

Teksti: Sari Nita Keski-Heikkilä

Koetut syyt eriarvoiseen kohteluun: Naissukupuoli yhä edelleen rasite

■ Viime keväänä TEKin yli 40-vuotialle jäsenilleen lähettämässä *Jarna Savolaisen* elämänhallintaa koskevassa kyselyssä kysyttiin avokysymyksellä ”Mitkä olivat syyt, joiden uskot vaikuttaneen eriarvoiseen kohteluun?” Eriarvoisuus on käsitteenä moniselitteinen ja keräsi monenlaisia vastauksia. 1 237 vastaajasta 475 kirjasi kommenttinsa kysymykseen. Artikkeleissa analysoidaan saatuja vastauksia laadullisesti. Yleisimmäksi eriarvoisen kohtelun syyksi koettiin naissukupuoli. Myös vuorovaikutustekijät ja valtakamppailu olivat usein syynä eriarvoiseen kohteluun.

Oheisessa taulukossa on listattu vastaajien nimeämät eriarvoisen kohtelun syyt. Prosentit on laskettu kaikista kysymykseen vastanneista 475 vastaajasta. Väliotsikot ovat suoria sitaatteja vastauksista.

”Kuule, sä olet ihan hyvä, mutta sulta puuttuu tasapainottavat lilluttimet jalkojen välistä, eli se että on nainen”

Naissukupuoli on yleisin yksittäinen tekijä, jonka eriarvoista kohtelua työpaikalla kokenut ilmoit-

taa eriarvoisen kohtelun syyksi. Vastaajista 15% on kokenut joutuneensa eriarvoiseen asemaan naissukupuolensa vuoksi tai kohdannut naissukupuoleen kohdistuvaa väheksyntää miesvaltaisella alalla työskennellessään. Myös äitiyslomista ja pienten lasten äitiydestä johtuvaa eriarvoistavaa asenteellisuutta on kokenut moni.

Ikärasismi on toiseksi yleisin syy eriarvoisuuden kokemiseen. Ikärasismia on koettu sekä nuorena että yli nelikymppisenä. Naiset mainitsivat ikäsyrynnän miehiä useammin. Usein naiset pitävät sekä ikää että sukupuolta yhdessä kokemansa syrjinnän syynä. Kansallisuuteen ja kieleen kohdistuvaa eriarvoi-

Vastaajien nimeämät eriarvoisen kohtelun syyt
N = 475

Taustatekijät: 145 vastaajaa	(31 %)
Sukupuoli: 72 naisvastaajaa	(15 %)
Ikä: 41 vastaajaa	(9 %)
Koulutus: 20 vastaajaa	(4 %)
Kansallisuus tai kieli: 12 vastaajaa	(3 %)
Vuorovaikutus: 119 vastaajaa	(26 %)
Arvot, näkemyserot: 29 vastaajaa	(6 %)
Pärstäkerroin/muut henkilökohtaiset tekijät: 27 vastaajaa	(6 %)
Rehellisyys suorapuheisuus: 22 vastaajaa	(5 %)
Henkilökemiat: 20 vastaajaa	(4 %)
Kiltteys ja vaatimattomuus: 14 vastaajaa	(3 %)
Liika innovatiivisuus: 7 vastaajaa	(2 %)
Valtakysymykset: 70 vastaajaa	(15 %)
Työpaikalla vallitseva kateus: 26 vastaajaa	(8 %)
Valtataistelu: 20 vastaajaa	(4 %)
Hyvä veli -verkosto: 14 vastaajaa	(3 %)
Esimiehen toiminta: 45 vastaajaa	(9 %)
Esimiehen ammatillinen pätemättömyys: 25 vastaajaa	(5 %)
Esimiehen negatiiviset ominaisuudet: 20 vastaajaa	(4 %)
Työpaikkaan liittyvät tekijät: 42 vastaajaa ...	(9 %)
Organisaation rakenteelliset tekijät: 23 vastaajaa	(5 %)
Lama tai resurssipula: 15 vastaajaa	(3 %)
Työsuhteeseen liittyvät tekijät: 4 vastaajaa	(1 %)
Ilmentymistavat: 45 vastaajaa	(9 %)
Palkkaus: 21 vastaajaa	(4 %)
Tiedon panttaus: 15 vastaajaa	(3 %)
Huono ilmapiiri: 9 vastaajaa	(2 %)

suutta on koettu ulkomailla työskentelyn yhteydessä sekä kotimaassa kaksikielisissä työyhteisöissä. Ruotisia taitamaton suomenkielinen kokee olevansa eriarvoisessa asemassa, jos työpaikalla käytetään paljon ruotsin kieltä.

”Kyllä herra -asenteen puutos, innovatiivisuus”

Vuorovaikutukseen liittyvistä tekijöistä eriarvoisen kohtelun uhriksi joutumisen syynä mainitaan oma liiallinen kiltteys, tunnollisuus ja haluttomuus kaveerata riittävästi työyhteisön oikeiden tyyppien kanssa. Myöskään palkkakeskusteluissa kiltteys tai kohteliasuus eivät ole valtteja. Eriarvoisuuden kokemisen syynä on usein palkkapolitiikka ja se, ettei itse ollut pyytämässä palkankorotusta riittävän aggressiivisesti.

Jos ei hiljaisuus takaa tasa-arvoista kohtelua, ei myöskään tämän aineiston mukaan rehellisyys, ainakaan silloin kun se yhdistyy suureen suuhun. Omasta suorapuheisuudesta, nuoleskelemattomuudesta ja rehellisyydestä on koettu epämiellyttäviä seurauksia. Taustalla ovat usein erilaiset arvot ja näkemyserot. Joku voi olla yksinkertaisesti väärässä työpaikassa, jos työpaikka arvostaa yksisilmäisesti vain omaa alaansa ja toisen alan koulutuksen omaavaa ei osata hyödyntää työyhteisössä. Liian aktiivisen poliittisen toiminnan tai mielipiteiden esille tuomisen koetaan johtavan arvo maailmojen kolareihin ja syrjintäkokemuksiin.

”Kateus, pelko omasta asemasta, halu hallita”

Suosittuja selittäjiä ovat myös pärstäkerroin ja yhteensopimattomat henkilökemiat, jotka aiheuttavat eriarvoisuuden kokemuksia. Työtoveria ja hänen toimintatapojaan ei vain jakseta arvostaa tai suvaita. Erilaisuuden hyväksyminen on vaikeaa ja se aiheuttaa usein eriarvoista kohtelua. Vain muutama eriarvoisuutta kokenut ilmoittaa syyksi oman persoonan tai vastaajan sanoin ”oman löperyyden”.

Kateus on tunnettu vieras työpaikoilla. Se kiteytyy eriarvoisuuden kokemukseksi, kun ul-

komaan komennukselta palataan suuremman auton kanssa tai työelämässä menee muuten hyvin. Eriarvoisuutta on koettu myös valtataistelun seurauksena. Lisänsä valtataisteluun antavat poliittiset lataukset sekä hyvä veli -verkosto ja sukulaisten suosiminen sekoittuneena yrityksen omistussuhteisiin. Tällaisen cocktailin aiheuttamista oireista kärsitään sitä useammin mitä korkeammassa asemassa ollaan.

”Mäntti esimies”

Syyttävä sormi osoittaa myös esimiestä. Usein juuri esimies saa pintaan tunteet eriarvoisuuden kokemisesta. Työelämän vaatimusten kasvaessa esimiesasemassa toimivilta odotetaan aiempaa enemmän asian tuntijuuttua ja oman alansa seuraamista. Esimiehen puutteelliset lähtötiedot ja heikko paneutumisen päätöstilanteessa ovat tekijöitä, jotka saavat pätevät työntekijät kokemaan eriarvoisuutta.

Esimiehen taholta eriarvoisuutta kokeneet kuvailevat esimiehensä pahaksi, itsekkääksi ja moraalittomaksi tai ammatillisesti epäpäteväksi keplottelijaksi, joka pelkää pätevien työntekijöiden uhkaavan omaa asemaansa. Esimiehen pelko, että alainen osoittautuu esimiestään pätevämmäksi ilmoitetaan syyksi eriarvoiseen kohteluun. Valtataistelu käynnistyy usein esimiehen värvätessä puolelleen sanavalmiita supliikkimiehiä tai kun hän asettuu suosikkinsa puolelle. Syynä eriarvoiseen kohteluun mainitaan myös heikko, pelkäävä esimies, jolla ei ole selkärankaa puuttua työyhteisön epäkohtiin.

Jokunen vastaaja tarkastelee eriarvoiseksi joutumisen kokemusta tilanteiden yläpuolelta; organisaation rakenteellisten tekijöiden aiheuttamana. Yritystä ymmärtäviäkin löytyy, tosin ei kovin monia. Lama ja resurssipulan syynä lupauksen ja resurssien saamatta jäämiseen mainitsee vain muutama vastaaja.

Miten eriarvoisuus sitten toteutuu? Yleisin ruumiillistuma on palkkasyrjintä, jonka kintereillä seuraa tiedon panttaus. Myös yleinen huono ilmapiiri lisää eriarvoisuuden kokemisen todennäköisyyttä. Moni eriarvoisuutta

kokenut on kyselyyn vastatessaan vaihtanut jo kauan sitten työpaikkaa ja nauttii uudessa paikassa raikkaasta ja terveestä ilmapiiristä. Usein työpaikan negatiivinen ilmapiiri onkin oire laajemmista ongelmista, mikä heijastuu suoraan vastauksista: ”Ikävä työpaikka, huonot henkilöstösuhteet, onneksi lähdin ennen kuin firma teki konkan”.

Tilanne työelämässä ei kuitenkaan ole totaalisen lohduton, sillä kyse on pienistä prosenttimääristä. Eriarvoinen kohtelu työpaikalla sukupuolen tai muun henkilökohtaisen tekijän vuoksi on kuitenkin aina vakava koko työyhteisöä koskeva ongelma, joka vaatii välitöntä korjausta. □



Haussa Nyt

Tuutut Perhelomat Kevät 2002
Kevään lomatarvi alkaa 18.2. ja päättyy 31.5.
Hakuaja päättyy 14.1.2002.

Maista myös
Pirkkalapöyhien Iman äitien lomakeskus
Helmariissa Pöyhienkä
11.-16.3.2002, hakuaja päättyy 31.1.2002
23.-28.9.2002, hakuaja päättyy 16.8.2002

Lomakeskus Perheloma Pirkkalan ja Iman äitien lomakeskus ja
sähköreitit 25.2.-2.3.2002,
hakuaja päättyy 14.1.2002.

Terveet elämäntavat - liikuntapainotteinen
viikkipolku alkoi Hotel Korpilampi, Espoo
10.-15.3.2002, hakuaja päättyy 25.1.2002.

Kyry lähtö:
Omasta lähtöstä tai A-lomasta
(09) 150 2484 klo 9-12
(09) 150 2351 klo 9-12 (muina aikoina nauhoite)
fax (09) 345 786
laustaan/ta-lomat.fi
A-lomat ry, Reifosilta 7, 00520 Helsinki
www.a-lomat.fi

Valitse MBA-tutkinto maailman huipulta



Henley Master of Business Administration on maailman laadukkaimpia MBA-tutkintoja. Se on aidosti kansainvälinen, akateeminen MBA-tutkinto, joka antaa erinomaiset valmiudet moderniin liikkeenjohtoon. Opiskelu työn ohessa avaa uuden maailman sekä itsesi kehittämiseksi että työtehtävissäsi.

Uutuus:
MBA in Project Management

Esitteitä ja lisätietoja www.imedu.fi
tai sähköpostilla henley@imedu.fi tai
faksilla (09) 473 6400 tai
puhelimella (09) 473 6208/Pirkko Suvanto,
(09) 473 6210/Marita Lohikoski.



INTERNATIONAL MANAGEMENT EDUCATION (IME)
Hämeenkatu 5 A, 00180 Helsinki, puh. (09) 473 6640