

NAISPOLIISIEN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT

KAISA ESKOLA

Poliisiammattikorkeakoulu
2007

Kaisa Eskola

NAISPOLIISIEN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN YHTEYDESSÄ OLEVAT TEKIJÄT

ISSN 1455-8289
ISBN 978-951-815-133-6

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkasteltiin suomalaisten naispoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin yhteydessä olevia yksilö-, -organisaatio- ja -työyhteisötekijöitä. Naispoliisien kokemusten rinnalla tarkasteltiin miespoliisien kokemien etenemismahdollisuuksien taustalla olevia tekijöitä. Tutkimuksessa haluttiin vertailla, vaikuttavatko samat tekijät naisten ja miesten kokemiin etenemismahdollisuuksiin.

Tarkasteltuja yksilötekijöitä olivat virkaikä, alipäällystötutkinnon suorittaneisuus, alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmuus sekä oma halu edetä uralla. Organisaatorakennetekijöistä tutkittiin virka-aseman ja naisten osalta työyksikön naisten määrän yhteyksiä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Työyhteisötekijöistä tarkasteltiin esimiehen kannustuksen yhteyttä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Lisäksi tarkasteltiin naispoliisien kokeman naiseen suhtautumisen tasapuolisuuden ja sukupuolisen häirinnän yhteyksiä koettuihin etenemismahdollisuuksiin.

Tutkielman aineisto on Poliisiammattikorkeakoulun ja Työterveyslaitoksen yhdessä keräämä kyselytutkimusmateriaali vuodelta 2004. Aineisto on jatkoa vuonna 1999 laaditulle ”Tasa-arvo poliisitoimessa. Työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi” -tutkimukselle (Nuutinen, Kauppinen & Kandolin 1999). Tutkimukseen otettiin mukaan kaikki Suomen naispoliisit. Miespoliiseista käytettiin ikä- ja virastovakioitua otosta, joka mahdollistaa naisten ja miesten vertailun siten, että miesten keskimääräistä korkeampi virkaikä ja erilainen virastoihin sijoittuminen ei vaikuta tuloksiin. Naispoliiseja on 674 ja miespoliiseja 564 henkilöä. Naispoliiseista 83 % vastasi kyselyyn, miespoliiseista 66%.

Teoreettinen viitekehys tutkielmassa on Rosabeth Moss Kanterin (1977) esittämä ainokaisanalyysi, jonka mukaan vähemmistössä olevan ryhmän jäsenet eivät ole samanaarvoisessa asemassa enemmistöryhmän kanssa, millä saattaa olla vaikutusta ainokaisten työviihtyvyyteen. Tutkielman teoriaosuudessa esitellään myös sukupuolten tasa-arvon tilaa työelämässä käsittelevää tutkimusta ja naispoliiseja koskevaa tutkimusta.

Tilastollisia yhteyksiä tarkasteltiin ristiintaulukoiden, keskiarvotaulukoiden ja korrelaatiokertoimien avulla. Muuttujien yhtäaikainen tarkastelu suoritettiin lineaarisella regressioanalyysillä. Esimiehen kannustus oli voimakkaimmin yhteydessä sekä naispoliisien että miespoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin. Toiseksi tärkein nais- ja miespoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin vaikuttava tekijä oli virkaikä. Virkaiän kasvaessa koetut etenemismahdollisuudet heikentyivät. Miehillä virka-asema osoittautui tärkeämmäksi selittäjäksi kuin naisilla; päällystön virka-asemassa toimiminen nosti koettuja etenemismahdollisuuksia etenkin miehillä. Naispoliisien ainokaiskokemuksilla oli vaikutusta näiden kokeille etenemismahdollisuuksille silloinkin, kun muiden muuttujien vaikutukset olivat vakioidut. Naiseen suhtautumisen tasapuoliseksi kokevat naispoliisit kokivat etenemismahdollisuutensa organisaatiossa hyviksi ja päinvastoin. Työyksikön naisten määrä ei ollut yhteydessä naispoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin. Urallaan etenemään halukkaat pienten lasten äidit pitivät etenemismahdollisuuksiaan pikemmin huonoina kuin hyvinä, mutta urallaan etenemään halukkaat pienten lasten isät arvioivat etenemismahdollisuutensa hyviksi. Sukupuolista häirintää kokeneet naispoliisit pitivät etenemismahdollisuuksiaan huonompina kuin ne naispoliisit, jotka eivät olleet kohdanneet häirintää.

SISÄLLYS

SISÄLLYS	3
KUVIOT JA TAULUKOT	4
1 JOHDANTO	5
2 SUKUPUOLTEN TASA-ARVON KÄSITE JA SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN TASA-ARVON PIIRTEET	6
3 SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄN, SUKUPUOLIROOLIN JA -STEREOTYPIAN KÄSITTEET ..	7
4 SEGREGAATIO SUOMALAISSA TYÖELÄMÄSSÄ	8
5 ORGANISAATION SUKUPUOLIKOOSTUMUS JA SUKUPUOLTEN TASA-ARVO	10
6 TEORIA AINOKAISUUDESTA	11
6.1 AINOKAISANALYYSI	11
6.2 KANTERIN TEORIAN RAJOITTEET	13
7 NAISET AINOKAISINA POLIISINAMMATISSA	14
7.1 NAISTEN PÄÄSY POLIISIN AMMATTIIN JA AMMATTIIN TULON VAIHEET	14
7.2 NAISPOLIISIEN URAMAHDOLLISUUKSIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	16
7.2.1 <i>Poliisikulttuuri ja naispoliisit</i>	17
7.2.2 <i>Näkyvyys</i>	18
7.2.3 <i>Ulossulkeminen ja ainokaisuus</i>	19
7.2.4 <i>Koetut ammatillisen toiminnan mahdollisuudet</i>	19
7.2.5 <i>Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen poliisin ammatissa</i>	20
8 TUTKIMUSKYSYMYKSET	21
9 AINEISTO JA TUTKITTAVAT MUUTTUJAT	21
10 MENETELMÄT	23
11 TULOKSET	25
11.1 YKSILÖTEKIJÖIDEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN	25
11.2 ORGANISAATORAKENNETEKIJÖIDEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN	27
11.3 TYÖYHTEISÖTEKIJÖIDEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN	28
11.4 REGRESSIOANALYYSIIN MUKAAN OTETTAVAT MUUTTUJAT	30
11.5 YKSILÖTEKIJÖIDEN, VIRKA-ASEMAN JA ESIMIEHEN KANNUSTUKSEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN	32
11.6 NAISTEN MÄÄRÄN JA AINOKAISOKOKEMUSTEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN	33
12 YHTEENVETOA TULOKSISTA JA POHDINTAA	35

TAULUKOT

TAULUKKO 1. MALLI NAISTEN TULOSTA POLIISIORGANISAATIOON	16
TAULUKKO 2. NAIS- JA MIESPOLIISIEN KOKEMAT ETENEMISMAHDOLLISUUDET VIRKAIÄN MUKAAN, KESKIARVOT JA KESKIHAJONNAT SEKÄ VARIANSSIANALYYSIN F-ARVO.	25
TAULUKKO 3. NAIS- JA MIESPOLIISIEN KOKEMAT ETENEMISMAHDOLLISUUDET SEN MUKAAN, ONKO SUORITTANUT POLIISIN ALIPÄÄLLYSTÖTUTKINNON*, KESKIARVOT JA KESKIHAJONNAT SEKÄ T-TESTISUURE.	26
TAULUKKO 4. NAIS- JA MIESPOLIISIEN KOKEMAT ETENEMISMAHDOLLISUUDET VIRKA-ASEMAN MUKAAN, KESKIARVOT JA KESKIHAJONNAT SEKÄ VARIANSSIANALYYSIN F-ARVO.	27
TAULUKKO 5. NAISPOLIISIEN KOKEMAT ETENEMISMAHDOLLISUUDET TYÖYKSIKÖN NAISTEN MÄÄRÄN MUKAAN, KESKIARVOT JA KESKIHAJONNAT SEKÄ VARIANSSIANALYYSIN F-ARVO.	28
TAULUKKO 6. NAISPOLIISIEN KOKEMIEN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIEN JA TASAPUOLISEN KOHTELUN KOKEMUKSEN VÄLINEN YHTEYS, KORRELAATIOKERTOIMET JA P-ARVOT.	28
TAULUKKO 7. NAISPOLIISIEN KOKEMAT ETENEMISMAHDOLLISUUDET SEN MUKAAN, ONKO KOKENUT SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ, KESKIARVOT JA KESKIHAJONNAT SEKÄ T-TESTISUURE.	29
TAULUKKO 8. NAISPOLIISIEN KOKEMUS SIITÄ, MITEN NAISIIN SUHTAUDUTAAN MIEHISTÖSSÄ TYÖYKSIKÖN NAISTEN MÄÄRÄN MUKAAN, %, KHI2-TESTISUURE.	30
TAULUKKO 9. KORRELAATIOMATRIISI REGRESSIOANALYYSIIN MUKAAN OTETTAVISTA MUUTTUJISTA. .	31
TAULUKKO 10. NAIS- JA MIESPOLIISIEN KOKEMIEN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIEN REGRESSIOANALYYSI, STANDARDISOIDUT REGRESSIOKERTOIMET.....	33
TAULUKKO 11. NAISPOLIISIEN KOKEMIEN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIEN REGRESSIOANALYYSI, STANDARDISOIDUT REGRESSIOKERTOIMET.....	34

1 JOHDANTO

Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen on yleistä koko Euroopassa (Van der Lippe, Graumans, Sevenhuijsen 2004, 392). Miesten ja naisten paikat sekä hierarkkiset asemat työmarkkinoilla eroavat toisistaan (Kolehmainen 1999, 23). Sukupuolten eriarvoisuuden ja työelämän sukupuolen mukaisen eriytymisen on todettu liittyvän toisiinsa (emt., 252). Työelämän sukupuolen mukainen eriytyminen koskee niin yksityistä kuin julkista sektoria ja julkisen sektorin alueista erityisesti poliisia (Van der Lippe, Graumans, Sevenhuijsen, 2004, 392).

Huolimatta siitä, että naiset ovat Euroopassa palvelleet poliisissa jo sadan vuoden ajan, ovat naiset yhä poliisissa pieni vähemmistö (Brown 1997, 15). Euroopan maissa naispoliisien määrä vaihtelee kahdesta kahteenkymmeneen prosenttiin. Vuonna 2005 Suomessa naisia poliiseista oli 10,5 %. (Poliisin tietojärjestelmä POTTI 2005). Eurooppalaisittain naisten määrä vastaa keskitasoa, mutta pohjoismaisittain vertaillen Suomi ei yllä Ruotsin (20 % vuonna 1999) ja Norjan (15 % vuonna 1998) lukemiin (Ruotsin poliisin Internet-sivut ja Poliisin tasa-arvosuunnitelma 1999, 8).

Naisten osuuden kasvattaminen liittyy paitsi tasa-arvoisten mahdollisuuksien luomiseen, myös arvokkaiden naisvoimavarojen hyödyntämiseen organisaatioissa. Uusien arvojärjestysten asettaminen on merkittävä piirre monien länsimaisten demokratioiden poliisiorganisaatioissa. Lähipoliisitoiminta, ongelmanratkaisukeskeisyys ja aikaista pehmeämpien arvojen soveltamishalukkuus vaikuttavat tutkijoiden mukaan ainakin osittain naisten työllistymiseen, tehtäviin ja rooliin poliisin palveluksessa. (Heidensohn ja Brown 2000, 92–93; Susan L. Miller 1999, 68.)

Suomalaisista johtotehtävissä olevista ylemmistä toimihenkilöistä 27 % oli naisia vuonna 2002 (Tilastokeskus 2002 vuoden tilastotieto palkansaajista, Naiset ja miehet numeroina, 32). Suomen poliisissa naisten osuus päällystöviroissa on viisi prosenttia (Poliisin tietojärjestelmä POTTI 2005). Vaikka suomalaisista miespoliiseista enemmistö työskentelee miehistötasolla, naiset ovat kertyneet miehiä selvemmin poliisihierarkiassa miehistötasolle. Lisäksi naisten on ollut miespoliiseja vaikeampaa saada koulutustaan vastaavaa virkaa. (Nuutinen, Kauppinen, Kandolin 1999, 53.) Suomen poliisissa onkin kiinnitetty erityishuomiota paitsi naisten määrään myös naisten asemaan poliisiorganisaatiossa. Tavoite on saada naiset kiinnostumaan entistä enemmän poliisinammattista, saada peruskoulutukseen pyrkivien ja päässeiden naisten määrä kasvuun ja kannustaa naisia urakehitykseen (Poliisin tasa-arvosuunnitelma, 1999, 19). Iiris Aaltio (2002, 162) esittää, että paitsi tasa-arvonäkökohdat myös johtamisen ja organisoinnin tilanteet ovat lisänneet kiinnostusta kasvattaa naisjohtajien määrää.

Pääpaino tutkielmassa on yhdysvaltalaisen sosiologi Rosabeth Moss Kanterin (1977) esittämässä ainokaisanalyysissä, jonka mukaan vähemmistössä olevan ryhmän jäsenet eivät ole samanarvoisessa asemassa enemmistöryhmän kanssa, millä saattaa olla vaikutusta ainokaisten työviihtyvyyteen ja -käyttäytymiseen. Koska naiset ovat poliisinammattissa vähemmistönä, ainokaisina, saattavat naiset kohdata työkuultuurissa ja siten myös työurallaan erilaisia esteitä tai kimmokkeita kuin miehet.

Tämän tutkimuksen päätavoite on selvittää, onko ainokaisuudella ja ainokaiskokeuksilla yhteys naispoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin vai selittävätkö koettuja etenemismahdollisuuksia muut työyhteisötekijät, yksilötekijät tai organisaatorakenteeseen liittyvät tekijät kuten virka-asema. Tutkimuksessa tarkastellaan myös miespoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin yhteydessä olevia tekijöitä. Naisia ja miehiä ei kuitenkaan vertailla keskenään tilastollisin testein, vaan selvitetään, vaikuttavatko samat tekijät eri

sukupuolten kokemiin etenemismahdollisuuksiin. Näin ollen naisten ja miesten kokemiin etenemismahdollisuuksiin yhteydessä olevia tekijöitä tarkastellaan erikseen.

Simon Holdaway ja Sharon K. Parker (1998, 40) ovat esittäneet, että nais- ja miespoliisien kokemuksia vertailtaessa on tarpeellista huomioida niin laajempi rakenteellinen sukupuoliin liittyvä eriarvoisuus kuin ammattikulttuuriin liittyvät tekijät. Tutkielman teorioisuus jakautuu kahteen osaan: Sukupuolten tasa-arvon tilaa työelämässä tarkastellaan lähinnä suomalaisen työelämä- ja organisaatiotutkimuksen pohjalta ja erityisesti työelämän sukupuolen mukaisen horisontaalisen ja hierarkkisen tehtävänjaon viitekehyksessä. Poliisintyötä ja sukupuolta koskeva tutkimus on pienimuotoista, mutta vahvasti keskittynyttä, ja suurin osa siitä painottaa poliisikulttuurin tutkimisen tärkeyttä sukupuolittuneiden merkitysten näkökulmasta (Silvestri 2004, 21–22). Tässä tutkielmassa naispoliisien ainokaisroolia ja -kokemuksia koskevan tutkimuksen lisäksi nostetaan esille poliisikulttuurin ja organisatiorakenteen luomat edellytykset naispoliisien urakehitykselle ja asemalle.

2 SUKUPUOLTEN TASA-ARVON KÄSITE JA SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN TASA-ARVON PIIRTEET

liris Aaltio-Marjosola (2001, 31) on esittänyt, että tasa-arvon voi tiivistäen sanoa tarkoittavan odotustilaa ihmisten yhtäläisistä mahdollisuuksista toimia ja tavoitella hyvää tai parempaa elämää. Sukupuolten tasa-arvolla viitataan oikeudenmukaisena pidettyyn tai toivottuun tilaan, jonka tulisi vallita kahden ryhmän, naisten ja miesten välillä. Käsitteistä, mitä tämä ihannetilä sisältää on vaihdellut paljon aikakaudesta, paikasta tai määrittäjästä riippuen. (Holli 2002, 16.)

Suomalaisessa työelämän tutkimuksessa ryhdyttiin 1960-luvulta alkaen pohtimaan sukupuolta (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 16). Elina Haavio-Mannila oli tuolloin tuomassa Suomeen pohjoismaista sukupuoliroolitutkimusta. Hänen teoksensa ”Suomalainen nainen ja mies” vuodelta 1968 on suomalaisen naistutkimuksen klassikkoja, joka vaikutti laajalti ajan yhteiskunnalliseen keskusteluun. (Elina Haavio-Mannilan kotisivut.) Suomalaisen työelämän naistutkimuksessa voidaan pääsuuntina erottaa tasa-arvotutkimus, naisten oman toiminnan tutkimus sekä sukupuolen tekemisen tutkimus. Tasa-arvotutkimuksessa tehdään näkyväksi, että naisten ja miesten sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset asemat yhteiskunnassa eivät ole tasavertaiset. (Kinnunen, Korvajärvi 1996, 16.) Helena Karennon (1999, 31) mukaan Pohjoismaissa myös sukupuoliroolien tutkimusta kutsutaan tasa-arvotutkimukseksi.

Raija Julkunen (1994, 179) esittää, että kansainvälisessä vertailussa Pohjoismaita yhdistää tasa-arvoisena pidetty sukupuolimalli ja että Pohjoismaissa vaimojen ja äitien palkkatyö on normalisoitunut sekä käytäntönä että ideologisesti. Vaikka naisilla on päävastuu hoivasta, heillä on myös taattu pääsy työmarkkinoille ja naissukupuolesta aiheutuvat menetykset työmarkkinoilla ovat keskieuropalaista tasoa pienemmät.

Kinnunen ja Korvajärvi (1999, 14) ovat esittäneet, että Suomessa kysymys naisten ja miesten erilaisten asemien muodostumisesta ei selity työkokemuksen ja koulutuksen puutteen tai lastenhoidon asettamilla urakatkoilla samassa määrin kuin monissa muissa länsimaissa. Esimerkiksi viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana suomalaisten naisten osuus tutkinnon suorittaneista on noussut miesten osuutta enemmän (Veikkola 2002, 54). Niin naisista kuin miehistäkin noin 60 % oli vuonna 2001 suorittanut perus-asteen jälkeisen tutkinnon (Naiset ja miehet numeroina 2003, 18). Korkea-asteen tutkinnon on työvoimaan kuuluvista naisista suorittanut 36 % ja miehistä 29 % (SVT Työmarkkinat 2003:5). Lisäksi naisten ja miesten työvoimaosuudet ovat Suomessa suunnilleen yhtä suuret: työikäisistä

naisista 63 % ja miehistä 70 % kuuluu työvoimaan (Veikkola 2002, 57; Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2000).

Työelämän muutoksen suuntaa mittaava työolobarometri osoittaa, että työelämän muuttumista koskevat palkansaajien arviot paranivat koko 1990-luvun ajan. Tämä koskee myös sukupuolten tasa-arvon toteutumista. (Työolobarometri 2002, 178.) Kuitenkin vuoden 2004 Tasa-arvobarometrin mukaan 70 % naisista ja puolet miehistä on täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteestä, että naisten mahdollisuudet työelämässä ovat yhtä hyvät kuin miesten (Melkas 2004, 15). Verrattuna vuoteen 1998 sukupuolten välinen mielipide-ero on hienokseltaan suurentunut (Melkas 2004, 15 ja 1998, 10).

Helena Karento (1999, 144) esittää, että tasa-arvopolitiikka, julkisen hallinnon tasa-arvotoimet ja tasa-arvolaki ovat vaikuttaneet siten, että sukupuolten kohtelun tulee ainakin muodollisesti olla yhdenvertaista. Naisten alistaisuutta luovat prosessit ovatkin siten usein piilossa, epäsuoria ja vaikeasti tunnistettavia, Karento (emt., 144) arvioi. Myös Raija Julkunen (2002, 36) esittää, että huolimatta saavutuksista sukupuolten tasa-arvon edistämisessä muun muassa sukupuolistuneet ammatit, naisten syrjintä työmarkkinoilla ja urakehityksen lasikatot ovat yhä pohjoismaisia sukupuolten tasa-arvon haasteita.

3 SUKUPUOLIJÄRJESTELMÄN, SUKUPUOLIROOLIN JA -STEREOTYPIAN KÄSITTEET

Sukupuolijärjestelmän käsite viittaa metodologiseen ymmärrykseen siitä, että sukupuoli järjestyy yhteiskunnassa monitasoisesti ja vuorostaan järjestää maailmaa (Rantalaiho 1994, 10). Yvonne Hirdman (1990, 78) on esittänyt sukupuolijärjestelmän sisältävän kaksi lainalaisuutta: eron tai erillään pitämisen periaatteen ja hierarkian periaatteen. Rantalaiho (1994, 11–12) tulkitsee Hirdmania siten, että eron ylläpito viittaa miesten ja naisten alueiden ja töiden erillisyyteen ja hierarkia valta- ja arvojärjestykseen, jossa miehinen normi on ensisijainen. Sukupuolijärjestelmän toisesta periaatteesta seuraa Rantalaihon mukaan, että naisten on sallitumpaa mennä miesten alueille, mutta miehen ei sovi tehdä asioita, jotka kuuluvat kulttuuriseen naiseuteen (emt., 12).

Haavio-Mannila (1991, 197) esittää, että miesten ja naisten työnjako on aikojen kuluessa vaihdellut ja että sen perusta on sukupuolten biologisiin eroihin perustuvissa sukupuolirooleissa, jotka edellyttävät naisilta ja miehiltä erilaista käyttäytymistä. Geerd Hofsteden (1993, 119) mukaan feminiinisenä ja maskuliinisenä pidettävä käyttäytyminen näkyy selvimmin miesten ja naisten sijoittumisena eri ammatteihin. Hofstede myös esittää, että sosiaalisten sukupuoliroolien jakautumisessa on yhdenmukainen piirre kautta yhteiskuntien; miesten oletetaan olevan kiinnostuneempia kodin ulkopuolisista saavutuksista, naisten ihmisten hoivaamisesta.

Sukupuolistereotypia tarkoittaa pysyvää ja laajalti jaettua uskomusta sukupuolieroista (Powell 1993, 35). Madeleine E. Heilman (2001, 670–671) esittää, että stereotypiat eivät ainoastaan määrittele sitä, minkälaisia eri sukupuolet ovat, vaan myös sen, minkälaisia naisten ja miesten tulisi olla. Sukupuolistereotypioilla on siten normatiivisia vaikutuksia; eri asiat ovat sallittuja eri sukupuolille. Alice Eagly (1984 ja 1987, sit. Kauppinen 1987, 14–15) esittää, että naisten valta-asema perheeseen ja kotiin liittyvissä rooleissa vahvistaa stereotypiaa naisista muista huolehtivina ja tunneherkkinä, mitä naisten miehiä yleisempi hoiva-ammateissa toimiminen myös ylläpitää. Naisten ja miesten välillä työelämässä vallitseva hierarkkinen ero puolestaan ylläpitää stereotypiaa miehen hallitsevuudesta ja naisen alistuvuudesta.

Sandra Bem (1976, 1981 ja 1985 sit. Kauppinen 1987 13–14) on tutkinut sukupuoleen leimautumisen prosessia. Sukupuoleen leimautuminen tarkoittaa oman sukupuolen sukupuoliroolin omaksumista. Sukupuoleen leimautumisen avulla ihmiset omaksuvat yhteiskunnassa vallitsevat standardit maskuliinisuudesta ja feminiinisydestä, sisäistävät ne osaksi minäkuvaansa ja sopeutuvat käyttäytymään niiden mukaisesti. Käsite ”master status” viittaa siihen, että ihminen luokitellaan ensisijaisesti sukupuolen ja vasta toissijaisesti jonkin muun kategorian, esimerkiksi ammatin, ihonvärin, yhteiskuntaluokan tai fyysisen ominaisuuden perusteella.

Sukupuoliroolin siirräntä (gender-role spill over) tarkoittaa sukupuoliroolin ulottamista koskemaan työroolia siitä huolimatta, että sukupuoliroolilla ei olisi työtehtävän kannalta merkitystä. Sukupuoliroolin siirräntä tapahtuu todennäköisemmin sukupuolijakaumaltaan vinoissa kuin tasapainoisissa ryhmissä. (Powell ja Graves 2003, 163.) Marjatta Vanhalakka-Ruoho (2003, 66) esittää, että työssä ja organisaatioissa on suhteita, joissa sukupuoli on läsnä tai osittain läsnä, sekä suhteita, joista sukupuoli on poissa.

4 SEGREGAATIO SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ

Sukupuoli rakenteistaa työmarkkinoita tavalla, jonka eräs ilmenemismuoto on aika- ja paikkasidonnainen segregatio. Segregatio eli eriytyminen jakautuu pystysuoraan ja vaakasuoraan ulottuvuuteen. Miehet ja naiset toimivat tavallisesti eri työtehtävissä, ammattissa, työpaikoilla, erilaisissa organisaatioissa, eri toimialoilla ja työmarkkinoiden eri sektoreilla. (Kolehmainen 1999, 23.) Sukupuolittunut työnjako on tulosta pitkästä historiallisesta kehityksestä, jossa sukupuolten roolit ovat vaihdelleet keskenään (Alvesson & Billing 1997, 79).

Suomessa naisvaltaisia toimialoja ovat sosiaali- ja terveystalvet, majoitus- ja ravitsemistoiminta, rahoitus- ja vakuutus toiminta sekä koulutus. Miesvaltaisia toimialoja ovat puolestaan maa-, riista-, metsä- ja kalatalous, teollisuus, kuljetus ja rakentaminen. Sukupuolirakenteeltaan tasapainoisia toimialoja ovat esimerkiksi kiinteistö-, vuokraus- ja siivouspalvelut, julkinen hallinto sekä kauppa ja tietoliikenne. (Naiset ja miehet numeroina, Tilastokeskus 2003, 42.)

Segregoitunein naisammatti on Suomessa sihteerin ammatti, jossa toimivista 96 % on naisia. Segregoitunein miesammatti on liikeyritysten johtajat; näistä johtajista 78 % on miehiä. (Puhakka 2003, 33.) Yli puolet suomalaisista työskentelee sukupuolisesti homogeenisessä ympäristössä, jossa miltei kaikki työtoverit ovat joko lähes pelkästään naisia tai lähes pelkästään miehiä (Aaltio 2002, 159). Segregatio ilmenee myös sukupuolten koulutusvalinnoissa; vaikka naisten ja miesten koulutustaso on Suomessa yhtä korkea, se on pääosin eri aloilta (Veikkola 2002, 54). Vuodesta 1970 vuoteen 2000 tullessa naisvaltaisilla aloilla, kuten humanistisella ja esteettisellä, hoitoalalla ja opettajankoulutuksessa, naisten osuus on kasvanut entisestään. Miesvaltaisilla tekniikan, luonnontieteen ja liikenteen aloilla miesten osuus on puolestaan lisääntynyt. (Emt., 55.) Julkunen (2002, 40) esittää, että vaikka Suomessa 1990-luvulla tapahtunut murros ravisteli monia työmarkkinoiden ja hyvinvointivaltion rakenteita, sukupuolinen työnjako vain lujittui entisestään.

Haavio-Mannila (1991, 198) pitää naisten ja miesten yhteistyötä tasa-arvoisen yhteiskunnan perustana ja siksi segregatiota ei-toivottavana. Alvesson ja Billing (1997, 61) huomauttavat, että järkevä tai kohtuullinen työn eriytyminen sukupuolen mukaan on eri asia kuin se, että toisen sukupuolen edustaja suljetaan ammatin ulkopuolelle. Esimerkiksi he nostavat voimaa vaativat tehtävät, joihin miehet pääsääntöisesti soveltuvat fyysiikkansa vuoksi naisia paremmin, mutta joihin tehtäviin soveltuvilla naisilla tulisi olla yhtäläinen pääsy kuin miehilläkin.

Pystysuora, organisaatiohierarkian mukainen segregatio ilmenee naisjohtajien vähäisenä määränä sekä naisten ja miesten palkkaeroina (Aaltio 2002, 159). Sukupuolijuopa on sitä suurempi, mitä korkeammasta asemasta on kysymys. Ylimmässä johdossa nainen onkin yhä usein ainoa sukupuolensa edustaja. (Kauppinen 2002, 152.) Segregation pystysuoraa ulottuvuutta on kuvattu lasikatto-käsitteellä. Lasikattoilmiö-termi viittaa siihen, että ylimmän päätöksenteon ja naisten välissä on ikään kuin näkymätön este (Aaltio-Marjosola, 2001, 15).

Useimmissa Länsi-Euroopan maissa naisia on noin 10 % ylemmän tason johtajista. Suomi ei juuri eroa muista maista naisjohtajuutta kuvaavissa tilastoissa. Naisten osuus on suurin henkilöstöjohdossa, yli puolet henkilöstöjohtoon lukeutuvista ja pienin teknisissä johtajissa, alle 10 %. Yrityksen henkilöstön sukupuolijakauman mukaan naisjohtajien osuus on sitä pienempi, mitä miesvaltaisempi yrityksen henkilöstö on. (Kauppinen 2002, 152.) Suomen valtionhallinnon ylimmässä johdossa naisjohtajien osuus (22 %) on puolet suurempi kuin yrityksissä keskimäärin. Naisten osuus valtionhallinnon ylä- ja keskijohdossa on vuosina 1997–2002 kasvanut 17 prosentista 33 prosenttiin. (Naisjohtajat - uralla eteenpäin 2004, 21–22.)

Alvessonin ja Billingin (1997, 61) mukaan naisvaltaiset työt tarjoavat harvemmin mahdollisuuksia edetä korkeampiin asemiin ja siten työelämän sukupuolen mukainen vertikaalinen ja horisontaalinen eriytyminen liittyvät toisiinsa. Reskin ja Padavic (1994, 87) käyttävät käsitettä ”uratikkaat” (job ladders) kuvaamaan erilaisista tehtävistä käsin mahdollistuvia ylenemisreittejä. Reskinin ja Padavicin (emt., 88) mukaan nämä organisaation sisäiset työmarkkinat ovat sukupuolittuneet: naiset ovat miehiä useammin tehtävissä, joissa uratikkaat ovat lyhyet, tai tehtävissä, joista käsin yleneminen ei ole mahdollista (dead end job).

Toisaalta Reskin ja Padavic (1994, 81) esittävät naisten ja miesten urakehitysmahdollisuuksien olevan erilaiset ammatin sukupuolityypistä riippumatta; naiset työskentelevät usein organisaatiohierarkioiden alemmilla tasoilla. Alvesson ja Billing (1997, 81) huomauttavat käsitteen ”korkea asema” olevan epämääräinen; etenemismahdollisuus ei aina tarkoita korkeampaan asemaan nousua. Esimerkiksi lastentarhanopettajan, sairaanhoitajan ja sosiaalityöntekijän ammatit eivät edusta tyypillisiä ura-ammatteja, mutta tarjoavat etenemismahdollisuuksia. Toisaalta monet miesammatit kuten esimerkiksi poliisin tai sähköasentajan ammatti eivät tarjoa keskivertotyöntekijälle etenemismahdollisuuksia korkeamman aseman merkityksessä.

Kolehmainen (1999, 168) huomauttaa, että naisten miehiä pienempää osuutta erityisesti ylimpinä johtajina voi selittää se, että naiset eivät pyri johtaja-asemiin yhtä paljon kuin miehet. Kun miesammateissa toimivilla naisilla erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa toimivuus yleistyi, edellinen tulos voidaan Kolehmaisena (emt., 168) mukaan tulkita esimerkiksi siten, että naisia kiinnostavat enemmän asiantuntijatehtävät kuin johtajina toimiminen. Karento (1999, 19) esittää, että naisille ura merkitsee pikemmin henkilökohtaisen kasvun ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutta kuin sarjaa valintoja, jotka johtavat tavoiteltuun asemaan, palkkaan tai arvostukseen. Karento (emt., 20) kuitenkin huomauttaa, että naisten menestystä on usein tarkasteltu heidän omista valinnoistaan käsin eikä niinkään työelämän ja organisaatioiden rakenteista ja käytännöistä käsin.

5 ORGANISAATION SUKUPUOLIKOOSTUMUS JA SUKUPUOLTEN TASA-ARVO

Paitsi toimialoja ja ammatteja myös organisaatioita ja työpaikkoja on tutkittu segregaatoin näkökulmasta. Suomalaisissa tutkimuksissa jaetaan organisaatiot sukupuolen mukaan eriytyneisiin työorganisaatioihin ja sukupuolirakenteeltaan tasapainoisiin organisaatioihin (40–60 %). Sukupuolen mukaan eriytyneet organisaatiot jaotellaan lisäksi organisaatioihin, joissa vähemmistösukupuolen osuus on enintään 10 prosenttia, ja niihin, joissa vähemmistösukupuolen osuus vaihtelee 11 prosentista 40 prosenttiin. (Esim. Kauppinen-Toropainen, Kandolin, Haavio- Mannila 1986, 209–222.)

Suomalaisessa organisaatiotutkimuksessa työpaikkoja on tutkinut Elina Haavio-Mannila Rosabeth Moss Kanterin luokittelun mukaisesti (ks. alaluku 6.1 ainokaisanalyysistä). Työpaikat on luokiteltu niiden tehtävänmukaisen ja vuorovaikutuksellisen sukupuolirakenteen mukaan eriytyneisiin, täydentäviin, tasapainotyöpaikkoihin ja ainokaisten työpaikkoihin. Sukupuolen mukaan eriytyneillä työpaikoilla samankaltaisia työtehtäviä suorittavat ovat ainoastaan tai enimmäkseen samaa sukupuolta ja myös päivittäinen vuorovaihtus tapahtuu samaa sukupuolta edustavien kanssa. Täydentävä työpaikka eroaa eriytyneistä siinä, että täydentävillä työpaikoilla päivittäistä vuorovaikutusta on vastakkaisten sukupuolten välillä, vaikka työtehtävät ovatkin sukupuolen mukaan eriytyneet. Tasapainotyöpaikoilla samankaltaisia työtehtäviä tekevät yhtä paljon sekä naiset että miehet. Ainokaisten työpaikoilla samankaltaisia työtehtäviä tekevät pelkästään tai enimmäkseen vastakkaisen sukupuolen edustajat, ja he tapaavat päivittäin joko molempien tai vain vastakkaisen sukupuolen edustajia. (Haavio-Mannila 1991, 199.)

Helena Karento (1999, 17) esittää, että työpaikoissa, joissa toisen sukupuolen edustajia on vähän, näiden ammattitaitoa kyseenalaistetaan helposti ja niitä pidetään stereotyyppisinä sukupuolensa edustajina. Karenton (emt., 124–125) tutkimus valtion ja kuntien johtajanaisista osoitti, että ainokaisasemassa olevat naiset kokivat olevansa eristyksissä ja yksinäisiä sekä tekemisiään tarkkailtavan kriittisesti naisina ja sukupuolensa edustajina.

Karento (1999, 19) esittää, että naisten miehiä vähäisemmät ammatilliset odotukset johtuvat sopeutumisesta siihen tosiasiaan, että työelämä tarjoaa miehille ja naisille erilaiset mahdollisuudet. Hän väittää, että etenkin miesvaltaisilla aloilla ja ammateissa naiset joutuvat miettimään tarkkaan, mille tasolle he asettavat odotuksensa. Reskin ja Padavic (1994, 91) esittävät, että huipputason johtaminen on miehinen ympäristö, jossa naisia saatetaan vierastaa. He (emt., 91) ovat esittäneet syrjinnän tapahtuvan tilastollisin perustein, jos työnantaja esimerkiksi olettaa, että naiset ovat vähemmän motivoituneita etenemään tai näiltä puuttuu johtotehtäviin tarvittavia ominaisuuksia. Helena Puhakan (1998, 199–200) haastattelututkimus perinteisiin miesammattiteihin kouluttautuneista naisista osoitti, että naisten työelämään sijoittumista ja ammatillista etenemistä vaikeuttivat esimiesten ja asiakkaiden asenteet. Esimiehet olivat lähes poikkeuksetta miehiä, ja heistä monet kokivat naisen mahdollisesta äitiydestä olevan haittaa työlle. Myös naisten uskottavuuden puutteen arvioitiin haittaavan työssä onnistumisesta. Lisäksi asiakkaat saattoivat epäillä naisten kykyä tehdä työt hyvin. Näistä syistä avoinna oleviin töihin tuli usein valituksi mies. Myös Pulkkinen (2002, 17) esittää, että työorganisaatioiden sukupuolikoostumus saattaa vaikuttaa siihen, kumpaa sukupuolta valikoituu tehtäviin ja millaiseksi asenneilmapiiri naisia ja miehiä kohtaan muodostuu.

Alimo-Metcalfe (1995, 5) kuvaa naisten johtajuuskäsitystä uudistavaksi, miesten toiminnalliseksi. Alimo-Metcalfe (emt., 4) esittää, että koska johtajat ovat yleensä miehiä,

nousee kysymys siitä, muovautuuko käsitys johtajuudesta yksipuolisesti, jos naisten ja miesten käsitykset hyvästä johtajuudesta poikkeavat toisistaan. Päinvastaiseen tulokseen päätyi tutkimus, jossa suomalaisten yritysten henkilöstö arvioi vuosina 1999–2001 johtajiaan. Sukupuolella ei ollut merkitystä henkilöiden arvioihin. (Naisjohtajat - uralla eteenpäin 2004, 47.)

Työorganisaation sukupuolikoostumuksen on todettu liittyvän sukupuolisen häirinnän kokemusten tasoon. Sukupuolista häirintää on todettu esiintyvän vähiten työpaikoilla, joissa on tasaisesti naisia ja miehiä (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2002, 46). Sukupuolinen häirintä on vallankäytön muoto, jolla valta-asemassa olevat saattavat kontrolloida, manipuloida tai nöyryyttää vähemmän valtaa omaavia (Kauppinen 1999, 85). Kaisa Kauppinen (1991, 233) tutkimus osoitti, että miesvaltaisissa ammateissa toimivat naiset kokivat enemmän sukupuolista häirintää ja syrjintää kuin miehet naisvaltaisissa työyhteisöissä. Sukupuolista häirintää olivat kohdanneet eniten naispoliisit, syrjintäkokemuksia oli eniten naisteknikoilla ja -poliiseilla. Neljännes syrjintää kohdanneista naisista oli sitä mieltä, että syrjintä sukupuolen vuoksi oli haitannut heidän ammatillisten tavoitteiden saavuttamistaan.

Helena Karento (1999, 21–22) viittaa Rosabeth Moss Kanterin ajatuksiin ja esittää, että työorganisaation mahdollisuus- ja valtarakenteet sekä sukupuolirakenne ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, miten väljiksi tai ahtaiksi naisten asema ja toimintamahdollisuudet muodostuvat. Mitä ahtaampia mahdollisuus- ja valtarakenteet ovat, sitä voimakkaampi on miesvalta. Hyvät mahdollisuudet kannustavat osallistumaan ja ottamaan vastuuta, huonot mahdollisuudet vähentävät sitoutumista organisaatioon. Koska työorganisaatioiden valtarakenne perustuu usein hierarkkisuuteen, ei ole yhdentekevää, mikä yksilön asema hierarkiassa on.

6 TEORIA AINOKAISUUDESTA

6.1 AINOKAISANALYYSI

Rosabeth Moss Kanter (1977, 206–210) on esittänyt, että yhteisön sosiaalinen koostumus liittyy siihen, miten valta ja mahdollisuudet yhteisössä jakautuvat. Kanterin rakenteellisen mallin ohjaamana on tutkittu työorganisaatioiden sisäistä hierarkkisten asemien sukupuolen mukaista eriytyneisyyttä (Karento 1999, 22).

Kanter (emt., 208–209) jakaa yhteisöt neljään tyyppiin näiden sosiaalisen koostumuksen perusteella. Yhtenäisissä ryhmissä (uniform group) on lähinnä vain yhden sosiaalisen tyyppin edustajia, oli yhteinen nimittäjä sitten sukupuoli tai etninen alkuperä. Epäsymmetrisissä ryhmissä (skewed group) vähintään neljä viidestä edustaa samaa sosiaalista tyyppiä. Loput, eli korkeintaan viidennes jäsenistä edustaa sosiaalisen tyyppinsä perusteella vähemmistöryhmää, joita voi ryhmästä muodostamansa suhteellisen osuuden perusteella nimittää ainokaisiksi (token). Vinoissa ryhmissä (tilted group) vähemmistöön kuuluu 20–40 % yhteisön jäsenistä, enemmistöön 60–80 %. Tasapainoisissa ryhmissä (balanced group) eri sosiaalista kategorioita edustavia ihmisiä on yhtä paljon.

Kanterin tutkimuksen mukaan miesten ja naisten työyhteisöstä muodostamalla suhteellisilla osuuksilla oli merkitystä vallan ja mahdollisuuksien jakautumiselle yhteisössä. Ainokaisuus merkitsee Kanterin mukaan vähäistä valtaa ja vähäisiä mahdollisuuksia ja aikaansaa itseään toteuttavia kehiä, jotka johtavat ainokaisilmion jatkumiseen. Kanter esittää, että jos vähemmistöryhmän suhteellinen osuus alittaa 15 %, ryhmää edustavat yksilöt kiinnittävät erityishuomiota, millä saattaa olla kielteisiä vaikutuksia vähemmistöryhmän ammatilliseen toimintaan. (Kanter 1977, 208–210.)

Kanter (1977, 210–212) esittää ainokaisdynamiikan toteutuvan ainokaisten pienen suhteellisen osuuden liittyessä kolmeen havaittuun ryhmäilmiöön: näkyvyyden (visibility), vastakohtaisuuden (contrast) ja samankaltaistumisen (assimilation) ilmiöihin ja näiden ilmiöiden aiheuttaessa tiettyjä reaktioita ainokaisissa.

Näkyvyys viittaa siihen, että ainokaiset saavat osakseen erityishuomiota määrällisen harvinaisuutensa vuoksi. Kanterin mukaan ainokaiset ovat esillä sosiaalisen tyyppinsä edustajina, mikä antaa ainokaisten tekemisille symbolisen merkityksen. Näin esimerkiksi tapahtuu, kun ainokaisnaisen suoriutuminen yleistetään kysymykseksi naisten suoriutumisesta ylipäänsä. Kanter esittääkin, että ainokaisen ei tarvitse työskennellä lujasti tullaan huomatuksi, vaan saadakseen työsuorituksensa huomatuksi. Tällä Kanter tarkoittaa, että ainokaisen vallitseva sosiaalinen piirre (master status), tässä tapauksessa sukupuoli, kiinnittää ympäristön huomiota enemmän kuin muut piirteet. Tämä luo Kanterin mukaan ainokaiselle suorituspainetta. Ainokaisten tekojen symbolinen tulkinta saattaa myös korostaa näiden itsetietoisuutta esiintymisestään ja päätöksistään, millä saattaa olla vaikutusta ainokaisten päätöksentekoon. Eräs ainokaisuuden paradoksi on, että vaikka ainokainen kokee joutuvansa työskentelemään ahkerammin kuin muut osoittaakseen pätevyytensä, hän joutuu kuitenkin varomaan menestymästä liian hyvin, jottei asettaisi valtaryhmää epäedulliseen valoon. Kanterin mukaan naisten menestymisen pelko saattaakin olla ainokaisuuden aikaansaamaa näkyvyyden pelkoa. (Kanter 1977, 210–221.)

Sopeutuakseen näkyvyyden aiheuttamiin paineisiin ainokaiset joko pyrkivät sopeuttamaan julkisen kuvansa valtaryhmän mieltymyksiä vastaavaksi, yrittävät kääntää julkisen huomion edukseen tai käyttävät erilaisia keinoja tullakseen vähemmän huomatuiksi (emt., 219). Kun ainokaisten osuus nousee, näiden kohtaama erityishuomiokin vähenee. Tämä liittyy siihen, että jokaisesta yksilöstä tulee ryhmän kasvun myötä vähemmän ainutkertainen, jolloin ainokainen yksinkertaisesti kiinnittää vähemmän huomiota. (Emt., 210.)

Kontrastilla Kanter viittaa siihen, että ainokaisilla on taipumus määrittyä valtaryhmän vastakohtana. Yhtenäisissä ryhmissä jäsenet eivät välttämättä tiedosta yhteistä kulttuuriaan, jolloin sen oletukset pysyvät itsestään selvinä ja julkilausumattomina. Ainokaisten läsnäolo nostaa enemmistöryhmän tietoisuutta asemastaan valtaryhmänä, jolloin ainokaisten ja valtaryhmän väliset erot korostuvat. (Emt., 210–211.) Ainokainen saattaa edustaa valtaryhmälle uhkaa, koska hän erilaisuudellaan haastaa valtaryhmässä vallitsevat periaatteet muistuttaen vaihtoehtoisista toimintatavoista. Toiseksi, koska ainokainen on erilainen, tämä ei välttämättä jaa valtaryhmän käsityksiä ja asenteita, jotka suuntaavat toimintaa. (Emt., 222.) Erilaisuus saattaa johtaa ainokaisen eristämiseen. Kun ainokaisten suhteellinen osuus kasvaa, erilaisuus on vähemmän silmiinpistävä ja eristäminen vaikeampaa. (Emt., 211.)

Kanterin (emt., 222–228) mukaan valtaryhmä toteuttaa kontrastin dynamiikkaa kulttuuriaan korostamalla, muistuttamalla ainokaista erilaisuudestaan, sulkemalla ainokaisen ulos epävirallisesta sosiaalisesta kanssakäynnistä ja testaamalla ainokaisten lojaalisuutta. Kanterin (emt., 230) mukaan ainokaiset sopeutuvat tilanteeseen joko pysymällä ulkopuolisena yleisönä valtakulttuurille tai pyrkimällä sisäryhmän jäseneksi osoittamalla lojaalisuutta sisäryhmälle. Ulkopuoliseksi jättäytymisessä on riski jäädä paitsi epävirallisesta sosialisatiosta ja tiedonkulusta. Sisäryhmän jäsenenä ainokainen puolestaan saattaa määrittyä oman ryhmänsä poikkeuksena.

Assimilaatiolla Kanter tarkoittaa stereotyyppisiä yleistyksiä henkilön sosiaalisesta tyyppistä. Kanterin mukaan ainokaisen piirteet pakotetaan sopimaan näihin yleistyksiin ja he joutuvat useammin stereotyyppisten yleistysten kohteeksi kuin suhteelliselta osuudeltaan suuremmat ryhmät. Kun ainokaisten osuus nousee, stereotypiat muuttuvat vastaamaan paremmin kasvanutta ryhmää. Epäsymmetrisissä ryhmissä on kuitenkin helppoa säilyttää stereotyyppinen kuva ainokaisesta ja ainokaiselle itselleen helpoin tapa saattaakin olla

sopeutua vallitseviin stereotypioihin. Paradoksaalisesti ainokaiset ovat yhtäaikaaisesti näkyvillä erilaisuutensa tähden ja silti heitä pidetään ensisijaisesti oman sosiaalisen tyyppinsä edustajina, ei yksilöinä. (Emt., 211.)

Kanterin (emt., 231) mukaan roolit antavat ainokaisille turvallisen paikan yhteisössä, mutta myös rajoittavat ainokaisia osoittaessaan sallitun ja palkitun käytöksen rajat. Kanter (emt., 234- 236) esittää ainokaisnaisille osoitetuiksi rooleiksi äidin, viettelijättären, lemmikin ja rautarouvan rooleja. Kanter (emt., 237) esittää, että ainokaisuudella voi olla säilyttäviä vaikutuksia. Annetun roolin hyväksyminen saattaa johtaa siihen, että ainokaisien kyvyt jäävät piiloon ja siten selittää naisten vähäistä määrää johtotehtävissä, mikä edelleen jatkaa ainokaisilmiötä.

Kanter (1977, 48) kutsuu oman ryhmän suosimista homososiaalisiksi uusintamiseksi. Hänen mukaansa johtajilla on taipumus jakaa vastuuta ja valtaa työntekijöille, joilla katsovat olevan samantyyppisiä ominaisuuksia kuin heillä itsellään. Taustalla on ajatus epävarmuuksien välttämiseksi, siitä että organisaation toiminnan ennustettavuus ja jatkuvuus turvataan. Kanter (emt., 183) painottaakin, että tuki ja kannustus naisten urakehitykselle on erityisen tärkeää.

6.2 KANTERIN TEORIAN RAJOITTEET

Huolimatta kiistattomista ansioistaan naistutkimuksessa, Kanterin ajatuksia on arvosteltu siitä, että hän ei aseta organisaatioiden sukupuolineutraaliutta kyseenalaiseksi (Karento, 1999, 23). Janice D. Yoder (1991, 178) esittää, että vaikka Kanterin teoria ainokaisuuden kielteisistä vaikutuksista yksilöihin on hyödyllinen, pelkkä numeroihin perustuva sukupuolisyrynnän selitysmalli ja siihen pohjautuva naisten määrän lisääminen ei ole riittävä ratkaisu naisten integroimiseksi organisaatioihin. Vaikka Kanter olettikin sukupuolen olevan lähes kaikkea inhimillistä vuorovaikutusta määrittävä ominaisuus (master status), hän asetti sukupuolen samalle viivalle muiden sosiaalisten ominaisuuksien kanssa esittämällä määrällistä vähemmistöläisyyttä kielteisten kokemusten ensisijaiseksi syyksi (emt., 180).

Myös Marlies E. Ott (1989, 51–53) esittää, että vaikka ryhmän suhteellinen osuus vaikuttaa ryhmän asemaan, se ei ole sukupuolineutraali tekijä. Vertaillaessaan naispoliiseja miesvaltaisessa työyhteisössä miessairaanhoidajiin naisvaltaisessa työyhteisössä, Ott havaitsi, että ainokaisina työskentelevät miehet kokivat saavansa osakseen pikemmin suosivaa kohtelua siinä missä naisainokaiset raportoivat syrjivästä kohtelusta. Ott esittää, että ilmiö liittyy miessukupuolen korkeampaan statukseen. Alemman statuksen omaava enemmistö kohtelee korkeamman statuksen vähemmistöryhmää tavanomaisella kunnioituksella, ylemmän statuksen enemmistöryhmä puolestaan pelkää ryhmän statuksen kärsivän alemman statusryhmän jäsenten läsnäolosta.

Amerikkalainen Joan Acker on esittänyt 1990-luvulla Kanterin teorialle päinvastaisen näkökulman. Ackerin (1990, 254–255) mukaan työtehtävä on organisaatiologiikassa abstrakti kategoria, jolla ei ole tekijää eikä sukupuolta. Koska käsitys ruumiittomasta työntekijästä vastaa lähinnä miestä, abstraktin työn tekijä on itse asiassa mies ja työ sukupuolistettu käsite näennäisestä neutraaliudesta huolimatta. Karento (1999, 23) esittää, että organisaatioiden käsittäminen sukupuolineutraaleiksi on ymmärrettävää, koska organisaatioiden rakenteet heijastavat tuotannon ja byrokratian rationaalisuuden logiikkaa, jota ei juuri arvioida sukupuoli huomioiden.

7 NAISET AINOKAISINA POLIISINAMMATISSA

7.1 NAISTEN PÄÄSY POLIISIN AMMATTIIN JA AMMATTIIN TULON VAIHEET

Jennifer Brownin (1997, 3) mukaan naisten poliisin palvelukseen tuloa viime vuosisadan alkupuolella vastustettiin lähes joka puolella maailmaa. Poliisimiesten ja jossain määrin yleisönkin vastuksesta huolimatta naisten työpanosta tarvittiin työvoimapulan sekä naisiin ja lapsiin vaikuttavien poliittisten, sosiaalisten tai taloudellisten kriisien hoitoon (emt., 13). Naispoliiseja koskevassa kansainvälisessä vertailututkimuksessaan Frances Heidensohn ja Jennifer Brown (2000, 51) esittävät, että keskustelua naisten tulosta organisaatioon sävyttivät väitteet sukupuoliroolin ja valtasuhteen yhteensovittamattomuudesta ja epäluonnollisuudesta. Naisten tulo poliisin ammattiin oikeutettiin roolilla kansakunnan moraalinvartijoina. Vuodelta 1928 olevassa Suomen naisten kansallisliiton siveellisyyskomitean julkaisussa ”Naispoliisikysymys meillä ja muualla” todetaan, että Suomessakin naisjärjestöt esittivät naispoliisien moraalia kohottavaa vaikutusta ratkaisuksi ensimmäisen maailmansodan jälkeisten vuosien siveydelliseen alennustilaan. Julkaisussa myös esitetään, että sosiaaliset tarpeet määrittivät naispoliisien velvollisuuksia erityisesti naisiin ja lapsiin liittyen. (Naispoliisikysymys meillä ja muualla 1928, 9.)

Naisten tuloa eurooppalaisten poliisiorganisaatioiden palvelukseen tutkinut Jennifer Brown (1997, 3) esittää, että naisen rooli poliisin ammatissa nähtiin laajenuksena näiden perinteisestä roolista kodin piirissä. Lisäksi organisaatioissa naisten ja miesten alueet olivat erotellut hallinnollisesti. Heidensohn ja Brown (2000, 51) esittävät, että USA:ssa poliisinaisia pidettiin ensisijaisesti sosiaalityöntekijöinä 1960-luvun puoliväliin saakka. Samanlainen roolitus koski naisten tuloa poliisin palvelukseen myös Ruotsissa, Norjassa, Puolassa ja Ranskassa. (The Policewoman’s Review, sit. Heidensohn ja Brown 2000, 51). Susan L. Miller (1999, 65–66) viittaa ammatin sukupuoliroolijaon historialliseen muodostumiseen ja esittää, että selkeä tehtävänjako on heijastanut ideologista oletusta lainkäytöstä miehenä alueena. Kansallisilla tasa-arvolainsäädännöillä oli 1960-luvulta alkaen suuri merkitys naisten integrointiin poliisiorganisaatioihin eri puolilla maailmaa (Heidensohn ja Brown 2000, 66–67). James Messerschmidt (1993,175) esittää, että työnjako poliisissa on säilynyt eriytyneenä huolimatta 1970-luvulta lähtien tapahtuneesta naisten tehtävänkuvien laajentumisesta miesten perinteisille tehtäväalueille.

Suomessa naiset ovat saaneet pyrkiä poliisikouluun vuodesta 1973 saakka (Kauppinen, Patoluoto 2005, 196). Sitä ennen naiset saattoivat erivapaudella päästä joihinkin poliisintehtäviin ja edetä muutaman vuoden työkokemuksen jälkeen miehistökurssille. Naisten ei ollut mahdollista päästä miehistötasoa ylemmäs. (Jukka Hämäläinen, Poliisilehti 2002/3.) Tasa-arvolaki tuli Suomessa voimaan vuonna 1987, jolloin naiskiintiöt poistuiivat ja fyysisiä pääsyvaatimuksia muutettiin naiset paremmin huomioiviksi (Kauppinen ja Patoluoto 2005, 196). Mainittu vuosi onkin suomalaisten naispoliisien kannalta vedenjakaja, jota ennen poliisintyön aloittaneet naiset ovat olleet alallaan varsinaisia pioneereja ja jonka jälkeen poliisin ammatin on vuosittain aloittanut useita kymmeniä naisia (Nuutinen, Kauppinen, Kandolin 1999, 11). Suomessa vuonna 1995 sukupuolten tasa-arvosta annetussa laissa (6 a § 206/1995) edellytetään, että työnantajan tulee vuosittain sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojeluohjelmaan toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla. Muiden EU-maiden tapaan Suomen poliisin tasa-arvosuunnittelussa vältetään kiintiöitä, mutta todetaan, että Pohjoismaisen vertailun perus-

teella naisia voidaan rekrytoida poliisitoimeen huomattavasti nykyistä enemmän. (Poliisin tasa-arvosuunnitelma 1999, 4–5.)

Jennifer Brown (1997, 4) on todennut tutkittuaan 15 Euroopan maan poliisiorganisaatiota, että mitä aikaisemmin naisia on alettu rekrytoimaan poliisin palvelukseen, sitä korkeampi on naispoliisien määrä. Frances Heidensohn (1994, 22–23) on verratessaan Euroopan ja Amerikan naispoliisien määrää esittänyt, että naispoliisien korkeampi määrä Amerikassa on yhteydessä amerikkalaisnaisten korkeampaan feministisen tiedostamisen asteeseen. Van der Lippen, Graumansin ja Sevenhuijsenin (2004, 401 ja 403) tutkimuksen mukaan myös Euroopan maiden poliisiorganisaatiot poikkeavat toisistaan sen suhteen, missä määrin organisaatiokulttuurin muuttamista naiset huomioivammaksi pidetään ajankohtaisena ja missä määrin naiset itse tiedostavat organisaatiokulttuuriin liittyviä tasa-arvoesteitä. Tutkimuksessa vertailtiin Ruotsin, Hollannin, Itävallan ja Katalonian poliisiorganisaatioita. Tutkimuksen mukaan Ruotsissa ja Hollannissa, joissa naiset ovat palvelleet pidempään poliisissa ja organisaatorakenteessa on huomioitu tasa-arvonäkökulma, organisaatiokulttuuriin liittyviä tasa-arvoesteitä pidetään vallitsevimpina ja ongelmallisempina kuin Kataloniassa ja Itävallassa.

Edellä mainitussa tutkimuksessa Van der Lippe, Graumans ja Sevenhuijsen (emt., 403) esittävätkin, että organisaatorakenteelliset muutokset edeltävät organisaatiokulttuurisia muutoksia. Organisaatorakenteellisiin tekijöihin tutkijat laskevat naisten urakehitystä ja koulutusta tukevat ohjelmat ja järjestelyt, korkeimman johdon tuen tasa-arvopolitiikalle sekä perheen ja työelämän yhdistämistä tukevat järjestelyt organisaatiossa (emt., 399). Organisaatiokulttuurilla he viittaavat haastateltujen naispoliisien esille ottamaan asenneilma-
piiriin; haastatellut kokivat, että naisellisia taitoja ja taipumuksia arvostetaan virallisella tasolla, mutta että käytännössä naisellisia piirteitä ei välttämättä pidetä etuna poliisin ammatissa (emt., 402).

Brown (1997, 14) kuvaa kuusiportaisella mallilla Euroopan maille yhteisiä piirteitä naisten tulosta poliisin palvelukseen. (Taulukko 1.) Lainsäädännöstä seurannut naispoliisien integraatio miesten perinteisille tehtäväalueille herätti miespoliiseissa vastustusta, jonka eräs ilmentymä Brownin (emt., 14) mukaan on seksuaalinen häirintä. Myös Marlies E. Ott (1989, 44) liittyy seksuaalisen häirinnän naisten poliisin ammatissa toimimisen vastustukseen. Ott (emt., 42) esittää, että vastustus liittyy naisten alhaisempana pidettyyn statukseen, jonka pelätään alentavan ammatin arvostusta.

Brownin (1997, 14) esittämän mallin toiseksi viimeinen vaihe on tutkimuksen tukema uudistusvaihe. Marisa Silvestri (2004, 2) esimerkiksi esittää, että on olemassa pieni, mutta kasvava määrä tutkimuksia, jotka osoittavat poliisiorganisaation sukupuolittuneen luonteen. James Messerschmidt (1993, 175) on esittänyt, että työn sukupuolen mukainen jakautuminen poliisissa ylläpitää sukupuolten epäsymmetristä valtasuhdetta ja kuvaa ammatin miehisyydestä.

Brownin (1997, 14) mukaan naisten poliisissa etenemisen meneillään olevaa vaihetta kuvaa kohti tasapainoisempaa sukupuolijakaumaa siirtyminen, mutta lasikatto muodostaa esteen naisten etenemiselle organisaatiossa, jolloin erityisiä tahoja tarvitaan valvomaan naisten urakehitystä. Van der Lippe, Graumans ja Sevenhuijsen (2004, 402) esittävät, että ohjelmat naisten urakehityksen tukemiseksi on tärkeä rakenteellinen edellytys tasa-arvon toteutumiseksi organisaatiossa.

TAULUKKO 1. Malli naisten tulosta poliisiorganisaatioon (Jennifer Brown, 1997)

Ajavat voimat	Vaiheet	Estävät tekijät
Työvoimapula, Moraaliset kriisit	<i>Tulovaihe</i>	Poliisimiesten vastustus
Avainhenkilöt	<i>Erillisyyys, Rajoitettu kehitys</i>	"Rapukoriefekti" leimautuminen erillisyyteen
Lainsäädäntö	<i>Integraatio</i>	Poliisimiesten vastustus
Oikeudenkäynnit	<i>Liikkeelle lähtö</i>	Seksuaalinen häirintä
Tutkimus	<i>Uudistus</i>	Epäluottamuksellinen vastareaktio
"Vahtikoirat"	<i>Sukupuolijakauman tasoittuminen</i>	Lasikatto

7.2 NAISPOLIISIEN URAMAHDOLLISUUKSIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Sandra Walklate (2000, 237) esittää osasyiksi naisten aliedustukseen poliisissa naisten vähäistä hakeutumista ammattiin. Ammattiin hakeutumiseen puolestaan vaikuttaa poliisintyön julkisuuskuva sekä naisten kokemukset poliiseina (emt., 237). Naispoliiseja koskeva tutkimus osoittaa, että nämä kokevat työyhteisössään rajoitteita työtehtäviin sijoittumisessaan (Heidensohn ja Brown 2000, 111; Martin 1996, 519). Naispoliisit ovat myös raportoineet tutkimuksissa näkyvyyden aiheuttamia paineista (Ott 1989, 50–51; Wertsch 1998, 40 ja 35) ja ulkopuolisuuden kokemuksista (Ott 1989, 49; Wertsch 1998, 36–37).

Heidensohn ja Brown (2000, 87) esittävät, että vaikka naiset ovat tasa-arvolainsäädännön myötä nostaneet uratavoitteitaan, miehet edelleen toteuttavat ura-aikeensa useammin. Sarah Coffey, Jennifer Brown ja Stephen Savage (1992, 19) totesivat tutkimuksessaan brittiläisistä naispoliiseista, että nämä eivät juuri pitäneet miespoliiseja enemmän urasuuntautuneina kuin naispoliiseja, mutta enemmistö uskoi miehillä olevan paremmat mahdollisuudet yletä. Simon Holdaway ja Susan Parker (1998, 51) ovat esittäneet, että naisten uralla etenemismahdollisuudet liittyvät tarvittavan työkokemuksen puuttumisen kautta töiden sukupuolen mukaiseen jakautumiseen poliisissa. Tutkimus myös osoittaa, että perhe-elämän ja poliisintyön yhdistäminen ei ole helppoa (Marisa Silvestri 2003, 81). Ainokaiskokemusten lisäksi perheen ja työelämän yhteensovittamisen vaikeudet saattavat vaikuttaa naispoliisien uralla etenemismahdollisuuksiin.

7.2.1 POLIISIKULTTUURI JA NAISPOLIISIT

Sukupuoleen kohdistuvaa syrjivää kohtelua on tutkittu poliisissa muun muassa työtehtäviin pääsyn ja sukupuolisen häirinnän kokemusten perusteella (esim. Brown 1998, 265). Tutkimuksissa poliisikulttuuriin liitetyt piirteet on yhdistetty naisia syrjivään kohteluun. Robert Reiner (1992, 124-125) on esimerkiksi esittänyt, että miehisyyden korostaminen on eräs poliisikulttuurin keskeisistä piirteistä ja että naisten on ollut vaikeaa saavuttaa hyväksyntää poliisissa. Poliisikulttuuria on kuvattu maskuliinisuuden kultin käsitteellä. Nigel Fielding (1994, 47) esittää maskuliinisuuden kultin merkitsevän miehisyyden kyllästämiä arvoja; korostetun fyysistä toimintaa, kilpailuhenkisyttä, ristiriitakeskeisyyttä sekä heteroseksuaalista suuntautuneisuutta, sisältäen perinteisten sukupuoliroolien mukaisia tai jopa vihamielisiä asenteita naisia kohtaan. Sandra Walklaten (2000, 237) mukaan naispoliiseja koskevat stereotypit liittyvät maskuliinisuuden kulttiin. Frances Heidensohn (1994, 302) on esittänyt, että stereotypit liittyvät poliisintyön oletettuun fyysiseen luonteeseen ja siten naispoliisien kykyyn selvitä työstä.

Nigel Fieldingin (1994, 47) mukaan on miltei klisee, että poliisin ammatti on niin kutsuttu macho-ammatti. Janet Chan (1996, 110) on esittänyt poliisikulttuuria luonnehdittavan tarkoitushakuisesti kielteisillä arvoilla, asenteilla ja käytänteillä. Waddington (1999, 293-294) esittää, että tämä tarkoitushakuisuus ei niinkään liity esitettyjen piirteiden poliisikulttuuria selittävään voimaan, vaan niiden normatiiviseen potentiaaliin. Waddingtonin mukaan uudistushakuinen suuntaus oikeuttaa tiettyjen kulttuurin piirteiden painotuksen toisten kustannuksella. Hän varoittaa maskuliinisuuden kultin käsitteeseen viitaten liioittelemasta tiettyjä kulttuurin piirteitä toisten kustannuksella ja esittää, että esimerkiksi poliisikulttuurissa ilmenevä seksismi ei rajoitu poliisiorganisaatioon, vaan poliisiorganisaatioon vaikuttaa ympäröivän laajemman kulttuurin patriarkaaliset uskomukset. Toisaalta Ott (1989, 54) esittää, että vastaavilla tasoilla muissa ammateissa toimivat naisainokaiset saattavat kokea ainokaisuuden vaikutukset kielteisemmin kuin ainokaiset naispoliisit, koska poliisinammattiin kuuluva vahva toveruuden ja yhteenkuuluvuuden tunne kumoo ainokaisuuden vaikutuksia.

Suomalaisista poliisimiehistä enemmistö (60 %) sanoo pitävänsä poliisinammattia yhtäläisesti naisille ja miehille soveltuvana (Nuutinen, Kauppinen, Kandolin 1999, 46). Samanlaiseen tulokseen päätyi tutkimus ruotsalaisten poliisien mielipiteistä. Heidän mielestään poliisina toimiminen oli kiinni pikemmin yksilöllisistä kyvyistä kuin sukupuolesta (Polishögskolan 1992, 28).

Eurooppalaisista poliiseista tehty tutkimus kuitenkin osoittaa, että osa naispoliiseista kokee, ettei heitä ole hyväksytty työyhteisöön. Jennifer Brownin ja Frances Heidensohnin (2000, 110–111) 35 Euroopan maata ja yhteensä 804 naispoliisia sisältävän tutkimuksen tulokset osoittavat, että vaikka 58 % naispoliiseista ajattelee suurimman osan miespoliiseista hyväksyvän heidät tasaveroisina kumppaneina työyhteisöön, viidennes naispoliiseista kokee ainoastaan muutaman miestyötovereistaan pitävän häntä tasaveroisena kanssaan.

Van der Lippen, Graumansin ja Sevenhuijsenin (2004, 395–402) tutkimuksessa Ruot-sin, Katalonian, Itävallan ja Hollannin poliisiorganisaatioita edustavat naispoliisit olivat sitä mieltä, että vaikka poliisin julkisuuskuvassa painottuvat niin sanotut feminiiniset taidot, käytännössä naisten pehmeys koetaan organisaatiossa usein haittana. He kuvasivat poliisivoimissa vallitsevaa kulttuuria konservatiiviseksi ja termeillä ”macho” sekä ”miesvaltainen”. Lisäksi haastatellut naiset uskoivat, että miesvaltainen johtamiskulttuuri ei houkuttele naisia etenemään poliisiurallaan. Naispoliisit olivat panneet merkille, että johtosessa olevien naisten käytös on korostetun miehistä, minkä he uskoivat johtuvan siitä,

että muunlaiselle johtamiselle ei organisaatiossa ole sijaa. Mainitun tutkimuksen tekijät esittävät naisten olevan miehiä tietoisempia miehisestä työetiikasta, koska miehet tuntevat olonsa kotoisemmaksi olemassa olevassa ilmapiirissä ja ovat vähemmän tietoisia työyhteisön kulttuurisista normeista.

Samantyyppiseen johtopäätöksen viittaa suomalaisista poliiseista tehty tutkimus. Miesten mielestä poliisinaiisiin suhtaudutaan suunnilleen yhtä myönteisesti kuin miehiin, mutta naisten mielestä miehiin suhtaudutaan myönteisemmin. Vaikka suomalaiset naispoliisit pitävät suhtautumista naisiin toverillisena ja asiallisena, se voisi monen mielestä olla vielä tasa-arvoisempaa ja rohkaisevampaa. (Nuutinen, Kauppinen, Kandolin 1999, 46.)

7.2.2 NÄKYVYYS

Sukupuolesta on naisten urakehitykselle sekä hyötyä että haittaa, Kaisa Kauppinen (2002, 150) esittää. Miesvaltaisessa joukossa nainen kun huomataan helposti, mutta erityishuomiosta voi myös aiheutua ylimääräistä stressiä.

Simon Holdawayn ja Sharon Parkerin (1998, 52–54) tutkimus brittiläisistä naispoliiseista osoitti naisten kokevan joutuvansa työskentelevään miehiä lujemmin hyväksynnän saavuttamiseksi ja välttämään virheitä työssään todistaakseen, että naispoliisit ovat ammatillisesti yhtä päteviä kuin miehet. Naispoliisit kokivat myös miehiä enemmän tarvetta hyväksyä heille osoitetut tehtävät ja joutuvansa tekemään sukupuolensa näkymättömäksi. Naiset kokivatkin kaikilla virkahierarkian tasoilla suorituspaineita enemmän kuin mieskollegansa. Myös Teresa Lynn Wertschin (1998, 40) haastattelututkimuksessa amerikkalaiset naispoliisit naiset tunsivat olevansa enemmän näkyvillä kuin miehet ja siksi joutuvansa työskentelemään miehiä lujemmin, mikä usealla liittyi juuri tarpeeseen saavuttaa miespoliisien hyväksyntä.

Edellä mainitussa Wertschin (1998, 50) tutkimuksessa kävi ilmi, että uralla yleneminen merkitsi usein palaamista takaisin kenttätöihin, mikä asetti naiset uudelleen ”näytön paikkaan”. Näyttöjen naiset ilmaisivat liittyvän muun muassa työn fyysisyyteen (emt., 42). Ainokaisasemaan liittyvät kielteiset paineet saivatkin naiset hakeutumaan tutkinta-tehtäviin, joissa luottamus naisten osaamiseen ei poikennut luottamuksesta miesten osaamiseen lisäten naisten hallinnan tunnetta työssään sekä näiden työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä (emt., 50).

Ott E. Marlies (1989, 43–49) totesi tutkimuksessaan brittiläisistä naispoliiseista, että ainoana naisina työyksikössään työskentelevistä suuri enemmistö koki, että työyhteisössä kiinnitetään huomiota enemmän naisiin kuin miespuolisiin kollegoihin, eivätkä naiset pitäneet erityishuomioita toivottavana. Työyksikkönsä ainoana naisina työskentelevistä 42 % koki olevansa yksikkönsä ”mustia lampaita”. Yksiköissä, joissa työskenteli useampi nainen, 11 % oli tätä mieltä. Mainitussa tutkimuksessa työyksikössään ainoana naisina työskentelevät naispoliisit kohtasivat myös enemmän esimiestensä epäilyksiä koskien naisten työtehtävistä selviytymistä kuin naiset yksiköissä, joissa oli enemmän naisia töissä.

Näkyvyyden aiheuttamat paineet saattavat vaikuttaa aikeisiin hakeutua uralla eteenpäin. Ruotsalaisista naispoliiseista tehty haastattelututkimus osoitti naispoliisien olevan sitä mieltä, että naiset asettavat itse itselleen korkeita vaatimuksia; heidän täytyy olla varmoja onnistumisestaan ja siten osoittaa olevansa parempia ja ahkerampia kuin miespuoliset kollegansa. Itsekriittisyys esti haastateltujen mukaan naisia hakeutumasta korkeampiin virka-asemiin. (Polishögskolan 1992, 34.) Myös Holdaway ja Parker (1998, 52) esittävät naispoliisien itseluottamuksen puutetta ja omien taitojen aliarviointia syyksi siihen, että naiset eivät hae ylennyksiä.

7.2.3 ULOSSULKEMINEN JA AINOKAISUUS

Ott (1989, 44) on esittänyt seksuaalisen häirinnän olevan eräs ulossulkemisen selkeimmistä muodoista. Sukupuolinen häirintä voidaan jakaa seksistiseen kielenkäyttöön ja seksuaaliseen ahdisteluun. Edellisellä tarkoitetaan loukkaavaa kielenkäyttöä, jälkimmäisellä ei-toivottua lähentelyä tai ehdotuksia. (Nuutinen, Kauppinen, Kandolin 1999, 47–48.) Sukupuolisen häirinnän kokemusten on naispoliiseilla todettu olevan muun muassa yhteydessä alentuneeseen työtyytyväisyyteen (Burke ja Mikkelsen 2004, 140).

Brownin ja Heidensohnin (2000, 111) tutkimuksessa eurooppalaisista naispoliiseista 74 % oli kohdannut työyhteisössään seksuaalista häirintää jossain muodossa. Näistä 7 % oli kohdannut häirintää usein, 34 % silloin tällöin ja 33 % harvoin. Suomalaisista naispoliiseista noin kolmannes eli selvästi harvempi on törmännyt työyhteisössään epämiellyttävään seksistiseen kielenkäyttöön ja sukupuolista ahdistelua on joutunut työyhteisössään kokemaan 15 % naispoliiseista. (Poliisin tasa-arvotutkimus 1999, 47 ja 49). Ruotsissa 8 % naispoliiseista on kohdannut sukupuolista häirintää työyhteisössään (Polisförbundet 1998, 23).

Ulossulkemisen muodot saattavat olla hienovaraisia. Ainokaisnaisen voi olla vaikeaa päästä miesverkostojen sisään, jolloin hän kokee yksinäisyyttä miesten parissa (Kauppinen 2002, 150). Wertschin (1998, 41) tutkimuksessa amerikkalaisista naispoliiseista enemmistö naisista koki olevansa eristyksissä mieskollegoistaan, koska jäivät ulkopuoliseksi epävirallisesta kanssakäynnistä. Myös Otin (1989, 49) tutkimuksessa hollantilaisista poliiseista ainoina naisina työyksikössään työskentelevillä oli vähemmän epävirallisia kontakteja kollegoihinsa kuin niillä naisilla, joilla oli myös naisia kollegoinaan.

Heidensohn ja Brown (2000, 118–119) esittävät, että sekä syrjintäkokemukset että seksuaalinen häirintä on vähäisintä sukupuolijakaumaltaan tasapainoisissa ryhmissä. Tutkijat löysivät U-käyrän muotoisen yhteyden naispoliisien työpaikkojen sukupuolikoostumuksen ja syrjintäkokemusten välillä. Vähemmistöasemassa olevat naispoliisit kokivat suhteellisen paljon syrjintää ja seksuaalista häirintää, sukupuolijakaumaltaan tasapainoisissa ryhmissä kielteiset kokemukset vähenivät ja kasvoivat jälleen niissä työyksiköissä, missä naiset olivat valta ryhmänä.

7.2.4 KOETUT AMMATILLISEN TOIMINNAN MAHDOLLISUUDET

Wertschin (1998, 34–35) tutkimuksessa amerikkalaisista naispoliiseista sukupuolirooliin leimautumista osoittaa se, että enemmistö naisista oli sitä mieltä, että organisaatiossa on yksikköjä, joihin yleisesti ajatellaan sijoitettavan naisia näiden pitämiseksi poissa kenttätöistä ja joissa suoritettavia erityistehtäviä ei pidetä ”todellisena poliisin työnä”. Näitä tehtäviä olivat naisten mukaan muun muassa huumevalistus- ja lähipoliisitoimintaan keskittyneet yksiköt. Naispoliisit kokivat, että näihin naisille sopiviksi katsottuihin tehtäviin (”pink ghetto”, ”warm, fuzzy policing”) leimautuminen saattaa heikentää naisten ammatillista uskottavuutta ja siten naisten ylenemismahdollisuuksia organisaatiossa. Myös brittiläisten naispoliisien haastattelututkimuksessa ilmeni, että monet naisista pitivät operationaalisia näyttöjä edellytyksenä etenemiselleen korkeampaan virka-asemaan (Silvestri 2004, 93–94).

Holdawayn ja Parkerin (1998, 46–51) tutkimuksen mukaan brittiläiset naispoliisit olivat turhautuneita siitä, että naispoliiseja ei ollut organisaatiossa tapana nimittää laajasti erilaisiin rikostorjuntatehtäviin ja naiset raportoivat selkeästi miehiä enemmän siitä, että heitä pyydettiin tekemään tiettyntyyppisiä tehtäviä. Esimerkiksi naiset työskentelivät selvästi miehiä useammin lapsiin liittyvien tehtävien parissa. Kyseisessä tutkimuksessa naiset ilmaisivat miehiä useammin, että työkokemuksen ja tarvittavien taitojen puute estää heitä hakemasta ylennystä, minkä Holdaway ja Parker esittävät liittyvän osittain miesten ja naisten väliseen työnjakoon Carol Martinin (1996, 516) tutkimus brittiläisistä naiskonstaapeleis-

ta kertoo myös työtehtävien sukupuolittuneisuudesta. Seksuaalirikokset ja lapsiin liittyvät rikokset olivat selkeästi naisistuneita alueita ja vaikka naiset itse olivat motivoituneita työhönsä, he olivat sitä mieltä, että tehtävälleen arvostusta laski sen naisvaltaisuus.

Useimpien suomalaisten poliisien mielestä poliisinammattissa on yksittäisiä tehtäviä, jotka soveltuvat paremmin joko miehille tai naisille. Käsitykset noudattivat perinteisiä käsityksiä sukupuolirooleista: miehille sopivat voimaa, naisille verbaalisuutta vaativat tehtävät. Valtaosa lähtisi vaaratilanteeseen tai kotihälytykseen mieluummin mies- kuin naispoliisin kanssa. Naiset kuitenkin uskoivat selviytyvänsä kiperistä tilanteista siinä missä miehetkin. (Nuutinen, Kandolin, Kauppinen 1999, 39–46.) Perinteiset sukupuoli-roolit esiintyivät myös ruotsalaisten mies- ja naispoliisien käsityksissä poliisintyöstä ja määrittelivät eri sukupuolille sopiviksi miellettyjä tehtäviä (Polishögskolan 1992, 28).

Brownin ja Heidensohnin (2000, 111) tutkimuksessa eurooppalaisista naispoliiseista noin kolmannes oli kokenut ylennyksiin ja koulutusohjelmiin pääsyyn liittyvää syrjintää. Kyselytutkimuksessa suomalaisista poliiseista niin naisista kuin miehistäkin vajaa kolmannes koki etenemismahdollisuutensa organisaatiossa hyviksi tai erittäin hyviksi. (Nuutinen, Kandolin, Kauppinen, 1999, 54). Kuitenkin myös pohjoismainen tutkimus osoittaa, että naispoliisit suhtautuvat mahdollisuuksiinsa organisaatiossa tietyin varauksin. Roland J. Burken ja Aslaug Mikkelsenin (2004, 138) tuoreessa tutkimuksessa norjalaiset naispoliisit pitivät ammatillisen kehittymisen ja johtotasolle etenemisen mahdollisuuksiaan jossain määrin pienempinä kuin mieskollegansa ja olivat miehiä useammin sitä mieltä, että sukupuolisyryntä on syynä eroihin urakehityksessä. Ne naiset, jotka pitivät mahdollisuuksiaan hyvinä, olivat muun muassa työhönsä ja esimiehiinsä tyytyväisempiä ja ilmoittivat saavansa enemmän sosiaalista tukea työyhteisössään kuin ne, jotka kokivat mahdollisuutensa huonommiksi. Myös ruotsalaisista naispoliiseista tehty haastattelututkimus osoitti, että naispoliisit pitivät naispoliisien kehittymismahdollisuuksia huonompina kuin miespoliisien. Haastatellut esittivät syiksi naisten äitiyden ja osa-aikatyöläisyyden ohella vanhempien mieskollegojen asenteita koskien naista esimiehenä. (Polishögskolan 1992, 34.)

Naispoliisien motiiveja jäädä poliisin palvelukseen tutkineet Poole ja Pogrebin (1988, 54) totesivat tutkimuksessaan amerikkalaisista naispoliiseista, että kolmen palvelusvuoden jälkeen naisista enää harva osoitti halua edetä urallaan. Sen sijaan palkka ja edut sekä työturvallisuus nousivat urakehitystä tärkeämmiksi tekijöiksi. Poole ja Pogrebin esittävät mahdolliseksi syyksi naisroolimallien puuttumista, sitä että ylemmissä virka-hierarkioissa ei juuri työskentele naisia ja sitä, että naisille johtoasemista kilpailu miehissä työympäristössä saattaa aiheuttaa ylimääräistä stressiä.

7.2.5 TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN POLIISIN AMMATISSA

Holdaway ja Parker (1998, 52) esittävät, että paitsi naispoliisien työhön niin myös kotiin liittyvillä rooleilla on merkitystä naisten päätöksiin hakea ylennyksiä. Naispoliiseista useampi kuin miespoliiseista ilmaisi, että mahdollinen työn ja perhe-elämän välinen konflikti estää heitä hakemasta ylennystä. Useampi naisista kuin miehistä myös raportoi, että vaadittujen työaikojen noudattaminen on syy siihen, ettei hae ylennystä.

Marisa Silvestri (2004, 80–81) osoittaa tutkimuksessaan brittiläisistä naispoliiseista, että urallaan edenneiden naisten työhistoriaa luonnehtii kokoaikainen, pitkä ja keskeyttämätön ura. Haastateltujen naisten mielestä uranluonnin ja työelämän yhdistäminen perhe-elämään on vaikeaa; he kuvaavat äitiyden ja poliisintyönsä yhdistämistä ratkaisemattomaksi ristiriidaksi. Myös Wertschin (1998, 49) tutkimuksessa haastatellut naiset ilmaisivat, etteivät hakisi ylennystä, jos siitä seuraavat työvuorot eivät sopisi yhteen heidän perhevoittojensa kanssa.

Carol Martinin (1996, 520–521) tutkimuksessa brittiläisistä naispoliiseista naiset kokivat tasa-arvopolitiikan vaikuttaneen myönteisesti esimerkiksi naisten pääsyyn perinteisille miesten alueille. He pitivät paljon suurempana esteenä urakehitykselleen organisaatorakennetta, joka ei mahdollistanut työaikaan liittyviä joustoja perheen ja työelämän yhdistämiseksi.

Holdawayn ja Parkerin (1998, 54–55) tutkimuksessa brittiläiset naispoliisit kokivat saavansa miehiä vähemmän tukea ja kannustusta urakehitykselleen esimiehiltään, vanhemmilta poliiseilta ja kollegoiltaan kuin miespoliisit. Tutkimuksessa tuli esille, että naisten mahdollinen poistuminen organisaatiosta äitiyden myötä oli syynä siihen, että miesten urakehitykseen panostettiin organisaatiossa enemmän kuin naisten urakehitykseen. Holdaway ja Parker esittävätkin, että tähän liittyvä rohkaisun puute on tärkeä osaselitys sille, että naispoliisit kokivat miespoliisien pääsevän naisia helpommin erityistehtäviin ja korkeampiin virka-asemiin. Wertch (2004, 51) esittää, että ainokaisdynamiikka yhdistettynä perhevoittoisiin ja organisaation virallisiin käytäntöihin muodostaa rakenteellisen esteen naispoliisien ja yksinhuoltajamiespoliisien uralla ylenemiselle.

8 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkielmassa naispoliisien ja miespoliisien kokemia etenemismahdollisuuksia ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä tarkastellaan vuoden 2004 osalta. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten yksilötekijät kuten virkaikä, poliisin alipääällystökoulutuksen suorittaneisuus, urasuuntautuneisuuden taso sekä perheellisyys ovat yhteydessä naispoliisien ja miespoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin vuonna 2004?
2. Miten organisaatorakenteeseen liittyvät tekijät ovat yhteydessä naisten ja miesten kokemiin etenemismahdollisuuksiin? Tarkasteltavia organisaatorakennetekijöitä ovat virka-asema ja naisten osalta työyksikön naisten määrä.
3. Miten työyhteisötekijät kuten esimieheltä saatu kannustus ja naisten osalta naiseen suhtautuminen organisaatiossa ovat yhteydessä koettuihin etenemismahdollisuuksiin?
4. Mitkä tekijät selittävät parhaiten naispoliisien ja miespoliisien kokemia etenemismahdollisuuksia kun yksilötekijöitä, rakennetekijöitä ja työyhteisötekijöitä tarkastellaan yhdessä? Selittävätkö naisten kokemia etenemismahdollisuuksia eri tekijät kuin miesten?

9 AINEISTO JA TUTKITTAVAT MUUTTUJAT

Käytetty aineisto on Työterveyslaitoksen ja Poliisiammattikorkeakoulun yhdessä keräämä kyselytutkimusmateriaali vuodelta 2004. Aineisto on jatkoa vuonna 1999 laaditulle ”Tasa-arvo poliisitoimessa. Työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi” -tutkimukselle (Nuutinen, Kauppinen, Kandolin, 1999). Mainittuun tutkimukseen otettiin mukaan kaikki naispoliisit ja miespoliisit jaettiin naisten kanssa samanikäisiin ja samoissa virastoissa työskenteleviin miehiin sekä koko maan poliiseja edustavaan otokseen. Ikä- ja virastovakioitu otos mahdollistaa naisten ja miesten vertailun siten, että miesten keskimääräistä korkeampi virkaikä ja erilainen virastoihin sijoittuminen ei vaikuta tuloksiin. Naispoliisien lisäksi tässä tutkielmassa tarkastellaankin ikä- ja virastovakioitua miespoliisiotosta. Naispoliiseja on 674 ja

miespoliiseja 564 henkilöä. Naispoliiseista 83 % vastasi kyselyyn ja miespoliiseistakin 66 %. Näin ollen vastausprosentti on korkea, mikä kertoo tulosten luotettavuudesta.

Selitettävä muuttuja

Selitettävä muuttuja, koetut etenemismahdollisuudet, on järjestysasteikollinen muuttuja, jossa on pyydetty kuvailemaan asteikolla 1-5, kuinka hyväksi henkilö kokee etenemismahdollisuutensa poliisiorganisaatiossa. Muuttuja on käännetty alkuperäisestä muodostaan päinvastaiseksi siten, että pieni arvo kuvaa heikkoja mahdollisuuksia, suuri hyviä mahdollisuuksia seuraavalla asteikolla: 1 = erittäin heikot, 2 = melko heikot, 3 = siltä väliltä, 4 = melko hyvät, 5 = erittäin hyvät.

Yksilötekijät

Virkaikää tarkastellaan jatkuvana muuttujana regressioanalyysissä, mutta alustavissa tarkasteluissa luokiteltuna muuttujana. Naiset ja miehet jaetaan ennen vuotta 1987 virkauransa aloittaneisiin, eli vähintään 18 vuotta poliisissa työskennelleisiin konkareihin ja vuonna 1987 tai sen jälkeen aloittaneisiin tulokkaisiin. Tulokkaat jaetaan lisäksi kolmeen ryhmään: korkeintaan viisi vuotta organisaatiossa työskennelleisiin, 6-10 vuotta organisaatiossa työskennelleisiin ja 11–17 vuotta organisaatiossa työskennelleisiin. Poliisikoulutuksen tasoa tarkastellaan kaksiluokkaisena muuttujana, jossa kysytään onko henkilö suorittanut poliisin alipäällystötutkinnon vai ei. (0= ei ole suorittanut tutkintoa, 1 = on suorittanut tutkinnon).

Perheellisyyttä tarkastellaan alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmuuden kautta. Käytetty muuttuja on kaksiluokkainen: onko henkilöllä alle 10-vuotiaita lapsia / ei ole alle 10-vuotiaita lapsia (0 = ei alle 10-vuotiaita lapsia, 1 = on alle 10-vuotiaita lapsia).

Henkilön uralla etenemishalukkuutta on tarkasteltu kysymysten ”Minun on korkea aika päästä eteenpäin urallani” ja ”Olen halukas siirtymään haastavampiin tehtäviin poliisin sisällä”. Muuttujat ovat järjestysasteikollisia viisiluokkaisia muuttujia, joissa henkilön mielihyvää kartoitetaan skaalalla ”täysin eri mieltä = 1”, ”jokseenkin eri mieltä = 2”, ”siltä väliltä = 3”, ”jokseenkin samaa mieltä = 4” ja ”täysin samaa mieltä = 5”. (Näistä kahdesta muuttujasta muodostettiin summamuuttuja, jonka reliabiliteetti (Cronbachin alfa on naisilla 0,82 ja miehillä 0,73.) Summamuuttujan vaihteluväli on 2–10.

Organisaatorakenne

Tässä tutkielmassa käsitellyssä poliisialan kirjallisuudessa organisaatorakenne on määritelty organisaation erilaisina naisten työelämää ja urakehitystä tukevinä järjestelyinä. Tutkimuksen empiirisessä osuudessa organisaatorakennetta edustaa virka-asema. Virka-asema jakautuu miehistön, alipäällystön sekä päällystön ja päälliköiden virka-asemiin. Päällystössä ja päällikköinä työskentelevät on yhdistetty samaan luokkaan, koska naisia on päälliköissä vain yksi.

Ainokaisuutta mitataan naisten määrää kuvaavalla muuttujalla. Naisten määrää on kysytty pyytämällä ilmoittamaan samankaltaisia työtehtäviä työyksikössä tekevien naisten määrä. Naisten määrää käsitellään jakamalla naiset ainoana naisina työyksikössään työskenteleviin, toisen naisen kanssa työyksikössään työskenteleviin ja niihin työyksiköihin, joissa naisia on kolme tai enemmän. Kanterin (1977, 238) mukaan kaksi naista voi saada tukea toisistaan ja suojautua yhdessä ainokaisroolin synnyttämiä paineita vastaan. Toisaalta naiset voivat myös nähdä toisensa kilpakumppaneina ja kääntyä toisiaan vastaan.

Työyhteisötekijät

Ainokaiskokemuksia kuvaaviksi muuttujiksi luetaan naisiin suhtautumista poliisiorganisaatiossa mittaava muuttuja, sukupuolista häirintää mittaavat muuttujat sekä miehistön ja päällystön suhtautumista naisiin mittaavat muuttujat. Tutkielmassa rajaudutaan tarkastelemaan ainokaiskokemuksia ainoastaan naisten osalta, koska miehet eivät ole poliisissa ainokaisia.

Naisten mielipidettä naisiin suhtautumisesta on kuvattu seuraavilla vastinpareilla: rohkaisevaa – lannistavaa, tasa-arvoista – syrjivää, toverillista – ei toverillista, avointa – salailevaa sekä asiallista – karkean ronskia. Muuttujat ovat järjestysasteikollisia viisiluokkaisia muuttujia, joissa pieni arvo kuvaa kielteistä suhtautumista ja suuri arvo myönteistä suhtautumista. Kyselylomakkeessa kysymys oli esitetty käänteisessä muodossa. Muuttujista muodostettiin summamuuttuja, jonka reliabiliteetti (Cronbachin alfa) on 0,87. Summamuuttujan vaihteluväli on 5–25.

Sukupuolisen häirinnän kokemuksia on kartoitettu kaksiluokkaisilla muuttujilla, joissa kysytään onko henkilö kohdannut erilaisia seksistisen kielenkäytön tai ahdistelun muotoja. (ks. liite) Seksistiseksi kielenkäytöksi lukeutuu kaksimielisten vitsien ja härskien juttujen kertominen, ulkonäköön tai seksuaalisuuteen kohdistuva asiaton huomauttelu ja loukkaava seksuaalinen nimittely. Koska seksististä kielenkäyttöä mittaavista muuttujista muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti on alhainen (0,50), käytetään seksististä kielenkäyttöä kuvaavista muuttujista ainoastaan muuttujaa ”Onko työyhteisön jäsen esittänyt loukkaavia kaksimielisiä vitsejä tai puhunut härskejä?”. Seksuaalista ahdistelua mittaavien muuttujien muodostaman summamuuttujan reliabiliteetti on riittävän korkea (0,69), joten mainittua summamuuttujaa käytetään analyysissä. Seksuaalinen ahdistelu käsittää ei-toivotun, vastenmieliseksi koetun lähentelyn, seksiehdotukset ja vihjailevat katseet ja eleet. Lisäksi tarkastellaan miehistön ja päällystön naisiin suhtautumista mittaavien muuttujien yhteyksiä naispoliisien kokemuksiin etenemismahdollisuuksiin. (ks. liite) Kyseisiä muuttujia tarkastellaan dikotomioina, joissa ”en osaa sanoa” – luokka on jätetty analyysistä pois ja mukana ovat vain väitteen kanssa samaa tai eri mieltä olevat naispoliisit.

Esimieheltä saatua kannustusta on mitattu viisiluokkaisella järjestysasteikollisella muuttujalla, jonka luokat ovat seuraavat: ”täysin eri mieltä = 1”, ”jokseenkin eri mieltä = 2”, ”siltä väliltä = 3”, ”jokseenkin samaa mieltä = 4” ja ”täysin samaa mieltä = 5”.

10 MENETELMÄT

Luokitteluasteikollisten muuttujien yhteyksiä järjestysasteikolliseen etenemismahdollisuusmuuttujaan tarkastellaan keskiarvotaulukoiden ja prosenttitaulukoiden avulla. Tilastolliset testit suoritetaan kahden ryhmän keskiarvoja vertailtaessa t-testillä, useamman ryhmän keskiarvoja vertailtaessa käytetään yksisuuntaista varianssianalyysia ja F-testiä. Ristiintaulukoiden yhteydessä erot testataan Khi²-testillä. Järjestysasteikollisten muuttujien välisiä yhteyksiä selitettävään muuttujaan tarkastellaan korrelaatiokertoimin. Myös kaksiarvoisten muuttujien yhteyksiä etenemismahdollisuusmuuttujaan tarkastellaan korrelaatiokertoimien avulla.

T-testillä voidaan testata kahden toisistaan riippumattoman ryhmän keskiarvoja (Heikkilä 1998, 230). Yksisuuntaisella varianssianalyysillä puolestaan selvitetään, kuinka useamman kuin kahden ryhmän keskiarvot eroavat toisistaan (Metsämuuronen 2003, 646). Khi²-riippumattomuustestillä testataan, onko todennäköistä, että riippuvuus on syntynyt otantasattuman vaikutuksesta siitä huolimatta, että muuttujat ovat perusjoukossa riippumattomia (Alkula, Pöntinen ja Ylöstalo 1994, 216).

Yhtäaikaista selittävien muuttujien vaikutusta selitettävään tarkastellaan lineaarisen regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysissä selitettävä muuttuja ilmaistaan selittävien muuttujien lineaarisena funktiona (Alkula, Pöntinen ja Ylöstalo, 1994, 244). Regressioanalyysillä voidaan etsiä laajan muuttujajoukon keskeltä niitä tekijöitä, jotka yhdessä kykenevät selittämään jotakin jatkuvaa muuttujaa, tutkia jo aiemmin tärkeiksi tiedettyjen muuttujien osuutta selittäjinä tai testata, ovatko tietyt muuttujat parempia selittäjiä kuin toiset (Metsämuuronen 2003, 579–580).

Selitysaste (R Square) ilmaisee, kuinka suuri osa muuttujan y vaihtelusta voidaan selittää yhteisesti kaikkien selittävien muuttujien avulla. Suhteutettu selityskerroin (Adjusted R Square) ottaa huomioon selittävien muuttujien lukumäärän. Suhteutettu selityskerroin kasvaa vain, jos uusi selitettävä muuttuja parantaa mallia. Ennuste lasketaan sijoittamalla saatuun malliin selittävien muuttujien arvot (x), jolloin saadaan selitettävän muuttujan (y) estimaatti eli ennuste. Usean selittäjän lineaarinen malli on muotoa: (Heikkilä 1998, 251-252.)

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n + e \text{ (jossa } e \text{ on virhetermi)}$$

Regressiokerroin b ilmaisee, kuinka paljon y -muuttuja keskimäärin muuttuu, kun x kasvaa yhden yksikön verran. Vakio a ilmoittaa regressiosuoran ja y -akselin leikkauspisteen. (Heikkilä 1998, 238.) Standardisoituja regressiokertoimia, beta-kertoimia, käytetään kun kertoimia halutaan verrata keskenään. Jotkut tutkijat käsittelevät beta-kertoimia varsinaisena regressiokertoimena. Teoreettisesti varsinainen beta (Regression Coefficient) on kerroin, jolla alkuperäinen muuttuja tulisi kertoa mallitustilanteessa. (Metsämuuronen 2003, 584.) Tässä tutkielmassa tarkastellaan standardisoituja regressiokertoimia.

Perinteisessä regressioanalyysissä oletuksena on, että selittävät muuttujat korreloivat kohtuullisesti selitettävään muuttujaan, mutta eivät liian voimakkaasti keskenään. Multikollineaarisuutta käsitellään tarkemmin luvussa 11.4, jossa esitellään regressioanalyysiin mukaan otettavat muuttujat. Perusoletuksena on myös, että saadun mallin selittymättä jäänyt osuus, residuaalit, ovat normaalisti jakautuneita ja niiden hajonta on tasainen eli homoskedastinen. Regressiomallien residuaaleja tarkasteltiin kuvien avulla. Residuaalit osoittautuivat kussakin mallissa normaalisti jakautuneiksi ja hajonnankaan suhteen suuria ongelmia ei ole. Havaintojen määrän pitäisi olla kohtuullinen malliin otettavien muuttujien lukumäärään nähden. (Metsämuuronen 2003, 579–581.) Tabachnick ja Fidell ovat esittäneet nyrkkisäännöksi 40 havaintoa jokaista selitettävää muuttujaa kohden. (sit. Metsämuuronen 2003, 581). Tämäkin ehto toteutuu, kun naisten malliin otettavien muuttujien lukumäärä on korkeimmillaan seitsemän ja otoskoko on 674 sekä miesten malliin mukaan otettavien muuttujien lukumäärä on kuusi ja otoskoko 564.

Lisäksi regressioanalyysin oletukset edellyttävät muuttujien kvantitatiivisuutta, riippuvuuksien lineaarisuutta ja vaikutusten yhteenlaskettavuutta. Tässä tutkimuksessa järjestysasteikollisia muuttujia käsitellään kvantitatiivisina muuttujina. Regressioanalyysin käyttöaluetta voidaan laajentaa eri tavoin. Esimerkiksi kvalitatiivisia muuttujia voidaan sisällyttää regressioanalyysiin dummy-muuttujina, siten että laatueroasteikollisen muuttujan luokista muodostetaan joukko dikotomioita, joiden avulla kuvataan keskimääräistä poikkeamaa jostain vertailuryhmästä. (Alkula, Pöntinen, Ylöstalo 1994, 252–254.) Laatueroasteikolliset muuttujat virka-asema ja naisten määrä otetaan regressioanalyysiin mukaan muodostamalla niiden luokista dikotomioita (0–1) ja jättämällä virka-asema-muuttujasta miehistön virka-asema ja naisten määrä-muuttujasta ainoana naisina työyksikössään toimivat pois regressioanalyysistä, jolloin ne toimivat muiden ryhmien vertailuryhminä.

Järjestysasteikollisten muuttujien puuttuvat havainnot korvataan niiden keskiarvoilla. Kaikkiaan puuttuvia havaintoja näissä muuttujissa oli vähän (< 12). Luokitteluasteikollisista muuttujista alipäälystötutkimuksen suorittaneisuus on muuttuja, jossa puuttuvia havaintoja oli

paljon (naiset n = 95 ja miehet n = 61). Katoa saattaa selittää se, että henkilöt ovat vasta suorittamassa tutkintoa. Koska koulutuksen suorittaneisuus on tärkeä etenemismahdollisuuksiin vaikuttava tekijä, muuttuja haluttiin mukaan alustaviin tarkasteluihin, mutta jätettiin pois regressioanalyysistä. Tämä on perusteltua myös siksi, että alipäälystötutkimuksen suorittaneisuus korreloi voimakkaasti virka-asemaan, koska se on virka-aseman edellytys. Luokitteluasteikollisista muuttujista naisten määrää kuvaavassa muuttujassa on 56 puuttuvaa havaintoa. Muissa luokitteluasteikollisissa muuttujissa kato ei ole suuri. (< 15) Etenkin virka-asema ja virkaikä ovat muuttujia, joihin sekä naisista että miehistä miltei kaikki ovat vastanneet (puuttuvat havainnot < 5).

11 TULOKSET

11.1 YKSILÖTEKIJÖIDEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN

Sekä mies- että naispoliisien kokemat etenemismahdollisuudet liittyvät virkaikään siten, että koetut mahdollisuudet pienenevät virkaikään kasvun myötä. (Naiset $F= 17,318$, $p<0,001$ ja miehet $F= 14,274$, $p<0,001$). (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Nais- ja miespoliisien kokemat etenemismahdollisuudet (1= erittäin heikot, 5 = erittäin hyvät) virkaikään mukaan, keskiarvot ja keskihajonnat sekä varianssianalyysin F-arvo.

Naispoliisit			
virkaikä	keskiarvo	keskihajonta	n, yhteensä
0-5 vuotta	3,4	0,9	277
6-10 vuotta	3,1	0,9	97
11-17 vuotta	2,9	0,9	193
vähintään 18 vuotta	2,8	1,2	105
yhteensä	3,1	1,0	672
$F=17,318$, $df=3$, $p<0,001$			
Miespoliisit			
virkaikä	keskiarvo	keskihajonta	n, yhteensä
0-5 vuotta	3,6	0,9	152
6-10 vuotta	3,3	1,0	96
11-17 vuotta	3,2	1,1	163
vähintään 18 vuotta	2,8	1,1	149
yhteensä	3,2	1,0	560
$F= 14,274$, $df=3$, $p<0,001$			

Nuorimmassa virkaikäluokassa oli paljon puuttuvia havaintoja alipääallystökoulutuksen suorittamista koskevassa kysymyksessä (naiset 22 %, miehet 15 %) ja vain muutama ilmoitti suorittaneensa tutkinnon. Kun nuorin virkaikäluokka jätetään analyysistä pois, alipääallystötutkinnon suorittaminen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuihin etenemismahdollisuuksiin kummallakin sukupuolella. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Nais- ja miespoliisien kokemat etenemismahdollisuudet (1 = erittäin heikot, 5 = erittäin hyvät) sen mukaan, onko suorittanut poliisin alipääallystötutkinnon*, keskiarvot ja keskihajonnat sekä t-testisuure.

Naispoliisit			
alipääallystötutkinto	keskiarvo	keskihajonta	n, yhteensä
ei	2,7	1,0	141
kyllä	3,1	1,0	222
yhteensä	2,9	1,0	363
t-testi: -3,535, df=361, p<0,001			
Miespoliisit			
alipääallystötutkinto	keskiarvo	keskihajonta	n, yhteensä
ei	2,8	1,1	116
kyllä	3,2	1,0	255
yhteensä	3,1	1,0	371
t-testi: -3,337, df=369, p=0,001			
* tarkastelussa yli 5 vuotta organisaatiossa työskennelleet			

Koetut etenemismahdollisuudet ovat samanlaiset pienten lasten äideillä ja isillä kuin niillä poliiseilla, joilla ei ole alle 10-vuotiaita lapsia (t-testit: p >0,05).

Uraorientaatio eli halukkuus edetä haastavampiin tehtäviin ja tunne siitä, että on korkea aika edetä urallaan, liittyvät naisilla ja miehillä eri tavoin koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Naisilla yhteys on lievästi negatiivinen 10 % riskitasolla (r= -0,07, p= 0,075). Urasuuntautuneisuus liittyy siis naisilla pikemmin huonoiksi kuin hyviksi koettuihin mahdollisuuksiin. Miehillä uraorientaation ja koettujen etenemismahdollisuuksien yhteys on puolestaan positiivinen (r= 0,15, p<0,001). Toisin sanoen miehillä urasuuntautuneisuus liittyy hyviksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin.

Tunne siitä, että on korkea aika päästä urallaan eteenpäin, liittyy naispoliiseilla lievästi huonoiksi koettuihin mahdollisuuksiin (r = - 0,09, p= 0,02). Alle 10-vuotiaiden lasten äidit kokevat tätä urahalukkuuden ja etenemismahdollisuuksien ristiriitaa (r= - 0,17, p= 0,01). Ne pienten lasten äidit, jotka ovat sitä mieltä, että heidän olisi jo korkea aika edetä urallaan, pitävät siis etenemismahdollisuuksiaan pikemmin huonoina kuin hyvinä. Vastaavaa yhteyttä ei ilmennyt niillä naispoliiseilla, joilla ei ole pieniä lapsia (r = - 0,05, p= 0,345).

Miehillä halukkuus siirtyä haastavampiin tehtäviin on yhteydessä koettuihin mahdollisuuksiin siten, että koettujen mahdollisuuksien parantuessa myös halu edetä haastavampiin tehtäviin kasvaa (r = 0,22, p<0,001). Yhteys on samansuuntainen riippumatta siitä,

ovatko kyseessä pienten lasten isät tai ne miespoliisit, joilla ei ole alle 10-vuotiaita lapsia (pienien lasten isät $r = 0,26$, $p = 0,006$, muut miespoliisit $r = 0,19$, $p = 0,021$).

11.2 ORGANISAATORAKENNETEKIJÖIDEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN

Naispoliisien kokemat etenemismahdollisuudet eivät ole yhteydessä virka-asemaan, kun yhteyttä tarkastellaan keskiarvojen perusteella. Päällystössä tai päällikköinä toimivat miespoliisit kokevat etenemismahdollisuutensa paremmiksi kuin miehistössä ja alipäällystössä toimivat miespoliisit. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Nais- ja miespoliisien kokemat etenemismahdollisuudet (1 = erittäin heikot, 5 = erittäin hyvät) virka-aseman mukaan, keskiarvot ja keskihajonnat sekä varianssianalyysin F-arvo.

Naispoliisit			
virka-asema	keskiarvo	keskihajonta	n, yhteensä
miehistö	3,1	1,0	541
alipäällystö	3,2	1,0	99
päällystö	3,2	1,3	27
yhteensä	3,1	1,0	667
F=0,501, df=2, p=0,606			
Miespoliisit			
virka-asema	keskiarvo	keskihajonta	n, yhteensä
miehistö	3,2	1,0	377
alipäällystö	3,2	1,0	133
päällystö	3,6	1,0	46
yhteensä	3,2	1,0	556
F=3,782, df=2, p=0,023			

Naisten määrä ei ole yhteydessä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Ainokaiset kokevat mahdollisuutensa samanlaisiksi kuin ne naiset, joilla on yksi naispuolinen työkaveri tai useampi. Myöskään työyksiköt, joissa naisia työskentelee kaksi, eivät eroa niistä, joissa naisia työskentelee kolme tai enemmän. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Naispoliisien kokemat etenemismahdollisuudet (1 = erittäin heikot, 5 = erittäin hyvät) työyksikön naisten määrän mukaan, keskiarvot ja keskihajonnat sekä varianssianalyysin F-arvo.

työyksikön naisten määrä	keskiarvo	keskihajonta	n, yhteensä
ainokainen	3,1	1,1	135
kaksi naista	3,0	0,9	134
kolme naista tai enemmän	3,2	1,0	349
yhteensä	3,1	1,0	618
F= 0,812, df= 2, p = 0,445			

11.3 TYÖYHTEISÖTEKIJÖIDEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN

Naisista 47 % on sitä mieltä, että naisiin suhtautuminen organisaatiossa on tasapuolista, 43 % pitää naisiin suhtautumista neutraalina ja 10 % naisista on sitä mieltä, että naisiin suhtaudutaan epätasapuolisesti. Naisten määrä ei ole yhteydessä kokemuksiin kohtelun tasapuolisuudesta (F= 0,812, p >0,05). Naisten määrä ei myöskään ollut yhteydessä seksistisen kielenkäytön tai sukupuolisen ahdistelun kokemuksiin. (Khi2 - testin p-arvot > 0,05).

Naisten kokema tasapuolinen kohtelu liittyy paremmiksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin (r= 0,32, p<0,001). Yksittäisistä summamuuttujan osioista naisiin suhtautumisen rohkaisevuuden aste on voimakkaimmin yhteydessä koettuihin etenemismahdollisuuksiin (r= 0,36, p<0,001). Lisäksi naisiin suhtautumisen tasa-arvoisuus ja avoimuus ovat yhteydessä koettuihin etenemismahdollisuuksiin voimakkaammin kuin kokemukset suhtautumisen toverillisuudesta tai asiallisuudesta. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Naispoliisien kokemien etenemismahdollisuuksien (1 = erittäin heikot, 5 = erittäin hyvät) ja tasapuolisen kohtelun kokemuksen (1 = erittäin epätasapuolista, 5 = erittäin tasapuolista) välinen yhteys, korrelaatiokertoimet ja p-arvot.

Naisiin suhtautuminen organisaatiossa	Koetut etenemismahdollisuudet
rohkaisevuus / lannistavuus	0,36 ***
tasa-arvoisuus / syrjivyyt	0,29 ***
toverillisuus / ei-toverillisuus	0,19 ***
avoimuus / salailevuus	0,28 ***
asiallisuus / karkea ronskius	0,20 ***
*** p < 0,001	

Naispoliiseista 36 % on kokenut seksististä kielenkäyttöä työyhteisössään ja seksuaalista ahdistelua työyhteisössään on kokenut naispoliiseista viidennes (21 %). Seksistisellä kielenkäytöllä on yhteys naispoliisien kokemuksiin etenemismahdollisuuksiin siten, että seksistis-

tä kielenkäyttöä kokeneet naispoliisit kokevat mahdollisuutensa huonommiksi kuin ne naispoliisit, jotka eivät ole kokeneet häirintää ($r = -0,14$, $p < 0,001$). Myös seksuaalisen ahdistelun kokemukset ovat lievästi, mutta tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä huonoiksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin. ($r = -0,08$, $p = 0,036$). Virka-asemittain tarkasteltuna tulokset ovat samansuuntaiset. Alla tulos on esitetty keskiarvotaulukkona. (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Naispoliisien kokemat etenemismahdollisuudet (1 = erittäin heikot, 5 = erittäin hyvät) sen mukaan, onko kokenut seksuaalista häirintää, keskiarvot ja keskihajonnat sekä t-testisuure.

Häirinnän muoto	Onko kokenut häirintää ?	n	keskiarvo	keskihajonta
seksistinen	ei ole kokenut	445	3,2	1,0
kielenkäyttö *	on kokenut	222	2,9	1,0
yhteensä		667	3,1	1,0
t-testisuure: 3,670 df = 665 p < 0,001				
seksuaalinen	ei ole kokenut	527	3,2	0,9
ahdistelu **	on kokenut	138	3,0	1,0
yhteensä		665	3,1	1,0
t-testisuure: 2,082, df= 663, p = 0,038				
* " onko työyhteisösi jäsen esittänyt loukkaavia kaksimielisiä vitsejä tai puhunut härskejä"				
** summamuuttuja				

Naispoliisien kokemien etenemismahdollisuuksien yhteyttä tarkasteltiin myös kysymyksiin, joissa selvitettiin erikseen miehistön ja päällystön suhtautumista naispoliiseihin. Naispoliisien kokemilla etenemismahdollisuuksilla oli yhteys erityisesti siihen, miten naiset kokivat heihin suhtauduttavan päällystössä. Naisten mielipiteiden kuuntelu päällystössä ($r = -0,38$, $p < 0,001$) ja naisten vähättely päällystössä ($r = -0,33$, $p < 0,001$) olivat voimakkaimmin yhteydessä koettuihin mahdollisuuksiin. Erityisesti päällystössä työskentelevillä naisilla naisten mielipiteiden kuuntelemattomuus oli yhteydessä huonoiksi koettuihin mahdollisuuksiin ($r = -0,62$, $p = 0,001$.)

Lisäksi se, kokivatko naiset naisia huomautettavan pienimmistäkin virheistä päällystössä ($r = -0,28$, $p < 0,001$), naisten kanssa flirttailtavan päällystössä ($r = -0,11$, $p = 0,008$) ja heihin suhtauduttavan ylikohteliaasti tai muodollisesti päällystössä ($r = 0,11$, $p = 0,008$), oli yhteydessä huonoiksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Naisten mielipiteiden kuuntelu ($r = -0,23$, $p < 0,001$), vähättely ($r = -0,24$, $p < 0,001$) ja virheistä huomauttaminen ($r = -0,23$, $p < 0,001$) miehistössä olivat myös yhteydessä naisten kokemuksiin etenemismahdollisuuksiin.

Vaikka naisten määrä ei ollut yhteydessä koettuihin etenemismahdollisuuksiin, vaikuttaa naisten määrällä olevan yhteys siihen, miten naiset kokevat naisten mielipiteitä kuunneltavan miehistössä ja siihen, kokevatko he naisia huomautettavan pienimmästäkin virheestä miehistössä. Työyksiköissä, joissa naisia työskentelee vähintään kolme, naisista 17 % on sitä mieltä, että naisia huomautetaan pienimmästäkin virheestä miehistössä siinä missä ainoana naisena tai toisen naisen kanssa työyksikössään työskentelevistä naisista noin kolmannes on tätä mieltä. Samoin niissä yksiköissä, joissa naisia työskentelee vähintään kolme, ollaan vähiten sitä mieltä, että naisten mielipiteitä ei kuunnella miehistössä. (Taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Naispoliisien kokemus siitä, miten naisiin suhtaudutaan miehistössä työyksikön naisten määrän mukaan, %, Khi2-testisuure.

"Naisia huomautetaan pienimmästäkin virheestä"			
työyksikön naisten määrä	eri mieltä	samaa mieltä	yhteensä, %, (n)
ainokainen	68	32	100 (101)
kaksi naista	71	29	100 (98)
kolme naista tai enemmän	83	17	100 (266)
yhteensä	77	23	100 (465)
Khi2 = 11,679, df=2, p =0,003			
"Naisten mielipiteitä ei kuunnella"			
työyksikön naisten määrä	eri mieltä	samaa mieltä	yhteensä, %, (n)
ainokainen	69	31	100 (112)
kaksi naista	62	38	100 (105)
kolme naista tai enemmän	76	24	100 (270)
yhteensä	71	29	100 (487)
Khi2=7,701, df=2, p=0,021			

Esimiehen kannustuksen taso on muuttuja, joka korreloi edellä esitettyjä ainokaiskokemuksia mittaavia muuttujia voimakkaammin koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Esimiehen kannustavuuden yhteys naisten ja miesten kokemiin etenemismahdollisuuksiin on samanlainen. Etenemismahdollisuudet koetaan sitä parempina mitä enemmän esimiehen koetaan kannustavan uralla eteenpäin (naiset: $r = 0,47$ $p < 0,001$, miehet: $r = 0,46$ $p < 0,001$).

Osittaiskorrelaatiolla voidaan eliminoida kahden muuttujan välisestä mahdollisesta yhteydestä kolmas tekijä (Metsämuuronen 2005, 352). Esimiehen kannustus vakioitiin tarkasteltaessa naisiin suhtautumisen yhteyttä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Vakioinnin jälkeen yhteys etenemismahdollisuuksiin heikentyi ($r = 0,32$ \rightarrow $r = 0,19$). Esimieheltä saatu kannustus vaikuttaa siis naispoliisien kokeman naisiin suhtautumisen ja etenemismahdollisuuksien väliseen yhteyteen.

11.4 REGRESSIOANALYYSIIN MUKAAN OTETTAVAT MUUTTUJAT

Naisten ja miesten regressiomalleja tarkastellaan aluksi rinnakkain lisäämällä regressioanalyysiin ensin yksilötekijöitä kuvaavat muuttujat. Regressioanalyysiin otettiin mukaan yksilötekijöistä virkaikä, uraorientaatio-summamuuuttuja ja pienten lasten vanhemmuusmuuttuja. Alipäälystötutkimuksen suorittaneisuutta mittaava muuttuja jätettiin pois jatkoanalyysistä, koska muuttujassa oli paljon puuttuvia havaintoja. Peruste jättää muuttuja pois on myös, että alipäälystötutkimuksen suorittaneisuus korreloi voimakkaasti virka-asemamuuttujan kanssa.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi naisten ja miesten malleja tarkastellaan yhtäaikaaisesti lisäämällä malleihin organisaatorakennetekijänä virka-asema ja tämän jälkeen työyhteisötekijänä esimiehen kannustus. Tämän jälkeen naisten malliin lisätään vielä aino-

kaiskokemuksia ja naisten määrää mittaavat muuttujat. Tarkoitus on selvittää, selittävätkö samat tekijät sukupuolten kokemia etenemismahdollisuuksia ja lisäksi, tuovatko naisten määrää mittaava muuttuja ja ainokaiskokemuksia mittaava muuttuja lisää selitysvoimaa naisten malliin.

Taulukossa 9. on esitetty selitettävän muuttujan ja selittäjien sekä selittävien muuttujien keskinäiset korrelaatiot. Virkaikä korreloi sekä naisilla ($r = 0.47$) että miehillä ($r = 0.40$) voimakkaasti alipäällystön virka-asema- dummy-muuttujan kanssa. Myös suhtautumisen naiseen ja esimiehen kannustuksen välinen korrelaatio on melko korkea ($r = 0.32$). Tuloksissa saattaa siis esiintyä multikollineaarisuutta. Heikkilä (1998, 251) esittää, että multikollineaarisuus aiheuttaa ongelmia regressiokerrointen tulkinnassa, mutta jos mallia käytetään vain ennustamiseen, ongelmaa ei pidetä kovin vaarallisena. Tässä tutkimuksessa verrataan naisten ja miesten mallien selitysosuuksia toisiinsa ja lähdetään siitä, että vertailuasetelma on mielekäs mahdollisesta multikollineaarisuudesta huolimatta. Edellä mainittiin alipäällystötutkimuksen suorittaneisuuden pois jättäminen mallista. Vaikka virkaikä ja virka-asema liittyvät läheisesti toisiinsa, otetaan ne kuitenkin molemmat mukaan malliin, koska kuten myöhemmin tulee esille, kummatkin ovat tilastollisesti merkitseviä selittäjiä muuttujien yhtäaikaisessa tarkastelussa.

TAULUKKO 9. Korrelaatiomatriisi regressioanalyysiin mukaan otettavista muuttujista.

Naispoliisit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2 = virkaikä									
3 = alle 10-vuotiaita lapsia	-.26***								
4 = uraorientaatio	-.04	.06							
5 = alipäällystön virka-asema	-.07(*)	-.06	.05						
6 = päällystön virka-asema	.03	.47***	-.04	-.03					
7 = esimiehen kannustus	.02	.08 *	.00	.02	-.09 *				
8 = kaksi naista	.47***	-.18***	-.11**	-.03	.02	-.02			
9 = vähintään kolme naista	-.04	.08 *	.08 (*)	-.01	.05	-.06	0		
10 = suhtautuminen naiseen	.05	-.10 *	-.09 *	-.06	-.04	-.16***	-.01	-.60***	
	.32 ***	-.06	-.00	-.24***	.03	.02	.32***	-.03	.05
Miespoliisit	1	2	3	4	5	6			
2 = virkaikä									
3 = alle 10-vuotiaita lapsia	-.30***								
4 = uraorientaatio	.05	-.11 **							
5 = alipäällystön virka- asema	.15***	-.18***	.08(*)						
6 = päällystön virka-asema	-.03	.40***	.02	-.14**					
7 = esimiehen kannustus	.12**	.28***	.01	.02	-.17***				
	.46***	-.19***	.09*	.10*	-.05	0,12**			

kohdat 3, 5, 6, 8 ja 9 ovat dikotomioita (*) $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
kohdissa 8 ja 9 kyseessä työyksikön naisten määrä

Sukupuolista häirintää mittaavien muuttujien sekä naiseen suhtautumista miehistössä ja päällystössä mittaavien muuttujien voisi ajatella kuvaavan samaa ilmiötä kuin naiseen suhtautumisen tasapuolisuutta mittaavan summamuuttujan. Seksistisen kielenkäytön ja naiseen suhtautumisen tasapuolisuuden korrelaatio onkin kohtalaisen korkea ($r = -0,28$, $p <$

0,001), seksuaalisen ahdistelun matalampi. ($r = -0,21$, $p < 0,001$). Päälystön ja miehistön suhtautumista naisiin mittaavista muuttujista virheistä huomauttelu, mielipiteiden kuuntelemattomuus ja vähätteleminen korreloivat voimakkaimmin tasapuolisen kohtelun kokemuksiin ($r = -0,44$ -> $-0,57$, $p < 0,001$). Sukupuolista häirintää ja naisiin suhtautumista miehistössä ja päälystössä mittaavia muuttujia ei näin ollen oteta mukaan regressioanalyysiin. Ainokaiskokemuksia edustaa regressioanalyysissä summamuuttuja naisiin suhtautumisen tasapuolisuudesta.

11.5 YKSILÖTEKIJÖIDEN, VIRKA-ASEMAN JA ESIMIEHEN KANNUSTUKSEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN

Taulukossa 10. on esitetty nais- ja miespoliisien kokemien etenemismahdollisuuksien regressioanalyysi. Yksilötekijät selittävät naisten ja miesten kokemista etenemismahdollisuuksista suunnilleen yhtä paljon (selityssaste naisilla 8 %, miehillä 10 %). Virkaikä on yksittäinen yksilötekijä, joka selittää koettuja etenemismahdollisuuksia eniten. Uraorientaation beta-kerroin on naisten mallissa negatiivinen ja miesten mallissa positiivinen silloinkin, kun muiden yksilötekijöiden sekä virka-aseman ja esimiehen kannustuksen vaikutus on vakioitu. Pienten lasten vanhemmuus ei vaikuta niin naisten kuin miestenkin kokemuksiin etenemismahdollisuuksiin muiden muuttujien ollessa vakioituneet.

Virka-aseman lisääminen malliin lisää naisilla selityssastetta vähemmän kuin miehillä. (R^2 :n muutos naisilla 0,04 ja miehillä 0,08). Virka-asema selittää yhdessä yksilötekijöiden kanssa 11 % naisten ja 17 % miesten kokemista etenemismahdollisuuksista. Alipäälystön virka-aseman standardisoitu regressiokerroin suhteessa miehistön virka-asemaan on naisilla ja miehillä sama (beta-kerroin = 0,21, $p < 0,001$). Miesten päälystön virka-asemaan liittyvä kerroin on kuitenkin selvästi suurempi kuin naisten (naiset 0,07 ja miehet 0,28). Päälystön virka-asemassa toimiminen nostaa koettuja etenemismahdollisuuksia etenkin miehillä.

Työyhteisötekijä esimiehen kannustus sen sijaan nostaa naisten mallin selityssastetta enemmän kuin miesten mallin (R^2 :n muutos naisilla 0,16 ja miehillä 0,12). Esimiehen kannustus on kuitenkin muuttuja, joka nostaa niin naisten kuin miestenkin mallien selityssastetta eniten. Esimiehen kannustus on yhteydessä hyviksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin.

Tarkasteltaessa naisten ja miesten mallien beta-kertoimia keskenään, esimiehen kannustuksen kerroin on naisten (0,42) mallissa hieman korkeampi kuin miesten (0,36) mallissa. Virkaikään beta-kerroin on puolestaan miesten (-0,34) mallissa hieman korkeampi kuin naisten (-0,28) mallissa.

Yksilötekijät, organisaatorakennetekijä virka-asema ja työyhteisötekijä esimiehen kannustus selittävät yhdessä 27 % naisten kokemista etenemismahdollisuuksista ja 29 % miesten kokemista etenemismahdollisuuksista. Kaikki mallit nostavat selityssastetta sekä naisilla että miehillä tilastollisesti erittäin merkitsevästi.

TAULUKKO 10. Nais- ja miespoliisien kokemien etenemismahdollisuuksien regressioanalyysi, standardisoidut regressiokertoimet.

	naispoliisit			miespoliisit		
	Malli 1	Malli 1+ 2	Malli 1+2+3	Malli 1	Malli 1+ 2	Malli 1+2+3
<u>Yksilötekijät</u>						
virkaikä	-.28 ***	-.38 ***	-.28 ***	-.28 ***	-.45 ***	-.34 ***
alle 10-vuotiaita lapsia	-.01	.00	.04	.00	-.03	-.04
uraorientaatio	-.08 *	-.09 *	-.07 *	.10 *	.09 *	.08 *
<u>Organisaatorakenne</u>						
<i>virka-asema*</i>						
alipäällystön virka-asema		.21 ***	.16 ***		.21 ***	.17 ***
päällystön virka-asema		.07 *	.07 *		.28 ***	.20 ***
<u>Työyhteisön taso</u>						
esimiehen kannustus			.42 ***			.36 ***
R2 (suhteutettu selityskerroin)	8 % n = 653	11 %	27 %	10 % n = 549	17 %	29 %
* p< .05, ** p<.01, ***p<.001						
* miehistön virka-asema vertailuluokka						

11.6 NAISTEN MÄÄRÄN JA AINOKAISKOKEMUSTEN YHTEYS KOETTUIHIN ETENEMISMAHDOLLISUUKSIIN

Taulukossa 11. esitetään naispoliisien kokemien etenemismahdollisuuksien regressioanalyysi. Siinä kolmeen aikaisempaan malliin (yksilötekijät, virka-asema ja esimiehen kannustus) on lisätty neljäs malli. Ainokaisuutta ja ainokaiskokemuksia mittaavien muuttujien lisääminen naisten malliin nosti selitystasetta (R2:n muutos 0,03). Kiinnostavaa on, että ainokaiskokemusten vakioinnin jälkeen uraorientaatio- muuttuja ei ole enää tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Kyseessä saattaa olla selitys-tyyppinen elaboraatio, jolloin naiseen suhtautuminen on uraorientaatiota ja koettuja etenemismahdollisuuksia edeltävä tekijä, jonka vakioinnin jälkeen uraorientaation ja etenemismahdollisuuksien yhteys häviää. Yhteyttä tarkasteltiin myös osittaiskorrelaation avulla, jolloin naiseen suhtautumisen tasapuolisuutta mittaava muuttuja vakioitiin. Uraorientaation ja etenemismahdollisuuksien välinen yhteys hävisi ($r = -0,07$ -> $r = 0,00$). Kyseessä on hyvin pieni selittäjä, mutta tulos tuodaan esille, koska naisilla uraorientaation ja koettujen etenemismahdollisuuksien välinen yhteys on negatiivinen siinä missä miehillä positiivinen.

Uraorientaatio-muuttujan ja naiseen suhtautumisen tasapuolisuuden korrelaatio on negatiivinen ($r = -0,24$, $p < 0,001$). Saattaa siis olla, että urallaan etenemään halukkaat naiset kokevat naiseen suhtautumisen esteenä uralla etenemiselle. Syytä on kuitenkin painottaa, että uraorientaation yhteys koettuihin etenemismahdollisuuksiin ei ole voimakas. Esimiehen kannustus on tärkein yksittäinen koettuja etenemismahdollisuuksia selittävä

tekijä. Toiseksi tärkein selittäjä on virkaikä. Naisiin suhtautumisen tasapuolisuusmuuttujalla on kolmanneksi suurin beta-kerroin ja kuten esimiehen kannustus ja virkaikä, se on tilastollisesti erittäin merkitsevä selittäjä. Lisäksi alipäällystön virka-asema suhteessa miehistön virka-asemaan on koettuja etenemismahdollisuuksia tilastollisesti merkitsevästi selittävä tekijä kun yksilötekijöitä, organisaatorakennetekijöitä ja työyhteisötekijöitä tarkastellaan yhdessä.

Yksilötekijät, virka-asema, esimiehen kannustus sekä ainokaiskokemukset selittävät yhdessä 30 % naispoliisien kokemista etenemismahdollisuuksista. Naisten määrää kuvaavat muuttujat eivät olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä tosin.

TAULUKKO 11. Naispoliisien kokemien etenemismahdollisuuksien regressioanalyysi, standardisoidut regressiokertoimet.

<u>Yksilötekijät</u>	Malli 1	Malli 1+ 2	Malli 1+2+3	Malli 1+2+3+4
virkaikä	-.28 ***	-.38 ***	-.28 ***	-.27 ***
alle 10-vuotiaita lapsia	-.01	.00	.04	.03
uraorientaatio	-.08 *	-.09 *	-.07 *	-.03
<u>Organisaatorakenne</u>				
<i>virka-asema*</i>				
alipäällystön virka-asema		.21 ***	.16 ***	.15 *
päällystön virka-asema		.07 *	.07 *	.06
<u>Työyhteisön taso</u>				
esimiehen kannustus			.42 ***	.35 ***
<u>Ainokaisuus ja ainokaiskokemukset</u>				
<i>naisten määrä **</i>				
naisten määrä kaksi				-.02
naisten määrä vähintään kolme				.02
ainokaiskokemukset				.19 ***
R2 (suhteutettu selityskerroin)	8 %	11 %	27 %	30 %
n = 599				
* p< .05, ** p<.01, ***p<.001				
* miehistön virka-asema vertailuluokka				
** ainoina naisina työyksikössään toimivat vertailuluokka				

12 YHTEENVETOA TULOKSISTA JA POHDINTAA

Tämän tutkielman päätavoite oli selvittää, ovatko naispoliisien määrä ja ainokaiskokemukset yhteydessä naispoliisien kokemuksen etenemismahdollisuuksiin. Oletuksille antaa taustaa se, että naispoliisit eivät ole edenneet poliisiorganisaatiossa yhtä hyvin kuin miespuoliset kollegansa. Siinä missä 75 % alipäälystötutkinnon suorittaneista miespoliiseista oli vuonna 1998 alipäälystön virassa, tutkinnon suorittaneista naisista 63 % (Nuutinen, Kauppinen, Kandolin 1999, 53). Kuitenkin suomalaiset nais- ja miespoliisit pitävät etenemismahdollisuuksiaan suunnilleen yhtä hyvinä. Poliisin tasa-arvotutkimuksen (emt., 54) mukaan 28 % naispoliiseista ja 29 % samanikäisistä miespoliiseista piti etenemismahdollisuuksiaan hyvinä tai erittäin hyvinä. Kohtalaisina etenemismahdollisuuksiaan piti 34 % naispoliiseista ja 31 % miespoliiseista. Näin ollen mies- ja naispoliiseista suunnilleen yhtä moni koki etenemismahdollisuutensa melko tai erittäin heikoiksi. Naispoliisien etenemismahdollisuuksiin vaikuttavien tekijöiden rinnalla tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös, mitkä tekijät ovat miespoliisien kokemuksen etenemismahdollisuuksien taustalla. Näin muodostuvaa kokonaiskuvaa vasten on mahdollista selvittää, mitä erityistä liittyy juuri naisten kokemuksen etenemismahdollisuuksiin Poliisissa.

Organisaatorakennetekijäksi lukeutuvan naisten määrän ja työyhteisötekijäksi lukeutuvien ainokaiskokemusten lisäksi tutkittiin kahden muun työyhteisö- ja organisaatorakennetekijän sekä neljän yksilötekijän yhteyksiä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Nais- ja miespoliisien kokemuksen etenemismahdollisuuksiin vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin erikseen. Yksittäisten muuttujien yhteyksien tarkastelujen jälkeen miehille ja naisille rakennettiin omat regressiomallinsa, joissa tarkasteltiin, mitkä tekijät vaikuttavat eniten koettuihin etenemismahdollisuuksiin, kun muiden tekijöiden vaikutukset ovat vakioituneet. Lisäksi vertailtiin, vaikuttavatko samat tekijät nais- ja miespoliisien kokemuksen etenemismahdollisuuksiin.

Tarkasteltavia yksilötekijöitä olivat virkaikä, alipäälystötutkinnon suorittaneisuus, pienten lasten vanhemmuus sekä oma halu edetä uralla. Sekä nais- että miespoliisien kokemat etenemismahdollisuudet pienenevät työskentelyvuosien kasvun myötä lukuun ottamatta niitä poliiseja, jotka ovat jo edenneet urallaan. Alipäälystötutkinnon suorittaneisuus nostaa molempien sukupuolten kokemia etenemismahdollisuuksia. Mielenkiintoinen tulos on se, että halukkuus edetä uralla liittyy eri tavoin miesten ja naisten kokemuksen etenemismahdollisuuksiin. Urallaan etenemään halukkaat miehet kokevat myös etenemismahdollisuutensa hyväksi, mutta uraorientoituneet naiset eivät. Pienten lasten vanhemmuus sinänsä ei ollut yhteydessä niin naisten kuin miestenkin kokemuksen etenemismahdollisuuksiin. Kuitenkin se, että urallaan etenemään halukkaat pienten lasten äidit pitävät etenemismahdollisuuksiaan pikemmin huonoina kuin hyvinä, mutta urallaan etenemään halukkaat pienten lasten isät arvioivat etenemismahdollisuutensa hyväksi, osoittaa uran ja perhe-elämän yhdistämisen olevan naispoliiseille vaikeampaa kuin miespoliiseille.

Organisaatorakennetekijöistä tarkasteltiin ainokaisuuden eli naisten määrän lisäksi virka-aseman yhteyttä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Miehistön virka-asemassa olevat poliisit kokevat mahdollisuutensa huonommiksi kuin ylemmissä virka-asemissa olevat. Naispoliisien ainokaisasemasta ei ole niin haittaa kuin hyötyäkään koetuille etenemismahdollisuuksille. Tässä kohden tarkasteltiin myös ainokaisuuden ja ainokaiskokemusten yhteyttä. Hypoteesi naisten määrän yhteydestä ainokaiskokemuksiin ei saanut vahvistusta lukuun ottamatta kahta kysymystä naisiin suhtautumisesta miehistössä. Niissä työyksiköissä, joissa naisia työskentelee vähintään kolme, ollaan harvemmin sitä mieltä, että naisia huomautellaan virheistä tai heidän mielipiteitään ei kuunnella.

Tarkasteltavia työyhteisötekijöitä olivat jo edellä mainitut ainokaiskokemukset ja koettu esimiehen kannustus. Miesten osalta tarkasteltiin ainoastaan esimiehen kannustuksen

yhteyttä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Esimiehen kannustus osoittautui sekä naisten että miesten kokemiin etenemismahdollisuuksiin voimakkaasti yhteydessä olevaksi tekijäksi. Myös naispoliisien ainokaiskokemuksilla on merkitystä näiden kokemille etenemismahdollisuuksille. Etenkin naiseen suhtautumisen rohkaisevuus, tasa-arvoisuus ja asiallisuus ovat yhteydessä hyviksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Edellä mainittujen kokemusten lisäksi se, miten naiset kokevat naiseen suhtauduttavan etenkin päällystössä, on yhteydessä koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Kokemukset siitä, että naispoliiseja ei oteta vakavasti päällystössä liittyvät huonoiksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin.

Sukupuolista häirintää kokeneet naispoliisit pitävät etenemismahdollisuuksiaan huonompina kuin ne naispoliisit, jotka eivät ole kohdanneet häirintää. Kokemukset huonoista etenemismahdollisuuksista saattavat esimerkiksi liittyä ulkopuolisuuden kokemukseen, jonka häirintä aiheuttaa. Poliisin tasa-arvosuunnitelmassa (1999, 19) on asetettu tavoitteeksi kannustaa naisia urakehitykseen. Suunnitelmassa korostetaan myös hyvien tapojen huomiointia työyhteisössä (emt., 24). Tämän tutkimuksen perusteella voi todeta näiden kahden tavoitteen liittyvän toisiinsa, koska hyviksi koetut etenemismahdollisuudet muuntuivat parhaimmillaan urakehitykseksi. Kauppinen ja Patoluoto (2005, 209) esittävät olevan mielenkiintoista, että Suomessa ja Ruotsissa naispoliisien raportoima sukupuolisen häirinnän taso on selkeästi alhaisempi kuin muualla Euroopassa. Suomalaisen naispoliisien osalta tutkijat esittävät syyksi naisten vahvaa halua sopeutua työyhteisöön ja sitä, että sukupuolinen häirintä nähdään osana miesvaltaisesta ammattikulttuurista, jossa toisaalta myös lojaalisuuden ja solidaarisuuden tunne määrittävät työyhteisöä. Tämän tutkimuksen perusteella voi kuitenkin todeta, että häirinnän kitkeminen poliisikulttuurista on eräs edellytys naispoliisien ammatillisten toimintaedellytysten luomiseksi.

Myös regressioanalyysin tulokset osoittavat ainokaiskokemuksilla olevan itsenäistä vaikutusta koettuihin etenemismahdollisuuksiin. Ainokaiskokemukset toivat naisten regressiomalliin selitysvoimaa tilastollisesti erittäin merkittävästi ja hävittivät uraorientaation ja koettujen etenemismahdollisuuksien lievän, mutta negatiivisen yhteyden.

Nais- ja miespoliisit kokevat etenemismahdollisuutensa organisaatiossa suunnilleen yhtä hyviksi. Lisäksi eri sukupuolten kokemiin mahdollisuuksiin vaikuttavat suunnilleen samat tekijät ja melko samantyyppisesti. Esimiehen kannustus on niin naisille kuin miehillekin tärkein etenemismahdollisuuksiin vaikuttava tekijä. Toiseksi tärkein tekijä on virkaikä: työskentelyvuosien karttuessa etenemismahdollisuuksien koetaan huonontuvan. Miehistöön virka-asemassa olevat kokevat mahdollisuutensa huonommiksi kuin ylemmissä virka-asemissa olevat. Alipäällystökoulutuksen suorittaminen puolestaan parantaa koettuja mahdollisuuksia. Tämän tutkimuksen teoriaosuudessa on esitelty suomalaisen työelämän tasa-arvon tilaa ja muun muassa viitattu Raija Julkusen (1994, 179) määritelmään pohjoismaisesta tasa-arvoisesta sukupuolimallista. Se, että nais- ja miespoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin vaikuttavat suunnilleen samat tekijät, viittaakin siihen, että mitään suurta epäkohtaa ei suomalaisessa poliisiorganisaatiossa tältä osin ole havaittavissa.

Yksityiskohtaisempi tarkastelu kuitenkin osoittaa tiettyjä eroja olevan tutkittujen muutujien yhteyksissä eri sukupuolten kokemiin mahdollisuuksiin. Miesten mallissa virka-asema osoittautui tärkeämmäksi selittäjäksi kuin naisten mallissa. Päällystön virka-asemassa toimiminen nostaa koettuja etenemismahdollisuuksia etenkin miehillä. Myös virkaikä oli miesten mallissa tärkeämpi selittäjä kuin naisten mallissa. Tämän voisi tulkita johtuvan naisten hitaammasta urakehityksestä. Kuten aiemmin on todettu, pienten lasten vanhemmuuden voi ajatella jarruttavan naisten urakehitystä, mutta ei miesten urakehitystä.

Kanter (1977, 183) on esittänyt, että miesvaltaisessa työyhteisössä tuki ja kannustus naisten urakehitykselle on erityisen tärkeää. Etenkin esimieheltä saatu kannustus on tärkeää ja merkitystä on myös naisten kokemuksella naiseen suhtautumisesta organisaatiossa. Tulosten perusteella voisi varovaisesti päätellä, että työyhteisötekijöillä on vielä suu-

rempi vaikutus naispoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin kuin miespoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin. Lisäksi pienten lasten vanhemmuus on tekijä, joka odotettavastikin jarruttaa naisten urakehitystä enemmän kuin miesten. Varovaisen päätelmän voisi tehdä myös siitä, että miespoliisien kokemiin etenemismahdollisuuksiin vaikuttaa enemmän kuin naispoliisien kokemiin mahdollisuuksiin organisaatorakennetekijä virka-asema ja yksilötekijä virkaikä.

Tutkimuksen luotettavuudesta kertovat korkeat vastausprosentit ja se, että tutkimuksessa olivat mukana kaikki Suomen naispoliisit sekä vertailukelpoinen otos miespoliiseista. Lisäksi käytettyjen summamuuttujien reliabiliteetit olivat hyvät. Tutkimuksen perusteella voikin suosittaa poliisiorganisaatiossa jatkettavan työtä yhä tasa-arvoisemman työyhteisön luomiseksi. Esimiehen kannustus, naisten tasapuolinen kohtelu, sukupuolisen häirinnän kitkeminen ja työn sekä perhe-elämän yhteensovittamisen edellytysten parantaminen ovat ne tekijät, joilla naisten urakehitystä voidaan organisaatiossa edistää.

LÄHTEET

- Acker, Joan (1990): Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere: Vastapaino.
- Alimo-Metcalfe, Beverly (1995): An investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Woman in Management Review* 10 (2), 3–8.
- Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1997): *Understanding Gender and Organizations*. London: SAGE Publications.
- Aaltio, Iiris (2002): Naisjohtajuus ja työelämän kulttuuriset yhteydet. Teoksessa Smeds, Riitta, Kauppinen, Kaisa, Yrjänheikki, Kati & Valtonen, Anitta (toim.): *Tieto ja tekniikka: missä on nainen?* Helsinki: Tekniikan akateemisten liitto, 159–167.
- Brown, Jennifer & Heidensohn, Frances (2000): *Gender and Policing. Comparative Perspectives*. London: Macmillan Press.
- Brown, Jennifer (1997): European Policewoman; A Comparative Research Perspective. *International Journal of the Sociology of Law* 25, 1–19.
- Chan, Janet (1996): Changing police culture. *British Journal of Criminology* 36 (1), 109–134.
- Fielding, Nigel (1994): Cop canteen culture. Teoksessa Tim Newburn & Elizabeth A. Stanko (toim.): *Men, Masculinities and Crime. Just Boys doing Business?* New York: Routledge, 46-63.
- Haavio-Mannila, Elina (1991): Työpaikan sukupuolikoostumus, työn luonne ja sukupuolten suhteet. Teoksessa Haavio-Mannila, Elina, Kauppinen-Toropainen, Kaisa & Kandolin, Irja (toim.): *Naiset ja miehet työelämässä. Työ ja ihminen, numero 3., Työympäristötutkimuksen aikakausikirja*. Helsinki: Työterveyslaitos, 197–217.
- Heidensohn, Frances (1994): From being to knowing: some issues in the study of gender in contemporary society. *Women & Criminal Justice* (6), 22–23.
- Heikkilä, Tarja (2002): *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita Prima.
- Heilman, Madeleine E. (2001): Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues* 57 (4), 657–674.
- Hirdman, Yvonne (1990): *Genussystemet. Demokrati och makt i Sverige*. Sou 1990:44, *Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm, 73–116.
- Hofstede, Geerd (1993): *Kulttuurit ja organisaatiot: mielen ohjelmointi*. Helsinki: WSOY.
- Holdaway, Simon ja Parker, Susan (1998): Policing Women Police. Uniform Patrol, Promotion and Representation in the CID. *British Journal of Criminology* 38 (1), 40–60.
- Julkunen, Raija (1994): Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luvun käänteenä. Teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.): *Naisten hyvinvointivaltio*. Jyväskylä: Vastapaino, 179–201.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karento, Helena (1999): "Olen tehnyt parhaani": tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. *Acta Universitatis Tamperensis*; 718. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kauppinen, Kaisa (1999): Sexual harassment in the workplace. Teoksessa Kane, Penny. (toim.): *Woman and Occupational Health*. Geneva: WHO, 84–89.

- Kauppinen, Kaisa (2002): Nais- ja miesjohtajuus - Viva la différence! Teoksessa Smeds, Riitta, Kauppinen, Kaisa, Yrjänheikki, Kati & Valtonen, Anitta (toim.): Tieto ja tekniikka: missä on nainen? Helsinki: Tekniikan akateemisten liitto, 149–158.
- Kauppinen, Kaisa & Patoluoto, Saara (2004): Sexual Harassment and Violence toward Policewomen in Finland. Teoksessa Gruber, James E., Morgan, Phoebe (toim.): In the Company of Men. Male Dominance and Sexual Harassment. Boston: Northeastern University Press, 195–214.
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa (1987): Ainokaiset työyhteisössä. Haastattelututkimus työn sukupuolenmukaisen eriytymisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Työ ja ihminen, numero 1, Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/87. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa, Kandolin, Irja & Haavio-Mannila, Elina (1986): Töiden jakautuminen sukupuolen mukaan ja naisten työn laatu. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 4, 3, 209–222.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996): Miehet ja naiset työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Gummerus, 9-19.
- Kolehmainen, Sirpa (1999): Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tutkimuksia 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- Naisjohtajat - uralla eteenpäin. Naisten sijoittuminen valtionhallinnon johtotehtäviin 5/2004. Valtiovarainministeriö, henkilöstöosasto, työryhmämuistioita. Helsinki: Edita Prima.
- Nuutinen, Iira & Kauppinen, Kaisa & Kandolin, Irja (1999): Tasa-arvo poliisitoimessa - työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi. Helsinki: Hakapaino.
- Martin, Carol (1996): The Impact of Equal Opportunities Policies on the Day-to-Day Experiences of Women Police Constables. British Journal of Criminology 36 (4), 510-528.
- Melkas, Tuula (1998): Tasa-arvobarometri 1998. Elinolot 1998:1. Helsinki: Tilastokeskus.
- Melkas, Tuula (2004): Tasa-arvobarometri 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:20. Helsinki: Edita Prima.
- Metsämuuronen, Jari (2003): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, Jari (2005): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Messerschmidt, James (1993): Masculinities and Crime. Critique and Reconceptualization of Theory. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.
- Miller, Susan L. (1999): Gender and Community Policing. Boston: Northeastern University Press.
- Ott, E. Marlies (1989): Effects of the Male-Female Ratio at Work. Psychology of Women Quarterly 1989 (13) 41–57.
- Polishögskolan i samarbete med Stathälsan Kungsholmen (1992): Kvinnor i polisyrket. En pilotstudie av svenska kvinnor i poliskarriären.
- Polisförbundet (1998): Så vi har det på jobbet. En rapport om polisens arbetsmiljö. Stockholm. Polisförbundet.
- Powell, Gary N. & Graves, Laura M. (2003): Women and Men in Management. London: Sage Publications.
- Puhakka, Helena (1998): Naisten elämänkulku nuoruudesta aikuisuuteen - koulutuksen merkitys elämän kulussa. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia N:o 42. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Reiner, Robert (1992): Politics of the Police. Hertfordsire: Harvester Wheatsheaf.

- Reskin, Barbara & Padavic, Irene (1994): *Woman and Men at work*. California: Malloy Lithographing.
- Rantalaiho, Liisa (1994): *Sukupuolisopimus ja Suomen malli*. Teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.): *Naisten hyvinvointivaltio*. Jyväskylä: Vastapaino, 9-30.
- Silvestri, Marisa (2004): *Woman in Charge. Policing, gender and leadership*. Devon: Willan Publishing.
- Sisäasianministeriön poliisiosasto (1999). *Poliisin tasa-arvosuunnitelma*. Poliisiosaston julkaisusarja 1/1999.
- Suomen naisten kansallisliiton siveellisyysskomitea (1928). *Naispoliisikysymys meillä ja muualla*. Helsinki: Raittiuskansan kirjapaino Oy.
- Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2002. Tasa-arvojulkaisuja 2/2003. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto.
- Tilastokeskus 2003. *Naiset ja miehet numeroina*.
- Van der Lippe Tanja, Graumans Anne and Sevenhuijsen Selma (2004): *Gender policies and the position of women in the police force in European countries*. *Journal of European Social Policy* 2004 14 (4) 391–405.
- Veikkola Eeva-Sisko (2002): *Sukupuolten asema tilastoissa*. Teoksessa Holli Anne Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.): *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Helsinki: WSOY, 50-69.
- Waddington, P.A.J (1999): *Police (canteen) sub-culture*. *British Journal of Criminology* 39 (2), 287–309.
- Walklate, Sandra (2000): *Equal opportunities and the future of policing. Core issues in policing*. Teoksessa Leishman, Frank, Loveday, Barry & Savage, Stephen (toim.): *Great Britain: Pearson Education*, 232–248.
- Wertsch, Teresa Lynn (1998): *Walking the Thin Blue Line: Policewomen and Tokenism today*. *Women and Criminal Justice* 9 (3), 23–61.
- Ylöstalo, Pekka (2002): *Työolobarometri lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus Nro. 250*. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino.
- Yoder, Janice D. (1991): *Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers*. *Gender and Society* 5 (2), 178–192.

Internet-lähteet

- Ruotsin poliisi: www.polisen.se. Luettu 11/2004
- http://www.helsinki.fi/akka-info/tiedenaiset/haavio_mannila.html.
Luettu 05/2006
- Suomen poliisi: www.poliisi.fi. Hämäläinen, Jukka (2002): *Poliisilehti* 2002/3. Luettu 02/2004

LIITE

LIITE 1 Kyselylomake

1. Kuinka monta henkilöä tekee työyksikössäsi suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä kanssasi (itsesi lisäksi) ?

miehiä _____

naisia _____

2. Mikä on tämänhetkinen virka-asemasi?

1. päällikkö/apulaispäällikkö

2. päällystö

3. alipäällystö

4. miehistö

3. Minä vuonna olet aloittanut työskentelyn poliisiorganisaatiossa? _____

4. Oletko suorittanut poliisin alipäällystötutkinnon tai sitä vastaavan aiemman tutkinnon?

1. ei

2. kyllä

5. Sukupuolesi

1. nainen

2. mies

6. Minkälaiset etenemismahdollisuudet sinulla on poliisiorganisaatiossa?

1. erittäin hyvät

2. melko hyvät

3. siltä väliltä

4. melko heikot

5. erittäin heikot

7. Seuraavassa esitetään työhösi liittyviä asenneväittämiä, joihin sinun tulisi vastata välittömän reaktiosi mukaisesti, kuinka hyvin tai huonosti kukin väittämä vastaa tämänhetkistä tilannettasi.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	siltä väliltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
esimieheni kannustaa minua eteenpäin urallani	1	2	3	4	5
minun on jo korkea aika päästä eteenpäin urallani	1	2	3	4	5
olen halukas siirtymään haastavampiin tehtäviin Poliisin sisällä	1	2	3	4	5

8. Onko suhtautuminen naisiin poliisiorganisaatiossa mielestäsi

rohkaisevaa	1	2	3	4	5	lannistavaa
tasa-arvoista	1	2	3	4	5	syрjivää
toverillista	1	2	3	4	5	ei-toverillista
avointa	1	2	3	4	5	salailevaa
asiallista	1	2	3	4	5	karkean ronskia

9. Koska naisia on poliisin ammatissa lukumääräisesti vähän, naisten toimiin saatetaan kiinnittää erityishuomiota. Suhtautuvatko miehistön ja päällystön edustajat naispoliiseihin esimerkiksi seuraavalla tavalla?

	Päällystön suhtautuminen		Miehistön suhtautuminen	
	ei	kyllä	ei	kyllä
naisia huomautetaan pienimmästäkin virheestä	1	2	1	2
naisten mielipiteitä ei kuunnella	1	2	1	2
naisten kanssa flirttaillaan	1	2	1	2
naisiin suhtaudutaan suojelevasti	1	2	1	2
naisia vähätellään	1	2	1	2
suhtautuminen naisiin on ylikohteliasta ja muodollista	1	2	1	2
naiset saavat etuoikeuksia	1	2	1	2

10. Seuraavassa luettelemme eräitä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muotoja. Onko viimeisen 24 kuukauden aikana työyhteisön jäsen (esim. työtoveri, esimies) toiminut seuraavalla tavalla:

	ei	kyllä
soittanut sinulle säädyttömiä puhelinsoittoja tai lähettänyt seksuaalisesti värittyneitä viestejä	1	2
esittänyt asiattomia ulkonäköösi tai seksuaalisuuteesi kohdistuneita huomautuksia	1	2
esittänyt loukkaavia kaksimielisiä vitsejä tai puhunut härskejä	1	2
ehdottanut seksiä epäasiallisessa yhteydessä	1	2
lähennellyt, koskettanut tai yrittänyt suudella sinua tahtomattasi	1	2
antanut ymmärtää, että työllesi on haitaksi, ellet suostu seksuaaliseen kanssakäymiseen hänen kanssaan	1	2
nimitellyt loukkaavasti, esim. nartuksi, huoraksi tai homoksi?	1	2
katsonut sinua tai elehtinyt sukupuolisesti vihjaavalla ja epämiellyttävällä tavalla	1	2

11. Kotona asuvien ja muualla kuin kotona asuvien lasten lukumäärä

1. ei lapsia
2. kotona asuvia alle 10-vuotiaita _____ lasta
3. kotona asuvia 10-17- vuotiaita _____ lasta
4. kotona asuvia yli 17-vuotiaita _____ lasta
5. muualla kuin kotona asuvia _____ lasta