



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Pauliina Pelto

Naiset tekniikan alalla

Sukupuolittuneiden käsitysten ja stereotyyppien vaikutus naisten
uravalintoihin ja rekrytointiin

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö****Tekijä:** Pauliina Peltö**Tutkielman nimi:** Naiset tekniikan alalla : Sukupuolittuneiden käsitysten ja stereotyyppien vaikutus naisten uravalintoihin ja rekrytointiin**Tutkinto:** Kauppatieteiden maisteri**Oppiaine:** Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma**Työn ohjaaja:** Kati Söderlund**Valmistumisvuosi:** 2026 **Sivumäärä:** 75

TIIVISTELMÄ:

Naiset hakeutuvat tekniikan alalle selvästi miehiä harvemmin, vaikka naisten osuus on hiljalleen kasvanut. Sukupuolten tasa-arvo on lainsäädännöllisesti turvattua, mutta naisten aliedustus alalla ylläpitää tekniikan epätasa-arvoa. Tässä Pro gradu –tutkielmassa tutkitaan sukupuolittuneita käsityksiä ja stereotyyppioita, jotka vaikuttavat naisten asemaan ja uraan tekniikan alan kontekstissa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu urapääomateorian, sukupuolijärjestelmän, maskuliinisuuden, stereotyyppien ja sukupuolittuneiden käsitysten ympärille. Tutkimuksen tutkimusongelma on, miksi tekniikan ala pysyy yhä miesvaltaisena, ja miten sukupuolittuneet käsitykset ja stereotyyppit vaikuttavat naisten uravalintoihin ja rekrytointiin alalla. Tutkimuksen tarkoituksena on tarjota kohdeorganisaatiolle toimenpide-ehdotuksia liittyen naisten rekrytointiin alalla ja miten naisten määrää henkilöstöstä voidaan näin nostaa.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Empiirinen aineisto kerättiin haastattelemalla kohdeorganisaatiossa kymmentä eri ikäistä ja eri tehtävissä työskentelevää teknillisen koulutuksen käyneitä naisia. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidusti. Aineiston analyysimenetelmä toimi teorialähtöinen sisällönanalyysi.

Tekniikan alalla naisten uravalintoihin vaikuttaa tekniikan alan maskuliinisuus, stereotyyppit naisten teknisestä osaamisesta ja sukupuolittuneet käsitykset naisten soveltuvuudesta ja kiinnostuksesta alaa kohtaan. Tutkimuksen tulokset tukevat sitä, että naisten uravalintoihin vaikuttaa laajempi sukupuolijärjestelmä, ei pelkästään yksilölliset mieltymykset. Maskuliininen kulttuuri ja miesten epäviralliset verkostot heikentävät naisten kuulumisuuden kokemusta ja voi ohjata varovaisempiin uravalintoihin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että rekrytointikäytännöillä voidaan vaikuttaa sukupuolittuneisiin käsityksiin tekniikan alalla joko toistamalla tai purkamalla niitä. Erityisesti työpaikkailmoitusten liiallinen vaatimustaso ja teknisen osaamisen ylikorostaminen vähentää naisten hakeutumista alalle. Rekrytointikäytäntöjen tulisi tukea normien purkamista painottamalla oppimismahdollisuuksia ja tekemällä naisten urapolkuja organisaatiossa näkyvämmäksi.

Tällä tutkimuksella tuodaan teoreettista lisäarvoa erityisesti yhdistämällä teoreettisen viitekehysten tekniikan alan kontekstiin ja rekrytointikäytäntöjen tarkasteluun. Lisäksi tutkimus tarjoaa kohdeorganisaatiolle käytännön toimenpide-ehdotuksia naisten rekrytointiin, ja pyrkii näin edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa.

AVAINSANAT: naiset, rekrytointi, tasa-arvo, tekniikan ala, lasikatto, urapääoma.

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	6
1.2	Tutkimuksen rakenne	7
2	Naiset tekniikan alalla	8
2.1	Urapääomamalli	10
2.2	Naisten uravalinnat	12
2.3	Maskuliinisuus tekniikan alalla	14
2.4	Naisten ura	15
2.5	Sukupuolijärjestelmä	18
3	Naisten rekrytointi tekniikan alalla	22
3.1	Rekrytointikäytännöt	22
3.2	Sukupuolittuneet käsitykset rekrytoinnissa	25
3.3	Organisaatiokulttuuri ja työnantajamielikuva rekrytoinnissa	27
4	Tutkimuksen menetelmät	30
4.1	Kohdeorganisaatio	30
4.2	Aineistonkeruumenetelmä	31
4.3	Aineiston analyysimenetelmä	34
5	Empiiriset tulokset	36
5.1	Naisten ura ja uravalinnat tekniikan alalla	37
5.1.1	Uraa edistäviä tekijöitä	37
5.1.2	Uraesteet	39
5.2	Maskuliinisuus tekniikan alalla	41
5.2.1	Maskuliininen kulttuuri	41
5.2.2	Stereotypiat ja sukupuolittuneet käsitykset	44
5.3	Rekrytointi	46
5.3.1	Rekrytointikäytännöt	46
5.3.2	Työnantajamielikuva ja Organisaatiokulttuuri	49
6	Johtopäätökset	52

6.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	52
6.2	Teoreettinen kontribuutio	56
6.3	Toimintasuositukset kohdeorganisaatiolle	58
6.4	Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusaiheet	61
	Lähteet	63
	Liitteet	73
	Liite 1. Haastattelukysymykset	73

Kuviot

Kuvio 1. Tekniikan alan aloittaneet, opiskelijat ja tutkinnot vuonna 2024 yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa Suomessa (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, 2024).	9
Kuvio 2. Urapääomateorian ulottuvuudet (mukaillen Inkson & Arthur, 2001).	11
Kuvio 3. Termien "sex" ja "gender" piirteet (mukaillen Barr ja muut, 2024).	18
Kuvio 4. Deskriptiivinen ja preskriptiivinen reitti sukupuoleen perustuvalle syrjinnälle (mukaillen Heilman ja muut, 2024).	27

Taulukot

Taulukko 1. Haastateltavat.	33
Taulukko 2. Havainnollistava esimerkki tutkimuksessa tehdystä sisällönanalyysistä	37

1 Johdanto

”Tekniikan alalle tahdotaan lisää naisia, mutta stereotypiat istuvat tiukassa: Matematiikka kiinnostaa minua, ja se aiheuttaa pitkiä katseita.”

Näin Korpela ja Paljakka (2022) ovat otsikoineet Ylellä julkaistun uutisartikkelin, johon on haastateltu lukioikäisiä tyttöjä. Tämä ja monet muut artikkelit naisiin kohdistuneista stereotypioista toimivat tämän tutkimuksen innoittajina. Tekniikan alan sukupuolittuneisuus on laajasti tunnistettu ongelma. Ala on pysynyt vahvasti miesvaltaisena, vaikka naisten osuus on hiljalleen kasvanut. Suomessa naisten osuus tekniikan alan työpaikoista on vain 23 prosenttia (Teknologiateollisuus, 2025). Naisia kaivataan lisää, jotta alan sukupuolittuneisuus tasaantuisi.

Tekniikan alan miesvaltaisuus lisää kuilua sukupuolten välillä ja rajoittaa tekniikan alan työvoiman monimuotoisuutta (Wilson & VanAntwerp, 2021). Yhtenä merkittävänä esteenä naisten hakeutumiseen alalle on nähty esimerkiksi alan maskuliininen kulttuuri (Jansson & Sand, 2021). Maskuliininen kulttuuri pitää sisällään oletuksia, ja sukupuolirooleihin liitettyjä ominaisuuksia ja piirteitä, jotka muodostavat tietyn kulttuurikontekstin normin (Cheryan & Hazel, 2020). Tekniikan alaa liitetyt stereotypiat vaikuttavat naisten kiinnostukseen alaa kohtaan negatiivisesti (McGuire ja muut, 2020). Stereotyyppien negatiivisesta vaikutuksesta puhuminen ja niiden tekeminen yhä näkyvämmäksi mahdollistaa kielteisen vaikutuksen muuttamisen (Lämsä ja muut, 2014).

Tämän tutkimuksen kohteena ovat tekniikan alan sukupuolittuneet käsitykset ja stereotypiat, joilla on vaikutusta naisten asemaan ja uraan tekniikan alalla. Tutkimus toteutettiin toimeksiantona organisaatiolle X, joka tavoittelee naisten määrän nostamista henkilöstöstä. Tutkimus tuottaa kohdeorganisaatiolle tietoa naisten kokemista stereotypioista ja esteistä, jota voidaan hyödyntää naisten rekrytoinnissa rikkoen näitä esteitä. Rekrytointi- ja valintakäytännöillä voi olla negatiivinen vaikutus siihen kuinka paljon naisia tekniikan alalla työskentelee (Atal ja muut, 2019). Tämän vuoksi tarvitaan lisää tietoa ja tutkimusta siitä millaiset käytännöt houkuttelevat naisia alalle.

Naisiin kohdistuvia stereotypioita tekniikan alalla on tutkittu ennenkin, mutta vähemmän tutkimusta löytyy siitä, *millä tavoin rekrytoinnilla* voidaan vaikuttaa sukupuolittuneiden käsitysten ja stereotyyppien murtamiseen alalla. Vaikka tekniikan alan sukupuolittuneisuudesta löytyy jo jonkin verran tutkimusta, ala pysyy silti vahvasti sukupuolittuneena, mikä korostaa tarvetta tutkimuksen ja tietoisuuden lisäämiseksi.

Tutkimuksen tarvetta ja merkityksellisyyttä korostaa myös tavoite sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä tekniikan alalla. Yhdistyneiden kansakuntien kestävän kehityksen pää tavoitteita on yhteensä 17, joista yksi on sukupuolten välinen tasa-arvo (Suomen YK-liitto, n.d.). Sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitellaan maailmaanlaajuisesti, ja tämä tutkimus pyrkii osaltaan edistämään kyseistä tavoitetta.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää sukupuolittuneita käsityksiä ja stereotypioita, jotka vaikuttavat naisten asemaan ja uraan tekniikan alalla. Tutkimusongelma liittyy naisten aliedustukseen tekniikan alalla, huolimatta naisten korkeasta koulutustasosta ja tasa-arvon lainsäädännöllisestä määrittelystä. Tutkimusongelmana on, miksi tekniikan ala pysyy yhä miesvaltaisena, ja miten sukupuolittuneet käsitykset ja stereotyyppit vaikuttavat naisten uravalintoihin ja rekrytointiin alalla. Tarkoituksena on löytää sellaisia tapoja ja käytänteitä rekrytointiin, joiden avulla voidaan houkutella naisia tekniikan alalle ja samalla purkaa kulttuurisia normeja ja käsityksiä naisista tekniikan alalla.

Tavoitteiden ja tutkimusongelman perusteella tähän tutkielmaan valittiin kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys käsittelee tavoitteiden mukaisesti sukupuolittuneita käsityksiä ja toinen tutkimuskysymys keskittyy rekrytointikäytäntöihin. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaiset sukupuolittuneet käsitykset tai stereotyyptit vaikuttavat naisten uravalintoihin tekniikan alalla?
2. Millä tavoin yrityksen rekrytointikäytännöt voivat tukea yhteiskunnallisten ja kulttuuristen normien purkamista?

Tutkimuksen tavoitteiden ja niistä johdettujen tutkimuskysymysten on tarkoitus hyödyttää toimeksiantajaa. Tarjoten Organisaatio X:lle keinoja naisten rekrytointiin, jotta naisten osuutta henkilöstöstä voitaisiin tulevaisuudessa nostaa.

1.2 Tutkimuksen rakenne

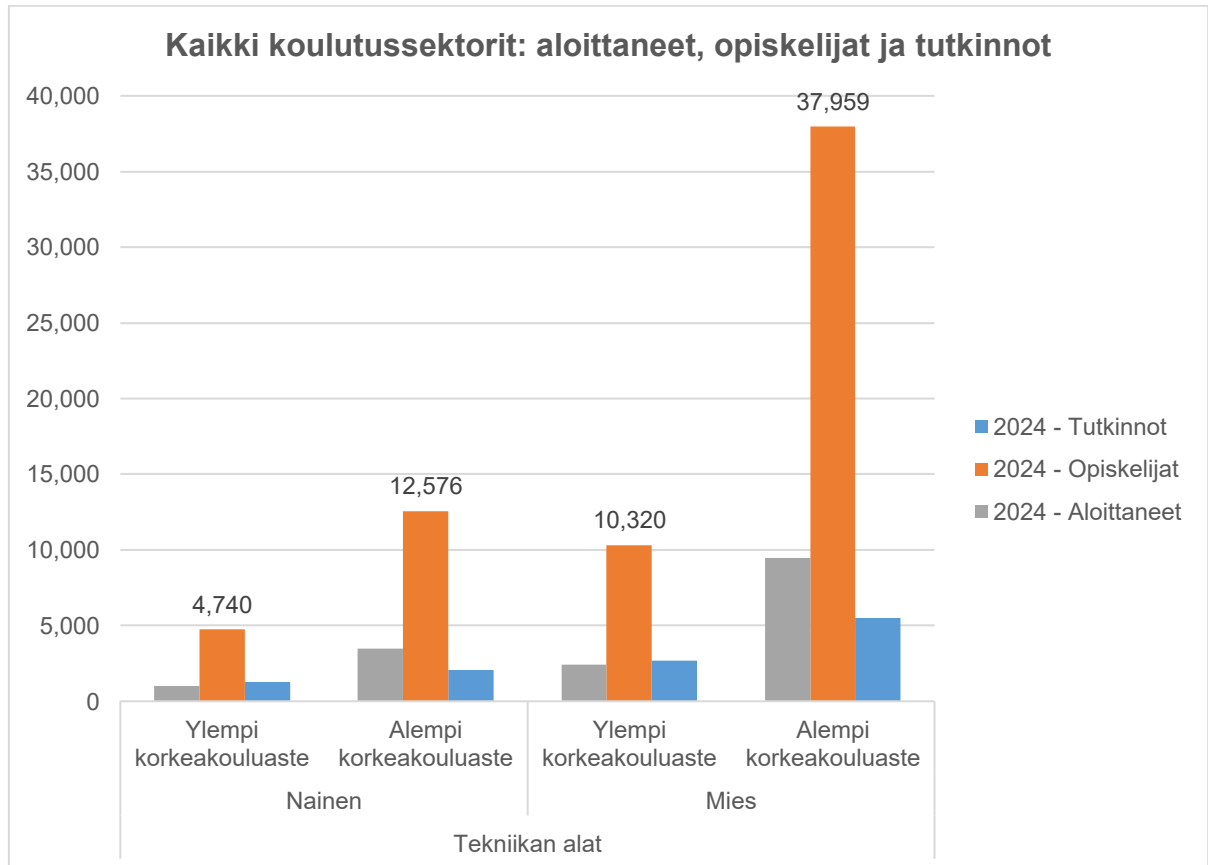
Tämä tutkimus koostuu kuudesta pääluvusta. Ensimmäisessä pääluvussa avataan tutkielman aihetta ja tavoitetta sekä esitellään tutkimuksen kaksi tutkimuskysymystä. Tutkielman teoreettisen osuuden muodostavat luvut kaksi ja kolme. Näissä luvuissa käsitellään tutkimuksen teoreettisia lähtökohtia ja keskeisiä käsitteitä. Luvut neljä ja viisi muodostavat tutkimuksen empiirisen osuuden. Näissä luvuissa avataan tutkimuksen metodologiaa, eli sitä miten tutkimus on toteutettu, ja kerrotaan millaisia tuloksia tutkimuksen aineisto, on tuottanut. Viimeisessä luvussa esitetään tutkimuksen johtopäätökset, jossa avataan keskeisimpiä havaintoja teoreettisesta sekä empiirisestä osuudesta ja verrataan näitä toisiinsa. Johtopäätöksissä vastataan alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin sekä tuodaan esille teoreettista kontribuutiota.

2 Naiset tekniikan alalla

Tekniikkaa voi opiskella korkeakoulutasolla yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Tekniikan eri aloja on useita, kuten rakennus-, kone-, sähkö-, logistiikka-, kemian-, ympäristö- ja tuotantotalouden alat. Naiset hakeutuvat tekniikan alalle miehiä harvemmin sekä keskeyttävät opinnot miehiä useammin, ja tämä trendi jatkuu johdonmukaisesti myös naisten uran alku- ja keskivaiheissa (Wilson & VanAntwerp, 2021). OECD:n ”Education at a Glance 2024” (Suom. Koulutus yhdellä silmäyksellä) raportista selviää, että OECD maissa joka toinen opiskelija valitsee opiskeltavakseen kasvatuksen, terveyden ja hyvinvoinnin tai tekniikan alan, mutta sukupuolijakauma alojen välillä vaihtelee merkittävästi. Keskimäärin vain noin 15 prosenttia kaikista uusista naisopiskelijoista valitsee tekniikan alan, kun taas sama osuus miehistä on 41 prosenttia. Nämä erot jatkuvat eri OECD maissa, mutta suurimmat erot löytyvät kuitenkin Chilestä ja Suomesta. Samasta raportista selviää, että tekniikan alaa valitsevien naispuolisten uusien opiskelijoiden osuus OECD-maissa on kasvanut vain alle yhdellä prosenttiyksilöllä vuodesta 2015 vuoteen 2022.

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusesta selviää, että Suomessa naisten osuus tekniikan alan opiskelijoista on selkeästi miehiä alhaisempi (kuvio 1). Vuonna 2024 tekniikan alan ylemmällä ja alemmalla korkeakouluasteella aloitti 65595 uutta opiskelijaa, joista noin 26 prosenttia oli naisia. Tekniikan alan uusista opiskelijoista siis vain noin neljäsosa oli naisia. Tekniikan alalle naiset hakeutuvat opiskelemaan ammattikorkeakouluun useammin kuin yliopistoon, mutta uusista opiskelijoista vuonna 2024 alemmalla korkeakouluasteella silti vain 25 prosenttia. Vaikka naiset hakeutuvat yhä enemmän opiskelemaan tekniikkaa, ovat naiset silti aliedustettuja tekniikan alalla ja kuuluvat selkeään vähemmistöön. Tekniikan alalla työskentelevistä vain noin joka viides on nainen Suomessa (Bairoh & Putila, 2021). Naisten alhaisempi hakeutumisaste tekniikan alalle ja siellä pysyminen verrattuna miehiin on ongelmallista, koska se lisää sukupuolten välistä kuilua ja rajoittaa tekniikan työvoiman monimuotoisuutta (Wilson & VanAntwerp, 2021). Sukupuolijakauma myös estää monia naisia harjoittamasta teknisiä kiinnostuksen

kohteitaan tekniikan aloilla tai niihin liittyvillä ammanteilla, jotka vaativat teknillistä osaamista, kuten insinööritaustaa.



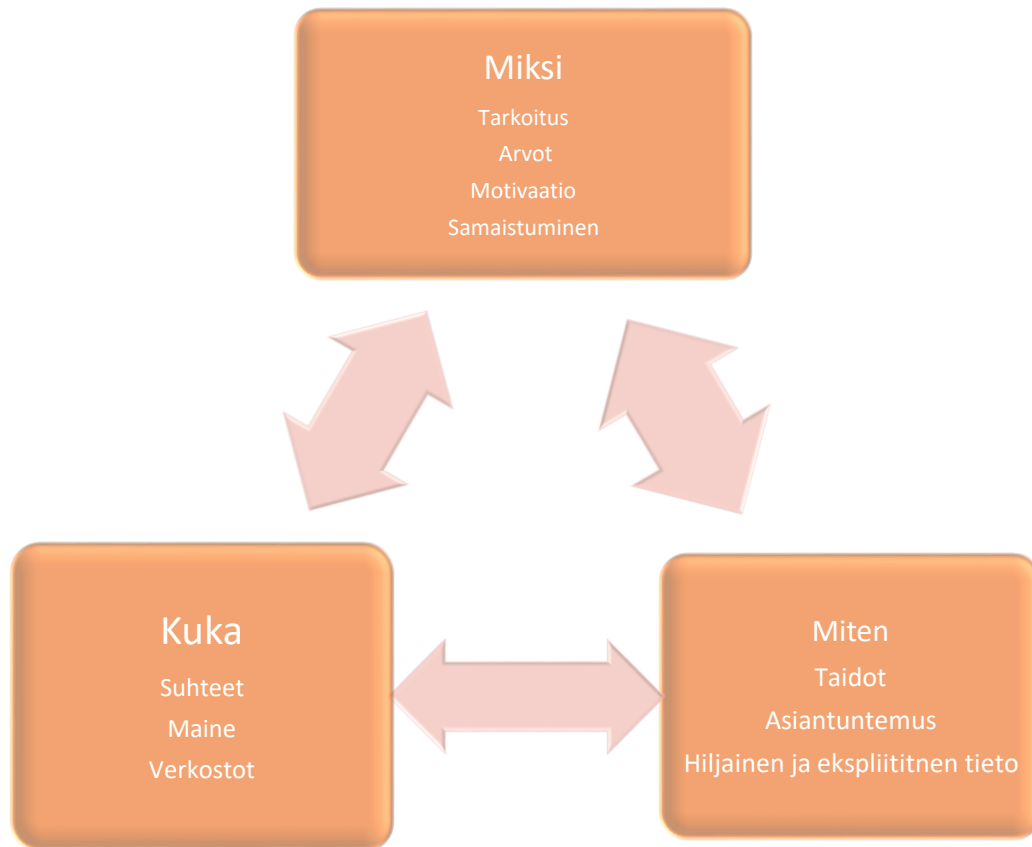
Kuvio 1. Tekniikan alan aloittaneet, opiskelijat ja tutkinnot vuonna 2024 yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa Suomessa (Lähde: Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, 2024).

Suomessa on tehty toimia naisten määrän lisäämisen eteen, kuten kampanjoimalla ja hankkeilla, joista esimerkkejä ovat WomenInTechFi ja Shaking up Tech. Vaikkakin kampanjat ja hankkeet ovat alan yrityksissä suosittuja, nousee kysymys siitä, missä määrin niissä vaikutetaan tekniikan alan sukupuolieron juurisyihin (Jansson & Sand, 2021). Tasa-arvoa lisäävät toimet ovat saaneet myös esiin huolta, esimerkiksi kun TietoEVERY ilmoitti vuonna tavoitteekseen nostaa naisten määrää 50 prosenttiin koko henkilöstöstä, Kauppalehdessä kirjoitettiin huolesta miehiin kohdistuvasta syrjinnästä (Vehkaoja, 2021).

Naisten alhaisempi hakeutuminen tekniikan alalle ja opintojen keskeyttäminen voi viitata siihen, että yhdellä tai useammalla tekniikan alan ympäristön negatiivisella tekijällä voi olla ajan myötä yhä haitallisempi vaikutus naisiin (Wilson & VanAntwerp, 2021). Yhtenä merkittävänä tekijänä voidaan pitää yhteenkuuluvuuden tunteen puutetta, joka voi kuluttaa naisia ajan myötä, ja voimistaa negatiivisia tunteita sekä vähentää aikomusta pysyä alalla. Yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan pitää perustavanlaatuisena ihmisen tarpeena, jota koetaan jossain määrin kaikissa ihmiskulttuureissa ja erityyppisillä ihmisillä (Baumeister & Leary, 1995).

2.1 Urapääomamalli

DeFillippi ja Arthur (1994) esittelivät urapääomateorian, joka korostaa yksilön mahdollisuuksia kehittää omaa uraansa keräämällä kolmea eri urapääomaa. DeFillipin ja Arthurin (1994) mukaan urapääoma voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen (kuvio 2). Menestyäkseen urallaan yksilön tulee tietää miten (knowing-how), kuka/kenen avulla (knowing-whom) ja miksi (knowing-why) hän kehittää urapääomaansa (DeFillip & Arthur, 1994; Inkson & Arthur, 2001). Miksi (knowing-why) kuvaa arvoja, tarkoituksen tunnetta, motivaatiota ja samaistumista työelämään, jotka muokkaavat yksilön uravalintoja ja pitkän aikavälin pyrkimyksiä (Yan ja muut, 2025). Miten (Knowing-how) kuvaa taitoja, asiantuntemusta, hiljaista ja eksplisiittistä tietoa, jota yksilö kerää ja kehittää ammatillista asiantuntemustaan (Inkson & Arthur, 2001; Yan ja muut, 2025). Kuka/ kenen tunteminen (knowing-whom) kuvaa yksilön uran aikana kerättyä kiintymystä, sosiaalisia suhteita, mainetta, tiedonlähteitä ja ammatillisia verkostoja, jotka helpottavat urakehitystä ja mahdollisuuksien hyödyntämistä (Inkson & Arthur, 2001; Yan ja muut, 2025). Urapääomateoria korostaa yksilön elinikäistä oppimista, strategista verkostoitumista ja henkilökohtaista vastuuta urakehityksessä (Yan ja muut, 2025). Yksilön menestykseen uralla vaikuttavat urapääoman kaikki ulottuvuudet, koska ne eivät ole toisistaan irrallisia osia, vaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Urapääoma ei ole resurssi joka ihmisellä joko on tai ei ole, vaan se on enemminkin kokonaisuus, joka on hyvin muuttuva ja kontekstisidonnainen (Duberley & Cohe, 2010).



Kuvio 2. Urapääomateorian ulottuvuudet (mukaillen Inkson & Arthur, 2001).

Urapääomateoria tunnustaa, että pääsy eri urapääoman ulottuvuuksiin jakautuu epätasaisesti, mikä vahvistaa olemassa olevia sosiaalisia ja ammatillisia eriarvoisuuksia (Yan ja muut, 2025). Sukupuolten väliset kokemukset urapääomasta eroavat huomattavasti toisistaan, ja erityisesti naiset kokevat, että heillä ei ole pääsyä samoihin urapääoman muotoihin kuin miehillä, mikä rajoittaa naisten uravalintoja (Duberley & Cohen, 2010). Houldsworthin ja muiden (2023) tutkimus paljastaa sukupuolten välisiä eroja urapääoman kartuttamisessa ja hyödyntämisessä. MBA-tutkinnon suoritettuaan naiset kokivat merkittäviä lisäyksiä ”miksi” (knowing-why) urapääomassa miehiin verrattuna. Naiset kokivat tutkinnon myötä uransa merkityksellisyyden ja motivaation vahvistuvan enemmän, kun taas miesten urapääoman lisäykset painottuivat enemmän osaamisen (knowing-how) ja verkostojen (knowing-whom) ulottuvuuksien kasvuun. Sukupuolten välillä on siis erilaisia vahvuuksia liittyen siihen, miten urapääomaa kertyy. Uran eri vaiheet vaikuttavat myös urapääomaan, erityisesti uransa keski- ja

loppuvaiheessa olevat naiset hyötyvät enemmän verkostojen kasvusta kuin pelkästä kokemuksen tai muodollisten pätevyyksien kuten sertifi kaattien ja todistusten haalimisesta (Yan ja muut, 2025).

Urapääomaa miten (taidot, asiantuntemus, tieto) voidaan kehittää tekniikan alalla esimerkiksi erilaisilla koulutuksilla ja sertifi kaateilla. Käytännön sertifi kaateilla ja koulutuksella on todettu olevan vaikutusta uralla etenemiseen (Perrenoud ja muut, 2020). Yan ja muut (2025) havaitsivat tutkimuksessaan, että tekninen koulutus ja sertifi oinnit eivät kuitenkaan tarkoittaneet johtamismahdollisuuksia tai etenemistä rakennusalalla. Tämä havainto tukee ajatusta siitä, että naisten tulisi uralla etenemisessään keskittyä enemmän verkostojen ja näkyvyyden lisäämiseen (knowing-whom). On havaittu kuitenkin, että tekniikan alalla naiset ovat kokeneet rajoitetusta pääsystä sosiaalisiin verkostoihin sekä ”poikakerhojen” yleisyydestä ja sen negatiivisesta vaikutuksesta naisten urakehitykseen (Orser ja muut, 2012). Sosiaalisten suhteiden solmiminen maskuliinisella alalla voi olla naisille vaikeampaa ja näin vaikuttaa heidän urakehitykseensä.

2.2 Naisten uravalinnat

Tekniikan alan sukupuolijakaumaa selitetään usein naisten ja miesten eriäviin kiinnostuksenkohteisiin. Su ja Roundin (2015) mukaan naisten aliedustusta tekniikan alalla selittää se, että naiset ovat kiinnostuneita tekemään työtä ihmisten kanssa, ja vähemmän kiinnostuneita työhön, jossa keskittyminen on asioissa ja teknisissä laitteissa. Su ja Round (2015) käyttävät naisten kiinnostuksen kohteiden selittämiseen P-E fit -teoriaa (person – environment) eli suoraan käännettynä yksilö – ympäristö sopivuusteoriaa. P-E fit -teorian mukaan kiinnostuksen kohteet vaikuttavat suoraan yksilön koulutus- ja uravalintoihin, kun ihmiset hakeutuvat sellaisiin työympäristöihin, jotka sopivat heidän kiinnostuksen kohteisiinsa (Holland, 1997). Su ja Roundin (2015) mielestä naisten uravalinnat heijastavat heidän kiinnostuksenkohteitaan, ja toimia tulisi tehdä yksilötasolla, jotta naiset kiinnostuisivat tekniikan alasta. Toimenpiteitä tulisi tehdä

myös koulutus- ja työpaikkatasolla, jossa ympäristöä pitäisi tehdä naisille mieleisemmäksi, eli ihmislähtöisemmäksi.

Su ja Round (2015) mainitsevat, että naisten ja miesten uravalintoihin vaikuttavat sukupuolittuneet tekijät, kuten sosiaalistuminen ja erilaiset kokemukset, mutta he eivät avaa näitä sen tarkemmin. Cheryan ja muut (2017) korostavat taas tekniikan alan kulttuuria, ja sitä että naisten kiinnostuksen kohteet muovautuvat nimenomaan alojen kulttuurien mukaan. Se, että naiset ovat kiinnostuneita muista aloista, ei tarkoita sitä, että naiset eivät voisi olla yhtä innostuneita esimerkiksi insinööritieteistä ja fysiikasta, mikäli kulttuurit olisivat viestineet heille, että he kuuluvat sinne (Cheryan ja muut, 2017). Petrayn ja muut (2019) ovat sitä mieltä, että on mahdotonta erottaa, johtuuko naisten kiinnostus tai sen puute naisten omista mieltymyksistä vai yhteiskunnan paineista, kuten sukupuoleen kohdistuvista odotuksista liittyen uravalintaan. Cheryan ja muut (2017) nostavat esiin sen, että eriävillä kiinnostuksenkohteilla voidaan selittää naisten ja miesten eroa uravalinnoissa. Mikäli eriävillä kiinnostuksenkohteilla voidaan selittää sukupuolijakaumaa uravalinnoissa, herää kysymys, miksi naisten ja miesten mieltymykset ylipäättään eroavat toisistaan ja voidaanko mieltymyksiä muuttaa. Su ja Roundin (2015) mielestä naisten kiinnostuksen lisääminen tekniikan alaa kohtaan vaatisi toimia yksilötasolla, jotta naisten kiinnostusta tekniikkaan voidaan kehittää, mutta myös koulutus- ja työpaikkatasolla, jotta ympäristö olisi naisille mieleisempi, eli ihmislähtöisempi.

Bairohin ja Naukkarisen (2022) mukaan naisinsinöörien uran aloitus on miehiin verrattuna paljon kivisempi. Naisten urat ovat myös paljon pirstaleisempia kuin miesten. Työttömyyden määrässä ja kestossa ei ole sukupuolten välillä eroa, mutta silti naisilla on enemmän työnantajia, työsopimuksia ja pidempiä poissaoloja esimerkiksi perhevapaiden takia. Naiset myös ansaitsevat uransa alkuvaiheessa miehiin verrattuna vähemmän. Naiset ovat miehiin verrattuna myös tyytymättömämpiä tutkintoonsa ja uraansa, ja naiset kokevat, että yliopisto-opinnot eivät valmista heitä tarpeeksi hyvin työelämää varten. Naiset aloittavat miehiä useammin uuden tutkinnon toisella alalla

insinööriksi valmistumisen jälkeen. Insinöörikoulutus tarjoaa näin miehille jo hieman paremmat lähtökohdat uralle kuin naisille (Bairoh & Naukkarinen, 2022). Miehille tutkinnossa kerrytetty taito on tärkeämpi työllistymisen kannalta, kun taas naiset korostavat tutkinnon ulkopuolella hankittuja taitoja.

2.3 Maskuliinisuus tekniikan alalla

Maskuliinisuuden ja tekniikan välinen vahva suhde on yksi avaintekijä selittämään naisten syrjäytymistä tekniikassa, ja miesten hallitsemista tekniikan alalla (Holth & Mellström, 2011). Teknologia on keskeinen osa monen miehen kasvua ja liittyy oleellisesti siihen, miten maskuliinisuus määritellään. Tutkimukset ovat vahvistaneet teknologian yksilöllisen merkityksen erityisesti miehille (Mellström, 2002, 2004, 2010; Schyfter, 2009). Miesten varhainen sosiaalistuminen koneiden ja teknisen tiedon pariin ja niistä saadut ilot, kuten esimerkiksi ”nikkarointi” on yleisesti tunnistettu maskuliiniseksi ja miesten intohimon kohteiksi (Holth & Mellström, 2011). Miehillä on ajateltu olevan syvempi yhteys koneisiin, ja koneet on nähty ikään kuin luonnollisena osana miehiä. Koneiden kautta miehet voivat ilmaista osaamistaan sekä maskuliinisuutta. Monesti koneelle annetaan feminiininen persoona, mikä tuottaa ja ylläpitää sukupuolittuneita eroja. Tämä on ollut yksi merkittävämmistä tavoista, joilla tekniikan ja maskuliinisuuden välinen yhteys on rakentunut niin laajaksi ja kestäväksi (Holth & Mellström, 2011).

Insinöörikulttuuri perustuu maskuliinisuuden ja tekniikan vahvaan sidokseen, jota Faulkner (2000) kuvaa käsitteellä ”teknisyyden/sosiaalisuuden dualismi”. Faulknerin (2000) mukaan tekninen osaaminen yhdistetään maskuliinisuuteen, ja se nähdään miehille ominaisena ja arvostettuna. Sosiaalisuus, kuten vuorovaikutus ja muiden huomioiminen nähdään feminiinisenä ja vähemmän arvostettuna. Teknisyyden/sosiaalisuuden dualismissa tekninen osaaminen ja sosiaalisuus nähdään toisensa poissulkevinä, ihminen ei voi olla samaan aikaan teknologialle omistautunut ja ihmislähtöinen. Naiset nähdään usein automaattisesti parempina sosiaalisissa taidoissa, joka voi johtaa naisten ohjautumiseen vähemmän arvostettuihin rooleihin tekniikan alalla (Faulkner, 2000).

Naiset kokevat tekniikan alalla syrjintää, joka liittyy vahvasti työpaikoilla hallitsevaan maskuliiniseen kulttuuriin (Bairoh & Putila, 2021). Yhtenä syynä naisten aliedustukseen miesvaltaisilla aloilla on yhdistettävissä piileviin kulttuurisiin rakenteisiin, joita voidaan kutsua maskuliinisuusoletuksiksi (Cheryan & Hazel, 2020). Maskuliinisuusoletukset ovat ennakkoasenteen muoto, jossa tiettyjä miehen sukupuolirooliin liitettyjä ominaisuuksia ja käyttäytymismalleja arvostetaan tai pidetään tietyn kulttuurikontekstin normeina tai välttämättöminä puolina. Maskuliiniset piirteet pitävät sisällään esimerkiksi ideoita, arvoja, tapoja, politiikoita, käytäntöjä, vuorovaikutustyyliä ja uskomuksia. Vaikka useimmiten maskuliiniset oletusarvot eivät näytä syrjivän sukupuolen mukaan, johtavat ne enemmän naisten syrjintään kuin miesten (Cheryan & Hazel, 2020).

Maskuliinista kulttuuria tekniikan alalla on kuvailtu ”hyytäväksi”, ja jopa naisille vihamieliseksi (Bairoh & Putila, 2021). Hyytävän kulttuurin piirteisiin kuuluu esimerkiksi avoimen seksuaaliset viitteet, stereotyyppiset mielikuvat, harrastukset ja käyttäytymismallit, mitkä kulttuurisesti yhdistetään miehiin ja maskuliinisuuteen, naisten vähätteleminen sekä naisten vähäisempi määrä (Wynn & Corell, 2018). Maskuliinisten arvojen hallitsemilla työpaikoilla, naiset usein kontrolloivat feminiinisyyttään sopeutuakseen ja osoittaakseen kuuluvansa joukkoon (Johansson ja muut, 2020). Naisten lähtemistä tekniikan alalta tulkitaan yleensä virheellisesti ajattelemalla, että naiset eivät sovi alalle, mutta todellisuudessa ympäristö ei ole sopiva naisille (Schmader, 2023)

2.4 Naisten ura

Ura voidaan määritellä yksilön läpi elämän muodostuvana työtehtävien ja kokemusten kokonaisuutena, joka muokkautuu niin organisaation sisällä kuin sen ulkopuolella (Baruch & Sullivan, 2022). Urat ovat tärkeitä, koska ura voi olla identiteetin ja motivaation lähde, ja monet toteuttavat unelmiaan uransa kautta. Uran muovautuminen ja kehitys ei ole kuitenkaan sukupuolesta riippumatonta. Whiten (1995) naisurien

vaihemalli, kuvaa erityisesti naisille ominaisia piirteitä urakehitykseen liittyen. Mallista on tunnistettavissa seitsemän keskeistä vaihetta.

1. Varhaisen aikuisiän vaihe (17–25). Ensimmäisessä vaiheessa yleistä on uravaihtoehtojen kartoittaminen ja identiteetin rakentuminen. Urasuunta on vielä tässä vaiheessa monilla hyvin epäselvä.
2. Aikuistumisen alku (25–33). Toisessa vaiheessa rakennetaan henkilökohtaista identiteettiä suhteessa työhön ja myös muuhun kuin työhön.
3. 30 ikävuoden kriittinen vaihe. Tälle vaiheelle olennaista on pohdintaa liittyen äitiyteen ja biologiseen kelloon.
4. Aloilleen asettuminen (35-). Tehdään ratkaisuja perheen ja työn yhdistämisestä. Tyypillistä tässä vaiheessa on hankkia lapsia tai tehdä päätös olla hankkimatta lapsia.
5. Myöhäinen 30-ikä (38–40). Mahdollisesti kadutaan päätöstä lapsettomuudesta tai perheen ja uran välille syntyy ristiriitaa. Yleensä vaihdetaan työpaikkaa tai törmätään lasikattoon.
6. Saavutusvaihe (40–50). Ratkaistaan uran ja perheen välinen konflikti, perustellaan päätöstä olla hankkimatta lapsia ja toteutetaan henkilökohtaisia tavoitteita. Tässä vaiheessa löydetään tasapaino ja saavutetaan urahuippu.
7. Ylläpitovaihe (50-). Viimeisessä vaiheessa oleellista ei ole enää uuden urahuipun tavoittelu, vaan saavutetun aseman vahvistaminen sekä työ ja vapaa-ajan tasapainon hienosäätö.

Myöhäisessä 30 ikävuoden siirtymävaiheessa naiset usein törmäävät lasikattoon (White, 1995). Naisten etenemisen esteitä on havainnollistettu monilla eri metaforilla, kuten lasikatto (glass ceiling), lasijyrkäne (glass cliff), äidin seinä (maternal wall), lasiliukuportaat (glass escalator) ja tahmea lattia (sticky floor) (Smith ja muut, 2012). Lasikatto on metaforista tunnetuin, jota käytettiin ensimmäisen kerran jo 80-luvulla. Hymowitz ja Schellhardt käyttivät lasikatto -metaforaa ensimmäisen kerran artikkelissa, joka julkaistiin Wall Street Journal -lehdessä vuonna 1986. Hymowitz ja Schellhardt (1986) käyttivät metaforaa kuvaamaan naisten kyvyttömyyttä edetä johtotehtäviin, naisten

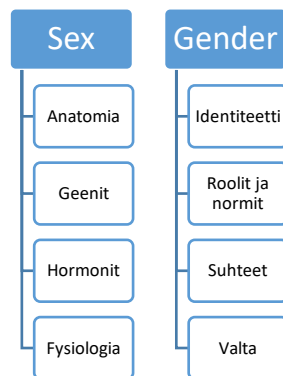
törmätyä näkymättömään esteeseen, lasikattoon. Lasikatto metafora luonnehtii naisten kohtaamia näkymättömiä esteitä, jotka eivät johdu heidän pätevyystään tai saavutuksistaan. Eaglyn ja Carlin (2007) mielestä lasilabyrintti on lasikaton sijasta parempi metafora kuvaamaan sitä, mitä naiset urallaan kokevat. Lasilabyrintti korostaa vielä enemmän ilmiön kompleksisuutta. Naiset joutuvat kohtaamaan urallaan haasteita, joita miehet eivät koe, kuten sukupuolistereotypioita, syrjintää kohdistuen palkkaukseen ja ylennyksiin, vaikutusvaltaisten verkostojen saatavuuden puutetta sekä suurempaa vastuuta lastenhoidosta ja kotitöistä (Carli & Eagly, 2016). Lasilabyrintti pyrkii kuvamaan lasikaton sijasta sitä, että labyrintistä voi löytää myös toimivan reitin keskelle, eli tavoitteet voivat olla myös saavutettavissa. Naisille, jotka pyrkivät etenemään työurallaan on olemassa reittejä, mutta ne ovat täynnä niin odottamattomia kuin odotettuja käännteitä (Eagly & Carli, 2007).

Lasikatolla viitataan useimmiten naisten kokemuksiin esteisiin, jotka estävät heitä pääsemästä korkeamman tason tehtäviin. ”Tahmea lattia” (sticky floor) – metafora kuvaa esteitä, joita naiset kohtaavat jo aikaisemmin urallaan (Carli & Eagly, 2016). Tahmea lattia korostaa sitä, että naiset kohtaavat etenemisen lisäksi myös systemaattisia haittoja vertikaalisen liikkuvuuden, auktoriteetin ja matalapalkkaisten, alemman statuksen työpaikkojen suhteen (Harlan & Berheide, 1994). Naiset eivät voi niin sanotusti edes ”lyödä päätänsä lasikattoon”, koska naisilta puuttuu mahdollisuudet edetä millekään johtotehtävätasolle, jäätyään kiinni tahmeaan lattiaan. Tahmeaa lattiaa käytetään useimmiten kuvaamaan ulkoisia esteitä, jotka pitävät naiset organisaation hierarkian pohjalla (Carli & Eagly, 2016). Tahmea lattia -metafora erottaa matalapalkkaisemmat työtehtävät, joissa on tyypillisesti vähemmän ylenemismahdollisuuksia valkokaulustyöpaikkojen välillä, joita tarkastellaan yleisemmin lasikattoilmiötä tutkiessa (Harlan & Berheide, 1994). Tahmealla lattialla elävät naiset jäävät epäsuotuisempaan asemaan, koska luokkaerot ja organisatoriset hierarkiat ylläpitävät sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Naiset, jotka kokevat ”lattian tahmeana” ovat yleensä loukussa aloilla, joita pidetään vähemmän monimutkaisina ja ”naisille

sopivina”, kuten hallinnossa, palvelualalla, opetuksessa ja hoitoalalla (Shabsough ja muut, 2025). Ongelma ei siis ole pelkästään huipulle pääsyssä, vaan jo lähtöasetelmassa.

2.5 Sukupuolijärjestelmä

Toisin kuin suomen kielessä, englannin kielessä sukupuoli voidaan kuvata kahdella eri termillä, jotka ovat ”sex” ja ”gender” (kuvio 3). ”Sex” -termiä käytetään kuvaamaan biologista sukupuolta, jonka osa-alueita ovat anatomia, fysiologia, geenit ja hormonit (Barr ja muut, 2024). Termillä ”gender” kuvataan sukupuolen piirteitä, joita voidaan pitää sosiaalisesti hyväksyttynä miehille ja naisille (Unger, 1979). Termillä gender viitataan ei-fysiologisiin sukupuoli-omaisuuksiin. Barr ja muut (2024) kuvaavat sukupuolta (gender) sosiaalisena ja rakenteellisena muuttujana, jonka osa-alueita ovat sukupuoli-identiteetti ja sen ilmaisu, sukupuoliroolit ja normit, sukupuolittuneet valtasuhteet sekä sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Sukupuoli rakentuu ja muokkautuu jatkuvasti sosiaalisten ja kulttuuristen prosessien ansiosta, joten se on hyvin liikkuva ja kontekstisidonnainen (Lämsä ja muut, 2014).



Kuvio 3. Termien ”sex” ja ”gender” piirteet (mukaillen Barr ja muut, 2024).

Perinteinen ajatus miesten ja naisten luonnollisista ominaisuuksista on korvattu sosiaalisen sukupuolen käsityksellä, jossa pidetään sukupuolta sosiaalisena tuotteena (Poggio, 2006). Sosiaalinen sukupuoli rakentuu ja määrittyy jatkuvasti ihmisten ollessa vuorovaikutuksessa keskenään, ja ”sukupuolta tehdään” (doing gender) jokapäiväisessä arkisessa vuorovaikutuksessa. West ja Zimmermanin (1987) kirjoittamassa

klassikkoartikkelissa ”doing gender”, sukupuoli määritellään rutiininomaisena, metodisena ja toistuvana suorituksena. Sukupuoli ei ole itsenäinen, vaan syntyy aina vuorovaikutuksessa. Sukupuolen tekeminen on usein automaattista ja ajattelematonta (Kupiainen & Kovalainen, 2013). West ja Zimmermanin (1987) mukaan ihmisten käytös on riippuvainen asenteista ja toiminnoista, joita pidetään heidän sukupuolelleen sopivina. Sukupuolta tehdään ja tulkitaan jatkuvasti, ja tulkinnat perustuvat usein sukupuoleen liitettyihin normeihin sekä yhteiskunnallisiin rakenteisiin.

Euroopan sukupuolten tasa-arvoinstituutin (n.d) mukaan sukupuolijärjestelmä on *”naisten ja miesten erillisiä sukupuolirooleja ylläpitävä ja tuottava taloudellisten, yhteiskunnallisten ja poliittisten rakenteiden järjestelmä”*. Sukupuoleen liitetyt roolit (gender roles) ja normit heijastavat kulttuurisia odotuksia ja käsityksiä siitä, miten yksilön tulisi käyttäytyä, toimia tai ilmaista itseään joko koetun tai annetun sukupuolen perusteella (Barr ja muut, 2024). Sukupuoliroolit ilmenevät arjessa, esimerkiksi perhe-elämässä, avioliitossa, työpaikalla ja koulussa (Tharun & Prabakar, 2024). Sukupuoliroolit ovat syvällä yhteiskunnassa ja ne ylläpitävät sukupuolten välistä eriarvoisuutta. Miehisten ominaisuuksien ideaalia ja käyttäytymistä kuvaava normi eli maskuliinisuus on odotusarvo siitä, millä tavalla miehen tulisi toimia (Ojala & Pietilä, 2013), ja se on usein nähty vastakohtana feminiinisyydelle (Eerola, 2014). Feminiinisyys yhdistetään puolestaan naisiin, ja feminiinisiä ominaisuuksia ovat muun muassa yhteisöllisyys, empaattisuus ja emotionaalisuus (Eerola, 2014). Ojala ja Pietilä (2013) tunnistavat maskuliinisuuden ominaisuuksiksi itsekontrollin, rationaalisuuden, aggressiivisuuden, itsenäisyyden, aktiivisuuden ja voimakkuuden. Feminiinisuuden ja maskuliinisuuden ominaisuudet nähdään usein vastakkaisiksi, eli maskuliinisuus on tyypillisesti kaikkea muuta kuin mitä feminiinisyys edustaa.

Sosiaalisten rakenteiden ja hierarkioiden perusteella määritetään tietynlaisia rooleja naisille ja miehille, mitkä johtavat sukupuolten stereotypioihin ja kankeisiin sukupuolirooleihin (Tharun & Prabakar, 2024). Sukupuolistereotypiat ovat muuttuneet vuosien saatossa, mutta miehet yhdistetään edelleen tavoitteellisempiin ominaisuuksiin,

kuten päättäväisyyteen ja johtajuuteen (Eagly ja muut, 2020). Naisia taas pidetään keskimääriin hoivaavampina ja empaattisempina. 2000-luvulla naisia on alettu pitää yhä enemmän älykkäämpinä, ja käsitystä miesten ja naisten pätevyydestä on lähentynyt. Sukupuolistereotypioita esiintyy kuitenkin yhä ja ne ovat syvällä yhteiskunnassa, mikä aiheuttaa sukupuolten välistä polarisaatiota työssä ja roolien jaossa (Tharun & Prabakar, 2024).

Tekniikkaan liitetyt stereotypiat vaikuttavat tyttöjen ja naisten kiinnostukseen alaa ja tekniikan harrastuksia kohtaan negatiivisesti (McGuire ja muut, 2020). Brayn (2007) mukaan miehillä katsotaan olevan luontainen yhteensopivuus teknologian kanssa, ja naisten oletetaan pelkäävän tai jopa inhoavan sitä. Teknologia yhdistetään vahvasti maskuliinisuuteen, mikä näkyy esimerkiksi tarinoissa, työelämäkäytännöissä, koulutuksessa, uusien teknologioiden suunnittelussa ja vallanjaossa (Bray, 2007). Erityisesti varhaislapsuudessa yksilö on herkkä stereotypioiden vaikutukselle ja käsitykselle siitä kuka voi ja kenen pitäisi olla taitava liittyen teknologiaan, matematiikkaan, tieteeseen ja tekniikkaan (McGuire ja muut, 2020). Uskomukset ja stereotypiat ohjaavat lasten ajatuksia siitä, mitä he voivat tehdä ja mihin he kuuluvat (Master, 2021). Stereotypiat ilmenevät esimerkiksi, kun lapsia pyydetään piirtämään tiedemiestä, he piirtävät todennäköisemmin miehen kuin naisen (Miller ja muut, 2018). Stereotypiat voivat muokata myöhemmin lasten akateemista käsitystä itsestään tekniikan alaa kohtaan (Master, 2021).

Sukupuolistereotypiat rajoittavat naisten kykyä kokea sopivuutta omaan minäkäsitykseen, tavoitteisiin ja sosiaalisiin yhteisöihin tekniikan alalla (Schmader, 2023). Horisontaalinen sukupuolijakauma tekniikan alalla niin koulutus kuin ammattialoilla vahvistaa entisestään sukupuolistereotypioita miehistä luonnostaan matemaattisempina ja analyyttisempina ja naisista taas luonnostaan sopivampana vuorovaikutus ja hoivaa sisältäviin aktiviteetteihin (Charles & Bradley, 2009). Stereotypiat luovat systeemisiä esteitä naisten kiinnostukselle, integroitumiselle ja

etenemiselle tekniikan aloilla (Schamader, 2023) sekä naisten itseluottamukseen ja uran pituuteen (McGuire ja muut, 2020).

3 Naisten rekrytointi tekniikan alalla

Naisten lisäämisen keskittyneet interventiot tekniikan alalla ovat usein keskittyneet naisten kiinnostuksen kohteisiin enemmän kuin tekniikan alan rekrytointikäytäntöihin (Friedmann & Efrat-Treister, 2023). Rekrytoinnin pääasiallisena tavoitteena on tunnistaa ja houkutella potentiaalisia työnhakijoita (Barber, 1998). Rekrytointi on henkilöstöhallinnon elintärkeä toiminto, joka voidaan määritellä prosessiksi, jossa etsitään sopivia osajia ja kannustetaan heitä hakemaan organisaatiosta työpaikkaa, jotta valinta voidaan tehdä tarpeeksi isosta hakijajoukosta (Sinha & Thaly, 2013). Syrjintä rekrytoinnissa on kielletty lailla, ja työnantajalla on Suomessa velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa (Tasa-arvolaki 15.4.2005/232, 6 §). Silti naisten osuus Suomessa teknologiateollisuuden työpaikoista on vain noin 23 prosenttia (Teknologiateollisuus, 2025).

Työnhakijan sukupuoli vaikuttaa siihen, kuinka todennäköisesti hän saa rekrytoijalta myönteisen vastauksen (Adamovic & Lebbrandt, 2023). Sukupuolistereotyyppiat ovat syvälle juurtuneita ja riippuvat ammatillisesta kontekstista, ja vaikuttavat sukupuolen syrjintään rekrytoinnissa. Tekniikan alalla monimuotoisuudesta on tullut tärkeä aihe, ja monet teknologia-alan yritykset ovat ilmoittaneet lisäävänsä naisten ja vähemmistöjen osuutta työvoimasta (Ly-Le, 2022). Ly-Len (2022) mukaan useimmat yritykset eivät kuitenkaan ole edistyneet asiassa, ja esimerkiksi Googlessa naistyöntekijöiden osuus on hädän tuskin muuttunut vuosien varrella. Rekrytoijilla on usein kiire täyttää teknistä osaamista vaativia tehtäviä, eivätkä he välttämättä ota huomioon riittävän laajaa ehdokasjoukkoa, nostaakseen naisten määrää.

3.1 Rekrytointikäytännöt

Henkilöstöhallinnon yhtenä ensisijaisista tehtävistä on palkata uusia työntekijöitä, johon liittyy useita vaiheita, kuten henkilöstön etsintää, seulontaa ja esivalintaa (Manekar, 2024). Monet rekrytointi- ja valintakäytännöt vaikuttavat negatiivisesti naisten määrään tekniikan alalla (Atal ja muut, 2019). Näihin lukeutuvia rekrytointi- ja valintakäytäntöjä

Atal ja muut (2019) mainitsevat esimerkiksi työpaikkailmoituksissa käytetyn kielen, suositteluohjelmiin turvautumisen, epävirallisten verkostojen kautta tapahtuvan palkkaamisen sekä haastattelutiimit, jotka koostuvat ainoastaan miehistä. Yhä enemmän suositellaan kiinnittämään huomiota työpaikkailmoitusten kieleen, erityisesti niiden organisaatioiden kohdalla, jotka pyrkivät houkuttelemaan enemmän naishakijoita miesvaltaisiin ammatteihin (Castilla & Rho, 2023). Yhtenä mahdollisena syynä naisten vähäiseen määrään voi olla se, että työpaikat ja tapa, jolla niitä mainostetaan, ovat puolueellisia miespuolisia hakijoita kohtaan (Kanij ja muut, 2024). Gaucherin (2011) mielestä mitä maskuliinisempaa kieltä työpaikkailmoituksessa käytetään, sitä vähemmän se houkuttelee naishakijoita. Castillan ja Rhon (2023) tutkimuksessa kuitenkin työnantajien pyrkimyksillä muokata rekrytointiviestien kieltä, ei ollut kovin merkittävää vaikutusta sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden kannalta.

Tekniikan alalla huomattava osa rekrytoinneista tapahtuu epävirallisten verkostojen kautta, kuten erilaisten suosittelujen kautta (Atal ja muut, 2019). Suositteluprosessissa yksilöillä voi olla taipumus noudattaa lajittelua (assortative mating), joka johtaa suositteluun samanlaisista henkilöistä kuin suosittelija itse (Schwartz, 2013). Hederosin ja muiden (2025) tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että sekä miehillä että naisilla on taipumus suositella pääasiassa omaa sukupuolta olevaa hakijaa.

Rekrytointikäytännöistä tekee erityisesti naisille epäedullisia sukupuolittunut tekniikan alan verkosto. Verkostojen kautta tapahtuva rekrytointi hyödyttää erityisesti miehiä, koska miesten verkostot yleisesti ovat paljon laajempia ja miesvaltaisempia sekä hierarkkisesti vahvempia (Fernandez ja muut 2019). Sukupuolittuneet verkstorakenteet suosivat miesten rekrytointia ja ylläpitävät lasikattoilmiötä sekä vaikeuttavat erityisesti naisten etenemistä ja pääsyä vaativampiin tehtäviin, huolimatta siitä ovatko organisaation muodolliset rekrytointikäytännöt tasa-arvoisia.

Naiset edustavat tekniikan alalla selkeää vähemmistöä, joka tekee naisten sosiaalisten verkostojen kasvattamisesta vaikeampaa, koska miesten tiedostamattomilla

sukupuolistereotypioilla on vaikutusta siihen, keitä he kelpuuttavat osaksi omaa epävirallista sosiaalista verkostoa (Cyr ja muut, 2021). Miehillä, joilla on vahvempi ”insinööri on yhtä kuin mies” -tiedostamaton stereotypia, sosiaalistuvat vähemmän työkavereiden kanssa, jotka ovat naisia. Sosiaalisten verkostojen jakautuminen vaikuttaa myös siihen, että naisten pääsy tietoon työmahdollisuuksista ja saatavilla olevista työpaikoista vaikeutuu (Glass & Minnotte, 2010). Turetsky ja muiden (2023) tutkimuksessa selvisi myös, että sukupuolten välinen ero neuvotteluasemassa sekä neuvottelumenestyksessä on naisilla heikompi naisten sosiaalisen verkostoaseman vuoksi, eikä niinkään psykologisten esteiden takia (ahdistus, stereotypiapaine). Sosiaalisilla verkostoilla on siis merkittävä vaikutus rekrytinnissa, joka tekee naisten asemasta entistä hankalamman stereotyyppien ja vähemmistöaseman vuoksi.

Tekoäly on muuttanut ja mullistanut rekrytointikäytäntöjä (Sasi, 2024). Tekoälyteknologia auttaa organisaatioita nostamaan rekrytointiprosessin tehokkuutta ja tarkkuutta. Tekoälyteknologiat pystyvät analysoimaan isoja määriä dataa sekä tarjoamalla tietoa ehdokkaiden soveltuvuudesta ja tulevasta suoriutumisesta, mikä edistää palkkausaikaa ja laatua (Sasi, 2024). Tekoälyn avulla rekrytointia voidaan automatisoida, kuten hakemusten seulontaa, ehdokkaiden arviointia ja palkkaussuosituksia (Chhatre, 2025). Tekoälyteknologioiden käyttöönotto rekrytinnissa ei ole kuitenkaan ongelmaton ja se on herättänyt eettisiä huolenaiheita liittyen erityisesti ennakkoluuloihin ja vinoumiin (Chhatre, 2025). Chhatren (2025) tutkimuksessa keskeisenä havaintona nousikin tekoälyn koulutusdatan vinoumat, kuten tiettyjä väestöryhmiä suosivat historialliset rekrytointitrendit, jotka johtavat vääristyneisiin ehdokkaiden arvosteluihin. Historiallisesti tekniikan alalla on rekrytoitu enemmän miehiä, joka voi edistää vääristynyttä vinoumaa. Tekoälyn käytössä on myös ongelmallista se, kun on vaikea tietää tarkkoja syitä algoritmien ratkaisujen takana, vinoumien havaitseminen ja korjaaminen vaikeutuu. Tämä vaikeuttaa taas entisestään HR-tiimien mahdollisuuksia varmistaa tasapuolista rekrytointia (Chhatre, 2025). On toisaalta myös havaittu, että tekoälyteknologialla on potentiaalia edistää oikeudenmukaisuutta ja monimuotoisuutta rekrytinnissa tekoälytekniikoiden avulla

(Albaroudi ja muut, 2024). Albaroudi ja muut (2024) korostavatkin koneiden ja ihmisten välistä yhteistyötä rekrytointiprosessin oikeudenmukaisuuden parantamiseksi.

3.2 Sukupuolittuneet käsitykset rekrytoinnissa

Sukupuolivinouma rekrytointiprosessissa rajoittaa naisten osuutta miesvaltaisilla aloilla (Rice & Barth, 2016). Adamovicin ja Lebbrandtin (2023) tekemässä tutkimuksessa huomattiin, että miehet saivat noin 50 prosenttia enemmän takaisinsoittoja rekrytoijalta kuin naiset miesvaltaisissa ammateissa. Hakijan ja rekrytoijan edustaessa samaa sukupuolta, todennäköisyys sille, että hakija kutsutaan haastatteluun, kasvaa (Asanov & Mavlikeeva, 2023). Toisaalta on myös havaittu, että naisesihenkilöt sisäistävät maskuliinisia näkökulmia, mikä voi johtaa miesten epäsuoraan suosimiseen naisesihenkilöiden keskuudessa (Miller, 2004).

Ihmisillä on taipumus pyrkiä stereotyyppien ja työvaatimusten väliseen yhdenmukaisuuteen, joten naisia palkataan usein naisvaltaisiin tehtäviin, jotka ovat sukupuoleen liitettyjen odotusten mukaisia (Eagly & Karau, 2002). Hall ja Raon (2024) tutkimuksessa todettiin, että rekrytoijan sukupuolella on merkittävä vaikutus rekrytointipäätökseen. Naiset painottivat ihmiskeskeisiä taitoja tärkeiksi lähes kaksi kertaa useammin kuin tehtäväkeskeisiä taitoja. Kun taas miehet painottivat tehtäväkeskeisiä taitoja tärkeimmiksi. Rekrytointipäätökseen vaikuttaa siis työn vaatimusten lisäksi rekrytoijan oma tausta ja kokemus.

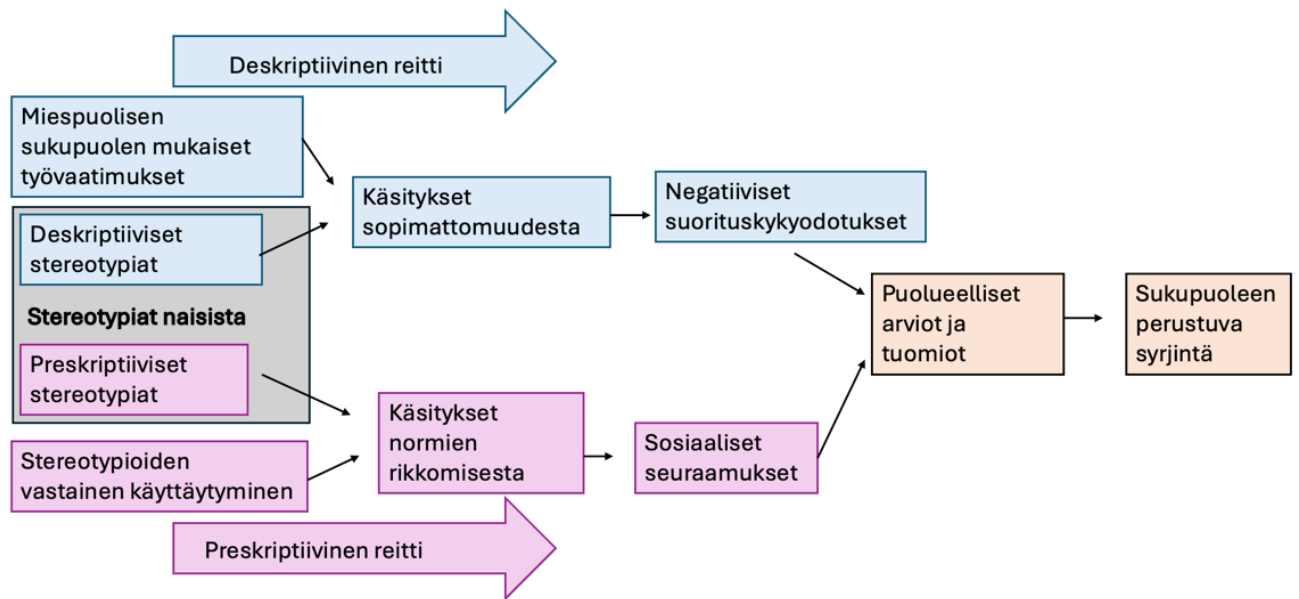
Friedmann ja Efrat-Treister (2023) jaottelevat rekrytoijan sukupuolivinoumat kahteen lähteeseen:

1. Vinoumat liittyen havaintoihin, eli siihen miten ehdokkaan kyvyt nähdään
2. Valintaperusteisiin liittyvät vinoumat

Molemmissa vinoumissa on tiedostamattomia ja tiedostettuja ennakkoluuloja. Tiedostetut vinoumat liittyen ehdokkaan kykyihin ilmenevät niin, että naisia pidetään

tietoisesti vähemmän pätevinä kuin miehiä samoissa tekniikan alalla tarvittavissa ominaisuuksissa (Isaac ja muut, 2009). Ennakkoluulot voivat olla myös tiedostamattomia (Ebert ja muut, 2014). Valintaperusteisiin liittyvät vinoumat tarkoittavat sitä, että sukupuolia arvioidaan tiedostaen (Uhlmann & Cohen, 2005) ja tiedostamattomasti (Rice & Barth, 2016) eri kriteerien mukaan, jotka suosivat miehiä. Rekrytoinnissa ongelma ei siis välttämättä ole aina asenteissa, vaan syrjintää voi tapahtua sen vuoksi mitä pidetään tärkeänä valintaperusteena. Friedmannin ja Efrat-Treisterin (2023) tutkimuksessa havaittiin, että jos yhtenä valintakriteerinä pidettiin tärkeänä hakijan kykyä tehdä pitkiä työpäiviä, suosii se ennen kaikkea mieshakijoita. Kriteeri suosii miehiä, koska oletetaan että naiset kantavat vastuuta enemmän perheestä ja kodista. Rekrytoijat eivät välttämättä ajattele tai pidä naisia huonompina työntekijöinä kuin miehiä. Syrjintä ei siis tapahdu epäsuorasti ajatellen ”nainen on huonompi” vaan epäsuorasti sitä kautta, mitä valintaperustetta pidetään rekrytointitilanteessa tärkeänä.

Barronin ja muiden (2025) mukaan tilanteessa, jossa miehet ja naiset ovat yhtä päteviä, todennäköisyys että mies palkataan, on suurempi. Tämä merkitsee naisiin kohdistuvaa avointa stereotypioihin perustuvaa syrjintää. Heilmanin ja muiden (2024) mukaan sukupuolistereotyytiat ovat perusta syrjinnälle ja ne voivat olla preskriptiivisiä (millaisia miehet ja naiset ovat) tai deskriptiivisiä (millaisia naisten ja miesten pitäisi olla). Alla olevassa kuviossa (kuvio 4) on kuvattu sukupuoleen perustuvan syrjinnän polku niin deskriptiivisestä kuin preskriptiivisestä näkökulmasta. Sen jälkeen, kun stereotyytiat ovat kerran syntyneet ne vaikuttavat siihen, mihin kiinnitetään huomiota, mitä muistetaan ja miten tietoa ymmärretään. Mikä johtaa siihen, että sukupuolia arvioidaan eri tavalla rekrytoinnissa (Gaucher, 2011). Heilman ja muut (2024) korostavat kuitenkin myös sitä, että sukupuoliin kohdistuvat stereotyytiat eivät aina johda syrjintään. Käsitykseen siitä ”sopiiko” nainen työhön vaikuttaa erityisesti se, kuinka vahvasti stereotyytioita käytetään kuvaamaan naisia ja pidetäänkö työtä maskuliinisena.



Kuvio 4. Deskriptiivinen ja preskriptiivinen reitti sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä (mukaillen Heilman ja muut, 2024).

3.3 Organisaatiokulttuuri ja työnantajamielikuva rekrytoinnissa

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa organisaation koko liiketoimintaan ja toimii myös perustana henkilöstöhallinnon käytännöille, kuten rekrytoinnille (Manekar, 2024). Henkilöstöhallinnon käytännöt muovaantuvat organisaatiokulttuurin ansiosta. Hall ja muut (2023) määrittelevät inklusiivisen organisaatiokulttuurin sellaiseksi, jossa jokainen yksilö voi olla oma itsensä ja tuntea olonsa turvalliseksi, eikä ketään vähätellä tai syrjitä esimerkiksi sen perusteella mitä ryhmää hän edustaa. Inklusiivisuus eroaa diversiteetistä (esimerkiksi kuinka monta naisinsinööriä organisaatiossa työskentelee) ja oikeudenmukaisuudesta (ovatko organisaation käytännöt ja prosessit oikeudenmukaisia), se tarkoittaa yksinkertaisesti ilmaistuna sitä, että ihmiset kokevat yhteenkuuluvuutta työyhteisöä kohtaan ja kokevat tulevansa arvostetuiksi sellaisena kuin ovat. Miesvaltaisella tekniikan alalla työpaikat rakentuvat tiedostamattakin siihen ajatukseen, että maskuliininen tapa toimia ja olla on oletus (Cheryan & Markus, 2020). Tämä voi saada naiset karttamaan näitä uravaihtoehtoja, jossa vallitsee maskuliininen kulttuuri, ja toisille myös heikentää tunnetta kuuluvansa alalle. Tällainen kulttuuri ei edistä inklusiivista organisaatiokulttuuria, koska naiset eivät välttämättä tunne

yhteenkuuluvuuden tunnetta maskuliinista kulttuuria kohtaan. Sukupuolittunut tekniikan ala luo näin naisille haasteita liittyen organisaatiokulttuuriin ja käytäntöihin (Ewim ja muut, 2025).

Tholenin (2024) mukaan organisaatiokulttuuri toimii rekrytoinnissa rajanvetovälineenä, jota käytetään tekemään johtopäätöksiä siitä, kuka kuuluu joukkoon ja kuka ei. Organisaatiokulttuuri näyttäytyy rekrytoinnissa usein vallankäytön tai ulossulkemisen välineenä, eikä esimerkiksi neutraalina mittarina siitä sopiiko henkilö yhteen organisaation kanssa. Organisatorinen sopivuus (organisational fit) on siis merkittävä kriteeri rekrytoinnissa (Tholen, 2024). Wilderin (2023) mukaan organisaatiokulttuurin merkitys rekrytoinnissa riippuu ensisijaisesti siitä, kuinka paljon työntekijä oppii työn ohessa taitoja (on-the-job skilling) ja onko työntekijöiden vaihtuvuus kallista työnantajalle. Wilderin (2023) mielestä organisaatiokulttuurin vaikutus rekrytoinnissa ei ole universaalia. Organisaatiokulttuurin merkitys riippuukin työn luonteesta. Esimerkiksi varastotyö, jossa oppiminen on suhteellisen nopeaa, organisaatiokulttuurin merkitys rekrytoinnissa on vähäisempi. Asiantuntijatehtävissä ja erityisesti kokeneissa asiantuntijatehtävissä organisaatiokulttuuri on keskeisempi osa rekrytointia, koska se koetaan keinona varmistaa työntekijän pysyvyys ja sitoutuminen organisaatioon.

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa myös organisaation työnantajamielikuvaan (Kaur ja muut, 2024). Organisaatiokulttuuria välitetään rekrytoinnissa työnantajamielikuvan kautta. Rekrytointi ei ole pelkästään hakijoiden valintaa, vaan se toimii myös viestintänä organisaatiosta (Wilden ja muut, 2010). Työnantajamielikuva vaikuttaa rekrytointiin selkeyden, uskottavuuden, johdonmukaisuuden ja panostusten mukaan. Nämä vaikuttavat hakijan arvioon työpaikan laadusta, riskistä ja houkuttelevuudesta. Työnantajamielikuva vaikuttaa rekrytointiin ja rekrytoinnilla pyritään myös tavoitteellisesti muokkaamaan yrityksen työnantajamielikuvaa. Collinsin ja Martinez-Morenon (2022) tutkimuksessa selvitettiin miten tuntemattomat työnantajat voivat vaikuttaa työnhakijoiden kiinnostukseen rekrytointi-ilmoituksilla. Työnhakijat eivät tunteneet yrityksiä etukäteen, joten he rakensivat mielikuvaa yrityksestä pelkästään

ilmoitusten perusteella. Tutkimuksessa huomattiin, että mitä uskottavampia väitteet olivat, sitä todennäköisempää oli myös hakijan kiinnostus yritystä kohtaan. Organisaatiokulttuuriin liittyvä viestintä rekrytoinnissa koettiin työnhakijoiden mielestä vaikeasti todennettaviksi (esim. inklusiivisuus), ja usein vähemmän uskottaviksi. Hyvän mielikuvan välittämisessä tärkeää oli selkeä, läpinäkyvä ja todennettava viestintä.

4 Tutkimuksen menetelmät

Tämä Pro gradu -tutkielma toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärryksen ja hyödyllisen tiedon tuottaminen tutkittavasta ilmiöstä (Puusa ja muut, 2020). Laadullinen tutkimus perustuu tutkittavien henkilöiden subjektiivisten näkemysten läpikäyntiin (Puusa ja muut, 2020). Tämä tarkoittaa sitä, että naisten rekrytointia ja sukupuolittuneita käsityksiä tekniikan alalla pyritään tässä tutkimuksessa ymmärtämään nimenomaan tutkittavien naisten näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tutkittavien eli tässä tutkimuksessa naisten, kokemuksista, näkökulmista, ajatuksista ja tunteista sekä merkityksistä, joita he antavat tutkittavalle ilmiölle (Puusa ja muut, 2020).

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen menetelmiä eli aineistonkeruu- ja analyysin toteuttamistapoja sekä esitellään tutkimuksen kohdeorganisaatio. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelu ja aineistonanalyysimenetelmäksi teorialähtöinen sisällönanalyysi. Puusan ja muiden (2020) painottavat tutkijan vastuuta valintojensa perustelussa. Tutkijan on perusteltava valintansa aineistonkeruumenetelmästä, koska valinta ei voi perustua pelkästään mieltymyksiin. Seuraavaksi luvuissa tutkimuksen toteutustapoihin liittyviä valintoja perustellaan.

4.1 Kohdeorganisaatio

Tämän tutkimuksen toimeksiantaja ja kohdeorganisaatio on kansainvälisesti toimiva teknologia- ja teollisuusalan yritys. Organisaatio kehittää, ylläpitää ja valmistaa teknisiä ratkaisuja sekä palveluita omalla toimialallaan. Organisaatio toimii kansainvälisesti ja työllistää kymmeniä tuhansia työntekijöitä monessa eri maassa, jotka toimivat erilaisissa asiantuntija, toimihenkilö ja tuotannon työtehtävissä. Suomessa kohdeorganisaatio toimii useammalla eri paikkakunnalla ja työllistää satoja ihmisiä eri liiketoiminta-alueilla.

Kohdeorganisaation kestävä kehityksen strategisina tavoitteina on turvallisen, osallistavan ja oikeudenmukaisen energiamurroksen tukeminen nykyisille ja tuleville

sukupolville, mikä pitää sisällään terveyden ja turvallisuuden, monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallisuuden sekä ihmisoikeudet ja sosiaalisen panoksen. Kohdeorganisaatio haluaa toiminnallaan edistää YK:n kestävän kehityksen tavoitteita, joista yksi on sukupuolten tasa-arvoisuus.

Tutkimuksen kohdeorganisaatiossa naisten osuus henkilöstöstä on selkeästi pienempi kuin miesten, minkä vuoksi organisaatiosta ja haastateltavista ei esitetä yksilöiviä tietoja anonymiteettisuojaan suojelemiseksi. Naisten osuus henkilöstöstä on viime vuosien aikoina kasvanut, mutta tutkimuksen kohdeorganisaatiossa näkyy edelleen sukupuolijakauman epätasapaino. Kohdeorganisaatio on asettanut tavoitteita naisten osuuden nostamiseksi sukupuolten tasa-arvon edistämisen vuoksi. Organisaation tavoitteena on naisten osuuden nostaminen työvoima- ja esihenkilötehtävissä maailmanlaajuisesti. Naisten osuuden nostaminen tarkoittaa tällöin aktiivisia toimia esimerkiksi rekrytoinnissa ja työnantajamielikuvan kehittämisessä.

4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Tämän tutkimuksen empiirinen aineiston keruu tapahtui haastattelemalla kohdeorganisaatiossa työskenteleviä naisia. Yksi yleisimmistä tavoista kerätä aineistoa laadullisessa tutkimuksessa on haastattelu (Puusa ja muut, 2020). Tämän tutkimuksen haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluina, eli haastattelussa on mukana ennalta suunnitellut aiheet ja kysymykset, mutta kysymysten sanamuoto ja järjestys voi vaihdella riippuen haastattelusta (Eriksson & Kovalainen, 2016). Tutkimuksen haastattelutyyppi oli emotionalistinen. Emotionalistinen haastattelututkimus tutkii ihmisten kokemuksia, eli haastattelukysymykset eivät niinkään keskity faktoihin, vaan enemminkin ihmisten omiin havaintoihin, käsityksiin, ymmärrykseen ja tunteisiin (Eriksson & Kovalainen, 2016). Haastattelussa esitettiin esimerkiksi kysymys (liite 1). ”Koetko kaikkien rekrytointikäytäntöjen olevan sukupuolineutraaleja?”. Tällöin pyritään selvittämään haastateltavan omia tunteita ja havaintoja tutkittavasta asiasta tarkkojen faktojen sijaan.

Tutkimukseen valittiin puolistrukturoitu haastattelutyyppi sen vuoksi, että liian tiukasti ennalta suunnitellut kysymykset ja niistä kiinni pitäminen voi estää tutkimuksen kannalta olennaisten aiheiden esiin nousemisen haastattelun aikaan. Etuna puolistrukturoidussa haastattelussa on myös se, että haastattelun tuottama materiaali on systemaattista ja kattavaa, mutta haastattelu voi itsessään olla melko keskustelevaa ja vähemmän muodollista (Eriksson & Kovalainen, 2016).

Tavoitteena oli saada tutkimukseen kohdeorganisaatiosta naisia, jotka olisivat eri ikäisiä ja työskentelisivät kohdeorganisaatiossa erilaisissa työtehtävissä sekä eri liiketoimintayksiköissä. Tämä sen vuoksi, jotta saataisiin vastauksia mahdollisimman laajasti ikään tai asemaan katsomatta. Tutkimukseen haastateltiin 10 eri naista (Taulukko 1). Haastateltavilla naisilla 7:llä on tutkinto yliopistosta ja lopuilla tutkinto ammattikorkeakoulusta. Yliopistosta valmistuneet ovat diplomi-insinöörejä muun muassa tuotantotaloudesta, sähkötekniikasta, energiatekniikasta sekä automaatio ja tietotekniikasta. Ammattikorkeakoulun tutkinnot ovat nimikkeeltään muun muassa ympäristötekniikan, konetekniikan ja tietotekniikan insinööri. Tekniikan alan tutkinto oli tutkimuksen kannalta olennaista, koska haluttiin selvittää tekniikan alaan liittyviä mielikuvia ja stereotypioita, joita mahdollisesti esiintyy jo opiskellessa. Haastateltavat työskentelevät organisaatiossa X erilaisissa asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä, kuten suunnittelun, myynnin, ympäristön- ja turvallisuuden, projektinhallinnan, laadunhallinnan ja kehittämisen parissa.

Haastateltavat	Ikä
H1	30–40
H2	20–30
H3	40–50
H4	30–40
H5	30–40
H6	20–30

H7	50–60
H8	40–50
H9	20–30
H10	20–30

Taulukko 1. Haastateltavat.

Haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi, haastateltavista käytetään tässä tutkielmassa tunnistetietoja H1, H2 jne. Tarkempia tietoja kuten koulutustaustaa, roolia tai kerrytettyjä kokemusvuosia alalta käytetään tutkimuksessa vain silloin, jos se on tutkimuksen kannalta tarpeellista tai oleellista tietoa. Tutkimuksen sensitiivisyyden vuoksi (esimerkiksi sukupuoleen kohdistuvat stereotypiat ja mielikuvat) ei ole kuitenkaan oleellista kertoa sen tarkempia tunnistetietoja haastateltavista. Lisäksi tarkempien tunnistetietojen esittäminen vaarantaisi olennaisesti haastateltavien anonymiteetin, koska kohdeorganisaatiossa työskentelevien naisten osuus on huomattavasti pienempi kuin miesten.

Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä Microsoft Teams -sovelluksen kautta, jota käytettiin myös haastattelun nauhoitukseen ja litterointiin. Puheen muodossa oleva aineisto edellyttää tallentamista, jotta siitä tehdyt päätelmät ovat uskottavia (Puusa ja muut, 2020). Haastattelut tallennettiin haastateltavien suostumuksella. Tutkimuksen haastattelut ajoituivat tammi-maaliskuulle vuonna 2026. Haastattelut kestivät keskimäärin 60 minuuttia, mutta kesto vaihteli 45 minuutin ja 90 minuutin välillä. Haastattelujen jälkeen Teamsin tuottamat litteroinnit käytiin vielä haastattelun nauhoitteen kanssa läpi, jotta litterointi vastaa tarkasti sitä mitä haastateltava on sanonut. Litteroitua tekstiä muodostui yhteensä 269 sivua.

Ennen jokaista haastattelua, haastateltavat saivat haastattelurungon (Liite 1) tutustuttavaksi. Tämän tarkoituksena oli antaa jokaisella haastateltavalle mahdollisuus tutustua kysymyksiin ja valmistautua kertomaan omista kokemuksistaan tekniikan alan rekrytointeista ja sukupuolittuneista näkökulmista. Tämä tehtiin myös sen vuoksi että

tutkija koki, että haastateltavilta saa näin syvempiä vastauksia itse haastattelutilanteessa, ja esille nousisi enemmän aiheita, kun haastateltava saisi tutustua kysymyksiin ennen varsinaista haastattelutilannetta. Haastattelurungossa kysymykset oli jaoteltu erilaisiin teemoihin, joita olivat naisten ura, sukupuolittuneet käsityksen ja uravalinnat, maskuliinisuus tekniikan alalla, rekrytointikäytännöt ja rekrytointikäytäntöjen kehittäminen. Teemat pohjautuivat tutkimuksen teoriaosuudessa nousseisiin tutkimuksen kannalta olennaisiin aihealueisiin. Haastattelujen tarkoituksena oli kerätä haastateltavilta kokemuksia liittyen tekniikan alan rekrytointeihin ja mielipiteitä rekrytointikäytäntöjen kehittämisestä sekä kokemuksia sukupuolittuneista käsityksistä ja maskuliinisuudesta tekniikan alalla.

4.3 Aineiston analyysimenetelmä

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Tällöin tutkittava ilmiö määrittyy jo olemassa olevan tiedon perusteella. Puusan ja muiden (2020) mukaan sisällönanalyysi soveltuu laadulliseen tutkimukseen ja on yksi yleisimmistä käytetyistä laadullisen aineiston tarkastelun metodeista. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä teoria ohjaa aineiston analyysiä, eli tutkija tarkastelee aineistoa teoreettisten ”silmiälasien” läpi (Puusa ja muut, 2020). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan teorialähtöisessä sisällönanalyysissä nojataan jo tiedossa olevaan teoriaan, ja sen perusteella määritellään käsitteet, jotka ovat tutkimuksen kohteena.

Tämän tutkimuksen sisällönanalyysi suoritettiin neljän eri vaiheen mukaisesti. Ensimmäiseksi tutkimukselle luodaan teoreettinen viitekehys, joka ohjaa analyysin tekemistä. Teoreettinen viitekehys kuvataan tutkimuksen teoriaosuudessa. Toisessa vaiheessa rakennettiin analyysirunko, joka muodostui jo olemassa olevan teorian tiedon pohjalta. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aikaisemmasta tiedosta määritellään analyysirunko, joiden perusteella aineistoa tarkastellaan ja niihin etsitään sisältöä kuvaavia lausuntoja (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tässä käytettiin hyväksi laadulliselle aineistolle tunnusomaista operaatiota eli teemoittelua, jossa havaintoja luokitellaan

erilaisiin ennalta määriteltyihin ryhmiin (Puusa ja muut, 2020). Teemojen määrittely tapahtuu joko etukäteen valittujen teemojen mukaisesti tai aineistosta voidaan löytää täysin uusia ennalta suunnittelemattomia teemakokonaisuuksia. Tässä tutkimuksessa teemoittelua helpotti jo aineiston keruuvaiheessa haastattelukysymyksien ryhmittely tutkimuksen kannalta olennaisiin teemoihin, joita olivat naisten ura, sukupuolittuneet käsitykset ja uravalinnat tekniikan alalla, maskuliinisuus tekniikan alalla, rekrytointikäytännöt ja niiden kehittäminen. Tällä tavoin samoja teemoja on helpompi myös löytää aineistosta, ja teemojen avulla on helpompi hahmottaa aineistosta löytyviä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia, sekä verrata niitä teoriaan. Kolmannessa vaiheessa aineistosta kerättiin niitä asioita, jotka sopivat analyysirunkoon sekä sen ulkopuolelle. Myös analyysirungon ulkopuolelle jääviä asioita on hyvä huomioida, koska ne voivat muodostaa uusia luokkia (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Neljännessä ja viimeisessä vaiheessa aineistosta tehtyjä havaintoja raportoidaan. Haastateltavien vastauksista eli aineistosta kootut havainnot on esitelty luvussa 5. empiiriset tulokset. Tähän osioon on tuotu myös suoria lainauksia aineistosta tekstin elävöittämisen ja myös sen vuoksi, että ne havainnollistavat lukijalle sen, että analyysi pohjautuu todelliseen aineistoon. Tässä tutkimuksessa suorat lainaukset ovat hyvin olennaisia sen vuoksi, että tutkimuksen aihe on hyvin henkilökohtainen ja sisältää muun muassa mielikuvia ja sukupuolittuneita käsityksiä. Näin ollen suorat lainaukset voivat tuoda paremmin esiin haastateltavien omia asenteita ja tunteita tutkittavaa aihetta kohtaan kuin tutkija itse osaisi asian ilmaista.

Luvussa 6. johtopäätökset aineiston analyysiä syvennetään ja tulkitaan suhteessa jo olemassa olevaan teoretietoon. Tässä osiossa on myös Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan hyvä tarkastella tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta, koska erityisesti laadulliselle tutkimukselle luotettavuuden arviointi on olennaista.

5 Empiiriset tulokset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen empiirisiä tuloksia ja aineistosta nousseita tutkimukselle keskeisiä havaintoja. Tutkimustulokset on jaettu kolmeen eri alalukuun, joissa käsitellään kolmea tutkimuksen kannalta olennaista pääteemaa. Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään naisten uraa ja uravalintoihin vaikuttaneita asioita teknisellä alalla, mitä esteitä ja edistäviä tekijöitä naiset haastatteluissa tunnistivat. Toisessa alaluvussa tarkastellaan maskuliinisuutta ja millaisia vaikutuksia sillä on tekniikan alaan sekä naisten asemaan alalla. Kolmannessa alaluvussa käsitellään rekrytointia ja keinoja naisten houuttelemiseen alalle sekä työnantajamielikuvan ja organisaatiokulttuurin vaikutuksia rekrytointiin.

Aineiston jakaminen kyseisiin alalukuihin tehtiin sen vuoksi, että jo haastatteluvaiheessa haastattelukysymykset ryhmiteltiin teoriaosuuden perusteella tutkimuksen kannalta tärkeisiin pääteemoihin. Tutkimuksen viitekehyksestä nousseet pääteemat pysyivät lähes muuttumattomina koko aineiston analyysin ajan. Sisällönanalyysissä jokainen pääteema jakautui ylä- ja alaluokkiin, jotka pohjautuivat teoriaan sekä aineistosta esille nousseisiin asioihin. Alla olevassa taulukossa 2 on havainnollistettu tapaa, jolla sisällönanalyysiä suoritettiin. Vastaavien taulukoiden luominen auttoi tutkijaa hahmottamaan, mitkä kommentit kuuluvat minkäkin alaluokan alle ja millaisia alaluokkia aineistosta voi mahdollisesti muodostaa. Aineistosta nousseet olennaiset havainnot niputettiin sopiviin alaluokkiin, kuten urapääomaan liittyvät kommentit. Nämä alaluokat muodostivat isommat yläluokat kuten uraa edistävät tekijät ja esteet. Alkuperäiset kommentit, joita on käytetty tutkimustulosten esittämisen yhteydessä ovat suoraan tutkimuksen haastatteluaineistosta.

Pääteema	Naisten ura ja uravalinnat					
Yläluokka	Edistävät tekijät		Esteet			
Alaluokka	Urapääoma	Verkostot & lähipiiri	Ennakkoluulot	Kriittisyys omasta osaamisesta	Oman osaamisen todistaminen	Miesten verkostot
Alkuperäinen kommentti	"tähän niin kun tekniikan maailmaan, jos sanotaan näin, on se innostus ja motivaatio alun perin (...) vaikka ei palkka alkuvaiheessa ollut hirveän häävi mulla mutta kun mua kiinnostoi ja mulla oli motivaatio ja halua oppia"	"Kotiporukoiden tuki elikkä oli se sitten puoliso siellä kotona nainen tai mies, niin kyllähän jos haluaa niinku uraa tekee niin sen on oltava jotenkin kohdillaan. (...) Omalta kohdaltani voin sanoa, että yksi mun parhaita sponsoreita on kyllä ollut mun oma mies, joka on aina kannustanut hakemaan niitä vaativiakin hommia"	"Oli vähäsen sellanen olo niinku itellä. Mutta voihan se olla että oli vaan, käsitti jotakin väärin tai tälle, mutta oli sellainen olo että tuntui, että se esimies oli silleen, että halutaanko me mitään naista? Osaako se edes lyödä vasaralla?"	"Vähän siellä omissa korvien välissäkin ne rajoitteet, että ei tavallaan osaa nähdä itseään jossakin tietyssä, koska just miettii sitä, että pitäisi olla täydellinen"	"Yksi insinöörinainen, joka on edelleen joutunut asiakkaiden edessä niinku todistamaan itseensä. Ihan eri lailla kuin miehet, miehillä on niinku heti lähtökohtaisesti niinku asiakkaiden silmissä, niin taito ja osaaminen ja arvostus."	"Mä en saanut tietoa, mä en ollut niissä piireissä ja sitten taas että se hyvä velli verkosto halusi suojella itseään. Niin kyllä mä koen, että he piti niinku tavallaan sitä omaa piiriänsä, että se saa pysyä siellä. Jollain tavalla niistä jostain olisi voinut luopua, niin sitten he kuitenkin piti sen oman paikkansa ja laitto mut pihalle, vaikka mä olin tasan tarkkaan ainut, joka teki sitä hommaa."

Taulukko 2. Havainnollistava esimerkki tutkimuksessa tehdystä sisällönanalysistä

5.1 Naisten ura ja uravalinnat tekniikan alalla

Haastatteluissa käsiteltiin naisten kokemuksia tekniikan alasta ja erityisesti urakehitykseen vaikuttaneita asioita. Näitä voidaan aineiston perusteella jaotella uraesteisiin ja uraa edistäneisiin tekijöihin. Uraa edistävästä tekijöistä erityisesti nousi esille motivaatio ja arvot, verkostot sekä lähipiirin tuki. Uraesteistä taas nousi esille vähättely, ennakkoluulot, kriittisyys omasta osaamisesta, miesten keskinäiset verkostot ja tarve todistaa omaa osaamista. Seuraavaksi näitä edistäviä tekijöitä ja esteitä esitellään omissa alaluvuissaan tarkemmin.

5.1.1 Uraa edistäviä tekijöitä

Haastateltavat kokivat, että arvot ja motivaatio ovat olleet isossa roolissa heidän uraansa ja sen kehittymistä, ja vieneet heitä tekniikan alalla eteenpäin. Motivaatio liitettiin usein siihen, että on motivoitunut oppimaan uutta ja on motivaatiota sekä kiinnostusta teknisiä asioita kohtaan. Nuorempana kiinnostus teknisempää alaa kohtaan oli näkynyt mielenkiintona luonnontieteitä kohtaan sekä kiinnostuksena ymmärtää miten eri asiat

toimivat. Palkka mainittiin myös yhtenä motivaatiotekijänä, joka on edesauttanut hakeutumaan opiskelemaan tekniikan alalle, mutta sitä harvemmin korostettiin. Haastateltava H6 mainitsi esimerkiksi, että lukiossa tekniikan alaa oli ”hypeetty” nimenomaan siitä näkökulmasta että ”siellä on se missä raha pyörii”. H7 taas korosti, että alalle oli motivoitunut kiinnostus tekniikan maailmaa kohtaan eikä niinkään raha. Omien arvojen rooli on uran edetessä selkeytynyt, ja ne ovat ohjanneet uralla miettimään esimerkiksi sitä mitä arvostaa ja millaisessa työympäristössä haluaa työskennellä.

”Tähän niin kun tekniikan maailmaan, jos sanotaan näin, on se innostus ja motivaatio alun perin (...) vaikka ei palkka alkuvaiheessa ollut hirveän häävi mulla mutta kun mua kiinnosti ja mulla oli motivaatio ja halu oppia” H7

Verkostojen ja suhteiden merkitystä myös korostettiin. Haastateltavien välillä vaihteli, pidettiinkö verkostoja ja suhteita tärkeimpänä eteenpäin vieneenä tekijänä, vai motivaatiota ja kiinnostusta, mutta molemmat nähtiin kuitenkin tärkeinä. Verkostot ja suhteet olivat auttaneet työn saannissa sekä luoneet myös uskoa omasta osaamisesta. Verkostot auttoivat eri työmahdollisuuksien löytämisessä. Haastateltava H3 korosti verkostojen merkitystä ja kertoi esimerkiksi siitä, että hän oli saanut urallaan suositteluja, jotka olivat auttaneet työpaikan saannissa ja vienyt uralla eteenpäin.

”Koulutus on mun mielestä antanut sen pohjan (..) millä sä voit perustella omaa osaamista. (...) Verkostoituminen ja suhteet niin ne on ollut aivan tosi kovassa, niin kun annan niille todella paljon arvoa ja ne on niinku johdattanut mun uraa todella vahvasti” H3

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että koulutus on luonut ”pohjan” omalle uralle, mutta sen arvoa uralla etenemisessä ei nähty merkittävänä. Vaikka moni ei korostanut koulutuksen merkitystä, aineistosta oli silti havaittavissa, että opiskeluaikoina sidotuista verkostoista oli ollut apua työn saannissa. H6 kertoi esimerkiksi siitä, että hän oli kuullut työmahdollisuudesta opiskelukaverilta, ja saanut myös lopulta työpaikan.

Haastatteluissa nousi esille se kuinka tärkeää omalle uralle, ja tekniikan alalle hakeutumisessa ovat olleet työelämän ulkopuoliset verkostot ja suhteet, kuten opettajat,

kaverit, oma perhe ja puolison tuki. H2:n kertoi esimerkiksi siitä, kuinka hänen yläasteensa matematiikanopettajansa oli kannustanut häntä hakemaan lukioon, vaikka se ei ollut hänen alkuperäisessä suunnitelmassaan.

”Mun matikanopettaja oli niinku että mitä ihmettä, että kyllähän sä nyt lukioon meet. Sitten mä menin ajatuksella, että no pääsee sieltäkin sinne ravintolakouluun, mutta sitten meillä oli semmonen tutustumiskäynti yliopistolla ja sitten siellä rupeesi niinku kiinnostaa, että ehkä tuo tekniikan ala voisikin olla ihan kiinnostava” H2.

Puolison tuki oli merkityksellistä erityisesti niillä haastateltavilla, joilla oli tai on pieniä lapsia. Perheen ja puolison tuki auttoi uskomaan itseensä ja hakeutumaan vaativampiin tehtäviin. H7 korosti puolison tukea uransa mahdollistajana. Ilman sitä hän ei olisi hakeutunut tekemään vaativampia tehtäviä, mihin kuului matkustamista ja paljon aikaa pois kotoa.

”Kotiporukoiden tuki elikkä oli se sitten puoliso siellä kotona nainen tai mies, niin kyllähän jos haluaa niinku uraa tekee niin sen on oltava jotenkin kohdillaan. (...) Omalta kohdaltani voin sanoa, että yksi mun parhaita sponsoreita on kyllä ollut mun oma mies, joka on aina kannustanut hakemaan niitä vaativiakin hommia.” H7

5.1.2 Uraesteet

Naisten etenemistä uralla vaikeuttaa odotukset sukupuoleen liitetystä ominaisuuksista. Haastateltavilla oli kokemuksia siitä, että naisena tekniikan alalla omaa osaamista joutuu erilaisissa tilanteissa todistamaan. Arvostuksen saaminen vaatii kovempaa työtä kuin miehiltä, koska naisten osaamista ja taitoa epäillään herkemmin. Haastateltavat kokivat, että oman urakehityksensä eteen on pitänyt tehdä enemmän töitä verrattuna samassa tilanteessa oleviin miehiin. Moni oli kokenut esimerkiksi vähättelyä omasta osaamisesta, johon vaikuttaa naisiin kohdistuvat ennakkoluulot naisten teknisestä osaamattomuudesta.

”Yksi insinöörinainen, joka on edelleen joutunut asiakkaiden edessä niinku todistamaan itseensä. Ihan eri lailla kuin miehet, miehillä on niinku heti lähtökohtaisesti niinku asiakkaiden silmissä, niin taito ja osaaminen ja arvostus.

Mutta he voi toki sen menettää, mutta sitten naisella sitä ei ole. He joutuu ansaitsemaan sen.” H8

”Oli vähäsen sellanen olo niinku itellä. Mutta voihan se olla että oli vaan, käsitti jotakin väärin tai tälleen, mutta oli sellainen olo että tuntui, että se esimies oli silleen, että halutaanko me mitään naista? Osaako se edes lyödä vasaralla?” H2

Haastatteluissa nousi esille se, että ura ja sen kehitys ei ole sukupuolesta riippumatonta. Työpaikan saaminen tuntui monesta vaikeammalta valmistumisen jälkeen kuin samassa tilanteessa olevilta miehiltä. Haastateltavat kokivat, että muiden ennakkoluulot omasta osaamisesta ja pätevydestä hidastavat omaa urakehitystä. Haastateltava H10 oli kokenut esimerkiksi vaikeuksia saada työpaikkaa rakennusmaantömaan apulaisena, vaikka hakiessa paikkoja ja tarvetta apulaisille oli paljon, ja hänellä oli alalle sopivaa koulutusta.

”Ei ole niinku päässyt edes raksalle välttämättä töihin, että kun on kuitenkin siis rakennusalan tutkinto niin hain ihan mihinkä vaan raksan töihin voin mennä sinne niin kun rakennustyömaan apulaiseksi, mutta en päässyt sinne kuitenkaan. Musta tuntuu että semmoiseen voidaan myös ottaa mies kenellä ei ole mitään taustaa, mutta se otetaan sinne koska se on mies, niin, koska musta tuntuu kuitenkin että rakennustyöapulaisia tarvitaan silleen aika paljon tai niitä on niitä ainakin on hakusessa tosi paljon niitä keikkatyöläisiä, mutta en mä päässyt.” H10

Haastateltavien mielestä oma arviointi omasta osaamisesta voi olla urakehityksen esteenä. Naiset arvioivat kriittisemmin omaa osaamistaan miehiin verrattuna. Osa haastateltavista kertoi suoraan kokevansa huijarisyndroomaa. Sen lisäksi että naisten osaamista kohtaan voidaan suhtautua ennakkoluuloisesti, naiset eivät välttämättä itsekään suhtaudu omaan osaamiseensa ennakkoluulottomasti. Itselleen asetetaan niin kovia vaatimuksia ja odotuksia, että oma eteneminen uralla voi hidastua omien epäluulojen takia. Tämä kriittisyys tunnistettiin ja H5 sanoi suoraan, että oma perfektionismi rajoittaa etenemistä ja vaativampiin tehtäviin hakeutumista.

”Ne on osittain vähän siellä omissa korvien välissäkin ne rajoitteet, että ei tavallaan osaa nähdä itseään jossakin tietyssä, koska just miettii sitä, että pitäisi olla täydellinen.” H5

Osa haastateltavista oli kokenut miesten vahvojen keskinäisten verkostojen vaikutuksen omaan urakehitykseensä negatiivisesti. Naisen on vaikeampi tai jopa mahdoton päästä tällaisiin verkostoihin mukaan, jolla voi olla merkittäviä vaikutuksia uralla etenemiseen. Tekniikan ala luo enemmän mahdollisuuksia miesten keskinäisille verkostoille, koska miehiä on paljon enemmän. H3 oli kokenut edellisessä työpaikassa miesten keskinäisten vahvojen verkostojen negatiivisen vaikutuksen, kun hänet oli aikanaan uralla irtisanottu työtehtävistään. H3 koki, että miehet halusivat pitää kiinni omasta verkostostaan, ja irtisanoivat mieluummin oman verkostonsa ulkopuolisia ihmisiä.

”Mä sain YT potkut, ja koen siinä vahvasti myös sitä, että mua ei niinku koskaan otettu siihen mukaan. Mä en saanut tietoa, mä en ollut niissä piireissä ja sitten taas että se hyvä veli verkosto halusi suojella itseään. Niin kyllä mä koen, että he piti tavallaan sitä omaa piiriänsä, että se saa pysyä siellä. Jollain tavalla niistä jostain olisi voinut luopua, niin sitten he kuitenkin piti sen oman paikkansa ja laittoi mut pihalle, vaikka mä olin tasan tarkkaan ainut, joka teki sitä hommaa” H3

5.2 Maskuliinisuus tekniikan alalla

Tässä kappaleessa käydään läpi haastateltavien vastauksia liittyen maskuliinisuuteen tekniikan alalla, miten maskuliininen kulttuuri näkyy ja millaiseksi ilmapiiriksi naiset sen kokevat sekä millaisia stereotypioita ja sukupuolittuneita käsityksiä alalla on. Maskuliinisesta kulttuurista oli tunnistettavissa positiivisia ja negatiivisia piirteitä. Moni koki miesvaltaiset työpaikat luontevaksi paikaksi työskennellä. Maskuliinisen kulttuurin negatiivisemmat piirteet näkyivät muun muassa miesten vahvoissa keskinäisissä verkostoissa. Stereotypiat ja sukupuolittuneet käsitykset liittyvät ennakkoluuloihin naisten osaamattomuudesta.

5.2.1 Maskuliininen kulttuuri

Miesvaltaisuus vaikuttaa siihen millä tavalla asioihin suhtaudutaan koulussa ja työpaikoilla. Haastateltavien mukaan maskuliinisuus näkyy alalla rennompana ilmapiirinä, loogisuutena, suoraviivaisuutena, ”helppona” ympäristönä ja prosessimaisena ajatteluna. Moni haastateltava puhui maskuliinisuuden yhteydessä

kovista taidoista, eli ammatillisesta osaamisesta, kuten teknisistä taidoista, jotka korostuvat teknisillä aloilla. Miesvaltaisuutta verrattiin useasti naisvaltaisempiin aloihin, jolloin haluttiin korostaa miesvaltaisempien alojen rennompaa ja avoimempaa ilmapiiriä. H5 esimerkiksi kertoi haastattelussa, kuinka hän viihtyy paljon paremmin miesvaltaisessa työpaikassa ja kokee sen luontevammaksi paikaksi työskennellä.

”Se ympäristö on rauhallisempi. Siellä ei ole semmoista kyräilyä ja jotenkin on niinku semmosta selkeämpää ja suoraviivaisempaa. (...) miehet on ehkä semmosia niillä ei ole niin paljon semmosia piilotettuja agendoja.” H5

Haastateltavat mainitsivat useasti, että maskuliininen ilmapiiri näkyy työpaikoilla ”äijämäisyytenä”, joka ilmenee vuorovaikutustilanteissa esimerkiksi ronskimpana huumorina. Ronski huumori nousikin haastatteluissa usein esille. Ronski huumori nähtiin kuuluvan olennaisesti osaksi ”äijäkulttuuria”, joka sisältää suoraa ja sensuroimatonta huumoria. Tällainen huumori ja huumorin sävy testaa myös sitä kuka kestää sitä. ”Äijämenolla” voidaan viitata myös ulkopuolisuuden tunteeseen ja siihen, että ei tunne täysin kuuluvansa joukkoon.

”Kyllähän siellä oli aika semmonen äijä meno. Mutta kyllä niinku en mä ainakaan kokenut mitenkään huonommin otettiin mukaan, kun niitä sit samaan aikaan aloittaneita miehiä, mutta kyllä se vähän oli sellasta erilaista, kun jossakin naisporukassa (...) just se miten puhutaan, huudellaan avoimesti” H2

Maskuliinisen kulttuurin negatiiviset puolet ilmenevät alalla miesten keskinäisinä verkostoina (hyvä veli -verkostot), joista erityisesti haastateltava H3 mainitsi. Negatiiviset puolet näkyvät myös työttömyydenä, vähättelynä ja maskuliinisten termien käyttönä (kuten ”hello guys” viitaten kaikkiin huoneessa), mitkä lisäsivät tunnetta ulkopuolisuudesta. Osa haastateltavista oli kokenut alalla häirintää, mikä oli ilmennyt avoimena seksuaalisina viitteinä ja kommentteina esimerkiksi ulkonäöstä.

”Edellisessä työpaikassa oli tosi vahva hyväveliverkosto. Tuntuu että niihin kokouksiin niin kun ei meinannut, että mua ei otettu mukaan niihin.” H3

Miehillä on alalla enemmän verkostoja muiden miesten kanssa, ja haastateltavat kokivat sen luontaiseksi miesten enemmistön vuoksi, eikä esimerkiksi tarkoituksena syrjiä naisia. Osa haastateltavista koki, että oman sukupuolen kanssa verkostoituminen voi olla helpompaa, joka lisää miesten keskinäisiä verkostoja. Miesten saunaillat tai vapaa-ajan harrastusporukat vahvistavat maskuliinista kulttuuria ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä taas aiheutti naisissa ulkopuolisuuden kokemusta. Harrastusporukoita ja saunailltoja oli myös enemmän tarjolla miehille, ja niitä järjestettiin useammin kuin sellaista vapaa-ajan toimintaa, johon naiset voisivat myös liittyä.

”On kaiken maailman pokeri-iltaa ja saunailltaa ja kaikkea, mutta enpä tiedä yhtään naista, jota niihin olisi kutsuttu.”H5

Maskuliiniseen kulttuuriin sopeutuminen on vaatinut haastateltavilta paksumman ”nahan” tai ”kuoren” kasvattamista. H6 kertoi esimerkiksi, että hän on kasvattanut paksumman nahan, joka on auttanut toimimaan alalla. ”Paksumman nahan” kasvattaminen kertoo siitä, että maskuliininen kulttuuri sisältää sellaisia toimintatapoja, joka tuottaa naisille sopeutumisvaatimuksia, esimerkiksi sopeutumista ronskimpaan huumoriin ja vähättelyyn. Kaikki haastateltavat eivät kokeneet, että olisivat joutuneet muuttamaan omaa käyttäytymistään sopeutuakseen miesvaltaiseen ympäristöön, mutta miesten ja naisten välisiä erilaisia toimintatapoja kuitenkin tunnistettiin. Haastateltavat, jotka eivät kokeneet tarvetta sopeutua, puhuivat usein siitä, että he ovat tottuneet toimimaan miesvaltaisessa ympäristössä, ja kokivat sen luontaiseksi ympäristöksi. Usein tällaisissa tilanteissa haastateltavat puhuivat myös siitä, että he ovat lapsuudesta asti viihtyneet poikien kanssa. Osa haastateltavia oli sitä mieltä, että heitä ei esimerkiksi ronskimpi huumori häiritse, ja he osaavat sitä suodattaa. Ronskimman huumorin tai vähättelevien heittojen sivuuttaminen tai suodattaminen kertoo kuitenkin tarpeesta kontrolloida ja omia tunteita ja reaktioita, joka tarkoittaa sopeutumista kulttuurin mukaiseksi. H8:lle oli sanottu miespuolisen esihenkilön toimesta, että ”katsotaan miten paljon hän sietää”. Tämä viestii siitä, että maskuliinisessa kulttuurissa arvostetaan paineensietoa sekä kovuutta. Tällöin naisten odotetaan osoittavan, että he eivät ole ”heikompia” verrattuna miehiin.

”On mulla joskus ollut edellisessä paikassa niinku työttömyä, mutta sitten just kun on niinku paksu nahka niin sitten on vaan antanu oikeestaan samalla mitalla takaisin, että on saattanut sanoa aikuisia miehiä pojiksikin” H6

”Sanottiin että oon siellä niinku kokeellisesti, että katotaan miten paljon mä siedän. Niin sehän teki musta sitten sellaisen, että ok, mun on pakko sietää kaikki ja jotenkin mä sitten rakensin itselleni sellaisen kuoren, että mitä tahansa tapahtuu niin mä vaan hymyilen.” H8

5.2.2 Stereotypiat ja sukupuolittuneet käsitykset

Haastatteluissa nousi esille stereotyyppisiä käsityksiä insinööreistä. Haastateltavat kuvailivat stereotyyppistä insinööriä nörttimäiseksi, ujoksi, analyyttiseksi ja loogiseksi. Osan mielestä insinööri saatetaan mieltää vielä mieheksi, mutta ei yhtä vahvasti kuin ennen.

”Kyllähän se oikein stereotyyppinen, niin kyllähän se edelleen on se, että sotepuolenammattilainen on nainen ja insinööri on mies, joka on hyvin analyyttinen ja semmonen asiakeskeinen” H3

Miesten kiinnostumisesta tekniikan alaan ei koettu niinkään ”luontaisena” ominaisuutena vaan ennemminkin ympäristön ohjaamana. Tämä ei kuitenkaan ollut kaikkien haastateltavien näkemys, osan mielestä miehillä on luontaisesti taipumusta kiinnostua tekniikasta. Miesten suurempaan osuuteen tekniikan alalla haastateltavien vastauksien perusteella oli havaittavissa sosiaalisia ja yhteiskunnallisia tekijöitä. Sosiaaliset tekijät, kuten poikien varhaisempi altistus teknisille harrastuksille saa poikia kiinnostumaan tekniikasta enemmän, kun taas tyttöjä saatetaan ohjata hoiva- tai esteettisempien harrastuksien pariin. H8:lla oli kokemus esimerkiksi siitä, että hänen oli annettu leikkiä nalleilla ja nukeilla eikä autoilla. Yhteiskunnalliset tekijät, kuten koulutus ohjaa poikia teknisempiin valintoihin, ja naisten aliedustus teknisillä aloilla luo kierteen mikä vahvistaa itseään.

”Meillä oli aina sellainen väittely, kun mä halusin aina joulupukilta autoja, ja mä sain nalleja ja nukkeja, että se oli aika vahva se semmonen että ei tytöt leiki autoilla.” H8

Alan miesvaltaisuus vaikuttaa siihen millaisia stereotypioita naisiin kohdistetaan ja miten heidän osaamistaan alalla arvioidaan. Naisiin kohdistetut stereotypiat naisten ymmärtämättömyydestä teknisistä asioista verrattuna miehiin, johtaa naisten vähättelyyn ja pätevyyden kyseenalaistamiseen. Naisten pitää korostaa ”kovia taitoja”, eli konkreettisia ja mitattavia taitoja. Yhtä haastateltavaa oli tekniikan alalla työskentelevän rekrytoivan henkilön puolesta kehoitettu poistamaan ansioluettelostaan kokonaan hoitoalanosaaminen. Haastatteluissa nousi ilmi se, että varsinkin vanhempi sukupolvi ylläpitää naisiin kohdistuneita stereotypioita ja kyseenalaistaa naisten osaamista herkemmin. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että nuorempi sukupolvi ei ylläpidä yhtä vahvasti naisiin kohdistuvia stereotypioita. H8 kertoi, kuinka käytännössä hän on havainnut muutoksen nuorempien ihmisten tullessa alalle. Uusi sukupolvi ei kyseenalaista naisia tekniikan alan osaajina, ja naisten rooli nähdään luonnollisena osana tekniikan alaa.

”Mä huomasin jossain vaiheessa sen muutoksen, kun alko tulemaan nuoria, että miten eri lailla he näkee mut. Niinku että mä oonkin tasa-arvoinen ihminen eikä he edes niinku oikeastaan paa merkille, että mä oon nainen, että mussa olisi mitään erilaista.” H8

Haastateltavien mielestä stereotyyppien purkaminen ja naisten määrän lisääntyminen vaikuttaisi alaan positiivisesti. Stereotyyppien kyseenalaistaminen avaa tilaa erilaisille tavoille tehdä työtä, joka edesauttaa alan näyttäytymistä houkuttelevampana laajemmalle joukolle. Naisten määrän lisääminen tekniikan alalla vaatii naisten rohkaisemista hakea teknisiin tehtäviin yhä rohkeammin. Stereotyyppien purkaminen poistaisi paineita piilottaa pehmeiden taitojen osaamista, mikä mahdollistaisi monipuolisempaa osaamista. Naisten määrän lisääminen näkyisi tekniikan tasa-arvoistumisena ja muokkaisi työskentelytapoja. Mikäli naisten määrä nousisi se loisi kierteen missä yhä useampi nainen kiinnostuisi alasta.

”Jos siellä olisi jo enemmän naisia ja sitten sitä mukaan, kun sinne naisia päätyisi enemmän, niin sitten myöskin se tieto siitä leviäisi, että se on ihan naisille sopiva ala, ettei se ole mitään niinku semmoista, että vain miehet selviää siitä” H5

5.3 Rekrytointi

Haastatteluissa käsiteltiin rekrytointiin liittyviä asioita, joilla voidaan vaikuttaa naisten houkuttelemiseen alalle. Erityisesti työpaikkailmoitukset ja niiden sisältö nousivat esille. Usein ilmoituksissa listataan liian paljon vaatimuksia. Haastateltavat näkivät tärkeänä, että organisaatiosta olisi naisia mukana rekrytointiprosesseissa, koska se vaikuttaisi naisten mielenkiintoon hakea työpaikkaa. Haastateltavien mielestä naiset tarvitsevat esimerkkejä ja kannustusta, jotta uskaltavat hakea eri positioita. Lisäksi organisaatiokulttuuri ja työnantajamielikuvan vaikutus rekrytointiprosessissa tunnistettiin. Esille nousi esimerkiksi uratarinoiden tuoma mahdollisuus jakaa enemmän tietoa organisaatiokulttuurista, joka houkuttelisi enemmän naisia alalle.

5.3.1 Rekrytointikäytännöt

Lähes kaikkien haastateltavien mielestä työpaikkailmoituksia voitaisiin muokata niin että naiset kokisivat ne houkuttelevimpina. Monen mielestä työpaikkailmoitukset sisältävät liian paljon ”vaatimuksia” taidoista mitä haettavaan tehtävään vaaditaan, vaikka vähemmälläkin osaamisella pärjäisi. Osan mielestä esimerkiksi, kun oli haettu samaan positioon uutta työntekijää mitä he olivat tehneet/tai tekevät, niin työpaikkailmoitus oli täynnä sellaisia vaatimuksia, joita ei itsekään samaa työtä tekevänä tunnistanut.

”Just katoin niiku meilläkin haetaan (positioon x) ja se on se työ mitä mä oon tehnyt, mutta kun mä luen sen ilmoituksen niin mä mietin, että en mä ikinä hakisi tuota. Jotenkin hirveä määrä vaatimuksia pitää osata sitä ja tätä ja tuota ja niin kun teknisiä sanoja, jotka ei välttämättä edes sano mitään, vaikka on itsekin tehnyt sitä työtä.” H8

Haastatteluissa nousi useamman kerran esiin naisten taipumus perfektionismiin, mikä johtaa työpaikkoja hakiessa siihen, että työpaikkoja jää hakematta. Moni koki, että ei voi hakea jotain työpaikkaa sen vuoksi, että ei täytä ilmoituksen jokaista osaamisaluetta.

”Mun mielestä nää tekniikan alan hakemukset niin varsinkin näissä isoissa kansainvälisissä firmoissa niin ne on välillä semmosia, että haetaan jotenkin semmosta yli-ihmistä. Niissä on niinku ihan jäätävä se vaatimustaso ja mitä pitäisi ja sitä ja tätä ja tota. Ne niinku oli mulla ainakin joskus jotain lukenut niin ollut vähän semmonen että en mä ole puoliakaan tästä mitä tässä haetaan, vaikka mä tavallaan oon ihan kohderyhmää.” H3

Moni haastateltavista puhui myös siitä, että työpaikkailmoituksissa ”vaatimuslistoja” voitaisiin höllentää, eikä kaikkia taitoja tarvitsisi esittää välttämättömyyksinä. Osa haettavista taidoista voitaisiin esittää enemmänkin ”plussina” tai ”miinuksina”, eli jokin tietty osaaminen nähtäisiin enemmänkin etuna. Työpaikkailmoitusta tehdessä rekrytoija ei välttämättä edes näe asiaa näin, mutta moni nainen kokee ilmoituksessa esitetyt asiat välttämättöminä asioina, jotta paikkaa voi edes hakea. Vaatimuksia ja niiden tarpeellisuutta paikan täyttämiseen myös kritisoiitiin ja esimerkiksi teknisen osaamisen painottamista kyseenalaistettiin.

”Jos ei puhuta mistään teknisen suunnitteluosaston johtamisesta, mutta semmoisia missä sä oot yleisjohtaja missä esimiestaidot on isompi merkitys, kun sun teknisellä osaamisella niin me silti monesti vaaditaan sitä teknistä osaamista, vaikka sillä suoriutuisi siitä tehtävästä vähemmälläkin teknisellä osaamisella.” H7

Haastatteluissa nostettiin useamman kerran työpaikkailmoitukset ja niiden sisältö yhtenä välineenä houkutella alalla enemmän naisia. Työpaikkailmoitusten ”vaatimuslistojen” lievennysten lisäksi ilmoituksissa tulisi muistaa mainita työoloista. Naisille tärkeää on tietää esimerkiksi joustavista työoloista, jotka auttavat esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Naisten huomioiminen työpaikkailmoituksissa tarkoittaa haastattelujen mukaan sitä, että niissä osataan huomioida asioita, jotka vaikuttavat naisten elämään. Raskaat ja vaativat työolot eivät sovellu kaikille naisille ja esimerkiksi raskaus vaikuttaa siihen millaista työtä naiset pystyvät tekemään.

“Voi jopa mainita, jos on tällaista enemmän pientä kokoonpanoa tai vastaavaa, koska monet naiset tykkää kans ja harrastaa käsitöitä, että olis sitten helpompaa hommaa naisille, kun ei tarte käyttää raakaa voimaa ja voisikin tehdä että enemmän naiset hakee, jos tietää että on sellasta työtä tarjolla.” H4

Monen mielestä myös itse rekrytointiprosessissa olisi tärkeä olla mukana nainen. Erityisesti haastattelutilanteessa toisen naisen läsnäolo helpottaisi ja tekisi tilanteesta rennomman. Rekrytoijan sukupuolen vaikutusta lopulliseen rekrytoinnin lopputulokseen ei nähty niin merkittävänä, mutta joidenkin haastateltavien mielestä vanhemmat miehet voivat olla taipuvaisempia palkkaamaan mieluummin miehiä. Haastatteluissa tuotiin esille, että yrityksen naispuolisten ihmisten näkyminen rekrytoinnissa vaikuttaa naisten mielenkiintoon hakea työpaikkaa. Naisten näkyminen rekrytoinnissa myös antaa esimerkkiä siitä, että muutkin naiset hakeutuvat alalle.

“Enemmän naisia rekrytoimaan. Kyllä mä sanoisin, jos mä mietin ite jos työhakemuksessa on se kehen ottaa yhteyttä, jos jotakin kysyttävää niin jos siinä olisi joku nainen niin heti olis paljon semmonen kiinnostavampi.” H2

Naiset hakeutuvat harvemmin opiskelemaan tekniikkaa kuin miehet, joka vaikuttaa myös siihen, että naishakijoita on tekniikan alan työpaikkoihin vähemmän. Haastateltavien mielestä tähän voitaisiin vaikuttaa tuomalla esiin tekniikan alan mahdollisuuksia tytöille jo yläkoulussa ja lukiossa. Haastateltavat kertoivat siitä, että monelle on epäselvää mitä tekniikan ala voi tarjota, ja osa haastateltavista opintoihin hakeutuessa ei itsekään tiennyt millaista työskentely alalla voi olla. Haastateltavat näkivät tärkeänä tekniikan alan markkinoimisen jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tärkeää olisi tuoda alan soveltumista naisille ja sitä, että alalle *halutaan* lisää naisia.

“Ysiluokkalaisille voisi ihan hyvin mennä kertomaan, että hei oikeasti on olemassa diplomi-insinöörejäkin ja ne ei ole semmoisia, jotka kulkee ruutupaita päällä kravatin kanssa, että niillä on oikeasti niinku kaikkea muutakin mielenkiintosta että omat hommat on ihan hyvä esimerkki siitä.” H1

5.3.2 Työnantajamielikuva ja Organisaatiokulttuuri

Monen haastateltavan mielestä työnantajamielikuva ei ollut vaikuttanut suoraan siihen mihin oli hakenut töihin. Osa jopa kertoi yrittävänsä olla ajattelematta ulkopuolelta tulevia kommentteja ja mielikuvia. Haastateltavien mielestä työnantajamielikuvaa tärkeämpää on ylipäättään työn ja tulon saaminen, varsinkin uran alussa. Haastateltavat eivät nähneet työnantajamielikuvien suurta vaikutusta omiin ajatuksiinsa. Haastatteluissa kuitenkin nousi esiin asioita ja jopa yrityksiä joissa ”ei ainakaan haluaisi työskennellä”, joten voidaan silti todeta, että työnantajamielikuvalla on vaikutusta siihen millaisiin organisaatioihin haastateltavat ovat hakeutuneet.

”Usein kavereiden kanssakin jutellaan tai keskusteluissa nousee, että joo älä sinne hae, että sei siellä oli tosi huono tiimi, ja sitten mä oon aina halunnut vähän kyseenalaistaa sitä, ja taistella sitä vastaan, että jokainen loisi ne omat mielipiteensä.” H8

Kohdeorganisaatio X työnantajamielikuvista yhtenä isona tekijänä nousi turva ja vakaus. Iso ja kansainvälinen firma luo kuvaa pysyvyydestä ja turvasta sekä siitä että on mahdollisuutta hakea erilaisiin tehtäviin. Nähtiin myös, että isoimmissa organisaatioissa on etuja eri tavalla kuin pienemmissä.

”Oonhan mä katellut joitain muita työpaikkoja niin sitten jotain pieniä firmoja, mutta sitten taas onko ne niin kuinka vakaita työnantajia ja täällä on ihan hyvä olla.” H6

Monen mielestä Organisaatio X:llä on hyvä työnantajamielikuva, ja haastateltavien mielestä siellä on hyvä työskennellä. Ennen Organisaation pääsyä osa haastateltavista kertoi siitä, että tuttavien puheet olivat vaikuttaneet Organisaatio X:n työnantajamielikuvaan positiivisesti. Organisaatio X:n työnantajamielikuvaan ja sen houkuttelevuuteen erityisesti naisten silmissä voitaisiin vaikuttaa haastateltavien mukaan niin, että tuotaisiin enemmän esille mitä kaikkea Organisaatio X tekee ja mitä mahdollisuuksia organisaatiossa on. Haastateltavien mielestä Organisaatio X voi edustaa monelle vain esimerkiksi kaivinkoneita, vaikka Organisaatio X edustaa tekniikan alalla paljon muitakin mahdollisuuksia.

”Helposti vaan katsoo, että joo (Organisaatio X) tekee porakoneita (...) on tarvetta osajille, jotka tietää muutakin kun miten sähkö kytkeytyy.” H1

Haastateltavien mielestä organisaatiokulttuurilla on vaikutusta rekrytointiin sekä naisten rekrytointiin. Mikäli organisaatiossa on sellainen kulttuuri, että sinne halutaan enemmän naisia niin vaikuttaa se myös rekrytoijan päätökseen. Haastateltavien mukaan yleensä rekrytoidaan ihmisiä, jotka sopivat organisaatiokulttuuriin, eikä siihen välttämättä vaikuta sukupuoli. Haastateltavat näkivät, että organisaatiokulttuuri vaikuttaa rekrytointin tulokseen tarkoituksellisesti mutta myös tiedostamattomalla tavalla. Mikäli organisaatiokulttuuri vaikuttaa rekrytointin tulokseen ja ala on hyvin maskuliininen, niin naiset eivät välttämättä sovellu siihen.

”Mutta jos sen ensimmäisen naisen palkkaaminen voisi olla jotenkin hankalampaa, ettei jos ei ole kokemusta siitä, koska kyllä mä ajattelen, että se on kuitenkin iso osa sitä rekryporsessia että sä mietit sitä, että se ihminen sopii siihen tiimiin.” H5

Organisaatio X:n organisaatiokulttuuri nähtiin mahdollisuutena palkata ja houkutella alalle enemmän naisia. Uratarinoilla pystytään näyttämään, millainen organisaatiokulttuuri on, ja millaisia konkreettisia mahdollisuuksia on esimerkiksi edetä uralla. Uratarinat nähtiin myös keinona houkutella erityisesti naisia, koska se voisi auttaa naisia rohkeammin hakemaan vastuullisempiin tehtäviin. On helpompi uskaltaa, jos näkee että toinenkin nainen on edennyt.

”(Organisaatiokulttuuri) näkyy konkreettisina uratarinoina ulospäin, että meillä on tällöinen tekninen suunnittelija, joka on kehittynyt ja ensin se suunnitteli tällöisen vähän yksinkertaisemman (tuotteen) ja nyt se tekee näitä meidän kaikista vaikeampia (...) että yritys pystyy näyttämään selkeästi, että tää on semmonen yritys, jossa on uramahdollisuuksia sekä naisille että miehille.” H7

Uratarinat kertovat organisaatiokulttuurista, mutta myös organisaatiokulttuurin on oikeasti oltava sellainen mikä mahdollistaa naisten etenemisen. Mikäli naisten määrää halutaan nostaa, tarvitaan konkreettisia tavoitteita naisten määrästä ja osuudesta esimerkiksi uusista rekrytoinneista. Tavoitteisiin pääsy vaatii organisaatiolta tietoista päätöstä käyttää aikaa ja resursseja siihen, että rekrytointeihin halutaan lisää

naishakijoita. Tämä voi tarkoittaa rekrytointien keston pidentämistä, mutta mikäli naishakijoita halutaan enemmän, vaatii se organisaatiolta myös resurssien käyttämistä.

”Jos oikeasti halutaan, niin sitten panostettaisiin ja käytettäisiin enemmän aikaa rekryn mainostamiseen tai jonkun konsultin palkkaamiseen (...) eli tuo noi semmosia konkreettisia toimenpiteitä eli vaatimustaso ja käytetään vaikka konsulttia tai näin että siellä pitää olla viimeisessä top 5 haastateltavissa vähintään 2 naista ja sitten toinen eli tää tavoitetila.” H7

6 Johtopäätökset

Tutkimuksen alussa määriteltiin tutkimuksen tavoite, joka on selvittää tekniikan alan sukupuolittuneita käsityksiä ja stereotypioita, jotka vaikuttavat naisten asemaan ja uraan sekä rekrytointikäytänteiden vaikutus naisten hakeutumiseen alalle. Tämä luku sisältää tutkimuksen johtopäätökset, jota tarkastellaan teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuksen pohjalta. Luvussa 6.1 vastataan tutkimuksen kahteen tutkimuskysymykseen. Seuraavassa luvussa 6.2 käsitellään tutkimuksen teoreettista kontribuutiota. Luku 6.3 sisältää toimintaehdotukset tutkimuksen kohdeorganisaatiolle. 6.4 tarkastelee tämän tutkimuksen rajoituksia ja luotettavuutta. Viimeisessä luvussa 6.5 annetaan tutkimukselle kehitysehdotuksia sekä tuodaan esille jatkotutkimusaiheita, eli miten aihetta voisi tutkia lisää ja millaisesta näkökulmasta.

6.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tässä alaluvussa vastataan tutkimuksen kahteen tutkimuskysymykseen, jotka määriteltiin tutkimuksen alussa tutkimusongelman ja tavoitteiden perusteella. Ensimmäinen tutkimuskysymys käsittelee sukupuolittuneita käsityksiä ja stereotypioita, mitkä liittyvät naisten uraan tekniikan alalla. Toinen tutkimuskysymys keskittyy tekniikan alan rekrytointikäytäntöihin. Seuraavaksi tutkimuskysymykset käydään järjestyksessä läpi.

1. *Millaiset sukupuolittuneet käsitykset tai stereotypiat vaikuttavat naisten uravalintoihin tekniikan alalla?*

Maskuliinisuudella ja tekniikalla mielletään olevan vahva yhteys (Holth & Mellström, 2011). Teknillinen osaaminen yhdistetään maskuliinisuuteen, ja sen voidaan jopa ajatella olevan miehille ominaista (Faulkner, 2000). Tutkimuksen aineiston mukaan maskuliininen kulttuuri voi näyttäytyä naisille joko neutraalina tai poissulkevana. Stereotypiat ovat muuttuneet, mutta yhä miehiin yhdistetään tavoitteellisia ominaisuuksia (päättäväisyys, johtajuus), ja naisiin ominaisuuksia, jotka liittyvät

hoivaamiseen ja empaattisuuteen (Eagly & muut, 2020). Olettamus maskuliinisuuden ja tekniikan vahvasta yhteydestä on olennainen tekijä millaisia sukupuolittuneita käsityksiä ja stereotypioita kohdistuu tekniikan alalla naisiin, ja sitä kautta myös naisten uravalintoihin. Olettamukset naisten pätemättömyydestä tai osaamattomuudesta teknisissä asioissa, johtavat naisten osaamisen kyseenalaistamiseen alalla. Naisten kriittinen itsearviointi omasta osaamisesta kertoo osiltaan myös stereotyyppien sisäistämisestä, mikä aiheuttaa esimerkiksi varovaisempaa suhtautumista uralla etenemisestä.

Naisiin liitetyt sukupuolittuneet käsitykset ja stereotypiat tekniikan alalla eivät kuvaa yksittäisiä naisiin kohdistuneita asenteita, vaan ne ovat osa laajempaa sukupuolijärjestelmää. Sukupuolijärjestelmä ylläpitää sekä tuottaa naisiin ja miehiin liitettyjä odotuksia heille kuuluvista erillistä sukupuoleen liitetyistä rooleista (Euroopan sukupuolten tasa-arvoinstituutti, n.d). Sukupuolijärjestelmän luomat sukupuoliroolit naisille ja miehille ylläpitävät stereotypioita ja sukupuolittuneita käsityksiä (Tharun & Prabakar, 2024). Sukupuolijärjestelmä on keskeisessä asemassa siinä, millaiset uravalinnat nähdään sopivina naisille ja miehille, eli kyse on rakenteellisesta ongelmasta. Kyse ei ole niinkään yksilöllisistä asenteista tai mielipiteistä, vaan jaetusta käsityksestä siitä, mikä on luonnollista ja miten naisten ja miesten oletetaan toimivan yhteiskunnassa. Tekniikan alalla naisiin kohdistuvat sukupuolittuneet käsitykset ja stereotypiat ovat rakenteellisia, koska niitä ilmenee naisten eri elämänvaiheissa jo ennen työelämään siirtymistä. Naisiin kohdistuneet stereotypiat ja sukupuolittuneet käsitykset heidän osaamattomuudestaan ja pätemättömyydestään ei kuvaa naisiin kohdistuneita yksittäisiä esteitä, vaan pikemminkin yhteiskunnan rakenteiden luomia rooleja naisille. Haastatteluaineiston perusteella naisiin kohdistetut ennako-oletukset osaamisesta johtavat tarpeeseen todistella pätevyyttä, mikä voi estää naisia etenemästä ja hakemasta esimerkiksi korkeamman tason työpaikkaa.

Tutkimuksen aineisto tukee urapääomateoriaa ja sen vaikutusta naisten uravalintoihin tekniikan alalla. Haastatteluaineiston perusteella ulottuvuuksilla on vaikutusta

urakehitykseen, erityisesti arvojen ja motivaation (knowing-why) sekä verkostojen ja suhteiden (knowing-whom) kautta. Urapääomateoria kuitenkin myös tunnistaa eriarvoisuuden, eli sen, että pääsy eri ulottuvuuksiin jakautuu epätasaisesti (Yan ja muut, 2025). Naiset eivät kerrytä urapääomaa neutraalissa ympäristössä. Verkostoihin pääsy on naisille tekniikan alalla rakenteellisesti vaikeampaa, mikä johtuu osin maskuliinisesta kulttuurista. Aineisto tukee Orserin ja muiden (2012) tutkimusta siitä, että tekniikan alalla naiset kokevat rajoitetumpaa pääsyä sosiaalisiin verkostoihin. Tämä johtuu usein siitä, että miehillä on enemmän keskenään esimerkiksi harrasteporukoita tai muuta vapaa-ajan toimintaa, johon naisten on vaikeampi osallistua. Mikä tulee sukupuolijärjestelmän ylläpitämistä käsityksistä ja stereotypioista, millaisen vapaa-ajan toiminnan oletetaan soveltuvan miehille ja naisille.

2. Millä tavoin yrityksen rekrytointikäytännöt voivat tukea yhteiskunnallisten ja kulttuuristen normien purkamista?

Rekrytointikäytännöt tukevat yhteiskunnallisten ja kulttuuristen normien purkamista haastamalla sekä muuttamalla tiedostamattomia oletuksia, jotka vaikuttavat siihen millaiseksi tekniikan alan osaaja määritellään. Rekrytointikäytännöt joko vahvistavat sukupuolijärjestelmän ylläpitämiä rooleja tai mahdollistavat asteittaisen muutoksen. Tutkimuksen aineisto tukee Atalin ja muiden (2019) mainitsemia naisten määrään negatiivisesti vaikuttavia rekrytointikäytänteitä, joita ovat esimerkiksi työpaikkailmoituksissa käytetty kieli ja haastattelutiimien koostuminen ainoastaan miehistä. Castilla ja Rhon (2023) tutkimuksessa rekrytointi-ilmoitusten kielen merkittävää vaikutusta sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden kannalta ei niinkään havaittu, mutta tämän tutkimuksen aineiston perusteella se nousi yhdeksi oleellisimmaksi huomioksi. Haastatteluaineiston perusteella erityisesti huomiota rekrytoinnissa tulisi kiinnittää työpaikkailmoitusten kieleen, haastattelutiimien koostamiseen molemmista sukupuolista (ei pelkästään miehistä) sekä tuoda rekrytoinnissa näkyvämmäksi organisaation naispuolisia esikuvia ja malleja.

Parhaimmillaan rekrytointikäytännöt voivat purkaa oletuksia, mutta pahimmillaan ne vahvistavat tiedostamatta maskuliinisia oletuksia.

Naisten rekrytoiminen tekniikan alalla ei ole irrallinen henkilöstöhallintoon liittyvä kysymys, vaan osa organisaation rakenteellista muutosta, missä organisaation on tarkasteltava omia oletuksiaan. Tekniikan alan miesvaltaisuus vaikuttaa siihen, että työpaikoilla maskuliiniset tavat toimia ja olla muodostuvat oletukseksi (Cheryan & Markus, 2020). Rekrytointikäytänteiden vaikutus yhteiskunnallisten ja kulttuuristen normien purkamiseen lähtee siitä, että tiedostetaan oman organisaatiokulttuurin vaikutukset. Organisaatiokulttuurin tulee olla aidosti yhdenvertainen, jotta rekrytoinnissa voidaan vaikuttaa naisten käsitykseen alasta. Alan sukupuolittuneisuuteen vaikuttaakin vahvasti kulttuuri (Cheryan ja muut, 2017). Organisaatiokulttuuri vaikuttaa rekrytoinnissa siihen, ketä ajatellaan soveltuvan joukkoon ja ketä ei (Tholen, 2024). Organisaatiokulttuuria voidaan tuoda esille naisiesikuvien avulla rekrytoinnissa. Uratarinoiden ja naisiesikuvien näkyminen rekrytoinnissa viestii mahdollisuuksista, ja siitä että naiset kuuluvat osaksi organisaatiokulttuuria sekä yleisesti tekniikan alaa.

Rekrytoinnin ongelmat eivät aina liity asenteisiin vaan valintaperusteisiin, jotka suosivat enemmän mieshakijoita. Esimerkiksi pitkien työpäivien painotus suosii mieshakijoita, koska naisten oletetaan useammin kantavan vastuuta perheestä (Friedmann & Effrat-Treister, 2023). Rekrytoinnissa sukupuolia arvioidaan eri tavalla (Gaucher, 2011). Stereotypiat eivät kuitenkaan aina johda syrjintään (Heilman ja muut, 2024), mutta ne ylläpitävät sukupuolijärjestelmän luomia rooleja. Naisten huomioiminen valintakriteereissä vaatii kriittistä arviointia ja yhdenvertaisuuden nostamista konkreettiseksi tavoitteeksi.

Sukupuolittuneet verkstorakenteet vaikuttavat rekrytointikäytänteisiin. Verkostojen vaikutus rekrytointiin hyödyttää erityisesti miehiä, koska niitä on miesvaltaisella alalla enemmän ja ne ovat hierarkkisesti vahvempia kuin naisten verkostot (Fernandez ja muut,

2019). Rekrytointikäytännöt ovat konkreettinen keino vaikuttaa tekniikan alan yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin normeihin liittyviin rakenteellisiin ongelmiin kuten miesten laajempiin ja vahvempiin verkostoihin. Asettamalla konkreettisia tavoitteita naisten määrän osuudesta ja siitä kuinka monta naista esimerkiksi valitaan haastatteluun, vaikutetaan suoraan verkostojen negatiiviseen vaikutukseen naisten näkökulmasta.

6.2 Teoreettinen kontribuutio

Tässä osiossa käydään läpi tutkimuksen teoreettista kontribuutiota, eli mitä tämän tutkimuksen johtopäätöksillä voidaan tuoda lisää sekä miten ne vertautuvat aiempaan tutkimukseen. Tämä tutkimus ei luo uutta teoreettista mallia, vaan pyrkii syventämään käsitystä jo olemassa olevien teoreettisten käsitysten ilmenemisestä rekrytoinnissa ja naisten uravalinnoissa tekniikan alan kontekstissa.

Tutkimus laajentaa käsitystä siitä, miten DeFillipin ja Arthurin (1994) luoma urapääomateoria näyttäytyy tekniikan alan kontekstissa naisten näkökulmasta. Tutkimus tukee aiempia havaintoja urapääomien jakautumisesta epätasaisesti eri sukupuolien välillä (Duberley & Cohen, 2010). Tekniikan alan miesvaltaisuuden vuoksi miehillä on enemmän verkostoja alalla, joka vaikuttavat rekrytointiin ja urakehitykseen. Urapääomateoria korostaa yksilön omaa aktiivista roolia vaikuttaa urakehitykseensä (Yan ja muut, 2025), mutta naisille pääsy verkostoihin on rakenteellisesti hankalampaa. Tämä tutkimus korostaa yksilön vastuun sijaan sukupuolittuneita rakenteita ja organisaation roolin vaikutusta urapääoman kartuttamisessa.

Stereotypioita esiintyy yhä ja ne ovat syvällä yhteiskunnan (Tharun & Prabakar, 2024). Maskuliinisuus ja tekniikka ovat kietoutuneet toisiinsa niin tiiviisti, että ne voidaan nähdä lähes erottamattomina, mikä vaikuttaa naisten syrjäytymiseen alalla (Holth & Mellström, 2011). Sukupuolijärjestelmän ylläpitämät stereotypiat ja sukupuolittuneet roolit ovat muuttuneet, mutta niiden rakenteellisuuden vuoksi ne istuvat syvällä yhteiskunnassa. Sukupuolittuneet käsitykset ja stereotypiat erityisesti naisten teknisestä osaamattomuudesta vaikuttavat naisten itsekriittisyyteen ja esimerkiksi kokemukseen

huijarisyndroomasta, joka vaikeuttaa rohkeampien uralla etenemispäätösten tekemistä. Tutkimus laajentaa käsitystä stereotyyppien muuttumisesta erityisesti siitä näkökulmasta, että uudempi sukupolvi ei toista samalla tavalla ahtaita sukupuolittuneita käsityksiä tekniikan alan osaajista kuin vanhemmat. Avoimet stereotyypit ovat alalla heikentyneet, mutta alan maskuliinisuus vaikuttaa yhä naisten kuulumisen kokemukseen ja pysyvyyteen tekniikan alalla. Tutkimus tunnistaa maskuliinisessa kulttuurissa ilmeneviä hyytävän kulttuurin piirteitä (Wynn & Corell, 2018), mutta lisää ymmärrystä siitä, että maskuliininen kulttuuri voidaan kokea myös neutraalina. Osa haastateltavista korosti halua työskennellä miesvaltaisella työpaikalla.

Tutkimuksessa on usein tuotu esiin naisten ja miesten eriäviä kiinnostuksenkohteita (Su & Round, 2015), millä on selitetty yksilön koulutus- ja uravalintoja. Tämä tutkimus kyseenalaistaa käsitystä siitä, että tekniikan alan sukupuolittuneisuuden takana olisi nimenomaan naisten ja miesten eriävät kiinnostuksen kohteet. Tekniikan alalla naiset kokevat enemmän uraesteitä kuin miehet. On vaikea erottaa, johtuuko tekniikan alan sukupuolittuneisuus sukupuolten välisistä kiinnostuksen kohteiden eroista vai yhteiskunnan paineista (Petray ja muut, 2019). Tutkimusnäyttöä on, että varhaislapsuudessa ihminen on herkkä stereotyyppien vaikutukselle (Miller ja muut, 2018; McGuire ja muut, 2020; Master, 2021), mikä osaltaan voi vaikuttaa mielikuviin alasta ja lopulta sinne hakeutumiselle. Haastatteluaineiston perusteella osa naisista painotti puhdasta kiinnostuneisuutta teknisiä asioita kohtaan, mutta naisten oli vaikea erottaa mikä todellisuudessa alalle oli ajanut. Naisten uravalinnat eivät selity pelkästään yksilön valinnoilla ja kiinnostuksenkohteilla, vaan niihin vaikuttavat niin rakenteet, kulttuuri kuin rekrytointikäytännöt.

Aiemmissa tutkimuksissa on vähemmän huomioitu sitä, miten eri rekrytointikäytännöt vaikuttavat naisten kokemuksiin tekniikan alan rekrytoinnista ja miten ne vaikuttavat kiinnostukseen alaa kohtaan. Aiempi tutkimus on keskittynyt myös paljolti sukupuolivivouman vaikutukseen rekrytoinnin valintavaiheeseen (Rice & Barth, 2016; Adamovic & Lebrandt, 2023; Friedmann & Efrat-Treister, 2023, Barron ja muut, 2025).

Tämän tutkimuksen yksi keskeisimmistä teoreettisista kontribuutioista on rekrytointin roolin tulkitseminen tekniikan alalla. Rekrytointi voidaan nähdä välineenä, minkä avulla vahvistetaan tai puretaan tekniikan alan sukupuolittuneita rakenteita. Rekrytointikäytännöt kuten työpaikkailmoitusten korkea vaatimustaso ja organisaatiokulttuurin viestintä voi pahimmassa tapauksessa vaikuttaa naisten kiinnostukseen alaa kohtaan negatiivisesti.

6.3 Toimintasuositukset kohdeorganisaatiolle

Tässä alaluvussa käsitellään toimintasuosituksia kohdeorganisaatiolle perusten tutkimuksen teoriaan ja haastatteluaineistoon. Ehdotukset käsittelevät sitä, miten kohdeorganisaatiossa voidaan kehittää rekrytointia naisten määrän osuuden nostamiseksi. Seuraavaksi käydään läpi eri rekrytointikäytäntöjä, ja ehdotuksia miten niitä voidaan kohdeorganisaatiossa kehittää.

1. Työpaikkailmoitukset

Tutkimuksen haastatteluaineiston perusteella tärkeimmäksi kehityskohteeksi nousi työpaikkailmoitukset. Työpaikkailmoitusten kielellä voi olla suuri vaikutus erityisesti naisten kiinnostukseen kyseistä paikkaa kohtaan, koska aineiston perusteella naiset ovat taipuvaisia itsekriittisyyteen ja täydellisyyden tavoitteluun. Työpaikkailmoituksissa pitäisi kiinnittää huomiota ilmoituksessa ilmoitettuun vaadittavaan osaamiseen. Työpaikkailmoitukset voisi laatia esimerkiksi henkilön kanssa, joka mahdollisesti jo tekee nykyistä tehtävää. Tällä tavoin pyritään varmistamaan, että ilmoituksessa haetaan vain vaadittavaa osaamista. Ilmoitukset kannattaisi jopa laatia niin, että niissä esitettyjä vaatimuksia olisi mieluummin vähemmän kuin enemmän.

Ilmoituksia laatiessa tulee miettiä, voitaisiinko joitain tehtäviä täyttää ilman teknisen osaamisen painottamista. Erityisesti haastatteluaineistosta nousi esille se, että teknistä osaamista vaaditaan tehtävissä, jossa voisi pärjätä vähemmälläkin. Tällä voisi olla erityisesti positiivisia vaikutuksia naishakijoiden määrään, koska naisilla tekniikan alan tutkintoja on vähemmän.

Lisäksi työpaikkailmoituksissa tulee pohtia sitä, kuinka paljon niissä esiintyy maskuliinista kieltä, ja miten tätä voidaan välttää. Ilmoituksissa olisi hyvä pohtia naisille tärkeitä asioita liittyen erityisesti naisten elämään liittyen työolojen raskauteen, vaativuuteen ja joustavuuteen. Mikäli tehtävissä on mahdollisuus joustaviin työoloihin, olisi niistä hyvä mainita, koska se voi kiinnostaa naisia liittyen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Raskaiden työolojen mainitseminen liittyy enemmän ei-asiantuntija tehtäviin, mutta niissä olisi hyvä huomioida naisten erityispiirteet, esimerkiksi raskaus vaikuttaa siihen millaisessa työympäristössä naiset voivat työskennellä.

2. Haastattelu

Haastatteluissa on tärkeää koostaa haastattelutiimit niin, että niissä olisi sekä miehiä että naisia. Erityisesti naisten rekrytoinnissa olisi tärkeää, että haastattelutiimit eivät koostuisi pelkistä miehistä. Haastattelutiimien koostaminen molemmista sukupuolista voi vaikuttaa houkuttelevammalta naishakijoiden puolesta sekä tehdä haastattelutilanteesta naisille rennomman ja helposti lähestyttävämmän. Lisäksi haastattelutiimin monimuotoisuus voi vaikuttaa myös tiedostamattomien sukupuolittuneiden käsitysten purkamiseen, koska hakijaa arvioimassa on kahta eri sukupuolta.

3. Rekrytoinnin markkinointi

Rekrytoinnin markkinoinnilla tarkoitetaan tässä kaikkia tapoja, jolla avoimia työpaikkoja mainostetaan potentiaalisille hakijoille. Näitä tapoja ovat esimerkiksi verkkosivut, sosiaalinen media, rekrytointimateriaalit ja rekrytointitapahtumat. Rekrytoinnin markkinoinnissa olisi tärkeää tuoda esiin naispuolisia työntekijöitä ja heidän uratarinoitaan organisaatiossa. Naisten esille tuominen rikkoo mielikuvaa alan maskuliinisuudesta ja rakenteiden luomista sukupuolirooleista. Haastatteluaineiston perusteella voidaan todeta, että naisten näkyminen rekrytoinnissa on tapa houkutella alalle lisää naisia, koska se muun muassa lisää kuuluvuuden tunnetta. Lisäksi uratarinat ovat tapa viestiä organisaatiokulttuurista ja monimuotoisuuden arvostamisesta.

Yksi syy naishakijoiden pienempään määrään on se, että naisia hakee vähemmän kouluttautumaan teknisille aloille. Tämän vuoksi kohdeorganisaation tulisi pyrkiä mahdollisimman varhaiseen vaikuttamiseen ja oppilaitosyhteistyöhön. Mahdollisimman varhainen vaikuttaminen tarkoittaa sitä, että yhteistyötä tehtäisiin jo yläkouluikäisten ja lukioikäisten tyttöjen kanssa. Tavoitteena pitäisi olla tekniikan alan näkyvämmäksi ja saavutettavammaksi tekeminen nuorille naisille jo ennen uravalintoja. Mielikuvia alan maskuliinisuudesta pitäisi pyrkiä rikkomaan jo mahdollisimman nuoresta pitäen, ja organisaatiotasolla se tarkoittaa alan markkinoimista jo nuorille tytöille.

4. Rekrytoinnin tavoitteet

Rekrytoinnissa pitäisi asettaa konkreettiset tavoitteet naisten määrälle, jotta sitoudutaan naisten määrän nostamiseen. Pelkkä tahtotila naisten osuuden nostamiseksi ei riitä, vaan tarvitaan konkreettisia mitattavia ja seurattavia tavoitteita. Lisäksi tavoitteet naisten rekrytoinnille ja mahdollisuuteen edetä uralla tulisi tehdä organisaatiossa näkyväksi. Konkreettiset tavoitteet viestivät siitä, että asian eteen halutaan todella tehdä organisaatiossa toimia, jolloin vaikutetaan rakenteisiin ja luodaan kulttuuria, missä pyritään monimuotoisuuden lisäämiseen.

5. Tekoäly

Lisäksi on mainittava lyhyesti tekoälyn hyödyntämisestä rekrytoinnissa. Tämän tutkimuksen kohteena ei ollut tutkia tekoälyn hyödyntämistä rekrytoinnissa, mutta koska tämä tutkimus koskee rekrytoimista ja naisten määrän kasvattamista on tekoälyn vaikutus otettava huomioon. Tekniikan ala on historiallisesti miesvaltaista, ja alalla on rekrytoitu enemmän miehiä. Tämä voi vaikuttaa tekoälyn vinoutuneeseen koulutusdataan, joka voi vaikuttaa rekrytoinnin vääristyneisiin ehdokkaiden arvosteluihin. Tekoäly voi toisaalta myös olla potentiaalinen keino oikeudenmukaisuuden ja monimuotoisuuden edistämisessä. Avainasemassa tässä on ihmisen ja tekoälyn yhteistyö monimuotoisemman rekrytoinnin lisäämiseksi.

6.4 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusaiheet

Tässä osiossa käydään läpi tutkimuksen kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita, joita tutkijalle heräsi tutkimusta tehdessä. Tämä tutkimus tarjoaa näkemyksiä siitä mitä naisten rekrytoimisessa tulisi kiinnittää tekniikan alalla huomiota, ja millaisia esteitä sukupuoleen alalla kohdistuu. Tähän tutkimukseen liittyy kuitenkin rajoitteita, jotka vaikuttavat tutkimuksen tulosten tulkitsemiseen.

Aineiston kerääminen pelkästään kohdeorganisaatiosta on tämän tutkimuksen tarkoituksen kannalta perusteltua, koska tarkoituksena oli tehdä kohdeorganisaatiolle toimenpide-ehdotuksia ja saada kuvaa organisaation naisten kokemuksista. Tähän liittyen tutkimusta voitaisiin kehittää niin, että haastateltaisiin kohdeorganisaation ulkopuolisia naispuolisia henkilöitä. Tällöin saataisiin laajempaa kuvaa sukupuolittuneista käsityksistä ja tekniikan alan rekrytointiprosesseista. Erityisesti työttömien työnhakijoiden kohdalla voitaisiin tutkia heidän kokemuksiaan tekniikan alan rekrytointiprosesseista ja kohtaamistaan stereotypioista, ja ovatko he kokeneet sukupuolen vaikutuksen rekrytointiprosesseihin. Tämän tutkimuksen aineistolla oli kuitenkin kaikilla onnistuneita rekrytointikokemuksia, koska kaikki olivat kohdeorganisaatiossa töissä.

Tutkimuksen otanta on suhteellisen pieni, joten se rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Tutkimuksen kannalta on perusteltua keskittyä naisten kokemuksiin, mutta subjektiivisuuteen liittyy kuitenkin aina ongelmia, kuten tulkinnanvaraisuutta ja asioiden väärin muistamista. Lisäksi tutkimuksen suorittaminen kohdeorganisaatiossa voi vaikuttaa vastaajien rohkeuteen kritisoida organisaatiota, jossa jo työskentelee. Jokaisella vastaajalla on anonymiteettisuoja, joka osaltaan pyrkii poistamaan tätä tutkimukseen liittyvää ongelmaa.

Tutkimusta voitaisiin kehittää ja laajentaa tuomalla esiin miesten näkökulma. Tutkimalla ja haastatteleamalla miehiä, voitaisiin selvittää miten miehet kokevat tekniikan alan sukupuolittuneisuuden, ja miten se vaikuttaa rekrytointiprosesseihin. Tätä voitaisiin

verrata naisten kokemuksiin, ja saataisiin kokonaisvaltaisempi kuva, miten alan maskuliinisuus vaikuttaa naisten lisäksi miehiin.

Tutkimuksen kannalta perusteltua oli haastatella nimenomaan tekniikan alan tutkinnon suorittaneita naisia, jotta voidaan tutkia heidän kokemuksiaan alasta ja rekrytointiprosesseista. Tätä voitaisiin kuitenkin vielä kehittää ja jatkaa niin, että tutkittaisiin tekniikan alan ulkopuolisten naisten käsityksiä alasta, ja selvitettäisiin, mikä sai heidät valitsemaan jonkin muun alan. Tekniikan tulevaisuuden kannalta olisi tärkeää tutkia millaisia mielikuvia tytöillä on jo ennen ura- ja koulutusvalintoja, esimerkiksi yläkoulu- tai lukioikäisillä tytöillä. Tarvitaan lisää tutkimusta siihen, miksi naiset hakeutuvat opiskelemaan tekniikkaa harvemmin kuin miehet, jotta ymmärretään juurisyitä ja osataan tehdä toimia tasa-arvoisemman tekniikan puolesta.

Lähteet

- Adamovic, M., & Leibbrandt, A. (2023). A large-scale field experiment on occupational gender segregation and hiring discrimination. *Industrial relations (Berkeley)*, 62(1), 34–59. <https://doi.org/10.1111/irel.12318>
- Albaroudi, E., Mansouri, T., & Alameer, A. (2024). A Comprehensive Review of AI Techniques for Addressing Algorithmic Bias in Job Hiring. *AI (Basel)*, 5(1), 383–404. <https://doi.org/10.3390/ai5010019>
- Allen, T. D. (2016). Women and career advancement: Issues and opportunities. *Organizational dynamics*, 45(3), 206–216. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.006>
- Asanov, I., & Mavlikeeva, M. (2023). Can group identity explain the gender gap in the recruitment process? *Industrial relations journal*, 54(1), 95–113. <https://doi.org/10.1111/irj.12392>
- Atal, N., Berenguer, G., & Borwankar, S. (2019). Gender diversity issues in the IT industry: How can your sourcing group help? *Business horizons*, 62(5), 595–602. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.04.004>
- Bairoh, S. (2021). ”Pätevät Naiset Eivät Etene” Vai ”Naisia Suositaan”? Sukupuoleen Perustuvan Syrjinnän Ristiriitaiset Kokemukset Tekniikan Korkeakoulutettujen Työpaikoilla. <https://doi.org/10.37455/TT.112502>
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives*. SAGE Publications, Inc.
- Barr, E., Popkin, R., Roodzant, E., Jaworski, B., & Temkin, S. M. (2024). Gender as a social and structural variable: Research perspectives from the National Institutes of

- Health (NIH). Translational behavioral medicine, 14(1), 13–22.
<https://doi.org/10.1093/tbm/ibad014>
- Barron, K., Dittmann, R., Gehrig, S., & Schweighofer-Kodritsch, S. (2025). Explicit and Implicit Belief-Based Gender Discrimination: A Hiring Experiment. *Management science*, 71(2), 1600-1622. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01229>
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: A review and recommendations for future study. *Career development international*, 27(1), 135–159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00020.x>
- Bray, F. (2007). Gender and Technology. *Annual review of anthropology*, 36(1), 37–53. <https://doi.org/10.1146/annurev.anthro.36.081406.094328>
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: An examination of metaphors for women leaders. *Gender and Management*. 31(8), 514–527. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2015-0007>
- Castilla, E. J., & Rho, H. J. (2023). The Gendering of Job Postings in the Online Recruitment Process. *Management science*, 69(11), 6912–6939. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4674>
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *The American journal of sociology*, 114(4), 924–976. <https://doi.org/10.1086/595942>
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K. & Jiang, L. (2017) Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin* 143 (1), 1–35. <https://doi.org/10.1037/bul0000052>
- Cheryan S, Markus. (2020). HR. Masculine defaults: Identifying and mitigating hidden cultural biases. *Psychol Rev*. 2020 Nov;127(6):1022–1052. doi: 10.1037/rev0000209. Epub 2020 Aug 17. PMID: 32804526.

- Chhatre, R. (2025). Mitigating Bias in AI-Driven Recruitment: Ethical Challenges and Governance Solutions. *Journal of information systems engineering & management*, 10(48s), 462–469. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i48s.9566>
- Collins, C. J., & Martinez-Moreno, J. E. (2022). Recruitment brand equity for unknown employers: Examining the effects of recruitment message claim verifiability and credibility on job pursuit intentions. *Human resource management*, 61(5), 585–597. <https://doi.org/10.1002/hrm.22089>
- Cyr, E. N., Bergsieker, H. B., Dennehy, T. C., & Schmader, T. (2021). Mapping social exclusion in STEM to men’s implicit bias and women’s career costs. *Proceedings of the National Academy of Sciences - PNAS*, 118(40), 1-7. <https://doi.org/10.1073/pnas.2026308118>
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Duberley, J., & Cohen, L. (2010). Gendering career capital: An investigation of scientific careers. *Journal of vocational behavior*, 76(2), 187-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.09.005>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301–315. <https://doi.org/10.1037/amp0000494>
- Ebert, I. D., Steffens, M. C., & Kroth, A. (2014). Warm, but Maybe Not So Competent? — Contemporary Implicit Stereotypes of Women and Men in Germany. *Sex roles*, 70(9-10), 359-375. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0369-5>
- Eerola, P. (2014). Maskuliinisuuden myötä- ja vastakerronta haastattelupuheessa. *Sukupuolentutkimus - Genusforskning*, 27(2), 31-44.

- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2016). *Qualitative methods in business research*. Los Angeles: SAGE.
- Euroopan sukupuolen tasa-arvoinstituutti (n.d) Sukupuolijärjestelmä. Noudettu 9.12.2025
osoitteesta https://eige.europa.eu/publicationsresources/thesaurus/terms/1092?language_content_entity=fi
- Ewim, D. R. E., & Dosunmu, A. G. (2025). Bridging gaps: The intersection of women in engineering and gender studies—challenges, advances, and future directions. *DISCOVER GLOBAL SOCIETY*, 3(1), 43-16.
<https://doi.org/10.1007/s44282-025-00184-7>
- Fernandez, R. M., & Rubineau, B. (2019). Network Recruitment and the Glass Ceiling: Evidence from Two Firms. *RSF : Russell Sage Foundation journal of the social sciences*, 5(3), 88-102. <https://doi.org/10.7758/RSF.2019.5.3.05>
- Friedmann, E., & Efrat-Treister, D. (2023). Gender Bias in Stem Hiring: Implicit In-Group Gender Favoritism Among Men Managers. *Gender & society*, 37(1), 32–64.
<https://doi.org/10.1177/08912432221137910>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Glass, C., & Minnotte, K. L. (2010). Recruiting and Hiring Women in STEM Fields. *Journal of diversity in higher education*, 3(4), 218–229.
<https://doi.org/10.1037/a0020581>
- Hall, J. L., & Rao, A. (2024). Gender of Recruiter Makes a Difference: A study into Cybersecurity Graduate Recruitment.
<https://doi.org/10.48550/arxiv.2408.05895>
- Hall, W., Schmader, T., Cyr, E. N., & Bergsieker, H. B. (2023). Collectively constructing gender-inclusive work cultures in STEM. *European review of social psychology*, 34(2), 298–345. <https://doi.org/10.1080/10463283.2022.2109294>
- Harlan, Sharon & Berheide, Catherine. (1994). *Barriers to Work Place Advancement Experienced by Women in Low-Paying Occupations*. Federal Publications.

- Hederos, K., Sandberg, A., Kvissberg, L., & Polano, E. (2025). Gender homophily in job referrals: Evidence from a field study among university students. *Labour economics*, 92, 102662. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102662>
- Heilman, E. M., Caleo, S. & Francesca, M. (2024). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 11:165–192. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105>
- Holth, L., & Mellström, U. (2011). Revisiting Engineering, Masculinity and Technology Studies: Old Structures with New Openings. *International journal of gender, science and technology*, 3(2), 313.
- Hymowitz, C. and Schellhardt, T.D. (1986), “The glass ceiling: why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs”, *Wall Street Journal*, 24 March, p. D1.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 3rd Edn. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational dynamics*, 30(1), 48–61. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00040-7)
- Isaac, C., Lee, B., & Carnes, M. (2009). Interventions that affect gender bias in hiring: A systematic review. *Academic medicine*, 84(10), 1440. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3181b6ba00>
- Jansson, U. & Sand, J. (2021). Genursperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Nordic Council of Ministers. <https://dx.doi.org/10.6027/temanord2021-58>
- Johansson, J., Asztalos Morell, I., & Lindell, E. (2020). Gendering the digitalized metal industry. *Gender, work, and organization*, 27(6), 1321-1345. <https://doi.org/10.1111/gwao.12489>

- Kanij, T., Grundy, J., & McIntosh, J. (2024). Enhancing understanding and addressing gender bias in IT/SE job advertisements. *The Journal of systems and software*, 217, 112169. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2024.112169>
- Kaur, R., Pingle, S., & Jaiswal, A. K. (2024). Effect of organisational culture on employer branding and resultant employee brand equity in the private banking sector. *International journal of bank marketing*, 42(2), 258-300. <https://doi.org/10.1108/IJBM-11-2022-0517>
- Korpela, H. & Paljakka, E. (2022). Tekniikan alalle tahdotaan lisää naisia, mutta stereotyyppiat istuvat tiukassa: Matematiikka kiinnostaa minua, ja se aiheuttaa pitkiä katseita. YLE. Haettu 9.4.2026 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20001364>
- Kupiainen, M. & Kovalainen, A. (2013) Ei samasta puusta. Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheessaan. *Työelämän tutkimus* 11:3, 113–127.
- Lämsä, A.-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I., & Hearn, J. (2014). Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotyyppiat. *Hallinnon tutkimus*, 33(4), 332-351.
- Ly-Le, T. (2022). Hiring for gender diversity in tech. *The Journal of management development*, 41(6), 393–403. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2021-0322>
- McGuire, L., Mulvey, K. L., Goff, E., Irvin, M. J., Winterbottom, M., Fields, G. E., . . . Rutland, A. (2020). STEM gender stereotypes from early childhood through adolescence at informal science centers. *Journal of applied developmental psychology*, 67, 101109–9. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101109>
- Manekar, A. (2024). Impact of Organizational Culture on Human Resource Management: A Critical Analysis. *International Journal of Innovations in Science Engineering And Management*. 106–112. 10.69968/ijisem.2024v3i2106-112.
- Master, A. (2021). Gender Stereotypes Influence Children’s STEM Motivation. *Child Development Perspectives*. 15. 203-210. 10.1111/cdep.12424.
- Mellström, U. (2002) ‘Patriarchal Machines and Masculine Embodiment’, *Science, Technology, & Human Values*, vol. 27, no. 4, pp. 460–78.
- Mellström, U. (2004) ‘Machines and Masculine Subjectivity, Technology as an Integral Part of Men’s Life Experiences’, *Men and Masculinities*, vol. 6, no. 4, pp. 368–83.

- Mellström, U. (2010) 'New Gender Relations in the Transforming IT-industry of Malaysia', in Booth, S. Goodman, S. & Kirkup, G.E. (eds), *Gender Issues in Learning and Working with Information Technology; Social Constructs and Cultural Contexts*, Hershey, Pennsylvania: IGI Global.
- Miller DI, Nolla KM, Eagly AH, Uttal DH. 2018. The development of children's gender-science stereotypes: a meta-analysis of 5 decades of U.S. draw-a-scientist studies. *Child Dev.* 89(6):1943–55
- Miller, G. E. (2004). *Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers*. *Gender, work, and organization*, 11(1), 47-73. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00220.x>
- Naukkarinen, J., & Bairoh, S. (2022). Gender differences in early careers of Finnish engineers. *IEEE*. <https://doi.org/10.1109/FIE56618.2022.9962687>
- OECD (2024), *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.
- Ojala, H. & Pietilä, I. (2013) *Maskuliinisuuden hegemoniasta monenkirjaviin eroihin: kriittisen miestutkimuksen avauksia vanhenemisen tutkimukseen*. Teoksessa: Ojala, Hanna & Pietilä, Ilkka (toim.). *Miehistä puhetta. Miehet ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuurilliset mallit*. Tampere University Press. Suomen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print. Tampere 2013.
- Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. (2025). *Tilasto: Tekniikan alan aloittaneet, opiskelijat ja tutkinnot vuonna 2024 yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa Suomessa*. Noudettu 18.11.2025 osoitteesta <https://vipunen.fi/fi-fi/yhteiset/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>
- Orser, B., Riding, A., & Stanley, J. (2012). Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector. *Entrepreneurship and regional development*, 24(1-2), 73-93. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637355>
- Perrenoud, A. & Bigelow, B. & Perkins, E. (2020). *Advancing Women in Construction: Gender Differences in Attraction and Retention Factors with Managers in the*

- Electrical Construction Industry. *Journal of Management in Engineering*. 36. 04020043. 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000808.
- Petray, T. Doyle, R. Harrison, E. Howard, and Morgan, R. (2019). Re- Engineering the “Leaky Pipeline” Metaphor: Diversifying the Pool by Teaching STEM “by Stealth”. *Gender, Science and Technology*, Vol. 11 No. 1, pp. 10–29. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/582>
- Poggio, B. (2006). Editorial: Outline of a Theory of Gender Practices. *Gender, work, and organization*, 13(3), 225-233. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00305.x>
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology compass*, 4(9), 705-717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. *Gaudeamus*.
- Rice, L., & Barth, J. M. (2016). Hiring Decisions: The Effect of Evaluator Gender and Gender Stereotype Characteristics on the Evaluation of Job Applicants. *Gender issues*, 33(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s12147-015-9143-4>
- Sasi, K. P. (2024). Impact of AI in Recruitment and Talent Acquisition. *Human Resource and Leadership Journal*, 9(3), 78-83. <https://doi.org/10.47941/hrlj.2117>
- Schmader, T. (2023). Gender Inclusion and Fit in STEM. *Annual review of psychology*, 74, 219. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032720-043052>
- Schyfter, P. (2009) The bootstrapped artefact: A communitarian account of technological ontology, functions, and normativity. *Studies in History and Philosophy of Science*, vol. 40, no.1, pp. 102-111.
- Schwartz, C. R. (2013). Trends and Variation in Assortative Mating: Causes and Consequences. *Annual review of sociology*, 39(1), 451–470. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145544>
- Su, R., & Rounds, J. (2015). All STEM fields are not created equal: People and things interests explain gender disparities across STEM fields. *Frontiers in psychology*, 6, 189. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00189>

- Suomen YK-Liitto. (n.d). Kestävän kehityksen tavoitteet. Haettu 9.4.2026 osoitteesta <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys>
- Shabsough, T., Koç, M. E., & Özsoy, Z. (2025). The Sticky Floor Phenomenon: A Bibliometric Analysis. *İş Ve İnsan Dergisi*, TAOM2024, 61-76. <https://doi.org/10.18394/iid.1562375>
- Smith, P., Caputi, P. and Crittenden, N. (2012), "A maze of metaphors around glass ceilings", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 27 No. 7, pp. 436–448.
- Tasa-arvolaki 15.4.2005/232. Finlex. Noudettu 8.1.2026 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2005/232>
- Teknologiaeollisuus. (20.11.2025). Tilasto: Naisten osuus työllisistä teknologiaeollisuudessa ja muilla toimialoilla. Noudettu 8.12.2026 osoitteesta <https://teknologiaeollisuus.fi/graafit/naisten-osuus-tyollisista-teknologiaeollisuudessa-ja-muilla-toimialoilla/>
- Thaly, P., & Sinha, V. (2013). A review on changing trend of recruitment practice to enhance the quality of hiring in global organizations. *Management (Split, Croatia)*, 18(2), 141-156.
- Tharun, V. S. S., & S., P. (2024). Implicit incarnations of gender roles in the contemporary society. *International Journal of Humanities and Education Development (IJHED)*, 6(1), 15-25. <https://doi.org/10.22161/jhed.6.1.3>
- Tholen, G. (2024). Matching Candidates to Culture: How Assessments of Organisational Fit Shape the Hiring Process. *Work, employment and society*, 38(3), 705-722. <https://doi.org/10.1177/09500170231155294>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turetsky, K. M., Curley, J. P., Carter, A. B., & Purdie-Greenaway, V. (2023). Explaining the gender gap in negotiation performance: Social network ties outweigh internal barriers. *Journal of social issues*, 79(1), 50-78. <https://doi.org/10.1111/josi.12536>

- Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2005). Research Article: Constructed Criteria. Redefining Merit to Justify Discrimination. *Psychological science*, 16(6), 474–480.
<https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2005.01559.x>
- Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *The American psychologist*, 34(11), 1085–1094. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.11.1085>
- Yan, D., Ding, Y., Sunindijo, R. Y., Wang, C. C., & Yang, Z. (2025). Key factors in women’s managerial advancement in the construction industry: Insights from machine learning. *International journal of construction management*, 1–15.
<https://doi.org/10.1080/15623599.2025.2532114>
- Vehkaoja, M. (2021) Yhtiöt tavoittelevat tasa-arvoa rajuilla tavoitteilla, mutta mitkä keinot ovat sallittuja? ”Jo kolmannes yhteydenotoista tulee miehiltä”, sanoo tasa-arvoaltuutettu. *Kauppalehti*, 5.3.2021, päivitetty 8.3.2021. Noudettu 8.1.2026 osoitteesta [https://www.kauppalehti.fi/uutiset/yhtiöt-tavoittelevat-tasa-arvoa-
rajuilla-tavoitteilla-mutta-mitka-keinot-ovat-sallittuja-jo-kolmannes-
yhteydenotoista-tulee-miehilta-sanoo-tasa-arvoaltuutettu/acb486ef-7124-
4655-84cf-cc99c50b394e](https://www.kauppalehti.fi/uutiset/yhtiöt-tavoittelevat-tasa-arvoa-rajuilla-tavoitteilla-mutta-mitka-keinot-ovat-sallittuja-jo-kolmannes-yhteydenotoista-tulee-miehilta-sanoo-tasa-arvoaltuutettu/acb486ef-7124-4655-84cf-cc99c50b394e)
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
<http://www.jstor.org/stable/189945>
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in management review* (Bradford, West Yorkshire, England: 1992), 10(3), 4–15.
<https://doi.org/10.1108/0964942951008505>
- Wilden, R., Gudergan, S., & Lings, I. (2010). Employer branding: Strategic implications for staff recruitment. *Journal of marketing management*, 26(1-2), 56–73.
<https://doi.org/10.1080/02672570903577091>
- Wilder, K. (2023). Getting a Worker: Recruiters, Culture, and On-the-Job Skilling. *Sociological forum* (Randolph, N.J.), 38(2), 532–552.
<https://doi.org/10.1111/socf.12893>
- Wilson, D., & VanAntwerp, J. (2021). Left Out: A Review of Women’s Struggle to Develop a Sense of Belonging in Engineering. *SAGE open*, 11(3),
<https://doi.org/10.1177/21582440211040791>

- Wynn, A. T. & Correll, S. J. (2018) Puncturing the pipeline: Do technology companies alienate women in recruiting sessions? *Social Studies of Science* 48 (1), 149–164.
- Korpela, H. & Paljakka, E. (2022). Tekniikan alalle tahdotaan lisää naisia, mutta stereotyypiat istuvat tiukassa: Matematiikka kiinnostaa minua, ja se aiheuttaa pitkiä katseita. YLE. Haettu 9.4.2026 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20001364>

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Taustatiedot

Ikä

Rooli

Koulutus

Lyhyt kuvaus koulutus- ja urapolusta tekniikan alalla

Nykyisen työtehtävän pituus

Naisten ura

1. Millaisia tärkeitä käännekohtia urapolullasi on ollut (minkä ikäisenä)? Millaisia vaikutuksia näet sukupuolellasi olevan näihin?
2. Mitä ajattelet lasikattoilmiöstä tai siitä että uran eteneminen vaikeutuu sukupuolen takia? Oletko joutunut kohtaamaan lasikattoilmiötä urasi eri vaiheissa? Jos et, onko joku tuttavasi/oletko kuullut tällaisista kokemuksista muilta naisilta tekniikan alalta?

Sukupuolittuneet käsitykset ja uravalinnat

3. Millainen mielikuva tai millaisia ajatuksia sinulla oli tekniikan alasta ennen kuin hakeuduit sille?
4. Oletko kohdannut stereotypioita tai sukupuoleen liittyviä odotuksia, jotka ovat vaikuttaneet valintaasi koskien uraasi tai koulutustasi? Jos olet, mitä? Jos et, mistä luulet sen johtuvan?

5. Koetko että naisilla ja miehillä on luontaisesti eriävät kiinnostuksen kohteet liittyen esimerkiksi koneisiin ja laitteisiin?
6. Miten olet kokenut urallasi tärkeäksi verkostot & suhteet, koulutuksen, arvot & motivaation? (urapääomamalli -kysymys)

Maskuliinisuus tekniikan alalla

7. Millaisena koet yleisesti tekniikan alan ilmapiirin/kulttuurin sukupuolen näkökulmasta?
8. Millainen mielikuva sinulla on tekniikan alan ”tyypillisestä” osaajasta tai ”ihannetyypistä”?
9. Näköykö maskuliinisuus/miesvaltaisuus työpaikan arjessa nyt tai aikaisemmissa työpaikoissasi? jos kyllä, miten? – onko tullut jotain konflikteja? Jos ei, onko jollain tuttavallasi/oletko kuullut tällaisista kokemuksista?
10. Oletko muuttanut omaa tapaasi toimia sopeutuaksesi maskuliiniseen työ- tai opiskelukulttuuriin? Millaisissa asioissa tämä näkyy?

Rekrytointikäytännöt

11. Kerro kokemuksistasi tekniikan alan rekrytointiprosesseista (nykyisen ja aikaisempien työpaikkojen)
12. Millaisena olet kokenut omien verkostojesi vaikutuksen rekrytointiprosessiin? Koetko että miehillä on enemmän verkostoja tekniikan alalla?
13. Koetko kaikkien rekrytointikäytäntöjen olevan sukupuolineutraaleja? Jos kyllä, miksi? Jos ei, mitkä eivät?
14. Vaikuttaako mielestäsi työpaikkailmoituksen kieli ja kuvaus siihen, ketkä työpaikkaa hakevat?
15. Oletko itse havainnut rekrytoinnissa käytäntöjä, jotka vahvistavat tai puolestaan pyrkivät purkamaan perinteisiä sukupuolirooleja?
16. Vaikuttaako mielestäsi rekrytoijan sukupuoli rekrytoinnin tulokseen? Jos joo miten. Jos ei, miksi? Vai vaikuttaako joku muu asia enemmän?

17. Miten koet rekrytoijien, esihenkilöiden tai organisaatiokulttuurin asenteiden vaikuttavan rekrytointipäätöksissä? (Mikäli olet itse rekrytoinut, miten näet näiden vaikuttavan omaan rekrytointiprosessiisi)
18. Miten koet (miten paljon) työnantajamielikuvan vaikuttavan siihen, millaiseen työpaikkaan hakeudut?

Rekrytointikäytäntöjen kehittäminen

19. Mitä muutoksia sinun mielestäsi tekniikan alalla ja rekrytointikäytännöissä tarvittaisiin, jotta ala olisi sekä houkuttelevampi että yhdenvertaisempi naisille?
20. Millä tavoin sukupuolittuneita käsityksiä/maskuliinisia oletuksia voidaan purkaa tekniikan alalla?
21. Millainen merkitys näiden purkamisella olisi naisille?

Lopuksi

22. Nouseeko mieleesi jotain aiheita tai muita asioita, mitkä ovat mielestäsi olennaista naisten asemasta ja rekrytoinnista tekniikan alalla?