



<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	30.5.2021
Tekijä(t)	Anna Kivimäki	Sivumäärä	100+liitteet
Otsikko	Talonmies, seksisymboli vai tasavertainen työkaveri. Miesten kokemuksia sukupuoleen liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä naisvaltaisella alalla.		
Ohjaaja(t)	Prof. Tomi J. Kallio		

Tiivistelmä

Tämän Pro Gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, kohtaavatko miehet sukupuolivähemmistönä naisvaltaisella alalla samankaltaista loukkaavaa käyttäytymistä kuin naiset kohtaavat miesvaltaisella alalla ja miten tätä ilmiötä voisi ymmärtää. Työpaikalla esiintyvä loukkaava käyttäytyminen sisältää toisista työntekijöistä piittaamatonta käyttäytymistä, joka rikkoo työpaikan käyttäytymisnormeja sekä häiritsee työpaikan yleistä kunnioitusta. Loukkaavalle käyttäytymiselle tyypillistä on tekojen epämääräisyys, näkymättömyys ja tekojen matala intensiteetti. Henkilön sukupuoleen, etniseen taustaan tai esimerkiksi seksuaalisuuteen liittyvää selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä pidetään yhtenä modernin ajan syrjinnän muotona, jossa loukkaavan käyttäytymisen tekijä hienovaraisesti osoittaa omia ennakkoluulojaan ja syrjii kohdetta tämän ominaisuuksien vuoksi. Epämääräinen ja monitulkinnallinen loukkaava käyttäytyminen antaa oivan verhon syrjinnälle ja sallii sen tekijöiden osoittaa syrjintää ilman, että heidän maineensa tahriutuu.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan naisvaltaisella alalle työskentelevät miehet kohtaavat samankaltaista loukkaavaa käyttäytymistä kuin naiset kohtaavat miesvaltaisella alalla. Ymmärrettäväksi tämän tekee hegemoninen maskuliinisuus. Tietynlainen ideaalinen mieskuva on saavuttanut yhteiskunnassa laajan hegemonisen aseman, jota kannattaa suurin osa ihmisistä. Koska feminiinisyys nähdään maskuliinisuuden vastakohtana, ei hegemoninen maskuliinisuuden ideaali sisällä mitään feminiinisiä piirteitä. Naisvaltaisella alalla työskentelevät miehet tekevät työtä, jossa korostuvat feminiinisinä pidetyt piirteet kuten hoiva, tunteet, empaattisuus ja palvelu. Mies hoitajana tai muussa naisvaltaisessa ammatissa rikkoo niin maskuliinisuudelle asetettuja vaatimuksia kuin ammatin feminiinisuuden ja naiseuden symboliikkaa.

Koska naisvaltaisella alalla työskentelevät miehet eivät täytä hegemonisen maskuliinisuuden vaateita, he eivät voi ammatissaan koskaan saavuttaa hegemoniselle maskuliinisuudelle tyypillistä valta-asemaa. Alistainen maskuliinisuuden asema sekä sukupuoliroolien normeja rikkova käyttäytyminen näyttävät olevan yhteydessä naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten kokemaan sukupuoleensa liittyvään loukkaavaan käyttäytymiseen.

Avainsanat	loukkaava käyttäytyminen, hegemoninen maskuliinisuus, stereotypiat
------------	--





**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

TALONMIIES, SEKSISYMBOLI VAI TASAVERTAINEN TYÖKAVERI

**Miesten kokemuksia sukupuoleen liittyvästä loukkaavasta
käyttäytymisestä naisvaltaisella alalla**

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Anna Kivimäki

Ohjaaja:
Prof. KTT, HTT Tomi J. Kallio

30.5.2021
Rauma

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen tavoite, aineisto ja rajaukset.	7
1.2	Tutkimuksen rakenne.....	8
2	TYÖSSÄ ESIINTYVÄ LOUKKAAVA KÄYTTÄYTYMINEN.....	9
2.1	Kohteliaisuus ja loukkaava käyttäytyminen	9
2.2	Loukkaava käyttäytyminen käytännössä ja sen vaikutukset	13
2.3	Loukkaavan käyttäytymisen teorioita	17
2.3.1	Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen modernin syrjinnän muotona ..	17
2.3.2	Loukkaavan käyttäytymisen kehä.....	23
2.3.3	Riskinhallintamalli.....	25
2.4	Sukupuoli loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksissa.....	27
2.4.1	Loukkaavan käyttäytymisen tutkimus naisvaltaisilla aloilla	29
3	SUKUPUOLTEN ROOLIT JA HEGEMONINEN MASKULIINISUUS.....	31
3.1	Sukupuolten erilaiset roolit.....	32
3.2	Hegemoninen maskuliinisuus	35
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT	41
4.1	Aineistonkeruu	41
4.2	Sisällönanalyysi	43
4.3	Sisällönanalyysin erilaiset lähestymistavat.....	45
5	AINEISTON ANALYYSI	49
5.1	Sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen teot	52
5.1.1	Alentavat teot	52
5.1.2	Epäreilut vaatimukset.....	56
5.1.3	Ulkopuolelle jättäminen.....	59
5.1.4	Rajojen ylittäminen	60
5.1.5	Kohteen syyttäminen.....	61

5.2	Miesten kokeman sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen ominaisuudet	62
5.2.1	Loukkaavan käyttäytymisen tekijä	63
5.2.2	Loukkaavan käyttäytymisen toistuvuus	64
5.2.3	Loukkaavan käyttäytymisen paikka	66
5.2.4	Loukkaava käyttäytyminen ja valta	66
5.3	Loukkaavaan käyttäytymiseen reagointi.....	68
5.4	Miesten kokeman loukkaavan käyttäytymisen vaikutukset.....	70
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	72
6.1	Miesten kokema loukkaava käyttäytyminen ja hegemoninen maskuliinisuus.....	74
6.2	Hegemoninen maskuliinisuus ja loukkaavan käyttäytymisen vaikutukset.....	79
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	83
7.1	Tutkimuksen arviointi.....	86
7.2	Jatkotutkimusmahdollisuudet	88
LÄHTEET	91
LIITTEET	101
	Liite 1. Kirjoituspyyntö/viesti Facebook-ryhmiin.....	101
	Liite 2. Kirjoituspyyntö	101

1 JOHDANTO

Joskus kun keskitymme tai panostamme oikein hyvin johonkin asiaan, meidän on enää vaikea nähdä metsää puilta. Naisten oikeuksien ja tasa-arvon puolesta on pitkäjänteisesti tehty tarpeellista työtä jo vuosisadan ajan. Tämän työn avulla on naisten asemaa yhteiskunnassa saatu nostettua ainakin monilta osin hyvin tasavertaiseksi miesten kanssa. Onko kuitenkin naisten oikeuksien ja hyvän kohtelun vaatima huomio johtanut siihen, että joissain tapauksissa miehet kohteena on unohdettu?

Koskaan urani aikana en ole ollut työpaikkakokouksessa, koulutuksessa tai nähnyt tiedotetta tai kampanjaa, jossa loukkaava käytös naisvaltaisella alalla mieshoitajia kohtaan olisi nostettu esiin. Syytä olisi. Valitettavasti elämme #metoo:n jälkeistä aikaa, jossa meille on jostain syystä hyvin tärkeää yksinkertaistaa ja yleistää kaikenlaisen loukkaavan käytöksen ja toiminnan tekijän olevan mies ja sen uhrina nainen, vaikei se vastaa todellisuutta - ainakaan naisvaltaisella hoitoalalla mieshoitajille.

(Vastaaja 35)

Jotta ei jäisi kuolleita kulmia, joihin voi kadota asioita, ihmisiä tai tekoja, pitää pyrkiä katsomaan laajemmalti kuin vain yhteen suuntaan. Miesten kokema syrjintä ja kaltoinkohtelu on harvinainen tutkimusaihe verrattuna naisten kokemaan syrjintään ja kaltoinkohteluun. Yhteiskunnissa, joissa sukupuolisyryntä on tunnistettu, nähdään syrjinnän kohteena melkein poikkeuksetta nainen tai tyttö. Tämä näkyy myös poliittisessa keskustelussa, jossa näkökulma sukupuolisyryntään on melkein poikkeuksetta naislähtöinen. (Benetar 2012,1; Connell 2005, 1805.) Miehiin kohdistuvan sukupuolisyryntän tunnistamattomuutta vahvistaa myös Malmin (2009) väitöstutkimus, jonka mukaan melkein kaikki miehet kokevat elämänsä aikana sukupuolisyryntää sekä vapaa-ajalla että työelämässä, mutta tätä ei tunnusteta eikä huomioida yleisessä tasa-arvokeskustelussa. Osaltaan miesten kokemaa sukupuolisyryntää selittävät erilaiset uskomukset ja myytit miessukupuolesta, jotka vaikuttavat ihmisten asenteisiin ja odotuksiin miehiä kohtaan. Miesten odotetaan olevan aktiivisia, rohkeita, seksuaalisia, kovia äijiä, jotka henkensä uhallalla suojelevat lapsia ja naisia. (Benetar 2012, 77–84.) Usein nämä kulttuurin muokkaamat sukupuoleen liittyvät käsitykset, odotukset ja toiminta ovat tiedostamattomia ja niitä pidetään niin luonnollisina, ettei niihin kiinnitetä huomiota kuin silloin, jos joku henkilö rikkoo niitä. Esimerkiksi miesvaltaisella alalla työskentelevä mies ei tule työssään nähdyksi ensisijaisesti sukupuolensa perusteella, mutta

naisvaltaisella alalla työskentelevän miehen sukupuoli on usein ensimmäinen asia, johon kiinnitetään huomiota. (Huhta ym. 2005, 29.)

Tässä tutkimuksessa on haluttu tuoda esiin miesten kokemuksia työpaikalla esiintyvistä hienovaraisesta, monitulkinnallisesta ja epämääräisestä kiusaamisesta eli loukkaavasta käyttäytymisestä. Useiden aikaisempien loukkaavaa käytöstä koskevien tutkimusten mukaan naiset kokevat miehiä enemmän loukkaavaa käytöstä (Burns ym. 2019; Cortina ym. 2013; Settles & O'Connor 2014; Zurbrügg & Miner 2016). Naisten kokemusten yleisyyttä on selitetty muun muassa naisten alisteisella vähemmistöasemalla suhteessa miehiin (Cortina ym. 2001; 2008; 2013). Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen kohdistuu usein alisteisessa asemassa olevaan ihmiseen esimerkiksi tämän sukupuolen tai rodun perusteella. Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen toimii loukkaavan käyttäytymisen tekijöiden omien asenteiden peiteltynä mielenilmaisuna vähemmän arvostettuja tai stigmatisoituja ihmisiä kohtaan. (Kabat-Farr ym. 2020, 253.) Sukupuolesta johtuvan selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksissa on tarkasteltu enimmäkseen perinteisesti miesvaltaisia aloja sekä organisaatioita, kuten asianajotoimistoja (Cortina ym. 2002), tuomioistuimia (Cortina ym. 2001), kaupungin hallintoa ja armeijaa (Cortina ym. 2013). Vähemmistöinä näissä organisaatioissa olevat naiset kokivat todennäköisemmin loukkaavaa käyttäytymistä kuin miehet. Naiset näyttivät valikoituvat loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi naissukupuolen vuoksi. (Cortina ym. 2001; 2002; 2013.)

Naisvaltaisilla aloilla työskentelevistä miehistä on tehty tutkimuksia niin terveydenhuollossa (Haigh 2015; Sayman 2009) kuin sosiaalialalla (Alanko & Orjasniemi 2018; Pease 2011). Suomessa on lisäksi tehty aiheesta useita opinnäytetöitä ja pro gradu -tutkielmia sosiaali- ja terveydenhuollossa (Kauppinen & Miettinen 2013; Lindholm & Tikander 2014), varhaiskasvatuksessa (Kuivankangas 2007) ja vanhustenhoidossa (Alila & Koskiranta 2018; Leino 2008). Naisvaltaisilla aloilla ei ole kuitenkaan aiemmin tutkittu miehiin kohdistuvaa selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä, eikä aikaisemmin ole selvitetty kokevatko miehet naisvaltaisella alalla sukupuoleensa liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä. Naisvaltaisilla aloilla työskentelevien miesten kokemaa loukkaavaa käyttäytymistä on mielenkiintoista tutkia, koska he ovat näillä aloilla sukupuolivähemmistönä.

1.1 Tutkimuksen tavoite, aineisto ja rajaukset.

Tällä tutkimuksella on kaksi tavoitetta. Ensimmäinen tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kohtaavatko miehet sukupuolivähemmistönä naisvaltaisella alalla samankaltaista loukkaavaa käyttäytymistä, kuin aiemmissa tutkimuksissa on todettu naisten vähemmistönä kohtaavan miesvaltaisilla aloilla. Toiseksi tavoitteena on selvittää, miten tätä ilmiötä voisi ymmärtää.

Tutkimuksen empiirinen aineisto perustuu naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten itse kirjoittamiin kertomuksiin omista kokemuksistaan sukupuoleensa liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä. Empiirinen aineisto on kerätty julkaisemalla miehille osoitettu kirjoituspyyntö Facebookin naisvaltaisia sosiaali-, sivistys- ja terveysalaa edustavissa ryhmissä, tutkijan henkilökohtaisella Facebook-seinällä ja hoitajat.net -internetsivulla. Yhteensä kirjoituspyyntö julkaistiin kahdeksassa eri Facebook-ryhmässä. Lisäksi kirjoitus-pyyntö-julkaisut olivat kaikkien jaettavissa niin Facebookissa kuin yleisen internetlinkin kautta muualla. Kirjoituspyynnössä miehiä pyydettiin kertomaan omin sanoin kokemuksistaan sukupuoleen liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä. Koska kyseessä on täysin satunnaisen vastaajajoukon kokemukset, käsitellään tutkimuksessa vain vastaajien kokemusten kautta saatavaa kuvailevaa tietoa. Tutkimuksessa ei ole tarkoitus selvittää miesten kokeman loukkaavan käyttäytymisen yleisyyttä, alue-, ala- tai ammattikohtaista esiintyvyyttä tai tutkia, kokevatko miehet useammin kuin naiset loukkaavaa käyttäytymistä naisvaltaisella alalla.

Tutkimusalueen ulkopuolelle rajattiin seksuaalinen häirintä. Raja seksuaalisen häirinnän ja loukkaavan käyttäytymisen välillä ei ole selkeä ja joissain tapauksissa ne voivatkin olla yksi ja sama asia (Cortina 2008, 56). Suomen tasa-arvolain mukaan seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaa toisen ihmisen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä monin tavoin, kuten seksuaalisesti vihjailevina eleinä ja ilmeinä, härskeinä tai kaksimielisinä puheina, vartaloa tai pukeutumista koskevin huomautuksina, ei-toivottuina ehdotuksina tai vaatimuksina tai fyysisenä lähentelyinä. Yhteistä seksuaaliseen häirintään kuuluvalla käytökselle on se, että sillä luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalinen ahdistelu eli koskettelemalla tehty seksuaalinen teko, joka on omiaan loukkaamaan toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta, on kriminalisoitu vuonna 2014. Tämä rikoslain säännös ei sisällä esimerkiksi sanallista ahdistelua. (Teräsaho & Närvi

2019, 34 mukaan¹.) Huomioiden loukkaavan käyttäytymisen määritelmän mukaisen matalan intensiteetin ja tulkinnanvaraisen aikomuksen (Andersson & Pearson 1999, 457), tässä tutkimuksessa loukkaavan käyttäytymisen ulkopuolelle jäävät sellaiset seksuaalisen häirinnän kokemukset, jotka ovat objektiivisesti katsottuina selkeästi seksuaalisia, jotka ovat olleet tekona intensiivisempiä, eli voimakkaampia ja jotka ovat tarkoituksellisesti loukanneet kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tämän tutkimuksen rakenne koostuu seitsemästä pääluvusta: johdannosta, kahdesta teoreettisen viitekehyksen luvusta, tutkimuksen toteutuksesta, aineiston analyysistä, tutkimustuloksista sekä johtopäätöksistä. Tutkimukseen on antanut kimmokkeen ja tutkimusta on alusta alkaen myös ohjannut selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teoreettinen viitekehys. Tähän aiheeseen ja sen juuriin perehdytään ensimmäisessä teorialuvussa. Tämä teorialuku antaa lähtökohdat ja perustuksen tutkimuksen teolle. Tutkimuksen käytännön toteutuksesta on kerrottu luvussa 4 Tutkimuksen toteutus. Tutkimuksen laadullisen analyysin (luku 5) ja sen kautta saatujen tulosten (luku 6) perusteella teoreettiseksi viitekehykseksi nousi myös hegemonisen maskuliinisuudenteoria, joka auttaa ymmärtämään saatuja tutkimustuloksia ja käyttäytymistä näiden tulosten takana (luku 2). Johtopäätöksissä (luku 7) katsotaan vielä taaksepäin ja käydään läpi tutkimuksen polku, sekä katsotaan myös eteenpäin ja mietitään, minkälaisia jatkotutkimusaiheita tämä tutkimus on nostanut esiin.

¹ HE 90/1994; HE 195, 2004; HE 44/2009; HE 216/2013; HE90/2013

2 TYÖSSÄ ESIINTYVÄ LOUKKAAVA KÄYTTÄYTYMINEN

Työpaikalla esiintyvän kaltoinkohtelun näkymättömämmät puolet ovat 2000-luvun alusta lähtien yhä enenevässä määrin kiinnostaneet tutkijoita ympäri maailmaa (Gabriel ym. 2018, 362; Roter 2019, 16). Vuonna 1999 Pearson ja Andersson kehittivät käsitteen työpaikalla esiintyvistä loukkaavasta käyttäytymisestä (engl. workplace incivility), minkä jälkeen aiheesta on käsitelty monissa eri tutkimuksissa (esim. Cortina, 2008; Einarsdóttir ym. 2015; Krings ym. 2014; Miner ym. 2014; Zhang ym. 2018; Zurbrugg & Miner 2016). Tässä luvussa käydään läpi loukkaavaa käyttäytymistä ja sitä, mistä siinä on kyse ja mitä vaikutuksia loukkaavalla käyttäytymisellä on. Lisäksi käydään läpi eri teorioita siitä, miksi loukkaavaa käyttäytymistä ilmenee työpaikoilla sekä aiempaa sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen tutkimusta.

2.1 Kohteliaisuus ja loukkaava käyttäytyminen

Englanninkielinen termi ”civility” on ollut käytössä jo vuosisatoja. Antiikin roomalaiset käyttivät käsitettä ”civis” kuvaamaan kansalaisia ja käsitettä ”civitas” kuvaamaan kansalaisuutta. Modernissa Englannissa ja Länsi-Euroopassa käsite ”civility” vakiintui kuvaamaan sivistynyttä, asianmukaista ja kohteliasta käytöstä, joka huomioi sosiaaliset normit ja yhteisen uskomuksen sopivasta käyttäytymisestä. (Roter 2019, 17.) Myös Yhdysvalloissa, jossa käsitteellä ”civility” on perinteisesti tarkoitettu ylemmän luokan valtaa pitävien yhteisöä, käsite ”civility” on levinnyt tarkoittamaan ennemminkin huomaavaista ja kohteliasta käyttäytymistä (Andersson & Pearson 1999, 452, 454). MOT-sanakirjan mukaan suomenkieliset käännökset sanalle ”civility” ovat kohteliaisuus, kohtelias käytös ja kohtelias ilmaus tai teko, joita tutkimuksessa jatkossa käytetään civility-termin käännökseenä. Kohtelias käyttäytyminen on käytöstä, jota odotamme muilta perustuen yhdessä sovittuihin normeihin ja standardeihin. Kohteliaisuudesta välittyy eettinen, kunnioittava ja välittävä käytös toisia kohtaan. Koska kohteliaisuus perustuu yhdessä sovittuihin normeihin, se on myös ennalta arvattavaa käyttäytymistä, jonka mukaan toisten odotetaan käyttäytyvän. Se, että ihminen pystyy käyttäytymään kohteliaasti osoittaa, että henkilö pystyy myös kontrolloimaan itseään. (Andersson & Pearson, 1999, 452, 454; Montgomery ym. 2004, 250; Roter 2019, 17.)

Yhdessä luodut säännöt käyttäytymiselle mahdollistavat yhteistyön niin töissä kuin laajemmalti yhteiskunnassa (Andersson & Pearson 1999, 452). Kohtelias käyttäytyminen takaa sen, että jopa ristiriitatilanteissa osoitetaan kunnioitusta ja tiettyjä käytöstapoja

toista kohtaan (Roter 2019, 17). Työpaikalla kohtelias käytös suojaa työpaikan yhteisiä pelisääntöjä, luo positiivista ilmapiiriä ja parantaa tunneyhteyttä työyhteisöön (Pearson ym. 2000, 125). On kuitenkin hyvä muistaa, että se mitä pidetään kohteliaana käyttäytymisenä, vaihtelee niin yksilöstä kuin ympäristöstä riippuen. Kohteliaisuutta määrittelevät normit muodostuvat sosiaalisessa kanssakäymisessä, ja jokaisella meillä on erilaisia sosiaalisia ryhmiä, joissa me näitä opimme (Montgomery ym. 2004, 250). Kulttuurin kautta opimme erilaisia sääntöjä, tarkoituksia ja normeja, joita sosiaaliset keskustelut vahvistavat. Kulttuurisilla käsityksillä on vahva vaikutus sosiaaliseen kanssakäymiseen. (Alexander-Snow, 2004, 23–24, 30.) Tämän takia se mitä jossain kulttuurissa tai jossain työyhteisössä katsotaan kohteliaaksi käyttäytymiseksi, ei ole sitä välttämättä toisaalla (Roter 2019, 18). Tämä tuo nykypäivän globaalille, epäsynkronoidulle ja huipputeknologiselle vuorovaikutukselle haasteita, ja tekee kohteliaasta käyttäytymisestä yhä tärkeämpää. Onnistuneen yhteistyön edellytyksenä on toista kunnioittava ja oletettavissa oleva kohtelias käytös, minkä vuoksi pitäisi pyrkiä tunnistamaan tai tietämään, mikä käyttäytyminen on missäkin tilanteessa kohteliaista. (Andersson & Pearson 1999, 452, 455.)

Yksilön persoonallisuus ja tunnetaidot vaikuttavat kokemuksiin kohteliaasta käyttäytymisestä. Esimerkiksi Montgomeryn ym. tutkimuksessa (2004) havaittiin, että naiset pitivät miehiä todennäköisemmin tiettyä käyttäytymistä loukkaavana, ja miesten ja naisten ajatukset kohteliaasta käyttäytymisestä voivat jo lähtökohtaisesti erota toisistaan. Tutkimustulos liitettiin naisten ja miesten tyyppillisinä pidettäviin persoonallisuuseroihin. Sukupuolten tyyppillisinä pidettävien persoonallisuuspiirteinen mukaan naiset ovat yleisesti ottaen miehiä empaattisempia, osoittavat herkemmin tunteitaan, havaitsevat herkästi vivahteet toisten käyttäytymisestä ja ovat muutenkin tietoisempia toisten tunteista kuin miehet. (Montgomery ym. 2004, 251–252, 260.)

Loukkaava käyttäytyminen on kohteliaan käyttäytymisen vastakohta. Loukkaava käyttäytyminen rikkoo yhdessä sovittuja kanssakäymisen normeja ja on luonteeltaan välinpitämätöntä, epäkunnioittavaa ja toista loukkaavaa. (Andersson & Pearson 1999, 455; Einarsdóttir ym. 2015, 1187; Leiter 2013, 9). Loukkaavan käyttäytymisen englannin kielinen termi ”incivility” tulee latinan kielestä, jossa ”et non est civis” tarkoittaa ei kansalaista. Myöhemmin myös termiä barbaarinen käytettiin kuvaamaan ei kansalaista ja tämän käyttäytymistä. (Roter 2019, 17.) Loukkaavan käyttäytymisen sivistymättömyys näkyy hyvien tapojen puutteena, huonotapaisuutena, töykeytenä ja epäkohteliaisuutena. Loukkaava käytös on myös moukkamaista ja toisista piittaamatonta. Kriminologian

tutkimuksissa loukkaava käyttäytyminen on määritelty matala-asteisena yhteiskunnan standardien rikkomisena, joka kuvastaa tavanomaisesti hyväksytyjen normien ja arvojen eroosiota. (Andersson & Pearson 1999, 455.) Anderssonin ja Pearsonin (1999, 455) mukaan loukkaava käyttäytyminen on tönkeyttä ja epäkohteliasta käyttäytymistä, joka on toisista piittaamatonta ja loukkaa sosiaalisen vuorovaikutuksen kunnioituksen normeja.

Kohteliaan ja epäkohteliaan käyttäytymisen välinen raja on hämärtynyt nyky-yhteiskunnassa. Aiemmin toimintaamme ohjasivat tiukat kohteliaisuussäännöt, joiden noudattaminen oli ehdotonta. Nykyään toimintamme on vapaampaa. (Pearson ym. 2000, 129.) Yhteiskunnassa esiintyvä loukkaavan käyttäytymisen kokeminen on lisääntynyt viime vuosina muun muassa sosiaalisen median ja teknologian kehittymisen vuoksi. Tämä voi johtua siitä, että loukkaavan käyttäytymisen teot ovat todella lisääntyneet, tai siitä, että olemme tulleet tietoisemmaksi asiasta ja teknologian kehittymisen vuoksi tämä tieto on myös helpommin jaettavissa. Myös teknologian tuomat laajemmat mahdollisuudet keskustella niin tuttuun kuin vieraiden kanssa ovat voineet lisätä konfliktien mahdollisuutta. (Roter 2019, 18–22.)

Yhdysvaltalaisen tutkimuksen (Shandwick ym. 2016) mukaan ihmiset kokevat epäkohteliasta käyttäytymistä kaikilla elämän osa-alueilla kuten liikenteessä, ostoksilla, internetissä, koulussa, naapurustossa, sosiaalisissa tapahtumissa, julkisissa liikennevälineissä ja poliittisissa mielenosoituksissa. Loukkaavan käyttäytymisen yleisyyden vuoksi ihmiset jo odottavat kokevansa loukkaavaa käyttäytymistä. Loukkaava käyttäytyminen ei vaikuta estävän myöskään ihmisen menestystä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa Donald Trump äänestettiin USA:n 45 presidentiksi, vaikka hänen julkinen käyttäytymisensä on ollut kerta toisensa jälkeen toisia loukkaavaa. Julkiset esimerkit ja omat kokemukset saavat helposti uskomaan, että loukkaava käyttäytyminen on hyväksyttävää. (Roter 2019, 18–22.)

Organisaatioissa lisääntynyt monimuotoisuus ja globaalisuus ovat lisänneet todennäköisyyttä erilaisten kulttuurien kohtaamiselle ja tämän kautta erilaisten kohteliaisuusnormien esiintymiselle. Vallalla olevat kohteliaisuusnormit muuttuvat nykymaailmassa nopeasti. Jos organisaation sisällä on monenlaisia oletuksia kohteliaisuusnormeista, lisääntyy myös todennäköisyys näiden normien rikkomiselle. Myös työelämän kasvaneet haasteet ja paineet lisäävät todennäköisyyttä loukkaavan käyttäytymisen esiintymiselle. (Torkelson ym. 2016, 16.) Työpaikalla esiintyvä loukkaava käyttäytyminen (engl. workplace incivility, WPI) sisältää toisista työntekijöistä piittaamatonta käyttäytymistä, joka rikkoo työpaikan normeja sekä

häiritsee yleistä kunnioitusta työpaikalla. Työpaikan normit koostuvat yhteiskunnallisista normeista, moraalisisista perusteista, perinteistä nousevista normeista sekä organisaation omista muodollisista ja epämuodollisista käytännöistä, säännöistä ja menettelytavoista. (Andersson & Pearson 1999, 455). Luonteeltaan WPI on työkeää, epäkunnioittavaa, väheksyvää, lannistavaa ja loukkaavaa (Roter 2019, 16; Zhang ym. 2018, 2). WPI on yksi organisaation kaltoin kohtelun ja kiusaamisen muoto, jota esiintyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Andersson & Pearson 1999, 454). Toisin kuin kiusaamisen fyysisillä, aktiivisilla ja suorilla muodoilla kuten aggressiivisuudella ja väkivaltaisuuksella, loukkaavalla käytöksellä ei välttämättä ole selkeää tarkoitusta vahingoittaa kohdetta (Andersson & Pearson 1999, 453, 455). Anderson ja Pearson määrittivät työpaikalla esiintyvän loukkaavan käyttäytymisen vuonna 1999 seuraavasti:

” Workplace incivility is low-intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target, in violation of workplace norms for mutual respect. Uncivil behaviors are characteristically rude and discourteous, displaying a lack of regard for others.” (Andersson & Pearson 1999, 457)

Tämä määritelmä on ollut yleisesti käytössä myös muissa WPI-tutkimuksissa (esim. (Alshehry ym. 2019; Di Marco ym. 2018; Miner ym. 2014; Torkelson ym. 2016; Welbourne ym. 2016). Anderssonin ja Pearsonin määritelmässä korostuvat loukkaavan käyttäytymisen alhainen intensiteetti, tulkinnanvarainen tarkoitus, kunnioituksen normien rikkominen ja työkeä käytös (Pearson ym. 2001, 1398). Caza ja Cortina (2007) ovat käyttäneet yksinkertaistettua määritelmää, jonka mukaan WPI on matalan intensiteetin poikkeavaa käytöstä, jolla on tai ei ole tarkoitus aiheuttaa kohteelle vahinkoa.

Hershcovisin (2011) mukaan organisaatioissa tapahtuvaa kaltoin kohtelua voidaan tarkastella eri ominaisuuksien kautta. Näitä ovat toistuvuus, intensiteetti, aikomuksellisuus, näkymättömyys sekä kiusaajan ja kohteen välinen valtasuhde. (Hershcovis 2011, 511.) Loukkaavalle käyttäytymiselle tyypillistä on alhainen intensiteetti, tulkinnanvarainen aikomus ja se, että loukkaavan käyttäytymisen tekijä² on sisäpiiristä (Hershcovis 2011, 510). Mitä toistuvampaa ja arkisempaa loukkaava käyttäytyminen työpaikalla on, sitä haitallisempaa sen on uhrilleen. Alhainen intensiteetti tarkoittaa sitä, että loukkaava käyttäytyminen ei ole ilmaisultaan voimakasta vaan kyse on pienistä asioista, kuten silmien pyörittelystä tai sarkastisista huomautuksista.

² Loukkaavasti käyttäytyvästä henkilöstä käytetään tässä tutkimuksessa nimitystä tekijä.

Esimerkiksi fyysinen aggressiivisuus tai intensiivinen verbaalinen hyökkäys, kuten huutaminen ja kiroaminen ovat huomattavasti voimakkaampia ilmaisuja. Alhaisesta intensiteetistä huolimatta työpaikalla esiintyvällä loukkaavalla käyttäytymisellä on merkittäviä negatiivisia seurauksia. Tekojen intensiivisyys vaikuttaa myös näkymättömyyteen. On vaikea olla huomaamatta, jos joku huutaa toiselle, mutta esimerkiksi puhumattomuutta ei välttämättä huomaa. (Leiter 2013, 20.) Teot voivat olla niin näkymättömiä, että aluksi edes kohde ei huomaa tekoja, mutta toistuessaan ne alkavat vaivata ja ärsyttää (Roter 2019, 23). Silloin kun uhri ei teon näkymättömyyden vuoksi pysty selkeästi osoittamaan tapahtunutta, heikentyy hänen valta-asemansa suhteessa tekijään. Myös tämä puolustautumisen vaikeus tekee loukkaavan käyttäytymisen teoista uhrille vahingollisia. (Leiter 2013, 20.)

Toisinaan loukkaava käyttäytyminen voi havaittavasti vahingoittaa uhria, mutta usein tällöin syyt vahingoittamiseen voidaan kohdistaa muihin syihin kuin tahalliseen käyttäytymiseen, kuten tekijän tietämättömyyteen, epähuomioon tai persoonallisuuteen (Cortina 2008, 56). Tulkinnanvarainen aikomus vaikeuttaa myös osaltaan puolustautumista. Loukkaavan käyttäytymisen teoista voi olla kenenkään vaikea ottaa selvää, ovatko ne tarkoituksellisia vai ei. Loukkaavan käyttäytymisen tekijällä ei ole välttämättä oikeasti ollut aikomusta loukata kohdetta, mutta hän on ajattelemattomuuttaan tai muuten vahingossa näin tehnyt. Tekijä voi esimerkiksi kertoa seksististä vitsiä aikomuksenaan naurattaa toisia, jättää omat likaiset tiskinsä lavuaariin aikomuksenaan pestä ne myöhemmin, puhua kovaan ääneen puhelimesta yleisissä tiloissa häiriten toisten keskittymistä tai laittamalla oven kiinni seuraavan nenän edestä, koska ei tätä huomaa. Toisaalta aikomuksen tulkinnanvaraisuus voi näkyä niin, että tekijä ei tunnusta tehneensä mitään tarkoituksella, vaan puolustautuu vedoten tulkinnanvaraisuuteen, vaikka todennäköisesti teko olisikin tehty harkiten. Tällöin tekijä tietää, että uhrilla ei ole mahdollisuuksia puolustautua tai todistaa teon tarkoituksellisuutta. Tekijän ja uhrin valtaero syntyy juuri näistä loukkaavan teon todistettavuuden hankaluuksista. Tämän takia loukkaava käyttäytyminen koetaan sitä uhkaavammaksi, mitä ilmeisemmin teko on ollut tahallinen. Ajattelemattomasti käyttäytyvät työkaverit voivat olla epämieluisia, mutta eivät välttämättä uhkaavia. (Leiter 2013, 21 – 22; Roter 2019, 23–24.)

2.2 Loukkaava käyttäytyminen käytännössä ja sen vaikutukset

Käytännössä loukkaava käyttäytyminen voi ilmetä työpaikalla monin eri tavoin. Tutkimuksissa loukkaavaksi käyttäytymiseksi on katsottu muun muassa toisen huomiotta

jättäminen, pilkkaaminen, epäkunnioittava käytös, keskeyttäminen, epäkorrekti nimittely, ulkopuolelle jättäminen, tervehtimättä jättäminen, ovien paiskominen, ryhmässä kuiskiminen, puhelimen käyttäminen kokouksessa, juoruilu, piikittely, tiedon panttaaminen, työrauhan häiritseminen ja toisen kohtelevaaminen niin kuin tämä olisi epäpätevä tai lapsi (Andersson & Pearson 1999; Di Marco ym. 2018; Gabriel ym. 2018; Roter 2019; Zurbrugg & Miner 2016). Loukkaava käyttäytyminen voi siis ilmetä niin verbaalisesti (pilkkaaminen, juoruilu), elein (silmien pyörittely, olkapäiden kohauttelu), teoin (ovien paiskominen, puhelimen käyttäminen kokouksessa) kuin tekemättä jättämällä (jätetään kutsumatta kokoukseen, ei tervehditä, ei kuunnella, ei välitetä tietoa). Loukkaavan käyttäytymisen kokeminen on subjektiivista, ja sen vuoksi itse tekoa merkittävämpää on se, kokeeko uhri teon loukkanneen työpaikan normeja (Kunkel, Means-Christensen, & Harrington 2019, 55).

Roterin (2019) mukaan WPI voidaan jaotella ihmistenväliseen, internetissä tai mobiiliverkossa tapahtuvaan sekä uhrittomaan loukkaavaan käyttäytymiseen. Ihmistenvälinen loukkaava käyttäytyminen tapahtuu kasvotusten, kun taas internetissä tapahtuva loukkaava käyttäytyminen voi olla täysin kasvotonta. Yksinkertaisimmillaan internetissä tai mobiiliverkossa tapahtuva loukkaava käyttäytyminen voi olla sitä, ettei vastaa toisen sähköpostiin tai tekstiviestiin, vaikka tietää toisen odottavan vastausta. Uhrittomassa loukkaavassa käyttäytymisessä ei teolla ole selkeää kohdetta, vaan uhri on sattumanvarainen. Esimerkiksi henkilö ottaa viimeisen kupin kahvia, eikä tee uutta tilalle, jolloin seuraava sattumanvarainen kahvinhakija ei saa kahvia. (Roter 2019, 23–24.)

Kohteliaisuus ja epäkohteliaisuus ovat molemmat vuorovaikutuksellisia tapahtumia, johon osallistuu aina kaksi tai useampi henkilö. Loukkaava käyttäytyminen koskee työpaikalla niin tekijää, uhria kuin sivustakatsojia ja vaikuttaa tämän vuoksi laajasti niin työntekijöihin kuin organisaatioihin. (Anderson & Pearson 1999, 457.) Eri tutkimuksissa (Cortina ym. 2001; Estes & Wang 2008; Pearson & Porath 2009; Reio & Ghosh, 2009) on pyritty selvittämään, millainen henkilö tekijä on, mutta selkeää yhdenmukaista vastausta ei ole saatu. Tutkimuksissa tyypilliseksi tekijäksi on osoitettu niin nuoret miehet (Reio & Gosh 2009), vanhemmat kollegat (Leiter ym. 2010), ylempiarvoiset työkaverit (Estes & Wang), alaiset (Salin 2005), miehet (Pearson ym. 2000), samaa sukupuolta olevat (Gabriel ym. 2018) kuin eri sukupuolta olevat (Cortina 2008). Tekijän vallan ja vihan tunteiden on havaittu lisäävän todennäköisyyttä käyttäytyä loukkaavasti toisia kohtaan. Myös tyytymättömyys työhön, koettu epäoikeudenmukaisuus sekä psykologiset ongelmat kuten masennus tai uupuminen lisäävät riskiä loukkaavalle käyttäytymiselle.

(Schilpzandn ym. 2014, 80.) Usein loukkaavan käyttäytymisen tekijää kuvaillaan ihmiseksi, joka on töykeä työkavereille, epäkunnioittava alaisille ja jonka kanssa on vaikea tulla toimeen. Nämä ihmiset myös tietävät, milloin kannattaa käyttäytyä hyvin, jotta tarvittavien silmien edessä pystyy antamaan positiivisen kuvan itsestään. (Pearson ym. 2000, 128.)

Useiden tutkimusten mukaan loukkaavaa käyttäytymistä kohtaavat eniten vähemmistöt, kuten seksuaalivähemmistöt (Einarsdóttir ym. 2015; Zurbrügg & Miner 2016) ja etniset vähemmistöt (Welbourne ym. 2015). Riskitekijöiksi on havaittu myös naissukupuoli (Cortina 2008; Cortina ym. 2013), nuoruus (Lim & Lee 2011) ja matala valta-asema (Pearson & Porath 2009). Tutkimustulokset riskitekijöistäkään eivät kuitenkaan ole olleet täysin yhdenmukaisia, vaan myös ristiriitaisia tuloksia on saatu. Esimerkiksi ruotsalaisessa tutkimuksessa (Torkelson ym. 2016) ei havaittu valta-aseman vaikuttavan loukkaavan käyttäytymisen kokemiseen. Loukkaava käyttäytyminen ja sen osapuolet näyttävät esiintyvän hieman eri tavoin eri kulttuureissa ja toimialoilla, mikä ei sinänsä ole yllättävää, koska loukkaava käyttäytyminen määrittyy tilanteen ja ympäristön mukaan³. Loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi joutuminen voi johtua erilaisuudesta, uhrin omasta käyttäytymisestä tai tilannesidonnaisista tekijöistä. Esimerkiksi kohteen organisaatiota tai toisia työntekijöitä kohtaan haitallinen käyttäytyminen, dominoiva ja yhteistyötä vieroksuva johtamistyyli tai erilaiset omaksutut kohteliaisuusnormit ja työn stressaavuus vaikuttavat epäkohteliaan käyttäytymisen kokemiseen. (Schilpzandn ym. 2014, 67.)

Sitä, että yhtä selkeää uhri- tai tekijätyyppiä ei ole löytynyt, puolustaa myös se löydös, että tutkimusten mukaan valtaosa työntekijöistä on kokenut tai todistanut loukkaavaa käyttäytymistä töissä. Esimerkiksi Pearsonin ja Porathin (2009) Kanadassa tehdyn tutkimuksen mukaan 96 prosenttia tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä oli kokenut loukkaavaa käyttäytymistä työssä ja jopa 99 prosenttia oli todistanut loukkaavaa käyttäytymistä. Kaikissa tutkimuksissa ei olla päästy ihan näin korkeisiin prosenttiluokkiin, ja loukkaavan käyttäytymisen yleisyys vaikuttaisi riippuvan niin maasta kuin ammattikunnasta. Schilpzandin, De Paterin ja Erezin (2014, 59) julkaisemassa WPI-tutkimuksen kirjallisuuskatsauksessa todetaan kuitenkin myös, että noin 98% työntekijöistä on kokenut loukkaavaa käyttäytymistä ja noin 50 % kokee sitä viikoittain. Muuhun työpaikkakiusaamiseen, kuten tönimiseen, huutamiseen tai

³ ks. aiempi luku 2.1

uhkailuun, verrattuna loukkaava käyttäytyminen vaikuttaa olevan kaikkialla vallitsevampaa ja yleisempää (Taylor ym. 2019, 192).

Vaikka loukkaava käyttäytyminen on luonteeltaan hienovaraisempaa kuin monet muut työpaikkakiusaamisen muodot, sen vaikutukset eivät ole hienovaraisempia kuin muiden työpaikkakiusaamisen muotojen vaikutukset (Cortina 2008, 57). Tähän vaikuttaa loukkaavan käyttäytymisen laajuus, arkisuus työpaikoilla sekä ilmiön epämääräisyys (Di Marco ym. 2018, 1981; Cortina 2008, 57). Epäkohteliasta käyttäytymistä voidaan kuvailla päivittäiseksi mylläkäksi (engl. daily hassles), jossa kiusa ilmenee toistuvasti jokapäiväisessä elämässä ilman sen suurempaa draamaa. Tämä kuitenkin aiheuttaa helposti matala-asteista stressiä, joka toistuessaan vaikuttaa yksilöön niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Uhrin voi olla myös vaikea suojautua tai kontrolloida tulkinnanvaraista ilmiötä, joka aiheuttaa uhrissa epätoivoisuutta ja alistumista. Työpaikalla kukaan ei myöskään oleta joutuvansa vihamielisen kanssakäymisen kohteeksi, minkä vuoksi tämä aiheuttaa loukkaavan käyttäytymisen kohteelle suurempaa stressaantumista kuin esimerkiksi liian suuri työmäärä ja muut työtehtäviin liittyvät stressitekijät. (Cortina 2008, 57.)

Loukkaavan käyttäytymisen kokeminen vaikuttaa laajasti yksilön hyvinvointiin (Pearson ym. 2000, 130; Torkelson 2016 ym. 16). Loukkaava käyttäytyminen rikkoo työntekijän odotuksia ihmistenvälisestä kanssakäymisestä sekä oletuksia organisaation vastuusta huolehtia näiden odotusten täyttymisestä. Tämä vaikuttaa työntekijän organisaatiota kohtaan tuntemaan luottamukseen ja aiheuttaa negatiivisia tunteita. (Pearson ym. 2001, 1408.) Loukkaava käyttäytyminen saattaa vaikuttaa niin työntekijöiden tunteisiin, käytökseen, kognitioon kuin asenteisiin (Schilpzandn ym. 2014, 68). Loukkaava käyttäytyminen voi aiheuttaa uhrille työperäistä stressiä, tyytymättömyyttä, alentunutta luovuutta, kognitiivista häiriintymistä ja psykologista ahdistusta. Työntekijä saattaa loukkaavan käyttäytymisen vuoksi kärsiä ahdistuneisuudesta, mielialan vaihteluista, unettomuudesta ja jopa masentuneisuudesta. Loukkaavan käyttäytymisen uhriksi joutuminen vähentää myös sitoutumista työhön ja vaikuttaa työn laatuun ja tehokkuuteen. Loukkaava käyttäytyminen vaikuttaa myös työntekijän kykyyn tehdä yhteistyötä. (Alshehry ym. 2019, 2; Cortina 2008, 57; Pearson ym. 2000, 130; Pearson ym. 2001, 1404; Settles & O'Connor 2014, 72.) Jo loukkaavan käyttäytymisen sivusta seuraamisen on todettu alentavan työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta sekä lisäävän loppuun palamista ja aikomuksia irtisanoutua työstään (Cortina 2008, 57; Cortina ym. 2013, 1580).

Loukkaavan käyttäytymisen yksilölliset ja kollektiiviset vaikutukset aiheuttavat organisaatiolle taloudellisia seuraamuksia esimerkiksi sitoutumattomuuden, häiriötekijöiden aiheuttaman varomattomuuden, onnettomuuksien, päihteidenkäytön, sairauspoissaolojen, tiimin sisäisten ristiriitojen, tuottavuuden laskun ja irtisanoutumisten vuoksi (Cortina 2008, 57; Welbourne ym. 2016, 721; Zhang ym. 2018, 2). Loukkaavan käyttäytymisen on havaittu myös ennustavan vakavampia kiusaamisen muotoja ja luovan vihamielistä ilmapiiriä organisaatioon (Cortina 2008, 57; Torkelson ym. 2016, 5; Zhang ym. 2018, 2). Organisaatiossa tapahtuva loukkaava käyttäytyminen voi karkottaa myös asiakkaita. Asiakkaat eivät halua sitoutua organisaation, jos havaitsevat tai kokevat työntekijän olevan työkeä joko asiakkaalle itselleen tai jollekin organisaation työntekijälle, koska uskovat myös itse tulevansa huonosti kohdelluksi. (Roter 2019, 33.)

2.3 Loukkaavan käyttäytymisen teorioita

Se, että tietty työntekijä joutuu työpaikalla loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi, ei selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teorian mukaan ole välttämättä sattumaa. Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen kohdistuu tiettyyn kohteeseen tai kohdejoukkoon kohteelle ominaisen piirteen, kuten sukupuolen perusteella, ja sen tarkoituksena katsotaan olevan tekijän omien asenteiden ja ajatusten ilmentäminen (Cortina 2008). Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teoriaa sekä kahta muuta aiemmissa tutkimuksissa (Andersson & Pearson 1999; Leiter 2013) esiteltyä teoriaa työpaikalla esiintyvistä loukkaavasta käyttäytymisestä. Loukkaavan käyttäytymisen kehäteorian ja riskienhallintateorian tarkoituksena on syventää ymmärrystä siitä, miksi loukkaavaa käyttäytymistä ilmenee työpaikoilla ja miten se kehittyy.

2.3.1 Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen modernin syrjinnän muotona

Työpaikoilla esiintyvään loukkaavaan käyttäytymiseen perehtynyt tutkija Cortina (esim. Cortina 2008, Cortina ym. 2013) on muodostanut selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teorian, jonka mukaan loukkaava käyttäytyminen voi muodostua tekijöiden ennakkoasenteita ilmentäväksi modernin syrjinnän muodoksi. Selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teorian mukaan loukkaavan käyttäytymisen uhrin eivät valikoidu satunnaisesti, vaan kohteeksi valikoituvat todennäköisemmin alhaisen statuksen omaavat yksilöt. Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen on syntynyt, koska

nykypäivän työyhteisö tai yhteiskunta muuten ei salli syrjinnän julkeita muotoja, kuten rasismia tai seksismiä. Epämääräinen ja monitulkinnallinen loukkaava käyttäytyminen antaa oivan verhon syrjinnälle ja sallii tekijöiden osoittaa hienovaraista ennakkoluuloisuutta ja syrjintää ilman, että heidän maineensa tahriutuisi. (Cortina 2008, 55, 64–66; Cortina ym. 2013, 1580–1581; Welbourne ym. 2015, 206–207; Zurbrügg & Miner 2016, 565.)

Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen on modernin syrjinnän muoto, joka keskittyy henkilöiden väliseen peiteltyyn syrjintään, ja tapahtuu sanattomasti, elein, äänenpainoin tai sanoin. Cortinan mukaan selektiivinen loukkaava käyttäytyminen pitää sisällään samoja piirteitä kuin seksuaalinen tai rasistinen häirintä. Yhteistä näille on muun muassa sisältävät antisosiaalista käyttäytymistä ja vahingoittavat ihmisten välisen kunnioituksen standardeja. Lisäksi näitä tekoja ohjaavat usein samanlaiset motivaatiot, kuten tekijän tavoittelema sosiaalinen dominanssi, tekijän tavoittelemat hyvät resurssit tai uhrin erilainen arvomaailma. Cortina esittää, että loukkaava käyttäytyminen, seksuaalinen häirintä ja rasistinen kiusaaminen voivat ainakin ajoittain olla jopa yksi ja sama asia. Hän kuitenkin muistuttaa, että loukkaava käyttäytyminen on määritelmänsä mukaan muodoltaan neutraali, eikä sisällä avointa viittausta sukupuoleen, rotuun tai muuhun sosiaaliseen kategoriaan toisin kuin seksuaalinen häirintä tai rasistinen kiusaaminen. Koska loukkaavan käyttäytymisen määritelmä ei kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta, että loukkaava käyttäytyminen sisältäisi peiteltyä mielenilmausta sukupuoleen tai rotuun liittyvistä asenteista, on Cortina luonut selektiivinen loukkaava käyttäytymisen teorian. (Cortina 2008, 56–57.)

Selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teoria pohjautuu sosiaalipsykologisiin modernin syrjinnän teorioihin, organisaatiopsykologiaan sekä loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksiin. Se pohjautuu myös havaintoihin siitä, että naiset ja etniset vähemmistöt saavat edelleen vähemmän palkkaa, kärsivät enemmän työttömyydestä ja työskentelevät alempiarvoisissa työpaikoissa, eivätkä ole yhtä hyvin edustettuna johtopaikoissa kuin valkoihoiset ja mieskollegat. Jotta voisimme ymmärtää paremmin selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä, käydään seuraavaksi läpi tarkemmin niitä perusteita, joihin Cortina on teorian rakentanut. (Cortina 2008, 58.)

Modernin syrjinnän teoriat antavat erilaisia syitä sille, miksi syrjintää yhä edelleen havaitaan, vaikka sekä lait että julkiset asenteet kieltävät syrjinnän. Yksi väite on, että esimerkiksi omien syrjivien asenteiden ilmaiseminen selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen kautta on noussut korvaamaan näkyvän seksismin ja rasismin, joita ei

enää suvaita ja joita rajoitetaan lakien ja säädösten kautta. Toinen väite nostaa esiin syrjinnän pitkän historian yhteiskunnassamme. Tämän väitteen mukaan historiallisesti pitkään esimerkiksi naisia ja etnisiä vähemmistöjä kohtaan esiintyneet negatiiviset asenteet ovat edelleen olemassa, mutta sosiaalisen paineen alla nämä asenteet ovat muuttuneet selkeistä epäsuoriksi. Kolmannen väitteen mukaan hienovaraisia, tahattomia ja tiedostamattomia syrjinnän muotoja on ollut aikaisemminkin, mutta selkeämpi räikeä syrjintä on peittänyt ne alleen. (Cortina 2008, 58–59.)

Tyypillistä modernille syrjinnälle on, että syrjinnän tekijä ryhtyy syrjintään vain, jos käyttäytymiselle on olemassa vakuuttavan tuntuinen ei-rasistinen (tai ei-seksistinen) selitys. Jos syrjivälle käyttäytymiselle ei löydy selittävää puolueetonta perustelua, ei myöskään syrjintää tapahdu. Näin moderni syrjijä voi säilyttää tasa-arvoisen ihmisen identiteetin niin omassa mielikuvissaan kuin toisten silmissä. (Cortina 2008, 58–59.)

Modernin syrjinnän esiintymiseen vaikuttavat persoonatasotekijät eli yksilön sisäiset kognitiiviset ja tunteisiin liittyvät tapahtumat, tilannetekijät eli yhteiskunnallinen konteksti ja organisaation konteksti, sekä näiden molempien yhdistelmät (Cortina 2008, 59–64). Persoonallisuustasotekijöihin liittyvät kategorisointi ja stereotypiasointi. Sosiaalista kategorisointia tapahtuu, kun asetamme mielessämme ihmiset johonkin tiettyyn sosiaaliseen kategoriaan pohjautuen silmiinpistäviin vihjeisiin kuten sukupuoleen, rotuun tai ikään. Ihmiset tekevät tämän luonnostaan, automaattisesti ja usein tiedostamattaan. Sosiaalinen kategorisointi auttaa meitä vähentämään kognitiivista taakkaa yksinkertaistamalla havaintojamme ja järkeistämällä muuten monimutkaista ja moniulotteista sosiaalista ympäristöä. Tiettyyn sosiaaliseen kategoriaan liittyy vallitsevia, yleistettäviä uskomuksia ja odotuksia eli stereotypioita sen jäsenistä. Stereotyyppien kautta havaitsija voi ymmärtää ja tehdä oletuksia muista ilman, että tutustuu jokaiseen yksilöön syvällisesti. Huonona puolena tässä tietysti on se, että stereotyyppit ovat vain uskomuksia, oletuksia ja yleistyksiä ja siten usein varsinkin yksilökohtaisesti tarkasteltuina virheellisiä. Stereotyyppioita voidaan muodostaa tietoisesti ja tarkoituksella, mutta asenteet ja stereotyyppit voivat muodostua myös tiedostamatta ilman, että on ollut tarkoitus stereotypiosoida ketään. Tällöin ihminen voi tiedostamattaan liittää negatiivisia stereotyyppiejä esimerkiksi vähemmistösukupuolen tai etnisen vähemmistön edustajiin, mikä voi pahimmillaan johtaa näiden sosiaalisten ryhmien vahingoittamiseen. (Cortina 2008, 59–61.)

Kaikki organisaatiot kuuluvat johonkin suurempaan yhteiskuntaan ja kulttuuriin, ja nämä vaikuttavat myös organisaation toimintaan ja kulttuuriin sekä organisaatiossa

esiintyviin asenteisiin ja uskomuksiin. Yhteiskunnallisesti katsoen rasismilla ja seksismillä on pitkät perinteet länsimaissa. (Cortina 2008, 61) Esimerkiksi demokratian perusoikeuksien laajeneminen naisia koskevaksi tapahtui Suomessa 1906 valtiopäivillä. Vasta tämän jälkeen myös naiset saivat äänioikeuden sekä pystyivät asettumaan ehdolle eduskuntavaaleissa. (Naisten äänioikeus 110 vuotta -tietopaketti.) Yhdysvalloissa syrjintä rotuja, naisia, etnistä tai uskonnollista ryhmää kohtaan tehtiin laittomaksi kansalaisoikeuslailla (Civil Rights Act of 1964) vuonna 1964. Kansalaisoikeuslaki tarkoitti muun muassa rotuerottelun kieltämistä kouluissa, työpaikoilla sekä julkisissa tiloissa. (Sarimaa 2013, 62.) Syrjintää kieltävistä tai tasa-arvoa lisäävistä laeista huolimatta yhteiskunnan rakenne on monissa maissa säilyttänyt valkoisilla ja miehillä erilaiset sosiaaliset roolit kuin naisilla tai etnisillä vähemmistöillä. Tämä näkyy esimerkiksi epätasa-arvoisena vallan jakautumisena. Valta antaa valtaapitäville ylivoimaisen mahdollisuuden vaikuttaa ennakkokäsityksiin. Sen sijaan ilman valtaa olevat joutuvat myöntymään ja olemaan riippuvaisia valtaapitävien vaatimuksista. Tämän takia sosiaaliset rakenteet luovat suotuisat olosuhteet heikompien syrjinnälle. (Cortina 2008, 61–62.)

Yhteiskunnallista kontekstia muokattavampi ja monialaisempi on organisaatiokonteksti. Organisaatiolla on merkittävä rooli syrjinnän esiintymisessä organisaatiossa. Organisaatio voi omalla toiminnallaan sekä lietsoa, että hillitä työpaikalla esiintyvää syrjintää. Koska modernin syrjinnän sosiaalipsykologiset tutkimukset eivät ole juuri kiinnittäneet huomiota organisaatiotason tekijöihin, käyttää Cortina (2008) organisaatiopsykologisia tutkimuksia (esim. O’LearyKelly ym., 2000; Riger, 1991; Williams, Fitzgerald, & Drasgow, 1999) hahmottaessaan organisaatiotason vaikutuksia syrjintään. Näiden organisaatiopsykologisten tutkimusten mukaan organisaation säännöt, linjaukset, johtaminen ja ryhmänormit vaikuttavat organisaatiossa tapahtuvaan syrjintään. Syrjinnän kieltävät linjaukset, kuten tasa-arvolakien huomioiminen, ovat syrjinnän ehkäisemisen kannalta välttämättömiä, mutta eivät vielä yksinään takaa syrjimättömyyttä. Linjauksia täytyy aktiivisesti myös toimeenpanna käytännössä, mikä vaatii vahvoja johtajia. Usein selkeää syrjintää tapahtuu vähemmän, kun johtohahmot selkeästi osoittavat odottavansa kunnioittavaa käyttäytymistä, antavat mallia tasa-arvoisesta käyttäytymisestä ja ottavat vakavasti syrjintävaihteet sekä antavat rangaistuksia, jos syrjintää tapahtuu. Toisaalta johtajat voivat omalla käyttäytymisellään myös kannustaa syrjintään. Ihmisten tarve kuulua ryhmään ja saada hyväksyntää aiheuttaa sen, että ryhmäytymisprosessissa ihmiset sopeuttavat kognitionsa, tunteensa ja

käyttäytymisensä ryhmään sopiviksi. Tämä voi tarkoittaa myös sitä, että ihminen osallistuu syrjintään, jos ryhmäpaine syrjintään on tarpeeksi suuri. (Cortina 2008, 61–62.)

Edellä kuvattujen persoonatekijöiden ja tilannetekijöiden yhdistelmä vaikuttaa siihen, tapahtuuko syrjintää ja jos tapahtuu, onko se avointa vai peiteltyä ja selkeää vai epäsuoraa. Cortina (2008) esittää näihin yhdistelmiin perustuen neljä erilaista käyttäytymismallia, joista kahdessa esiintyy selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä (Kuvio 1).

		Henkilökohtaiset ennakoasenteet	
		PUUTTUVAT TAI EPÄSUORAT	SELKEÄT
Organisaation asenteet syrjintään	SALLII/ EDISTÄÄ	Peitelty syrjintä (esim. selektiivinen loukkaava käyttäytyminen)	Näkyvä syrjintä (esim. seksuaalinen tai rasistinen häirintä)
	KIELTÄÄ	Vähän tai ei lainkaan syrjintää	Peitelty syrjintä (esim. selektiivinen loukkaava käyttäytyminen)

Kuvio 1 Persoonan ja organisaation vaikutus syrjivään käyttäytymiseen (Cortina 2008, 63).

Cortinan mukaan selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä tapahtuu, kun organisaation ja yksilön tunteet sekä uskomukset syrjintää kohtaan ovat ristiriidassa keskenään. Tämä tarkoittaa ennakoasenteista työntekijää ja syrjinnän kieltävää organisaatiota tai tasapuolista ja avarakatseista työntekijää ja syrjinnän sallivaa tai siihen kannustavaa organisaatiota. Sen sijaan, jos sekä työntekijän ja organisaation asenteet ovat syrjivää sallivia, esiintyy todennäköisesti näkyvää syrjintää, kuten seksuaalista häirintää tai selkeää rasistista käyttäytymistä. Toisaalta jos sekä organisaation että työntekijän asenteet ovat kielteisiä syrjintää kohtaan, ei syrjintää todennäköisesti esiinny lainkaan tai

juurikaan. Seuraavaksi käydään läpi tarkemmin tilanteita, joissa peiteltyä syrjintää eli esimerkiksi selektiivistä loukkaavaa käyttäytymistä esiintyy. (Cortina 2008, 63.)

Kuvion 1 oikea alakulma muodostuu tilanteesta, jossa henkilöllä on negatiivisia ennakoasenteita tiettyä sosiaalista ryhmää kohtaan, ja hän haluaa tietoisesti edistää ja levittää omia ennakoasenteitaan, mutta organisaatio kieltää syrjimisen. Jos työntekijä, jolla on negatiivisia ennakoasenteita esimerkiksi rotuvähemmistöä kohtaan, työskentelee organisaatiossa, joka kieltää syrjinnän, hän luultavasti pyrkii välttämään avointa syrjintää, jotta ei joutuisi kärsimään sanktioista tai jäisi syrjintää vastustavan työyhteisön ulkopuolelle. Tämän takia työntekijä saattaa peitellysti mutta tietoisesti ilmaista omia ennakoasenteitaan rotuvähemmistöjä kohtaan niin, etteivät muut huomaa sitä. Usein työntekijä pystyy tarvittaessa osoittamaan käyttäytymiselleen jonkin vähemmän ennakoasenteellisen syyn, kuten työn stressaavuuden tai oman epähuomionsa. (Cortina 2008, 63 – 64.)

Kuvion 1 vasemman yläkulman peitelty syrjintä koskee kahta erityyppistä työntekijää: työntekijää, jolla ei ole ennakoasenteita ja työntekijää, joka mieltää itsensä ei-syrjiväksi. Lopputulos näiden työntekijöiden käytöksessä on sama. Työntekijä, jolla ei ole minkäänlaisia ennakoasenteita vähemmistöjä kohtaan, mutta joka työskentelee avoimen rasistisessa ympäristössä, voi sortua peiteltyyn syrjintään sopiakseen työyhteisöön. Perustavanlaatuisen tarve yhteenkuulumisesta, hyväksytyksi tulemisesta ja turvasta voi saada aikaan peiteltyä, hienovaraista ja mahdollisesti jopa työntekijälle tiedostamatonta syrjivää käyttäytymistä. Sosiaalisen vallan saaminen motivoi työntekijää käyttäytymään sisäryhmän jäsenten toiveiden mukaisesti. Peitelty syrjintä mahdollistaa sen, ettei työntekijän tarvitse avoimesti osallistua syrjintään ja rikkoa räikeästi omia periaatteitaan, mutta silti hän pystyy olemaan osa ryhmää ja toimimaan sen odotusten mukaisesti. (Cortina 2008, 64.)

Toisessa tapauksessa työntekijä voi mieltää itsensä ei-syrjiväksi, mutta kuitenkin todellisuudessa ajattelee negatiivisesti esimerkiksi naisista tai etnisistä vähemmistöistä. Naisia tai vähemmistöjä vastustava työpaikka kannustaa tätä työntekijää ilmaisemaan piilotettuja asenteitaan ja käyttäytymään naisia tai vähemmistöjä kohtaan syrjivästi. Tämä työntekijä ei kuitenkaan sorru avoimeen syrjintään, koska tämä rikkoisi hänen mielikuvaansa itsestään avarakatseisena ja tasa-arvoisena ihmisenä. Tällaisen työntekijän syrjivä käyttäytyminen olisi ennemminkin kätkeytyä, tahatonta ja tiedostamatonta. Usein työntekijä ei koe käyttäytyvänsä rasistisin tai seksistisin perustein, vaan uskoo itse muihin vaihtoehtoisin selityksiin käyttäytymiselleen. Molemmassa tapauksissa syrjinnän

ehkäisevien käytäntöjen puuttuminen, syrjinnän salliva johtaminen ja työpaikan antisosiaaliset mallit lisäävät todennäköisyyttä työntekijöiden syrjivälle käyttäytymiselle. Myös yleiset kulttuuriset perinteet seksismille, rasismille ja vallan epätasaiselle jakautumiselle vaikuttavat syrjivän käyttäytymisen esiintymiseen. (Cortina 2008, 64.)

Cortinan (2008, 65) mukaan suurin uhka joutua selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen uhriksi koskee ammatillisesti ja taloudellisesti menestyneitä naisia tai vähemmistöjä, jotka kyvykkyydellään ja edistyksellään ovat uhka hallitsevalle enemmistölle. Tutkimukset (esim. Cortina ym. 2001, 2008, 2013; Settles & O'Connor 2014; Welbourne ym. 2015) ovat tukeneet selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teoriaa ja osoittaneet, että erityisesti naiset ja rotuvähemmistöt kokevat todennäköisemmin loukkaavaa käyttäytymistä.

2.3.2 Loukkaavan käyttäytymisen kehä

Anderson ja Pearson (1999), joiden määrittelemään työpaikalla esiintyvistä loukkaavasta käyttäytymistä viitattiin edellä, ovat havainneet loukkaavan käyttäytymisen aiheuttavan helposti noidankehän, jossa loukkaava käyttäytyminen aiheuttaa lisää loukkaavaa käyttäytymistä. Heidän määritelmänsä loukkaavan käyttäytymisen kehästä perustuu jo aiemmissa tutkimuksissa havaittuun konfliktin kehään ja siitä tehtyihin tutkimuksiin. Konfliktin kehässä toisen negatiivinen käyttäytyminen saa aikaan myös toisen osapuolen negatiivisen käyttäytymisen, jolloin negatiivisen käyttäytymisen esiintyvyys nousee. Konfliktin kehä lähtee helposti laajentumaan niin muihin henkilöihin kuin vakavampiin konflikteihin. Tämän takia vähemmän intensiivinen aggressiivinen käyttäytyminen, kuten verbaalinen hyökkäys, voi lopulta johtaa fyysiseen tai muuten intensiivisempään aggressiivisuuden muotoon. Organisaatiossa esiintyvä, harmittomalta tuntuva loukkaava käyttäytyminen voi kasvattaa yhteisön aggressiivista käyttäytymistä niin, että lopulta päädytään fyysiseen konfliktiin. (Anderson & Pearson 1999, 458.) Anderson ja Pearson (1999) halusivat tutkia loukkaavan käyttäytymisen kehää tarkemmin, koska konfliktin kehän periaatteen mukaan siihen puuttumalla voidaan ehkäistä vakavampia aggressiivisuuden muotoja. Andersonin ja Pearsonin (1999) mukaan loukkaavan käyttäytymisen kehä alkaa koetusta vuorovaikutuksen epäoikeudenmukaisuudesta sekä sen aikaansaamista negatiivisista tunteista ja vastavuoroisuuden tarpeesta. Jos vuorovaikutustilanteessa omat odotukset normien mukaisesta käyttäytymisestä, toisten huomioon ottamisesta ja kohteliaisuudesta eivät kohtaa toisen osapuolen toteutuneessa käyttäytymisessä, syntyy itselle tunne kanssakäymisen epäoikeudenmukaisuudesta.

Tämä epäoikeudenmukaisuuden tunne luo myös muita negatiivisia tunteita ja yllyttää vastaamaan epäreiluun tekoon samankaltaisella epäreilulla teolla. Kohteluun samalla tavalla vastaaminen ikään kuin palauttaa tilanteen reiluksi ja vähentää samalla negatiivisia tunteita, jotka ovat syntyneet epäreilun kohtelun kokemuksesta. Tarkoitus ei ole välttämättä tarkoituksella satuttaa toista, vaan pelkästään löytää tilanteeseen tasapaino. Toisaalta epäkohteliaan käyttäytymisen kehä katkeaa, jos epäkohteliaaseen vuorovaikutukseen ei vastaa epäkohteliaalla käyttäytymisellä. Epäkohtelias käyttäytyminen voi esimerkiksi jäädä toiselta osapuolelta huomaamatta tai toinen osa puoli voi päättää olla vastaamatta epäreiluun tekoon. Kehä voi katketa myös, jos loukkaava osapuoli huomaa tekonsa loukkaavuuden ja pyytää tätä anteeksi. (Andersson & Pearson 1999, 458–461.)

Leimahduspisteenä (engl. the tipping point) loukkaavan käyttäytymisen kehällä on hetki, jolloin yksi osapuoli kokee oman identiteettinsä uhatuksi ja tämän vuoksi vastaa loukkaavaan käyttäytymiseen intensiivisemmällä käyttäytymisellä, jonka tarkoituksena on ilmiselvästi aiheuttaa vahinkoa toiselle. Oman identiteettinsä uhatuksi kokeminen voi johtua koetun loukkaavan käyttäytymisen hyökkäävyydestä tai loukkaavan käyttäytymisen kokemusten kerääntymisestä tietyllä ajalla. Toinen osapuoli voi kokea loukkaavan käyttäytymisen oman toivotun identiteetin tuhoisaksi kritisoinniseksi, häväistykseksi tai uhkailuksi, joka voi johtaa koersiiviseen käyttäytymiseen. Tämä identiteetin vahingoittuminen ja kasvojen menettäminen aiheuttaa vihan tunteita ja kostotekoja. Ihmisellä syntyy halu vahingoittaa toista. Leimahduspisteessä konflikti eskaloituu lievästä vakavammaksi ja loukkaavan käyttäytymisen kehä muuttuu poikkeamaa vahvistavaksi kehäksi, jossa käyttäytymiseen vastataan kasvavassa määrin haitallisilla ja toista vahingoittavilla teoilla. Tässäkin kohtaa konfliktin osapuolten on myös mahdollista katkaista kehä ja olla esimerkiksi reagoimatta kasvojensa menetykseen tai olla vastaamatta koersiiviseen käyttäytymiseen. (Andersson & Pearson 1999, 461–463.)

Osapuolten väliseen vuorovaikutukseen eivät vaikuta ainoastaan teot, vaan myös esimerkiksi osapuolten luonteenpiirteet, sosiaalisen kontekstin ominaisuudet tai fyysinen ympäristö (Andersson & Pearson 1999, 463). Andersson ja Pearson (1999) uskovat, että varsinkin osapuolten temperamentti ja työpaikan ilmapiirin epämuodollisuus vaikuttavat merkittävästi siihen, esiintyykö yksilöiden välillä vuorovaikutusta ja eskaloituuko vuorovaikutus koersiivisiksi teoiksi. Itsesäätelytaidot, emotionaalinen reaktiivisuus ja kapinallisuus ovat kolme ihmisen temperamentin osa-alueita, jotka vaikuttavat siihen,

kuinka todennäköisesti ihminen käyttäytyy loukkaavasti tai koersiivisesti. Esimerkiksi impulsiivinen yksilö, joka loukkaantuu helposti, tavoittelee itseriittoisuutta ja vastustaa ryhmän painetta, käyttäytyy todennäköisemmin loukkaavasti tai koersiivisesti kuin rauhallisemman temperamentin omaava yksilö. Impulsiiviset, emotionaalisesti reaktiiviset ja kapinalliset yksilöt käsittelevät usein stressiä tai stressaavia tilanteita käyttäytymällä epäkohteliaasti tai aggressiivisesti. Ihmisten luonteenpiirteiden lisäksi epämuodollinen työilmapiiri voi rohkaista työntekijöitä epäkunnioittavaan käyttäytymiseen työkavereitaan kohtaan. Muodollisessa työilmapiirissä on vähemmän tulkinnanvaraisuuksia siitä, mikä on sopivaa ja mikä ei, jolloin työntekijöiden on helpompi noudattaa vuorovaikutuksen kohteliaisuus- ja ammattimaisuussääntöjä. Epämuodollinen työilmapiiri taas muodostaa potentiaalisen uhan käyttäytymisen väärintulkinnolle ja siitä seuraavalle loukkaavalle tai koersiiviselle käyttäytymiselle. (Andersson & Pearson 1999, 463–465.)

Kahden yksilön muodostama loukkaavan käyttäytymisen kehä voi organisaatiossa saada aikaan sekundaarisia loukkaavan käyttäytymisen kehiiä ja tätä kautta levittää loukkaavaa käyttäytymistä laajemmin organisaatioon. Esimerkiksi loukkaavaa käyttäytymistä sivusta seurannut yksilö voi omaksua tämän käyttäytymisen mallin ja käyttää sitä omassa vuorovaikutuksessaan toisten yksilöiden kautta. Yleinen tietoisuus epäkohteliaisuuden ilmenemisestä organisaatiossa kasvattaa sen jäsenissä negatiivisia asenteita, epäluottamusta ja pelkoa. Tämä saa aikaan yksilössä ärtyneisyyttä, ahdasmielisyyttä ja pelontunteita, joiden vuoksi yksilö on haluton olemaan kohtelias tai osoittamaan muuten arkista kunnioitusta toisia kohtaan. Loukkaavan käyttäytymisen erilaiset kehät ruokkivat toisiaan ja voivat pahimmillaan saada aikaan epäkohteliaan organisaation, jossa epäkohteliaisuus on normi ja jossa työntekijät uskovat organisaation haluavan heille pahaa tai vähintään olevan heistä piittaamaton. (Andersson & Pearson 1999, 465–466.)

2.3.3 Riskinhallintamalli

Niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan -sanonta sopii hyvin riskinhallintamalliin (engl. A Risk Management Model), joka perustuu sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä tarvittavaan luottamukseen että riskiin tulla petetyksi. Riskinhallintamallin mukaan ihmiset ovat sekä ihastuttavia että vaarallisia, mikä johtaa epävarmuuteen siitä, mikä piirre toisessa osapuolella vallitsee sosiaalisessa kohtaamisessa. (Leiter 2013, 2.) Loukkaava käyttäytyminen lisää epävarmuutta ja kasvattaa riskin todennäköisyyttä

ihmissuhteissa, koska se rikkoo sovitun käyttäytymisen sääntöjä. Sovittujen sääntöjen rikkominen lisää todennäköisyyttä sille, että niitä rikotaan vastedeskin. (Leiter 2013, 6–7.) Työpaikan kohteliaisuuden riskinhallintamallin mukaan ihmiset tarkkailevat jatkuvasti potentiaalisia riskejä sosiaalisessa ympäristössään, koska hyvä asema sosiaalisessa ympäristössä on ihmiselle tärkeää, ja koska ihmiset pystyvät itse vaikuttamaan omaan asemaansa. Tästä oletuksesta syntyy riskinhallintamallin kolme väitettä: 1. ihmiset haluavat kuulua johonkin, 2. ihmiset panevat merkille asioita ja 3. työryhmän ilmapiiri on itse aiheutettu. (Leiter 2013, 2–3.)

Aikojen alussa johonkin yhteisöön kuuluminen oli elintärkeää yksilölle fyysisen turvallisuuden takaamiseksi. Yhä nykyäänkin ihmiset ovat motivoituneita tavoittelemaan hyvää asemaa sosiaalisessa ryhmässä. Menestyminen nykyaikaisessa globaalissa sosiaalisessa verkostossa, toisistaan riippuvaisissa ekonomisissa systeemeissä ja monitieteellisissä ryhmätyöskentelyissä vaatii järkeviä kontakteja toisiin ihmisiin. Hyvän sosiaalisen aseman kautta työntekijä saa itselleen tärkeää ja rajoitettua resurssia eli muiden huomiota. (Leiter 2013, 3.) Hyvän sosiaalisen aseman tavoitteleminen saa ihmiset pyrkimään olemaan osa toivottavaa ja tavoiteltavaa ryhmää. Arvostettuun ryhmään kuuluminen lisää tunnetta turvallisuudesta, kun taas tämän ryhmän ulkopuolelle jääminen lisää riskiä jäädä ilman muiden huomiota. (Leiter 2013, 7–8.)

Sosiaalisten merkkien havaitseminen ja kyky järkeistää sosiaalisia tilanteita ovat tärkeitä taitoja hyvän aseman, urakehityksen sekä taloudellisen hyvinvoinnin kannalta. Kohteliaisuus työpaikalla on merkki vähäisestä riskistä, koska se on merkki ansaitusta kunnioituksesta ryhmän jäsenenä. Sen sijaan työpaikalla esiintyvä loukkaava käyttäytyminen merkitsee kasvanutta riskiä siihen, että yhteisön jäsenyys voidaan peruuttaa. Jäsenyyden menettäminen tarkoittaisi heikompia menestymismahdollisuuksia ja selviytymiskeinoja, koska yksilöllä olisi vähemmän ihmisiä keneltä pyytää apua. Koska loukkaava käyttäytyminen ja sosiaalisen asema ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa, on työpaikalla esiintyvän loukkaavan käyttäytymisen emotionaaliset vaikutukset suuret verrattuna loukkaavan käyttäytymisen teon intensiteettiin. Loukkaavan käyttäytymisen esiintyminen työpaikalla aiheuttaa epäilyksiä sekä tekijöiden kyvystä hallita malttiaan että johtajien kyvystä tukea kunnioittavaa työilmapiiriä käytännössä. Jos johtaja ei puutu loukkaavaan käyttäytymiseen, hän ei myöskään anna signaalia siitä, että tukisi tärkeiden arvojen toteutumista. Näin myöskään alaiset eivät uskalla puuttua loukkaavaan käyttäytymiseen, koska he pelkäävät puuttumisesta mahdollisesti syntyviä negatiivisia seurauksia. (Leiter 2013, 3–5.)

Negatiivinen ilmapiiri voi muodostua nopeasti. Se voi muodostua myös vahingossa, koska loukkaava käyttäytyminen ei ole aina tarkoituksellista. Ilmapiirin sävy vahvistaa itseään vastavuoroisuuden ja emotionaalisen kognition kautta. Loukkaavaa käyttäytymistä kokenut työntekijä on taipuvainen vastaamaan loukkaavaan käyttäytymiseen loukkaavalla käyttäytymisellä. Ihmiset tarkkailevat automaattisesti toistensa käyttäytymisen emotionaalista latausta, ja myös toistavat havaitsemaansa tunnetta. Esimerkiksi hymyilevä työkaveri saa helposti toisetkin hymyilemään, jolloin positiivisten tunteiden todennäköisyys kasvaa. Samalla tavalla loukkaavan käyttäytymisen luoma negatiivinen tunne leviää laajemmalti ihmisiin, jotka eivät ole edes suoraan osallistuneet loukkaavaan käyttäytymiseen. (Leiter 2013, 5–6, 9–12.)

Kasvanut riski kohdata loukkaavaa käyttäytymistä työpaikalla vaikuttaa negatiivisesti työntekijän tunteeseen organisaation oikeudenmukaisuudesta, koska loukkaava käyttäytyminen rikkoo sääntöjä oikeudenmukaisesta kanssakäymisestä. Epäoikeudenmukaisuuden tunteet vuorostaan lisäävät loukkaavaa käyttäytymistä. Kokemus epäoikeudenmukaisuudesta voi kasvattaa kostonhalua niin, että vuorovaikutus muuttuu kokonaisuudessaan luonteeltaan loukkaavaksi. Negatiivisen vastavuoroisuuden normaalistuminen ja muuttuminen uudeksi normiksi kärjistää epätoivottua tilannetta entisestään. (Leiter 2013, 8–9.)

2.4 Sukupuoli loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksissa

Sukupuoli on ollut selkeästi esillä loukkaavan käyttäytymisen aiemmissa tutkimuksissa (esim. Cortina ym. 2001; Cortina ym. 2013; Miner ym. 2014; Settles & O'Connor 2014; Taylor ym. 2019; Zurbrugg & Miner 2016). Usein sukupuoli näyttäytyy näissä tutkimuksissa ainoastaan biologisena sukupuolena, eikä sukupuolen sosiaaliseen määräytymiseen olla kiinnitetty huomiota (Lee ym. 2013, 236). Sukupuoli näyttää aiempien tutkimusten perusteella vaikuttavan loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi joutumiseen, mutta sen sijaan aikaisempien tutkimusten mukaan sukupuoli ei näyttäisi vaikuttavan loukkaavan käyttäytymisen terveysvaikutuksiin, kuten stressitasoon (esim. Lee ym. 2013, 237; Settles & O'Connor 2014, 72).

Useiden aiempien tutkimusten mukaan naiset kokevat miehiä enemmän loukkaavaa käyttäytymistä työpaikoilla (Cortina ym. 2001; Cortina ym. 2013; Miner ym. 2014; Settles & O'Connor 2014; Taylor ym. 2019; Zurbrugg & Miner 2016). Tämän on katsottu johtuvan niin naisten vähemmistö asemasta (esim. Cortina ym. 2001; 2002), kulttuurisista sukupuolikäsityksistä (Alexander-Snow 2004, 30) kuin naisten herkemmistä moraali- ja

kohteliaisuuskäsityksistä (Montgomery ym. 2004; Kunkel ym. 2019, 58) Loukkaavan käyttäytymisen todennäköisyys riippuu Cortinan ym. (2013, 1597) tutkimuksen mukaan työpaikan sukupuolijakaumasta niin, että mitä miesvaltaisempi työryhmä, sitä enemmän loukkaavaa käyttäytymistä esiintyy. Tätä väitettä tukevat toisten tutkimusten tulokset, joiden mukaan miehet käyttäytyvät loukkaavasti naisia todennäköisemmin (esim. Pearson ym. 2000; Reio & Ghosh 2009, Gallus ym. 2014).

Toisaalta esimerkiksi Gabrielin, Buttsin, Yanin, Rosen ja Sliterin tutkimuksessa (2018) tulokset osoittivat, että naiset kokevat miehiä enemmän loukkaavaa käyttäytymistä, mutta loukkaavan käyttäytymisen tekijänä on useimmiten toinen nainen. Tutkimuksen havainnot tukivat hypoteesia siitä, että naiset raportoivat miehiä enemmän naisten kohdistaneen heihin loukkaavaa käyttäytymistä. Tutkimuksen havainnot eivät sen sijaan tukenet hypoteesia siitä, että naiset kokisivat miehiä enemmän miesten tekemää loukkaavaa käyttäytymistä. Nämä Gabrielin ym. (2018) tutkimuksen tulokset osoittaisivat loukkaavan käyttäytymisen olevan enemmän sukupuolen sisäistä konfliktia työpaikalla kuin dominoivan ryhmän alistavaa käytöstä. Tutkimusryhmän (Gabriel ym. 2018) mukaan sukupuolen sisäinen konflikti perustuu siihen, että samaa sukupuolta olevat jakavat saman aseman ja samat roolit töissä ja sen takia vertaavat itseään ja saavutuksiaan muihin samaa sukupuolta oleviin. Tämän vertailun seurauksena naiset huomaavat helpommin epäoikeudenmukaisuudet toisten naisten palkitsemisessa ja reagoivat negatiivisesti toisten naisten sukupuolistereotyyppioita rikkovaan käyttäytymiseen. (Gabriel ym. 2018, 363–364.) Jälkimmäinen oletus saattaa selittää samaisen tutkimuksen toista löydöstä, jonka mukaan mitä korkeammassa asemassa nainen on, sitä enemmän toiset naiset kohdistavat häneen loukkaavaa käyttäytymistä (Gabriel ym. 2018, 370).

Sukupuoli vaikuttaa myös siihen, miten kohde reagoi loukkaavaan käyttäytymiseen. Loukkaavan käyttäytymisen kohteena olevat miehet puolustavat itseään aktiivisemmin kuin naiset ja he yrittävät naisia todennäköisemmin päästä tasoihin tekijän kanssa. Sen sijaan naiset pyrkivät teoillaan välttelemään loukkaavan käyttäytymisen tekijää ja suhtautuvat loukkaavan käyttäytymisen tekoihin miehiä passiivisemmin. Miesten aggressiivisempi tapa puolustaa itseään on katsottu johtuvan miehiin yhdistettävästä maskuliinisemmasta identiteetistä ja siihen liittyvästä statuksesta, kovuudesta ja rohkeudesta. (Loi ym. 2015, 174.)

2.4.1 Loukkaavan käyttäytymisen tutkimus naisvaltaisilla aloilla

Loukkaavan käyttäytymisen tutkimusta on naisvaltaisilla aloilla tehty eniten terveydenhuollon alalla (esim. Alshehry ym. 2019; Fida ym. 2018; Leiter ym. 2010; Zhang ym. 2018). Myös varhaiskasvatusopettajien (Itzkovich & Dolev, 2019) ja lastenhoitajien (Han ym. 2019) kokemaa loukkaavaa käyttäytymistä on tutkittu. Näissä tutkimuksissa sukupuoli ei ole ollut sinänsä merkittävässä asemassa, vaan tutkimuksissa on keskitytty enimmäkseen tutkimaan loukkaavan käyttäytymisen vaikutuksia.

Esimerkiksi Alshehryn ym. (2019) tutkimuksessa tarkasteltiin loukkaavan käyttäytymisen vaikutuksia suhteessa nuoriin kokemattomiin sairaanhoitajiin Kiinassa. Tutkimuksessa selvisi, että loukkaavalla käyttäytymiselle on merkittävät negatiiviset seuraukset uusien hoitajien kykyyn työskennellä ja suoriutua työtehtävistään. Heikentyneen työkyvyn katsottiin voivan johtaa potilaiden heikompiin hoitoon. (Alshehry ym. 2019, 2; 5–7). Myös Zhangin ym. tutkimus (2018) sijoittui Kiinaan. He tutkivat sitä, miten sairaaloissa esiintyvä loukkaava käyttäytyminen vaikuttaa hoitajien kykyyn työskennellä, uraodotuksiin ja työsuoritukseen. Leiter ym. (2010) puolestaan havaitsivat, että nuoret työntekijät kokevat sosiaalisen työskentely-ympäristön negatiivisempaan kuin vanhemmat työntekijät. Tämän kanadalaisen tutkimuksen mukaan nuoremmilla sukupolvilla on korkeammat odotukset vuorovaikutuksesta kollegoiden kanssa kuin mitä vanhemmilla sukupolvilla on. Korkeampien odotusten vuoksi nuoremmat joutuvat myös todennäköisemmin pettymään, kun todellisuus ja odotukset eivät kohtaa. (Leiter ym. 2010, 977). Kanadalaisessa sairaanhoitajille tehdyssä pitkittäistutkimuksessa Fida, Laschinger ja Leiter (2018) havaitsivat, että yksilön positiiviset tunteet ammatillisesta minäpystyvyydestä vähensivät loukkaavan käyttäytymisen negatiivisia vaikutuksia. Fidan ym. tutkimuksen (2018) lisäksi sairaanhoitajille on tehty useita muita loukkaavan käyttäytymisen vaikutuksia koskevia tutkimuksia (esimerkiksi Faheem & Mahmud 2015; Kim ym. 2013; Oyeleye ym. 2012; Wing ym. 2015).

Etelä-Korealaisessa lastenhoitajia koskevassa loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksessa keskityttiin selvittämään loukkaavan käyttäytymisen negatiivisia vaikutuksia työhön niin ammatillisten kuin psykologisten vaikutusten näkökulmista. Tässä Hanin, Kimin ja Hurin (2019) tutkimuksessa keskityttiin niihin työntekijöihin, jotka olivat kokeneet loukkaavaa käyttäytymistä esimiestasolta. Varhaiskasvatusta koskevassa tutkimuksessa Itzkovich ja Dolev (2019) puolestaan havaitsivat, että

varhaiskasvatuksen opettajat kokevat loukkaavaa käyttäytymisestä monelta taholta. Nämä loukkaavan käyttäytymisen kokemukset vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työhön, ja sitä kautta edelleen lapsiin, joita he hoitavat. (Itzkovich & Dolev, 2019) Edellä mainittujen naisvaltaisten alojen lisäksi palvelualoilla on yleisesti tehty tutkimuksia siitä, miten asiakkaiden loukkaava käytös vaikuttaa työntekijöihin (esim. Shin & Hur 2019; Sommovigo ym. 2019), sekä miten työn vaatimukset ja loppuun palaminen vaikuttavat työntekijän ja asiakkaan väliseen loukkaavaan käyttäytymiseen (van Jaarsveld ym. 2010).

Sukupuoli ja seksuaalisuus muuttuvat riippuen siitä, miten käsitykset niistä muuttuvat ajassa ja paikassa (Rossi 2012, 23). Kulttuuriset käsitykset sukupuolesta muodostavat stereotyyppioita ja uskomuksia siitä, miten ihmisten pitäisi käyttäytyä. Nämä stereotyyppiat vaikuttavat sekä siihen, mitä ihmiset ajattelevat itsestään kuin siihen, mitä ihmiset ajattelevat muista. Se, miten meidän odotetaan käyttäytyvän, puhuvan tai ajattelevan, vaikuttaa väijäämättä siihen, miten me näitä asioita teemme ja minkä ajattelemme olevan oikea tapa toimia tai ajatella. Mitä huonommin tunnemme jonkun ihmisen, sitä enemmän vaikutuksia stereotyypeillä on. Stereotyyppioiden kautta pystytään tekemään oletuksia siitä, millainen vieras ihminen on, ja miten häneen pitäisi suhtautua. Lisäksi stereotyyppioiden avulla voidaan mukauttaa omaa käyttäytymistä odotettuun malliin sopivaksi. (Alexander-Snow 2004, 24–25). Stereotyyppioista ja uskomuksista on valtavasti hyötyä, eikä ilman niitä pystyttäisi toimimaan. Ne kuitenkin myös helposti rajoittavat ajattelua liikaa ja tekevät odotuksista ehdottomia. Sukupuoli on silmiinpistävä tekijä niin työryhmissä kuin vapaa-ajalla, minkä vuoksi siihen on helppo tukeutua, kun rakennamme kuvaa toisesta ihmisestä. Esimerkiksi Sumpterin (2020) surffauserokkaa koskevan tutkimuksen mukaan ryhmän jäsenet käyttävät sukupuolistereotyyppioita ja -oletuksia arvioidessaan uusia jäseniä. Loukkaavan käyttäytymisen kautta voidaan rajata ryhmän jäseniä ja osoittaa, kuka kuuluu ryhmään ja on arvokas ja kuka ei.

3 SUKUPUOLTEN ROOLIT JA HEGEMONINEN MASKULIINISUUS

Henkilön sukupuoli on yleensä niin selkeästi havaittava ominaisuus, että melkein kaikki yhteisöt kategorisoivat ihmisiä näiden sukupuolen perusteella ja asettavat sukupuolelle odotuksia, joiden katsotaan olevan osa sukupuolen sosiaalista rakennetta (Rosen & Nofziger 2019, 297). Vaikka suomen kielessä on vain yksi sukupuolta kuvaava sana, on meillä kaikilla vähintään kaksi sukupuolta, biologinen (engl. sex) ja sosiaalinen sukupuoli (engl. gender). Biologinen sukupuoli perustuu ennen kaikkea erilaisiin kehon sisäisiin lisääntymisjärjestelmiin, jotka ovat muuttumattomat syntymästä lähtien. Sen sijaan vastasyntyneellä lapsella ei ole vielä sosiaalista sukupuolta, vaan se rakentuu sosiaalisen ympäristön ja käytäntöjen kautta ja on luonteeltaan dynaaminen. Toisin kuin biologinen sukupuoli, sosiaalinen sukupuoli ei ole synnynnäinen ominaisuus vaan opittava asia. Helpoiten biologisen ja sosiaalisen sukupuolen eroja selittää se, että kromosomeiltaan miespuolinen henkilö ei voi biologiansa vuoksi synnyttää lasta, mutta kromosomeiltaan miespuolista voidaan joskus sosiaalisessa käytännössä kohdella naisena (esim. transsukupuoliset). Biologisten ja sosiaalisten sukupuolten välille kulttuurisesti muodostunut kiinteä yhteys onkin käytännön relevanssi, eikä välttämätön seuraus. (Connell 1987, 78–79.)

Yleisin psykologinen sukupuoleen liittyvä käsitys on, että naisilla ja miehillä on erilaiset piirteet kuten erilainen temperamentti, hahmo, ulkonäkö, mielipiteet, kyvyt ja persoonallisuuden rakenteet (Connell 1987, 167). Sosiaalisen rooliteorian mukaan meillä onkin paljon ennakoasenteita siitä, minkälaista sosiaalista roolia tietty sukupuoli edustaa. Nämä roolit ovat lähtöisin jo lapsuutemme sosiaalistamisprosessista niin kotoa, päiväkodista kuin koulusta. (Kunkel ym. 2019, 57–58; Lee ym. 2013, 241.) Sosiaalinen rooliteoria on tie sosiaaliseen rakenteeseen, joka antaa perusraajat stereotyyppisiin odotuksiin. Ajatuksena on, että miehenä tai naisena oleminen tarkoittaa sitoutumista tiettyyn sukupuolen määrittämään rooliin, miehen maskuliiniseen rooliin tai naisen feminiiniseen rooliin. (Connell 1987, 47.) Sukupuoleen liittyvien rooliodotusten vuoksi sukupuolella on merkittävä vaikutus niihin oletuksiin, jotka koskevat epäkohteliasta käyttäytymistä (Kunkel ym. 2019, 57–58; Lee ym. 2013, 241).

Rooliteoriaa on kritisoitu sen yksioikoisuudesta, koska siinä nähdään vain yksi maskuliinisuuden ja yksi feminiinisuuden muoto. Tämän näkökulman kautta maskuliinisuus on aina keskellä, ei ikinä marginaalissa, ja aina dominoiva, eikä koskaan

alisteinen. (Cheng 2008, 1.) Tiedämme omasta kokemuksestakin, että kaikki miehet eivät ole dominoivassa asemassa suhteessa muihin miehiin. Tästä syystä myös Connell (1987) kehitti reilu pari vuosikymmentä sitten hegemonisen maskuliinisuuden konseptin. Hän havaitsi tutkimuksissaan, että maskuliinisuuksia on olemassa monenlaisia ja että ne ovat hierakisia suhteessa toisiinsa (Connell, 1987). Hegemonisen maskuliinisuuden teoria kiinnittää patriarkaalisuuden lisäksi huomiota miesten välisiin valtasuhteisiin. Teorian mukaan miehisyyttä voidaan tuottaa monella eri tapaa, ja nämä tavat ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa nähden. Hegemoninen maskuliinisuus viittaa yleisesti hyväksytyyn patriarkaaliseen käsitykseen miehen sukupuolesta ja seksuaalisuudesta, ja hegemoniaa esiintyy sitä enemmän mitä ylemmäs patriarkaatin valtarakennetta noustaan. (Connell & Messerschmidt 2005, 832.) Hegemonisen maskuliinisuuden konsepti on viimeisen parin kymmenen vuoden aikana vaikuttanut tieteelliseen ajatteluun niin miehistä, sukupuolesta kuin sosiaalisesta hierarkiasta (Connell & Messerschmidt 2005, 829). Tässä luvussa perehdytään sukupuolten rooliodotuksiin sekä syvennyttään vielä erikseen hegemoniseen maskuliinisuuteen, mikä antaa syvempää teoreettista ymmärrystä feminiinisyteen ja maskuliinisuuteen kohdistuvista odotuksista ja valta-asemista.

3.1 Sukupuolten erilaiset roolit

Rooliteorian mukaan sukupuolten roolit perustuvat biologiseen sukupuoleen, ja sosiaalistamisen kautta naiset sosiaalistetaan naisten rooliin ja miehet miesten rooliin (Connell 1987, 47–54). Sukupuolirooleihin liittyy rooliodotuksia ja normeja, jotka määrittävät, mitkä teot ovat sopivia naisille ja mitkä miehille. Odotukset ja normit eivät ole välttämättä sukupuolen käyttäytymiseen liittyvä standardi vaan normatiivinen oletus, jonka ovat määrittäneet ne, keillä on eniten sosiaalista valtaa. Poikkeukset rooleissa ja roolikäyttäytymisessä nähdään sosiaalistamisen epäonnistumisena, ja roolien toteutumista valvotaan sanktioilla. Onnistunutta roolikäyttäytymistä palkitaan ja vahvistetaan positiivisesti, kun taas normien vastaisesta roolikäyttäytymisestä rangaistaan. (Connell 1987, 47–54.)

Sosiaalinen sukupuoli on luonnostaan muuttuva ja monimutkainen sukupuoliominaisuuksien ja niiden sosio-kulttuuristen merkitysten ja kokemusten muodostama kokonaisuus. Sosiaalisen sukupuolen luontaista monimutkaisuutta voidaan poistaa ja sukupuolen sisältöä yksinkertaistaa tekemällä maskuliinisuudesta ja feminiinisydestä selvärajaisia ja pysyviä. Tällöin maskuliinisuus ja feminiinisyys määrittyvät toistensa kautta ja maskuliinisuus nähdään feminiinisyden vastakohtana: se

mikä on maskuliinista ei voi olla feminiinistä. (Lehtonen 1995, 26.) Maskuliinisina piirteinä pidetään itsenäisyyttä, universaaliutta, järkevyyttä, aktiivisuutta, järjestystä ja normaaliutta, kun taas feminiinisinä piirteinä pidetään pehmeyttä, rajallisuutta, emotionaalisuutta, passiivisuutta ja kaoottisuutta (Grönfors, 1994, 67).

Sukupuolirooliteorioihin kuuluu vahvasti ajatus miesten ja naisten sosiaalistamisesta tiettyyn sukupuolelle kuuluvaan sukupuolirooliin. Esimerkiksi naiset ovat sosiaalistettu pitämään korkeampaa rajaa moraaliudelle kuin miehet, minkä vuoksi naiset ovat suvaitsemattomampia suhteessa epärehelliseen käyttäytymiseen, ajattelevat epärehellisyydestä negatiivisemmin ja tuntevat häpeää, jos toimivat epärehellisesti. Sen sijaan miehet ovat oppineet yksilökeskeisimmiksi, eivätkä pidä esimerkiksi epärehellisyyttä niin paheksuttavana kuin naiset. (Kunkel ym. 2019, 58.) Sukupuoliroolien sosiaalistamisteorian mukaan myös perinteiset tavat ja syvälle juurtuneet asenteet sukupuolten rooleja kohtaan vaikuttavat sukupuolioletuksiin. Perinteisesti miehiltä on sekä odotettu että sallittu suurempaa aggressiivisuutta kuin naisilta, mikä voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, että suurempi osa pahoinpitelijöistä on miehiä. Oletusta vahvistaa myös se, että naiset vaikuttavat käyttävän miehiä enemmän epäsuoraa ja hienovaraista väkivallanmuotoa, kuten sosiaalista manipulaatiota. Tämän lisäksi miehiltä odotetut ominaisuudet itseluottamuksesta ja itsenäisyydestä ovat ristiriidassa uhrinroolin kanssa, minkä vuoksi miesten ei ole yhtä hyväksyttävää asettaa itseään uhrinrooliin kuin naisten. (Lee ym. 2013, 241.)

Sukupuoliroolien sosiaalistamisteorian mukaan sukupuoliroolien vastainen käyttäytyminen kasvattaa riskiä altistua sosiaalisille rangaistuksille ja joutua kiusatuksi. Tämä koskee myös työskentelyä alalla, jota perinteisesti dominoivat vastakkaista sukupuolta olevat. Sukupuolelleen epätyypillisen ammatin valitseminen rikkoo itsessään sosiaalisia sukupuolinormeja ja voi tätä kautta johtaa rankaisevaan käyttäytymiseen. (Carmona-Cobo ym. 2019, 629; Gilbert ym. 2013, 81; Lee ym. 2013, 241.) Suomalaisia työmarkkinoita hallitsee voimakkaasti sukupuolten välinen segregaatio eli eriytyminen miesten ja naisten töihin. Työelämän käytännöillä vahvistetaan sukupuolirooleja, muodostetaan naisten ja miesten välisiä hierarkkisia eroja sekä määritellään, millainen työelämä sukupuolelle oikeutetaan. Sukupuolittuneiden prosessien kautta tietyt ammatit nähdään sopivina työntekijöille ammattien maskuliinisten tai feminiinisten ominaisuuksien kautta. Ammattien sukupuolistamisen prosessilla vahvistetaan naisten ja miesten välisiä jakoja ja eroja. Samaa sukupuolta olevat liittoutuvat keskinäisessä vuorovaikutuksessa keskenään ja sulkevat toiset pois toimintapiiristä. (Korvajärvi 2012,

188.) Tämän prosessin kautta ammateista ja työtehtävistä tulee joko naisistuneita tai miehistyneitä. Segregaatio luo lisäksi sukupuolittuneita ammatillisia identiteettejä, jotka vaikuttavat uraansa suunnittelevien nuorten alavalintaan ja tätä kautta lisäävät ammatillista sukupuolisegregaatiota. Myös ammattien sisällä tapahtuu eriytymistä, niin, että toiset tehtävät katsotaan sopiviksi naisilla ja toiset miehille. (Kari-Björkbacka 2012, 5; Korvajärvi 2012, 184–186.) Aiempien tutkimusten mukaan naisille sukupuoliroolien rajat ovat tiukemmat ja heiltä sallitaan miehiä vähemmän poikkeavaa käyttäytymistä (Gilbert ym. 2013, 81).

Yleisesti ihmiset pitävät samankaltaisia ihmisiä ihailtavampina kuin itsestään poikkeavia ihmisiä. Helposti havaittavana tekijänä sukupuoli vaikuttaa hyvin todennäköisesti siihen, miten kategorisoimme itsemme ja muut, sekä keneen me samastumme. (Miner & Eischeid 2012, 494). Sukupuolen ja siihen samastumisen kautta luomme helposti myös tiettyjä ryhmiä, kuten meidän sisäryhmämme ja toisista koostuvan ulkopuolisten ryhmän. Sosiaalisen rooliteorian mukaan sosiaalinen identiteetti muodostuu sisäryhmän sosiaalisesta vertailusta, jolla etsitään varmistusta ja muodostetaan sisäryhmän suosiollista arviointia verrattuna ulkoryhmään. Vahva identifioituminen sisäryhmään lisää ryhmän yhteneväisyyttä, mutta samanaikaisesti se lisää riskiä konflikteihin muiden ryhmien jäsenten tai ei-prototyypisten jäsenten kanssa. Samankaltaisuus vaikuttaa myös siihen, pitääkö loukkaavaa käyttäytymistä havainnut ulkopuolinen tekoa loukkaavana vai ei. Mitä enemmän yhteistä sivustaseuraajalla ja teon kohteella on, sitä negatiivisempia tunteita sivustaseuraajalla tilanteesta syntyy. Sen sijaan, jos sivustaseuraaja samaistuu tekijään, hän ei välttämättä havaitse teossa mitään poikkeavaa tai loukkaavaa. (Carmona-Cobo ym. 2019, 629; Miner & Eischeid 2012, 495; Montgomery ym. 2004, 260.) Myös tämä saattaa selittää, miksi sukupuolelleen epätyypillisessä ammatissa työskentelevä työntekijä voidaan helposti arvioida vähemmän otollisesti ja jättää lopulta sosiaalisesti ulkopuolelle. (Lee ym. 2013, 241–242.)

Sosiaalisen dominanssiteorian mukaan kaikki yhteiskunnat muodostuvat valtahierarkioista, joissa yksi tai mahdollisesti useampi sosiaalinen ryhmä dominoi muita ryhmiä. Yhteiskunta antaa näille dominoivan ryhmän jäsenille enemmän valtaa sosiaalisten normien ja odotusten kautta, minkä seurauksena nämä yksilöt voivat vaikuttaa muihin ihmisiin ja näiden tekemisiin. Dominoivan ryhmän vallanmuoto voi vaihdella ja sisältää erilaisia odotuksia ja sosiaalisia normeja, pääsyä paremmille resursseille ja parempaa yhteiskunnallista asemaa. (Lee ym. 2013, 240; Loi ym. 2015, 172; Tesi ym. 2020, 102.) Dominoivan ryhmän pyrkimys on säilyttää dominoivan

asemansa kautta saamansa edut suhteessa alisteisiin ryhmiin. Dominoivat ryhmät voivat esimerkiksi luoda myyttejä, uskomuksia ja tapoja, jotka syrjivät vähemmistöryhmiä ja kohottavat dominoivaa ryhmää. Myötäilemällä näitä uskomuksia ja myyttejä alisteiset ryhmät saattavat samalla ylläpitää omaa alistunutta asemaansa. Dominoiva ryhmä voivat valtansa avulla myös helposti kontrolloida sosiaalisia, poliittisia ja taloudellisia resursseja oman etunsa mukaisesti. (Tesi ym. 2020, 102–103.) Myös sukupuoli on nähty yhtenä sosiaalisena vallan antajana. Se on merkittävä osa sosiaalista valtaa sekä tapaa osoittaa valtasuhteita sekä hierarkioita. Länsimaissa sosiaaliset sukupuoliroolit ovat muokanneet miesstereotyypistä auktoriteetin, jolla on alistuvaa naisstereotyyppiä enemmän valtaa. Yhä edelleen tämä näkyy työpaikoilla työntekijöiden hierarkkisessa sekä ammatillisessa erottelussa esimerkiksi niin, että suurin osa esimies- ja johtoasemissa olevista työntekijöistä on miehiä. (Lee ym.2013, 240; Loi ym. 2015, 172.)

Sosiaalisen dominanssiteorian mukaan dominoiva ryhmä ylläpitää valtaansa alistamalla eri tavoin heikompia ryhmiä. Varsinkin dominanssiasemaa uhkaavia ryhmiä pyritään alistamaan esimerkiksi kiusaamalla. Tämä voi osittain selittää sitä, miksi naisten riski kiusaamiselle on kohonnut miesvaltaisissa työympäristöissä ja johtoasemissa. Tutkimusten mukaan vallan puuttuminen tai vähäisyys herkistää myös uhatuksi tulemisen kokemuksille niin, että matalavaltaiset yksilöt tuntevat yleensä olevansa alttiimpia erilaisille uhille. Heikommassa asemassa oleva tuntee vahvassa asemassa olevaa todennäköisemmin negatiivisia tunteita, kuten vihaa, surua ja pelkoa, koska heillä on käytössään vähemmän sosiaalista valtaa ja asemaa, minkä avulla he voisivat puolustautua. Uhkien tai rangaistuksen pelosta he myös pyrkivät käyttäytymisellään ehkäisemään uhkatilanteiden syntymistä. Tämä saattaa selittää sitä, miksi naiset eivät yhtä helposti asetu tekijää vastaan kuin miehet. (Gilbert ym. 2013, 81; Lee ym. 2013, 241; Miner & Eischeid 2012, 495.)

3.2 Hegemoninen maskuliinisuus

Usein auktoriteetti eli oikeutettu valta nähdään maskuliiniseksi. Hegemoninen maskuliinisuus nojaa lähtöajatukseseen, että kaikille miehille ei anneta valtaa samassa suhteessa vaan auktoriteetin jakautumisessa miesten kesken on hierarkioita. (Connell 1987, 109.) Connell ja Messerschmidt (2005) kuvaavat artikkelissaan hegemonisen maskuliinisuusteorian syntyä. Connell osallistui 1980-luvun alkupuolella australialaisessa yläkoulussa tehtyyn kenttätutkimukseen, jossa tutkittiin sosiaalista eriarvoisuutta yläkoulussa. Tutkimuksessa havaittiin useita hierarkioita niin sukupuolten

kuin koululuokkien sisällä (mm. Connell ym. 1982; Connell 1983; Kessler ym. 1982). Perustuen kenttätutkimuksen tuloksiin ja perinteisen rooliteorian yksipuoliseen maskuliinisuuteen kohdistuvaan kritiikkiin esittivät Carrigan, Connell ja Lee (1985) vastavuoroisesti useiden maskuliinisuuksien ja valtasuhteiden mallin. Lopulta hahmoteltu malli yhdenntettiin systemaattiseksi sosiologiseksi sukupuoliteoriaksi, joka esitettiin kirjassa ”Gender and Power” (Connell 1987). Gender and Power -kirjan 8. luvun viimeisessä osassa ”Hegemonic masculinities and emphasized femininity” Connell esittelee hegemonisen maskuliinisuuden konseptin sekä sen suhteen korostettuun feminiinisyteen ja ei-hegemonisiin maskuliinisuuksiin. Connellin (1987) määritelmää hegemonisesta maskuliinisuudesta on käytetty useissa hegemonisen maskuliinisuuden tutkimuksissa (Cheng, 2008; Connell & Messerschmidt, 2005; Jewkes ym. 2015; Messerschmidt & Messner, 2018; Rosen & Nofziger, 2019).

Hegemonia tarkoittaa sosiaalista valta-asemaa, joka on saavutettu sosiaalisella voimalla. Sosiaalinen voima on niin raakaa valtaa kuin ideologista ja rakenteellista valtaa, joka näkyy organisaatioissa, yksityiselämässä sekä kulttuurisissa prosesseissa. Sosiaalinen valta-asema näkyy ja vahvistuu niin uskonnollisissa opeissa, massamedian sisällöissä, palkkarakenteissa, perhemuodoissa kuin politiikassa. Sen sijaan hegemonia ei ole valta-asema, joka perustuisi yksin aseisiin tai muuhun fyysiseen voimaan tai uhkaan, eikä sen tavoitteena ole täydellinen dominanssi. Hegemoninen valta-asema saavutetaan valtasuhteiden ollessa tasapainossa niin, että toiset ryhmät ovat hegemonialle alisteisia, ei täysin eliminoituja. (Connell 1987, 184.) Hegemoniaan vallankäyttönä sisältyy ihmisten sosiaalistaminen ideologiaan, josta muodostuu yhteinen käsitys todellisuudesta (Gramsci 1979, Jokinen 2000, 214 mukaan). Ideologia on valtaa, joka muokkaa ihmisten tapaa tiedostaa ja hahmottaa intressejään ja saa esimerkiksi hegemonisen maskuliinisuuden näyttämään luonnolliselta ja tavoiteltavalta tilalta. Hegemonisessa asemassa olevat ihmiset kykenevät hallitsemaan todellisuudesta tehtäviä tulkintoja siitä, mikä on luonnollista ja normaalia. Hegemonisen maskuliinisuuden ideologia on havaittavissa muun muassa valtion patriarkaattisissa rakenteissa, työnjaossa ja palkkarakenteissa. (Kantola 2012, 82; Jokinen 2012, 132.) Maskuliininen ideologia on myös institutionalisoitunut ja maskuliinisuuden ideologia vahvistuu koko ajan muun muassa perheen, armeijan, koulun ja tiedotusvälineiden kautta (Connell 1987, 119–120; Lehtonen 1995, 26.)

Sosiaalinen sukupuoli muodostuu aina suhteissa, ja myös maskuliinisuus on sosiaalisesti määritelty suhteessa feminiinisyteen (Connell & Messerschmidt 2005,

848). Hegemoninen maskuliinisuus muodostuu aina suhteessa useaan alisteiseen maskuliinisuuteen ja suhteessa kaikkiin feminiinisyiden muotoihin (Connell 1987, 183). Hegemonia perustuu pitkälti yhtenäiseen konsensukseen, jota rakentavat niin ne, jotka selvästi hyötyvät hegemoniasta kuin ne, jotka ovat sille alisteisia. Hegemoninen maskuliinisuus onkin yhtä lailla naisten kuin miesten kulttuurinen ihanne maskuliinisuudesta. (Jewkes ym. 2015, 113–114.) Hegemoninen maskuliinisuus on kaikkein arvostetuin tapa olla mies, ideaali ja ihanne, jonka oikeasti vain hyvin harva, jos kukaan, pystyy saavuttamaan, mutta jota melkein kaikki tavoittelevat. Muut maskuliinisuudet ovat alisteisia suhteessa hegemoniseen maskuliinisuuteen ja nähdään aina suhteessa tähän. Kuten hegemoniat yleensä, myös hegemonisesta maskuliinisuudesta on tullut yhtä kuin totuus oikeasta miehisyydestä ja hegemoninen maskuliinisuus on vahvasti normatiivinen. (Connell & Messerschmidt 2005, 832.)

Hegemonisen maskuliinisuuden ytimessä on heteroseksuaalisuus, joka nähdään miehekkyyttä mittaavaksi. Vastakohtina tälle miehekkyydelle on naisellisuus ja homous, joiden ei katsota sopivan hegemonisen maskuliinisuuden piirteiksi. (Jewkes ym. 2015, 113.) Heteroseksuaalisuuden vaatimus on niin merkittävä, että kaikki mikä viittaa muuhun kuin heteroseksuaalisuuteen johtaa alisteiseen asemaan. Naisellisina tai homomaisina piirteinä pidetään muun muassa heikkoutta, pehmeyttä, tunteellisuutta ja empaattisuutta. Riippumatta todellisesta seksuaalisesta suuntautumisesta kaikki naisellisuus ja epämiehekkyyys ulkonäössä, käyttäytymisessä tai muissa ominaisuuksissa nähdään helposti heteroseksuaalisuuden vastakohtana. (Jokinen 2012, 133; Rosen & Nofziger 2019, 308.) Muina hegemonisen maskuliinisuuden ominaisuuksina on muun muassa pidetty taloudellista menestystä, valko-ihoisuutta, pituutta ja lihaksikasta vartaloa (Rosen & Nofziger 2019, 297), seksuaalisuutta, rohkeutta, vahvuutta, itsenäisyyttä, voittamattomuutta (Rosen & Nofziger 2019, 308–309), dominointia, aggressiivisuutta, kilpailuhenkisyyttä, urheilullista lahjakkuutta ja kontrollia (Cheng 2008, 4). Varsinkin Amerikassa aggressiivista käyttäytymistä ja tätä kautta oman itsensä vahvistamista dominoivaksi yksilöksi pidetään tärkeänä hegemonisen maskuliinisuuden esitystapana. Hegemonisen maskuliinisuuden aggressiivisuus nähdään kuitenkin harvemmin suoranaisten fyysisen väkivaltana vaan enemmänkin itsensä ja muiden häikäilemätöntä kontrollointina. (Cheng 2008, 4.) Maskuliiniset ominaisuuksien painotukset voivat vaihdella myös iän myötä, esimerkiksi nuoruudessa yksilön lahjakkuus urheilussa nousee yhdeksi tärkeimmistä maskuliinisuuden indikaattorista (Connell & Messerschmidt 2005, 851). Kuten edellä kuvatuista piirteistä voi havaita, tietyn tyyppinen maskuliininen

ruumiillistuma on tärkeää ideaalissa mieskuvassa. Maskuliininen ihannemies on vahva, lihaksikas, pitkä ja terveen näköinen nuori mies, joka ei turhia hempeile, sääli tai pelkää, vaan ottaa mitä haluaa (Cheng 2008, 4; Connell & Messerschmidt 2005, 851; Rosen & Nofziger 2019, 297, 308–309).

On hyvä muistaa, että hegemoninen valta-asema on saavutettu asema, eikä luonnollinen tila. Hegemoninen asema tulee myös saavuttaa yhä uudelleen, jotta valta-asema säilyy. Hegemonista maskuliinisuutta ja sen valtaa ylläpidetään jatkuvasti vahvistamalla maskuliinisuuden rajoja ja torjumalla kaikki se, mikä uhkaa maskuliinisuuden ihanteita (Lehtonen 1995, 32–33). Hegemonian saavuttamiseksi jokin tietty maskuliinisuus ja sen valta-asema on saanut laajasti oikeutusta niin alisteisten miesten kuin naisten kautta (Connell & Messerschmidt 2005, 832). Hegemonisen maskuliinisuuden ideologia ja sen illunisoima luonnollinen tila ja ainoa totuus rohkaisevat kaikkia myöntymään, yhtymään ja ilmentämään tätä epätasa-arvoista sukupuolten suhdetta (Messerschmidt & Messner, 2018, 37–38). Hegemonisen maskuliinisuuden teorian mukaan alisteiset miehet kannattavat hegemonista maskuliinisuutta, koska he hyötyvät itse tästä johtuvasta valta-asemasta suhteessa naisiin ja hegemoninen maskuliinisuus tarjoaa myös heille maskuliiniseen sukupuoleen perustuvia oikeuksia (Connell 1987, 185; Jokinen 2012, 132). Toisaalta alisteiset maskuliinisuudet pidetään ihanteiden ja käytänteiden kautta aisoissa, koska ne ovat aina myös uhka hegemoniselle maskuliinisuudelle (Cheng 2008, 6).

Ylläpitääkseen itseään hegemonisen maskuliinisuuden tulee sisältää myös onnistunut strategia suhteessa naisiin. Connell (1987) näki korostetun feminiinisyuden konseptin mukaisen feminiinisyuden ehdottoman välttämättömäksi hegemonisen maskuliinisuuden ylläpitämiseksi. Korostettu feminiinisyys on feminiinisyuden muoto, joka sopeutuu maskuliiniseen valtaan myöntyvyyden, alistuneisuuden, hoivan ja empaattisuuden kautta. (Connell 1987, 185–186; Messerschmidt & Messner, 2018, 38.) Korostetun feminiinisyuden tarkoituksena on miellyttää hegemonisen maskuliinisuuden miehiä ja samalla saada heidät tuottamaan yhä enemmän hegemonista maskuliinisuutta vahvistamalla heidän ja toisten ajatusta näiden miesten vahvuudesta, viisaudesta ja kompetenssista (Cheng 2008, 3; Jewkes ym. 2015, 114). Naiset, jotka kannattavat hegemonista maskuliinisuutta ja antavat hegemonisesti maskuliinisille miehille rakkautta, huomiota ja seksiä, ovat samalla tämän hegemonian ylläpitäjiä (Cheng 2008, 13). Hegemonian ideologisuuden vuoksi naiset voivat kokea hegemonisen maskuliinisuuden tutumpana ja hallittavampana kuin alisteiset maskuliinisuudet.

Korostettu feminiinisyys saa feminiinisyysien muodoista eniten kulttuurista ja ideologista hyväksyntää, koska se tukee hegemonista maskuliinisuutta (Connell 1987, 185). Korostetun feminiinisuuden piirteitä ihannoidaan ja niitä pidetään naisellisina hyveinä. Korostettu feminiinisyys ja tämän piirteiden ihannoiti viittaakin niiden käytäntöjen ylläpitoon, jotka institutionalisoivat miesten dominanssia suhteessa naisiin. Hegemoninen maskuliinisuus ja sen ympäröivä rakenne vaikuttavat siihen, millainen feminiinisyys katsotaan hyväksyttäväksi ja miten tätä naiseuden mallia promotoidaan esimerkiksi median kautta ja saadaan luotua yleisiä ihanteita. (Connell 1987, 185; 187–188.)

Sosiaalinen rakenne ja sitä kautta hegemoninen maskuliinisuus nähdään dynaamisiksi ja ajassa muuttuviksi. Yhteiskunnan rakenteiden luomat rajat ja mahdollisuudet sekä ihmisten toiminta yhdessä luovat mekanismin ja prosessin sukupuolen välisten suhteiden historialliselle muutokselle ja jatkuvuudelle. (Connell & Messerschmidt 2005, 833; Messerschmidt & Messner 2018, 36.) Hegemoninen maskuliinisuus on täten aina tämän hetkinen ideaali ja voi tässä ajassakin vaihdella laajemman kulttuurin sisällä riippuen esimerkiksi alueesta, organisaatiosta tai ryhmästä (Cheng 2008, 1; Messerschmidt & Messner 2018, 40; Rosen & Nofziger 2019, 298). Esimerkiksi globalisaatio aiheuttaa muutoksia niissä rakenteissa, jotka määrittelevät sukupuolijärjestystä. Globaalit kommunikointikanavat, massamedia ja monikansalliset valtarakenteet tuovat ihmisiä eri tavalla yhteen kuin aiemmin. (Connell 2005, 1804.) Hegemonia voi joutua myös kyseenalaistetuksi ja hegemonisesta asemasta voidaan alkaa taistella, jolloin vanhat maskuliinisuuden muodot voivat korvaantua uusilla muodoilla. Tämä tarkoittaa myös sitä, että ajan saatossa inhimillisempi, vähemmän alistava tapa olla mies, voi tulla hegemoniseksi ja sukupuolten väliset hierarkiat kumoutua. (Connell & Messerschmidt 2005, 846; Messerschmidt & Messner, 2018, 38, 49.) Viitteitä tästä löytyy jo Skandinaviasta, jossa yhteiskunnan rakenteet ja uudistukset ovat saaneet miehiä jäämään enemmän kotiin isyys- ja vanhempainvapaille (Connell 2005, 1812). Toisaalta 2010-luvulla useammassa tutkimuksessa (Bridges 2014, Bridges & Pascoe 2014, Barber 2016) on tehty havaintoja uudesta hybridimaskuliinisuudesta, joka sisältää alisteisten maskuliinisuuksien ja feminiinisuuden piirteitä, mutta samalla turvaa hybridimaskuliinisten miesten pääsyn valtaan ja etuoikeuksiin. Tällainen maskuliinisuus näyttää ulospäin uudelta vähemmän ahdasrajaiselta maskuliinisuudelta, mutta samanaikaisesti todellisuudessa peittelee ja toistaa sukupuoli-, rotu- ja luokkaepätasa-arvoa. (Messerschmidt ja Messner, 2018 48–49.) Hegemoninen maskuliinisuus ei siis

automaattisesti muutu vähemmän epätasa-arvoa luovaksi, vaan tämä riippuu pitkälti tilanteesta, olosuhteista ja ihmisistä.

Hegemonisen maskuliinisuuden konseptia on käytetty sosiaalisen sukupuolen tutkimuksissa. Sen on nähty olevan selittävänä tekijänä mm. miesten ylivallassa suhteessa naisiin ja miesten terveystietoisyydessä ja väkivaltaisuuksissa. (Jewkes ym. 2015, 112). Konseptia on käytetty myös lisäämään ymmärrystä koulutusprosesseista, rikosten sosiaalisesta rakenteesta, miesten osallistumisesta urheiluun, miesten terveystekijöistä ja organisaation rakenteista. Hegemonisen maskuliinisuuden konseptia on myös käytetty hyväksi miesten psykoterapiassa, nuorten väkivaltaa ehkäisevissä ohjelmissa ja poikien opinto-ohjelmissa. (Messerschmidt & Messner 2018, 38–39.) Hegemonista maskuliinisuutta voidaan tutkia kolmella tasolla: paikallisella, alueellisella ja globaalilla. Paikallinen taso sisältää kasvokkaisen kanssakäymisen perheissä, organisaatioissa ja lähiyhteisössä, joita tyypillisesti tutkitaan etnografisessa ja elämänhistoriatutkimuksissa. Alueellinen taso sisältää kulttuurin tai kansallisen tilan, joka näkyy esimerkiksi diskursiivisessa, poliittisessa tai demograafisessa tutkimuksessa. Globaalilla tasolla tutkitaan maskuliinisuutta ja globaalisuutta, joka rakentuu ylikansallisilla areenoilla kuten maailman politiikassa, kansainvälisessä kaupassa ja mediassa. (Connell & Messerschmidt 2005, 849.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen. Tutkimuksessa on haluttu tuoda esiin miesten henkilökohtaisia kokemuksia juuri heidän omin sanoin kertomana, minkä vuoksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen sisällönanalyysi. Tässä luvussa kerrotaan, miten tutkimus on toteutettu ja perehdytään laadulliseen sisällönanalyysiin.

4.1 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineisto on kerätty kirjoituspyynnön kautta naisvaltaisella alalla työskenteleviltä miehiltä. Aineistonkeruu tehtiin Webropol Surveys -ohjelman avulla käyttäen julkista nettilinkkiä, joka julkaistiin naisvaltaisia aloja edustavien Facebook-ryhmien seinillä. Vastausaikaa kirjoituspyyntöön oli 18 päivää. Kirjoituspyyntö sisälsi kolme osaa: ohjeistuksen, taustatieto-osion sekä kokemuksen kirjoittamisosion. Ohjeistusta käytettiin, koska loukkaava käyttäytyminen on arkielämässä melko tuntematon käsite ja ohjeistuksessa haluttiin selventää, mitä kirjoituspyyntö koskee ja toisaalta, mitä se ei koske. Ohjeistuksessa kerrottiin lyhyesti tutkimuksen taustoista sekä annettiin esimerkkikysymyksiä, joita pystyi käyttämään hyväkseen omia kokemuksia kirjoittaessaan. Esimerkkikysymykset olivat:

MILLAISTA loukkaavaa käyttäytymistä olet kokenut sukupuolestasi johtuen?

MINKÄLAISEN sukupuoleesi liittyvän käyttäytymisen olet kokenut loukkaavaksi?

KUINKA usein olet kokenut sukupuoleesi liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä? Onko kyseessä ollut yksittäinen tapaus, vai onko tämä ollut satunnaista, toistuvaa tai jokapäiväistä?

KUKA on ollut tekijä? Onko sukupuoleen liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä esiintynyt työkavereiden, esimiesten, yhteistyökumppaneiden vai asiakkaiden taholta? Onko tekijänä aina sama henkilö vai onko henkilöitä useita? Onko tekijä mies vai nainen?

MITEN olet reagoinut? Miltä sukupuoleesi liittyvä loukkaava käyttäytyminen on sinusta tuntunut, onko se vaikuttanut hyvinvointiisi tai työskentelyysi? Oletko puuttanut asiaan ja esimerkiksi kertonut asiasta esimiehellesi vai oletko sivuuttanut loukkaavan käyttäytymisen?

Taustatieto-osiossa kysyttiin vastaajan työn toimialaa, ammattikuntaa, ikää sekä työkokemusta vuosina naisvaltaisella alalla. Kokemuksen kirjoitusosioon vastaaja sai vapaasti kirjoittaa omista kokemuksistaan sukupuoleen liittyvästä loukkaavasta

käyttäytymisestä. Vastauksen laajuutta ei millään tavoin rajattu ja Webropol Surveys mahdollisti myös copy-paste toiminnon, eli tekstin saattoi kirjoittaa muun muassa Word-ohjelmalla ja kopioida sen sieltä vastauskenttään. Tästä copy-paste mahdollisuudesta myös ohjeistettiin vastaajia.

Pyyntö osallistua tutkimukseen ja julkinen nettilinkki kyselylomakkeeseen laitettiin Tehyn ja Talentian Facebook-sivuille 20.11.2019. Facebookiin laitetusta pyynnöstä oli suora linkki tutkimuksen vastaussivulle, josta löytyi myös tarkempi kirjoituspyyntöteksti. Talentian ja Tehyn Facebook-sivut valittiin kyselyn levittämiseen, koska Talentia on Suomen suurin sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö ja Tehy Suomen suurin hoitoalan ammattijärjestö. Tavoitteena oli saada mahdollisimman kattava näkyvyys kyselylle naisvaltaisilla aloilla. Kyselylinkki oli vapaasti Facebook-ryhmäläisten jaettavissa, mikä mahdollisti sen, että kyselyn pystyi lähettämään myös niille, jotka eivät kyseiseen ammattijärjestöön kuuluneet. Talentia ry on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö, jonka jäsenistöön kuuluu mm. sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja ja geronomeja. Talentian lähes 26 000 jäsenestä 93 % on naisia ja 70 % työskentelee kunnallisen työnantajan palveluksessa. (Talentia ry kotisivut.) Talentian Facebook-sivuilla on noin 11 000 seuraajaa. Tehy on sosiaali- ja terveysalan suurin ammattijärjestö, jonka jäsenistöön kuuluu mm. sairaanhoitajia, lähihoitajia, fysioterapeutteja, kättilöitä, lastenhoitajia ja mielenterveyshoitajia. Melkein 72 % tehyläisistä työskentelee kuntasektorilla ja melkein 92 % 160 000 jäsenestä on naisia. (Tehy ry kotisivut.) Tehyn Facebook-sivuilla on seuraajia reilu 70 000. Yhteensä miehiä näiden Facebook-sivujen seuraajista voisi siis olettaa olevan reilu 6 000.

Koska vastauksia pyyntöön ei saatu odotetun mukaisesti Tehyn ja Talentian Facebook-sivustojen kautta, päädyttiin tutkimuspyyntöjä lähettämään myös muihin naisvaltaisia aloja edustaviin Facebook-ryhmiin, joista osa oli ammattijärjestöjen ryhmiä ja osa ammattilaisten itse perustamia ryhmiä. Lopulta tutkimukseen osallistumispyyntöjä laitettiin myös seuraavien Facebook-ryhmien sivuille: Varhaiskasvatuksen ammattilaiset, Varhaiskasvatuksen opettajat, Sosiaalityön uraverkosto, SOLA – Sosiaalialan sosionomit ja ohjaajat ry ja Suomen röntgenhoitajaliitto. Lisäksi pyyntö laitettiin Hoitajat.net Facebook-sivuille sekä heidän internet-sivuilleen. Pyyntö oli kaikkien jaettavissa eteenpäin niin Facebookissa kuin linkkinä esimerkiksi sähköpostilla tai tekstiviestillä.

Kyselyyn 10.12.2019 mennessä tulleet vastaukset siirrettiin laadullisen aineiston analyysiohjelmaan Nvivoon, jossa vastaajat yksilöitiin ja kuvailtiin taustatietojen perusteella. Kaikkien vastaajien osalta säilytettiin kuitenkin anonymiteetti.

4.2 Sisällönanalyysi

Tutkimuksen aineiston analyysin menetelmäksi valittiin laadullinen sisällönanalyysi, koska se soveltuu laajemmallekin laadulliselle aineistolle ja se mahdollistaa miesten oman äänen kuulumisen analyysissä. Laadullisen sisällönanalyysin voidaan katsoa pohjautuvan Watzlawickin (1967) kommunikointiteoriaan. Sisällönanalyysin ajatuksena on, että kommunikaatiota tapahtuu paljon myös sanattomasti, ja kommunikointiin vaikuttaa aina molempien osapuolten tulkinta. Tulkinnan helpottamiseksi ihmiset pyrkivät mielessään löytämään merkittäviä osia tekstistä, jotta mahdollisimman hyvä yhteisymmärrys kommunikointikumppanin kanssa onnistuisi. Sisällönanalyysissä tutkijan voidaan katsoa kommunikoivan tekstin kanssa ja arvioivan sen sisältöä sekä sen suhdetta kontekstiin. (Graneheim & Lundman 2004, 111.)

Sisältöanalyysin aineisto voi olla muun muassa haastattelu, havainnointitapahtuma, kirjoitus tai jokin muu laadullisin menetelmin kerätty aineisto, joka voidaan saattaa tekstimuotoon (Hsieh & Shannon 2005, 1278; Tuomi & Sarajärvi 2018, Eriksson & Kovalainen 2016, 119). Tässä tutkimuksessa aineistona oli miesten kirjalliset vastaukset kirjoituspyyntöön. Aineisto haluttiin kerätä kirjoituspyynnön kautta, koska miesten olisi voinut olla vaikea puhua kokemastaan loukkaavasta käyttäytymisestä esimerkiksi ryhmä- tai yksilöhaastattelussa. Vaikeaksi aiheesta puhumisen ajateltiin tekevän kokemusten henkilökohtaisuus sekä se, ettei miehiin kohdistuvasta työpaikkasyrjinnästä tai -kiusaamisesta juuri puhuta julkisesti. Kasvoton kirjoituspyyntö mahdollistaa sen, ettei miesten tarvitse olla tunnistettavissa edes tutkijalle. Kirjallinen aineisto sopii hyvin sisällönanalyysiin, koska sisällönanalyysiä käytetään juuri tekstimuotoisen aineiston analysointiin, koska se perustuu tekstin sisältöön ja merkitykseen (Hsieh & Shannon 2005, 1278; Tuomi & Sarajärvi 2018, Eriksson & Kovalainen 2016, 119).

Sisällönanalyysissä voi olla tarkoituksena analysoida tekstin ilmeistä sisältöä tai sen piilevää sisältöä. Ilmeisellä sisällöllä tarkoitetaan tekstin itsestään selviä osatekijöitä, jotka ovat kaikkien nähtävillä ja helposti havaittavissa. Ne yleensä vastaavat kysymykseen mitä ja kuvaavat, mitä on sanottu tai tehty. (Eriksson & Kovalainen 2016, 119; Graneheim & Lundman 2004, 106.) Piilevä sisältö tarkoittaa sitä tekstin sisältöä, joka ei ole heti nähtävissä, vaan joka käsittelee relationaalisia näkökulmia ja tulkintaa tekstin taustalla olevasta tarkoituksesta. Piilevä sisältö vastaa usein kysymyksiin, miten ja miksi, ja sen tarkoituksena on esittää, miten jokin on sanottu tai tehty, tai miksi se on sanottu tai tehty tällä tietyllä tavalla. Piilevässä sisällössä ilmenee tekstin

kontekstuaalinen tarkoitus. (Eriksson & Kovalainen 2016, 119; Graneheim & Lundman 2004, 106.) Se kumpaan (tai vaihtoehtoisesti molempiin) tekstin sisällöntasoon tutkija keskittyy, vaikuttaa aineiston analyysiin sekä tuloksiin. Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on analysoida sekä tekstin ilmeistä sisältöä, että sen piilevää sisältöä. Aineiston luokittelussa keskitytään miesten kirjoitusten ilmeisiin lauseisiin ja sanoihin, mutta pohdinnassa keskitytään syihin sille, miksi nämä sanat ja lauseet on kirjoitettu. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat aineiston sisällön syvyyden tarkastelua maailmansuhteiden kautta. Ensimmäisessä maailmansuhteessa todellisuutta tarkastellaan ulkopuolelta, ja ilmenevä totuus on sitä, miltä kokonaisnäkyminen ja tutkittavat suhteessa siihen näyttävät. Toisessa maailmansuhteessa oleellista on taas näkymättömän ymmärtäminen ja sen käsittäminen, että ihminen ei voi mistään nähdä enemmän kuin hän kokemuksensa avulla ymmärtää. Nämä maailmankuvat ilmentävät omalla tavallaan myös ilmeisen ja piilevän tiedon olemassaoloa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysin peruskäsitteitä ovat piilevän ja ilmeisen sisällön lisäksi analyysiyksikkö, sisältöyksikkö, aineiston tihentäminen, abstrahointi ja koodaus/luokittelu, sisältöalue, koodi/luokka, kategoria ja teema. (Graneheim & Lundman 2004, 106–107). Analyysiyksikkö tarkoittaa sitä kohdetta, mitä on tarkoitus analysoida. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi haastattelu, aihe (esim. lehdissä), organisaatio (esim. havainnoissa) tai abstrahoitu ja koodattu tekstinosa kuten sana tai fraasi. Analyysiyksikkö ohjaa tutkimusta ja sen laatua, ja sen valinta on päätös, joka aloittaa sisällönanalyysin (Graneheim & Lundman 2004, 106; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tämän tutkimuksen sisällönanalyysin analyysiyksikköinä ovat miesten kirjalliset vastaukset kirjoituspyyntöön.

Sisällönanalyysissä aineistoa on tarkoitus tiivistää ja selkeyttää, jotta siitä voidaan saada tuloksia. Tiivistettäessä aineistosta karsitaan pois kaikki epäolennainen, kuitenkin niin, ettei mitään merkittävää hävitetä. Tekstin tiivistämisestä puhuttaessa käytetään yleensä käsitteitä tihentäminen, pelkistäminen tai redusointi. (Graneheim & Lundman 2004, 106–107.) Tässä tutkimuksessa aineisto on jo luonnostaan hyvin tiivis, koska monissa kirjoituksissa eli analyysiyksiköissä oli käytetty hyväkseen kirjoituspyynnön esimerkkikysymyksiä. Aineistosta ei juuri löytynyt karsittavaa. Aineisto kuitenkin muokattiin selkeämmäksi ryhmittelyn (klusterointi) ja käsitteellistämisen (abstrahointi) kautta. Nämä ovat sisällönanalyysin keskeisiä vaiheita. Ryhmittelyssä ja käsitteellistämisessä aineistosta muodostetaan sisältöyksiköitä, jotka nimetään ja

luokitellaan kategorioihin jotka voidaan edelleen linkittää vielä teemoihin. (Graneheim & Lundman 2004, 106–107). Seuraavaksi esitellään, miten tämä käytännössä tapahtuu.

Sanojen tai toteamusten muodostelmaa, joita yhdistää sama keskeinen sisältö kutsutaan tarkoituksyksiköksi. Ne voivat olla sanoja, virkkeitä tai tekstin kappaleita, jotka sisältävät sisällöltään tai kontekstiltaan samanlaisia näkökulmia. Näitä tarkoituksyksiköitä on tavoite löytää sisällönanalyysissä. Tarkoituksyksiköt nimetään koodien tai luokkien avulla, jotta niitä on helpompi käsitellä analysoitaessa. Nimettyjen tarkoituksyksiköiden eli luokkien tai koodien kautta tutkijan on helpompi jäsentää sitä, mitä tutkijan mielestä aineistossa käsitellään. Ne toimivat myös tekstin kuvailun apuvälineinä. (Eriksson & Kovalainen 2016, 120–121; Graneheim & Lundman 2004, 106–107; Tuomi & Sarajarvi 2018.) Luokiteltu aineisto pyritään jakamaan kategorioihin niin, että yksi kategoria on sisäisesti yhdenmukainen ja eroaa toisista kategorioista. Näiden kategorioiden tulee olla sekä tyhjentäviä että eksklusiivisia, eli mitään merkittävää aineistosta ei saa jäädä kategorioiden ulkopuolelle, eikä mikään aineiston osa voi olla enempää kuin yhdessä kategoriassa. Kategorisoimisessa olisi pyrittävä objektiivisuuteen niin, että myös toinen tutkija voisi päätyä samoihin kategorioihin. Kategorioiden jaottelu voi perustua myös teoriaan. Kategorioiden tarkoituksena on ryhmitellä aineistoa enimmäkseen kuvailevalla tasolla. Kategorioissa voi olla myös alakategorioita (ja näiden alakategorioita), jos nämä ovat tarpeellisia aineiston analysoinnin kannalta. (Graneheim & Lundman 2004, 107; Eriksson & Kovalainen 2016, 120–121.)

Jos kategorioiden tarkoituksena oli ilmentää aineiston ilmeistä sisältöä – mitä aineistoon kuuluu – on teemojen tarkoituksena linkittää aineiston sisällön perustana olevat syyt kategorioihin. Teemojen tarkoituksena on siis vastata, miksi tai kuinka jokin sisältö ilmenee aineistossa. Teemaa voisi kuvailla aineiston tulkituksi juoneksi, johon voidaan liittää sisältöyksiköitä, luokkia tai kategorioita. Teemat kuvaavat aineiston piilevää sisältöä. Toisin kuin kategorioissa, eri sisältöyksikkö tai -ryhmä (luokka, kategoria) voi kuulua useampaan teemaan, eli teemat eivät ole välttämättä toisiaan poissulkevia. (Graneheim & Lundman 2004, 107.)

4.3 Sisällönanalyysin erilaiset lähestymistavat

Sisällönanalyysin tekemistä voidaan lähestyä eri näkökulmista, riippuen tutkimuksen aiheesta, tutkimuskysymyksistä, aiemmasta tutkimuksesta ja tutkijan omasta valinnasta. (Eriksson & Kovalainen 2016, 120–121; Hsieh & Shannon 2005). Sisällönanalyysi on tavallisesti jaoteltu kahteen: induktiiviseen eli aineistolähtöiseen ja yleistävään

kategorioiden kehittelyyn sekä deduktiiviseen eli teorialähtöiseen yleistyksestä yksilöintiin pyrkivään kategorioiden soveltamiseen. Suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa on puhuttu myös aineistolähtöisestä (induktiivinen), teoriaohjaavasta ja teorialähtöisestä (deduktiivinen) sisällönanalyysistä. (Salo 2015, 171; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Lisäksi sisällönanalyysistä on käytössä Hsiehin ja Shannonin (2005) esittelemä kolmen mallin jaottelu, jossa sisällönanalyysin menettelytavat on jaoteltu tavanomaiseen tapaan (conventional approach), ohjaavaan tapaan (direct approach) ja summatiiviseen tapaan (Salo 2015, 173–175; Hsieh & Shannon 2005). Käytetty lähestymistapa vaikuttaa varsinkin luokitteluun, luokittelun perusteisiin sekä tutkimuksen uskottavuuden uhkiin (Hsieh & Shannon 2005, 1277; Eriksson & Kovalainen 2016, 120).

Vaikka miesten oman äänen kuuluminen on ollut tärkeä lähtökohta aineistonanalyysille, ei lähestymistapaa voida pitää puhtaasti aineistolähtöisenä. Kun tutkija on perehtynyt tutkimusaiheesta tehtyyn kirjallisuuteen ja siihen liittyviin teorioihin, on hänen hyvin vaikea tehdä puhtaasti aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä analyysiprosessin tulisi lähteä aineistosta ilman, että aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat vaikuttaisivat analyysin toteuttamiseen tai lopputulokseen. Aineistolähtöisessä analyysissä sisältöyksiköt, luokat, kategoriat ja teemat nousevat esiin aineistosta, eikä niitä ole etukäteen valmiiksi päätetty tai mietitty. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Hsiehin ja Shannonin (2005) esittelemä tavanomainen lähestymistapa muistuttaa aineistolähtöistä analyysia, sillä siinä nojaututaan myös aineistoon eikä teoriaan. Hsiehin ja Shannonin (2005) mukaan tämä on sovelias lähestymistapa esimerkiksi silloin, kun olemassa olevaa teoriaa tai tutkimuskirjallisuutta aiheesta on rajoitetusti ja halutaan kuvailla tutkittavaa ilmiötä. Tavanomaisessa lähestymistavassa tutkijan on tärkeää uppoutua aineistoon ja käydä sitä läpi ennen varsinaista luokittelua, jotta aineiston kontekstin ymmärtäminen ja avainkategorioiden identifioiminen onnistuisi. (Hsieh & Shannon 2005, 1279–1281.)

Tämä tutkimus ei ole tehty myöskään teorialähtöisesti, eikä se puhtaasti edusta ohjattua tai summatiivista lähestymistapaa. Usein teorialähtöisen analyysin tarkoituksena on testata aikaisempaa tietoa ympäristössä ja tehdä tästä deduktiivista päättelyä. Teorialähtöinen analyysi nojaa selkeästi johonkin aiempaan teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun. Tällöin esimerkiksi tutkimuksen käsitteet määritellään aiemman teorian pohjalta. Teorialähtöinen sisällönanalyysi on perinteinen analyysimalli varsinkin luonnontieteissä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Ohjatussa

lähestymistavassa on yhteneväisyyksiä sekä teorialähtöisen että teoriasidonnaisen lähestymistavan kanssa, ja se soveltuu käytettäväksi varsinkin, jos olemassa oleva teoria tai aiempi tutkimus ilmiöstä ei ole vielä täydellinen ja voisi hyötyä tarkemmasta ilmiön kuvailusta. Sen tavoitteena on joko vahvistaa tai laajentaa olemassa olevaa teoreettista kehystä tai teoriaa. Ohjatussa lähestymistavassa käytetään teoriaa tai relevantteja tutkimuslöydöksiä hyödyksi alustavien luokkien ja kategorioiden muodostamisessa, mutta lähestymistapa antaa myös mahdollisuuden näiden kategorioiden muokkaamiseen tai lisäämiseen, jos se nähdään aineiston perusteella tarpeellisenä. (Hsieh & Shannon 2005, 1282–1283.)

Summatiivinen lähestymistapa on erilainen verrattuna muihin lähestymistapoihin. Summatiivinen lähestymistapa alkaa aineiston kvantifioimisella, kuten avainsanojen tai tietyn sisällön frekvenssien tarkastelun ja vertailun kautta. Tavoitteena summatiivisessa lähestymistavassa on kuitenkin tulkita aineiston piilevää sisältöä, eli ymmärtää sanojen tai sisällön taustalla olevien tarkoituksia. Tavoitteena on tutkia esimerkiksi tietyn sanan käyttöä ja löytää erilaisia tarkoituksia, joissa sanaa käytetään. (Hsieh & Shannon 2005, 1277; 1283–1286.)

Tämän tutkimuksen sisällönanalyysi on lähinnä teoriaohjaavaa lähestymistapaa vaikkakin siinä on käytetty aineistolähtöiselle lähestymistavalle tyypillistä induktiivista päättelyä. Teoria on kuitenkin ohjannut kirjoituspyyntöä, kirjoituspyynnössä esitettyjä tukikysymyksiä sekä sitä, mitkä sanat ja lauseet ovat nähty merkittäviksi analyysiyksiköissä. Aineiston luokittelussa ollaan menty yksilöinnistä yleistyksen, eli tarkoitussyksiköistä kategorioihin. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan teoriasidonnaisessa analyysissä analyysin apuna käytetään aiempia teorioita, mutta analyysi ei pohjaudu suoraan mihinkään tiettyyn teoriaan. Tarkoitus ei ole analyysin kautta testata aikaisempaa teoriaa, vaan enemmänkin tuoda aikaisempaan teoriaan jotain uutta tai luoda täysin uutta teoriaa (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Vaikka lähestymistavat sisällönanalyysiin vaihtelevat ja vaikuttavat varsinkin luokitteluun ja johtopäätösten tekemiseen, kaikki sisällönanalyysin lähestymistavat sisältävät Hsiehin ja Shanonnin (2005, 1285) mukaan perinteisesti samat seitsemän klassista askelta:

- tutkimuskysymysten muodostaminen
- tutkimuskohteen valinta
- kategorioiden määrittely
- luokkien kaavailu ja testaus

- luokitteluprosessin implikointi
- luotettavuuden arviointi
- luokitteluprosessin tulosten analysointi.

5 AINEISTON ANALYYSI

Kirjoituspyyntöön saatiin määräaikaan mennessä 74 vastausta. Kertomukset loukkaavan käyttäytymisen kokemuksista vaihtelivat runsaasti pituudeltaan. Osa vastauksista oli vain virkkeen mittaisia, kun taas osa oli hyvinkin pitkiä ja perusteellisia, ja kaikkia tukikysymyksiä oli käytetty hyväksi. Vastaajista 77 % eli 57 vastaajaa työskenteli terveystalalla. Sosiaalialalla työskenteli 17,6 % eli 13 vastaajaa ja varhaiskasvatuksessa 4 % eli 3 vastaajaa. Muulla toimialalla työskenteli yksi vastaajista, joka kertoi työskentelevänsä ammatillisessa opetustoimessa. Vastaajista suurin osa oli lähihoitajia (39 %) ja sairaanhoitajia (33 %). Vastaajista 7 % oli ensihoitajia, 5 % röntgenhoitajia, 3 % sosiaalityöntekijöitä ja 3 % lastentarhanopettajia. Muita ammattikuntien edustajia (geronomi, kehitysvammaistenhoitaja, projektityöntekijä ja sosiaaliohjaaja) oli yksittäisiä. Nuorin vastaaja oli 18-vuotias ja vanhin 54-vuotias. Vastaajien keski-ikä oli 34 vuotta. Vastaajista 41 % oli työskennellyt naisvaltaisella alalla 1–5 vuotta, 24 % 5–10 vuotta ja 19 % 5–10 vuotta. Viisi vastaajaa (7%) oli työskennellyt naisvaltaisella alalla yli 20 vuotta ja seitsemän (9%) vastaajaa oli työskennellyt alalla vasta alle vuoden.

Loukkaavan käyttäytymisen kokemuksista kertovat kirjoitukset siirrettiin vastaajakohtaisesti Weppopol Surveysta laadullisen aineiston analyysiohjelmaan NVivoon. Aineiston luokittelu aloitettiin sillä, että aineistosta erotettiin tutkimuskysymysten kannalta merkittävät osat sekä merkityksettömät osat. Osa vastaajista (13) kertoi, ettei ole kokenut loukkaavaa käyttäytymistä koskien sukupuoltaan naisvaltaisella alalla. Koska tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miesten kokemaa sukupuoleen liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä, ei vastauksia kokemusten puuttumisesta pystytä hyödyntämään tutkimuksessa. Osa (4) näistä vastaajista, jotka kertoivat, etteivät he ole kokeneet loukkaavaa käyttäytymistä, kirjoitti kuitenkin vastaukseensa myös kokemuksistaan, jotka voidaan katsoa loukkaavaksi käyttäytymiseksi. Esimerkiksi Vastaaja 9 kertoo useasta loukkaavan käyttäytymisen kokemuksesta, mutta lopuksi kuitenkin toteaa, ettei ole kokenut varsinaista loukkaavaa käytöstä.

Miesope on myös usein talonmies ja "yleismies jantunen" Kaikki tekniset asiat miehen tulisi osata automaattisesti ja aina jos jotain pitää kantaa tai nostaa, pyydetään se työpaikan ainoa mies hoitamaan homma.
Kahvihuoneessa keskustellaan "naisten asioista", vaikka joukossa sattuu olemaan myös se yksi mies. Välillä on ulkopuolinen olo ja vertaistukea ei

juuri ole.[...] Varsinaista syrjintää tai loukkaavaa käytöstä en ole kokenut.

(Vastaja 9)

Vastauksia, joissa vastaaja on sekä kertonut loukkaavan käyttäytymisen kokemuksista että siitä, ettei ole kokenut loukkaavaa käyttäytymistä, on päädytty tässä tutkimuksessa hyödyntämään niin loukkaavan käyttäytymisen kokemusten kuin niiden ominaisuuksien kuvailemisessa.

Viisi vastaajaa kertoi, että kokee hyötyvänsä miessukupuolesta naisvaltaisella alalla. Näiden vastausten mukaan sukupuolensa kautta miehet muun muassa saavat hyötyä uralleen, he saavat naisia helpommin anteeksi osaamattomuutensa ja omaavat lähtökohtaisesti tietynlaisen statuksen sekä saavat naiskollegoita parempaa kohtelua. Näitä vastauksia tai kohtia vastauksista ei tarkastella tässä tutkimuksessa tämän tarkemmin, koska ne eivät ole tämän tutkimuksen tavoitteiden kannalta merkityksellisiä.

Yllättävän monessa vastauksessa kerrottiin seksuaalisen häirinnän kokemuksista, vaikka tämä oli kirjoituspyynnön ohjeistuksessa rajattu pois tutkimusaiheesta.

Loukkaava käytös ei ole sama asia kuin seksuaalinen häirintä, (kuten ehdottelu ja fyysinen kontakti) sillä loukkaava käytös on epämääräisempää ja vaikeammin havaittavaa. Loukkaavaan käyttäytymiseen voi kuitenkin kuulua esimerkiksi seksuaalissävytteistä kommentointia esimerkiksi vitsin varjolla. (Ote kirjoituspyynnöstä)

Loukkaavan käyttäytymisen ulkopuolelle on katsottu jäävän muun muassa fyysinen koskettelu, seksuaalisten tekojen ehdottelu ja henkilökohtaisesti esitetyt epäasialliset seksuaaliset puheet tai teot. Esimerkiksi Vastajan 74 kertomuksessa esiintyy sekä fyysistä koskettelua (kehon eri puolien silittely), fyysisten tekojen ehdottelua (pikaisia wc:ssä) että henkilökohtaisesti esitettyjä epäasiallisia seksuaalisia puheita (kertomuksia omasta ja kumppanin seksuaalisuudesta) ja tekoja (tietoisesti tehty riisuutuminen toisen silmien edessä).

On oltu yhtäkkiä yhteydessä työn ulkopuolella. On ehdotettu pikaisia wc:ssä monta kertaa monenkin hoitajan toimesta. Silittelään eri puolilta kehoa välillä, ruvettu vaihtamaan työvaatteita edessä.. kerrottu mistä tykkää sängyssä ja oma mies ei osaa ottaa.. (Vastaja 74)

Yhteensä 17 vastaajaa kertoi seksuaalisesta häirinnästä, joka oli luonteeltaan niin selkeää, intensiivistä ja tarkoituksellista, että näiden tekojen kokemukset jätettiin tässä

tutkimuksessa tarkemman analysoinnin ulkopuolelle. Sen sijaan seksuaalisen häirinnän mukaiset tai kaltaiset teot, jotka olivat luonteeltaan loukkaavan käyttäytymisen määritelmän mukaisesti tulkinnanvaraisia ja matalaintensiivisiä, luokiteltiin loukkaavan käyttäytymisen teoiksi. Esimerkiksi flirttailu, epäsuorat/-selkeät vihjailut tai yleisesti esitetyt seksuaalissävyytteiset puheet katsottiin tulkinnanvaraisimmaksi ja matalamman intensiteetin teoiksi, joten ne voitiin laskea mukaan loukkaavan käyttäytymisen kokemuksiin. Esimerkiksi Vastaajan 10 kokemus naisesimiehen seksuaalissävyytteisistä puheista katsottiin loukkaavaksi käyttäytymiseksi, koska teko ei ollut selkeästi vastaajalle osoitettu ja täten intensiteetiltään matala. Teko on sinällään myös tulkinnanvarainen, koska se ei selkeästi loukkaa kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Myös teon mahdollinen tahattomuus (ei ole ollut välttämättä tietoisesti tarkoitus vahingoittaa ketään) puoltaa sen luokittelua loukkaavaksi käyttäytymiseksi (Andersson & Pearson 1999, 453, 455).

Naisesimieheni puhuu seksuaalissävyytteisesti usein. Tämä harvoin kohdistuu suoranaisesti minuun, mutta koen sen häiritseväksi. (Vastaaja 10)

Lopulliseen analyysiin päätyi 63 vastausta. Tutkimuksen kannalta merkitykselliset aineiston osat analysoitiin teoriaohjaavasti. Aineistoa ei analysoitu puhtaasti aineistolähtöisesti, koska teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin pohjautuva tieto vaikuttivat niin vastauksiin kuin analyysiin. Aiempi tutkimus ja teoriat loukkaavasta käyttäytymisestä olivat merkittävässä roolissa aineiston analyysissä. Ne antoivat pohjan sille, mitä aineistosta etsittiin. Myös kirjoituspyynnön ohjeistus ja esitetyt tukikysymykset ohjasivat vastaajaa vastaamaan niihin asioihin, joita loukkaavan käyttäytymisen aiemmissa tutkimuksissa on havaittu. Aineiston analyysi aloitettiin koodaamalla tekstistä merkityksellisiä sanoja, lauseita, virkkeitä tai kappaleita. Sama tarkoituksyksikkö sai useasti monta koodia, kun tavoitteena oli saada sekä kaikki ilmeinen että piilotettu sisältö esille. Koodatut sisältöyksiköt ryhmiteltiin kattavampiin luokkiin niin, että sama koodaus ei esiintynyt useammassa kuin yhdessä luokassa. Saatuja luokkia ryhmiteltiin yhä edelleen laajempiin kokonaisuuksiin niin, että lopulta syntyi neljä pääkategoriaa: 1. sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen teot, 2. sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen ominaisuudet, 3. reagointi sukupuoleen liittyvään loukkaavaan käyttäytymiseen ja 4. sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen vaikutukset. Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi näiden pääkategorioiden sisältöä.

5.1 Sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen teot

Tässä pääkategoriassa esitetyt loukkaavan käyttäytymisen teot ovat tekoja, joita vastaajat ovat itse pitäneet loukkaavina. Ensin aineistosta on etsitty kaikki ne teot, tilanteet ja puheet, jotka vastaajat ovat kokeneet loukkaaviksi. Tämän jälkeen teot on jaoteltu samantyyppisiin tekoihin ja luotu näistä tekoja kuvailevat yläluokat. Yhteensä 63 vastaajaa kertoi vastauksessaan kokemuksistaan sukupuoleensa liittyvistä loukkaavan käyttäytymisen teoista. Loukkaavan käyttäytymisen tekoja esiintyi aineistossa 314 kappaletta. Loukkaavan käyttäytymisen teot jakaantuivat viiteen pääluokkaan: alentamiseen, ulkopuolelle jättämiseen, syyttämiseen, epäreiluihin vaatimuksiin sekä rajojen ylittämiseen. Suurin näistä pääluokista oli alentaminen. Alentavia tekoja oli kokenut 47 vastaajaa. Alentavia tekoja esiintyi vastaajien kokemuksissa yhteensä 133 kappaletta. Toiseksi eniten esiintyi epäreiluja vaatimuksia ja ulkopuolelle jättämistä. Vastaajista 28 kertoi kokeneensa epäreiluja vaatimuksia (64 kpl), ja 32 vastaajaa kertoi ulkopuolelle jättämisen kokemuksista (62 kpl). Rajojen ylittämisestä kirjoitti 20 vastaajaa (35 kpl) ja syyttämisestä 11 vastaajaa (20 kpl).

5.1.1 Alentavat teot

Alentavat teot ovat aineistossa esiintyneitä tekoja, jotka osoittavat kohteelle, että hän on alempiarvoinen kuin tekijä, eikä tämän vuoksi ole tekijän arvostuksen tai kunnioituksen arvoinen. Alentaminen on luonteeltaan vähättelevää, kyseenalaistavaa, objektisoivaa ja epäkunnioittavaa. Alentaminen tuo myös ilmi, ettei kohde kuulu samaan ryhmään kuin tekijä. Alentavilla teoilla voidaan tuoda näkyväksi eroa kohteen ryhmän ja tekijän ryhmän välillä. Alentaminen ilmenee aineistossa monin eri tavoin. Useimmiten kohdetta on alennettu puheen välityksellä joko kohteelle suoraan tai yleisessä puheessa. Vastaajat kertoivat kokemuksista, joissa heitä on arvosteltu, vähätelty, kyseenalaistettu, nimitelty, kohdeltu alentavasti tai osoitettu epäkunnioitusta. Alentaviin tekoihin kuuluvat myös juoruilu, ulkonäön kommentointi ja teot, jotka ovat osoittaneet, että heitä ei arvosteta organisaatiossa.

Eniten vastaajat kertoivat kyseenalaistavista kokemuksista. Yhteensä 29 vastaajaa oli kokenut jonkin näköistä kyseenalaistamista (59 kpl). Tekijät⁴ kyseenalaistivat miesten ammattitaitoa (29), miehisyttä (12), ammatinvalintaa (9), työmoraalia (3), älykkyyttä (2)

⁴ Loukkaavasti käyttäytyvästä henkilöstä käytetään tässä tutkimuksessa nimitystä tekijä (vrt. eng. perpetrator)

ja motiiveja (2). Lisäksi miehiin kohdistettuja vaatimuksia kyseenalaistettiin (6). Aineistossa esiintyneet kyseenalaistavat teot liittyivät vahvasti sukupuoleen ja sukupuolistereotyyppioihin. Naisvaltaista alaa ei pidetty miehen ominaisuuksille ja luontaisille taidoille sopivana. Toisaalta naisvaltaisella alalla työskentelevän miehen miehisyttä epäiltiin. Kyseenalaistavat teot ilmensivät sitä, että miessukupuoli ja naisvaltaisella alalla työskentely eivät sovi samaan yhtälöön.

Vastaajien kokemusten mukaan miesten ammattitaitoa kyseenalaistetaan niin, että miehen ei anneta suorittaa tiettyjä työhön liittyviä toimenpiteitä. Miehet kertoivat kokemuksista, joissa heidät oli jätetty pois toimenpiteistä tai työn osa-alueista, jotka koskivat naisia. Varhaiskasvatuksessa työskentelevä Vastaaja 72 kertoo, että eri henkilöt ovat useasti osoittaneet, että hän ei voi miehenä ymmärtää tyttöjä, ja tämän takia osallistua tyttöjen hoitoon ja leikittämiseen samalla tavalla kuin naispuoliset kollegat.

Selkein esimerkki tästä ovat niin kutsutut tyttöjen ja poikien leikit. Minulle on annettu lukuisia kertoja ymmärtää – niin työyhteisön jäsenten, asiakkaiden kuin lastenkin toimesta – kuinka erilaisia nämä ovat, ja eräänlainen oletus siitä kuinka mies ei voi ymmärtää tyttöjen tarpeita on ollut vahvasti läsnä etenkin 2000-luvun alkupuolella. (Vastaaja 72)

Terveystieteidenhuollossa vastaavasti mies voitiin jättää toimenpiteen ulkopuolelle, jos toimenpiteen kohteena oli vastakkainen sukupuoli. Miehen ei työssään esimerkiksi ollut annettu katetroida naispotilasta, vaikka naishoitajat saisivat katetroida miehiä. Vastaaja 35 kertoi, että potilaat ja omaiset voivat myös vastustaa mieshoitajan läsnäoloa ja työskentelyä.

Usein potilaat ja omaiset ovat valikoivia juuri miessairaanhoidajan kohdalla. Miehen ei anneta hoitaa naispotilaita, mutta on itsestään selvää, että miespotilasta voi aina hoitaa naishoitaja. (Vastaaja 35)

Useat vastaajat (11) kertoivat, että miesten ammattitaitoa kyseenalaistetaan myös niin, että miehen annetaan ymmärtää hänen päässeensä töihin vain sukupuolensa vuoksi, eikä siksi että hän olisi ammattitaitoinen. Myös miehille asetettuja vaatimuksia kyseenalaistettiin. Heidän oletettiin pääsevän helpommin opiskelemaan, uusiin työtehtäviin tai etenemään urallaan juuri sukupuolensa vuoksi. Esimerkiksi Vastaaja 61 kertoo törmäävänsä usein ajatteluun, että hän saisi työpaikan ainoastaan sukupuolensa vuoksi.

Tähän törmää usein ja olen oppinut inhoamaan lausetta "kyllä sinä miehenä paikan saat".. Koen sen olevan erittäin loukkaavaa, että saisin paikan sukupuoleni takia enkä sen takia, että olisin pätevä työssäni. (Vastaaja 61)

Ammattitaidon kyseenalaistamiseen liittyi myös kokemuksia, joissa miesten tekemisiä vahdittiin, ohjattiin jatkuvasti, taitoja testattiin tai vain todettiin, että miehet eivät voi ymmärtää tätä alaa. Vastaajat kertoivat, että niin asiakkaat, potilaat, näiden läheiset kuin työyhteisön jäsenetkin kyseenalaistivat ylipäänsä heidän ammatinvalintansa. Miehen naisvaltaisella alalla työskentely sai aikaan hämmästelyä ja ihmettelyä. Osa tästä ihmettelystä oli luonteeltaan positiivista hämmästelyä ja ihailua. Kuitenkin esimerkiksi Vastaajat 53 ja 63 kertoivat kärkkäästä ammatinvalinnan kyseenalaistamisesta, jossa on selkeästi tuotu ilmi, että miehen ei pitäisi työskennellä naisvaltaisella alalla.

Sanotaan et sä osaa ja ei tämä ole miesten ala (Vastaaja 53)

Eihän mies voi olla hoitaja (Vastaaja 63)

Työskentely naisvaltaisella alalla oli vastaajien mukaan aiheuttanut myös miesten miehisyyden kyseenalaistamista. Miehisyyttä kyseenalaistettiin pelkästään siitä syystä, että vastaaja työskenteli naisvaltaisella alalla, tai koska vastaaja ei ollut suoriutunut miehisinä pidettävistä tehtävistä kuten taulun ripustamisesta seinälle niin kuin oli oletettu. Esimerkiksi kaksi varhaiskasvatuksessa työskentelevää vastaajaa kertoi, että heidän motiivejaan työskennellä lasten parissa on kyseenalaistettu ajatellen, että miehessä on vikaa, jos hän haluaa työskennellä lasten kanssa. Näihin miehisyyden ja motivaation kyseenalaistamisiin on liittynyt myös hyvin vakava syytös pedofiiliasta. Esimerkiksi Vastaaja 19 kertoi, miten hänen ammittiaan, motiivejaan ja miehisyyttä on kyseenalaistettu varhaiskasvatuksessa.

Varhaiskasvatuksessa epäasiallinen kohtelu tulee esiin töykeänä käytöksenä.

On esimerkiksi epäilty motiivejani työskennellä lasten parissa. Suoraan on sanottu että kyllä miehessä on jotain vikaa, jos lasten parissa viihtyy.

(Vastaaja 19)

Vastaajien kokemusten mukaan naisvaltaisella alalla työskenteleviltä miehiltä odotetaan, että he ymmärtävät naisia ja naisten juttuja, eivätkä ole kuten tavalliset miehet. Hoitajana työskentelevä mies ei ole sosiaalisesti vain mies, vaan hänen oletetaan ajattelevan myös kuin nainen. Vastaajan 35 kokemuksesta syntyy käsitys, että on olemassa miehiä sekä mieshoitajia, ja nämä eivät ole sama asia.

Tauolla naishoitajat ovat puhuneet loukkaavasti ohitseni ja välinpitämättömästi yleistyksiä miessukupuolesta muun muassa typeryksinä, pettäjinä, pedofiileinä ja vaimon hakkaajina. Huomautettaessa tästä, vastaus on ollut naiskollegoilta, että sinä et ole mikään tavallinen mies, vaan hoitaja, kyllä sinun täytyy ymmärtää naisten juttuja ja pitää naisten puolta. (Vastaaja 35)

Vastausten mukaan naisvaltaisella alalla työskentelevältä mieheltä odotetaan kaikesta huolimatta olevan stereotyyppisiä miehisiä taitoja. Jos miehisisistä tehtävistä ei selviydy tai niitä ei suostu tekemään, voi tämä johtaa miehisyuden kyseenalaistamiseen, kuten Vastaaja 18 kertoo.

Työkavereiden puolesta oletetaan, että miehenä osaan korjata erinäisiä teknisiä välineitä tai ratkaista tietotekniikkaan liittyviä ongelmia jollain tavalla paremmin. Joskus saan ongelman ratkaistua, joskus en. Pahimmillaan kieltäytyminen esim. jouluvalojen korjaamisesta osaamattomuuden vedoten on kuitattu toteamalla "oma mieheni olisi kyllä korjannut," tai jotain tämän kaltaista. (Vastaaja 18)

Myös nimittelyn kautta tuotiin esille naisvaltaisen ammatin ja miehisyuden yhteensopimattomuutta. Vastaaja 35 kertoi, että häntä on nimitelty esimerkiksi joulu-Uunoksi, kesäpojaksi, homoksi, hintiksi tai vitun ämmäksi. Vastaajat kertoivat myös, että heitä on kutsuttu naiseksi, pojiteltu ja haukuttu paskaläjäksi, jonka pitäisi hankkiutua miesten töihin.

Vähättelemällä miesten taitoja, osaamista tai ymmärrystä tekijä alentaa kohdetta suhteessa itseensä. Tekijän kommentit helposta töihin pääsystä miessukupuolen perusteella ilmentävät samalla, että tekijä on joutunut tekemään paljon enemmän töitä ja että hänellä pitää olla enemmän ammattitaitoa päästäkseen samaan työpaikkaan. Työtä, työn jälkeä tai mielipiteitä vähättelemällä tekijä voi myös osoittaa, ettei arvosta kohdetta. Esimerkiksi ensihoidossa työskentelevä Vastaaja 3 kertoi, että hän joutuu toistuvasti keskeyttämään oman työnsä tai muokkaamaan omia aikataulujaan, koska kollegat tarvitsevat häntä omissa tehtävissään apuna tai haluavat siirtää hänelle omia vaikeita potilaitaan. Tekemällä näin kollegat samalla osoittavat oman työnsä ja omien asiakkaitensa menevän mieskollegan töiden ja asiakkaiden edelle.

Kohdetta alentavaa on myös epäkunnioituksen osoittaminen. Kunnioituksen puute ilmentää sitä, että tekijä ei pidä kohdetta yhdenvertaisena suhteessa itseensä.

Epäkunnioittavia tekoja olivat muun muassa päin käveleminen, keskeyttäminen, hiljentäminen, päälle puhuminen ja olkien kohauttelu. Myös kohteen objektisointia esiintyi, kuten Vastaajan 65 kokemus osoittaa.

Kun minut esitellään esimerkiksi ikäihmispotilaalle, esitellään minut esim sanoin ”katsos kuka komea mies ollaan saatu”. En usko, että naishoitajia esitellään näin sanoin. (Vastaaja 65)

Sen lisäksi, että vastauksissa ilmeni yksilöön kohdistuvaa alentamista, kertoivat vastaajat myös miessukupuolta yleisesti alentavista teoista. Kahvihuoneissa keskusteltiin miehistä alentavasti muun muassa typeryksinä, laiskoina, pettäjinä, tai ihmisryhmänä, joka ei ymmärrä asioita. Koska vastaajat ovat miessukupuolen edustajia, koskivat nämä miessukupuolta alentavat yleistyksset myös heitä, ja he kokivat nämä loukkaavina. Myös käytännön teot voivat osoittaa, ettei miehiä arvosteta naisvaltaisella alalla. Esimerkiksi Vastaaja 52 kertoi, että työpaikalla ei ole osoitettu miehille riittäviä sosiaalituloja ja vaikka kehitysehdotuksissa aina mainitaan miesten sosiaalitulojen parantaminen, mitään ei koskaan tapahdu.

Miehiä on hoitoalalla vähän mutta isoissa sairaaloissa lukumäärällisesti monta. Miesten sosiaalitulat on usein surkeita ja riittämättömiä. Pukukaappeja ei ole tarpeeksi, miesten wc tiloja ei ole riittävästi. Sosiaalitulassa ei ole suihkua eikä miehille ole mahdollisuutta peseytyä päivän päätteeksi kuin lavuaarissa. Urani alussa vaihdoin työvaatteet 2kk ajan osaston yleisessä vessassa. Kehitysehdotuksissa on AINA ”miesten sosiaalitulat” mutta mitään ei koskaan tapahdu. (Vastaaja 52)

5.1.2 Epäreilut vaatimukset

Vastaajat pitivät loukkaavana käyttäytymisenä myös miehiä kohtaan asetettuja epäreiluja vaatimuksia. Epäreilut vaatimukset ovat tekoja, jossa tekijä vaatii kohteelta jotain, mikä eroaa yleisistä muille esitetyistä vaatimuksista. Nämä vaatimukset asettavat kohteen eriarvoiseen asemaan verrattuna muihin. Yhteensä 28 vastaajaa kertoi kokeneensa epäreiluja vaatimuksia (64 kpl). Vastaajista 18 mukaan sukupuoli vaikutti työtehtävien vaatimukseen niin, että miehiltä vaaditaan stereotyyppisten miesten töiden, raskaiden töiden sekä vaarallisten töiden tekemistä enemmän kuin naisilta. Yksi vastaaja kertoi myös, että hän joutuu useasti vaikeassa tilanteessa ottamaan ohjat käsiinsä, vaikka ei olisikaan paikalla olevista työntekijöistä kokenein. Vastaajat (11) kertoivat, että heiltä

vaaditaan työssä stereotyyppisten sukupuoliroolien noudattamista, miehisyyttä ja miehisiä taitoja, mutta samalla taitoa ymmärtää naisia. Vastaajat (15) kokivat loukkaavana, että heitä koskivat monessa tilanteessa eri säännöt kuin naisia ja että heille asetettiin naisia enemmän paineita töistä suoriutumisesta.

Vastaajille asetetuissa epäreiluisissa vaatimuksissa nousivat selkeästi esiin vaatimukset työnkuvaan kuulumattomista tehtävistä. Vastaajien kokemusten mukaan miehiltä odotetaan normaalien työtehtäviin kuuluvien töiden lisäksi muun muassa talonmiehenä, teknisenä asiantuntijana, vahtimestarina tai putkimiehenä toimimista. Nämä kokemukset osoittavat, että miehillä odotetaan olevan taitoja ja ominaisuuksia perustuen heidän sukupuoleensa. Esimerkiksi Vastaaja 36 on kohdannut nämä vaatimukset päiväkodissa, jossa häneltä on odotettu stereotyyppisiä miehisiä taitoja.

Päiväkodissa olin monien naisten mielestä lapsille ”miehen malli”, vaikken sellainen äijämies ole. Sain myös grillata ja porata seinään reikiä. Koska olen mies ja ilmeisesti miehet osaavat näitä asioita? (Vastaaja 36)

Vastaajien kokemusten mukaan heiltä vaaditaan myös raskaiden töiden tekemistä ja väkivaltatilanteissa työskentelyä enemmän kuin naisilta. Fyysisesti tai henkisesti raskaiden töiden kasaantuminen miestyöntekijälle rasittaa kohtuuttomasti miestyöntekijää. Esimerkiksi Vastaaja 52 kertoo, että tilanteen kuormittavuudesta huolimatta hän harvoin saa vastapalvelusta siitä, että auttaa muita raskaissa työtilanteissa.

Ei ole miesten ja naisten töitä. Paitsi kun painavia asioita tarvitsee kantaa tai siirtää, isokokoisia potilaita nostaa tai kun agressiivista potilasta hoidetaan. Silloin oletus on, että mieshoitaja venyttää ajan auttamiseen omista töistään. Harvoin tarjotaan vastapalvelusta. Joskus suuritöiset ja raskashoitoisimmat potilaat päätyvät viikotolkulla saman mieshoitajan vastuulle. Tämä kuormittaa. (Vastaaja 52)

Vaarallisten töiden kasaantuminen miehille kertoo myös siitä, että miesten oletetaan suojelevan naisia oman turvallisuutensa uhalla. Sen lisäksi, että tämä tuo miehelle ylimääräistä vastuuta, tämä asettaa miehen eriarvoiseen asemaan työturvallisuuden kannalta.

Suojelijan, talonmiehen tai vahvan nostajan roolit ovat hyvin stereotyyppisiä miesten rooleja. Naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten oletetaan sopivan näihin rooleihin. Sukupuolen antama rooli menee välillä ammattiroolin edelle siten, että miestyöntekijä nähdään ensisijaisesti miehenä ja vasta toissijaisesti ammattilaisena. Tämä asettaa

työntekijälle paljon odotuksia ja vaatimuksia sukupuolen asettaman roolin odotusten ja ihanteiden saavuttamisesta. Jos työntekijän omat piirteet eivät ole yhtenäiset näiden vaatimusten kanssa, aiheuttaa tämä helposti työntekijälle riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteita. Esimerkiksi Vastaaja 72 kertoi, että on joutunut koko uransa ajan tasapainottelemaan sukupuoleen liittyvien ihanteiden ja omien ominaisuuksiensa kanssa.

En ole perinteisesti maskuliininen mies, ainakaan ulkoisesti. Olen herkkä, haavoittuva, taiteellinen, pienikokoinen sekä piirteiltäni jokseenkin feminiininen tai androgyyni. Olen kokenut näiden kautta tasapainottelevani miehisyyteen liittyvien ihanteiden (esim. fyysinen ja henkinen voima, päättäväisyys, turvan antaja) sekä omien vahvuuksieni välillä koko urani ajan. (Vastaaja 72)

Kaksi vastaajaa kertoi myös kokemuksistaan, joissa heidän pitää miessukupuoliroolinsa lisäksi pystyä samastumaan naisten sukupuolirooleihin ja ymmärtää naisia sekä naisten tapaa toimia. Miehillä myös vaaditaan perinteisten miesten töiden lisäksi naisten töiden suorittamista yhtä lailla kuin naisiltakin. Vaatimukset samanaikaisesta miehisyydestä ja naissukupuolen ymmärtämisestä voivat muodostua keskenään ristiriitaisiksi ja jopa mahdottomiksi suorittaa samanaikaisesti.

Aineistossa esiintyi useamman kerran kokemus siitä, että miestyöntekijöiltä vaaditaan eri sääntöjen noudattamista kuin naistryöntekijöiltä. Varsinkin seksuaalisuuteen liittyvässä käyttäytymisessä miehiä koskevat tiukemmat vaatimukset kuin naisia. Vastaajien kokemusten mukaan naiskollegat esimerkiksi puhuvat seksuaalisia asioita, pitävät poikakalentereja seinillä ja kommentoivat miestyöntekijöiden ulkonäköä tai seksuaalisuutta tavoilla, joita ei miehiltä sallita.

Hyvin yleistä on ulkonäön kommentointi, joka otetaan työyhteisössä vain "huumorina". Jos mies vastaavalla tavalla kommentoisi naiskollegoja, uskoisin ahdistelusyytteiden laulavan. (Vastaaja 38)

Lisäksi jos miestyöntekijä kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää esimerkiksi asiakkaan toimesta, toiset työntekijät yleensä nauroivat tälle ja pitivät tätä hauskana tapahtumana. Esimerkiksi Vastaaja 5 mietti, pidettäisiinkö vastaavaa tilannetta hauskana, jos tekijänä olisi mies ja kohteena nainen.

Viedessäni naiselle iltalääkkeitä, nappasi tämä nivusistani kiinni voimakkaasti ja kivuliaasti. Kerroin asiasta pian sen jälkeen omalle ohjaajalleni, joka oli muun työporukan (kaikki naisia, harjoittelijana olin paikan ainut mies) kanssa kansliassa. Vastaukseksi sain koko työporukan röhönaurut eikä asiaan puututtu mitenkään. Tämän muistan hyvin vieläkin. Mietinkin, miten asiaan olisi suhtauduttu, jos potilaana olisi mies ja kohteena naisyharjoittelija? (Vastaaja 5)

Kokemukset erilaisista säännöistä ja suhtautumistavoista osoittavat myös stereotyyppisten sukupuoliroolien vaikutuksen työelämään. Nainen on lähtökohtaisesti totuttu näkemään uhrina ja mies tekijänä, jolloin tehdyt tai koetut teot myös usein nähdään näihin rooleihin sopivina.

5.1.3 Ulkopuolelle jättäminen

Vastaajien kokemusten mukaan loukkaavaa käyttäytymistä oli myös ulkopuolelle jättäminen. Yhteensä 32 vastaajaa kertoi kokemuksista, joissa he kokivat jääneensä ryhmän tai tilanteen ulkopuolelle. Heidät nähtiin ulkopuolisina, joita kohdeltiin eri tavalla tai jätettiin kokonaan huomiotta. Välillä jopa kieltäydyttiin yhteistyöstä heidän kanssaan, tai sitä pyrittiin välttelemään. Ulkopuolelle jättäminen on selkeä tapa osoittaa, ettei kohde kuulu mukaan porukkaan tai ryhmään. Esimerkiksi yhteistyöstä kieltäytyminen osoittaa, ettei ryhmään pääsemisen mahdollisuutta edes haluta antaa, vaan kohde halutaan selkeästi pitää erillään omasta ryhmästä. Se, että näkee toisen ulkopuolisena, vaikuttaa itsessään tekoihin ja suhtautumiseen. Kohteesta voi esimerkiksi tulla tapaus, jolle ryhmään kuuluvat yhdessä nauravat tai hänet saatetaan kokea vaarallisena kilpailijana, jolle ei kannata kertoa omista tiedoistaan mitään. Vastaajat kertoivat myös kokemuksista, joissa kahvihuone hiljenee, kun he astuvat sisään ja iloinen puheensorina jatkuu, kun he poistuvat tilasta. Ulkopuolisena kohde joutuu myös perustelemaan mielipiteitään paremmin kuin ryhmään kuuluvien pitää perustella. Ryhmän jäsenet pitävät usein toistensa puolia, mutta ulkopuolisella tuen antajia on vähemmän.

Pahimmillaan kohteen ulkopuolisuutta osoitetaan jättämällä kohde huomiotta. Vastaajat kertoivat muun muassa kokemuksistaan päälle puhumisesta, tervehtimättä jättämisestä ja heidän omien mielipiteidensä tai puheidensa ohittamisesta keskustelussa. Esimerkiksi Vastaaja 63 kertoi työkaverista, jolle hän tuntui olevan kuin ilmaa.

Eräs naiskollega ohitti minut nuorena vasta alalle tulleena hoitaja eikä pitänyt minua minään. Hänellä oli tapana kävellä jopa päin ja olin hänelle ilmeisesti täysin näkymätön. (Vastaaja 63)

Aineistossa esiintyi myös kokemus siitä, että itselle ei välitetty kutsua palaveriin. Seitsemän vastaajaa kertoi lisäksi, että heitä ei ohjeistettu ja perehdytetty kunnolla tai heille ei välitetty tarpeellista tietoa. Tietoinen tiedon välittämättä jättäminen on myös kieltäytymistä yhteistyöstä, ja olennaisen tiedon välittämättä jättäminen on toisen työn sabotointia. Terveystieteiden alalla työskentelevä Vastaaja 40 kertoo, että pahimmillaan tiedon välittämättä jättäminen voi vaarantaa potilasturvallisuuden.

Ei kerrota asiakkaihin liittyviä asioita, tämä johtaa välillä potilasturvallisuuden vaarantumiseen. (Vastaaja 40)

Osa vastaajista (4) kertoi, että heidän kanssaan on suoraan kieltäytytty tekemästä yhteistyötä heidän sukupuolensa perusteella. Yhteistyöstä kieltäytyjänä esiintyi niin asiakas, esimies kuin työkaveritkin. Esimerkiksi Vastaaja 40 kertoo, että häntä ei oteta työpariksi, jos työparin saa vapaasti valita. Tämä viestii siitä, että kohde koetaan niin ulkopuoliseksi, että työskentelyä hänen kanssaan ei koeta luonnolliseksi ja toivottavaksi. Tilanteessa, jossa kukaan ei halua työskennellä kanssasi, kohde eristetään ja jätetään yksin työporukassa. Vastaaja 14 kertoo, että potilaat saattavat vaatia naishoitajaa toimenpiteisiin, joissa joudutaan riisuutumaan. Tilanteessa sukupuoli nousee taas ammatillisuuden edelle, ja työntekijä nähdään ensisijaisesti miehenä ja jätetään ammattiryhmänsä ulkopuolelle.

5.1.4 Rajojen ylittäminen

Yhteiskunnallisesti tai organisaation sisällä sovittujen käyttäytymissääntöjen rikkominen esiintyi myös vastaajien kokemuksissa. Yhteensä 20 vastaajaa kertoi kokemuksista, joissa he kokivat rajojen rikkomisen vuoksi tekijän käyttäytymisen loukkaavana. Yhteensä kokemuksia rajoja ylittävistä teoista oli aineistossa 35 kappaletta. Yhteisesti sovittujen rajojen rikkominen on kohdetta kohtaan epäkunnioittavaa ja tuntuu usein kohteesta kiusalliselta ja epämiellyttävältä. Noin kaksi kolmasosaa (22 kpl) rajoja ylittävistä teoista liittyi seksuaaliseen käyttäytymiseen. Koska teot, jotka voidaan selkeästi luokitella seksuaaliseksi häirinnäksi, on rajattu tutkimuskohteen ulkopuolelle, ovat rajoja ylittävät seksuaaliset teot seksuaalista häirintää lievempiä, seksuaalisuuteen, ulkonäköön tai

sukupuoleen viittaavia tekoja tai puheita sekä tekoja, jotka toiset voivat tulkita seksuaaliseksi, mutta joissa toiset eivät näe seksuaalisuutta. Rajoja ylittävä seksuaalinen käyttäytyminen oli esimerkiksi avointa seksuaalista puhetta, flirttailua ja epäsuoraa vihjailua. Esimerkiksi Vastaaja 35 kertoo kokeneensa paljon rajoja ylittävää seksuaalista käyttäytymistä niin flirttailun kuin puheiden muodossa.

*Loukkaavaa käyttäytymistä oli erityisesti nuorena sairaanhoitajana
naishoitajien avoin flirttailu työpaikalla, joka oli tungettelevaa ja
epämieluisaa. Lisäksi oli paljon alatyylisiä kommentteja ja karkeaa kieltä,
jotka koskivat koko kehoa (erityisesti genitaalialueita ja takapuolta)
(Vastaaja 35)*

Seksuaalisten puheiden lisäksi puheet saattavat muuten olla epäsoveliaita. Esimerkiksi Vastaaja 58 kertoo, että hänen esimiehensä on sanonut haluavansa vastaajan omaksi pojakseen. Koska tällaiseen kommentointiin on vaikea reagoida, asettaa tekijä kohteen asemaan, jossa kohteen on haastava puolustautua. Vastaajien kokemuksista käy ilmi, että vähäpätöisiltäkin vaikuttavat epäsoveliaat teot ja puheet voivat toistuessaan ja jatkuessaan aiheuttaa kohteelle jopa ahdistusta tilanteesta.

Vastaajien mukaan työpaikoilla esiintyi myös muuta epäammattillista käyttäytymistä, jota he pitivät loukkaavana. Varsinkin kotiasioiden näkyminen töissä, esimerkiksi kiukuttelun ja tiuskimisen muodossa, oli vastaajien mielestä loukkaavaa ja epämiellyttävää. Miehinä vastaajat kokivat välillä joutuvansa sijaiskärsijäksi, jos naistyökaverilla oli ongelmia oman miehensä kanssa.

*Mikä oli järkkyä niin se kun olin työpaikan ainoa mies niin aina kun naisilla
meni kotona huonosti ne purkivat kaikki sen vihan minuun. (Vastaaja 54)*

Se, että huono olo puretaan aina tiettyyn työkaveriin, lisää teon loukkaavuutta. Ei ole reilua kaataa negatiivista painolastia toisen ihmisen kannettavaksi.

5.1.5 Kohteen syyttäminen

Vastaajien kokemuksissa esiintyi myös joukko tekoja, joissa tekijät syyttivät kohdetta jostain joko selän takana tai suoraan päin kasvoja. Syyttäviä tekoja esiintyi aineistossa 20 kappaletta ja niistä kertoi 11 vastaajaa. Kohteen selän takana toimiminen osoittaa epäkunnioitusta ja luottamuksen puutetta. Selän takana toimien kohteelta viedään myös mahdollisuus puolustautua ja kertoa oma näkemyksensä asiasta. Ongelmia tämä aiheuttaa

varsinkin, jos kohteen tekemisiä tai sanomisia vääristellään tai on väärinymmärretty. Esimerkiksi Vastaaja 35 kertoo tapahtumasta, jossa häntä selän takana toimien syytettiin vakavasta rikkomuksesta ilman, että hän itse olisi saanut puolustautua.

Minua kuulematta yksipuolinen kertomus tapahtuneesta vietiin virallisena työhäirintäsyytteenä työpaikalla naisylihoitajalle ja osastonhoitajalle eteenpäin. (Vastaaja 35)

Vastaajat kokivat myös, että heitä syytettiin perättömästi ongelmista, jotka eivät olleet heidän syytään vaan yleisiä tai muista johtuvia ongelmia. Loukkaavalta tuntuivat myös kokemukset kohtuuttomista syytöksistä. Esimerkiksi Vastaaja 64 kertoo saaneensa syytöksen laiskuudesta ja töiden säilyttämisestä muille heti, kun oli kerran nukkunut pommiin.

Ai siellä vaan vedetään uuninpankolla lonkkaa ja annetaan akkojen tehdä kaikki työt (kollega, lh. Nukuin pommiin aamuvuorosta. Kerran. Neljän vuoden aikana vanhassa työpaikassani). (Vastaaja 64)

5.2 Miesten kokeman sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen ominaisuudet

Loukkaavan käyttäytymisen ominaisuudet kuvaavat sitä, minkälaista miesten kokema loukkaava käyttäytyminen on tutkimuksen aineiston perusteella. Aineistosta etsittiin tietoa, joka auttaa hahmottamaan miesten kokemaa loukkaavaa käyttäytymistä ja sen piirteitä ja ominaisuuksia. Tämän jälkeen aineistossa esiintyneet loukkaavan käyttäytymisen ominaisuuksia kuvaileet kohdat ryhmiteltiin yläluokkiin. Ominaisuuksia kuvailevien yläluokkien tarkoituksena oli olla yksinään yhteneväisiä ja suhteessa toisiinsa erotettavia. Aineistossa esiintyi yhteensä 111 kohtaa, jotka antoivat tietoa loukkaavan käyttäytymisen ominaisuuksista. Näistä muodostettiin neljä yläluokkaa, jotka ovat loukkaavan käyttäytymisen valta, paikka, tekijä ja toistuvuus.

Yleisimmin kuvattu loukkaavan käyttäytymisen ominaisuutta ilmentävä asia oli loukkaavan käyttäytymisen tekijä, jonka mainitsi yli puolet vastaajista eli 40 vastaajaa. Toiseksi eniten mainittiin loukkaavan käyttäytymisen toistuvuutta ja yleisyyttä kuvaavia asioita. Toistuvuudesta mainitsi 34 vastaajaa. Yhteensä 26 vastaajan kokemuksista tuli ilmi myös loukkaavan käyttäytymisen luonnetta kuvaavia tekijöitä ja kuusi vastaajaa

mainitsi loukkaavan käyttäytymisen tekojen paikan vastauksissaan. Seuraavaksi käydään muodostettujen yläluokkien sisältö tarkemmin läpi.

5.2.1 Loukkaavan käyttäytymisen tekijä

Loukkaavan käyttäytymisen tekijä määrittelee tekoa monella tapaa. Esimerkiksi tekijän ja kohteen välinen valtasuhde, tuttuus ja samankaltaisuus vaikuttavat siihen, miten teko muodostuu loukkaavaksi ja mitä vaikutuksia teolla on. Vastajista 40 mainitsi kirjoituksessaan loukkaavan käyttäytymisen tekijän tai tekijöitä. Yhteensä tekijä mainittiin 100 kertaa yhteensä 196 tekoon liittyen. Osassa kirjoituksia tekijää ei kuvata tarkasti, mutta kirjoituksesta pystyy muulla tavoin päättelemään tekijän. Esimerkiksi Vastaja 31 kertoo tekijän olevan yksi nainen. Koska teko on tapahtunut aamuraportilla, johon osallistuvat vain työntekijät, ja koska sana yksi viittaa siihen, että kyseessä on yksi monesta, voidaan tekijän päätellä olleen vastaajan työkaveri, eikä esimerkiksi esimies tai asiakas.

Kerran tuli aamuraportilla yksi nainen istumaan polvelle kysymättä.

(Vastaja 32)

Suurin osa mainituista tekijöistä on naisia, sillä 51 kertaa tekijän on kerrottu olleen nainen. Mies on mainittu tekijänä vain kaksi kertaa ja molemmat sukupuolet kolme kertaa. Lopuissa tapauksissa tekijän sukupuolta ei erikseen mainittu, mutta ympäristö huomioiden on todennäköistä, että näissäkin tapauksissa tekijä on ollut ennemmin nainen kuin mies.

Useimmin loukkaavan käyttäytymisen tekijänä oli ollut työyhteisön jäsen, josta oli maininta kokemuksissa 77 kertaa. Työyhteisön jäsenistä tekijöinä olivat yleisimmin työkaverit, sillä 28 vastaajaa kertoi yhteensä 34 kertaa työkavereiden käyttäytyneen loukkaavasti heitä kohtaan. Tarkemmissa kuvauksissa mainittiin erityisesti naispuoliset työkaverit, miespuolisista työkavereista tekijänä ei ollut mainintaa kenelläkään. Useammin mainittiin loukkaavasti käyttäytyneen työkaverin olevan vanhempi nainen (7 kertaa) kuin nuorempi nainen (1 kerta). Vastaja 64 luonnehti tekijän olevan kokenut keski-ikäinen naistyöntekijä ja kertoo samalla, ettei ole kokenut miesten taholta loukkaavaa käyttäytymistä kertaakaan.

Sanoisin tekijän 'arkkityypin' olevan +50v naistyöntekijä, jolla on alalta huomattavan pitkä (+10v) kokemus. Mieholtä en kertaakaan ole vastaavaa

kuullut. (Vastaja 64)

Loukkaavaa käyttäytymistä esiintyi kirjoituksissa useamman kerran myös esimiesten tai ohjaajien (13 kertaa) taholta. Yksittäisesti koko aineistossa mainittiin yhteensä 12 eri työyhteisön jäsentä sihteeristä työsuojeluvaltuutettuun. Toisinaan tekijänä on toiminut myös isompi porukka. Porukka on voinut toimia yhteistuumin, tai esimerkiksi Vastaajan 35 kokemuksen tavoin niin, että työporukan loukkaavaa käyttäytymistä on organisoinut yksi ihminen.

[...]kyseessä on ollut työporukan klikki, jonka loukkaavan, epäkollegiaalisen ja epäasiallisen henkisen työpaikkahäirinnän kohteeksi on joutunut itse tai mieskollega. Pääosin tekijät ovat olleet naisia tai klikin toiminnan on ”organisoinut” nainen. (Vastaaja 35)

Loukkaavaa käyttäytymistä koettiin myös asiakkaiden/potilaiden (15 kertaa) ja omaisten (6 kertaa) taholta. Asiakkaissa ja näiden omaisissa tekijöinä esiintyvät naisten lisäksi myös miehet. Esimerkiksi Vastaaja 35 kertoo potilaan miesvierailijoiden ihmetelleen hänen ammatinvalintaansa ja kysyneen, eikö vastaaja ole päässyt lääketieteelliseen, koska on lukenut itsensä vain sairaanhoitajaksi. Myös Vastaaja 15 kertoi miesasiakkaan kehottaneen häntä hakeutumaan oikeisiin ”miesten” töihin. Ammatinvalinnan ihmettelystä kertoi myös Vastaaja 72, jonka ammatinvalintaa osa vanhemmista on pyrkinyt selittämään seksuaalisuudella.

Jotkut vanhemmat [...] ovat myös epäsuorasti esittäneet minun kuuluvan johonkin seksuaalivähemmistöön (missä ei sinänsä ole mitään loukkaavaa) kun olen alalle hakeutunut. Muutaman kerran on epäilty pedofiiliksi. (Vastaaja 72)

Vastaaja 67 kertoi loukkaavan käyttäytymisen tekijänä olleen työpaikan ulkopuolinen tekijä. Tässäkin tilanteessa loukkaavan käyttäytymisen tekijä on ollut kohteen kanssa samalla alalla, tai ainakin pyrkinyt samalle alalle.

[...]alalle pyrkivä tuttavani sanoi, että "sinne koulutukseenhan (amk) on sitten helppo päästä, jos kerta sinä olet päässyt - tai ai niin, sinullahan on penis, joka selittää asian." (Vastaaja 67)

5.2.2 Loukkaavan käyttäytymisen toistuvuus

Loukkaavan käyttäytymisen kohteena olemisen toistuvuus vaikuttaa siitä aiheutuneisiin vaikutuksiin. Silloin tällöin tapahtuvaa loukkaavaa käyttäytymistä pystyy vielä

käsittämään ja sietämään, mutta mitä useammin ja säännöllisemmin loukkaavaa käyttäytymistä tapahtuu, sitä suuremmat sen negatiiviset vaikutukset ovat. (Di Marco ym. 2018, 1981; Cortina 2008, 57; Leiter 2013, 20.) Päivittäinen loukkaavan käyttäytymisen kokeminen aiheuttaa jatkuvaa matala-asteista stressiä yksilölle, ja tätä kautta tekojen vaikutukset ovat suhteellisen suuret verrattuna teon intensiteettiin (Cortina 2008, 57). Tämän takia loukkaavan käyttäytymisen toistuvuus on ilmiön kannalta merkittävä ominaisuus.

Suurin osa loukkaavan käyttäytymisen toistuvuutta ilmaisseista vastaajista kertoi loukkaavan käyttäytymisen olevan usein toistuvaa. Usein toistuva tarkoittaa, että teko on tapahtunut monta kertaa, päivittäin tai melkein päivittäin, jatkuvasti tai hyvin yleisesti. Vastaajista 20 mainitsi loukkaavan käyttäytymisen toistuvan usein. Satunnaisesti, esimerkiksi kuukausittain, loukkaavaa käyttäytymistä oli kokenut kuusi vastaajaa. Kahdeksan vastaajaa kertoi, että tietyissä tilanteissa loukkaavaa käyttäytymistä tapahtuu aina tai toistuvasti. Esimerkiksi Vastaaja 32 kertoo, että aina kun työpaikalla asiakkaana oleva potilas on väkivaltainen, oletetaan hänen reagoivan tilanteeseen.

*Aina kun yksikössämme oli ja on väkivaltaisia/ häiriökäyttäytyviä potilaita
on minun tehtävä reagoida tilanteeseen ennen vartioiden tuloa.*

(Vastaaja 32)

Vastaajista 10 kertoi, että he ovat kokeneet loukkaavaa käyttäytymistä vain harvoin tai kyseessä on ollut yksittäinen tapaus. Kokemusten harvinaisuudesta tai ainutlaatuisuudesta huolimatta kolme näistäkin vastaajista kertoi, että teot ovat vaikuttaneet heidän mielialaansa tai työhönsä. Vähäisistä vaikutuksista huolimatta tilanne oli jäänyt myös ajatuksiin pyörimään. Esimerkiksi Vastaaja 43 oli jälkikäteen harmitellut tilannetta ja sitä, ettei osannut tilanteessa puolustautua.

Jälkikäteen olen miettinyt että harmi sentään etten osannut puolustautua.

(Vastaaja 43)

Loukkaavan käyttäytymisen toistuvuus ei ole stabiilia vaan voi myös vaihdella. Yksi vastaaja kertoi, että hänen kokemuksensa loukkaavasta käyttäytymisestä ovat vähentyneet viimeisen kahden vuoden aikana, kun taas toinen vastaaja kertoi tekojen lisääntyvän vuosittain. Vastaaja 35 koki, että loukkaava käyttäytyminen lisääntyy vuosittain, koska siihen ei puututa tai ehditä kiinnittämään tarpeeksi huomiota. Tätä tukee

myös Vastajaan 21 kokemus siitä, että loukkaava käyttäytyminen on vähentynyt asiaan puuttumisen ja keskusteluyhteyden saamisen jälkeen.

5.2.3 Loukkaavan käyttäytymisen paikka

Loukkaavan käyttäytymisen ominaisuuksista vähiten vastauksissa mainittiin tekojen paikkoja. Paikalla on kuitenkin vaikutusta loukkaavan teon syvyyteen. Vastajien kokemusten perusteella isomman ryhmän keskellä tapahtuva loukkaava käyttäytyminen voi olla kohteelle nöyryyttävää ja lisätä ulkopuolisuuden tunnetta. Sen sijaan kahden kesken tapahtunut loukkaava käyttäytyminen voi tuntua uhkaavalta ja pelottavalta, koska lähellä ei ole ketään, joka todistaisi tilannetta ja mahdollisesti puolustaisi kohdetta. Suurimmassa osassa vastaajien kirjoituksia ei paikkaa ole mainittu tarkasti, mutta paikasta pystyy kirjoituksen perusteella päättelemään jotakin, kuten tilan julkisuuden. Tarkkoja tekopaikkoja mainittiin vain kuusi kertaa. Ehdottomasti yleisin tarkasti mainittu tekopaikka oli taukotila, joka mainittiin viidessä tapauksessa. Taukotilan kahvipöydässä isomman porukan keskellä vastaajat muun muassa joutuivat kuuntelemaan pahantahtoista ja alentavaa puhetta miehistä sekä puheenaiheita, joihin miehet eivät voineet ottaa osaa.

5.2.4 Loukkaava käyttäytyminen ja valta

Esitellyt ominaisuudet, tekijä, paikka ja toistuvuus, vaikuttavat kaikki omalta osaltaan loukkaavan käyttäytymisen luonteeseen. Loukkaavan käyttäytymisen ominaisuudet ja luonne määrittelevät loukkaavan käyttäytymisen negatiivista voimaa ja vaikutuksia. Loukkaavan käyttäytymisen luonteelle tyypillistä on tekijän valtasuhde sekä tästä johtuva kohteen vaikeus puolustautua. Esimerkiksi aiemmin esitetyistä alistavista teoista suurin osa ilmentää tekijän valtaa suhteessa kohteeseen. Nöyryyttämällä ja alentamalla toista kohotetaan samalla omaa asemaa ryhmässä (Gilbert ym. 2013, 81; Lee ym. 2013, 241; Miner & Eischeid 2012, 495). Vastaja 67 kertoi, että jatkuvat kommentit siitä, että hän on päässyt asemaansa vain sukupuolensa vuoksi, ovat saaneet hänetkin uskomaan asiaan.

Alemman tason opiskelijat ja osa saman tason opiskelijoista sanoo, että olen päässyt kouluunkin sen takia, että olen mies. Eniten mieleen jäi kommentti, jossa alalle pyrkivä tuttavani sanoi, että ”Sinne koulutukseenhan (amk) on sitten helppo päästä, jos kerta sinä olet päässyt - tai ai niin, sinullahan on penis, joka selittää asian.” Loppu tulemana viisi tuttavaani ei ole päässyt

koulutukseen (naisia) ja itse olen päässyt (miehenä), joten alan näiden kommenttien myötä uskomaan asiaan itsekin pikkuhiljaa. (Vastaja 67)

Jatkuva ammattitaidon ja osaamisen kyseenalaistaminen voi siis saada kohteenkin uskomaan, että hän on tekijää huonompi. Loukkaavan käyttäytymisen kohteen uskomus omasta huonommuudesta taas kasvattaa tekijän valtaa suhteessa kohteeseen.

Tilanteissa, joissa kohde jätetään pois hoitotoimenpiteistä, keskusteluista, vaatetilauksista tai muuten jätetään työyhteisön ulkopuolelle, tekijä osoittaa kohteelle, että kohde ei voi itse päättää tilanteestaan tai paikastaan työyhteisössä. Sen sijaan valta päättää näistä asioista on tekijällä tai hänen ryhmällään. Tekijällä on valta olla puhumatta kohteelle tai valta keskeyttää kohteen sanomiset. Varsinkin jos kohteelle on jo aiemmin osoitettu, että hän on ulkopuolinen, on hänen myös hyvin vaikea puolustautua näissä tilanteissa ja esimerkiksi vaatia puheenvuoroa.

Myös perusteeton syyllistäminen kertoo vallankäytöstä. Usein näissä tilanteissa tekijän ei oman vahvan valta-asemansa vuoksi tarvitse perustella syytöksiään heikompa yksilöä kohtaan. Lisäksi toisen syyttäminen selän takana talloo kohteen oikeuksia puolustautua ja täten vahvistaa tekijän valtaa tilanteessa. Sama tilanne syntyy, jos tekijä levittelee kohteesta perättömiä juoria, jotka pahimmassa tilanteessa voivat vaikuttaa laajemmalti ihmisten mielikuvaan kohteesta ja täten heikentävät kohteen asemaa entisestään.

Vallan käyttö korostuu, jos loukkaavan käyttäytymisen tekijänä on oma esimies, ylempi toimihenkilö tai esimerkiksi luottamusmies. Ylempien toimijoiden harjoittamalta loukkaavalta käyttäytymiseltä on myös haastava puolustautua, koska kohteella ei välttämättä ole ketään kenelle tilanteesta voisi kertoa, tai hän ei muuten uskalla tai halua sanoa vastaan itseään ylemmässä asemassa olevalle. Vastaja 21 kertoi, että tilanteessa, jossa loukkaavan käyttäytymisen tekijöinä olivat luottamusmies ja työnantaja, oli irtisanoutumiseen painostaminen koko ajan läsnä. Hänen mukaansa työpaikkaan liittyviä negatiivisia ongelmia on vaikea viedä eteenpäin, koska tämä saattaa hankaloittaa työllistymistä myös muihin työpaikkoihin.

... kynnys on iso, koska jos työpaikkaan liittyviä asioita vie varsinkin hoitoalalla viranomaisten tietoon, voi työllistyminen myöhemmin hankaloitua yhtään mihinkään hoitoalalla, paikkakunnasta riippumatta.

(Vastaja 21)

Tilanteessa, jossa tekijän valta ulottuu tämän hetken lisäksi tulevaisuuteen, on tekijän tai tekijöiden valtasuhde niin ylivoimainen, että kohteen on vaikea tehdä mitään puolustautuakseen. Puolustautumista hankaloittaa myös loukkaavan käyttäytymisen epämääräisyys sekä tekojen verhoaminen huumoriin. Nämä voivat tehdä loukkaavan käyttäytymisen tunnistamisesta vaikeaa. Huumoriin verhoaminen antaa tekijälle keinon puolustautua ja hyväksyttää tekonsa. Loukkaantumisesta voidaankin tehdä kohteen oma virhe, jossa loukkaantuminen johtuu siitä, ettei kohde ymmärrä huumoria.

Minulla kesti lähes vuoden, ennen kuin huomasin olevani epäasiallisen kohtelun kohteena. Tämä kiusaaminen on jotenkin niin epämääräistä ja saa tuntemaan häpeää ja nöyryytystä ja on ollut merkittävä syy mielialani laskuun. Usein se kääritään vitsin muotoon niin, että jos siihen sanoisin vastaan, kertoisi esimieheni sen olevan huumoria. (Vastaaja 10)

Osassa kirjoituksia vastaajat kertoivat ensin, että eivät ole kokeneet loukkaavaa käyttäytymistä, mutta seuraavassa lauseessa kerrotaan tilanteesta, jossa tekijän käyttäytyminen voidaan katsoa loukkaavaksi. Esimerkiksi Vastaaja 44 kertoo, ettei ole koskaan kokenut loukkaavaa käyttäytymistä, mutta jatkaa joutuvansa muiden suojakilveksi tilanteissa, joissa hoidetaan aggressiivisiä potilaita.

En ole kokenut .mutta toisaalta olen se kilpi jonka taakse tullaan kun hoidetaan agressiivisia potilaita. (Vastaaja 44)

Loukkaavaa käyttäytymistä voi olla myös vaikea käsitteellistää. Toisen käyttäytymisestä voi tulla loukkaantunut olo, mutta on vaikea hahmottaa, mistä loukkaantunut olo tarkalleen johtuu. Esimerkiksi Vastaaja 61 kertoi, että loukkaavaa käyttäytymistä tapahtuu paljon, mutta hänen on vaikea jäsentää kokemuksiaan loukkaavasta käyttäytymisestä.

5.3 Loukkaavaan käyttäytymiseen reagointi

Reagointi loukkaavaan käyttäytymiseen kuvaa sitä, miten kohde on reagoinut kokemaansa loukkaavaan käyttäytymiseen. Vastaajat (17) ovat kuvanneet kertomuksissaan omia toimintatapojaan tilanteessa, jossa loukkaavaa käyttäytymistä on esiintynyt. Vastaajan omasta reagoimisesta loukkaavaan käyttäytymiseen mainittiin aineistossa 36 kertaa. Useimmiten eli 14 kertaa vastaajat kertoivat sivuuttaneen kokemansa loukkaavan käyttäytymisen joko ohittamalla tilanteet

välinpitämättömyydellä, ottamalla asian huumorilla ja positiivisilla ajatuksilla tai menemällä mukaan toimintaan. Esimerkiksi Vastaaja 47 kertoi käyttävänsä edellä mainittuja toimintamalleja.

Melkein päivittäistä vihjailua sukupuolestani , mut onneks otan sen huumorilla ja annan mennä samalla mitalla takaisin. (Vastaaja 47)

Loukkaavien kommenttien huomiotta jättäminen, tilanteiden ohittaminen tai esimerkiksi haukkumisen ottaminen kohteliaisuutena voi tuntua helpoimmalta ratkaisulta tilanteessa, jossa puolustautuminen on hankalaa. Yhdeksän vastaajaa kertoi, että he ovat jopa muuttaneet omaa toimintaansa loukkaavan käyttäytymisen takia. Esimerkiksi hyväksynnän ansaitsemiseksi on tehty enemmän töitä tai tilanteen selvittämiseksi mukauduttu tekijän asettamiin vaatimuksiin. Lisäksi viisi vastaajaa kertoi hakeutuneensa tilanteesta pois. Tilanteesta pois hakeutuminen tapahtui työskentelemällä yksin, lähtemällä kahvihuoneesta pois tai jopa irtisanoutumalla työstä. Esimerkiksi Vastaaja 10 kertoo hakevansa uutta työpaikkaa loukkaavan käyttäytymisen vuoksi.

Keinoni ratkaista tilanne on hakea uutta työpaikkaa. Tämä onneksi on alallamme kohtuullisen helppoa. (Vastaaja 10)

Osa vastaajista (6) kertoi puuttuneensa loukkaavaan käyttäytymiseen ottamalla asian puheeksi ja huomauttamalla epäsovivasta käyttäytymisestä. Välillä asiaan puuttuminen menee takaisin sanomiseksi, jolloin loukkaavaan käyttäytymiseen vastataan loukkaavalla käyttäytymisellä. Kuten Vastaajan 35 kokemus osoittaa, välillä loukkaavasta käyttäytymisestä aiheutuneet negatiiviset tunteet voivat synnyttää tarvetta kostaa kokemansa vääryys.

On tehnyt mieli jollain tavalla kostaa vääryys, odottaa sopivaa tilaisuutta antaa samalla mitalla takaisin tai saada loukkaavasti käyttäytyvä kollega ymmärtämään tekonsa vaikutukset. (Vastaaja 35)

Vastaaja 35 kertoi kokeilleensa monia eri tapoja reagoida loukkaavaan käyttäytymiseen ja käsitellä siitä aiheutuneita tunteita. Paras tapa hänen mukaansa on kokemuksista keskustelu toisten mieskollegoiden kanssa.

Vastaajien kokemusten perusteella loukkaava käyttäytyminen on kuin liukas saippua – siitä on vaikea saada otetta. Loukkaavan käyttäytymisen epämääräisyyden vuoksi on ehkä vaikea itsekkin määritellä loukkaavaa käyttäytymistä, ja siksi siihen reagoiminenkin on epämääräistä. Epämääräisyyttä lisää se, että loukkaavan käyttäytymisen tekijät usein

kieltävät tekonsa esimerkiksi huumoriin vedoten tai vähättelemällä asiaa. Harvoin myöskään sivusta tilannetta seuranneet puuttuvat asiaan. Vastaajista neljä kertoi, että heidän kokemaansa loukkaavaa käyttäytymistä on selvitetty työpaikalla jollain tavalla. Loukkaavan käyttäytymisen epämääräisyys ja huomaamattomuus jättävät kohteen hyvin yksin kokemustensa kanssa. Tämä näkyy loukkaavan käyttäytymisen vaikutuksissa.

5.4 Miesten kokeman loukkaavan käyttäytymisen vaikutukset

Yhteensä 20 vastaajaa kirjoitti vastauksissaan loukkaavan käyttäytymisen vaikutuksista. Vaikutukset kertovat, miten loukkaavan käyttäytymisen teot ovat vaikuttaneet kohteeseen, kohteen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin, työhön ja vapaa-aikaan. Vaikutuksista pystytään arvioimaan loukkaavan käyttäytymisen haitallisuutta. Vastaajien kokemusten mukaan eniten loukkaava käyttäytyminen vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin. Kaikkiaan 13 vastaajaa kertoi loukkaavan käyttäytymisen psyykkisistä vaikutuksista. Vastausten mukaan loukkaava käyttäytyminen vaikuttaa mielialaan aiheuttaen häpeää, nöyryytystä ja epävarmuutta. Loukkaava käyttäytyminen koetaan kuormittavana ja stressaavana, ja se aiheuttaa asioiden unohtelua, itkuisuutta ja ahdistusta. Kaksi vastaajaa kertoi, että loukkaavan käyttäytymisen laukaisema stressi ja ahdistus ovat aiheuttaneet heille fyysisiä oireita kuten jatkuvaa väsymystä, uniongelmia ja korkeaa leposykettä. Kohteen pahan olon kautta loukkaavan käyttäytymisen vaikutukset voivat ulottua kohteen perheeseen ja vapaa-aikaan.

Loukkaava käyttäytyminen vaikuttaa myös työhön, työilmapiiriin ja työviihtyvyyteen. Välillä loukkaavan käyttäytymisen teot ovat aiheuttaneet potilasturvallisuuden vaarantumista. Tämä on itsessään erittäin huolestuttavaa asiakkaiden turvallisuuden kannalta, mutta aiheuttaa myös kohteelle ylimääräistä stressiä mahdollisesta tilanteen toistumisesta. Vastaaja 28 kertoo tilanteesta, jossa työkaverin toiminta olisi pahimmillaan voinut johtaa potilasturvallisuuden vaarantumiseen.

...olin potilashoitajana pukeutunut steriileihin suojavaatteisiin ja kollegan työnä oli pestä potilaan nivusalue värjätyllä desinfiointiaineella. Hän ilmeisesti testasi huomautanko asiasta, kun hän pesi naurettavan pienen alueen potilaan nivusista, kun yleensä oli tapana pestä reilu alue lantiolta reiden puoleenväliin asti. En kuitenkaan potilaan kuullen alkanut kyseenalaistaa kollegan toimintaa, joten kollega itse hetken päästä pesi suuremman alueen todettuaan, etten hänelle asiasta maininnut, toki

ihmettelin asiaa. Tällaisia kummallisia tapahtumia, joissa pahimmillaan on vaarannettu potilasturvallisuutta, on sattunut harvoin. (Vastaaja 28)

Toistuvat loukkaavan käyttäytymisen teot aiheuttavat muun muassa työhön lähtemisen vaikeuksia, työuupumista ja ahdistuneisuutta (Alshehr ym. 2019, 2; Cortina 2008, 57; Pearson ym. 2000, 130; Pearson ym. 2001, 1404; Settles & O'Connor 014, 72). Loukkaavasta käyttäytymisestä aiheutunut epävarmuus on saanut myös osan vastaajista katumaan alalle kouluttautumista ja epäilemään omaa ammattitaitoa. Esimerkiksi Vastaaja 67 kokee, että jatkuva ammattitaidon kyseenalaistaminen ja vähättely, ongelmat tiedon kulussa ja työkavereiden negatiivinen käyttäytyminen käyvät niin raskaaksi, ettei hän enää jaksaa ammatissaan, vaikka työstään pitääkin. Tämä esimerkki osoittaa, että vaikka osa vastaajista (4) koki, ettei loukkaava käyttäytyminen heitä haittaa tai heidän mieltään pahoita, voi loukkaavalla käyttäytymisellä olla myös merkittäviä negatiivisia vaikutuksia.

On todella latistavaa, että olen useassa työpaikassa työskennellyt ja jokapaikassa kuulee samaa. Oma ammatti-identiteettini on välissä kriisissä: enkö oikeasti osaa itse mitään? Enkö ole ammattilainen? Olenko täällä vain haittana, kun kuulen tällaista? huomaan myös, että tiedot eivät kulje minulle asti tai niiden välittämisen merkittävyyttä vähätellään. Asiakkaiden osalta lähinnä kiitellään ja omaiset on tyytyväisiä, että on mies töissä talossa, mikä myöskin aiheuttaa närää muissa työtovereissa. Tuskin jaksan kauaa tätä, vaikka työstä ja asiakkaista muutoin pidänkin. (Vastaaja 67)

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Viimeisten parin vuosikymmenen aikana työpaikalla esiintyvä loukkaava käyttäytyminen on kiinnostanut yhä enemmän tutkijoita ympäri maailmaa. Erityisesti yhdysvaltalainen tutkija Cortina on perehtynyt loukkaavan käyttäytymisen selektiivisyyteen, minkä mukaan loukkaava käyttäytyminen voi kohdistua tiettyyn kohderyhmään, jolloin tarkoituksena on osoittaa omia ennakkoasenteita kohderyhmää vastaan. Cortinan ja tämän jalanjäljissä kulkevien tutkijoiden kuten Einersdóttirin, Hoelin, Lewiksen (2015) ja Minerin (2014) tutkimuksissa on keskitytty tarkastelemaan kulttuurisesti heikommassa asemassa olevia kuten naisia, värillisiä ja seksuaalivähemmistöjä. Miessukupuoli selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen kohteena ei ole ollut tutkimusten keskiössä silloinkaan, kun on tutkittu naisvaltaisilla aloilla esiintyvää loukkaavaa käyttäytymistä (esim. Alshehry ym. 2019, Zhang ym. 2018; Han ym. 2019).

Tämän tutkimuksen aineiston perusteella voidaan todeta, että myös miehet voivat joutua loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi sukupuolensa perusteella. Kirjoituspyyntöön vastanneiden miesten kokemusten mukaan loukkaavan käyttäytymisen teoissa korostui miessukupuoli siten, että vastaajat olivat kokeneet loukkaavan käyttäytymisen johtuvan nimenomaan heidän sukupuolestaan eikä heidän muista ominaisuuksistaan. Koska miehet yhdistivät loukkaavan käyttäytymisen teot heidän sukupuoleensa, he eivät uskoneet myöskään loukkaavan käyttäytymisen kohdentumisen juuri heihin olleen täysin sattumanvaraista. Heidän kohtaamansa loukkaavan käyttäytymisen tekijänä oli lisäksi suurimmassa osassa tapauksia ollut nainen eli vastakkaisen sukupuoliryhmän jäsen.

Vaikka yleisesti selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen esiintymistä on tutkittu vertaamalla esimerkiksi eri sukupuolta olevien kokemuksia loukkaavasta käyttäytymisestä (esim. Cortina 2008; Cortina ym. 2013), voidaan tässäkin tutkimuksessa vastausten perusteella olettaa loukkaavan käyttäytymisen olleen ainakin siinä mielessä selektiivistä, että loukkaava käyttäytyminen on kohdistunut juuri sukupuoleen. Tätä oletusta vahvistaa se, että miesten kokema loukkaava käyttäytyminen sisälsi samoja piirteitä kuin Cortina (2008) esitti naisten kohtaaman selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen sisältävän. Cortinan mukaan selektiivinen loukkaava käyttäytyminen sisältää antisosiaalista, toiset huomiotta jättävää käyttäytymistä, sekä käyttäytymistä, joka rikkoo ihmisten välisen kunnioituksen normeja. Miehet olivat työssään naisvaltaisella alalla kokeneet loukkaavan käyttäytymisen tekoja, joilla heidän osoitettiin olevan muita

alemmassa asemassa, ”meidän” ulkopuolella, eikä heidän kanssaan tarvinnut noudattaa yleisesti sovittuja kohteliaisuussääntöjä. Aiemman tutkimuksen mukaan loukkaavaa käyttäytymistä käytetäänkin myös ryhmän jäsenten rajaamiseen ja sen avulla voidaan osoittaa, kuka on tarpeeksi arvokas päästäkseen ryhmään mukaan (Kabat-Farr ym. 2020, 255).

Aiempaan selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen tutkimukseen verrattuna poikkeuksellisen miessukupuolesta loukkaavan käyttäytymisen perusteena tekee miessukupuolen kulttuurinen ja yhteiskunnallinen dominanssiasema. Cortinan (2008, 55–56) selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teorian mukaan loukkaavan käyttäytymisen uhrin valikoituvat kohteeksi juuri alhaisen statuksen vuoksi. Loukkaavan käyttäytymisen katsotaan antavan tekijälle mahdollisuuden syrjiä yksilöitä, joilla on vähemmän valtaa ja statusta tavalla, joka on huomaamaton, mutta joka ylläpitää tekijöiden sosiaalista dominanssia (Zurbrugg & Miner 2016, 2). Miessukupuoli nähdään yleisesti valtaa pitävänä sukupuolena ja naissukupuoli alisteisena sukupuolena, joten Cortinan (2008) teorian mukaan miesten ei olettaisi joutuvan selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen uhriksi. Edes naisvaltaisella alalla työskentelyn ei pitäisi asettaa miestä naista alhaisempaan statukseen, koska Connellin (1987) mukaan kaikki maskuliinisuudet ovat korkeammassa asemassa kuin mikään feminiinisyden muoto. Aiemmissä tutkimuksissa on kyllä havaittu, että samankaltaisuus tekijän kanssa heikentää sivustakatsojan kykyä havaita loukkaavaa käyttäytymistä, ja tämän takia myös sukupuolittuneilla aloilla ryhmästä poikkeava voisi olla suuremmissa riskissä joutua loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi (Carmona-Cobo ym. 2019, 629; Montgomery ym. 2004, 249). Nämä tutkimukset eivät kuitenkaan ole kohdistuneet naisvaltaiseen alaan ja tätä kautta miessukupuoleen vähemmistöasemassa.

Cunninghamin, Minerin ja McDonaldin (2013) tutkimuksessa kulttuurisen valta-aseman havaittiin suojelevan loukkaavalta käyttäytymiseltä tilanteissa, joissa dominoivan ryhmän jäsen oli vähemmistöasemassa. Cunninghamin, Minerin ja McDonaldin (2013) tutkimuksessa näet havaittiin, että amerikkalaisessa jalkapallojoukkueessa pelaaja kokee valmentajaltaan muita valmentajan kanssa samaa rotua olevia joukkuekavereita todennäköisemmin loukkaavaa käyttäytymistä vain silloin, kun valmentaja on valkoihoinen ja pelaaja tummaihoisen. Toisin päin samanlaista tulosta ei saatu, eli vaikka valmentaja olisi tummaihoisen ja pelaaja valkoihoinen, ei riski pelaajan kokemalle loukkaavan käyttäytymiselle kasvanut. (Cunningham, Miner, & McDonald, 2013). Koska tummaihoisia pidetään vähemmistöryhmään kuuluvina ja valkoihoisia dominoivaan

ryhmään kuuluvina, sisältää Cunninghamin, Minerin ja McDonaldin (2013) tutkimus oletuksen siitä, että toisin kuin alisteiseen ryhmään kuuluva, ei sosiaalisesti dominoivaan ryhmään kuuluva koe loukkaavaa käyttäytymistä todennäköisemmin silloinkaan, kun eroaa statukseen liitetyiltä ominaisuuksiltaan, kuten ihonvärittään tai sukupuoleltaan, organisaatiossa itseään korkeammassa asemassa olevasta.

Cortinan (2008) selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen teoria tai Cunninghamin, Minerin ja McDonaldin (2013) tutkimus eivät anna vastauksia tutkimuksen tavoitteeseen ymmärtää ilmiötä naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten sukupuoleen liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä. Sen sijaan seuraavaksi esitellään, miten hegemonisen maskuliinisuuden teoria auttaa meitä ymmärtämään tätä ilmiötä ja sen syitä.

6.1 Miesten kokema loukkaava käyttäytyminen ja hegemoninen maskuliinisuus

Jos miessukupuolen pitäisi suojata loukkaavan käyttäytymisen kokemuksilta myös naisvaltaisella alalla, miksi tähän tutkimukseen osallistuvat miehet kuitenkin kokivat loukkaavaa käyttäytymistä? Osittain tämä varmasti johtuu loukkaavan käyttäytymisen yleisyydestä (Schilpzandn ym. 2014, 58; Taylor ym. 2019, 192), mutta loukkaavan käyttäytymisen yleisyys ei kuitenkaan vastaa kysymykseen siitä, miksi miehet kokivat loukkaavan käyttäytymisen kohdistuvan heihin juuri heidän sukupuolensa vuoksi. Miesten kokemat loukkaavan käyttäytymisen teot vaikuttivat kohdennetuilta eivätkä neutraaleilta niin kuin loukkaavan käyttäytymisen teot yleensä (Anderson & Pearson 1999, 457). Hegemoninen maskuliinisuus voi olla vastaus siihen, miksi miehet naisvaltaisella alalla kokevat loukkaavaa käyttäytymistä liittyen sukupuoleensa. Hegemoninen maskuliinisuus on kulttuurisidonnainen miehisyyden ideaali, joka antaa tietyille, pienelle miesryhmälle hallitsevan aseman suhteessa niin miesten enemmistöön kuin kaikkiin naisiin (Connell 1987, 183). Länsimaisessa hegemonisen maskuliinisuuden ideaalissa mieheltä odotetaan valtaa, voimaa, menestystä, tunteiden hallintaa ja heteroseksuaalisuutta. (Connell 1987, 186; Kantola 2012, 80–82). Maskuliinisina ominaisuuksina pidetään lisäksi toiminnallisuutta, hallitsevuutta sekä rationaalisuutta. Mitkään feminiinisiksi määritellyt piirteet kuten yhteisöllisyys, emotionaalisuus ja empaattisuus eivät kuulu maskuliinisuuteen, vaan nämä piirteet nähdään maskuliinisten piirteiden vastakohtina ja osoituksena puutteellisesta maskuliinisuudesta. Mies on kulttuurisesti sitä enemmän mies ja sitä arvokkaampi, mitä enemmän hänellä on maskuliinisina pidettyjä ominaisuuksia. (Jewkes ym. 2015, 113; Jokinen 2012, 128–133; Rosen & Nifziger 2019, 297, 308–309.)

Naisvaltaisella alalla työskentelevät miehet eivät siis täytä ainakaan kaikilta osin tärkeintä hegemonisen maskuliinisuuden ominaisuutta eli feminiinisuuden vastakohtana olemista. Hoitajatyö on historiallisesti, siitä lähtien kun naiset ovat saaneet osallistua työntekoon, symboloinut naiseutta (Sayman 2009, 20). Myös sosiaalityötä on historiallisesti pidetty feminiinisenä ammattina ja naisten työnä (Pease 2011, 407). Naisia on pidetty luonnostaan hoivaajina ja huolenpitäjinä ja hoitotyötä luonnollisena jatkona naisen rooleille vaimona ja äitinä (Pease 2011, 407; Sayman 2009, 53). Naiseuteen liitetyn alistuneisuuden vuoksi naisten on katsottu myös hyvin sopivan noudattamaan mieslääkärien käskyjä kyseenalaistamatta niitä. Naisille sopiviin ammatteihin ja työhön on muutenkin liittynyt usein feminiinisiä piirteitä kuten emotionaalisuus, tunteet, hoiva ja palvelu. Mies hoitajana tai muussa naisvaltaisessa ammatissa rikkoo ammatin feminiinisuuden ja naiseuden symboliikkaa. (Sayman 2009, 20, 53–56) Miesten päätymistä naisvaltaiselle alalle ei yleensä katsota saavutukseksi, toisin kuin naisten pääsemistä miesvaltaiselle alalle (Jokinen 2012, 128–133; Sayman 2009, 45; 50–51). Edellä todettu näkyi myös tässä tutkimuksessa, sillä useampi vastaaja koki, että heidän ammatinvalintaansa kyseenalaistettiin ja esimerkiksi ihmeteltiin, miksi mies on valinnut sairaanhoitajan ammatin eikä lääkärin ammattia.

Hegemonisen maskuliinisuuden ideologia, joka muokkaa ihmisten tapaa tiedostaa ja hahmottaa intressejään, on valtaa. Tätä valtaa kuvastavat muun muassa valtion patriarkaattiset rakenteet ja tähän liittyvä alistaminen. Alistaminen ei koske vain naisia, vaan myös miehiä, jotka eivät täytä hegemonisen maskuliinisuuden vaateita. (Connell 1987, 183–184; Kantola 2012, 80.) Se, minkälaisella miehellä on eniten valtaa kunakin aikakautena, määrittää millaisia maskuliinisia ominaisuuksia vallassa olevaan miehisyteen liitetään. Alistetuilla miehillä on vähiten tai ei ollenkaan valtaa ja siihen liittyviä oikeuksia, vaikka hegemoninen maskuliinisuus sekoittuukin jollain tavoin kaikkiin maskuliinisuuksiin. (Jokinen 2000, 215.) Työn feminiinisten piirteiden vuoksi naisvaltaisella alalla työskentelevä mies kuuluu ainakin työyhteisön sisällä ja muissa paikoissa, joissa hänen ammatinsa tiedetään, alisteiseen maskuliinisuuteen, jolla on vähemmän valtaa. Koska maskuliiniset piirteet arvottavat miesten sukupuoli-identiteettiä ja vaikuttavat valtaan, pyrkivät monet miehet rakentamaan maskuliinisuuttaan vahvemaksi. Heteromiehet voivat esimerkiksi pyrkiä erottumaan homoseksuaaleista ja kaikesta siitä, mikä voidaan leimata homoseksuaalisuuteen liittyväksi. (Jokinen 2012, 128–133; Sayman 2009, 45; 50–51.) Tämä maskuliinisuuden korostaminen näkyi myös osassa vastauksista, joissa korostettiin heteroseksuaalisuutta ja kovuutta.

Hegemonista maskuliinisuutta tuotetaan käytännöissä, eli se ei ole vain odotuksia roolista tai identiteetistä (Connell & Messerschmidt 2005, 832). Kulttuurin, organisaation, perheen tai valtion pystyttämät normit hallitsevat ihmisten käyttäytymistä ja pakottavat ihmiset ajattelemaan itsestään tietyn tuotetun mallin mukaisesti. (Kantola 2012, 84–85). Niin ihmiset kuin instituutiot muodostavat aktiivisesti sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä merkityksiä, jotka luovat sukupuolittuneita käytäntöjä. Itseasiassa jo lapset sosiaalistetaan sukupuolittuneisiin rooleihin kotona, päiväkodissa ja koulussa, ja lapset sekä nuoret oppivat sosiaalisia sääntöjä siitä, mitkä ovat omalle sukupuolelle hyväksytyjä käyttäytymismalleja. (Sayman 2009, 35–36.) Esimerkiksi pienet tytöt nähdään soveltuvan paremmin nukkeleikkeihin ja leikkihoitajan rooliin kuin pienet pojat. Jos poika osallistuu nukkeleikkeihin, nähdään pojan tavassa leikkiä kuitenkin helposti maskuliinisia piirteitä esimerkiksi nuken käsittelyssä. Myös sukupuolten representaatio eli esittäminen esimerkiksi televisiossa, mainoksissa, sosiaalisessa mediassa ja elokuvissa tukee normatiivisia käsityksiä nais- ja miesihanteista. Sukupuolen representaatiot vaikuttavat niin laajempaan kulttuuriseen sukupuolikuvaan kuin yksilöiden omakuvaan (Paasonen 2012, 41–44; 46–47.) Käytännön kautta tuotettu hegemoninen maskuliinisuus on meille niin itsestään selvästi todellisuutta, että emme pysty sitä ainakaan kaikilta osin itse havaitsemaan ja tunnistamaan. Tämä aiheuttaa sen, että omaa ajatusmaailmaa maskuliinisuuteen liittyen on vaikea kyseenalaistaa, jolloin nämä omat ajatuksemme ja odotuksemme maskuliinisuuteen liittyen vaikuttavat helpommin myös käyttäytymiseemme. Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen liittyy juuri tekijän omien asenteiden ja ajatusten ilmentämiseen (Cortina 2008), mikä tukee oletusta siitä, että hegemoninen maskuliinisuus vaikuttaa miesten sukupuolensa vuoksi kokemaan loukkaavaan käyttäytymiseen. Vaikka asenteet ja ajatukset maskuliinisuudesta eivät olisi tiedostettuja, voivat ne vaikuttaa negatiivisesti vuorovaikutukseen alisteisten maskuliinisuuksien kanssa ja pahimmillaan vahingoittaa näitä ryhmiä.

Noudattamalla normatiivista feminiinisyttä ja maskuliinisuutta ylläpidämme kaikki sukupuolittuneita valtasuhteita (Kantola 2012, 84–85). Usein me jokapäiväisessä toiminnassamme vahvistamme ja toistamme myös käsityksiä naisille ja miehille sopivista töistä ja tehtävistä ja näin hyväksymme ammatillisen segregaaation (Kari-Björkbacka 2012, 4; Sayman 2009, 33). Kulttuuristen perinteiden vuoksi epätyypillisessä ammatissa työskentelevä mies näyttäytyy heikkona, homona tai liian tyhmänä päästäkseen miehisempään työhön. Tässäkin tutkimuksessa monet miesvastaajat kertoivat kokemuksistaan, joissa heidän on oletettu osaavan ja tekevän miehisenä pidettyjä

työtehtäviä, kuten raskaita siirtoja tai teknisiä huoltotöitä. Toisaalta feminiinisinä pidettäviä työtehtäviä, kuten lasten hoitamista, ei pidetty miehille sopivina. Esimerkiksi lastentarhanopettajan ammatti nähtiin jo sinällään epäsovivana ammattina miehelle, ja miehen hakeutuminen lasten päivähoitoon herätti epäluuloja miehen tarkoituseristä. Myös seksuaalisuuden korostuminen loukkaavan käyttäytymisen teoissa voidaan nähdä ideaaliseen maskuliinisuuteen herättelemisenä, sillä seksuaalista halukkuutta pidetään miehisenä ominaisuutena ja täten miehiltä toivottuna (Rosen & Nofziger 2019). Vastausten mukaan miesten kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä vähäteltiin ja niille jopa naurettiin. Miehisyyteen liittyvän seksuaalisuuden vuoksi meidän voi olla vaikea nähdä miehet seksuaalisen häirinnän uhreina. Naisten tekemät seksuaaliset teot miehiä kohtaan nähdäänkin yleisesti hyväksyttävämpinä kuin miesten naisia kohtaan tekemät seksuaaliset teot. Miehillä ei nähdä olevan samanlaista tarvetta kehon yksityisyydelle kuin naisilla. (Benetar 2012, 83, 143.)

Kulttuurisilla käsityksillä sukupuolten rooleista on vaikutusta sosiaaliseen kanssakäymiseen ja tätä kautta epäsuora vaikutus loukkaavaan käyttäytymiseen (Alexander-Snow 2004, 30). Sukupuolirooliin liittyvien odotusten rikkominen altistaa sosiaalisille rangaistuksille, koska epätyypillinen käyttäytyminen katsotaan rangaistavaksi (Carmona-Cobo ym. 2019, 629; Connell 1987, 47–54). Andersonin ja Pearsonin (1999) loukkavan käyttäytymisen kehämällin mukaan omien odotusten vastainen käyttäytyminen voi synnyttää tunteen kanssakäymisen epäoikeudenmukaisuudesta. Tämän perusteella sukupuoliroolin vastainen käyttäytyminen voidaan kokea loukkaavaksi, vaikka se ei olekaan yleisten kohteliaisuusnormien vastaista käyttäytymistä. Odotusten vastaisesta käyttäytymisestä syntyneeseen tunnetilaan voidaan hakea helpotusta käyttäytymällä loukkaavasti sitä kohtaan, joka on toiminut odotusten vastaisesti. Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen voikin toimia rankaisukeinona tilanteissa, joissa kohde ei täytä sukupuolirooliin liitettyjä odotuksia. Tämä tarkoittaa, että naisvaltaisella alalla työskentelevät eivät ole valikoituneet loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi niinkään biologisen sukupuolensa (sex) vuoksi vaan ennemminkin väärin tuotetun sukupuolen (gender) vuoksi. Tätä ajatusta tukevat tähän tutkimukseen vastanneiden miesten kokemukset sukupuoleen liittyvistä vitseistä sekä sukupuolen stereotyyppien negatiivisena pidettäviin piirteisiin liittyvistä kommentteista. Tällaisella loukkaavalla käyttäytymisellä voidaan vihjata, että kohde on sukupuoleensa nähden väärässä paikassa, vaillinainen sekä kykenemätön sukupuolensa vuoksi suoriutumaan samalla tasolla kuin tekijä (Leskinen ym. 2011, 28.).

Oletusta siitä, että hegemoninen maskuliinisuus vaikuttaisi naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten kokemaan, sukupuolesta johtuvaan loukkaavaan käyttäytymiseen, tukee se, että miestyöntekijöiden määrän kasvu naisvaltaisella alalla oletettavasti lisääisi sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tasa-arvon lisääntymisen kautta heikentäisi nykymuotoista maskuliinisuuden hegemoniaa (Alanko & Orjasniemi 2018; Kari-Björkbacka 2012). Yksi loukkaavan käyttäytymisen motiivi on tekijän vallan lisääminen, mutta miesten karkottaminen naisvaltaiselta alalta ei lisääisi naispuolisten tekijöiden valtaa vaan ennemminkin vähentäisi sitä. Tutkitusti sukupuoli on yhteydessä työn antamaan sosiaaliseen statukseen ja työstä palkitsemiseen (Kari-Björkbacka 2012, 4; Sayman 2009, 33), ja työmarkkinoiden sekä ammattien sukupuolittuneen segregaaation nähdään ylläpitävän sukupuolten epätasa-arvoa. Segregatio voidaan siis nähdä eduksi miessukupuolelle ja haitaksi naissukupuolelle. Miestyöntekijöiden yleistyminen naisvaltaisilla aloilla luultavastikin parantaisi näiden alojen arvostusta ja palkkausta. (Alanko & Orjasniemi 2018, 141; Kari-Björkbacka 2012.) Koska naiset hyötyisivät miesten hakeutumisesta naisvaltaiselle alalle, luulisi heidän ottavan miestyöntekijät hyvillä mielin vastaan ja tukevan näiden pysymistä alalla. Miesten kokemuksissa nousi kuitenkin päinvastoin esiin miesten ohjaaminen miehisiin töihin ja ammatteihin. Eli vaikka miesten hakeutuminen naisvaltaiselle alalle ja työtehtävien tasa-arvoistuminen lisääisi naisten arvostusta ja valtaa, pyrkivät naiset omilla teoillaan ohjaamaan miehiä maskuliinisuutta korostaviin tehtäviin ja ylläpitämään miesvaltaa ja patriarkaattisia rakenteita. Hegemonisen maskuliinisuuden teorian mukaan maskuliinisuuden ihannetta tukevatkin kaikki, koska se saadaan todellisuudesta tehtävien tulkintojen kautta vaikuttamaan luonnolliselta ja normaalilta tilalta, johon tulee pyrkiä (Connell & Messerschmidt 2005, 832; Jokinen 2012, 128–133; Messerschmidt & Messer 2018, 37–38). Vaikka se ei tasa-arvon kannalta ole naisten etu, pyrkivät naiset ohjaamaan miehiä maskuliinisuuden ihanteiden mukaiseen muottiin, koska tätä pidetään luonnollisena ja normaalina miehisytenä, johon tulisi pyrkiä. Miesten toimiminen naisvaltaisella alalla rikkoo maskuliinista hegemoniaa ja tätä kautta normaaliutta.

Naisten lisäksi myös niin hegemonisessa kuin alisteisessa asemassa olevat miehet tukevat maskuliinista hegemoniaa, koska se lupaa valtaa ja sukupuoleen perustuvia oikeuksia kaikille miehille siihen tukeutuvien patriarkaattisten rakenteiden kautta (Connell 1987, 185; Jokinen 2012, 132; Kantola 2012, 82–83). Tämän takia myös suurin osa miehistä kannattaa tätä kulttuurista maskuliinisuuden ihannetta ja siihen liittyviä ominaisuuksia. Toisen miehen suorittamassa loukkaavassa käyttäytymisessä usein

vähäteltiin naisvaltaisella alalla työskentelevän miehen miehisyyttä. Miesvastaajat kertoivat muun muassa kohtaamastaan homottelusta ja kehotuksista mennä miesten töihin. Maskuliinisen hegemonian ja patriarkaalisten rakenteiden ylläpitäminen on miehille tärkeää, sillä se mahdollistaa heillä olevan vallan. Sen sijaan maskuliinisen hegemonian ideaalin rikkominen luo uhan patriarkaattisten rakenteiden särkyämisestä ja vallan murenemisestä.

6.2 Hegemoninen maskuliinisuus ja loukkaavan käyttäytymisen vaikutukset

Tutkimukseen vastanneet miehet kokivat naisvaltaisella alalla työskennellessään kulttuurista ja sen luomista odotuksista johtuvaa sukupuoli-identiteettiriitaa omasta ammatistaan. Leskisen, Cortinan ja Kabatin tutkimuksessa (2011) havaittiin, että naisten kokema jokapäiväinen seksismi, kuten sukupuoleen liittyvät vitsit ja sukupuolen stereotyyppien negatiivisena pidettäviin piirteisiin liittyvät kommentit, uhkaa kohteen sukupuoli-identiteettiä. Jokapäiväisen seksismin on havaittu olevan yhteydessä kasvavaan vihaan, ahdistukseen ja masennukseen. (Leskinen ym. 2011, 28.) Miesten kokemukset osoittivat, että myös he joutuvat kokemaan seksismiksi luokiteltavaa loukkaavaa käyttäytymistä työssään. Loukkaava käyttäytyminen ei koskaan tapahdu sosiaalisessa tyhjiössä, vaan kohde järkeistää käyttäytymistä aina siinä kontekstissa, missä hän on (Kabat-Farr ym. 2020, 256). Tämän takia ympäristö, jossa loukkaava käyttäytyminen esiintyy, tai ympäristön sosiaaliset piirteet voivat pahentaa kokemusta loukkaavasta käyttäytymisestä. Kulttuuriset viestit siitä, keitä olemme ja kuinka näemme itsemme, vahvistuvat sosiaalisen kanssakäymisen kautta. Toisten ihmisten sanat, äänenpainot ja eleet osoittavat yksilölle hänen paikkansa. (Alexander-Snow 2004, 24; Sayman 2009, 19). Hoiva-alojen sukupuolittunut segregatio naisvaltaisiksi aloiksi luo jo itsessään viestiä miehille, että he eivät ole sukupuolelleen oikeaksi katsotussa ammatissa. Kollegoiden, esimiesten, asiakkaiden ja näiden omaisten seksistiset kommentit sukupuolesta vahvistavat viestiä väärästä käyttäytymisestä suhteessa omaan sukupuoleen. Kulttuuriset ja sosiaaliset paineet voivat saada naisvaltaisella alalla työskentelevän miehen epäilemään omaa sukupuoli-identiteettiä sekä seksuaalisuutta ja tuntemaan itsensä epäonnistuneeksi täyttäessään sukupuoleen liittyviä odotuksia ja ihanteita (Pease 2011, 410). Miesten kokemuksissa nousi esiin ristiriita maskuliinisuuden odotusten ja hoiva-alan odotusten kesken. Voi olla vaikea olla sekä mies että hoiva-ammattilainen, koska kulttuuristen odotusten vuoksi hoiva-ammatti haastaa jatkuvasti miehisyyttä (Pease 2011, 410.) Tämä ei ole merkittävää ainoastaan sukupuoli-identiteetin

vaan myös valta-aseman kannalta. Loukkaavan käyttäytymisen kautta annetut vihjaukset siitä, ettei miesvastaaja ole toteuttanut maskuliinisuuteen liittyviä odotuksia, ovat samalla osoitus siitä, ettei miesvastaaja ole pystynyt saavuttamaan niitä ihanteita, jotka mahdollistavat hegemonisen maskuliinisuuden statuksen. Edellä mainittujen asioiden vuoksi sukupuoleen tai sukupuolistereotypioihin liittyvät kommentit voivat tuntua erityisen loukkaavilta.

Valta-asema voi vaikuttaa myös loukkaavan käyttäytymisen seurauksiin. Sosiaalisen dominanssiteorian mukaan ne ihmiset, joilla on vähemmän valtaa, ovat haavoittuvampia negatiiviselle kohtelulle ja kokevat kohtelusta todennäköisemmin negatiivisia tunteita kuin ne, joilla on enemmän valtaa. (Miner & Eischeid 2012, 495.) Vaikka naisvaltaisella alalla työskentelevät miehet olisivat alisteisessa suhteessa maskuliiniseen ihannemieheen, nauttivat he hegemonisen maskuliinisuuden ja patriarkaattisten rakenteiden miessukupuolelle tuomasta vallasta suhteessa naisiin (Connell 1987, 185; Jokinen 2012, 132). Suurin osa vastaajista ei vaikuttanut kokevan loukkaavaa käyttäytymistä erityisen pahana ja negatiivisesti itseensä vaikuttavana asiana. Useat miesvastaajat kertoivat suhtautuvansa loukkaavaan käyttäytymiseen huumorilla, positiivisella asenteella tai reagoimalla loukkaavaan käyttäytymiseen välinpitämättömästi. Toisaalta muutama vastaaja kertoi loukkaavalla käyttäytymisellä olevan heihin huomattavia negatiivisia vaikutuksia, kuten stressiä, ahdistusta ja unettomuutta. Koska hegemoniselle maskuliinisuudelle alisteisetkin maskuliinisuudet ovat hierarkisessa suhteessa toisiinsa (Connell 1987, 109), voivat miesvastaajien erilaiset maskuliinisuuden valta-asetat vaikuttaa loukkaavan käyttäytymisen kokemuksiin ja seurauksiin. Valta-aseman lisäksi erot kokemuksissa ja seurauksissa voivat tuki johtua yksilöiden erilaisista odotuksista kohteliaasta käyttäytymisestä. Samassa kulttuurissa ja jopa samassa organisaatiossa olevat yksilöt eroavat toisistaan siinä, minkälaista käyttäytymistä he toisilta odottavat, ja mitkä ovat heidän norminsa kunnioittavan käyttäytymisen suhteen (Montgomery ym. 2004, 250). Myös sukupolvien välillä on eroa siinä, millaisia odotuksia yksilöillä on kohteliaasta käyttäytymisestä. Muun muassa Leiterin ym. (2010) tutkimuksessa todettiin, että nuorempien työntekijöiden on vaikeampi havaita kohteliaasta käyttäytymistä työpaikalla kuin vanhempien.

Myös maskuliinisuuden ihanteet voivat vaikuttaa miesten reagoimiseen heidän kokemaansa loukkaavaan käyttäytymiseen. Kun vähemmistöasemassa olevat naiset pyrkivät sulautumaan valtaenemmistön toimintatapoihin, pyrkivät miehet vähemmistösukupuolen edustajina vahvistamaan omaa sukupuoltaan ja toimimaan toisin

kuin naiskollegansa (Kari-Björkbacka 2012, 4). Maskuliinisen identiteetin vuoksi miesten on ajateltu pitävän aggressiivisemmin puoliaan, ja tästä on saatu myös oletusta tukevia tutkimustuloksia. Esimerkiksi Loin ja Lohin (2015, 177–178) tutkimuksissa miesten aggressiivisempi puolustautuminen näkyi tarkoituksellisena työtehon ja työn laadun heikentämisenä. Käsillä olevassa tutkimuksessa vain harva miesvastaajista näytti puolustautuvan aggressiivisesti esimerkiksi irtisanoutumalla tai ottamalla asian puheeksi. Tämä voi osittain johtua siitä, että suurin osa loukkaavan käyttäytymisen tekijöistä oli kollegoita. Leiterin (2010) tutkimuksen mukaan esimiehen loukkaavalla käyttäytymisellä on vahvempi suhde turhautumiseen sekä aikomuksiin irtisanoutua, kun taas työkalereiden loukkaavalla käyttäytymisellä on vahvempi suhde kyynisyyteen. Hegemoninen maskuliinisuus ei myöskään sisällä uhrin roolia, vaan rohkeutta, voittamattomuutta, itseluottamusta ja dominointia (Cheng 2008, 4; Lee ym. 2013, 241; Rosen & Nofziger 2019, 308–309). Tämä voi selittää sitä, miksi miehet jättävät loukkaavan käyttäytymisen huomiotta tai suhtautuvat siihen huumorilla. Maskuliinisuuteen ei liitetä kipua ja heikkoutta, joten minkään käyttäytymisen ei koeta myöskään satuttavan. Tästä voi tulla tunne, että miehet olisivat kuin teflonia, mikään ei heihin tartu.

Vaikka miehet eivät itse tunnistaikään loukkaavan käyttäytymisen vaikutuksia itseensä, on loukkaavalla käyttäytymisellä tästä huolimatta mitä todennäköisemmin negatiivisia seurauksia. Kanen ja Montgomeryn (1998) tutkimuksen mukaan sellaiset työtehtävät, jotka kohde kokee omien vastuualueittensa ulkopuolisina ja omaa arvoansa loukkaavina, saavat kohteen tuntemaa vihaa, tuhtuneisuutta ja väheksyntää sekä vähentävät kohteen uskoa omaan kyvykkyyteen ja pystyvyyteen. Nämä tunteet eivät vähennä pelkästään luottamusta ja organisaatioon sitoutumista vaan laskevat myös sisäsyntyistä motivaatiota tehtävään. (Montgomery ym. 2004, 249). Loukkaavan käyttäytymisen kautta osoitettu ulkopuolisuus (Kabat-Farr ym. 2020, 255) ja siitä seuraava joukkoon kuulumattomuuden tunne vähentävät identifioitumista organisaatioon. Tämä on erityisen haitallista organisaatiolle, koska organisaatioon identifioituminen on vahvasti yhteydessä motivaatioon saavuttaa ryhmän yhteiset tavoitteet, sitoutua noudattamaan sovittuja normeja, arvoja ja uskomuksia sekä olemaan lojaali työnantajalle (Marler & Stanley 2018, 311). Ulkopuolelle jääminen asettaa myös psykologisen hyvinvoinnin vaaraan, sillä tunne ryhmään kuulumisesta edistää voimakkaasti yksilön psykologista hyvinvointia (Hoffmann ym. 2020). Tässäkin tutkimuksessa miehet, jotka kokivat, että heidät jätettiin työporukan ulkopuolelle kärsivät

epävarmuudesta ja ammatti-identiteetikriisistä. Ulkopuolelle jääminen koettiin myös psyykkisesti kuormittavana ja mielialaa laskevana.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aikaisemmin selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen tutkimus on sukupuolten osalta keskittynyt naisten kohtaamaan loukkaavaan käyttäytymiseen. Tutustuminen selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen tutkimukseen (Cortina ym. 2008) antoi kimmokkeen katsoa aihetta toisesta näkökulmasta. Se, että naiset joutuvat loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi sukupuolensa perusteella, ei poista mahdollisuutta siihen, että myös miehet joutuisivat samaan tilanteeseen. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa haluttiin kuulla miehiä ja heidän kokemuksiaan. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kohtaavatko miehet sukupuolivähemmistönä naisvaltaisella alalla samankaltaista loukkaavaa käyttäytymistä kuin aiemmissa tutkimuksissa on todettu naisten vähemmistönä kohtaavan miesvaltaisilla aloilla. Aihetta lähestyttiin seuraavilla kysymyksillä:

1. Kohtaavatko miehet sukupuolivähemmistönä naisvaltaisella alalla samankaltaista loukkaavaa käyttäytymistä, kuin aiemmissa tutkimuksissa on todettu naisten sukupuolivähemmistönä kohtaavan miesvaltaisilla aloilla?
2. Miten tätä ilmiötä voisi ymmärtää?

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu aiemmista loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksista ja teorioista sekä sukupuolirooliteorioista ja hegemonisen maskuliinisuuden teoriasta. Työpaikalla esiintyvä loukkaava käyttäytyminen on intensiivisyydeltään matalaa, työpaikan yleisiä käyttäytymisnormeja rikkovaa, poikkeavaa käyttäytymistä, jolla on tulkinnanvarainen tarkoitus vahingoittaa kohdetta (Andersson & Pearson 1999, 457). Kun tämä käyttäytyminen kohdentuu tiettyyn ihmisryhmään esimerkiksi sukupuolen tai ihonvärin perusteella, puhutaan selektiivisestä loukkaavasta käyttäytymisestä (Cortina 2008). Selektiivinen loukkaava käyttäytyminen ilmentää joko tiedostetusti tai tiedostamatta tekijän ajatuksia ja asenteita ja sitä pidetäänkin myös yhtenä nykyaikaisen syrjinnän muotona (Cortina 2008). Tutkimus lähti rakentumaan pitkälti loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksiin nojaten. Sen sijaan vasta aineiston analyysi loi tarpeen perehtyä sukupuolten rooleihin ja hierarkioihin. Tätä kautta hegemonisen maskuliinisuuden teoria nousi tärkeäksi osaksi tätä tutkimusta. Hegemonisen maskuliinisuuden lähtökohtana on performatiivinen sukupuoliteoria, jonka mukaan sukupuolet tuotetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja toiminnassa. Kaikki osallistuvat sosiaalisten sukupuolten määrittelyyn. Hegemoninen maskuliinisuus on

kulttuurinen maskuliinisuuden ideaali, joka määrittyy hallitsevana valta-asemana suhteessa kaikkiin naisiin ja muihin, alistaisiin maskuliinisuuksiin. Hegemonisen maskuliinisuuden ydinajatuksena on, että maskuliinisuuksia on monia ja ne ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa. On siis olemassa useita tapoja ilmentää maskuliinisuutta, mutta toinen tapa on arvostetumpi ja hyväksyttävämpi kuin toinen, ja arvostetummalla tavalla maskuliininen ansaitsee itselleen myös enemmän valtaa. (Connell 1987, 183–188.)

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol Surveys -ohjelmaan luodun kirjoituspyynnön kautta. Linkki kirjoituspyyntöön julkaistiin naisvaltaisten ammattiryhmien Facebook-sivuilla. Kyselyyn saattoi tätä kautta vastata kuka vain naisvaltaisella alalla työskentelevä mies. Vapamuotoista kirjoituspyyntöä käytettiin, koska vähän esillä olleesta aiheesta olisi voinut olla haastava keskustella kasvotusten ja koska tutkimuksessa haluttiin kuulla juuri miesten omia kokemuksia loukkaavasta käyttäytymisestä. Kokemusten kautta voidaan käsitellä asioita, jotka muuten saattavat tuntua yksilöstä häpeällisiltä tai itseaiheutetuilta (Saresma 2012, 61). Saatu aineisto siirrettiin NVivo-aineistonkäsittelyohjelmaan, jossa se ryhmiteltiin ja analysoitiin.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, kohtaavatko miehet sukupuolivähemmistönä naisvaltaisella alalla samankaltaista loukkaavaa käyttäytymistä, kuin aiemmissa tutkimuksissa on todettu naisten sukupuolivähemmistönä kohtaavan miesvaltaisilla aloilla. Tutkimuksen luonteen vuoksi yleistyksiä ei pystytä tekemään, mutta voidaan todeta, että on naisvaltaisella alalla työskenteleviä miehiä, jotka kokevat sukupuolensa vuoksi loukkaavaa käyttäytymistä. Tässä tutkimuksessa loukkaavan käyttäytymisen kokemus perustuu yksilön omaan kertomukseen kokemuksestaan ja tutkijan tulkintaan tästä kertomuksesta, eikä esimerkiksi strukturoituun kyselylomakkeeseen, kuten monissa muissa selektiivisen loukkaavan käyttäytymisen tutkimuksissa (Cortina 2008; Cortina ym. 2013). Tutkimuksessa on siis keskitytty enemmän vastaajien omiin havaintoihin ja tulkintoihin loukkaavasta käyttäytymisestä kuin loukkaavaan käyttäytymiseen tietynlaisena tarkkarajaisena käytöksenä. Tämä ei kuitenkaan vähennä koetun loukkaavan käyttäytymisen merkitystä, sillä yksilön kokemukset ja tunteet ovat aitoja ja todellisia (Kunkel ym. 2019, 56). Vastaajien omiin kokemuksiin keskittyminen auttaa myös ymmärtämään, minkälaisia tekoja naisvaltaisella alalla työskentelevät miehet pitävät loukkaavana käyttäytymisenä. Kuten tutkimuksen alkupuolella mainittiin, vaikuttavat odotuksemme sopivasta ja kohteliaasta käyttäytymisestä myös siihen, mitkä teot koemme loukkaavina.

Miesten kokemuksissa loukkaavasta käyttäytymisestä korostui viesti siitä, että he eivät täytä maskuliinisuuden ideaalia. Hegemonisen maskuliinisuuden teoria auttaa ymmärtämään naisvaltaisella alalla työskenteleviin miehiin kohdistuvaa loukkaavaa käyttäytymistä. Loukkaavan käyttäytymisen kautta naisvaltaisella alalla työskenteleville miehille osoitetaan, että he ovat sukupuoleensa nähden väärässä paikassa tekemässä vääriä asioita, ja heitä pyritään työntämään ideaalisen maskuliinisuuden eli normaaliuden suuntaan. Naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten sukupuoleen liittyvän loukkaavan käyttäytymisen kokemukset näyttävät siis pitkälti samankaltaisina kuin miesvaltaisella alalla työskentelevien naisten kokemukset (Cortina 2008). Sukupuoleensa nähden ”väärässä” ammatissa työskentelevä saa edelleen 2020-luvulla huomautuksia tehtävän soveltuvuudesta hänen sukupuolelleen. Miesvaltaisella alalla työskentelevä nainen laitetaan keittämään kahvia ja naisvaltaisella alalla työskentelevä mies poraamaan seinää eli tekemään töitä, jotka katsotaan paremmin soveltuvan heidän edustamalleen sukupuolelle. Samalla heidän kykyään hoitaa omaa ammatillista työtään kyseenalaistetaan. Yhtäläistä on myös se, että molemmissa tapauksissa loukkaavan käyttäytymisen tekijät ovat sekä miehiä että naisia, ja että loukkaavan käyttäytymisen tekoja tehdään myös julkisesti, esimerkiksi palavereissa.

Naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten kokemassa loukkaavan käyttäytymisen teoissa korostuvat valta ja alistaminen, vaikka Connellin (1987) mukaan kaikki maskuliinisuudet ovat kaikkia feminiinisuuden muotoja korkeammassa sosiaalisessa valta-asemassa, eivätkä miehet siis ole koskaan alisteisia suhteessa naisiin. Hegemonisen maskuliinisuuden teoria auttaa ymmärtämään tätä miesten kokemalle loukkaavalle käyttäytymiselle ominaista alistamista ja valtaa. Hegemoniseen maskuliinisuuteen liittyvä valta on vahvasti ideologista ja rakenteellista, minkä vuoksi sen vaikutukset näkyvät kaikkialla ja kaikissa meissä (Connell 1987, 184). Naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten kokemassa loukkaavassa käyttäytymisessä vallankäyttäjänä ja alistajana vaikuttaakin toimivan hegemoninen maskuliinisuus, joka käyttää valtaansa ohjaamalla ihmisten asenteita ja toimintaa sekä vahvistamalla patriarkaalisia käytänteitä. Näyttää siltä, että naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten kokemissa loukkaavan käyttäytymisen teoissa naiset ovat ennemminkin yksi vallankäytön välineistä kuin vallankäyttäjää. Tätä ajatusta tukee tieto siitä, että miestyöntekijöiden määrän kasvu naisvaltaisilla aloilla todennäköisesti parantaisi naisten yhteiskunnallista asemaa (Alanko & Orjasniemi 2018, 141; Kari-Björkbacka 2012.)

Aiempien tutkimusten mukaan loukkaava käyttäytyminen aiheuttaa muun muassa stressiä, alentaa työmotivaatiota sekä sitoutumista organisaatioon (Lim ym. 2008; Zhang ym. 2018), huonontaa työn laatua (Alshehry ym. 2019) sekä heikentää henkistä ja fyysistä hyvinvointia (Lim ym. 2008). Suurimmaksi osaksi tähän tutkimukseen osallistuneet miehet kertoivat ohittavansa loukkaavan käyttäytymisen tai ottavansa sen huumorilla. Tähän saattaa vaikuttaa se, että hegemoniseen maskuliinisuuteen ei liity uhrin roolia, vaan ennemminkin voittamattoman sankarin rooli (Lee ym. 2013, 241.). Pitkittyessään loukkaavan käyttäytymisen kokemukset voivat kuitenkin tuottaa kroonista matalasteista stressiä (Cortina ym. 2001; Cortina 2008), joka jossain vaiheessa vääjäämättä vaikuttaa myös heihin, jotka koettavat jättää loukkaavan käyttäytymisen huomiotta. Myös tässä tutkimuksessa osa miehistä kertoi myös loukkaavan käyttäytymisen vakavista seurauksista, jotka olivat niin fyysisiä kuin psyykkisiä. Osa kertoi myös miettineensä irtisanoutumista tai alanvaihtoa, mikä kertoo siitä, että loukkaava käyttäytyminen oli vaikuttanut heidän työmotivaatioonsa ja sitoutumiseensa organisaatioon.

Meillä on vahvoja mielikuvia siitä, minkälaisia naisten, miesten, sairaanhoitajien tai johtajien pitäisi olla. Kun kuva rikkoutuu, tunnemme epävarmuutta ja pelokkuutta, koska odotusten rikkoutuminen tekee kaikesta vähemmän luotettavaa ja näemme tilanteessa enemmän riskejä. Tämän takia haluamme korjata kuvan rikkoutumisen. Osa ihmisistä on valmiimpia kestämään epävarmuutta ja sopeutumaan mielikuvien rikkoutumiseen, kun taas osalla tämä tuottaa valtavaa turvattomuutta. Syyttömiä ja syyllisiä nykyaikaisen hegemonisen maskuliinisuuden ylläpitämiseen ei kannata etsiä. Mutta ristiriita sosiaalisesti ja kulttuurisesti opettujen sukupuoliroolien ja todellisuuden välillä venyy yhä enemmän, ja mitä todennäköisimmin käsityksemme sukupuolirooleista tulee muuttumaan tulevien vuosikymmenten aikana. Mihin suuntaan ne muuttuvat, riippuu täysin meistä itsestämme.

7.1 Tutkimuksen arviointi

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta kuvaavina ominaisuuksina pidetään uskottavuutta, toistettavuus ja siirrettävyyttä. Kun tarkastellaan tutkimuksen uskottavuutta on tarkastelun kohteena tutkimustyö ja se kuinka hyvin aineisto ja analyysimenetelmä soveltuvat tutkimuksen tavoitteisiin (Granheim & Lundman 2004, 109–110). Tämän tutkimuksen tavoitteen keskiössä on ollut naisvaltaisella alalla työskentelevien miesten henkilökohtaiset kokemukset ja pyrkimyksenä on ollut nähdä miesvastaajien kokemusten kulttuurinen ja sosiaalinen rakentuminen ja vastata

tutkimuskysymyksiin tätä kautta. Miesvastaajat kirjoittivat kokemuksistaan siinä laajuudessa ja syvyydessä kuin itse halusivat, kuitenkin niin, että kirjoituspyynnön ohjeistus ja tukikysymykset auttoivat heitä ymmärtämään loukkaavan käyttäytymisen käsitteen. Kokemusten tutkimisessa hankaluuksia aiheuttaa kokemuksen käsitteen epämääräisyys. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole pysytellä tutkittavien kokemusten tarkassa referoinnissa, vaan myös analysoida kokemuksia kriittisesti ja hahmottaa niiden laajempia yhteyksiä. (Saresma 2012, 61.) Ongelmalliseksi kokemusten analysoinnin tekee niiden tulkinnanvaraisuus. Sisällönanalyysi on tutkijan ja tekstin välistä kommunikointia, jossa tutkija koko ajan arvioi tekstin sisältöä ja suhdetta kontekstiin (Graneheim & Lundman 2004, 111). Kommunikointiin vaikuttavat vuorovaikutukseen osallistujat. Ei siis ole varmaa, tulkitsisiko joku toinen, ulkopuolinen henkilö tai itse tutkittava, kokemuksen rakentuvat täsmälleen samoista palasista, kuin mitä tässä tutkimuksessa on tulkittu. Tutkimuksen analyysi on kuitenkin pyritty toteuttamaan mahdollisimman objektiivisesti niin, että myös toinen tutkija voisi päästä samaan lopputulokseen. Tutkimuksen tulosten uskottavuutta puoltaa se, että aiemmat tutkimukset loukkaavasta käyttäytymisestä tukevat tässä tutkimuksessa tehtyjä tulkintoja sekä saatuja tutkimustuloksia.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa toistettavuus tarkastelee ilmiön epävakautta ja siinä tapahtuvia muutoksia. Tässä riskin tutkimuksen luotettavuudelle muodostaa esimerkiksi pitkään kestävä aineiston kerääminen, jolloin haastatteluista tai teoriasta saatu uusi tieto saattaa muuttaa tulevien haastattelujen kysymyksiä tai tarkastelun kohdetta. (Graneheim & Lundman 2004, 110). Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin kirjoituspyynnöllä, jonka kaikki vastaajat saivat samanlaisena. Aikaisemman tutkimustiedon perusteella niin loukkaavan käyttäytymisen kuin hegemonisen maskuliinisuuden ilmiötä voidaan pitää aika vakiintuneena, eikä näistä ole tullut aiemmasta poikkeavaa tutkimustietoa tämän tutkimuksenteon aikana.

Tutkimuksen löydösten siirrettävyyttä pidetään myös yhtenä tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä (Graneheim & Lundman 2004, 110). Loukkaavan käyttäytymisen yleisyyden ja hegemonisen maskuliinisuuden kattavuuden vuoksi on todennäköistä, että samankaltaisia tuloksia saataisiin ainakin, jos miesten kokemaa sukupuoleensa liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä tutkittaisiin naisvaltaisessa organisaatiossa. Todennäköisesti miehet kokevat samankaltaista sukupuoleensa liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä myös laajemmin niin työelämässä kuin vapaa-ajalla, koska vaatimukset hegemonisen maskuliinisuuden saavuttamisesta ovat suuret ja

todennäköisyys niiden saavuttamiseen pieni. Päätöksen tulosten siirrettävyydestä arvioi viimekädessä lukija (Graneheim & Lundman 2004, 110).

7.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Aineiston keruutavan ja laadullisen tutkimusotteen vuoksi tässä tutkimuksessa ei pystytty selventämään, kokevatko miehet naisia enemmän loukkaavaa käyttäytymistä naisvaltaisella alalla. Koska sukupuoleen liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä ilmenee myös miehiin kohdistuen, olisi mielenkiintoista sekä tarpeellista jatkaa tutkimusta tästä näkökulmasta, ja tehdä naisvaltaiselle alalle kvantitatiivinen strukturoitu kyselytutkimus, jossa selvitettäisiin kokevatko miehet naisia enemmän loukkaavaa käyttäytymistä työympäristössä, jossa miehet ovat sukupuolensa kannalta vähemmistössä. Toisaalta olisi myös mielenkiintoista tutkia, vaikuttaako hegemoninen maskuliinisuus naisten kokemaan selektiiviseen loukkaavaan käyttäytymiseen. Tätä näkökulmaa ei ole aikaisemmissa tutkimuksissa esitetty. Tässä tutkimuksessa miesten kokema seksuaalinen häirintä rajattiin tutkimusalueen ulkopuolelle, mutta kerätyn aineiston perusteella myös tätä koskevalle tutkimukselle olisi tarvetta. Miesten kokeman seksuaalisen häirinnän tutkiminen voisi myös havahduttaa meitä tämän ilmiön olemassaoloon ja auttaa siihen puuttumisessa.

Tutkimuksessa on toteutunut Aaltion ja Puusan (2011, 158–159) mainitsema tutkijan oma oppiminen niin, että alussa aiheesta on ollut tietynlainen alkukäsitys, jota on syvennetty prosessinomaisesti. Koska ihminen ei voi nähdä enemmän kuin hän kokemuksensa avulla ymmärtää (Tuomi & Sarajärvi 2018), on tässä tutkimuksessa haluttu perehtyä syvällisesti sen kantaviin teemoihin: loukkaavaan käyttäytymiseen ja hegemoniseen maskuliinisuuteen, ja ymmärtää näiden käsitteiden synty ja kehittyminen. Tutkimuksen tekeminen on matka, jossa lopullinen ymmärrys muodostuu hahmottamalla ja tulkitsemalla yhteyksiä asioiden ja niiden kontekstin välillä sekä tarkastelemalla havaittuja ilmiöitä suhteessa aiempaan tietoon ja tämän tiedon kehittymiseen (Lähdesmäki ym.). Tämä matka on ollut hyvin antoisa ja opettavainen.

LÄHTEET

- Aaltio, I.– Puusa, A. (2011) Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: *Menetelmäviidakon raivaajat*. toim. Puusa, A.– Juuti, P., 153–166. Johtamistaidon opisto, Helsinki.
- Alanko, J. – Orjasniemi, T. (2018). Kun kukkahattutäti onkin setä – miesainokainen so-
siaalityössä. *Janus*, Vol. 26 (2), 140–155.
- Alexander-Snow, M. (2004). Dynamics of gender, ethnicity, and race in understanding
classroom incivility. *New Directions for Teaching and Learning*, Vol. 2004 (99),
21–31. <https://doi.org/10.1002/tl.155>
- Alshehry, A. S.– Alquwez, N.– Almazan, J.– Namis, I. M. – Cruz, J. P. (2019). Influ-
ence of workplace incivility on the quality of nursing care. *Journal of Clinical
Nursing*, Vol. 28 (23–24), 4582–4594. <https://doi.org/10.1111/jocn.15051>
- Andersson, L. M., – Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? the spiraling effect of incivility
in the workplace. *Academy of Management Review*, Vol. 24 (3), 452–471.
<https://doi.org/10.5465/AMR.1999.2202131>
- Barber, K. (2016) *Styling Masculinity: Gender, Class and Inequality in the Mens's
Grooming Industry*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psico-
thema*, Vol. 18, 13–25. <http://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Benetar, D. (2012) *The Second Sexism. Discrimination Against Men and Boys*. Wiley-
Blackwell, West Sussex, UK.
- Bridges, T. (2014) A Very "Gay" Straight? Hybrid Masculinities, Sexual Aesthetics,
and the Changing Relationship between Masculinity and Homophobia. *Gender
& Society*, Vol. 28 (1): 58–82.
- Bridges, T. – Pascoe, C.J. (2014) Hybrid Masculinities: New Direction in the Sociology
of Men and Masculinities. *Sociology Compass*, Vol. 8 (3), 246–258.
- Burns, K. E. A.– Fox-Robichaud, A.– Lorens, E.– Martin, C. M. (2019). Gender differ-
ences in career satisfaction, moral distress, and incivility: a national, cross-sec-
tional survey of Canadian critical care physicians. *Canadian Journal of Anesthe-
sia*, Vol. 66 (5), 503–511. <https://doi.org/10.1007/s12630-019-01321-y>
- Carrigan, T.– Connell B.– Lee J. (1985) Towards a new sociology of masculinity. *The-
ory and Society*, Vol. 14 (5), 551-604.

- Carmona-Cobo, I.– Lopez-Zafra, E.– Garrosa, E. (2019). Observers' reactions to workplace incivility in the masculine domain: How does role congruency explain gender bias in future workers? *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 60 (6), 628–636. <https://doi.org/10.1111/sjop.12576>
- Caza, B. B.– Cortina, L. M. (2007). From insult to injury: Explaining the impact of incivility. *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 29 (4), 335–350. <https://doi.org/10.1080/01973530701665108>
- Cheng, C. (2008). Marginalized Masculinities and Hegemonic Masculinity: An Introduction. *The Journal of Men's Studies*, Vol. 7 (3), 295–315. <https://doi.org/10.3149/jms.0703.295>
- Connell, R. W.– Ashenden D. J.– Kessler S.– Dowsett G. W. (1982) *Making the difference: Schools, families and social division*. Sydney, Australia: Allen and Unwin
- Connell, R. W. (1983) *Which way is up? Essays on sex, class and culture*. Sydney, Australia, Allen and Unwin.
- Connell, R. W. (1987/1995) *Gender and Power Society, the Person and Sexual Politics*. Polity Press, Cambridge YK
- Connell, R. W. (2005). Change among the gatekeepers: Men, masculinities, and gender equality in the global arena. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 30 (3), 1801–1825. <https://doi.org/10.1086/427525>
- Connell, R. W., – Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity rethinking the concept. *Gender and Society*, Vol. 19 (6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Cortina, L. M.– Magley, V. J.– Williams, J. H.– Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6 (1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Cortina, L. M – Lonsway, K.L. – Magley V.J. – Freeman, L.V. – Collinsworth, L.L – Hunter, M. – Fitzgerald, L.F. (2002). What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law and Social Inquiry*, Vol. 27 (2), 235–270.
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, Vol. 33 (1), 55–75. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.27745097>

- Cortina, L. M.– Kabat-Farr, D.– Leskinen, E. A.– Huerta, M.– Magley, V. J. (2013). Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact. *Journal of Management*, Vol. 39 (6), 1579–1605.
<https://doi.org/10.1177/0149206311418835>
- Cunningham, G. B. – Miner, K. – McDonald, J. (2013). Being different and suffering the consequences: The influence of head coach-player racial dissimilarity on experienced incivility. *International Review for the Sociology of Sport*, Vol. 48 (6), 689–705. <https://doi.org/10.1177/1012690212446382>
- Di Marco, D.– Hoel, H.– Arenas, A.– Munduate, L. (2018). Workplace Incivility as Modern Sexual Prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 33 (12), 1978–2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083>
- Einarsdóttir, A.– Hoel, H.– Lewis, D. (2015). ‘It’s Nothing Personal’: Anti-Homosexuality in the British Workplace. *Sociology*, Vol. 49 (6), 1183–1199.
<https://doi.org/10.1177/0038038515582160>
- Eriksson P.– Kovalainen A. (2016) *Qualitative Methods in Business Research: A Practical Guide to Social Research*. SAGE.
- Eskola J. (2001) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Kirjassa J. Aaltola – R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola J. (2007) (Teema)haastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa L.Viinämäki – E.Saari (toim.) *Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen*. Helsinki: Tammi.
- Estes, B.– Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, Vol.7(2), 218–240. <https://doi.org/10.1177/1534484308315565>
- Fida, R.– Laschinger, H. K. S.– Leiter, M. P. (2018). The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: A time-lagged study. *Health Care Management Review*, Vol. 43 (1), 21–29.
<https://doi.org/10.1097/HMR.000000000000126>
- Gabriel, A. S.– Butts, M. M.– Yuan, Z.– Rosen, R. L.– Sliter, M. T. (2018). Further understanding incivility in the workplace: The effects of gender, agency, and communion. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 103 (4), 362–382.
<https://doi.org/10.1037/apl0000289>

- Gilbert, J. A.– Raffo, D. M.– Sutarso, T. (2013). Gender, conflict, & workplace bullying: Is civility policy the silver bullet? *Journal of Managerial Issues*, Vol. 25 (1), 79–98.
- Graneheim U.H.–Lundman B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, Vol. 24 (2), 105–112
- Grönfors, M. (1994) Miehinен kulttuuri ja väkivalta. Teoksessa: *Maskuliinisuuksia pu-
retaan, miestä rakennetaan*, toim. Sipilä J. – Tiihonen A., 63–76, Vastapaino,
Tampere.
- Han, Y.– Kim, Y.– Hur, W. M. (2019). The effects of perceived supervisor incivility on
child-care workers’ job performance: The mediating role of emotional exhaus-
tion and intrinsic motivation. *Current Psychology*, Vol. 40 (4), 1979–1994.
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-0133-7>
- Hershcovis, M. S. (2011). “Incivility, social undermining, bullying...oh my!”: A call to
reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organiza-
tional Behavior*, Vol. 32 (3), 499–519. <https://doi.org/10.1002/job.689>
- Hsieh, H-F.– Shannon, S.E. (2005) Three Approaches to Qualitative Content Analysis.
Qualitative Health Research, Vol. 15 (9), 1277-1288.
- Hoffmann, P.– Platow, M. J.– Read, E.– Mansfield, T.– Carron-Arthur, B.– Stanton, M.
(2020). Perceived Self-In-Group Prototypicality Enhances the Benefits of Social
Identification for Psychological Well-Being. *Group Dynamics: Theory, Re-
search, and Practice*. Advance online publication.
<http://dx.doi.org/10.1037/gdn0000119>, haettu 29.12.2020.
- Holmvall, C. M.– Sobhani, S. M. (2020), Incivility toward managers: gender differences
in well-being outcomes. *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 29 (3), 301-317.
<https://doi.org/10.1108/EDI-07-2018-0120>
- Iitzkovich Y.– Dolev, N. (2017) The Relationship between Emotional Intelligence and
Perceptions of Faculty Incivility in Higher Education. Do Men and Women Dif-
fer? *Current Psychology*, Vol. 36 (4) 905-518. DOI 10.1007/s12144-016-9479-2
- Iitzkovich, Y.– Dolev, N. (2019). Rudeness is not only a kids’ problem: Incivility
against preschool teachers and its impacts. *Current Psychology*, Vol. 40, 1–15.
Web. <<https://doi.org/10.1007/s12144-018-0117-z>> haettu 19.12.2019.
- Jewkes, R.– Morrell, R.– Hearn, J.– Lundqvist, E.– Blackbeard, D.– Lindegger, G.–
Gottzén, L. (2015). Hegemonic masculinity: combining theory and practice in

- gender interventions. *Culture, Health and Sexuality*, Vol. 17 (2), 112–127.
<https://doi.org/10.1080/13691058.2015.1085094>
- Jokinen A. (2012) Kriittinen mies- ja maskuliinisuustutkimus. Teoksessa: *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Saresma T.– Rossi, L-M – Juvonen T., 128–139, Vastapaino, Tampere.
- Kabat-Farr, D.– Settles, I. H.– Cortina, L. M. (2020). Selective incivility: an insidious form of discrimination in organizations. *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 39 (3), 253–260. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2019-0239>
- Kane, K. – Montgomery, K. (1998) A framework for understanding dysempowerment in organizations. *Human Resource Management*, Vol. 37, 263–275.
- Kantola J. (2012) Sukupuoli ja valta. Teoksessa *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Saresma T.– Rossi, L-M – Juvonen T., 78–87, Vastapaino, Tampere.
- Kari-Björkbacka, I. (2012). Sukupuolten työnjako - toistoja, valintoja ja rakenteita. Teoksessa *Lapin Letka hanke*, <Lapinletka.fi>, haettu 13.11.2020.
- Kessler, S.J.– Ashenden D.J.– Connell R. W.– Dowsett G. W. (1982) *Ockers and disco-maniacs*. Sydney, Australia: Inner City Education Center.
- Korvajärvi P. (2012) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa: *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Saresma T.– Rossi, L-M.– Juvonen T., 183–196, Vastapaino, Tampere.
- Krings, F.– Johnston, C.– Binggeli, S.– Maggiori, C. (2014). Selective incivility: Immigrant groups experience subtle workplace discrimination at different rates. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, Vol. 20 (4), 491–498.
<https://doi.org/10.1037/a0035436>
- Kunkel, D. – Means-Christensen, A.– Harrington, V. (2019). Incivility: Is It All Just Perception? Identifying the Differences in Intensity and Frequency of Perceived Uncivil Behavior. *Journal of Organizational Psychology*, Vol. 19 (3), 55–75.
- Lee, R. T.– Brotheridge, C. M.– Salin, D.– Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 (3), 235–251. <https://doi.org/10.1108/02683941311321187>
- Lehtonen, M. (1995) *Pikku jättiläisiä: maskuliinisuuden kulttuuri*. Vastapaino, Tampere.
- Leiter, M. (2013). *Analyzing and Theorizing the Dynamics of the Workplace Incivility Crisis*. Springer, Dordrecht. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5571-0>

- Leiter, M. P.– Price, S. L.– Spence Laschinger, H. K. (2010). Generational differences in distress, attitudes and incivility among nurses. *Journal of Nursing Management*, Vol. 18 (8), 970–980. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01168.x>
- Leskinen, E. A.– Cortina, L. M.– Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law and Human Behavior*, Vol. 35 (1), 25–39. <https://doi.org/10.1007/s10979-010-9241-5>
- Lim, S.– Cortina, L. M.– Magley, V. J. (2008). Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 (1), 95–107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>
- Loi, N. M.– Loh, J. M. I. – Hine, D. W. (2015). Don't rock the boat: The moderating role of gender in the relationship between workplace incivility and work withdrawal. *Journal of Management Development*, Vol. 34 (2), 169–186. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2012-0152>
- Lupton B. (2006) Explaining Men's Entry into Female Concentrated Occupations: Issues of Masculinity and Social Class. *Gender, Work and Organization*, Vol. 13 (2) 103–128.
- Lähdesmäki, T. – Hurme, P.– Koskimaa, R.– Mikkola, L.– Himberg, T. *Menetelmäpolkuja humanisteille*. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta, Jyväskylä. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetmapolkuja>>, haettu 2.4.2021).
- Marler, L. E.– Stanley, L. J. (2018). Who are your friends? The influence of identification and family in-group and out-group friendships on nonfamily employee OCB and deviance. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 42 (2), 310–316. <https://doi.org/10.1177/1042258717749237>
- Messerschmidt, J. W. – Messner, M. A. (2018). Hegemonic, Nonhegemonic, and “ New ” Masculinities. Teoksessa *Gender Reckonings New Social Theory and Research*, Toim. Messerschmidt J.W.– Messner M. A. – Connell R. W. – Martin P, 35–56, New York: New York University Press.
- Miner, K. N.– Eischeid, A. (2012). Observing Incivility toward Coworkers and Negative Emotions: Do Gender of the Target and Observer Matter? *Sex Roles*, Vol. 66 (7–8), 492–505. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0108-0>

- Miner, K. N.– Pesonen, A. D.– Smittick, A. L.–Seigel, M. L.– Clark, E. K. (2014). Does being a mom help or hurt? Workplace incivility as a function of motherhood status. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 19 (1), 60–73.
<https://doi.org/10.1037/a0034936>
- Montgomery, K.– Kane, K.–Vance, C. M. (2004). Accounting for Differences in Norms of Respect: A Study of Assessments of Incivility Through the Lenses of Race and Gender. *Group and Organization Management*, Vol. 29 (2), 248–268.
<https://doi.org/10.1177/1059601103252105>
- O’Leary-Kelly, A.M. – Paetzold, R.L., – Griffin, R.W. (2000) Sexual harassment as aggressive behavior: An actor-based perspective. *Academy of Management Review*, Vol. 25, 372–388.
- Paasonen S. (2012) Sukupuoli ja representaatio. Teoksessa: *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Saresma T.– Rossi, L-M – Juvonen T., 39–49, Vastapaino, Tampere.
- Pearson, C. M.– Andersson, L. M.– Porath, C. L. (2000). Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Organizational Dynamics*, Vol. 29 (2), 123–137.
- Pearson, C. M.– Andersson, L. M.– Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, Vol. 54 (11), 1387–1419. <https://doi.org/10.1177/00187267015411001>
- Pearson, C. M.– Porath, C. L. (2009). How Toxic Colleagues Corrode Performance. *Harvard Business Review*, Vol. 87 (4).
- Pease B. (2011) Men in Social Work: Challenging or Reproducing an Unequal Gender Regime? *Journal of Women and Social Work*, Vol. 26 (4), 406–418.
- Reio, T.– Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, Vol. 2 (1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Riger, S. (1991) Gender dilemmas in sexual harassment policies and procedures. *American Psychologist*, Vol. 46 (5), 497–505.
- Rosen, N. L.– Nofziger, S. (2019). Boys, Bullying, and Gender Roles: How Hegemonic Masculinity Shapes Bullying Behavior. *Gender Issues*, Vol. 36 (3), 295–318.
<https://doi.org/10.1007/s12147-018-9226-0>
- Roter, A. B. (2019). *The Dark Side of the Workplace: Managing Incivility*. Routledge, New York.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1931476&site=ehost-live>, haettu 29.10.2019.

- Salin, D. (2005). Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and the Role of Organizational Politics. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, Vol. 7 (7–3), 0–14.
<https://doi.org/10.4000/pistes.3159>
- Salo, U-M. (2015). Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamiseen haasteet. Teoksessa: *Umpikujasta oivallukseen: refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Aaltonen, S. – Högbacka, R. (toim.) Tampere University Press, Tampere.
- Saresma T. (2012) Kokemuksen houkutus. Teoksessa: *Käsikirja sukupuoleen*, toim. Saresma T. – Rossi, L-M – Juvonen T., 59–74, Vastapaino, Tampere.
- Sayman, D. M. (2009). *Man Enough to Care: Experiences of Men Working in the Female Dominated Profession of Nursing in the State of Oklahoma*. Oklahoma State University.
- Schilpzand, P.– De Pater, I. E.– Erez, A. (2014). Workplace incivility: A Review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 37 (S1), 57–88. <https://doi.org/10.1002/job.1976>
- Settles, I. H.– O’Connor, R. C. (2014). Incivility at Academic Conferences: Gender Differences and the Mediating Role of Climate. *Sex Roles*, Vol. 71 (1–2), 71–82.
<https://doi.org/10.1007/s11199-014-0355-y>
- Shin, Y.– Hur, W. M. (2019). When do service employees suffer more from job insecurity? The moderating role of coworker and customer incivility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16 (7) 1298.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16071298>
- Sommovigo, V.– Setti, I.– Argentero, P.– O’Shea, D. (2019). The impact of customer incivility and verbal aggression on service providers: A systematic review. *Work*, Vol. 62 (1), 59–86. <https://doi.org/10.3233/WOR-182842>
- Sumpter, D.M. (2020), “Bro or Kook? The effect of dynamic member evaluation on incivility and resources in surf lineups”, *Equality, Diversity, and Inclusion*, Vol. 39 (3), 261–284. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2018-0075>
- Taylor, H. – Harle, C. A. – Johnson, S. M. – Menachemi, N. (2019). Workplace incivility experienced by Health Administration faculty. *The Journal of Health Administration Education*, Vol. 36 (2), 191–216.
- Teräsaho, M. – Närvi, J. (toim.) (2019). *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017*. Raportti 6/2019 THL, Helsinki.

- Tesi, A. – Pratto, F. – Pierro, A. – Aiello, A. (2020). Group Dominance in Hierarchy-Attenuating and Hierarchy-Enhancing Organizations: The Role of Social Dominance Orientation, Need for Cognitive Closure, and Power Tactics in a Person-Environment (Mis)Fit Perspective. *Group Dynamics*, Vol. 24 (2), 102–114. <https://doi.org/10.1037/gdn0000117>
- Torkelson, E.– Holm, K.– Bäckström, M. (2016). Workplace Incivility in a Swedish Context. *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 6 (2), 3–22. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i2.4969>
- Tuomi J.– Sarajärvi A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. <<https://www.ellibslibrary.com/utu/978-952-04-0011-8>> haettu 17.10.2019)
- van Jaarsveld, D. D.– Walker, D. D. – Skarlicki, D. P. (2010). The role of job demands and emotional exhaustion in the relationship between customer and employee incivility. *Journal of Management*, Vol. 36 (6), 1486–1504. <https://doi.org/10.1177/0149206310368998>
- Watzlawick, P.– Beavin Bavelas, J.– Jackson, D.D. (1967) *Pragmatics of Human Communication. A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes*. W.W. Norton & Company, New York, London.
- Welbourne, J. L.– Gangadharan, A.– Esparza, C. A. (2016). Coping style and gender effects on attitudinal responses to incivility. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 (3), 720–738. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2014-0340>
- Welbourne, J. L.– Gangadharan, A.– Sariol, A. M. (2015). Ethnicity and cultural values as predictors of the occurrence and impact of experienced workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20 (2), 205–217. <https://doi.org/10.1037/a0038277>
- Williams, J.H, – Fitzgerald, L.F. – Drasgow, F. (1999) The effects of organizational practices on sexual harassment and individual outcomes in the military. *Military Psychology*, Vol. 11 (3), 303–328.
- Zhang, S.– Ma, C.– Meng, D.– Shi, Y.– Xie, F.– Wang, J.– Sun, T. (2018). Impact of workplace incivility in hospitals on the work ability, career expectations and job performance of Chinese nurses: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, Vol. 8 (12), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-021874>
- Zurbrügg, L.– Miner, K. N. (2016). Gender, sexual orientation, and workplace incivility: Who is most targeted and who is most harmed? *Frontiers in Psychology*,

Vol. 7, 565–565. Web. <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00565>>, haettu 19.12.2019.

Internet-sivut

Naisten äänioikeus 110 vuotta -tietopaketti.<

<https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/yhteiskunta/historia/naisten-aaioikeus-110-vuotta/Sivut/default.aspx>>, haettu 15.1.2020.

Talentia ry kotisivut. <www.talentia.fi>, haettu 16.10.2019.

Tehy ry:n kotisivut. <www.tehy.fi> haettu 16.10.2019

Muuta:

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

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_90+1994.pdf>; haettu 20.1.2020

HE 195/2004 = Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.<

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_195+2004.pdf> haettu 20.1.2020

HE 44/2009 = Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_44+2009.pdf> haettu 20.1.2020

HE 216/2013 = Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun

muuttamisesta. <<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2013/20130216.pdf>>, haettu 20.1.2020

HE 90/2013 = Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_90+2013.pdf>, haettu 20.1.2020

LIITTEET

Liite 1. Kirjoituspyyntö/viesti Facebook-ryhmiin

Viesti Facebook-ryhmiin:

"Hei Sinä naisvaltaisella alalla työskentelevä MIES. Oletko kokenut työssäsi loukkaavaa ja epäkohteliasta käyttäytymistä johtuen sukupuolestasi? Pyydän, että osallistuisit Pro gradu –tutkielmaani, joka käsittelee miesten kokemuksia heidän sukupuoleensa liittyvästä loukkaavasta käyttäytymisestä naisvaltaisella alalla. Osallistuminen tutkimukseen onnistuu kirjoittamalla kokemuksistasi webropol -kyselyyn. Vastausaikaa 6.12.2019 saakka. Ohessa linkki tarkempaan kirjoituspyyntöön/kyselyyn. Kiitos jo etukäteen!

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/B0DF6E66AF137D57>

Anna Kivimäki

Asiantuntijaorganisaatioiden liiketoimintaosaamisen maisteritutkinto-opiskelija/
Johtaminen ja organisointi

Liite 2. Kirjoituspyyntö

Kirjoituspyyntö: Miesten kokemuksia heidän sukupuoleensa liittyvästä epäkohteliaasta käyttäytymisestä naisvaltaisella alalla.

Miten miestyöntekijöihin suhtaudutaan naisvaltaisella alalla? Vaikuttaako työntekijän miessukupuoli häneen kohdistuneisiin asenteisiin tai liittyykö sukupuoleen ennakkoluuloja? Kohtaako miehet vähemmistönä loukkaavaa käyttäytymistä naisvaltaisella alalla ja miten se vaikuttaa heihin?

Käsittelen Pro gradu –tutkimuksessani miesten kokemiaa sukupuoleen liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä naisvaltaisella alalla. Tarkoitin tässä yhteydessä sukupuoleen liittyvällä loukkaavalla käyttäytymisellä käyttäytymistä, jolla on tulkinnanvarainen tarkoitus aiheuttaa harmia tietyn sukupuolen edustajalle ja on luonteeltaan tönkyä, epäkohteliasta ja toisesta piittaamatonta. Loukkaavaa käyttäytyminen voi olla esimerkiksi huomiotta jättämistä, ulkopuolelle jättämistä, tiedon panttaamista, yhteistyöstä kieltäytymistä, ohi puhumista, toistuvaa keskeyttämistä, hiljentämistä tai kylmää välinpitämättömyyttä. Loukkaava käytös ei ole sama asia kuin seksuaalinen

häirintä, (kuten ehdottelu ja fyysinen kontakti) sillä loukkaava käytös on epämääräisempää ja vaikeammin havaittavaa. Loukkaavaan käyttäytymiseen voi kuitenkin kuulua esimerkiksi seksuaalissävyytteistä kommentointia esimerkiksi vitsin varjolla. Loukkaavan käyttäytymisen epämääräisyyden ja tulkinnanvaraisuuden vuoksi, sitä vastaan voi olla vaikea puolustautua, koska sen osoittaminen tapahtuneeksi voi olla haastavaa.

Kokoan tutkimusaineistokseni sosiaali- ja terveysalalla tai varhaiskasvatuksessa toimivien miesten itse kirjoittamia kuvauksia sukupuoleensa liittyvistä loukkaavan käyttäytymisen kokemuksistaan. Kokemusten tulee olla omakohtaisia. Vastaajan tekstejä käsitellään tutkimuksessa niin, ettei niistä tunnista kirjoittajaa.

Kirjoitusten tyyli, muoto ja pituus on vapaa. Ne voivat käsitellä esimerkiksi seuraavia aiheita:

- MILLAISTA loukkaavaa käyttäytymistä olet kokenut sukupuolestasi johtuen? MINKÄLAISEN käyttäytymisen olet kokenut loukkaavaksi?
- KUINKA usein olet kokenut sukupuoleesi liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä?
- KUKA on ollut tekijä? Onko sukupuoleen liittyvää loukkaavaa käyttäytymistä esiintynyt työkavereiden, esimiesten, yhteistyökumppaneiden vai asiakkaiden taholta? Onko tekijänä aina sama henkilö vai onko henkilöitä useita?
- MITEN olet reagoinut? Miltä sukupuoleesi liittyvä loukkaava käyttäytyminen on sinusta tuntunut, onko se vaikuttanut sinuun, hyvinvointiisi tai työskentelyysi? Oletko puuttunut asiaan ja esimerkiksi kertonut asiasta esimiehellesi vai oletko sivuuttanut käyttäytymisen?

Oleellisinta on kuitenkin, että kirjoitat sellaisista asioista, jotka ovat omasta mielestäsi tärkeitä ja kuvaavat sinun kokemuksiasi.

Otan kirjoituksia vastaan 30.11.2019 saakka. Ne voi lähettää tällä web-lomakkeella.

Kiitos jo etukäteen!

Anna Kivimäki

Turun kauppakorkea koulu

Asiantuntijaorganisaatioiden liiketoimintaosaamisen maisteriohjelma/
Johtaminen ja organisointi