



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Katariina Metsäranta

Nuoret naispuoliset hallituspuolueiden johtajat la- sikaton rikkojina

Marinin hallituksen alle 40-vuotiaiden puoluejohtajien kokemuksia uraa
estävistä ja edistävästä tekijöistä

Johtamisen akateeminen yksikkö
Julkisjohtamisen Pro gradu -tutkielma
Hallintotieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2022

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Katariina Metsäranta		
Tutkielman nimi:	Nuoret naispuoliset hallituspuolueiden johtajat lasikaton rikkojina: Marinin hallituksen alle 40-vuotiaiden puoluejohtajien kokemuksia uraa estävistä ja edistävästä tekijöistä		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkisjohtaminen		
Työn ohjaaja:	Kirsi Lehto		
Valmistumisvuosi:	2022	Sivumäärä:	128

TIIVISTELMÄ:

Suomessa sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu kansainvälisellä tasolla tarkasteltuna varsin hyvin. Siitä huolimatta naiset saattavat edelleen kohdata sukupuolensa perusteella epätasa-arvoisuutta esimerkiksi työelämässä. Naisten epätasa-arvoisuus työelämässä ilmenee erilaisina huomaamattomina uraesteinä, jotka hankaloittavat urakehitystä ja erityisesti etenemistä johtotehtäviin. Tätä naisten työurillaan kohtaamaa ilmiötä kutsutaan lasikatoksi.

Viimeisen parin vuoden aikana lasikattoja on rikottu etenkin politiikassa, kun jokaisen valtuutetun johtajaksi on valittu nainen, joista useampi on noussut puoluejohtajan tehtävään puoluejohtajien iän keskiarvoon verrattuna poikkeuksellisen nuorena. Nämä valtuutetun johtajina toimivat naiset lukeutuvat tämän tutkimuksen kirjoittamisajankohdan aikana myös maan hallituksen ylimpiin johtohenkilöihin. Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, millaisia uraesteitä viime vuosien aikana verrattain nuorena puolueidensa johtajiksi ja maan hallituksen ylimpään johtoon kohonneet naiset ovat poliittisella urallaan kohdanneet. Lisäksi tutkittiin, millaiset tekijät ovat edistäneet heitä urillaan eteenpäin ja auttaneet kumoamaan heidän kohtaamiaan uraesteitä. Näiden tekijöiden tutkimista pidettiin tärkeänä, jotta vastaavanlaista lasikattojen rikkomista voitaisiin nähdä tapahtuvan muuallakin kuin politiikassa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on rakennettu lasikattoilmiön ympärille. Ensiksi tutkimuksessa perehdytään kuitenkin naisten asemaan työelämässä, johtajina ja politiikassa, jotta voidaan ymmärtää, mistä lasikattoilmiö on seurausta ja miten se ilmenee näillä kolmella eri aihealueella. Tutkimus on toteutettu teoriaohjaavana sisällönanalyysinä teorialuvuissa esitetyn lasikattoilmiön tarkastelumallia osin hyödyntäen. Tutkimuksen aineistona käytettiin pääasiassa aikakauslehdissä julkaistuja henkilöhaastatteluja tutkimuksen kohderyhmästä.

Tutkimuksen tulos vahvisti käsitystä siitä, että Suomessa naiset joutuvat edelleen kohtaamaan erilaisia uraesteitä. Uraesteiden yli voi kuitenkin päästä erilaisten uraa edistävien tekijöiden avulla, joiden kirjo on laaja. Tutkimuksessa merkittävimmiksi uraa edistäviksi tekijöiksi osoittautuivat sukupuolirooleista vapaa kasvatusta, esikuvat, tukijoukot, kuten perhe, puoliso ja muu lähipiiri sekä yksilölliset tekijät kuten motivaatio, aktiivisuus ja persoonallisuus. Tutkimuksen mukaan merkittävimpiä uraesteitä olivat puolestaan seksismi, organisaatioiden maskuliiniset normit ja arvot sekä niistä kumpuavat naisia syrjivät käytännöt, ja urakehityksen tai johtajan työn edellyttämät yksilön tekemät arvovalinnat. Tutkimuksessa saatiin myös viitteitä siitä, millaisia uraesteitä naiset kohtaavat etenkin poliittisella uralla.

AVAINSANAT: lasikatto, uraeste, urakehitys, naisjohtajuus, puoluejohtajuus, politiikka

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	7
1.2	Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet	10
1.3	Tutkimuksen rakenne	11
1.4	Tutkimuksen ajankohtaisuus ja merkittävyys	12
2	Naisten asema työelämässä, johtajina ja politiikassa	15
2.1	Naiset työelämässä	15
2.2	Naiset johtajina	19
2.3	Naiset politiikassa	23
3	Naiset lasikaton alla	31
3.1	Lasikaton muodostavat tekijät	32
3.1.1	Yhteiskuntataso: sukupuoliroolit ja sukupuoliin sidotut stereotypiat	33
3.1.2	Organisaatiotaso: syrjivät käytännöt sekä maskuliiniset normit ja arvot	37
3.1.3	Ihmissuhdetaso: mentoroinnin, roolimallien ja verkostojen puute	41
3.1.4	Yksilötaso: sukupuolittuneet koulutusvalinnat sekä työn ja perheen yhteensovittaminen	44
4	Tutkimusmenetelmä, aineisto ja analyysitapa	49
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta: laadullinen tutkimus	49
4.2	Tutkimuksen aineisto: henkilöhaastattelut	51
4.3	Aineiston analysointi: teoriaohjaava sisällönanalyysi	55
5	Analyysi: havaintoja kohderyhmän uraa estävistä ja edistävästä tekijöistä	59
5.1	Taustatietoja tutkimuksen kohderyhmästä	59
5.2	Uraa estävät tekijät	62
5.2.1	Li Andersson: ”Yritän tehdä henkilökohtaisen feministisen projektin siitä, että en polta itseäni loppuun”	62
5.2.2	Maria Ohisalo: ”Maailman ensimmäisenä vihreänä naisena sisäministerinä kohtaan erityisesti sosiaalisessa mediassa valtavasti vihapuhetta ja naisvihaa”	65

5.2.3	Annika Saarikko: "En kuitenkaan olisi sietänyt itseäni ja huonoa omaatuntoani, jos olisin ollut ministeri ja samaan aikaan kotona olisi ollut puolivuotias vauva"	67
5.2.4	Sanna Marin: "En mene edellisten pääministerien muottiin, ja sitä on joidenkin vaikea hyväksyä"	70
5.3	Uraa edistävät tekijät	74
5.3.1	Li Andersson: "Suomen koulutusjärjestelmä on mahdollistanut sen, että olen voinut rakentaa itselleni sellaisen uran kuin olen halunnut"	74
5.3.2	Maria Ohisalo: "Vanhempani ovat aina kannustaneet minua siinä, mitä olen päättänyt tehdä"	76
5.3.3	Annika Saarikko: "En voisi tehdä tätä työtä, ellei minulla olisi puolisoni ja muiden läheisten täyttä tukea"	79
5.3.4	Sanna Marin: "Lasikatot eivät murru, jos naiset antavat periksi"	83
5.4	Analyysin tulokset	87
5.4.1	Yhteiskuntatason uraesteet	87
5.4.2	Organisaatiotason uraesteet	89
5.4.3	Yksilötason uraesteet	92
5.4.4	Havainto ihmissuhdetason uraesteistä ja koonti uraesteistä	93
5.4.5	Yhteiskuntatason uraa edistävät tekijät	94
5.4.6	Organisaatiotason uraa edistävät tekijät	95
5.4.7	Ihmissuhdetason uraa edistävät tekijät	96
5.4.8	Yksilötason uraa edistävät tekijät ja koonti uraa edistävästä tekijöistä	98
6	Johtopäätökset ja pohdintaa tutkimuksen tuloksista	101
6.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	101
6.2	Pohdintaa tutkimuksen tuloksista	106
6.2.1	Tutkimuksen rajoitteet ja luotettavuus	110
6.2.2	Jatkotutkimuskohteet	112
	Lähteet	114
	Liitteet	126
	Liite 1. Tutkimuksen aineistona käytetyt julkaisut	126

Kuviot

Kuvio 1. Vuonna 2019 ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot koulutusaloittain	18
Kuvio 2. Vuonna 2019 yliopistoissa suoritettut tutkinnot koulutusaloittain	18
Kuvio 3. Naisten prosenttiosuus johtavissa tehtävissä vuonna 2019 OECD-maissa	20
Kuvio 4. Naiskansanedustajien lukumäärät Suomessa vuosina 1907–2019	26
Kuvio 5. Analyysin runko.	58

Taulukot

Taulukko 1. Uraa estävät tekijät.	94
Taulukko 2. Uraa edistävät tekijät.	100

1 Johdanto

Suomessa sukupuolten välinen tasa-arvo on edennyt hyvin pitkälle, mutta puutteita on silti vielä olemassa, etenkin työelämässä. Naiset ovat työelämässä pääpiirteittäin tasavertaisia, mutta siitä huolimatta he kohtaavat työelämässä näkymättömiä esteitä, jotka estävät heitä etenemästä huipputehtäviin yhtä helposti kuin miehet tekevät. (Hirvikorpi, 2005, s. 16.) Myös naisten vuosittaiset keskiansiot ovat edelleen alhaisemmat kuin miesten (Tilastokeskus, 2021, s. 80), mikä selittyy osittain naisten sijoittumisesta miehiä alempiin työtehtäviin. Lisäksi perinteiset käsitykset siitä, että nainen kantaa päävastuun perheen huolenpidosta ja mies toimii perheen pääelättäjänä, ovat edelleen voimissaan (Hearn, Lämsä, Biese, Heikkinen, Louvrier, Niemistö, Kangas, Koskinen, Jyrkinen, Gustavsson & Hirvonen, 2015, s. 10).

Perustuslakiin ja lakiin perustuvaa tasa-arvotyötä on tehty Suomessa vuodesta 1987 alkaen, jolloin voimaan saatettiin tasa-arvolaki. Lain tarkoituksena on muun muassa estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa etenkin työelämässä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta [Tasa-arvolaki], 609/1986). Useimmiten sukupuolten välinen tasa-arvo määritellään siten, että naisilla ja miehillä katsotaan olevan yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään ja oikeudet osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Työelämässä tasa-arvoinen kohtelu tarkoittaa sitä, että organisaation menettelytavat, käytännöt ja pelisäännöt ovat tasa-arvoiset. Tässä ongelmana on kuitenkin se, että joskus samanlainen arviointitapa erilaisten ryhmien välillä voi asettaa jonkun ryhmän epätasa-arvoiseen asemaan. Tällöin tasa-arvo ei pääse toteutumaan lopputuloksessa, vaikka näennäiset mahdollisuudet sen toteutumiselle olisikin laadittu. (Hearn ja muut, 2015, s. 13–14.)

Syy minkä vuoksi miehiä saatetaan tiedostamatta suosia ylemmissä johtotehtävissä, voi liittyä käsitykseemme johtajista ylipäätään. Johtajiin ja johtamiseen liitetään nimittäin yleensä maskuliinisia piirteitä. Näitä piirteitä ovat muun muassa riippumattomuus, määrätietoisuus, hallitsevuus sekä kyvykkyys. Feminiinisiä piirteitä ovat puolestaan lempeys, toisten tunteiden huomioon ottaminen, hienotunteisuus sekä lämpöisyys, mitkä eivät

juurikaan nouse esille, kun puhutaan yleisesti johtajan piirteistä ja ominaisuuksista. (Powell, 2011, s. 46, 130–131, 140.) Tästä syystä syyttävä sormi osuu toisinaan naisiin itseensä, kun puhutaan naisjohtajien vähäisyydestä. Nainen mielletään joko liian varovaiseksi tai hänellä ei katsota olevan tarpeeksi kunnianhimoa edetä johtotehtäviin. Myös pelko epäonnistumisesta voi johtaa siihen, että johtotehtävää ei oteta vastaan tai sitä ei haeta ollenkaan. Miesten sen sijaan katsotaan olevan itsevarmempia ja luottavaisempia omiin kykyihinsä, ja joillakin on jopa taipumusta ylihinnoitella oma arvonsa. (Salo & Blåfield, 2007, s. 66.)

Jotkut siis katsovat naisten etenemisen uralla kariutuvan heidän omiin piirteisiinsä. Toisaalta maskuliininen käsitys johtajuudesta ja johtajista on yleensä organisaatioiden tuottamia ja ylläpitämiä käsitteitä (Lämsä, 2003, s. 27). Maskuliinisen johtajakäsityksen vuoksi naisia ei ole arvioitu yhtä päteviksi ja sopiviksi johtotehtäviin kuin miehiä (Hearn ja muut, 2015, s. 4). Tutkimukset ovat osoittaneet, että johtajat rekrytoivat mielellään samaa sukupuolta olevan ja saman taustan omaavia ihmisiä kuin heillä itsellään on. Myös tämä ilmiö estää naisia etenemästä johtoportaiseen, sillä johtoportaat koostuvat pääasiassa miehistä. (Maume, 2012, s. 85.) Avoinna olevia johtoportaan positioita saatetaan jakaa myös verkostojen kautta. Ylemmän johtotehtävän positio saattaa jäädä naisilta osaamisesta huolimatta saamatta, koska heillä ei ole samanlaisia verkostoja kuin miehillä. Lisäksi naisten urakehityksen esteeksi voi muodostua työn ja perheen yhteensovittaminen. (Hearn ja muut, 2015, s. 16.)

Tätä ilmiötä, jossa naisen urakehitys pysähtyy osaamisesta huolimatta, kutsutaan lasikatoksi. Lasikatto tulee vastaan mitä ylemmäksi johtamishierarkiassa noustaan. (Aaltio, 2006, s. 178). Lasikaton olemassaolosta kertoo esimerkiksi se, että suomalaisten pörssi-yhtiöiden ylimmässä johdossa naisia oli vuonna 2018 vain 28,7 prosenttia ja loput olivat miehiä. Naisten osuus on tosin kasvanut yhdentoista vuoden aikana liki 17 prosentilla. Valtio-omisteisissa yhtiöissä naisten osuus on huomattavasti suurempi, sillä ylimmissä tehtävissä naisia oli vuonna 2018 peräti 41,2 prosenttia, mikä tarkoittaa, että naisten osuus on noussut yhdentoista vuoden aikana 10 prosenttia. (Tilastokeskus, 2021, s. 178–

179.) Nämä luvut eivät kuitenkaan ole vielä kerro lasikatton rikkoutuneen, sillä naisten osuus on edelleen selvästi alle puolet ja kasvu on hidasta.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Naisista johtajina kiinnostuttiin tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta vasta 1970-luvulla. Alkuvaiheessa tutkittiin pääosin sitä, ovatko naiset päteviä johtajiksi. Sittemmin näkökulma on siirtynyt nais- ja miesjohtajien johtamiskäyttäytymiseen liittyviin eroihin. 2000-luvulla tieteellisessä tutkimuksessa kiinnostuttiin siitä, miksi vain harvat naiset nousevat huippujohtoon ja -virkoihin, ja miten se mahdollistettaisiin myös muille naisille. Naisten ja johtamisen tutkiminen on tärkeää tasa-arvokysymysten, kuten työelämän segregation, sukupuolten palkkaerojen sekä johtamiseen liitettyjen maskuliinisten mielikuvien kannalta. Naisjohtajia koskevan tutkimuksen taustalla onkin usein eettiset syyt, kuten oikeudenmukaisuus: naisilla tulisi olla yhtäläinen asema, merkitys ja ääni miesten kanssa johtamisen ja työelämän saralla. (Lämsä, 2003, s. 25–27.)

Viime vuosien aikana etenkin puoluepolitiikassa sukupuolijakauma on muuttunut merkittävästi. Poliitiikka on ollut vahvasti miesvaltainen ala, mutta viime vuodet ovat tehneet tähän muutoksen. Esimerkiksi vuoden 2019 eduskuntavaaleissa valituista 200 kansanedustajasta hieman alle 47 prosenttia oli naisia, mikä tarkoittaa sitä, että naisten osuus oli suurempi kuin koskaan aikaisemmin eduskuntavaaleissa. (SVT, 2019a.) Kuluvalle hallituskaudella ensimmäistä kertaa enemmistö ministereistä on naisia. Myös puoluejohdossa on rikottu naisten raja-aitoja, sillä vielä vuonna 2016 kahdeksasta eduskuntapuolueesta vain kahdella puolueella oli puoluejohtajana nainen. Vuonna 2019 tilanne muuttui merkittävästi, sillä jopa viidellä yhdeksästä eduskuntapuolueesta oli tuona vuonna puoluejohtajana nainen. (Maukonen, 2019.) Vuosien 2020 ja 2021 aikana naisten prosentuaalinen osuus puoluejohtajistossa on vielä noussut, kun eduskuntapuolueiden puoluejohtajista peräti seitsemän kymmenestä oli naisia vuoden 2021 loppupuolella tarkastettuna.

Naispuoluejohtajien määrän nousu johti 10.12.2019 tilanteeseen, jossa hallitusta astui johtamaan viisi naista, kun Sosiaalidemokraattisen puolueen puoluejohtajana ja Suomen pääministerinä toimineen Antti Rinteen tilalle pääministeriksi valittiin puolueesta Sanna Marin. Marinin hallituksen virkaan astuessa hallituksessa vallitsi kokonaisuudessaan naisenemmistö seuraavin lukemin: 12 naispuolista ja 7 miespuolista ministeriä. (Valtioneuvosto, 2021a.) Naisten suuri osuus ministeripesteissä ei ollut kuitenkaan kovin poikkeava ilmiö, sillä 2000-luvulla lähes puolet ministereistä on ollut hallituksesta riippumatta naisia (Valtioneuvosto, 2021b). Suomen 10.12.2019 virkaan astuneessa hallituksessa ilmiöistä oli se, että hallituksen ylin johto koostui ensimmäistä kertaa maan historiassa pelkästään naisista. Hallituksen johtoviisikkoon kuuluivat hallituskauden alkaessa pääministeri Sanna Marinin (Sosiaalidemokraattinen puolue) lisäksi seuraavat puoluejohtajat: valtiovarainministeri Katri Kulmuni (Keskusta), sisäministeri Maria Ohisalo (Vihreät), oikeusministeri Anna-Maja Henriksson (Suomen ruotsalainen kansanpuolue) sekä opetusministeri Li Andersson (Vasemmistoliitto). Johtoviisikosta Marin, Kulmuni, Ohisalo ja Andersson olivat virkaan astuessaan poikkeuksellisen nuoria eli alle 35-vuotiaita (Nalbantoglu, 2019). Kesäkuussa 2020 Katri Kulmunin tilalle hallituksen johtoviisikkoon nousi Keskustan uusi puoluejohtaja, 36-vuotias Annika Saarikko, joka toimi sillä hetkellä tiede- ja kulttuuriministerinä. Vuonna 2021 Saarikko siirtyi valtiovarainministerin tehtäviin. Se, mikä mahdollisti erityisesti nuorten naisten nousemisen politiikan huipulle, on tämän tutkimuksen tutkimuskohteena.

Tutkimuksen tavoitteena on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia uraesteitä voidaan havaita tutkimuskohteena olevien henkilöiden kohdanneen urallaan tutkimuksessa käytetyn aineiston perusteella?
2. Minkälaiden tekijöiden voidaan havaita edesauttaneen tutkimuksen kohteena olevien naisten urakehitystä kohti politiikan huipun johtopaikkoja?

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu lasikattoilmiön ympärille. Lasikattoilmiötä tarkastellaan sitä käsittelevien tutkimuksien lisäksi naisten työelämään asemoitumisen näkökulmasta, jotta ymmärrettäisiin lasikattoilmiön syntyjuuret. Lasikattoilmiöön liittyy

olennaisesti johtajuus ja siihen liittyvä valta, joten teorialuvuissa käsitellään naisten asemaa johtamiskentällä sekä sukupuolten osuuksia ja jakautumista johtamispositioissa. Sukupuolten johtamispositioiden osuuksien ja jakautumisen tarkastelu on tarpeen, sillä sen avulla voidaan ilmentää lasikattoilmiön olemassaoloa. Teorialuvuissa käsitellään myös naisten asemaa politiikassa, mikä on erittäin oleellista tämän tutkimuksen tutkimuskohderyhmän kannalta. Tutkimuksen teoriaosuuden pohjalta saadaan syvälinen käsitys siitä, mitkä tekijät estävät naisten urakehitystä kohti johtopositioita. Samalla muodostuu myös käsitys siitä, mitkä tekijät toimivat naisten urien edistäjinä ja edistävät lasikaton rikkoutumista. Tutkimuksen empiirisessä osuudessa pyritään saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Tämä tutkimus käsittelee siis ensisijaisesti lasikattoilmiötä ja siihen olennaisesti sidoksissa olevaa johtajuutta, mutta tutkimuksen aiheeseen yhdistyy myös muita tutkimusaloja, kuten sukupuolentutkimus ja politiikan tutkimus. Tutkimuksen näkökulmana toimii naisukupuolen asema suhteessa miesten asemaan johtajuudessa. Naisten asemaan johtamisen alalla liittyy erityisesti yhteiskunnallinen ilmiö nimeltä lasikatto, jota tarkastellaan keskeisimpänä osana tätä tutkimusta. Tutkimuksen empiirisen osuuden kohderyhmäksi on valittu alle 40-vuotiaat naispuoliset hallituspuolueiden johtajat, jotka ovat osa hallituksen johtoviisikkoa. Naisten johtama hallitus on Suomen historiassa ensimmäisen ja siten yhteiskunnallisesti merkittävä asia. Hallituksen johtoviisikosta neljä puoluejohtajaa on ollut hallituksen virkaan astuessa tehtävässään poikkeuksellisen nuoria, mistä on myös uutisoitu paljon sekä kotimaisissa että kansainvälisissä medioissa. Tämän vuoksi tutkimus kohdistuu nimenomaan hallituspuolueiden verrattain nuoriin naispuolisiin puoluejohtajiin. Kohderyhmän vuoksi tutkimuksessani nousee esille politiikan tutkimukselle tyypillisiä teemoja, kuten vallan jakautumista yhteiskunnassa ja yhteiskunnassa vallitsevia sukupuoleen liittyviä sosiaalisia rakenteita ja käsityksiä, jotka yhdistyvät sukupuolentutkimukseen.

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen, sillä sen tavoitteena on kuvata tutkimuksen kohderyhmän eli Marinin 10.12.2019 virkaan astuneen hallituksen johtoviisikkoon

kuuluvien alle 40-vuotiaiden naispuolisten puoluejohtajien kokemia todellisia tilanteita (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2013, s. 161). Tutkimuksen aineisto muodostuu Sanna Marinista, Maria Ohisalosta, Li Anderssonista ja Annika Saarikosta kertovista aikakauslehtien henkilöhaastatteluista. Aineistoa on täydennetty yhdellä sanomalehdessä julkaistulla henkilöhaastattelulla sekä kolmella kirjaan painetulla henkilöhaastattelulla, sillä niiden sisältö on ollut relevanttia tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta. Tutkimukseen on poimittu sellaisia henkilöhaastatteluja, jotka teemoiltaan soveltuvat vastaamaan tutkimukselle asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston analysointi on toteutettu teoria-ohjaavana sisällönanalyysinä, joka mahdollistaa aineiston vapaamman tarkastelun ilman ennako-oletuksia naisten urakehitystä estävistä ja edistävästä tekijöistä.

1.2 Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet

Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat lasikattoilmiö, naisjohtajuus sekä naisten asema politiikan kärkipaikoilla. Lasikatto ilmentää naisten vähäisyyttä vallan ytimessä, ja siitä syystä myös valta ja sen jakautuminen ovat olennaisia käsitteitä tässä tutkimuksessa. Lasikatto on hierarkkinen taso, jonka ylittäminen on naisille haasteellista. Lasikattoa kuvailaan näkymättömäksi esteeksi, johon naisen urakehitys useimmiten pysähtyy. (Lämsä, 2003, s. 26.) Lasikatto kuvastaa tilannetta, jossa naisten määrä vähenee mitä ylemmäs johtamishierarkiassa nousee (Aaltio, 2006, s. 178). Syitä naisten kohtaamaan lasikaton olemassaololle on esitetty useita. Esimerkiksi miesten katsotaan estävän naisten uralla etenemistä, naisia ei pidetä riittävän kyvykkäinä johtotehtäviin korkeasta koulutuksesta ja potentiaalista huolimatta, sekä perheen ja työn yhteensovittamisen haasteellisuus on naisen urakehityksen esteenä. Myös organisaatioiden ylläpitämä maskuliininen kulttuuri, mentoroinnin ja verkostojen puute nähdään naisen urakehitystä hidastavana tekijänä. (Davidson & Burke, 2004. s. 3–4.) Lasikaton muodostaviin eli naisten johtamisuria estäviin tekijöihin viitataan tässä tutkimuksessa uraeste-termillä.

Monet naisjohtajuutta käsittelevät tutkimukset ovat korostaneet naisten ja miesten erilaisuutta. Oletus sukupuolten erilaisuudesta heijastuu myös kirrkaasti johtamiseen.

Naisten johtajuutta pidetään vaihtoehtona miesten johtajuudelle, sillä naiset eivät jaa samoja asenteita, arvoja tai kiinnostuksen kohteita kuin miehet. Naiset nähdään hoivaajina, toisten palvelijoina ja tunteellisina, kun taas miehet nähdään kilpailevina, kyvykkäinä ottamaan riskejä ja hallitsemaan muita ihmisiä. (Lämsä, 2003, s. 37–39; Aaltio-Marjosola, 2001, s. 134.) Sukupuoleen sidotut oletukset ja kyvykkyydet ovat näkyneet myös politiikassa ja vallan jakautumisessa. Kun naiset alkoivat saada Suomessa jalansijaa politiikassa ministerien roolissa, suurin osa ministereinä toimivista naisista nimitettiin sosiaali- tai opetusministereiksi. Naisten kasautumisen sosiaaliministeriöön on arvioitu johtuvan naisiin kohdistuneista rooli-odotuksista juuri hoivaajina ja huolenpitäjinä. (Kuisipalo, 1989, s. 1, 6.)

Naisjohtajiin ja heitä koskevaan tutkimukseen yhdistetään usein tasa-arvokysymys, joka on yksi suomalaisen työelämän tärkeimmistä tavoitteista (Lämsä, 2003, s. 26). Naisjohtajiin yhdistetty tasa-arvo kysymys ei ole tuulesta temmattu, sillä naisten ja miesten eriarvoisuus työelämässä ilmenee jo pelkästään terminologian kautta: on johtajia ja naisjohtajia (Hirvikorpi, 2005, s. 15). Vaikka molemmissa on kyse johtamisesta ja johtajuudesta, miesvaltaisuus johtamisessa on normittanut yleisen johtamiskulttuurin siten, että käsitteet johtaja ja naisjohtaja kuuluvat eri luokkiin (Aaltio, 2006, s. 184). Vaikka naisetuliitteen käyttö voidaan pitää epätasa-arvoistavana, käytän sitä tässä tutkimuksessa tekemään eron nais- ja miesjohtajien välillä, sillä tutkimukseni käsittelee nimenomaan naisia johtajina, eikä johtajia yleensä.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen toisessa luvussa perehdytään lasikattoilmiön syntyjuuriin käsittelemällä naisten asemaan työelämässä, johtajina ja politiikassa sekä ylipäätään yhteiskunnassa. Ensimmäiseksi tarkastellaan naisten asemaa työelämässä historian saatossa ja työelämän sukupuolenmukaista segregatiota. Seuraavaksi tarkastellaan naisten osuuksia johtajina ja heidän sijoittumistaan erilaisiin johtotehtäviin. Lisäksi tuodaan esille syitä, jotka vaikuttavat naisten johtajaosuuksiin ja johtotehtäviin sijoittumiseen. Viimeiseksi

perehdytään naisten asemaan poliittisen vaikuttamisen näkökulmasta sekä tarkastellaan poliittista johtajuutta ja vallan jakautumista sukupuolten välillä.

Kolmannessa luvussa syvennyttään lasikattoilmiöön eli tarkastellaan, miten lasikatto ilmenee ja millaisista tekijöistä lasikattoilmiö muodostuu. Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen tutkimusmenetelmä, aineisto ja analyysitapa sekä kuvataan tutkimusprosessi. Viidennessä luvussa tarkastellaan ja analysoidaan aineistosta tehtyjä havaintoja uraa estävistä ja edistävästä tekijöistä sekä esitellään analyysin tulokset. Koska tutkimuksen kohderyhmänä on neljä tarkoituksenmukaisesti valittua henkilöä, käydään luvussa läpi keskeisiä havaintoja ensin yksilöllisesti. Tutkimuksen lopuksi kuudennessa luvussa käydään läpi vastaukset tutkimuskysymyksiin sekä pohditaan ja arvioidaan tutkimuksesta saatuja tuloksia, sen rajoitteita ja potentiaalisia jatkotutkimusaiheita.

1.4 Tutkimuksen ajankohtaisuus ja merkittävyys

Suomessa politiikan kentällä on tapahtunut ennennäkemätön käänne, sillä nuoret naiset ovat kivunneet ylimpään valtaan. Hallitusta johti vuoden 2019 joulukuusta vuoden 2020 kesäkuuhun asti viisi naista, joista neljä oli virkaan astuessaan alle 35-vuotiaita (Nalbantoglu, 2019). Viisikosta Keskusta-puolueen Katri Kulmuni joutui väistymään valtiovarainministerin tehtävästään kesäkuussa 2020, ja Kulmunin tilalle valtiovarainministeriksi nousi puolueesta Matti Vanhanen. Lisäksi Katri Kulmuni joutui väistymään puoluejohtajan paikalta, kun hänen tilalleen valittiin puolueesta puoluejohtajaksi Annika Saarikko. Näin ollen Katri Kulmuni joutui luopumaan paikastaan hallituksen johtoviisikosta. Katri Kulmunin väistymisestä huolimatta Suomen hallitusta ovat johtaneet edelleen naiset, sillä hallituksen johtoviisikon muodostavat hallituspuolueiden puheenjohtajat. Ennennäkemättömän hallituksen tilanteesta tekee sen, että aiemmin vallankahvaa ovat pidelleet pääasiassa keski-ikäiset miehet (Pitkänen & Westinen, 2019, 6–10).

Miksi ennennäkemätön käänne tapahtui juuri nyt? Viime vuosien aikana sukupuolten välisen tasa-arvotyön tekeminen on noussut yhä vahvemmin esille yhteiskunnassa

poliittisten linjausten ja ohjelmien, erilaisten tutkimuksien sekä kehittämishankkeiden kautta. Esimerkkeinä ovat muun muassa Edelläkävijä-kampanja, Sukupuolten eläke-erot -hanke, Tasa-arvotiedoilla vaikuttavuutta -kehittämishanke, Gamechangers-hanke ja Sukupuolella on väliä? -hanke. Tasa-arvoa edistävät ja tutkivat hankkeet sekä poliittiset linjat tasa-arvosta ovat voineet osaksi vaikuttaa yhteiskunnassa vallitseviin asenteisiin ja uskomuksiin levittämällä tietoisuutta, ja tätä kautta voineet myös edistää naisten nousemista ylemmille johtopaikoille. Myös henkilökohtaisilla taustatekijöillä on voinut olla vaikutusta. Näiden vaikuttavien tekijöiden selvittäminen on tämän tutkimuksen tavoitteena.

Hearn ja muut (2015, s. 1) toteavat tasa-arvotekojen ja tasa-arvon edistäminen olevan yhteiskunnassa tärkeää etenkin osaamisen hyödyntämisen näkökulmasta. Korkeasti koulutettuja naisia on nyky-yhteiskunnassa enemmän kuin korkeasti koulutettuja miehiä, mutta ilman tasa-arvoa naisten osaamista ei päästä täysimääräisesti hyödyntämään. Powell (2011, s. 109–110) on puolestaan tuonut esille, että organisaatiot hyötyvät siitä, etteivät tietyt tehtävät, tiimit tai positiot ole sukupuolittuneita. Monimuotoinen työyhteisö, jossa ihmisillä on erilaisia kokemuksia, arvoja, asenteita ja lähestymistapoja, tuo mukanaan monipuolisia näkemyksiä, jotka ovat arvokkaita esimerkiksi monitahoisissa työtehtävissä ja uuden luomisessa. Aaltio sen sijaan (2006, s. 181) huomauttaa, että organisaatioiden hyötynäkökulman lisäksi, missä tasa-arvo näyttäytyy enemmänkin välinearvona, jolla saavutetaan organisaatiolle hyötyä, tasa-arvoa voidaan pitää eräänlaisena yhteiskunnallisena itseisarvona, joka takaa kaikille ihmisille yhtäläiset mahdollisuudet tavoitella parempia työuria ja elämää ylipäätään.

Nuorten naisten nousemista poliittiseen vallankahvaan voidaan pitää vähintäänkin symbolisena lasikaton murskaamisena. Lisäksi nämä nuoret naiset toimivat suunnannäyttäjinä koko suomalaiselle yhteiskunnalle ja esikuvina varttuvalla sukupolvelle. Sen lisäksi, että nämä naiset ovat nousseet poikkeuksellisen nuorina politiikan huipulle, ovat he joutuneet hallituskaudellaan myös poikkeuksellisen haastavaan tilanteeseen; johtamaan Suomea globaalien yhteiskunnallisten kriisien keskellä, kun Kiinasta alkunsa saanut

koronavirusepidemia muuttui pandemiaksi. Se että naiset ovat johtamassa maata erityisen haasteellisina aikoina, saattaa välittää yhteiskunnalle mielikuvaa siitä, että myös naiset pystyvät ratkomaan ja johtamaan haastavia tilanteita, mikä rikkoo pinttyneitä stereotyyppisiä sukupuolikäsityksiä. Vaikka lasikaton voidaankin katsoa rikkoutuneen maan hallituksessa ja poliittisten valtapuolueiden johdossa, nähtäväksi jää yltävätkö vaikutukset muualle, kuten esimerkiksi yritysmaailmaan. Tästä syystä lasikaton rikkoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja nuorten naisten nostetta politiikan huipulle on syytä tutkia tarkemmin, jotta politiikassa nähtyä tasa-arvoisuuden kehitystä ja erityisesti nuorten naisten nousua ylimpiin johtoasemiin voisi tapahtua muuallakin.

2 Naisten asema työelämässä, johtajina ja politiikassa

Nykypäivän naisten kohtaaman lasikaton syntyjuuret juontavat pitkälle historiaan. Ymmärtääkseen mistä naisten kohtaaman lasikaton tekijät ovat syntyneet tai mistä ne ovat seurausta, täytyy tietää, minkälainen naisten asema on ollut työmarkkinoilla tai ylipäättään yhteiskunnassa historian saatossa. Täten luvussa 2.1 tullaan tarkastelemaan suomalaisten naisten jalkautumista työelämään sekä työelämän sukupuolen mukaista segregatiota. Luvussa 2.2 tarkastellaan naisten osuutta johtajina sekä minkälaisiin johtotehtäviin naiset sijoittuvat organisaatioissa. Luvussa pääpainopiste on vahvasti liike-elämässä, ja vaikkakin tutkimukseni tutkimuskohteena ovat Suomen hallitusta ja hallituspuolueita johtavat naiset, on liike-elämän johtamispositioiden ja johtajien sukupuolijakauman tarkastelu myös tarpeen, sillä liike-elämä on osaltaan vaikuttamassa siihen, miten me yhteiskunnassamme käsitämme johtajuuden, sillä liike-elämä on mukana luomassa ja ylläpitämässä erilaisia yhteiskunnallisia rakenteita. Luvussa 2.3 tarkastellaan puolestaan naisten asemaa poliittisen vaikuttamisen näkökulmasta, poliittisen johtajuuden luonnetta sekä poliittisen vallan jakautumista sukupuolten välillä.

2.1 Naiset työelämässä

Naiset ovat aina tehneet töitä, mutta eivät aina palkallisesti (Moe & Shandy, 2009, s. 12). Suomalaisen naisen työhistoria on koostunut pitkälti koti- ja maataloustöistä (Hentilä, 2006, s. 136). Maatalousyhteiskunnallisen talouden aikana naiset työskentelivät miesten rinnalla maatiloilla huolehtien samaan aikaan perheen lapsista. Valtaosa naisen tekemästä työstä tapahtui kotona, ja tyttäret opettelivat taitoja heidän äitiensä johdolla tulevaa omaa avioliittoa ja kotitaloutta ajatellen. (Moe & Shandy, 2009, s. 13.) Mikäli aikuinen nainen oli naimaton, hänen yleisin työnsä kodin ulkopuolella oli toisten palveleminen joko piikana maaseudulla tai palvelijattarena kaupungissa (Hentilä, 2006, s. 136).

Teollinen vallankumous avasi ovia palkkatyöhön. Siinä missä esimerkiksi Amerikassa teollisen vallankumouksen myötä työväenluokan naimattomat naiset siirtyivät tehtaisiin

palkkatöihin ja keskiluokan perheissä naiset tekivät palkkatonta työtä edelleen kotonaan (Moe & Shandy, 2009, s. 13), köyhässä maatalouspainotteisessa Suomessa miehille ja naisille avautui samanaikaisesti mahdollisuus hakeutua palkkatyöhön teollisuuteen, sillä suomalainen yhteiskunta alkoi teollistua varsin myöhään muihin maihin verrattuna ja elinkeinoelämä tarvitsi kipeästi erityisesti halpaa työvoimaa, joten myös naiset kelpuutettiin tekemään palkkatyötä (Hentilä, 2006, s. 138–139).

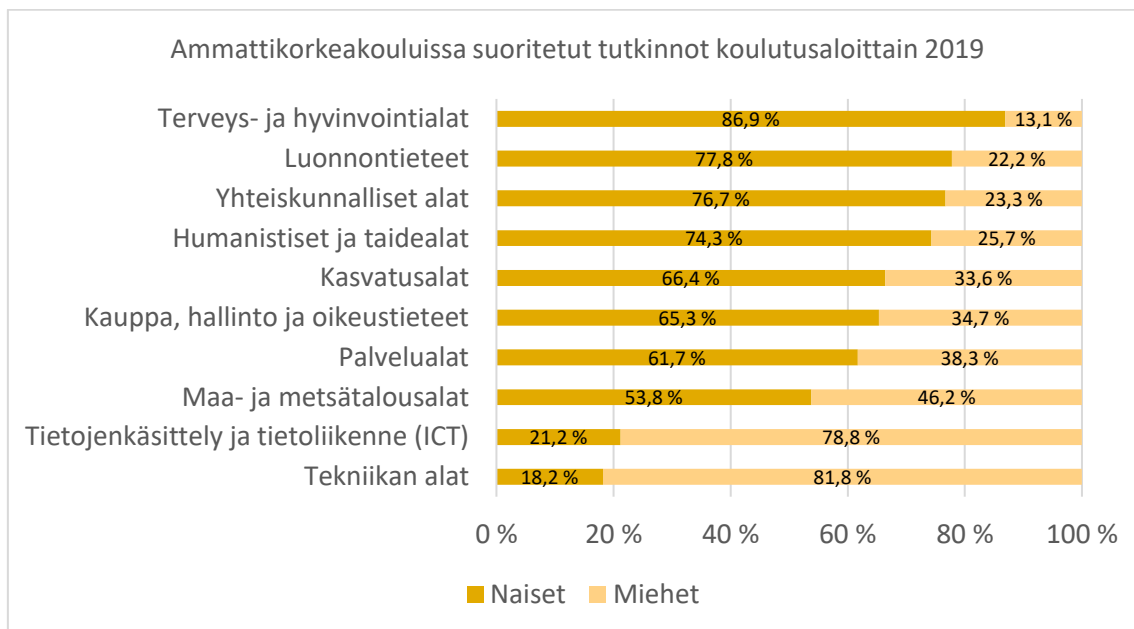
Koska suomalainen teollisuus 1860-luvulla tarvitsi edullista työvoimaa, muutettiin maan lakia siten, että naisten työssäkäynti, oman rahan hallinta sekä oikeus elättää itseään ja hoitaa omia asioitaan tehtiin mahdolliseksi. Lakimuutos ei kuitenkaan koskenut naimissa olevia naisia, vaan he olivat lain silmissä aviomiehensä holhouksessa aina 1930-luvulle asti. Vuonna 1879 säädettiin kuitenkin laki elinkeinovapaudesta, jolloin myös naimisissa olevat naiset saivat alkaa harjoittaa elinkeinoa tai kauppaa aviomiehensä tai holhoojansa luvalla. 1860-luvulla erityisesti miehinen palvelusektori alkoi naisistumaan. Palvelusektorin naisistuminen vauhdittui entisestään 1800-luvun loppua kohti kaupungistumisen ja teollisuuden kehityksen edetessä. Miehet ja naiset sekä mies- ja naisvaltaiset alat nähtiin työelämässä eriarvoisina ja se näkyi myös palkkauksessa aina 1965-luvulle asti. Mies- ja naispalkat olivat itsestäänselvyys ja peräisin valtiojohtoisesta palkkapolitiikasta. Lisäksi naisten ja miesten välistä palkkaeroa kasvatti työelämän vertikaalinen segregatio; miehet ja naiset saattoivat tehdä töitä samoilla aloilla, mutta miehet sijoittuvat korkeammin palkattuihin tehtäviin. Esimerkiksi kaupan alalla miehet hoitivat johtamisen ja varastotyön, naiset toimivat myyjinä ja huolehtivat konttoritöistä. Aiemmin miesvaltainen palvelusektori myyjän rooleineen ei enää houkuttellut miehiä naisten vallattua alaa ja laskevilla palkkatasoa. (Hentilä, 2006, s. 139–144, 151.)

Sota-ajat vaikuttivat naisten asemaan kaksijakoisesti. Samaan aikaan kun sota-aika jakoi mielikuvaa sukupuolten välisistä rooleista siten, että miehet olivat urhoollisia isänmaataan puolustavia sankareita ja naisten rooli oli huolehtia kodista ja hoivata haavoittuneita, sodan taustalla naiset kuitenkin korvasivat rintamalle lähteneet miehet työelämässä tekemällä niin kutsuttuja miesten töitä. Vaikka naiset sota-aikana paikkasivat

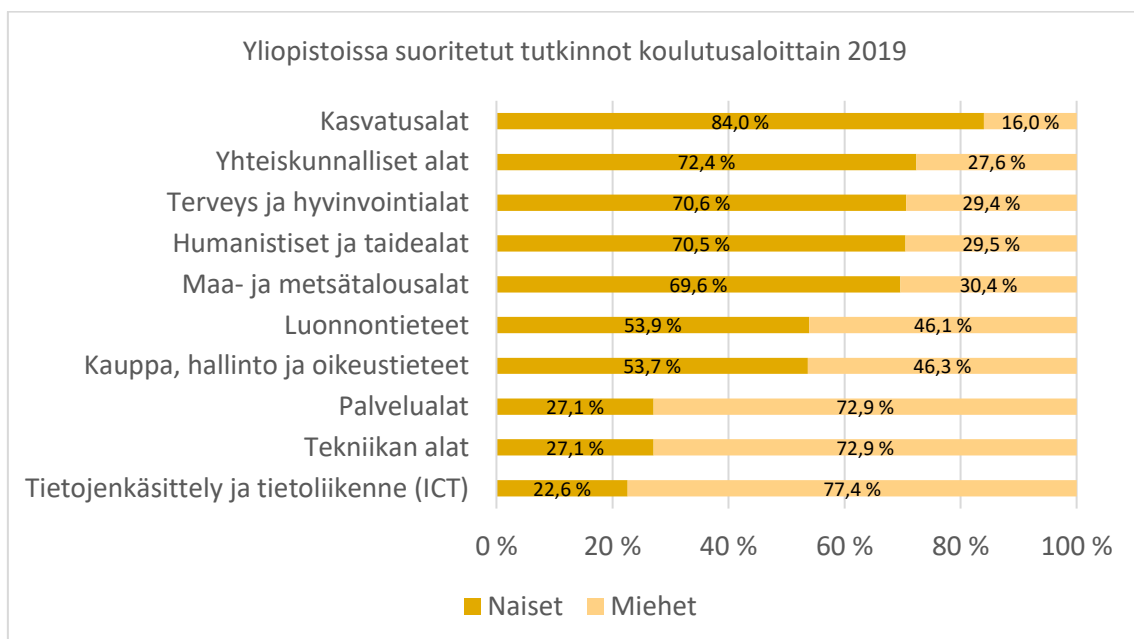
työvoimapulaa miesvaltaisilla aloilla, saivat he silti edelleen naispalkkaa. Naisten työs-kentely miesvaltaisilla aloilla oli sota-aikoina vain hetkellistä, sillä naisten tuloa miesval-taisille aloille pidettiin epäluonnollisena, joten miesten palattua rintamalta tilanne pa-lautui takaisin normaaleihin uomiinsa eli miesten ja naisten töihin. Suomessa ammatti-liitot olivat yrittäneet ajaa sukupuolten samapalkkaisuutta, mutta ratkaiseva esimerkki saatiin ulkomailta Kansainväliseltä työjärjestöltä, joka teki päätöksen sukupuolten väli-sestä samapalkkaisuudesta. Tämän johdosta vuonna 1965 Suomessa muutettiin lakia si-ten, että molemmille sukupuolille alettiin maksamaan palkkaa saman palkkataulukon mukaan. Vaikka tuo päätös oli merkittävä suomalaisten naisten palkkojen ja palkkatasa-arvon kannalta, ovat silti nykypäivänä naisten ja miesten palkat erisuuret, sillä miehet ja naiset sijoittuvat työelämässä edelleen eri asemiin ja aloille työelämän sukupuolen mu-kaisen horisontaalisen ja vertikaalisen segregaatian vuoksi. Naisvaltaiset alat ovat pysy-neet matalapalkkaisina aloina, kun taas miesvaltaisilla aloilla on korkeammat palkat. Tämä kertoo edelleen siitä, että naisten tekemää työtä ei arvosteta samalla tavalla kuin miesten tekemää työtä. (Hentilä, 2006, s. 148–152.)

Naisten osallistuminen työhön on noussut kohisten sitten 1960-luvun (Tilastokeskus, 2020). Naisten työssäkäynnin kohisevaa kasvua selittävät pitkälti julkisen sektorin kasvu ja erityisesti naisvaltaisten julkisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kasvu, sekä sosiaalipo-liittiset toimenpiteet, kuten puolisoiden verotuksen eriyttäminen, lasten päivähoitopaik-kojen lisääminen sekä kotihoidontuki (Ollikainen, 2003, s. 8–9). Nykyään työtä tekevien naisten osuus työvoimasta on melkein yhtä suuri kuin työtä tekevien miesten (Tilasto-keskus, 2020). Naiset ja miehet sijoittuvat kuitenkin pääosin sukupuolensa mukaan edel-leen eri ammattialoille, jolloin puhutaan horisontaalisesta segregatiosta (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 2021a). Vuonna 2019 naisten yleisimmät ammatit löytyivät hoivapal-veluiden ja terveydenhuollon, opetusalan, myyjän ja kauppiaan sekä liike-elämän ja hal-linnon osa-alueilta. Miesten yleisimmät ammatit samana vuonna löytyivät sen sijaan luonnontieteiden ja tekniikan, kuljetus-, asennus-, korjaus- ja rakennustoiminnan, tieto- ja viestintäteknologian sekä liike-elämän ja hallinnon osa-alueilta. Miesten ja naisten

yleisimmät ammattialat ovat myös useimmiten mies- tai naisvaltaisia. (Tilastokeskus, 2021, s. 56–58.)



Kuvio 1. Vuonna 2019 ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot koulutusaloittain (Tilastokeskus, 2021, s. 37).



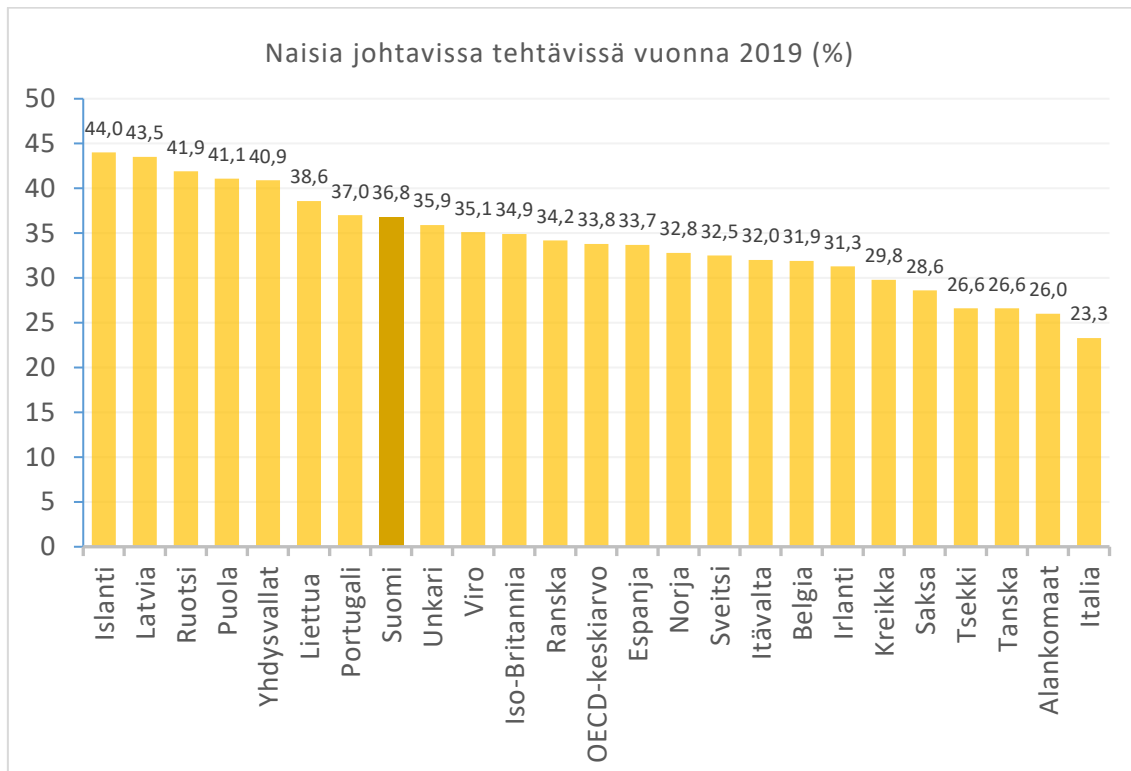
Kuvio 2. Vuonna 2019 yliopistoissa suoritettut tutkinnot koulutusaloittain (Tilastokeskus, 2021, s. 39).

Työelämän segregatio on ongelmallista, sillä se kuvastaa naisten ja miesten välistä eriarvoisuutta ja on esteenä tasa-arvon toteutumiselle. Työelämän segregatian seurauksia ovat muun muassa sukupuolten väliset palkkaerot, sukupuolten erilaiset mahdollisuudet edetä uralla sekä vallan epätasa-arvoinen jakautuminen sukupuolten välillä. (Ollikainen, 2003, s. 11–12.) Esimerkiksi ammattialojen eriytyemisellä sukupuolen mukaan eli horisontaalisella segregatiolla on havaittu olevan selkeä vaikutus ammatin arvostukseen ja palkkatasoon (Piha, 2006, s. 106–107). Ammattialojen horisontaalisen segregatian yksi keskeisimmistä syistä löytyy suomalaisnuorten tekemistä koulutusvalinnoista (Kauhanen & Riukula, 2019, s. 84). Kuviot 1. ja 2. havainnollistavat naisten ja miesten koulutusala- valintoja ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa (Tilastokeskus, 2021, s. 37–39). Ammattialojen sukupuolittuneisuus on siis valtaosin seurausta vahvasti sukupuolittuneista koulutusvalinnoista. (Kauhanen & Riukula, 2019, s. 85). Viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana nuorten kiinnostuksen kohteet koulutusvalinnoissa eivät ole juurikaan muuttuneet, sillä tytöt ovat kiinnostuneita edelleen sairaanhoitajan tai opettajan ammatista, kun taas pojat ovat kiinnostuneita insinöörin ammatista (Kuistiala, 2019, s. 175). Nuorten tekemät koulutusvalinnat heijastelevat yhteiskunnassa vallallaan olevaa käsitystä siitä, minkälaiset koulutusvalinnat ja ammatit koetaan sopiviksi naisille ja miehille. (Kauhanen & Riukula, 2019, s. 85). Naisten hakeutumista naisvaltaisille ja miesten hakeutumista miesvaltaisille aloille selittää myös se, että mies- ja naisvaltaiset organisaatiot ovat alttiita luomaan työpaikkakulttuuria, joka ei ole houkutteleva vastakkaiselle sukupuolelle (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 42). On myös todennäköistä, että etenkin naiset, jotka suuntautuvat miesvaltaisille aloille, joutuvat kärsimään arvostuksen puutteesta ja saavat vähemmän valtaa (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 56).

2.2 Naiset johtajina

Naisten johtajuudelle on olemassa vain vähän sitä tukevia perinteitä (Aaltio, 2006, s. 179). Tämä johtuu siitä, että johtamista ja vallanpitämistä ylipäätään on pidetty länsimaisessa kulttuurissa ja yhteiskunnassa varsin maskuliinisena toimintana eli miesten etuoikeutena (Ropo, 2006, s. 61–62). Nainen johtajana ei nykypäivänä ole tosin enää mikään

harvinaisuus, sillä naisten osuus johtotehtävissä on kohentunut merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana (Tilastokeskus, 2021, s. 182). Suomi ei kuitenkaan ole naisjohtajien osuuksissa maailman kärkimää, vaikka naisten osuus johtavissa tehtävissä onkin esimerkiksi OECD-maiden keskiarvoa korkeampi kuten kuviosta 3. voi havaita, missä on esitettyä naisten prosentuaalinen osuus yhtiöiden, hallinnon ja järjestöjen ylemmässä johdossa sekä keskijohdossa lukuun ottamatta pääjohtajia ja joidenkin palvelualojen johtajia (Elinkeinoelämän valtuuskunta, 2021). Vaikka Suomen prosenttiosuus on ennätyskorkea Suomen mittapuulla, on Suomessa johtajaksi etenemisessä vielä parantamisen varaa tasa-arvon toteutumisen kannalta, sillä tasa-arvon voidaan katsoa toteutuvan silloin, kun sukupuolten osuudet ovat noin 40–60 prosentin luokkaa (Kullas, 2021).



Kuvio 3. Naisten prosenttiosuus johtavissa tehtävissä vuonna 2019 OECD-maissa (Elinkeinoelämän valtuuskunta, 2021).

Vaikka naisten osuus johtajina on kohentunut merkittävästi, on miesten ja naisten sijoitumisessa johtaviin tehtäviin havaittavissa eroavaisuuksia. Esimerkiksi suomalaisten pörssiyritysten sukupuolimääriä tilastoitaessa on havaittu, että naiset ja miehet sijoittuvat johtamisalueiden osalta erilaisiin tehtäviin. Naiset sijoittuvat todennäköisesti

johtajapositioissaan organisaatioiden tukitoimintoihin, kuten viestintään, markkinointiin, henkilöstöhallintoon, taloushallintoon tai lakiasioihin ennemmin kuin liiketoiminnalliseen johtoon, jossa vastataan esimerkiksi strategisesta ja operatiivisesta johtamisesta sekä organisaation tuloksesta. Miehillä sen sijaan todennäköisempää on sijoittua organisaatioiden liiketoimintojen johtoon, vaikka he edustavat enemmistöä myös tukitoimintojen johtajapositioissa. Tukitoimintojen osalta naiset edustavat enemmistöä henkilöjohtamisen sekä viestinnän ja markkinoinnin johtajapositioissa. (Keskuskauppakamari, 2019, s. 7–12.) Naisten sijoittumista tukitoimintoihin selittää osin se, että organisaation varsinaisen toiminnan johtaminen mielletään vahvemmin maskuliiniseksi toisin kuin esimerkiksi henkilöjohtaminen (Lyness & Heilman, 2006, s. 778–783).

Naisten ja miesten sijoittumisessa johtaviin tehtäviin on havaittavissa eroavaisuuksia myös vaikutusvallan osalta. Naiset yltyvät miehiä harvemmin organisaatioiden ylimpään johtoon, kuten toimitusjohtajiksi, hallitukseen tai johtoryhmiin (Keskuskauppakamari, 2019, s. 4–14; Keskuskauppakamari, 2021, s. 4). Yhtenä selityksenä pidetään naisten sijoittumista organisaatioiden tukitoimintojen johtoon, jolloin heiltä puuttuu kokemusta organisaatioiden varsinaisen toiminnan johtamisesta, mitä voidaan edellyttää esimerkiksi hallitusjäseneltä tai toimitusjohtajaksi pyrkivältä (Keskuskauppakamari, 2021, s. 15). Lisäksi tukitoimintojen johtaja ei läheskään aina kuulu osaksi organisaation johtoryhmää (Keskuskauppakamari, 2019, s. 12).

Eroavaisuuksia miesten ja naisten johtajanurista löytyy myös toimialoittain, sillä nais- ja miesjohtajat usein myös sijoittuvat eri toimialoille sukupuolen mukaan (Lämsä, 2003, s. 26). Naiset toimivat todennäköisimmin johtajina naisvaltaisilla aloilla (Ollikainen, 2003, s. 22). Mitä miesvaltaisempi organisaatio on kyseessä, sitä vähemmän organisaatiossa työskentelee johtotasolla naisia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi vahvasti miesvaltaisessa teollisuudessa naisjohtajia on vain vähän, kun taas vahvasti naisvaltaisilla aloilla, kuten julkisella sektorilla sekä sosiaali- ja terveys, ravintola- ja majoitusaloilla, naisjohtajia on eniten. (Aaltio, 2006, s. 178; Tilastokeskus, 2021, s. 49–56). Naisten suurta johtajaosuutta naisvaltaisilla aloilla voidaan joiltain osin selittää naisten

tuntemuksilla miesvaltaisista aloista. Miesvaltaisissa organisaatioissa naiset nimittäin tuntevat itsensä useammin aliarvostetuksi ja he kokevat, että heidän osaamistaan ei hyödynnetä täysin. Tällaisissa organisaatioissa on esimerkiksi taipumusta siihen, että naisille annetaan matalamman tason projekteja, jotka sisältävät vähemmän näkyvyyttä. Lisäksi naisten ideat ja ehdotukset saatetaan toistuvasti jättää huomiotta. (Cooper Jackson, 2001, s. 32.)

Vaikka naiset ovat vuosien saatossa siirtyneet monipuolisemmin erilaisille aloille, on työelämä edelleen perinteisten maskuliinisten arvojen ja normien vaikutuksen alaisena, mikä ilmenee erityisesti johtamisessa (Marongiu & Ekehammar, 1999, s. 422). Johtajuudessa korostetaan tiettyjä ominaisuuksia, joiden katsotaan edistävän vaikuttavaa johtamista. Vaikuttavaan johtamiseen on liitetty johtajan osalta muun muassa seuraavia ominaisuuksia: energisyys ja kyky sietää stressiä, itsevarmuus, emotionaalinen vakaus, lahjomattomuus, motivaatio ja vallanhalu, menestymisen halu, vähäinen tarve kuulua joukkoon ja saada hyväksyntää muilta, sekä vahva usko siihen, että asiat ovat omassa vaikutuspiirissä. (Yukl, 2006, s. 189–196.) Johtajiin liitetyt ominaisuudet nähdään usein joko miehiin liitettyinä ominaisuuksina tai yleisesti maskuliinisina piirteinä. Naisten ominaisuuksien on perinteisesti nähty liittyvän sellaisiin persoonallisuuspiirteisiin, motivaatiotekijöihin ja käyttäytymismalleihin, jotka ovat johtajalta toivottujen ominaisuuksien vastakohtia. Johtajuuden yhdistäminen maskuliinisiin piirteisiin luo erityisesti naiselle ongelmia pyrittäessä johtoasemaan. (Marongiu & Ekehammar, 1999, s. 422.)

Naisten johtajanuriin vaikuttavat myös sukupuoleen sidotut asenteet, ennakkokäsitykset ja stereotypiat. Nämä tekijät vaikuttavat siihen, millaisia asioita pidetään naisten ja miesten kompetenssialueina. (Aaltio, 2006, s. 179.) Toisinaan naiset voivat hyötyä stereotyyppioista ja ennakkokäsityksistä urallaan, toisinaan ne voivat muodostua esteeksi eli ne ovat kaksivaikutteisia (Hirvikorpi, 2005, s. 26). Asenteet, ennakkokäsitykset ja stereotypiat voivat suosia naisia tehtävissä, joissa odotetaan feminiinisiä piirteitä kuten empatiaa ja sosiaalista osaamista, mutta syrjiä niissä tehtävissä, joissa odotetaan strategista suunnittelua, laajaa kokonaisuuden hallintaa ja nopeaa päätöksentekoa, sillä nämä ovat

osaamisalueita, joita pidetään enemmän maskuliinisina kuin feminiinisinä. (Aaltio, 2006, s. 179.) Johtoasemaan kohonneet naiset sijoittuvatkin usein feminiiniseksi miellytyille tehtäväalueille, kuten esimerkiksi terveyshallinnon, tukitoimintojen tai ruokapalvelujen johtotehtäviin, kun taas miehet suuntautuvat maskuliiniseksi mielletyille tehtäväalueille, kuten tekniikan, tuotannon tai operatiivisten toimintojen johtamiseen. Johtamisen feminiiniset tehtäväalueet, joille naiset todennäköisemmin sijoittuvat, mielletään tavanomaisesti vähemmän vaikutusvaltaisiksi positioiksi kuin maskuliiniset johtamisen tehtäväalueet. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 56.)

Naisten johtajuuden osalta ei ole saavutettu vielä tasa-arvoa, kun tarkastellaan naisten prosenttiosuutta Suomessa johtajina (Kullas, 2021). Vaikka naisten määrä johtotehtävissä ja heidän taloudellinen valtansa on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana, ja he voivat olla nykyään huippuasiantuntijoita, toimitusjohtajia ja hallitusammattilaisia, ja käyttävät sujuvasti valtaa, ovat tästä huolimatta useat vaikutusvaltaiset ylimmän johdon tehtävät edelleen vahvasti miesvaltaisia (Kuistiala, 2019, s. 9–11). Nais- ja miesjohtajien erilaisuutta on tutkittu jonkin verran, mutta todellisia eroja on löydetty varsin vähän, joten niiden varaan ei voi rakentaa universaaleja teorioita naisjohtajuudesta, minkä vuoksi mies- ja naisjohtajien eroavaisuuksilla ei pystytä selittämään naisten vähäistä edustusta huippujohdossa (Aaltio, 2006, s. 187). Myöskään miesten ja naisten osuus väestömäärässä tai työmarkkinoilla ei selitä naisten vähäisempää edustusta johtopaikoilla ja huippujohdossa, sillä Suomessa miehiä ja naisia on suunnilleen samansuuruinen määrä väestössä ja työmarkkinoilla. Naiset ovat myös usein miehiä korkeammin koulutuneempia. (Tilastokeskus, 2021, s. 8, 32, 50.) Naisten vähäisempi osuus miehiin verrattuna johtajina ja huippujohdossa näyttääkin viittaavan lasikattoilmiöön.

2.3 Naiset politiikassa

Miehet ovat omanneet yhteiskunnassa naisia korkeamman statuksen (Powell, 2011, s. 45). Naissukupuolta on pidetty toisarvoisena sukupuolena (Criado Perez, 2020, s. 15). Miesten korkeampi yhteiskunnallinen asema on ilmennyt muun muassa miesten

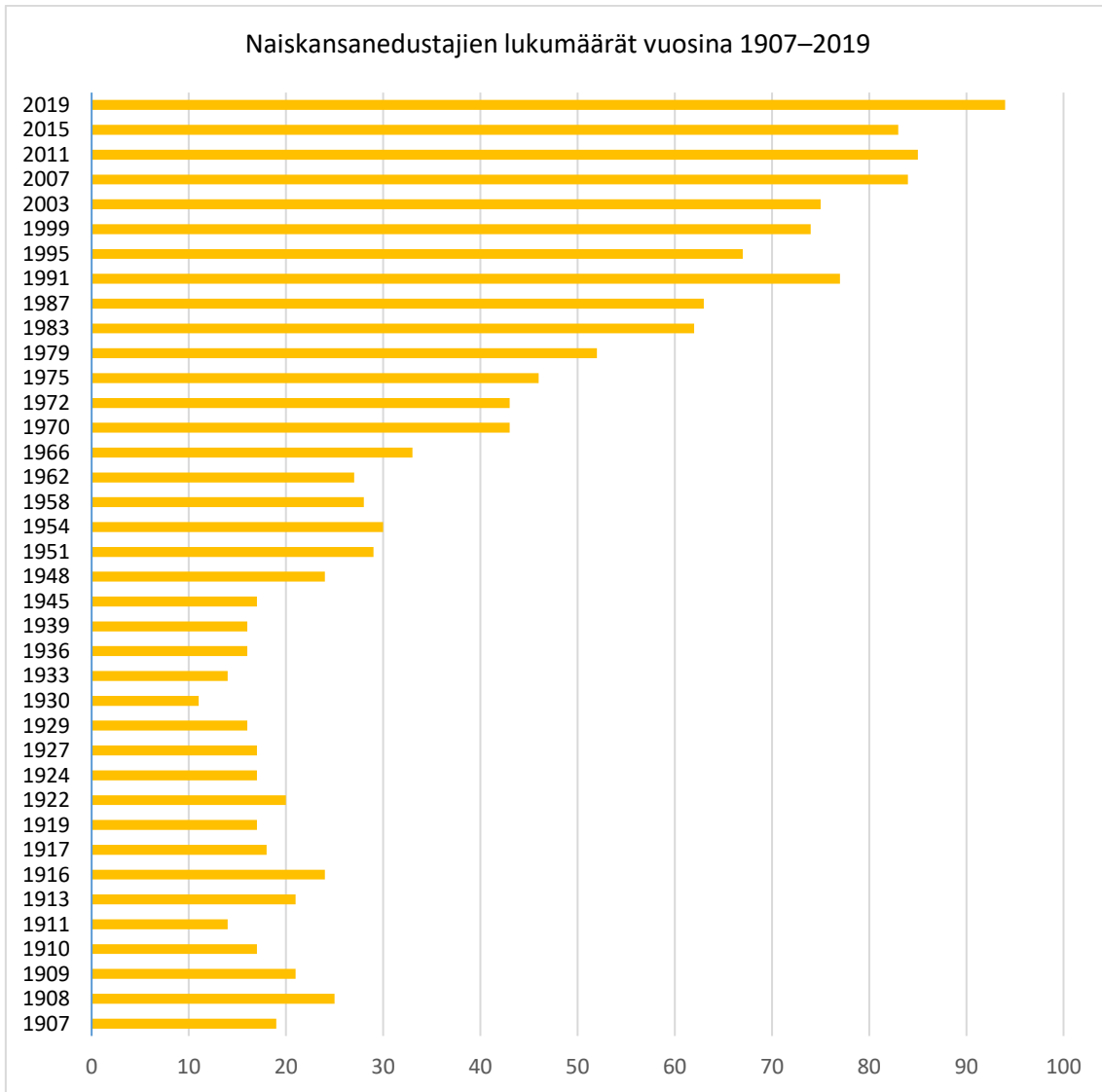
ylivaltana niin virallisessa kuin epävirallisessakin päätöksenteossa (Kantola, 2010, s. 82). Vanhat yhteiskunnalliset valta-asetelmat näyttäytyvät vielä nykypäivänäkin muun muassa monina vakiintuneina maskuliinisina normeina ja miessukupuolen yleispätevyytenä (esim. Criado Perez, 2020).

Suomessa on nykypäivänä turvattu laissa sukupuolille yhtäläiset oikeudet osallistua poliittiseen toimintaan. Mieheksi syntyminen ei siis takaa etuoikeutettua asemaa. Vaikka sukupuoli ei nykyajan Suomessa vaikuta mahdollisuuksiin osallistua poliittiseen toimintaan, on sillä edelleen vaikutusta sen suhteen, kuinka todennäköisesti tietyn sukupuolen henkilö voi kohota poliittiseen valta-asemaan. (Niemi, 2017, s. 223.) Vallankäyttöä, loogisuutta ja asiakeskeisyyttä pidetään tyyppillisesti maskuliinisina eli miehisinä ominaisuuksina (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 159). Poliittinen areena on ollut hyvin miesvaltainen, sillä valtaosa poliittisista toimijoista ja johtajista on ollut miehiä. Tästä syystä politiikka ja sen johtaminen ovat rakentuneet miehisten ominaisuuksien ympärille ja luoneet siitä normin, johon naisia on verrattu ja jonka puitteissa naisten soveltuvuutta poliittisiin tehtäviin ja poliittisiksi johtajiksi on arvioitu. Poliittiseen valta-asemaan pyrkineet naiset ovatkin joutuneet todistelemaan kyvykkyyttään ja sopivuuttaan johtajaksi, sillä politiikassa vallitsevat normit eivät lähtökohtaisesti ole olleet heidän puolellaan. (Niemi, 2017, s. 226.) Poliittisista tehtävistä erityisesti ylintä toimeenpanovaltaa sisältävät tehtävät sekä puoluejohtajan positio ovat sellaisia, jotka ovat perinteisesti miesvaltaisia ja niihin liitetään vahvasti maskuliinisuus. Näistä tehtävistä puoluejohtajan tehtävä sisältää paljon valtaa puolueen sisäisissä asioissa, mutta kyseisestä positioista on mahdollista nousta puolueen suosion mukaan myös ylintä toimeenpanovaltaa käyttäviin tehtäviin eli maan hallitukseen johtamaan arvostettuja ministeriöitä, tai jopa johtamaan hallitusta pääministerin roolissa. (O'Brien, 2015, s. 1032–1036.)

Naisten ja miesten statuserot yhteiskunnassa ovat aikoinaan näkyneet esimerkiksi naisten vaali- ja äänioikeuden puuttumisena. Suomessa työläisnaiset taistelivat naisille vaali- ja äänioikeuden vuonna 1906. Tilanne oli monella tapaa historiallisesti merkittävä, sillä tämän myötä Suomi oli maailman ensimmäinen maa, joka salli naisten vaalikelpoisuuden

sekä ensimmäinen maa Euroopassa, joka salli naisille oikeuden äänestää vaaleissa. (Kuusipalo, 1989, 23–26.) Tästä alkoi naisten tienraivaaminen poliittisessa päätöksenteossa, ja maan ensimmäisissä demokraattisissa vaaleissa vuonna 1907 Suomi sai ensimmäiset naiskansanedustajansa, joita valittiin peräti yhdeksäntoista, jolloin naisten osuus kansanedustajistossa oli 9,5 prosenttia (Erkkilä & Krekola, 2016). Ensimmäisen naisministerinsä Suomi sai vuonna 1926 silloin 60-vuotiaasta Miina Sillanpäästä, joka oli ollut mukana poliittisessa päätöksenteossa vuodesta 1907 toimittaessaan ensimmäisten joukossa naiskansanedustajan tehtävää. Sillanpään ministerinimitys nähtiin tuossa ajassa merkittävänä edistysaskeleena naisten poliittisen pätevyyden tunnustamisessa. (Kuusipalo, 1989, s. 18–34.)

Naiskansanedustajien määrä pysyi verrattain matalana 1960-luvulle asti, kuten kuvio 4. osoittaa. Tuon jälkeen naisten määrä kansanedustajina on noussut nopeasti. Vuonna 2019 naisia valittiin kansanedustajiksi enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Naisten mahdollisuudet nousta ministeriksi hallitukseen alkoivat kohentua 1990-luvulla. (Erkkilä & Krekola, 2016.) Suomessa poliittisella arenalla vallitsi pitkään sukupuolen mukainen työnjako niin horisontaalisesti kuin vertikaalisestikin. Vertikaalinen segregatio ilmeni siten, että mitä ylemmäs politiikan valtahierarkiassa noustiin, sitä vähemmän siellä oli naisia edustamassa. Horisontaalinen segregatio näkyi puolestaan työnjakona politiikan sisällön suhteen, sillä siinä missä miehet jakautuivat tasaisesti eri ministeriöihin, naiset kasautuivat sosiaali- ja opetusministeriöön. Poliittinen valta ja vastuualueet olivat siis jaettu yhteiskunnallisen sukupuolijärjestelmän mukaan. (Kuusipalo, 1989, s. 1–6, 80; Niemi, 2014, s. 44, 113.) Vasta kun naiset 1990-luvulla alkoivat saada enemmän ministerisalkkuja hallituksessa, alkoi myös salkkujen sisältö monipuolistua. Yhtenä esimerkillisenä politiikan lasikaton rikkojana on pidetty Elisabeth Rehniä, joka nousi puolustusministeriksi 1990-luvulla. Puolustusministerin salkku toi vaihtelua naisten aiemmin saamiin sosiaali- ja opetusministerin salkkuihin. Elisabeth Rehn tavoitteli 1990-luvulla myös presidentin virkaa kohtalaisen hyvällä vaalimenestyksellä. Elisabeth Rehnin saaman kannatuksen on katsottu rohkaisseet muita naisia tavoittelemaan korkeampia poliittisia tehtäviä. (Erkkilä & Krekola, 2016.)



Kuvio 4. Naiskansanedustajien lukumäärät Suomessa vuosina 1907–2019 (Erkkilä & Krekola, 2016, päivitetty 27.9.2021).

Ensimmäisen naispuoluejohtajan Suomi sai vuonna 1986. Kyseessä oli kuitenkin hyvin pieni puolue, jolla oli vain muutama kansanedustaja. Ennen 2000-lukua naisia olikin toiminut lähinnä vain pienten puolueiden puoluejohtajina. Ensimmäisen suuren puolueen naispuheenjohtajan Suomi sai 2000-luvulla Keskustan Anneli Jäätteenmäestä, joka nousi myös ensimmäisenä naispuolisena henkilönä pääministerin tehtävään. Vaikka Suomea on liputettu vahvasti tasa-arvon mallimaana ja edelläkävijänä, esiintyy Suomi Pohjoismaiden vertailussa keskitasona. Pohjoismaiden vertailussa Suomi ei ole suinkaan ollut ensimmäisten joukossa, jotka ovat saaneet naispuolisen presidentin, pääministerin tai suuren puolueen puheenjohtajan, vaan esimerkiksi Islanti sai ensimmäisen

naispresidenttinsä noin kaksikymmentä vuotta aiemmin ennen Suomea, samoin kuin Norja ensimmäisen naispääministerinsä. Kuitenkin naisten laajempi nouseminen politiikkaan ja valtatehtäviin tapahtui Pohjoismaissa 2000-luvulla, jolloin esimerkiksi Suomikin sai ensimmäisen naispuolisen presidenttinsä ja pääministerinsä. Myöskään laajemmassa kansainvälisessä vertailussa Suomi ei tee poikkeusta, vaan myös Suomessa naisia on pääasiassa ensin valittu johtamaan pienempiä puolueita, joilla ei ole ollut suurta valta-asemaa. (Niemi, 2017, s. 222–235.)

Naisten eteneminen ja aktiivisuus puolueissa sekä osuudet kansanedustajina ja ministreinä ovat tärkeitä taustatekijöitä, jotka edesauttavat nousua puoluejohtajaksi (Niemi, 2017, s. 223). Puoluejohtajat ovat puolestaan yleensä niitä, jotka nousevat hallitukseen päästyään tärkeimpiin ja eniten arvostettuihin sekä eniten valtaa sisältäviin ministerin tehtäviin mukaan lukien pääministerin tehtävään (O'Brien, 2015, s. 1023). Naisten puoluejohtajuutta tutkinut O'Brien (2015, s. 1029–1031) on tutkimuksessaan havainnut, että uudemmissa puolueissa naisten nouseminen puolueen johtoon on todennäköisempää kuin niissä puolueissa, joilla on pitkä historia ja vakiintuneet miesten valtaa tukevat käytännöt. Vastaavanlaista suuntaa on havaittu myös puolueiden aseman ja statuksen perusteella. Pienissä oppositiopuolueissa naisen valitseminen puolueen johtajaksi on todennäköisintä. Myös pienissä hallituspuolueissa sekä suurissa oppositiopuolueissa naisen valitseminen puoluejohtajaksi on todennäköisempää kuin suurissa hallituspuolueissa. Suuret hallituspuolueet säilyvät todennäköisimmin miesten johtamina eli todennäköisyys naispuoluejohtajan valinnalle on tällaisissa puolueissa pieni. (O'Brien, 2015, s. 1029–1031.) Vastaavanlaisen havainnon ovat tehneet myös kanadalaisia poliittisia puolueita tutkineet O'Neill ja Stewart (2009, s. 743), joiden tutkimus osoittaa naisten mahdollisuuden tulla valituksi puoluejohtajaksi olevan huomattavasti suurempi pienissä vähemmän valtaa omaavissa puolueissa kuin suurissa paljon valtaa omaavissa puolueissa. Nämä tutkimukset osoittavat, että naisten mahdollisuudet nousta politiikassa ylimpään valta-asemaan ovat kapeammat kuin miehillä.

Lasikattoilmiö on siis läsnä myös poliittisella areenalla, koska myös politiikassa naiset kohtaavat suurempia esteitä edetäkseen kuin vastaavassa tilanteessa olevat miehet. Esimerkiksi ne kriteerit, miten poliittisia johtajia arvioidaan, eivät ole sukupuolineutraaleja vaan vaikuttavat eri sukupuoliin eri tavoin, yleensä miehiä suosien. (O'Brien, 2015, s. 1022–1032.) Vielä 1990-luvulla sekä 2000-luvun alussa pohdittiin median toimesta vakavasti sitä, onko nainen kyvykäs johtamaan suurta puoluetta tai toimimaan maan presidenttinä. Koska poliittinen johtajuus on rakentunut miesvaltaisuutensa vuoksi maskuliinisista normeista, on käsitys hyvästä poliittisesta johtajasta hyvin miehinen. Tätä vasten voikin näyttää siltä, ettei hyvän johtajan kriteerejä täyttäviä naisia olisi tarjolla poliittisiin johtotehtäviin, jos tätä asetelmaa ei tunnusteta. (Niemi, 2017, 235–243.)

Naiset edustavat poliittisella areenalla muutosta ja uudistumista. Naisia valikoituukin puolueiden johtoon useimmiten silloin, kun puolue on jonkinlaisessa kriisissä, kuten menettänyt merkittävästi kannatustaan tai kärsinyt mainehaitoista. Tällaisessa tilanteessa valituksi tulleen naisen harteilla on kääntää puolue myönteisempään suuntaan kannattajalukujen ja imagon osalta. (Niemi, 2017, s. 225.) Nainen näyttääkin olevan potentiaalinen johtajavaihtoehto erityisesti silloin, kun organisaatiolla tai johdettavalla yksiköllä menee erityisen huonosti. Koska nainen päätyy organisaatiossa johtotehtävään todennäköisesti silloin kun organisaatio on kriisissä, ovat odotukset valittavalle johtajalle tavanomaisista suuremmat ja samalla myös riski epäonnistumiseen on kasvanut. Miesten kohdalla on sen sijaan saatu viitteitä siitä, että he vaikuttaisivat valikoituvan johtamisiin silloin, kun tehtävään ei liity suuria riskejä. Tämän perusteella naisten todennäköistä valitsemista johtajiksi kriisitilanteissa voidaan tulkita kahdella tavalla; joko naisilla koetaan olevan miehiä enemmän sellaisia hyödyllisiä piirteitä, jotka ovat avuksi kriisitilanteissa, tai sitten naiset nähdään vähemmän arvokkaana resurssina kuin miehet, minkä vuoksi naiset voidaan uhrata kriisitilanteissa asettamalla heidät johtamaan tulenarvoja tilanteita, joissa riskit epäonnistumiseen ovat suuret. (Haslam & Ryan, 2008, s. 542–543.) Saman suuntaisen havainnon on tehnyt myös O'Brien (2015, s. 1023–1031), jonka tutkimus osoittaa naisten mahdollisuuksien nousta puolueen johtoon kohenevan

silloin, kun johtajapositio ei ole kovin haluttu. Suosittujen puolueiden johtopositiot säilyvät yleensä miesten hallinnassa. (O'Brien, 2015, s. 1023–1031.)

Naispuoluejohtajat joutuvat jättämään johtotehtävänsä miespuoluejohtajia todennäköisemmin silloin, kun puolue on menettänyt kannatustaan (O'Brien, 2015, s. 1035). Yhtenä syynä tähän voi olla naisten saama vähäinen tuki ja kannatus puolueen sisällä. Esimerkiksi kanadalaisessa O'Neillin ja Stewartin (2009, s. 743–752) tutkimuksessa havaittiin, että naiset harvoin voittavat puolueiden puheenjohtajavaaleja selvällä enemmistöllä toisin kuin miehet. Tutkimustulos antaa viitteitä siitä, että puoluejohtajana toimivalla naisella on yleensä jo lähtökohtaisesti vähemmän kannattajia ja tukijoita puolueen sisällä kuin puoluejohtajana toimivalla miehellä on. Näin ollen naispuoluejohtajilla ei ehkä ole tarpeeksi tukijoita ja kannatusta puolueen sisällä jatkaakseen puolueen johtajana puolueen kohtaaman vaali- tai imago tappion jälkeen.

Jo yllä mainittujen lisäksi naisten ja miesten asemat politiikassa eroavat myös taloudellisen vallan, iän, perhe-elämän sekä kohtelun osalta. Poliitiikassa naisilla on miehiä vähemmän taloudellista valtaa, mikä ilmenee esimerkiksi vaalikampanjoissa kampanjoiden budjettieroina. Naisten vaalikampanjat tehdään yleensä pienemmällä rahalla kuin miesten, ja naiset joutuvat myös laittamaan kampanjointiin yleensä enemmän omaa rahaa kuin miehet, joiden kampanjabudjetissa on usein mukana myös yksityisten tukijoiden antamaa rahoitusta. (Kantola, 2010, s. 81.) Tutkimalla puoluejohtajien ikää on puolestaan havaittu, että naiset ovat nousseet puoluejohtoon miehiin verrattuna vanhemmalla iällä, sillä naisten keski-ikä puoluejohtajaksi noustessa on 47,7 vuotta kun taas miesten keski-ikä vastaavassa tilanteessa on 45,1 vuotta. Naisten perheet ovat myös todennäköisemmin pienempiä kuin vastaavassa asemassa olevien miesten. Puoluejohtajiksi toimiville naisille myös naimattomuus on yleisempää kuin vastaavassa tehtävässä toimiville miehille. (O'Neill & Stewart, 2009, s. 748.) Sukupuoli näyttää vaikuttavan politiikassa myös kohteluun. Useat politiikassa vaikuttavat ja vaikuttaneet naiset ovat kertoneet kohdanneensa poliittisella urallaan sukupuolensa perusteella ennakkoluuloja sekä sovinistista käytöstä, vähättelyä ja työttömyyttä. Lisäksi jotkut ovat joutuneet kuulla palautetta siitä,

kuinka vääränlaisia he ovat luonteeltaan tai ulkonäöltään, tai saaneet osakseen arvostelua pukeutumisensa vuoksi, minkä kautta on jopa yritetty kyseenalaistaa joidenkin naisten uskottavuutta ja pätevyyttä korkeisiin poliittisiin tehtäviin. (Talvitie, 2013.) Toki myös politiikassa toimivat miehet saavat osansa ulkonäköasioiden ruodinnasta, mutta miesten kohdalla ulkonäköasioita ei esimerkiksi yhdistetä heidän kykyynsä tehdä politiikkaa. Etenkin medialla näyttäisi olevan taipumusta asettaa politiikassa toimivia henkilöitä sukupuolen mukaan eri raameihin. (Talvitie, 2013, s. 304.)

Kuten jo johdannossa tuotiin esille, on Suomessa viime vuosien aikana rikottu naisten osalta merkittäviä poliittisia lasikattoja. Tilanne ei ole merkittävä ainoastaan kansallisesti, vaan myös maailmanlaajuisesti. Suomi oli nimittäin globaalisti vuonna 2020 ainoa maa, joka oli saavuttanut sukupuolten tasa-arvon eduskunnassa ja hallituksessa, ja jonka hallituksen johtajana toimi nainen (UN Women & Inter-Parliamentary Union, 2020). Vaikka naiset ovatkin raivanneet tietä kohti merkittäviä poliittisia johtajapositioita, ovat naissukupuoleen kohdistuvat ennakkoluulot poliittisissa puolueissa edelleen läsnä (O'Brien, 2015, s. 1023). Myös medialla on taipumusta tehdä sukupuolen perusteella oletuksia siitä, minkälaisia taitoja politiikan johtotehtäviin pyrkivillä ehdokkailla on, tai minkälaisia taitoja heiltä puuttuu (Niemi, 2014, s. 113). Suomessa naisministerien on myös havaittu olevan sosiaalisessa mediassa poikkeuksellisen laajan loukkaavan, seksistisen ja misogynisen puheen kohteena (Van Sant, Fredheim & Bergmanis-Korats, 2021). Naisiin kohdistuvien asenteiden vuoksi naiset joutuvat pelaamaan poliittisella areenalla eri säännöillä kuin miehet (O'Brien, 2015, s. 1023).

3 Naiset lasikaton alla

Lasikatto on yksi epätasa-arvoisuutta tunnustava ilmiö, joka koskettaa naisia (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001, s. 656). Lasikatto kuvaa sitä estettä, joka sulkee naisia korkeimman vallan ulkopuolelle ja jolle ei löydy selvää yksittäistä syytä (Aaltio, 2006, s. 178). Käsitteenä lasikatto viittaa keinotekoiisiin eli ihmisten luomiin esteisiin, jotka estävät naisten etenemisen organisaatioiden johtoportaan pätevydestä ja saavutuksista huolimatta (Federal Glass Ceiling Commission, 1995a, s. iii; Federal Glass Ceiling Commission, 1995b, s. 4). Lasikatto kuvastaa työmarkkinoiden eriarvoisuutta, jota ei voida selittää henkilön koulutuksella, kokemuksella, kyvyillä, motivaatiolla tai muilla työhön liittyvillä ominaisuuksilla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lasikatto selittyy sukupuoleen liitetyillä käsityksillä ja ominaisuuksilla. Lasikatto tulee naisia vastaan, mitä ylemmäksi uraportaita he yrittävät nousta. Lasikattoilmiölle on siis tyypillistä, että siitä johtuva epätasa-arvoisuus lisääntyy urakehityksen myötä. Eli mitä pidemmällä nainen urallaan on, sitä enemmän hän joutuu kohtaamaan lasikatolle ominaista epätasa-arvoisuutta. (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001, s. 656–661.)

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää työelämässä on tukenut ikiaikainen uskomus siitä, että miehet ovat pätevämpiä johtajan rooliin kuin naiset. Tällainen uskomus on sisältänyt oletuksen muun muassa johtajan piirteistä ja taidoista, joita tehokas johtaminen organisaatioissa vaatii, oletuksen luontaisista miesten ja naisten välisistä eroavaisuuksista sekä oletuksen siitä, millainen käytös tai toiminta on sopivaa eri sukupuolille. Uskomukselle ei kuitenkaan ole osoitettu kokemukseräistä tukea. Tästä huolimatta uskomus siitä, että miehet ovat kyvykkäämpiä johtajiksi, on pysynyt osittain voimissaan. (Yukl, 2006, s. 427.) Tästä syystä pätevien ja koulutettujen naisten urakehitys voi pysähtyä siihen, kun kokemattomimmat ja vähemmän koulutetut miehet kiilaavat kyvykkäiden naisten ohi valtaamaan johtopaikat. Miehet harvemmin tunnistavat tai havaitsevat lasikattoilmiön sävyjä toisin kuin naiset, jotka joutuvat henkilökohtaisesti ne kokemaan. Tilannetta selittää kuitenkin se, että miehet saattavat helposti kokea asemansa oikeutettuna, luonnollisena ja annettuna, kun heidän kasvatuksensa, yhteiskunnan asenneilmasto, organisaatioiden rakenteet ja käytännöt tukevat tätä käsitystä ikiaikaisen uskomuksen sekä

yhteiskunnan valtarakenteiden pohjalta. Tältä pohjalta miesten voi olla vaikeaa havaita naisten kohtaamaa lasikattoa, nähdä siinä mitään väärää tai pitää asetelmaa epäoikeudenmukaisena. (Koivunen, 2006, s. 93–94.) Yllä esitetty on vasta pintaraapaistu kuvailu lasikattoilmiöstä, joten seuraavan luvun aikana pureudutaan syvällisemmin lasikattoilmiöön ja sen muodostaviin tekijöihin.

3.1 Lasikaton muodostavat tekijät

Lasikatto on monen tekijän aikaansaannos. Näitä tekijöitä kutsutaan uraesteiksi, joita yleisellä tasolla voidaan luonnehtia tapahtumiksi ja olosuhteiksi, jotka ovat lähtöisin joko henkilöstä itsestään tai hänen ympäristöstään (Swanson & Witke, 1997, s. 443). Lasikaton muodostavia tekijöitä eli uraesteitä on lähestytty naisten uraesteitä käsittelevissä tutkimuksissa ja artikkeleissa lukemattomin eri tavoin riippuen siitä, mitä on haluttu painottaa. Sen lisäksi uraesteitä on tarkasteltu useiden erilaisten luokitusten, tasojen ja alaryhmien kautta. Marongiu ja Ekehammar (1999, s. 422–431) ovat luokitelleet tutkimuksessaan naisten kohtaamat uraesteet sisäisiin ja ulkoiisiin uraesteisiin, joista sisäiset uraesteet muodostuvat naisten henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä luonteenpiirteistä, kun taas ulkoiset uraesteet muodostuvat vallitsevista rakenteista ja tilanteellisista muuttujista. Uraesteitä on lähestytty myös ihmiskeskeisistä tekijöistä ja tilannekohtaisista tekijöistä käsin muun muassa Rigerin ja Galliganin (1980, s. 902–907) toimesta siten, että ihmiskeskeisissä tekijöissä uraesteitä on tarkasteltu naisten piirteiden, taitojen ja käytöksen näkökulmasta, kun taas tilannekohtaisia tekijöitä on tarkasteltu työympäristön ja organisaatioiden piirteiden näkökulmasta. Elacqua, Beehr, Hansen ja Webster (2009, s. 291–293) ovat myös luokitelleet uraesteet kahteen osaan, mutta heidän tutkimuksessaan luokittelu on perustunut ihmissuhdetekijöihin ja olosuhdetekijöihin, joissa ihmissuhdetekijöiden uraesteet muodostuvat mentoroinnin puutteesta, hyvä veli -verkostoista sekä sellaisten ystävyysuhteiden puutteesta, jotka hyödyttäisivät ylennyksien saamista. Olosuhdetekijöiden uraesteet ilmenevät naisten vähäisyytenä esimerkiksi keski johdossa sekä objektiivisina rekrytointikäytäntöinä, jotka hankaloittavat pääasiassa naisten uralla etenemistä. (Elacqua ja muut, 2009, s. 291–293.)

Tässä tutkimuksessa uraesteitä tullaan tarkastelemaan muun muassa Raginsin ja Sundstromin (1989, s. 60–81) sekä Puttosen (2011, s. 60–71) käyttämien analyysitasojen mukaan, missä tarkastellaan vallan epätasa-arvoista jakautumista miesten ja naisten välillä johtotehtävissä, sekä vallanjakautumisen epätasa-arvoisuuteen johtavia tekijöitä eli uraesteitä. Uraesteitä tarkastellaan neljällä eri tasolla: yhteiskuntatasolla, organisaatio-
tasolla, ihmissuhdetasolla ja yksilötasolla. Tason nimitys kertoo, mistä naisten kohtaamat johtamisuria estävät tekijät eli uraesteet ovat lähtöisin. Analyysimalli ottaa myös kantaa siihen, missä työelämän tai elämän vaiheessa kyseisiä esteitä kohdataan. Esteiden kohtaaminen on jaettu kolmeen aikaikkunaan. Ensimmäisessä aikaikkunassa ovat esteet, joita kohdataan jo ennen työmarkkinoille tuloa. Toisena ovat esteet, joita kohdataan työmarkkinoille siirryttäessä ja organisaation palvelukseen astuttaessa. Kolmantena eli viimeisenä ovat esteet, joita kohdataan erityisesti silloin, kun tavoitellaan ylennystä korkean position tehtävään. Analyysitasot ottavat huomioon myös muiden tasojen vaikutukset toisiinsa, ja osoittaa että uraesteet eivät ole toisistaan irrallisia elementtejä, vaan useimmiten ne vaikuttavat aktiivisesti toistensa taustalla ja muodostavat siten kompleksisen kokonaisuuden, joka hankaloittaa naisten uralla etenemistä. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 60–81; Puttonen, 2011, s. 60–71). Valitsin kyseiset analyysitasot tutkimukseeni tarkastelumalliksi, sillä esimerkiksi yllä mainitsemissani muissa uraesteiden luokittelutavoissa ei oteta aktiivisesti huomioon uraesteiden vaikutussuhteita toisiinsa tai tuoda tarkemmin esille, milloin tiettyjä uraesteitä erityisesti kohdataan ja mistä ne ovat muodostuneet tai minkä tahon ylläpitämiä ne ovat. Valitsemani tarkastelutapa osoittaa hyvin sen, kuinka monitasoinen ilmiö lasikatto todellisuudessa on.

3.1.1 Yhteiskuntataso: sukupuoliroolit ja sukupuoliin sidotut stereotypiat

Yhteiskuntatasolta lähtöisin olevat uraesteet vaikuttavat naisten työuriin suoraan ennen työmarkkinoille siirtymistä, mutta niiden vaikutus on myös epäsuorasti läsnä kaikissa naisten työurien vaiheissa, ja vaikutukset heijastuvat myös muille tasoille. Yhteiskuntatasolla olevia esteitä ovat yhteiskunnan sukupuolijärjestelmän tuottamat ja ylläpitämät

sukupuoliroolit ja stereotypiat. (Puttonen, 2011, s. 61–62; Ragins & Sundstrom, 1989, s. 54–56, 74.) Sukupuolirooleihin sosiaalistutaan lapsuudenperheen, ystävien, lähipiirin ja yhteiskunnan vaikutuksesta. Stereotypiat puolestaan aiheuttavat sukupuoleen kohdistuvia ennakkoluuloja. (Puttonen, 2011, s. 61.)

Ennakkoluulojen perustana toimivat siis stereotypiat (Suoninen, Pirttilä-Backman, Lahikainen & Ahokas, 2010, s. 226). Stereotypiat ovat yleistettyjä käsityksiä tietyistä ryhmistä ja niiden jäsenistä (Ahokas, Ferchen, Hankonen, Lautso & Pyysiäinen, 2014, s. 47). Stereotypiat muodostuvat tiedoista ja uskomuksista, ja ne luovat kuvauksen siitä millaisia erilaiset ryhmät ja niiden jäsenet ovat. Stereotypioita voidaan luoda muun muassa iän, etnisyyden, kansalaisuuden ja sukupuolen perusteella. Stereotypiat ovat karkeita yleistyksiä, ja ne eivät välttämättä ole kovin totuudenmukaisia. Todellisuudessa ryhmällä tai siihen kuuluvalla jäsenellä voi olla hyvinkin vähän tai jos lainkaan yhteisiä piirteitä ryhmään liitetyn stereotypian kanssa. Stereotypioilla on myös taipumusta vanheta, eli ryhmää määrittelevät piirteet voivat muuttua vuosien kuluessa. (Suoninen ja muut, 2010, s. 245–246.) Siitä huolimatta stereotypiat ovat pitäviä eli ne eivät helposti muutu, vaikka jokin ryhmä tai ryhmään kuuluvat jäsenet esittäisivätkin stereotypiastaan poikkeavaa toimintaa ja piirteitä (Ahokas ja muut, 2014, s. 48). Sukupuoliin sidottujen stereotypioiden mukaan miehillä on paljon maskuliinisia piirteitä ja naisilla paljon feminiinisiä piirteitä (Powell, 2011, s. 39).

Sukupuoliroolit ovat kaavamaisia odotuksia miehistä ja naisista (Ylitapio-Mäntylä, 2012a, s. 23). Miehillä ja naisilla annetaan eri roolit sukupuolensa perusteella yhteiskunnassa. Sen vuoksi ihmisillä on oletuksia ja odotuksia siitä, millaista naisten ja miesten käyttäytymisen ja toiminnan tulisi olla. (Weyer, 2007, s. 484.) Nainen ja mies ovat biologisen sukupuolen lisäksi myös kulttuurisia sukupuolia, joihin kasvetaan ympäristön vaikutuksesta (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 36). Erityisesti perhe- ja työympäristö myötävaikuttavat sukupuolen perusteella määriteltyjen roolien jakamiseen (Weyer, 2007, s. 484). Mielikuvat, asenteet ja odotukset, joita eri sukupuoliin kohdistetaan ympäristön ja muiden

ihmisten taholta, ja joita yksilö ympäristönsä vaikutuksesta kohdistaa itseensä, tulevat osaksi yksilön identiteettiä ja minäkuva (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 37–38).

Yksilön luokittelu ja määrittäminen sukupuolen perusteella alkaakin usein jo syntymästä lähtien. On hyvin tavanomaista, että tytöt luokitellaan kilteiksi ja hiljaisiksi kun taas pojat riehakkaiksi ja äänekkäiksi. Luokittelut ohjaavat odotuksia siitä, millaista käytöstä sukupuolen perusteella odotetaan ja millainen käytös on sukupuolelta hyväksyttyä. Aikuiset usein myös joko tiedostamatta tai tiedostaen ohjaavat sekä vahvistavat lasten käyttäytymistä vuorovaikutussuhteissa vastaamaan tätä luokittelua. Tytöille ja pojille annetaan siis jo varhaisessa vaiheessa lapsuutta erilaiset kulttuuriset toimintamallit, toimintatavat sekä tila liikkua ja toimia, mitkä rakentavat ja tukevat sukupuolittuneita käsityksiä niin sanotusta oikeanlaisesta tyttöydestä ja poikuudesta, mitkä puolestaan kaventavat yksilöiden mahdollisuutta olla käytökseltään tai piirteiltään luokittelustaan poikkeavia. (Ylitapio-Mäntylä, 2012a, s. 17.) Näin ollen eroavaisuudet sukupuolten välillä ovat seurausta sukupuolen perusteella luokitteluun, määrittelyyn sekä sosiaalisen ympäristön luomasta paineesta mukautua omalle sukupuolelle tyyppilliseen toimintamalliin (Powell, 2011, s. 53).

Sukupuolistereotypioihin ja sukupuolirooleihin liittyvät keskeisesti käsitteet feminiinisyys ja maskuliinisuus. Feminiiniset piirteet ja arvot liitetään yleisesti naisiin ja maskuliiniset piirteet miehiin. Feminiinisinä piirteinä pidetään hoivaamista, haurautta, hiljaisuutta, vetäytymistä, kauneutta, avuliaisuutta sekä yhteistyökykyisyyttä. Maskuliiniksi piirteiksi on puolestaan luokiteltu muun muassa tekninen asiantuntemus, vahvuus, rohkeus, puheliaisuus, komeus, tarmokkuus, itsenäisyys ja teoreettisuus. (Ylitapio-Mäntylä, 2012a, s. 24–25.) Naiset sosiaalistuvat ympäristön myötävaikutuksesta tyyppillisesti feminiiniseen arvomaailmaan ja miehet maskuliiniseen (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 36). Tästä syystä toisista välittäminen ja hoivaaminen mielletään helposti naisen luontaisiksi kyvyiksi, kun taas toiminnallinen tieto- ja taitotyö määritellään herkästi kuuluvaksi miehen luontaiseen osaamisalueeseen (Ylitapio-Mäntylä, 2012b, s. 95–96).

Feminiinisenä piirteenä pidetään myös tunteita, minkä vuoksi naista pidetään tunteellisesti sukupuolena. Tämän vuoksi johtajuuden saralla tunteet ja tunteellisuus liitetään herkästi vain naisjohtajiin. (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 51.) Tunteet ja muut feminiiniset piirteet istuvat perinteiseen maskuliiniseen johtamiskäsitykseen ja johtajamielikuvaan huonosti, sillä perinteinen käsitys johtamistyöstä on ymmärretty järkipäisenä toimintana, jossa tunteellisuudella ei ole sijaa (Martelius-Louniala, 2003, s. 47). Naisiin liitetystä stereotyyppiä tunteellisuus voikin toimia naisia vastaan, sillä esimerkiksi ylimmän johdon paikoissa tehtävään valittavalta odotetaan todennäköisesti lujuttua (Hirvikorpi, 2005, s. 26–27). Sukupuoliin sidotut stereotyypit ja rooli-odotukset ovatkin yleensä hyvin polarisoituneita eli aiheuttavat sukupuolten välillä vastakkain asettelua (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 68).

Polarisoituneet stereotyypit ja sukupuoliroolit ovat luoneet oletuksen siitä, että miesten ja naisten johtamiskyvyissä on merkittävästi eroja (Puttonen, 2011, s. 61). Sukupuolten stereotyyppinen ajattelu ja perinteinen johtamiskäsitys ovat johtaneet siihen, että johtajina naisten ajatellaan olevan kykenemättömiä tekemään merkittäviä päätöksiä, sillä tunteiden ajatellaan ottavan heistä ylivoimaa ja haittaavaa toimintaa. Koska perinteinen mielikuva johtajuudesta korostaa maskuliinisia piirteitä kuten rationaalisuutta, tehokkuutta, asiapitoisuutta ja strategista ajattelua, ovat miehet stereotyyppisen ajattelun valossa sopivampia vastaamaan tuota mielikuvaa. Perinteinen mielikuva johtajuudesta ja johtajasta tarjoaakin otollisen alustan suosia ja hyväksyä miehiä johtotehtäviin. (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 51, 159.) Jos nainen täyttäisikin perinteisen maskuliinisen käsityksen johtajasta eli käyttäytyisi ja toimisi johtajana kuten miesjohtajat, voitaisiin naisjohtajan käytös helposti tulkita liian aggressiiviseksi tai leimata hankalaksi ja kylmäksi akaksi, koska hänen käytöksensä olisi silloin ristiriidassa naisiin liitettyjen rooli-odotusten kanssa. Johtajiin ja naisiin liitetyt rooli-odotukset ovat siis keskenään ristiriitaisia. (Oakley, 2000, s. 324–325.)

Opitut sukupuoliroolit ja sukupuoliin liitetyt stereotyypit ohjaavat ja vaikuttavat yksilön valintoihin läpi elämän. Sukupuoliroolit ja stereotyypit ilmenevät muun muassa

työelämässä työelämän sukupuolittuneisuutena: naiset ovat jakautuneet hoivatöihin ja miehet tekniikan alalle. (Ylitapio-Mäntylä, 2012a, s. 23.) Sukupuolistereotyyppiset ajattelumallit sekä yhteiskunnan ja sosiaalisen ympäristön ylläpitämät sukupuoliroolit iskoskuvat mieliin jo lapsena ja vahvistuvat aikuisena (Powell, 2011, s. 53; Ylitapio-Mäntylä, 2012a, s. 23). Nuo opitut ajattelumallit vaikuttavat elämän aikana moniin valintoihin, kuten lapsena esimerkiksi harrastusvalintoihin ja nuorena sekä aikuisena valintoihin koulutuksessa ja työelämässä (Ylitapio-Mäntylä, 2012a, s. 23). Näiden lisäksi ajattelumallit vaikuttavat olennaisesti myös kiinnostuksen kohteisiin, opittuihin taitoihin sekä kykyihin. Sukupuoli siis määrittelee, mistä meidän tulisi olla kiinnostuneita, mitä taitoja ja kykyjä meillä tulisi olla. (Powell, 2011, s. 53.)

Sukupuoliin sidotut polarisoituneet stereotypit ja sukupuoliroolit ovat yksi uraeste naisille, koska ne opettavat ja ohjaavat ihmisiä ajattelemaan, ettei nainen olisi sopiva johtajan tehtäviin. Tämä voi puolestaan johtaa tilanteisiin, joissa johtajan uralle pyrkivä kyvykäs nainen jätetään valitsematta johtoasemaan, koska stereotyyppisen ajattelun ja rooliodotusten valossa häntä ei pidetä sopivana johtajan tehtävään. Vaikka nainen saavuttaisikin urallaan johtotehtäviä, ovat yleistyksiset vahvasti läsnä työelämässä ja siten aiheuttavat myös johtajan aseman saavuttaneille naisille ongelmia. (Martelius-Louniala, 2003, s. 61–65). Lisäksi sisäistetyt sukupuoliin sidotut ajattelumallit ja rooliodotukset voivat johtaa myös tilanteisiin, joissa naiset ylipäätään jättävät tavoittelematta johtajan tehtävää, sillä yhteiskunta ja sosiaalinen ympäristö on saattanut syöttää heille jo lapsuudesta asti ajatusta siitä, mikä on heidän sukupuolellensa sopivaa toimintaa ja käyttäytymistä, ja tuohon ajatukseen ei todennäköisesti ole sisältynyt vallanhalu ja johtaminen. (Powell, 2011, s. 45–61, 132.)

3.1.2 Organisaatiotasoa: syrjivät käytännöt sekä maskuliiniset normit ja arvot

Organisaatiotasolta lähtöisin olevat uraesteet alkavat vaikuttaa naisten urakehitykseen ja johtamisuran tavoitteluun, kun naiset siirtyvät työmarkkinoille ja erilaisten organisaatioiden palvelukseen tai tavoittelevat ylennystä korkean position tehtävään (Puttonen,

2011, s. 62; Ragins & Sundstrom, 1989, s. 57). Organisaatiotasolle kuuluvia uraesteitä ovat naisia syrjivät rekrytointi- ja ylenemiskäytännöt sekä organisaatioissa vallitsevat maskuliiniset normit ja arvot (Puttonen, 2011, s. 62–63).

Rekrytoinneissa ja ylenemiskäytännöissä esiintyy monenlaista joko tiedostettua tai tiedostamatonta syrjintää (Puttonen, 2011, s. 64). Sukupuoleen perustuva syrjintä rekrytointi- ja ylenemispäätöksissä on ilmiönä monimutkainen, ja syrjinnän tavat vaihtelevat tilanteen luonteen mukaan. Syrjintää voi tapahtua muun muassa avoinna olevan tehtävän julkisuuden, alalla tai tehtäväkentällä vallitsevan sukupuolienemmistön tai ensisijaisen mielikuvan perusteella, millainen on ideaali henkilö avoinna olevaan tehtävään eli niin kutsuttu prototyyppi. Rekrytointipäätöksen tekevillä voi olla hyvin vahva mielikuva siitä, millainen on ideaali hakija johonkin tiettyyn tehtävään. Prototyyppinen käsitys ideaalista hakijasta sisältää yleensä piirteitä, jotka ovat linkitettävissä vain yhteen sukupuoleen. Koska johtaminen mielletään stereotyyppisesti maskuliiniseksi toiminnaksi, rekrytointi- tai ylenemispäätöksestä vastaavat henkilöt saattavat suosia johtotehtäviin miehiä, sillä johtotehtävien hoitamisen ajatellaan vaativan maskuliinisia piirteitä. Käsitykseen ideaalin hakijan piirteistä ja sukupuolesta vaikuttavat myös tehtäväkentällä vallitseva enemmistösukupuoli ja täytettävän position entisen toimenhaltijan sukupuoli. Koska ylimmät johtoportaat ovat vahvasti miesvaltaisia, on hyvin todennäköistä, että uusien positioiden avautuessa joukkoon palkataan miehiä. (Powell, 2011, s. 84–90.) Tämän todennäköisyyttä tukee myös tutkimustulos siitä, että rekrytointipäätöksestä vastaavat mieshenkilöt palkkaavat mielellään itsensä kaltaisia ihmisiä (Ruderman, Ohlott & Kram, 1995, s. 10–13).

Rekrytoinneissa korostuu myös avautuvien johtopositioiden julkisuus. Koska ylimmän johdon tehtäväkenttä on pääasiassa miesten vallassa, on mahdollista, että tieto avautuvista johtotehtävistä saavuttaa paremmin miehet kuin naiset. Jos hakuinformaatio johtotason työstä on helpommin miesten saatavilla kuin naisten, niin suhteellisesti naisia myös hakee tehtävää vähemmän. Tähän ongelmaan vaikuttavat oleellisesti epäviralliset hyvä veli -verkostot, joissa vaihdetaan tietoa avautuvista johtotehtävän positioista.

Toisinaan tehtäviä ei edes laiteta julkiseen hakuun, vaan rekrytointi tapahtuu verkostojen kautta. Hyvä veli -verkostot koostuvat yleensä pääosin miehistä, mikä johtaa siihen, että naiset jäävät hyvä veli -verkostoissa liikkuvan informaation ulkopuolelle. Verkostojen välityksellä tapahtuva rekrytointi heikentää naisten mahdollisuuksia saada tietoa avoinna olevista johtotehtävistä ja ylipäättään hakea niitä. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 57.) Epäviralliset verkostot onkin tunnustettu hyvin tärkeiksi uraputken kannalta, mutta myös tiedonvaihdon, urasuunnittelun, ammatillisen tuen, kannustamisen ja henkilökohtaisen näkyvyyden kannalta (Cooper Jackson, 2001, s. 32).

Naiset ovat kokeneet, että heidän kohdallansa ei noudateta samoja suoritusvaatimuksia kuin miesten kohdalla (Elacqua ja muut, 2009, s. 287; Maume, 2012, s. 98). Syynä tähän kokemukseen ovatkin juuri organisaatioiden epäjohtonmukaiset rekrytointikäytännöt, jotka eivät pyri houkuttelemaan monipuolisesti erilaisia hakijoita ylemmän johtotason tehtäviin (Elacqua ja muut, 2009, s. 287). Lynessin ja Heilmanin (2006, s. 783) mukaan johtotason tehtäviin pyrittäessä tai ylennystä haittellessa naiset joutuvat ristiriidassa olevien johtajan roolin ja naisen roolin vuoksi usein tekemään enemmän töitä ja suoriutumaan niistä paremmin päästäkseen samaan asemaan kuin samoissa tehtävissä työskentelevät miehet. Lyness ja Heilman (2006, s. 783) ovatkin tutkineet ja vertailleet naisten ja miesten työsuorituksien arviointeja ja näiden vaikutusta ylennyksen saamiseen. He havaitsivat, että ne naiset, jotka olivat tulleet ylennetyiksi, olivat saaneet korkeampia arviointituloksia kuin ylennetyt miehet, mikä viittaa siihen, että naisilta edellytetään korkeampia työsuoritustuloksia kuin miehiltä saadakseen ylennyksen.

Syrjivien rekrytointi- ja ylenemiskäytäntöjen taustalla vaikuttavat organisaatioiden arvot. Organisaatioiden jäsenten ylläpitämät uskomukset ja asenteet, kuten se, että naista ei pidetä kyvykkäänä johtajana, sekä organisaation kulttuuri, käytännöt ja sosiaaliset rakenteet vaikeuttavat naisten urakehitystä ja vähentävät uramahdollisuuksia. (Cooper Jackson, 2001, s. 31.) Koska yhteiskunnallinen toimijuus ja liike-elämä ovat olleet alun perin ainoastaan miehille sallittuja toimialueita, niiden toimintakulttuuri ja arvot nojautuvat maskuliiniseen maailmankuvaan (Martelius-Louniala, 2003, s. 63). Tästä syystä

organisaatioiden arvot sekä kirjoitetut ja kirjoittamattomat säännöt perustuvat tavanomaisesti vielä nykypäivänäkin maskuliinisiin normeihin. Myös ideaali käsitys hyvästä ja menestyvästä johtajasta on tavallisesti maskuliininen. (Liff & Ward, 2001, s. 20–31.) Maskuliininen organisaatio- ja johtamiskulttuuri tuottavat miehille ja naisille erilaiset lähtökohdat edetä uralla ja ryhtyä johtajiksi. Feminiinisiin arvoihin sosiaalistuneet naiset joutuvat mukautumaan maskuliiniseen kulttuuriin, omaksuma maskuliiniset arvot ja normit sekä kätkemään feminiinisiä piirteitään edetäkseen työssään tai ollakseen uskottavia johtajia. Näin ollen he joutuvat rakentamaan uraansa tai johtajuuttaan uudelle kulttuuri- ja arvopohjalle, joka ei ole heille välttämättä ominaista. (Martelius-Louniala, 2003, s. 63–67).

Kuten yllä olevan perusteella voi huomata, sukupuoliroolit ja niihin liittyvät odotukset vaikuttavat myös organisaatiotasolla. Sukupuoliin kohdistetut rooli-odotukset voivat esimerkiksi vaikuttaa suoriutumiskyvyn arviointiin ja ylenemismahdollisuuksiin. Rooli-odotukset voivat siis johtaa siihen, että organisaatioissa palkkauksesta ja ylenemisestä vastaavat henkilöt voivat rooli-odotusten valossa tulkita naisten olevan vähemmän kyvykkäitä johtotehtäviin. Tämä osaltaan selittää sukupuolten välisiä eroja organisaatioiden tehtäväkentällä sijoittumisessa. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 76.)

Organisaatioiden käytännöt selittävät, miksi naiset miehiin verrattuna useammin jämähtävät organisaatioiden matalammille tasoille. Naisten urapolkujen jääminen lyhyiksi on jäljitettävissä organisatorisiin tekijöihin, kuten rekrytointikäytäntöihin ja organisaatioiden arvomaailmaan, jotka voivat pahimmillaan pysäyttää naisten urakehityksen. Taidoista ja kyvyistä riippumatta naisten ylenemistä organisaation sisällä voidaan rajoittaa sellaisilla rekrytointi- ja ylenemiskäytännöillä, jotka joko avoimesti tai salaa syrjivät heitä. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 61.)

3.1.3 Ihmissuhdetaso: mentoroinnin, roolimallien ja verkostojen puute

Ihmissuhdetason tekijät vaikuttavat työuraan erityisesti uutta työtä ja ylennystä tavoittaessa (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 75). Ihmissuhdetason tekijät vaikuttavat merkittävästi monien organisaatiotason tekijöiden taustalla. Esimerkiksi työpaikkaa tai ylennystä haettaessa hakijan on havaittu saavan etua siitä, että hän tuntee valinnasta vastaavan henkilön entuudestaan. Tällaisissa tilanteissa ihmissuhteiden, kuten esimerkiksi mentorin tai verkostojen hyöty voi osoittautua mittavaksi. Toisaalta ihmissuhdetasolla konkretisoituvat yhteiskuntatasolta peräisin olevat tekijät kuten asenteet ja stereotypiat. Ihmissuhdetasolla esiintyviä estäviä tekijöitä eli uraesteitä ovat sopivien mentorien ja roolimallien puute. Esteenä on myös naisten kohtaama syrjintä pyrkiessään mukaan epävirallisiin verkostoihin, mikä osaltaan vaikeuttaa naisten mahdollisuutta edetä urallaan. (Puttonen, 2011, s. 65–66.)

Mentori ovat tavallisesti korkeammassa asemassa työskentelevä, kokenut ja asiantunteva henkilö, joka on sitoutunut tarjoamaan tukea ja apua alemmassa asemassa työskentelevälle henkilölle hänen urakehityksensä tukemiseksi (Elacqua ja muut, 2009, s. 286). Mentoreiden tuki voi konkretisoida monella tavalla. Esimerkiksi mentori voi suojata mentoroitavaansa avoimelta ja piilossa olevalta syrjinnältä tai puskuroida hänet näiden esteiden läpi, kehittää mentoroitavansa henkilökohtaista osaamista tai pätevöittää tiettyyn positioon, tarjota opastusta ja koulutusta poliittiseen toimintaan sekä tarjota työhön liittyvää tärkeää informaatiota. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 64.) Uraesteet osaltaan estävät naisia löytämään itselleen mentoreita (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 65), koska miehet ja naiset suosivat mentorointisuhteita muodostaessaan samaa sukupuolta olevia kuin he itse ovat, eikä naisia ole yhtä paljon korkeimmissa valtaa pitävissä positioissa kuin miehiä (Elacqua ja muut, 2009, s. 286). Lisäksi sukupuoliroolit vähentävät miesten halukkuutta toimia naisten mentoreina. Tästä syystä miehet voivat kokea mukavammaksi toimia miespuolisen henkilön mentorina, osin välttääkseen muun muassa epämiellyttäviä suhdehuhuja. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 65.)

Roolimallit ovat avaintekijöitä korkeaan johtoasemaan pyrkiville nuorille. Roolimallit ovat henkilöitä, joiden käyttäytymistä, tyyliä ja ominaisuuksia pyritään jäljittämään. Toisin kuin mentorit, jotka aina tuntevat mentoroinnin kohteena olevan henkilön ja ovat heidän kanssaan henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa, roolimallit eivät välttämättä tunne ihailijoitaan tai ole heidän kanssaan missään vuorovaikutuksessa. Roolimalliin ei siis välttämättä ole mitään henkilökohtaista sidettä. Roolimallien arvo piilee siinä, että he osoittavat, että on mahdollisuus saavuttaa samanlaisia asioita kuin he ovat saavuttaneet. Roolimalleilla on usein siis symbolinen merkitys. He tarjoavat inspiraatiota ja vähentävät epävarmuutta. Lisäksi etenkin nuoret käyttävät roolimalleja myös osana oman ammatillisen identiteetin rakentamista. Kun etsitään urakehityksen osalta roolimalleja, yksilöt ovat taipuvaisia valitsemaan roolimalleiksi henkilöitä, joilla on samanlainen tausta kuin heillä itsellään on. Nuorilla naisilla roolimallien löytäminen voi olla haastavaa, sillä naisia on varsin vähän organisaatioiden huippupaikoilla. (Singh, Vinnicombe & James, 2006, s. 67–69.) Myös valtiovallan huipulla naisten edustus on ollut ennen 2000-luvun vaihdetta vähäistä (Valtioneuvosto, 2021b).

Verkostot ovat vaikutuskanavia ja ne tarjoavat myös kanavan vaihtaa ajatuksia esimerkiksi muiden johtajien kanssa. Verkostot tarjoavat jäsenilleen tukea, neuvoja, koulutusta, informaatiota, näkyvyyttä sekä ne voivat toimia ylenemiskanavina. (Piha, 2006, s. 133–134.) Verkostot voivat olla virallisia tai epävirallisia (van Emmerik, Euwema, Geschiere & Schouten, 2006, s. 55). Vaikutusvaltaisten miesten epävirallisia verkostoja tavataan kutsua hyvä veli -verkostoiksi. Yksi syy miksi naisten on vaikea päästä mukaan verkostoihin ja etenkin epävirallisiin hyvä veli -verkostoihin, on verkostojen luonne. Nimensä mukaisesti hyvä veli -verkostot ovat vahvasti miesvaltaisia ja verkostoissa vallitsee maskuliininen kulttuuri, ja tietoa vaihdetaan myös muusta kuin työhön liittyvistä asioista. Keskusteluja käydään muun muassa maskuliiniseksi miellettyistä teemoista käsin, kuten urheilusta. Verkostojen maskuliinisen kulttuurin sekä naisiin liitettyjen sukupuolirooliodotusten ja sukupuoleen sidottujen stereotyyppien vuoksi naisten on vaikea saada jalkaa verkostojen ovien väliin. Myös johtoportaiden muodostamisessa virallisissa verkostoissa vallitsee tavallisesti maskuliininen kulttuuri, koska johtoportaisissa enemmistö on yleensä

miehiä. (Oakley, 2000, s. 326–330.) Vaikka naiset pääsevätkin nykyään osallisiksi epävirallisiin ja muodollisiin verkostoihin aikaisempaa enemmän, pystyvät miehet käyttämään verkostojaan edelleen naisia tehokkaammin uratavoitteiden saavuttamisen välineenä (van Emmerik, Euwema, Geschiere & Schouten, 2006, s. 62). Epäviralliset hyvä veli -verkostot ja herrakerhot ovat erityisesti etenemisreitti niille miehille, joilla on alempi koulutustaso tai puuttuu kokonaan muodollinen pätevyys (Lipponen, 2006, s. 169).

Naiset kokevat miehiä useammin johtotason tehtävissä yksinäisyyttä, koska he jäävät monesti verkostojen hyötyjen ja tuen ulkopuolelle (Liff & Ward, 2001, s. 29–31). Verkostot ovat kuitenkin monille johtajille tärkeä voimavara. Toisinaan kuitenkin uraputkessa tai johtoasemassa työskentelevät naiset jättäytyvät omasta tahdostaan verkostojen ulkopuolelle työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tuomista haasteista johtuen. (Piha, 2006, s. 133.) Hyödyllisten verkostojen ulkopuolelle jääminen tai jättäytyminen voi vaikuttaa jarruttavasti urakehitykseen (Liff & Ward, 2001, s. 31). Esimerkiksi organisaation sisällä syntyneiden epävirallisten verkostojen ulkopuolelle jääminen voi toisinaan vaikuttaa omaan vaikutusvalttaan päätöksenteossa. Vaikka viralliset päätökset tehtäisiinkin johtoryhmissä, epävirallisten verkostojen sisällä voidaan solmia ennakkoon päätöksiä, jotka vain esitetään johtoryhmissä huomioimatta epävirallisten verkostojen ulkopuolelle jääneiden kantoja päätökseen. (Lipponen, 2006, s. 168.)

Lyhyesti kiteytettynä ihmissuhdetasolla korostuu ihmisen kyky luoda ihmissuhteita sekä yli organisaatorajojen että organisaation sisällä, ja kyky hyödyntää niitä edistääkseen omaa urakehitystä. Kuitenkin sukupuoliin sidotut stereotyyppit ja rooliodotukset vaikuttavat ihmissuhteisiin, kuten siihen miten muut ihmiset, esimerkiksi alaiset, kollegat, esimiehet ja verkostot näkevät yksilön ja mitä he odottavat tältä. Näiden lisäksi myös johtajan prototyyppi vaikuttaa osaltaan siihen, kuinka yksilön sopivuutta vaikutusvaltasiin tehtäviin arvioidaan. Myös maskuliininen käsitys vallasta ja johtajuudesta osaltaan vaikeuttaa naisten mahdollisuuksia saada itselleen mentori sekä päästä mukaan virallisiin ja epävirallisiin verkostoihin. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 63–74.)

3.1.4 Yksilötaso: sukupuolittuneet koulutusvalinnat sekä työn ja perheen yhteensovittaminen

Muiden edellä mainittujen tasojen tekijät vaikuttavat merkittävästi yksilötason tekijöihin. Yksilötason naisten johtamisuria estäviä tekijöitä tarkastellessa on siis tarpeen tiedostaa, että yksilötason estävät tekijät muodostuvat usein monen muun taustalla vaikuttavan tekijän summana, eikä yksilö itse voi välttämättä vaikuttaa kaikkiin yksilötason tekijöihin tai niiden taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Yksilötason estäviä tekijöitä ovat koulutusvalinnat sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Näitä tekijöitä ohjaavat taustalla yhteiskunta-, organisaatio- ja ihmissuhdetason tekijät. Esimerkiksi yhteiskuntatasolla tapahtuva sosiaalistuminen sukupuolirooliin vaikuttaa vahvasti naisten valintoihin koulutuksen sekä työ- ja perhe-elämän suhteen. Valintoihin työn ja perheen välillä vaikuttavat myös organisaatio- ja ihmissuhdetasojen tekijät. (Puttonen, 2011, 66–67.) Yksilötasolta lähtöisin olevat uraesteet vaikuttavat läpi työuran eli työmarkkinoille astuessa, organisaatioiden palveluksessa ollessa ja ylennyksiä tavoitellessa (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 75).

Lapsia ohjataan jo pienestä pitäen kohti sukupuolittuneita ammattialoja. Ohjaaminen tapahtuu kasvatuksen kautta, ja tyttöjä ja poikia on pitkien perinteiden mukaisesti kasvatettu eri tavoilla. Siinä missä pojille on sallittu kilpaileminen ja innostettu haasteiden pariin, on tyttöjä pyritty suojelemaan ja villiä käytöstä hillitsemään. Tytöille kilpailun ei ole katsottu olevan sopivaa, mikä heijastuu myös myöhempään elämään esimerkiksi turvalisina ja riskittöminä valintoina. Sukupuolten erilainen kasvatusta aiheuttaa myös sen, että kilpailuhenkisiin naisiin voidaan suhtautua herkästi negatiivisella tavalla. (Piha, 2006, s. 109–110.) Kasvatuksen välityksellä sosiaalistutaan sukupuolirooleihin, joilla on merkittävä vaikutus opiskelupaikan valintaan, uravalintoihin sekä rooliin perheessä. Miehen rooli on tavanomaisesti nähty taloudellisena toimijana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana, kun taas naisen roolina on ollut huolehtia sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, kuten muiden tunteista ja ympäröivien ryhmien kuten perheen sovusta. Lisäksi lasten kasvatusta ja

kotitaloustyöt ovat olleet taipuvaisia kuulumaan naisen rooliin. Vahvat sukupuoliroolit ovat ohjanneet ja ajaneet naisia hakeutumaan tiettyihin ammatteihin, kuten sihteerin, opettajan ja sairaanhoitajan ammatteihin, jotka vastaavat naiselle asetettua sukupuoliroolia hoivaajana ja huolenpitäjänä. (Eagly & Karau, 1991, s. 686.) Miesten rooliodotuksia vastaavia ammatteja ovat sen sijaan lääkärin, lakimiehen, poliitikon ja johtajan ammatit (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 55). Vaikka naisten osuus työmarkkinoilla on nykyään lähes yhtä suuri kuin miesten (SVT, 2019b), on eri sukupuolilla taipumusta hakeutua sukupuolirooliinsa sopivaan ammattiin (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 55).

Vaikka naiset ja miehet ottavat osaa työelämään tasapuolisesti, päävastuu perheen lastenhoidosta on edelleen taipuvainen jäämään naisten harteille (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 191–192). Naiset joutuvatkin miehiä todennäköisimmin tasapainottelemaan työn ja perhe-elämän vaatimusten kanssa. Tilanne pätee myös korkeasti palkatuissa johtoasemissa työskenteleviin naisiin. (Marongiu & Ekehammar, 1999, s. 423.) Äitiyden ja uran yhdistäminen luovat helposti myös roolipaineita. Vaikka Suomessa on esimerkiksi useita muita Euroopan maita kehittyneempi järjestelmä vanhempien ja etenkin äitien työssäkäynnin mahdollistamiseksi, kuten kunnallinen päivähoito, vanhempainvapaat ja kotihoitontuki, vallitsee edelleen asenne siitä, että hyvä äiti on ainoastaan äiti eli hyvän äitiyden käsitykseen ei kuulu ura. Yhteiskunnan rakentamasta järjestelmästä huolimatta äidit joutuvat siis edelleen kohtaamaan syyllistämistä työssäkäynnistä. (Piha, 2006, s. 17–18.) Lisäksi yhteiskuntamme normit ovat perinteisesti suosineet sitä ajatusmaailmaa, jossa nainen toimii miehensä tukipilarina miehen rakentaessa uraa eikä päinvastoin (Aaltio-Marjosola, 2001, s. 194).

Naiset kokevat myös miehiä enemmän kuormitusta kotitalouden töistä (Marongiu & Ekehammar, 1999, s. 431). Suomalaiset naiset tekivät Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan yli 3,5 tuntia kotitöitä vuorokaudessa vuosina 2009–2010, kun taas miesten keskimääräinen osuus kotitöistä oli 2,5 tuntia vuorokaudessa (Pääkkönen, 2013, s. 207). Kotitöiden vastuun jääminen merkittävässä määrin naisille vaikuttaa osaltaan siihen, että naisten on raskaampaa tehdä johtajan uraa, sillä heidän kokonaistyöaikansa eli työssä sekä

kotona käytetty aika erilaisiin työ- ja kotitaloustehtäviin on miehiä suurempi. (Marongiu & Ekehammar, 1999, s. 431.) Tilastojen mukaan miehet käyttävät enemmän aikaansa ansiotyöhön kuin naiset (Pääkkönen, 2013, s. 206), mutta ero on selitettävissä naisten suuremmalla vastuulla ja ajallisella panostuksella kotitöissä. Se, että miehet pystyvät käyttämään enemmän aikaa ansiotyöhön, voi edistää heidän urakehitystään, kun taas naisten kohdalla suurempi vastuu kotitöistä sekä myös lapsenhoidosta voi heikentää heidän urakehitystään.

Naiset valitsevat urakehityksen sijasta usein työn. Toisin sanoen naiset usein jättävät tavoittelematta tai ottamatta vastaan isompia vastuita. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 55.) Valinnan taustalla on usein perhesyyt tai urakehityksen ja perheen aiheuttama rooliristiiriita. Kokonaiskuormitus töissä ja kotona, tasapainoilu uranaisena olemisen ja äitiyden välillä sekä perheen perustamisesta aiheutuvat hetkelliset urakatkokset saattavat ajaa naisen tekemään tällaisen valinnan. Vaikka naiset onnistuisivatkin saavuttamaan tasapainon kehittyvän uran ja perheen välillä, on mahdollista, että heitä voidaan sakottaa perheen perustamisesta urakehityksen kustannuksella. (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 73.) Pahimmassa tilanteessa naista, jolla on lapsi tai lapsia, ei pidetä riittävän kunnianhimoisena tai sitoutuneena työhön, vaikka nainen osoittaisikin kiinnostuksensa vastuullisempiin työtehtäviin (Liff & Ward, 2001, s. 28).

Perhe-elämä sekä vallitseva käsitys naisen roolista perheessä heijastuvat organisaatiotasolle ja sieltä takaisin yksilötasolle. Esimerkiksi Piha (2006, s. 65) on nostanut esille, että kun organisaatioissa tehdään rekrytointeja ja pohditaan palkkaamista esimerkiksi nuoren perheen perustamisiässä olevan naisen ja nuoren miehen välillä, niin asetelma suosii helposti miestä, koska naisen palkkaamisen ajatellaan todennäköisemmin tuottavan organisaatiolle lisäkustannuksia äitiys- ja vanhempainlomien sekä muiden lapsenhoidollisten poissaolojen myötä. Pitkä poissaolo työelämästä perhe-elämän vuoksi vaikuttaa oleellisesti naisen urakehitykseen, ja se voi muodostaa esteen johtajan uralle. Äitiys vaikuttaa myös sellaisten naisten urakehitykseen negatiivisella tavalla, jotka olisivatkin palaamassa pikaisesti työelämään lapsen saamisen jälkeen. Tilanne vaikuttaa myös

sellaisten nuorten naisten uriin, jotka eivät ikinä olisivatkaan hankkimassa lapsia, mikä ilmenee esimerkin mukaisina syrjivinä rekrytointikäytäntöinä. (Piha, 2006, s. 65.) Naisten kohdalla perheellisyys ja perheen perustaminen koetaan selvänä hidasteena urakehitykselle (Liff & Ward, 2001, s. 28–29) ja ehkä jopa riesana organisaatioille, kun taas miesten kohdalla perheellisyys tai perheen perustaminen ei niinkään näytä vaikuttavan rekrytointeihin ja urakehitykseen (Piha, 2006, s. 65). Miesjohtajilla onkin useammin kotona asuvia lapsia kuin naisjohtajilla sekä he elävät useammin parisuhteessa naisjohtajiin verrattuna (Tarvainen, Kinnunen, Feldt, Mauno & Mäkikangas, 2005, s. 447). Miesten on siis naisiin verrattuna helpompi saada sekä perhe että johtajan ura (Wirth, 2001, s. 18). Liff ja Ward (2001, s. 32) ovatkin todenneet seuraavasti: ”Think female manager, think childless superwoman”.

Ylempien johtotehtävien osalta on perinteisesti edellytetty valmiutta maantieteelliseen liikkuvuuteen. Tämä on tavallisesti liitetty myös urakehitykseen. Kehittyäkseen urallaan on siis täytynyt olla valmis liikkumaan työtehtäviensä vuoksi. Naisten kohdalla on törmätty oletukseen, että he eivät olisi valmiita liikkumaan työnsä vuoksi esimerkiksi perheen takia. Tämä oletus on myös osaltaan voinut vaikuttaa negatiivisella tavalla naisten rekrytointeihin ylemmän tason johtotehtäviin. (Elacqua ja muut, 2009, s. 287.) Nousujohteinen urakehitys ja johtajana työskentely tietää myös todennäköisesti pitkiä työpäiviä. Tämä tuo aikaristiriitoja ja haasteita uran ja perheen yhteensovittamiseen niin miehille kuin naisille. Etenkin pikkulapsiperheiden äidit kokevat erityisesti aikapaineita- ja ristiriitoja sekä huonoa omatuntoa pitkistä työpäivistä. (Lipponen, 2006, s. 27–29.) Lastenhoidollinen vastuun kasautuminen naisille vaikuttaa myös verkostoitumismahdollisuuksiin. Etenkin pikkulapsiarki eli niin kutsutut ruuhkavuodet aiheuttavat tilanteita, joissa perheellisen äidin aika ei riitä verkostoitumiseen ja hän jää verkostojen ulkopuolelle. Verkostojen ulkopuolelle jääminen voi hidastaa urakehitystä. (Piha, 2006, s. 133.)

Syrjivät rekrytointikäytännöt, oletus perheenperustamisesta ja naiselle jäävästä lastenhoidollisesta vastuusta sekä muut sukupuoleen sidotut rooliodotukset ja stereotypiat aiheuttavat sen, että nainen ei välttämättä pysty pelkästään yksilöllisillä valinnoillaan

vaikuttamaan urakehityksensä etenemiseen, koska urapolulle voi osua useita muita yksilöstä riippumattomia uraesteitä. Powellin (2011, s. 39) mukaan pitkään vallinneista vahvoista sukupuolirooleista ja tiukasti sukupuoliin sidotuista stereotyyppioista huolimatta nuoremmat sukupolvet ovat antaneet kuitenkin vahvoja viitteitä siitä, että sukupuolen mukainen kasvatus sekä käsitykset sukupuolittuneista stereotyyppioista ja sukupuolirooleista ovat murtumassa.

4 Tutkimusmenetelmä, aineisto ja analyysitapa

Tässä luvussa esitellään tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä, aineisto ja analyysitapa. Luvussa kuvaillaan tutkimusmenetelmälle ominaisia piirteitä sekä tutkimusprosessia aineiston hankinnan ja analyysin toteuttamisen osalta. Näiden lisäksi tässä luvussa esitetään perustelut tutkimusmenetelmän, aineiston ja analyysitavan valinnalle ja tuodaan esille tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyviä näkökohtia.

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta: laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmä toimii tutkimuksessa välineenä, jonka avulla pyritään saada asetettu tutkimusongelma ratkaistuksi. Tutkimusmenetelmä voi olla laadullinen eli kvalitatiivinen tai määrällinen eli kvantitatiivinen. Näistä kahdesta lähestymistavasta valitaan tutkimukselle menetelmä sen arvion perusteella, kumpi menetelmistä sopii ratkaisemaan tutkimukselle asetetun tutkimusongelman. Pääsääntöisesti määrällinen menetelmä soveltuu teorioiden tai ennalta asetettujen hypoteesien testaamiseen ja laadullinen menetelmä silloin, kun tavoitteena on esimerkiksi kuvailla tai ymmärtää jotain ilmiötä. (Puusa & Juuti, 2020, s. 73.) Vaikka kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusmenetelmät eroavatkin toisistaan piirteeltään ja nämä menetelmät esitellään tiedeyhteisöissä usein kaksijakoisina, eivät ne ole toistensa vastakohtia tai poissulje toisiaan, vaan saman tutkimuksen sisällä on mahdollista hyödyntää tarpeen mukaan molempia menetelmiä (Alasuutari, 2011, s. 31–32).

Tämä tutkimus toteutetaan kokonaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on, että tutkimus pohjautuu tutkimuskohteena olevien ihmisten henkilökohtaisten näkemysten ja kokemusten tarkasteluun (Juuti & Puusa, 2020, s. 56). Laadullista tutkimusmenetelmää käyttävän tutkijan tulee täsmentää tutkimuksessaan, mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan eli tutkitaanko kohderyhmään kuuluvan henkilön henkilökohtaisia kokemuksia vai hänen näkemyksiään, jotka saattavat ennemminkin edustaa tyypillisiä ajattelutapoja kuin olla yhteydessä tutkittavan henkilön

omakohtaisiin kokemuksiin (Vilkkä, 2021, s. 118). Tässä tutkimuksessa vastauksia tutkimusongelmiin pyritään saamaan tutkimuksen kohteena olevien julkisten henkilöiden kertomien omakohtaisten kokemusten kautta.

Tutkimus täyttää edellä mainitun lisäksi myös monia muita laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä. Siinä missä määrällisessä tutkimuksessa tutkimusten kohderyhmien otannot ovat melko suuria, jotta kohderyhmästä voidaan muodostaa tilastollisia säännönmukaisuuksia tai keskiarvoja, laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohderyhmäksi voi riittää vain yksikin tapaus, sillä tutkimus perustuu tutkimuskohteen yleistettävyyden sijaan ymmärtämiseen (Hirsjärvi & muut, 2013, s. 179–181). Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä toimii neljä tarkoituksenmukaisesti asemansa perusteella valittua henkilöä. Lukumäärältään suppea kohderyhmä rajaa määrällisen tutkimuksen tekemisen vaihtoehtojen ulkopuolelle. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on myös, että aineistona ja analyysin kohteena ovat usein erilaiset tekstit, kun puolestaan määrällisessä tutkimuksessa analysoitava aineisto on kiteytetty numeeriseen muotoon (Puusa & Juuti, 2020, s. 73). Tämän tutkimuksen aineisto koostuu aikakauslehdistä, sanomalehdistä ja kirjoista kerätyistä henkilöhaastatteluista ja haastattelujen sisältöä tarkastellaan tekstimuotoisena sisällönanalyysin avulla, joka on yksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lajeista. Perustelut aineiston ja analyysitavan valintaan on esitetty seuraavissa luvuissa.

Laadullisen tutkimuksen tulee olla arvovapaata (Vilkkä, 2021, s. 198). Laadullista tutkimusta ohjaavat kuitenkin aina jossain määrin tutkijan omat arvot sekä tutkijan ennakkotiedot ja käsitykset tutkittavasta aiheesta ja kohderyhmästä, sillä niiden kautta pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä (Hirsjärvi & muut, 2013, s. 161; Erlingsson & Brysiewicz, 2017, s. 95). Laadullisesta tutkimuksesta haasteellista tutkijalle tekeekin pidättäytyminen omista henkilökohtaisista uskomuksistaan, oletuksistaan ja mielipiteistään, jotta ne eivät pääse ohjailemaan analyysiprosessia ja lopputulosta (Erlingsson & Brysiewicz, 2017, s. 95). Laadullisessa tutkimuksessa on tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta tärkeää, että tutkija selostaa tutkimuksen toteutusvaiheet tarkasti. Koska laadullisessa aineistossa luokittelujen tekeminen on

keskeisessä osassa, tulee tutkijan kertoa perustelut tutkimuksessaan käyttämälle luokittelulle. (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 232–233.) Tutkimuksen aineiston keruu, analyysin toteuttaminen sekä analyysissa käytetyt luokittelut on kuvattu seuraavissa luvuissa.

4.2 Tutkimuksen aineisto: henkilöhaastattelut

Tutkimuksessa on käytetty aineistona ennalta tuotettuja henkilöhaastatteluja tutkimuksen kohderyhmästä eli Marinin hallituksen alle 40-vuotiaista naispuolisista puoluejohtajista. Koska poliittinen naisjohtoinen hallitus oli Suomen historiassa ensimmäistä laatuaan ja neljä viidestä hallituspuolueiden johtajasta on ollut hallituksen virkaan astuessaan tehtävässään iältään poikkeuksellisen nuori, on kyseinen tapahtuma ollut jo ilmiö itsessään. Suuren mediahuomion seurauksena kohderyhmänä olevista henkilöistä on kuluneiden viime vuosien aikana julkaistu lukuisia henkilöhaastatteluja eri aikakauslehdissä.

Aineisto päätettiin poimia pääosin aikakauslehdistä, koska ensinnäkin valmiiksi tuotettuja lasikattoilmiön teemoja välillisesti käsitteleviä haastatteluja kohderyhmästä tiedettiin olevan saatavilla. Aineistoon on otettu mukaan myös yksi kansainvälisen sanomalehden artikkeli, yksi kotimaisen kirjallisuuden elämäkertateos ja yksi kotimaisen kirjallisuuden tietokirja vaikuttajanaisista aineiston täydentämiseksi. Silloin kun tarkoituksena on tutkia ihmisten omakohtaisia kokemuksia puheen muodossa tai kirjallisena, on haastattelu sopiva menetelmä aineiston keräämiseksi (Vilkkä, 2021, s. 122). Tosin tässä tutkimuksessa haastattelut ovat valmiiksi tuotettua aineistoa, eikä tutkijalla ole ollut roolia haastattelukysymyksien laatimisessa ja aineiston muodostamisessa. Tutkijan rooliksi on jäänyt tutkimuksen teon kannalta relevantin aineiston poimiminen joukkotiedotusvälineistä sekä poimitun aineiston analysointi ja tulkinta.

Toisena syynä aineiston valintaan on tutkimuksen kohderyhmänä oleva ns. eliittiryhmä, jolla viitataan kohderyhmän korkeaan statukseen yhteiskunnassa. Esimerkiksi Cortin (2014) mukaan toisten ihmisten keräämää ja muodostamaa aineistoa on hyödyllistä käyttää esimerkiksi silloin, jos tutkimuksen kohderyhmän tavoittamista omaan

tutkimustarkoitukseen pidetään haasteellisena, eli henkilöt toimivat esimerkiksi korkeissa poliittisissa tehtävissä. Tässä tutkimuksessa pohdittiin ensin kohderyhmänä olevien henkilöiden haastattelua teema- tai lomakehaastattelun muodossa, mutta tämä ajatus aineiston keräämiseksi hylättiin henkilöiden yhteiskunnallisen aseman, työn vaativuuden ja vallitsevan maailmanlaajuisen koronakriisin vuoksi, jonka hoitamisessa hallituksella ja monilla ministeriöillä on ollut valtava rooli ja vastuu kannettavana.

Tutkimuksen aineiston keräämiseen on siis olemassa kaksi tapaa. Tutkija voi kerätä tutkimuksessa käytettävän aineiston itse esimerkiksi haastattelujen, havainnoinnin tai kyselylomakkeiden avulla, tai sitten tutkija voi hyödyntää ennalta tuotettua aineistoa (Hirsjärvi ja muut, 2013, 186). Tutkijan tutkimusjoukolta itse keräämää aineistoa kutsutaan primaariaineistoksi (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 186). Aineistoa, jota tutkija ei ole kerännyt itse, kutsutaan puolestaan sekundaariaineistoksi (Corti, 2014). Sekundaariaineisto voi koostua esimerkiksi numeerisesta aineistosta, haastatteluista, keskusteluista, valokuvista tai asiakirjoista (Smith, 2008, s. 5).

Koska tutkimuksessa on käytetty sekundaariaineistoa, on tarpeen tiedostaa aineistoon liittyvät rajoitteet. Esimerkiksi alkuperäinen ajatus aineiston käyttötarkoituksesta on saattanut olla hyvin erilainen kuin tutkimuksessa, johon kyseistä aineistoa käytetään sekundaariaineistona (Smith, 2005, s. 21). Koska tämän tutkimuksen sekundaariaineisto koostuu lehti- ja kirjahaastatteluista, on aineiston alkuperäiset kerääjät eli kirjailijat sekä sanoma- ja aikakauslehtien toimittajat tehneet päätökset siitä, mitä haastatteluissa esiin nousseita asioita tuodaan julki ja korostetaan lukijoille. Koska sekundaariaineistoa käyttävä tutkija ei ole mukana haastattelun suunnittelu- ja toteuttamisprosessissa, hän ei voi tarkkaan tietää mitä haastateltavilta on kysytty. Tutkija ei siis ole päässyt itse ohjaamaan haastatteluja tai vaikuttamaan niiden sisältöön. Jos sekundaariaineistona käytetyt haastattelut ovat saatavilla ainoastaan kirjallisessa muodossa, on niistä todennäköisesti karistettu asioita pois, jolloin joitain merkityksiä on saattanut jäädä kirjallisen aineiston ulkopuolelle (Long-Sutehall, Sque & Addington-Hall, 2010, s. 342).

Kun pohditaan sekundaariaineiston käyttöä omaan tutkimustarkoitukseen, avaintekijänä korostuu aineiston sopivuus. Eli sekundaariaineistoa voidaan käyttää tutkimuksessa, jos sen arvioidaan tuottavan vastauksia tutkimukselle asetettuihin tutkimusongelmiin. (Smith, 2008, s. 88.) Sekundaariaineiston hyödyt piilevät sen kustannus- ja aikatehokkuudessa sekä siinä, että sen avulla voidaan tutkia myös eliittiryhmiä (Corti, 2014) tai erityisen herkkiä aiheita (Long-Sutehall & muut, 2010, s. 342). Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuden kompastuskiveksi voivat muodostua tutkijan tekemät virheelliset tai liioitellut tulkinnot (Elo & Kyngäs, 2007, s. 114). Sekundaariaineistoa käyttäessä tutkijan onkin varmistettava, että aineistosta käy riittävän hyvin ilmi asiayhteys, jotta välttyttäisiin olettamuksilta ja vääriltä tulkinnoilta (Corti, 2014).

Ennen aineiston poimintaa tulee päättää valintakriteerit, joiden perusteella tutkimusaineisto muodostetaan. Aineiston muodostamiseen käytetyt valintakriteerit kumpuavat tutkimuksen tavoitteista eli tutkijan täytyy pohtia, millaista aineistoa tutkimukseen tarvitaan, jotta pystytään vastaamaan tutkimusongelmiin. (Vilka, 2021, s. 151.) Koska tutkimuksen kohderyhmä on tarkkaan rajattu Marinin hallituksen alle 40-vuotiaisiin naispuolisiin puoluejohtajiin, on aineisto poimittu heidän antamistaan henkilöhaastattelusta eri aikakauslehdistä sekä myös muutamasta kirjallisuuden teoksesta ja yhdestä sanomalehdestä, koska niiden sisältö on ollut relevanttia tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta. Pääministeristä ja eduskuntapuolueiden johtajista koostuvaan Marinin hallituksen johtoviisikkoon kuuluivat hallituskauden alkaessa Sanna Marin, Maria Ohisalo, Li Andersson, Katri Kulmuni ja Anna-Maja Henriksson. Johtoviisikosta Marin, Ohisalo, Andersson ja Kulmuni täyttävät tutkimuksen kohderyhmälle asetetun ikäkriteerin. Tosin Katri Kulmuni joutui väistyä johtoviisikosta sekä oman puolueensa johdosta alle vuoden sisällä Marinin hallituksen virkaan astumisesta, ja hänen tilalleen puolueen johtoon ja johtoviisikkoon nousi Annika Saarikko, joka täyttää myös tutkimukselle asetetun ikäkriteerin. Koska Kulmuni ehti toimia Marinin hallituksen johtoviisikossa vain hetken, on hänet rajattu tutkimuksen kohderyhmän ulkopuolelle ja hänen tilalleen tarkasteluun on otettu johtoviisikkoon ja puoluejohtajaksi vuonna 2020 noussut Annika Saarikko. Näin

ollen tutkimuksen aineisto koostuu siis Sanna Marinin, Maria Ohisaloon, Li Anderssonin ja Annika Saarikon antamista henkilöhaastatteluista.

Tutkimukseen on pyritty valitsemaan sellaisia henkilöhaastatteluja, joissa teemoina ovat olleet kohderyhmässä olevien henkilöiden urakokemukset ja omakohtainen elämä, kuten lapsuus, perhe, elämänvalinnat, ura ja ihmissuhteet. Tällaisella rajauksella on pyritty varmistumaan siitä, että henkilöhaastatteluissa esillä olevien teemojen sisällöt istuvat tämän tutkimuksen viitekehykseen eli lasikaton muodostavien tekijöiden eri tasoihin, ja että haastattelujen asiayhteys on oikea tämän tutkimuksen kannalta. Aineiston ulkopuolelle on systemaattisesti jätetty haastattelut, joissa kohderyhmänä olevat henkilöt ottavat itsestään kertomisen sijaan ainoastaan kantaa poliittisiin asioihin. Aineistossa ei myöskään ole huomioitu sellaista sisältöä, joissa joku toinen henkilö kertoo oman näkemysensä kohderyhmään kuuluvasta henkilöstä. Valikoimalla tarkasteluun henkilöhaastatteluja varmistetaan, että tutkimuksen kohderyhmä kertoo haastatteluissa nimenomaan itsestään ja omista kokemuksistaan eikä asioista yleisellä tasolla. Koska kukin heistä on tehnyt jo pitkään uraa politiikassa, on aineistoon poimittu mukaan myös sellaisia henkilöhaastatteluja, jotka ovat julkaistu ajallisesti ennen Marinin hallituksen virkaan astumista. Tämä on perusteltua myös siitäkin syystä, että uraa estävät ja edistävät tekijät vaikuttavat naisten työuriin jo usein varhaisessa vaiheessa, eikä vasta urahuippua tavoiteltaessa (Ragins & Sundstrom, 1989, s. 75).

Tutkimusaineisto koostuu yhteensä 30:stä lehti- ja kirjahaastattelusta, jotka on kerätty neljältä eri henkilöltä. Luettelo tutkimuksen aineistona käytetyistä julkaisuista on tämän tutkimuksen liitteenä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko ei ole ratkaisevassa roolissa, vaan painoarvo on aineiston laadussa eli onko aineisto sellaista, että siitä saadaan muodostettua perusteellinen kuvaus tutkimusongelmasta (Vilkka, 2021, s. 150). Koska laadullisessa tutkimuksessa tähdätään jonkin ilmiön kuvaukseen tai syvempään ymmärtämiseen eikä esimerkiksi tutkimusaineiston tilastoimiseen ja tilastojen pohjalta tehtäviin yleistyksiin, riittää laadullisen tutkimuksen teossa, että aineistoa kerätään pieneltä osallistujajoukolta. On kuitenkin tärkeää, että osallistujajoukko on harkiten valittu

eli tutkimukseen osallistujiksi valitaan sellaisia henkilöitä, joilla on mahdollisimman paljon tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tai omakohtaista kokemusta siitä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 85–86.)

Tutkimuksen analyysissä nostetaan esiin suoria katkelmia aineistosta. Näiden tarkoituksena on havainnollistaa lukijalle tutkijan päättelyä (Vilka, 2021, s. 198). Suorat katkelmat rikastavat tutkijan tekemää tutkimusselostusta, mutta niillä on myös merkittävä tehtävä tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden osoittamisessa (Hirsjärvi ja muut, 2013, s. 233).

4.3 Aineiston analysointi: teoriaohjaava sisällönanalyysi

Tämän tutkimuksen analysointitapana käytetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi sopii lähes kaiken tekstimuotoisen ja kirjallisen aineiston analyysitavaksi, kuten myös tässä tutkimuksessa joukkotiedotusvälineistä eli aikakauslehdistä, sanomalehdistä sekä kirjoista kerätyn aineiston analysointiin (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 84). Sisällönanalyysi edellyttää tutkijalta syvällistä aineistoon perehtymistä, jotta voidaan saada selkeä ja kokonaisvaltainen käsitys siitä, mistä tutkimuksen osallistujajoukko todella puhuu (Erlingson & Brysiewicz, 2017, s. 94). Sisällönanalyysi on menetelmä, jossa tekstimuotoisesta aineistosta etsitään merkityksiä, joiden avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään muodostamaan sanallisesti tiivistetty ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysin yksi ominaisuuksista on se, että aineiston sisältöä keskitytään kuvailemaan nimenomaan sanallisesti. Sisällönanalyysin tarkoituksena on saattaa tutkimuksen aineisto järjesteltyyn ja selkeään muotoon, jonka jälkeen aineistosta pystytään tekemään mielekkäitä, luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 103–108.)

Sisällönanalyysin voi toteuttaa kolmella eri tavalla: aineistolähtöisenä, teorialähtöisenä tai teoriaohjaavana (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 95–98). Tämä tutkimus on toteutettu näistä jälkimmäisellä tavalla eli teoriaohjaavana. Teoriaohjaava sisällönanalyysi on ikään kuin välimalli, joka on muodostunut aineistolähtöisen ja teorialähtöisen

sisällönanalyysin pohjalta. Tämän vuoksi onkin tarpeen tarkastella lyhyesti ensin aineisto- ja teorialähtöistä tapaa tehdä sisällönanalyysia. Tuomen ja Sarajärven (2009, s. 95–97) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa tutkimuksen analyysiyksiköt johdetaan aineistosta, ja mikään teoria, aikaisemmat havainnot tai tiedot tutkittavasta aiheesta eivät ihannetilanteessa vaikuta tutkimuksen lopputulokseen tai analyysin toteuttamiseen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa analyysin tekemistä ohjaavat ainoastaan tutkijan tekemät metodologiset valinnat, ja analyysin luokittelutavat sekä lopputulos kumpuavat puhtaasti aineistosta (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 95). Aineistolähtöistä sisällönanalyysia suositellaan käytettäväksi silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole riittävästi aiempaa tietoa tai tieto on hyvin pirstaleista (Elo & Kyngäs, 2007, s. 109). Teorialähtöisessä sisällönanalyysissa analyysiyksiköt ovat puolestaan ennalta valittuja, ja ne nojaavat joko tiettyyn teoriaan tai malliin. Tutkimuksessa kiinnostavat käsitteet siis muotoutuvat tutkijan valitseman teorian tai mallin pohjalta, ja tuo teoria tai malli ohjaa tutkimuksen etenemistä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 95–97.) Teorialähtöistä sisällönanalyysia käytetään yleensä silloin, kun pyrkimyksenä on joko todentaa jonkin teorian tai mallin pätevyys, tai testata sitä uudessa kontekstissa (Assarroudi, Nabavi, Armat, Ebadi & Vaismoradi, 2018, s. 53; Elo & Kyngäs, 2007, s. 111).

Mitä teoriaohjaava sisällönanalyysi sitten on? Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa otetaan tutkimuksen teoreettinen viitekehys väljästi mukaan analyysin teossa. Tutkimuksen viitekehyksessä esitetty teoria tai aikaisempi tieto tutkittavasta aiheesta ohjaa ja toimii analyysin teossa eräänlaisena työkaluna, mutta teorian tai aikaisemman tiedon merkitys tutkimuksessa on ennemminkin auttaa avaamaan uusia ajattelutapoja kuin testata teoriaa. Siihen, missä vaiheessa tutkimuksessa esitetty teoria tai aikaisempi tieto otetaan mukaan ohjailemaan analyysia ja lopputulosta, ei ole olemassa mitään sääntöä, vaan päätös perustuu tutkijan harkintaan. Jos teoria otetaan mukaan jo varhaisessa vaiheessa ohjaamaan analyysia, on tutkimus logiikaltaan lähempänä deduktiivista päättelyä, jossa päättely etenee yleisestä yksityiseen, kun taas mitä myöhemmin teoria otetaan mukaan ohjaamaan analyysia, on tutkimus logiikaltaan lähempänä induktiivista päättelyä, jossa päättely etenee puolestaan yksityisestä yleiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 95–100.)

Sisällönanalyysin eri lähestymistavoista tutkimukseen valittiin teoriaohjaava analyysitapa, koska tutkimus perustuu oletukseen, että lasikattoilmiö on olemassa ja sen muodostavat tekijät ilmenevät teoriaosuudessa esitetyillä neljällä eri tasolla: yhteiskunta-, organisaatio-, ihmissuhde- ja yksilötasolla. Tutkimuskysymysten vuoksi sisällönanalyysissä ei muodosteta ennako-oletusta siitä, mitä nuo tekijät ovat, vaan käsitys uraa edistävästä ja estävästä tekijöistä muodostetaan aineiston pohjalta, sillä tutkimuksen tarkoitus on perehtyä nimenomaan kohderyhmän kokemuksiin estävästä ja edistävästä tekijöistä. Analyysin toteuttamisvaiheessa aineistosta voi tietenkin nousta esiin samoja tekijöitä, kuin mitä teoriassa on jo tuotu esille, mutta tutkimuksen lähtökohtana ei ole testata näitä tekijöitä todeksi, vaan muodostaa käsitys kohderyhmän kokemusten perusteella. Vaikka teoriaosuudessa esitetty uraesteiden tarkastelumalli esittelee missä vaiheessa tietyn tason uraesteet vaikuttavat naisten uriin, ei tämän tutkimuksen tarkoituksena ole selvittää, missä vaiheessa elämäänsä ja uraansa kohderyhmään kuuluneet henkilöt ovat kohdanneet uraesteitä.

Sisällönanalyysin toteuttaminen muodostuu kolmesta päävaiheesta, jotka ovat analyysin valmistelu, organisointi ja raportointi. Aivan ensimmäiseksi analyysin valmisteluvaiheessa tulee valita analyysiyksikkö eli päättää, ovatko analyysin kohteena esimerkiksi yksittäiset sanat, virkkeet, kokonaiset keskustelut tai teemat. (Elo & Kyngäs, 2007, s. 109.) Tämän valinnan jälkeen teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee siten, että perehdytään kirjallisessa muodossa olevan tutkimusaineiston sisältöön. Tämän jälkeen aineistosta etsitään tutkimuksen kannalta merkittävät ilmaukset, jotka pelkistetään ja listataan. Pelkistetyistä ilmauksista etsitään listausta apuna käyttäen samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään ja niistä muodostetaan alaluokkia. Jokainen alaluokka nimetään sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Alaluokat puolestaan yhdistetään teoriasta tuotuihin yläluokkiin. Yläluokat liittyvät yhteen niitä yhdistävään luokkaan. Luokkia muodostamalla ja niitä yhdistelemällä saadaan käsitys tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 108–118.) Lopuksi analyysin tulokset raportoidaan (Elo & Kyngäs, 2007, s. 110).

Tässä tutkimuksessa analyysin eteneminen mukailee yllä kuvattua tapaa. Ensimmäiseksi on valittu analyysiyksikkö. Tässä tutkimuksessa analyysiyksikkönä ovat sekä yksittäiset virkkeet että useasta virkkeestä koostuvat ilmaukset. Tällaisella analyysiyksiköllä voidaan varmistaa, että konteksti on tutkimuksen kannalta oikea, sillä tutkimuksen aineisto muodostuu sekundaariaineistosta. Analyysiyksikön valinnan jälkeen aineistosta on etsitty ja alleviivattu ne virkkeet ja ilmaisut, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Koska tutkimuskysymyksiä on kaksi, on kummallekin tutkimuskysymykselle osoitettu oma värikoodi alleviivauksia varten. Tämän jälkeen aineistosta poimitut ilmaisut on pelkistetty. Pelkistetyt ilmaukset on tämän jälkeen listattu ja niihin perustuen on lähdetty muodostamaan alaluokkia. Samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset on yhdistetty samaan alaluokkaan. Kun jokainen pelkistetty ilmaus on saatu yhdistettyä alaluokkaan, on ryhdytty yhdistelemään alaluokkia yläluokkiin.



Kuvio 5. Analyysin runko.

Siinä kohtaa, kun jokainen pelkistetty ilmaus on saatu yhdistettyä alaluokkaan ja alaluokkia ryhdytään yhdistelemään yläluokkiin, otetaan tutkimuksessa esitetty tarkastelumallin lasikaton muodostavista tekijöistä analyysiin mukaan, sillä yläluokkina toimivat luvun 3.1 alla esitetyt tasot. Toisin sanoen tutkimuksen teorettinen viitekehys liittyy analyysin toteuttamiseen mukaan siinä vaiheessa, kun aineistosta löytyviä yksityisiä havaintoja ryhdytään liittämään laajempaan kontekstiin eli yläluokkiin, jotka liittyvät lopulta yhteen yhdistävään luokkaan eli tutkimuskysymyksestä riippuen joko uraa estäviin tai uraa edistäviin tekijöihin. Analyysissa käytetty ”runko” on kuvattu konkreettisemmin kuviossa 5.

5 Analyysi: havaintoja kohderyhmän uraa estävistä ja edistä- vistä tekijöistä

Tässä luvussa tarkastellaan aineistosta tehtyjä havaintoja sekä esitellään tutkimuksen tulokset. Tarkemmin kuvattuna, tutkitaan millaisia uraa estäviä ja edesauttavia tekijöitä voidaan havaita tutkimuksen kohderyhmän kohdanneen tutkimuksessa käytettävän aineiston pohjalta. Ensimmäisenä tarkastellaan aineiston pohjalta kohderyhmän kohtamia uraesteitä. Tämän jälkeen siirrytään uraa edistävien tekijöiden tarkasteluun. Koska tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita nimenomaan neljästä tarkoituksenmukaisesti valitusta henkilöstä, tuodaan keskeisiä havaintoja esiin ensin yksilöllisesti. Yksilöllisten havaintojen tueksi aineistosta nostetaan suoria sitaatteja. Luvun lopuksi yksilölliset havainnot yhdistetään ja jaotellaan ne samankaltaisuuksien perusteella oman kokonaisuutensa muodostaviksi alaluokiksi, jotka liitetään teoriaosuuden mukaisesti muodostettuihin yläluokkiin. Näin saadaan muodostettua analyysin tulos, jonka pohjalta voidaan tehdä arvio uraan vaikuttavista tekijöistä.

5.1 Taustatietoja tutkimuksen kohderyhmästä

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat neljä tarkoituksenmukaisesti valittua henkilöä, jotka toimittavat julkista virkaa, ja ovat täten työnkuvansa vuoksi julkisia henkilöitä. Koska henkilöt ovat julkisia, ja he ovat julkisesti kertoneet elämästään ja taustoistaan, voidaan käsitellä lyhyesti heidän henkilöprofiilejaan eli keitä he ovat, millaisista taustoista he tulevat, millainen heidän urapolkunsu on ollut sekä mikä heidän perhetilanteensa on. Näiden taustatietojen läpikäynnin tehtävänä on avittaa tutkimuksen lukijaa, sillä taustatiedot auttavat asettamaan aineistosta tehdyt havainnot joko laajempaan tai tarkempaan kontekstiin. Lisäksi henkilöprofiilien avaaminen tutustuttaa lukijan tutkimuksen kohderyhmään kuuluviin henkilöihin, jos lukija ei heitä entuudestaan tiedä.

Li Andersson

Li Andersson on varttunut kulttuuriperheessä Turussa. Hänen ollessaan vielä pieni, hänen vanhempansa erosivat, ja lapsuutensa ja nuoruutensa hän asui vuoroin kummankin vanhempansa luona. Andersson on kokenut, että hänen perheensä ei ollut köyhä, mutta ei myöskään varakas. Poliitiikkaan Andersson lähti mukaan teini-ikäisenä liittyessään Vasemmistonuoriin. Sittemmin Andersson on tehnyt työtä yliopisto-opintojen ohella ja niiden jälkeen järjestöissä sekä päättäjänä, kuten toiminut muun Finlands Svenska Skolungdomsförbundissa pääsihteerinä ja Vasemmistonuorten puheenjohtajana sekä varakan-sanedustajana ja Turun kaupunginvaltuutettuna. Koulutukseltaan Andersson on valtiotieteiden kandidaatti. (Talvitie, 2013, s. 313–319). Vuonna 2015 Anderssonista tuli varsinainen kansanedustaja (Hujanen, 2020). Vuodesta 2016 alkaen hän on toiminut Vasemmistoliiton puheenjohtajana. Marinin 10.12.2019 virkaan astuneessa hallituksessa Andersson on toimittanut opetusministerin tehtävää ja ollut yksi hallituksen johtoviisikon jäsenestä. Naisten johtamaan hallitukseen noustessaan Andersson oli 32-vuotias. (Nalbantoglu, 2019.) Li Andersson sai esikoisensa puolisonsa kanssa tammikuussa 2021 (Harjumaa, 2021). Vaikka vanhemmaksi tulemisesta on vielä kulunut varsin vähän aikaa, on aineistossa mukana yksi aikakauslehtihaastattelu, jossa Li Andersson kertoo perheensä arjesta pienen lapsen kanssa.

Maria Ohisalo

Maria Ohisalo kasvoi köyhässä kodissa Helsingissä. Ohisalon vanhemmat erosivat hänen ollessa lapsi ja Ohisalo asui äitinsä ja isäpuolensa kanssa. Köyhästä kodista huolimatta Ohisalo on kouluttautunut pitkälle. Hän on sukunsa toinen tohtorin tutkinnon suorittanut. Uraa Ohisalo on tehnyt töitä köyhyystutkijana ennen kuin politiikka vei kokopäiväisesti mukanaan. Vihreiden jäseneksi Ohisalo liittyi vuonna 2008, kun hän oli vielä opiskelija. Hän päätyi opintojensa aikana myös harjoitteluun Helsingin piirin Vihreiden toimistolle. Ennen eduskuntaan tähtäämistä Ohisalo oli tullut valituksi ja toiminut Helsingin kaupunginhallituksessa. (Paavilainen, 2018.) Ohisalo toimi Vihreiden varapuheenjohtajana vuosina 2015–2019, jonka jälkeen hänet valittiin kesäkuussa 2019 puolueensa puheenjohtajaksi. Vain muutamaa kuukautta aiemmin hän oli tullut eduskuntavaaleissa

valituksi ensimmäisen kauden kansanedustajaksi. Saman vuoden aikana Ohisalosta tuli sisäministeri ja yksi Marinin hallituksen johtoviisikon jäsenestä. (Alanko, 2021.) Hän oli tuolloin 34-vuotias (Nalbantoglu, 2019). Ohisalo sai puolisonsa kanssa lapsen vuoden 2021 lopussa (Hanhinen, 2022). Koska vanhemmaksi tuleminen on hyvin tuore asia, ei aineistossa ole mukana lehtihaastatteluja, joissa Ohisalo kertoisi työhön ja äitiyteen liittyviä kokemuksiaan, mutta mukana on yksi aikakauslehtihaastattelu, jossa Ohisalo kertoo ajatuksiaan ja suunnitelmiaan tulevasta vanhemmuudesta.

Annika Saarikko

Annika Saarikko on ollut nuoresta asti aktiivinen yhteisöllisyystoimija. Saarikko on varttunut maaseudulla ja viettänyt omien sanojensa mukaan hyvin tavallisen lapsuuden tavallisessa perheessä, joskin hänen vanhempansa olivat eronneet. (Talvitie, 2013, s. 261–262.) Saarikko asui äitinsä ja tämän isäpuolensa luona, mutta vietti aikaa myös isänsä luona. Saarikko on valmistunut vuonna 2013 filosofian maisteriksi. (Toivonen, Frilund, Väänänen & Viitala, 2020). Saarikon tie politiikkaan on kulkenut opiskelijapolitiikasta keskustanuoriin, ja sieltä hän on päätenyt useiden eri keskustaministereiden avustajaksi ennen kuin päätyi itse kansanedustajaksi. Vuonna 2010 Saarikosta tuli Keskustapuolueen yksi varapuheenjohtajista. (Talvitie, 2013, s. 263–265.) Kansanedustajaksi Saarikko valittiin ensimmäisen kerran vuonna 2011. Ensimmäisen ministerisalkkunsaa Saarikko otti vastaan vuonna 2017 perhe- ja peruspalveluministerinä Juha Sipilän hallituksesta. Vuonna 2019 Saarikko valittiin Antti Rinteen hallituksen tiede- ja kulttuuriministeriksi. Vuonna 2020 36-vuotias Saarikko valittiin Keskustan puheenjohtajaksi ja siten hän nousi Marinin hallituksen johtoviisikkoon Katri Kulmunin tilalle jatkaen tiede- ja kulttuuriministerinä. (Toivonen & muut, 2020.) Saarikon ministerisalkku vaihtui valtiovarainministerin painavaan salkkuun vuonna 2021 (De Fresnes, 2021). Poliitikon uran lisäksi Saarikko on myös vanhempi kahdelle pojalleen yhdessä puolisonsa kanssa (Alanko, 2020).

Sanna Marin

Sanna Marin varttui sateenkaariperheen ainoana lapsena pirkkalalaisessa lähiössä. Jo lapsena hän huomaisi, että hänen perheensä varallisuus oli alhaisempi kuin ympärillä

asuvien keskiluokkaisten ydinperheiden. Marin ei saanut kotoaan akateemista mallia, mutta siitä huolimatta hän hakeutui opiskelemaan yliopistoon. Marin on koulutukseltaan hallintotieteiden maisteri. Poliitiikkaan Marin lähti mukaan parikymppisenä. Marin on tehnyt nousujohteista uraa poliitikkona vaikuttaen ensin kunnallispoliitikkona, puolueensa yhtenä varapuheenjohtajana ja edeten siten kansanedustajaksi. (Sandelius, 2019.) Ennen pääministerin virkaan valintaa Marin oli toiminut liikenne- ja viestintäministerinä Antti Rinteen hallituksessa sekä sijaistanut Antti Rinnettä puolueen puheenjohtajan roolissa muutaman kuukauden ajan. (Hiilamo, Sutinen & Nalbantoglu, 2019.) Antti Rinteen jouduttua väistymään pääministerin paikalta Marin asettui ehdolle pääministerikilpailuun ja voitti haastajansa Antti Lindtmanin niukalla äänienemmistöllä. (Bjurström, Pitkänen, Mannermaa, Natri & Toivonen, 2019.) Marin oli pääministerin tehtävään astuessaan 34-vuotias (Nalbantoglu, 2019). Vuonna 2020 Marin valittiin myös puolueensa puheenjohtajaksi (Hakahuhta, 2020). Marinilla on puolisonsa kanssa yksi lapsi, joka oli Marinin pääministerin tehtävään siirtyessä noin 2-vuotias (Houni, 2022).

5.2 Uraa estävät tekijät

5.2.1 Li Andersson: ”Yritän tehdä henkilökohtaisen feministisen projektin siitä, että en polta itseäni loppuun”

Aineistossa Li Andersson kertoo useammassa eri haastattelussa kohdanneensa poliittisella urallaan työttömyyttä ja vähättelyä sukupuolensa perusteella. Andersson on kohdannut myös kommentteja, joissa hänen ja hänen kanssaan samaa mieltä olevien muiden naisten on todettu keskittyvän väärin asioihin. Esimerkkinä on Anderssonin (Talvitie, 2013, s. 313) esille tuoma suuret mittasuhteet saanut kohukannanotto, jossa hän vuonna 2012 kritisoi sosiaalisessa mediassa Tiimari-askartelukaupan markkinoimia lasten-juhla-settejä, joissa tytöille tarjottiin vaaleanpunaisia prinsessa- ja Barbie-juhlia, kun taas pojille oli kohdennettu sinisävyiset merirosvo- ja Hämähäkkimies-juhlasetit.

Tiimari-kannanottoon tarttui muun muassa Uuden Suomen bloggari, kokoomuslainen Ossi Mäntylähti, joka kehotti Anderssonia ja muita ”päivystäviä vasemmistofeministejä hölläämään nutturaansa ja keskittymään oikeisiin tasa-arvo-ongelmiin”. (Talvitie, 2013, s. 314.)

Anderssonin kannanotto johti sosiaalisessa mediassa laajaan negatiiviseen viestivyöryyn. Viestien joukossa oli sekä asiattomia että henkilökohtaisuuksiin meneviä vihaviestejä. Osasta viesteistä paistoi naisvihamielisyys ja naissukupuoleen kohdistuva vähättelevä asenne, ja näiden viestien kirjoittajien Andersson totesi olevan poikkeuksetta miehiä. (Talvitie, 2013, s. 314–318.)

Vasemmistonuorten puheenjohtajaa kutsuttiin tyhmäksi ämmäksi, jonka pitäisi jättää politiikka ja keskittyä niihin asioihin, jotka osaa. (Talvitie, 2013, s. 315.)

Anderssonin kannanotto kangistuneita sukupuolirooleja ja stereotyyppioita vastaan päätyi lopulta jopa valtakunnan median huomion alle ja Andersson kutsuttiin radiohaastatteluuksiin, mutta kohtasi uudelleen tilanteen, jossa hänen tekemää kannanottoaan vähäteltiin (Talvitie, 2013, s. 314).

Toimittaja ihmetteli haastattelussa, miksi Anderssonin kaltainen näyttävä ja kaunis nainen puuttuu Tiimarin lastenjuhliin eikä johonkin tärkeämpään. (Talvitie, 2013, s. 314.)

Yllä oleva sitaatti aineistosta paljastaa myös yhden uuden potentiaalisen uraesteen, johon etenkin politiikassa vaikuttavat naiset saattavat joutua törmäämään. Kyseessä on ulkonäön kommentointi ja arvostelu, joka ei näyttäydy ainoastaan positiivisessa valossa, vaan esimerkiksi valtakinona. Myös Andersson vaikuttaa aineiston perusteella tunnistavan ilmiön. Andersson on kuitenkin tehnyt havainnon, että ulkonäön kommentointi kuten myös työttömyys vähenee korkeamman valta-aseman myötä (Viljanen, 2019).

”On surullista, että mitä enemmän valtaa politiikassa saa, sitä vähemmän ulkonäön kommentointia ja työttömyyttä tulee. Kun ihminen on asemassa, jossa kommentoinnista voi seurata jotain, ihmiset eivät enää kehtaa. Sitä ennen ihmiset kehtaavat sanoa aika paljon.” (Viljanen, 2019, s. 24.)

Koska Andersson on törmännyt uransa aikana useasti hänen ulkonäkönsä liittyviin kommentteihin ja suoriin kysymyksiin, on hän oppinut vastaamaan niihin myös terävästi taikaisin.

”Eurovaalikeskusteluissa viisi vuotta sitten minulta kysyttiin kahdesti, miten paljon olen hyötynyt ulkonäöstä poliittisella urallani. Maikkarin tentissä osasin jo nasevasti vastata, että enemmän hyötyä politiikassa olisi siitä, että näyttäisi Matti Vanhaselta.” (Viljanen, 2019, s. 24.)

Andersson tunnistaa poliittisen areenan maskuliinisuuden ja miesvaltaisuuden, jossa naiset joutuvat tekemään erityisen paljon työtä osoittaakseen pätevyytensä sukupuolensa vuoksi. Miesvaltaisella alalla toimiva Andersson on kehittänyt itselleen selviytymisstrategian. (Juutilainen, 2017.)

”Työmatkoillani ulkomailla kiinnitetään paljon huomiota siihen, kun sanon olevani kansanedustaja ja puolueen puheenjohtaja. Useimmiten reaktiot ovat varsin positiivisia, mutta toki jokainen naispoliitikko on joutunut miesvaltaisella alalla tekemään erityisen paljon työtä osoittaakseen pätevyytensä. Yritän miettiä sukupuolteni työelämässä mahdollisimman vähän. Se on minun strategiani selvitä alalla, jossa työttömyyttä ei voi välttää.” (Juutilainen, 2017, s. 79.)

Anderssonin haastatteluista nousee esille myös poliittisen uran kovat vaatimukset ja työn julkisuudesta johtuvat lieveilmiöt. Poliitikassa työ ei lopu koskaan, joten työpäivät venyvät helposti hyvin pitkiksi. Poliitikassa eteneminen ja vaikuttavuuden tavoittelu on vaatinut omasta ajasta luopumista, joskus työtä on tehty jopa oman hyvinvoinnin kustannuksella. (Hujanen, 2020; Viljanen, 2019.) Julkisen työn vuoksi Andersson on saanut vihaviestejä ja jopa suoranaisia uhkauksia (Talvitie, 2013, s. 315–318).

”Yritän tehdä henkilökohtaisen feministisen projektin siitä, että en polta itseäni loppuun. Burnout-kokemusten yleisyys on todella surullinen osoitus siitä, että jokin on työelämässä väärin.” (Hujanen, 2020.)

Andersson on tehnyt tietoisia valintoja uransa ja muun elämänsä suhteen urapolkunsa aikana. Poliitikassa jatkaminen ja uralla eteneminen tiennyt hänelle sitä, että muulle elämälle, kuten perheelle ja vapaa-ajalle ei jää samalla tavalla aikaa kuin ennen. (Talvitie, 2013, s. 319.) Myös lapsihaaveista on työn vuoksi joustettu (Viljanen, 2019).

Kyllä minä haluan joskus lapsia, mutta nyt prioriteettini on ollut eduskuntavaalien voittaminen. (Viljanen, 2019, s. 24.)

Andersson alkoi kuitenkin odottamaan lasta vuonna 2020 toimiessaan Marinin hallituksessa opetusministerinä, hallituksen johtoviisikon jäsenenä ja puolueensa puheenjohtajana. Andersson on kertonut pohtineensa pitkään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia asemastaan johtuen. Hän mietti sitä, voisiko hän oikeasti jäädä pois töistä hoitamaan vauvaa. Lopulta hän tuli pohdinnoissaan siihen tulokseen, ettei oman puolueen menestys voisi olla riippuvainen hänestä, yhdestä ihmisestä. Lisäksi hän on todennut, ettei työelämä saa vaatia tekijöiltään niin paljon, että sen vuoksi joutuisi luopumaan lapsihaaveista tai muista itselleen tärkeistä valinnoista. (Hakamo, 2021.)

5.2.2 Maria Ohisalo: ”Maailman ensimmäisenä vihreänä naisena sisäministerinä kohtaan erityisesti sosiaalisessa mediassa valtavasti vihapuhetta ja naisvihaa”

Maria Ohisalo oli koulussa kymppin tyttö ja hän koki ympäristönsä vaikutuksesta painetta mukautua sukupuoliroolin mukaiseen muottiin. Vasta kouluikäinen Ohisalo ei kuitenkaan tahtonut mukautua valmiiksi annettuun muottiin, vaan hän alkoi laittaa rooli-odotuksille vastaan. Ohisalo on kuitenkin todennut, että tilanne olisi voinut mennä myös toisella tavalla. (Hakamo, 2020.)

Kouluikäisen Marian tavat väistellä ulkoa tulleita paineita kuulostavat nyt harmittomilta ja ei-niin-kapinallisilta: kiipeilyä puissa ja jalkapallon peluuta poikajoukkueessa. Mutta kun sitä tekee porukan ainoana tyttönä, joutuu helposti silmätikuksi. Se joko nujertaa ja saa mukautumaan ulkoa annettuun muottiin - tai sitten herättää tahdon pistää kampoihin. (Hakamo, 2020, s. 14–15.)

Ohisalo kokee olevansa luonteeltaan hieman ujo. Ujon luoteensa vuoksi hän ei alun perin ollut edes ajatellut hakeutuvansa valokeilaan politiikassa, vaan oli ilmaissut puoluetovereilleen, että hän haluaa pysytellä taustajoukoissa.

Maria oli innostunut politiikasta ja liittynyt vihreisiin 22-vuotiaana opiskelijana, mutta hän ajatteli kuuluvansa taustajoukkoihin. Niihin, joita tarvitaan

*näkyvämpien poliitikkojen tukena, arkisen työn ahertajina. – **Sanoin ääneenkin sen, että haluan pysytellä taustalla**, Maria muistelee. (Alanko, 2021, s. 8.)*

Ohisalon ura alkoi kuitenkin kulkemaan kohti politiikan parrasvaloja, ja syitä sille esitetään luvussa 5.3.2. Poliitikassa tapahtuneen urakehityksensä aikana Ohisalo on joutunut tilanteisiin, joissa häntä ei ole sukupuolen ja nuoren iän vuoksi otettu tosissaan, ja kokenut samoista syistä myös vähättelyä (Rajala & Virkki, 2021, s. 195).

Maria Ohisalo kertoo, että hän on ollut tilanteissa, joissa erityisesti vanhemmat mieshenkilöt eivät ole ottaneet hänen sanomisiaan tosissaan ja hän on kohdannut vähättelyä sukupuolensa ja ikänsä takia. (Rajala & Virkki, 2021, s. 195.)

Nykyisen roolinsa eli sisäministerinä toimimisen, työnsä julkisuuden ja sukupuolensa vuoksi Ohisalo kohtaa sosiaalisessa mediassa vihapuhetta ja naisvihaa (Rajala & Virkki, 2021, s. 196). Ohisalo on saanut urallaan myös uhkauksia (Hakamo, 2020). Lisäksi eri sosiaalisen median alustoilla on tehtailtu hänestä epäaitoa sisältöä kuten videoita ja meemejä, joihin on liitetty sitaatteja, joita Ohisalo ei ole koskaan itse tullut sanoneeksi. Kun videoiden ja meemien katsojat eivät huomaa sisältöä tekaistuksi ja epäaidoksi, saa Ohisalo niskaansa vihaviestejä ja uhkauksia. (Hannikainen, 2020.)

Maailman ensimmäisenä vihreänä naisena sisäministerinä kohtaan erityisesti sosiaalisessa mediassa valtavasti vihapuhetta ja naisvihaa (Rajala & Virkki, 2021, s. 195).

*Korkeassa asemassa on pitänyt tottua sitä seuraaviin ääri-ilmiöihin. Sisäministeriölle kuuluvat maan sisäinen turvallisuus ja maahanmuutto ovat kansaa kuumottavia aiheita. Niitä liippaavassa keskustelussa uhkailu ja herjaaminen ovat toistuvia ilmiö. – **Kaikki politiikassa toimivat joutuvat totuttautumaan siihen, että vihapuhe on arkista**, Ohisalo sanoo niin ilmeettömästi, että se hätkähdyttää. (Hakamo, 2020, s. 16.)*

Poliittisella urallaan Ohisalo on joutunut pohtimaan, onko hän valmis luopumaan muusta elämästään, jos mahdollisuus vaikutusvaltaisempiin tehtäviin tulee. Ohisalo on tiedostanut, että esimerkiksi ministeripestiin hakeutuessa elämä täyttyy työstä, jolloin muu elämä jää taka-alalle. Ohisalo on myös kokenut uransa aikana epävarmuutta. Esimerkiksi ennen puolueen puheenjohtajakisaa Ohisalo on kipuillut oman kyvykkyyden ja rohkeuden suhteen. (Juti, 2021a.)

5.2.3 Annika Saarikko: ”En kuitenkaan olisi sietänyt itseäni ja huonoa omaatuntoani, jos olisin ollut ministeri ja samaan aikaan kotona olisi ollut puolivuotias vauva”

Annika Saarikko on tehnyt politiikassa nuoreksi henkilöksi jo pitkän vaikuttavan uran, ja on sen myötä nähnyt ja kokenut urallaan paljon. Uransa aikana Saarikko on pääministerinkanslian nuorena erityisavustajana tuskaillut pärjäämisensä kanssa sekä myöhemmin epäröinyt puolueensa varapuheenjohtajakisan jälkeen, pystyykö vastaamaan puolueensa odotuksiin (Talvitie, 2013, s. 265–267). Ministerin tehtävissä Saarikolle riittämättömyyden tunteita on aiheuttanut jatkuva minuuttiaikataulu (Salonen, 2020).

Lahden puoluekokouksessa kesällä 2012 Saarikko oli toistamiseen ehdolla puolueensa varapuheenjohtajaksi. Saarikon lisäksi ehdolle asetui Riikka Manner. Molemmat tulivat valituiksi. – Olisi meitä naisia voinut olla ehdolla enemmänkin, Saarikko pohtii. Hän sain 90 prosenttia äänistä ja kertoo, että näin merkittävä luottamus alkoi jo hiukan pelottaa. Odotukset tuntuvat niin kovilta, että ei tiedä, pystyykö niihin vastaamaan. (Talvitie, 2013, s. 266–267.)

Urapolkunsa aikana Saarikko on saanut huomata eduskunnan ja politiikan miehisen maailman. Auktoriteetin eteen on täytynyt tehdä tittelistä huolimatta töitä, jotta kokee neetkin miehet ovat vaivautuneet kuuntelemaan. (Talvitie, 2013, s. 267.) Saarikko on myös saanut kuulla poliittisissa tilaisuuksissa työttelyä (Juutilainen, 2018) sekä hänen ulkonäköään on kommentoitu mediassa ikävään sävyyn (Wallenius, 2021). Saarikko onkin kertonut, että hän kokee ulkonäköpaineita julkisen työnsä vuoksi, koska ei ole pystynyt vastaamaan naisiin liitettyihin vallitseviin ulkonäkövaatimuksiin. Hän toivookin, että sen sijaan että katsottaisiin, kuka puhuu, kuunneltaisiin enemmän, että mistä puhutaan. (Juutilainen, 2018.)

Saarikko on oppinut, että eduskunnassa ja politiikassa uskottavuutta saa se, joka osaa parhaiten puhua taloudesta, ulkopolitiikasta ja veroista. Näihin häntä on kehoitettu perehtymään. – Se on tavallaan se miehisen maailman kosketus. Mutta en halua ajatella niin, että kaikkien täällä pitää pyrkiä ykköspaikoille. Tämä

on myös asioiden opettelemista. Rohkeinta on joskus sanoa, että ei tiedä. (Talvitie, 2013, s. 267.)

*”Ulkonäköön kohdistuva arvostelu satuttaa, sillä sen suhteen minulla on aina ollut huono itsetunto. **Kun minua kutsuttiin lehdessä puimuriksi, mieleen palasi muisto lapsuusvuosilta. Koulussa poika haukkui minua tankkeriksi, koska olin ylipainoinen.**” (Wallenius, 2021.)*

Saarikko on kasvanut ajatukseen, että pystyvä nainen tekee paljon itse. Saarikon itselle asettamat vaatimukset aiheuttavat ristiriitaisia tunteita. Ministeriötä ja puoluetta johtava Saarikko haluaa suorittaa työnsä hyvin ja sen lisäksi olla ehtiväinen perheenäiti, jonka kotona on siistiä, syödään itse tehtyä ruokaa ja järjestetään lapsien synttärijuhlat alusta loppuun asti itse. (Juti, 2021b.)

– Ajattelen aika paljon myös sitä, että ehdi olla lasteni kanssa niin vähän. Siinä kysytään läsnäolemisen taitoa, hän sanoo. Jokin aika sitten Annika tilitti ystäväleeni, ettei hän ehdi viikolla laittaa kotona ruokaa. Ystävä esitti vastakysymyksen, että menettääkö siinä jotakin. – No en kai sitten, Annika vastaa yhä hieman epävarmana ja katsoo seinällä olevaa Pekka Halosen öljymaalausta, jossa kaksi naista työntää venettä vesille. – Pidän tuosta maalauksesta. Nuo ovat aikaansaavia naisia, hän sanoo. (Juti, 2021b, s. 11.)

Saarikon ihanne aikaansaavasta ja ehtivästä naisesta aiheuttaa hänelle paineita. Naisihanteensa vuoksi Saarikko on kokenut muun muassa valtavaa syyllisyyttä tilanteessa, jossa hän ja hänen puolisonsa olivat unohtaneet ilmoittaa lapsensa iltapäiväkerhoon ajoissa. Hän kokee myös ajoittain ristiriitaisia tunteita avun vastaanottamisesta kodin- ja lastenhoidollisissa asioissa, kun työn vuoksi ei jää aikaa hoitaa asioita aina itse. (Juti, 2021b.) Ministerin työssä Saarikko on joutunut luopumaan lähes kaikesta vapaa-ajastaan ja luopumaan monista tärkeinä pitämistään asioista (Juutilainen, 2018). Saarikko on myös joutunut pohtimaan paljon poliitikon ja äidin rooleja sekä niihin liittyvää paineristiriitaa (Wallenius, 2021).

– Ristiriitaa nykyisessä elämässäni aiheuttaa se, että haluaisin pitää kiinni asemastani kodin- ja lastenhoidon tasosta, mutta en onnistu siinä enää yksin vaan tarvitsen ulkopuolista apua. Sen myöntäminen on ollut minulle vaikeaa. Voin palkata siivoojan ja ostaa lapsen synttäreille kaiken valmiina. Sanon tämän kuitenkin aralla mielellä, sillä sen toteuttaminen ei ole ollut minulle itsestään selvää. (Juti, 2021b, s. 11.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat vaikuttaneet Saarikon uravalintoihin merkittävästi. Hän on esimerkiksi kieltäytynyt ministerin salkusta pienen kotona olevan vauvan vuoksi sekä kieltäytynyt raskauden vuoksi puolueen puheenjohtajaehdokkuudesta vuonna 2019 (Alanko, 2020; Houni, 2017). Syy kieltäytymisiin kumpuaa mahdollisesti Saarikon ihanteesta aikaansaavasta ja ehtivästä naisesta. Pienen vauvan vanhempana olisi haastavaa ehtiä kaikkialle ja samalla suoriutua velvollisuuksistaan hyvin.

Aarnin syntymän jälkeen vanhemmat jakoivat perhevapaat puoliksi. ”Se teki hyvää isän ja pojan suhteelle. Mieheni itseluottamus isänä kasvoi.” Siitäkin oli puhetta, olisiko Annika Saarikko voinut ottaa ministerin salkun vastaan jo heti silloin, kun hän palasi äitiyslomaltaan. ”En kuitenkaan olisi sietänyt itseäni ja huonoa omaatuntoani, jos olisin ollut ministeri ja samaan aikaan kotona olisi ollut puolivuotias vauva. En olisi myöskään halunnut joutua tilaan, jossa en tuntisi riittäväni missään. En kotona enkä töissä.” (Houni, 2017.)

Vuonna 2020 Saarikolle tuli sattuman kautta eteen uusi mahdollisuus hakea puolueensa puheenjohtajaksi. Tuolloin Saarikon perheessä pohdittiin jälleen uudelleen, miten perhe jaksaisi ja miten Saarikko koki tilanteessa oman riittävyytensä työn ja perheen suhteen. Myös kieltäytymistä pidettiin vaihtoehtona. (Alanko, 2020.)

Perhe-elämä on tosiasia, joka Annikan piti ottaa huomioon. Riittäisikö hän kaikkeen ja jaksaisiko perhe? – Omistaudun tehtävilleni sataprosenttisesti, mutta sama koskee myös perhettäni. Miten niiden yhdistäminen onnistuisi, jos pyrkisin keskustan johtoon? Mutta perheen ja työn yhteensovittamisen tematiikka on ole-massa joka tapauksessa riippumatta siitä, mitä tehtäviä hoidan. (Alanko, 2020.)

– Jos päiväkotit menee viideltä kiinni, sinne on ehdittävä. Ja siitä eteenpäin lapsella on oikeus saada läsnäoleva vanhempi. Se on täysin samastuttava kokemus taustasta tai työstä riippumatta. (Alanko, 2020.)

Perheellisenä ihmisenä Saarikko kokee, että työelämä tarvitsisi ketterämpiä keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi (Houni, 2017). Hän kokee, että hänen tilanteensa työn ja perheen yhteensovittamisen osalta sama kuin kenellä tahansa äidillä (Alanko, 2020).

5.2.4 Sanna Marin: ”En mene edellisten pääministerien muottiin, ja sitä on joidenkin vaikea hyväksyä”

Sanna Marin on uransa aikana nähnyt ja kokenut, kuinka miehinen maailma politiikka yhä on (Sandelius, 2019). Hän kokee, että sukupuoliella yhä merkitystä politiikassa ja siksi naisten tulisi politiikassa tukea erityisesti muita naisia (Hannikainen, 2019). Sukupuolen merkitys näkyy hänen havaintojensa mukaan etenkin uranousussa eli mitä pidemmälle nainen politiikassa etenee, sitä vaikeakulkuisemmaksi hänen tiensä muuttuu (Sandelius, 2019). Marin on myös huomannut, että politiikassa pätevyyteen liitetään miehisiä piirteitä, ja sen vuoksi hän on kohdannut esimerkiksi erilaisissa kokouksissa vähättelyä ikänsä ja sukupuolensa takia. Tätä Marin pitää vallan sukupuolittumisena.

”Monilla on sisäänrakennettuja mielikuvia siitä, miltä valta näyttää. Osaamiseen ja pätevyyteen liitetään edelleen matala ääni, kravatti ja parransänki. Koen politiikassa yhä vähättelyä ikäni ja sukupuoleni takia, kuten moni muu myös. Vallan sukupuolittuneisuus näkyy esimerkiksi siinä, ketä kokouksissa kuunnellaan, kenet ohitetaan, kenelle hymähdellään.” (Hannikainen, 2019.)

Vallan sukupuolittuneisuus näkyy eduskunnassa Marinin mukaan myös sukupuolittuneina valiokuntina. Miehet ovat enemmistö maskuliinisiksi mielletyissä valiokunnissa, kuten talousvaliokunnassa, kun taas naisia on enemmistö sosiaali- ja terveystalouden valiokunnan jäseninä. Marin on kokenut, ettei kyse ole siitä, etteikö maskuliinisiksi miellettyihin valiokuntiin hakisi päteviä naisia, vaan kyse on miehisen vallan seurauksesta. (Hannikainen, 2019.) Marin on myös huomannut, että hänen työpaikallaan eduskunnassa jotkut suhtautuvat uranaisten äitiyteen ennakkoluuloisesti. Jotkut olettavat, että työt jäävät hoitamatta ja kunnianhimo sammuu äitiyden myötä. (Sandelius, 2019.) Tämän perusteella voidaan havaita, että eduskunnassa on käytössä naisia syrjiviä käytäntöjä ja heihin suhtautaan ennakkoluuloisesti.

”Aina ei pääse sinne, minne haluaa, ja se on hyväksyttävä. Mutta lasikatot ovat raivostuttavia. Kun minut valittiin ensimmäisen kerran kansanedustajaksi neljä vuotta sitten, toivoin pääseväni talousvaliokuntaan. En päässyt, eikä päässyt moni muukaan nainen. Viime kaudella 80 prosenttia sen jäsenistä oli miehiä. Se ei johdu siitä, etteivätkö naiset pyrkisi tehtäviin, joissa heitä on vähän. Työpaikallani on pirun osaavia ja päteviä naisia, mutta eduskunta on yhä pitkälti

miehisen vallan linnake. Viime kauden päättyessä mies oli puheenjohtajana 11 va-liokunnassa 16:sta.” (Hannikainen, 2019.)

Poliittisen uransa alkuvaiheet Marin on viettänyt Tampereen kaupunginvaltuustossa. Hän nousi valtuuston puheenjohtajaksi historian nuorimpana henkilönä. Tuolloin Marin sai huomata monien epäilevän, ettei tyttö sellaisesta tehtävästä selviäisi. (Lehtovaara, 2018.) Kymmenen politiikassa vietetyn vuoden jälkeen tullut demareiden tähtipoliitikko, mutta hän kohtaa urallaan yhä vähättelyä (Hannikainen, 2019). Suomen pääministeriksi noustessaan Viron sisäministeri pilkkasi häntä myyjätytöksi, sillä Marin on nuorena työskennellyt kaupassa (Kale, 2020). Vähättelyä on tullut myös sosiaalisessa mediassa, jossa myös koko naisvetoisen hallituksen pätevyyttä on kyseenalaistettu (Kajander-Ruuth, 2020). Työn varjopuoliin kuuluvat myös vihaviestit, jotka Marinin mukaan tuntuvat kohdistuvan erityisesti naispuolisiin poliitikkoihin (Lehtovaara, 2018).

*Kansainvälisestä näkyvyydestä huolimatta kaikki Suomessa eivät ole hurranneet Sanna Marinin naisvetoiselle hallitukselle. **Nettipalstoilla on puhuttu happamaan sävyyn "huulipunahallituksesta" ja arveltu, että poliitikkonaiset ovat vain puhuvia päitä, joita joku taustalla ohjailee.** – Tuollaiset puheet eivät loukkaa minua henkilökohtaisesti. On kuitenkin surullista, että vielä tänäkin päivänä osa ihmisistä ajattelee naisista noin vanhanaikaisesti ja tunkkaisesti. Miesten osaamista ei kyseenalaisteta samalla lailla, olivatpa he minkä ikäisiä ja näköisiä tahansa, Sanna Marin sanoo. (Kajander-Ruuth, 2020, s. 15.)*

Sanna Marin on pääministeriyden myötä haastatteluissa seksismiä (Kale, 2020; Peltola, 2020). Myös hänen ulkonäköään, ikää ja sukupuolta kommentoidaan aktiivisesti mediassa (Dreifus, 2021). Marinia turhauttaa, että naisten ulkonäköä pidetään julkisena keskusteluaiheena. Tämän vuoksi pääministerinä toimiva Marin pyrkii pukeutumaan jatkuvasti samantyyppisiin vaatteisiin ja laittamaan hiuksensa samalla tavalla, jotta hänen ulkonäkönsä sijasta keskityttäisiin asioihin eikä siihen, miltä hän ulkoisesti näyttää. (Peltola, 2020.)

Siivositko kotisi Tampereella ennen tänne tuloa? kysyi toimittaja. Pääministeri Sanna Marin oli juuri saapunut Sosiaalidemokraattien puoluekokoukseen Tampereella elokuussa. Ensimmäinen kysymys, jonka toimittaja häneltä Tampere-talon rappusilla kysyi, ei liittynyt puolueen linjauksiin, tulevaan varapuheenjohtajakilpailuun tai Mariniin ajatuksiin puolueen tulevaisuudesta. Kysymys ei myöskään liittynyt käynnissä olevaan koronakriisiin, vaikka niin olisi saattanut

odottaa. Toimittaja nimenomaan halusi tietää, onko Marin siivonnut kotinsa ennen tärkeää kokousta. Syynä kysymykselle oli ehkäpä Helsingin Sanomien Kuu-kausiliitteessä heinäkuussa ilmestynyt henkilökuva Sanna Marinista. Artikkelin päätti kappaleeseen, jossa Marin kertoi siivoavansa mielellään, koska se on hänelle rauhoittumista. Koska siinä voi keskittyä täysin vain yhteen konkreettiseen asiaan, ja työn jäljen näkee heti, Marin kertoi haastattelussa. Joten kun toimittaja kysyi elokuussa Tampere-talon portailla Marinilta siivoamisesta, tämä vastasi myöntevästi. **Jälkikäteen hän on miettinyt, että tuohon kysymykseen tiivistyi jotain olennaista suomalaisesta yhteiskunnasta ja naisen paikasta siinä.** (Peltola, 2020.)

Marin julkaisee sosiaalisessa mediassa joskus kuvia siitä, miten hän tavallisena 36-vuotiaana naisena viettää elämäänsä. Näistä julkaisuista on osa ihmisistä lähtenyt vetämään päätelmiä, että kyseessä olisi poliitikon tapa rakentaa imagoaan. Hän tiedostaa, ettei vastaa perinteistä kuvaa pääministeristä ja tämä voi häiritä jotain. (Houni, 2022.)

”En mene edellisten pääministerien muottiin, ja sitä on joidenkin vaikea hyväksyä. En ole mies, jolla on tumma puku, kravatti ja vakava ilme.” (Houni, 2022.)

Marin on huomannut, kuinka mediassa ja julkisessa keskustelussa naisia ja miehiä kohdellaan eri tavoin. Naisten henkilökohtaiset valinnat nähdään julkisena asiana, kun taas miesten henkilökohtaiset valinnat ovat yksityiselämän piirissä. Tällainen henkilökohtaisen valintojen politisoiminen, kuten naisten valinnat hankkia lapsia tai olla hankkimatta, käydä töissä tai hoitaa lapsia kotona, pukeutua asiallisesti tai huolettomasti, siivota kotinsa itse tai palkata siivoaja, ja näiden valintojen saattaminen julkisen keskustelun omaisuudeksi saattaa olla osasy sille, miksi nuoret naiset uupuvat politiikassa. Muut yhteiskunnassa voivat yhteisesti päättää, onko naisen henkilökohtainen valinta oikea vai väärä. Marinilla on asiasta myös omakohtaista kokemusta. (Peltola, 2020.)

”Ensinnäkin miksi siivous on ensimmäinen asia, jota pääministeriltä ja tulevalta puoluejohtajalta kysytään puoluekokoukseen saavuttaessa? Toisekseen ihmettelen keskustelua, joka syntyi asiasta. Siivoaminen on minulle rentoutumista ja tapa selkiyttää ajatuksia, kun teen jotain fyysistä. Se on henkilökohtainen valinta, ei yhteiskunnallinen kannanotto.” Keskustelulla Marin viittaa sosiaalisen median pohdintoihin ja julkisiin puheenvuoroihin, joissa arvuuteltiin Marinin motiiveja ottaa siivous puheeksi. Paitsi ettei hän ottanut. Toimittaja otti. **”Syntyi varsin tarkoituksenmukainen keskustelu siitä, tuhoako pääministerin valinta siivota kotinsa itse palvelualan työpaikat. Keskustelu kuvaa hyvin sitä, kuinka naisen henkilökohtaiset valinnat nähdään yhteiskunnallisina tekoina ja yhteisinä asioina, joita voidaan arvostella. Vastaavaa keskustelua ei synny siitä, että tasavallan**

presidentti luo lunta tai valtiovarainministeri rakentaa taloa, koska miesten valintoja käsitellään yksityiselämän piiriin kuuluvina asioina. (Peltola, 2020.)

Marin kokee pääministerin tehtävässään huonoksi puoleksi työn aiheuttaman valokeilan. Valokeilan myötä Marin on jatkuvan tarkkailun kohteena, jolloin hän ei voi elää kovin vapaasti. (Lundelin, 2021.) Raskainta julkisessa vaikutusvaltaisessa tehtävässä onkin Marinin mukaan yksityisyyden menetys. Pääministerin raskas työ vaatii todella paljon myös kaikilta läheisiltä. Äitinä Marin kokee ajoittain huonoa omaatuntoa, kun vastuu perheen arjen pyörittämisestä ja lastenhoidosta kasautuu enimmäkseen hänen puolisonsa harteille. (Houni, 2022.) Marin on kovasti toivonut myös perheenisäystä, mutta nykyinen virka pääministerinä hankaloittaa asiaa.

– Toivoisin kovasti perheenisäystä, pikkusisarusta Emmalle. Nykyinen työni tekee kuitenkin asiasta vaikean. Ministerin tehtävä lienee Suomessa ainoa, jossa ei ole oikeutta minkäänlaiseen vanhempainvapaaseen, hän sanoo. – Naisena ei voi ajatella, että palaan perheasiaan sitten joskus uran jälkeen. Asia on ajankohtainen silloin kun se on. (Kajander-Ruuth, 2020, 14–15.)

Uransa aikana Marin on joutunut useasti kysymään itseltään pienen lapsen vanhempana, onko ura kaiken sen arvoista, kun kaikki se aika mitä tulee käyttäneeksi työnteossa, on pois jostain muusta, kuten lapsen kanssa vietetystä ajasta. (Hannikainen, 2019.)

”Emma on pieni vain kerran. Hän menee alkaneen eduskuntakauden jälkeen jo esi-kouluun. Teenkö oikeita valintoja? Onko nyt oikea aika tehdä uraa? Näitä kysymyksiä pohdin pienen lapsen vanhempana. Valmiita vastauksia ei ole.” (Hannikainen, 2019.)

Marin suhtautuu politiikkaan intohimoisesti, eikä siksi karsasta pitkiä työpäiviä (Lehtovaara, 2018). Etenkin pääministerin tehtävässä hänen on oltava aina työskentelyvalmiudessa ja työ on laitettava muun elämän edelle (Houni, 2022). Pitkien päivien lisäksi Marin tunnistaa politiikan rasittavan hyvinvointia. Pitkät työpäivät tekevät työn ja pikkulapsiarjen yhteensovittamisesta haasteellista, ja silloin on Marinin mukaan syytä laskea tavoitteet järkevälle tasolle täydellisyys tavoittelun sijaan. (Lehtovaara, 2018.)

Vaikka Marin on tarttunut tilaisuuksiin kylmäpäisesti, aina mukana on ollut myös hetkittäistä epävarmuutta. ”Jokaisen tehtävän kohdalla olen pohtinut, onko minusta tähän. Osaanko, pystynkö?” (Peltola, 2020.)

Marin on uransa aikana kokenut aina hetkittäin epävarmuutta oman osaamisensa ja pysyvyytensä suhteen etenkin uusien tehtävien edessä (Peltola, 2020). Pääministeriyden aikana hänellä on ollut tunne, ettei ole työssään niin hyvä kuin muut ihmiset hänen kuvittelevan olevan, mutta on kuitenkin huomannut että ”every job is the size of a person” (Kale, 2020).

5.3 Uraa edistävät tekijät

5.3.1 Li Andersson: ”Suomen koulutusjärjestelmä on mahdollistanut sen, että olen voinut rakentaa itselleni sellaisen uran kuin olen halunnut”

Li Anderssonin yhtenä vaikuttimena uralla ja elämässä ovat olleet hänen vanhempansa. Andersson kokee olevansa onnekas, koska hänen vanhempansa ovat aina kannustaneet häntä. Li Anderssonin isä opetti hänelle jo lapsena, että ei pidä välittää siitä mitä muut ajattelevat, vaan uskoa omaan juttuunsa. Vasta aikuisiällä Andersson on ymmärtänyt sen olevan yksi merkittävimmistä elämänopeista, jonka hän on saanut. (Hujanen, 2020.) Anderssonin perheessä vanhemmat ovat kannustaneet aina, jos hän on ollut kiinnostunut jostain (Hakamo, 2021). Andersson tunnustaa perheensä olevan hänelle merkittävä tukijoukko elämässä ja politiikassa (Viljanen, 2019).

*”Lapsuudessani yhdessäolo oli aina tärkeämpää kuin se mitä sai, ja **vanhemmillani oli hauska tapa kannustaa, jos olin kiinnostunut jostain. Sellainen on hieno perintö.**” 19-vuotiaana Li pääsi isänsä mukana tämän työmatkalle New Yorkiin. Tyttären suurin toive oli päästä YK:n päämajaan. Isän mielestä se oli käsittämätöntä, mutta sinne mentiin.* ”Huomaan saman kannustuksen nyt pikkuveljeni kohdalla, joka on innostunut ruuanlaitosta. Faija on ihan all in ja investoinut pitsauuniin ja kokkiveitseen.” (Hakamo, 2021, s. 16.)

”Olen tosi kiitollinen siitä, miten hyvät välit minulla on vanhempiini. Ei kaikilla ole näin. Kun esimerkiksi olen ollut tosi väsynyt, olen vain mennyt äidille lepäämään.

Turvallisuudentunteen kannalta on tärkeää tietää, että menee elämässä tai politiikassa miten vain, tukijoukot ovat olemassa. (Viljanen, 2019, s. 23.)

Ura politiikassa ei ole avautunut sattumalta. Andersson lähti jo nuorena mukaan politiikkaan. Vasemmistonuorten jäseneksi Andersson liittyi ollessaan vasta 16-vuotias. (Hujanen, 2020.) Andersson on ollut aina aktiivinen ulkoparlamentaarisisissa autonomisissa ryhmissä. Hän on muun muassa osallistunut talonvaltauksiin ja ottanut osaa mielenosoituksiin, sillä hän on tahtonut vaikuttaa. (Talvitie, 2013, s. 317.) Politiikkaan mukaan lähtemiseen Anderssonia motivoi halu muuttaa maailmaa (Hujanen, 2020). Andersson halua työllään ajaa tärkeäksi kokemiaan asioita, kuten feminismiä ja tasa-arvoa (Talvitie, 2013, s. 316). Hän kokee, että politiikassa voi muuttaa asioita. Poliittisella uralla häntä eteenpäin ovat ajaneet haave opetusministerin pestistä sekä joukko negatiivisia ja positiivisia tuntemuksia, jotka ovat aiheuttaneet hänessä kipinöintiä. (Juutilainen, 2020.) Andersson myöntää tuntevansa sisäistä paloa ja intohimoa vaikuttamiseen (Viljanen, 2019; Juutilainen; 2020).

Andersson on saanut jo lapsena elämäänsä vahvoja naisesikuvia, jotka olivat saaneet yhteensovitettua perhearjen ja työn. Anderssonin esikuvina olivat hänen äitinsä ja tämän ystävät, joilta hän oppi mallin, että nainen voi pärjätä myös yksinään ja saada elämässään haluamansa. (Hujanen, 2020.)

*Lin äiti Siv Skogman oli lapselleen hyvä feministinen esikuva. Vanhemmat erosivat, kun tytär oli alle kouluikäinen, ja sen jälkeen hän asu vuoroin kummankin vanhemman luona. Siv Skogman työskenteli toimittajana ruotsinkielisessä lehdessä Turussa. Hänellä oli oma tiivis neljän naisen ystäväpiirinsä, jonka hän kutsui usein kotiin viinilasillisten äärelle parantamaan maailmaa. **"Monet äitini ystäväistä olivat yksin eläviä naisia, jotka pyörittävät arkea, pitivät huolta lapsistaan ja tekivät töitä siinä ohella. Sain heistä vahvat esikuvat."** (Hujanen, 2020.)*

Anderssonin urakehityksen taustalla on vaikuttanut myös hänen periksiantamaton asenteensa ja määrätietoisuus. Ennen nousua puolueensa puheenjohtajaksi ja opetusministeriksi Andersson on saanut kokea tappioita tulematta valituksi vaaleissa. Näin on käynyt muun muassa kunnallisvaaleissa 2008, eduskuntavaaleissa 2011 ja eurovaaleissa 2014. Silti Andersson on sitkeästi asettunut vaaleissa ehdolle uudelleen. Urallaan Anderssonia

eteenpäin on lopulta vienyt suosio kansan keskuudessa ja omassa puolueessaan. (Hujanen, 2020.)

Andersson tunnistaa myös Suomen koulutusjärjestelmän, joka mahdollistaa opiskelun sukupuolesta ja varallisuudesta riippumatta, vaikuttaneen merkittävästi hänen elämänsä ja uran kulkuun (Juutilainen, 2017).

”Suomen koulutusjärjestelmä on mahdollistanut sen, että olen voinut rakentaa itselleni sellaisen uran kuin olen halunnut. Harvassa maassa tämä on mahdollista.”
(Juutilainen, 2017, s. 79.)

Aineistosta on myös havaittavissa, että Anderssonin uraa tukee myös yhteiskunnallinen muutos vanhempainvapaiden jakamisessa, mikä mahdollistaa ja kannustaa myös isiä pitämään vanhempainvapaata. Hakamon (2021) kirjoittamassa haastattelussa Andersson kertoo nimittäin suunnitelleensa puolisonsa kanssa, että he käyttävät vanhempainvapaat puoliksi. Haastattelun tekohetkellä äitiysvapaalla oleva Andersson kertoo myös, että hänen oma äitinsä tulee antamaan tukea lastenhoidollisissa asioissa myöhemmin, kun vauva on hieman kasvanut. Puolueen puheenjohtajan tehtäviä Andersson on hoitanut uudesta tulokkaasta huolimatta. Pienen vauvan ja puheenjohtajan tehtävien yhdistämistä on helpottanut pandemiatilanteen aiheuttama etätyöjakso. (Hakamo, 2021.)

5.3.2 Maria Ohisalo: ”Vanhempani ovat aina kannustaneet minua siinä, mitä olen päättänyt tehdä”

Lapsuudessaan Maria Ohisalo koki ulkopuolelta tulevia rooli-odotuksia sukupuolensa vuoksi. Ohisalolle kävi kuitenkin selväksi, että sukupuoleen kohdistuvia normiodotuksia saattoi myös rikkoa. Etenkin esikuvilla on ollut tärkeä rooli Ohisalon lapsuudessa kapinanhengen herättämiseksi sukupuoleen kohdistuvia normiodotuksia vastaan. Esikuvikseen Ohisalo nimeää oman äitinsä lisäksi naisten raja-aitoja rikkoneita naisia, joiden joukossa on mukana myös politiikan rautarouvia. (Hakamo, 2020.)

Asema ylimpien vallanpitäjien joukossa on Marian näkyvimpiä saavutuksia niiden tekojen sarjassa, joilla hän on rikkonut kilteille tytöille asetettuja odotuksia lapsuudestaan lähtien. — — — *Kympin tyttöjä seuraavat helposti normiodotukset: pitäisi käyttäytyä ja toimia tietyllä tavalla. Jos pärjää koulussa, on kiltti tyttö, mieluusti hiljaa, väritön ja huomaamaton. Minulle kävi hyvin nuorena selväksi, että nuo normiodotukset voi myös rikkoa. Kirkastui ajatus siitä, että minähän voin tehdä, mitä haluan.* — — — **Taistelutahdon heräämisessä esikuvat ovat olleet minulle tärkeitä.** Heitä on ollut monia, oma äitini on yksi varhaisimmista. Maria nimellä muiksi esikuvikseen muun muassa kirjailija Minna Canthin, tyttöjä koodaamisen maailmaan johdattaneen Linda Liukkaan, nuoria vaikuttajia tsemppaavan Rosa Meriläisen, presidentti Tarja Halosen sekä puolustusministerin Elisabeth Rehnin. — — — *Tarja Halosen tullessa valituksi pidin jo selvänä, että Suomen presidentti voi aina olla nainen.* (Hakamo, 2020, 14–15.)

Ohisalon äidillä ja lähipiirillä on ollut vaikutusta Ohisalon valintoihin. Muun muassa äidin rohkaisun ansiosta Ohisalo päätti pyrkiä yliopistoon (Paavilainen, 2018; Hakamo 2020). Ohisalon vanhemmat ja lähipiiri mummosta lähtien ovat kannustaneet häntä siinä, mihin hän on päättänyt ryhtyä. He ovat valaneet Ohisaloon myös rohkeutta tarttua uusiin tilaisuuksiin. (Juti, 2021a.)

”Vanhempani ovat aina kannustaneet minua siinä, mitä olen päättänyt tehdä. Lapsesta saakka olen voinut toteuttaa itseäni. Se on merkinnyt myös sitä, että olen tuntenut saavani mahdollisuuksia, joihin täytyy tarttua. — — **Rohkeutta on erilaista. Yleensä uskallan tarttua uusiin juttuihin. Lähipiirini mummosta lähtien on aina kannustanut siihen. ’Senkus meet ja teet’, he ovat sanoneet”.** (Juti, 2021a, s. 9.)

Ohisalon polku köyhän perheen työstä ministeriksi on malliesimerkki siitä, mitä hyvinvointivaltio ja maksuton koulutusjärjestelmä voi parhaimmillaan tarjota (Hakamo, 2020). Ohisalo tiedostaa, että opiskelemaan lähteminen oli hänen elämässään eteenpäin pääsemiseksi tärkeä valinta (Juti, 2021a).

Äiti kannusti Mariaa opiskelemaan lapsuudenkodin niukkuudesta huolimatta. — — — *– Menin koulutuspolullani pidemmälle kuin olin osannut ajatella. Yliopistoon haikiessani äiti sanoi, että aina sinne joku pääsee, sen kun haet. Oli pitkälti äidin kannustuksen ansiota, että rohkaistuini lopulta tekemään väitöskirjankin.* (Hakamo, 2020, s. 15.)

Vihreiden jäseneksi Ohisalo liittyi yliopistossa opiskellessaan, joten hän on lähtenyt jo nuorena mukaan politiikkaan (Paavilainen, 2018). Ohisalon motivaatio lähteä mukaan politiikkaan kumpuaa hänen halustaan puuttua yhteiskunnan epäkohtiin (Juti, 2021a).

Urallaan Ohisaloa eteenpäin ovat vieneet hänen kunnianhimoisuutensa, määrätietoisuus ja sinnikkyys (Paavilainen, 2018; Alanko, 2021). Entisenä urheilijana Ohisalo on kilpailuhenkinen, ja hän joutunut opettelemaan politiikassa häviämistä. Hänen kunnianhimoisuutensa ja sisukkuus saa hänet puskemaan eteenpäin. (Juti, 2021a.)

*Keväällä 2019 Maria punnitsi tulevaisuuttaan. Edessä olivat eduskuntavaalit. Edellisissä läpimeno oli jäänyt 109 äänen päähän. — **Koska eduskuntapaikka oli jäänyt edellisellä kerralla niin vähästä kiinni, Maria päätti yrittää uudelleen.** Loppu onkin historiaa. (Alanko, 2021, s. 11.)*

*”Olen joutunut opiskelemaan häviämistä. En pidä siitä. Vihreät hävisivät kuntavaaleissa, ja se tuntuu kauhealta. Kannan siitä vastuun. — **Olen sisuuntuja. Tappiot kirvelevät ja ottavat päähän, ja hävittyäni päätän, että ensi kerralla teen paremmin.**” (Juti, 2021a, s. 10.)*

Ennen kuin Ohisalon poliittinen ura lähti nousuun, ujona itseään pitävä Ohisalo oli ajatellut pysyttelevänsä parrasvaloissa paistattelevien poliitikkojen näkymättömissä taustajoukoissa. Ohisalo oli suosittu nuorisojärjestössä ja hän sai tukea ja kannustusta toisilta jäseniltä. Ohisalo tunnustaa, että omiensa tuki ja kannustus sai hänet ottamaan harppauksen kohti nousujohtoista, näkyvämpää ja vaikutusvaltaisempaa uraa politiikassa. (Alanko, 2021.)

*Puhu kovempaa, Maria! Ole vaan isommin ja rohkeammin, anna mennä! **Vihreiden nuorten liittokokouksessa kymmenen vuotta sitten lausutut rohkaisevat sanat ovat jäänet Maria Ohisalon mieleen. Maria oli innostunut politiikasta ja liittynyt vihreisiin 22-vuotiaana opiskelijana, mutta hän ajatteli kuuluvansa taustajoukkoihin. Niihin, joita tarvitaan näkyvämpien poliitikkojen tukena, arkisen työn ahertajina. ”Sanoin ääneenkin sen, että haluan pysytellä taustalla”, Maria muistelee. **Mutta häntä kannustettiin tuomaan ajatuksiaan kuuluville. Hieman ujosta luonteestaan huolimatta Maria kiinnostui. Parrasvaloihin suuntaaminen on ollut yksi tärkeä etappi sisäministerinä ja vihreiden puoluejohtajana toimivan Marian elämässä.**** (Alanko, 2021, s. 8.)*

Nuorisojärjestöaikojen jälkeen Ohisalolla on sittemmin ollut poliittisella urallaan määrätietoinen asenne pyrkiä vaikutusvaltaisimpiin asemiin. Myös Ohisalon puoliso on ura-orientoitunut ihminen. Heidän välillään vallitsee tasa-arvoinen parisuhde, jossa urasiirroista keskustellaan yhdessä, ja tuetaan toinen toista. (Hakamo, 2020.)

*Tasa-arvo toistuu kahden uraihmissen liitossa. Kun Maria harkitsi ministeripestiään, valinnasta keskusteltiin yhdessä. Nyt puoliso vuorostaan aloittaa uudessa tehtävässä ST1:n uusiutuvan energian liiketoimintayksikön johtajana. – Kyllä tällaisista valinnoista on puhuttu, ne kuitenkin vaikuttavat yhteiseen elämäämme ja yhteisen ajan määrään. **Olen aina saanut sen tuen, mitä olen tarvinnut, Maria sanoo. – Molemmille oli selvää, että ministerinpestiin kannattaa heittäytyä, jos tilaisuus tarjoutuu. Olen pitkään pyrkinyt paikoille, missä pääsee vaikuttamaan ja tässä pääsee.** (Hakamo, 2020, s. 17.)*

Ohisalo on elämänsä aikana oppinut tarttumaan tilaisuuksiin, joita ei ehkä tule vastaan toiste. Niinpä kesken hallituskauden 2021 Ohisalo kertoi odottavansa lasta. Ohisalo on puolisonsa kanssa suunnitellut jakavansa vanhemmuuden ja hoivavastuun lapsesta puoliksi, mikä tukee Ohisalon mahdollisuuksia osallistua syksyllä 2022 Vihreiden puheenjohtajakisaan. (Juti, 2021a.)

5.3.3 Annika Saarikko: ”En voisi tehdä tätä työtä, ellei minulla olisi puolisoni ja muiden läheisten täyttä tukea”

Annika Saarikko on lähtenyt politiikkaan mukaan jo nuorena korkeakouluopiskelijana. Saarikko on saanut omalla aktiivisuudellaan kasvatettua huomiotaan puolueessa. (Arola, 2018.) Saarikko on saanut urallaan kannustusta niin verkostoiltaan, kollegoiltaan ja esimieheltään, mikä on ohjannut häntä eteenpäin urallaan. Poliittisen uransa alkuvaiheissa Saarikon perustama naisverkoston jäsenet ovat kannustaneet Saarikkoa hakeutumaan politiikassa eteenpäin Keskustan varapuheenjohtajistoon. Keskustan varapuheenjohtajakilpailussa Saarikko sai tukea oman puolueensa miespuolisilta konkaripoliitikoilta ja tuli valituksi. Saarikko on tosin itse arvioinut, että hänen valintansa puolueen varapuheenjohtajistoon johtui puoluetta vaivanneesta luottamuspulasta ja muutoksen kaipuusta. Sosiaali- ja terveysministerin Liisa Hyssälän erityisavustajana työskennellessään Hyssälä rohkaisi Saarikkoa asettumaan ehdolle tulevissa eduskuntavaaleissa. Ennen eduskuntavaaleihin ehdolle asettumista Saarikko sai töitä pääministerin kansliasta. Uudet vastuullisemmat tehtävät lisäsivät Saarikon näkyvyyttä ja painoarvoa oman puolueensa keskuudessa. (Talvitie, 2013, 264–265.)

Saarikko oli 26-vuotias nuorisopoliitikko, jota ei tunnettu erityisen hyvin edes omassa vaalipiirissä Varsinais-Suomessa. Hän oli tullut politiikkaan mukaan kuutisen vuotta aikaisemmin Turun keskustaopiskelijoissa. Saarikko oli saanut puolueessa huomiota perustamalla nopeasti kasvaneen alkiolaisen Kerttu-verkoston, jonka tarkoituksena on tukea naisia luottamustoimissa ja työelämässä. (Arola, 2018.)

Jo vuonna 2019 Annika Saarikko oli ylivoimainen ennakkosuosikki keskustan puheenjohtajaksi. (Juti, 2021b, s. 10.)

Saarikon suosio kasvoi puolueessa kohisten. Hän oli ollut ennakkosuosikki puolueensa puheenjohtajaksi jo keväällä 2019. Puheenjohtajakilpailuun hän asettui ehdolle kuitenkin vasta vuonna 2020 kun hän haastoi vastaehdokkaansa Katri Kulmunin. Hän sai puolueensa sisältä valtavasti tukea, ja häntä jopa kuvailtiin puolueen ainoaksi toivoksi ja puolueen pelastajaksi. (Alanko, 2020.) Poliitiikan huipulle kohonneella Saarikolta löytyy myös politiikasta esikuvia. Hän on kertonut ihailleensa konkaripoliitikkoja Ilkka Kanervaa ja Paavo Väyrystä, jotka ovat näyttäneet innostavaa esimerkkiä (Talvitie, 2013, s. 267).

Urallaan Saarikkoa eteenpäin näyttää kantaneen myös hänen oma asenteensa sekä motivaatio. Haastattelujen perusteella välittyy Saarikon positiivinen asenne uraan ja elämään (Salonen, 2020; Alanko, 2020; Juutilainen, 2018.) Vaikka ministerin roolissa hän on joutunut kokemaan välillä riittämättömyyden tunnetta, hän suhtautuu työhönsä ainutlaatuisena elämänvaiheena ja nauttii siitä (Salonen, 2020). Hän myös luottaa, että elämässä asioilla on tapana järjestyä, oli kyse sitten työstä tai perheestä (Alanko, 2020). Saarikko on myös innostunut politiikan tekemisestä ja kokee olevansa etuoikeutettu toimiessaan ministerinä (Juutilainen, 2018). Työnsä varjopuoliin, kuten työttölyyn ja ulkonäön kommentointiin hän pyrkii suhtautumaan huumorilla. Se on hänen keinonsa käsitellä ikäviä kommentteja. (Juutilainen, 2018; Wallenius, 2021.) Saarikko ei ole antanut sukupuolensa vaikuttaa siihen, mitä hän tekee tai ajattele sitä, miten häntä mahdollisesti sukupuolen perusteella kohdellaan (Alanko, 2020).

Siitä ei ole kauanakaan, eräs keski-ikäinen tavallinen mies lähestyi nuorta naisministeriä maakuntatilaisuudessa päivitellen hänen asemaansa. 'Voi tyttөрukka, mihinsut on pistetty, kun on tämä sote-uudistuskin ja kaikki', mies puuskahti. Annika

hymyili. Häntä miehen kommentti huvitti, vaikka moni olisi suivaantunut työtöte-lystä. "Tässä hommassa olisi hyvin helppoa uhriutua työkuorman alle, mutta olen päättänyt valita kadun valoisan puolen varjojen sijaan." (Juutilainen, 2018, s. 7.)

"Ulkonäköön kohdistuva arvostelu satuttaa, sillä sen suhteen minulla on aina ollut huono itsetunto. Kun minua kutsuttiin lehdessä puimuriksi, mieleen palasi muisto lapsuusvuosilta. Koulussa poika haukkui minua tankkeriksi, koska olin ylipainoinen. Ei puimurikaan kivalta tuntunut, mutta aikuisena osasin kääntää sen jo huumoriksi. Avustajillani on nykyään tapana töihin tullessaan kysyä, että joko puimuri on käynnissä." (Wallenius, 2021, s. 47.)

Keskustan naispuheenjohtajien kaudet ovat olleet historian saatossa huomatta-vasti lyhyempiä kuin miesten. Laittaako keskusta naiset paikkoihin, jotka ovat niin vaikeita etteivät he voi niistä selvitä? – Kysymys on sikäli epäreilu, että kokoomus ei ole koskaan edes uskaltanut valita yhtään naista johtoonsa. Minulla ei ole siihen muuta sanottavaa. Jos jäisin pyörimään sen asian ympärille, että mitenhän mi-nua naisena kohdellaan, niin varmaan olisi parempi jäädä kotiin, Annika napaut-taa. (Alanko, 2020.)

Motivaatiotekijöitä, jotka ovat ajaneet Saarikkoa urallaan eteenpäin, ovat ihmisiltä saatu luottamus, muille roolimallina toimiminen sekä kokemus vastavuoroisuudesta. (Salonen, 2020). Puolueensa sisällä Saarikko on saanut tukea sekä nostetta neuvojen ja kannustuk-sien muodossa erityisesti vahvoilta keskustanaisilta (Arola, 2018). Ensimmäisiin eduskun-tavaaleihinsa häntä ajoi myös naisehdokkaiden vähäisyys. Nuorena naisehdokkaana Saa-rikko koki sukupuolestaan etua, koska sen avulla erottautui hyvin miesvaltaisesta ehdo-kasjoukosta. (Talvitie, 2013, s. 265.) Saarikon päätös lähteä vuonna 2020 pidettyyn puo-lueen puheenjohtajakilpailuun kumpusi hänen uskostaan omaan puolueeseensa, sen ar-voihin ja kokemukseen puolueensa tarpeellisuudesta. Lisäksi hän uskoi omiin vahvuuk-siinsa joukkojen kokoajana ja innostajana. Puheenjohtajakilpailuun lähtemisestä kerto-essaan Saarikko on sanonut, ettei hän pelkää häviämistä. (Alanko, 2020). Se kertoo Saa-rikon rohkeudesta.

Mikä häntä ajaa eteenpäin, kaikkiin näihin tehtäviin? "Se, miten isojen asioiden äärellä nyt olen, on käynyt vähän vaivihkaa. Ehkä minua ajaa juuri se, että minuun luotetaan. Ja kokemus siitä, että olen saanut elämässäni niin paljon, että on mistä antaa." Toinen ponnin on arvojohtajuus. "Eräs nuori nainen tuli sanomaan minulle, että olet ollut minulle esimerkinä, kun olet voinut saada lapsia ja olla kuitenkin näissä töissä." (Salonen, 2020, s. 11.)

– Lopullinen päätös kypsyi heinäkuun alkupuolella. Päädyin tavoittelemaan puheenjohtajuutta, koska uskon keskustaan, sen arvoihin ja tarpeellisuuteen. Suomi olisi hyvin toisennäköinen maa ilman sitä – monen mielestä sekä hyvässä että pahassa. Se on syy uskallukseeni." (Alanko, 2020.)

Saarikko on korostanut ura-asioissa puolisonsa ja perheensä tuen tärkeyttä. Saarikon puoliso on antanut hyväksynnän Saarikon vaativalle uralle ja arvostaa sitä (Arola, 2018; Juutilainen, 2018; Alanko 2020; Wallenius, 2021). Saarikolla on kokemus tasa-arvoisesta vanhemmuudesta, jossa perhevapaat on jaettu puoliksi vanhempien kesken (Juutilainen, 2018). Uralleen tukea Saarikko on saanut puolisonsa lisäksi myös vanhemmiltaan ja isoäidiltään (Juutilainen, 2018; Wallenius, 2021). Isoäidillä on tapana lohduttaa Saarikkoa, kun töissä on rankkaa toteamalla, että hankalatkin ajat helpottavat joskus.

*Erityisen kiitollinen Annika on puolisolleen, jonka ansiosta paletti pyörii. **"Kaikki tämä on mahdollista, koska mieheni arvostaa minua ja sitä mitä teen. Me näemme molemmat tämän yhteiskunnallisena velvoitteena. Minun ei koskaan tarvitse kuunnella kotona kiukuttelua siitä, miksi tulin niin myöhään tai miksi suunnitelmat muuttuivat kesken päivän."** (Juutilainen, 2018, s. 10.)*

***"Kiitollinen olen myös äidilleni, joka on ollut aina tukena mutta antanut minun tehdä omat ratkaisuni. Tiedän, että valtiovarainministeriksi lähtemiseni mietitytti koko perhettä, mutta silloinkin äiti luotti minuun. Hän tuumasi, että tietenkkin sinä siitä selviät."** — **"En voisi tehdä tätä työtä, ellei minulla olisi Erkin ja muiden läheisten täyttä tukea."** (Wallenius, 2021, s. 46–48.)*

Perhe on Saarikolle turvaverkko. Hänen omat vanhempansa tukevat hänen perhettään muun muassa lastenhoidon muodossa ja Saarikon äiti valmistaa perheelle ruokaa usein pakastimeen arjen helpottamiseksi (Juti, 2021b).

"Kun isoäiti oli nuori, hänen elämänsä oli kiinni maatilassa ja lasten hoitamisessa. Työelämässä oli siihen aikaan muutenkin tiukemmat sukupuoliroolit. Minä olen kasvanut 1980-luvun erilaiseen maailmaan: voin luoda uraa itsenäisesti ja jakaa kotityöt tasaisesti mieheni kanssa." (Wallenius, 2021, s. 46.)

Saarikon äiti on kasvatuksessaan välittänyt tyttärelleen viestiä siitä, että naiselle ihan yhtä hyvin kaikki on elämässä mahdollisista. Saarikko laskee äitinsä esikuviansa joukkoon. (Houni, 2017.) Isoäitinsä kautta Saarikko on oivaltanut elävänsä paljon tasa-

arvoisemmassa yhteiskunnassa kuin hänen isoäitinsä. Saarikko kokee, että sukupuoliroolin löyhtymisen myötä hän voi tehdä uraa. (Wallenius, 2021.)

”En koskaan suunnitellut, että politiikasta tulisi ammattini” — ”Vasta jälkikäteen olen ymmärtänyt, että olen ollut tavoitteellinen. Ei se kuitenkaan yksin olisi riittänyt. Merkityksensä on ollut silläkin, että olen sattunut olemaan oikeassa paikassa oikeaan aikaan.” (Wallenius, 2021, s. 47.)

Saarikko on todennut, että hänen uraansa on ollut myös sattumalla vaikutusta. Hän on sattunut olemaan oikeassa paikassa oikeaan aikaan (Wallenius, 2021). Hän ei ole hakeutumalla hakeutunut mihinkään tehtäviin, mutta hän on kertonut olleensa aina käytettävissä, jos on satuttu pyytämään (Arola, 2018).

5.3.4 Sanna Marin: ”Lasikatot eivät murru, jos naiset antavat periksi”

Sanna Marin uskoo, ettei hänestä olisi ikinä tullut poliitikkoa ilman hyvinvointivaltiota, kannustavaa kasvatusta ja äitiään, joka on aina uskonut häneen (Lehtovaara, 2018; Peltola 2020). Marinin äiti on valanut lapseensa uskoa, että hän voi tehdä ja saavuttaa elämässään mitä vain (Sandelius, 2019; Kajander-Ruuth, 2020). Äidin kannustuksella on ollut vaikutusta myös Marinin koulutusvalintoihin, sillä hän sai Marinin ajattelemaan, että hän voi hakeutua korkeakouluun opiskelemaan (Sandelius, 2019). Vähävaraisessa perheessä kasvaneelle Marinille korkeakoulutus edusti sitä, että voisi saada paremmat mahdollisuudet pärjätä elämässä ja tehdä sosiaalista nousua. Vaikka Marin ei saanut kotoaan menestymisen mallia, hän oppi selviytymään haasteista. (Hannikainen, 2019.)

*”Äitini on kasvattanut minut niin, ettei hän ole tehnyt asioita puolestani, hän kannusti tekemään itse. **Hän on tukenut ja ohjannut tarttumaan asioihin sekä osoittanut, että pystyn siihen.** Se on varmasti ollut merkittävä tekijä siinä, että olen uskaltanut lähteä eri tehtäviin ja ottaa vastuuta.”* (Peltola, 2020.)

Politiikkaan Marin lähti 20-vuotiaana, sillä hän koki, ettei hänen tärkeäksi pitämiään asioita, kuten ilmastonmuutoksen torjumista, tasa-arvoisuutta ja ihmisoikeuksia, edistetty aiempien sukupolvien toimesta tarpeeksi (Dreifus, 2021, Peltola 2020). Marin on jo lapsesta asti kokenut, että vääryydet pitää korjata, ja hänellä onkin sisäistä paloa toimia

hänelle tärkeiden asioiden puolesta (Peltola, 2020; Kajander-Ruuth, 2020). Hän on valmis tekemään tärkeäksi kokemiensa asioiden eteen töitä ja pitämään niistä meteliä (Sandelius, 2019).

”Nuorena koin, että politiikka ja poliitikot ovat aivan eri maailmasta kuin minä. Välimatka minun todellisuuteeni oli valtava. Parikymppisenä tajusin, etteivät asiat muutu paremmiksi itsestään. Myös minun on oltava niitä muuttamassa.” (Hannikainen, 2019.)

Yliopistoon opiskelemaan lähteneen Marinin valmistuminen maisteriksi vei lopulta kymmenen vuotta, sillä hän teki aktiivisesti kunta-, opiskelija- ja puoluepolitiikkaa ennen kansanedustajaksi valintaansa (Hannikainen, 2019). Marin oli jo kunnallispoliitikkona suosittu, sillä hänet valittiin Tampereella 27-vuotiaana ensimmäisen valtuustokauden edustajana kaupunginvaltuuston puheenjohtajan rooliin. Sen jälkeen Marin nousi eduskuntaan ja puolueensa varapuheenjohtajaksi. Marinin suosiota kuvaa myös se, että hän on ollut kaksissa vaaleissa kotikaupunkinsa Tampereen ylivoimainen äänikuningatar (Lehtovaara, 2018). Osan Marinin suosiosta voi selittää se, että esimerkiksi Sandeliuksen (2018) haastattelussa Marinin kerrotaan ottaneen näkyvästi ja aktiivisesti osaa keskusteluihin yhteiskunnan eri aiheista.

Poliitikon urallaan Marin on saanut paljon apua etenkin naispuolisilta kollegoiltaan. Kun Marinista ryhdyttiin povaamaan ministeriä Antti Rinteen hallitukseen, hän kertoi suhtautuneensa asiaan rohkeasti ja empimättä. Hänelle oli itsestään selvää, että jos tehtäviä tarjotaan, niin ne vastaanotetaan ja hoidetaan mahdollisimman hyvin. (Hannikainen, 2019.) Liikenne- ja viestintäministerin pestin jälkeen Marinista tuli pääministeri. Pääministeriksi nousemisen mahdollisti oman puolueen hyväksyntä ja tuki (Kale, 2020).

Aineistosta käy selväksi, että Marin on urakeskeinen, määrätietoinen ja kunnianhimoinen ihminen ja nämä piirteet ovat vieneet häntä niin elämässä kuin urallaan eteenpäin (mm. Sandelius, 2019; Hannikainen, 2019; Lehtovaara, 2018). Marin kokee olevansa myös rohkea, ja se on hänestä kodin ja kasvatuksen ansiota. Esimerkiksi virheiden tekemisiin hän suhtautuu pelkäämättömästi. (Sandelius, 2019.) Marina ohjaa uralla myös

ajatus siitä, että jos joku muukin ihminen pystyy johonkin tehtävään, niin kyllä hänkin kykenee (Kajander-Ruuth, 2020; Peltola, 2020). Marin on todennut olevansa myös aikaansaava luonne, joka ei pienestä lannistu vaan pikemmin sisuuntuu vastoinkäymisistä. Esimerkiksi hänen urallaan kohtaama vähättely on ollut hänelle vain bensaa liekkeihin. (Hannikainen, 2019.)

Puolueen valittuaan Sanna ei halunnut olla rivijäsen. ”Olin kunnianhimoinen alusta asti. Ajattelin, että on pyrittävä eteenpäin, jotta voi vaikuttaa asioihin ja muuttaa maailmaa.” (Sandelius, 2019.)

Sanna ei kiellä vallanhaluaan. Ei hän aivan sattumalta ole ajautunut suuren puolueen ensimmäiseksi varapuheenjohtajaksi. Eikä sekään ole mikään salaisuus, että moni työtoveri toivoo hänestä Antti Rinteen seuraajaa. ”Totta kai pyrin valtaan niin kuin jokainen, joka haluaa tehdä politiikkaa. Siitähän tässä työssä on kyse. Pitää pyrkiä paikkoihin, joissa voi vaikuttaa asioihin.” (Lehtovaara, 2018, s. 36.)

Visiot ja päämäärät ovat vieneet Sannaa eteenpäin lapsuudesta asti. Ne ovat kantalleet niin vähäosaisuuden, työttömyyden kuin vähättelynkin yli. Ja ne kantavat myös silloin, kun hän pienen lapsen vanhempana kysyy itseltään, onko tämä kaikki sen arvoista. (Hannikainen, 2019.)

Poliittisena esikuvanaan ja inspiraation kohteena Marin pitää Saksan entistä liittokansleria Angela Merkeliä (Dreifus, 2021). Hän ihailee myös Suomen ensimmäisen naispresidentin Tarja Halosen, pääministereiden Anneli Jäätteenmäen ja Mari Kiviniemen sekä ensimmäisenä naiskomissaarina ja valtionvarainministerinä toimineen Jutta Urpilaisen tekemää työtä lasikattojen murtamiseksi. Hän kertoo, että on päättänyt sietää naisiin kohdistuvaa julmaa julkista keskustelua jatkaakseen politiikassa lasikattojen murtamista. (Peltola, 2020.)

Lasikatot eivät murru, jos naiset antavat periksi. Moni ei anna, ja siksi meillä on upeita, kyvykkäitä naisia, jotka ovat päässeet vaikka mihin. Lasikatot murtuvat vain tekemällä ja toimimalla. (Hannikainen, 2019.)

Marin kokee, että hänen tiensä pääministeriksi politiikan huipulle on ollut sattumien summa (Kajander-Ruuth, 2020, Dreifus, 2021). Marin on kertonut, että pääministerin tehtävään nouseminen tapahtui tilanteessa, jossa hänen edeltäjänsä joutui eroamaan

tehtävästä, ja koska hän oli sillä hetkellä puolueensa ensimmäinen varapuheenjohtaja, hän oli luonnollinen valinta seuraajaksi (Dreifus, 2021).

Vaikka Marin on kokenut työssään ajoittain epävarmuutta, on hän huomannut pitkän työkokemuksen politiikassa helpottaneen tilannetta ja tuoneen varmuutta omaan toimintaan (Kale, 2020). Se, että tuntee osaavansa asian, on tuonut Marinille uskallusta tarttua urallaan uusiin tehtäviin (Peltola, 2020). Poliitiikkaan Marinia vetää etenkin rakkaus lajiin, koska siten hän saa olla mukana muuttamassa maailmaa (Lehtovaara, 2018; Kajander-Ruuth, 2020; Houni, 2022).

”Rakastan työtäni, koska haluan olla muuttamassa maailmaa.” (Houni, 2022.)

Marinin uran taustalta löytyvät niin Marinin puolison, oman äidin ja muiden läheisten ihmisten tuki (Kajander-Ruuth, 2020; Hannikainen, 2019; Lehtovaara, 2018). Marinin perheessä on yksi lapsi, ja vanhempainvapaat on jaettu vanhempien kesken puoliksi (Kajander-Ruuth, 2020; Sandelius, 2019; Lehtovaara, 2018). Kun Marinille vuonna 2019 tarjottiin pääministerin tehtävää, myönteisen päätöksen tekemisessä auttoi perheen vankumaton tuki. Pääministerin uran vuoksi Marinin puoliso on ottanut vastuun arjen pyörittämisestä kotona. (Houni, 2022.) Tukea arkeen Marinin perhe saa Marinin äidiltä, joka auttaa uraputkessa olevaa perhettä lähes päivittäin hoitamalla lapsenlastaan (Kale, 2020; Hannikainen, 2019; Lehtovaara, 2018).

”Puolisoni Markus ei koskaan syyllistä minua vaan ymmärtää, kun minulla menee työpäivä pitkäksi tai olen viikonloppuna puhumassa toisella puolella Suomea. Ilman puolisoani en olisi tässä. En tullut valituksi valtuustoon 2008 enkä eduskuntaan 2011. Tappion hetkillä Markus on lohduttanut minua: ’Kyllä muutkin vielä tajuavat.’ Hän on aina uskonut minuun ja nähnyt, mihin pystyn.” — *”Ajattelen, että naisella on oikeus tehdä uraa, saada perhe ja edistää yhteiskunnallisia asioita siinä missä miehilläkin. Ilman puolisoani ja tukiverkkoja en pystyisi tekemään tätä työtä näin täysivaltaisesti.”* (Hannikainen, 2019.)

Tärkeitä tekijöitä Sanna Marinin menestyksen taustalla ovat olleet läheiset ihmiset. Kuten äiti, joka kasvatti tyttärensä ilman lapsen isän apua. — — Äitini on aina tukenut minua. Vaikka hän itse varttui lastenkodissa ja aloitti työnteon jo 15-vuotiaana, hän on valanut minuun uskoa, että voin tehdä mitä vain. (Kajander-Ruuth, 2020, s. 12–14.)

Vertaistukea uran ja äitiyden yhteensovittamiseen Marin on saanut erilaisista naisverkostoista (Peltola, 2020). Perheen pieni lapsi on Marinille voimavara, joka auttaa laittamaan asioita oikeisiin mittasuhteisiin (Houni, 2022).

Kun pääministeri tuli koronakriisin kiivaimman hoidon keskeltä kotiin, Kesärannassa äitiä oli odottamassa parivuotias Emma. ”Hän on iloinen ja valoisan ihana lapsi. Hänen maailmansa oli jotain ihan muuta. Kun hänen kanssaan oli hetken, asiat menivät oikeisiin mittasuhteisiinsa.” (Houni, 2022.)

Aineistosta nousee esille, että Marin haluaa tehdä muille naisille polkua politiikkaan ja työelämään helpommaksi (Dreifus, 2021). Marin haluaa rohkaista muita naisia esimerkiksi, jossa naisen on mahdollista olla sekä uranainen että äiti (Peltola, 2020).

Marin puhuu perheestään mielellään: hän haluaa rohkaista muita. ”Olen halunnut kertoa, että haluaisin Emmalle pikkusisaruksen. Haluan kannustaa ja näyttää, että pääministerikin voi haaveilla perheellisyyksestä. Että naiset saavat tehdä uraa ja olla äitejä, eikä siinä ole mitään ongelmaa.” Marin muistelee taannoista haastattelua, jossa hän kertoi perheellisyysoiveestaan ensimmäistä kertaa. Jutun julkaisun jälkeen hän sai naisilta paljon palautetta siitä, kuinka rohkea hän oli, kun sanoi asian ääneen. ”Mitä se kertoo yhteiskunnastamme, että on rohkeaa kertoa lapsihaaveistaan? Tasa-arvossa on vielä paljon tehtävää. Naisten ei pitäisi joutua miettimään, miten perhe vaikuttaa uraan tai työllistymiseen.” (Peltola, 2020.)

5.4 Analyysin tulokset

Aineistosta pystyi löytää jokaisen kohderyhmään kuuluvan henkilön osalta sekä uraa estäviä että edistäviä tekijöitä. Seuraavaksi käsitellään, millaisia uraa estäviä ja edistäviä tekijöitä henkilöiden taustalta löytyi ja millaisia alaluokkia niistä on muodostettu.

5.4.1 Yhteiskuntatason uraesteet

Jokainen kohderyhmään kuuluva henkilö on kohdannut urapolkunsa aikana seksismiä. Seksismillä viitataan suhtautumistapaan, käytökseen tai näkemyksiin, joilla syrjitään,

alistetaan tai väheksytään henkilöä tämän sukupuolen perusteella (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). Seksismi tulkitaan tässä tutkimuksessa yhteiskuntatason tekijänä, sillä esimerkiksi Council of Europe, (2019, s. 5) on todennut seksismin juontavan juurensa historiasta, jolloin miesten ja naisten välillä vallitsi yhteiskunnassa epätasa-arvoiset valtasuhteet, mikä ilmenee edelleen esimerkiksi naisten syrjintänä ja rajoittaa naisten mahdollisuuksia yhteiskunnassa. Kohderyhmän osalta seksismi on ilmennyt muun muassa vähättelynä ja työttömyydenä sukupuolensa vuoksi esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tai kasvotusten. Osa oli kohdannut urallaan myös naisvihamielisiä kommentteja. Kohderyhmästä yksi kertoi uransa aikana huomanneensa, kuinka miehiin ja naisiin suhtaudutaan median toimesta eri tavoin. Hänen mukaansa etenkin naisen ulkonäkö vaikuttaisi olevan julkinen asia, mitä voi arvostella ja kommentoida niin sosiaalisessa mediassa kuin valtamediassa. Ulkonäön kommentointia ovat kohdanneet aineiston perusteella enemmistö kohderyhmästä. Ulkonäön kommentointi on saattanut olla pilkkaavaa, tai asiasta puhumisen sijaan haastatteluja on käännetty heidän ulkonäköönsä. Median keskittymistä kohderyhmän ulkonäköön työssä, jossa työtä ei tehdä ulkonäön perusteella, voidaan tulkita vallankäyttövälineenä, jolla naista yritetään alistaa yhteiskunnassa ja pakottaa tiettyyn sukupuolirooliin. Eräs tutkittavista nosti ulkonäön kommentoinnin lisäksi esille sen, että hänen kokemuksensa mukaan myös poliitikkona toimivien naisten yksityisiä valintoja saatetaan puidä julkisesti ja politisoida toisin kuin miesten kohdalla eli naisen yksityiselämään liittyvät valinnat nähdään julkisena puheenaiheena ja omaisuutena.

Already, though, she's been on the receiving end of sexist questioning. At Davos in January, she was asked during a panel event where her coalition meets, as if it were a school coffee morning. "It works like any government," Marin replied. "We don't meet in a female locker room and have locker-room talk." I tell her I felt aggravated watching the footage. "In every position I've ever been in, my gender has always been the starting point – that I am a young woman," she says, with some exasperation. "I hope one day it won't be an issue, that this question won't be asked. I want to do as good a job as possible. I'm no better and no worse than a middle-aged man." (Kale, 2020: Sanna Marin.)

Seksismiä vahvistavat sukupuoliin liitetyt stereotypiat ja käsitykset sukupuolirooleista (Council of Europe, 2019, s. 6). Myös näistä kohderyhmällä oli kokemuksia. Sukupuoliroolien osalta yksi tutkittavista kertoi kohdanneensa jo lapsena ulkoa tulleita

sukupuoliroolipaineita siitä, millainen tytön kuuluisi olla. Toinen tutkittavista kertoi naisiin liitettyjen yleisten ulkonäkövaatimusten aiheuttavan paineita työssä. Lisäksi hän kertoi kohdanneensa roolipaineita poliitikon ja äidin roolin välillä. Roolipainetta aiheuttivat haastavan työn ja perinteisen äitiyden yhdistäminen. Tutkittava oli kasvanut ajatukseen, että pystyvä nainen saa paljon aikaan, eli työnsä lisäksi nainen hoitaa kotia ja lapsia eli tekee palkkatyön päälle vielä paljon palkatonta työtä. Taakan helpottaminen palveluilla ja avun vastaanottamisella aiheutti vastaajalle ristiriitaisia tunteita, koska käsitys siitä, että naisen tulisi vastata kodistaan ja huolehtia lapsistaan itse oli niin voimakas. Tutkittavan kohdalla myös käsitys hyvästä äitiydestä oli johtanut tilanteeseen, jossa hän oli kieltäytynyt haasteellisemmasta työtehtävästä, koska hän ei olisi kestänyt siitä seuraavaa huonoa omatuntoa, kun joutuisi olemaan paljon poissa pienen lapsen luota. Pihan (2006, s. 29, 45, 70) mukaan uraäitien kokema huono omatunto on yleistä, sillä yhteiskunnassamme äidit kohtaavat kovaa sosiaalista painetta jäädä lasten kanssa pidemmäksi aikaa kotiin, sillä käsitys hyvästä äitiydestä perustuu läsnäoloon. Kolmas vastaajista on kokenut uransa vuoksi huonoa omaatuntoa siitä, että arjen pyörittäminen kasautuu puolison vastuulle. Kolmannen vastaajan kohdalla oli kuitenkin hankala arvioida aineiston pohjalta, oliko huonon omatunnon taustalla opittu malli sukupuoliroolista, jossa nainen nähdään hoivaajana ja huolehtijana, vai siitä ettei vastuu arjesta jakaudu puolisojen kesken tasapuolisesti.

Sukupuoliin liitettyjen stereotyyppien epäedullisen vaikutuksen uralla pystyi huomaamaan kolmen tutkittavan osalta kohderyhmästä. Naisiin liitetyt stereotyyppit ovat näkyneet kohderyhmään kuuluvien henkilöiden poliittisilla urilla muun muassa kyseenalaistavana suhtautumisena, voiko nainen olla pätevä tai pärjätä, koska pätevyyteen ja valtaan liitetään miehisiä piirteitä.

5.4.2 Organisaatiotason uraesteet

Organisaatiotasolla kohderyhmän naisten uriin estävästi ovat vaikuttaneet organisaation maskuliiniset arvot ja normit sekä syrjivät käytännöt. Enemmistö kohderyhmästä totesi

suoraan, että politiikassa näkyy alan miesvaltaisuus ja maskuliininen kosketus. Tosin aiheiston perusteella jokainen tutkittavista oli saanut kokea ja huomata alan miesvaltaisuuden jollain tapaa. Koska politiikka on ollut miehinen maailma, ovat sen normit ja arvot rakentuneet maskuliinisuuden ympärille. Poliitiikan maskuliiniset arvot ilmenevät esimerkiksi siten, että uskottavimpana poliitikkona pidetään sitä, joka osaa puhua parhaiten politiikan ”maskuliinisiksi” luonnehdituista aiheista, kuten taloudesta ja ulkopoliitikkasta.

”Vallasta puhumisen pitäisi olla normaalia myös naisille. Valta on keino vaikuttaa.”
(Hakamo, 2020, s. 14: Maria Ohisalo.)

Alan miesvaltaisuus, maskuliiniset normit ja arvot johtavat käytäntöihin, jotka syrjivät naisia. Syrjivien käytäntöjen takana vaikuttavat myös yhteiskuntatasolla mainitut seksismi, sukupuoliroolit ja stereotyyptit. Enemmistö tutkittavista kertoi, että sukupuolensa vuoksi he ovat joutuneet tekemään paljon töitä osoittaakseen pätevyytensä ja ansaitakseen vaikutusvaltaa. Yksi tutkittavista totesi suoraan, että politiikassa valta on sukupuolittunutta, mikä ilmenee esimerkiksi sukupuolittuneina valiokuntina eli maskuliinisiksi miellettyä valiokunnat ovat miesvoittoisia ja valinnoissa näytettäisiin syrjivän naisia. Valan sukupuolittuneisuus ilmenee myös esimerkiksi siten, ketä kuunnellaan ja kenet otetaan tosissaan. Poliitiikassa vaikuttaisi olevan vallallaan myös jonkinlaista ikäsyrjintää, koska kaksi tutkittavista on tuonut esiin, että syrjivä kohtelu on perustunut heidän sukupuolensa lisäksi myös verrattain nuoreen ikään. Yksi tutkittavista nosti esille myös sen, kuinka eduskunnassa suhtaudutaan äitiyteen ennakkoluuloisesti. Kun naispoliitikko saa lapsia, oletetaan, että asiat jäävät sen jälkeen hoitamatta eikä henkilöllä olisi enää halua edetä kunnianhimoisempiin tehtäviin. Tutkittavan kokemus on linjassa Liffin ja Wardin (2001, s. 20) tekemän tutkimuksen kanssa, jossa he tutkivat naisten edustuksellista vähäisyyttä ylemmässä johdossa sekä rekrytointien välistä yhteyttä. Tutkimuksessa havaittiin, että naiset kokivat lapsien hankkimisen vaikuttavan negatiivisesti heidän tulevaisuutensa uranäkymiin, ja asettaisi heidät tilanteeseen, jossa heidän täytyisi vakuutella työntantajalleen, ettei perheellisyys ole este hoitaa vaativia työtehtäviä menestyksekkäästi (Liff & Ward, 2001, s. 29–30).

– Toivoisin, että yhteiskunta kehittyisi tulevaisuudessa siihen suuntaan, ettei ihmisiä ja heidän kykyjään punnittaisi sen mukaan, minkä ikäisiä ja mitä sukupuolta he ovat. Tasa-arvoasioissa Suomessa on vielä paljon tekemistä - palkkatasa-arvo on saavuttamatta, vanhempainvapaiden tulisi jakautua tasaisemmin ja lähisuhdeväkivalta on iso ongelma. (Kajander-Ruuth, 2020, s. 15: Sanna Marin.)

Organisaatiotasolla uraa estäväksi tekijäksi nousee aineiston pohjalta vielä työn luonne. Tutkittavilta saa käsityksen, että työ ministerinä ja puolueen puheenjohtajana on hektistä, ja se kuormittaa ja vaatii tekijältään paljon. Joskus jopa niin paljon, että työtä tehdään hyvinvoinnin kustannuksella. Yksi tutkittavista sanoo suoraan työn kulttuurin näkemyksen hyvinvointia.

"Hyvä ystäväni sanoi, että suurin feministinen palvelus itselleen on se, ettei hanki burnoutia. Vihaan yli kaiken työelämäkulttuuria, joka ihannoit sitä, että vedetään koko ajan ääri rajoilla. En halua, että esimerkiksi ministerit Suomessa ovat niin loppupuun palaneita, etteivät enää pysty ajattelemaan. Eivät poliitikot voi olla puhuvia päitä, joita juoksutetaan tilaisuudesta toiseen lukemaan avustajien kirjoittamia puheita." (Viljanen, 2019, s. 24: Li Andersson.)

Varsinkin nuoret naispoliitikot saavat nykyisin ankeita ja pelottaviakin viestejä. Sanna ajattelee, että ne kuuluvat työn varjopuoliin, jotka on kestettävä. (Lehtovaara, 2018, s. 35: Sanna Marin.)

Yksi tutkittavista mainitsee työn huonoksi puoleksi julkisuuden tuoman valokeilan. Muutama tutkittavista nostaa esille, että he ovat korkean asemansa ja työnsä julkisuuden vuoksi saaneet jopa uhkauksia. Hilary Matfessin (2017) mukaan etenkin naispoliitikkoihin kohdistuvat uhkaukset sekä väkivaltaiset tapahtumat ovat valitettavan yleisiä ympäri maailman, ja esimerkiksi naapurimaassamme Ruotsissa yksi kolmasosa naispuolisista kunnallispoliitikoista on harkinnut luopuvansa poliittisesta asemastaan heihin kohdistuvien uhkailujen ja uhkaavien tapahtumien vuoksi.

Andersson kertoo olleensa yllättynyt – järkyttynytkin – julkisuuden määrästä, joka yhtä Facebook-päivitystä seurasi. Järkyttävimpiä olivat viestit, jotka hyökkäsivät voimakkaasti henkilökohtaisesti Anderssonia vastaan. (Talvitie, 2013, s. 315: Li Andersson)

Työn julkisuus altistaa myös kansalaisten toimesta tapahtuvalle häirinnälle. Enemmistö kohderyhmästä oli kohdannut urallaan häirintää asiattomien viestien, henkilökohtaisen

vihapostin, vihapuheen tai yksityiselämää ja perhettä koskevan asiattoman kritiikin muodossa. Häirintä voidaan tulkita työn luonteeseen kuuluvaksi sisäiseksi uraesteeksi, sillä esimerkiksi Britanniassa johtajiksi pyrkiville naisille suunnatussa mentorointiohjelmassa lähes jokainen oli todistanut internetissä tapahtuvaa naispoliitikkojen häirintää ja heihin kohdistettuja seksistisiä solvauksia, ja tämän seurauksena yli 75 prosenttia mentorointiohjelman osallistujista vastasi, että naispoliitikkojen kohtaama häirintä muodostuisi huolenaiheeksi, mikäli he itse päättäisivät tavoitella päätöksentekijän roolia julkisissa hallintoelimissä. (National Democratic Institute, 2017, s. 16.)

5.4.3 Yksilötason uraesteet

Aineistosta nousi monia yksilötasolla esiintyviä uraesteitä. Kohderyhmästä kaikkien osalta pystyi havaitsemaan, että poliittisella uralla eteneminen on edellyttänyt henkilökohtaisella tasolla tehtyjä arvovalintoja. Kohderyhmän henkilöt ovat siis joutuneet tekemään valintoja sen suhteen, onko urakehitys tärkeämpää kuin esimerkiksi vapaa-aika, vapaampi elämä tai muut tärkeäksi koetut asiat. Kohderyhmä on edennyt urallaan, koska he ovat tietoisesti sitoutuneet uraansa ja hyväksyneet vaikutusvaltaisempien tehtävien vaatimukset.

Yksilötason uraasteenä korostuu myös uran ja perheen yhteensovittaminen. Tutkittavat toivat aineistossa esille, että uran ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia on täytynyt pohtia joko urasiirtoja tehdessä tai perheenisäystä miettiessä. Tutkittavat ovat joutuneet kysymään itseltään, onko pienen lapsen vanhempänä oikea aika tehdä johtajan uraa tai vaihtoehtoisesti, voiko keskellä johtajan uraa hankkia lapsen. Johtajan uran ja perheen yhdistämisen mahdollisuutta ei siis pidetty kohderyhmän keskuudessa suoraan täysin automaattisena oletuksena, koska asioita on täytynyt pohtia. Kaksi tutkittavista totesivat aineistossa, että pikkulapsiarjen ja johtajan uran yhteensovittaminen on tuonut eteen haasteita ja aiheuttanut toisinaan huolta siitä, miten arki sujuu tai miten johtajan ura voi vaikuttaa lapseen. Yksi tutkittavista oli kieltäytynyt uransa aikana puoluejohtajan tehtävästä perheen perustamisen vuoksi. Yksi tutkittavista sen sijaan kertoi,

että hän on tietoisesti aiemmin priorisoinut puoluejohtajan uran perheen perustamisen edelle. Yksi tutkittavasti kertoi myös, että nykyinen korkeantason johtajan tehtävä hankaloittaa perheen lapsiluvun kasvattamista. Tutkittavista kahdella on ollut lapsi tai lapsia jo ennen poliittisen johdon huippuvirkoja ja toiset kaksi ovat saaneet lapsen toimiessaan poliittisen johdon huippuviroissa. Vaikuttaisi siltä, että kohderyhmän naisille perhe ei kuitenkaan lopulta ole ollut esteenä johtajan uralle tai johtajan ura ole ollut esteenä perheen perustamiselle, mutta uran vuoksi perheen perustamista on saatettu lykätä tulevaisuuteen tai aikaisemmin tarjottuja johtajan tehtäviä on oltu ottamatta vastaan, koska perheen ja johtajan työn yhteensovittaminen on koettu sen hetkisessä tilanteessa liian haasteelliseksi. Lisäksi nuorten naisten johtajanuralla näyttäisi olevan myös vaikutusta perheen lapsilukuun.

Yksilötason uraa estäviin tekijöihin kuuluvat myös persoonallisuuspiirteet sekä henkilökohtainen epävarmuus. Aineistosta nousi esiin vain yksi persoonallisuuspiirre yhden tutkittavan kohdalla, joka olisi voinut vaikuttaa uraan estävästi, ellei häntä olisi kannustettu poliittisella uralla eteenpäin kohti parrasvaloja. Tämä piirre on ujous. Henkilökohtaista epävarmuutta ovat sen sijaan kokeneet enemmistö tutkittavista. Henkilökohtaisella epävarmuudella viitataan tässä yhteydessä henkilön omaan epävarmuuteen työssä pärjäämisessä ja kykyjensä suhteen.

– Katsoin itseäni vessan peilistä ja mietin, että voi kun olisi edes kymmenen vuotta kokeneempi niin olisi helpompaa. Voisi luottaa, että kyllä tämä sujuu. (Talvitie, 2013, s. 265: Annika Saarikko.)

5.4.4 Havainto ihmissuhdetason uraesteistä ja koonti uraesteistä

Aineistosta ei noussut esiin ihmissuhdetason tekijöitä, jotka olisivat jollain tapaa toimineet esteenä kohderyhmän uralle. Tämä saattaa tosin selittyä sillä, että aineistossa ihmissuhdetason tekijät korostuivat uraa edistävinä tekijöinä. Näin ollen voi siis hyvinkin olla mahdollista, että kohderyhmä ei ole kokenut ihmissuhdetasolla uraesteitä. Analyysin tulos uraa estävistä tekijöistä on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Uraa estävät tekijät.

Uraa estävät tekijät			
Yhteiskuntataso	Organisaatiotaso	Ihmissuhdetaso	Yksilötaso
<ul style="list-style-type: none"> - Seksismi - Sukupuoliroolit - Sukupuoleen liitetty stereotyyppiä 	<ul style="list-style-type: none"> - Syrjivät käytännöt - Maskuliiniset normit ja arvot - Työn luonne 	<ul style="list-style-type: none"> - Ei havaintoja 	<ul style="list-style-type: none"> - Arvovalinnat - Henkilökohtainen epävarmuus - Persoonallisuuspiirteet - Uran ja perheen yhteensovittaminen

5.4.5 Yhteiskuntatason uraa edistävät tekijät

Vaikka kohderyhmän henkilöt ovat kohdanneet elämässään uraesteitä, ovat he silti onnistuneet nousemaan valtion ylimpiin ja vaikutusvaltaisimpiin johtotehtäviin. Tätä uranousua voidaan selittää kohderyhmän osalta uraa edistävillä tekijöillä, joita pystyi havaitsemaan aineistosta runsaasti. Yhteiskuntatason tekijöitä olivat aineiston perusteella hyvinvointivaltio, tasa-arvoisempi yhteiskunta sekä kannustava ja sukupuolirooliin luokittelematon kasvatusta. Kohderyhmästä kolme toi esille, miten hyvinvointivaltio on vaikuttanut heidän elämänsä suuntaan, ja täten myös vaikuttanut siihen, millaista uraa he ovat voineet tavoitella. Kaikki kolme tutkittavaa nostivat hyvinvointivaltiosta esimerkiksi koulutusjärjestelmän, joka mahdollistaa kouluttautumisen sukupuolesta tai varallisuudesta riippumatta, ja jonka kautta myös vähävaraisten perheiden lapset ja tytöt voivat tavoitella sosiaalista nousua. Myös kasvatuksen vaikutuksen pystyi tunnistamaan yhtenä yhteiskunnallisena uraa edistävänä tekijänä. Tutkittavista jokaisen kohdalla oli havaittavissa kasvatuksen merkitys heidän uralleen. Uraa edistävä kasvatusta on ollut kannustavaa ja valanut uskoa siihen, että sukupuolesta riippumatta voi tehdä elämässään mitä vain, tavoitella haluamiaan asioita ja onnistua. Aineiston perusteella välittyi kuva, että

kohderyhmän vanhemmiltaan saama kasvatus on ollut pitkälti sukupuolirooleista vapaata. Yksi tutkittavista toi sanallisesti suoraan esiin myös sen, että hän on tunnistanut, kuinka tasa-arvoisempi yhteiskunta ja sen vaikutus työelämään on mahdollistanut hänelle uran tekemisen, sillä sukupuoliroolit ovat uusien sukupolvien myötä väljentyneet.

Pankissa ammattiuraa tehnyt äiti viestitti kasvatuksessaan aina tyttärelleen, että naiselle kaikki on mahdollista. Äiti elämänmyönteisine asenteineen kuuluu edelleen Annikan naisihanteiden joukkoon. (Houni, 2017: Annika Saarikko.)

Sanna Marin haluaisi olla äiti, joka valaa lapseensa intohimoa ja elämänhalua. ”Kunpa osaisin kasvattaa hänet niin, että hän tuntisi paloa johonkin tärkeään asiaan ja että voisin kannustaa ja tukea häntä, mitä hän sitten tekeekin.” Sellaisen kasvatuksen Sanna sai omalta äidiltään. ”Hän on uskonut minuun aina. On tärkeää, että lapsi näkee asiat sellaisina, että ne on mahdollista saavuttaa.” (Sandelius, 2018: Sanna Marin.)

”Opin arvostamaan isän kasvatusmetodeja vasta myöhemmin. Ymmärsin, mitä tarkoittaa, kun uskoo omaan juttuun, vähät välittämättä siitä mitä muut ajattelevat.” (Viljanen, 2019, s. 23: Li Andersson.)

5.4.6 Organisaatiotason uraa edistävät tekijät

Organisaatiotason uraa edistävästä tekijöistä korostui enemmistön kohdalla työyhteisön tuki, mikä pitää sisällään kollegoilta saadun tuen ja kannustuksen sekä puolueen luottamuksen. Kollegoiden tuki ja kannustus ovat osaltaan rohkaisseet tutkittavia tavoittelemaan vastuullisempia tehtäviä, ja puolueen luottamus on mahdollistanut urakehityksen puolueessa ja yleisestikin politiikassa. Koska poliittiset tehtävät ovat pääasiassa luottamustoimia, poliittisella uralla eteneminen edellyttää, että on suosittu henkilö niin omassa puolueessaan kuin kansainkin keskuudessa, sillä tehtäviin tullaan usein valituksi kansan äänestämänä tai puolueensa tukemana. Tutkittavista kaksi toi esille, että urakehitykseen myönteisesti on vaikuttanut toisinaan myös sattuma. Sattuma tulkitaan tässä tapauksessa organisaatiotason uraa edistävänä tekijänä, sillä tutkittavien omat kokemukset liittyivät tilanteisiin, joissa puolueen tai hallituksen sisällä on yllättäen tullut täytettäväksi korkeantason johtopositio, joihin heitä on sillä hetkellä pidetty sopivina ehdokkaina asemansa ja kokemuksensa perusteella.

Näiden kahden tekijän lisäksi yksi tutkittavista kertoi, että maailmanlaajuisen koronaviirustilanteen aiheuttama etätyöjakso on helpottanut vauva-arjen ja puolueen puheenjohtajan tehtävän yhdistämistä, minkä perusteella voi tulkita, että etätyömahdollisuus tukisi erityisesti perheellisten ihmisten uria ja työelämään osallistumista. Yksi tutkittavista toi aineistossa esille, että on kerran kokenut hyötyvänsä sukupuolestaan tilanteessa, jossa naisedustus hänen oman puolueensa eduskuntavaalien ehdokasjoukoissa on ollut vähäistä. Tutkittava arvioi naissukupuolen olleen hänelle eduksi tilanteessa, koska sillä pystyi erottumaan joukosta. Tätä havaintoa ei kuitenkaan lueta mukaan uraa edistäväksi tekijäksi, sillä jokainen tutkittavista on kokenut sukupuolensa perusteella uraesteitä, jolloin kyseisen kokemuksen voi tulkita yksittäistapauksena.

"Olen saanut paljon apua kollegoilta, kuten Riitta Mylleriltä, Tytti Tuppuraiselta ja Eva Biaudet'ltä." (Hannikainen, 2019: Sanna Marin.)

5.4.7 Ihmissuhdetason uraa edistävät tekijät

Kun tarkasteltiin ihmissuhdetason uraa edistäviä tekijöitä, kävi ilmi, että tutkittavilla jokaisella oli elämässään esikuvia, jotka ovat tavalla tai toisella antaneet heille voimaa selättää naisiin kohdistuvia uraesteitä. Kohderyhmän esikuvat olivat joko perhepiiristä, kuten esimerkiksi oma äiti, poliitikkoja tai naispuolisia tunnettuja menneiden aikojen tai nykyajan uranuurtajia. Esikuvien vaikutus tutkittaviin on ollut hyvin vaihtelevaa. Esikuvat ovat esimerkiksi innostaneet, herättäneet taistelutahtoa laittaa kampoihin sukupuolirooli-odotuksia vastaan lapsena, auttaneet sietämään naisiin kohdistuvaa julkista epäreilua kohtelua suuremman päämäärän vuoksi sekä luoneet uskoa siihen, että nainen pärjäävä ja kyvykäs saavuttamaan haluamansa. Tutkittavista kaksi toi esille myös verkostojen hyödyn. Verkostojen hyöty uralle on perustunut verkostoista saatuun tukeen ja kannustukseen sekä vertaistukeen.

Pihan (2006, s. 49–50) mukaan tukiverkostoilla on keskeinen rooli naisten urien mahdollistajina. Ihmissuhdetason uraa edistävästä tekijöistä eniten havaintoja aineistosta tulikin

tukijoukoista. Jokainen tutkittavista toi useampaan otteeseen aineistossa esille, miten tukijoukoilla on ollut merkitystä heidän elämänvalintoihinsa ja urakehitykseen. Tukijoukoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä perhettä, kuten omia vanhempia ja puolisoa. Tukijoukoilta saatu uraa edistävä vaikutus on ilmennyt muun muassa vanhempien rohkaisuna koulutusvalintojen suhteen, sukulaisten kannustuksena uusiin tilaisuuksiin tarttumiseksi, vanhempien tukena, kannustuksena ja luottamuksena, puolison tukena ja hyväksyntänä ministerin uralle sekä omilta vanhemmilta saatuna lastenhoidollisena tukena johtajan uran ja perheen sujuvammaksi yhteensovittamiseksi. Tukijoukoilla on ollut myös merkityksensä turvallisuudentunteen luomisessa eli tukijoukot ovat kannatelleet silloinkin, kun työ on ollut erityisen raskasta tai haasteellista.

”Ajattelen, että naisella on oikeus tehdä uraa, saada perhe ja edistää yhteiskunnallisia asioita siinä missä miehilläkin. Ilman puolisoani ja tukiverkkoja en pystyisi tekemään tätä työtä näin täysivaltaisesti.” (Hannikainen, 2019: Sanna Marin.)

Meillä on loistava turvaverkosto. Äitini jäi töistä pois jo hiukan ennen eläkeikää ja tukee usein perhettämme hoitamalla poikia. (Wallenius, 2021, s. 49: Annika Saarikko.)

Neljäntenä ihmissuhdetason uraa edistävänä tekijänä nousi esiin tasa-arvoinen vanhemmuus. Tasa-arvoisen vanhemmuuden naisten uraa hyödyttävän vaikutuksen pystyy havaitsemaan jokaisen tutkittavan kohdalta esimerkiksi siten, että perhettä perustaessa tutkittavat ovat jakaneet tai ilmoittaneet jakavansa vanhempainvapaat kumppaninsa kanssa tasapuolisesti. Vanhempainvapaiden tasapuolinen jakaminen edesauttaa naisten nopeampaa työhön palaamista. Pihan (2006, s. 51) mukaan äitien pitkät perhevapaat ovat yksi syy, miksi naisten on hankala edetä urillaan ja tätä uraestettä voidaan selättää sillä, että esimerkiksi vanhempainvapaita jaettaisiin isien ja äitien kesken tasapuolisemmin. Tasajako on nykypäivänä kuitenkin vielä melko harvinaista, sillä esimerkiksi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2021b) mukaan äidit käyttävät lähes kaikki perhevapaat eli myös merkittävästi suuremman osan vanhempien kesken vapaasti jaettavasta vanhempainvapaasta, jota pitää vain noin kolme prosenttia isistä. Isien, joiden puoliso on akateemisesti koulutettu, on havaittu pitävän muita isiä todennäköisemmin ja enemmän vanhempainvapaata (Lammi-Taskula, Salmi & Närvi, 2017, s. 116–117). Tasa-arvoisen

vanhemmuuden taustalla vaikuttavat yhteiskuntatason tekijöistä muun muassa sukupuoliroolit, jotka tietyllä tapaa määrittelevät, kuinka yhteiskunnassa ja siten myös työelämässä suhtaudutaan isien perhevapaisiin. Muuttamalla yhteiskunnassa sukupuoliin kohdistuvaa asenteellisuutta, voidaan saada aikaan, että myös isät jäisivät todennäköisemmin kotiin hoitamaan lasta. Tasa-arvoista vanhemmuutta voidaan tukea myös yhteiskunnallisilla tasa-arvopoliittisilla uudistuksilla

"Miikan kanssa päätimme heti alussa, että käymme aina yhdessä äitiysneuvolassa. Näin meille on tullut luja tunne siitä, että vanhemmuus on jaettu asia. — Olen ilmoittanut haluni jatkaa vihreiden puheenjohtajana. Puheenjohtaja valitaan puoluekokouksessa syyskuussa. Keväällä olen todennäköisesti äitiysvapaalla vauvan kanssa kaikista töistäni. Sen jälkeen Miika jää kotiin hoitamaan lasta." (Juti, 2021a, s. 8: Maria Ohisalo.)

5.4.8 Yksilötason uraa edistävät tekijät ja koonti uraa edistävästä tekijöistä

Yksilötason uraa edistäviä tekijöitä ilmeni aineistossa useita. Näitä olivat aktiivisuus, motivaatio, koulutusvalinnat, persoonallisuuspiirteet ja asenne. Yksilötason uraa edistävät tekijät ovat osaltaan auttaneet puskemaan urasteiden läpi. Jokainen tutkittava kertoi lähteneensä puolue toimintaan mukaan jo varsin nuorena ja vaikuttaneet puolueissa, mikä kuvastaa heidän aktiivisuuttaan politiikassa. Tutkittavista yksi kertoi suoraan, että hän tehnyt paljon töitä päästäkseen poliittisella urallaan eteenpäin. Aktiivisuudellaan tutkittavat ovat mahdollisesti kasvattaneet suosiotaan, mikä on politiikassa erityisen tärkeää, kun pyritään vaikutusvaltaisempiin tehtäviin. Jokaiselta tutkittavalta löytyi poliittisen uran taustalta myös erilaisia motivaatiotekijöitä tehdä politiikkaa ja pyrkiä vaikutusvaltaisiin positiioihin. Motivaatiotekijöitä olivat muun muassa sisäinen palo politiikkaan, halu puuttua epäkohtiin ja tahto muuttaa maailmaa. Lisäksi kaksi tutkittavista toivat esille myös sen, että heitä motivoi muille naisille roolimallina toimiminen. Tutkittavista kaksi tunnisti, että heidän halunsa opiskella ja hakeutuminen korkeakouluun ovat olleet uran kannalta tärkeitä valintoja.

"Minua eteenpäin on ajanut joukko positiivisia ja negatiivisia fiiliksiä. Positiivinen eteenpäin vievä voima on se, että uskon ja luotan siihen, että asioita voi muuttaa."

Vastaavasti myös suuttumuksen tunne on vienyt eteenpäin. En ole koskaan pelännyt sitä, että jokin asia aiheuttaa minussa kipinäintiä, sillä se on energisoiva tunne.” (Juutilainen, 2017, s.79: Li Andersson.)

”On käsittämätöntä, että yhä joudutaan puhumaan esimerkiksi transsukupuolisten ihmisten oikeudesta saada lapsia, tai että Euroopassa on maita, joissa naisten oikeuksia kavennetaan laeilla. Tällaiset epäkohdat ovat syy, miksi alun perin lähdin politiikkaan.” (Juti, 2021a, s. 9: Maria Ohisalo.)

”I think one thing I can do is show the younger generation that they can change society and be an influence in the world. I want to make the path easier for people even younger than me to go into politics and work for a better world. There is much for them to do”. (Dreifus, 2021: Sanna Marin.)

Tutkittavilta pystyi tunnistamaan myös persoonallisuuspiirteitä, jotka ovat edesautta-
neet heitä urallaan. Tällaisia piirteitä olivat sisukkuus, määrätietoisuus ja rohkeus. Tutkit-
tavien kohdalla sisukkuus ilmeni esimerkiksi asettumalla ehdolle vaaleihin uudelleen
aiemmista vaalitappioista huolimatta tai puolueen vaalitappion jälkeen epätoivoon vai-
pumisen sijaan toimeen tarttumisena, jotta ensi vaaleissa puolueen menestys olisi pa-
rempi. Tutkittavista löytyi myös määrätietoisuutta. Määrätietoisuus on ohjannut uralla
eteenpäin sekä auttanut sisuuntumaan vaikeissa tilanteissa. Määrätietoisuus ilmeni tut-
kittavien kohdalla myös siten, että uran vuoksi muun elämän suhteen on joustettu. Luon-
teenpiirteenä rohkeus on havaittavissa kolmen tutkittavan kohdalla. Rohkeus on ilmen-
nyt muun muassa uusiin haastaviin tilaisuuksiin tarttumisena ja rohkeina kannanottoina.
Persoonallisuuspiirteiden taustalla vaikuttavat yhteiskuntatasolla mainittu kasvatus sekä
ihmissuhdetasolta tukijoukot, sillä lapsen persoonallisuutta muovaa erityisesti kasvatus
ja ympäröivät ihmiset voivat toiminnallaan vahvistaa ja tukea erilaisia persoonallisuus-
piirteitä.

*Vuoden 2011 eduskuntavaaleissa Andersson keräsi yli 2000 ääntä ja pääsi vara-
kansanedustajaksi. Hän tietää, että haluaa jatkaa politiikassa. – Koen, että, minulla
on jotain annettavaa. Samalla tiedostan kyllä, että muu elämä kärsii. Pikkuveljeä
ei ehdi nähdä niin usein kuin haluaisi eikä liikuntaa harrastaa niin paljon kuin olisi
hyvä.* (Talvitie, 2013, s. 319: Li Andersson.)

*”Rohkeutta on erilaista. Yleensä uskallan tarttua uusiin juttuihin. Lähipiirini mum-
mosta lähtien on aina kannustanut siihen. 'Senkus meet ja teet', he ovat sanoneet.”*
(Juti, 2021a, s. 9: Maria Ohisalo.)

Persoonallisuuspiirteiden lisäksi tutkittavien omalla asenteella on ollut myönteinen vaikutus heidän uraansa. Aineiston perusteella tutkittavat suhtautuvat kunnianhimoisella asenteella työhönsä. Kaksi tutkittavista toi esille, että työssään heitä eteenpäin ajaa myös rakkaus ja intohimoisuus politiikkaan. Asenne näkyi myös suhtautumisena vähättelyyn. Yksi tutkittavista nimittäin nosti esiin, että työssään kohtaama vähättelevä kohdeltu on hänelle vain bensaa liekkeihin. Toinen tutkittavista kertoi ottaneensa tietoisesti asenteen, että ei anna sukupuolensa vaikuttaa työelämässä, vaikka vähättelyä sukupuolen perusteella tulisikin vastaan. Kolmannen kohdalla positiivinen asenne ja huumori ovat auttaneet kohtaamaan ja sietämään työhön kuuluvia epäkohtia, kuten ilkeää kohdeltua. Yhden tutkittavan kohdalla välittyi myös itsevarma asenne, joka ilmeni ajatusmalina, että jos joku muu ihminen pystyy tekemään hoitamaan jotain tehtävää, niin kyllä hänkin pystyy. Analyysin tulos uraa edistävästä tekijöistä on koottu taulukkoon 2.

Taulukko 2. Uraa edistävät tekijät.

Uraa edistävät tekijät			
Yhteiskuntataso	Organisaatiotaso	Ihmissuhdetaso	Yksilötaso
- Hyvinvointivaltio	- Työyhteisön tuki	- Esikuvat	- Korkea koulutus
- Tasa-arvoisempi yhteiskunta	- Sattuma	- Verkostot	- Motivaatio
- Kannustava kasvatust	- Etätyö	- Tukijoukot	- Aktiivisuus
		- Tasa-arvoinen vanhemmuus	- Asenne
			- Persoonallisuuspiirteet

6 Johtopäätökset ja pohdintaa tutkimuksen tuloksista

6.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia uraesteitä tutkimuksen kohderyhmään kuuluneet henkilöt eli poliittisen vallan huipulle kivunneet naiset ovat urapolullaan kohdanneet sekä millaiset tekijät ovat puolestaan edistäneet heitä urillaan eteenpäin. Tällä tavoin pyrittiin luoda ymmärrystä siitä, millaiset tekijät voivat edistää ja estää naisten urakehitystä ja etenemistä johtoportaaseen. Uraesteitä tutkimalla syntyi käsitys siitä, että naiset joutuvat tasa-arvon mallimaana pidetyssä Suomessa vielä nykypäivänakin törmäämään lasikattoilmiöön erilaisten uraesteiden muodossa. Tutkimuksessa havaittu hyvä uutinen on kuitenkin se, että uraesteistä voi päästä yli erilaisten uraa edistävien tekijöiden avulla. Seuraavaksi esitellään vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Millaisia uraesteitä voidaan havaita tutkimuskohteena olevien henkilöiden kohdanneen urallaan tutkimuksessa käytetyn aineiston perusteella?

Kohderyhmän naisten uriin estävästi vaikuttavia tekijöitä ilmeni tutkimuksessa vain kolmella eri tarkastelumallin tasolla eli yhteiskunta-, organisaatio- ja yksilötasolla. Ihmissuhdetasolla uraa estäviä tekijöitä ei tutkimuksessa ilmennyt, mikä saattaa tosin selittyä sillä, että kohderyhmä ei välttämättä ole kohdannut ihmissuhdetasolla uraesteitä, sillä tutkimuksessa ihmissuhdetasolla ilmenee monia uraa edistäviä tekijöitä. Naisten uriin estävästi vaikuttavia yhteiskuntatason tekijöitä ovat seksismi, sukupuoliroolit ja sukupuoleen liitetyt stereotyyppit. Seksismi ilmenee sukupuolen perusteella vähättelynä, työttömyydenä sekä ulkonäön ja muun elämän arvostelemisena sosiaalisessa mediassa, kasvatusten ja jopa valtamedioiden toimesta. Sukupuoliroolien estävä vaikutus naisten työuriin kumpuaa tyttöihin ja naisiin liitetystä rooliodotuksista, joihin on joko kasvettu tai koettu sosiaalisen ympäristön toimesta painetta mukautua. Sukupuolirooliodotukset näkyvät esimerkiksi kodinhoitoon ja äitiyteen liittyvänä huonona omatuntona, jos vaativan työn vuoksi aikaa ei jää omalle sukupuolelle tyyppilliseksi pidettyyn toimintaan eli hoivaamiseen ja kodin huolehtimiseen. Yhteiskunnan ylläpitämä käsitys naisen sukupuoliroolista

on uraeste, jos nainen sukupuolirooliodotusten vuoksi jättää ottamatta vastaan haasteellisempia työtehtäviä tai ei edes tavoittele urakehitystä. Sukupuoliroolien taustalla vaikuttavat sukupuoliin liitetyt stereotyyppit. Vaikutusvaltaa tai johtajanuraa tavoittelevien naisten urilla stereotyyppit ilmenevät ennakkoluuloina, jossa kyseenalaistetaan naisen pätevyys ja kyky pärjätä, sillä johtajuuteen ja valtaan yhdistetään herkästi miehisiä eli maskuliinisia piirteitä.

Organisaatiotasolla naisten uriin kielteisesti vaikuttavat organisaation naisia syrjivät käytännöt sekä maskuliiniset normit ja arvot. Näiden lisäksi myös työn luonne voi muodostua uraesteeksi. Tutkimuksessa maskuliiniset normit ja arvot ilmenevät työkultuurina, jossa esimerkiksi uskottavuutta ja arvostusta saa se, joka on taitavin puhumaan maskuliiniseksi miellettyistä aiheista. Maskuliiniset normit ja arvot ovat seurausta alan miesvaltaisuudesta, ja ne luovat ja ylläpitävät naisia syrjiviä käytäntöjä. Tutkimuksen mukaan maskuliinisen organisaatiokulttuurin vuoksi naiset joutuvat tekemään miehiä enemmän töitä pätevyytensä osoittamiseksi sekä ansaitakseen uskottavuutta ja vaikutusvaltaa. Lisäksi tutkimuksessa saatiin viitteitä siitä, että naisten syrjintä ilmenee myös työn tehtäväkenttien sukupuolittuneisuutena eli naiset sijoittuvat feminiiniseksi mielletyille tehtäväkentille ja miehet maskuliinisille. Jos organisaatiossa maskuliinisilla aiheilla saa arvostusta ja vaikutusvaltaa, ja naisia suljetaan maskuliinisten tehtäväkenttien ulkopuolelle, hankaloituvat naisten mahdollisuudet saada arvostusta ja vaikutusvaltaa organisaatiossa.

Maskuliininen työkultturi tukee myös äitiyteen liittyvää ennakkoluuloista suhtautumista, jossa naisen lapsen hankintaa pidetään kunnianhimottomuuden merkinä, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti naisen urakehitykseen. Maskuliinisten normien ja arvojen sekä niistä seuraavien naisia syrjivien käytäntöjen taustalla vaikuttavat yhteiskuntatasolla esiintyvät seksismi, sukupuoliroolit ja sukupuoliin liitetyt stereotyyppit. Organisaatiotasolla uraan estävänä tekijänä voi vaikuttaa myös työn luonne. Kohderyhmän kuvailun perusteella työ poliittisena johtajana ja työkultturi politiikassa on ylipäättään hyvinvointia kuormittavaa, sillä työ on hektistä ja vaatii tekijältään usein paljon. Julkisessa tehtävässä työn erityisenä varjopuolena on julkisuus, joka altistaa tekijänsä häirinnälle ja

uhkauksille, mikä voi puolestaan vähentää halukkuutta pyrkiä vastuullisiin julkisiin tehtäviin.

Koska työ politiikassa vaatii tekijältään paljon ja työpäivät venyvät pitkiksi, edellyttää urakehitys tekijältään tietoisia arvovalintoja. Edetäkseen uralla täytyy priorisoida uraa esimerkiksi muun elämän ja vapaa-ajan edelle. Urakehityksen tai johtajan uran vuoksi voi siis joutua tietoisesti luopumaan jostain muusta itselle tärkeästä asiasta. Tällaisten arvovalintojen tekeminen on yksi yksilötasolla vaikuttavista uraesteistä ja sen taustalla vaikuttaa organisaatiotason tekijät. Naisten kohdalla arvovalintojen tekeminen saattaa koostua miesvaltaisilla aloilla ja maskuliiniseksi miellettyjä positioita tavoitellessa, koska miesvaltaisella alalla työskentelevät naiset joutuvat tekemään enemmän töitä osoittaakseen pätevyytensä. Muita yksilötasolla esiintyviä uraesteitä ovat työn ja perheen yhteensovittaminen, henkilökohtainen epävarmuus sekä persoonallisuuspiirteet. Tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin osin haasteelliseksi. Yhteensovittamisen haasteiden vuoksi haasteellisempia tehtäviä saatetaan jättää ottamatta vastaan tai lastenhankintaa lykätään tietoisesti urakehityksen tai johtajan uran vuoksi. Näin ollen perheen perustamisella voi olla vaikutuksia urakehitykseen mutta myös perheen lapsilukuun. Henkilökohtainen epävarmuus ja persoonallisuuspiirteistä ujous voivat estää urakehitystä kohti vaikutusvaltaisempia tehtäviä, jos taustalla ei ole sopivia uraa edistäviä tekijöitä.

Minkälaisien tekijöiden voidaan havaita edesauttaneen tutkimuksen kohteena olevien naisten urakehitystä kohti politiikan huipun johtopaikkoja?

Kohderyhmän naisten uria edistäviä tekijöitä esiintyi tutkimuksessa kaikilla neljällä eritasolla eli yhteiskunta-, organisaatio-, ihmissuhde- ja yksilötasolla. Yhteiskuntatasolla naisten uriin myötävaikuttavat hyvinvointiyhteiskunnan mahdollistama sukupuolesta ja varallisuudesta riippumaton maksuton koulutusjärjestelmä, tasa-arvoisempi yhteiskunta, jossa myös naiselle uran tekeminen on mahdollista väljentyneiden sukupuoliroolien myötä sekä kannustava, sukupuolirooleista vapaa kasvatus, mikä valaa uskoa siihen, että haluamiaan asioita voi saavuttaa sukupuolesta riippumatta.

Organisaatiotasolla merkittävin urakehitystä tukeva tekijä on työyhteisön tuki. Työyhteisön tuki rohkaisee tavoittelemaan vastuullisempia ja vaikutusvaltaisempia työtehtäviä. Koska tutkimuksessa tarkasteltiin poliittisia johtajia, kävi tutkimuksessa ilmi myös poliittiselle urakehitykselle ominaisia erityispiirteitä. Poliitikassa urakehityksen kannalta merkityksellisiä tekijöitä ovat oman puolueen tuki, luottamus ja henkilökohtainen suosio puolueen sisällä sekä puolueen suosio kansan keskuudessa. Työyhteisön tuen lisäksi tutkimuksessa tuli esiin, että toisinaan voidaan tarvita myös sattumaa myötävaikuttamaan uranäkymiin. Organisaatiotasolla myös etätöy vaikuttaisi edistävän naisten uraa tai ainakin helpottavan johtajanuraa tekeviä perheellisiä naisia, kun etätöy mahdollistaa perheen ja työn sujuvamman yhteensovittamisen.

Ihmissuhdetasolla naisten uriin myötävaikuttavat esikuvat, verkostot, tukijoukot sekä tasa-arvoinen vanhemmuus. Vahvat ja uraa uurtaneet naisesikuvat luovat uskoa siihen, että naisena voi saavuttaa haluamansa ja vahvistavat käsitystä siitä, että kulttuurillisiin sukupuolirooleihin ei ole pakko mukautua. Ammattialan sisäiset esikuvat puolestaan innostavat tai auttavat sisuuntumaan ja taistelemaan organisaatio- ja yhteiskuntatason uraa estäviä tekijöitä vastaan. Erilaisista verkostoista saa puolestaan tukea ja kannustusta uralle sekä vertaistukea. Ihmissuhdetason tekijöistä tukijoukkojen merkitys korostui erityisesti tutkimuksessa. Tukijoukoiksi mielletään tässä yhteydessä esimerkiksi vanhemmat, puoliso, sukulaiset sekä muu lähipiiri. Tukijoukkojen merkitys naisten urakehitykselle perustuu heiltä saatuun kannustukseen, luottamukseen, hyväksyntään, tukeen ja perheellisen tilanteessa lastenhoidolliseen apuun. Tukijoukkojen avulla voidaan selättää monia uraesteitä, kuten yksilötasolla esiintyvää henkilökohtaista epävarmuutta, ujoutta sekä uran ja perheen yhteensovittamisen haasteita. Tukijoukkojen vaikutuspiiriin kuuluvat yksilötasolla esiintyvistä uraa edistävästä tekijöistä koulutusvalinnat, asenteet ja persoonallisuuspiirteet, joihin etenkin vanhemmat ja lähisukulaiset voivat vaikuttaa lapsuudesta alkaen. Tasa-arvoinen vanhemmuus puolestaan auttaa kaatamaan sukupuolirooleihin liittyviä käsityksiä. Tasa-arvoinen vanhemmuus edistää naisten nopeampaa työhön

palaamista, jolloin urakatkokset jäävät lyhyemmiksi ja niiden mahdolliset negatiiviset vaikutukset urakehitykseen pienemmiksi.

Yksilötasolla urakehitystä edistäviä tekijöitä ovat korkealle kouluttautuminen, aktiivisuus, motivaatio, oma asenne ja tietyt persoonallisuuspiirteet. Koulutusvalinnat määrittelevät pitkälti potentiaalisia uranäkymiä ja tutkimuksessa korkealle kouluttautuminen tunnistettiin tärkeänä valintana nykyisen uran kannalta poliitikkona ja poliittisena johtajana. Kohderyhmän henkilöiden kohdalla korostui heidän oma aktiivisuutensa poliittisella urallaan muun muassa siten, että heistä kukin oli lähtenyt mukaan poliittiseen toimintaan viimeistään parikymppisenä. Tutkimuksen perusteella vaikuttaisikin siltä, että varhainen aktiivisuus poliittisissa piireissä auttaa etenemään poliittisella uralla pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksen perusteella uralla eteneminen politiikassa edellyttää varhaisen puolueaktiivisuuden lisäksi paljon työtä.

Uravalintaan ja uralla eteenpäin auttavat myös motivaatiotekijät. Kohderyhmää kohti vaikutusvaltaisempia positioita ovat ajaneet muun muassa intohimoisuus politiikkaan, tahto puuttua yhteiskunnassa vallitseviin epäkohtiin ja myös roolimallina toimiminen eli on tahdottu välittää muille naisille viestiä siitä, että nainen voi tehdä vaikutusvaltaista uraa sekä saada perheen. Urakehitystä tukevat myös kunnianhimoinen asenne uraa kohtaan ja tietoisesti otettu asenne, jossa työhön liittyvien epäkohtien tai potentiaalisten uraesteiden ei anneta vaikuttaa itseensä. Näitä asenteita tukevat tietyt persoonallisuuspiirteet, jotka osaltaan edistävät myös uralla eteenpäin pääsemistä. Tällaisia piirteitä ovat määrätietoisuus, sisukkuus ja rohkeus. Sisukkuus ilmenee esimerkiksi siten, että vastoinkäymisistä ei lannistuta. Sisukkuutta tukee määrätietoinen persoonallisuuspiirre. Määrätietoisuus ja kunnianhimoinen asenne uraan ilmenee uran asettamisena tärkeysjärjestyksessä korkealle, mikä voi olla ratkaiseva tekijä arvovalintoihin liittyvän uraesteen kohdalla. Rohkeus ilmenee puolestaan siten, että uskaltaa pelkäämättä heittäytyä ja tarttua uralla uusiin tilaisuuksiin. Yksilön rohkeutta voidaan tukea jo lapsuudessa kasvatuksessa ja aikuisiällä työyhteisön ja tukijoukkojen kannustuksella.

Kohderyhmän poliittisina johtajina työskentelevät naiset ovat hyvä esimerkki siitä, että urallaan voi nousta huipulle naisiin kohdistuvista uraesteistä huolimatta, jos taustalta löytyy riittävästi uraa edistäviä tekijöitä. Neljän hengen kohderyhmän kohdalla pystyi kuitenkin jo havaitsemaan, etteivät kokemukset uraesteistä tai uraa edistävästä tekijöistä ole naisilla täysin yhteneväisiä. Uraesteiden joukosta yhteisiä uraesteitä olivat yhteiskuntatasolla esiintyvä seksismi, organisaatiotasolla organisaation miesvaltaisuudesta kumpuavat asenteet ja käytännöt työyhteisössä sekä yksilötasolla urakehityksen tai johtajan työn edellyttämät arvovalinnat. Yhteisiä uraa edistäviä tekijöitä olivat puolestaan yksilötasolla oma aktiivisuus, motivaatiotekijät ja persoonallisuuspiirteet, ihmissuhdetasolla esikuvat, tukijoukot ja tasa-arvoinen vanhemmuus sekä yhteiskuntatasolla kannustava, sukupuolirooleista pitkälti vapaa kasvatus. Koska kohderyhmän kokemukset näistä tekijöistä olivat yhtenevät, niiden voi tässä tutkimuksessa tulkita olevan merkittävimpiä naisten uriin estävästi ja edistävästi vaikuttavia tekijöitä.

6.2 Pohdintaa tutkimuksen tuloksista

Tutkimukseen valittu menetelmä tuotti hyvin vastauksia tutkimukselle asetettuihin tutkimuskysymyksiin, jotka liittyvät lasikattoilmiöön ja sen rikkomiseen. Tutkimuksesta saaduissa tuloksissa on paljon yhteistä tutkimuksessa esitetyn teorian kanssa, mutta tutkimus tuo esiin myös uusia uraesteitä. Tutkimuksen tulos uraesteistä vahvisti siis joiltain osin jo aiemmin tiedettyä, mutta tuotti myös uusia näkökulmia uraesteistä. Uraa edistävien tekijöiden kohdalla olisi voinut ennakkoon olettaa, että tutkimuksessa esiin nousevat uraa edistävät tekijät ovat uraesteistä muodostettuja käänteisiä tekijöitä. Näin osittain tapahtuikin, mutta tutkimus toi myös tässä esiin paljon uusia tekijöitä. Tutkimustulosten joukossa oli myös joitain sellaisia uraesteitä ja uraa edistäviä tekijöitä, joiden voi tulkita ilmenevän erityisesti poliittisella uralla.

Tutkimuksen tuloksien mukaan naisten uraan estävästi ja edistävästi vaikuttavien tekijöiden kirjo on laajempi, kuin mitä tutkimuksessa hyödynnetyn teorian pohjalta saattoi odottaa. Tutkimuksessa esitetystä teoriasta poikkeavia uusia esiin tulleita uraesteitä

olivat yhteiskuntatasolla seksismi, organisaatiotasolla työn luonne ja yksilötasolla henkilökohtainen epävarmuus, arvovalinnat ja persoonallisuuspiirteet. Tutkimus myös vahvisti teoriassa jo esiin tuotujen uraesteiden olemassaoloa. Teorian mukaisesti tutkimuksessa nousivat esille yhteiskuntatason uraesteistä sukupuoliroolit ja sukupuoleen sidotut stereotyyppit, organisaatiotasolla naisia syrjivät käytännöt sekä maskuliiniset normit ja arvot, sekä yksilötasolla uran ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät haasteet. Uraa edistäviä teoriasta poikkeavia tekijöitä nousi tutkimuksessa vielä enemmän esiin kuin uraesteiden kohdalla. Kuten jo tuotiin ilmi, olisi voinut olettaa, että uraa edistävät tekijät olisivat uraesteistä muodostuneita käänteisiä tekijöitä. Tutkimustuloksista löytyi muutamia tutkimuksessa hyödynnettyä teoriaa tukevia havaintoja uraa edistävästä tekijöistä, kuten yhteiskuntatasolla sukupuolirooleista vapaa kasvatus, ihmissuhdetasolla esikuvat ja verkostot sekä yksilötasolla koulutusvalinnat. Tutkimuksessa käytetystä aineistosta ei löytynyt sellaisia uraa estäviä tai edistäviä tekijöitä, jotka eivät olisi sopineet mihinkään tarkastelumallin mukaiseen lokeroon eli yhteiskunta-, organisaatio-, ihmissuhde- ja yksilötasolle. Tämän perusteella voisi tulkita, että tarkastelumalli on oivallinen kuvaamaan naisten uraesteitä ja uraan edistävästi vaikuttavia tekijöitä.

Koska tutkimuksen kohderyhmän henkilöt ovat luoneet uraa politiikassa, paljastui tutkimuksessa uraesteitä, joiden voisi arvella vaikuttavan erityisesti poliittisella ja julkisella uralla. Tällaisia uraa estäviä tekijöitä vaikuttavat olevan yhteiskuntatasolla esiintyvä seksismi sekä organisaatiotasolla työn luonne. Poliitikassa työnkuvan julkisuus altistaa tekijänsä häirinnälle ja uhkauksille ja voi siten vähentää poliittisen uran houkuttelevuutta. Uran julkisuuden vuoksi seksismi vaikuttaisi olevan huomattavasti laajempaa ja räikeämpää kuin työssä, jossa julkinen henkilökohtainen näkyvyys on pieni. Tutkimuksen aineiston perusteella muodostui käsitys siitä, että poliittisella uralla häirintä kohdistuu erityisesti naisiin ja se on sisällöltään usein naisvihamielistä ja seksististä. Käsitystä tukee Natton julkaisema raportti (Van Sant ja muut, 2021, s. 32–36, 50–52), joka kertoo Marinin hallituksen ministereiden olleen poikkeuksellisen laajan vihakampanjan kohteena, mikä on kohdistunut erityisesti nuoriin naispuolisiin hallituspuolueiden johtajiin sekä naispuolisiin ministereihin. Vihakampanja ilmenee sosiaalisessa mediassa julkaistuina

naisvihamielisinä, seksuaalissävyytteisinä ja herjaavina viesteinä ja julkaisuina (Van Sant ja muut, 2021, s. 50–52). Jos naispuolisiin poliittisiin päättäjiin kohdistuvaa häirintää ja hiljentämistarkoituksessa lähetettyjä törkyviestejä ei saada kitkettyä, on vaarana, että naisten osuus maan edustuksellisissa demokraattisissa päätöksentekokelemissä vähenee, jos naiset eivät näitten lieveilmiöitten takia uskalla asettua vaaleissa ehdolle. Jos naisten edustus pienenee merkittävästi päätöksentekokelemissä, saattavat naissukupuolen yhteiskunnalliset tarpeet ja ongelmat jäädä päätöksenteossa huomiotta.

Tutkimuksessa esiintyneistä uraesteistä työn luonne kuvaa ainoastaan poliitikon ja poliittisen johtajan uraan liittyviä lieveilmiöitä, vaatimuksia ja kuormitustekijöitä, joten työn luonnetta uraasteena ei pidä yleistää esimerkiksi muiden ammattialojen kohdalla, vaikka työn kuormitustekijöistä ja vaatimuksista voikin löytyä yhtymäkohtia, jos johtajan uraa tarkastellaan yleisellä tasolla. On tärkeää tiedostaa myös se, että poliittisella uralla uhkaukset ja työhön liittyvät vaatimukset sekä kuormitustekijät koskettavat todennäköisesti molempia sukupuolia eli ne eivät välttämättä ole uraasteena ainoastaan naisille. Tutkimuksessa tosin tuotiin esille politiikassa vallitsevat maskuliiniset normit ja arvot sekä naisia syrjivät käytännöt, joiden vuoksi naiset joutuvat sukupuolensa takia tekemään erityisen paljon töitä osoittaakseen pätevyytensä ja edetäkseen urallaan, jolloin työn kokonaiskuormituksen voitaisiin arvella olevan naispoliitikkojen kohdalla kuitenkin miespolitiikkoja suurempaa. Poliittisella uralla uraa edistävästä tekijöistä korostui puolestaan työyhteisön tuen merkitys nousujohteiselle uralle, sillä poliittiset tehtävät ovat useimmiten luottamustoimia, joihin tullaan valituksi joko kansan tai oman puolueen valitsemana.

Kun tutkimuksen tuloksia uraa estävistä ja edistävästä tekijöistä vertaa teorialuvuissa esitettyyn tietoon, huomio kiinnittyy yksilötasolla oleviin tekijöihin. Siinä missä teoriassa esitetyt yksilötason uraesteet näyttävät kohdistuvan yksilön valintoihin ja yksilöön kohdistuviin ulkopuolelta tuleviin haasteisiin lapsenhoidollisissa asioissa, tutkimuksessa esiin nousseet uraesteet ja uraa edistävät tekijät ovat pitkälti yksilön sisäisiä tekijöitä, kuten esimerkiksi henkilökohtainen epävarmuus, persoonallisuus, motivaatio, ja asenne.

Tämä antaa viitteitä siitä, että uraesteiden kaataminen ja siten uralla eteneminen sekä johtajan uran tavoittelu saattaa todennäköisesti vaatia yksilöltä myös sisäisiä uraa edistäviä tekijöitä. Havaintoa tukee Marongiun ja Ekehammarin (1999, s. 421) tutkimustulos siitä, että yksilölliset tekijät, kuten persoonallisuus ja muut yksilön ominaisuudet, vaikuttavat olevan johtajan uraa tavoitellessa tärkein tekijä sukupuolesta riippumatta.

Huomionarvoista tutkimuksessa on myös se, että teoriassa ihmissuhdetasolla uraesteena esitetty mentoroinnin puute loisti tutkimuksessa poissaolollaan. Kohderyhmä ei tunnistanut mentoroinnin puutetta uraa estävänä tekijänä eikä mentorointisuhdetta uraa edistävänä tekijänä. Tosin tutkimuksen aineistosta ei selvinnyt, oliko kohderyhmällä ylipäättään kokemusta mentorointisuhteista. Jos ei ollut, niin sen puuttumista ei näytetty tunnistettavan uraesteena tai sitä ei tuotu ilmi ja jos oli, niin sen mahdolliset hyödyt eivät ainakaan ilmenneet aineistosta. Sen sijaan aineistosta pystyi havaitsemaan, kuinka merkittävä vaikutus tukijoukoilla on ollut kohderyhmän urakehitykseen ja siihen, että ministerin ja puoluejohtajan uran tekeminen on koettu mahdolliseksi. Tukijoukkojen merkitys uralle oli tuloksena mielenkiintoinen, sillä lasikaton muodostavia uraesteitä on tutkittu paljon ja niitä on jaoteltu lukuisilla eri tavoilla (esim. Elacqua & muut, 2009; Marongiu & Ekehammar, 1999; Riger & Galligan, 1980), mutta uraesteissä ei ole noussut esiin tukijoukkojen puutetta. Tässä tutkimuksessa tukijoukkojen olemassaolo on näyttäytynyt esimerkiksi mentorointia tai verkostoja merkittävämpänä tekijänä naisten urakehitystä ja johtajan uraa tavoiteltaessa, joten käänteisesti voisi tulkita, että tukijoukkojen puute olisi yksi lasikaton muodostavista tekijöistä.

Kuten tutkimuksessa jo lasikaton muodostavia tekijöitä kuvanneessa teoriassa tuotiin esille, että uraesteet eivät ole toisistaan täysin irrallisia osia vaan ne vaikuttavat toistensa taustalla, pystyi vastaavanlaisen havainnon tekemään tutkimuksen aineiston perusteella niin tutkimuksessa havaittujen uraesteiden ja uraa edistävien tekijöiden kohdalla. Uraa estävät tekijät ovat useimmiten seurausta jostain taustalla vallitsevasta toisesta saman tai eri tason uraa estävästä tekijästä, ja osalla uraa edistävästä tekijöistä on taipumusta vahvistaa toista saman tai eri tason uraa edistävää tekijää. Kuten jo todettiin, osa

tutkimuksessa esiin tulleista uraa estävistä ja edistävästä tekijöistä vaikuttaisi liittyvän erityisesti poliittiseen uraan, mutta enemmistön tekijöistä voi tulkita vaikuttavan naisten urilla yleisesti, ja joidenkin tekijöiden merkityksen voisi tulkita korostuvan etenkin johtopositiota tavoitellessa, kuten esimerkiksi tukijoukkojen, motivaation ja oman asenteen.

Tiivistetysti ilmaistuna tutkimus toi ilmi useita uusia uraesteitä, tuotti uusia käsityksiä ja vahvisti jo aiemmin tiedettyjä käsityksiä siitä, millaiset tekijät ovat tärkeitä naisten urakehityksen tukemisessa sekä paljasti poliittiselle julkiselle uralle tyypillisiä uraa estäviä ja edistäviä tekijöitä. Lisäksi tutkimus loi ymmärrystä siitä, että uraesteiden kohtaaminen ei välttämättä tarkoita urakehityksen pysähtymistä, vaan uraesteitä voi yrittää kumota uraa edistävien tekijöiden avulla. On tosin hyvin yksilöllistä, millaisia uraa edistäviä tekijöitä naisten taustoilta löytyy ja millaiset uraa edistävät tekijät juuri heitä hyödyttäisivät. Tutkimuksessa esitetyn teorian mukaan yhteiskuntatasolla ilmenevät uraesteet eli sukupuoliroolit ja sukupuoleen liitetyt stereotyyppit vaikuttavat useiden eri tasoilla olevien uraesteiden taustoilla. Tämän perusteella vaikuttavin keino edistää naisten urakehitystä ja asemaa ylipäätään yhteiskunnassa olisi sukupuoliroolien ja sukupuoliin liitettyjen stereotyyppioiden murtaminen.

6.2.1 Tutkimuksen rajoitteet ja luotettavuus

Tutkimuksen aineistoksi valittu sekundaariaineisto loi tutkimukselle muutamia rajoituksia. Koska tutkimuksessa käytetty haastatteluaineisto oli poimittu aikakauslehdistä, sanomalehdistä ja muutamasta kirjasta, ei tutkijalla ollut vaikutusvaltaa siihen, mitä tutkittavilta kysytään. Sekundaariaineiston vuoksi tutkijalla ei ollut myöskään esimerkiksi mahdollisuutta esittää tutkittaville tarkentavia kysymyksiä. Tämän vuoksi tutkimuksessa joi-tain yksittäisiä havaintoja jäi vahvistamatta, joten niitä ei ole voitu ottaa huomioon tutkimuksen tuloksissa. Koska aineisto perustuu julkisissa joukkotiedotusvälineissä julkaistuihin henkilöhaastatteluihin, herää kysymys onko tutkimuksen kohderyhmä jättänyt ai-heen julkisuuteen tulemisen tai korkean asemansa vuoksi jotain kertomatta. Vaikutti kuitenkin siltä, että kohderyhmä avasi joukkotiedotusvälineissä julkaistuissa

haastatteluissaan elämäänsä hyvin avoimesti. Tutkimuksessa käytetyn sekundaariaineiston heikkoutena on se, että haastattelujen alkuperäisten tekijöiden esittämistä haastattelukysymyksistä ja heidän tekemistensä rajauksista ja korostuksista ei ole tietoa. Joitain tämän tutkimuksen kannalta olennaisia merkityksiä on siis voinut jäädä henkilöhaastattelujen julkaisuversion ulkopuolelle alkuperäisten haastattelijoiden toimesta.

Tutkimuksen rajoitteena on myös pieni näytekoko. Esimerkiksi Hirsjärven ja muiden mukaan (2013, s. 161) kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskiössä on tosiasioiden löytäminen ja paljastaminen. Tutkimuksen pienen näytekoon vuoksi tutkimuksen tuloksia on kuitenkin vaikea yleistää. Lisäksi kohderyhmä on ollut tarkkaan valikoitu, jonka vuoksi tulosten kontekstina on poliittinen ura. Näiden rajoitusten vuoksi tutkimus ei pysty mitenkään paljastamaan kansallista kokonaiskuvaa naisten kokemuksista uraa estävistä ja edistävästä tekijöistä. Tutkimus antaa kuitenkin suuntaa sille, mitä nämä tekijät mahdollisesti nykypäivänä ovat.

Tutkimuksen luotettavuuden osalta on syytä kiinnittää huomiota lähdekriittisyyteen. Tutkijan olisi pyrittävä käyttämään tutkimuksessaan uusimpia lähteitä, sillä usein tutkimustieto muuttuu nopeasti ja aiemmalla tiedolla on taipumusta kerrostua uusimpiin tutkimustuloksiin (Hirsjärvi & muut, 2013, s. 113). Tässä tutkimuksessa monet lasikattoilmiötä kuvailevat lähteet ovat kuitenkin useita vuosikymmeniä vanhoja julkaisuja, sillä lasikatto on ilmiönä vanha, mutta edelleen voimissaan. Toisaalta suositellaankin alkuperäisten lähteiden käyttöä, sillä uudemmissa lähteissä vanhempi tieto on saattanut suurestikin muuttua lainausten myötä (Hirsjärvi & muut, 2013, s. 113). Tässä tutkimuksessa lasikattoilmiötä kuvaamaan valittu tarkastelumalli perustuu myös useita vuosikymmeniä vanhaan julkaisuun, mutta vastaavaa tarkastelumallia lasikattoilmiön tutkimiseen on sittemmin käyttänyt tutkimuksessaan onnistuneesti ainakin Puttonen (2011). Tämän perusteella voidaan todeta, että lasikattoilmiöön liittyvät tekijät eivät ole vuosien saatossa juurikaan muuttuneet, jolloin vanhojakin lähteitä voi käyttää.

6.2.2 Jatkotutkimuskohteet

Koska tutkimus raotti vain pilkahduksen verran sitä, millaisia uraesteitä naiset Suomessa kohtaavat ja millaisten asioiden koetaan puolestaan edistävän uraa, voisi olla tarpeen tutkia ilmiötä kansallisella tasolla laajemminkin eikä vain johtajan uraan painottuneesti. Näin saataisiin syvempi ymmärrys siitä, millaiset keinot ylipäätään auttavat naisten urakehitystä ja työelämässä toimimista. Tällainen tutkimus auttaisi myös kartoittamaan, millaisia toimia tarvittaisiin naisten aseman parantamiseksi työelämässä.

Tutkimuksessa nousi sivulöytöinä myös useita muita mielenkiintoisia aiheita, joita voisi olla tarpeen tutkia syvällisemmin. Aineistossa yksi tutkittavista toi esille omakohtaisen kokemuksen siitä, miten nais- ja miespoliitikkoja kohdellaan mediassa eri tavoin. Koska Suomea pidetään kansainvälisellä tasolla sukupuolten tasa-arvon saralla hyvin edistyneenä maana, olisi kiintoisaa tutkia miten tiedotusvälineet kohtelevat ja puhuvat nais- ja miespoliitikoista tai poliittisista johtajista. Tällä tavoin myös selviäisi, ylläpitävätkö tiedotusvälineet osaltaan lasikattoilmiöön liittyviä tekijöitä, kuten esimerkiksi tässä tutkimuksessa yhteiskuntatasolla havaittuja sukupuolirooleja ja sukupuoliin liitettyjä stereotyyppioita sekä seksismiä, joiden nähdään vaikuttavan naisten uriin estävästi.

Aineistossa useampi tutkittavista kertoi kohdanneensa työpaikallaan eduskunnassa syrjintää ja väheksyntää, mikä oli perustunut sukupuolen lisäksi verrattain nuoreen ikään, sillä politiikka on pitkään mielletty keski-ikäisten miesten maailmana. Tämä antaa syytä pohtia, onko naisen nuori ikä syrjimisen ja vähättelyn perusteena organisaatioissa laajemminkin ja miten naisen ikä vaikuttaa esimerkiksi urakehitykseen ja mahdollisuuksiin tavoitella johtopositioita. Vastaavasti voi kysyä, kasvaako naisen uskottavuus ja siten mahdollisuudet uralla hänen vanhetessaan?

Lisäksi tutkimuksessa nousi yksittäinen havainto koronapandemian mahdollistamasta etätyöjaksosta, jonka oli koettu helpottavan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Koska tämä oli vain yksittäinen havainto, se ei todista väitettä vielä todeksi. Sen takia olisikin tarpeen tutkia, onko etätyömahdollisuuksilla positiivisia vaikutuksia

perheellisten naisten urakehitykseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta katsottuna.

Lähteet

- Aaltio, I. (2006). Johtaminen ja naisjohtajuus. Teoksessa P. Juuti (Toim.), *Johtaminen eilen, tänään, huomenna* (s. 178–191). Helsinki: Otava.
- Aaltio-Marjosola, I. (2001). *Naiset, miehet ja johtajuus*. Helsinki: WSOY.
- Ahokas, M., Ferchen, M., Hankonen, N., Lautso, A., & Pyysiäinen, J. (2014). *Sosiaalipsykologia* (3.–5. painos). Helsinki: Sanoma Pro.
- Alanko, I. (2020, 18. lokakuuta). Annika Saarikko tavoitteli ensimmäistä kertaa tietoisesti valtaa pyrkiessään puolueensa johtoon: ”Olin ennen pikemminkin ajautuja”. *Anna*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://anna.fi/i ihmiset-ja-suhteet/julkiset/annika-saarikko>
- Alanko, I. (2021). Ujoudesta esille. [Maria Ohisalo]. *Kotiliesi*, 2021(2), 6–11.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Arola, J. (2018, 5. heinäkuuta). Liberaalihko. [Annika Saarikko]. *Image*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.apu.fi/artikkelit/liberaalihko>
- Assarroudi, A., Nabavi, F. H., Armat, M. R., Ebadi, A., & Vaismoradi, M. (2018). Directed Qualitative Content Analysis: The Description and Elaboration of Its Underpinning Methods and Data Analysis Process. *Journal of Research in Nursing*, 23(1), 42–55. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1744987117741667>
- Bjurström, E., Pitkänen, M., Mannermaa, J., Natri, S., & Toivonen, T. (2019, 8. joulukuuta). Sanna Marin pääministeriksi, Paatero palaa ministeriksi, Rinne ei jää hallitukseen – Yle seurasi politiikan superpäivää hetki hetkeltä. *Yle*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11107950>
- Cooper Jackson, J. (2001). Women Middle Managers’ Perception of the Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30–41. <https://doi.org/10.1108/09649420110380265>
- Corti, L. (2014). *Secondary Data in Your Research*. London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781473907683>
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

- Council of Europe (2019). *Preventing and Combating Sexism: Recommendation CM/Rec(2019)1*. Noudettu 2022-02-20 osoitteesta <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>
- Criado Perez, C. (2020). *Näkymättömät naiset: Näin tilastot paljastavat miten maailma on suunniteltu miehille*. Helsinki: WSOY.
- Davidson, M., & Burke, R. (2004). *Women in Management Worldwide*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- De Fresnes, T. (2021, 25. toukokuuta). Valtiovarainministeri Annika Saarikko: Salkun vaihto vahvistaa hallituksen sisäistä voimaa – ryhmäksi valittiin Juha Pylväs. *Yle*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11950634>
- Dreifus, C. (2021, 12. marraskuuta). Sanna Marin: Breaking a Political Record at 35. *The New York Times*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.ny-times.com/live/2021/11/12/world/women-leadership>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (1991). Gender and the Emergence of Leaders: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(5), s. 685–710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.5.685>
- Elacqua, T.C., Beehr, T.A., Hansen, C.P., & Webster, J. (2009). Managers' Beliefs About the Class Ceiling: Interpersonal and Organizational Factors. *Psychology of Women Quarterly*, 33(3), 285–294. <https://doi.org/10.1177/036168430903300304>
- Elinkeinoelämän valtuuskunta (EVA), (2021). *Naisten osuus johtajista on noussut Suomessa ennätyskorkealle*. Noudettu 2021-10-06 osoitteesta <https://www.eva.fi/blog/2021/02/24/naisten-osuus-johtajista-on-noussut-suomessa-ennatyskorkealle/>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2007). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Erkkilä, P., & Krekola, J. (2016). *Naisten äänioikeus 110-vuotta -tietopaketti: Naiset kansanedustajina*. Eduskunnan kirjasto. Päivitetty 27.9.2021. Noudettu 2021-10-28 osoitteesta

[https://www.edus-
kunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/yhteiskunta/historia/naisten-
aanoikeus-110-vuotta/Sivut/default.aspx](https://www.edus-kunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/yhteiskunta/historia/naisten-
aanoikeus-110-vuotta/Sivut/default.aspx)

Erlingsson, C., & Brysiewicz, P. (2017). A Hands-On Guide to Doing Content Analysis. *African Journal of Emergency Medicine*, 7(3), 93–99.

<https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>

Federal Glass Ceiling Commission, (1995a). Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital. U.S. Department of Labor. <https://hdl.handle.net/1813/79348>

Federal Glass Ceiling Commission, (1995b). A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital. U.S. Department of Labor. <https://hdl.handle.net/1813/79349>

Hakahuhta, A. (2020, 23. elokuuta). Sanna Marin SDP:n johtoon: "Teidän ansiosta ja teidän vuoksenne" – Ei ole kuullut Antti Rinteeltä ministerihaaveista. *Yle*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11507104>

Hakamo, T. (2020). Maria Ohisalo: "Olen aina saanut tuen, jota olen tarvinnut". *Me Naiset*, 2020(16), 12–17.

Hakamo, T. (2021). Li Andersson: "Kaikki muu tuntuu toissijaiselta". *Me Naiset*, 2021(11), 12–16.

Hanhinen, H. (2022, 2. tammikuuta). Vihreiden Maria Ohisalon lapsi syntyi: "Olemme häkeltyneitä ja uskomattoman onnellisia". *Yle*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-12255857>

Hannikainen, S. (2019, 2. kesäkuuta). Sanna Marin: "Lasikatot eivät murru, jos naiset antavat periksi". *Anna*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta [https://anna.fi/ihmiset-ja-
suhteet/julkkkikset/kansanedustaja-sanna-marin-lasikatot-eivat-murru-jos-naiset-antavat-periksi](https://anna.fi/ihmiset-ja-suhteet/julkkkikset/kansanedustaja-sanna-marin-lasikatot-eivat-murru-jos-naiset-antavat-periksi)

Hannikainen, S. (2020). Sisäministeri Ohisalo: "Ihailen rohkeutta olla esillä ja puolustaa faktoja". *Anna*, 2020(10), 19.

- Harjumaa, M. (2021, 7. tammikuuta). Li Andersson sai vauvan: ”Me olemme maailman onnellisimmat”. *Yle*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11726606>
- Haslam, S.A., & Ryan, M.K. (2008). The Road to the Glass Cliff: Differences in the Perceived Suitability of Men and Women for Leadership Positions in Succeeding and Failing Organizations. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 530–546. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.011>
- Hearn, J., Lämsä, A-M., Biese, I., Heikkinen, S., Louvrier, J., Niemistö, C., Kangas, E., Koskinen, P., Jyrkinen, M., Gustavsson, M., & Hirvonen, P. (2015). *Opening Up New Opportunities in Gender Equality at Work*. Helsinki: Hanken School of Economics.
- Hentilä, M. (2006). Ahkera suomalainen nainen: Pelloilta tiskin taakse. Teoksessa P. Lipponen (Toim.), *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä* (s. 136–159). Helsinki: Kirjapaja.
- Hiilamo, E-A., Sutinen, T., & Nalbantoglu, M. (2019, 8. joulukuuta). Sanna Marin on jämmä punavihreä Tampereelta. *Helsingin Sanomat*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006336519.html>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita* (18. painos). Helsinki: Tammi.
- Hirvikorpi, H. (2005). *Valta jakkupuvussa: naiset ja johtaminen*. Helsinki: WSOY.
- Houni, P. (2017, 28. kesäkuuta). Annika Saarikko: ”Suru toi myös rakkauden elämään”. *Eeva*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.apu.fi/artikkelit/annika-saarikko>
- Houni, P. (2022, 2. tammikuuta). Sanna Marin: ”Olen pääministeri, mutta olen myös Sanna, joka elää 36-vuotiaan naisen tavallista elämää”. *Eeva*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.apu.fi/artikkelit/sanna-marin-minun-on-pitanyt-opetella-lukemaan-ihmisia>
- Hujanen, M. (7. kesäkuuta 2020). Opetusministeri Li Andersson: ”Isältäni opin, ettei pidä välittää, mitä muut ajattelevat”. *Eeva*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.apu.fi/artikkelit/opetusministeri-li-andersson-on-tarpeetonta-pyrkia-taydellisyyteen>

- Juti, M. (2021a). Maria Ohisalo: "Uskallan vielä synnyttää lapsen tähän maailmaan". *Anna*, 2021(32), 6–10.
- Juti, M. (2021b). Annika Saarikko: "On ollut vaikea myöntää, että tarvitsen apua". *Anna*, 2021(25–26), 8–13.
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen piirteet. Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (Toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 55–57). Helsinki: Gaudeamus. Rajattu pääsy. Noudettu 2021-12-14 osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/>
- Juutilainen, A. (2017). Li Andersson: "En välitä ikäni ja asemani ihmettelystä". *Kotiliesi*, 2017(25), 79.
- Juutilainen, A. (2018). Annika Saarikko: "Kaipaen isän viestejä joka ikinen päivä". *Kotiliesi*, 2018(6), 6–10.
- Juutilainen, A. (2020). Li Andersson: "Pelkäsin turhaan identiteettikriisiä". *Anna*, 2020(49), 20–23.
- Kajander-Ruuth, S. (2020). Sanna Marin: "Ei elämää voi suunnitella valmiiksi". *Me Naiset*, 2020(23), 10–15.
- Kale, S. (2020, 16. lokakuuta). "In Every Position I Have Ever Been, My Gender Has Always Been The Starting Point": Sanna Marin Opens Up About Sexism in Politics. *Vogue UK*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.vogue.co.uk/arts-and-lifestyle/article/sanna-marin-finland-prime-minister-interview>
- Kantola, J. (2010). Sukupuoli ja valta. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi, & T. Juvonen (Toim.), *Käsikirja sukupuoleen* (s. 78–87). Tampere: Vastapaino.
- Kauhanen, A., & Riukula, K. (2019). Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa M. Teräsaho, & J. Närvi (Toim.), *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyysseja tasa-arvobarometrista 2017* (s. 80–100). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>
- Keskuskauppakamari, (2019). *Naisjohtajakatsaus 2019: Toimitusjohtajat ja johtoryhmät pörssiyhtiöissä*. Helsinki: Keskuskauppakamari.
- Keskuskauppakamari, (2021). *Naisjohtajakatsaus 2021: Naiset pörssiyhtiöiden hallituksissa*. Helsinki: Keskuskauppakamari.

- Koivunen, H. (2006). Lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa P. Lipponen (Toim.), *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä* (s. 91–113). Helsinki: Kirjapaja.
- Kuistiala, A. (2019). *Johtajanaiset*. Helsinki: Alma Talent. Rajattu pääsy. Noudettu 14.11.2019 osoitteesta <http://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAFBIXDTEB#/kohta:Johtajanaiset/>
- Kullas, E. (2021, 24. helmikuuta). Yhä useammin pomona on nainen. [Blogiteksti] Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) julkaisut. Noudettu 2021-10-06 osoitteesta <https://www.eva.fi/blog/2021/02/24/yha-useammin-pomona-on-nainen/>
- Kuusipalo, J. (1989). *Naisena politiikan huippupaikoille: Naisedustus Suomen hallituksissa ja naisministerien poliittinen ura vuosina 1926–1986*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)*. Noudettu Edita Publishing Oy:n osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Lammi-Taskula, J., Salmi, M., & Närvi, J. (2017). Isien perhevapaat. Teoksessa M. Salmi, & J. Närvi (Toim.), *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo* (s. 105–134). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Lehtovaara, R. (2018). Sanna Marin: "Havahdun onnellisuuteen useita kertoja viikossa". *Kotiliesi*, 2018(17), 32–36.
- Lehtovaara, R. (2020). Sanna Marin: "Olemme hyvin samanlaisia". *Kotiliesi*, 2020(17), 6–11.
- Liff, S., & Ward, K. (2001). Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. *Gender, Work and Organization*, 8(1), 19–36. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00120>
- Lipponen, P. (2006). "En ole ollut nöyrä". Teoksessa P. Lipponen (Toim.), *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä* (s. 160–170). Helsinki: Kirjapaja.
- Long-Sutehall, T., Sque, M., & Addington-Hall, J. (2010). Secondary Analysis of Qualitative Data: A Valuable Method for Exploring Sensitive Issues with An Elusive Population?

Journal of Research in Nursing, 16(4), 335–344.
<https://doi.org/10.1177/1744987110381553>

- Lundelin, K. (2021, 12. toukokuuta). Sanna Marin kaipaa pois valokeilasta: "Pääministerin tehtävä on määräaikainen ja loppuu joskus". *Seura*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://seura.fi/viihde/julkkkikset/paaministeri-sanna-marin-kaipaa-pois-valokeilasta/>
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When Fit is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-level Female and Male Managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777–785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Lämsä, A-M. (2003). Miten näkyy nainen johtamistutkimuksessa? Teoksessa A-M. Lämsä (Toim.), *Näköaloja naisjohtajuuteen* (s. 25–46). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Marongiu, S., & Ekehammar, B. (1999). Internal and External Influences on Women's and Men's Entry into Management. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 421–433. <https://doi.org/10.1108/02683949910277175>
- Martelius-Louniala, T. (2003). Tunteet ja naisjohtaja. Teoksessa A-M. Lämsä (Toim.), *Näköaloja naisjohtajuuteen* (s. 47–71). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Matfess, H. (2017, 11. heinäkuuta). Violence Against Female Politicians. [Blogiteksti] Council on Foreign Relations. Noudettu 2022-02-21 osoitteesta <https://www.cfr.org/article/violence-against-female-politicians>
- Maukonen, R. (2019, 8. syyskuuta). Eduskunnassa on nyt historiallinen tilanne: puolueiden puheenjohtajista yli puolet on naisia – kahta puoluetta ei ole koskaan johtanut nainen. *Helsingin Sanomat*. Noudettu 2019-12-28 osoitteesta <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006232061.html>
- Maume, D. (2012). Glass Ceilings and Glass Escalators: Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions. Teoksessa A. Konrad (Toim.), *Business and Gender (Vol. I): Critical Perspectives on Business and Management* (s. 82–106). New York: Routledge.
- Moe, K., & Shandy, D. (2009). *Glass Ceilings and 100-Hour Couples: What the Opt-Out Phenomenon Can Teach Us about Work and Family*. Athens and London: University of Georgia Press. Rajattu pääsy. Noudettu 2021-02-23 osoitteesta

<https://ebookcentral-proquest-com.proxy.uwasa.fi/lib/tritonia-ebooks/detail.action?docID=3038830>

- Nalbantoglu, M. (2019, 8. joulukuuta). Valta on nyt kolmikymppisillä naisilla: hallitusta johtaa nyt viisi naista, joista neljä on alle 35-vuotiaita. *Helsingin sanomat*. Noudettu 2019-12-28 osoitteesta <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006336841.html>
- National Democratic Institute (NDI) (2017). *Not the Cost: Stopping Violence Against Women in Politics*. Noudettu 2022-02-21 osoitteesta <https://www.ndi.org/sites/default/files/not-the-cost-program-guidance-final.pdf>
- Niemi, M. K. (2014). *Kaksi tietä huipulle: Media ja puoluejohtajuus Suomessa naisten noususta populismin aaltoon*. Väitöskirja, Turun yliopisto, Turku. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5780-4>
- Niemi, M. K. (2017). Vallan ja johtajuuden sukupuoli – onko tasa-arvo saavutettu? Teoksessa M.K. Niemi, T. Raunio, & I. Ruostetsaari (Toim.), *Poliittinen valta Suomessa* (s. 221–244). Tampere: Vastapaino.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321–334. <https://doi.org/10.1023/A:1006226129868>
- O'Brien, D. (2015). Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Parliamentary Democracies. *American Journal of Political Science*, 59(4), 1022–1039. <https://doi.org/10.1111/ajps.12173>
- O'Neill, B., & Stewart, D. (2009). Gender and Political Party Leadership in Canada. *Party Politics*, 15(6), 737–757. <https://doi.org/10.1177/1354068809342526>
- Ollikainen, V. (2003). Naiset Suomen työmarkkinoilla. Teoksessa A-M. Lämsä (Toim.), *Näköaloja naisjohtajuuteen* (6–24). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Paavilainen, U-M. (2018, 14. tammikuuta). Yksivuotispäivä turvakodissa: Maria Ohisalo nousi syrjäytymisvaarasta politiikan huipulle. *Kotiliesi*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://kotiliesi.fi/i ihmiset-ja-ilmiot/yksivuotispai va-turvakodissa-maria-ohisalo-nousi-syrjaytymisvaarasta-politiikan-huipulle/>

- Peltola, A. (2020, 26. marraskuuta). Sanna Marin: ”Haluan että keskitytään asioihin, ei ulkonäköön”. *Trendi*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.lily.fi/artikkelit/sanna-marin-haluan-etta-keskitytaan-asioihin-ei-ulkonakooni>
- Piha, K. (2006). *Äitijohtaja*. Helsinki: Talentum.
- Pitkänen, V., & Westinen, J. *Miten ministeripestit jakautuvat? Analyysi vuosilta 1991–2019*. e2 Tutkimus. Noudettu 2019-12-28 osoitteesta https://e2.fi/file_attachment/get/Ministeritietopaketti%20FINAL.pdf?attachment_id=908
- Powell, G. (2011). *Women and Men in Management* (4. edition). London: SAGE Publications.
- Puttonen, T. (2011). Naisten johtamisuria estävät tekijät. Teoksessa L. Husu, J. Hearn, A.-M. Lämsä & S. Vanhala (Toim.), *Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus* (s. 60–73). Helsinki: Hanken School of Economics.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (Toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 73–83). Helsinki: Gaudeamus. Rajattu pääsy. Noudettu 2021-12-14 osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/>
- Pääkkönen, H. (2013). Tasoittuvatko ajankäytön sukupuolittaiset erot Suomessa? Teoksessa M. Pietiläinen (Toim.), *Työ, talous ja tasa-arvo* (203–217). Helsinki: Tilastokeskus.
- Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and Power in Organizations: A Longitudinal Perspective. *Psychological Bulletin*, 105(1), 51–88. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.105.1.51>
- Rajala, P., & Virkki, S. (2021). *Annetaan tytön yrittää: lasikatonmurtajia ja vaikuttajanaisia*. Helsinki: Avain.
- Riger, S., & Galligan, P. (1980). Women in Management: An Exploration of Competing Paradigms. *American Psychologist*, 35(10), 902–910. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.35.10.902>
- Ropo, A. (2006). Jaetun johtajuuden haaste: Onko naiseudelle tilaa johtamisen maailmassa? Teoksessa P. Lipponen (Toim.), *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaa-massa: Nainen työelämässä* (s. 61–77). Helsinki: Kirjapaja.

- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Kram, K. E. (1995). Promotion Decisions as a Diversity Practice. *The Journal of Management Development*, 14(2), 6–23. <http://doi.org/10.1108/02621719510078867>
- Salo, I., & Blåfield, V. (2007). *Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta. EVA raportti*. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Salonen, E. (2020). Annika Saarikko: ”Tähän taloon piti tuoda elämää”. *Kotiliesi*, 2020(25), 6–11.
- Sandelius, N. (2019, 9. joulukuuta). Sanna Marin: ”Juurettomuus pakottaa minut katsomaan tulevaan”. *Eeva*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://www.apu.fi/artikkelit/sanna-marin-juurettomuus-pakottaa-minut-katsomaan-tulevaan>
- Singh, V., Vinnicombe, S., & James, K. (2006). Constructing a Professional Identity: How Young Female Managers Use Role Models. *Women in Management Review*, 21(1), 67–81. <https://doi.org/10.1108/09649420610643420>
- Smith, E. (2008). *Using Secondary Data in Educational and Social Research*. New York: McGraw Hill Education. Rajattu pääsy. Noudettu 2022-01-14 osoitteesta <https://ebookcentral.proquest.com>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2019a). *Eduskuntavaalit: Ehdokkaat ja valitut 2019*. Noudettu 2019-11-10 osoitteesta <http://www.stat.fi/til/evaa/2019/02/index.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2019). *Työvoimatutkimus 2019: Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019*. Noudettu 2021-05-26 osoitteesta http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html
- Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., Lahikainen, A. R., & Ahokas, M. (2010). *Arjen sosiiaalipsykologia* (1. painos). Helsinki: WSOYpro.
- Swanson, J. L., & Witke, M. B. (1997). Theory into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443–462. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Talvitie, E. (2013). *Keitäs tyttö kahvia: Naisia politiikan portailla*. Helsinki: WSOY.

- Tarvainen, T., Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Mäkikangas A. (2005). Kuormitus- ja voimavaratekijät suomalaisten johtajien työssä. *Työ ja ihminen*, 19(4), 440–456.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2021a). *Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio*. Noudettu 2021-09-08 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2021b). *Työn ja perheen yhteensovittaminen*. Noudettu 2022-03-02 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen#aidit>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). *Tasa-arvosanasto*. Noudettu 2022-02-20 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>
- Tilastokeskus. (2021). *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021*. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Tilastokeskus. (2020). *Työvoimatutkimus 60 vuotta: Työvoiman tilastointi kehittyy yhteiskunnan muuttuessa*. Noudettu 2021-06-09 osoitteesta <https://www.tilastokeskus.fi/uutinen/tyovoimatutkimus-60-vuotta-tyovoiman-tilastointi-kehittyy-yhteiskunnan-muuttuessa>
- Toivonen, T., Frilund, D., Väänänen, M., & Viitala, S. (2020, 5. syyskuuta). "Tahdon lisäksi tarvitaan myös taitoa sopia" – Näin Annika Saarikon ura on edennyt keskustan johtoon, 10 kuvaa huippuhetkidistä. *Yle*. Noudettu 2022-02-14 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11523803>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (11. uudistettu laitos). Helsinki: Tammi.
- UN Women & Inter-Parliamentary Union, (2020.) *Women in Politics: 2020*. Noudettu 2021-11-10 osoitteesta <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/women-in-politics-map-2020>
- Valtioneuvosto. (2021a). *Hallituksen tiedot ja kokoonpano: 76. Marin, 10.12.2019-*. Noudettu 2021-02-01 osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/tietoa/historiaa/hallitukset-ja-ministerit/raportti-/r/m1/76>

- Valtioneuvosto. (2021b). *Naisten äänioikeus 110 vuotta: Naiset ja miehet ministereinä*. Noudettu 2021-02-01 <https://valtioneuvosto.fi/tietoa/historiaa/hallitukset-ja-ministerit/naiset-ja-miehet-ministereina>
- Van Emmerik, H., Euwema, M., Geschiere, M., & Schouten, M. (2006). Networking Your Way Through the Organization: Gender Differences in the Relationship Between Network Participation and Career Satisfaction. *Women in Management Review*, 21(1), 54–66. <https://doi.org/10.1108/09649420610643411>
- Van Sant, K., Fredheim, R., & Bergmanis-Korats, G. (2021). *Abuse of Power: Coordinated Online Harassment of Finnish Government Ministers*. Riga: NATO Strategic Communications Centre of Excellence.
- Viljanen, K. (2019). Li Andersson: "Kaikkea ei voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi". *Me Naiset*, 2019(18), 22–24.
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5. painos). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wallenius, S. (2021). Annika Saarikko: "En halua antaa yli-ihmisen mallia". *Eeva*, 2021(9), 44–49.
- Weyer, B. (2007). Twenty Years Later: Explaining the Persistence of the Glass Ceiling for Women Leaders. *Women in Management Review*, 22(6), 482–496. <https://doi.org/10.1108/09649420710778718>
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office.
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2012a). Sukupuolittuneet käytännöt varhaiskasvatuksessa. Teoksessa O. Ylitapio-Mäntylä (Toim.), *Villit ja kiltit: Tasa-arvoista kasvatusta tytöille ja pojille* (s. 15–30). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2012b). Hoivan ja vastuun jakautuminen päiväkodissa ja kotona. Teoksessa O. Ylitapio-Mäntylä (Toim.), *Villit ja kiltit: Tasa-arvoista kasvatusta tytöille ja pojille* (s. 91–102). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations* (6. edition). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuksen aineistona käytetyt julkaisut

Otsikko	Kirjoittaja	Julkaisu- sualusta/Julkai- sija	Julkaisuajan- kohta/Lehden numero	Haastateltava
"Kaikki muu tuntuu toissijaiselta"	Tanja Hakamo	Me Naiset	11/2021	Li Andersson
"Pelkäsin turhaan identiteettikriisiä"	Anneli Juutilainen	Anna	49/2020	Li Andersson
Opetusministeri Li Andersson: "Isältäni opin, ettei pidä välittää mitä muut ajattelevat"	Minna Hujanen	Eeva	7.6.2020, verkkojulkaisu	Li Andersson
"Kaikkea ei voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi"	Kaisa Viljanen	Me Naiset	18/2019	Li Andersson
"En välitä ikäni ja asemani ihmettelystä"	Anneli Juutilainen	Kotiliesi	25/2017	Li Andersson
Keitäs tyttö kahvia: Naisia politiikan portailla	Eveliina Talvite	WSOY	2013	Li Andersson
"Uskallan vielä synnyttää lapsen tähän maailmaan"	Minna Juti	Anna	32/2021	Maria Ohisalo
Ujoudesta esille	Iina Alanko	Kotiliesi	02/2021	Maria Ohisalo
Annetaan tytön yrittää: lasikatonmurtajia ja vaikuttajanaisia	Pertti Rajala & Susanna Virkki	Avain	2021	Maria Ohisalo
"Olen aina saanut tuen, jota olen tarvinnut"	Tanja Hakamo	Me Naiset	16/2020	Maria Ohisalo
Sisäministeri Ohisalo: "Ihailen rohkeutta olla esillä ja puolustaa faktoja"	Sari Hannikainen	Anna	10/2020	Maria Ohisalo
Yksivuotispäivä turvakodissa – Maria Ohisalo nousi syrjäytymisvaarasta politiikan huipulle	Ulla-Maija Paavilainen	Kotiliesi	14.1.2018, verkkojulkaisu	Maria Ohisalo

"On ollut vaikea myöntää, että tarvitsen apua"	Minna Juti	Anna	25–26/2021	Annika Saarikko
"En halua antaa yliihmisen mallia"	Sanna Wallenius	Eeva	9/2021	Annika Saarikko
Annika Saarikko tavoitteli ensimmäistä kertaa tietoisesti valtaa pyrkinessään puolueensa johon: "Olin ennen pikemminkin ajautuja"	Iina Alanko	Anna	18.10.2020, verkkojulkaisu	Annika Saarikko
"Tähän taloon piti tuoda elämää"	Essi Salonen	Kotiliesi	25/2020	Annika Saarikko
Liberaalihko	Janne Arola	Image	5.7.2018, verkkojulkaisu	Annika Saarikko
"Kaipaen isän viestejä joka ikinen päivä"	Anneli Juutilainen	Kotiliesi	6/2018	Annika Saarikko
Annika Saarikko: "Suru toi myös rakkauden elämään"	Pirjo Houni	Eeva	28.6.2017, verkkojulkaisu	Annika Saarikko
Keitäs tyttö kahvia: Naisia politiikan portailla	Eveliina Talvite	WSOY	2013	Annika Saarikko
Sanna Marin: "Olen pääministeri, mutta olen myös Sanna, joka elää 36-vuotiaan naisen tavallista elämää"	Pirjo Houni	Eeva	2.1.2022, verkkojulkaisu	Sanna Marin
Sanna Marin: Breaking a Political Record at 35	Claudia Dreifus	The New York Times	12.11.2021, verkkojulkaisu	Sanna Marin
Sanna Marin kaipaa pois valokeilasta: "Pääministerin tehtävä on määräaikainen ja loppuu joskus"	Katriina Lundelin	Seura	12.5.2021, verkkojulkaisu	Sanna Marin
Sanna Marin: "Haluan että keskitytään asioihin, ei ulkonäköni"	Anni Peltola	Trendi	26.11.2020, verkkojulkaisu	Sanna Marin

"In Every Position I Have Ever Been, My Gender Has Always Been The Starting Point": Sanna Marin Opens Up About Sexism in Politics	Sirin Kale	Vogue (UK)	16.10.2020, verkkojulkaisu	Sanna Marin
"Ei elämää voi suunnitella valmiiksi"	Sanna Kajander-Ruuth	Me Naiset	23/2020	Sanna Marin
"Olemme hyvin samanlaisia"	Riikka Lehtovaara	Kotiliesi	17/2020	Sanna Marin
Sanna Marin: "Juurrettomuus pakottaa minut katsomaan tulevaan"	Ninni Sandelius	Eeva	9.12.2019, verkkojulkaisu	Sanna Marin
Sanna Marin: "Lasiakatot eivät murre, jos naiset antavat periksi"	Sari Hannikainen	Anna	2.6.2019, verkkojulkaisu	Sanna Marin
"Havahdun onnellisuuteen useita kertoja viikossa"	Riikka Lehtovaara	Kotiliesi	17/2018	Sanna Marin