvallat ja Iso-Britannia (Keskuskauppakamari, 2024).

2.2 Naisjohtajuuteen liitetyt stereotypiat ja rakenteelliset haasteet

Roolien yhteensopivuusteoria (Role congruity theory) naisiin kohdistuvasta ennakkoluulosta tarkoittaa, että havaittu ero sukupuoliroolien ja johtajuusroolien välillä johtaa kahdenlaisen ennakkoluuloon. Ensimmäinen ennakkoluulo on, että naisia arvioidaan negatiivisemmin kuin miehiä potentiaalisina johtajina. Toinen ennakkoluulo koskee johtajuusroolin vaatimuksia täyttävän käyttäytymisen arvioimista negatiivisesti, kun nainen toimii johtajankaltaisesti. Sen seurauksena asenteet naisjohtajia ja -johtajaehdokkaita kohtaan ovat vähemmän myönteisiä kuin miesjohtajia kohtaan. Naisten johtamispotentiaalia arvioidaan miehiin verrattuna negatiivisemmin, mikä selittyy sillä, että johtajuus mielletään kulttuurisesti ja stereotypisesti vahvemmin miehille tyypilliseksi ominaisuudeksi. Toiseksi naisten todellista johtamiskäyttäytymistä arvioidaan miehiä epäedullisemmin, koska vastaavanlaista käyttäytymistä pidetään naisilla sosiaalisesti vähemmän toivottavana (Eagly & Karau, 2002).

Johtamiseen ja naisjohtamiseen liittyvissä tutkimuksissa tarkastellaan usein johtajuuden eroja tavoitteellisen ja määrätietoisin johtajuuden sekä yhteisöllisen johtamisen välillä. Miehiä pidetään tavoitteellisina ja määrätietoisina ja naisia puolestaan yhteisöllisyyttä edistävinä johtajina (Buss, Andler & Tiberius, 2025; Badura, Grijalva, Newman, Taiyi Yan & Jeon, 2018). Stereotypioihin liittyvään johtajaroolien määrittelyyn kuuluvat maskuliiniset termit, jotka korostavat määrätietoisuutta ja vähäisempää yhteisöllisyyttä, lisäävät sukupuoliroolien välistä ristiriitaa. Stereotypioihin liittyy myös taipumus arvioida johtotehtävissä toimivien naisten käyttäytymistä vähemmän suotuisasti kuin vastaavaa miesten käyttäytymistä. Tämä reaktio perustuu naisille tyypillisesti odotettuihin sukupuoliroolin piirteisiin. Osa näistä tekijöistä heijastaa periaatetta, että mitä määrätietoisemmaksi johtajuusrooli määritellään tai mitä täydellisemmin naiset täyttävät sen toimijuuteen liittyvät vaatimukset, sitä todennäköisemmin heidän käyttäytymisensä arvioidaan kielteisesti, koska se poikkeaa naisille asetetuista normatiivisista käyttäytymisodotuksista. (Eagly & Karau, 2002.)

Tyypillisiä stereotypioita, jotka kohdistuvat naisiin ovat pehmeys, kiltteys, tunteellisuus ja lämpö ja, että heillä on ihmisläheinen johtamistyyli. Naisilta odotetaan, että he ovat hoivaavia, käyttäytyvät yhteisöllisesti ja heidän oletetaan olevan ymmärtäväisiä ja sympaattisia. Miesjohtajien ominaisuuksiin puolestaan liitetään voimakkuus, hallinta, kilpailullisuus ja suorituskeskeisyys sekä korkeampi riskinottokyky. Ihanteellisena johtajana nähdään sellainen, joka omaa sellaiset miehiset ominaisuudet, jotka puuttuvat naisilta. (Lämsä ym. 2014.)

Mies johtajana on normi, ja nainen nähdään tästä normista poikkeavana. Miesjohtajan normia kuvataan määrätietoiseksi, dominoivaksi ja itsevarmaksi. On kuitenkin nähty, että naisten ja miesten käsitykset johtajuudesta voivat erota toisistaan. Naiset ajattelevat naisjohtajien ja tyypillisten johtajien olevan melko samankaltaisina ja liittävät molempiin osaamista, päättäväisyyttä ja ammattitaitoa. Miehet sen sijaan liittävät tyypilliseen johtajaan monipuolisia johtajuuspiirteitä, mutta naisjohtajiin vain muutamia, erityisesti empaattisuutta. Tämä viittaa siihen, että miehet erottavat naisjohtajat selvästi johtajuuden normista, kun taas naiset näkevät heidät luontevana osana johtajuutta (Tremmel & Wahl, 2023).

Buss ja kumppanit (2025) kuitenkin löysivät omassa kirjallisuuskatsauksessaan monia tutkimuksia, jotka rikkoivat erilaisia stereotyyppioita tai eivät löytäneet perusteita stereotyyppialle. He huomasivat, että naiset joutuvat tasapainoilemaan heihin kohdistuvien odotusten kanssa. Naiset saattavat saada kritiikkiä sukupuoliroolin rikkomisesta, jos he ilmaisevat liian vähän tai liian miehisinä pidettyjä tunteita, mutta samalla he voivat vaikuttaa johtajarooliin sopimattomilta, jos he näyttävät liian paljon tai liian naisellisina pidettyjä tunteita.

Myös Suomessa aihetta on tutkittu ja huomattu samankaltaisia haasteita naisjohtajien arvioinnissa, kuin muuallakin maailmassa. Suomessa mies- ja naisjohtajia arvioitiin erilaisten ulottuvuuksien kautta, miehiä arvioitiin useammin osaamisen ja pätevyyden kautta, kun taas naisjohtajia arvioitiin enemmän vuorovaikutustaitojensa kautta (Salin, 2020).

Aiempi tutkimus osoittaa, että vaikka johtajuus yhdistetään usein maskuliinisiin piirteisiin ja miehiä pidetään parempina johtajina, nämä käsitykset eivät vastaa todellisuutta. Darwin, Lotspeich, Hindman ja Pegoraro (2025) tutkivat miesvaltaisella urheilualalla työntekijöiden arvioita johtajistaan viidentoista eri johtamistaidon perusteella, kuten päätöksenteko, luotettavuus ja tavoitteellisuus. Samalla tutkittiin sitä, vaikuttaako johtajan sukupuoli ja mikä on työntekijöiden tyytyväisyys ja sitoutuminen työnantajaan. Tutkimuksessa selvisi, että työntekijät arvioivat naisjohtajat miehiä paremmiksi kaikissa johtajuuden keskeisissä taidoissa.

On olemassa erilaisia termejä, joilla voidaan kuvata naisten kohtaamia esteitä johtajuudessa. Lasikatto on metaforinen käsite, joka kuvaa näkymätöntä estettä, joka rajoittaa naisten ja muiden vähemmistöjen etenemistä urallaan erityisesti johtotehtäviin tai muihin vaikutusvaltaisiin asemiin, vaikka muodollisia esteitä ei olisi. Tahmea lattia puolestaan on käsite, joka kuvaa ilmiötä, jossa naiset jäävät uransa alkuvaiheessa matalapalkkaisiin, vähän valtaa sisältäviin tehtäviin eivätkä etene urallaan ylöspäin. Toisin kuin lasikatto, joka estää

etenemisen huipulle, tahmea lattia estää etenemisen jo uran alkuvaiheessa. Johtajuuslabyrintti on metafora, joka kuvaa naisten urakehitystä ja etenemistä johtotehtäviin monimutkaisena ja esteitä täynnä olevana reittinä, toisin kuin suoraviivainen polku, joka usein kuvastaa miesten etenemistä (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023).

Glass cliff tarkoittaa tilannetta, jossa naiset nimitetään johtotehtäviin organisaation kriisitilanteessa, jolloin tehtävä on erityisen haastava ja epäonnistumisen riski suuri. Ilmiö on sukua lasikaton käsitteelle, mutta korostaa johtajuuden haavoittuvuutta sen jälkeen, kun lasikatto on rikottu. Naisia palkataan helposti johtajiksi sellaiseen aikaan, kun yhtiöllä menee taloudellisesti huonosti, jolloin heitä on helpompi syyttää yhtiön huonosta menestyksestä ja lisätä ennakkoluuloja naisten kyvyttömyydestä johtaa jatkossa (Ryan & Haslam, 2005).

Meritokratia-termillä viitataan työelämässä siihen, että ihmiset etenevät urallaan omien ansioidensa mukaan ja kovalla työllä voi vaikuttaa omiin mahdollisuuksiinsa eikä ihmisen taustalla ole merkitystä. On kuitenkin huomattu, että pyrkimykset ennakkoluulojen vähentämiseen voivat joskus jopa lisätä niitä, erityisesti organisaatioissa, joissa korostetaan meritokratiaa. Tätä kutsutaan meritokratian paradoksiksi. Se auttaa selittämään, miksi sukupuoleen ja etniseen taustaan liittyvät erot säilyvät työpaikoilla, vaikka organisaatioissa on siirrytty korostamaan ansioihin perustuvia käytäntöjä ja suorituksiin perustuvaa palkitsemista (Castilla & Benard, 2010).

Toisaalta naiset ovat kuvanneet, että heistä tuntuu, että he joutuvat tekemään miehiä enemmän töitä, sillä heiltä odotetaan niin paljon (Bishu, Sabharwal & Reyes, 2023). On myös ajateltu, että naiset eivät halua edetä urallaan tai toimia johtotehtävissä eikä heillä ole riittävää osaamista ja kokemusta. Tämä ajatus on todettu vääräksi, sillä naiset eivät ole tyytyväisiä siihen, että eivät etene urallaan, mutta etenäkään miehet eivät ymmärrä tätä ja tee riittävästi tekoja muutoksen eteen (Näsi, Kujala & Kokkonen, 2019). Naisjohtajien toiveet työelämälle liittyvät usein työn ja perhe-elämän kanssa tasapainoiluun, etenkin silloin kun lapset ovat pieniä, mutta myös omien vanhempien sairastaessa tai lastenlasten syntyessä (Bishu ym., 2023). Ylipäänsä naiset kokevat miehiä enemmän haasteita yhdistää perhe ja työelämä, etenkin jos perheessä on pieniä lapsia (Björk-Fant, Nordmyr & Forsman, 2024).

Tasa-arvon edistäminen työelämässä voi olla haastavaa, sillä organisaation kertoessa panostavansa tasa-arvoon, ihmiset alkavat kuvitella, että työpaikalla ei olisi syrjintää tai sitä ei tunnusteta tai sitä vähätellään. Aiemmin etuoikeutetussa asemassa olevat, esimerkiksi miehet, alkavat kokea, että heitä syrjitään ja he näkevät tasa-arvon niin sanotusti käänteisenä

syrijintänä. Tasa-arvotoimet voivat antaa rivien välistä viestin, että vähemmistöön kuuluvat, kuten naiset, tarvitsevat tasa-arvotekoja apua saadakseen ja naiset nähdäänkin vähemmän pätevinä (Dover, Kaiser & Major, 2020). Omien alojen huipullakin toimivat naiset voivat kohdata epäluuloa miesten suunnalta, jolloin miehet kertovat osaavalle naiselle, miten hänen kuuluisi joissain tilanteissa toimia. Tälle toiminnalle on olemassa termi miesselittäminen (Szymanska, 2022).

Edellä kuvatut tutkimukset vahvistavat sitä, että naisilla on sekä rakenteellisia että kulttuurisia esteitä edetä urallaan.

2.3 Naisjohtajuus mediassa ja verkon keskustelukulttuurissa

Kun tarkastellaan naisten roolia uutisjutuissa, heidän osuutensa asiantuntijoina on vaatimaton, 26 prosenttia uutisista. Viimeisten viidentoista vuoden aikana luku ei ole juurikaan muuttunut. Naiset esiintyvät useimmiten mediassa kokijoina tai silminnäkijöinä, kun puolestaan miehet ovat asiantuntijoita tai päätöksentekijöitä. Media ei myöskään haasta vallassa olevia stereotypioita vaan ylläpitää niitä. Naiset näkyvät mediassa terveyteen, kulttuuriin ja hyvinvointiin liittyvissä aiheissa ja miehet ovat esillä politiikkaa, taloutta ja turvallisuutta käsittelevissä aiheissa (World Association for Christian Communication, 2025).

Tienari ja Ahonen (2016, s. 140–141) kutsuvat luolamiespuheeksi ilmiötä, joka esittää miehet luonnostaan pätevämpänä sukupuolena. Mitä tahansa naiset tekevät, oli kyse omasta urasta huolehtimisesta tai yhteistyöstä muiden naisten kanssa, se kuvataan paitsi heikkoutena ja epäonnistumisena, myös meritokratian vastaisena. Tämä ajattelutapa saa jotkut kommentoijat suoraan vähättelemään naisia johtajina, ammattilaisina ja jopa ihmisinä. Heidän tutkimuksessaan Taloussanomien naisjohtajuuteen liittyvän artikkelin kommenttikentästä löytyi neljä toistuvaa teemaa, jotka sopivat luolamiespuheeseen: naiset ylikontrolloivina mikromanageeraajina, naiset epäluotettavina selkäänpuukottajina, naiset tunnekylminä ja ylimielisinä esihenkilöinä sekä naiset naisnäkökulmaa ajattelevina salaliittoteoreetikoina.

Sveitsissä tehty tutkimus puolestaan löysi päinvastaisia tutkimustuloksia, kuin monet muut aiemmat tutkimukset. Naisasiantuntijoita pidettiin jopa uskottavimpina, kuin mies asiantuntijoita. Huomattiin, että tulokseen vaikuttivat erityisesti naisvastaajat, jotka arvioivat

naisasiantuntijat selvästi myönteisemmin. Tämä tutkimus haastaakin perinteisen oletuksen siitä, että naisia pidetään vähemmän uskottavampina kuin miehiä (Bundi, Hanimann, Portmann & Varone, 2025).

Niemi (2014, s.106–107) toteaa, että puolueiden naisjohtajista tai mahdollisista naisjohtajista on puhuttu mediassa jo 1990-luvulla stereotypisesti maineen puhdistajina, muutoksen merkkinä tai imagon kiillottajina. Vaikka 1990-luvulla nainen suomalaisen puolueen johtajana oli varsin harvinainen, naisjohtajan valintaa ei nähty tasa-arvotekona vaan ainoastaan naisen roolina uudistaa puoluetta.

Aiemman tutkimuksen mukaan median tuottamilla esimerkeillä on iso rooli siinä, miten naiset ajattelevat heillä olevan mahdollista edetä tiettyyn asemaan. Media silti usein toistaa stereotypiaa siitä, että nais- ja miesjohtajia verrataan toisiinsa ja että nainen ja naisellisuus on poikkeus maskuliinisesta normista. Kun naisjohtajia esitetään sukupuolittuneen kulttuurisen kehyksen sisällä, miehet näyttävät luonnollisina ja oikeutettuina johtajina, kun taas naiset esitetään häiritsevinä ja vaarallisina toiseuden edustajina (Pullen & Taksa, 2016).

Uudempi tutkimus osoittaa, että sukupuolen representaatioita käsitellään mediassa erityisesti stereotyyppien, objektifoinnin ja seksualisoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan mediassa esiintyy edelleen runsaasti sukupuolistereotyyppioita, ja naiset esitetään usein ulkonäköön ja seksuaaliseen vetovoimaan liittyvien piirteiden kautta. Tällaiset esitykset voivat vahvistaa sukupuolistereotyyppioita, lisätä seksistisiä asenteita sekä vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi kehonkuvaan ja mielenterveyteen (Santoniccolo ym., 2023).

Mediassa naispoliitikkoja kohdellaan eri tavalla kuin miespoliitikkoja. Miespoliitikot esiintyvät enemmän lehtiosioissa, jotka stereotypisesti liitetään miesten kiinnostuksen kohteisiin, kuten autoiluun, maatalouteen ja urheiluun. Miehet ovat myös yleisempiä tieteeseen ja kansainväliseen politiikkaan liittyvissä osioissa. Naisministerit puolestaan esiintyvät eniten kirjeiden, mielipide-, viihde- ja lifestyle-osioissa. Miesministereistä puhuttaessa käytetään termejä yhdistää, yhteistyö ja kehittää, kun taas naisministereitä kuvataan termeillä vääristellä, mustamaalata, diskreditoida, pilkata ja huutaa. Mustamaalaus-termiä käytetään yleensä siten, että naiset ovat mustamaalaamisen tekijöinä ja miehet sen kohteina (Leavy, 2020).

3 VERKKO KESKUSTELUALUSTANA

3.1 Verkkokeskustelu ilmiönä

Maahanmuutto, politiikka ja ilmastonmuutos ovat aiheita, joista verkkokeskusteluissa keskustellaan eniten. Useimmat käyttäjät valitsevat kommentoitavat aiheet uutisen yhteiskunnallisen merkityksen ja ajankohtaisuuden perusteella. Moni keskittyy pelkästään asiauutisiin, erottaen esimerkiksi viihdettä tai humoristisista sisällöistä kommentoivista. Kommentoinnin tavoitteena on usein osallistua tiettyihin yhteiskunnallisesti tärkeisiin keskusteluihin asiallisesti ja perustellusti. Henkilökohtaiset arvot ja aiempi kiinnostus aihepiiriin vaikuttavat kuitenkin siihen, miten käyttäjät sitoutuvat keskusteluihin. Joillekin kommentointi jatkaa aiemmin aloitettua yhteiskunnallista osallistumista, mikä luo jatkuvuutta heidän osallistumiselleen verkkoalustoilla (Kangaspunta, 2024, s. 84).

Engelmann ja ym. (2024) mukaan asiallinen ja perusteltu kommentointi verkkokeskusteluissa selittyy osittain näkyvällä moderoinnilla, joka ohjaa normien noudattamista sekä keskusteluun tulleilla aiemmilla kommentteilla. Aiemmat kommentit ohjaavat keskustelussa syntyvää normia keskustelun sisällöstä. Mitä enemmän normia vahvistavia kommentteja on, sitä vahvempi vaikutus sillä on myöhempään kommentteihin. Keskustelun ensimmäiset kommentit voivat myös vaikuttaa myöhempään kommentointiin joillain sivustoilla. Aktiivinen journalistinen moderointi voi parantaa keskustelun laatua ja edistää asiallisia ja rakentavia keskusteluja. Moderoinnin avulla voidaan tehdä toivotuista normeista näkyviä ja ohjata käyttäjiä noudattamaan niitä, mikä tukee sekä keskustelun rakentavuutta että käyttäjien sitoutumista yhteisöön. Käyttäjien omalla aktiivisuudella ja kommenttien laadulla on keskeinen rooli keskustelun sävyn määrittelyssä, ja asiallinen kommentointi voi edistää demokratiaan liittyvää osallistumista ja kunnioittavaa julkista keskustelua. (Engelmann ym., 2024)

Epäasialliset kommentit uutissivustolla voivat heikentää ihmisten käsitystä kyseisen median uskottavuudesta, mikä vahvistaa niin sanotun myrkyllisen ilmapiirin vaikutusta. Vaikka kommentit eivät kohdistuisi suoraan itse uutismediaan, jo pelkkä epäasiallisuuden läsnäolo kommenttiketjuissa saa ihmiset arvioimaan uutislähteen vähemmän luotettavaksi. Ihmiset

arvioivat kommenttiketjun sävyä sen kokonaisuuden perusteella, erityisesti sen mukaan, kuinka suuri osa kommentteista on epäasiallisia, eivätkä pelkästään ensimmäisten kommenttien perusteella. Uutislähde koetaan uskottavammaksi silloin, kun kommenttiketjussa on pääosin asiallisia kommentteja, vaikka ketju olisi alkanut epäasiallisilla viesteillä (Masullo, Tenenboim ja Lu 2023).

Uutisten kommenttikentillä voi olla merkittävä vaikutus siihen, miten ihmiset tulkitsevat uutisia ja muodostavat mielipiteitä. Kommentit voivat lisätä vihamielisyyttä ja polarisaatiota sekä heikentää luottamusta uutismediaan. Kommenttikentillä voi olla myös journalismin tasoa heikentävä vaikutus, sillä toimittajat seuraavat kommenttikenttiä ja saadut kommentit voivat vaikuttaa uutisointiin ja ohjata aihevalintaa (Kubin ym., 2024).

Suomessa aihetta on tutkinut Berg, Fagerholm ja Strandberg (2026) Svenskan Ylen kommenttikentissä. Vuosien 2020-2021 aikana Svenskan Ylen uutisten kommenttikenttiä tutkittiin kolmen eri osa-alueen kautta: keskustelun rationaalisuus, tunteisuus ja vastakkainasettelu. Tulosten mukaan suurin osa kommentteista liittyi suoraan uutisen aiheeseen ja sisälsi ainakin jonkin verran argumentointia. Kommentoijat esittivät usein perusteluja näkemyksilleen, mutta argumentointi oli monesti yksinkertaista eikä aina perustunut ulkopuolisiin lähteisiin. Toisten kommentoijien näkökulmien huomioiminen ja vuorovaikutus olivat melko vähäisiä, mikä viittaa siihen, että keskustelu ei usein kehity varsinaiseksi dialogiksi. Emotionaalinen ilmaisu kommentteissa oli yllättävän vähäistä, ja suurin osa keskustelusta oli sävyltään melko asiallista. Myös avoin vihamielisyys tai henkilökohtaiset hyökkäykset olivat harvinaisia.

Kommenttikentät voivat toimia julkisen keskustelun tiloina, joissa lukijat osallistuvat yhteiskunnallisiin keskusteluihin. Suuri osa kommentteista jää kuitenkin rakentavan keskustelun ihanteista. Keskustelu sisältää usein mielipiteitä ilman perusteluja eikä kehity vuorovaikutteiseksi dialogiksi kommentoijien välillä, mikä heikentää keskustelun laatua (Castellano Parra, Ayerdi ja Peña Fernández 2020).

3.2 Verkkokeskustelijat

Verkkouutisia kommentoivat voidaan jakaa kahteen erilaiseen ryhmään aktiivisuuden perusteella: joko he ovat aktiivisia ja voivat kommentoida useita kertoja päivässä tai ei-aktiivisia. Aktiiviseksi kommentoijaksi Kangaspunta (2024, s. 81) määrittelee, jos henkilö tekee kommentteja vähintään kerran viikossa. Sekä aktiivisuuteen että passiivisuuteen vaikuttavat tekijät liittyvät alustoihin, käytäntöihin, kommentoinnin motiiveihin ja käyttäjien asenteisiin. Aktiiviset käyttäjät voivat kokea useita syitä osallistua samanaikaisesti, ja nämä tekijät usein vahvistavat toisiaan. He kommentoivat esimerkiksi tiettyjä aiheita tai tilanteita useiden motiivien ohjaamina. Osalle osallistuminen on itsestään selvä tapa, jossa aktiivisuus lisää aktiivisuutta, kun taas toiset tietoisesti valitsevat kommentointinsa. Useimmille aktiivisille käyttäjille osallistuminen on myönteistä, mutta osalle se on ajanhukkaa. Passiivisen käyttäjän osallistumiskynnys on korkeampi, ja kommentointi tapahtuu vain, kun tietyt ehdot täyttyvät. Tällöin yksittäisillä motiiveilla ja tilanteellisilla syillä on suurempi merkitys. Aktiivinen osallistuu usein monista eri syistä, kun taas passiivisen osallistuminen on harvinaisempaa ja rajatumpaa (Kangaspunta, 2024, s. 81–82).

Harju (2018, s. 59–61) toteaa, että Suomi24-sivustolla kolme tärkeintä syytä keskustella foorumilla on ajan käyttö, uuden tiedon etsintä sekä asioiden ja tapahtumien ihmettely. Moni foorumille kirjoittaja kommentoi myös uutisia ja auttoi muita keskustelijoita jakamalla tietoa tai omia kokemuksiaan tai olemalla tukena toisille. Moni on saanut foorumilta yhteisön, jolta voi oppia uusia asioita ja osa pitää tärkeänä käydä keskusteluja ja korjata keskusteluissa esiintyneitä virheitä (Harju, 2018, s. 59–61). Harjun ja Vainikan (2019, s. 111) mukaan Suomi24-käyttäjät toivat esiin kriittisiä näkemyksiä journalismista, erityisesti sen julkisuuskäytännöistä. Käyttäjien mukaan journalistinen julkisuus näyttäytyy valikoivana ja yksipuolisena, jossa vain tietyt näkökulmat pääsevät esiin, kun taas vaihtoehtoiset äänet jäävät sivuun. Verkkokeskustelut, erityisesti anonyymit foorumit, koettiin puolestaan tiloiksi, joissa kuka tahansa voi tuoda näkemyksensä esille, mikä antaa niille vaihtoehtoisen julkisuuden piirteitä.

Kangaspunnan (2024, s. 232) mukaan monille verkkouutisia kommentoijille tiedot ja mielipiteet toimivat ensisijaisesti kiinnostavana ikkunana yhteiskunnalliseen keskusteluun. Toisten kommentit nähdään joko tiedonlähteinä tai esimerkkinä erilaisista näkökulmista, ja jälkimmäisessä tapauksessa ne voivat auttaa ymmärtämään muita käyttäjiä ja laajemmin

ihmisiä ylipäättään. Monille on tärkeää tai vähintäänkin kiinnostavaa seurata, mitä muut ajattelevat. Heitä kiinnostaa, miten samaa aihetta voidaan lähestyä eri tavoin. Osa kommentoijista pyrkii myös aktiivisesti laajentamaan ymmärrystään muista käyttäjistä kommenttien kautta tapahtuvan vuorovaikutuksen avulla. Tämä toiminta liittyy sekä henkilökohtaiseen haluun kehittää omaa ajattelua että laajempiin yhteiskunnallisiin motiiveihin.

Kommentoijat korostavat kommentoinnin merkitystä erityisesti silloin, kun sen vapautta pyritään rajoittamaan. Avoin keskustelu nähdään tärkeänä osana kansalaiskeskustelua ja demokratiaa, mutta samalla herää kysymyksiä siitä, missä kulkevat moderoinnin ja sananvapauden rajat. Osa puolustaa ehdotonta ilmaisunvapautta, kun taas toiset näkevät tarpeen määritellä rajoja, jotka turvaavat rakentavan keskustelun. Vaikka kommentointi tarjoaa mahdollisuuden osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun, kaikki eivät käytännössä pääse siihen mukaan. Teknologiset vaatimukset ja verkon nopeasti muuttuva luonne voivat sulkea ulkopuolelle esimerkiksi ikääntyneitä käyttäjiä, mikä tuo esiin digitaalisen kuilun ongelman. Monet käyttäjät näkevät erityisesti verkkouutisten kommentoinnin yhteiskunnallisesti merkittävänä. Kommentit tulkitaan osaksi julkista keskustelua, joka täydentää uutisia uusilla näkökulmilla ja tiedoilla. Joidenkin mielestä kommentointi toimii jopa kansalaisjournalismina. Median rooli korostuu sekä sisällöntuottajana että keskustelun mahdollistajana ja toisaalta myös sen rajoittajana (Kangaspunta, 2024, s. 244).

Kommentoijissa on sukupuolieroja, sillä miehet osallistuvat verkkokeskusteluihin naisia aktiivisemmin ja naiset ja miehet kommentoivat erilaisia uutisaiheita. Miehet kommentoivat naisia useammin politiikkaan liittyviä aiheita ja naiset puolestaan kommentoivat miehiä useammin paikallisia uutisaiheita (Van Duyn, Peacock & Stroud, 2021). Van Duyn ym. (2021) mukaan kommentoinnin epäasiallisuudella saattaa olla myös vaikutusta siihen, haluavatko naiset lähteä mukaan kommentointiin. Puolestaan Kuchler, Jost ja Friehen (2023) toteavat, että ennako-odotuksesta poiketen naiset ovat miehiä epäasiallisempia kommentissaan. Tutkimukset osoittavat, että sukupuolten väliset erot verkkokeskusteluissa ovat monimutkaisia eivätkä noudata yksiselitteisiä stereotyyppioita (Kuchler ym., 2023; Van Duyn ym., 2021).

Verkkokommenteilla on todettu olevan merkittävä vaikutus siihen, miten yksilöt muodostavat mielipiteitään. Lee ym. (2022) osoittavat, että erityisesti kommenttien sisältö vaikuttaa siihen, miten ihmiset hahmottavat yleistä mielipidettä ja se puolestaan ohjaa heidän omia

näkemyksiään. Ihmiset eivät ainoastaan reagoi yksittäisiin kommentteihin, vaan muodostavat käsityksen laajemmasta mielipideilmastosta, johon he mukauttavat puolestaan oman mielipiteensä. Näin verkkokeskustelut eivät pelkästään heijasta mielipiteitä, vaan myös aktiivisesti rakentavat niitä. Engelman ym. (2024) huomasivat, että ensimmäisillä näkyvillä kommentteilla on merkitystä, millaiseksi keskustelu muodostuu kommenttikentässä. Jos ensimmäinen näkyvä kommentti on perusteltu ja asiallinen, on todennäköisempää, että myös sitä seuraavat kommentit jatkavat samaa linjaa.

3.3 Vihapuhe ja toiseuttava verkkokeskustelu osana verkkokeskusteluja

Vihapuhe tarkoittaa sellaista kielenkäyttöä tai toimintaa, joka leimaa, uhkaa tai loukkaa yksilöitä tai ryhmiä heidän henkilökohtaisten ominaisuuksiensa tai suvaitsemattomuuden perusteella. Se voi vaikuttaa merkittävästi yhteiskunnalliseen osallistumiseen, erityisesti silloin, kun se kohdistuu luottamustehtävissä toimiviin tai niihin pyrkiviin henkilöihin. Vihapuhe voi johtaa siihen, että ihmiset vetäytyvät politiikasta tai jättävät hakeutumatta julkisiin tehtäviin pelon vuoksi. Se voi myös vaikuttaa siihen, etteivät ihmiset halua osallistua julkiseen keskusteluun, koska pelkäävät joutuvansa sen vuoksi häirinnän kohteeksi. Vaikka kaikki eivät itse kohtaisi vihapuhetta, sen olemassaolo voi toimia pelotteena ja rajoittaa sananvapautta sekä demokratian toteutumista (Knuutila, Kosonen, Saresma, Haara & Pöyhtäri, 2019, s.90).

Naisten vallan puute teknologia-alalla vaikuttaa siihen, että yritykset eivät tällä hetkellä kykene riittävästi puuttumaan verkkopohjaiseen sukupuolittuneeseen väkivaltaan. Vaikka naiset yrittävät raportoida kokemastaan verkkohäirinnästä, tehokkaita toimenpiteitä ei useinkaan toteuteta. Naisten kohtaama verkkohäirintä on yleensä miesten tekemää ja se jää piiloon, sillä sitä tehdään anonyymina. Verkkopohjaisen sukupuolittuneen väkivallan piilevät vallan suhteet rajoittavat myös naisten toimijuutta, mikä johtaa siihen, että tietyt kysymykset jäävät poliittisen agendan ulkopuolelle. Monille naisille verkossa eläminen ja toimiminen tapahtuu jatkuvan häirinnän uhkan varjossa, mikä hiljentää heidän äänensä ja toimintakykynsä julkisessa tilassa (Faith, 2022).

Naiset kokevat kuntapäätäjänä vihapuhetta selvästi useammin kuin miehet. Sama sukupuolten välinen ero näkyy myös halventavassa puheessa, uhkailussa sekä vihamielisyudessa, joka kohdistuu ryhmiin. Sen sijaan silloin, kun vihapuhe kohdistuu päättäjien läheisiin, sukupuolella ei näyttäisi olevan vaikutusta. Naiset kertovat, että heidän kohtaamansa vihapuhe liittyy usein suoraan heidän sukupuoleensa. On käynyt ilmi, että sukupuoli kytkeytyy myös muihin vihapuhetta laukaiseviin tekijöihin, kuten arvoihin, yhteiskunnalliseen asemaan tai luokkaan. Naisiin kohdistuvassa vihapuheessa on usein läsnä seksuaalisen häirinnän ja seksuaalisella väkivallalla uhkailun elementti. Naisiin kohdistuva vihapuhe on usein seksualisoitunutta ja ulkonäkökeskeistä (Knuutila ym., 2019, 25–26).

Vihapuhetta pidetään toisinaan välineenä, jolla pyritään vaimentamaan epämiellyttäviä tai eriäviä mielipiteitä sekä niin sanottuja vaikeita totuuksia. Joidenkin keskustelijoiden mukaan kaikki erimielisyys tulkitaan vihapuheeksi. Vihapuheen määrittelyn vaikeuksia käytetäänkin perusteluna koko ilmiön kyseenalaistamiselle. Joidenkin näkemysten mukaan vihapuhe on luotu suojelemaan tiettyjä ryhmiä, erityisesti seksuaali- ja rodullistettuja vähemmistöjä. Sananvapaus nousee usein esiin vihapuheeseen liittyvässä keskustelussa. Yleinen väite on, että vihapuheesta puhuminen rajoittaa ihmisten ilmaisunvapautta. Toimet vihapuheen torjumiseksi herättävät huolta erityisesti niin sanotun itsenäisen median eli vastamedian piirissä. Kommenttien poistaminen ja moderointi koetaan häiritseväksi. Radikaalit oikeistotoimijat ja maahanmuuttovastaiset tahot, jotka ylläpitävät erilaisia vaihtoehtomediaa, ovat tässä keskustelussa erityisen äänekkäitä ja saavat myös kannatusta (Nikunen ym., 2025, s. 6).

Keskustelua vihapuheesta leimaa kaksi sukupuoleen liittyvää teemakokonaisuutta. Ensimmäisessä korostetaan sitä, kuinka erityisesti naiset joutuvat vihapuheen kohteeksi. Toisessa lähestytään vihapuhetta intersektionaalisenä ilmiönä, joka kohdistuu sukupuolen ohella myös muihin eroihin, kuten seksuaalisuuteen, kehon kokoon ja etnisyyteen. Keskustelijoina näyttäytyvät sekä yksittäiset henkilöt, jotka ovat huolissaan vihapuheen sukupuolittumisesta, että erilaiset kampanjat ja puheenvuorot, joita esittävät koulutus-, neuvonta-, tukipalvelu- ja tutkimusorganisaatiot ja pääosin naisten järjestöt. Samaan aikaan esiintyy myös vastapuhetta, jossa kyseenalaistetaan sukupuolittuneen vihapuheen olemassaolo. Sananvapauden puolustajat vähättelevät sukupuoleen liittyviä vihapuhekokemuksia ja esittävät, että ilmiö on liioiteltu tai poliittisesti motivoitunut (Nikunen ym., 2025, s. 7).

Toiseuttavalla verkkokeskustelulla tarkoitetaan verkkokeskusteluissa esiintyvää identiteettipuhetta, jolla pyritään käyttämään vuorovaikutukselle varattua tilaa jonkin ihmisryhmän toiseuttamiseen. Toiseuttavaa verkkokeskustelua voidaan käyttää keinona määritellä, keitä ovat ”me” ja ketkä kuuluvat ryhmän ulkopuolelle ”heihin” (Vaahensalo, 2021, s. 3). Suomenkielisissä verkkokeskustelukulttuureissa esiintyy toistuvasti erilaisia toiseuttamisen muotoja. Näitä ovat esimerkiksi huumorin kautta tapahtuva toiseuttaminen, toiseuttaminen, joka perustuu halveksuntaan tai valta-asetelmien korostamiseen, vertaistukeen nojaava toiseuttaminen, arvoihin liittyvä toiseuttaminen sekä kansalliseen identiteettiin kytkeytyvä toiseuttaminen. Vaikka keskinäiseen huumoriin perustuva toiseuttaminen ilmenee kärjistyneimmillään avoimen rasistisissa, naisvihamielisissä ja homofobisissa Ylilautakeskusteluissa, sama ilmiö on havaittavissa myös muilla alustoilla ja keskusteluissa. Jokaisella näistä keskustelukulttuureista on omat tapansa tuottaa huumoria, joka kuitenkin väistämättä asettaa jonkin ryhmän ulkopuoliseen tai alempiarvoiseen asemaan (Vaahensalo, 2021, s. 21–22).

Viime vuosilta mediasta tuttu naispoliitikko on Sanna Marin, jonka tekemisistä uutisoitiin melkein päivittäin hänen ollessaan pääministeri ja uutisointi on jatkunut aktiivisena myös pääministerikauden jälkeen. Sakki ja Martikainen (2021) tutkivat, miten vihamielisesti Mariniin suhtauduttiin uutisten kommenttikentissä syksyllä 2020. Tutkimuksessa havaittiin, että misogynia rakentuu neljän toistuvan puhetavan kautta: nainen esitetään epämoraaalisena, epäpätevänä, laskelmoivana ja miehiä alempiarvoisena. Näissä puhetavoissa hyödynnetään tunteita kuten häpeää, halveksuntaa ja vihaa, ja niiden avulla oikeutetaan naisten vähättelyä ja jopa epäinhimillistämistä. Tutkimus osoittaa, että misogynia ei ole vain suoraa vihapuhetta, vaan usein peittyä huumoriin, moraalipuheeseen ja rationaalisiksi esitettyihin argumentteihin, jotka tekevät siitä sosiaalisesti hyväksyttävämpää.

Verkossa ilmenevä seksismi ja misogynia on moniulotteinen ilmiö, joka sisältää suoraa häirintää, loukkauksia sekä vihjailuja. Verkkoalustoilla tapahtuvaa häirintää on vaikea tunnistaa, sillä moderointia tehdään koneoppimisen ja tekoälyn avulla. Suora häirintä on helpompi tunnistaa, mutta seksismin hienovaraisemmat ja moniulotteisemmat muodot eivät vielä ole tekoälyn tunnistettavissa (Dutta, Banducci & Camargo, 2025).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia, miten naisjohtajista puhutaan uutisten kommenttikentissä. Aihetta ei ole aiemmin juurikaan tutkittu, vaikka naisjohtajuutta on tutkittu monesta eri näkökulmasta, kuten Eaglyn ja Karaun (2002) tutkimus roolien yhteensopivuudesta sekä systemaattinen kirjallisuuskatsaus Buss ym. (2025) naisjohtajuuteen liittyen. Uutisten kommenttikenttiä on myös tutkittu monesta eri näkökulmasta, esimerkiksi Vaahensalo (2021) on tutkinut toiseuttavaa verkkokeskustelua, ja Kuchler ym. (2023) sukupuoleen liittyviä eroja kommenttikentissä. Lähinnä tätä tutkimusta on Tienarin ja Ahosen (2016) tutkimus Talouselämän naisjohtajuutta käsittelevän kolumnin kommenttikentistä.

Tutkimuskysymys on:

- Miten naisjohtajista puhutaan uutisten kommenttikentissä?

4.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus ja tutkimusmenetelmänä on diskurssianalyysi. Laadullinen tutkimus sopii esimerkiksi tilanteisiin, joissa tutkitaan ilmiöitä, jotka perustuvat ihmisten vuorovaikutukseen ja sitä jäsentävään kieleen. Laadullisen tutkimuksen keskeisin tunnuspiirre on korostaa todellisuutta ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta. Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on pyrkiä johtopäätösten kautta käsittelemään todellisuuden pinnanalaisia rakenteita ja tulkintoja (Puusa & Juuti, 2020, luku 2).

Diskurssianalyysin valinta tämän tutkimuksen menetelmäksi perustuu sen kykyyn tarkastella kielen käyttöä sosiaalisena toimintana ja merkitysten rakentajana. Uutisten kommenttikentät eivät ole pelkkää tekstin tuottamista, vaan ne toimivat tiloina, joissa yksilöt osallistuvat yhteiskunnallisten käsitysten, identiteettien ja valtasuhteiden tuottamiseen. Naisjohtajuus on

aiheena sellainen, jossa kielen avulla rakennetaan ja ylläpidetään normeja sekä haastetaan niitä. Diskurssianalyysi mahdollistaa näiden merkitysrakenteiden paljastamisen ja sen, miten johtajuus ja sukupuoli kytkeytyvät toisiinsa kielellisissä käytännöissä (Fairclough, 1995; Foucault, 1972; Jokinen, Juhila & Suoninen, 2016).

Teoreettisesti diskurssianalyysi nojaa sosiaaliseen konstruktionismiin, jonka mukaan todellisuus ja identiteetit eivät ole annettuja, vaan ne rakentuvat kielen ja vuorovaikutuksen kautta. Kommenttikentissä käytetty kieli ei ainoastaan kuvaa naisjohtajuutta, vaan tuottaa sitä esimerkiksi normalisoimalla tiettyjä johtajuusihanteita tai kyseenalaistamalla naisten asemaa johtajina. Foucault'n (1972) käsitys diskurssista korostaa, että diskurssit määrittävät, mitä voidaan sanoa ja ajatella tietyssä kontekstissa, kun taas Faircloughin (1995) kriittinen diskurssianalyysi tarkastelee kielen ja vallan suhdetta sekä ideologioiden vaikutusta.

Diskurssianalyysia voi tehdä erilaisilla suuntauksilla, mutta tässä pro gradussa käytetään kriittisen diskurssianalyysin lähestymistapaa. Kriittisen diskurssianalyysin oppi-isänä pidetään Norman Fairclough'a. Hänen mukaansa kieli ei ole vain tapa kuvata maailmaa, vaan keskeinen tapa tehdä, ylläpitää ja muuttaa yhteiskunnallista todellisuutta. Tavat puhua, kirjoittaa ja esittää asioita rakentavat käsityksiä siitä, mikä on normaalia, totta ja hyväksyttävää. Siksi ne liittyvät aina myös valtaan ja ideologiaan (Fairclough, 2015).

Kriittinen diskurssianalyysi tutkii, miten diskurssit osallistuvat vallankäyttöön ja sitä, ketkä saavat puhua, miten asioita määritetään ja kenen näkökulmat näyttäytyvät luonnollisina. Se ei tyydy vain kuvailemaan kieltä, vaan on kriittistä ja normatiivista ja se arvioi, miten kieli ylläpitää esimerkiksi eriarvoisuutta tai epäoikeudenmukaisia yhteiskunnallisia rakenteita, ja pyrkii tarjoamaan pohjaa niiden muuttamiselle. Faircloughille keskeistä on ajatus, että diskurssi ja yhteiskunta ovat vastavuoroisessa suhteessa. Diskurssit muovaavat sosiaalista todellisuutta esimerkiksi politiikkaa, taloutta ja identiteettejä, mutta ne myös muotoutuvat näiden rakenteiden puitteissa. Kriittinen diskurssianalyysi tarkastelee siksi samanaikaisesti sekä kielellisiä valintoja että laajempia sosiaalisia rakenteita ja historiallista muutosta (Fairclough, 2015).

Käytännössä kriittinen diskurssianalyysi analysoi tekstejä ja vuorovaikutusta monella tasolla, tutkimalla esimerkiksi sanoja, kielioppia, argumentteja, kertomuksia, genrejä ja tyylejä. Sen avulla voidaan tutkia myös, miten diskurssit toteutuvat käytännössä, miten puhe ja tekstit vaikuttavat tekoihin, identiteetteihin ja instituutioihin. Kun jokin tapa puhua muuttuu

vakiintuneeksi, se alkaa ohjata sitä, mitä pidetään mahdollisena, järkevänä tai oikeana. Kriittisellä diskurssianalyysillä voidaan tehdä nämä vaikutukset näkyviksi, jotta sosiaalista todellisuutta voidaan ymmärtää ja tarvittaessa muuttaa tietoisemmin (Fairclough, 2015, s. 130–131).

Kriittinen diskurssianalyysi voidaan jakaa kolmeen eri osaan, sanastoon, kielioppiin sekä tekstin rakenteeseen. Sanaston analyysissä tarkastellaan, millä käsitteillä ja luokitteluilla ilmiöitä nimetään, millaisia vastakkainasetteluja tai ideologisesti latautuneita sanoja käytetään sekä millaisia metaforia ja merkityssuhteita sanojen välillä rakentuu. Näin voidaan selvittää, millainen maailmankuva ja millaiset arvot tekstiin kielellisesti sisältyvät. Kieliopillinen analyysi puolestaan kohdistuu esimerkiksi siihen, kenet tai minkä esitetään toimijana, käytetäänkö aktiivisia vai passiivisia rakenteita, ja miten varmuutta, velvollisuutta tai arvioita ilmaistaan. Näiden piirteiden kautta voidaan tunnistaa, miten vastuu, valta ja toimijuus tekstissä jakautuvat. Kriittisessä diskurssianalyysissä tarkastellaan tekstin rakennetta ja vuorovaikutuksellisia piirteitä, kuten sitä, miten teksti etenee, millaisia osapuolten välisiä suhteita se tuottaa ja kuka saa puheenvuoron tai määrittelyvallan. Näiden tasojen yhdistäminen mahdollistaa sen, että yksittäiset kielelliset valinnat voidaan liittää laajempiin diskursseihin ja yhteiskunnallisiin merkitysrakenteisiin (Fairclough, 2015, s. 130–131).

Kommenttikentät tutkimuskohteina heijastavat ja vahvistavat yhteiskunnallisia diskursseja, mutta voivat myös haastaa niitä. Diskurssianalyysi auttaa tunnistamaan, millaisia puhetapoja naisjohtajuudesta esiintyy, miten sukupuoleen liittyvät normit ja valtasuhteet näkyvät, sekä millaisia identiteettejä naisjohtajille rakennetaan. Koska tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, miten naisjohtajuutta käsitellään ja merkityksellistetään, menetelmän tulee paljastaa kielellisiä ja ideologisia rakenteita. Diskurssianalyysi ei rajoitu yksittäisiin sanoihin, vaan tarkastelee laajempia merkitysjärjestelmiä, mikä tekee siitä teoreettisesti ja metodologisesti perustellun valinnan (Jokinen, Juhila & Suoninen, 2016).

4.3 Tutkimusaineisto

Aineiston hankinta alkoi sillä, että sekä Helsingin Sanomien että Yleisradion nettisivujen hakutoiminnolla etsittiin termillä naisjohtaja erilaisia uutisia. Yleisradio ja Helsingin Sanomat muodostuivat aineistojen lähteeksi siitä syystä, että suomalaiset pitävät niitä luotetuimpina uutislähteinä ja mitä luotettavampana uutislähdettä pidetään, sitä asiallisempaa keskustelu on. (EVA, 2025). Aikahaarukaksi asetettiin nykyhetkestä taaksepäin kaksi vuotta, eli 1.1.2024-19.1.2026. Tuoreiden uutisten avulla voidaan tarkastella nykyistä suhtautumista naisjohtajuuteen. Suhtautuminen tasa-arvoon ja tasa-arvon edistykseen voi vähentyä vastareaktionä tasa-arvon edistymiselle, jolloin osa ihmisistä suhtautuu naisiin kriittisemmin erityisesti feministisen liikehdinnän kontekstissa (Anduiza & Rico, 2024). Tästä syystä aikarajaksi asetui kaksi vuotta.

Helsingin Sanomien sivuilta löytyi tällä hakusanalla yhteensä 29 uutisjuttuja, joista 18 soveltui tähän tutkimukseen. Poissulkukriteerinä toimi se, että juttu ei lopulta käsitellyt naisjohtajuutta, vaan muita ilmiöitä naisjohtajuuden ympärillä. Esimerkiksi kaksi osumaa sai Sanna Marinin kirjakiertuetta koskeva uutinen, mutta uutinen ei käsitellyt naisjohtajuutta vaan Sanna Marina ja tämän uutta kirjaa. Kamala Harrisin kohdalla toimi sama poissulkukriteeri, juttu koski enemmänkin politiikkaa ja presidentin vaaleja Yhdysvalloissa kuin naisjohtajuutta. Yleisradion sivuilta löytyi samalla naisjohtaja-termillä uutisia 17 kappaletta, joista ainoastaan neljä soveltui tähän tutkimukseen, sillä 13 uutista tai kolumnia oli sellaisia, joissa ei ollut lainkaan kommentointimahdollisuutta. Jos termin vaihtoi naisjohtajuus-termiksi, uutisia ei noussut esille kummallakaan sivustolla yhtään.

Uutiset, jotka tulivat tähän tutkimukseen mukaan, käsittelivät laajasti erilaisia naisjohtajia, kuten erilaisia yritysjohtajia, poliittisia johtajia sekä julkishallinnossa toimivia johtajia. Osa uutisista oli nimitysuutisia, joissa kerrottiin, että nainen on ensimmäinen nainen valitussa tehtävässä, osa käsitteli naisjohtajan kokemuksia johtamisesta epätyypillisellä alalla sekä uutisia monista poliittisista johtajista.

Yhteensä naisjohtaja-termillä löytyi 22 uutista, joissa oli kommentteja yhteensä 1043, ja täten kommenttien määrä katsottiin riittävän laajaksi tutkimusta ajatellen eikä lähdetty laajentamaan aikaikkunaa tai lisäämään muita termejä hakukenttään.

Tutkimukseen mukaan otetut uutiset ja artikkelit:

TAULUKKO 1. Tutkimuksessa mukana olevat uutiset ja artikkelit

Uutisen nimi	Julkaisija
Naisjohtaja poistatti porno-kalenterit, korjaamon miehet vastustivat	Helsingin Sanomat
Suomen kehitysapu-kumppani Tansania syöksyy: presidentti sai 98 prosenttia äänistä	Helsingin Sanomat
Brittien ulkomaan-tiedustelu saa ensimmäisen naisjohtajansa	Helsingin Sanomat
Sari Essayah riemastui, mutta vaikenä omasta valinnastaan: ”Tämä on aivan huikea asia”	Helsingin Sanomat
”Tämä on iso hetki”, Minna Helle sanoi liikuttuneena EK:n johtajavalinnan jälkeen	Helsingin Sanomat
Johanna Ali on autokaupan vaikutusvaltaisin nainen Suomessa – nyt hän kertoo, onko joutunut kokemaan vähättelyä	Helsingin Sanomat
Maailman mahtavin nainen?	Helsingin Sanomat
Sukupolvenvaihdos, joka onnistui	Helsingin Sanomat
Vihreissä on kriisi, ja kokenut mies tuli nuoremman naisjohtajan ”avuksi”	Helsingin Sanomat
Oletko täällä taukovihteenä, Jonna Järviseltä kysyttiin – osa ei sietänyt nuorta naisjohtajaa, ja nyt hän jättää unelmiensa alan	Helsingin Sanomat
Ahlstromin britti-johtaja Helen Mets pettyi suomalaisen työ-elämän miehisyyteen	Helsingin Sanomat
Ruotsalaisen kauppa-jätin johtaja: suomalaisuudesta on nyt etua Ruotsissa	Helsingin Sanomat
Puolueiden puheenjohtajisto on miehistymässä	Helsingin Sanomat
Venäjällä naisen tie valtaan pysyy kivisenä	Helsingin Sanomat
Viron Kaja Kallas nousi EU:n aloitteentekijäksi	Helsingin Sanomat
Puolustus-ministeri Hegseth erotti USA:n edustajan Natossa	Helsingin Sanomat

Brittitiedustelu yrittää olla sopivan salainen, samalla parhaita kykyjä etsitään julkisuuden kautta	Helsingin Sanomat
Kim Jong-unin tyttärestä ennakoidaan maan seuraavaa johtajaa	Helsingin Sanomat
Analyysi: Ukottuneella työmarkkina-kentällä alkaa uusi aika	Yleisradio
Jokaisen on mietittävä, onko tärkeintä korkea palkka vai omien arvojen mukainen elämä, sanoo irtisanoutunut Hanna Suomalainen	Yleisradio
Naispomot ja -omistajat maksavat naisille parempaa palkkaa kuin miehet	Yleisradio
Kalifornialaiset kulussit	Yleisradio

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi alkoi siirtämällä aineiston kaikki kommentit taulukkoon oman alkuperäisen artikkelin alle. Ensimmäisellä analyysikierröksellä poistettiin kaikki sellainen, joka ei liittynyt artikkelin alkuperäiseen aiheeseen tai kommentit, jotka olivat keskinäistä keskustelua pois alkuperäisestä aiheesta. Tässä tutkimuksessa naisjohtajuuteen liittyväksi kommentiksi määriteltiin kommentti, jossa viitattiin naispuoliseen henkilöön johtavassa asemassa, esimerkiksi toimitusjohtaja, poliittinen johtaja tai julkishallinnollinen johtaja ja/tai arvioitiin tai kommentoitiin naisten asemaa johtajina, naisjohtajuutta ilmiönä tai sukupuolen merkitystä johtamisessa. Aineistosta jätettiin ulos sellaiset kommentit, jotka käsittelivät johtajuutta yleisellä tasolla, mutta jätettiin viittaamatta suoraan johtajan sukupuoleen, käsiteltiin tasa-arvoa tai feminismiä ilmiönä kiinnittämättä sitä naisjohtajuuteen tai artikkelissa käsitellystä aiheesta keskusteltiin ilman viittausta naisjohtajan sukupuoleen tai johtajuuteen.

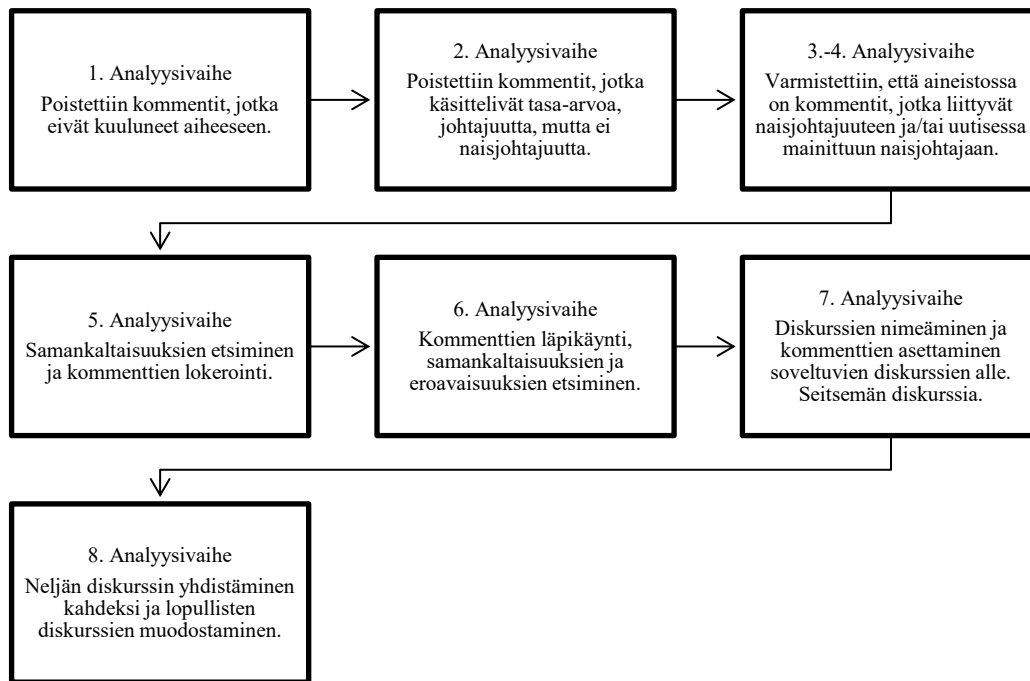
Kommenteissa esiintyvät sivuketjut ja kommenttien alla sisältyvät keskustelut sisällytettiin analyysiin yksittäisinä kommentteina tietyin osin. Aineistoon sisällytettiin vain ne

kommentit, jotka liittyivät suoraan alkuperäisen uutisartikkelin naisjohtajuutta koskevaan teemaan. Jos kommentointi siirtyi keskusteluun yleisesti sukupuolten välisestä tasa-arvosta ilman liittymistä uutisessa esiintyvään naisjohtajaan tai naisjohtajuuden ilmiöön tai yleisesti yksittäiseen sivuteemaan, kuten palkkaepätasa-arvon olemassaoloon tai hoivatyöhön, jota ei enää liitetty naisjohtajuuteen, nämä kommentit poistettiin. Poistokriteerit perustuivat kommentin aiheelliseen liittymiseen tutkimuskysymykseen, eivät kommentin arvolataukseen tai tutkijan tulkintaan kommentin hyväksyttävyydestä.

Kun ensimmäisellä kierroksella oli poistettu kaikki epäoleellinen ja kuulumaton aines, toisella kierroksella keskityttiin erityisesti naisjohtajuuteen, tasa-arvoon, epätasa-arvoon sekä vastakkainasetteluun liittyviin kommentteihin, ja poistettiin lisää kommentteja, jotka eivät liittyneet näihin teemoihin. Vaikeutta aiheuttivat erityisesti sellaiset kommentit, jotka koskettivat johtajuutta, esihenkilönä toimimista tai miesjohtajuutta. Jos kommentissa ei kuitenkaan verrattu esimerkiksi nais- ja miesjohtajia toisiinsa tai kommentoitu, miten itse asian olisi tehnyt (ks. naisjohtajuutta kyseenalaistava diskurssi), kommentit poistettiin.

Kommenttien alla oli jonkin verran keskustelua tasa-arvosta ja erilaisia vastakkainasetteluja naisten ja miesten välillä, kuten mistä naisten ja miesten välinen palkkaepätasa-arvo johtuu tai onko sitä olemassa, hoivatyön tuottavuudesta tai miehisten alojen tärkeydestä. Nämä keskustelut ovat tärkeitä tasa-arvon kannalta, mutta jäivät kuitenkin pois lopullisesta analyysistä, sillä ne eivät lopulta liittyneet naisjohtajuuteen, kuin siltä osin, mitä mainittiin uutisessa, jossa naisjohtajat maksavat palkkaa enemmän naisille. Poistokierroksia oli lopulta useampia suuren aineistomäärän vuoksi. Kuvio 1 alempana avaa yksinkertaistaen analyysivaiheet.

Lopullisessa aineistossa on 180 kommenttia. Koska poistokierroksia oli useampia, aineisto oli tullut tutuksi ja sieltä oli nähtävissä joitain yhteneväisiä teemoja, jotka kommentteja yhdistää. Kommentteja alettiin taulukoida erillisiin sarakkeisiin, jotka liittyvät joillakin tasoilla toisiinsa. Ensimmäisten taulukoiden nimet olivat suurpiirteisiä, kuten negatiiviset kommentit ja positiiviset kommentit. Osa sisälsi montaa erilaista teemaa, esimerkiksi tasa-arvoa/feminismia pilkkaavat/vähättelevät kommentit. Ensimmäisessä vaiheessa oli myös oma sarakkeensa muut kommentit, sillä tuntui, että osa kommenteista ei kuulunut mihinkään isompaan kokonaisuuteen.



KUVIO 1. Prosessikaavio analyysivaiheista

Ensimmäisenä esiin nousi omaksi diskurssikseen positiivisesti naisjohtajuuteen suhtautuvat kommentit, sillä niitä oli kaikista vähiten ja ne erottuivat joukosta ensimmäisenä.

Positiivisesti naisjohtajuuteen suhtautuvista kommenteista muodostui naisjohtajuutta puolustava diskurssi. Monet kommenteista sopivat eri diskurssiryhmiin, mutta lopullinen paikka omaan ryhmään muotoutui sen perusteella, mikä tulkittiin kommentin pääviestiksi. Toinen nopeasti esiin noussut diskurssiryhmä muodostui kommenteista, jotka liittyivät siihen, ettei sukupuolella ole väliä johtamisessa. Näistä kommenteista muodostui lopulta sukupuolen häivyttämisen diskurssi.

Ennen kuin lopulliset diskurssiryhmät muotoituivat, oli syntynyt seitsemän ryhmää. Nämä ryhmät olivat:

- negatiiviset kommentit
- positiiviset kommentit
- sukupuolen häivyttävät kommentit
- feminismiä/tasa-arvo pilkkaavat/vähättelevät kommentit
- neuvovat/vähättelevät/miesselittävät kommentit

- tasa-arvo uhkana/epäreiluna kommentit
- epätasa-arvosta/lasikatosta kertovat kommentit.

Nämä seitsemän diskurssiryhmää kuitenkin tuntuivat vielä liian joko yksityiskohtaisilta tai suurpiirteisiltä ollakseen valmiita diskurssiryhmiä. Tästä syystä joitain diskursseja yhdistettiin:

- Negatiiviset kommentit ja neuvovat/vähättelevät/miesselittävät kommentit yhdistettiin, josta tuli naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssi.
- Feminismiä/tasa-arvo pilkkaavat/vähättelevät ja tasa-arvo uhkana/epäreiluna kommentit yhdistettiin, josta tuli antifeministinen diskurssi.

Lopulliset diskurssiryhmät ovat:

- naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssi
- naisjohtajuuden puolustamisen diskurssi
- sukupuolen häivyttämisen diskurssi
- antifeministinen diskurssi sekä
- rakenteellisen epätasa-arvon diskurssi.

Kriittinen diskurssianalyysi näkyy diskursseissa etenkin siinä, kuka nähtiin aktiivisena toimijana kommentteissa, sanojen välisten suhteiden analyysissa, metaforien käytössä, lauseiden myönteisyydessä tai kielteisyydessä sekä lausemuotojen käytössä.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssi

Naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssi tarkoittaa sitä, että naisjohtajia pidetään huonompina kuin miesjohtajia, miesjohtajaa pidetään ikään kuin normaalina versiona johtajasta ja nainen on poikkeus miehestä (Eagly & Karau, 2002). Tässä diskurssissa näyttäytyy tämän lisäksi myös se, miten miehet selittävät naisille asioita, miten naisten olisi pitänyt toimia toisella tavalla ja miten itse olisivat tehneet jonkin asian. Tälle, että miehet selittävät naisille asioita, vaikka nainen saattaisi olla oman alansa asiantuntija on oma terminsä, miesselittäminen (Szymanska, 2022).

”Jos annetaan rakenteellinen selitys naisten (ali)edustukselle, on myös näytettävä se mekanismi/rakenne joka estää naisia nousemasta johtotehtäviin. Lopputulos ei vielä itsessään ole todiste sellaisesta rakenteesta. Tällaiset karkeat miehet/naiset vertailut ovat täysin arvottomia, koska miehet ja naiset eivät tee samoja valintoja. On verrattava miehiä ja naisia jotka tekevät samoja valintoja. Silloin huomataan, että naiset, jotka toimivat kuten miehet, saavat suunnilleen samat hyödyt kuin miehet.”

Yllä olevassa kommentissa on nähtävissä se, että naisen tulisi toimia sillä tavalla kuten mies toimii. Naista ei nähdä tällaisissa kommentteissa aktiivisena toimijana sukupuolensa vuoksi, vaan naisen tulisi toimia kuin mies, jotta saisi samaa kohtelua tai samat edut. Naisen ei ajatella olevan hyvä omana itsenään tai riittävän naisena olemalla nainen, vaan nainen on ei-mies, jonka tulee käyttäytyä tai toimia kuten mies, jotta on hyväksyttävä. Tämänkaltainen ajattelutapa ylläpitää normia, jossa mies nähdään yleisesti naista parempana ja pätevämpänä. Kun tällaisia kommentteja kirjoitetaan keskustelupalstoille, se lisää mahdollisuuksia muille vahvistaa omaa ajatustaan siitä, että mies on naista parempi vaihtoehto.

Kommentti vahvistaa myös laajempaa ilmiötä, jossa naisten vähäinen määrä johtajina esitetään yksilöllisten valintojen seurauksena eikä rakenteellisen eriarvoisuuden tuloksena. Rakenteellista selitystä vaaditaan todistettavaksi, mikä siirtää todistustaakan tasa-arvoa

puolustaville näkemyksille ja samalla normalisoi nykyisen sukupuoli-jakauman johtotehtävissä.

”Yksi nainen pääsee miesvaltaiseen työpaikkaan ja alkaa määräilemään mitä on ok siellä olla ja tehdä ja mitä ei. Nainen joka halusi ne pois ei edes kysynyt toiselta naispuoliselta työntekijältä, että haittaako ne häntä vai ei. Ainoastaan häntä itseä näytti haittaavan ne, vain yksi henkilö.”

Naisen johtajuutta voidaan kyseenalaistaa monin eri tavoin. Nainen on kommentoijan mukaan ”päässyt” miesvaltaiseen työpaikkaan, joka kyseenalaistaa jo sen, ettei nainen lähtökohtaisesti ansaitse paikkaansa. Ajattelutapa voi kertoa siitä, että nainen ei ole johtajana paras vaihtoehto, vaan hänet on jostain selittämättömästä syystä päästetty kyseiseen positioon. Nainen myös nähdään määräilevänä, kun hän on tehnyt päätöksen, johon miehet eivät ole olleet tyytyväisiä. Naisjohtajan ajatellaan olevan miesjohtajia pehmeämpiä ja keskustelempia ja nyt, kun nainen ei toiminutkaan naisjohtajaa odottavalla tavalla, tätä pidetään määräilevänä ja huonona johtajana.

”Virta valittiin reilu vuosi sitten virheiden puheenjohtajaksi. Yhtään omaa ajatusta ei ole kantautunut minun korviini asti. Aikaa on ollut aivan riittämiin. Tämä on täysin katastrofaalinen suoritus vihreiden puheenjohtajalta ja on sääliä selittää näkymättömyyttä sillä, että pari kansanedustajaa on jollain vapaalla.”

Politiikassa toimivat naiset ovat alttiita arvosteluille ja heitä kommentoidaan välillä hurjinkin sanankääntein. Vihreiden Sofia Virralla ei ole ollut ”yhtään omaa ajatusta” ja hänen suorituksensa on ollut ”katastrofaalinen” ja Virran toiminta on ollut ”sääliä”. Yhteen kommenttiin on kirjoitettu monta alentuvaa termiä, joissa korostetaan sitä, miten epäonnistunut Virta on ollut omalla puheenjohtajakaudellaan. Sanat sääliä ja katastrofaalinen pyrkivät muovaamaan ajatusta siitä, että naisjohtaja ei ole osaava millään osa-alueella. Tämän kaltainen ajattelutapa ja sanavalintojen käyttö lisää vastakkainasettelua naisjohtajien ja miesjohtajien välille, kun naisista voidaan käyttää rajujakin termejä.

”Naisten suhteellisen osuuden kasvu päättävissä elimissä on jatkunut suunnilleen yhtä kauan kuin julkisen talouden menot ovat ylittäneet tulot. Sattumaako?”

Naisjohtajia voidaan syyttää miesjohtajia helpommin monista erilaisista asioista, ja nyt myös Suomen valtiontalouden kasvu tuntuu olevan naispäättäjien syytä. Kommentissa lähinnä vihjataan, että julkisen talouden menojen kasvu voisi olla naisten vika, mutta vihjailevallakin kommentoinnilla luodaan mahdollisuutta sille, että naispäättäjät ovat tällaiseen syytä. Vihjaileva sävy on omiaan lisäämään epäluuloja naisjohtajia kohtaan, vaikka väite ei voisi millään tavalla pitää paikkaansa. Vihjaileva ihminen voi vetäytyä omasta kommentistaan ja väittää, ettei välttämättä ole sitä mieltä, mutta pohtii asiaa. Myös vihjaileva tapa voi vähentää naisjohtajien uskottavuutta joidenkin silmissä ja lisätä epäluuloja ja uskoa siihen, että näin varmasti on.

”Raksoilla nyt vaan on tuollainen meininki, siihen kuuluu myös tarvittaessa käskyttäminen.”

Naisjohtajien tulee kestää huonoa käytöstä miehiltä, joiden esihenkilönä toimii. Jos nainen ei tätä kestä, hän voi käskyttää heitä, jotta miehet oppivat toimimaan naisjohtajan haluamalla tavalla. Tämänkaltainen retoriikka ylläpitää ajatusta, että on naisjohtajan vastuulla saada miehet toimimaan oikein ja kunnioittavalla tavalla, eikä oleteta, että miehet tajuaisivat käyttäytyvänsä väärin naisjohtajaa kohtaan. Kommentilla myös vähätellään naisen kohtaamaa huonoa käytöstä ja selitetään, että se kuuluu rakennusalaan.

”Pomo kun on niin tuollaiset äijät voi lempata sivuun hyvin nopeasti. Eiköhän ala kunnioitus nousemaan.”

Niin sanottu miesselittäminen nousi esiin useassa kommentissa, jossa kerrottiin, miten naisen olisi tullut toimia jossakin haastavassa tilanteessa. Tämänkaltainen puhe osoittaa sen, että tarvitaan mies kertomaan naiselle, miten hän itse olisi ratkaissut asian ja nostaa samalla itsensä naisen yläpuolelle ratkaistessaan asian, jota nainen ei osannut ratkaista. Tässä kommentissa kirjoittaja asemoituu asiantuntijan rooliin, joka arvioi naisjohtajan toimintaa ulkopuolelta ja antaa ohjeita siitä, miten tämän olisi pitänyt toimia. Miesselittämisen termiä käytetään usein yhteyksissä, joissa mies kertoo osaavammalle naiselle asioita, jotka nainen jo osaa tai tietää, mutta mies yrittää silti päteä naisen osaamisen yli. Tässä kohtaa miesselittämisen termi toimii kuitenkin myös hyvin, sillä kommentteissa oli usein nähtävissä

se, että nimimerkin mukaan miehen oli usein tarve tulla kertomaan, miten asiassa tulisi toimia tai miten asian olisi itse osannut tehdä paremmin. Tällainen puhetapa rakentaa hierarkkista asetelmaa, jossa mies kommentoijana asemoituu asiantuntijan rooliin ja naisjohtaja arvioinnin kohteeksi.

Naisjohtajuutta kyseenalaistava diskurssi ylläpitää normia siitä, että naisjohtaja ei ole miesjohtajan veroinen tai ainakin poikkeaa huomattavasti miesjohtajasta. Naisjohtajiin kohdistetaan erilaisia odotuksia kuin miesjohtajiin. Kun nainen ei toimikaan tämän olettamuksen mukaisesti, se nähdään ongelmana. Se, että naisjohtajat nähdään edelleen 2020-luvulla miesjohtajia alempiarvoisina, kertoo vahvasti siitä, että tasa-arvosta ollaan hyvin kaukana ja muutosta tasa-arvon eteen tarvitaan vielä hyvin paljon.

5.2 Naisjohtajuuden puolustamisen diskurssi

Vaikka naisjohtajuudesta saatetaan usein puhua negatiivisen sävyyn, on naisjohtajuudelle kuitenkin myös puolustajia ja tutkimuksissa on myös nähty, miten naisjohtajat voivat joissain asioissa olla pidetympiä ja parempia kuin miehet (Darvin ym. 2025). Tässä tutkimuksessa oli kuitenkin nähtävissä, että naisjohtajuutta puolustavat olivat vähemmistössä suhteessa muihin kommentoijiin. Naisia kyllä puolustettiin joissakin kommentteissa, mutta suhteessa muunlaiseen kommentoitiin, puolustajat olivat vähemmistössä.

”Hatunnosto tälle jutun henkilölle, joka muutti asioita.”

Naisjohtaja muutti artikkelissa asioita ja sai kommenttikentissä paljon negatiivista palautetta toiminnastaan. Kuitenkin hän myös sai kannustavaa palautetta siitä, että muutti asian, joka ei välttämättä enää ole tämän päivän mukaista. Naisjohtajaa kiitellään nimenomaan muutoksesta ja toimimisesta. Kehussa ei keskitytä esimerkiksi siihen, miltä hän näyttää tai miten toisin hänen olisi pitänyt tehdä, vaan keuhuttiin suoraan hänen tekemistään, mikä on kommentteissa harvinaista.

”Jos kukaan ei suutu, mikään ei muutu. Hattua nostan haastateltavalle rohkeuden ja lujuuuden johdosta.”

Naisjohtajaa voidaan kiittää rohkeudesta toimia tietyllä tavalla. Naisjohtajaa kuvataan kommentissa niin rohkeudesta kuin lujuudestakin. Tämä kommentointi eroaa huomattavasti yleisesti naisjohtajia kuvaavista kommenteista, sillä naisjohtajia pidetään lempeinä ja varovaisina. Rohkeus ja lujuus ovat enemmänkin ominaisuuksia, joita yhdistetään miesjohtajaan ja jos naisia kuvataan miesjohtajiin rinnastettavilla termeillä, naisen ominaisuuksia ei tällöin pidetä positiivisena, kuten tässä kommentissa.

”Uskon myös että naispuoliset johtajat vastaavat rehellisemmin kysymyksiin siitä kuinka usein haluaa erota työstään, ja hyvä niin. Miehillä on niin monen sukupolven istuttama käsitys että johtaja ei puhu työnsä rasituksesta.”

Kommenteissa tuli jonkin verran ilmi, että naisjohtajien toimintatapoja verrattiin miesjohtajien toimintatapoihin. Naisjohtajuuden puolustamisen diskurssissa, vertaukset suhteessa miesjohtajiin nähtiin positiivisena asiana, muissa kommenteissa vertailu oli negatiivista suhteessa miesjohtajiin. Naisjohtajia pidetään rehellisempinä ja avoimempina miesjohtajiin verrattuna. Kommentoijan mielestä miesjohtajilla on pidemmältä ajalta taakkaa, miten miesjohtajan tulisi toimia, mitä naisjohtajilla ei ole, sillä heille ei ole annettu mahdollisuuksia toimia johtotehtävissä niin usein, kuin miehillä. Samalla kommentissa myös kyseenalaistetaan johtajuuden maskuliinista normia, jossa omista tunteista tai haasteita ei voi puhua.

”Tutkimuksissa on paljon näkynyt, että naisjohtajat luovat keskimäärin hieman parempaa työympäristöä kuin miesjohtajat. Kun tämä aletaan laajemmin ymmärtämään, se saattaa johtaa työmarkkinoilla siihen, että palkkaero kääntyy pikkuhiljaa toisinpäin: Naiset ehkä tulevat valitsemaan jossain määrin naispomon ja hyvän palkan välillä, ts. miesjohtajat joutuvat kompensoimaan huonompaa työympäristöä maksamalla naiselle enemmän kuin naisjohtaja.”

Kommenteissa saattoi välillä näkyä väitteitä, että tutkimukset vahvistavat jotakin heidän sanomaansa, vaikka eivät kyseisiin tutkimuksiin viittaneetkaan tai perustelleet, mistä tutkimuksista oma väite on peräisin. Naisjohtajien on todettu tutkimuksissa luovan parempaa työympäristöä, kuten kommentoija väittää. Kommentti korostaa naisjohtajan positiivisia vaikutuksia työyhteisöön. Naisjohtajat esitetään tässä puhettavassa osaavina ja jopa

miesjohtajia parempina työympäristön kehittäjinä. Tämänkaltainen kommentointi kääntää asetelman, jossa naisjohtajuutta usein kyseenalaistetaan, ja esittää naiset johtajina pätevinä ja hyödyllisinä organisaatioille.

”Naisviisikko johti Marinin johdolla Suomea harvinaisen hyvällä menestyksellä aikana johon sisältyi pandemia, Ukrainan sodan syttyminen ja Natoon liittyminen. Turha tätä totuutta on kyseenalaistaa! Kunnia heille, joille kunnia kuuluu!”

Suomessa oli harvinainen naispuoluejohtajien johtama hallitus vuosina 2019-2023. Tämän hallituskauden aikana tuli koronapandemia sekä Venäjän hyökkäyssodan aloitus Ukrainaan, jotka vaikuttivat monin eri tavoin suomalaisiin ja Suomen talouteen. Suomen hallituksen kokoonpano oli poikkeuksellinen ja sai tästä paljon huomiota niin kansallisesti kuin maailmanlaajuisesti. Tässä kommentissa poikkeuksellisesti keuhataan Sanna Marinin johtamaa hallitusta ja sen aikaansaamia tuloksia ja toivotaan, että he myös saavat kunnian tekemistään päätöksistä ja toiminnasta. Kommentilla voidaan pyrkiä näin purkamaan stereotypiaa, jonka mukaan johtajuus olisi ensisijaisesti miehille kuuluva rooli ja kriiseissä toimiminen olisi miehille luontevampaa kuin naisille.

Naisjohtajuuden puolustamisen diskurssissa kommentoijat korostavat naisjohtajien osaamista, saavutuksia ja positiivisia vaikutuksia työyhteisöihin. Puhetavassa naisjohtajat esitetään pätevinä johtajina ja heidän toimintaansa puolustetaan suhteessa heihin kohdistuvaan kritiikkiin. Kommenteissa saatetaan viitata tutkimuksiin, onnistuneisiin esimerkkeihin tai naisjohtajien johtamistapojen myönteisiin vaikutuksiin, kuten parempaan työilmapiiriin. Diskurssi toimii usein vastapuheena naisjohtajuutta kyseenalaistaville kommentoijille ja pyrkii haastamaan käsitystä johtajuudesta ensisijaisesti miehille kuuluvana roolina. Näin naisjohtajuuden puolustamisen diskurssi rakentaa naisjohtajista kuvaa osaavina ja legitiimeinä johtajina.

5.3 Sukupuolen häivyttämisen diskurssi

Sukupuolen häivyttämisen diskurssilla tarkoitetaan sitä, että ajatellaan, ettei sukupuolella ole johtamisessa mitään väliä, kunhan ”paras valitaan”. Tällaisessa ajatuksessa saatetaan mennä harhaan siinä, että sukupuolella ei ole väliä, vaikka sen on nähty nimenomaan haittaavan naisia etenemästä johtotehtäviin ja syynä on naisen sukupuoli (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023). Sukupuolen häivyttämisen diskurssi tarkoittaa hyvää, mutta heikentää naisjohtajan asemaa, sillä naisjohtaja on kuitenkin edelleen ei-miesjohtaja eikä voi tasa-arvoisesti asettua johtajan asemaan olemalla oikeasti naisjohtaja. Sukupuolta häivyttämällä ajatellaan työelämän olevan sukupuolineutraali ympäristö, johon rakenteellinen epätasa-arvo ei vaikuta.

”Ei naisjohtaja vaan toimitusjohtaja. Ei yritysmaailmassa ole olemassa erikseen miesjohtamista ja naisjohtamista.”

”Kun nyt aloittaa naisjohtaja niin oliko edeltäjä miesjohtaja?”

Uutisotsikoissa tuotiin esille, että on valittu ensimmäistä kertaa johonkin tehtävään naisjohtaja tai, että jollain miesvaltaisella alalla toimii naisjohtaja. Naisjohtaja siis nähdään jo uutisotsikoiden perusteella poikkeuksena, ei-miehenä. Miesjohtajista puhutaan johtajina, kun naisjohtajista puhutaan naisjohtajina. Näissä kommentteissa saatetaan ajatella, että sukupuolella ei ole johtamisessa väliä, eikä näin tulisikaan olla, mutta edelleen asenteet ovat tiukassa sen suhteen, mitä johtamisesta ajatellaan tai kuka on tyypillinen johtaja.

”Toivottavasti pätevin ihminen valitaan aina näihin tärkeisiin virkoihin, huolimatta kumpaa sukupuolta on. Näin sen siis kuuluisi olla jos halutaan omaa parasta.”

Pätevyyttä voidaan arvioida monella tavalla, ja naisjohtajilta sitä tunnutaan vaadittavan eri tavalla kuin miesjohtajilta. Vaikka toivotaan, että pätevin valitaan, se ei aina toteudu, jos ajatusmaailmassa mies nähdään tyypillisenä johtajana ja nainen naisjohtajana. Kommentilla siirretään huomio pois rakenteellisesta epätasa-arvosta yksilölliseen osaamiseen. Kun sukupuolen merkitystä vähätellään, myös keskustelu naisjohtajien kohtaamista rakenteellisista esteistä jää taka-alalle. Tämänkaltaisessa kommentissa korostuu ajattelutapa, jossa johtotehtävien ajatellaan perustuvan yksilölliseen osaamiseen ja ansioihin. Tällöin

rakennetaan kuvaa työelämästä järjestelmänä, jossa sukupuolella ei ole vaikutusta mahdollisuuksiin edetä.

”Sen mitä 30-vuotisen työurani olen pannut merkille, että ihan kuten yhteiskunnassa ylipäättään, myös johtamisessa sukupuolet ovat tasa-arvoistuneet. Ei ole enää eroa naisen tavassa johtaa ja miehen tavassa johtaa.”

Tasa-arvo on muuttunut viimeisen kolmen kymmenen vuoden aikana, mutta vieläkin ei voida sanoa tasa-arvon olevan valmis tai saavutettu. Omien kokemusten kautta voidaan tuoda monenlaisia näkemyksiä ja kokemuksia esiin, vaikka ne eivät suuressa kuvassa pitäisi paikkaansa. Helposti voidaan ajatella, että oman subjektiivisen kokemuksen olevan koko yhteiskunnan läpileikkaava totuus.

”Naisetkin ovat usein todella hyviä johtajan pestissä. Luonnollisesti ihmisen sukupuoli ei sinällään paljasta ihmisestä työn suorittajana mitään.”

Vaikka tässä kommentissa ei luultavasti ole tavoiteltu naisjohtajien väheksymistä, siinä kuitenkin käy niin. Jos kirjoitetaan, että naisetkin ovat usein hyviä johtajia, voidaan ajatella, että nainen on jälleen kerran poikkeus johtajana ja vielä hyvänä johtajana, vaikka perään perusteltaisiin, että työn suorittamisessa sukupuolella ei ole väliä. Tämä kommentti olisi voinut olla myös naisjohtajuuden vähättelyn diskurssissa ja toisaalta myös naisjohtajuuden puolustamisen diskurssissa, riippuen millaisin silmälasein asiaa katsoo. Kommentti päättyi kuitenkin pääviestinsä ansiosta sukupuolen häivyttämisen diskurssiin, sillä siinä ajatellaan, ettei sukupuolella ole väliä johtajuudessa.

Sukupuolen häivyttämisen diskurssissa kommentoijat korostavat, että johtajuudessa tulisi tarkastella yksilön osaamista eikä sukupuolta. Kommenteissa esitetään, että hyvä johtaja voi olla joko nainen tai mies, jolloin sukupuolen merkitys pyritään neutraloimaan. Tällainen puhetapa rakentaa kuvaa työelämästä sukupuolineutraalina ympäristönä, jossa kaikilla on samat mahdollisuudet edetä. Samalla diskurssi kuitenkin siirtää huomion pois rakenteellisista tekijöistä, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat naisten urakehitykseen. Sukupuolen merkityksen häivyttäminen voi näin myös toimia tapana sivuuttaa keskustelu naisjohtajien kohtaamasta epätasa-arvosta.

5.4 Antifeministinen diskurssi

Antifeministinen diskurssi rakentui kommenteista, joissa arvostellaan feminismiä ja tasa-arvoa ja sitä, että tasa-arvon edistäminen on epäreilua miehiä kohtaan. Feminismin tarkoitus ei ole ottaa miehiltä mitään pois, vaan tuoda naisten ja muiden vähemmistöjen oikeudet samalle tasolle miesten kanssa, lopettaa seksismi ja sukupuoleen perustuva alistaminen (hooks, 2000). On kuitenkin nähty, että kun naisten oikeuksista ja mahdollisuudesta tasa-arvoon puhutaan, miehet kokevat tämän heikentävän heidän oikeuksiaan (Dover ym. 2020).

”Niin sanottu positiivinen syrjintä, jossa (valkoista) miestä syrjitään, koska halutaan valita nainen tilastojen kaunistamiseksi, on erittäin moraalitonta, koska syrjintä tehdään täysin tietoisesti. Kyse ei ole silloin tasa-arvosta, vaan syrjinnästä.”

Naista ei nähdä pätevimpänä johonkin johtotehtävään, vaan nainen voidaan valita tehtävään vain siksi, että halutaan tehdä tietoisia syrjiviä päätöksiä ja nainen valitaan vain siksi, että kaunistellaan tilastoja. Tässäkin nähdään se, että nainen valitaan miehen sijaan ja mies nähdään automaattisesti pätevämmäksi ja nainen on valittu vain siksi, koska hän on ei-mies. Tämän kaltaisia kommentteja oli useampia, joissa miehet nähtiin tasa-arvotekojen häviäjinä. Miehet ovat vuosikymmenten aikana tottuneet siihen, että he ovat ensisijainen valinta ja näissä narratiiveissa nainen on se, joka vie mieheltä paikan, jonka mies olisi ansainnut.

”Miesten ongelmat ovat aina heidän omaa syytään, mutta naisten ongelmat johtuvat rakenteellisista syistä. Naisten vähäisempi lukumäärä pörssiyhtiöiden hallituksessa on kestopuheenaihe, mutta naisten vähäisempää lukumäärää vaarallisissa ja ikävissä töissä (tyyliin viemärisukeltaja) ei koskaan käsitellä missään. Tämäkin artikkeli on tehty feministisessä kaksoisstandardin hengessä.”

Naiset kärsivät rakenteellisesta syrjinnästä yhteiskunnallisella tasolla monin eri tavoin. Myös miehet kärsivät syrjinnästä, mutta eri tavoin kuin naiset. Näitä rakenteellisia ongelmia ei kuitenkaan voi vertailla keskenään, sillä syyt ovat erilaiset ja johtuvat erilaisista asioista. Naisten vähäisempi määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa on todettu ongelma, mikä johtuu nimenomaan naisten sukupuolesta eikä esimerkiksi siitä, että naiset eivät haluaisi pörssiyhtiöiden hallitukseen.

”Olisi kiva jos välillä tuotaisiin esiin niitä miesten tasa-arvo ongelmia. Näin helppona esimerkkinä miehiä loukkaantuu ja kuolee töissä enemmän. Miten naisjohtajuus AY liikkeissä voisi tuoda muutosta tähän asiaan?”

Naisjohtajilta odotetaan ratkaisua asiaan, jota ei ole saatu ratkaistua menneiden vuosikymmenten aikana. Naisjohtajiin kohdistuvat paineet ovat usein miesjohtajiin kohdistuvia paineita isommat. Tässä toivotaan, että naisjohtajat puuttuisivat miesvaltaisten alojen suureen loukkaantumis- ja kuoleman riskiin. Onko kuitenkaan keneltäkään miesjohtajalta ay-liikkeessä vaadittu tasa-arvon nimissä puuttumista asiaan? Naisjohtajilta toivotaan sitä, että he ratkaisisivat myös miesvaltaisten alojen ongelmat, vaikka miesjohtajat eivät ole niitä aiemmin kyenneet ratkaisemaan.

”Kuinka paljon järkeä on väkisin työntää diversiteettivaatimuksia yrityksille erilaisilla lopputulosten tasa-arvon ideaaleilla ja sen jälkeen huomataan, että naiset eivät viihdy paineessa ja miehet on jätetty syrjään? Sen sijaan, että tehdään lehtijuttuja siitä, kuinka globaaliin kilpailuun perustuva talous on armoton ja väärin kaikkia kohtaan, pitää siihen joka tapauksessa osallistua ja tehdä tuottoa firmalle, jossa työskentelee. Aamusta iltaan ja joskus yöhön. Toinen ihan yhtä hyvä vaihtoehto on perustaa oma yritys ja luoda kokonaan omanlaiset arvot siihen yritykseen. Sen sijaan, että kitsemme siitä, että pitää saada torkkupeittoja yläasteelle, pitäisikö meidän yrittää saada ihmiset ymmärtämään, että sitä saa, mitä haluaa, ja päästä miehet takaisin työpaikoille tienaamaan?”

Naiset eivät kestä painetta ja haasteita on tyypillinen tapa vähätellä naisten tekemää työtä ja jättää heidät valitsematta haastavaan johtotehtävään. Tässäkin kommentissa tehdään selväksi, että nainen on valittu ainoastaan sukupuolensa vuoksi, mikä syrjii pätevää miestä, joka ei kyseistä työtä saanut. Naisjohtajien arvostamat ja haluamat pehmeät arvot nähdään uhkana ja ajatellaan, että naisten pitäisi tuoda näitä arvoja esille ainoastaan omissa perustamisissaan yrityksissä, sillä kovat miehiset arvot ovat niitä, jotka yhteiskuntaan ja bisnesmaailmaan oikeasti kuuluvat. Miesten tulisi myös ”päästä työpaikoille takaisin tienaamaan”, mikä kuvastaa vanhakantaista ajattelua siitä, että mies on perheen pää ja naisen tulisi olla kotona hoitamassa lapsia. Naisista puhuttaessa tai naisten tekemisestä kerrottaessa käytetään erilaisia

termejä osoittaakseen, kenelle valta oikeasti kuuluu. Verbiä ”kitistä” käytetään tässä kohtaa halventavana terminä, jolla halutaan kuvata naisen ääntä kimeänä ja valittavana. Sellaisena, jollaisena miehen ääntä ei kuvattaisi.

”Nyt saatiin naisdiktaattori. Kai se on sitten osoitus feministisestä saavutuksesta Tansaniassa”

Antifeministisessä diskurssissa retoriikka on toisinaan niin ironista, pilkkaavaa kuin kärjistävääkin. Kommenteissa käytetty ironinen ja vähättelevä retoriikka toimii keinona kyseenalaistaa feminismiä ja heikentää sitä kautta tasa-arvokeskustelun uskottavuutta. Toisaalta kommentit saattoivat olla myös varsin asialliselta vaikuttavia, jolloin kommentin pääviesti saattoi ensin vaikuttaa lievemältä ja olla naisjohtajuuden kyseenalaistamisen puolella.

Antifeministisessä diskurssissa feminismi esitetään usein liioiteltuna tai ideologisena ilmiönä, joka suosii naisia miesten kustannuksella. Kommenteissa tasa-arvokeskustelua saatetaan kuvata epäoikeudenmukaisena tai tarpeettomana, koska sukupuolten välinen tasa-arvo nähdään jo saavutettuna. Tällainen puhetapa siirtää huomion pois rakenteellisista tekijöistä ja rakentaa kuvaa työelämästä järjestelmänä, jossa kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet. Samalla diskurssi kyseenalaistaa naisjohtajien aseman esittämällä heidän nousunsa johtotehtäviin mahdollisesti feministisen politiikan seurauksena eikä yksilöllisen osaamisen tuloksena.

5.5 Rakenteellisen epätasa-arvon diskurssi

Naiset kohtaavat erilaisia haasteita pyrkiessään naisjohtajiksi, se on todettu monissa eri tutkimuksissa viimeisten vuosikymmenten aikana (Ryan & Haslam, 2005; Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023). Termiä lasikatto käytetään usein kuvaamaan sitä, että jokin vähemmistöön kuuluva saavuttaa ensimmäisenä jonkin uuden aseman (Ryan & Haslam, 2005). Suomessa lasikaton rikkoja ovat esimerkiksi olleet Tarja Halonen ensimmäisenä naispresidenttinä, Anneli Jäätteenmäki ensimmäisenä naispääministerinä sekä Minna Helle ensimmäisenä naisena Elinkeinoelämän keskusliiton johtajana, josta uutisointi on tässäkin tutkimuksessa mukana yhtenä artikkeleista. Kommenteissa naisjohtajien vähäinen määrä selitetään

työelämän rakenteellisilla esteillä. Tällainen puhetapa siirtää huomion yksilöiden ominaisuuksista yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja kyseenalaistaa käsityksen työelämästä osaamiseen perustavana järjestelmänä.

”Jos olettaa että miehillä ja naisilla on jotakuinkin samankaltaiset kyvyt, niin TILASTOLLISESTI noin puolet ja puolet olisivat johtajista naisia ja miehiä ja mediaani- sekä keskitulot olisivat yhtäläisesti varsin lähellä toisiaan. Huomaa että numerot eivät koskaan täysin kohtaa, mutta ero on niin valtava että se on TILASTOLLISESTI merkittävä. Kuten todettu, miesten ja naisten välinen ero kyvyissä ei ole niin suuri että esim. maailman maiden johtajista vain yksi olisi nainen. Selvää on että epätasa-arvoa on yhä paljon.”

Kommentissa pyritään avaamaan sitä, miten epätasa-arvoa on edelleen naisjohtajien ja miesjohtajien määrässä faktoihin pureutumalla. Koska naisten ja miesten taidot eivät monissakaan asioissa eroa, tulisi naisjohtajia ja miesjohtajia olla tasa-arvon mukaisesti yhtä paljon. Kuten teoreettisen viitekehyksen luvussa 2.1 kuvataan, naisjohtajien määrä on globaalisti hyvin paljon pienempi miesjohtajiin verrattuna. Epätasa-arvoa on siis olemassa ja ihan näin helposti ja lyhyesti perusteltuna.

”Naisen pitää ilmeisesti olla kaksi kertaa pätevämpi, ei liian nuori ja mielellään melko väritön ollakseen sopiva joidenkin mielestä. Kun seuraa keskustelua Marinin tai vaikka Halosen kohdalla niin ennakkoluulot lienee selkeästi näkyvissä. Paljon on vielä tehtävää meillä ja maailmalla.”

Naisjohtajat ovat kuvanneet, miten heihin on suhtauduttu tai miten he ovat joutuneet toimimaan ollessaan johtajia, jotta heidät on hyväksytty ja otettu vakavasti. Tämä kommentti puolustaa Suomen politiikassa toimineita naisjohtajia, jotka ovat kirjoittajan mielestä joutuneet tekemään paljon töitä uskottavuuden eteen. Tämä kommentti olisi voinut olla myös naisjohtajuuden puolustamisen diskurssissa, mutta tämä sopii kuitenkin paremmin tähän diskurssiin, sillä tässä kuvataan enemmän naisjohtajien edessä olevia esteitä ja epätasa-arvoa, kuin pelkästään puolustetaan naisjohtajuutta.

”Näkymätön lasikatto on Suomessa olemassa naisjohtajille. Kuten jutussa todettiin, johtavassa asemassa olevilla miehillä on takanaan vahvat verkostot. Ja jos kaveri saa potkut, verkosto löytää hänelle uuden duunin. Naisilta nämä

verkostot puuttuvat. On sanottu myös, että naiset kilpailevat kovemmin keskenään kuin miehet. Kun hyviä paikkoja heille on huomattavasti vähemmän tarjolla. Ja onhan miesjohtajille riski palkata myös nainen siksi, että hän saattaa olla pätevämpi kuin itse palkkaaja. Ja mikäänhän ei ole pahempi uhka uraa eteenpäin hamuavalle miesjoukolle, kuin fiksu, älykäs, pätevä, kielitaitoinen ja hyvin pukeutuva naisjohtaja. Joka osaa myös johtaa ja delegoida.”

Lasikatto-termi on tuttu monelle ja sitä toistetaan myös kommentteissa. Naisten nähdään kärsivän näkymättömästä lasikatosta eivätkä he tästä syystä pääse etenemään urallaan. Koska naisjohtajuus on sen verran harvassa eikä sille ole muodostunut vuosikymmenten perinteitä eikä samanlaisia verkostoja, joita miehille on syntynyt. Pätevä nainen voidaan nähdä myös uhkana miehille, jos hän on kaikilla niillä mittapuilla, joilla miesjohtajuutta mitataan, yhtä pätevä.

”Sepä juuri, kun pätevintä ei ollenkaan aina valita taikka ole valittu varsinkaan takavuosina. Vaan on valittu se (mahdollisesti) pätevin MIES. Tähän ollaan hakemassa muutosta, että naiset olisivat vihdoin samalla viivalla eikä heidän sukupuolensa takia tarvitsisi olla tuplasti miehiä pätevämpiä, jotta saavat huippuvirkoja ja johtajan pestejä. Naisten syrjimisestä ja suoranaisestä häirinnästä esim tekniikan aloilla jo opinnoista alkaen löytyy paljon tutkimusta ja artikkeleita. Maaailma muuttuu kun sitä muutetaan. Onneksi tässäkin mennään vähitellen parempaan suuntaan, kuten jutussa kerrotaan.”

Aikaisemmassa sukupuolen häivyttämisen diskurssissa tuotiin esille kommentteja, joissa toivottiin, että toivottavasti pätevin on valittu sukupuolesta riippumatta. Vaikka tarkoituksena olisi, että valitaan pätevin, voidaan silti valita pätevin mies, sillä johtajia rekrytoitaessa ei tunnisteta sukupuolen vaikutuksia rekrytointipäätöksiin. Työelämässä naiset voivat kohdata syrjinnän lisäksi häirintää, minkä tämä kommentoija nostaa esille yhtenä epätasa-arvon tekijänä.

Rakenteellisen epätasa-arvon -diskurssissa kommentoijat kuvaavat naisjohtajien vähäistä määrää työelämän rakenteellisten esteiden kautta. Kommenteissa tuodaan esiin käsitys siitä, että naisten etenemistä johtotehtäviin rajoittavat sukupuolittuneet käytännöt ja johtamiskulttuurit. Tällainen puhetapa siirtää huomion yksilöllisistä ominaisuuksista

työelämän rakenteisiin ja kyseenalaistaa käsityksen johtajuudesta osaamiseen pohjautuvana järjestelmänä. Diskurssi tekee näkyväksi myös johtajuuden maskuliinisen normin, jossa miehiä pidetään usein oletusarvoisina johtajina. Näin rakenteellisen epätasa-arvon diskurssi rakentaa kuvaa työelämästä sukupuolittuneena ympäristönä, jossa naisten mahdollisuudet edetä johtotehtäviin eivät ole täysin yhdenvertaiset.

6 YHTEENVETO

6.1 Johtopäätökset

Naisjohtajuudesta puhutaan tämän aineiston mukaan yleisesti suhteellisen negatiiviseen ja alentuvaan sävyyn. Tämä vahvistaa myös aiempaa tutkimusta, jota naisjohtajista on tehty. Naisjohtaja on miesjohtajasta poikkeus, ja nimenomaan naisjohtaja, ei johtaja. Tapoja puhua naisjohtajista kommenttikentissä oli viittä erilaista, osa diskursseista kyseenalaisti naisjohtajuuden ja osa puolestaan liitti naisjohtajuuden feministiseen politiikkaan. Osassa diskursseista naisten johtajuutta puolustettiin ja naisjohtajia pidettiin miesjohtajia pätevämpinä johtajina ja naisten kohtaamaa epätasa-arvoa käsiteltiin rakenteellisena ilmiönä. Yksi diskursseista nosti esiin ilmiön, jossa sukupuoli haluttiin esittää neutraalina ja pelkästään osaamiseen perustuvana asiana. Diskurssit yhdessä osoittavat sen, että naisjohtajuus on kommenttikentissä kiistanalainen ja tunteita herättävä aihe, josta kommentoijat ovat hyvin eri mieltä toistensa kanssa.

Roolien yhteensopivuusteorian (Eagly & Karau, 2002) mukaan naisten sukupuolirooli on ristiriidassa johtajuuden kanssa, mikä johtaa siihen, että naisjohtajat nähdään poikkeuksina ja tästä syystä heitä arvioidaan miehiä kriittisemmin. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että naisjohtajista puhutaan väheksyvästi kommenttikentissä hyvin monin eri tavoin. Etenkin naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssissa ja antifeministisessä diskurssissa tämä tuli hyvin esille. Molemmista diskursseista nainen nähtiin poikkeuksena ja heidän tekemisiään tai saavutuksiaan väheksyttiin. Antifeministinen diskurssi meni vielä pidemmälle naisista puhuttaessa suhteessa naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssiin.

Johtajuuteen yhdistetään erilaisia stereotyyppioita, niin naisille kuin miehille. Miehet nähdään rationaalisina, järkevinä ja määrätietoisina johtajina ja naiset puolestaan tunteellisina, ihmissläheisinä ja empaattisina. Naisen olisi syytä pysyä stereotyyppin mukaisessa roolissa ja etenkin naisjohtaja ei voi toimia kuten miesjohtaja (Tremmel & Wahl, 2023). Myös kommentteissa oli nähtävissä, jos nainen toimi miehisiin ominaisuuksiin liitettävillä tavoilla, tämä sai siitä negatiivista palautetta. Toisaalta naisjohtajuutta puolustavassa diskurssissa keuhuttiin naista siitä, että oli toiminut sellaisella tavalla, joka on yleisesti yhdistetty miehiseen

johtamiseen. Vaikka kommentoijien sukupuolia ei tässä tutkimuksessa nostettukaan esille, on hyvin mahdollista, että naiset ovat kommentoineet ja kannustaneet naisjohtajia kommenttikentissä ja miehet puolestaan arvostelleet. Tremmelin ja Wahlin (2023) tutkimus vahvistaa tätä ajatusta, että miehet eivät näe naisia samalla tavalla pätevinä johtajina kuin naiset.

Sukupuolen häivyttämisen diskurssissa nostettiin esille, että johtajan sukupuolella ei ole väliä, kunhan johtaja johtaa. Meritokratian paradoksin mukaan tällaisessa ajattelussa on omat riskinsä, sillä tämänkaltaisen ajattelun mukaan ei välttämättä tunnisteta niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työpaikkojen johtajavalintoihin. Meritokratian riskinä on se, että ei tunnisteta niitä rakenteellisia haasteita, joita naisjohtajat urallaan kohtaavat eikä tunnusteta, että sukupuolella edelleen on väliä (Castilla & Benard, 2010). Ajatus siitä, ettei sukupuolella ole väliä on tavoiteltava, mutta johtajuuden tarkastelu ilman sukupuolen vaikutusta ei toistaiseksi ole mahdollista.

Antifeministisessä diskurssissa toistuivat kommentit, joissa nähtiin tasa-arvotekojen olevan miehiltä pois tai että miehiä syrjitään työelämässä, kun naiset valitaan miesten edeltä johtajien paikoille. Dover ym. (2020) kutsuvat tätä ilmiötä tasa-arvon vastareaktioksi, jossa etuoikeutetussa asemassa olevat, yleensä miehet, kokevat tasa-arvotekojen olevan heiltä pois. Useampi kommentti toi sitä esille, että nainen on valittu miehen edeltä tehtävään tai erilaisista muista syistä, kuten positiivisen syrjinnän vuoksi tai imagotekijöiden vuoksi. Ajatus siitä, että nainen on valittu johtajaksi ainoastaan positiivisen syrjinnän vuoksi vahvistaa myös tässä suhteessa Eaglyn ja Karaun (2002) yhteensopivuusteoriaa siltä osin, että nainen johtajana on poikkeus ja vie johtajan paikan mieheltä.

Antifeministinen diskurssi ja naisjohtajuuden vähättelyn diskurssi ovat lähellä toisiaan, mutta ne eroavat toisistaan siinä, miten naisista puhutaan. Naisjohtajuuden vähättelyn diskurssissa naisjohtajaa ei nähdä yhtä hyvänä johtajana kuin miesjohtajaa tai naisten saavutuksia vähätellään. Antifeministinen diskurssi vie kommentit tätä pidemmälle, sillä diskurssin kommentteissa naisia syytetään miesten syrjinnästä tai ei haluta uskoa naisia, kun he kohtaavat syrjintää tai muita epätasa-arvoon liittyviä esteitä. Diskurssissa myös arvostellaan feminismiä ja feministisiä tasa-arvotekoja etenkin siitä näkökulmasta, että ne heikentävät miesten asemaa. Off ym. (2022) toteavat, että tasa-arvon edistäminen voi synnyttää nuorissa miehissä käsityksen miesten ja naisten välisestä kilpailusta. Nuorille miehille olisikin tärkeää suunnata viestintää naisten vallankäytön mahdollisista hyödyistä (Off ym. 2022).

Rakenteellisen epätasa-arvon diskurssi nosti esiin erilaisia esteitä, joita naisjohtajat kohtaavat, jonka myös Galsanjigmedin ja Sekiguchin (2023) tutkimus osoitti. Kommentit vahvistivat naisjohtajiin kohdistuvia stereotyyppioita, lasikattoa, jossa nainen ei etene korkealle omalla urallaan kuin myös tahmeaa lattiaa, joka estää naisen nousun johtotehtäviin. Tässä diskurssissa ymmärrettiin epätasa-arvon olevan rakenteellinen ongelma, eikä pelkästään yksittäisiin naisiin kohdistuva ongelma (Dover ym., 2020; Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023).

Tienarin ja Ahosen (2016) tutkimuksessa naisjohtajista puhuttiin alentavaan sävyyn, ja miehet nostettiin naisia paremmiksi ja ylempiarvoiseksi. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan aivan samankaltaista puhetta näkynyt, vaikka negatiivissävytteisiä kommentteja olikin paljon. Tienari ja Ahosen luolamiespuheeksi tämän tutkimuksen kommentteja ei täysin voi määrittellä, vaikka osa kommenteista luolamiespuhetta edustaakin. Mahdollinen syy tähän hieman siistimpään kielenkäyttöön voi olla, että nykyisin kommenttikenttiin joudutaan kirjautumaan ja kommentoimaan omalla nimellä, kun puolestaan Tienarin ja Ahosen tutkimuksen aikaan kommentteja sai kirjoittaa anonyymisti.

Berg ym. (2026) mukaan kommenttikentissä keskustelu on usein asiallista ja emotionaalinen ilmaisu on vähäistä. Tämä saattaa olla kyseessä silloin, kun aiheet ovat neutraaleja ja herättävät vähemmän tunteita. Tässä tutkimuksessa olevissa artikkeleissa kommentit eivät kuitenkaan aina olleet asiallisia ja sisälsivät tunteikkaitakin ilmaisuja. Tämän tutkimuksen tulokset vastaavat paremmin Castellano ym. (2020) tutkimuksen tuloksia, jossa keskustelua ei nähty kovin laadukkaana ja mielipiteitä esitettiin ilman perusteluja ja eikä keskustelussa ollut rakentavan keskustelutavan mukaisia ihanteita.

Sakki ja Martikaisen (2022) tutkimus osoitti, että misogynia kommenttikentissä rakentuu neljän toistuvan puhetavan kautta: nainen on epämoraalinen, epäpätevä, laskelmoiva ja miehiä alempiarvoinen. Tässä tutkimuksessa nousi ainakin esiin teemat, että nainen on epäpätevä ja miehiä alempiarvoinen. Epämoraalisuus ja laskelmoivuus eivät tässä tutkimuksessa samalla tavalla nousseet esille, mikä saattaa johtua siitä, että Sakki ja Martikaisen tutkimus koski Sanna Marinia, ja Sanna Marin on voinut herättää tunteita pääministerikaudellaan enemmän kuin tässä tutkimuksessa mukana olleet naisjohtajat.

Naisjohtajiin liittyvät negatiiviset ja välillä jopa vihamieliset kommentit voivat heikentää journalismin tasoa, jos naisjohtajista ei uskalleta uutisoida, ja asenne naisjohtajia kohtaan

heikentyä, jos vihamieliset kommentit saavat tilaa, kuten Kubin ym. (2024) tutkimuksen mukaan voi käydä. Tästä syystä aihe on jatkossakin yhteiskunnallisesti tärkeä, johon uutismedioiden on syytä kiinnittää huomiota, jotta uutisten kommenttikentät eivät lisää naisjohtajiin kohdistuvaa vihamielisyyttä tai journalistien halua vähentää naisjohtajista uutisointia.

Naisjohtajuutta koskevaa tutkimusta yhdistää havainto siitä, että naisten eteneminen johtotehtäviin ei ole ainoastaan yksilöllinen kysymys, vaan liittyy laajempiin rakenteellisiin ja kulttuurisiin tekijöihin (Castilla & Benard, 2010; Ryan & Haslam, 2005 & Buss ym, 2025). Tästä syystä naisjohtajuus on yhteiskunnallisesti merkittävä ilmiö, jota koskevat puhetavat voivat sekä ylläpitää että haastaa olemassa olevia käsityksiä johtajuudesta (Tienari & Ahonen, 2016; Pullen & Taksa, 2016). Kaikki tämän tutkimuksen diskurssit vahvistavat tätä näkemystä.

Tämän aineiston perusteella voidaankin päätellä, että naisjohtajiin kohdistuvat kyseenalaistavat ja vähättelevät puhetavat ovat edelleen yleisiä kommenttikentissä. Vaikka tämä tutkimus ei pyri yleistämään tuloksia koskemaan koko väestöä, ne tukevat aiempaa tutkimusta siitä, että johtajuuteen liitetyt sukupuolinormit ovat sitkeitä ja toistuvat myös julkisessa verkkokeskustelussa. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat sen, että naisjohtajuus nähdään kommenttikentissä edelleen poikkeavana ilmiönä, jota voi kyseenalaistaa. Vaikka tuloksissa on esitetty yksittäisiä kommentteja, eivät ne yksin muodosta tai vahvista tiettyä ilmiötä, vaan kaikki samankaltaiset kommentit yhdessä tuottavat kommenttikenttiin kulttuurisen tilan, jossa miesjohtajuus toimii normina ja naisjohtajuus sitä vasten arvioitavana poikkeuksena.

Tutkimuksessa muodostuneet viisi diskurssia kuvaavat yhteiskunnallisen keskustelun tilaa naisjohtajuudesta. Diskurssien suhde toisiinsa on osin toisiaan tukeva, mutta toisinaan myös ristiriitainen. Kun naisjohtajuuden puolustamisen ja rakenteellisen epätasa-arvon diskurssit näkevät ja ymmärtävät naisjohtajuuden merkityksen ja naisjohtajuuden muunakin kuin vastakohtana miehelle, naisjohtajuuden kyseenalaistamisen diskurssi ja antifeministinen diskurssi vahvistavat ajatusta naisjohtajan poikkeuksellisuudesta. Sukupuolen häivyttämisen diskurssi on näiden kahden diskurssiryhmän välissä, mutta vahvistaa ajatusta siitä, että rakenteellinen epätasa-arvo on olemassa, mutta sitä ei haluta myöntää tai nähdä.

6.2 Tutkimuksen arviointi

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut tehdä näkyväksi, miten naisjohtajista puhutaan uutisten kommenttikentissä. Mielestäni siinä tässä tutkimuksessa on onnistuttu hyvin, sillä kommenttikentät toivat näkyväksi erilaisia asenteita, joita naisjohtajat kohtaavat ja joita yhteiskunnassamme on naisjohtajia kohtaan. Koska kommentit asettuivat viiden erilaisen diskurssin alle, voidaan ajatella, että naisjohtajista ajatellaan moninaisesti ja tapoja suhtautua naisjohtajiin on useita.

Diskurssianalyysi analyysimenetelmä oli perusteltu valinta analysoida aineisto. Se toi esille erilaisia kommentteissa esiin nousevia valtasuhteita, mikä diskurssianalyysin tarkoituksena onkin. Kommentoijat yrittivät käyttää valtaansa suhteessa naisiin ja naisjohtajiin kuvailemalla heitä erilaisin keinoin, käyttämällä halveksuvia sanoja, vähättelemällä sekä kertomalla, miten heidän olisi tullut toimia. Muut analyysimenetelmät eivät olisi näitä tuoneet näitä valtarakenteita samankaltaisesti esille.

Toinen mahdollinen analyysimenetelmä, joka olisi voinut sopia tähän tutkimukseen on laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisella sisällönanalyysillä tehdyt tulokset olisivat luultavasti painottuneet aineistosta nouseviin kategorioihin. Kategoriat olisivat voineet olla hyvinkin samankaltaisia, kuten nykyiset diskurssit, mutta sisällönanalyysin riskinä olisi ollut kommenttien yksinkertaistava typistäminen, jotta ne sopivat kategorioiden alle. Tämä olisi vähentänyt mahdollisuutta tarkastella kommentteja laajempina ilmiönä.

Tutkimustulokset olisivat voineet olla myös erilaisia, jos kommentteja olisi etsitty anonyymeilta keskustelufoorumeilta. Helsingin Sanomien ja Yleisradion edellyttämä tunnistautuminen sekä moderointi pitävät keskustelun tason eri tavalla asiallisena, kuin mitä keskustelu voisi anonyymeilla keskustelufoorumeilla olla. Voikin pohtia, antaako tutkimus nyt realistisen kuvan ihmisten asenteista ja näkemyksistä naisjohtajia kohtaan, kun kommentit ovat ikään kuin päivänvalon kestäviä, vai tulisiko todelliset ajatukset ja asenteet ilmi vasta, jos ne esitettäisiin anonyymeilla keskustelupalstoilla.

Diskurssianalyysissa tärkeää on aineiston tunteminen ja moneen kertaan lukeminen. Sen kautta tämänkin tutkimuksen diskurssit rakentuivat, kun lukukierroksia oli useita ja usean

kierroksen jälkeen kommentit löysivät paikkansa omista diskursseistaan. Analyysiprosessi on pyritty kuvamaan tarkasti etenkin siinä kohdin, mitkä kommentit kuuluvat aineistoon ja millä perusteella kommentit ovat rajautuneet ulos.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvän tieteellisen käytännön mukaisia ohjeita. Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä periaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan. Näitä toteutetaan hyvien tieteellisten menettelytapojen avulla koko tutkimusprosessin ajan, ja niiden noudattaminen kuuluu tutkimusorganisaatioiden laatujärjestelmiin. (TENK, 2023)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohje puolestaan määrittelee periaatteet, joiden avulla varmistetaan tutkimuksen eettisyys silloin, kun tutkimus kohdistuu ihmisiin tai heidän tuottamaansa aineistoon. Ohje korostaa tutkittavien ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden ja yksityisyyden kunnioittamista sekä vapaaehtoiseen, tietoon perustuvaan suostumukseen perustuvaa osallistumista tutkimukseen. (TENK, 2019.)

Tämä tutkimus kuitenkin poikkeaa TENK:n ohjeistuksesta siinä suhteessa, että henkilöiltä olisi kysytty lupa tutkimukseen osallistumisesta. Uutisten kommenttikentät ovat julkisesti kaikkien saatavilla ja nähtävillä olevaa aineistoa, jolloin kaikilta osallistujilta tutkimusluvan kysyminen ei ole mahdollista. Tämä ei silti kuitenkaan tarkoita, että julkista aineistoa voisi käyttää suoraan. Association of Internet Researchers (AoIR) ohje Internet Research: Ethical Guidelines 3.0 korostaa, että internet-aineistojen tutkimuksessa eettiset ratkaisut ovat tapauskohtaisia ja riippuvat tutkimuskontekstista sekä aineiston luonteesta. Ohjeistus painottaa erityisesti yksityisyyden suojaa, mahdollisten haittojen minimointia sekä julkisen ja yksityisen rajojen arviointia verkkoaineistoja käytettäessä. Lisäksi eettistä harkintaa tulee tehdä koko tutkimusprosessin ajan tutkimuksen suunnittelusta tulosten julkaisemiseen. (AoIR, 2019)

Buck ja Ralston (2021) tarkastelevat sosiaalisen median julkisen datan tutkimuseettisiä kysymyksiä ja korostavat, että verkossa julkaistu sisältö ei ole automaattisesti vapaasti käytettävissä tutkimuksessa. Vaikka sisältö olisi teknisesti julkista, käyttäjillä voi olla odotuksia yksityisyydestä ja rajatusta yleisöstä, minkä vuoksi tutkijoiden tulee arvioida aineiston kontekstia, mahdollisia haittoja sekä kirjoittajien tunnistettavuutta tutkimustuloksia julkaistaessa. Kangaspunnan (2021) mukaan puolestaan verkkouutisten kommentteja on tarkoituksenmukaista tarkastella osana laajempaa uutis- ja keskustelukontekstia, sillä kommentointi liittyy uutisartikkeliin, ajankohtaiseen tapahtumaan sekä käyttäjien julkiseen osallistumiseen verkkokeskustelussa.

Tässä tutkimuksessa on yleisesti ajateltu, että ihmiset ovat ymmärtäneet, mitä kirjoittavat kommenttikenttiin, sillä sekä Ylelle että Helsingin Sanomiin on pitänyt olla kirjautuneena, kun haluaa uutista tai artikkelia kommentoida. Ylelle kommentoidakseen pitää olla kirjautuneena ja Yle-tunnus. Kommenttien kirjoittajan nimimerkkinä näkyy se, jonka on laittanut Yle-tunnukseen käyttäjätunnukseksi. Helsingin Sanomissa kommentointimahdollisuus on ainoastaan heillä, joilla on Sanoman tili ja on kirjautuneena tililleen. On artikkelikohtaista, pitääkö kommentoida nimimerkillä vai omalla nimellä. Kun julkaistaan omalla nimellä, Helsingin Sanomat voivat tarkastaa Digi- ja väestövirastosta, että onko nimi julkaisijan virallinen nimi. Väärän nimen käyttäminen voi johtaa kommentoinnin estoon. Tästä syystä pyrin olemaan katsomatta kommentoijien ihmisten nimiä tai nimimerkkejä, jotta sieltä ei vahingossa tunnistaisi ketään tuttua, joka puolestaan olisi voinut vaikuttaa tutkijan asemaan tutun ihmisen kommentin käsittelemisestä.

Tutkimuksen aikana haastavinta oli pohtia, miten kommentit asemoituvat kuhunkin diskurssiryhmään. Samoin sen pohtiminen, mikä kommentti kuuluu mihinkin ryhmään vei aikaa. Uskon kuitenkin, että oikeat kommentit löysivät oikean ja tarkoituksenmukaisen paikkansa. Oma tasa-arvotietoisuus sekä aihepiirin tunteminen hyvin toisaalta auttoi diskurssien löytämisessä ja nimeämisessä ja sillä on ollut merkitystä, millaisia diskursseja muodostui ja mitkä kommentit nähtiin merkityksellisinä. Kun analysointia tehtiin systemaattisesti sekä avoimesti, tämä kuitenkin vähensi mielivaltaisuutta poistaa tai jättää huomiotta kommentteja, jotka eivät omaan ajatusmaailmaan sovellu. Neutraalin ja uteliaan asenteen ylläpitäminen oli toisinaan hankalaa, kun luki useaan otteeseen naisia ja tasa-arvoa halventavia kommentteja. Mielestäni asenteellisuus loukkaavia kommentteja kohtaan ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa nouse esille, vaan kaikkia kommentteja on käsitelty ja analysoitu samalla tavalla.

Tutkimuseettinen pohdinta kulki tutkimuksen rinnalla koko ajan ja samalla pohtien, voiko kommentteja kirjoittaa tutkimukseen auki ja mitä kommenttien kirjoittajat ajattelevat heidän kommenttiensa analysoimisesta osana tutkimusta. Yhtenä vaihtoehtona olisi voinut olla kommenttien muokkaaminen siten, että alkuperäisen kommentin ajatus on olemassa, mutta kommenttia olisi kuitenkin muokattu jollain tavalla. Tämä olisi vienyt tutkimuksen sisältöä helposti väärään suuntaan ja vaarana olisi ollut, että kommentteja olisi tullut muokattua liikaa ja alkuperäinen ajatus kadosta.

Tutkimuksessa anonymisointia tehtiin alusta asti ja kommentit kerättiin pelkästään kommentteina ja jätettiin nimimerkit tallentamatta. Diskurssianalyysissa ei ole väliä kuka sanoo, vaan mitä sanotaan, joten senkään perusteella nimimerkeillä ei ole väliä. Kommentit ovat myös irrotettu alkuperäisestä uutisesta, jolloin kommenttia ei pysty suoraan yhdistämään artikkeliin ja nimimerkkiin. Kommentit kuitenkin esitetään alkuperäisessä muodossaan, mahdollisesti lyhennettynä versiona luettavuuden kannalta, sillä aihetta ei kuitenkaan voida luokitella sensitiiviseksi aiheeksi. Turtianen ja Östman (2019, s. 64) korostavat sitä, että mitä sensitiivisempi tutkimusaihe on, sitä tärkeämpää on pohtia, miten verkkoaineistoa voi siteerata. Tutkijan on hyvä olla tietoinen, kuinka julkisiksi tai intiimeiksi tutkittavat ovat sisältönsä määrittäneet sekä kunnioittaa tutkimiaan ihmisiä ja sisältöjään, joita he ovat tuottaneet.

Tässä työssä on hyödynnetty tekoälyä Lapin yliopiston tekoälyohjeistuksen mukaisesti. Tekoälyä on hyödynnetty tutkimuskysymyksen pohdinnassa, diskurssien nimeämisessä ja oikein kirjoituksen tukena. Tekoälyä on myös käytetty etenkin kansainvälisten tutkimusten etsimisessä sekä käännösten tukena. Tutkimusartikkeleiden luotettavuus on arvioitu varmistamalla ne vertaisarvioituiksi tutkimusartikkeleiksi eikä kaikkia tekoälyn ehdottamia lähteitä ole otettu mukaan. Tässä tutkimuksessa tehty analyysi ja kirjoitettu teksti on tuotettu ilman tekoälyn apua. Käytetyt tekoälyohjelmat ovat olleet ChatGPT sekä Microsoftin CoPilot.

6.4 Pohdinta

Uutisten kommenttikenttiä pidetään merkittävänä tiedonhaun ja jakamisen paikkoina. Kommenttikentissä käytävä keskustelu ei ole pelkästään uutisiin reagointia, vaan osa julkista mielipiteen muodostamista. Naisjohtajuuden näkeminen poikkeuksellisena sekä osana median narratiivia että julkista keskustelua, voi saattaa naisjohtajuuden haavoittuvaan asemaan. Tämä voi aiheuttaa sitä, että etenkin julkiset johtajuuden pestit eivät naisia houkuttele, jos he joutuvat perustelevaan valintaansa tai omaa osaamistaan.

Nykyajan polarisoituvassa keskustelukulttuurissa, jossa keskustelusääntöjä jatkuvasti venytetään, julkinen tehtävä naiselle voi olla liian kuormittava ulkoisten paineiden vuoksi. Vaikka kommenttikentät eivät suoraan estä naisia etenemästä urallaan, ne voivat osaltaan toimia portinvartijoina, sillä kommentit voivat vähentää naisjohtajuuden houkuttelevuutta, lisätä naisjohtajien henkistä kuormaa sekä normalisoida ajatusta, että naisen johtajuus on jatkuvan arvioinnin alaisena.

Tässä tutkimuksessa naisjohtajat nähtiin useimmiten miesjohtajista poikkeavina ja alempiarvoisina suhteessa miehiin. Ennen tutkimukseen ryhtymistä, ajattelin, että negatiivissävyytteisiä kommentteja olisi enemmän, kuin positiivisia kommentteja. Se kuitenkin yllätti, kuinka negatiivisista suhtautuminen lopulta oli. Vaikka Suomesta puhutaan tasa-arvon mallimaana, tämän tutkimuksen perusteella näin ei kuitenkaan voi sanoa. Vaikka naisilla on Suomessa nykyisin mahdollisuudet edetä toimitusjohtajiksi tai valtion johtoon, on se kuitenkin edelleen poikkeus ja sitä pidetään poikkeuksellisena. Myös media ylläpitää tätä narratiivia edelleen uutisoimalla naisjohtajista sekä huomioimalla naisjohtajan sukupuolen uutisoinnissa, mitä ei tehdä miesjohtajien kohdalla.

Tämä tutkimus asettuu yhteiskunnalliseen hetkeen, jossa uutisoidaan etenkin nuorten miesten konservatiivisemmista asenteista. Syksyllä 2025 uutisoitiin lähisuhdeväkivaltaa vähättelevistä kommentteista, jotka kohdistuivat suomalaiseen naispuoluejohtajaan. Tämä tutkimus ei vähennä naisjohtajiin kohdistuvaa vähättelyä, mutta tekee sen näkyväksi. Ajattelen, että kun vähätteleviä kommentteja on Suomen johtavien uutismedioiden kommenttikentissä, tällä on myös yhteiskunnallista vaikutusta yleiseen keskustelukulttuuriin.

Naiset joutuvat kohtaamaan erilaisia esteitä, niin rakenteellisia kuin asenteellisia matkalla johtotehtäviin. Tutkimuksen perusteella voidaan esittää, että kommentit luovat realistisen

kokonaiskuvan siitä, miten nykyhetkenä naisjohtajiin suhtaudutaan, sillä myös aikaisempi tutkimus vahvistaa ilmiön niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Olisi ollut toivottavaa löytää enemmän positiivisia kommentteja ja nähdä, että asenteet olisivat olleet positiivisempia, mitä ne nyt olivat. Vaikka positiivisesti naisjohtajuuteen suhtautuvia kommentoijista löytyi, kokonaiskuva oli enemmän negatiiviseen suuntaan kallellaan. Kommentteja lukiessa ja tutkittaessa yllättävää oli, että naisjohtajuutta vähätteleviä kommentteja ei juurikaan kyseenalaistettu alakeskusteluissa. Naisjohtajuutta puolustettiin, mutta enemmän yksittäisissä kommenteissa, kuin arvostelevien kommenttien alla.

Toivon, että lähitulevaisuudessa naisjohtajia pidetään yhtä normaaleina valintoina johtajiksi kuin miehiäkin. Tulosten perusteella voi esittää, että mediat lisäävät moderointikäytänteitään niin kommenttikentissä kuin sosiaalisen median alustoilla, kun aiheina ovat naiset ja muut vähemmistöt. Mediatulojen tulisi poistaa vahvemman moderoinnilla kommentteja, jotka luovat vääränlaista narratiivia eri vähemmistöistä ja täten muokkaavat ihmisten näkökulmia, myös niiden, jotka vain lukevat kommentteja. Kommenttikentät niin somessa kuin uutisartikkeleissa ovat merkittäviä tiedonvälityksen ja vallan käytön areenoja. Vihapuheelle ja vähättelevälle asenteelle ei saisi olla tilaa julkisilla foorumeilla. Moderoinnin lisääminen herkissä aiheissa, jotka voivat heikentää jonkin ihmisryhmän asemaa, on keino muuttaa keskustelukulttuuria ja asennoitumista parjattuihin ryhmiin paremmaksi.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla, miten naisjohtajat kokevat heihin kohdistuvaa väheksyntää, ovatko he tästä tietoisia ja miten se on vaikuttanut heidän halukkuuteensa tai mahdollisuuksiinsa toimia johtotehtävissä ja osallistua julkiseen keskusteluun.

Verkkokeskustelun maailmassa voisi verrata miten eri tavoin nais- ja miesjohtajista puhutaan verkon keskustelufoorumeilla tai uutisten kommenttikentissä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia verkon keskusteluihin osallistuvilta, miten kommentit ja verkossa käydyt keskustelut vaikuttavat heidän asenteisiinsa ja mielipiteisiinsä.

7 LÄHTEET

Anduiza, E., & Rico, G. (2024). *Sexism and the far-right vote: The individual dynamics of gender backlash*. *American Journal of Political Science*. Advance online publication.

<https://doi.org/10.1111/ajps.12759>

Association of Internet Researchers (AoIR) ohje Internet Research: Ethical Guidelines.

<https://aoir.org/reports/ethics3.pdf>

Badura, K. L., Grijalva, E., Newman, D. A., Yan, T., & Jeon, G. (2018). Gender and leadership emergence: A meta-analysis and explanatory model. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 54–72. <https://doi.org/10.1111/peps.12266>

Berg, J., Fagerholm, A., & Strandberg, K. (2026). Quality user-generated content? A case study of the quality of online news comments on the site of the Finnish public service broadcaster Yle. *Journalism Practice*, 20(2), 338–359.

<https://10.1080/17512786.2024.2329759>

Bishu, S. G., Sabharwal, M., & Reyes, R. (2023). Careers of women public managers: Career needs of women public managers across generations. *Public Administration Review*, 83(2), 171–180. <https://10.1111/puar.13548>

Björk-Fant, J. M., Nordmyr, J., & Forsman, A. K. (2024). Work-life balance and the psychosocial work environment in Finnish working life: The case of gender and family life stages. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(2), 1748–1760. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.3233/wor-230166>

Buck, A. M., & Ralston, D. F. (2021). I didn't sign up for your research study: The ethics of using "public" data. *Computers and Composition*, 61, 102655.

<https://doi.org/10.1016/j.compcom.2021.102655>

Bundi, P., Hanimann, A., Portmann, L., & Varone, F. (2025). The future might be female: How does the public perceive experts? *Journal of European Public Policy*, 32(4), 843–869.

<https://doi.org/10.1080/13501763.2024.2324014>

- Buss, A., Andler, S., & Tiberius, V. (2025). Female leadership: An integrative review and research framework. *Leadership Quarterly*, 36(1), 10–14. [10.1016/j.leaqua.2024.101858](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2024.101858)
- Castellano Parra, O., Ayerdi, K. M., & Peña Fernández, S. (2020). Behind the comments section: The ethics of digital native news discussions. *Media and Communication*, 8(2), 86–97. <https://doi.org/10.17645/mac.v8i2.2724>
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–676.
- Correa, A., Glas, M.G. & Opara, J. (2024). Females in higher education and leadership: insights from a multi-method approach. *Frontiers in Education*. <https://10.3389/educ.2024.1485395>
- Darvin, L., Lotspeich, S., Hindman, L., & Pegoraro, A. (2025). Who makes a good leader? Examining the influence of leader gender with perceptions of leader competency and employee outcomes. *Gender Issues*, 42, 27. <https://doi.org/10.1007/s12147-025-09371-x>
- Dover, T. L., Kaiser, C. R., & Major, B. (2020). Mixed signals: The unintended effects of diversity initiatives. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 152–181. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2015.10.006>
- Dutta, A., Banducci, S., & Camargo, C. Q. (2025). *Divided by discipline? A systematic literature review on the quantification of online sexism and misogyny using a semi-automated approach*. *Scientometrics*, 130, 4915–4971. <https://doi.org/10.1007/s11192-025-05410-2>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Elinkeinoelämän valtuuskunta (EVA). (2025). *Mainettaan parempi. Suomalaiset luottavat kotimaiseen mediaan aiempaa enemmän*. Analyysi no. 146. <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2025/03/eva-analyysi-no-146.pdf>
- Engelmann, I., Marzinkowski, H. & Langmann, K. (2024). Salient deliberative norm types in comment sections on news sites. *New Media & Society*, 26(2), 921–940. <https://10.1177/14614448211068104>

Faith, B. (2022). Tackling online gender-based violence: Understanding gender, development, and the power relations of digital spaces. *Gender, Technology and Development*, 26(3), 325–340. <https://doi.org/10.1080/09718524.2022.2124600>

Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges women experience in leadership careers: Integrative review. *Journal of Management Studies*, 60(3), 370–390. <https://doi.org/10.3390/merits3020021>

Harju, A. (2018). Suomi24-keskustelut kohtaamisten ja törmäysten tilana. *Media & Viestintä*, 41(1), 51–74.

Harju, A., & Vainikka, E. (2019). Anonyymien keskustelupalstojen julkisuus: Marginaaliin jääneiden vertaistukea ja yhteiskuntakritiikkiä. *Media & Viestintä*, 42(2), 99–121.

hooks, bell. (2000). *Feminism is for everybody: passionate politics / Bell Hooks*. South End Press.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.

Kangaspunta, V. (2024). *Käyttäjät kommentoinnin keskiössä: Verkko uutisten kommentoijien käytännöt, motiivit ja asenteet*. Tampere: Tampere University Press.

<https://doi.org/10.61201/tup.844>

Keskuskauppakamari. (2024). *Naisjohtajakatsaus*. Helsinki: Keskuskauppakamari.

https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2025/03/Naisjohtajakatsaus_01-2025.pdf

Knuutila, A., Kosonen, H., Saresma, T., Haara, P., & Pöyhtäri, R. (2019). *Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:57.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/5b09aeb8-ac00-4588-a741-58542dbf2436/content>

- Kubin, E., Merz, P., Wahba, M., Davis, C., Gray, K., & von Sikorski, C. (2024). *Understanding news-related user comments and their effects: A systematic review*. *Frontiers in Communication*. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2024.1447457>
- Küchler, C., Stoll, A., Ziegele, M., & Naab, T. K. (2023). Gender-related differences in online comment sections: Findings from a large-scale content analysis of commenting behavior. *Social Science Computer Review*, 41(3), 728–747. <https://10.1177/08944393211052042>
- Leavy, S. (2020). Uncovering gender bias in media coverage of politicians with machine learning. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2005.07734>
- Lee, S., Atkinson, L., & Sung, Y. H. (2022). Online bandwagon effects: Quantitative versus qualitative cues in online comments sections. *New Media & Society*, 24(3), 580–599. <https://doi.org/10.1177/1461444820965187>
- Lämsä, A.-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I., & Hearn, J. (2014). Naisten johtamisuriiin kohdistuvat stereotyyppit. *Hallinnon tutkimus*, 33(4), 332–351.
- Masullo, G. M., Tenenboim, O., & Lu, S. (2023). Comment sections and news credibility: The impact of incivility. *Journalism*, 24(1), 101–119. <https://10.1177/14648849211064001>
- Nikunen, K., Haara, P., Kosonen, H., Knuutila, A., Pöyhtäri, R., & Saresma, T. (2025). Contested meanings of hate speech and the post-truth condition on digital platforms. *Social Media + Society*, April–June, 1–13.
- Näsi, S., Kujala, J., & Kokkonen, M. (2019). Glass ceiling or glass cliff? A case study of gender diversity in a Finnish consumer cooperative. Teoksessa A. K. Dey & H. Lehtimäki (toim.), *Responsible humane strategies for gender, equality, empowerment and leadership* (s. 34–44). New Delhi: Bloomsbury.
- Off, G., Charron, N., & Alexander, A. C. (2022). Who perceives women’s rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe. *Frontiers in Political Science*, 4, Article 909811. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpos.2022.909811>

Pullen, A., & Taksa, L. (2016). In the name of the other: Nicknaming and gendered misrepresentation(s) of women leaders. Teoksessa C. Elliott, V. Stead & S. Mavin (toim.), *Gender, media, and organization: Challenging mis(s)representations of women leaders and managers* (s. 111–132). Routledge.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus*. [E-pub-julkaisu]

Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are overrepresented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90. <https://10.1111/j.1467-8551.2005.00433.xr> 2005

Sakki, I., & Martikainen, J. (2022). “Sanna, aren’t you ashamed?” *Affective-discursive practices in online misogynist discourse of Finnish prime minister Sanna Marin. European Journal of Social Psychology*, 52(3), 435–447. <http://hdl.handle.net/10138/355037>
10.1002/ejsp.2827

Salin, D. (2020). ‘Competent’ or ‘Considerate’? *The persistence of gender bias in evaluation of leaders. Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(1), 59–79.
<https://tidsskrift.dk/njwls/index>.

Santoniccolo, F., Trombetta, T., Paradiso, M. N., & Rollè, L. (2023). Gender and media representations: A review of the literature on gender stereotypes, objectification and sexualization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20105770>

Szymańska, A. (2022). Gendered neologisms beyond social media: The current use of “mansplaining”. *Discourse & Communication*, 16(3), 345–360. <https://10.18778/1731-7533.20.3.03>

Tilastokeskus. (2025). *Tasa-arvo Suomessa 2025*. Helsinki: Tilastokeskus. Luettu 10.11.2025
<https://otos.stat.fi/server/api/core/bitstreams/1d35a001-0f30-4bcd-a018-d4e2a1fbbc16/content>

Tienari, J., & Ahonen, P. (2016). Caveman meritocracy: Misrepresenting women managers online. Teoksessa C. Elliott, V. Stead & S. Mavin (toim.), *Gender, media, and organization: Challenging mis(s)representations of women leaders and managers* (s. 133–151). Routledge.

Tremmel, M., & Wahl, I. (2023). Gender stereotypes in leadership: Analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical, male, and female leaders. *Frontiers in Psychology, 14*, 1034258. <https://10.3389/fpsyg.2023.1034258>

United Nations. (2025). *The Sustainable Development Goals Report 2025*. United Nations Statistics Division. Luettu 9.11.2025 <https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2025.pdf>

Vaahensalo, E. (2021). Samanlaista toiseuttamista, erilaisia toisia: Toiseuttavan verkkokeskustelun muodot suomenkielisissä keskustelukulttuureissa. *Media & Viestintä, 44*(3), 1–29.

Van Duyn, E., Peacock, C., & Stroud, N. J. (2021). The gender gap in online news comment sections. *Social Science Computer Review, 39*(2), 181–196. <https://10.1177/0894439319864876>

World Association for Christian Communication. (2025). *Who makes the news? Global Media Monitoring Project 2025 global report*. [https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2025/12/GMMP2025-GlobalReport.pdf] Luettu 25.3.2026.

World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*. https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf