



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Ulkonäkö pääomana – Ulkonäön merkitys naisten uralla etenemisessä

Johtamisen ja organisoinnin
kandidaatintutkielma

Laatija:
Laura Markus

Ohjaaja:
KTT Elina Honkasalo

28.4.2026
Turku

Opiskelijan lausunto tekoölyn käytöstä tähän tutkielmaan liittyen:

En ole käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani.

Olen käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani. Tämä käyttö on dokumentoitu tutkielman liitteessä. Vakuutan, että tekoölyä käytettiin yliopiston ohjeistuksen mukaisella tavalla.

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

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Johtaminen ja organisointi

Tekijät: Laura Markus

Otsikko: Ulkonäkö pääomana – Ulkonäön merkitys naisten uralla etenemisessä

Ohjaajat: KTT Elina Honkasalo

Sivumäärä: 32 (+ liitteet 2 sivua)

Päivämäärä: 28.4.2026

Tiivistelmä

Tämä tutkielma tarkastelee viehättävää ulkonäköä pääoman muotona sekä sen merkitystä naisten työuralla. Tutkimuskirjallisuudessa naisten uralla etenemisen haasteita on selitetty muun muassa työelämän rakenteellisilla tekijöillä, palkkaeroilla sekä sukupuolistereotypioilla, jotka voivat vaikuttaa arvioihin naisten soveltuvuudesta erilaisiin työtehtäviin. Ulkonäön rooli työelämässä on tunnustettu jo pitkään, mutta sen sukupuolittuneita vaikutuksia on tarkasteltu hajanaisesti. Tämä tutkielma tarkastelee, miten naisilla ulkonäkö voi toimia samanaikaisesti haittana, että etuna uralla etenemisessä, yhdistäen sukupuolistereotyyppiat ulkonäköön liittyviin ilmiöihin työelämässä. Tutkielmassa korostuvat sukupuolistereotyyppiat, työelämässä vaikuttavat tasa-arvokysymykset sekä ulkonäköön liittyvät kaksoisstandardit. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mikä on ulkonäön merkitys naisten uralla etenemiseen.

Tutkielma on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Aineisto koostuu pääosin vertaisarvioituista tieteellisistä julkaisuista sekä muusta keskeisestä kirjallisuudesta, joka käsittelee ulkonäköpääomaa, ulkonäön merkitystä työelämän kontekstissa sekä naisten uraa. Teoreettisena viitekehystenä hyödynnetään muun muassa roolien yhteensopivuusteoriaa sekä sukupuolistereotyyppioita koskevaa tutkimusta. Lisäksi tarkastellaan, miten ulkonäköä on jäsennelty pääoman muotoina aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Tutkielman mukaan ulkonäköä voi tarkastella eräänlaisena pääomana, joka tuottaa yksilölle hyötyjä työelämässä, mutta sen merkitys ja hyödyntämismahdollisuudet ovat vahvasti sukupuolittuneita.

Tutkielman keskeinen havainto on, että naisten ulkonäön vaikutus uralla etenemiseen on moniulotteinen ja tilannesidonnainen. Viehättävä ulkonäkö voi tietyissä tilanteissa lisätä uskottavuutta, edistää uramahdollisuuksia sekä mahdollistaa parempaa palkkaa tai ylennyksiä. Toisaalta se voi altistaa negatiivisille stereotyyppioille ja kaksoisstandardeille. Tutkielma tuo esiin, että ulkonäköön liittyvät arviot rakentuvat osin suhteessa sosiaalisiin odotuksiin. Vaikka viehättävä ulkonäkö voi tietyissä tilanteissa edistää naisen uralla etenemistä, se voi samalla rajoittaa mahdollisuuksia erityisesti, jos ilmenee ristiriitaa sukupuoleen liitettyjen odotusten kanssa. Ulkonäköön liittyvät arvioinnit ovat usein tiedostamattomia, mutta niillä on konkreettisia vaikutuksia uralla etenemiseen.

Avainsanat: ulkonäkö, ulkonäköpääoma, viehättävyys, sukupuolistereotyyppiat, ura, naisten ura, uralla eteneminen

SISÄLLYS

1	Johdanto	5
2	Voiko ulkonäkö olla pääomaa?	9
	2.1 Viehättävä ulkonäkö käsitteenä	9
	2.2 Ulkonäön pääomallisuus	10
3	Naisten urat: määritelmiä ja haasteita	14
	3.1 Uran käsitteellinen määrittely	14
	3.2 Naisten uraan vaikuttavia tekijöitä	15
	3.3 Sukupuolistereotypiat naisten uralla etenemisen esteenä	18
4	Ulkonäön merkitys naisten uralla etenemiseen	21
	4.1 Ulkonäkö pääomana työelämässä	21
	4.2 Ulkonäköön liittyvät haitat ja ristiriidat	23
5	Yhteenveto ja johtopäätökset	26
	Lähteet	29
	Liitteet	33
	Liite 1 Selvitys tekoälyn käytöstä	33

1 Johdanto

Nyky-yhteiskunnassa visuaaliset ulottuvuudet korostuvat yhä enemmän, ja ulkonäöllä on kasvava merkitys jopa arjessa. Puhutaan jopa ulkonäköyhteiskunnasta, jossa ulkonäön vaikutus on laajentunut perinteisestä biologisesta merkityksestään. Kun ennen ulkonäkö liittyi lähinnä parinvalintaan, nykyään se määrittää monia sosiaalisia valintoja: sitä, kuka valitaan eduskuntaan, kuka palkataan töihin tai kenen kanssa ystäväystytään. (ks. Anderson ym. 2010, 564; Kukkonen ym. 2019, 7.)

Vaikka näkökulmat estetiikkaan ja kauneuteen muuttuvat ajan, sosiaalisen kontekstin ja ryhmän mukaan, ihmiset ovat niistä päivittäin tietoisia (Anderson ym. 2010, 564, 572). Yksilön ulkonäkö on ensimmäisiä tekijöitä, jotka muut huomaavat sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa (Dion ym. 1972, 285; Kwan & Trautner, 2009, 52; Wojtaszczyk & Syper-Jędrzejak 2025, 1875). Tutkimuskirjallisuudessa on todettu, että henkilön ulkonäöllä on vaikutusta myös työelämässä (Heilman & Saruwatari 1979, 360; Hakim 2010, 499; Anderson ym. 2010, 572). Keskimääräistä viehättävämmät ihmiset menestyvät muita paremmin työelämässä (Kukkonen ym. 2024, 117) sekä tienaavat enemmän (Anderson ym. 2010, 564; Hamermesh & Biddle 1994, 1174, 1192). Fyysinen viehättävyys tutkitusti korreloi myös palkan ja ylennyksien kanssa (Kwan & Trautner, 2009, 49).

Tähän työelämän menestykseen ja palkkauseroihin vaikuttaa vahvasti se, että ulkonäköön liittyy usein syvälle juurtuneita stereotyyppioita ja kognitiivisia vinoumia. Keskeinen niistä on Dionin ym. (1972) esittämä ”What is beautiful is good” -stereotyyppia, jonka mukaan viehättäviin ihmisiin liitetään automaattisesti muita positiivisia piirteitä, kuten kompetenssia, sosiaalisuutta ja luotettavuutta. Viehättävien ihmisten oletetaan olevan muita onnellisempia ja menestyksekkäämpiä. (Dion ym. 1972, 285, 287–289.)

Tulokset ulkonäön merkittävydestä työelämässä vaihtelevat naisten ja miesten välillä. Kun miehillä viehättävyydestä on usein hyötyä, sosioekonomiset edut ovat naisilla epäjohdonmukaisia. (Kukkonen ym. 2024, 117.) Fortune 500 -listauksessa on listattu Yhdysvaltojen suurimpia yrityksiä liikevaihdon perusteella. Vuoden 2024 listauksen mukaan 10,4 % näiden yritysten toimitusjohtajista oli naisia. (Catalyst 2026.) Naisten osuus muissakin esihenkilötehtävissä on miehiä alhaisempi (Schultheiss 2021, 1; World Economic Forum 2025). Aabon ja Jensenin (2026) tutkimus osoittaa, että naisiin kohdistuvat ulkonäköön liittyvät odotukset ovat työelämän ylimmilläkin tasoilla miehiä korkeammat. Naisjohtajien on oltava keskimääräistä viehättävämpiä kuin miespuolisten kollegojensa tullakseen valituksi johtotehtäviin. Tämä sukupuolittunut kauneusvaatimus ei perustu taloudelliseen tai suoritukseen liittyvään rationaalisuuteen, vaan heijastaa naisten asemaa

organisaatioiden korkeimmissa johtoportaisissa. (Aabo & Jensen 2026, 1, 15.) Toisaalta Heilmanin & Saruwatarin (1979, 369) mukaan miehillä viehättävä ulkonäkö toimii etuna johdonmukaisesti palkkauksessa ja rekrytoinnissa, mutta naisilla se on vaikuttava tekijä vain, jos kyseessä ei ole johto-asema.

Kuten edellä todettiin, ulkonäkö voi tutkitusti vaikuttaa rekrytointipäätökseen (Dipboye ym. 1977, 288), ja on siten suoraan sidoksissa yksilön uraan ja siellä etenemiseen. Ura voidaan määritellä yksilön elämänsä aikana kertyvien työtehtävien, kokemusten ja siirtymien kokonaisuutena, johon sisältyy myös yksilön oma tulkinta uran tapahtumista ja menestyksestä (Sullivan & Baruch 2009, 1543). Työelämän muutosten myötä urat eivät myöskään rakennu enää yhden organisaation sisälle, vaan niihin kuuluu yhä useammin siirtymiä eri työtehtävien ja organisaatioiden välillä (Hirschi & Koen 2021, 1–2).

Aiemmat kirjallisuuskatsaukset tällä tutkimusalalla ovat toistuvasti todenneet, että naiset kohtaavat enemmän esteitä urallaan kuin miehet (Fouad ym. 2023, 787). Myös Zacherin ym. (2019, 357) mukaan urakehitystä koskevissa tutkimuksissa usein esille nouseva teema on sukupuolten väliset erot. Tutkimuskirjallisuudessa naisten uralla etenemisen haasteita on selitetty muun muassa työelämän rakenteellisilla tekijöillä, palkkaeroilla sekä sukupuolistereotyyppioilla, jotka voivat vaikuttaa arvioihin naisten soveltuvuudesta johtotehtäviin (Heilman 2001, 657; Eagly & Karau 2002, 574).

Joidenkin tutkijoiden mukaan naisen asemaa työelämässä heikentää tekijät, jotka korostavat naisellisuutta tai sen näkyvyyttä, kuten ulkonäkö. Eaglyn ja Karaun (2002) esittävät roolien yhteensopiavuusteorian, jonka mukaan naisjohtajiin kohdistuvat ennakkoluulot syntyvät sukupuolirooleihin liitettyjen odotusten ja johtajan roolin vaatimusten välisestä ristiriidasta. Heidän mukaansa naisia pidetään lähtökohtaisesti vähemmän pätevinä johtajina, jonka lisäksi heitä arvioidaan kielteisemmin silloin, kun heidän käyttäytymisensä vastaa johtajuuden vaatimuksia, mutta poikkeaa perinteisesti feminiinisistä normeista. (Eagly & Karau 2002, 588–589.) Vastapainona tälle Hakim (2010, 512) näkee naisille ominaiset eroottiset piirteet merkittävänä resurssina, jota naiset voivat hyödyntää työelämässä.

Koska toisille ulkonäöstä on selkeästi enemmän hyötyä kuin toisille, herää kysymys, voidaanko sitä pitää jonkinlaisena sosiaalisena valuuttana tai pääomana. Klassinen näkemys pääomasta liittyy varallisuuteen, eli rahaan, sijoitukseen ja omistukseen, kuten kiinteistöihin (Bourdieu 1986, 241). Lähi-vuosina sosiologit ovat kuitenkin alkaneet kiinnostua fyysisestä ulkonäöstä pääoman muotona. Kuten muitakin pääoman muotoja, myös yksilön esteettistä tai ulkonäöllistä pääomaa voi kerätä ja hyödyntää niin taloudellisessa kuin sosiaalisessa vaihdossa (Sarpila ym. 2020, 1). Ajatus ulkonäöstä

pääomana tuo esiin sen, että ulkonäölliset resurssit jakautuvat epätasa-arvoisesti. Jotkut saavat etulyöntiaseman jo syntyessään tai hankkivat kosmeettisin keinoin ulkonäöllisiä piirteitä, joita yhteiskunta pitää arvokkaana. (Kukkonen ym. 2019, 9.)

Tutkimuskirjallisuudessa yksilön ulkomuotoon liittyviä piirteitä tunnistetaan yhä useammin erilaisiksi pääoman muodoiksi, kuten esteettiseksi pääomaksi (Anderson ym. 2010, 572; Kukkonen ym. 2018, 312), seksuaaliseksi pääomaksi (Martin & George 2006, 107), sekä keholliseksi pääomaksi (Mears 2015, 35). Hakim (2010) laajentaa Bourdieun pääomateoriaa esittämällä pääoman muodon, jonka hän määrittelee eroottiseksi pääomaksi. Ulkonäkökeskeisessä ja seksualisoituneessa yhteiskunnassa eroottinen pääoma on kasvavissa määrin merkittävä resurssi, joka vaikuttaa parinvalinnan lisäksi myös työelämässä. Erityisesti naisten katsotaan omistavan miehiä enemmän eroottista pääomaa. (Hakim 2010, 499–504.)

Ulkonäön käsite saa tutkimuskirjallisuudessa erilaisia painotuksia ja määritelmiä riippuen tarkasteltavan pääoman muodosta. Andersonin ym. (2010, 564) mukaan esteettinen pääoma koostuu niin sanotuista esteettisistä piirteistä, kuten kasvoista, hiuksista, kehonmuodoista ja pukeutumisesta. Hakim (2010, 501–502) eroottisen pääoman käsite on tätä laajempi, sillä se sisältää esteettisten ja fyysisten ominaisuuksien lisäksi visuaalisia, sosiaalisia ja seksuaalisia ulottuvuuksia.

Tutkielmassani tarkastelen ulkonäön pääomallisuutta, keskittyen erityisesti esteettiseen sekä eroottiseen pääomaan, ja sidon ne naisten työelämään ja uralla etenemiseen. Naisille ulkonäkö voi toimia etuna, mutta myös haittana työelämässä (Kukkonen ym. 2024, 117). Tavoitteenani on tieteellisen kirjallisuuskatsauksen avulla tarkastella näitä etuja ja haittoja ja linkittää niitä ulkonäön pääomallisuuteen. Aikaisempi tutkimus on pitkälti sivuuttanut yhteiskunnallisten normien roolit esteettisen pääoman kerryttämisessä ja hyödyntämisessä, vaikka nämä normit saattavat vaikuttaa eri tavoin miehiin ja naisiin (Sarpila ym. 2020). Näin ollen koen tärkeäksi tarkastella ulkonäön pääomallisuutta juuri naisten näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, onko ulkonäöstä hyötyä tai haittaa naisten uralla etenemisessä. Tutkielmani tutkimuskysymys onkin:

Mikä on ulkonäön merkitys naisten uralla etenemiseen?

Ulkonäköä lähestytään tässä tutkielmassa viehättävyyden näkökulmasta, koska työelämään liittyvässä tutkimuksessa ulkonäköä tarkastellaan tyypillisesti juuri viehättävyyden ja kauneuden käsitteiden kautta. Tutkielmani toteutan kirjallisuuskatsauksena. Aihetta tutkin analysoimalla aiempaa tutkimusta ja vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita liittyen naisten uraan ja ulkonäön vaikutukseen työelämässä. Tieteelliset artikkelit on haettu Volterin, Scopuksen ja EBSCOhostin tietokannoista ja

todettu Julkaisufoorumi JUFO Portaalista vähintään tason yksi tasoluokitelluiksi, eli kaikki tieteelliset lähteet on määritelty luotettaviksi. Lisäksi on käytetty muutamia raportteja ja listauksia sekä alan kirjoja. Tutkielman rajaamiseksi huomiotta on jätetty sukupuoli-identiteettiin ja muunsukupuolisuuden liittyvät käsitteet ja problematiikat, ja keskitytty perinteiseen biologiseen määritelmään kahdesta sukupuolesta. Lisäksi iän vaikutus ulkonäköön sekä uraan on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

Rakenteellisesti tutkielma keskittyy ensin määrittelemään ulkonäköä ja viehättävyyttä. Seuraavaksi tarkastellaan Bourdieun pääomateoriaa ja pääoman erilaisia ilmenemismuotoja keskittyen erityisesti ulkonäöllisiin määritelmiin. Seuraavaksi määritellään mitä ura tarkoittaa ja tutustutaan naisten uraan vaikuttaviin tekijöihin. Käsitteiden tarkastelun jälkeen pyritään selvittämään, miten ulkonäkö vaikuttaa naisten uralla etenemiseen. Viimeisessä luvussa vedetään yhteen kirjallisuuskatsauksen tulokset ja esitellään johtopäätökset.

2 Voiko ulkonäkö olla pääomaa?

2.1 Viehättävä ulkonäkö käsitteenä

Termi ”esteettinen” (engl. aesthetics), juontaa juurensa kreikan sanasta *aisthetikos* ja tarkoittaa jostain aistihavaintoon liittyvää (Destrée 2021). Ulkonäkö (engl. appearance, looks) ja sen viehättävyys tai vetovoima (engl. physical attractiveness) ovat moniulotteisia käsitteitä, jolle tutkimuskirjallisuus ei ole onnistunut antamaan vain yhtä määritelmää. Singer ja Papadopoulos (2024, 5274) määrittävät ulkonäköön liittyvän kauneuden on ilmiönä, joka on helppo tunnistaa, mutta vaikea selittää täydellisesti. Yleinen näkemys kuitenkin on, että ulkonäön ja sen viehättävyyden voi jakaa kahteen tarkastelukulmaan: kehoon ja kasvoihin (Alicke ym. 1987, 381).

Perimä ja ympäristö vaikuttavat molemmat siihen, miten ihminen havaitsee kasvojen kauneutta. Esimerkiksi symmetriset kasvot nähdään usein viehättävänä, koska niiden on ajateltu biologisesti heijastavan geneettistä terveyttä. Myös virheetön iho, kirkkaat silmät ja täyteläiset huulet liitetään terveyteen ja lisääntymiskykyyn. (Singer & Papadopoulos 2024, 5275–5276.) Kehon käsite ulkonäön kontekstissa viittaa fyysisten piirteiden, mittasuhteiden ja muotojen kokonaisuuteen, joka muodostuu universaaleista biologisista ja kulttuurisidonnaisista tulkinnoista. Evoluutiopsykologian mukaan viehättävän kehon käsitys on muovautunut suosimaan terveyttä ja lisääntymiskykyä osoittavia piirteitä, kuten naisilla tiettyjä vyötärö-lantiosuhteita. (Singh 2006, 360, 369.)

Kasvojen ja kehon ”kauneus” eivät ole pelkästään subjektiivisia, vaan sen käsityksiä muokkaavat kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät, jotka määrittelevät ja vahvistavat mitä pidetään viehättävänä (Hamermesh & Biddle 1994, 1175; Anderson ym. 2010, 564; Singer & Papadopoulos 2024, 5274). Kauneushanteet vaihtelevat laajasti eri yhteiskunnissa ja historiallisina aikoina. Esimerkiksi 1800-luvulla Persiassa naisilla ihannoitiin maskuliinisia piirteitä, kuten vahvoja kulmakarvoja ja viiksiä. (Singer & Papadopoulos 2024, 5275–5278.) Singhin (2006, 369) mukaan ajan ja kulttuurin muutos näkyy kasvojen lisäksi siinä, mitä kehon piirteitä arvostetaan. Saman rotuisen väestön sisällä (afroamerikkalaiset, latinoamerikkalaiset, valkoihoiset) esiintyy selviä eroja suosituissa muodoissa, kuten pakaroiden ja reisien täyteläisyydessä. Kulttuurisidonnaiset tekijät, kuten ihonväri, hiustyylit tai kasvonpiirteet, saavat eri yhteisöissä erilaisen arvon ja merkityksen ulkonäön kannalta.

Ulkonäkö ja erityisesti viehättävä ulkonäkö eivät ole pelkästään synnynnäisten piirteiden tulosta, vaan niitä voidaan tietoisesti muokata. Ulkonäön kohentaminen ei ole uusi ilmiö, vaan erityisesti naiset ovat läpi historian nähneet vaivaa parantaakseen ulkonäköään. Tutkimuskirjallisuudessa puhutaan ulkonäkötyöstä (engl. beauty work), jolla tarkoitetaan yksilön tekemää työtä ulkonäkönsä

ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Näitä erityisesti naisten harjoittamia ulkonäkötyöhön liittyviä ruutiineja ovat esimerkiksi kosmetiikan käyttö, karvojenpoisto, hiusten laittaminen, ruskettuminen ja urheilu. (Kwan & Trautner 2009, 55–57; Samper ym. 2018, 126.) Ulkonäkötyö voi vaihdella arkipäiväisestä toiminnasta, kuten meikkaamisesta, vaativimpiin toimenpiteisiin, kuten kosmeettisiin leikkauksiin. Koska viehättävyyteen voidaan vaikuttaa yksilön omilla valinnoilla, yksilöt voivat pyrkiä muokkaamaan ulkonäköään vastaamaan kulloinkin arvostettuja ulkonäköihanteita. (Kwan & Trautner 2009, 54.)

Ulkonäkötyötä tekevät sekä naiset että miehet, mutta tutkimusten mukaan sillä on keskeisempi merkitys naisten elämässä (Hakim 2010, 504). Länsimaisessa kulttuurissa kauneusihanteet korostavat erityisesti kiinteää ja hoikkaa vartaloa sekä nuorekasta ulkonäköä (Kwan & Trautner 2009, 59–63). Hakim (2010, 507) mukaan massamedia, julkisuuden henkilöt sekä ulkonäköön ja sosiaalisiin taitoihin liittyvät ohjekirjat muokkaavat ja ylläpitävät näitä yhteiskunnassa vallitsevia kauneusihanteita. Vaikka ulkonäöllä on merkitystä myös miehille, naisille viehättävä ulkonäkö näyttäytyy usein lähes pakollisena sosiaalisena odotuksena, ja esimerkiksi painoon ja ikääntymiseen liittyvät ulkonäkövaatimukset kohdistuvat heihin miehiä voimakkaammin. (Kwan & Trautner 2009, 59–63.)

Tutkimuskirjallisuudessa ei ole yksiselitteistä määritelmää viehättävälle ulkonäölle, vaan sitä tarkastellaan useista eri näkökulmista (Hamermesh & Biddle 1994, 1775). Vaikka tutkijat voivat määritellä universaaliksi hyväksi pidettyjä ulkonaisia piirteitä, kuten ihanteellisia kehon muotoja ja kasvopiirteitä, on kauneus pohjimmiltaan katsojan silmässä. Todellinen kauneus ulottuu paljon pinnallisten piirteiden ulkopuolelle ja muodostuu yhdessä persoonan, esiintymisen sekä sen tunteen kanssa, jonka ihminen herättää toisessa. (Singer & Papadopoulos 2024, 5274.) Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan ulkonäköä pääomana. Siinä käytetyt teoriat eivät rajaa ulkonäköä pelkästään ulkoisiin piirteisiin, vaan tarkastelevat niitä laajemmin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

2.2 Ulkonäön pääomallisuus

Karl Marxin klassisen määritelmän mukaan pääoman käsite liittyy varallisuuteen, eli rahaan, sijoitukseen ja omistukseen, kuten kiinteistöihin. Pääoma on jotain aikojen saatossa kasautunutta resursia, joka on vaihdettavissa muihin resursseihin. Ranskalainen sosiologi Pierre Bourdieu (1986, 241) esittää, että on mahdotonta ymmärtää sosiaalisen maailman rakennetta ja toimintaa, ellei oteta huomioon pääomaa sen kaikissa muodoissa, eikä pelkästään niinä, joita talousteoriat tunnustaa. Bourdieu laajentaa pääoman käsitettä jakamalla sen useampaan ulottuvuuteen: pääoma voi olla joko taloudellista, sosiaalista tai kulttuurista. (Bourdieu 1986, 241–243.)

Kulttuurinen pääoma jakautuu edelleen kolmeen: institutionalisoituneeseen, objektivoituneeseen ja ruumiillistuneeseen kulttuuriseen pääomaan. Institutionalisoitunut kulttuuripääoma sisältää tutkintoja, pätevyyyksiä ja akateemisia sertifikaatteja, kun taas objektivoitu kulttuuripääomaan kuuluu kulttuurisia tuotteita ja artefakteja, esimerkiksi taideteoksia tai maalauksia. Ruumiillistunut kulttuuripääoma puolestaan kuvataan pysyviksi mielen ja kehon piirteiksi. Bourdieun määritelmän mukaan ruumiillistuneeseen kulttuuriseen pääomaan kuuluu fyysinen olemus, eli ulkonäkö. (Bourdieu 1986, 243.)

Sosiologit ovat laajentaneet Marxin määritelmän pohjalta pääoman käsitettä käsittämään muitakin markkina-arvollisia pääomia. Yksilöillä, yhteisöillä ja organisaatioilla on käytössään monenlaisia aineettomia resursseja, jotka voivat tuottaa etuoikeuksia ja varallisuutta. (Anderson ym. 2010, 565.) Yhteiskunta arvottaa eri pääoman muotoja eri tavoin. Tämä selittää miten henkilöt, joilla on vähän taloudellista pääomaa, voivat menestyä kapitalistisissa yhteiskunnissa hyödyntämällä muita resurssejaan. (Hakim 2010, 499–501.)

Viime vuosina erityisesti yksilön ulkomuotoon liittyviä piirteitä on tunnistettu ja tarkasteltu tutkimuskirjallisuudessa pääoman erilaisina muotoina. Kuten muitakin pääoman muotoja, myös yksilön ulkonäöllistä pääomaa voi kerätä ja hyödyntää niin taloudellisessa kuin sosiaalisessa vaihdossa (Sarpila ym. 2020, 1, 6.) Tutkimuskirjallisuudessa tunnistettuja pääoman muotoja ovat esimerkiksi esteettinen pääoma (Anderson ym. 2010, 572; Kukkonen ym. 2018, 312), seksuaalinen pääoma (Martin & George 2006, 107), eroottinen pääoma (Hakim 2010, 499) sekä kehollinen pääoma (Mears 2015, 35). Mears (2015, 23) esittelee niin sanotun tyttöpääoman, jolla tarkoitetaan ruumiillistunutta symbolista pääomaa sekä arvoa, joka syntyy naiseuden esittämisestä.

Andersonia ym. (2010, 566) pidetään ensimmäisinä nykyaikaisina määrittelijöinä termille esteettinen pääoma (engl. aesthetic capital). Esteettinen pääoma tarkoittaa kauneuden piirteitä, joita pidetään arvokkaina resursseina sosiaalisen ja taloudellisen edun saavuttamiseksi. Näihin resursseihin kuuluu ulkonäköön liittyviä tekijöitä, kuten kasvojenpiirteet ja niiden symmetrisyys, hiuksien leikkaus ja väri, vartalon mittasuhteet (painoindeksi, pituus ja vyötärö-lantiosuhde), vaatteet ja niiden istuvuus sekä trendikkyys ja viimeisenä lisäaineosat, kuten meikit, tatuoinnit ja käsilaukut. (Anderson ym. 2010, 566.)

Hakim (2010, 499–501) puolestaan täydentää Bourdieun pääomateoriaa ehdottamalla eroottista pääomaa (engl. erotic capital) neljänneksi pääomamuodoksi. Eroottinen pääoma koostuu kuudesta yhdeksästä toimivasta ominaisuudesta: kauneudesta, seksuaalisesta vetovoimasta, sosiaalisista taidoista,

eloisuudesta, tyyliästä sekä seksuaalisesta kompetenssista. Joissain kulttuureissa myös hedelmällisyys nähdään seitsemäntenä osana eroottista pääomaa. (Hakim 2010, 499–501.)

Eri yhteiskunnat ja eri aikakaudet arvottavat eroottisen pääoman piirteitä eri tavoin. Tämä koskee erityisesti teorian keskeisintä elementtiä, kauneutta, joka on vahvasti aikaan ja kulttuuriin sidonnainen käsite. Hakimin määritelmän mukaan kauneus liittyy ensisijaisesti kasvojen piirteisiin, kuten symmetriaan, kun taas seksuaalisen vetovoima perustuu pääosin yksilön kehoon. Seksuaaliseen vetovoimaan kuuluu kehon lisäksi persoonallisuus sekä tapa millä henkilö puhuu ja liikkuu. Sekä seksuaaliseen vetovoimaan että sosiaalisiin taitoihin puolestaan kuuluu tapa, jolla ihminen on vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja millaisia tunteita hän herättää muissa ihmisissä. Eroottisen pääoman neljäs elementti, eloisuus, viittaa sosiaaliseen energisyyteen ja elinvoimaisuuteen esimerkiksi huumorin keinoin. Tyyliästä kuuluu vaatteet, korut, hajuvedet, hiustyyli ja muut tavat ehostaa ulkonäköä ja näyttää sosiaalista statusta. Kuudes elementti, seksuaalinen kompetenssi, muodostuu energiasta, eroottisesta mielikuvituksesta ja leikkisyydestä. (Hakim 2010, 499–501.) Eroottisen pääoman elementit ovat osittain päällekkäisiä ja niistä löytyy yhteneväisyyksiä Andersonin ym. (2010) esteettisestä pääoman kanssa.

Kauneus ja seksuaalinen vetovoima, erityisesti naisten kohdalla, eivät ole vain synnynnäisiä ominaisuuksia, vaan rakentuvat ja kehittyvät harjoittelun ja itsensä esittämisen kautta. Useimmissa yhteiskunnissa naisilla on enemmän eroottista pääomaa kuin miehillä, jonka syynä on naisten panostus ulkonäköön. (Hakim 2010, 504.) Bourdieun pääomateorialle ominaista on se, että pääomatyyppiä voi muuntaa tai vaihtaa toiseksi. Taloudellista pääomaa voi siis muuttaa eroottiseksi pääomaksi, eli toisin sanoen rahalla voi esimerkiksi ostaa ulkonäköä ehostavia kulutustuotteita.

Eroottisen pääoman teoria on saanut akateemisessa maailmassa paheksuntaa, ja on jopa pohdittu, pitäisikö se jättää huomiotta. Teoriaa on kutsuttu liian yleistäväksi, epäjohdonmukaiseksi ja sen on väitetty sivuuttavan sosiaaliset rakenteet. (Green 2013, 137.) Toisaalta Singerin & Papadopouloksen (2024) määrittelemä moniulotteinen kauneuden käsite, joka sisältää niin fyysisiä kuin käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä, on yhteneväinen Hakimin (2010) eroottisten pääoman keskeisten elementtien kanssa. Molemmat viittaavat kauneuden olevan enemmän kuin pelkkää ulkonäköä.

Hakimin (2010, 510) mukaan Bourdieu ja muut yhteiskuntatieteilijät eivät ole huomioineet eroottista pääomaa tai sen elementtejä, koska heidän teoriansa heijastavat miesten näkökulmaa. Hakim esittää, että eroottista pääomaa ei ole tutkittu paljoa, koska sitä hallitsevat pääasiassa naiset. Patriarkaalisessa yhteiskunnassa eroottisen pääoman arvo on pitkälti kyseenalaistettu ja käyttöönotto

moralisoitua. Naisia estetään hyödyntämästä eroottisen pääoman tuomia etuja esimerkiksi lainsäädännön, stigmatisoinnin ja moraalisen paheksunnan keinoin. (Hakim 2010, 510.)

Yhteneväisiä tuloksia osoittaa Mearsin (2015) tutkimus, jossa tutkitaan kehollista pääomaa. Tutkimuksessa haastateltiin ja havainnoitiin nuoria naisia Yhdysvaltojen yökerhojen VIP-ympäristöissä. Tulosten mukaan moraaliset ja sukupuolittuneet normit rajoittivat naisten mahdollisuuksia muuntaa kehollista pääomaa taloudellisiksi tai sosiaalisiksi hyödyiksi. Tutkimuksen mukaan tietyissä ympäristöissä, kuten juhlimisen VIP-kentillä, miehet voivat muuntaa naisten kehollista pääomaa rakenteelliseksi vallaksi, kuten pysyviksi bisnesverkostoiksi ja taloudelliseksi voitoksi. Toisaalta naisten saamat hyödyt, kuten ilmaiset illalliset ja matkat ovat lyhytkestoisia, eivätkä kerrytä heille pysyvää pääomaa. Lisäksi naisten kehollinen pääoma hupenee nopeasti ikääntymisen myötä, ja heidän mahdollisuuksiaan hyödyntää ulkonäköä rajoittavat tiukat moraaliset normit, jotka leimaavat viehättävyyden strategisen käytön sosiaalisesti epäilyttäväksi. (Mears 2015, 22, 25, 27–29, 35–36.)

Sarpila ym. (2020) on tutkinut kaksoisstandardeja esteettisen pääoman kartuttamisessa ja hyödyntämisessä. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena Suomessa, jossa vastaajat arvioivat naisten tai miesten ulkonäköön liittyvää toimintaa. Myös Sarpilan ym. (2020, 3–4, 6–8) tutkimuksen mukaan naisten odotetaan pitävän huolta ulkonäöstään ja näin kasvattavan esteettistä pääomaansa, mutta sen hyödyntäminen kohtaa paheksuntaa. Yhteenvetona voidaan todeta, että riippumatta siitä tarkastellaanko pääomaa eroottisena, kehollisena tai esteettisenä, naisten harjoittamaa pääoman kartuttamista ja hyödyntäminen nähdään toistuvasti tutkimuksissa moraalisesti ongelmallisena tai sosiaalisesti sanktioitavana. Seuraavassa luvussa käsitellään uraa ja naisten uraan vaikuttavia tekijöitä.

3 Naisten urat: määritelmiä ja haasteita

3.1 Uran käsitteellinen määrittely

Uran käsite (engl. career) on muuttunut ajan saatossa työelämän rakenteellisten muutosten seurauksena. Aiemmin ura nähtiin harvojen ja valittujen, useimmiten miesten, mahdollisuutena, ja siihen liitettiin ulkoisia mittareita, kuten arvonimiä, palkkaa ja etenemistä organisaation hierarkiassa. Perinteinen urakäsitys muodostui ylöspäin suuntautuvan etenemisen varaan, jossa työnantaja vastasi uran hallinnasta ja täten tarjosi työsuhdeturvaa. Ura nähtiin ammatillisena etenemisenä erityisesti ammattiryhmissä, joissa oli selkeä muodollinen urapolku, kuten johtajilla ja asiantuntijoilla. (Poulsen 2006, 251–252; Sullivan & Baruch 2009, 1542–1543; Hirschi & Koen 2021, 2.)

Työelämän muutokset sekä teknologian ja tiedon nopea kehitys ovat muuttaneet perinteistä urakäsitystä, eivätkä työurat enää rakennu yhden organisaation sisälle (Poulsen 2006, 251). Hirschi ja Koen (2021, 1–2) erottavat perinteisen ja uuden urakäsityksen toisistaan. Uudemmassa kirjallisuudessa korostetaan enemmän yksilölähtöistä, itseohjautuvaa ja muuttuvaa uramallia, jossa urapolut ovat monimuotoisia. Uuden urakäsityksen mukaan uraan kuuluu useita siirtymiä erilaisten työpaikkojen ja jopa ammattialojen välillä. Uran suunnittelun ja kehittämisen vastuu on siirtynyt työnantajalta enemmän yksilölle. Yksilöt ovat itse vastuussa uraan liittyvistä päätöksistä kriteeriensä pohjalta, jotka voivat muuttua elämän eri vaiheissa. (Poulsen 2006, 251–252; Hirschi & Koen 2021, 1–2.)

Greenhaus (1987, 6) määrittelee uran olevan mallinnus yksilön työkokemuksista läpi elämän. Sullivan ja Baruch (2009, 1543) puolestaan määrittävät uran yksilön elämänkaaren aikana kertyviksi merkityksellisiksi kokemuksiksi, jotka kertyvät työpaikan ulkoa ja sisältä. Heidän mukaansa ura ei tarkoita pelkkää siirtymistä tehtävästä tehtävään, vaan siihen sisältyy yksilön oma tulkinta uran tapahtumista ja menestymisestä. Esimerkiksi työpaikan menettäminen voidaan nähdä joko epäonnistumisena tai uutena mahdollisuutena. (Sullivan & Baruch 2009, 1543.) Greenhaus (1987, 5–6) esittää, että uraa voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Ensimmäisessä lähestymistavassa ura nähdään ammattiin tai organisaatioon liittyvänä ilmiönä, jossa ura muodostuu etenemisestä organisaation sisällä tehtävien ja vastuiden kautta. Toisessa lähestymistavassa taas ura ymmärretään yksilön ominaisuutena: jokainen ihminen kerryttää työelämässään omanlaisensa sarjan työtehtäviä, asemia ja kokemuksia, jolloin myös jokaisen ura muodostuu yksilölliseksi. (Greenhaus 1987, 5–6.)

Uraan liittyy läheisesti termejä kuten urakehitys ja uralla eteneminen, jotka kuitenkin tarkoittavat kahta eri asiaa. Fouad ym. (2023, 787) määrittelevät urakehityksen (engl. career development) prosessiksi, jossa yksilö tekee työhön ja ammattiin liittyviä päätöksiä läpi elämän. Toisin kuin aiemmin

ajateltiin, urapäätöksiä ei tehdä vain kerran elämän alussa, vaan urakehitys on sarja useita työuraan vaikuttavia valintoja läpi elämän. Uralla etenemiseen (engl. career advancement) usein liitetään uralla ylenemistä tai parempaan työtehtävään siirtymistä, jolloin määritelmään liittyy mahdolliset statuksen ja palkan muutokset (Hall 1976, Greenhaus 1987, 6 mukaan.)

Uraa voi siis määritellä eri tavoin ja se voi tarkoittaa eri asioita lähestymistavasta ja näkökulmasta riippuen. Urakirjallisuudessa nousee esiin intersektionaalinen näkökulma, jonka mukaan erilaiset sosiaaliset tekijät, kuten sukupuoli, etnisuus, yhteiskuntaluokka sekä seksuaalinen suuntautuminen voivat vaikuttaa yksilöiden mahdollisuuksiin edetä työelämässä (Ruiz & Holvino 2016, 328.) Tämä tutkielma keskittyy tarkastelemaan erityisesti näitä uran ja uralla etenemisen sukupuolittuneita eroavaisuuksia.

Aiemmat kirjallisuuskatsaukset ovat osoittaneet toistuvasti, että naiset kohtaavat miehiä enemmän esteitä sekä urakehityksessään (Fouad ym. 2023, 787) että pyrkiessään johtotehtäviin, missä epätasa-arvo on edelleen merkittävä ongelma (Schultheiss, 2021, 1). Miehet noudattavat keskimäärin perinteisiä ja suoraviivaisia urapolkuja. Heidän uransa etenevät lineaarisesti ja suunnitelmallisesti kohti ennalta määriteltyjä tavoitteita. Naisten urat puolestaan etenevät tutkimusten mukaan epälineaarisemmin, eivätkä ne noudata tarkasti ennalta laadittua suunnitelmaa, ja niihin liittyy enemmän keskeytyksiä sekä siirtymiä eri organisaatioiden välillä. (Ackah & Heaton 2003, 141; Mainiero & Sullivan, 2005, 110–112.) Miehet saavat useammin sisäisiä ylennyksiä, kun taas naiset etenevät urallaan useammin organisaatioita vaihtamalla (Ackah & Heaton 2003, 141).

Nämä erot urapolkujen rakenteessa ja kohdatuissa esteissä osoittavat, että sukupuoli vaikuttaa edelleen merkittävästi urakehityksen mahdollisuuksiin ja etenemiseen työelämässä. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan lähemmin, millaisia nämä naisten kohtaamat esteet ovat ja miten ne ilmenevät käytännössä.

3.2 Naisten uraan vaikuttavia tekijöitä

Ihmisen urapäätöksiin vaikuttaa työuran aikana monia eri tekijöitä, kuten kulttuuri, talous, poliittinen ympäristö ja henkilökohtaiset tekijät, kuten suhteet muihin ihmisiin (Sullivan & Baruch, 2009, 1543). Tutkimuskirjallisuus osoittaa, että nämä tekijät ovat kuitenkin erilaisia naisilla ja miehillä (Mainiero & Sullivan, 2005, 110–112). Vaikka erityisesti Suomessa yhteiskunta ja työelämän rakenteet näyttävät muodollisesti sukupuolineutraaleja, niiden taustalla vaikuttaa edelleen sukupuolittuneita oletuksia (Niemi ym., 2021, 709).

Ackah ja Heaton (2003, 134, 139) tutkivat henkilöstöalan ammattilaisten urakehitystä. Tutkimustuloksista käy ilmi, että sukupuolen vaikutus uraan koetaan eri tavoin miesten ja naisten välillä. Suurin osa miehistä ei koe sukupuolensa vaikuttavan uraansa, kun taas noin kolmannes naisista kokee sen vaikuttaneen uraansa kielteisesti. Lisäksi osa naisista pitää sukupuolisyryntää merkittävänä haitallisena tekijänä uransa kannalta. Yksikään mies ei tuonut samanlaista huolta esiin. Tutkimus osoittaa, että naiset kohtaavat miehiä useammin uralla etenemiseen liittyviä haasteita, kuten roolimallien puutetta ja epävarmuutta omista kyvyistään (Ackah ja Heaton 2003, 140). Useimmilla naisilla ulkoisten esteiden tunnistaminen ja kohtaaminen heikentää itseluottamusta ja vähentää halua edetä johtotehtäviin (Schultheiss, 2021, 5) eli vaikuttaa naisten urakehitykseen ja mahdollisuuksiin edetä työelämässä.

”Ideaalityöntekijän” normilla tarkoitetaan yhteiskunnallista oletusta työntekijästä, joka pystyy täysiaikaisesti omistautumaan työlle ja uralleen ilman perhevelvoitteita, mikä edellyttää toisen aikuisen vastaavan kodista ja lastenhoidosta. Tämä oletus tuottaa jännitteitä naisten uralla etenemiseen aloilla, joilla urapolut tyypillisesti edellyttävät katkeamatonta työuraa ja kokoaikaista työpanosta. (Niemi ym. 2021, 699.) Niemi ym. (2021, 710) tutkimusartikkelista käy ilmi, että naisasiantuntijoiden urakehitys edellyttää maskuliinisten uramallien noudattamista ja ”ideaalityöntekijän” normin mukaista toimintaa. Samaan aikaan heidän oletetaan ensisijaisesti huolehtivan perheestä ja kodista. Miehet eivät kohtaa samanlaista painetta kantaa vastuuta kotona tai yhteensovittaa uran ja vanhemmuuden rooleja.

Naiset kokevat enemmän ristiriitoja työn ja perhe-elämän yhtensovittamisessa sekä vaikeuksia irtottautua työstä vapaa-ajalla (Sang ym. 2007, 1314). Uraan liittyviä päätöksiä tehdessään naiset kiinnittävät miehiä enemmän huomiota siihen, miten työ tulee vaikuttamaan merkittäviin ihmissuhteisiin, kuten puolisoon, lapsiin ja ikääntyviin vanhempiin. Naiset pyrkivät tasapainottamaan työelämän ja henkilökohtaisen elämän vaatimuksia. Työtavoitteet on sovittava yhteen vapaa-ajan kanssa, eli naisilla työn ja muun elämän jännite vaikuttaa urapäätöksiin miehiä vahvemmin. (Mairio & Sullivan, 2005, 110–112.) Työelämän ja perheen yhdistämiseen liittyvät vaatimukset ovat naisten kohdalla kasvaneet sekä työssä että yksityiselämässä (Schultheiss, 2021, 1).

Sang ym. (2007) tutkivat sukupuolen merkitystä arkkitehtien työhyvinvoinnille vertailemalla mies- ja naisarkkitehtien kokemuksia työtyytyväisyydestä, stressistä, työn ja perheen yhtensovittamisesta sekä alttiudesta vaihtaa työpaikkaa. Vaikka arkkitehdin ammattiin yleisesti liittyy korkea kuormitus ja stressi, tutkimustulokset osoittavat sukupuolten välisiä eroja hyvinvoinnissa. Naiset raportoivat mieskollegoihinsa verrattuna huomattavasti enemmän stressioireista, kuten univaikeuksista ja

ummetuksesta. Nämä ovat tunnettuja pitkittyneen stressin ilmentymiä. Tutkimuksessa naisarkkitehtien työtyytyväisyys oli tilastollisesti matalampaa, erityisesti liittyen fyysisiin työoloihin, etenemismahdollisuuksiin ja johdon toimintaan, joiden takia heidän työpaikkansa vaihtoaikheet olivat miehiä korkeammat. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että naiset kohtaavat työssä miespuolisiin kollegoihinsa verrattuna enemmän kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat heidän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin negatiivisesti, sekä kokevat huolta etenemismahdollisuuksistaan. (Sang ym., 2007, 1305–1307, 1311, 1315.)

Ackahin ja Heatonin (2003, 140) mukaan naiset ansaitsevat keskimäärin miehiä vähemmän, vaikka heidän koulutustasonsa olisi sama. Tämä kuvaa sukupuolten välistä palkkaeroa, jonka Livingston ym. (2026, 261–262) määrittävät tarkoittavan yksinkertaisesti sitä, että naisilla ja miehillä on selkeä ero ansiotasossa. Sukupuolten välinen palkkaero on maailmanlaajuisesti tunnistettu ja pitkäaikainen ilmiö, jota on tutkittu paljon akateemisessa maailmassa.

Palkkaeroille on tutkimuskirjallisuudessa esitetty useita erilaisia syitä. Roethlisberger ym. (2023, 401), esittävät persoonallisuuspiirteiden ja sosiaalisten normien vaikuttavan palkkatasa-arvoon. Livingston ym. (2026, 268–270) puolestaan jakavat palkkaerojen syyt neljään pääkategoriaan. Ensimmäiseksi syyksi he määrittävät pääoman kertymisen, joka viittaa siihen, että naisilla ja miehillä on eroja sosiaalisessa pääomassa, kuten verkostoissa, sekä inhimillisessä pääomassa (engl. human capital), kuten koulutuksessa ja työkokemuksessa. Toiseksi syyksi he esittävät lajittelun, joka tarkoittaa naisten sijoittautumista matalapalkkaisimmille aloille ja työtehtäviin miehiin verrattuna. Kolmantena selittävänä tekijänä Livingston ym. (2026, 270) pitävät yhteiskunnallisia rakenteita, joissa sukupuolten välinen syrjintä ja ennakkoluulot ovat edelleen vahvasti läsnä.

Viimeiseksi palkkaerojen syyksi Livingston ym. (2026, 269) esittävät luonto vastaan kasvatus -tekijät (engl. nature- and nurture-based differences), jotka tuovat sukupuolten välille eriäviä piirteitä sekä käyttäytymiseroja, kuten riskinottoakykyä ja neuvottelutaitoja, joilla on tärkeä painoarvo uralla ja uralla etenemisen kontekstissa. Toisaalta Adamsin ja Funkin (2012, 219) mukaan naisjohtajat eivät ole varovaisempia kuin miehet, vaan päinvastoin. Heidän tutkimuksessaan naisjohtajat osoittautuivat miespuolisia kollegoitaan riskihakuisemmiksi sekä vähemmän perinteisiin ja turvallisuuden suuntautuneeksi.

Viime vuosina palkkaerojen vähentämiseen on pyritty vaikuttamaan poliittisin, maiden lainsäädännöllisin ja organisaatiotason keinoin, kuten säätämällä ja ottamalla käyttöön palkkojen läpinäkyvyyttä lisääviä lakeja sekä edistämällä väestöryhmien tasavertaista kohtelua (Roethlisberger ym. 2023, 380; Livingston ym. 2026, 279). Siitä huolimatta, että yhteiskunnalliset vaatimukset

palkkatasa-arvosta ovat lisääntyneet ja naisten työllisyysaste on noussut, naiset ansaitsevat yhä vähemmän kuin miehet (Roethlisberger ym. 2023, 378). Naisten uralla etenemiseen liittyvät haasteet ja tekijät, kuten palkkaerot, työn ja perheen yhteensovittamisen paineet ja etenemismahdollisuuksien haasteet on tutkimuskirjallisuudessa liitetty usein sukupuolistereotyyppioihin ja niihin liittyviin odotuksiin työelämässä (Heilman 2001, 657; Eagly & Karau 2002, 573). Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan tarkemmin näitä stereotyyppioita.

3.3 Sukupuolistereotyyppiat naisten uralla etenemisen esteenä

Perinteiset roolikäsitykset ovat vakiintuneet yhteiskunnallisiksi stereotyyppioiksi, jotka ohjaavat odotuksia yksilöiden osaamisesta ja soveltuvuudesta eri tehtäviin. Maskuliinisuuteen on perinteisesti liitetty palkkatyö ja johtotehtävät organisaatiossa, kun taas feminiinisyteen on liitetty hoivaajan ja kotiäidin roolit. Nämä käsitykset ovat vahvistuneet ajan myötä, ja vaikuttavat edelleen siihen, millaisia ominaisuuksia naisiin ja miehiin työelämässä liitetään. (Livingston ym. 2026, 270.) Sukupuolteen liittyvien stereotyyppioiden ja ennakkoluulojen on esitetty vaikuttavan myös yksilöiden urakehitykseen ja mahdollisuuksiin edetä työelämässä (Heilman 2001, 671; Eagly & Karau 2002, 573; Hanek & Garcia 2022, 2).

Sukupuolistereotyyppiat voivat vaikuttaa siihen, että naisen pätevyys ei riitä takaamaan samanlaista uralla etenemistä kuin yhtä hyvin suoriutuvalla miehellä (Heilman 2001, 657). Tutkimusten mukaan miesten tyypillisesti hoitamien tehtävien katsotaan vaativan sellaista osaamista tai ominaisuuksia, joita naisilla ei stereotyyppisen käsityksen mukaan ole. Koska naisten ei uskota omaavan näitä vaadittuja piirteitä, heidän oletetaan todennäköisimmin epäonnistuvan kyseisissä tehtävissä, mikä johtaa vääristyneeseen arviointiin ja naisten pitämiseen automaattisesti kykenemättöminä. Tällaiset suoritusodotukset ovat läsnä läpi koko uran: ilmiö on havaittavissa jo työnhakuprosessinkin aikana. (Heilman 2001, 660.)

Sukupuolistereotyyppiat eivät kuvaa sitä, millaisia naiset todellisuudessa ovat ryhmänä, vaan ennemmin asettavat oletuksia sille, millaisia heidän tulisi olla. Jos nainen menestyy perinteisesti miesvaltaisella alalla, hän voi rikkoa näitä odotuksia ja joutua kielteisen sosiaalisen arvioinnin kohteeksi, esimerkiksi vähättelyn tai epäluulon kautta. Tällaiset stereotyyppiat voivat johtaa naisia syrjivään kohteluun organisaatiossa ja rajoittaa heidän urakehitystään. (Heilman 2001, 671.) Sukupuolten väliset erot ja stereotyyppiat näkyvät organisaatiossa usealla eri alueella, joista neljä keskeisintä ovat päätöksenteko, neuvottelu, vaikuttaminen sekä johtajuus (Hanek & Garcia 2022, 4). Näistä osa-alueista erityisesti johtoasemaan pääseminen on keskeinen uralla etenemisen kannalta.

Sukupuolistereotyytiat vaikuttavat erityisesti arvioihin naisten soveltuvuudesta johtotehtäviin. Eagly ja Karau (2002, 574) esittävät roolien yhteensopivuusteorian (engl. Role Congruity Theory), joka pyrkii selittämään sitä, kuinka yhteiskunnalliset odotukset naiseudesta ja johtajan rooli ovat ristiriidassa keskenään. Teorian mukaan ennakkoluulot naisjohtajia kohtaan syntyvät silloin, kun yleisesti naisiin liitetyt stereotyyppiset ominaisuudet eivät vastaa niitä ominaisuuksia, joita johtajilta odotetaan. Kun ryhmään liitetyt käsitykset ovat ristiriidassa tietyn sosiaalisen roolin vaatimusten kanssa, henkilö arvioidaan helposti vähemmän sopivaksi kyseiseen rooliin.

Roolien yhteensopivuusteorian mukaan nämä naisjohtajiin kohdistuvat ennakkoluulot voivat ilmetä kahdella tavalla. Ensinnäkin naisten johtamispotentiaalia arvioidaan usein miehiä heikommaksi, koska johtajuuteen liitetyt ominaisuudet mielletään stereotyyppisesti maskuliiniseksi. Toiseksi naisten todellista johtamiskäyttäytymistä voidaan arvioida miehiä kriittisemmin, koska johtajille tyypilliset piirteet (kuten määrätietoisuus ja itsevarmuus) eivät aina vastaa naisille asetettuja käyttäytymisodotuksia. Tämän seurauksena, vaikka naiset toimisivat johtajilta odotetulla tavalla, he voivat kohdata epäilyjä johtamiskyvystään ja kielteisiä arvioita. (Eagly & Karau 2002, 576.)

Vaikka Eaglyn ja Karaun roolien yhteensopivuusteoria on saanut paljon empiiristä tukea, tutkimukset osoittavat, että sen vaikutus ei ole samanlainen kaikissa tilanteissa. Hoytin ja Burnetten (2013) mukaan esimerkiksi arvioijan sukupuoliasenteet vaikuttavat siihen, miten naisjohtajia arvioidaan. Perinteiset sukupuolirooliasenteet lisäävät miesjohtajia suosivaa arviointia, kun taas liberaalimmat asenteet voivat johtaa naisjohtajia suosivaan arvioon. Sukupuoliasenteiden lisäksi arvioijan yksilölliset käsitykset ihmisistä vaikuttavat naisjohtajien arviointiin. (Hoyt & Burnette 2013, 1307, 1315, 1319.) Myös kulttuuriset kontekstit ja yhteiskunnassa vallitsevat sukupuolinormit vaihtelevat eri paikkojen ja aikojen välillä, mikä voi vähentää sukupuolten välisiä eroja organisaatioissa tai jopa kääntää ne päinvastaisiksi (Hanek & Garcia 2022, 9).

Heilmanin (2001, 660) mukaan naisten on suoriuduttava työssään poikkeuksellisen hyvin päästäkseen organisaatioiden ylimpiin johtotehtäviin. Sukupuolistereotyytiat kuitenkin luovat oletuksen, jonka mukaan naiset eivät menesty tehtävissä, jotka on perinteisesti mielletty miesten alueeksi. Vaikka johtotehtävissä on vaihtelua toimialan mukaan, ylimmän johdon roolit nähdään lähes aina maskuliinisinä. Niiden ajatellaan vaativan kilpailuhenkisyttä ja tunneperäistä kovuutta, jotka ovat perinteisesti maskuliinisia piirteitä. (Heilman 2001, 659–660.) Tutkimuksissa on havaittu, että johtotehtäviin päätyvät naiset poikkeavatkin usein stereotyyppisestä naiskuvasta (Adams & Funk 2012, 219).

Adams ja Funk (2012, 219) tutkivat Ruotsissa nais- ja miesjohtajien perusarvoja ja riskisuhtautumisia sekä vertasivat niitä tavalliseen väestöön. Tutkimustulokset osoittavat, että johtotehtävissä toimivat naiset eivät välttämättä edusta stereotyyppistä naiskuvaa: väestön naisilla on merkittävästi erilaiset arvot kuin johtoasemaan päätyneillä naisilla. Väestötasolla naiset välittävät tutkitusti miehiä vähemmän vallasta ja suoriutumisesta, mutta enemmän hyväntahtoisuudesta ja universaalisuudesta. Johtajatasolla sukupuolierot poikkeavat kuitenkin väestön mielipiteistä. Johtoasemissa olevat naiset pitivät vähemmän tärkeinä perinteisiin, turvallisuuteen ja yhdenmukaisuuteen liittyviä arvoja. Tutkimuksen mukaan naisjohtajat eivät ole johtotehtävissä varovaisempia, kuten stereotyyppiat usein väittävät, vaan päinvastoin he osoittautuivat hieman miesjohtajia riskihalukuisemmiksi. (Adams & Funk 2012, 226.)

Seuraavassa luvussa selvitetään, miten ulkonäkö vaikuttaa naisten uralla etenemiseen. Lisäksi tarkastellaan ulkonäköpääoman sukupuolittuneita odotuksia, haittoja sekä ristiriitoja.

4 Ulkonäön merkitys naisten uralla etenemiseen

4.1 Ulkonäkö pääomana työelämässä

Ulkonäöllä on keskeinen rooli sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Tutkimusten mukaan ihmisen fyysinen ulkonäkö on yksi ensimmäisistä ja näkyvimmistä ominaisuuksista, johon muut kiinnittävät huomion kohdatessaan toisen ihmisen (Dion ym. 1972, 285). Ulkonäkö voi siis vaikuttaa siihen, millaisia oletuksia ihmisistä tehdään ja miten heitä arvioidaan erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Näiden arvioiden on myös todettu vaikuttavan sosiaaliseen eriarvoisuuteen, sillä ulkonäkö voi tuottaa erilaisia etuja tai haittoja vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Kukkonen ym. 2024, 117.)

Näitä ulkonäön perusteella tehtyjä arvioita selitetään usein kognitiivisilla vinoumillä. Haloefekti tarkoittaa ilmiötä, jossa fyysisesti viehättävään henkilöön liitetään helposti muita myönteisiä ominaisuuksia ja persoonallisuuden piirteitä. Tutkimusten mukaan viehättäviä ihmisiä pidetään usein itsevarmempina, älykkäämpinä, sosiaalisempina, vastuullisempina, luotettavampina sekä emotionaalisesti tasapainoisempina. Haloefekti ei ole kulttuurisidonnainen, sillä ilmiötä on havaittu tutkimuksissa eri puolilla maailmaa. (Batres & Shiramizu 2023, 25515–25516.)

Hyvin samankaltaisen hypoteesin esittävät Dion ym. (1972, 285, 289), jotka toivat ensimmäisenä esiin ilmiön ”What is beautiful is good”, suomeksi ”mikä on kaunista, on hyvää”. Heidän tutkimuksensa mukaan viehättävien ihmisten oletetaan todennäköisemmin menestyvän sekä sosiaalisessa elämässä että työelämässä, ja heille ennustetaan yleisesti parempia mahdollisuuksia onnelliseen elämään. Stereotypian mukaan viehättäviin ihmisiin liitetään automaattisesti muita positiivisia piirteitä, kuten kompetenssia, sosiaalisuutta ja luotettavuutta. Ajatus on laajalti tuettu akateemisessa maailmassa: tutkimuskirjallisuuden mukaan ulkonäöllä voi olla vaikutusta moniin elämän osa-alueisiin, kuten sosiaalisiin suhteisiin ja työelämän mahdollisuuksiin, kuten työllistymiseen ja uralla etenemiseen (Anderson ym. 2010, 564; Wojtaszczyk & Syper-Jędrzejak 2025, 1875). Työelämän kontekstissa viehättävän ulkonäön on tutkittu vaikuttavan positiivisesti palkan suuruuden, rekrytointitilanteiden sekä ylennyksien osalta (Hamermesh & Biddle 1994, 1192; Kwan & Trautner, 2009, 49).

Tutkimuskirjallisuudessa ulkonäön merkitystä sosiaalisissa suhteissa ja työelämässä on alettukin tarkastelemaan yhä enemmän pääoman näkökulmasta. Bourdieun pääomateoriaa soveltaen ulkonäköä voidaan pitää pääomana, koska se tuottaa yksilölle konkreettisia etuja, kuten parempia työllisyysmahdollisuuksia, korkeampaa palkkaa ja parempaa asemaa organisaatiossa. Ulkonäköön perustuva pääoma, kuten esteettinen pääoma, voidaan siis ymmärtää resurssina, joka tuo yksilölle sosiaalista arvostusta ja taloudellisia hyötyjä. (Anderson ym. 2010, 564, 572.) Esimerkiksi Andersonin

ym. (2010, 564) mukaan esteettinen pääoma viittaa juuri niihin etuihin ja resursseihin, joita yksilö voi saada ulkonäköön liittyvien piirteiden perusteella.

Hakimin (2010, 504) esittämä eroottinen pääoma viittaa yksilön viehättävyyteen, karismaan ja seksuaaliseen vetovoimaan liittyviin ominaisuuksiin, jotka voivat toimia resurssina työelämässä ja edistää yksilön asemaa ja mahdollisuuksia. Vaikka miehet ovat alkaneet enemmän panostaa ulkonäkönsä, eroottinen pääoma liitetään yleisesti naisiin. Joissakin ammateissa eroottinen pääoma voi muodostua jopa osaksi työn sisältöä; tämä voi tapahtua aloilla, joissa työ perustuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen, asiakaskohtaamiseen ja julkiseen esiintymiseen. Viehättävä ulkonäkö, karisma ja viehätysvoima voivat tuottaa taloudellisia hyötyjä esimerkiksi myyntityössä, asiakaspalvelussa sekä viihde- ja palvelualoilla. (Hakim 2010, 509–510.) Esteettinen ja eroottinen pääoma kuvaavat molemmat ulkonäön merkitystä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, mutta niiden erona on se, että esteettinen pääoma painottaa ulkoisia piirteitä, kun taas eroottinen pääoma sisältää myös karisman ja vuorovaikutukselliset ominaisuudet (ks. luku 2.2.)

Heilmanin & Saruwatarin (1979, 369) mukaan miehillä viehättävä ulkonäkö toimii etuna johdonmukaisesti palkkauksessa ja rekrytoinnissa, mutta naisilla se on vaikuttava tekijä vain, jos kyseessä ei ole johtoasema. Dipboye ym. (1977, 288, 291–293) tutkivat sukupuolen sekä viehättävyyden merkitystä ansioluetteloiden arvioinnissa. Tutkimuksessa havaittiin, että naishakijoita pidettiin vähemmän pätevinä, motivoituneina sekä kokeneempana mieshakijoihin verrattuna. Toisaalta heidät kuvattiin miehiä useammin ystävällisiksi ja lämpimiksi. Arvioissa ilmenee siis sukupuolistereotyyppioita. Ulkonäön osalta tulokset osoittivat, että arvioijat suosivat viehättäviä hakijoita. Kaikista pätevimmäksi arvioitu hakija oli fyysisesti viehättävä miespuolinen henkilö, mikä osoittaa niin naisiin kuin ulkonäköön liittyvää syrjintää. Naisiin kohdistuva vinouma rekrytointihalukkuudessa näkyi vahvinten silloin, kun hakijat olivat erityisen viehättäviä tai selkeästi epäviehättäviä. (1977, 288, 291–293.)

Työelämän digitaalinen murros on muuttanut myös rekrytointia. Rekrytoijat käyttävät yhä useammin ”online-ympäristöjä”, kuten LinkedIniä, tiedonhaussa (Aggarwal ym. 2024, 87). Aggarwal ym. (2024) tutkivat miten ulkonäkö sekä sukupuoli vaikuttavat rekrytoijan luottamukseen sekä päätökseen kutsua hakija haastatteluun. Perinteisemmissä ”offline-ympäristöissä” rekrytointiprosessi alkaa paperisista ansioluetteloista, joissa ei ole kuvaa, sekä suosituskirjeestä, jolloin rekrytoijalla ei ole tietoa ehdokkaan ulkonäöstä. Nykyisin rekrytoijat voivat etsiä ehdokkaita ammatillisista verkkopalveluista, joissa rekrytoijat näkevät profiilikuvasta ehdokkaan ulkonäön, mikä vaikuttaa edelleen

heidän arvioihinsa ja odotuksiinsa jo rekrytointiprosessin alkuvaiheessa. (Aggarwal ym. 2024, 87, 90–91.)

Ammatillisissa verkkopalveluissa muut käyttäjät voivat kirjoittaa profiileihin julkisia arvioita, joista yksilön kehityskohteet ja heikkoudet näkyvät rekrytoijalle jo ennen haastatteluvaihetta (Aggarwal 2024, 87). Sukupuolistereotyyppioihin liittyy usein sukupuoleen liittyviä ”odotettuja heikkouksia”, kuten naisilla itsevarmuuden tai kunnianhimon puute (Eagly & Karau 2002, 576; Aggarwal 2024, 90). Aggarwalin ym. tutkimus osoittaa, että keskimääräisen näköiset naiset hyötyvät näistä odotuksista, sillä ne lisäävät uskottavuuden ja luotettavuuden tunnetta sekä mahdollisuuksia päästä haastatteluun. Toisaalta erittäin viehättäviä naisia rangaistaan kaikista profiilista julkisesti esiin tuoduista heikkouksista, ellei vaikutusta kumota korostamalla heidän miellyttävyyttään. Viehättäviä naisia voidaan siis tavallaan rangaista, jos he eivät sovi odotuksiin. Tutkimuksen mukaan, mikäli profiilista esiin nousevat heikkoudet tai kehityskohteet eivät ole ristiriidassa sukupuolistereotyyppien kanssa, voi mahdollisuus päästä haastatteluun parantua (Aggarwal ym. 2024, 99.) Tutkimustulokset tukevat Heilmanin & Saruwatarin (1979, 360) havaintoa, että fyysinen viehättävyys voi voimistaa sukupuoleen liittyviä stereotyyppisiä käsityksiä.

Ulkonäköpääomaan liittyy siis sukupuolittuneita odotuksia. Naisille ulkonäön kehittäminen ja siihen panostaminen on sosiaalisesti hyväksyttävämpää kuin miehille, mutta samalla naisten ulkonäköön liittyvän pääoman hyödyntämistä arvioidaan kriittisemmin. (Kukkonen ym. 2018, 313; Sarpila ym. 2020, 8.) Kukkonen ym. (2024, 121) esittää, että viehättävyyden vaikutukset eivät ole naisille ja miehille samanlaiset, koska ulkonäköön liittyvät stereotyyppit kietoutuvat sukupuolistereotyyppioihin. Vaikka ulkonäkö voi siis tuottaa etuja työelämässä, siihen liittyy ristiriitaisia ja kielteisiä vaikutuksia, joita tarkastellaan seuraavassa alaluvussa.

4.2 Ulkonäköön liittyvät haitat ja ristiriidat

Länsimaisessa kulttuurissa ulkonäöllä, erityisesti naisten kohdalla, on merkittävä rooli, koska kulttuuri korostaa voimakkaasti naisellista kehoa ja kauneutta. Tämän seurauksena yksilöt harjoittavat erilaisia ulkonäkötyön muotoja, kuten meikkaavat tai laittavat hiuksia. Näitä käytäntöjä ylläpitävät sosiaaliset rakenteet, jotka palkitsevat viehättäviä henkilöitä yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa sekä työelämän kaltaisissa yhteiskunnallisissa instituutioissa. (Kwan & Trautner 2009, 60, 63.) Kwan ja Trautner (2009, 64) esittävät, että länsimainen yhteiskunta palkitsee kauneutta ja jopa rankaisee rumuutta. Vähemmän viehättävät yksilöt voivat kohdata epäedullista kohtelua sekä sosiaalisia ja taloudellisia haittoja (Kukkonen ym. 2024, 120). Kukkonen ym. (2018, 312) mukaan

länsimainen kulutuskulttuuri kannustaa yksilöitä investoimaan ulkonäköönsä ja kehittämään itseään vastaamaan työelämän ja sosiaalisten suhteiden odotuksia, eli toisin sanoen tekemään ulkonäkötyötä.

Andersonin ym. (2010, 572) mukaan esteettinen pääoma voidaan nähdä eräänlaisena ulkonäkötyön lopputuloksena, eli resurssina, jota yksilöt pyrkivät saavuttamaan panostamalla ulkoiseen olemukseensa. Ajatus ulkonäöstä pääomana tuo esiin sen, että ulkonäölliset resurssit jakautuvat epätasa-arvoisesti. Jotkut saavat etulyöntiaseman jo syntyessään tai hankkivat kosmeettisin keinoin ulkonäöllisiä piirteitä, joita yhteiskunta pitää arvokkaana. (Kukkonen ym. 2019, 9.) Myös Hakimin (2010, 504) esittelemää eroottista pääomaa voidaan kehittää ja vahvistaa ulkonäkötyön ja itsensä esittämisen kautta. Hänen mukaansa naisilla on useimmissa yhteiskunnissa keskimäärin enemmän eroottista pääomaa kuin miehillä, koska he panostavat ulkomuotoonsa ja sukupuoliroolien esitykseen. Tämä altistaa heidät kuitenkin esimerkiksi seksualisoinnille tai seksuaaliselle häirinnälle työpaikoilla (Hakim 2010, 509).

Ulkonäöstä huolehtiminen edistää työntekijöiden tunnetta siitä, että he pystyvät hallita ja vaikuttaa ammatilliseen suorituskyykyynsä ja uraansa. Ulkonäköön kohdistuvat odotukset voivat kuitenkin työelämässä aiheuttaa kielteistä kuormitusta. Tutkimusten mukaan erityisesti naiset kokevat ulkonäköön liittyvää stressiä, mikä kuvastaa laajempia sukupuolittuneita eriarvoisuuksia työelämässä. (Sollerhed & Bringsén, 2023, 1239.) Kwanin ja Trautnerin (2009, 57) mukaan naisilta jopa odotetaan usein meikin käyttöä sekä henkilökohtaisessa elämässä että työelämässä. Vaikka ulkonäkötyö ei ole aiemmin mielletty vaivannäköä vaativaksi toiminnaksi, se todellisuudessa voi vaatia huomattavasti aikaa, sekä fyysisiä ja henkisiä ponnisteluja (Samper ym., 2018, 142).

Naisten on hyväksyttävämpää kerryttää esteettistä pääomaa, mutta sen hyödyntämistä moralisoidaan. Miehillä puolestaan on usein enemmän vapautta hyötyä ulkonäöstään ilman vastaavaa sosiaalista kontrollia tai moralisointia. (Sarpila ym. 2020, 8.) Ulkonäköön panostaminen voi vaikuttaa siihen, millaisia arvioita yksilöistä muodostetaan. Samperin ym. (2018, 141) tutkimus osoittaa, että ulkonäköön panostaminen ei aina johda pelkästään myönteisiin arvioihin. Esimerkiksi ulkonäkötyöhön käytetty vaiva voi joissain tilanteissa heikentää arvioita henkilön moraalista luonteesta, koska sitä voidaan tulkita yritykseksi manipuloida muiden käsityksiä ihmisestä. (Samper ym. 2018, 141.) Lisäksi tutkimukset osoittavat, että erityisesti viehättävien naisten menestystä työelämässä voidaan virheellisesti selittää suhteilla valta-asemassa oleviin henkilöihin heidän osaamisensa sijaan, mikä voi heikentää heidän saavutustensa uskottavuutta (Heilman 2011, 666).

Johtotehtävien tarkastelu on keskeistä uralla etenemisen näkökulmasta, sillä kuten luvussa 3.1. todetaan, uralla eteneminen liittyy usein siirtymiseen organisaation hierarkiassa korkeampiin ja vaikutusvaltaisempiin tehtäviin. Aabon ja Jensenin (2026, 15) tutkimuksessa havaittiin, että naispuolisilta toimitusjohtajaehdokkailta edellytetään korkeampaa viehättävyyden tasoa kuin miesehdokkailta, kun hallitukset valitsevat uutta toimitusjohtajaa yritykselle. Sijoittajat sen sijaan eivät arvioineet nais- ja miespuolisia toimitusjohtajia eri tavoin reagoidessaan toimitusjohtajan valintaan. Tulokset viittaavat siihen, että ero arvioinneissa johtuu hallituksen ennakkoluuloista, jotka voivat liittyä naisjohtajien vähemmistöasemaan yritysten ylimmässä johdossa.

Kun ihmisiä pyydetään kuvittelemaan johtaja, he kuvittelevat useimmiten valkoisen miehen. Tämä viittaa siihen, että ihmisillä on mielessään oletus siitä, miltä johtajan kuuluisi näyttää. Nämä oletukset voivat olla myös yksi selitys sille, miksi naiset ja vähemmistöt ovat aliedustettuina ylimmissä johtotehtävissä. (Sun ym. 2025, 26.) Sun ym. (2025, 1–2, 18, 26–27) tutkivat ihmisten ulkonäköön liittyviä oletuksia liittyen johtajiin. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että johtajiksi kuvitellut henkilöt mielletään dominoiviksi, päteviksi ja vaikutusvaltaiseksi. Naisjohtajille asetetaan ristiriitaisia odotuksia: heiltä odotetaan pätevyyttä ja määrätietoisuutta, mutta samaan aikaan lämpöä ja miellyttävyyttä.

Naisjohtajien siis on usein täytettävä useampia ja jopa ristiriitaisia odotuksia verrattuna miesjohtajiin. Sunin ym. tulokset ovat verrattavissa luvussa 3.3. esiteltyyn roolien yhteensopivuusteoriaan, jonka mukaan naisjohtajiin kohdistuvat ennakkoluulot johtuvat siitä, että naisiin liitetyt stereotypiat eivät vastaa niitä ominaisuuksia, joita johtajilta odotetaan (Eagly & Karau 2002, 574, 576). Kuten luvussa 3.3 todetaan, sukupuolistereotypiat voivat vaikuttaa siihen, miten naisten pätevyyttä arvioidaan työelämässä (Heilman 2001, 671). Koska kauneus yhdistetään vahvasti feminiinisyyteen (Kukkonen ym. 2024, 122), naisen viehättävä ulkonäkö voi siis korostaa naisiin liitettyjä stereotyyppioita ja siten vahvistaa ristiriitaa johtajuuteen liitettyjen ominaisuuksien kanssa.

Myös Heilman ja Saruwatari (1979, 369–371) haastavat ajatusta, että viehättävä ulkonäkö toimisi työelämässä aina vain etuna. Heitä pidetään ensimmäisinä niin sanotun ”beauty is beastly” -ilmiön esittelijöinä, jolla viitataan tilanteeseen, jossa naisten viehättävä ulkonäkö voi muodostua haitaksi erityisesti johtotehtäviin hakeuduttaessa. Heidän tutkimustuloksensa viittaavat siihen, että naisilta saatetaan odottaa vähemmän perinteistä ulkonäköä heidän pyrkiessään vaikutusvaltaisiin organisaatiotehtäviin. (Heilman ja Saruwatari 1979, 369–371.) Tämä ajatus on ristiriidassa sen kanssa, että yhteiskunnallisella tasolla naisilta toisaalta oletetaan feminiinisyyden korostamista esimerkiksi ulkonäkötyön keinoin.

5 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, millainen merkitys naisen ulkonäöllä on hänen uralla etenemiseensä. Tutkielman alussa käsiteltiin viehättävää ulkonäköä, joka osoittautui moniulotteiseksi ilmiöksi, jolle ei voi antaa yksiselitteistä määritelmää. Viehättävyyteen vaikuttaa perimän ja ympäristön lisäksi kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät (Hamermesh & Biddle 1994, 1175; Singer & Papadopoulos 2024, 5275). Naisilla viehättävä ulkonäkö näyttäytyy usein lähes pakollisena sosiaalisena odotuksena, ja he harjoittavatkin miehiä enemmän ulkonäkötyötä (Kwan & Trautner 2009, 59.) Bourdieun pääomateoriaa soveltaen ulkonäkö voidaankin ymmärtää resurssina, jota yksilö voi kerryttää ja hyödyntää sosiaalisessa ja taloudellisessa vuorovaikutuksessa (Sarpila ym. 2020, 1).

Tutkielman toinen pääteema, ura, osoittautui myös laajaksi ilmiöksi, jota voidaan tarkastella useista näkökulmista, kuten perinteisemmästä sekä uudemmasta lähestymiskulmasta (Poulsen 2006, 251; Hirschi & Koen 2021, 1). Sukupuoli vaikuttaa edelleen merkittävästi urakehityksen mahdollisuuksiin ja etenemiseen työelämässä (Ackah ja Heaton 2003, 141; Sang ym. 2007, 1315; Ruiz & Holvino 2016, 328; Schultheiss, 2021, 1). Naiset tutkitusti kohtaavat miehiä enemmän esteitä työpaikan valinnassa, uraa aloittaessa ja työsuhteen säilyttämisessä (Fouad ym. 2023, 782). Tutkielmassa havaittiin, että naisten uraan vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ristiriidat, sukupuolisyrrjintä sekä sukupuolistereotyytiat. Näiden tekijöiden lisäksi ulkonäkö voi toimia keskeisenä, mutta usein näkymättömänä tai jopa tiedostamattomana uralla etenemiseen vaikuttavana tekijänä. Useiden tutkimusten mukaan viehättävien ihmisten oletetaan todennäköisemmin menestyvän sekä sosiaalisessa elämässä että työelämässä (Dion ym. 1972, 289; Anderson ym. 2010, 572; Batres & Shiramizu 2023, 25516). Fyysinen viehättävyys tutkitusti korreloi palkan ja ylennyksien kanssa (Kwan & Trautner, 2009, 49).

”What is beautiful is good” -stereotyyppiä ei kuitenkaan aina toteudu, sillä naisilla viehättävyyden haitat osoittautuivat epäjohdonmukaisiksi. Kukkonen ym. (2024, 117) mukaan ulkonäön ja viehättävyyden vaikutus uraan ei ole yksiselitteinen: siihen liittyy paljon etuja, että haittoja, jotka ilmenevät eri tavoin naisilla ja miehillä. Tutkimusten perusteella viehättävä ulkonäkö näyttäytyy miehille melko johdonmukaisesti etuna, kun taas naisille sen vaikutukset ovat enemmän tilanne- ja kontekstisidonnaisia (Heilman & Saruwatari 1979, 369–371; Kukkonen ym. 2024, 122, 134). Lisäksi naisiin kohdistuu kaksoisstandardi: heiltä odotetaan ulkonäköön liittyvän pääoman kartuttamista, esimerkiksi ulkonäkötyön keinoin, mutta sen hyödyntäminen nähdään moraalisesti ongelmallisena (Sarpila ym. 2020, 1, 3). Kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan todeta, että ulkonäkö ei ole

työelämässä neutraali tekijä, vaan se toimii pääoman kaltaisena resurssina, jonka vaikutukset voivat sekä edistää että rajoittaa naisten uralla etenemistä.

Ulkonäön merkitys työelämässä ei ole uusi tutkimusaihe, vaan sitä on tarkasteltu jo pitkään ja se on liitetty osaksi työmarkkinoiden eriarvoisuutta: Hamermesh ja Biddle (1994) osoittivat varhaisessa tutkimuksessaan viehättävyyden yhteyden työelämässä saataviin etuihin. Tässä tutkielmassa tarkastelu rajattiin pääosin ulkonäön viehättävyyteen sekä sukupuoleen liittyviin teemoihin. On kuitenkin huomattava, että ulkonäköön liittyvä eriarvoisuus ei rajoitu pelkästään viehättävyyteen, vaan siihen voi vaikuttaa sukupuolen lisäksi myös muut sosiaaliset tekijät, kuten ihonväri, seksuaalinen suuntautuminen sekä yhteiskuntaluokka (Ruiz & Holvino 2016, 328). Vaikka esimerkiksi ihonväri liittyy vahvasti ulkonäköön, siihen kytkeytyvän rasismin ja työelämän diskriminaation laajuuden vuoksi se on jätetty tämän tutkielman tarkastelun ulkopuolelle. Lisäksi on huomattava, että tämän tutkielman keskeisissä teoreettisissa viitekehyksissä ihonvärin merkitys ulkonäköarvioihin ei ole keskeisessä roolissa.

Sukupuolen moninaisuutta koskeva tutkimus on noussut laajemmin esiin vasta viime vuosikymmenenä. Tässä tutkielmassa hyödynnetyt ulkonäkö tutkimuksen klassiset teoriat, kuten Dionin ym. (1972) ”what is beautiful is good”, Eaglyn ja Karaun (2002) roolien yhteensopivuusteoria sekä Heilmanin ja Saruwatarin, (1979) ”beauty is beastly”, perustuvat pääosin binääriseen sukupuolikäsitykseen. Näissä teorioissa sukupuolten välinen vertailu kohdistuu tyypillisesti naisiin ja miehiin, eikä sukupuolen moninaisuutta tarkastella erikseen. Edellä mainittujen lisäksi tutkielman rajoitteena voidaan pitää tutkimisaineiston vahvaa länsimaalaisuutta.

Akateemista tutkimusta viehättävyyden merkityksestä työelämässä on runsaasti, mutta erityisesti sukupuoleen rajautuvaa tutkimusta löytyy huomattavasti vähemmän. Roolien yhteensopivuusteoria ja sukupuolistereotyytiat tarjoavat yhden näkökulman naisten ulkonäön merkitykseen uralla etenemisessä, mutta ne eivät yksin riitä kuvaamaan ulkonäöstä kumpuavan eriarvoisuuden moniulotteisuutta. Yhtenä selityksenä tutkimuksen vähäisyydelle on esitetty tieteenalan vinoumaa: Hakimin (2010, 510) mukaan monet aiheeseen liittyvät teoriat ja tutkimukset heijastavat pitkälti miesten näkökulmaa, minkä vuoksi esimerkiksi eroottisen pääoman tutkimus on jäänyt vähälle huomiolle. Ulkonäön ja sen ”hyödyntäminen” erityisesti työelämän kontekstissa tuntuu olevan stigmatsoitu aihe. Tulevaisuudessa olisi tärkeää tutkia juuri naisten ulkonäön merkitystä työelämässä laajemmin. Lisäksi aiheen jatkotutkimuksissa olisi tarpeellista tarkastella ulkonäön merkitystä työelämässä laajemmasta intersektionaalisesta näkökulmasta, jossa huomioidaan esimerkiksi ihonväri, ikä, etnisyydet sekä sukupuolen moninaisuus. Todellisuudessa nämä tekijät voivat ilmetä yksilöllä samanaikaisesti,

esimerkiksi tilanteessa, jossa johtoasemaan hakeutuva henkilö on sekä nainen, että etnisen vähemmistön edustaja.

Tutkielman keskeinen kontribuutio on siinä, että se tekee näkyväksi ulkonäköön liittyvän arvioinnin epäsuoran ja usein huomaamattoman luonteen työelämässä. Tämä tutkielma onnistuu kokoamaan keskeistä tutkimustietoa vertaisarvioituista tutkimusartikkeleista, mutta toisaalta onnistuneisuutta rajoittaa osittain se, että erityisesti sukupuoleen keskittyvä tutkimus on edelleen melko hajanaista. Aihe ja sen lisätutkimus on tärkeää, sillä ymmärrys ulkonäön merkityksestä työelämässä, etenkin naisten osalta, voi auttaa tunnistamaan ja purkamaan sukupuolistereotyyppioita sekä edistämään tasa-arvoisempaa työelämää.

Lähteet

- Aabo, Tom – Jensen, Victor R. (2026) Only attractive women are welcome: Board bias and CEO selection. *Global Finance Journal*, 69, Article 101233.
<https://doi.org/10.1016/j.gfj.2026.101233>.
- Ackah, C. – Heaton, N. (2003) Human resource management careers: different paths for men and women? *Career Development International*, Vol. 8 (3), 134–142.
<https://doi.org/10.1108/13620430310471041>
- Adams, R. B. – Funk, P. (2012) Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, Vol. 5 (2), 219–235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>
- Aggarwal, R. – Midha, V. – Sullivan, N. (2024) The Effect of Gender Expectations and Physical Attractiveness on Discussion of Weakness in Online Professional Recommendations. *Information Systems Research*, Vol. 35 (1), 87–103. <https://doi.org/10.1287/isre.2021.1032>
- Alicke, M. D. – Smith, R. H. – Klotz, M. L. (1987) Judgements of Physical Attractiveness: The Role of Faces and Bodies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 12 (4), 381–389.
- Anderson, T. L. – Grunert, C. – Katz, A. – Lovascio, S. (2010) Aesthetic capital: a research review on beauty perks and penalties. *Sociology Compass*, Vol. 4 (8), 564–575.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00312.x>
- Batres, C. – Shiramizu, V. (2023) Examining the “attractiveness halo effect” across cultures. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, Vol. 42 (29), 25515–25519.
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03575-0>
- Bourdieu, Pierre (1986) The Forms of Capital. Teoksessa: Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Westport, Greenwood, 241–258.
- Catalyst (2026) Spotlight on Women CEOs. <<https://www.catalyst.org/insights/featured/women-ceos>>, haettu 2.2.2026
- Destrée P. (2021) Aristotle’s aesthetics. The Stanford Encyclopedia of Philosophy. <<https://plato.stanford.edu/entries/aristotle-aesthetics/>>, haettu 9.2.2026
- Dion, K. – Berscheid, E. – Walster, E. (1972) What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 24 (3), 285–280.
- Dipboye, R. L. – Arvey, R. D. – Terpstra, D. E. (1977) Sex and physical attractiveness of raters and applicants as determinants of resumé evaluations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62 (3), 288–294. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.3.288>

- Eagly, A. H. – Karau, S. J. (2002) Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, Vol. 109 (3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Fouad, N. A. – Kozlowski, M. B. – Schams, S. S. – Weber, K. N. – Tapia, W. D. – Burrows, S. G. (2023) Why Aren't We There Yet? The Status of Research in Women's Career Development. *The Counseling Psychologist*, Vol. 51 (6), 786–848. <https://doi.org/10.1177/00110000231178539>
- Greenhaus, Jeffrey. H. (1987) *Career management*. Dryden Press.
- Green, Adam. I. (2013) Erotic capital' and the power of desirability: Why 'honey money' is a bad collective strategy for remedying gender inequality. *Sexualities*, Vol. 16 (1–2), 137–158. <https://doi.org/10.1177/1363460712471109>
- Hakim, Catherine (2010) Erotic Capital. *European Sociological Review*, Vol. 26 (5), 499–518. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq014>
- Hamermesh, D. S. – Biddle, J. E. (1994) Beauty and the Labor Market. *The American Economic Review*, Vol. 84 (5), 1174–1194.
- Hanek, K. J. – Garcia, S. M. (2022) Barriers for women in the workplace: A social psychological perspective. *Social and Personality Psychology Compass*, Vol. 16 (10), Article e12706. <https://doi.org/10.1111/spc3.12706>
- Heilman, M. E. – Saruwatari, L. R. (1979) When Beauty Is Beastly: The Effects of Appearance and Sex on Evaluations of Job Applicants for Managerial and Nonmanagerial Jobs. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 23 (3), 360–372.
- Heilman, M. E. (2001) Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, Vol. 57 (4), 657–674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hirschi, A. – & Koen, J. (2021) Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hoyt, C. L. – Burnette, J. L. (2013) Gender Bias in Leader Evaluations: Merging Implicit Theories and Role Congruity Perspectives. *Personality & Social Psychology Bulletin*, Vol. 39 (10), 1306–1319. <https://doi.org/10.1177/0146167213493643>
- Kukkonen, I. – Åberg, E., Sarpila, O. – Pajunen, T. (2018) Exploitation of aesthetic capital – disapproved by whom? *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 38(3/4), 312–328. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-09-2017-0116>

- Kukkonen, I. – Pajunen, T. – Sarpila, O. – Åberg, E. (2019) *Ulkonäköyhteiskunta: ulkoinen olemus pääomana 2000-luvun Suomessa*. Into Kustannus, Helsinki.
- Kukkonen, I. – Pajunen, T. – Sarpila, O. – Åberg, E. (2024) Is beauty-based inequality gendered? A systematic review of gender differences in socioeconomic outcomes of physical attractiveness in labor markets. *European Societies*, Vol. 26 (1), 117–148.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2210202>
- Kwan, S. – Trautner, M. N. (2009) Beauty Work: Individual and Institutional Rewards, the Reproduction of Gender, and Questions of Agency. *Sociology Compass*, Vol. 3(1), 49–71.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2008.00179.x>
- Livingston, B. A. – Jeong, S. – Klein, F. B. – Chakroborty, A. (2026) Mind the Gap: An Integrative Review of the Causes of the Gender Pay Gap. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 47 (2), 261–287. <https://doi.org/10.1002/job.70034>
- Mainiero, L. A. – Sullivan, S. E. (2005) Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *The Academy of Management Executive (1993)*, Vol. 19(1), 106–123.
<https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>
- Martin, J. L. – George, M. (2006) Theories of Sexual Stratification: Toward an Analytics of the Sexual Field and a Theory of Sexual Capital. *Sociological Theory*, Vol. 24(2), 107–132.
<https://doi.org/10.1111/j.0735-2751.2006.00284.x>
- Mears, Ashley (2015) Girls as elite distinction: The appropriation of bodily capital. *Poetics (Amsterdam)*, 53, 22–37. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2015.08.004>
- Merluzzi, J. – Phillips, D. J. (2022) Early Career Leadership Advancement: Evidence of incongruity penalties toward young, single women professionals. *Organization Studies*, Vol. 43 (11), Article 01708406221081619. <https://doi.org/10.1177/01708406221081619>
- Niemistö, C. – Hearn, J. – Kehn, C. – Tuori, A. (2021) Motherhood 2.0: Slow Progress for Career Women and Motherhood within the ‘Finnish Dream.’ *Work, Employment and Society*, Vol. 35 (4), Article 0950017020987392. <https://doi.org/10.1177/0950017020987392>
- Poulsen, Kirsten. M. (2006) Implementing successful mentoring programs: career definition vs mentoring approach. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 38(5), 251–258.
<https://doi.org/10.1108/00197850610677715>
- Roethlisberger, C. – Gassmann, F. – Groot, W. – Martorano, B. (2023) The contribution of personality traits and social norms to the gender pay gap: A systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 37(2), 377–408. <https://doi.org/10.1111/joes.12501>

- Ruiz Castro, M. – Holvino, E. (2016) Applying Intersectionality in Organizations: Inequality Markers, Cultural Scripts and Advancement Practices in a Professional Service Firm. *Gender, Work, and Organization*, Vol. 23 (3), 328–347. <https://doi.org/10.1111/gwao.12129>
- Samper, A. – Yang L. W. – Daniels, M. E. (2018) Beauty, Effort, and Misrepresentation: How Beauty Work Affects Judgments of Moral Character and Consumer Preferences. *The Journal of Consumer Research*, Vol. 45 (1), Article ucx116. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucx116>
- Sarpila, O. – Koivula, A. – Kukkonen, I. – Åberg, E. – Pajunen, T. (2020) Double standards in the accumulation and utilisation of ‘aesthetic capital.’ *Poetics (Amsterdam)*, 82, Article 101447. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101447>
- Schultheiss, Donna (2021) Shining the light on women’s work, this time brighter: Let’s start at the top. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.126, Article 103558.
- Singer, R., – Papadopoulos, T. (2024) There Is no Universal Standard of Beauty. *Aesthetic Plastic Surgery*, Vol. 48 (24), 5273–5282. <https://doi.org/10.1007/s00266-024-04266-w>
- Sollerhed, A.-C. – Bringsén, Å. (2023) Appearance between professionalism and work-related stress among marketing employees. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, Vol. 75(4), 1231-1242. <https://doi.org/10.3233/WOR-220307>
- Sullivan, S. E., – Baruch, Y. (2009) Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, Vol. 35 (6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Sun, K. Q. – Slepian, M. L. – Akinola, M. (2025). The look of a leader. *PloS One*, Vol. 20 (4), Article e0320836. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0320836>
- Wojtaszczyk, K. – Syper-Jędrzejak, M. (2025) Erotic Capital: The Role of Attractiveness in Employment and Private Life. *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 54, 1875–1893. <https://doi.org/10.1007/s10508-025-03134-1>
- World Economic Forum (2025) Global Gender Gap Report 2025. < https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf>, haettu 2.2.2026
- Zacher, H. – Rudolph, C. W. – Todorovic, T. – Ammann, D. (2019) Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.00>

Liitteet

Liite 1 Selvitys tekoälyn käytöstä

Tutkielman laatimisessa on apuna käytetty Open AI:n ChatGPT (Gpt 5-sarjan mallit, Plus-versio) tekoälytyökalua. Tekoälyä on hyödynnetty *Ohjeet tekoälyn käytöstä Turun Kauppakorkeakoulun opinnäytetöissä* -ohjeistuksen mukaisesti. Tässä liitteessä on eritelty, miten ja miksi tekoälyä on käytetty. Tutkielmassa ei ole käytetty tekoälyn suoraan tuottamaa tekstiä tai muuta sisältöä: tutkielman koko sisältö teorioineen ja johtopäätöksineen pohjautuu tutkielman laatijan omaan analyysiin ja johtopäätöksiin vertaisarvioidusta akateemisesta kirjallisuudesta. Kaikki tekoälyn antama sisältö on arvioitu kriittisesti, eikä sillä ole pyritty korvaamaan omaa pohdintaa tai tieteellistä ajattelua.

- a) Tekoälyä on käytetty eniten tutkielman alkuvaiheessa aiheen ideointiin ja hienoviilaamiseen. Laatijalle oli selkeää, että hän haluaa kirjoittaa ulkonäöstä, mutta näkökulman rajaamisessa oli haasteita.

Esimerkkikehoitteet: ”Olen kirjoittamassa kandidaatintutkintoa johtamisen ja organisoinnin pääaineeseen. Haluaisin kirjoittaa ulkonäöstä työelämässä. Olen lukenut eroottisesta pääomasta, voisiko se liittyä mitenkään aiheeseen? Mihin teorioihin minun kannattaisi tutustua ensin?”, ”Miten aihetta voisi rajata? Jos rajaan tutkimuksen vain naisiin, tuleeko tutkielmasta liian suppea?” ja ”Liittyykö tutkimuskysymys ja aihe tarpeeksi johtamisen ja organisoinnin pääaineeseen? Millaisiin tekijöihin pitää kiinnittää huomiota, etten lähde liian kauas aiheesta?”.

Tarkistus ja oma pohdinta: Tekoälyn kanssa aihe selkeni ja antoi suunnan laatijalle aloittamiseen. Lopullinen aihe muotoutui luonnostaan tutkimuskirjallisuutta lukemalla. Tekoälyä käytettiin vain alustavan ensiymmärryksen luomiseksi.

- b) Lisäksi tekoälyä on käytetty käännöstyön apuna. Suurin osa tutkielman lähteistä on englanniksi ja monessa akateeminen sanasto vaativaa. Laatija koki, ettei aina ymmärtänyt täysin lukemaansa tekstiä omin neuvoin ja törmäsi tuntemattomiin sanoihin ja haastaviin lauserakenteisiin.

Esimerkkikehoitteet: ”Suomenna tämä akateemisesti: Although scholars drawing on gender stereotypes implicitly rely on universal standards of attractiveness, the consequences of attractiveness are believed to be contingent on other relevant status characteristics and depend on context, including the occupational field’s gender type.”

Tarkistus ja oma pohdinta: Tekoöly auttoi laatijaa ymmärtämään tekstin pääkohtia ja vaikeita termejä, joiden jälkeen hän pystyi itse jäsennellä sisältöä. Laatija vertasi tekoölyn suomennoksia muiden ei-tekoölypohjaisten käännöstyökalujen suomennoksiin ja kirjoitti lopulta artikkelien pohjalta omin sanoin.

- c) Lisäksi tutkielman aikana tekoölyä on käytetty kielentarkastukseen. Laatija syötti omaa tekstiään tekoölylle ja pyysi sitä lihavoittamaan kohdat, joista löytyisi kielioppi- tai pilkkuvirheitä. Nämä kohdat laatija kävi varauksella läpi ja korjasi oman harkinnan mukaan.