

**VAASAN YLIOPISTO**  
**FILOSOFINEN TIEDEKUNTA**

Eerik Wickström

**SUKUPUOLIKIINTIÖT JULKISHALLINNOSSA**

Pätevyys paitsiossa henkilövalinnoissa

Julkisjohtamisen  
pro gradu -tutkielma

**VAASA 2015**

<b>SISÄLLYSLUETTELO</b>	<b>SIVU</b>
<b>SISÄLLYSLUETTELO</b>	<b>1</b>
<b>KUVIOLUETTELO</b>	<b>3</b>
<b>TIIVISTELMÄ</b>	<b>5</b>
<b>1. JOHDANTO</b>	<b>7</b>
1.1. Tasa-arvokehityksen historiaa	7
1.1.1. Kohti yleistä äänioikeutta	10
1.1.2. Tasa-arvo etenee	11
1.1.3. 1900-luvun jälkipuolisko ja 2000-luvun alku	12
1.2. Lainsäädäntö ja muut viralliset säädökset	14
1.2.1. Kansainväliset julistukset ja sopimukset	14
1.2.2. EU	16
1.2.3. Suomen lainsäädäntö	17
1.3. Tutkimuskysymykset	20
<b>2. KÄSITTEET, TIETEELLINEN TUTKIMUS JA KESKUSTELU</b>	<b>23</b>
2.1. Keskeiset käsitteet ja termit	23
2.1.1. Sukupuoli	23
2.1.2. Tasa-arvo	25
2.1.3. Sukupuolikiintiöt	27
2.1.4. Kiintiösäännön alaiset toimielimet	27
2.2. Sukupuolikiintiöitä koskeva tieteellinen tutkimus	28
2.2.1. Taustaa	28
2.2.2. Kiintiöt ja tasa-arvon edistyminen	30
2.2.3. Kiintiöt ja päätöksenteon laatu	33
2.2.4. Yksilöt, ryhmät, prosessit ja lopputulos	34
2.2.5. Yhteenvedo	39
2.3. Eettinen ulottuvuus	40
2.3.1. Tasa-arvo ja kulttuurirelativismi	40
2.3.2. Mahdollisuus vai lopputulos?	42
2.3.3. Tasa-arvot arvojärjestykseen	43
2.3.4. Kiintiöpaikan moraalinen oikeutus	44

2.4. Julkinen keskustelu	46
2.4.1. Kiintiöt	46
2.4.2. Palkkaerot	49
2.4.3. Äitiysvapaat	52
2.4.4. Tasa-arvokeskustelu kirjallisuudessa	54
<b>3. HAASTATTELU TUTKIMUSMENETELMÄNÄ</b>	<b>55</b>
3.1. Tutkimuksen tarkoitus ja teemat	55
3.2. Tutkimusmetodi ja aineistoanalyysi	56
3.2.1. Metodin valinta	56
3.2.2. Metodin kuvaus	57
3.2.3. Aineiston analyysi	58
3.3. Kysymykset	59
3.4. Toteutus	60
3.5. Luotettavuus	63
<b>4. SUKUPUOLIKIINTIÖT: HAASTATTELUIDEN TULOKSET</b>	<b>66</b>
4.1. Pätevyyden syrjäytyminen valintatilanteessa	67
4.2. Muut kiintiösäännöksen aiheuttamat ongelmat	71
4.3. Vaikutus päätöksenteon laatuun	74
4.4. Vaikutus tasa-arvon edistymiseen	76
4.5. Muut kiintiöitä koskevat aiheet	79
4.6. Havaintojen yhteenveto	83
<b>5. JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>85</b>
5.1. Keskeiset tulokset	85
5.2. Jatkopohdinta	89
<b>LÄHDELUETTELO</b>	<b>91</b>

**KUVIOLUETTELO**

Kuvio 1. Sukupuolijakauma	61
Kuvio 2. Ikäjakauma	61
Kuvio 3. Koulutusjakauma	62
Kuvio 4. Vastaajat paikkakunnittain	62
Kuvio 5. Puoluejakauma	63

**LIITTEET**

LIITE 1. Haastattelulomake	107
----------------------------	-----



---

**VAASAN YLIOPISTO****Filosofinen tiedekunta**

<b>Tekijä:</b>	Eerik Wickström	
<b>Pro gradu -tutkielma:</b>	Sukupuolikiintiöt julkishallinnossa – pätevyys paitsiossa henkilövalinnoissa	
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri	
<b>Oppiaine:</b>	Julkisjohtaminen	
<b>Työn ohjaaja:</b>	Ari Salminen	
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2015	<b>Sivumäärä:</b> 107

---

**TIIVISTELMÄ**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) on säädetty estämään suku-puoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä kyseisessä tarkoituksessa parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain pykälässä 4 a määrätään, että valtion ja kuntien toimielimissä, lukuun ottamatta vaaleilla valittua valtuustoa, on miehiä ja naisia kumpiakin oltava vähintään 40 %.

Kiintiön käyttäminen tarkoittaa käytännössä sitä, että kiintiön kohteena oleva kriteeri (esim. sukupuoli) ylittää tärkeysjärjestyksessä muut kriteerit, kuten pätevyyden, soveltuvuuden tai motivaation. Tällöin sukupuolikiintiöiden käyttö johtaa väistämättä tilanteisiin, joissa valituksi tulee epäpätevämpi, huonommin soveltuva tai muutoin kahdesta vaihtoehdosta huonompi ehdokas, paremman ehdokkaan edustaessa ”vää- rää” sukupuolta.

Tässä tutkielmassa pyritään selvittämään ovatko tällaisissa valintatilanteissa mukana olleet henkilöt kohdanneet kyseistä ongelmaa ja jos ovat, kuinka merkittävänä ongelmana he ovat tätä pitäneet. Lisäksi tutkitiin kiintiöiden vaikutusta päätöksenteon laatuun ja yleiseen tasa-arvon edistymiseen. Tämän selvittämiseksi tutkielmaa varten haastateltiin 23 kunnallispolitiikan vaikuttajaa eri puolueista eri puolilta Suomea. Haastattelut toteutettiin sähköisiä viestimiä käyttäen. Haastattelut olivat luonteeltaan puolistrukturoituja.

Tutkielman teoria-osio koostuu kansainvälisistä sukupuolikiintiöitä koskeneista tutkimuksista ja kotimaisista väitöskirjoista. Yhteenvetona näiden tuloksista voidaan todeta, että kiintiöt ovat lisänneet naisten määrää niiden alaisissa toimielimissä, mutta samalla todellinen vallankäyttö on siirtynyt osittain näistä toimielimistä epäviralliselle tasolle sääntöjen ulottumattomiin.

Haastatteluiden tulokset olivat linjassa aiempien tutkimusten ja ennako-oletuksen kanssa. Sukupuolikiintiöt ovat haastateltujen mukaan lisänneet naisten määrää toimielimissä, mutta tuoneet mukanaan erityisesti pätevyyteen ja motivaatioon liittyneet ongelmat. Näin ollen varsinaiseen tutkimuskysymykseen voidaan vastata, että kiintiöt ovat johtaneet pätevyyden syrjäytymiseen henkilövalinnoissa. Lisäksi kiintiöt ovat aiheuttaneet lukuisia muita haittavaikutuksia, eikä molempien sukupuolien läsnäolo päätöksentekotilanteissa ole välttämättä parantanut päätösten laatua enempää kuin heikentynyt pätevyys on laadun tasoa madaltanut.

Kiintiöiden kuitenkin nähtiin edistäneen tasa-arvoa sekä yleisesti että niissä päätöksentekotilanteissa missä niitä on sovellettu. Silti valtaosa haastatelluista piti kiintiöitä vääränä vaikuttamiskeinona ja toivoi niiden jäävän tilapäiseksi. Se, koettiin kiintiöiden hyödyt haittoja suuremmiksi, riippui vahvasti vastaajasta. Avoimeksi jäivät kysymykset, milloin tosiasiallinen tasa-arvo saavutetaan ja mistä tiedämme milloin kiintiöjärjestelmistä voidaan luopua.

---

**AVAINSANAT:** tasa-arvo, kiintiöt, sukupuolikiintiöt



## 1. JOHDANTO

Tasa-arvo. Termi, jonka merkityksen käytännössä kaikki ymmärtävät. Arvo, jota käytännössä kaikki kannattavat. Tavoite, joka lukuisista juhlapuheista ja kampanjoista huolimatta on monien mielestä yhä saavuttamatta.

Tasa-arvolla tarkoitetaan minkä tahansa kahden ihmisryhmän välistä keskinäistä tasavertaisuutta. Viime aikoina eniten keskustelua ovat herättäneet eri sukupuolia, seksuaalista suuntautumista ja ihonväriä edustaneiden oikeudet yhteiskunnassa. Verrokkiryhmänä toimivat yleensä valkoihoiset, itsensä heteroseksuaaleiksi mieltävät miehet.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on Suomessa keskustelun aiheena lähes jatkuvasti, vaikka sen voidaan Suomessa katsoa olevan jo valmiiksi verrattain korkealla tasolla. Useat eri lait pyrkivät estämään syrjintää ja turvaamaan molempien sukupuolten oikeuksia. Esimerkiksi julkishallinnossa sukupuolten tasavertaista osallistumista päätöksentekoon suojaava useita toimielimiä sitova kiintiölainsäädäntö, jonka mukaan sukupuolijakauma saa korkeintaan olla 60/40. Tämä tutkielma keskittyy nimenomaan tämän kiintiöjärjestelmän tuomiin hyötyihin ja haittoihin.

Poliitikot ja julkiseen keskusteluun osallistuvat tahot väläyttelevät vuoronperään joko kiintiöiden lisäämistä, vähentämistä tai poistamista kokonaan. Kaikkien kantojen takana on sama perustelu: tasa-arvon lisääminen yhteiskunnassa.

Nämä keskenään ristiriitaiset vaatimukset on helpompi ymmärtää ja asettaa kontekstiinsa, jos ymmärtää kuinka nykytilanteeseen on tultu.

### 1.1. Tasa-arvokehityksen historiaa

Keskustelun yksilöiden välisestä tasa-arvosta voidaan katsoa lähtevän Antiikin (800 eaa. – 500 jaa.) ajan filosofien pohdinnoista. Esimerkiksi Platonin noin 370–390 eaa. kirjoit-



tamassa ”*Valtiossa*” käydään pitkä dialogi naisen asemasta ihanneyhteiskunnassa. Hie-  
man yksinkertaistaen Platonin voidaan katsoa ajatelleen, että sukupuoli ei vaikuta sellai-  
siin yksilön ominaisuuksiin, joita useimmissa yhteiskunnan tehtävissä tarvitaan, ja että  
valinnat näihin tehtäviin tulisi tehdä nimenomaan yksilöllisten ominaisuuksien perus-  
teella. Varsinkin Kokoomuksen Suomessa ajama ”mahdollisuuksien tasa-arvo” perustuu  
pitkälti samaan ajattelumalliin. Tasa-arvoisen kuuloisesta ajattelumallista huolimatta Pla-  
ton, aikalaistensa tapaan, katsoi kuitenkin naisten olevan miesten omaisuutta. (Platon  
2007: 168–182; Kansallinen Kokoomus 2014.)

Uudistuksia odotellessa Platonin ajoista saadaan siirtyä aina 1700-luvulle asti, jolloin ra-  
joitetusta äänioikeudesta pääsi joissain maissa nauttimaan lähinnä hyvän tulotason ja so-  
pivan aviomiehen yhdistelmällä. Suomessa rikkaiden kauppiaiden leskillä oli mahdolli-  
suus äänestää kaupungeissa 1740- ja 1750-luvuilla edusmiehen välityksellä. Tämäkin oi-  
keus kuitenkin poistettiin 1750-luvun lopulla, samalla kun miehiltä kiellettiin edusmiehen  
käyttö. (Parviainen 2006: 157.)

1700- ja 1800-lukujen vaihteessa alkoi naisten järjestäytyminen oikeuksiaan puolusta-  
maan ja naisille tasa-arvoisempia oikeuksia vaativa kirjallisuus yleistyä. Esimerkiksi  
Mary Wollstonecraftin 1792 julkaisema ”*A Vindication of the Rights of Woman*” on yksi  
feministisen filosofian varhaisimpia ja tunnetuimpia teoksia. Wollstonecraftin tärkein  
agenda kirjassa on pyrkiä osoittamaan lukijalleen, että naiset voisivat olla sekä yhteiskun-  
nalle että aviomiehilleen paljon enemmän kuin vain palvelijoita ja elätettäviä. (Wollsto-  
necraft 1992: 113.)

Platonin linjoja seuraten myös Wollstonecraft ymmärtää koulutuksen avaimeksi yksilöi-  
den yhteiskunnallisen tuottavuuden maksimointiin, sukupuolesta riippumatta. Kirjan  
ehkä keskeisimpänä teemana on koulutuksen kehittäminen ja naisten saaminen koulutuk-  
sen piiriin. (Wollstonecraft 1992: 279–306.)

Yhdysvaltain naisasialiike sai käytännössä alkunsa 1848, kun Elizabeth Cady Stanton ja  
Lucretia Mott, kaksi amerikkalaista orjuutta vastustanutta aktivistia, järjestivät ensimmäi-

sen konferenssin naisten oikeuksien puolesta New Yorkissa. Konferenssin pohjalta laadittiin itsenäisyysjulistuksen mallin mukainen julistus naisten oikeuksista. (Fordham University 2014.)

Suomessa naimattomat 25 vuotta täyttäneet naiset vapautettiin isänsä holhouksesta vuonna 1864. Tämä merkitsi naimattomille naisille täysivaltaisuutta. Naisten äänioikeus eteni 1860–1870-luvuilla, kun naisille annettiin kunnallinen äänioikeus maaseudulla vuonna 1865 ja kaupungeissa vuonna 1873. Kunnallista äänioikeutta voidaan pitää merkittävänä edistysaskeleena, sillä tällöin naisille ensimmäistä kertaa annettiin merkittävää julkishallintoa koskevaa päätäntävaltaa. Ehdolle valtuustoihin naiset eivät kuitenkaan edelleenkään saaneet ryhtyä. (Mylly 2006: 148–149; Parviainen 2006: 157.)

1800-luvun loppu oli Suomessa ja maailmalla naisten järjestäytymisen aikaa. Suomen Naisyhdistys, alun perin ”*Yhdistys naisen aseman parantamiseksi*”, sai alkunsa Helsingissä vuonna 1884. Nelisen vuotta myöhemmin, 1888, Washingtonissa Yhdysvalloissa perustettiin International Council of Women, eli Kansainvälinen naisliitto, jonka jäseneksi myös Suomen Naisyhdistys liittyi. Kansainvälisen naisliiton sääntöjä kuitenkin muutettiin 1893, jolloin jäsenyyden ehdoksi asetettiin useaa naisyhdistystä edustavan keskusliiton asema. Tämä johti parinkymmenen vuoden taukoon Suomen naisyhdistysten kansainvälisessä toiminnassa. (Suomen Naisyhdistys 2014; International Council of Women 2014.)

Iso-Britanniassa keskustelu naisten oikeuksista kävi kuumana 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa. Yksi tunnetuimmista tasa-arvon kannattajista lienee ollut John Stuart Mill, joka jo 1869 julkaistussa kirjassaan ”*Naisen Asema*” (”*The Subjection of Women*”) puolusti vahvasti naisten oikeuksia. Millin näkemyksen mukaan kaikkien ihmisten tulisi olla täydellisen tasa-arvoisia. Millin maanmies Ernest Belfort Bax vastusti jyrkästi hänen esittämiään ajatuksia tasa-arvosta ja toi ne esiin 1908 julkaisemassaan, ja Millille vastavetona kirjoittamassaan, teoksessa ”*The Legal Subjection of Men*”. Bax pyrkii muun muassa osoittamaan lukuisten esimerkkien avulla, että naiset ovat itse asiassa miehiä vahvemmassa asemassa yhteiskunnassa. Bax nostaa esiin nykyäänkin keskusteluttavista aiheista

muun muassa oikeusjärjestelmän suosiollisuuden naisia kohtaan ja lehdistön- sekä julkisen mielipiteen naismyönteisyyden. Teos itsessään ei ikinä saavuttanut erityisen suurta suosiota, vaikka moni aikalainen varmasti Baxin linjoilla olikin. Teos muistuttaa sisällöltään huomattavasti Pasi Malmen 2009 julkaistua väitöskirjaa, josta tarkemmin luvussa 2.2.4. (Mill 1983; Bax 1908; Malmi 2009.)

### 1.1.1. Kohti yleistä äänioikeutta

Hieman yllättäen naisten äänioikeus lähti etenemään ensimmäisenä Iso-Britannian siirtomaista. Pitcairn (1838), Mansaari (1881), Cookinsaaret (1893), Uusi-Seelanti (1893) ja Australia (1902) olivat ensimmäiset naisille äänioikeuden antaneet maat. Australiassa oikeus ei tosin koskenut aboriginaaleja. (Hannam, Auchterlonie & Holden 2000; Wikipedia 2014c.)

1900-luvun alun Venäjällä surkeasti sujunut sota Japania vastaan oli heikentänyt tsaarinvaltaa. Valtakunta natisi liitoksissaan lähinnä sisäisestä paineesta. Vuosi 1905 jäi maan historiaan lakkojen vuotena. Suomen suurlakko alkoi 30.10.1905 tukilakkona venäläisille. Suomalaiset myös huomasivat keisarin heikkouden ja käyttivät tilaisuuden hyväkseen. Suomelle vaadittiin autonomian palautusta ja laajoja myönnytyksiä kansanvallan parantamiseen. Ahtaalle joutunut keisari ei halunnut täysimittaista kapinaa Suomeen, mikä olisi saattanut johtaa myös muiden alueiden irtautumispyrkimyksiin. Jo 4.11. keisari allekirjoitti marraskuun manifestin, jossa annettiin Suomen senaatin tehtäväksi valmistella ehdotus uudeksi valtiopäiväjärjestykseksi. Suomen suurlakko päättyi 6.11.1905. (Mylly 2006: 99–102; Parviainen 2006: 153–155.)

Valtiopäiväjärjestystä valmisteltiin yli puoli vuotta, mutta lopulta 20.7.1906 Venäjän keisari Nikolai II sai eteensä esityksen valtiopäiväjärjestyksestä, vaalilaista ja toimeenpanolaista. Keisari vahvisti lait esityksen mukaan ilman muutoksia. Vuoden 1906 valtiopäiväjärjestys oli jopa maailman mittakaavassa mullistava uudistus. Siinä määrättiin yleisestä ja yhtäläisestä äänioikeudesta ja yleisestä oikeudesta asettua ehdolle kansallisissa vaaleissa, sukupuolesta riippumatta. Euroopassa Suomi oli ensimmäinen naisille äänioikeuden myöntänyt maa ja maailmassakin vasta kolmas. Hieman yllättävää on, että naisten

ääni- ja vaalikelpoisuus hyväksyttiin lakiin hyvin vähäisellä keskustelulla. Kevään 1907 vaaleissa eduskuntaan valittiin peräti 19 naiskansanedustajaa, ensimmäiset koko maailmassa. (Eduskunta.fi 2014; Kantola, Nousiainen & Saari 2012: 62–63; Mylly 2006: 142–148, 249; Parviainen 2006: 153–155.)

### 1.1.2. Tasa-arvo etenee

Seitsemän naisten asemaa ajanutta yhdistystä, mukaan lukien Suomen Naisyhdistys, perustivat 1911 yhteisen Naisjärjestöjen Keskusliiton. Keskusliiton tehtävä oli erityisesti maltillisin tavoin vaikuttaa lainsäädäntöön ja toimia yhteisenä foorumina jäsenjärjestöille. Naisliitto Unioni jättäytyi keskusjärjestön ulkopuolelle. Keskusliiton perustaminen palautti Suomen naisyhdistykset taas mukaan kansainväliseen toimintaan. Nykyään keskusjärjestössä vaikuttaa 60 jäsenjärjestöä. (Naisjärjestöjen Keskusliitto 2014.)

Yhteinen ja aktiivinen edunvalvonta tuotti nopeasti tuloksia. 1917 naiset saivat yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden myös kunnallisissa vaaleissa. 1926 naiset saivat oikeuden tulla nimitetyksi valtion virkoihin samoilla ehdoilla kuin miehet. Samana vuonna valittiin myös ensimmäinen naisministeri, Miina Sillanpää. Lopulta vuonna 1929 uusi avioliittolaki teki myös aviopuolisoista tasavertaiset oikeudellisesti. (Kantola ym. 2012: 62–63; Parviainen 2006: 156–158.)

Naisten oikeudet etenivät 1920-luvulla myös kansainvälisesti. Yhdysvalloissa äänioikeuden kehitys oli alkanut, hieman yllättäen, lännestä. 1869–1870 Wyoming, Colorado, Utah ja Idaho olivat antaneet naisille äänioikeuden. Äänioikeuden syy oli enemmänkin käytännöllinen kuin eettinen. ”Villissä lännessä” naisia oli suhteellisen vähän, mikä teki heistä alueille arvokkaan resurssin. Lisää oli houkuteltava ja Wyoming näki äänioikeuden antamisen naisille hyvänä markkinointivalttina. Colorado, Utah ja Idaho seurasivat pian esimerkkiä. Maanlaajuista äänioikeutta USA:ssa saatiin kuitenkin odottaa aina vuoteen 1920. (Amar 2005; National Archives 2014.)

Iso-Britanniassa naiset saivat osittaisen äänioikeuden 1918, joka kymmenen vuotta myöhemmin laajennettiin koskemaan kaikkia 21 vuotta täyttäneitä naisia. Äänioikeuden saamista oli edeltänyt lähes sata vuotta kestänyt keskustelu ja naisasialiikkeiden kamppailu äänioikeuden puolesta. (Hannam ym. 2000: 38–44.)

### 1.1.3. 1900-luvun jälkipuolisko ja 2000-luvun alku

1900-luvun jälkimmäisellä puoliskolla Suomessa keskityttiin lähinnä yksittäisten lakiin jääneiden epäkohtien korjaamiseen ja erinäisten julkisten toimielinten perusteluun. Lain epäkohdissa ei ollut kyse niinkään aiemmin hyväksytyin toiminnan kieltämisestä, vaan lähinnä porsaanreikien tilkitsemisestä ja lakien sorvaamisesta vastaamaan enemmän yleistä mielipidettä. Vuodesta 1985 alkaen naimisissa olevat naiset saivat itsenäisesti päättää sukunimestään. 1987 voimaan tullessa Tasa-arvolaissa kielletään mm. sukupuoleen perustuva syrjintä koulutuksessa ja työssä. 1994 kriminalisoitiin avioliitossa tapahtuva raiskaus ja 1995 tuotiin yksityiselämässä tapahtunut pahoinpitely yleisen syyteen alaiseksi. Vuonna 1998 säädettiin lähes kaikki seksuaalirikokset yleisen syyteen alaisiksi. (Kantola ym. 2012: 63–64; Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2014.)

Tasa-arvoa pyrittiin edistämään myös muuten kuin lainsäädännöllä. 1972 perustettiin pyysväisluonteinen Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, jota seurasi 1987 perustettu tasa-arvovaltuutetun virka ja tasa-arvolautakunta. 1995 Tasa-arvolakiin lisättiin säännös, että valtion ja kuntien toimielimissä tulee olla vähintään 40 % naisia/miehiä. 1997, YK:n pari vuotta aiemmin järjestämän Pekingin kokouksen seurauksena, tehtiin hallitukselle tasa-arvo-ohjelma. Lisäksi samana vuonna perustettiin ”*Valtavirtaistamishanke*”, jonka tavoitteena on edistää tasa-arvokehityksen liikkeelle saamista koko yhteiskunnassa. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2014; Räsänen 2014.)

Edunvalvontakentälle on tällä vuosituohannella ilmestynyt uusia tekijöitä, kun 2008 perustettiin Miesten Tasa-arvo ry ja 2011 Miesjärjestöjen keskusliitto. Jälkimmäiseen kuuluu tällä hetkellä kuusi jäsenjärjestöä. Järjestöjen tavoitteena on edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista miesnäkökulmasta. Keskusliiton toimenpideohjelmassa on nostettu esille mm. sukupuolten tasa-arvoinen kohtelu avioeroissa, asevelvollisuus ja

miesparien tarve vanhemmuuteen. (Miesten Tasa-arvo ry 2014; Miesjärjestöjen keskusliitto 2011; Miesjärjestöjen keskusliitto 2014.)

Muissa länsimaissa tasa-arvo on kehittynyt suunnilleen samaa tahtia kuin Suomessakin. Samaa ei kuitenkaan voi sanoa koko maailmasta. Esimerkiksi Afrikassa yksi merkittävästä kehityksen esteistä on edelleen huomattava sukupuolten välinen epätasa-arvo. Aasiassa ja Tyynenmeren alueella tasa-arvon edistyminen on voimakkaasti vaihdellut maittain. Erityisesti Keski-Aasiassa tilanne on tietyiltä osa-alueilta jopa heikentynyt. Islamilaisen maailman tasa-arvotilanne vaihtelee niin ikään voimakkaasti maittain, mutta sen voidaan kuitenkin katsoa yleisesti selvästi poikkeavan länsimaiden tilanteesta. (Asian Development Bank 2006; Global.finland 2013; Wikipedia 2014a.)

Nykyään Suomessa tasa-arvokeskustelu keskittyy lähinnä väitettyihin sukupuolten väliin palkkaeroihin, asepalvelukseen ja naisten määrään ylimmässä yritysjohdossa. Näidenkään kohdalla ei aina olla täysin yksimielisiä siitä, onko väitettyä ongelmaa edes olemassa ja onko toisen sukupuolen nimenomaisella syrjinnällä mitään tekemistä asian kanssa. Näihin pohdintoihin palataan vielä tarkemmin luvussa 2. (Taloussanomien 2010a; Tasa-arvotiedon keskus 2013; Wikipedia 2014b.)

Keväällä 2013 Euroopan parlamentin jäsenet Tarja Cronberg (vihr.) ja Satu Hassi (vihr.) vaativat EU:ta määräämään pörssiyritysten hallitukseen 40 % sukupuolikiintiöt. Vaatimusta edelsi komission 2012 tekemä esitys kiintiöistä. Yhtiöille annettaisiin mukautumisaikaa vuoteen 2020 asti. Samanlaista, mutta valtiollista lainsäädäntöä, peräänkuulutti Paavo Arhinmäki blogissaan vuonna 2011. Hän olisi asettanut takarajaksi vuoden 2013. Näissä ehdotuksissa tasa-arvoisen lopputuloksen nähdään heijastavan koko järjestelmän tasa-arvoisuutta. (Hassi & Cronberg 2013; Arhinmäki 2011.)

Samanaikaisesti syksyllä Kokoomuksen Nuorten Liitto ylitti uutiskynnyksen täysin päinvastaisella kannallaan, jonka he toivat esiin vuoden 2014 tavoiteohjelmassaan. Siinä he vaativat ”*Kuntapolitiikan demokratiaa halventavista sukupuolikiintiöistä*” luopumista. (Kokoomuksen Nuorten Liitto 2013: 6) Kokoomusnuorten edustamassa näkökannassa

korostuu valintaprosessi yli lopputuloksen. Heidän näkemyksensä mukaan tasa-arvo toteutuu myös lopputuloksessa, jos itse valintaprosessi on tasa-arvoinen.

Kokoomusnuorten vaatimus tarkoittaisi käytännössä muutosta lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta pykälään 4 a, jossa sukupuolikiintiöistä säädetään. Tämä pykälä ei kuitenkaan ole yksinäinen kivi rantahiekalla, vaan se on seurausta suuresta määrästä muuta lainsäädäntöä ja kansainvälisiä sopimuksia ja julistuksia, alkaen YK:n ihmisoikeusjulistuksesta.

## 1.2. Lainsäädäntö ja muut viralliset säädökset

### 1.2.1. Kansainväliset julistukset ja sopimukset

#### *YK:n ihmisoikeusjulistus*

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen (United Nations 1948) katsotaan yleensä olevan kaiken kansallisen lainsäädännön yläpuolella. Julistuksessa listataan kolmekymmentä keskeisintä ihmisoikeutta, kuten vapaus, tasa-arvo ja oikeus elämään. Julistuksen on hyväksynyt ohjenuorakseen käytännössä kaikki maailman valtiot.

Toisin kuin muilla tässä luvussa käsiteltävillä laeilla ja sopimuksilla, ihmisoikeusjulistuksella ei ole oikeudellisesti sitovaa merkitystä. Se ei siis ole määräävässä asemassa kansallisiin lainsäädäntöihin nähden, eikä sen rikkomisesta sopimusrikkomuksena voida syyttää. Käytännössä ihmisoikeusjulistusta pidetään kuitenkin niin korkeassa arvossa, että sen vastaiset lakiesitykset ja aloitteet kohtaavat voimakasta kansallista ja kansainvälistä vastustusta. Voimaan tullessaan tällaiset lait olisivat omiaan heikentämään kyseisen maan suhteita muihin maihin ja pahimmillaan se voisi johtaa erilaisiin kansainvälisiin painostustoimenpiteisiin. (Yhdistyneet Kansakunnat 2015)

Tasa-arvoasioiden näkökulmasta julistuksen artikkelit 1 ja 2 ovat kaikkein merkittävimmät. 1. artiklassa sanotaan, että kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja

oikeuksiltaan. 2. artikla jatkaa, että jokainen on oikeutettu kaikkiin julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin, ilman minkäänlaista rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvaa erotusta. (United Nations 1948.)

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltäminen ihmisoikeusjulistuksen tasolla on ollut merkittävä virstanpylväs matkalla kohti tasa-arvoista maailmaa. Ihmisoikeusjulistusta voidaan pitää yhtenä merkittävimmistä kansallista lainsäädäntöä ohjaavista kansainvälisistä linjanvedoista. Artiklojen 1 ja 2 olennainen sisältö löytyy Suomen lainsäädännössä korkeimmalta mahdolliselta paikalta: Suomen perustuslaista. Perustuslakiin palataan myöhemmin tässä luvussa. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.)

#### *YK:n peruskirja*

Korkea-arvoisin Suomea oikeudellisesti sitovista sopimuksista on Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirja, jonka jokainen YK:n jäsenvaltio allekirjoittaa. YK:n peruskirjan allekirjoittaneet sitoutuvat kunnioittamaan ihmisten perusoikeuksia, ihmisyyksilön arvoa ja merkitystä ja miesten ja naisten yhtäläisiä oikeuksia. Peruskirjojen tapaan, myös YK:n peruskirja on luonteeltaan yleinen ja lähinnä periaatteellinen. Sopimusteksti löytyy kokonaisuudessaan sekä YK:n verkkosivuilta että asetuksesta jolla se on Suomessa saatettu voimaan. (SopS 1/1956; United Nations 2014a.)

#### *YK CEDAW*

Yleisistä sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevista kansainvälisistä sopimuksista merkittävin on YK:n Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, josta puhutaan myös nimellä CEDAW-sopimus (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). Sopimus solmittiin vuonna 1979 ja se tuli Suomen osalta voimaan lokakuussa 1986. (United Nations 1979; SopS 67–68/1986; Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2014a.)



Toisin kuin ihmisoikeusjulistus, CEDAW-sopimus on oikeudellisesti velvoittava. Sen noudattamista valvoo erityinen CEDAW-komitea, jolle sopimuksessa mukana olevien maiden on määräajoin raportoitava. Sopimus on toiminut aikanaan pohjana Suomen tasa-arvolaille, joka nyttemmin tunnetaan lakina naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Tähän lakiin perehdytään tarkemmin myöhemmin tässä luvussa. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2014a.)

### *ILO:n sopimukset*

International Labour Organization (ILO), eli Kansainvälinen työjärjestö on YK:n alainen järjestö, jonka vastuualueeseen kuuluvat työvoimaan ja teontekoon kuuluvat asiat. Järjestö on perustettu jo 1919 ja se liitettiin YK:n yhteyteen toisen maailmansodan jälkeen. ILO:n puitteissa on tehty kaikkiaan 189 sopimusta, joista sopimus numero 100 on erityisen merkittävä sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta. Sopimuksessa sopijavaltiot sitoutuvat edistämään miehille ja naisille samanarvoisesta työstä maksettavaa samaa palkkaa. Suomi on ratifoinut sopimuksen vuonna 1963. (International Labour Organization 2014a, 2014b ja 2014c; SopS 9/1963; Pentikäinen 2002: 546.)

### 1.2.2. EU

EU:n jäsenenä Suomen lainsäädäntöä ohjaa EU:n säätämät direktiivit. Direktiivit eivät toimi lakien tavoin, eli yksilöä tai yritystä ei voi haastaa oikeuteen direktiivin rikkomisesta. Sen sijaan direktiivien tehtävä on kertoa lainsäätäjille millaista lainsäädäntöä yhteisötasolla vaaditaan. Tasa-arvon kannalta erityisen olennaisia direktiivejä on tämän tutkielman kirjoitushetkellä voimassa viisi: 92/85/ETY, 2004/113/EY, 2006/54/EY, 2010/18/EU ja 2010/41/EU.

Ylivoimaisesti tärkein näistä direktiiveistä on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY. Sen alle yhdistettiin runsaasti vanhempaa säädäntöä ja direktiivin tarkoitus on toimia ohjeena ”*miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa*” (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY). Direktiivissä säädetään mm.

samapalkkaisuudesta, syrjintäkiellosta, todistustaakasta syrjintää käsittelevissä oikeustapauksissa ja lukuisista muista työtä tekevien tasa-arvoa koskevista seikoista. Näiden periaatteiden soveltamista laajennettiin muutamaa vuotta myöhemmin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2010/41/EU koskemaan myös itsenäisiä ammatinharjoittajia.

Neuvoston direktiivien 92/85/ETY ja 2010/18/EU tarkoituksena on edistää erityisesti raskeana olevien, äskettäin synnyttäneiden, imettävien ja ylipäänsä juuri lapsia hankkineiden oikeuksia työelämässä. Luonteestaan johtuen nämä vaikuttavat erityisesti naisten asemaan.

Neuvoston direktiivi 2004/113/EY eroaa edellä mainituista siinä mielessä, että se kohdistuu koko väestöön, ei vain työtä tekeviin. Direktiivin tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää tavaroiden ja palveluiden saatavuuden ja tarjonnan alalla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, ettei sukupuoli saa olla pienemmän tai suuremman hinnoittelun peruste, eikä asiakkaan sukupuoli ole hyväksyttävä peruste kieltäytyä myymästä tuotetta tai palvelua. Suomessa direktiivin vaikutus ylitti uutiskynnyksen, kun sukupuolen huomiointi vakuutusriskien hinnoittelussa kiellettiin 2012. (Taloussanomat 2012.)

### 1.2.3. Suomen lainsäädäntö

#### *Suomen perustuslaki*

Ne periaatteet, joihin Suomi on sitoutunut YK:n jäsenenä, on suurelta osin konkretisoitu kansallisen lainsäädännön tasolle Suomen perustuslaissa (11.6.1999/731). Tämä näkyy erityisesti perustuslain 2. luvussa, jossa käsitellään jokaisen Suomessa olevan perusoikeuksia.

Tasa-arvonäkökulmasta perustuslain pykälistä erityisen merkittävä on pykälä 6, Yhdenvertaisuus. Pykälässä säädetään, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen (tai usean muun henkilöön liittyvän syyn) perusteella. Lisäksi pykälässä puututaan nimenomaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon seuraavasti:

*”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.” (PerustusL 2:6.)*

Edellä lainattu kuudennen pykälän momentti vastaa erityisesti kansainvälisten sopimusten vaatimukseen sukupuolten tasa-arvon aktiivisesta edistämisestä. Tällainen sukupuolten tasa-arvosta erityisesti säädetty laki on Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), johon palataan hieman myöhemmin tässä luvussa.

### *Rikoslaki*

Rikoslaki käsittelee sukupuoleen perustuvaa syrjintää kahdessa kohdassa, luvussa 11 (Sotarikoksista ja rikoksista ihmisyyttä vastaan) ja luvussa 47 (Työrikoksista). Rikoslain 11. luvun pykälä 11 määrittelee sukupuoleen (ja muihin henkilöön liittyviin syihin) perustuvan syrjinnän rikokseksi, josta voi seurata joko sakkoja tai enintään puoli vuotta vankeutta. (RikosL 11: 11) Pykälän tarkoitus on taata kaikille tasa-arvoinen kohtelu, kun he ovat asiakkaan tai osallistujan roolissa erinäisissä tilanteissa.

Rikoslain luvun 47 pykälissä 3 ja 3a on kiinnitetty erityistä huomiota henkilöön liittyvien syiden käyttämiseen syrjintäperusteena työnhaussa ja työelämässä. Sukupuoleen perustuva syrjintä ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä työpaikkaa ilmoittaessa, työntekijää valitessa tai palvelussuhteen aikana voi tuoda työnantajalle sakkoja tai korkeintaan puoli vuotta vankeutta (RikosL 47: 3). Mikäli tähän syrjintään liittyy lisäksi työnhakijan tai työntekijän huomattavan epäedullisen aseman hyväksikäyttöä, voi tuomio tulla kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja seurauksena olla sakkoja tai korkeintaan kaksi vuotta vankeutta. (RikosL 47: 3a.)

### *Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*

Perustuslaissa mainittua sukupuolten tasa-arvosta säädettyä tarkempaa lakia edustaa vuodelta 1986 peräisin oleva Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609). Kyseisen lain tarkoituksena on *”estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja*

*edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä”.*

Monilta osin Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta toteuttaa EU-direktiivin 2006/54/EY vaatimuksia, kuten esimerkiksi todistustaakkaa sukupuolisyryntää koskeissa oikeudenkäynneissä (lain pykälä 9a). Lisäksi laissa säädetään mm. työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa (6 §), syrjinnästä työelämässä (8 §), oppilaitoksissa (8a §) ja etujärjestöissä (8c §), työnantajan ja oppilaitosten velvollisuudesta antaa selvitys menettelyistään (10 § ja 10a §) ja viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa (4 §).

Pykälät 4 ja 4a ovat tämän tutkielman kannalta erityisen olennaisia. Pykälässä 4 säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää kaikessa toiminnassaan sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja varmistaa naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Tämän tutkielman aihe, sukupuolikiintiöt julkishallinnossa, kytkeytyy vuonna 2005 lakiin lisättyyn pykälään 4 a. Pykälässä säädetään, että kaikissa ”*valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä*” tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Tämä lisäys vaadittiin lakiin, sillä lain aiemman muotoilun (”*Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnan lautakunnissa tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä.*”) ei koettu johtaneen riittävässä määrin näiden toimielinten sukupuolijakauman tasoittumiseen. (HE 90/1994; LA 35/1994.)

Lisäksi pykälässä säädetään, että mikäli pyydetään nimeämään ehdokkaita edellä mainittuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä josta jäsenpaikkaa kohden.

Pykälää 4 a tulee tulkita siten, että kaikissa sen piirissä olevissa toimielimissä saa sukupuolijakauma olla korkeintaan suhteessa 60/40. Tästä voidaan poiketa erityisestä syystä, mutta itse laki ei anna esimerkkejä soveltuvista syistä. Hallituksen esityksessä 90/1994 ja

lakialoitteissa 34/1994 ja 35/1994 on tällaiseksi erityiseksi syyksi annettu esimerkiksi tilanne, jossa jollakin erityisalalla ei ole asiantuntijoita kuin toisen sukupuolen edustajista. Perustuslakivaliokunta oli lisäksi ehdottanut erityiseksi syyksi tilannetta, jossa kiintiösäännöksen toteuttaminen ”johtaisi yksilöön kohdistuvaan syrjintään tai ristiriitaan jonkin perus- tai ihmisoikeuden kanssa” (PeVL 25/1994). Yksi jäsenistä jätti tähän eriävän mielipiteen vedoten siihen, ettei tasa-arvolain tarkoituksen toteuttaminen käytännössä ole valiokunnan muiden jäsenten tarkoittamaa syrjintää. Samalle kannalle päätyi myös Työasiainvaliokunta. Kyseinen Perustuslakivaliokunnan ehdotus ei päätenyt lopulliseen lakiin asti. (HE 90/1994; LA 34/1994; LA 35/1994; PeVL 25/1994; TyVM 10/1994.)

### *Muu lainsäädäntö*

Yksilöiden välisestä tasa-arvoisuudesta säädetään edellä esiteltyjen lakien lisäksi Yhdenvertaisuuslaissa (20.1.2004/21) ja Työsopimuslaissa (26.1.2001/55). Kumpaakaan näistä laeista ei kuitenkaan sovelleta sukupuolten välisten tasa-arvo-ongelmien käsittelyyn, vaan molemmissa laeissa on erikseen linjattu, että kyseisiin tapauksiin sovelletaan lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609).

### 1.3. Tutkimuskysymykset

Kiintiömalli perustuu oletukseen, että tilastollisesti tasa-arvoinen lopputulos on parempi kuin yksilöllisyyttä ja tasa-arvoa korostava valintaprosessi. Molempien sukupuolten tasavertainen edustus nähdään siis arvokkaampana kuin yksilöllinen pätevyys. Kiintiömallia on perusteltu muun muassa sillä, että sen avulla saavutetaan nopeasti näkyviä tuloksia ja saadaan tehokkaasti murrettua vanhoja valtarakenteita. Kiintiömallin puolustajien mukaan päteviä ehdokkaita riittää valittavaksi molemmista sukupuolista, joten ”parhaiden” valitsematta jääminen ei siksi ole ongelma. (Hassi & Cronberg 2013; Arhinmäki 2011.)

Kiintiömallilla saavutettaviin tuloksiin ja valtarakenteiden murentumiseen palataan tämän tutkielman myöhemmissä osissa, erityisesti aihetta koskevan tieteellisen tutkimuksen yhteydessä. Kiintiöt eivät ole kuitenkaan niin ongelmattomia, kuin niiden kannattajat

antavat ymmärtää. Esimerkiksi joulukuussa 2012 Yleisradio (Yleisradio 2012a) uutisoi sivuillaan, kuinka sukupuolikiintiöt tuottavat pienemmille kunnille ongelmia luottamusmiespaikkoja täyttäessä. Pienten kuntien ongelma on, Arhinmäen päivävästaisista väitteistä huolimatta, että tiettyihin perinteisiin miesten tai naisten täyttämiin elimiin voi olla vaikea saada edes riittävää määrää vastakkaista sukupuolta edustavia hakijoita kiintiön täyttämiseksi, pätevistä hakijoista puhumattakaan. Uutisessa ei tarkemmin määritellä ”pientä kuntaa”, mutta lukijan on hyvä pitää mielessä, että Suomen 320 kunnasta yli kahdessa kolmasosassa on alle 10 000 asukasta ja yli 40 prosentissa vain alle 5000 asukasta. (Väestörekisterikeskus 2013; Arhinmäki 2011.)

Kiintiöjärjestelmän yksi olennainen ominaisuus on, että sukupuoli asetetaan valintakriteereissä henkilökohtaisten pätevyys- ja soveltuvuusominaisuuksien edelle. Näin varmistetaan, että molempien sukupuolten edustajia tulee tasapuolisesti valituksi. Tällä tavoin menetellessä tulee ennemmin tai myöhemmin kuitenkin vastaan tilanteita, joissa pätevyydeltään paremmat ehdokkaat joutuvat tekemään tilaa vähemmän päteville.

Varsinainen tutkimuskysymys siis kuuluukin,

- 1) onko kunnallisten toimielinten henkilövalinnoissa tullut vastaan tilanteita, joissa pätevämpi ehdokas on kiintiöiden takia jäänyt valitsematta ja kuinka vakavasta ongelmasta on kyse?

Lisäksi tutkielma pyrkii vastaamaan myös seuraaviin kysymyksiin:

- 2) Millaisia ongelmia kiintiösäännös on aiheuttanut valintatilanteissa?
- 3) Miten kiintiöt ovat vaikuttaneet päätöksenteon laatuun?
- 4) Miten kiintiöt ovat vaikuttaneet tasa-arvon edistymiseen?
- 5) Yksilöiden vai ryhmien välinen tasa-arvo ja tasa-arvoinen prosessi vai tasa-arvoisen lopputulos?

Luvussa 2 alussa aihetta taustoitetaan avaamalla keskeistä käsitteistöä. Itse kysymyksiin vastauksia haetaan joukosta tieteellisiä artikkeleita ja väitöskirjoja, sekä useista aihetta

käsittelevistä kirjoista. Samalla luodaan katsaus myös viimeaikaiseen julkiseen keskusteluun keskeisistä tasa-arvoa koskevista aiheista ja pohditaan kiintiöitä etiikan näkökulmasta.

Lisää vastauksia pyritään saamaan tutkielmaa varten tehdyn haastattelututkimuksen tuloksista, jotka esitellään tarkemmin luvussa 4. Tutkimusmateriaali on kerätty puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa sitä, että kysymysten muotoilu ja järjestys on kaikille haastateltaville sama, mutta haastateltavat saavat vastata kysymyksiin omin sanoin. Samoilla kysymyksillä ja kysymysten järjestyksellä pyritään siihen, että kaikilta vastaajilta saadaan keskenään vertailukelpoisia vastauksia. (Eskola & Suoranta 1998: 86–87; Metsä-Muuronen 2006: 115.)

Haastatteluihin osallistui 23 kunnallispolitiikassa aktiivista henkilöä seitsemästä eri kaupungista ja lähes kaikista eduskuntapuolueista. Lain vaatimus sukupuolikiintiöistä oli kaikille haastatelluille ennestään tuttu ja kaikki olivat myös olleet sen huomioimista vaativissa päätöksentekotilanteissa.

Kuten tämänkin tutkielman julkista keskustelua käsittelevistä osioista tulee selväksi, on sukupuolten välinen tasa-arvo aiheena erittäin herkkä. Koska politiikassa toimiessa yksikin julkisuuteen lipsahtanut ”väärä mielipide” saattaa maksaa valinnan seuraavissa vaaleissa, annettiin haastatelluille mahdollisuus vastata nimettömästi. Lisäksi tulokset esitetään niin, ettei niiden perusteella ole mahdollista päätellä yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä.

## 2. KÄSITTEET, TIETEELLINEN TUTKIMUS JA KESKUSTELU

Tutkielman tässä osiossa avataan tasa-arvosta ja sukupuolikiintiöistä tehtyä tutkimusta ja keskustelua. Luku alkaa keskeisten käsitteiden esittelyllä ja päättyy kiintiöiden pohdiskeluun etiikan näkökulmasta.

Julkista keskustelua käsittelevän osion tarkoituksena ei ole olla osana työn teoreettista pohjaa, vaan se ensisijaisesti pyrkii antamaan lukijalle jonkinlaisen kuvan siitä aktiivisudesta ja niistä aiheista, joilla tasa-arvokysymyksiä tämän työn kirjoittamisen aikaan on julkisuudessa käsitelty. Nykypäivänä päätöksentekoa ja yleisen mielipiteen kehitystä ohjaa enemmän media ja sosiaaliset viestimet, kuin tieteellinen tutkimus tai painetut kirjat, minkä vuoksi koen tämän osion merkittäväksi työn kokonaisuuden kannalta.

### 2.1. Keskeiset käsitteet ja termit

Sukupuolikiintiöitä tutkittaessa on keskeistä ensin määritellä mitä varsinaisesti sukupuolilla tarkoitetaan, mitä on tasa-arvo, mitä ovat sukupuolikiintiöt ja mitä ovat ne julkishallinnon toimielimet, joita 40 prosentin kiintiösääntö tällä hetkellä koskee.

#### 2.1.1. Sukupuoli

Sukupuoli ei ole käsitteenä niin yksiselitteinen, kun se arkiajattelussa yleensä mielletään. Saresma, Rossi ja Juvonen avaavat teoksessaan Käsikirja Sukupuoleen (2010: 21–37) sukupuolen määritelmää eri näkökulmista. Karkeasti jakaen sukupuoli voidaan määritellä biologian, persoonan tai sosiaalisen tulkinnan kautta. Se mitä tulkintaa käytetään, riippuu pitkälti kulttuurista ja tilanteesta.

Sukupuolen sosiaalinen tulkinta tarkoittaa käytännössä sitä, miten ympäröivä yhteisö tulkitsee yksilön sukupuolen. Sosiaaliseen sukupuoleen kuuluu niin sanottu juridinen sukupuoli, joka on erityisen olennainen tämän tutkielman kannalta. Juridinen sukupuoli Suo-



messä on se sukupuoli, joka henkilölle on väestötietojärjestelmään kirjattu. Syntymähetkellä sukupuolen määrittää lääkäri, yleensä anatomisin perustein. Tämä määritelmä on normaalisti mahdollista muuttaa vasta henkilön täytettyä 18 vuotta ja mikäli hän pystyy täyttämään muut vaatimukset, jotka määritellään laissa transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (28.6.2002/563). (Mappes & Hurme 2013; Aarnipuu 2008: 62–136.)

Biologinen sukupuoli voidaan määritellä myös kromosomien kautta. Kaksi X-kromosomia tarkoittaa naista ja XY miestä. XX-naisilla toinen X-kromosomi lakkaa toimimasta jo reilusti ennen syntymää. Kromosomeja voi kuitenkin myös puuttua tai olla liikaa, eli myös X, XXY ja XYY ovat mahdollisia ja jopa suhteellisen yleisiä. Toimimaton X-kromosomi voi myös jossain elämänvaiheessa aktivoitua, mikä käytännössä muuttaa kromosomien perusteella määritettyä sukupuolta kesken elämän. (Mappes & Hurme 2013; Aarnipuu 2008: 62–136.)

Kolmas tapa määrittää sukupuoli on henkilön persoona, eli käytännössä se, millaiseksi henkilö itse kokee oman sukupuolensa. Henkilön kokemus sukupuolestaan saattaa olla osittain tai täysin eri kuin hänen biologinen sukupuolensa. Sukupuolen tarkka määrittely persoonan kautta on käytännössä mahdotonta, sillä selkeiden kategorioiden sijaan sukupuoli sijoittuu käytännössä kahden ääripään, miehen ja naisen, väliselle janalle. Jotta tämäkään ei olisi liian helppoa, on jana riippuvainen siitä miten mies ja nainen määritellään, joka puolestaan riippuu vahvasti määrittelijän kulttuurista. (Saresma ym. 2010; Aarnipuu 2008: 62–136.)

Muita sukupuolen määritelmään liittyviä termejä ovat androgyyni, intersukupuolisuus, hermafrodiitti ja transsukupuolisuus. Androgyyni henkilö ei tunne kuuluvansa selvästi kumpaankaan biologiseen sukupuoleen. Androgyyniin liittyy läheisesti intersukupuolisuus. Intersukupuolisen biologista sukupuolta ei voida yksiselitteisesti määrittää, sillä henkilöllä saattaa olla kummankin sukupuolen tunnusmerkkejä. Intersukupuolisiin luetaan myös hermafrodiitit, joilla on sekä miehen että naisen sukuelimet. Transsukupuolinen ihminen puolestaan kokee kuuluvansa vastakkaiseen sukupuoleen, kuin mikä hänen juridinen sukupuolensa on. (Aarnipuu 2008: 62–136.)

Tässä tutkielmassa sukupuolesta puhuttaessa tarkoitetaan jatkossa erityisesti juridista sukupuolta. Lukijan on kuitenkin hyvä tiedostaa, ettei sukupuolten tiukka juridinen jako miehiin ja naisiin ole ainoa, eikä varsinkaan täysin ongelmaton tapa määritellä sukupuolia.

### 2.1.2. Tasa-arvo

Jos sukupuolen täsmällinen määrittely tuntuu hankalalta, niin tasa-arvon määrittely vasta ongelmallista onkin. Määritelmä vaihtelee sen mukaan kuka, milloin ja millaisessa tilanteessa asiaa pohtii. (Parviainen 2006: 58–59.)

Tasa-arvo voi olla sekä vallitseva asiantila että tavoite. Näiden ero on syytä ymmärtää, sillä esimerkiksi tämänkin tutkielman aiheena olevan kiintiölainsäädännön taustalla on ajatus siitä, että nykyhetken tasa-arvosta voidaan joustaa täydellisemmän tasa-arvon saavuttamiseksi tulevaisuudessa. Tämänhetkiset kiintiöt ovat siis tasa-arvon perusajatuksen vastaisia, mutta niiden avulla uskotaan voitavan päästä tulevaisuudessa ”todelliseen” sukupuolten väliseen tasa-arvoon, jolloin kiintiöt voitaisiin poistaa. (Parviainen 2006: 58–60.)

Lainsäädäntö ja tasa-arvoa edistävä edunvalvonta lähtee liikkeelle tyypillisesti ihmisryhmien välisestä tasa-arvosta. Tähän kuuluu esimerkiksi eri sukupuolten tai eri ihonväristen ihmisten välinen tasa-arvo. Ihmisryhmien välinen tasa-arvo on jo perusajatukseltaan ongelmallinen, sillä se on usein ristiriidassa yksilöiden välisen tasa-arvon kanssa. Tasa-arvoa kannattava ryhmittymä saattaa esimerkiksi samaan aikaan vaatia, ettei sukupuolta oteta huomioon tiettyä valintaa tehdessä lainkaan, mutta kuitenkin halutaan, että molemmilla sukupuolilla olisi riittävän suuri edustus tarkastellussa asemassa. (Parviainen 2006: 58–62.)

Useimmat määritelmät lähtevät liikkeelle yksilöiden välisestä tasa-arvosta. Näin tekee esimerkiksi kielitoimiston määritelmä, jonka mukaan tasa-arvoisuus on ”*kaikkien ihmisten yhtäläinen arvo yksilöinä ja yhteiskunnan jäsenenä*”. (Kotimaisten kielten keskus 2012: 275) Samalla linjalla oli mm. tunnettu filosofi John Locke, jonka mielestä ideaali

tilanne on, kun (vapaasti suomennettuna) ”*kaikki valta ja toimivalta on vastavuoroista, eikä kenelläkään ole niitä enempää kuin toisella*”. (Locke 1690.)

Toisaalta, kuten mm. 1800-luvulla elänyt yhteiskuntavaikuttaja James Bryce (1898: 459–460), 1900-luvulla vaikuttanut brittiläinen filosofi Bernard Williams (1979: 465–466) ja poliittisesta maantieteestä kirjoittaneet Joe Painter ja Alex Jeffrey (2009: 130) ovat esittäneet, yksilöiden välinen tasa-arvo ei voi tarkoittaa sitä, että jokaista ihmistä kohdellaan täsmälleen samalla tavoin kaikissa mahdollisissa tilanteissa ja olosuhteissa, johtuen erityisesti yksilöiden välisestä erilaisuudesta. Olisiko oikein kohdella esimerkiksi terveitä ja sairaita, nuoria ja vanhoja, hyväkuntoisia ja huonokuntoisia kaikissa tilanteissa samalla tavoin? Vaikuttaisiko asiaan onko normaalista heikentynyt tila itse aiheutettu vai ollut vältettävissä?

Tasa-arvo, kuten edellä esitellyistä määritelmistäkin voi päätellä, ei itsessään sisällä oikeuksia tai velvollisuuksia. Hyvinkin rajoitetuissa olosuhteissa elävät ihmiset voivat olla keskenään tasa-arvoisia.

Tasa-arvokeskustelussa tasa-arvosta puhutaan usein myös erittäin laajassa merkityksessä, jolloin se ”järjestelmän” tasa-arvon lisäksi käsittää myös ihmisten asenteet ja mielipiteet. Tällöin tasa-arvon nähdään toteutuvan vasta kun kukaan ei edes ajattele toista sukupuolta alentavasti, eli pelkkä näkyvä ja toteutuva tasa-arvo ei riitä. Vastapainona lähinnä poliittinen oikeisto on käyttänyt termiä ”mahdollisuuksien tasa-arvo”, joka käytännössä tarkoittaa ”järjestelmän tasa-arvon” kanssa samaa asiaa, eli sitä, että jokaisella on sukupuolesta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet edetä elämässä ja uralla. (Parviainen 2006)

Sekä toteutunut tasa-arvo että mahdollisuuksien tasa-arvo ovat tämän tutkielman keskeisiä termejä ja niiden välinen ristiriita on tutkielman kantavana teemana.

### 2.1.3. Sukupuolikiintiöt

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) on säädetty estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä kyseisessä tarkoituksessa parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain pykälä 4 a määrää:

*”valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.”*

Sukupuolikiintiöillä tässä yhteydessä tarkoitetaan nimenomaan edellä mainitun lain vaatimia sukupuolten vähimmäisosuuksia julkishallinnon toimielimissä. Kiintiö tarkoittaa käytännössä sitä, että eri sukupuolten edustajien määrän ollessa epätasapainossa, ei toimielimeen voida valita enempää enemmistösukupuolen edustajia ilman erityistä syytä.

Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2014b) linjataan lain tulkinnasta, että erityinen syy on aina perusteltava, ja että perusteluksi ei riitä pelkkä ilmoitus siitä, ettei toisen sukupuolen edustajia ole käytettävissä. Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi toimielimen edustama kapea erityisala, jonka asiantuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Kiintiösääntö koskee jäseniä ja varajäseniä erikseen, mutta se ei koske läsnäoloa kokouksessa päätösvaltaisuuden saavuttamiseksi. Laki on otettava huomioon jo ehdokasasettelussa ja se sitoo myös ulkopuolisten tahojen ehdottamia tai nimittämiä ehdokkaita.

### 2.1.4. Kiintiösäännön alaiset toimielimet

Valtionhallinnossa kiintiöperiaate koskee komiteoita, neuvottelukuntia ja muita vastaavia toimielimiä, sekä komitealuontoisia toimielimiä silloin, kun sen tehtäviin liittyy ratkaisovaltaa. Kiintiösäännös koskee myös ministeriöiden nimittämiä toimielimiä, kuten työryhmiä, ja viranomaisten nimittämiä valtuuskuntia, jotka edustavat viranomaisia tai hallin-

nonalaa kansainvälisessä yhteistyössä. Kiintiösääntöä ei sovelleta, jos komitea tai vastaava toimielin asettaa jaoston tai sitä vastaavan työryhmän omasta keskuudestaan. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2014b.)

Kunnallisella puolella tilanne on hieman epäselvempi. Kiintiösäännös ei määrittele, mitä kunnallisella toimielimellä tarkoitetaan. Lähtökohtaisesti voidaan katsoa säännöksen koskevan kaikkia niitä toimielimiä ja työryhmiä, joita ei valita vaaleilla. Vaaleilla tarkoitetaan tässä tapauksessa ensisijaisesti vaaleja joissa kunnan asukkailla on yleinen äänioikeus, kuten valtuuston valinnassa. Tässäkään yhteydessä säännös ei koske toimielimen omasta keskuudestaan asettamia työryhmiä. Säännöstä kuitenkin sovelletaan valitessa kuntien välisessä yhteistoiminnassa muodostettuja toimielimiä, jolloin kuntien on yhdessä huolehdittava siitä, että muodostettavan toimielimen sukupuolijakauma on lainmukainen. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2014b.)

## 2.2. Sukupuolikiintiöitä koskeva tieteellinen tutkimus

Tutkielman tässä osiossa etsitään tutkimuskysymyksiin vastauksia joukosta vertaisarvioituista kansainvälisistä artikkeleista ja kotimaisista väitöskirjoista. Aihetta lähestytään ensin yleisen kiintiötutkimuksen näkökulmasta ja sitten tutkimuskysymysten muodostamien teemojen kautta. Osion lopussa on yhteenveto.

### 2.2.1. Taustaa

Meier (2014: 106–118) on tutkinut onko yhteiskunnallisella tilanteella ollut vaikutusta siihen millaisia kiintiölakeja säädetään. Tuoreessa artikkelissaan hän käsittelee viittä eri 1990–2011 käyttöön otettua kiintiölakia Belgiassa. Nämä lait voidaan jakaa luonteidensa puolesta kiintiölainsäädännön eri sukupolviin sen perusteella mihin yhteiskunnan eri osaluoksiin ne pyrkivät vaikuttamaan.

Löydöksissään Meier (2014: 106–118) on havainnut, että eroavaisuuksia eri kiintiölakien taustoissa on varsin vähän, huolimatta näiden lakien hyvin erilaisista kohteista ja erilaisista yhteiskunnallisista ajanjaksoista jolloin ne on otettu käyttöön. Tästä voidaan lähinnä päätellä, ettei kiintiölain kohteena olevalla yhteiskunnan osa-alueella ole juuri merkitystä niihin motiiveihin joilla laki säädetään.

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että käytännössä identtiset kiintiömääräykset toimivat eri ympäristöissä eri tavoin. Näitä esitellään seuraavaksi lyhyesti.

Gurdian (2010: 68–93) on etsinyt syitä kysymykseen miksi kiintiömääräykset toimivat eri tavoin eri ympäristöissä. Tutkimuksen empiirinen materiaali on kerätty Perusta ja Brasiliasta. Perussa kiintiöjärjestelmä on tuottanut hyviä tuloksia, kun Brasiliassa se on epäonnistunut varsin pahoin.

Syiksi lain toimimattomuuteen Brasiliassa Gurdian (2010: 87–90) nostaa yleisen negatiivisemmän asenteen naispoliitikkoja kohtaan ja äänestäjien suppeamman mahdollisuuden valita ehdokkaansa. Yhdeksi tärkeimmistä syistä hän mainitsee erityisesti sen, että Brasiliassa poliittinen eliitti suhtautuu hyvin nihkeästi naisedustajiin, eikä yksikään Brasilian poliittisista puolueista ole vielä kertaakaan täyttänyt edes kiintiölain minimivaatimuksia.

Inhetveen (1999: 403–422) on pohtinut sukupuolikiintiöitä instituutioiden näkökulmasta ja havainnut Norjan ja Saksan välillä eron kiintiöiden omaksumisessa osaksi järjestelmää. Artikkelissaan hän on erityisesti perehtynyt siihen, kuinka perustaa instituutio olemassa olevan instituution sisään, eli kuinka sukupuolikiintiöt voidaan ottaa osaksi poliittisten puolueiden rakenteita.

Artikkeli kertoo tarkemmin erityisesti Norjan ja Saksan järjestelmistä, joista Inhetveen (1999: 403–422) on havainnut, että kiintiöiden omaksuminen luontaiseksi osaksi järjestelmää riippuu isolta osin siitä, miten kyseisessä kulttuurissa feminismi tai ylipäänsä tasa-arvo koetaan. Tässä tapauksessa Norjalaisessa kulttuurissa feminismin tavoitteena on tasa-arvon sijaan pienentää luontaisten sukupuolierojen aiheuttamia haittoja naisille, kun taas Saksalaisessa kulttuurissa feminismi pyrkii nimenomaan tasa-arvoisiin lähtökohtiin

molemmille sukupuolille. Erosta johtuen kiintiöt ovat sulautuneet osaksi järjestelmiä paljon paremmin Norjassa kuin Saksassa.

Krookin ja Norrisin (2014: 2–20) tavoitteena ei alun perin ollut etsiä syitä kiintiöjärjestelmien eroaville lopputuloksilla, mutta he päätyivät pohtimaan niitä kuitenkin. Artikkelin ”*Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office*” käsittelee sukupuolikiintiöille vaihtoehtoisia tapoja lisätä naisten osallistumista poliittisiin tehtäviin.

Artikkeli keskittyy listaamaan, luokittelemaan ja perustelemaan erilaisia tapoja naisten osallistumisen lisäämiseksi, mutta ei esitä minkäänlaista empiriaa kertomaan mitkä näistä tavoista toimivat myös käytännössä. Toisaalta artikkelissa huomautetaan, että eri vaikuttamistavat riippuvat vahvasti siitä, millaisessa kulttuurissa niitä yritetään käyttää. Esimerkiksi he nostavat vaalirahoituksen, jonka säätelyn mielekkyys riippuu vahvasti siitä millainen rahoitusjärjestelmä kohteena olevassa kulttuurissa sattuu olemaan. Varsinkin Euroopan ja Yhdysvaltojen välillä ero on merkittävä. Tämä johtopäätös on hyvin linjassa edellä esiteltyjen Inhetveenin (1999) havaintojen kanssa. (Krook & Norris 2014: 2-20.)

Yhteenvedon voidaan todeta, että kiintiöjärjestelmien toimivuuteen vaikuttaa varsin merkittävästi yleiset asenteet naisia kohtaan, yhteiskunnalliset rakenteet ja yleinen käsitys siitä mikä on tasa-arvoa.

### 2.2.2. Kiintiöt ja tasa-arvon edistyminen

Sukupuolikiintiöiden vaikutus naisten määrään niiden kohteena olevissa toimielimissä on tutkimusten perusteella varsin yksiselitteinen: kiintiöt lisäävät naisten määrää. Aihetta ovat tutkineet mm. Tripp ja Kang (2008: 338–359), jotka käsittelevät yleisemmällä tasolla sukupuolikiintiöiden vaikutusta naisten aseman parantumiseen erinäisissä päättävissä elimissä artikkelissaan ”*The Global Impact of Quotas: On the Fast Track to Increased Female Legislative Representation*”.

Artikkelissa tullaan siihen tulokseen, että kiintiöt ovat lisänneet merkittävästi naisten määriä päättävissä elimissä ja varsinkin ne ovat auttaneet ylittämään muutoin ylitsepäsemmättömän oloisia esteitä. Artikkelin ei ota kantaa siihen, ovatko naisten todelliset vaikutusmahdollisuudet lisääntyneet, vaan pelkästään alleviivaa kiintiöiden aikaansaaman naisedustuksen kasvun. (Tripp & Kang 2008: 338–359.)

Samaan päätelmään ovat päätyneet Meier ja Lombardo (2013: 46–62), jotka ovat yrittäneet käynnistää sukupuolten tasa-arvosta käytävää akateemista keskustelua artikkelillaan ”*Gender quotas, gender mainstreaming and gender relations in politics*”. Artikkelin keskittyy muiden tuottamiin aineistoihin pohjaten päättämään, voivatko sukupuolikiintiöt edistää todellisen tasa-arvon toteutumista. Johtopäätösten mukaan sukupuolikiintiöt ovat lisänneet naisten määrää kiintiöiden kohteina olleissa instansseissa, mutta muilta osin niiden anti on ollut lähinnä yleisemmän keskustelun avaaminen tasa-arvo-ongelmista.

Myös Jones (2009: 56–81) päätyi omassa tutkimuksessaan samaan lopputulokseen. Hän on tehnyt tilastollisen analyysin 19 Latinalaisen Amerikan maan kansallisista vaaleista, selvittääkseen onko ehdokasasettelun sukupuolikiintiöillä ollut vaikutusta läpi päässeiden naisten määrään.

Aineistonsa perusteella Jones havaitsi, että hyvin suunnitellulla kiintiölainsäädännöllä todella on positiivinen vaikutus valituksi tulleiden naisten määrään. Suljettujen ja avoimien listojen välillä oli havaittavissa eroa suljettujen hyväksi, mutta odotettua vähemmän. Puolueen suuruudella ei ollut havaittavissa merkitystä naisten valituksi tulemiselle. (Jones 2009: 56–77.)

Norjassa lainsäädäntö vaatii 40 % naisedustusta yritysjohdossa. Wang ja Kelan (2012: 449–464) ovat havainneet, että vaikka kiintiösäännös ei edellytäkään yrityksiä valitsemaan ylimmiksi päättäjiksi naisia, on naisten määrä kuitenkin kyseisissä tehtävissä kasvanut. Osasyys he epäilevät naisten valinnan positiivista.



Suomalaista tasa-arvon, ja erityisesti kiintiölainsäädännön, laajempaa tieteellistä tutkimusta edustaa 2006 valmistunut Parviaisen tutkimus tasa-arvolain kiintiösäännöksen vaikutuksista kunnallisten toimielinten jäsenvalinnoissa. Parviaisen tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää kiintiösäännöksen vaikutus kunnallisten toimielinten jäsenvalintoihin, mikä oli lainsäätäjän tarkoitus ja kuinka hyvin tarkoitus on toteutunut. Tutkimus oli toteutettu laajajhana kyselytutkimuksena poliittisille järjestöille. (Parviainen 2006.)

Parviaisen tutkimuksen mukaan kiintiösäännös on lisännyt naisten osuutta toimielinten jäsenistössä, tasoittanut ”naisten lautakuntien” ja ”miesten lautakuntien” välistä eroa ja ”*edistänyt asenteiden muuttumista ja yleisen tasa-arvoajattelun ja -tietoisuuden etene- mistä.*” (Parviainen 2006: 414–415.)

Toisaalta tuloksista myös ilmenee, ettei kiintiösäännös ole pystynyt muuttamaan perinteisiä käsityksiä miesten tai naisten paremmista edellytyksistä tietyn tyyppisten lautakuntien käsittelemien asioiden hoitamiseen. Lisäksi naisista noin neljännes ja miehistä lähes 70 % haluaisi säännöstä muutettavan, mutta vain reilu 8 % poistaisi Parviaisen mukaan kiintiöt kokonaan. Jatkokysymysten vastauksista ilmenee, että lähes kaikki muutosta toivovista haluaisivat lieventää prosenttiosuutta. Lievennystä on esitetty myös eduskunnan tasolla vuonna 2001. (Parviainen 2006: 373–383; LA 38/2001 vp.)

Jones ja Presler-Marshall (2012: 374–375) käsittelevät kattavasti köyhyyden ja tasa-arvokysymysten yhteyttä globaalisti artikkelissaan ”*Governance and Poverty Eradication: Applying a Gender and Social Institutions Perspective*”. He ovat havainneet, että kiintiöjärjestelmät ovat lyhyessä ajassa kasvattaneet voimakkaasti naisten määrää päätöksentekooelimissä. Toisaalta he myös huomauttavat, että pelkkä määrällisen edustuksen kasvu ei välttämättä tuo mukanaan todellista valtaa ja lisäksi lukujen kaunistuminen saattaa jopa johtaa siihen, että varsinaisten ongelmien ratkaisua lykätään eteenpäin ”*kun selvää edistystä on jo saatu aikaan*”.

Verge ja Fuente (2014: 67–79) ovat myös vieneet tutkimusta askeleen verran syvem- mälle, ja pyrkineet selvittämään onko kiintiöillä pakotettu naismäärän kasvu johtanut

myös naisten todellisen vallan lisääntymiseen. Heidän materiaalinsa on kerätty poliittisista puolueista. Tutkimuksen virallinen tavoite oli selvittää voisiko kiintiöistä olla hyötyä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämässä yleisemmällä tasolla.

Kuten Jones ja Presler-Marshall (2012: 374–375), myös Verge ja Fuente tulevat johtopäätöksissään siihen tulokseen, etteivät kiintiöt ole lisänneet naisten todellista valtaa, vaan sen sijaan vallankäyttö on siirtynyt virallisilta tasoilta epävirallisille tasoille, joista naiset on edelleen suljettu pois. Artikkelissa lainataan suoraan erästä haastateltua naista: ”*We have fought and won the formal battle but not the informal one*”. (Verge & Fuente 2014: 76.)

### 2.2.3. Kiintiöt ja päätöksenteon laatu

Voidaan perustellusti olettaa, että kiintiöillä on vaikutusta niiden toimielinten laatuun, joiden jäsenvalinnoissa kiintiöitä on jouduttu soveltamaan. Positiivisena vaikutuksena usein muistetaan mainita toimielimen näkökulman monipuolistuminen ja sen tuoma hyöty. Toisaalta kun sukupuoli ohittaa valintakriteereissä pätevyyden, on väistämätöntä että toimielimen käytettävissä olevan asiantuntemuksen taso laskee. (Opstrup & Villadsen 2014; Van den Brink & Stobbe 2014.)

Opstrup ja Villadsen (2014) ovat tutkineet sukupuolimonimuotoisuuden vaikutusta ylimpiin johtoryhmiin. Teoreettisena lähtökohtana on juurikin monimuotoisuuden näkyminen positiivisesti tuloksissa. Tutkimuksen tulokset kuitenkin pakottavat suhtautumaan asiaan enemmän varauksella. Monimuotoisuuden hyödyntäminen onnistuneesti vaatii monimuotoisuutta tukevaa organisaatorakennetta, sillä muuten tavoiteltua hyötyä ei saavuteta.

Van den Brink ja Stobbe (2014: 169–170) ovat tutkineet tasa-arvo-ohjelmien dilemmaa Hollannissa. Artikkelissaan ”*The support paradox: Overcoming dilemmas in gender equality programs*” he ovat muun muassa joutuneet pohtimaan pätevyysaspektia kun toisen sukupuolen etenemistä pyritään helpottamaan kriteerejä muuttamalla. Tutkimuksen kohteena olevalla yliopiston laitoksella kannatettiin jonkinlaisten tasa-arvoa edistävien toi-

menpiteiden käyttöönottoa, mutta samaan aikaan oltiin voimakkaasti huolissaan ”ohituskaistan” vaikutuksista työn laatuun. Molempia sukupuolia tasapuolisesti kohtelevat kriteerit nähtiin parhaana ratkaisuna sukupuolijakauman epätasapainoon.

Myös edellä esitelty Parviaisen tutkimus (2006: 24–25) sivuaa kiintiöiden vaikutusta päätöksenteon laatuun. Hänen mukaansa ainakaan negatiivisia vaikutuksia päätöksenteon laatuun ei ole. Tutkimusta lukiessa on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että tutkimukseen ja päätelmiin on osaltaan vaikuttanut kirjoittajan itsekin esiin tuomat omat ennakoasenteet ja kokemukset. Parviainen esimerkiksi pitää ajattelunsa lähtökohtana sitä, että Suomessa naiset ovat syrjinnän kohteena. Hän on lisäksi kokonaan jättänyt huomiotta, että kiintiöissä ei useinkaan ongelmana ole valituksi tulevan henkilön kyky selviytyä tehtävästään, vaan se, että sukupuolensa takia valitsematta saattaa jäädä selvästi valittua henkilöä pätevämpi ehdokas. Parviainen keskittyy vain osoittamaan, että valitut henkilöt ovat tehtäviensä minimivaatimuksista suoriutuneet, ja unohtaa pohtia olisiko tehtävän voinut hoitaa paremminkin.

#### 2.2.4. Yksilöt, ryhmät, prosessit ja lopputulos

Viidennessä tutkimuskysymyksessä pohdittiin tulisiko tasa-arvoa tavoitellessa pyrkiä yksilöiden vai ihmisryhmien tasa-arvoon ja tasa-arvoiseen prosessiin vai tilastollisesti tasa-arvoiseen lopputulokseen. Tässä luvussa käsitellään nimenomaan näihin kysymyksiin liittyvää tieteellistä tutkimusta.

Tasa-arvon edistäminen ”väkisin” on ajoittain johtanut tilanteisiin, joissa jokin taho on nimenomaan pyrkinyt tasa-arvon toteutumiseen, mutta tullut lopulta syytetyksi syrjinnästä. Tästä löytyy esimerkkejä niin Suomesta (Aaltonen, Joronen & Villa 2009: 101) kuin Yhdysvalloistakin (Roberts 2010: 582–590). Keskeinen kysymys näissä tilanteissa on tyypillisesti ollut: Oikeuttaako tasa-arvoisen lopputuloksen tavoittelu epätasa-arvoiset keinot?

Yhdysvaltalainen Roberts (2010: 582–590) on perehtynyt erityisesti Yhdysvalloissa käytyn oikeudenkäyntiin, jossa julkishallinnon toimielintä syytettiin syrjinnästä kieltäytyttyään vahvistamasta paikallisten palomiesten ylennyksiin oikeuttavaa koetta.

Mielenkiintoisen tapauksesta tekee se, että vahvistamisesta kieltäytymisen syynä oli toimielimen pelko siitä, että heitä syytettäisiin syrjinnästä mikäli he vahvistavat kokeen tulokset. Kyseisessä tapauksessa vähemmistöryhmien edustajista kokeen oli läpäissyt huomattavasti enemmistöryhmien edustajia pienempi prosentti, minkä perusteella toimielin oli päättellyt kokeen olevan enemmistöryhmiä suosiva. Korkein oikeus oli asiasta eri mieltä, minkä artikkelin kirjoittaja uskoo johtavan siihen, ettei vastaavia päätöksiä uskaltaisi enää tehdä selkeidenkään todisteiden valossa. Tässä esimerkkitapauksessa oikeusistuon siis linjasi, ettei pelkästään tilastojen valossa epätasa-arvoiselta näyttävän lopputuloksen vuoksi voida syyttää koko järjestelmää syrjinnästä. (Roberts 2010: 582–590.)

Jo edellä esiteltyä Inhetveenin artikkelissa ”*Can Gender Equality Be Institutionalized?: The Role of Launching Values in Institutional Innovation*” esiintyvä tutkimustulos soveltuu hyvin prosessin ja lopputuloksen välisen ristiriidan tarkasteluun. Artikkelissa Inhetveen kertoo, kuinka kiintiöt ovat sulautuneet osaksi järjestelmiä paljon paremmin Norjassa kuin Saksassa, johtuen suurelta osin erilaisista lähtökohdista näissä maissa. (Inhetveen 1999: 403–422.)

Norjassa, jossa kiintiöjärjestelmä toimi paremmin, oli lähtökohtana naisiin kohdistuvien haittojen pienentäminen, eli toisin sanoen paremman lopputuloksen takaaminen. Saksassa puolestaan feministien tavoitteena oli tasa-arvoiset lähtökohdat molemmille sukupuolille. Koska kiintiöjärjestelmä on pahasti ristiriidassa tasa-arvoisten lähtökohtien kanssa, ei ole yllättävää, että kiintiöt toimivat paremmin Norjassa. Johtopäätöksenä voidaan siis varsin suoraviivaisesti todeta, että ennen ratkaisukeinojen päättämistä olisi syytä pohtia millaista tasa-arvoa halutaan. (Inhetveen 1999: 403–422.)

Niin ikään edellä esiteltyssä Van den Brinkin ja Stobben artikkelissa ”*The support paradox: Overcoming dilemmas in gender equality programs*” keskeisenä pohdiskelun aiheena on millä hinnalla tasa-arvoiseen lopputulokseen tulisi pyrkiä. ”Riman alentamista”

vastustettiin ensisijaisesti aiheellisella pelolla työn laadun laskemisesta, mutta myös yleisen naistyöntekijöiden arvostuksen vuoksi. Tutkimuksessa haastatellut tuovat useassa kohtaa esiin huolensa ”kiintiönaisiksi” leimautumisesta ja henkilön saavutusten mitätöimisestä erilaisten kriteerien vuoksi. Keskeinen pohdinnan aihe siis olikin tuoko tilastollinen tasa-arvo myös todellista tasa-arvoa? (Van den Brink & Stobbe 2014: 169–170.)

Hieman vanhemmassa, vuodelle 1977 päiväytyvässä, artikkelissa ”*Equal Employment Opportunity: Preferential Quotas and Unrepresented Third Parties*” yhdysvaltalainen Goodman käy läpi useita Yhdysvalloissa käytyjä oikeusjuttuja kiintiöjärjestelmiä koskien. Tutkimuksen iäkkyydellä on tässä aihepiirissä merkitystä, sillä maailman tasa-arvo-tilanne on muuttunut paljon sitten 1970-luvun. Tuohon aikaan Yhdysvalloissa oikeudessa on ahkerasti pohdittu milloin ”positiivinen syrjintä” on ollut hyväksyttävää ja milloin jopa välttämätöntä. Mielenkiintoiseksi pohdinnan aiheeksi artikkelissa on nostettu Yhdysvaltain oikeusministerin mietintä kiintiöistä. (Goodman 1977: 372.)

Tässä lainauksessa oikeusministeri pohtii kuinka negatiiviselta kalskahtaneita kiintiöitä on haluttu sanana välttää, joten on mieluummin puhuttu tavoitteista joihin on päästävää. Virallisesti on siis vastustettu kiintiöitä, mutta tietyille vähemmistöille on kuitenkin asetettu ”määrälliset tavoitteet”. Oikeusministerin mielestä tämä on ollut sekä huonoa hallintoa että ”tietyistä ongelmista” keskustelun välttelyä. Oikeusministerin lausuntoa voi tulkita siten, että hänen mielestään kiintiöt ovat laiskan hallinnon tapa ratkaista ongelmat vain tilastoissa, mutta ei todellisuudessa. (Goodman 1977: 372.)

Kotimaista tutkimusta edustavan Kuusipalon (2011) tutkimus käsittelee poliittisten instituutioiden sukupuolittumista, eli käytännössä sitä kuinka naiset ovat pitkään olleet vähemmistöinä päättävissä elimissä. Kuusipalon julkaisu koostuu reilun sadan sivun mittaisesta alustuksesta ja teoriaosuudesta ja kymmenestä vuosina 1989–2007 julkaistusta artikkelista.

Muiden 2000-luvun feministien (Kts. esim. Kantola ym. 2012 ja Holli, Saarikoski & Sana 2002) tapaan myös Kuusipalo vastustaa jyrkästi uusliberalistista näkemystä naisesta yksilönä, joka historiasta ja yhteiskunnan rakenteista vapaana tekee itse omat valintansa.

Kuusipalon (2011: 114) mukaan ”*samalla kun naisyksilöt rakentavat ”itse itsensä” he myös kontrolloivat ”itse itseään”.*” (Kuusipalo 2011: 111–115.)

Toisin sanoen kyse ei olisi todellisesta yksilönvapaudesta, vaan kuvitteellisesta vapaudesta, jonka verhoamana naiset edelleen toteuttavat maskuliinisen yhteiskunnan määrittämiä naisstereotyyppioita. Esimerkiksi, mikäli naisia ei ole sähköasentajina yhtä paljon kuin miehiä, on syynä yhteiskunnallisten rakenteiden tuottama piilosyrjintä, mikä puolestaan aiheuttaa sen, etteivät naiset halua hakeutua sähköalalle. Kuusipalon ajattelumallilla todellinen tasa-arvo näkyy vain tasa-arvoisena lopputuloksena. (Kuusipalo 2011: 111–115.)

Kuusipalon kanssa samoilla linjoilla rakenteellisesta piilosyrjinnästä on Malmi (2009), aiheenaan miesten syrjintä modernissa hyvinvointivaltiossa. Tutkimus yhdistelee hallintotieteitä, sukupuolentutkimusta ja memetiikkaa. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tutkia miehiin kohdistuvan syrjinnän muotoja Suomessa ja niihin vaikuttavia tekijöitä.

Malmi pyrkii eri teorioita yhdistelemällä muodostamaan synteessin, jonka mukaan miesvaltaisilla organisaatioilla on taipumusta alkaa kulttuurillisesti pitämään miehiä parempina kuin naisia ja naisvaltaisilla organisaatioilla vastaavasti naisia parempina kuin miehiä. (Malmi 2009: 184–187) Tähän kehitykseen haetaan syytä memetiikasta. Malmen mukaan ajatukset, mielipiteet ja asenteet alkavat homogeenisessä ympäristössä vahvistamaan ja ruokkimaan itse itseään. Tämä johtaa koko organisaatiokulttuurin kehittymiseen tiettyyn suuntaan. (Malmi 2009: 115–117.)

Käytännössä se lopputulos johon Malmi tässä päätelmässään tulee, on sama mitä sanovat myös monet naisten asemaan ja tasa-arvoon perehtyneet tutkijat: nyky-yhteiskunnassa syrjintä on muuttunut näkymättömämmäksi, muuttamalla osaksi yhteiskunnan rakenteita, asenteita ja organisaatiokulttuuria eri organisaatioissa. (Malmi 2009: 184–187; Holli ym. 2002: 17–19; Kantola ym. 2012: 207–208.)

Muutamina esimerkkeinä miesten syrjinnästä Suomessa Malmi nostaa esiin varusmiespalveluksen, huoltajuuden avioerotilanteissa ja ankarammat tuomiot oikeudessa. Kahta

jälkimmäistä perustellaan tilastoilla toteutuneista huoltajuuspäätöksistä ja tuomioista. Lisäksi Malmi nostaa esiin ”kaksoisstandardit” ja positiivisen syrjinnän, jotka lähes poikkeuksetta hyödyttävät lähinnä naisia. (Malmi 2009: 25–26, 182, 214, 245–247, 303–325.)

Malmen väitöskirjana julkaisema tutkimus sai odotetun, mutta yllättävällä tavalla perustellun vastalauseen yhdeltä Suomen eniten tunnustusta saaneista tasa-arvoasiantuntijoista. Turun yliopiston oikeustieteen professori Kevät Nousiainen kritisoi Naistutkimuslehdessä julkaistussa vastineessaan voimakkaasti Malmen väitöskirjaa. Nousiainen muun muassa tyrmää varusmiespalveluksen miesten syrjinnän muotona sillä, että vain miehiä koskeva pakollinen varusmiespalvelus on määritelty perustuslaissa, eikä se ole ristiriidassa EU:n oikeuden tai kansainvälisen oikeuden kanssa. Huoltajuuspäätökset ja rikosoikeudelliset tuomiot taas ovat tasa-arvoisia, sillä ”*väkivaltarikoksia koskevat normit on kirjoitettu sukupuolineutraaleiksi*” ja ”*Lapsen huoltoa koskevat normit ovat sukupuolineutraaleja*.”. Toisin sanoen koska prosessi ei ole kumpaakaan sukupuolta syrjivä, ei kumpaankaan suuntaan painottunut lopputuloskaan ole ongelma. (Nousiainen 2010: 80–85.)

Nousiaisen näkemys on sikäli kiinnostava, että hänen kaksi vuotta myöhemmin toimittamassaan kirjassa ”*Tasa-arvo toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*” (Kantola ym. 2012) otetaan täysin päinvastainen näkökulma ja linjataan, että todellinen tasa-arvo näkyy vain toteutuneessa tilastollisessa tasa-arvossa. (Kantola ym. 2012: 11) Niin ikään vallitsevan lainsäädännön käyttäminen perusteluna varusmiespalveluksen tasa-arvoisuudelle on argumenttina kestävä: lainsäädäntökin voi olla epätasa-arvoista, kuten se oli esimerkiksi sata vuotta sitten naisten äänioikeuden suhteen. Avoimeksi jääkin kannattaako Nousiainen mahdollisuuksien vai lopputuloksen tasa-arvoa, vai riippuuko vastaus kenties tarkastelun kohteena olevasta sukupuolesta.

Luvun 2 alkupuolella käytiin läpi varsin yksityiskohtaisesti yksilön sukupuolen määrittelyä eri näkökulmista. Kaikissa muissa tämän tutkielman artikkeleissa ja kaikessa edellä esitellyssä kirjallisuudessa on pidetty oletusarvona perinteistä mies-nainen-sukupuolijakoittelua, paitsi Guyn ja Fenleyn artikkelissa. Artikkelin pääpaino on kuvata tasa-arvon ke-

hitystä Yhdysvalloissa 1964–2014, mutta poikkeuksellisesti se nostaa myös yhdeksi nykypäivän sukupuoleen liittyvistä tasa-arvo-ongelmista sukupuolen ja seksuaalisuuden määrittelyn ongelmallisuuden. Artikkelit eivät suuremmin ota kantaa aiheeseen, mutta muistuttaa, että tulevaisuudessa ei ehkä voida puhua vain kahdesta tiukasti rajatusta sukupuolesta. Toteutuessaan ”kolmannen sukupuolen” tai ”sukupuolettomuuden” virallinen hyväksyminen aiheuttaisi huomattavia hankaluuksia nykyisen kiintiölainsäädännön toteutukselle ja moraalille oikeutukselle. (Guy & Fenley 2014: 53–54.)

### 2.2.5. Yhteenveto

Luvussa 2.5.1. käytiin läpi erilaisia kiintiöjärjestelmien toimivuuteen vaikuttavia asioita (Katso esim. Meier (2014), Gurdian (2010 ja Inhetveen (1999)). Yhteen lauseeseen tiivistettynä artikkelit osoittivat, että kiintiöjärjestelmien toimivuus on vahvasti sidoksissa siihen ympäristöön missä niitä pyritään käyttämään. Kiintiöiden todellinen vaikutus tasa-arvoon voi jäädä tavoiteltua pienemmäksi, mikäli ei ole täysin selvää millaista tasa-arvoa tavoitellaan ja yhteiskunnalliset rakenteet eivät muilta osin tue kehitystä.

Yksi tämän tutkielman tutkimuskysymyksistä kuului millä tavoin kiintiöt ovat vaikuttaneet tasa-arvon edistymiseen. Vastauksia tarjosi muiden muassa Tripp ja Kang (2008), Meier ja Lombardo (2013) ja Verge ja de la Fuente (2014). Kaikissa käsitellyissä tutkimuksissa oltiin yksimielisiä siitä, että kiintiöt ovat lisänneet naisten määrää kiintiösääntönsä alaisissa toimielimissä. Osa tutkimuksista oli tutkinut myös kiintiöiden vaikutusta todelliseen tasa-arvoon. Tulosten perusteella kiintiöitä sovellettaessa on tavallista, että vallankäyttö siirtyy epävirallisemmille tasoille. Näin ollen kiintiöt eivät siis välttämättä edistä lyhyellä aikavälillä todellista tasa-arvoa, vaikka tilastoissa kehitystä tapahtuisikin.

Toinen tutkimuskysymyksistä liittyi päätöksenteon laatuun. Tähän liittyviä artikkeleita esiteltiin luvussa 2.5.3. Opstrupin ja Villadsenin (2014) sekä Van den Brinkin ja Stobben (2014) artikkelit kehottavat molemmat suhtautumaan varauksella toiveisiin diversiteetin positiivisista vaikutuksista. Opstrup ja Villadsen (2014) havaitsivat, että monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää sitä tukevaa organisaatorakennetta, muutoin hyödyt jäävät saavuttamatta.



Kolmannessa tutkimuskysymyksessä haluttiin selvyyttä siihen tulisiko tasa-arvoa tarkastella yksilöiden vai ryhmien näkökulmasta ja prosessien vai lopputuloksen kannalta. Robertsinkin, Inhetveenin (1999), Van den Brinkin ja Stoben (2014) sekä Goodmanin (1977) artikkelit pyörittivät kaikki näitä kysymyksiä hieman eri näkökulmista. Samoin Kuusipalo (2011) ja Malmi (2009) ja Nousiainen (2010) vastineessaan Malmelle. Artikkelit ja väitöskirjat eivät anna yksiselitteistä vastausta kysymykseen, vaan vastaus riippuu pitkälti arvoista ja uskomuksista. Näihin perehdytään hieman tarkemmin seuraavassa luvussa.

### 2.3. Eettinen ulottuvuus

Sukupuolikiintiöt ja tasa-arvo ovat erityisen antoisia kohteita eettisestä näkökulmasta tarkasteltavaksi. Pohdittavaa riittäisi helposti kokonaiseen omaan tutkielmaansa. Koska etiikka ei kuitenkaan ole tämän tutkielman varsinaisena aiheena, tässä luvussa keskitytään erityisesti vain neljään aihealueeseen:

- 1) Tasa-arvo ja kulttuurirelativismi
- 2) Mahdollisuus vai lopputulos?
- 3) Tasa-arvot arvojärjestykseen
- 4) Kiintiöpaikan moraalinen oikeutus

Tämän osion tarkoituksena ei ole antaa suoria vastauksia, vaan lähinnä herättää kysymyksiä ja ajatuksia, ja haastaa lukijaa pohtimaan aihetta syvällisemmin ja monipuolisemmin.

#### 2.3.1. Tasa-arvo ja kulttuurirelativismi

Eettisellä absolutismilla tarkoitetaan sitä, että on olemassa yleisesti päteviä koko ihmis-kuntaa koskevia moraaliperiaatteita. Tietyllä tapaa YK:n ihmisoikeusjulistus hakee nimenomaan asemaa tällaisten absoluuttisten arvojen listana. Eettinen relativismi puolestaan on eettisen absolutismin vastakohta. Sen mukaan mitään ehdottomia moraalisuuden

standardeja ei ole ja keskenään ristiriitaiset moraalikäsitteet voivat olla yhtä päteviä. (Pietarinen & Poutanen 1998: 99; Baggini & Fosl 2012: 130–134.)

Juhani Pietarinen ja Seppo Poutanen nostavat ”*Etiikan teorioita*” (1998: 100) kirjassaan tässä kohtaa esiin esimerkin tyttöjen ympärileikkauksesta, jota mm. Somaliassa pidetään suhteellisen laajalti oikeutettuna tapana, mutta jota länsimaissa vastustetaan jyrkästi. Eri kulttuurien ja yhteisöjen eroavat moraalikäsitteet ovat empiirisesti todistettavissa oleva ilmiö, josta puhuttaessa käytetään yleensä termiä kulttuurirelativismi. (Pietarinen & Poutanen 1998: 100–101.)

Länsimaisessa yhteiskunnassa naista pidetään nykyään tasaveroisena miehen kanssa. Tätä arvoa harvoin vakavasti otettavassa keskustelussa lähdetään edes kyseenalaistamaan. Toisaalta, jos muodollisen tasa-arvon historiaa verrataan koko ihmiskunnan historiaan, ilmiötä voi pitää erittäin tuoreena, eikä koko maailma nytkään jaa länsimaiden tasa-arvonäkemyksiä. Tätä pohdittaessa on hyvä miettiä, miltä meidän nykyiset arvomme näyttävät sadan tai kolmen sadan vuoden päästä tarkasteltuna. Harva pitää 1700-luvun yhteiskuntia erityisen edistyksellisenä arvomaailmaltaan. Tällä tavoin ajatellen arvojen absoluuttinen olemassaolo vaikuttaa varsin epätodennäköiseltä, tai ainakin absoluuttisten arvojen tunnistaminen erittäin haastavalta. Toisaalta, kuten John L. Mackie toteaa kirjassaan ”*Ethics: Inventing Right and Wrong*”, pelkät erimielisyydet jostain asiasta eivät vielä osoita, etteikö asiassa kuitenkin olisi objektiivista sisältöä. (Oksanen, Launis & Sajama 2010: 258–263.)

Mitä tästä pohdinnasta sitten jää käteen? Tässä hetkessä suomalaisessa yhteiskunnassa tasa-arvoa voi pitää lähes absoluuttisena arvona. Kuitenkin kasvava maahanmuutto ja radikaalien uskonnollisten ryhmien kasvu myös Suomessa pakottaa ennemmin tai myöhemmin yhteiskunnalliseen vuoropuheluun naisten asemasta. Kulttuurirelativismi on siis jossain vaiheessa pakko vähintäänkin huomioida, jos keskustelusta halutaan millään tavoin hedelmällistä.

### 2.3.2. Mahdollisuus vai lopputulos?

Yksi tässäkin tutkielmassa useasti esiin nousseista vastakkainasetteluista on mahdollisuuksien tasa-arvon ja lopputuloksen tasa-arvon välinen ristiriita. Ensimmäisellä tarkoitetaan sitä, että yhteiskunnasta raivataan kaikki suositut ja syrjivät elementit sivuun siten, että eteneminen on lähtökohtaisesti vain yksilöstä itsestä kiinni. Jälkimmäinen tarkoittaa puolestaan sitä, että tasa-arvoisesti toimivassa yhteiskunnassa tärkeissä asioissa tilastollisen toteuman pitäisi noudatella tarkasteltavaksi valittujen ryhmien (esim. sukupuoli) suhteita. (Julkunen 2010)

Tutkijana kunnostautunut Raija Julkunen (2010: 67) tyrmää molemmat mallit. Hänen mukaansa jälkimmäinen ei voi toteutua ilman (hyvin toimivaa) diktaturia ja yksilöiden väliset erot lähtökohdissa puolestaan tekevät selvää ensimmäisen mahdollisuuksista. Onkin totta, että mahdollisuuksien tasa-arvoon pyrittäessä on hyväksyttävä yksilöiden erilaisuus ja sen aiheuttama eriarvoisuus. Lopputuloksen tasa-arvo onkin ongelmallisempi jo lähtöoletustensa takia. Siinä ei tyypillisesti huomioida esimerkiksi ehdokkaiden sukupuolijakaumaa, vaan kaikenlaisia lopputuloksen tilastollisia vinoumia pidetään osoituksena järjestelmän tai kulttuurin syrjivästä luonteesta. (Smilansky 2012: 64–73.)

Tämä johtaa pohtimaan yksilöiden vapaata tahtoa ja ylipäänsä sen olemassaoloa. Mikäli esimerkiksi tiettyyn tehtävään hakevien sukupuolijakauma on vinoutunut, pitävät lopputuloksen tasa-arvoon uskovat tätä osoituksena siitä, että vallitseva kulttuuri on ”aivopesyt” yksilöt toimimaan tietyn sukupuolinormin mukaisesti. Käytännössä tässä tällöin kiellään koko vapaan tahdon olemassaolo, kuten mm. Ted Honderich aikanaan väitti. (Baggini & Fosl 2012: 323–324.)

Vapaan tahdon olemassaolon kieltäminen voi tuntua pahalta, mutta helppoa ei ole mahdollisuuksien tasa-arvon kannattajillakaan. Sitä kannattavat tyypillisesti toivovat yksilön menestykseen vaikuttavan vain tämän henkilökohtaisten kykyjen, motivaation ja valintojen. Sukupuolikiintiöiden tapaiset yksilön etenemisen esteet tulisi siivota pois tieltä. Tässä kuitenkin jätetään huomiotta esimerkiksi perhetaustan ja varallisuuden vaikutus siihen,

millaisia valintoja yksilöt todellisuudessa tekevät ja millaiset lähtökohdat he saavat elämään, ennen kuin ovat kykeneviä itse ottamaan täyden vastuun elämästään. Muun muassa lasten kouluttautuneisuuden on tilastollisesti havaittu seurailevan vanhempien koulutusta, ja vaikka Suomen koulutus onkin maksutonta, vanhempien maksamista valmennuskursseista ja heidän luomastaan taloudellisesta turvaverkosta ei ole yleensä ainakaan haittaa. (Myrskylä 2009.)

Etiikan näkökulmasta tarkasteltuna kumpaakaan mallia ei voi pitää erityisen täydellisenä. Mahdollisuuksien tasa-arvo kompuroi yksilöstä riippumattomien tekijöiden (kuten perhetaustan) vaikutukseen siihen, etteivät kaikki lopulta olekaan samalla lähtöviivalla. Lopputuloksen tasa-arvo puolestaan marginalisoi monille henkilökohtaisesti tärkeän vapaan tahdon merkitystä ja johtaa tilanteeseen, jossa tasa-arvon hengen vastaisesti sukupuoli nostetaan yksilön tärkeimmäksi ominaisuudeksi, yli kykyjen ja taitojen.

### 2.3.3. Tasa-arvot arvojärjestykseen

Nicolai Hartmann (Oksanen ym. 2010: 46–51) pohti 1960-luvulla arvojen tärkeysjärjestystä. Hänen mukaansa mitään ”valmista” arvojen tärkeysjärjestystä ei ole olemassa, ja sellaisen luominenkaan ei ole mikään yksinkertainen tehtävä, sillä asioita voi katsoa monesta suunnasta. Esimerkkinä hän mainitsee murhan. Sitä pidetään vakavimpana rikoksena, mutta pelkkä toisen elämän kunnioittaminen ei vielä ole erityisen hohdokas moraalinen saavutus.

Miten arvojen tärkeysjärjestys sitten liittyy tähän aiheeseen? Pitkän tutkijanuran tehnyt Raija Julkunen huomauttaa kirjassaan ”*Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksi*” (2010: 69), että viime vuosikymmeninä sukupuolten välinen tasa-arvo on asetettu luokkatasa-arvon edelle. Luokkatasa-arvolla hän viittaa lähinnä tulo- ja elintasoeroihin. Hän myös mainitsee, että Suomessa vain sukupuolten välinen tasa-arvo on saanut oman erityisen lakinsa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609). Kaikki muut ryhmittymät on niputettu Yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21) alle.

Tietyt toimielimet (esimerkiksi opetustoimen kielen perusteella asetetut jaostot) pois lukien myös kiintiösäännökset koskevat vain sukupuolta. Vastaavaa ohitustietä ei ole annettu esimerkiksi ihonvärin, iän, taloudellisen aseman tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Näin ollen voitaneen pitää varsin selvänä, että nyky-yhteiskunnassa sukupuolten tasa-arvo on arvoasteikossa edellä mainittujen yläpuolella.

Tämä arvovalinta johtaa mielenkiintoiseen pohdintaan. Onko naisten asema todella nykypäivän Suomessa niin huono, että sen edistäminen on etnisiä, uskonnollisia ja seksuaalisia ryhmiä tärkeämpää? Olisiko kiintiöt oikea ratkaisu myös muiden ryhmien aseman parantamiseksi? Millä tavoin sorretti ryhmä rajataan ja kuinka huono sen aseman pitää olla, että se on oikeutettu omiin kiintiöihin? Miten käytännön päätöksenteko toimisi, jos jokaisella ryhmällä olisi oma kiintiönsä?

Vallitsevasta lainsäädännöstä päätellen vain sukupuolia koskevat kiintiöt riittävät nykyisille päättäjille, mikä ei siis juuri jätä jossiteltavaa tämänhetkisen arvojärjestyksen suhteen. Etiikan näkökulmasta katsottuna olisi kuitenkin aiheellista kysyä onko oikein, että vain yhdellä perusteella jaetut ryhmät saavat tuollaisen edun, ja onko kyseinen peruste edes oikein valittu?

#### 2.3.4. Kiintiöpaikan moraalinen oikeutus

Saul Smilansky käsittelee kirjassaan ”*Kymmenen moraaliparadoksia*” (2012: 22–30) ”*hyödyllistä eläkkeelle jäämisen paradoksia*”. Hänen esimerkkitapauksessaan on kolme henkilöä, jotka eivät ole erityisen huonoja ammateissaan, mutta eivät myöskään erityisen hyviä, tarkemmin määriteltynä he ovat parempia kuin 20% vertaisryhmäläisistään ja huonompia kuin 80%. Kysymys kuuluu, tulisiko heidän jättää työnsä, sillä heidän tilalleen palkattavat ihmiset olisivat todennäköisesti heitä parempia tehtävässä?

Kysymyksen tausta on utilitaristinen, eli tekojen moraalista oikeutusta arvioidaan niiden seurausten tuottaman hyödyn perusteella. Vaikka esimerkin henkilöt eivät olekaan työssään järin hyviä, he saavat silti aikaan enemmän hyvää kuin pahaa. Heidän irtisanoutu-

misensa luultavasti myös aiheuttaisi runsaasti pahaa sekä heille itselleen että heidän lähipiirilleen. Toisaalta heidän seuraajansa pystyisi todennäköisesti tuottamaan tehtävässä enemmän hyvää kuin nämä henkilöt itse ja tehtävän saaminen olisi heidän itsensä ja heidän lähipiirinsä kannalta hyvä asia. Kysymys on monimutkainen ja siihen vaikuttaa huomattava määrä erilaisia tekijöitä, minkä vuoksi Smilanskykaan (2012) ei tarjoa ongelmaan suoraa vastausta.

Samainen ongelma soveltuu hyvin sukupuolikiintiön ansiosta johonkin tehtävään valituksi tulleiden aseman moraaliseen arviointiin. Olennaista sukupuolikiintiöissä on se, että valintaa tehdessä yksilöllinen pätevyys ja soveltuvuus ohitetaan ja ensisijainen valintakriteeri on ehdokkaan sukupuoli. Näin väistämättä päädytään ennemmin tai myöhemmin tilanteisiin, joissa täytettyyn tehtävään olisi ollut tarjolla pätevämpikin ehdokas. Voitaan olettaa, että pätevämpi ehdokas saisi tehtävässä aikaan enemmän hyvää kuin vähemmän pätevä.

Sukupuolikiintiöiden tarkoitus on edesauttaa sukupuolten välisen lopputuloksen tasa-arvon toteutumista. Toisin sanoen se pyrkii auttamaan syrjittyjä ja heikommassa asemassa olevia ihmisiä tarjoamalla heille ohituskaistan erilaisiin päättäviin asemiin. Tämä luonnollisesti tuottaa hyvää näille ihmisille itselleen ja kiintiöiden taustalla olevan teorian mukaan myös koko heidän edustamalleen sukupuolelle. Toisaalta tämän vuoksi uhrataan paremman päätöksenteon tuoma lisäarvo. Tuskin koskaan löydetään yksiselitteistä vastausta kysymykseen olisiko enemmän hyvää tuotettu kiintiöillä vai ilman.

Käytännössä kiintiön avulla tehtävään valittu ei voi luopua paikastaan pätevämmän vastakkaista sukupuolta olevan henkilön hyväksi, vaikka ero pätevyudessa ja soveltuvuudessa olisi huomattavakin. Siksi olisikin tärkeää pohtia jo ennen kiintiöjärjestelmien käyttöönottoa, millaiseen järjestykseen arvot halutaan laittaa.

## 2.4. Julkinen keskustelu

Median vaikutus länsimaisen keskivertoihmisen mielipiteisiin vuonna 2015 on luultavasti suurempi kuin koskaan aiemmin koko ihmiskunnan historiassa. Internet on tehnyt paikallislehdistä globaalisti seurattavia medioita ja kenen tahansa ”makuuhuonebloggarin” kirjoitukset saattavat levitä helposti jopa satojen tuhansien muiden luettavaksi, puhumattaan jo valmiiksi tunnettujen poliitikkojen ja julkisuuden henkilöiden ulostuloista. Tämän vuoksi on aiheellista käydä läpi myös tasa-arvoa ja kiintiöitä koskevaa julkista keskustelua.

Tasa-arvosta käydyt näkyvämmät keskustelut jakautuvat pääasiassa kolmeen ryhmään: kiintiöitä, palkkoja ja äitiyslomia koskeviin keskusteluihin. Palkoilla ja äitiyslomien aiheuttamilla kustannuksilla on merkittävä rooli kiintiöistä käydyn keskustelun taustalla, minkä vuoksi myös tässä käsitellään laajasti myös kyseiset aihepiirit. Yhteyttä kiintiöihin on tarkemmin avattu kunkin osion lopussa. Julkiseen keskusteluun voidaan myös laskea mukaan ei-tieteellinen kirjallisuus. Luvussa 2.3.4. esitellään lyhyesti kaksi tuoretta tasa-arvoa käsittelevää teosta, jotka ottavat varsin vahvasti kantaa yhteen tutkimuskysymyksistä.

### 2.4.1. Kiintiöt

Uutisoinnin ja sosiaalisen median kirjoittelun perusteella suhtautuminen sukupuolikiintiöihin tuntuu olevan vahvasti sidoksissa puoluetaustaan. Vasemmistoliiton riveissä ministerinäkin toiminut Paavo Arhinmäki kirjoitti 23.9.2011 pitkän pohdinnan sukupuolikiintiöistä. Hän toi kirjoituksessa esiin vahvan kannatuksensa kiintiöille, perustellen niitä esimerkiksi sanomalla, että ”*meillä riittää päteviä naisia kuin miehiäkin päätöksenteon eri tasoille*”. Hän myös esitti, että hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan kirjattaisiin tavoite sukupuolijakaumasta pörssiyhtiöiden hallituksissa ja mikäli yritysten omat toimet eivät tuloksia toisi, säädettäisiin pakottava laki sukupuolikiintiöistä. (Arhinmäki 2011.)

Arhinmäen toive ei toteutunut, mutta hänen toiveisiinsa tuli silti vastaus EU:n suunnalta. 2012 komissio esitti pörssiyhtiöiden hallitukseen kiintiöitä ja 2013 keväällä Vihreiden europarlamentaarikot Satu Hassi ja Tarja Cronberg vaativat EU:lta päätöstä tästä. Hassin blogissa 7.3.2013 he perustelevat kiintiöitä naisten osaamisen saamisella yritysten käyttöön ja naisvetoisten yritysten paremmalla kannattavuudella, vedoten EVA:n 2007 julkaisemaan tutkimukseen aiheesta. Hassi ja Cronberg tosin taisivat jättää kyseisen tutkimuksen lukematta, sillä jo tutkimuksen tiivistelmään on kirjattu tutkijoiden johtopäätös, jonka mukaan nykyisen johdon korvaaminen naisilla olisi väärä ratkaisu, eikä välttämättä parantaisi yritysten kannattavuutta. Niin ikään tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan erikseen, etteivät tutkijat ”*välttämättä ole kannattamassa erillisiä naiskiintiöitä tai –prosesseja, vaikka ne ehkä voisivatkin olla tarpeen siirtymävaiheessa*”. (Hassi & Cronberg 2013; Elinkeinoelämän Valtuuskunta 2007.)

Euroopan parlamentti täytti Hassin ja Cronbergin toiveen syksyllä 2013, kun se hyväksyi pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakaumaa koskevan päätöslauselman. Siinä asetettiin tavoitteeksi, että vuoteen 2020 mennessä yritysten ei-operatiiviseen johtoon kuuluvista hallintoelinten jäsenistä vähintään 40 % on naisia. Direktiivi on kuitenkin yritysten kannalta hieman lempeämpi, mitä Arhinmäki, Hassi ja Cronberg toivoivat. Direktiivi edellyttää, että valinnat hallituspaikoille on tehtävä avoimesti ja pätevyyden perusteella mutta yhtä pätevien ehdokkaiden kohdalla valinnassa tulee suosia vähemmistössä olevaa sukupuolta. (Euroopan Parlamentti 2013.)

Parlamentin päätös herätti nopeasti vastalauseiden myrskyn poliittisen kentän oikealta laidalta. 22.11.2013 Kokoomuksen kansanedustaja Elina Lepomäki kirjoitti blogiinsa jyrkän vastalauseen kiintiöille. Hän perusteli kantaansa mm. sillä että parlamentin päätös ei kunnioita naisten osaamista, eikä yritysten omistajien omaisuudensuojaa. Hänen mielestään on myös suurempi ongelma, että sukupuolijakauma operatiivisessa johdossa saa olla vääristynyt jatkossakin. Lisäksi hän jatkaa, että pörssiyhtiöiden toimialoilla naisia työkentelee ja niille koulututuu huomattavan pieni määrä, että osaaminen perustuu sukupuolen sijaan koulutukseen ja kokemukseen, ja siitäkin huolimatta osaaminen on halli-



tusvalinnoissa vain yksi osatekijä. Hän tuo myös hyvin selvästi esiin kantansa, että kiintiöt osana positiivista syrjintää on tasa-arvon vastaista siinä missä negatiivinenkin syrjintä. (Lepomäki 2013.)

Lepomäen kanssa samoilla linjoilla oli vajaata kuukautta myöhemmin Kokoomuksen nuorten liittoon perustettu uusi naisten verkosto, Naarasleijonat. Heti perustamistapaamisessaan he ottivat kantaa samaan Euroopan parlamentin päätökseen, perustellen omaa näkemystään mm. omaisuuden suojalla ja sillä, että kiintiöiden takia pätevänkin naisen arvostus laskee. Heidän mielestään naiset eivät tarvitse ”*apurattaita politiikassa, elinkeinoelämässä tai työpaikalla.*” (Verkkouutiset 2013.)

Englantilainen työllisyysasioihin erikoistunut lakimies Tim Preston herätteli sosiaalisen median palvelussa LinkedInissä keskustelua samasta parlamentin päätöksestä. Prestonin huomio kiinnittyi päätöksen ympäriryöreään muotoiluun ”yhtä pätevistä ehdokkaista”. Hänen näkemyksensä mukaan pätevyys on niin monimutkainen asia, että tulee olemaan hyvin vaikea ratkaista milloin kyseessä on täsmälleen yhtä pätevät hakijat. (Preston 2013.)

Myös Keskuskauppakamarin varatoimitusjohtaja Leena Linnainmaa näkee kiintiöt vääränä ratkaisuna naisten vähyyteen hallituspaikoilla. Keskuskauppakamarin selvityksen mukaan merkittävin syy naisten puuttumiseen hallituspaikoilta on naisten vähäisyys liiketoimintajohdossa. Hallituksissa istuvista miehistä toimitusjohtajatausta on 68 prosentilla, kun vain yhdellä Helsingissä päälistattuna olevalla yrityksellä on nainen toimitusjohtajana ja johtoryhmissäkin vain 9 % on naisia. Lisäksi johtoryhmissä istuvat naiset johtavat tutkimuksen mukaan lähinnä tukitoimintoja, kuten henkilöstöhallintoa ja viestintää. (Verkkouutiset 2014a.)

Julkisen sektorin kiintiöt ovat esiintyneet otsikoissa huomattavasti vähemmän. Loppuvuodesta 2012 Yleisradio (2012a ja 2012b) uutisoi kuntien kiintiöongelmista pariinkin otteeseen. Molemmat uutiset käsittelivät kiintiövaatimusten hankaluutta tilanteissa, joissa lautakuntiin ei yksinkertaisesti ole tarjolla riittävää määrää päteviä molempien sukupuol-

ten edustajia. Uutisten mukaan ongelma korostuu erityisesti pienemmissä kunnissa. Kärkölän kunnanjohtaja Seppo Huldén vastustaa koko kiintiöjärjestelmää, ja sanoo että se ”joissakin tapauksissa johtaa siihen, että tehtäviin ei aina valita parhaita ja pätevimpiä tekijöitä.” (Yleisradio 2012a.)

Huldénin (Yleisradio 2012a) esittämä väite vastaa osaltaan tämän tutkielman ensisijaiseen tutkimuskysymykseen, eli siihen onko kunnallisten toimielinten henkilövalinnoissa tullut vastaan tilanteita, joissa pätevämpi olisi jäänyt valitsematta. Tutkielman empiirisessä osiossa samaan kysymykseen vastaa 23 muuta kunnallispolitiikan vaikuttajaa.

#### 2.4.2. Palkkaerot

Todennäköisesti eniten keskustelua herättänyt tasa-arvokysymys on nykyään miesten ja naisten väliset palkkaerot. Esimerkiksi Naisjärjestöjen Keskusliitto vaatii hallitusohjelmataavoitteissaan (2011: 3) perusteettomien palkkaerojen poistamista ja pönkittää vaatimustaan väitteellä, että naisen palkka on keskimäärin 81 % miehen palkasta ja selvittämättömät tuloerot ovat noin 10 %. Edellä mainittu 81 % on peräisin todennäköisesti Tilastokeskuksen ansiotasoindeksistä, vaikka lähdettä ei erikseen mainitakaan.

Kaikki eivät kuitenkaan usko, että naisia nimenomaan syrjittäisiin palkkauksessa. Monet asiaa tutkineet selittävät eroa muun muassa pienipalkkaisten alojen naisvaltaisuudella ja hyväpalkkaisten alojen miesvaltaisuudella, naisten ajautumisella useammin määräaikaisiin työsuhteisiin, miesten suuremmalla työtuntimäärällä ja myös esimerkiksi sillä, että naiset yksinkertaisesti tyytyvät pienempiin palkkoihin. Pienempään palkkaan tyytyminen tarkoittaa käytännössä sitä, että naiset keskimäärin vaativat palkankorotuksia harvemmin ja palkkaneuvotteluissa tyytyvät miehiä pienempiin summiin. Väitettä tukee mm. saksalaisen taloustutkimuslaitos DIW:n muutamana vuotena takainen selvitys ja yhdysvaltaisen professorin Linda Babcockin tutkimukset. (Taloussanomat 2010a; Taloussanomat 2010b; Taloussanomat 2013; Princeton University Press 2014; Cha 2014; Business Insider 2013; Quartz 2013; Asplund 2008, Kotro & Sepponen 2007: 31–39.)

Sukupuolten välisistä palkkaeroista on taisteltu noin viisikymmentä vuotta. Yhtäläinen palkka oli feministien agendojen pääkohteita jo 1960-luvun alussa ja vaikka tilanne on niistä päivistä parantunut huomattavasti, on aihe edelleen tapetilla aina kun naisten oikeuksista keskustellaan.

Suomalaisessa järjestelmässä naisten samasta tehtävästä saama pienempi palkka ei ole vain palkkapäivän ongelma. Suomen eläkejärjestelmä on rakennettu siten, että maksettavan eläkkeen määrään vaikuttaa työuran pituus ja kokonaisansiot. Käytännössä naisten työura on lasten hankkimisen takia keskimäärin kaksi vuotta miehiä lyhempi, mikä pienentää maksettavan eläkkeen määrää. Toisaalta jos eläkeikää katsotaan kokonaisuutena, naiset ovat eläkkeellä keskimäärin viisi vuotta miehiä pidempään ja saavat noin viisi kertaa miehiä useammin leskeneläkettä, joka on keskimäärin suurempi kuin sukupuolten välinen työeläkkeiden välinen ero. (Etelä-Suomen Sanomat 2014; Helsingin Sanomat 2014a.)

Lähes kliseeksi asti kulunut fraasi ”Naisen euro on 80 senttiä” elää sitkeästi poliitikkojen puheissa ja etujärjestöjen tavoiteohjelmissa. STTK:n 2013 toteuttaman kyselyn mukaan suomalaiset eivät myöskään usko palkkatasa-arvon toteutumiseen työelämässä. Siitä huolimatta varsinaista näyttöä palkkasyrjinnästä on vain vähän jos lainkaan. Suomessa sukupuolen perusteella pienemmän palkan maksaminen on lainvastaista (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609:8) ja todistustaakkakin on siirretty kiistatilanteissa työnantajalle (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609:9 a). Silti oikeusjuttuja palkkasyrjinnästä nousee esiin vain harvoin. (STTK 2013a; STTK 2013b.)

Taloussanomien (2013) on artikkelissa ”*Naisen osa: parempi koulutus ja pienempi palkka*” lähestynyt aihetta enemmän tai vähemmän ansiokkaasti. Katsauksena itse aiheeseen artikkeli on iltapäivälehtien tasoa, mutta se tiivistää hyvin aiheesta käydyn keskustelun ongelmakohdat. ”80 senttiä”-fraasi pitää melko hyvin paikkansa, kun verrataan kaikkien palkansaajien kokonaisansioita sukupuolittain. Kokonaisansiot eivät huomioi esimerkiksi tehtyjä työtunteja tai työtehtäviä ja tilastojen ulkopuolelle lisäksi jätetään työttömät, joissa miehillä on reippaasti suurempi edustus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Mikä sitten selittää eron ansiotasossa? Edellä mainitussa Taloussanomien (2013) artikkelissa Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja Reija Lilja tarjoaa reiluun puoleen eroista selitykseksi ”eri töitä”, eli miesvaltaisten alojen keskimäärin parempaa palkkausta ja miesten suurempaa edustusta yleisesti paremmin palkatuissa tehtävissä. Quartz (2013) ja Business Insider (2013) puolestaan tarjoavat molemmat vastaukseksi miesten tekemää suurempaa työtuntimäärää, perustaen vastauksensa Indiana Universityn Youngjoo Chan (2014) tekemään tutkimukseen aiheesta. Samoilla linjoilla on myös emeriitututkija Pauli Sumanen Taloussanomien (2010a) artikkelissa ”*Miehet painavat töitä niska limassa – naiset eivät*”. Sumanen on itse asiassa kirjoittanut aiheesta kokonaisen kirjankin, *Vaiettua tietoa tasa-arvosta* (Sumanen 2011), jossa hän perustelee kantaansa vedoten useisiin tilastoihin ja tutkimuksiin.

Kauppalehti (2013) ja NBC News (2013) löytävät osan syystä sekä naisten pienemmästä taipumuksesta pyytää lisää palkkaa että jopa siitä, että palkankorotusta vaativiin naisiin suhtaudutaan negatiivisemmin kuin miehiin vastaavissa tilanteissa. Jälkimmäinen väite pohjautuu Bowlesin, Babcockin ja Lain 2007 julkaistuun tutkimukseen. Osa syynä naisten pienempään tendenssiin pyytää korotuksia lienee se, että naiset tyytyvät keskimäärin pienempiin palkkoihin ja he huomioivat palkkatoiveissaan koko kotitaloutensa tulot vain omiensa sijaan, toisin kuin miehet. Naisten prioriteeteissa myös työaika ja työpaikan sijainti nousevat palkan edelle. (Taloussanomien 2010b.)

Julkisuudessa esiintyy ajoittain vaatimuksia samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta, sukupuolesta riippumatta. Vaatimus on ajatuksen tasolla perusteltu ja oikeudenmukainen, mutta käytännössä ongelmallinen. Erilaisten työtehtävien arvoa on lähes mahdoton vertailla keskenään. Asiaa ei myöskään auta se, että tehtävien arvo vaihtelee kysynnän ja tarjonnan mukaan nopealla tahdilla, vaikka eri tehtävien arvo olisikin mitattavissa ja verrattavissa. Työnantajapuolta ajatuksessa hiertää lisäksi se, että hyvistä tai hyvän potentiaalinen omaavista työntekijöistä ei voisi enää pitää palkankorotuksen kiinni, korottamatta samalla myös kaikkien muiden palkkoja. (Acker 1990; Laasanen 2012; Helsingin Sanomat 2013; Taloussanomien 2014.)

Sukupuolten välisten palkkaerojen purkaminen on yksi yleisimmin käytettyjä perusteluita kiintiöjärjestelmien taustalla. Kiintiöjärjestelmien on tarkoitus toimia palkkaerojen ka-  
ventamiseksi usealla tasolla. Ensinnäkin niillä tavoitellaan naisia suoraan korkeammin  
palkattuihin tehtäviin. Toiseksi valtaa saaneiden naisten toivotaan vetävän mukanaan  
ylöspäin lisää naisia. Lisäksi naisten määrän lisääntymisen näissä paremman ansiotason  
tehtävissä toivotaan vähentävän naisiin kohdistuvia ennakkoluuloja ja totuttavan ”suurta  
yleisöä” naisiin päättävissä asemissa ja korkeaa asiantuntemusta vaativissa tehtävissä.

### 2.4.3. Äitiysvapaat

Keskustelu äitiysvapaista kävi poikkeuksellisen vilkkaana keväällä 2014. Helmikuun  
puolivälissä Euroopan unionin tuomioistuin teki päätöksen, jonka mukaan työntekijän  
kuuluu saada äitiysvapaan palkka myös silloin, kun hän jää äitiyslomalle suoraan edelli-  
sen lapsen hoitovapaalta. (Euroopan tuomioistuimen tuomio yhdistetyissä asioissa C-  
512/11 ja C-513/11.)

Lähes välittömästi sekä STTK (STTK 2014) että Yrittäjänaiset (Suomen Yrittäjänaiset  
2014) ottivat päätökseen kantaa. STTK kiitteli päätöstä tasa-arvoa, sukupuolten palkka-  
tasa-arvoa ja työn ja perheen tasapainottamista edistäväksi. Yrittäjänaiset puolestaan huo-  
mauttaa vastineena STTK:lle, että päätöksen tuomat lisäkustannukset tulevat suoraan  
työnantajan maksettavaksi, mikä kasvattaa entisestään riskiä nuorta naista rekrytoidessa  
ja päätös kohdistuu erityisen raskaasti pieniin naisvaltaisiin yrityksiin.

Keskustelua jatkoivat Savon Sanomat (2014) ja Helsingin Sanomat (2014b). Savon Sa-  
nomien artikkelissa ”*Ongelmallista tasa-arvoa*” toimittaja asettuu Yrittäjänaisien kan-  
nalle ja pelkää miesten suosimisen rekrytoinnissa lisääntyvän. Helsingin Sanomien toi-  
mittaja Heli Suominen puolestaan kuittaa huolenaiheen lyhyesti: ”*Höpsis pöpsis.*” (Hel-  
singin Sanomat 2014b). Suominen perustelee kantaansa sillä, että työnantajan kustannuk-  
set kasvavat vain ”*pienen omavastuun*” verran, Kelan korvatessa valtaosan.

Samaan aikaan EU:n tuomioistuimen päätöksestä käydyn keskustelun aikaan Perussuomalaisen kansanedustaja Pirkko Ruohonen-Lerner aiheutti vielä suuremman kohun. Helsingin Sanomien (2014c) toimittajan kysyessä tältä viidestä eri vaalikauden aikana olleesta avustajasta, Ruohonen-Lerner vastasi että olisi kannattanut valita avustajaksi nuori mies, niin ei olisi tullut äitiysloman sijaisia ja sijaisen sijaisia.

Kommentti aiheutti välittömästi myrskyn mediassa. Aiheeseen ehti ottaa noin vuorokaudessa kantaa muun muassa SDP:n kansanedustaja Jukka Kärnä (Helsingin Sanomat 2014d), Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan puheenjohtaja Tarja Filatov (Helsingin Sanomat 2014d), Perussuomalaiset Naiset ry:n toinen varapuheenjohtaja Laura Huhtasaari (Helsingin Sanomat 2014d; Iltalehti 2014a), Turun yliopiston työoikeuden professori Seppo Koskinen (Helsingin Sanomat 2014e), Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen ylijohtaja Juhana Vartiainen (Helsingin Sanomat 2014e) ja Helsingin yliopiston työoikeuden emeritusprofessori Kari-Pekka Tiitinen (Iltalehti 2014b ja 2014c). Ruohonen-Lerner itse kuittasi kommenttinsa ironiana, joskin puolusti kommenttinsa asiasisältöä. (Helsingin Sanomat 2014d; Iltalehti 2014b.)

Äitiyslomat saivat lisää huomiota noin kuukautta myöhemmin, maaliskuun puolivälissä 2014, kun orimattilalainen kangaskauppias Sari Eurén avautui työnantajalle koituvista kustannuksista Etelä-Suomen Sanomille (2014). Eurén kertoi joutuneensa ottamaan 10 000€ lainan vain selvitäkseen työntekijänsä äitiysloman kuluista. Aiheeseen tarttuivat nopeasti muutkin lehdet, kuten Karjalainen (2014), Talouselämä (2014) ja Ilta-Sanomat (2014). Pienyrityksen vaikeudet huomasi myös Kokoomuksen kansanedustaja Sari Sarkomaa, joka kannanotossaan vaati hallitukselta toimia tilanteen korjaamiseksi. (Verkkouutiset 2014b.)

Tämän työn kirjoitushetkellä äitiyslomiin ei ole näköpiirissä muutoksia. Asia on kuitenkin olennainen kiintiöjärjestelmien näkökulmasta, sillä äitiyslomien ja ylipäänsä raskauksien aiheuttamien kustannusten nähdään heikentävän erityisesti nuorten naisten asemaa niin työmarkkinoilla kuin julkisen sektorin luottamustehtävissäkin. Kiintiöjärjestelmien yhtenä tarkoituksena on pakkokeinoja käyttäen estää tämän heikomman aseman aiheuttamaa syrjintää.

#### 2.4.4. Tasa-arvokeskustelu kirjallisuudessa

Tämän vuosituhannen tasa-arvoa koskeva kirjallisuus tiivistyy hyvin kahteen 2002 ja 2012 julkaistuun teokseen: ”*Tasa-arvopolitiikan haasteet*” (Holli ym. 2002) ja ”*Tasa-arvo toisin nähtynä*” (Kantola ym. 2012). Kirjat koostuvat yhdeksäntoista eri kirjoittajan tasa-arvoa sivuavia aihepiirejä koskevista teksteistä. Aiheet liittyvät mm. käsitteistöön, historiaan, politiikkaan, oikeustieteeseen ja palkkoihin. Kirjoittajat ovat ansioituneita ja tunnustusta saaneita tutkijoita ja asiantuntijoita. Kirjoittajista 18 on naisia.

Kumpikaan teos ei sisällä tieteellisten artikkeleiden määritelmän täyttäviä osioita, vaan kirjoittajat liikkuvat lähinnä henkilökohtaisten näkemystensä ja kokemustensa tasolla. Se on molempien kirjojen sekä vahvuus että heikkous. Tieteelliseltä tasolta irtautuminen antaa kirjoittajille tilaa tuoda esiin asenteita ja ajattelumalleja, takertumatta kuitenkaan lii- kaa yksityiskohtiin. Toisaalta väittämien perustelemattomuus ja lähdemateriaalin puute yhdistettynä räikeän yksipuoliseen näkökantaan syö näiltä kirjoilta mahdollisuuden toi- mia uskottavina tasa-arvoasioiden yleisteoksina, joita ne johdantojensa mukaan pyrkivät olemaan. (Holli ym 2002; Kantola ym. 2012.)

Molemmissa teoksissa kirjoittajat haluavat määritellä tasa-arvon nimenomaan ”lopputu- losten tasa-arvoksi”, eli yksilöiden yhdenvertaisten mahdollisuuksien lisäksi yhteiskun- nan on näytettävä myös tilastojen valossa tasa-arvoiselta. Erityisesti Anna Maria Holli hyökkää ”*Tasa-arvopolitiikan haasteet*”-kirjan johdannossa voimakkaasti uusliberalis- tista ”mahdollisuuksien tasa-arvoa” vastaan. (Kantola ym. 2012: 11; Holli ym. 2002: 15– 20.)

Holli antaa ymmärtää, että epätasa-arvoiset asenteet ja ajattelumallit olisivat siirtyneet osaksi yhteiskunnallisia rakenteita. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yhteiskunta on ”aivopessyt” yksilöt ajattelemaan valmiiksi määriteltyjen sukupuoliroolien mukaisesti, jolloin yksilön omalla näkemyksellä tilanteestaan ei ole enää merkitystä. Kirjassa ei var- sinaisesti pyritä osoittamaan, että rakenteisiin siirtymistä olisi tapahtunut, vaan se on lä- hinnä oletusarvo. Milja Saari on Hollin kanssa samoilla linjoilla *Tasa-arvo toisin nähtynä*- teoksessa. (Holli ym. 2002: 17–19; Kantola ym. 2012: 207–208.)

### 3. HAASTATTELU TUTKIMUSMENETELMÄNÄ

#### 3.1. Tutkimuksen tarkoitus ja teemat

Johdanto ja luku 2 pyrkivät taustoittamaan aihepiiriä ja etsimään kysymyksiin vastauksia käymällä läpi käsitteistöä, lainsäädäntöä, kirjallisuutta, julkista keskustelua, tieteellistä tutkimusta ja aiheen eettistä puolta. Tieteellistä tutkimusta käsittelevä osio antoi vastauksia kysymyksiin 1-4 ja etiikan osiossa käsiteltiin kysymystä 5.

Huolimatta runsaasta materiaalista, ei aiempi tutkimus kuitenkaan tarjonnut suoria vastauksia kysymyksiin. Ainoastaan kysymykseen tasa-arvon edistymisestä tutkielman teoreettinen puolisko pystyi antamaan varsin suoran ja selkeän vastauksen: jos tasa-arvon mittarina pidetään naisten määrää päättävissä tehtävissä, ovat kiintiöt useimmiten oikotie onneen. Toisaalta vallankäytössä havaittiin siirtymää muodollisilta tahoilta epämuodollisille.

Tarkempien vastausten toivossa aihetta kartoitettiin kunnallispolitiikan vaikuttajille suunnatulla haastattelututkimuksella. Haastattelututkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä ovatko kunnallispolitiikan vaikuttajat havainneet kiintiösäännöksen aiheuttaneen ongelmia ja millaisena työkaluna he näkevät kiintiösäännöksen tasa-arvon edistämiseen.

Haastattelututkimuksen kysymyspatteri on koottu seuraavien neljän teeman ympärille:

- 1) Pätevyyden syrjäytyminen valintatilanteissa
- 2) Muut kiintiösäännöksen aiheuttamat ongelmat
- 3) Vaikutus päätöksenteon laatuun
- 4) Vaikutus tasa-arvon edistymiseen



## 3.2. Tutkimusmetodi ja aineistoanalyysi

### 3.2.1. Metodien valinta

Tämän tutkielman tutkimusmateriaali on kerätty haastatteluiden avulla. Haastattelututkimukseen päätyminen ei kuitenkaan ollut itsestään selvä valinta. Vastausta varsinaiseen tutkimuskysymykseen olisi voinut lähteä hakemaan myös suurelle joukolle suunnatulla tilastollisesti analysoitavalla kyselytutkimuksella. Sen avulla olisi voinut kartoittaa tilastollisesta näkökulmasta erityisesti sitä, kuinka yleisenä ongelmana valituksi tulleita pätevempien hakijoiden ohittamista pidetään ja vaikuttaako esimerkiksi vastaajan sukupuoli vastaajan näkemyskseen.

Tämä menetelmä ei kuitenkaan sen vaatimien resurssien vuoksi soveltunut Pro Gradututkielmaan. Menetelmä olisi vaatinut varsin suuren vastaajajoukon, jotta tuloksilla olisi ollut juuri minkäänlaista yleistettävyyttä. Pelkästään kuntien valtuustoissa istuu lähes 10 000 valtuutettua ja lautakunnissa arviolta 20 000-30 000 jäsentä, joten edustava otos olisi vaatinut vähintään nelisen sataa vastausta. Normaalilla noin 15% vastausprosentilla kysely olisi tullut lähettää lähes kolmelle tuhannelle ihmiselle.

Periaatteessa materiaalia olisi voinut kerätä myös havainnoimalla päätöksentekotilanteita. Se olisi kuitenkin edellyttänyt pääsyä toimielinten kokouksiin ja kattavia taustamateriaaleja kaikista päätöstilanteiden ehdokkaista. Henkilövalintoja tehdään myös suhteellisen harvoin, joten riittävän suuren aineiston kerääminen havainnoimalla olisi saattanut kestää vuosia. Näin ollen havainnointi ei olisi luonteensa vuoksi soveltunut metodiksi.

Haastattelututkimuksella on mahdollista saavuttaa hieman perinteistä tilastollisesti analysoitavaa kyselytutkimusta syvällisempää tietoa. Pienehkönkin vastaajajoukon tulosten yleistettävyyttä riittää myös antamaan summittaisen arvion siitä kuinka yleistä tai harvinaista tutkimuskysymyksessä tarkoitettu pätevyyden syrjäyttäminen on, mikäli aihetta halutaan myöhemmin tutkia laajemmalla otannalla.

### 3.2.2. Metodien kuvaus

Haastattelututkimus sukupuolikiintiöistä on luonteeltaan kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus määritellään usein enemmän sitä kautta mitä se ei ole, kuin mitä se varsinaisesti on, koska sillä ei ole teoriaa tai paradigmaa, jotka olisivat vain sen omia. Niin ikään kvalitatiivisella tutkimuksella ei ole myöskään omia metodeja. (Metsämuuronen 2006: 83; Eskola & Suoranta 1998: 13–15; Alasuutari 2011: 31–34.)

Yksinkertaisimmillaan laadullinen tutkimus on kerätyn aineiston muodon ei-numeraalista kuvausta, yleensä mikrotasolla, eli lähellä tutkimuksen kohdetta. Tarkemmin sanottuna ”Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan pyritään kuvaamaan jotakin tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostakin ilmiöstä.” (Eskola & Suoranta 1998: 61) Tilastollisista tutkimuksista poiketen kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena. (Alasuutari 1999: 38; Eskola & Suoranta 1998: 13–15.)

Pekka Räsänen kuvaa kirjassa ”*Tutkimus menetelmien pyörteissä*” (Räsänen, Anttila & Melin 2005: 87) kvalitatiivista tutkimusta seuraavasti:

*”Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tämä [tutkija kohteen ulkopuolella] nähdään mahdottomaksi. Inhimillisen toiminnan ymmärretään perustuvan ennen kaikkea merkitysvälitteisten suhteiden varaan, ja siksi koetut tutkimustilanteet ovat aina subjektiivisesti rakentuneita. Myös tutkija ymmärretään tärkeäksi osaksi tutkimuskohdettaan.”*

Räsänen siis tarkastelee kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen eroa tutkijan sijoittumisen näkökulmasta. Hänen mukaansa kvalitatiivista tutkimusta pidetään myös kvantitatiivista tutkimusta vapaamuotoisempana ja syvällisempänä ja siinä aineistosta tehtävät teoreettiset yleistykset ja induktiivinen päättely ovat keskeisessä asemassa.

Haastattelututkimuksen käyttö tässä yhteydessä tarkoittaa mikrotason poikkileikkaustutkimusta, eli tulokset antavat kuvan yksilöiden näkemyksistä tutkittavaan asiaan tässä hetkessä. Tuloksista ei ole pääteltävissä mahdollisia kehityssuuntia tai tilastollisesti merkit-

tävällä tarkkuudella havaintojen mahdollista esiintymistodennäköisyyttä koko yhteiskunnan tasolla. Haastattelututkimus mahdollistaa lomaketutkimusta henkilökohtaisemman kontaktin vastaajiin ja tarjoaa mahdollisuuden saada kattavampia ja ehkä myös harkitumpia vastauksia vastaajilta. (Järvinen & Järvinen 2011: 37–39.)

Tutkimusmateriaali on kerätty puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa sitä, että kysymysten muotoilu ja järjestys on kaikille haastateltaville sama, mutta haastateltavat saavat vastata kysymyksiin omin sanoin. Samoilla kysymyksillä ja kysymysten järjestyksellä pyritään siihen, että kaikilta vastaajilta saadaan keskenään vertailukelpoisia vastauksia. (Eskola & Suoranta 1998: 86–87; Metsämuuronen 2006: 115; Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005: 104–106.)

### 3.2.3. Aineiston analyysi

Kerättyä aineistoa on tulokset-osiossa esitelty kysymyksittäin. Tulokset olisi voinut avata myös yks haastattelu kerrallaan, mutta kokonaisuuden hahmottaminen ja selkeiden vastausten löytäminen tutkimuskysymyksiin olisi tällöin ollut erittäin vaivalloista. Niin ikään tutkimusta tehdessä ei oltu kiinnostuneita niinkään näiden nimenomaisten yksittäisten kuntavaikuttajien kokonaisnäkemyksistä, vaan tarkoitus oli saada vastauksia yksittäisiin tutkimuskysymyksiin.

Aineistoa on pyritty kuvailemaan joka kysymyksen kohdalla ensin yleisellä tasolla (esimerkiksi ”9 haastateltua oli puolesta ja 14 vastaan”) ja sitten esittämällä suoria lainauksia vastauksista. Jälkimmäisten tarkoituksena on ensinnäkin antaa lukijalle mahdollisuus tarkastella millaisten vastausten perusteella yhteenvetoon on päädytty ja toiseksi tuoda lukijan saataville haastateltujen kysymyskohtaisia perusteluita.

Kuvailun lisäksi aineistoa analysoidessa ja johtopäätöksiä vetäessä aineistosta on yritetty tuoda esiin niin yhtäläisyyksiä kuin eroavaisuuksiakin vastauksista. Tällä on pyritty tarkempaan ja aineistolähtöisempään analyysiin, kuin perinteisellä kuvailulla ja pelkkien yhtäläisyyksien etsinnällä. (Eskola & Suoranta 1998: 140.)

Aineiston analysointia helpottaa se, että kaikki materiaali on alusta alkaen kerätty suomeksi. Niin ikään kaikki vastaajat ovat suunnilleen samanlaisesta kulttuurillisesta ympäristöstä. Nämä pienentävät analyysivaiheessa Eskolan ja Suorannankin (1998: 139–146) korostamaa kielellistä ja kulttuurillista problematiikkaa, kun eri ihmisten antamat vastaukset on todennäköisestikin tarkoitettu tulkittavaksi suunnilleen samalla tavoin.

Johtopäätökset-osiossa tulokset on yhdistelty niitä koskevien tutkimuskysymysten alle.

### 3.3. Kysymykset

Tutkimuksen haastatteluosuus muodostuu taustatiedoista, kahdesta kyllä/ei-kysymyksestä ja yhdeksästä perusteltua vastausta hakevasta kysymyksestä. Kaikille haastateltaville esitettiin kysymykset täsmälleen samassa muodossa ja järjestyksessä. Haastattelussa kysytyt kysymykset löytyy sanatarkassa muodossaan liitteestä 1 tutkielman lopusta.

Kysymysten tarkoituksena on selvittää ovatko haastateltavat havainneet, että kiintiöjärjestelmän takia pätevämpiä ehdokkaita olisi jäänyt valitsematta, miten se on koettu ja ovatko vastaajat kokeneet sen vaikuttaneen toimielinten työn laatuun. Samalla pyritään kartoittamaan miten haastateltavat ovat kokeneet kiintiöjärjestelmän vaikuttaneen tasa-arvon edistymiseen.

Koskinen, Alasuutari ja Peltonen (2005: 109–111) ovat antaneet käytännön ohjeita kysymysten laadintaan. Ensimmäisenä he kehottavat kiinnittämään huomiota kysymysten avoimuuteen. Haastattelussa taustatietoja lukuun ottamatta kysymykset on tarkoituksella muotoiltu avoimiksi, jotta kysymysten muotoilulla ei rajoitettaisi vastausmahdollisuuksia.

Toiseksi kysymysten tyyppiä, eli sanamuotoja ja lauserakenteita on mietitty tarkkaan. Koska tutkimuksen tarkoituksena oli kaivaa tietoa nimenomaan kiintiöjärjestelmän epäkohdista, ovat kysymyksetkin painottuneet ongelmiin. Tarpeettoman negatiivisia vas-

tauksia pyrittiin tasoittamaan esittämällä positiivisemman sävyiset kysymykset ennen negatiivisempia ja muotoilemalla kysymykset positiiviseen muotoon. Tästä käy hyvin esimerkiksi kysymys 9, jossa kysytään pitääkö vastaaja kiintiöitä oikeana tapana tasa-arvon edistämiseen, sen sijaan että olisi kysytty pitääkö vastaaja kiintiöitä vääränä tapana tasa-arvon edistämiseen.

Kolmanneksi kysymysten järjestyksellä on pyritty johdattamaan haastateltava ajattelemaan aiheita erityisesti omien kokemustensa näkökulmasta, ei stereotyyppien tai lehti-juttujen. Kysymykset alkavat parilla helpolla aiheeseen johdattavalla omia kokemuksia kartoittavalla kysymyksellä, jonka jälkeen (kysymykset 3–9) jatketaan varsinaisilla sisällöllisillä kysymyksillä. Viimeiset kaksi kysymystä (kysymykset 10–11) onkivat haastateltavasta lähinnä taustatietoa yleisistä mielipiteistä.

#### 3.4. Toteutus

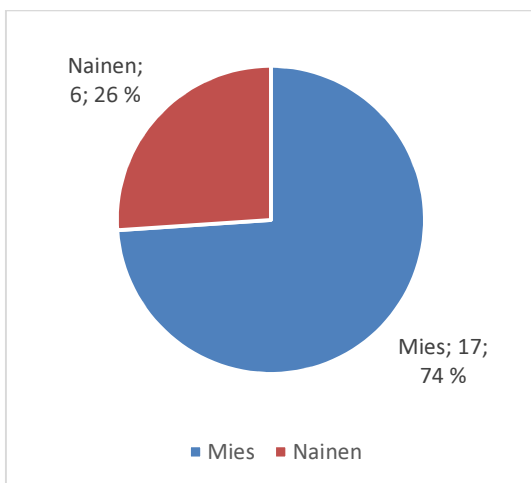
Haastattelupyynnöt lähetettiin sähköpostitse 110 kunnallispolitiikassa aktiiviselle henkilölle kymmenestä eri kunnasta. Kunnat olivat Helsinki, Oulu, Joensuu, Rauma, Iisalmi, Forssa, Alavus, Orivesi, Puolanka ja Kivijärvi. Kuntavalinnat pyrittiin tekemään niin, että ne edustaisivat mahdollisimman kattavasti väkiluvultaan erikokoisia kuntia mahdollisimman eri puolilta Suomea. Pyynnön vastaanottajista 37 (34%) oli naisia ja 73 (66%) miehiä. Sukupuolella ei ollut vaikutusta potentiaalisia haastateltavia etsittäessä, joskin haastattelun aiheen vuoksi oli toivottavaa, että vastaajat edustaisivat molempia sukupuolia.

Haastattelupyynnöt kohdistettiin mahdollisuuksien mukaan valtuustojen ryhmäpuheenjohtajille ja lautakuntien puheenjohtajille. Tällä tavoiteltiin mahdollisimman kattavaa edustusta eri puolueista ja ideologioista ja pyrittiin löytämään aktiivisia ja kokeneita kuntapäätäjiä, joilla todennäköisimmin olisi kokemusta ja näkemystä haastattelun teemaan liittyen. Haastattelupyynnössä kerrottiin etukäteen, että haastatteluihin etsitään poliittisesti aktiivisia henkilöitä, haastatteluun voi vastata nimettömästi ja annettiin aika-arvio haastattelun kestosta.

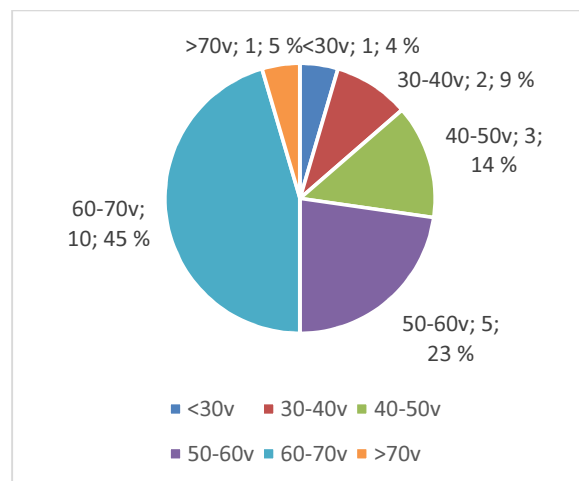
Haastattelupyynnöiden vastausprosentti oli 21% (23/110), mikä itsessään on suhteellisen alhainen, mutta toisaalta varsin tavanomainen ottaen huomioon, että haastattelupyynnöt lähetettiin sähköpostitse. Haastattelut suoritettiin sähköisten viestimien välityksellä 15.1.–22.1.2015.

Haastateltaviksi suostui 23 henkilöä seitsemästä eri kunnasta edustaen yhdeksää eri puoluetta. Haastatteluun otettiin kaikki haastateltaviksi 22.1.2015 mennessä suostuneet. Alla olevien kuvioiden avulla on havainnollistettu haastateltujen taustatietoja. Kuvioissa 1 ja 2 on esitetty vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauma. Yksi haastatelluista ei halunnut paljastaa ikäänsä. Vastaajista 6 (vastausprosentti 16%) oli naisia ja 17 miehiä (vastausprosentti 23%), jolloin vastaajien sukupuolijakaumaksi tuli 26% naisia ja 74% miehiä. Tilastokeskuksen (2012) mukaan valtuustoissa naisia on 36% ja miehiä 64%.

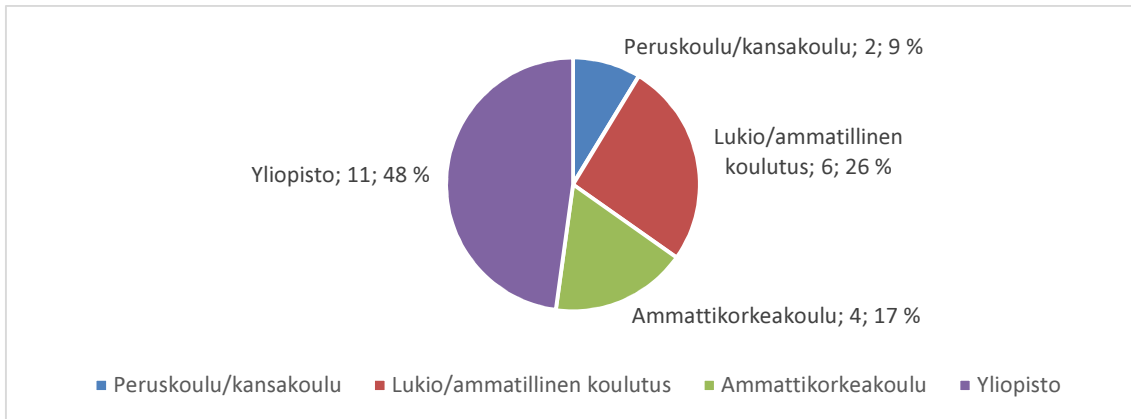
Ikähaarukka oli noin 25 ikävuodesta yli 70 ikävuoteen, painottuen vahvasti yli 60-vuotiaisiin. Kuvioihin on merkitty vastaajamäärät kussakin segmentissä ja heidän suhteellinen osuutensa kaikista vastaajista. Vastaajien keski-ikä (55,4v) on kohtuullisen hyvin linjassa ennako-odotusten kanssa. Valtuutettujen keski-ikä on 50 ikävuoden tienoilla ja koska haastattelupyynnöillä lähestyttiin erityisesti ryhmäpuheenjohtajia ja lautakuntien puheenjohtajia, oli hieman korkeampi keski-ikä odotettavissa. (Tilastokeskus 2012.)



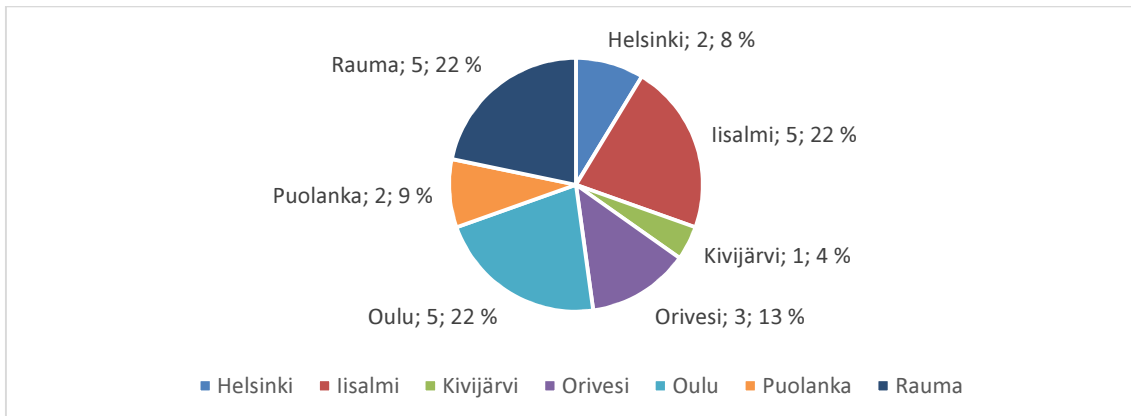
Kuvio 1: Sukupuolijakauma.



Kuvio 2: Ikäjakauma.

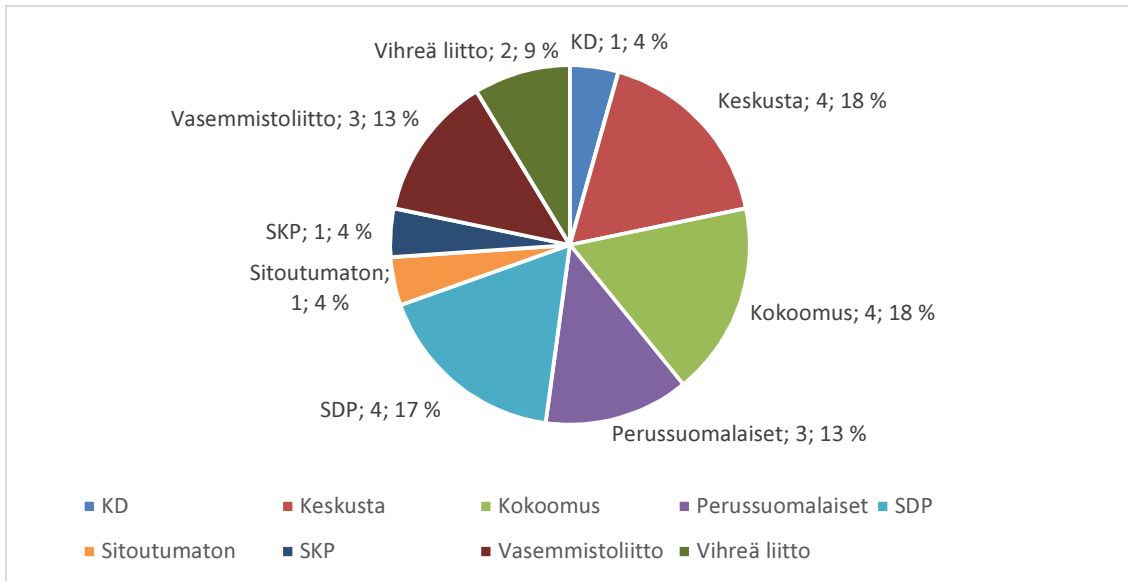


Kuvio 3: Koulutusjakauma.



Kuvio 4: Vastaajat paikkakunnittain.

Kuvioissa 3 ja 4 on esitetty haastatteluun vastanneiden jakaumat koulutusaloittain ja paikkakunnittain. Noin kahdella kolmasosalla oli korkeakoulututkinto. Paikkakuntien ja puolueiden (Kuvio 5) suhteen jakauma on tasainen. Vastaajia oli yhdeksästä eri puolueesta (ja yksi sitoutumaton) seitsemältä eri paikkakunnalta. Vuoden 2012 kunnallisvaaleissa oli ehdokkaita 16 puolueesta ja useasta valitsijayhdistyksestä. Valituista noin 98% kuuluu yhdeksään suurimpaan puolueeseen (Keskusta, Kokoomus, SDP, PS, Vasemmistoliitto, RKP, Vihreät, KD ja SKP). Vastaajajoukosta ainoastaan RKP ei ole edustettuna. Vastaajien puoluejakauma noudattelee varsin lähelle kaikkien Suomen valtuutettujen puoluejakaumaa. (Tilastokeskus 2012.)



Kuvio 5: Puoluejakauma.

Koska haastattelupyynnöt lähetettiin vain valtuustoissa ja lautakunnissa istuville, vastasivat kaikki poliittiseksi asemakseenkin jotain kyseisistä. Vastauksissa esiintyi myös jonkin verran kaupungin tai kunnan hallituksen jäsenyyksiä. Yksi vastaajista ei halunnut poliittista asemaa koskevaan kysymykseen vastata.

### 3.5. Luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta on käyty paljon keskustelua. Menetelmiä ja tutkimuksia on kritisoitu luotettavuuskriteereiden hämäryydestä ja suppealla otannalla tehdyn tutkimuksen tulosten yleistettävyydestä voidaan olla montaa mieltä. Toisaalta kvalitatiiviset tutkimukset harvoin pyrkivätkään tulosten laajaan yleistettävyyteen, vaan joko tarjoamaan paikallisen tason tietoa tarkasti rajatusta asiasta tai avaamaan keskustelua ja luomaan pohjaa laajemmille tutkimuksille. (Eskola & Suoranta 1998: 209.)

Tässä kyseisessä tutkimuksessa suurimman ongelman luotettavuudelle muodostaa metodin sijaan itse haastateltavat. Vastaajat ovat poliitikkoja, joiden tapauksessa ”väärin mielipiteiden” julki tulo saattaa hyvinkin maksaa heille läpi pääsyn seuraavissa vaaleissa.



Ongelmaa on pyritty kompensoimaan toteuttamalla tutkimus siten, ettei haastateltavien nimiä tai henkilöllisyyden päättämisen mahdollistavia taustatietoja julkaista lainkaan päättelyn mahdollistavassa muodossa.

Koskinen, Alasuutari ja Peltonen (2005: 254) kuvailevat validiteettia seuraavasti:

*”Validiteetilla ymmärretään sitä, missä määrin tietty väite, tulkinta tai tulos ilmaisevat kohdetta, johon niiden on tarkoitus viitata. Validiteetin lajeina pidetään minimaalisesti sisäistä ja ulkoista validiteettia. Sisäinen validiteetti merkitsee tulkinnan sisäistä loogisuutta ja ristiriidattomuutta. Ulkoinen validiteetti puolestaan merkitsee sitä, yleistyykö tulkinta muihinkin kuin tutkittuihin tapauksiin.”*

Tässä tutkielmassa validiteetin arviointia on pyritty helpottamaan tulokset-osiossa esittämällä kysymykset ja runsaasti esimerkkejä vastauksista täsmälleen siinä muodossa missä ne kysyttiin ja missä niihin vastattiin. Myös taustatiedot on esitetty riittävän yksityiskohdaisesti, että vastaava tutkimus olisi helposti toteutettavissa uudelleen. Todennäköisyyttä saada samansuuntaiset vastaukset eri vastaajajoukolla on arvioitu jäljempänä.

Muita tämän tutkimuksen luotettavuutta uhkaavia tekijöitä ovat esimerkiksi vastaajien liiallinen painottuminen tietyn tyyppisiin paikkakuntiin, vain toiseen sukupuoleen, tiettyihin ikäryhmiin tai pieneen määrään puolueita. Kaikki nämä tekijät tarkoittaisivat melko homogeenistä vastaajajoukkoa ja siten myös varsin yksipuolista näkökulmaa vastauksissa. Ongelmia on pyritty ehkäisemään ennalta kohdistamalla haastattelupyynnöt mahdollisimman heterogeeniselle joukolle.

Myös kysymysten valinta, järjestys ja muotoilu saattavat ohjata haastateltavia tiedostamattaan tiettyyn suuntaan. Tutkimuksen lähtöoletuksena oli oletus siitä, että kiintiöt aiheuttavat tilanteita, joissa valituksi ei tule pätevin ehdokas. Näin ollen myös haastattelun kysymykset pyrkivät testaamaan tämän oletuksen paikkansapitävyyttä, mikä luonnollisesti edellyttää havaituista ongelmakohdista kysymistä haastateltavilta. Tällä tavoin haastateltaville annetaan ymmärtää että ongelmia todennäköisesti on ja haastattelun sävy on muutenkin kiintiöiden epäkohtiin keskittyvä. Tätä ongelmaa pyrittiin jossain määrin kompensoimaan kysymysten järjestyksellä ja muotoilulla, jotta vastaajat eivät ajattelisi vastaushetkellä asiaa korostuneen yksipuolisesti.

Potentiaalisena tutkimuksen yleisen luotettavuuden ongelmakohtana voidaan pitää myös tutkijan omaa mielipidettä aiheeseen. Vaikka tutkimuksen pyrkisi tekemään mahdollisimman neutraalista näkökulmasta ja monipuolisesti erilaisia näkemyksiä esittelemällä, vaikuttavat omat näkemykset kuitenkin taustalla jatkuvasti. Tämä näkyy esimerkiksi kysymysten muotoilussa ja vastausten tulkinnassa. Myös teoriaosiossa keskimääräistä enemmän kritiikkiä on varmasti kohdistunut oman näkemyksen vastaisiin teoksiin ja tutkimuksiin. Ongelma on tiedostettu, mutta sen vaikutusta ei voida kokonaan poistaa.

Haastatteluiden määrä (23kpl) ei riitä tulosten kovin luotettavaan tilastolliseen yleistettävyyteen, mutta niiden perusteella on tilastollisestikin luotettavasti pääteltävissä vähintään ilmiön olemassaolo ja arvioitavissa muutaman kymmenen prosenttiyksikön tarkkuudella ilmiön yleisyyttä. Tämä päätelmä on tehtävissä vastasten perusteella silmämääräisesti. Tarkempien laskelmien julkaisu tulosten yhteydessä ei otoskoon pienuuden takia olisi mielekäästä. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005: 247–249.)

#### 4. SUKUPUOLIKIINTIÖT: HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Haastattelun tulokset on tässä luvussa esitetty teemoittain. Teemoja on avattu kattavammin luvun alkupuolella ja lisäksi jokaisen teeman kohdalla on kerrattu vielä erikseen mistä oli kyse, mitkä haastattelukysymykset siihen liittyivät ja esitelty vastauksia suorien lainausten ja lyhyen pohdinnan kera.

Minkä tahansa kiintiön käyttäminen henkilövalinnoissa tarkoittaa käytännössä sitä, että kyseisen kiintiön edellyttämä ominaisuus asetetaan valintatilanteissa muiden kriteerien yläpuolella ja ensimmäisenä tarkistetaan, että ehdokas täyttää kyseisen kelpoisuusvaatimuksen. Näin toimimalla saadaan nopeasti taattua kiintiöprosentin mukainen edustus kyseiselle ominaisuudelle, mutta samalla joudutaan tilanteeseen, jossa esimerkiksi pätevämpiä, kokeneempia tai tehtävään paremmin sopivia ehdokkaita jätetään valitsematta. Tämän todistaminen käytännön esimerkein on varsin turhaa, sillä lopputulos on väistämätön.

Kahden erilaisen ihmisen pätevyiden vertailu ei kuitenkaan ole yksiselitteistä saati helppoa, eikä ole todennäköistä, että julkisen sektorin päätösvaltaa sisältävistä tehtävistä olisi kilpailemassa kovin montaa täysin kelvotonta ehdokasta. Näinpä onkin mielenkiintoista selvittää, ovatko henkilövalintoja tehneet noteeranheet kiintiöiden käytön aiheuttaneen pätevempien ehdokkaiden valitsematta jäämisiä. Tämä kysymys muodostaa ensimmäisen teeman.

Samalla tavoin kun kiintiöt aiheuttavat pätevempien ehdokkaiden syrjäytymistä valintatilanteissa, on todennäköistä, niistä aiheutuu myös muita ongelmia, kuten mielipahaa valitsematta jääneille ja pienempää arvostusta valituksi tulleita kohtaan. Muiden ongelmien selvittäminen muodostaakin toisen teeman.

Koska toimieliimiin valittujen henkilökohtainen pätevyys jää ehdokkaiden sukupuolten jalkoihin, päädytään väistämättä tilanteeseen, jossa toimielimessä olevien keskimääräinen pätevyys on pienempi kuin ilman kiintiöitä. Toisaalta usein väitetään, että erilaiset

näkökulmat ja päätöksentekijöiden erilaiset arvomaailmat parantavat päätöksenteon laatua, kun erilaiset aspektit tulevat monipuolisemmin käsiteltyä. Se kumman vaikutus on suurempi, on kuitenkin kysymysmerkki ja sen ympärille on muodostettu kolmas teema, eli kiintiöiden vaikutus päätöksenteon laatuun.

Kiintiöiden tarkoituksena on edistää tasa-arvoa yhteiskunnassa ja ideana pakottaa tasa-arvo toteutumaan vähintään matemaattisesti, antaen molemmille sukupuolille tasa-arvoiset vaikutusmahdollisuudet. Matemaattinen tasa-arvo ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita todellista tasa-arvoa. Se, että huoneessa on sama määrä miehiä ja naisia ei vielä tarkoita sitä, että jokaista läsnäolijaa kuunneltaisiin ja kunnioitettaisiin samalla tavoin vailla sukupuolen vaikutusta. Neljäs teema rakentuikin nimenomaan tämän aiheen ympärille.

Varsinaisissa haastatteluissa kaksi ensimmäistä haastattelukysymystä olivat tarkoitukseltaan muista irrallaan. Ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena oli lähinnä kerätä tietoa siitä miten hyvin haastateltavat tuntevat sukupuolikiintiöitä koskevan lainsäädännön. Kaikki vastasivat tietävänsä mistä on kyse. Toisen kysymyksen tarkoituksena oli puolestaan selvittää kannattaako omakohtaisia kokemuksia koskevia kysymyksiä 3 ja 4 kysyä lainkaan, eli kysyttiin onko haastateltava joutunut tilanteeseen jossa kiintiösäännöstä on sovellettu. Kaikki haastateltavat olivat olleet kyseisissä tilanteissa. Näin ollen seuraavaksi on teemoittain käsitelty vain haastattelukysymyksiä 3-11.

#### 4.1. Pätevyyden syrjäytyminen valintatilanteessa

Tutkielman varsinainen tutkimuskysymys kuului onko kunnallisten toimielinten henkilövalinnoissa tullut vastaan tilanteita, joissa pätevämpi ehdokas on kiintiöiden takia jäänyt valitsematta ja kuinka vakavasta ongelmasta on kyse. Haastattelututkimuksessa tähän lähdettiin hakemaan vastausta kysymysten 5 ja 7 avulla. Hypoteesina oli, että pätevämpiä ehdokkaita on jäänyt valinnoissa rannalle, sillä kiintiöitä käytettäessä se on käytännössä väistämätöntä. Oletusarvona myös oli, että ongelmat keskittyvät pieniin kuntiin, missä

pätevistä ehdokkaista on todennäköisimmin pulaa sukupuolesta riippumatta. Arvoituksena lähinnä olikin, että miten hyvin näissä tilanteissa olleet ovat itse sen tiedostaneet ja miten he ovat siihen suhtautuneet.

23 haastatellusta 13 kertoi joutuneensa tilanteeseen, jossa pätevämpi tai sopivampi ehdokas on jäänyt valitsematta kiintiösäännön vuoksi. Näistä kaksi oli kokenut tilanteen vain hieman ikäväksi, mutta välttämättömäksi osaksi demokraattista järjestelmää. Loput 11 kokivat tilanteen mm. ongelmalliseksi demokratian kannalta, alentavaksi valitun näkökulmasta, masentavaksi ja harmilliseksi valitsematta jääneen näkökulmasta, turhauttavaksi asiantuntemuksen ylikävelyn vuoksi, ongelmalliseksi tehtävien kasaantumisen näkökulmasta tai vain yksinkertaisesti typeräksi ja vanhanaikaiseksi.

*”Kyllä. Tekniseen lautakuntaan valitaan henkilöitä ilman minkäänlaista asiantuntemusta.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*”Kyllä. Tilanne on turhauttava.”* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*”Kyllä. Tilanne oli turhauttava. Laissa pitäisi olla lupa käyttää järkeä, mutta ymmärrän, että sellaista on hankala sinne kirjata. Ja tilanteessa kärsijänä oli nainen, joiden paikkojen puolesta laki kai on tehty.”* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*”Olen ollut. Kyllä se masentaa. Aivan tarpeeton haitta taas keksitty. Oikeitakin vaikeita asioita on olemassa.”* (Mies, valtuuston jäsen, Perussuomalaiset)

*”Kyllä, sekä päättäjänä että ehdokkaanakin. Aika surkuhupaisia tilanteita, eivät tätä päivää.”* (Mies, hallituksen jäsen, Keskusta)

Moni haastatelluista kertoo päällimmäiseksi tuntemukseensa turhautumisen. Turhautumista on perusteltu erityisesti asiantuntemuksen syrjäytymisellä, mutta myös sillä että ajoittain kärsijäksi on saattanut joutua nainen, vaikka lainsäädäntö on nimenomaan naisia varten kehitetty.

*”Alentavaksi. Valittua kohtaan.”* (Mies, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

*”Kyllä. No harmillisena sille henkilölle, mutta oikeudenmukaisena koko päätöksentekojärjestelmää kohtaan. Tämä on demokratia eikä pitäisi perustua henkilökohtaisiin intresseihin. Sitä on muutenkin jo liikaa.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Kokoomus)

Mielenkiintoista vastauksissa oli, että osa haastatelluista ajatteli tilannetta ikävänä valitun kannalta ja osa taas valitsematta jääneen kannalta. Valitun säälimisessä heijastuu selvästi ajatus siitä, että on häpeällistä ohittaa joku pätevämpi valinnoissa sukupuoli-kortin pelaamalla, kun oma pätevyys ei olisi muuten riittänyt valintaan. Toisaalta on myös ymmärretty, että itseään ”huonommalle” häviäminen sukupuolensa vuoksi ei välttämättä tunnu mukavalta.

*”Joskus näinkin. Demokratiaan kuuluu myös suostuminen asioihin, ei maailma niihin kaadu.”* (Mies, valtuuston jäsen, KD)

*”En. On myös niin, että usein naisten osaamista vähätellään ja miesten liioitellaan.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

Toisaalta osa haastatelluista myös ymmärsi, että demokratia edellyttää kompromisseja jokaiselta, eikä niihin tule suhtautua kuin maailmanloppuun.

16 haastateltua piti kiintiön aiheuttamaa pulaa sopivista ehdokkaista yleisenä ja kohtuullisen merkittävänä ongelmana, kolme ei osannut sanoa ja neljän mielestä ongelmaa ei ole. Vastauksissa oli jossain määrin havaittavissa kielteisten vastausten painottumista suurempien kaupunkien ja kuntien edustajiin. Vastauksista heijastuu varsin pitkälti samat asiat kuin aiempienkin kysymysten kohdalla.

*”Kun kuntia on aika paljon niin onhan niitä varmaan jonkin verran. Aina ei asiat ole paikkakunnan parhaaksi.”* (Mies, valtuuston jäsen, KD)

*”Itse olen isommissa kunnassa, ja sielläkin on ongelmia. Totta kai on tällaisia ongelmia pienissä kunnissa.”* (Mies, valtuuston jäsen, Perussuomalaiset)

*”Pienissä kunnissa ja muissakin pienissä kokoonpanoissa, tämä on selvästi esiin tuleva ongelma. Tämä aiheuttaa usein paikkojen kasaantumista yksille ja samoille henkilöille ja tämä taas johtaa työtaakan liialliseen kasvuun.”* (Mies, hallituksen jäsen, sitoutumaton)

*”Tästä mainitsinkin edellä. Toisen sukupuolen ehdokkaista on todellakin välillä ollut pulaa, kun sitä myös on ”hämmäntänyt” pätevien ehdokkaiden pula.”* (Mies, valtuuston jäsen, Keskusta)

*”Uskon ongelman olevan todellinen, mutta se tulisi ratkaista kannustamalla naisia politiikkaan eikä romuttamalla hyvää lainsäädäntöä.”* (Mies, valtuuston jäsen, Keskusta)

*”Onhan se ongelma jos sen vuoksi pätevämmät, väärän sukupuolen edustajat jäävät valinnoissa sivuun.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

Moni haastatelluista näki erityisesti pienen kuntakoon ja muutkin pienemmät kokoonpanot erityisen ongelmallisina kiintiöiden kannalta. Pätevien ehdokkaiden määrästä oltiin aidosti huolissaan ja myös tehtävien kasautuminen samoille henkilöille nostettiin esiin yhtenä ongelmakohtana. Jos aktiivisista toisen sukupuolen edustajista on yleisesti pulaa, on varsin ymmärrettävää, että tehtäviä kasautuu samoille ihmisille joko pelkästä velvollisuudentunnosta tai sitten vallanhalusta. Yksi vastaajista toivoi ratkaisuksi naisten kannustamista mukaan politiikkaan pakkokeinojen käytön sijaan.

*”Aika yleinen ja nimenomaan pienten keskustavalttaisten kuntien ongelma. Yleinen tapa on valita emäntä johonkin elimeen, mutta varasijalla oleva isäntä käy sitten tärkeissä kokouksissa.”* (Mies, valtuuston jäsen, Vihreät)

*”Se ei ole pienten kuntien päällimmäinen ongelma sittenkään. Kiusallinen joka tapauksessa.”* (Mies, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

*”Ei se iso ongelma ole, mutta vaatii joskus päätöksien valmistelijoilta toki enemmän työtä. En myöskään osaa nähdä tätä jotenkin erityisesti pienten kuntien ongelmana.”* (Mies, ei kertonut asemaansa, Keskusta)

*”Kyllä se varmasti on ongelma. Mutta demokratia ja edustavuus ovat minusta tärkeämpiä asioita. Jospa puolueet alkaisivat hankkia myös aktiivisia naisia riiveihinsä, kun oikeasti olisi paikkoja tarjolla.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Kokoomus)

Muutaman haastatellun mielestä mitään isompaa ongelmaa ei ole, tai tähdellisempääkin pohdittavaa kunnilla on, kuin pätevimpien toimihenkilöiden löytäminen. Toisaalta taas demokratiaa ja edustavuutta pidettiin ensisijaisina huolenaiheina. Tämä on varsin kaksi-piippuinen kysymys, sillä pätevien päätöksentekijöiden muodostaman mahdollisimman vahvan pohjan voisi kuvitella myös johtavan mahdollisimman hyviin päätöksiin. Toisaalta kuinka paljon aikaa ja energiaa kannattaa varsinaisten asiakysymysten käsittelyltä edustajavalintoihin irrottaa?

Mielenkiintoinen oli myös yhden haastatellun vastaus, jossa kerrottiin ”yleisestä tavasta” kiertää kiintiösääntöä asettamalla lain vaatima oikean sukupuolen edustaja muodollisesti

johonkin tehtävään, mutta käytännössä osallistumisen hoitaa varasijalla ollut vastakkaisen sukupuolen edustaja. Tällaisen menettelyn yleisyys voisi ehdottomasti olla yksi jatkok tutkimuksen kohteista.

Ennako-odotuksiin nähden yllättävän moni vastaajista oli joutunut tilanteeseen, jossa sukupuoli oli syrjäyttänyt pätevyyden. Teorian, kirjallisuuden ja julkisen keskustelun perusteella oli selvää että ongelma on todellinen, mutta sitä pidettiin varsin harvinaisena ja vaikutukseltaan vähäisenä. Haastatelluista yli puolet oli itse kohdannut ongelman käytännössä ja selvä enemmistö piti ongelmaa yleisenä ja kohtuullisen merkittävänä. Ongelman nähtiin korostuvan pienemmissä kunnissa ja ylipäänsä tilanteissa missä valinnat joudutaan tekemään suhteellisen pienestä piiristä. Vastaukset siis vahvistivat hypoteesia.

#### 4.2. Muut kiintiösäännöksen aiheuttamat ongelmat

Yksi tutkimuskysymyksistä kysyi millaisia ongelmia kiintiösäännös on aiheuttanut valintatilanteissa. Tähän tutkimuskysymykseen pyrittiin saamaan vastaus neljännellä haastattelukysymyksellä.

Vastaajista 16 kertoi kokeneensa kiintiöiden aiheuttaneen ongelmia. Vastauksissa painotui selvästi muutama odotettavissa ollut asia. Eniten huomiota sai pätevyyden jääminen sukupuolen jalkoihin, eli vastaukset limittyivät osittain myös varsinaisen tutkimuskysymyksen kanssa pätevyyden syrjäytymisestä. Lähes yhtä paljon huomiota sai valintojen kohdistuminen sellaisiin henkilöihin, joilla ei ole aitoa kiinnostusta toimielimen vastuu- aluetta kohtaan ja ylipäänsä vaikeudet saada kiintiön vaatimat paikat täytettyä. Vastauksissa nousi myös esiin tehtävien kasaantuminen samoille henkilöille, syrjityksi tulemisen kokemus, kiintiöaseman kokeminen alentavaksi ja epämieluisen kiintiön pakottamien valintojen kiertäminen varajäsenillä kikkailemalla.

*”Puhtaaksi viljeltynä ko. laki on jopa mieletön. Niissä puolueissa, joissa joko naiset tai mies-edustajien määrä on pieni, joutuvat samat ihmiset jopa vastentahtoisesti luottamustehtäviin. Myös päätöksenteon laatu kärsii, jos esim. lautakuntien jäseniä*



*valittaessa päähuomio kohdistuu sukupuolikiintiöihin ja tehtävässä tarvittava kompetenssi jää taka-alalle. Myös sitoutuminen jää "kiintiöjäsenillä" usein alhaiseksi."* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*"Ongelmana, jos naisia ei kiinnosta ja silti heistä pitää valita tuo vähintään 40%"* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*"Kyllä. Ei voida valita tehtäviin osaavimpia henkilöitä vaan pitää valita sopivat."* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

Osa vastaajista oli pääasiassa huolissaan kiintiöpaikalta valituksi tulevien motivaatiosta ja pätevydestä. Tämän ongelman voisi olettaa korostuvan nimenomaan silloin, kun potentiaalisia ehdokkaita on niin vähän, ettei toisen sukupuolen edustajista löydy edes halukkaita riittävää määrää. Tämä tuskin on ongelma suuremmissa kunnissa, missä politiikkaan osallistuu suuri määrä ihmisiä.

*"Ihmiset kokevat tulleensa syrjityiksi. Tulee valittua ihmisiä, jotka eivät ole sopivia kyseisiin tehtäviin."* (Mies, valtuuston jäsen, Perussuomalaiset)

*"Olen sitä mieltä, että osaamisen ja kiinnostus pitäisi olla ratkaiseva - ei mitkään kiintiöt. Koin itse aikoinaan 1993, kun minut valittiin naiskiintiössä silloiseen yleisten töiden lautakuntaan (tekninen ltk), valinnan jotenkin jopa loukkaavana."* (Nainen, valtuuston jäsen, SDP)

Eräs haastatelluista kertoi omakohtaisesta kokemuksesta kiintiöpaikalle valinnasta. Hän oli kokenut valinnan loukkaavana. Nähtävästi siksi, ettei häntä muuten pidetty pätevänä kyseistä tehtävää hoitamaan. Toinen haastatelluista taas oli enemmänkin huolissaan valitsematta jääneiden tunteista. Edellä käsitellyissä kysymyksen neljä vastauksissa osa haastatelluista esitti näiden vastaajien kanssa hyvin samanlaisia kommentteja, josta voisi päätellä, että vaikutukset sekä valitsematta jääneiden että kiintiöpaikalle valittujen tunteisiin ovat huomion arvoinen ongelma, jolla saattaisi olla myös vaikutusta tehtävän hoitamiseen.

*"Kyllä, on ollut pakko valita haluttomia ja kyvyttömiä miesedustajia toimielimiin, vaikka olisi ollut useita päteviä ja halukkaita naisedustajia, joita ei voinut valita kiintiön takia. Rajoittaa asioiden hoitamista."* (Mies, hallituksen jäsen, Keskusta)

*"Jos puolue saa vaaliin ehdolle vähän naisia ja paljon miehiä, on puolueesta valittujen suhde todennäköisesti samanlainen. Kun eri lautakuntiin nimetään henkilöitä,*

*noudatetaan tasa-arvolakia. Tällöin vähän ääniä saaneita naisia on nimettävä tehtäviin, joihin heidän asiantuntemuksensa ei paras mahdollinen, koska sivuutetuksi tulee osaava ja innostunut mies." (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)*

Vastauksissa nousi myös selvästi esiin päätöksentekijöiden ärsyyntyneisyys siihen, että päteviä ja halukkaita ehdokkaita jää valitsematta kiintiöiden takia. Tämä on hyvin linjassa kysymyksen 5 vastausten kanssa, joissa tiedusteltiin nimenomaan pätevyuden syrjäytymisestä valintatilanteissa.

*"Jonkin verran haastetta on ollut. Esimerkiksi peruskoulujen luottamuselimiin on ollut vaikea löytää miespuolisia luottamushenkilöitä." (Mies, lautakunnan jäsen, Keskusta)*

*"Ainoastaan silloin, kun valitaan henkilöitä luottamushenkilöpaikoille, varsinkin, jos on vähemmän toista sukupuolta valittavissa. Tämä kiintiösäännös on mielestäni paremminkin riippa kuin hyödyllinen." (Mies, valtuuston jäsen, Keskusta)*

*"Useimmin asiantuntijuuden etsinnässä. Onko tarpeeksi asiantuntemusta samalla." (Mies, valtuuston jäsen, KD)*

Tässäkin kysymyksessä useampi haastateltu ilmaisi huolensa vaikeuksista löytää ehdokkaita, joko ylipäänsä tai vain päteviä. Samat ongelmat siis toistuvat vastauksissa, kuin kysymysten 5 ja 7 kanssakin edellä.

*"Kyllä, koska ei löydy riittävästi naisia, jotka olisivat kiinnostuneita ja päteviä. Mutta toisaalta naiset ovat arkoja, ja tätä kautta he ovat saaneet "rohkeutta" myös lähtemään mukaan kun vähän ollut pakkokin. Lisäksi halukkaita miehiä jää usein ulos. Ja tätä sitten kikkaillaan varajäsenten kautta." (Nainen, valtuuston jäsen, Kokoomus)*

*"Kyllä. Naiset ovat arkoja lähtemään teknisiä asioita käsittelevään päätöksen tekoon. Monella päättäjillä on luulo, että vain miehet tietävät nämä jutut, mutta naiset ovat nopeita oppimaan" (Mies, hallituksen jäsen, sitoutumaton)*

Pari vastaajaa nosti ongelmien joukossa esiin myös positiivisia asioita, kuten sen, että kiintiöt ovat madaltaneet naisten osallistumiskynnystä päätöksentekoon, jolloin he ovat saaneet rohkeutta päästää näyttämään osaamisensa ja hankkimaan sitä lisää. Jälleen yhdessä vastauksessa nostettiin myös esiin kiintiöiden kiertäminen varajäsentelen avulla, kuten toinen haastateltu oli vihjannut kysymyksen 7 vastauksessaan.

Vastausten perusteella kiintiöt ovat aiheuttaneet varsin runsaasti erilaisia ongelmia niin valitsijoille, valituksi tulleille kuin valitsematta jääneillekin.

#### 4.3. Vaikutus päätöksenteon laatuun

Toisessa tutkimuskysymyksessä etsittiin vastausta siihen miten kiintiöt ovat vaikuttaneet päätöksenteon laatuun. Haastattelukysymysten joukossa tätä vastasi kysymys 6, jossa kysyttiin haastatellun henkilökohtaista näkemystä siihen onko kiintiöillä ollut vaikutusta toimielinten työn laatuun ja jos niin millaista. Oletusarvoisesti kiintiöillä saattaisi olla kahdenlaisia vaikutuksia: päätöksentekijöiden heikomman pätevyyden aiheuttama päätöksenteon laadun heikkeneminen ja kasvaneen monimuotoisuuden tuomien hyötyjen positiivinen vaikutus päätöksenteon laatuun.

Kiintiöiden vaikutukseen toimielinten tekemän työn laatuun suhtauduttiin hyvin kaksijakoisesti. 11 haastateltua vastasi, ettei kiintiöillä ole vaikutusta, 9 että vaikutus on negatiivinen osaamisen sivuuttamisen vuoksi, kahden mielestä molempien sukupuolten läsnäolo vaikutti positiivisesti ja yksi oli sekä huolissaan osaamisen sivuuttamisesta, että piti molempien sukupuolten osallistumista positiivisena.

*”Totta kai on vaikutusta jos pienen paikkakunnan osaavimmat joudutaan sivuuttamaan.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*”En usko olevan merkitystä ainakaan parempaan suuntaan.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*”Kyllä sillä saattaa olla negatiivista vaikutusta.”* (Mies, valtuuston jäsen, Keskusta)

Odotetusti iso osa haastatelluista piti vaikutusta päätöksenteon laatuun negatiivisena. Perusteluina käytettiin erityisesti pätevyyden sivuuttamista. Näitä vastauksia tulkitessa täytyy kuitenkin huomioida, että vaikutuksista työn laatuun kysyttiin haastatteluissa kahden sellaisen kysymyksen jälkeen, jotka olivat käsitelleet yksinomaan kiintiöiden ongelma-kohtia.

*”Pienissä puolueissa, jotka saavat jonkun ison lautakunnan viimeisen paikan, on yleensä toimielimiin vähän edustajia tarjolla. Tällöin olen huomannut, että esim. tekniseen lautakuntaa valitulla naisella asiantuntemusta on vähän ja eivät myöskään käytä juuri puheenvuoroja kokousten aikana.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Vihreät)

*”Vaikutus on vaikeasti arvioitavissa, koska pääosa valituista ovat osajia. On vain turhauttavaa, että mukana on henkilöitä, jotka eivät kokouksissa juuri suutansa avaa.”* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

Kaksi haastatelluista oli kiinnittänyt huomiota kiintiöpaikoilta valittujen passiivisuuteen toimielimissä. Taustalla on todennäköisesti näiden ihmisten muita heikompi asiantuntemus käsiteltävistä aiheista, mutta myös omaan osaamiseen liittyvä epävarmuus ja motivaation ja kiinnostuksen puute. Huomiossa on mielenkiintoista se, että kiintiöiden vaikutus päätöksentekoon voi näyttäytyä hyvien tai huonojen päätösten sijaan myös kiintiötoimijoiden passiivisuutena.

*”Kyllä, mutta ehkä kuitenkin enemmän positiivisesti. Sillä joukko enemmän erilaistuu ja monipuolistuu. Tietysti, jos joudutaan laittamaan ihan ummikko tuppisuu, kun ei löydykään halukasta ja pätevää, niin silloin ei ole hyvä tilanne. Mutta käsittääkseni tällaisia tilanteita on kuitenkin vähän.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*”On varmasti vaikutusta. Naiset ja miehet yhdessä tuovat päätöksen tekoon erilaisia näkökulmia olkoon kyseessä mikä tahansa toimielin.”* (Mies, hallituksen jäsen, sitoutumaton)

*”En usko että on vaikutusta. Pienillä puolueilla voi olla. Mutta kiintiösääntö tosiaan pistää puolueen suhtautumaan vakavasti siihen, että myös naiset pätevoityvät politiikassa.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

Lähes kaikki haastatelluista näkivät kiintiöiden vaikutuksen joko neutraalina tai negatiivisena päätöksenteon. Muutamalla haastatellulla oli kuitenkin myös positiivista sanottavaa. Positiivisina puolina odotetusti mainittiin näkökulmien monipuolistuminen, mutta myös kiintiöiden aiheuttama pakko puolueille suhtautua vakavasti naisiin ja tarjota heille mahdollisuuksia pätevoityä politiikassa.

#### 4.4. Vaikutus tasa-arvon edistymiseen

Sukupuolikiintiöiden tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnassa ja päätöksenteossa. Haastattelussa haastateltavilta kysyttiin ovatko he kokeneet kiintiöiden edistäneen tasa-arvoa niissä päätöksentekotilanteissa missä he ovat olleet mukana (kysymys 3) ja kokevatko he kiintiösäännöksen yleisesti edistäneen tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa (kysymys 8). On selvää, että lakia noudattavassa yhteiskunnassa kiintiöt saavat aikaan sukupuolijakauman välittömän määrällisen tasoittumisen, mutta takaako määrällinen tasa-arvo myös todellista tasa-arvoa

Kolmanteen kysymykseen vastanneista 17 koki kiintiöiden edistäneen omissa päätöksentekotilanteissaan tasa-arvoa siten, että aiemmin miesvaltaisiin toimieliimiin on saatu naisnäkökulmaa ja päinvastoin. Lisäksi vastaajat ovat kokeneet, että naisia on saatu enemmän mukaan päätöksentekoon. Moni vastaajista nosti kuitenkin perusteluissa ongelmakohtia esiin, riippumatta olivatko he kokeneet kiintiöt hyödyllisiksi vai eivät, ja vaikka ongelmakohtia ei tässä vaiheessa vielä kysytytkään.

*”Kyllä. Naisia on tullut enemmän päätöksentekoon.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*”Kyllä. Ehdotusten tekijät ovat joutuneet jo valmistelussa hakemaan tasa-arvoisia ratkaisuja. Tämä on ulottunut myös ylempiin johtotehtäviin.”* (Mies, valtuuston jäsen, SKP)

*”Kyllä, siitä on ainoastaan hyötyä. Puolueiden on pakko nyt pohtia vakavasti sitä että naiset ja miehet pääsevät yhtä lailla keskeisille paikoille. Se voi joskus aiheuttaa ihan pienen ongelmia, mutta ilman kiintiöitä sukupuolten tasa-arvo ei toteutuisi.”* (Nainen, hallituksen jäsen, Vasemmistoliitto)

Suurin osa haastatelluista koki kiintiöiden edistäneen tasa-arvon toteutumista. Vastaajat eivät nähneet tasa-arvon lisääntymisenä ainoastaan määrällistä tasoittumista, vaan olivat havainneet muutoksia myös kohti todellista tasa-arvoa. Esimerkkeinä askeleista todellista tasa-arvoa kohden oli mm. puolueille ja esitysten valmistelijoille syntynyt pakko ottaa vakavissaan tasa-arvokysymykset huomioon.

*”Niin sanottu pelkkä kiintiönainen tai kiintiömies tuntuu alentavalta. Kuitenkin taitaa olla sittenkin välttämätön? Loiventaisin asiaa hieman 30 / 70 prosenttiin...”* (Mies, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

*”Kyllä, edistää tasa-arvoista kohtelua, mutta on ongelmallinen tasa-arvoisen demokraattisen kohtelun kannalta.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

Osa haastatelluista näki kiintiöt sekä hyvänä että pahana. Kiintiöt koettiin välttämättömiksi, mutta samalla ongelmallisiksi. Yksi haastatelluista ehdotti kiintiöprosentin loiventamista 40 prosentista 30 prosenttiin, vaikka loivennus ei ratkaisisikaan samaisen vastaajan huolta kiintiötittelin tuntumisesta alentavalta.

*”Ei ole. Jos johonkin paikkaan on oikeita kriteerejä, niin tämä sääntö usein vetää ne pytystä alas.”* (Mies, valtuuston jäsen, Perussuomalaiset)

*”En ole kiintiöiden kannalla. Minusta sivistynyt yhteiskunta katsoo osaamista eikä tuijota kiintiöitä.”* (Nainen, valtuuston jäsen, SDP)

*”Ei. Normaaleissa päätöksissä ei yleensä ole mitään merkitystä tasa-arvillisesti.”* (Mies, valtuuston jäsen, Keskusta)

*”Ei. Kokoonpanoon oli tarjolla enemmän hyviä naisia kuin sinne mahtui. Yksi piti jättää pois ja valita puolipakolla mies, joka ei ollut kovin kiinnostunut paikasta.”* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

Moni haastatelluista ei nähnyt kiintiöillä olleen minkäänlaista vaikutusta tasa-arvon edistymisen kannalta. Vastauksissa nousi esiin mm. huoli muiden valintakriteerien merkityksen häviämisestä ja heikosti soveltuvien ehdokkaiden valinnasta pelkän sukupuolensa vuoksi, mutta useimmat eivät yksinkertaisesti nähneet kiintiöitä enää tarpeellisena nykyisessä tasa-arvotilanteessa.

*”Tasa-arvo lisääntyy teknisesti (matemaattisesti), mutta ei ajatuksen tai tunteen tasolla.”* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

Yksi haastatelluista huomautti, että vaikka matemaattinen tasa-arvo kiintiöiden ansiosta toteutuukin, ei se vielä tarkoita sitä, että ihmisten asenteet olisivat muuttuneet tasa-arvoisiksi.

16 vastaajaa näki kiintiöiden edistäneen tasa-arvoa yleisesti. Positiivisesti sävyyn vastanneista haastatelluista 14 oli samoja jotka vastasivat positiivisesti myös kysymykseen 3.

Perustelut miten tasa-arvon on nähty edistyneen jakautuvat aikalailla kahteen leiriin. Osa näkee merkittävimpana edistysaskeleena kiintiöiden aiheuttaman keskustelun aiheesta ja sen, kuinka kiintiöt pakottavat vähintäänkin ottamaan tasa-arvokysymykset huomioon päätöksenteossa. Toinen puoli taas mainitsee konkreettisen sukupuolijakauman parantamisen ja erityisesti naisten suuremman roolin merkittävimpana asiana. Toisaalta vastauksissa tuli esiin myös esimerkiksi ongelmat palkkatasa-arvossa ja ikätasa-arvossa, sekä miesten kokemassa syrjinnässä.

*"Kyllä. Naiset alkavat tulla rohkeammiksi lähteä mukaan teknisiäkin asioita päätettäessä ja vanhat parrat alkavat tottua siihen, että naisetkin osaa ja uskaltaa."* (Mies, hallituksen jäsen, sitoutumaton)

*"Varmastikin naisten osuus on lisääntynyt päätöksenteossa."* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*"Kyllä. Keski-ikäiset tai eläkkeellä olevat miehet olisivat keskeisiä päätöksenteossa, jos näitä kiintiösäännöksiä ei olisi."* (Nainen, valtuuston jäsen, Vihreät)

Molemmissa tasa-arvon edistymistä koskeneissa kysymyksissä enemmistö näki kiintiöiden edistäneen tasa-arvon toteutumista. Valtaosa näin vastanneista oli samoja kuin kolmannessa kysymyksessä.

*"Kyllä edistää, niin kauan kun sukupuolten tasa-arvo ei edisty itsestään ja luonnollisesti, tarvitaan kiintiöitä. Sukupuolten epätasa-arvo on silti vielä ongelma kuntapolitiikassa ja erityisesti johtavista virkamiehistä suuri osa on miehiä."* (Nainen, hallituksen jäsen, Vasemmistoliitto)

*"Kyllä. Se on vaikuttanut arvostukseen ja vähentänyt mahdollisuutta ikään kuin huomaamatta syrjiä naisia. Toisaalta eriarvoisuus ei ole poistunut. Sillä on mm. talouden rakenteista johtuvia syitä, joita kiintiöt eivät poista."* (Kyllä, valtuuston jäsen, SKP)

*"Kyllä, naisia on saatu enemmän. Mutta ikätasa-arvo ei toteudu."* (Nainen, valtuuston jäsen, Kokoomus)

Huolimatta positiivisesta tasa-arvokehityksestä, muutama vastaaja näki edelleen myös parantamisen varaa niin sukupuolten välisessä tasa-arvossa kuin esimerkiksi ikätasa-arvossakin. Syitä etsittiin mm. talouden rakenteista, joihin kiintiöillä ei ole suoraa vaikutusta.

*”En osaa sanoa. Itselle on tullut tunne, että näillä tuodaan naisille etuja, mutta ei kuitenkaan miehille sellaisissa tapauksissa kun miehet tai pojat tarvitsisivat toisissa tilanteissa tai olosuhteissa. Herättää ainakin negatiivisia tunteita naisia kohtaan: noilla on eri säännöt kuin meillä.”* (Mies, valtuuston jäsen, Perussuomalaiset)

*”Jos jotakin hyvää niin ainakin se on avannut keskustelua asiasta.”* (Nainen, valtuuston jäsen, SDP)

*”En usko, kyllä pätevät henkilöt sukupuolesta huolimatta pääsevät esille.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

Kaikki haastatellut eivät kuitenkaan nähneet kiintiöistä olleen juuri hyötyä. Pätevien ihmisten koettiin pääsevän esiin ilman kiintiöitäkin ja kiintiöiden koettiin jopa vaikuttavan käänteisesti, kun valintatilanteissa hävinneet heijastavat kokemansa vääryyden tunteen vastakkaiseen sukupuoleen, lähinnä miehet naisiin. Toisaalta kiintiöiden herättämä keskustelu aiheesta koettiin askeleena oikeaan suuntaan.

#### 4.5. Muut kiintiöitä koskevat aiheet

Varsinaisten teemoihin liittyvien kysymysten ohella haastattelussa tiedusteltiin myös haastateltavien käsitystä siitä ovatko sukupuolikiintiöt oikea ratkaisu tasa-arvo-ongelmiin, ovatko he itse kohdanneet sukupuolisyrintää ja millaisena he näkevät tasa-arvotilanteen yleisesti. Kysymysten tarkoituksena oli lähinnä kerätä taustatietoa haastateltujen näkemyksistä ja kokemuksista yleisemmällä tasolla, tarvittaessa käytettäväksi apuna vastausten tulkinnassa.

Kysymys siitä, ovatko sukupuolikiintiöt oikea tapa edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, jakoi vastaajat voimakkaasti kahtia. Vain 13 vastaajan mielestä kiintiöt ovat oikea keino, kymmenen vastaajan vastustaessa niitä. Kiintiöitä vastustettiin mm. demokratialla, tasa-arvon ansaitsemisella tekojen kautta, vapaaehtoisen asennemuutoksen paremmuudella ja osaamisella. Kannattajat puolestaan listasivat erityisesti parempien vaihtoehtojen puutteen ja pienten pakotteiden välttämättömyyden.

*”En pidä, se ei edistä demokratiaa.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*”En. Tasa-arvo ansaitaan teoilla ei säädöksillä.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)



*"En pidä. Jos ihmiseen ei ole kylvetty jo lapsuudessa tasa-arvoista suhtautumista eri sukupuoliin, ei asia lailla muutu. "Kannettu vesi ei kaivossa pysy.""* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*"En pidä. Enemmän asennekasvatusta yhteiskuntaan. Ei siis pakon, vaan vapaaehtoisuuden kautta."* (Mies, valtuuston jäsen, Keskusta)

*"En kannata mitään "kiintiöitä". Ennakkoluulot yleensäkin naisten/miesten töistä ovat tänä päivänä jo hälventyneet."* (Mies, lautakunnan jäsen, Perussuomalaiset)

*"En pidä, oikeampi tapa on saada tasa-arvoajattelu selkäyttimeen. En usko, että aito tasa-arvon edistäminen pohjautuisi mihinkään pakkoihin tai kiintiöihin tai lakipykäliin. Voi olla, että normitus lakaisee asian ikään kuin pois jaloista ja on helpompi todeta, että nyt tasa-arvo toimii"* (Nainen, valtuuston jäsen, SDP)

Suuri osa kiintiöitä vastustaneista haastatelluista piti kiintiöitä vääränä tapana vaikuttaa tasa-arvon edistämiseen. Useimmat olivat sitä mieltä, että todellinen tasa-arvotyö lähtee kasvatuksesta, asenteisiin vaikuttamisesta ja arvostuksen ansaitsemisesta tekojen kautta. Yksi vastaajista jopa epäili lailla pakottamisen lakaisevan todellisen ongelman pois näkyvistä ja luovan mielikuvaa, että asia on jo ratkaistu.

*"Se ei ole paras mahdollinen tapa, mutta ainoita käytettävissä olevia keinoja. Uskon kiintiöiden olevan tarpeellinen välivaihe matkalla tasa-arvoisempaan yhteiskuntaan."* (Nainen, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

*"Osittain kyllä. Julkisella puolella se on ok, yksityisellä puolella taas ehken ei. Julkisella puolella demokratia ja edustavuus ovat kuitenkin tärkeitä asioita. Päätöksentekijät pitäisivät edustaa sitä kaarta, joiden asioista päätetään. Silloin tietysti tasa-arvo ei toteudu muutenkaan, koska vanhempien päättäjien ikä ylikorostuu."* (Nainen, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*"Yksilö ja yhteisö vaatii yleensä aina myös pieniä pakotteita."* (Mies, valtuuston jäsen, KD)

*"Alkuvaiheessa se on välttämätöntä, mutta toivottavasti piankin se saatetaan 'unohtaa' ja asiasta tulee itsestään selvää toimintaa."* (Mies, hallituksen jäsen, sioutumaton)

Moni haastatelluista piti kiintiöitä välttämättömänä, ja melkein ainoana, keinona tasa-arvotilanteen parantamiseen. Toisaalta sen toivottiin myös olevan tilapäinen ratkaisu ja käyvän pian tarpeettomaksi pakotteeksi. Toive kiintiöiden muuttumisesta tarpeettomiksi on aiheena varsin mielenkiintoinen. Nimenomaan kiintiöjärjestelmän takia on hyvin vai-

kea havaita milloin yhteiskunta olisi kypsä niiden poistamiseen, sillä tasa-arvon jo toteutuessa paperilla ei ole jäljellä juurikaan mitään indikaattoreita, mistä tasa-arvon etene- mistä voisi seurata.

Haastatteluissa kartoitettiin myös haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Kymmenen vastaajaa 23:sta kertoi kohdanneensa syrjintää. Näistä kolme oli naisia, eli syrjintää oli kohdannut puolet haastatelluista naisista. Vas- tauksista ei suoraan tule ilmi onko syrjintä kohdistunut vastaajaan itseän. Haastatelluista miehistä viisi seitsemästä koki nimenomaan sukupuolikiintiöiden soveltamisen aiheutta- neen syrjintää. Kahden kokemukset liittyivät muihin tilanteisiin. Naisten kohtaama syr- jintä ilmeni lähinnä vähättelynä ja tytöttelynä.

*”En ole. Paitsi tämän lain pakottamana. Hyvä nainen piti jättää valitsematta ja ottaa tilalle kiintiömies.”* (Mies, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*”Vähättelyä ja tytöttelyä.”* (Nainen, hallituksen jäsen, Vasemmistoliitto)

*”Olen. Yleensä töiden uudelleenjärjestelyyn esimerkiksi sairauden tai muun sellaisen seurauksena naiset pääsevät paljon helpommin kuin miehet.”* (Mies, lautakunnan jä- sen, Perussuomalaiset)

*”Olen kokenut, kunnallisvaalin tuloksen jälkeisissä valinnoissa. Mielestäni sukupuolella mitätöitiin kohdallani vaalin tulosta.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*”Kyllä. Kun on valmisteltu ratkaisuja, joissa sukupuolikiintiöiden soveltaminen mut- kikasta, esim. paikkojen vähyyden takia tai kun joku iso poliittinen ryhmä on laittanut muiden vastattavaksi naisten osuuden.”* (Mies, valtuuston jäsen, SKP)

*”Kyllä. Kun esimerkiksi täällä \*\*\*paikkakunta sensuroitu\*\*\* kutsutaan valtuusto- ryhmien puheenjohtajat paikalle, olen ainut nainen. Muilla puolueilla puheenjohtajat ovat keski-ikäisiä tai eläkkeellä olevia miehiä.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Vihreät)

*”Lähinnä vähätteleviä puheita”* (Nainen, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

Viimeisenä esitetystä kysymyksestä pyydettiin arvioimaan yleistä sukupuolten välistä tasa-arvotilannetta Suomessa tällä hetkellä. Kaikki haastatellut arvioivat tilanteen vähin- tään kohtuullisen hyväksi ja yhden mielestä on menty tasa-arvon tavoittelussa jo liian pitkällekin. Parantamisen varaakin kuitenkin löytyi erityisesti palkoista.

*”Palkkatasa-arvossa olisi edelleen. Mutta se liittyy myös naisten itsensä vaalimaan äitiyteen ja sen myötä tuleviin poissaoloihin. Palkkatasa-arvotutkimukset ovat hyviä, kun tutkitaan, että samasta työstä pitää saada sama palkka. Tasa-arvo parantuu minusta koko ajan, mutta vanhat asenteet ovat tiukassa. Ei naisia pyydetä mukaan metsästys- tai kalastusreissuille työpaikoilla, ja niissä miehet verkostoituvat. Ja tämä ei ehkä johdu miehistäkään vaan heidän vaimoistaan? Työntekijöinä sinänsä arvostus on varmaan sama, vaikka omaa sitoutumistani työhön on kyseenalaistettu raskauden takia.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Kokoomus)

*”Tasa-arvo etenee kaiken aikaa. Lainsäädäntö ja erilaiset molemmin puoliset etuudet esim. työn ja perheen yhteensovittamisessa, tasa-arvo koulutuksellisesti ovat tasa-arvoa edistäneet. Jos jotakin kehitettävää olisi, niin voisi aloittaa palkkaustasa-arvosta.”* (Nainen, valtuuston jäsen, SDP)

*”Tilanne on yleisesti ottaen hyvä, mutta ongelmia on erityisesti palkkaepätasa-arvossa ja vanhemmuuden kustannusten ja vastuiden jakamisessa sekä miesten syrjinnässä isyydessä.”* (Nainen, valtuuston jäsen, Vasemmistoliitto)

Palkkatasa-arvo on yksi tasa-arvokeskustelun ikuisuuskysymyksistä, vaikka koko palkkakuilun olemassaolo onkin kyseenalaistettu jo monesti. Keskustelua käydäänkin yleensä enemmän ”fiilispohjalla” kuin tutkitun tiedon perusteella. Haastatelluista usea nosti palkkakysemyksen esiin pohtiessaan Suomen yleistä sukupuolten välistä tasa-arvotilannetta.

Yksi haastatelluista innostui harrastamaan pidemmällekin menevää pohdintaa tasa-arvokysymyksistä ja pohti mm. miksi naisia ei pyydetä mukaan metsästys- ja kalastusreissuille, joissa miehet verkostoituvat. Johtopäätös oli mielenkiintoinen: pyytämättä jättäminen ei ehkä johdukaan miehistä, vaan heidän vaimoistaan. Aihe tuskin kuitenkaan on jatkotutkimuksen arvoinen, mutta huomiona mielenkiintoinen.

*”Se on Suomessa hyvä, olisi parantamisen varaa. esim. erotilanteissa. Ne jotka pitävät aiheesta suurinta ääntä tekevät itse asialle nykyisin jo haittaa.”* (Mies, valtuuston jäsen, SDP)

*”Varmasti tasa-arvotilanteessa on parantamisen varaa, mutta aikaa myöten valitus ja asian esillä pitäminen muuttavat asenteita.”* (Nainen, valtuuston jäsen, SDP)

*”Tasa-arvon saralla enemmän työtä olisi tehtävänä yritysten johtotehtävien kohdalla, jotta tasa-arvoinen urakehitys olisi mahdollista kummallekin sukupuolelle.”* (Mies, ei kertonut asemaansa, Keskusta)

*”Yleisesti ottaen asiallinen tämän tyyppisenä. Mutta, mutta.. Alkaako esimerkiksi korkea koulutustaso syödä jo ”Suomenmiestä”? Tytöt ovat jo lukiovaiheessa ahkeria*

*opiskelijoita kun pojat vielä potkivat palloa ja miehistyvät opiskeluun vasta myöhemmin - kuitenkin tytöt ovat vieneet opintopaikat tunnollisimmilla alkuopinnoillaan. Esimerkiksi monet kasvatus- ja opetusalat kaipaisivat miehille kiintiöitä.” (Mies, valtuuston jäsen, KD)*

*”Koulumaailmaa pitäisi järjestää sellaiseksi että se sopisi paremmin pojille, jotka eivät riittävän usein jatka opinnoissaan pitemmälle. Nyt pitäisi lopettaa tällaiset kiintiöihin perustuvat syrjinnät sekä pidättäytyä lisäämästä niitä.” (Mies, valtuuston jäsen, Perussuomalaiset)*

Mielenkiintoista kyllä peräti kaksi vastaajista nosti koulutuksen yhdeksi mahdollisista tasa-arvo-ongelmista. Toinen huomautti, että tytöt panostavat opiskeluun yleensä jo lukiovaiheessa ja siten saavat etumatkaa myöhemmin aikuistuviin poikiin nähden. Hän myös toivoi lisää miehiä kasvatus- ja opetusaloille. Toinen haastatelluista puolestaan toivoi koulumaailmaa kehitettävän pojille sopivammaksi, sillä usein nimenomaan pojat jättävät opintonsa valitettavan lyhyeksi. Tämä voi tulevaisuudessa näkyä sekä naisten korkeampana koulutustason, että sitä myöten myös korkeampana ansiotasona.

#### 4.6. Havaintojen yhteenveto

Haastatteluiden perusteella voidaan pitää varsin selvänä, että sukupuolikiintiöiden takia pätevämmät tai tehtävään sopivimmat ehdokkaat jäävät kohtalaisen usein valitsematta sukupuolensa vuoksi. 23 haastatellusta 13 kertoi todistaneensa tällaista tilannetta ja heistä suurin osa piti lopputulosta ongelmallisena niin järjestelmän kuin yksilöidenkin näkökulmasta. 16 vastaajaa piti kiintiöiden aiheuttamaa pulaa sopivista ehdokkaista yleisenä ja kohtuullisen merkittävänä ongelmana.

16 haastateltua koki kiintiöiden yleisesti aiheuttaneen ongelmia valintatilanteissa. Ongelmista eniten huomiota sai nimenomaan pätevyysperusteen syrjäytyminen valintakriteerien kärkipaikalta, mutta lisäksi vastauksissa korostui huoli kiintiöihmisten aidosta kiinnostuksesta tehtävää kohtaan ja yleiset vaikeudet saada kiintiösäännön vaatimia paikkoja täytettyä. Huolissaan oltiin myös tehtävien kasautumisesta samoille henkilöille, valittujen näkökulmasta kiintiöaseman kokemisesta alentavaksi, valitsematta jääneiden syrjityksi tulemisen tuntemuksista ja järjestelmän kiertämisestä varajäsenten avulla kikkailemalla.

Näkemykset kiintiöiden vaikutuksista päätöksenteon laatuun jakautuivat voimakkaasti kahtia, mutta siten että noin puolet (11) vastaajista ei nähnyt kiintiöillä olevan vaikutusta lainkaan ja toinen puoli (9) näki vaikutuksen olevan negatiivinen. Vain kahden haastatellun mielestä sukupuolijakauman tasoittumisella olisi positiivinen vaikutus päätöksenteon laatuun. Yksi näki sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia.

Valtaosa (17) haastatelluista koki kiintiöiden edistäneen tasa-arvoa niissä päätöksentekotilanteissa, joissa itse olivat olleet mukana. 16 vastaajaa puolestaan näki kiintiöiden edistäneen tasa-arvoa myös yleisesti, mutta tässä kohtaa oli erityisen tärkeää kiinnittää huomio vastausten perusteluihin. Noin puolet positiivista kehitystä nähneistä koki kiintiöiden merkittävimmäksi saavutukseksi vain keskustelun herättämisen aiheesta, eikä suoraan edistäneen tasa-arvoa.

Kokonaisuutena tarkasteltuna haastatellut näkivät kiintiöiden edistäneen tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa ja käynnistäneen ja ylläpitäneen keskustelua aiheesta, minkä enemmän tai myöhemmin nähtiin vaikuttavan yleisiin asenteisiin. Toisaalta kiintiöiden nähtiin myös aiheuttaneen hyvin paljon ongelmia. Se, kuinka merkittävänä ongelmia pidettiin, tuntui pitkälti riippuvan vastaajasta. Osan mielestä kiintiöt olivat epätäydellinen ratkaisu ongelmaan, mutta kuitenkin välttämätön paha tavoitteen saavuttamiseksi ja hyvien puolten voittavan huonot puolet. Tämä erottui hyvin vastauksista, sillä suurin osa kiintiöiden kannattajista myönsi havainneensa ainakin joitain niiden aiheuttamia ongelmia. Huomion arvoista on, että lähes puolet haastatelluista koki kiintiöt vääräksi tavaksi vaikuttaa tasa-arvokehitykseen, siitäkkin huolimatta että osa näin vastanneista myönsi kiintiöiden edistäneen tasa-arvoa.

Tämän hyvin suppean otannan perusteella vastaajan sukupuolella, iällä, koulutustasolla tai kotikunnalla ei näyttäisi olevan suurta merkitystä siihen miten kiintiöiden vaikutus on koettu. Silmämääräisesti arvioituna kiintiöiden kannatus olisi hieman suurempaa poliittisen kentän vasemmalla laidalla kuin oikealla. Haastatelluista SDP:n, Vasemmistoliiton, SKP:n ja Vihreiden edustajista 8/10 (80%) koki kiintiöiden edistäneen tasa-arvoa ja 7/10 (70%) kiintiöt oikeaksi tavaksi vaikuttaa. Keskustalla, KD:lla, Kokoomuksella ja Perussuomalaisilla vastaavat luvut olivat 7/12 (58%) ja 5/12 (42%).

## 5. JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1. Keskeiset tulokset

Tässä tutkielmassa sukupuolikiintiöitä Suomen julkishallinnossa on pyöritelty määritelmien, historian, lainsäädännön, tieteellisen tutkimuksen, kirjallisuuden, julkisen keskustelun, etiikan ja kunnallispolitiikkoihin kohdistetun haastattelututkimuksen näkökulmista.

Sukupuolen ja tasa-arvon määritelmät ovat moniulotteiset ja monimutkaiset. Pelkästään sukupuolen voi määritellä biologian, persoonan tai sosiaalisen tulkinnan kautta, valitun näkökulman riippuessa lähinnä kulttuurista ja tilanteesta. Tokikaan sukupuoli ei ole aina syntymähetkellä itsestään selvä ja jotkut päätyvät vaihtamaan sitä jossain vaiheessa elämänsä. Tasa-arvon määritelmä puolestaan riippuu lähinnä siitä kuka, milloin ja millaisessa tilanteessa määritelmää tekee. Tasa-arvo voi olla sekä vallitseva asiantila että tavoite. Sillä voidaan tarkoittaa joko yksilöiden tai ihmisryhmien välistä tasa-arvoa ja nämä kaksi ovat usein ristiriidassa keskenään. Eikä tasa-arvo tarkoita välttämättä vain järjestelmän tasa-arvoa, vaan siihen voidaan sisällyttää myös ihmisten asenteet, mielipiteet ja alitajunnan ohjaama käytös. (Rossi & Juvonen 2010; Mappes & Hurme 2013; Aarnipuu 2008; Parviainen 2006.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) on vuodesta 2005 alkaen edellyttänyt, että ”*valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä*” ja lisäksi ”*kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä*” valtuustot pois lukien tulee olla vähintään 40 % sekä naisia että miehiä kumpiakin. Tämä kyseinen pykälä ja sen aiheuttamat ongelmat valintatilanteissa ovat tämän tutkielman keskiössä.

Tämän tutkielman ydintutkimuskysymys oli, onko kunnallisten toimielinten henkilövalinnoissa tullut vastaan tilanteita, joissa pätevämpi ehdokas on kiintiöiden takia jäänyt valitsematta ja kuinka vakavasta ongelmasta on kyse. Hypoteesi oli, että tällaisia tilanteita

on tullut vastaan, koska se on ainoa looginen lopputulos, jos sukupuoli asetetaan valintakriteereissä pätevyyden ja soveltuvuuden yläpuolelle.

Hypoteesia tuki mm. Van den Brinkin ja Stobben (2014) tutkimus, jossa tutkimuksen kohteena olevan erään yliopiston laitoksen henkilöstö oli huolissaan ”*tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden*” seurauksena laitokselle palkattujen henkilöiden pätevyydestä.

Koska aiheesta ei ole aiemmin tehty Suomessa tutkimusta, ei myöskään aiempaa tutkimustietoa ollut käytettävissä. Vastausta oli siis haettava itse tehdyllä empiirisellä tutkimuksella. Haastatteluissa vastauksia tähän haettiin kahdella kysymyksellä. Kysyttiin onko haastateltava itse ollut tilanteissa joissa pätevämpi on kiintiön vuoksi jäänyt valitsematta ja lisäksi kuinka yleisenä ja merkittävänä he pitävät ongelmaa.

Haastatteluiden perusteella voidaan pitää varsin selvänä, että sukupuolikiintiöiden takia pätevämmät tai tehtävään sopivimmat ehdokkaat jäävät kohtalaisen usein valitsematta sukupuolensa vuoksi. 23 haastatellusta 13 kertoi todistaneensa tällaista tilannetta ja heistä suurin osa piti lopputulosta ongelmallisena niin järjestelmän kuin yksilöidenkin näkökulmasta. 16 vastaajaa piti kiintiöiden aiheuttamaa pulaa sopivista ehdokkaista yleisenä ja kohtuullisen merkittävänä ongelmana.

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että ongelma on todellinen ja kohtalaisen yleinen, eli hypoteesi pitää paikkansa. Ongelman todellista laajuutta ja vakavuutta pitäisi kuitenkin tarkemmin kartoittaa laajemmilla jatkotutkimuksilla.

Toinen tutkimuskysymys kuului, millaisia ongelmia kiintiösäännös on aiheuttanut valintatilanteissa. Tästäkään aiheesta aiempaa tutkimustietoa ei ollut käytettävissä, joten vastauksia jouduttiin hakemaan itse tehdystä empiirisestä tutkimuksesta. Vastaajista 16 kertoi kohdanneensa jonkinlaisia kiintiöiden aiheuttamia ongelmia, joista painottui jo varsinaisessa tutkimuskysymyksessä pohdittu pätevyysongelma.

Muita esiin tulleita ongelmia oli valintojen kohdistuminen henkilöihin joilla ei ole aitoa kiinnostusta tehtävää kohtaan, vaikeudet saada kaikki avoimet paikat täytettyä, tehtävien

kasaantuminen samoille henkilöille, valittujen näkökulmasta kiintiöaseman kokeminen alentavaksi, valitsematta jääneiden syrjityksi tulemisen tuntemukset ja järjestelmän kiertäminen varajäsenten avulla kikkailemalla.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä mietittiin miten kiintiöt ovat vaikuttaneet päätöksenteon laatuun. Opstrup ja Villadsen (2014) ovat tutkineet sukupuolimonimuotoisuuden vaikutusta ylimpiin johtoryhmiin. Heidän tutkimustulostensa perusteella monimuotoisuuden hyödyntäminen onnistuneesti vaatii monimuotoisuutta tukevaa organisaatorakennetta, sillä muuten tavoiteltua hyötyä ei saavuteta.

Van den Brinkin ja Stobben (2014) tutkimuksessa puolestaan nousi selvästi huoli lopullisen kokoonpanon kyvykkyydestä, kun osa jäsenistä on valittu ohituskaistaa pitkin. Oletusarvo siis oli, että pätevyyden syrjäyttäminen valintakriteereissä johtaa heikotasoisempaan lopputulokseen.

Haastattelututkimuksen tulokset olivat linjassa Van den Brinkin ja Stobben pohdintojen kanssa. 23 haastattelusta 20 vastasi uskovansa kiintiöiden vaikuttavan joko negatiivisesti tai neutraalisti päätöksenteon laatuun.

Neljännän tutkimuskysymyksen aiheena oli kiintiöiden vaikutus tasa-arvon edistymiseen. Aihetta ovat tutkineet mm. Tripp ja Kang (2008), Meier ja Lombardo (2013) ja Verge ja Fuente (2014). Kaikki tutkijat ovat tulleet siihen tulokseen, että kiintiöt ovat kasvattaneet naisten määrää lähes poikkeuksetta kaikissa niissä toimielimissä missä kiintiöjärjestelmiä on käytetty ja niiden käyttöä myös valvottu.

Samaan uskoi myös valtaosa haastattelututkimukseen osallistuneista. 17 vastaajaa 23:sta koki kiintiöiden edistäneen tasa-arvoa niissä päätöksentekotilanteissa missä itse olivat olleet mukana ja 16 uskoi kiintiöiden edistävän tasa-arvoa yleisestikin. Toisaalta noin puolet edistykseen uskovista pehmensi kantaansa huomauttamalla, että usein edistys on ”vain” keskustelun aikaansaamista tasa-arvokysymyksistä.



Määrällinen tasa-arvo ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita todellista tasa-arvoa. Esimerkiksi Jones (2009), Presler-Marshall (2012) ja Verge ja Fuente (2014) tulevat johtopäätöksissään siihen tulokseen, etteivät kiintiöt ole juurikaan lisänneet naisten todellista valtaa, vaan vallankäyttö on siirtynyt virallisilta tasoilta epävirallisille tasoille, joista naiset on edelleen suljettu pois. Myös haastattelututkimuksen vastauksissa esiintyy paljon kriittisiä kommentteja, joissa epäillään tasa-arvon kyllä parantuvan matemaattisesti, mutta ilman vaikutusta ihmisten todellisiin asenteisiin ja tunteisiin.

Viidennessä tutkimuskysymyksessä pohdittiin tulisiko tasa-arvoa tavoitellessa pyrkiä yksilöiden vai ihmisryhmien tasa-arvoon ja tasa-arvoiseen prosessiin vai tilastollisesti tasa-arvoiseen lopputulokseen. Yksilöiden tasa-arvo kulkee käsi kädessä tasa-arvoisen prosessin kanssa ja vastaavasti ihmisryhmien välistä tasa-arvoa vertailevat ottavat yleensä lähökohdaksi tilastollisesti tasa-arvoisen lopputuloksen.

Yhdysvaltalaiset Roberts (2010) ja Goodman (1977) ovat molemmat perehtyneet paikallisiin oikeusjuttuihin, joissa on haettu rajanvetoja yksilöiden oikeuksien ja tilastollisen lopputulosten välillä. Melko individualistisena pidetyssä USA:ssa moni näistä tapauksista on päätynyt yksilön eduksi, kun oikeus ei ole katsonut tarkoituksenmukaiseksi syrjiä yksilöitä lukujen kaunistelemiseksi. Toisaalta päinvastaisiakin esimerkkejä löytyy, missä oikeus on suorastaan määrännyt tilapäisiä kiintiöitä korjaamaan ongelmia.

Monien, myös tässä tutkielmassa esiteltyjen, feminististen teosten kirjoittajat ja vasemman laidan poliitikot ovat yleensä perusteluineen ja näkökulmaltaan samalla kannalla: todellinen tasa-arvo näkyy vasta lopputuloksessa. Vastapuolen näkökulmasta taas todellinen tasa-arvo näkyy lähtöviivalla ja sääntökirjassa. Kiintiöiden puolustus ja vastustus siis palautuu takaisin tasa-arvon määritelmään. Mikä oikeasti on tasa-arvoista? (Kuusipalo 2011; Kantola ym. 2012: 11; Holli ym. 2002; Arhinmäki 2011; Hassi & Cronberg 2013; Lepomäki 2013; Verkkouutiset 2013.)

Mahdollisuuksien tasa-arvo törmää vaikeuksiin yksilöstä riippumattomien (kuten perhe-taustan) kohdalla, kun kaikki eivät todellisuudessa olekaan samalla lähtöviivalla. Toi-

saalta lopputuloksen tasa-arvo puolestaan marginalisoi vapaan tahdon merkityksen ja johdattaa tilanteisiin, joissa koko tasa-arvon hengen vastaisesti sukupuoli nostetaan yksilön tärkeimmäksi ominaisuudeksi, yli kykyjen, taitojen ja suoritusten. Yhtä oikeaa vastausta ei ole. (Julkunen 2010; Smilansky 2012; Baggini & Fosl 2012; Myrskylä 2009.)

## 5.2. Jatkopohdinta

Kiintiöjärjestelmän luonteen vuoksi, kuten myös haastatteluiden vastauksista erittäin hyvin tuli selväksi, kiintiöt aiheuttavat väkisinkin tilanteita, joissa sukupuoli on asetettava valintakriteerinä henkilökohtaisen pätevyyden ja motivaation edelle. Tämä väistämättä heikentää niiden toimielinten työn laatua, joiden jäsenten valinnassa kiintiöitä on sovellettu ja aiheuttaa runsaasti muitakin pienempiä ongelmia. Positiivisena puolena voidaan kuitenkin nähdä, että kiintiöiden ansiosta toimielimiin saadaan paremmin molempien sukupuolten näkökulmaa ja vanhat ennakkoluulot saattavat murentua, kun myös vastakkaisen sukupuolen tieto-taitoon opitaan luottamaan. Toisaalta kiintiöiden takia tie tähän on pitkä ja kivinen, sillä kiintiöiden kautta valituksi tulleet ovat keskimäärin vähemmän päteviä ja vähemmän motivoituneita kuin pätevyyden ja soveltuvuuden perusteella valitut kollegansa ja heidän pätevyyteensä saatetaan suhtautua kiintiöaseman vuoksi väheksyen.

Vastaus kysymykseen, ovatko sukupuolikiintiöt lisänneet naisten määrää kiintiösäännön alaisissa toimielimissä, on kiistaton. Kyllä on. Mutta ovatko kiintiöt oikeasti parantaneet tasa-arvoa yhteiskunnassa? Tähän tässä tutkielmassa käsitellyt tieteelliset artikkelit tai haastattelututkimus eivät anna vastausta.

Sukupuolikiintiöt ovat nopea ja tehokas ratkaisu, kun pakkokeinoja käyttäen halutaan kasvattaa vähemmistösukupuolen osuutta tietyissä toimielimissä. Toisaalta sekä tämän tutkielman empiirisessä osiossa, että esimerkiksi Vergen ja Fuenten (2014) tekemässä tutkimuksessa nousee esiin huomio, että pakkokeinoja käytettäessä ainakin osa todellisesta vallankäytöstä pyrkii siirtymään sääntöjen ulottumattomiin.

Niin ikään pakkokeinot harvoin ovat erityisen tehokas ratkaisu muuttamaan ihmisten ajattelumalleja ja asenteita. Päinvastoin pakkokeinot saattavat saada aikaan jopa vastareaktion. Toisaalta kuten tämän tutkielman julkista keskustelua käyvästä osiostakin huomasi, on lainsäädännöllä ainakin saatu aikaan vilkasta julkista keskustelua tasa-arvosta ja sekä naisten että miesten asemasta yhteiskunnassa.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on tärkeä sekä aiheena että tavoitteena. Lakisääteinen kiintiöjärjestelmä puolestaan on yksi voimakkaimmista pakkokeinoista, joilla ihmisiä voidaan pakottaa kohti tasa-arvoa. Kuitenkin Suomesta löytyy lukuisia muitakin väestöryhmiä, joiden asema kaipaisi kohennusta, ja lienee sanomattakin selvää, ettei jokaisella ryhmällä voi kaikissa toimielimissä olla omaa kiintiötä. Nykypäivänä onkin aiheellista kysyä, onko sukupuoli todella suomalaisessa yhteiskunnassa se tärkein ja merkittävin syrjinnän peruste, ainoa jota tulee estää kovimmilla mahdollisilla pakkokeinoilla?

Pyöritteli tasa-arvoa miten päin tahansa, pohdinta palaa lopulta aina takaisin tasa-arvon määritelmään. Kiintiöt pyrkivät takaamaan tasa-arvoisen lopputuloksen, mikä käytännössä tarkoittaa yhtä montaa naista ja miestä valituksi tulleiden joukossa. Tällöin lopputuloksessa toteutuu sukupuoliryhmien välinen tasa-arvo, mutta yksilöiden välisellä tasa-arvolla ei ole juuri virkaa.

Yksilölähtöisessä tasa-arvoajattelussa halutaan, etteivät sukupuoli, ihonväri tai vastaavat yksilön suoran vaikutuksen ulkopuolella olevat tekijät vaikuta yksilön mahdollisuuksiin menestyä. Tasa-arvon nähdään toteutuvan silloin, kun yksilö nähdään ihmisenä, ei jonkin ihmisryhmän jäsenenä. Kiintiöillä saadaan juuri päinvastainen vaikutus aikaan. Toisaalta jos kiintiötä käytetään väliaikaisena toimenpiteenä, voidaan niillä alkuvaiheessa pyrkiä antamaan yksilöille mahdollisuus osoittaa taitonsa ja poistamaan sukupuolensa aiheuttamat ennakkoluulot.

Kysymys kuuluukin, jos kiintiötä käytetään tilapäisenä työkaluna, mistä tiedämme milloin tasa-arvo on saavutettu ja kiintiöt voidaan poistaa?

**LÄHDELUETTELO**

- Aaltonen, Milla, Mikko Joronen & Susan Villa (2009). *Syrjintä Suomessa 2008*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry.
- Aarnipuu, Tiia (2008). *Trans - sukupuolen muunnelmia*. Helsinki: Like.
- Acker, Joan (1990). *Samanarvoinen työ*. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, Pertti (1999). *Laadullinen tutkimus*. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, Pertti (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Amar, Akhil Reed (2005). *How Women Won the Vote*. *Wilson Quarterly*. Summer 2005, 29: 3, 30-34.
- Arhinmäki, Paavo (2011). *Sukupuolikiintiöt pörssiyritysten hallitukseen*. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.paavoarhinmaki.fi/blogi/2011/sukupuolikiintiot-porssiyhtyisten-hallitukseen/>.
- Asian Development Bank (2006). *Pursuing Gender Equality through the Millennium Development Goals in Asia and the Pacific*. Saatavissa 23.4.2015: <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/606BA048854980D58525718700555BD7-ADB-gender-may2006.pdf>.
- Asplund, Rita (2008). *Sukupuolten palkkaerot Suomessa*. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA & Taloustieto Oy.
- Baggini, Julian & Peter S. Fosl. *Etiikan pikkujättiläinen*. Tampere: Niin & näin.

- Bax, Ernest Belfort (1908). The Legal Subjection of Men. Saatavissa 23.4.2015: [http://en.wikisource.org/wiki/The\\_Legal\\_Subjection\\_of\\_Men](http://en.wikisource.org/wiki/The_Legal_Subjection_of_Men).
- Bowles, Hannah Riley, Linda Babcock & Lei Lai (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational behaviour and human decision processes* 103, 84-103.
- Bryce, James (1898). Equality. *The Century. A popular quarterly* 56:3, 459-469.
- Business Insider (2013). Researchers May Have Found The Reason Women Get Paid Less Than Men. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.businessinsider.com/gender-pay-gap-2013-11>.
- Cha, Youngjoo (2014). Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review* 79: 3, 457-484.
- Eduskunta.fi (2014). Eduskunnan historia. Saatavissa 23.4.2015: <http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/tervetuloa/historia.htx>.
- Elinkeinoelämän Valtuuskunta (2007). Naisten johtamat yritykset ja kannattavuus. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2068\\_Analyysi\\_no\\_003.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2068_Analyysi_no_003.pdf).
- Eskola, Jari & Juha Suoranta (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Etelä-Suomen Sanomat (2014). Yrittäjä joutui ottamaan kymppitonin lainan maksaakseen työntekijänsä äitiysloman kulut. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2014/03/17/yrittaja-joutui-ottamaan-kymppitonin-lainan-maksaakseen-tyontekijansa-aitiysloman-kulut>.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY. EUVL N:o L 204, 26.7.2006, s. 23.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU. EUVL N:o L 180, 15.7.2010, s. 1.

Euroopan Parlamentti (2013). Parlamentti: Lisää naisia yritysten hallituksiin. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.europarl.europa.eu/news/fi/news-room/content/20131118IPR25532/html/Parlamentti-Lis%C3%A4%C3%A4-naisia-yritysten-hallituksiin>.

Euroopan tuomioistuimen tuomio yhdistetyissä asioissa C-512/11 ja C-513/11. 13.2.2014.

Fordham University (2014). Modern History Sourcebook: The Declaration of Sentiments, Seneca Falls Conference, 1848. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.fordham.edu/halsall/mod/senecafalls.asp>.

Global.finland (2013). Kehitys ei toteudu ilman tasa-arvoa. Saatavissa 23.4.2015: <http://global.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15805&contentlan=1&culture=fi-FI>.

Goodman, Carl F. (1977). Equal Employment Opportunity: Preferential Quotas and Unrepresented Third Parties. *Public Personnel Management* 6: 6, 371-397.

Gurdian, Ana M. Vijil (2010). Different Results From the Same Policy: The Brazilian and Peruvian Gender Quota Laws and Their Diverse Effects. *Perspectives in Public Affairs* 7, 68-93.

Guy, Mary E. & Vanessa M. Fenley (2014). Inch by Inch: Gender Equity Since the Civil Rights Act of 1964. *Review of Public Personnel Administration* 34: 1, 40-58.

Hannam, June, Mitzi Auchterlonie & Katherine Holden (2000). International encyclopedia of women's suffrage. Santa Barbara, CA, Yhdysvallat: ABC-Clio.

Hassi, Satu & Tarja Cronberg (2013). Pörssiyhtiöiden sukupuolikiintiöt tarpeen. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.satuhassi.net/2013/cronberg-ja-hassi-p%C3%B6rssi-yhti%C3%B6iden-sukupuolikiinti%C3%B6t-tarpeen/>.

HE 90/1994. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

Helsingin Sanomat (2013). Samasta työstä voi maksaa eri palkkaa. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.hs.fi/kotimaa/a1361423784253>.

Helsingin Sanomat (2014a). Keskimäärin 700 euroa vähemmän – työn epätasa-arvo seuraa naisia eläkkeelle. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.hs.fi/talous/a1391769841524>.

Helsingin Sanomat (2014b). Vauvataakka on myytti. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.hs.fi/politiikka/a1392824759425>.

Helsingin Sanomat (2014c). Perussuomalaisten Ruohonen-Lerner:: Kannattaa mieluummin palkata nuoria miehiä kuin nuoria naisia. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.hs.fi/kotimaa/a1392707305871>.

Helsingin Sanomat (2014d). Ruohonen-Lerner: Äitiyslomakritiikkini oli ironiaa. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.hs.fi/politiikka/a1392783777386>.

Helsingin Sanomat (2014e). Työoikeuden professori: Ruohonen-Lernerin puheet rikkoivat lakia. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.hs.fi/politiikka/a1392779289379>.

Holli, Anne Maria, Terhi Saarikoski & Elina Sana (2002). Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: WSOY.

Iltalehti (2014a). Perussuomalaiset Naiset: Ruohonen-Lerner ei puolueen linjalla. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.iltalehti.fi/uutiset/2014021918054582\\_uu.shtml](http://www.iltalehti.fi/uutiset/2014021918054582_uu.shtml).

Iltalehti (2014b). Ruohonen-Lerner tyrmää kritiikin – ”Sehän on fakta”. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.iltalehti.fi/uutiset/2014021918053954\\_uu.shtml](http://www.iltalehti.fi/uutiset/2014021918053954_uu.shtml).

Iltalehti (2014c): Emeritusprofessori Ruohonen-Lernerin naismöläytyksestä: ”Äärimmäisen epäkorrektia”. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.iltalehti.fi/uutiset/2014021918053291\\_uu.shtml](http://www.iltalehti.fi/uutiset/2014021918053291_uu.shtml).

Ilta-Sanomat (2014). Työntekijä jäi äitiyslomalle – yrittäjä joutui ottamaan kymppitonnin lainan. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.iltasanomat.fi/tyoelama/art-1288666374013.html>.

Inhetteen, Katharina (1999). Can Gender Equality Be Institutionalized?: The Role of Launching Values in Institutional Innovation. *International Sociology* 14: 4, 403-422.

International Council of Women (2014). ICW historical information. Saatavissa 13.1.2014: <http://www.icw-cif.info/about-us/history>.

International Labour Organization (2014a). About the ILO. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

International Labour Organization (2014b). Conventions. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO:::>

International Labour Organization (2014c). C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). Saatavissa 23.4.2015: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO).



- Jones, Mark P. (2009). Gender Quotas, Electoral Laws, and the Election of Women: Evidence From the Latin American Vanguard. *Comparative Political Studies* 42: 1, 56–81.
- Jones, Nicola & Elizabeth Presler-Marshall (2012). Governance and Poverty Eradication: Applying a Gender and Social Institutions Perspective. *Public Administration and Development* 32:4-5, 371–384.
- Julkunen, Raija (2010). Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Järvinen, Pertti & Annikki Järvinen (2011). Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opin-pajan Kirja.
- Kansallinen Kokoomus (2014). Säännöt ja periaateohjelma. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.kokoomus.fi/periaateohjelma/>.
- Kantola, Johanna, Kevät Nousiainen & Milja Saari (2012). Tasa-arvo toisin nähtynä. Tal-  
linna: Gaudeamus.
- Karjalainen (2014). Työntekijä äitiyslomalle – yrittäjä joutui ottamaan 10 000 euron lai-  
nan. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.karjalainen.fi/uutiset/uutis-  
alueet/koti-  
maa/item/45640-tyontekija-aitiyslomalle-yrittaja-joutui-ottamaan-10-000-euron-  
lainan](http://www.karjalainen.fi/uutiset/uutis-alueet/koti-<br/>maa/item/45640-tyontekija-aitiyslomalle-yrittaja-joutui-ottamaan-10-000-euron-<br/>lainan).
- Kauppalehti (2013). Naisen eurolle löytyi tieteellinen selitys. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.kauppalehti.fi/etusivu/naisen+eurolle+loytyi+tieteellinen+seli-  
tys/201312582681](http://www.kauppalehti.fi/etusivu/naisen+eurolle+loytyi+tieteellinen+seli-<br/>tys/201312582681).
- Kokoomuksen Nuorten Liitto (2013). Tavoiteohjelma 2014. Saatavissa 29.10.2013: [http://www.kokoomusnuoret.fi/wp-content/uploads/TAVO\\_2014.pdf](http://www.kokoomusnuoret.fi/wp-content/uploads/TAVO_2014.pdf).

Koskinen, Ilpo, Pertti Alasuutari & Tuomo Peltonen (2005). Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Kotimaisten kielten keskus (2012). Kielitoimiston sanakirja S-Ö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kotro, Arno & Hannu T. Sepponen (2007). Mies vailla tasa-arvoa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Krook, Mona Lena & Pippa Norris (2014). Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. *Political Studies* 62: 1, 2-20.

Kuusipalo, Jaana (2011). Sukupuolittunut edustus Suomessa. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

LA 34/1994. Ehdotus laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 §:n muuttamisesta.

LA 35/1994. Ehdotus laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

LA 38/2001 vp. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 §:n muuttamisesta.

Laasanen, Henry (2012). Sama palkka samanarvoisesta työstä. Saatavissa 23.4.2015: <http://henrylaasanen.puheenvuoro.uusisuomi.fi/101619-sama-palkka-samanarvoisesta-ty%C3%B6st%C3%A4>.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 28.6.2002/563.

- Lepomäki, Elina (2013). Mimmikiintiöt ja paluu kabinettikulttuuriin. Saatavissa 23.4.2015: <http://elepomaki.puheenvuoro.uusisuomi.fi/154558-mimmikiintiot-ja-paluu-kabinettikulttuuriin>.
- Locke, John (1690). *Second Treatise of Government*. 10th ed. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.gutenberg.org/files/7370/7370-h/7370-h.htm>.
- Malmi, Pasi (2009). *Discrimination Against Men – Appearance and Causes in the Context of a Modern Welfare State*. Rovaniemi: Lapland University Press.
- Mappes, Johanna & Mikko Hurme (2013). Ihmisen sukupuoli on tulkinnanvarainen asia. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1364449978317>.
- Meier, Petra (2014). Quotas for advisory committees, business and politics: Just more of the same? *International Political Science Review* 35: 1, 106-118.
- Meier, Petra & Emanuela Lombardo (2013). Gender quotas, gender mainstreaming and gender relations in politics. *Politics Science* 65: 1, 46–62.
- Metsämuuronen, Jari (2006). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp Ky.
- Miesjärjestöjen keskusliitto (2011). *Miesjärjestöjen keskusliiton tavoiteohjelma*. Saatavissa 23.4.2015: [http://files.kotisivukone.com/miesjarjestojenkeskusliitto.kotisivukone.com/mjkl\\_tavoiteohjelma\\_19.11.2011.pdf](http://files.kotisivukone.com/miesjarjestojenkeskusliitto.kotisivukone.com/mjkl_tavoiteohjelma_19.11.2011.pdf).
- Miesjärjestöjen keskusliitto (2014). Verkkosivut. Saatavissa 23.4.2015: <http://miesjarjestojenkeskusliitto.fi>.
- Miesten tasa-arvo ry (2014). Verkkosivut. Saatavissa 23.4.2015: <http://miestentasa-arvo.fi>.

Mill, John Stuart (1983). *Naisen asema*. Helsinki: Librum.

Mylly, Juhani (2006). *Edustuksellisen kansanvallan läpimurto*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Myrskylä, Pekka (2009). *Koulutus periytyy edelleen*. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-03-16\\_002.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_002.html).

Naisjärjestöjen Keskusliitto (2011). *Naisjärjestöjen Keskusliiton hallitusohjelmatavoitteet 2011–2015*. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.naisjarjestot.fi/UserFiles/njkl/File/pdf/NJKL\\_hallitusohjelmatavoitteet\\_2011.pdf](http://www.naisjarjestot.fi/UserFiles/njkl/File/pdf/NJKL_hallitusohjelmatavoitteet_2011.pdf).

Naisjärjestöjen Keskusliitto (2014). *Naisjärjestöjen Keskusliiton historia*. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.naisjarjestot.fi/tietoa\\_meista/historia/](http://www.naisjarjestot.fi/tietoa_meista/historia/).

National Archives (2014). *19th Amendment to the U.S. Constitution: Women's Right to Vote*. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.archives.gov/historical-docs/document.html?doc=13&title.raw=19th+Amendment+to+the+U.S.+Constitution:+Women%27s+Right+to+Vote>.

NBC News (2013). *For women, asking for raise is damned if you do and if you don't*. Saatavissa 26.12.2014: <http://www.nbcnews.com/business/careers/women-asking-raise-damned-if-you-do-if-you-dont-f2D11658374>.

Neuvoston direktiivi 92/85/ETY. EYVL N:o L 348, 28.11.1992, s. 3.

Neuvoston direktiivi 2004/113/EY. EUVL N:o L 373, 21.12.2004, s. 37.

Neuvoston direktiivi 2010/18/EU. EUVL N:o L 68, 18.3.2010, s. 13.

Nousiainen, Kevät (2010). *Syrjintääkö? Hyvinvointivaltio – uhka miehille*. *Naistutkimus* 2/2010, 80-85.

- Oksanen, Markku, Veikko Launis & Seppo Sajama (2010). *Etiikan lukemisto*. Helsinki: Gaudeamus.
- Opstrup, Niels & Anders R. Villadsen (2014). The Right Mix? Gender Diversity in Top Management Teams and Financial Performance. *Public Administration Review* 75: 2, 291–301.
- Painter, Joe & Alex Jeffrey (2009). *Political Geography. Second Edition*. London: SAGE Publications Ltd.
- Parviainen, Mervi (2006). *Tasa-arvoa laskimella: Tutkimus tasa-arvolain kiintiösäännöksen vaikutuksista kunnallisten toimielinten jäsenvalinnoissa*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Pentikäinen, Merja (2002). *Naiset*. Teoksessa Haapea, Arto: *Ihmisoikeudet. Sopimuksia ja asiakirjoja 2000-luvulla*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto, Edita Prima Oy.
- PeVL 25/1994. *Perustuslakivaliokunnan lausunto 25 työasiainvaliokunnalle liittyen hallituksen esitykseen 90/1994 laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta*.
- Pietarinen, Juhani & Seppo Poutanen (1998). *Etiikan teorioita*. Tampere: Gaudeamus.
- Platon (2007). *Valtio*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Preston, Tim (2013). How does an "equally well qualified" justification for positive discrimination work?. Saatavissa 23.4.2015: <https://www.linkedin.com/groups/How-does-equally-well-qualified-1771111.S.5811446691269734401>.

Princeton University Press (2014). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide* by Linda Babcock & Sara Laschever. Saatavissa 23.4.2015: <http://press.princeton.edu/chapters/i7575.html>.

Quartz (2013). Men's overtime hours are keeping the gender pay gap alive. Saatavissa 23.4.2015: <http://qz.com/149428/mens-overtime-hours-are-keeping-the-gender-pay-gap-alive/>.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Roberts, Robert N. (2010) *Damned If You Do and Damned If You Don't: Title VII and Public Employee Promotion Disparate Treatment and Disparate Impact Litigation*. *Public Administration Review* 70: 4, 582–590.

Räsänen, Leila (2014). Kansallista tasa-arvopolitiikkaa siis tarvitaan – mitä on jo tehty? Saatavissa 23.4.2015: <http://www.eurofem.org/valtavirtaan/tapolitiikka.html>.

Räsänen, Pekka, Anu-Hanna Anttila & Harri Melin (2005). *Tutkimus menetelmien pyönteissä*. Juva: PS-kustannus.

Saresma, Tuija, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (2010). *Käsikirja Sukupuoleen*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Savon Sanomat (2014). Ongelmallista tasa-arvoa. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.savonsanomat.fi/mielipide/artikkelit/ongelmallista-tasa-arvoa/1770780>.

Smilansky, Saul (2012). *Kymmenen moraaliparadoksia*. Turku: Areopagus-kustannus.

SopS 1/1956. Asetus Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan voimaansaattamisesta.

SopS 67–68/1986. Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus.

SopS 9/1963. Asetus samantarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskevan sopimuksen voimaansaattamisesta.

STTK (2013a). Kysely Palkkatasa-arvon toteutumisesta Suomessa. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2013/11/Kysely+Palkkatasa-arvon+toteutumisesta+Suomessa.pdf>.

STTK (2013b). STTK:n kysely: Suomalaiset eivät usko palkkatasa-arvon toteutumiseen työelämässä. Saatavissa 14.11.2013: <http://www.sttk.fi/fi-FI/uutiset/uutinen/uutiset-2013/sttk-n-kysely-suomalaiset-eivat-usko-palkkatasa-arvon-toteutumiseen-tyoelamassa>.

STTK (2014). EU:n tuomioistuimelta merkittävä päätös äitiysvapaan ajan palkasta. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.sttk.fi/2014/02/14/sttk-eun-tuomioistuimelta-merkittava-paatos-aitiysvapaan-ajan-palkasta/>.

Suomen Naisyhdistys (2014). Historia. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.naistahto.net/?page\\_id=71](http://www.naistahto.net/?page_id=71).

Suomen Yrittäjänaiset (2014). EU-päätös kyykyttää nuoria naisia työnhaussa. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.yrittajanaiset.fi/uutiset.php?aid=9443&k=4148>.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Sumanen, Pauli (2011). Vaiettua tietoa tasa-arvosta. Tallinna: Kustannus HD.

Talouselämä (2014). Pienyrittäjän nyky-Suomea – ESS: Joutui ottamaan 10 000 euroa velkaa maksaakseen työntekijän äitysloman. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.talouselama.fi/uutiset/pienyrittajan+nykysuomea++ess+joutui+ottamaan+10+000+euroa+velkaa+maksaakseen+tyontekijan+aitysloman/a2238152>.

Taloussanommat (2010a). Miehet painavat töitä niska limassa – naiset eivät. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/04/07/miehet-painavat-toita-niska-limassa-naiset-eivat/20104864/139>.

Taloussanommat (2010b). Naisille kelpaa pienempi palkka. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/07/14/naisille-kelpaa-pienempi-palkka/20109755/139>.

Taloussanommat (2012). Naiset maksavat kohta miestenkin törttöilyt. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.taloussanommat.fi/raha/2012/12/04/naiset-maksavat-kohta-miestenkin-torttoilyt/201243078/139>.

Taloussanommat (2013). Naisen osa: parempi koulutus ja pienempi palkka. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-elama/2013/05/12/naisen-osa-parempi-koulutus-ja-pienempi-palkka/20136612/139>.

Taloussanommat (2014). PAM ja JHL: Samasta työstä pitää maksaa samaa palkkaa. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.taloussanommat.fi/tyomarkkinat/2014/10/09/pam-ja-jhl-samasta-tyosta-pitaa-maksaa-samaa-palkkaa/201414034/12>.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (2014). Saatavissa 23.4.2015: <http://www.tane.fi/fi/tane/historiaa>.

Tasa-arvotiedon keskus (2013). Sukupuolten tasa-arvo – päättymätön projekti. Saatavissa 13.11.2013: [http://minna.fi/web/guest/raiija\\_julkunen\\_sukupuolten\\_tasa-arvo\\_paattymaton\\_projekti](http://minna.fi/web/guest/raiija_julkunen_sukupuolten_tasa-arvo_paattymaton_projekti).

Tasa-arvovaltuutetun toimisto (2014a). Kaikkalainen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto/kv\\_sopimukset](http://www.tasa-arvo.fi/lainsaadanto/kv_sopimukset).



Tasa-arvovaltuutetun toimisto (2014b). Kiintiöt ja tasapuolinen edustus. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/kiintiot>.

Tilastokeskus (2012). Ehdokkaiden ja valittujen tausta-analyysi kunnallisvaaleissa 2012. Saatavissa 23.4.2015: [http://tilastokeskus.fi/til/kvaa/2012/kvaa\\_2012\\_2012-11-02\\_kat\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/kvaa/2012/kvaa_2012_2012-11-02_kat_001_fi.html).

Tripp, Aili Mari & Alice Kang (2008). The Global Impact of Quotas: On the Fast Track to Increased Female Legislative Representation. *Comparative Political Studies* 42: 3, 338-361.

TyVM 10/1994. Työasiainvaliokunnan mietintö n:o 10 hallituksen esityksestä laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014). Työllisyyskatsaus – Marraskuu 2014. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.tem.fi/files/41781/TKAT\\_Marras\\_2014.pdf](http://www.tem.fi/files/41781/TKAT_Marras_2014.pdf).

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

United Nations (1948). Universal Declaration of Human Rights. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>.

United Nations (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

United Nations (2014a). Charter of the United Nations. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.un.org/en/documents/charter/>.

Van den Brink, Marieke & Lineke Stobbe (2014). The support paradox: Overcoming dilemmas in gender equality programs. *Scandinavian Journal of Management* 30: 2, 163-174.

Verge, Tània & Maria de la Fuente (2014). Playing with different cards: Party politics, gender quotas and women's empowerment. *International Political Science Review* 35: 1, 67–79.

Verkkouutiset (2013). Kokoomusnuorten naisryhmä vastustaa naiskiintiötä. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.verkkouutiset.fi/kotimaa/naarasleijona%20kiintio-13129>.

Verkkouutiset (2014a). ”Hyödyttömät naiskiintiöt tulee unohtaa”. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.verkkouutiset.fi/talous/p%C3%B6rssi%C3%B6iden%20hallitukset%20kiinti%C3%B6t-20405>.

Verkkouutiset (2014b). Yrittäjä joutuu ottamaan lainaa työntekijän äitiyslomaan – Sarkomaa: Täysin kestämatöntä. Saatavissa 23.4.2015: [http://www.verkkouutiset.fi/politiikka/sarkomaa\\_vanhemmuuden\\_kustannusten\\_tasaus-17856](http://www.verkkouutiset.fi/politiikka/sarkomaa_vanhemmuuden_kustannusten_tasaus-17856).

Väestörekisterikeskus (2013). Kuntien asukasluvut aakkosjärjestyksessä. Saatavissa 23.4.2015: <http://vrk.fi/default.aspx?docid=7688&site=3&id=0>.

Wang, Mingzhu & Elizabeth Kelan (2013). The Gender Quota and Female Leadership: Effects of the Norwegian Gender Quota on Board Chairs and CEOs. *Journal of Business Ethics* 117: 3, 449-466.

Wikipedia (2014a). Muslim world. Saatavissa 23.4.2015: [http://en.wikipedia.org/wiki/Muslim\\_world](http://en.wikipedia.org/wiki/Muslim_world).

Wikipedia (2014b). Sukupuolten tasa-arvo. Saatavissa 23.4.2015: [http://fi.wikipedia.org/wiki/Sukupuolten\\_tasa-arvo](http://fi.wikipedia.org/wiki/Sukupuolten_tasa-arvo).

Wikipedia (2014c). Women's suffrage. Saatavissa 23.4.2015: [http://en.wikipedia.org/wiki/Women%27s\\_suffrage](http://en.wikipedia.org/wiki/Women%27s_suffrage).

Williams, Bernard (1979). The Idea of Equality. Teoksessa Goodin, Robert & Philip Pettit (toim.): Contemporary political philosophy: an anthology. Oxford: Blackwell.

Wollstonecraft, Mary (1992). A vindication of the rights of woman. London: Penguin.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Yhdistyneet Kansakunnat (2015). Historiaa ja toiminnan taustoja. Saatavissa 23.4.2015: <http://www.yk.fi/node/255>.

Yleisradio (2012a). Sukupuolikiintiöt rassaavat kuntia. Saatavissa 23.4.2015: [http://yle.fi/uutiset/sukupuolikiintiot\\_rassaavat\\_kuntia/6400893](http://yle.fi/uutiset/sukupuolikiintiot_rassaavat_kuntia/6400893).

Yleisradio (2012b). Sukupuolikiintiöt mutkistavat puolueiden paikkajakoa. Saatavissa 23.4.2015: [http://yle.fi/uutiset/sukupuolikiintiot\\_mutkistavat\\_puolueiden\\_paikkajakoa/6356621](http://yle.fi/uutiset/sukupuolikiintiot_mutkistavat_puolueiden_paikkajakoa/6356621).

## LIITE 1. Haastattelulomake

## Taustatiedot

- 1) Sukupuoli
- 2) Ikä
- 3) Ylin suoritettu koulutusaste
- 4) Asuinpaikkakunta
- 5) Poliittinen asema
- 6) Puolue

## Varsinaiset kysymykset

- 1) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) on vuodesta 2005 alkaen edellyttänyt, että julkishallinnon toimielimissä on molemmilla sukupuolilla oltava vähintään 40 % edustus. Olitko tietoinen tästä lakipykälästä?
- 2) Oletko ollut päätöksentekotilanteissa, joissa edellä mainittu kiintiösäännös on pitänyt huomioida?
- 3) Koetko, että kiintiösäännös on edellä mainituissa päätöksentekotilanteissa edistänyt tasa-arvon toteutumista? Jos kyllä, miten? Jos ei, miksi?
- 4) Koetko kiintiösäännöksen aiheuttaneen ongelmia tai vaikeuksia näissä päätöksentekotilanteissa? Jos kyllä, miten ongelmat ilmenivät?
- 5) Oletko ollut päätöksentekijänä tai ehdokkaana tilanteessa, jossa pätevämpi tai tehtävään sopivampi ehdokas on jäänyt valitsematta kiintiösäännön soveltamisen vuoksi? Jos kyllä, miten koit tilanteen?
- 6) Kun kiintiösäännöstä sovelletaan tietyn toimielimen henkilövalinnoissa, uskotko sillä olevan vaikutusta toimielimen tekemän työn laatuun verrattuna tilanteeseen jossa kiintiösäännöstä ei olisi sovellettu? Jos kyllä, miten se vaikuttaisi?
- 7) Lehtitietojen mukaan pienet kunnat ovat ajoittain olleet ongelmissa kiintiösäännöksen kanssa, kun pätevistä toisen sukupuolen ehdokkaista on ollut pulaa. Kuinka yleisen ja merkittävän uskot tämän ongelman olevan?
- 8) Koetko, että kiintiösäännös on yleisesti edistänyt tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa? Jos kyllä, miten?
- 9) Pidätkö yleisesti sukupuolikiintiöitä oikeana tapana edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa? Miksi?
- 10) Oletko itse kohdannut tai todistanut sukupuoleen liittyvää syrjintää? Jos kyllä, missä tilanteissa ja miten tämä ilmeni?
- 11) Millaisena näet yleisen sukupuolten välisen tasa-arvotilanteen Suomessa tällä hetkellä? Olisiko siinä parantamisen varaa? Jos kyllä, mitä tekisit kehittääksesi sitä?