



Turun yliopisto  
University of Turku

# **NÄYTÄ HYVÄLTÄ, TIENAA PAREMMIN?**

**Ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyys suomalaisessa  
työelämässä**

Taloussosiologian pro gradu -tutkielma  
Master's Thesis  
in Economic Sociology

Laatija/Author:  
Julia Nurmi

Ohjaaja/Supervisor:  
VTT Pekka Räsänen

25.5.2026  
Turku

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



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

Oppiaine	Taloussosiologia	Päivämäärä	25.5.2026
Tekijä(t)	Julia Nurmi	Sivumäärä	58 sivua + 9 liites.
Otsikko	Näytä hyvältä, tienaa paremmin? – Ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyden suomalaisessa työelämässä		
Ohjaaja(t)	VTT Pekka Räsänen		

### Tiivistelmä

Ulkonäöllä on merkitystä työmarkkinoilla, joilla työntekijöitä arvioidaan osaamisen lisäksi erilaisten sosiaalisten ja kulttuuristen odotusten kautta. Ulkonäköön liitetään oletuksia työntekijän osaamisesta, uskottavuudesta ja sopivuudesta. Ulkonäkö toimii siten statussignaalina, jonka kautta yksilölle rakentuu joko etua tai haittaa työmarkkinoilla.

Tämä pro gradu -tutkielma analysoi suomalaisten asenteita ulkonäön hyödyntämiseen työelämässä. Tutkielman tavoitteena on selvittää, kuinka hyväksyttävänä ulkonäön käyttämistä pidetään palkkatulojen saavuttamiseksi sekä miten näkemykset eroavat sukupuolen ja ulkonäöstä saadun hyödyn kokemusten mukaan. Aineistona käytetään Arkielämä ja ulkonäkö -kyselyaineistoa (2016), joka on kerätty Turun yliopiston taloussosiologian oppiaineessa. Kyselyssä oli mukana ulkonäköä ja palkkaa koskevia väittämiä, jotka koskevat sukupuolittunutta hyväksyttävyyttä sekä ulkonäöstä hyötyneiden kokemuksellisuutta. Aineistoa analysoitiin hyödyntämällä kuvailevia menetelmiä ja lineaarista regressioanalyysiä, joiden avulla tarkasteltiin ulkonäön merkityksiä ja odotuksia sukupuolten välisessä vertailussa.

Tutkielman tulosten mukaan ulkonäöstä koettu hyötykokemus on merkitsevästi yhteydessä ulkonäön käytön hyväksyttävyyteen: vastaajat, joka olivat kokeneet hyötyneensä ulkonäöstään työelämässä, suhtautuivat ulkonäön hyödyntämiseen hyväksyvämmiin kuin muut vastaajat. Miesten ja naisten mielipiteissä ei ollut eroja, mutta tulosten mukaan arvioinnin kohteella oli merkitystä: miehiä koskeva väite ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyydestä sai korkeammat arviot. Lisäksi naiset arvioivat muita naisia kriittisemmin ulkonäön hyödyntämisen osalta. Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan naiset paheksuvat enemmän muita naisia kuin miehiä työorganisaatioissa. Tuloksia voidaan selittää myös laajemmin esimerkiksi Cecilia Ridgewayn (2001) statusrakennusteorian kautta, joka selittää, kuinka ulkonäön perusteella tehdään oletuksia yksilön pätevydestä ja asemasta.

Tutkielma osoittaa, että ulkonäköön liittyvät käsitykset ovat moniulotteisia ja osin ristiriitaisia. Suomalainen meritokraattinen ihanne on ristiriidassa ulkonäön hyödyntämisen kanssa, koska palkitsemisen tulisi perustua yksinomaan osaamiseen. Kuitenkin ulkonäkö saa painoarvoa työelämässä, vaikka se ei suoraan liittyisi itse työhön. Ulkonäköön liittyvät arviot eivät kuvaa ainoastaan yksilöiden käsityksiä, vaan heijastavat myös laajempia sosiaalisia rakenteita. Tutkielman tulosten perusteella tulisi kiinnittää huomiota organisaatioiden tiedostettuihin ja tiedostamattomiin arviointikriteereihin. Syrjivien käytäntöjen purkamiseksi ja tasa-arvon saavuttamiseksi on keskeistä tarkastella kriittisesti niitä rakenteita, joiden kautta eriarvoisuus rakentuu ja uusiutuu.

Asiasanat	ulkonäkö, palkka, työelämä, sukupuoli, ulkonäköpääoma, status
-----------	---

Muita tietoja	
---------------	--

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ulkonäkö arvioitavana ja vaihdettavana työmarkkinoilla</b>	<b>7</b>
2.1	Ulkonäköpääoma	8
2.2	Oikeutetun palkan muodostuminen	10
2.3	Työorganisaatioiden sukupuolittuneet normit	13
<b>3</b>	<b>Ulkonäkö statuksena työmarkkinoilla</b>	<b>17</b>
3.1	Ulkonäön symbolinen arvo	17
3.2	Ulkonäkö statussignaalina	20
3.3	Ihanteellisen työntekijän ulkonäkö	24
<b>4</b>	<b>Tutkimusasetelma</b>	<b>30</b>
4.1	Tutkimuskysymykset	30
4.2	Aineiston esittely ja tutkimusetiikka	31
4.3	Muuttujat	33
4.3.1	Selitettävä muuttuja	33
4.3.2	Selittävät muuttujat	34
4.4	Menetelmät	36
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>39</b>
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset</b>	<b>46</b>
<b>7</b>	<b>Yhteenveto</b>	<b>52</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>54</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>59</b>
	Liite 1. Arkielämä ja ulkonäkö -kyselylomake	59
	Liite 2. Muuttujien jakaumat	66

# 1 Johdanto

Elämme yhteiskunnassa, jossa hyvältä näyttäminen ja ulkonäön kehittäminen ovat jokapäiväisiä tavoitteitamme. Ulkonäön ajatellaan olevan yksilön identiteetin visuaalinen ilmentymä, jolla vastataan yhteiskunnassa vallitseviin ulkonäköodotuksiin. Vastaavasti myös muista yksilöistä voidaan tehdä tulkintoja ja oletuksia ulkonäön perusteella. Ulkonäön arvo määräytyy sosiaalisissa suhteissa, jolloin kauneudella voidaan saada valtaa. Kaikilla ei siten ole samoja mahdollisuuksia osallistua valtapeliin, jossa valtaapitävät sanelevat mikä on kaunista ja arvokasta. (Kukkonen ym., 2019.) Tämän vuoksi ulkonäköä tulisi tarkastella yhteiskunnallisena ilmiönä: se ei ole vain irrallinen yksilön ominaisuus, vaan osa laajempaa arviointia ja eriarvoisuutta.

Vaikka usein sanotaan, että kauneus on katsojan silmässä, tutkimukset ovat osoittaneet, että yksilöillä on vahva yhteisymmärrys siitä, mitä pidetään viehättävänä. Ihmisillä on usein jaettuja käsityksiä siitä, millaisia piirteitä pidetään viehättävinä, hyväksyttävinä tai tavoiteltavina. Ulkonäkö muodostaa siten tutkimusalueen, jossa tarkastellaan, kuinka ulkonäkö liittyy erilaisiin etuihin, syrjintään ja elämänmahdollisuuksien jakautumiseen. Ulkonäkö voi toimia resurssina, mutta sen arvo ei jakaudu tasaisesti: se on sidoksissa esimerkiksi sukupuoleen, yhteiskuntaluokkaan, ikään ja muihin sosiaalisiin luokkiin. (Kuipers & Sarpila, 2026.) Ulkonäkö liittyy siten sekä etuihin että syrjintään, sillä se voi vaikuttaa siihen, millaisia mahdollisuuksia yksilölle avautuu ja millaisia rajoituksia hän kohtaa.

Nykyajan kulutuskeskeisessä yhteiskunnassa ulkonäön merkitys korostuu entisestään, sillä ulkonäköön kohdistuu jatkuvasti erilaisia kehittämisen vaatimuksia. Ulkonäköön investoidaan aikaa, rahaa ja vaivaa, jolloin kauneuden tavoittelusta tulee eräänlainen elämänmittainen projekti. Tämä ei kuitenkaan ole kaikille samalla tavalla mahdollista. Jos ulkonäköön panostaminen edellyttää erilaisia resursseja, ulkonäkö voi muuttua kumulatiivisen edun muodoksi: ne, joilla on jo valmiiksi enemmän pääomaa, voivat myös investoida itseensä enemmän. Nämä investoinnit puolestaan voivat vahvistaa yksilön sosiaalista ja taloudellista asemaa. (Kuipers & Sarpila 2026.) Tällä tavoin ulkonäkö näyttäytyy pääoman muotona, jota voidaan hyödyntää sosiaalisissa ja taloudellisissa suhteissa.

Ulkonäkö ei ole vain yksilön henkilökohtainen ominaisuus, vaan se on osa työelämässä muodostuvaa sosiaalista ja taloudellista arvoa. Ulkonäön merkitys korostuu erityisesti tilanteissa, joissa ihmiset arvioivat toisiaan nopeasti ja puutteellisen tiedon varassa. Työelämässä tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi rekrytointi, asiakaskohtaukset ja palkkaneuvottelut. Näissä tilanteissa ulkonäkö voi toimia tulkinnan välineenä, jonka perusteella yksilöön liitetään oletuksia esimerkiksi pätevydestä, itsevarmuudesta tai sopivuudesta tiettyyn työtehtävään. (Sarpila ym. 2022.)

Työelämässä ei siis ole kyse pelkästään siitä, että yksilön tulisi näyttää hyvältä, vaan enemmänkin siitä, että hänen tulisi näyttää oikeanlaiselta. Oikeanlainen ulkonäkö rakentuu suhteessa yhteiskunnan ja ammattiin liitettyjen odotuksen mukaan. Esimerkiksi yritysmaailmassa saatetaan vaatia huoliteltua ulkonäköä, kun taas luovilla aloilla voidaan arvostaa epämuodollisempaa ulkoasua. (Kuipers & Sarpila 2026.) Tätä voidaan jäsentää ammatinmukaisen ulkonäön käsitteellä, jonka mukaan työntekijän ulkoista olemusta arvioidaan suhteessa siihen, millaiseksi tietyn ammatin ihanteellinen edustaja mielletään. Ulkonäköön ei silloin liity vain kasvopiirteet, vaan myös pukeutuminen, kehon koko, terveyden vaikutelma, eleet ja tapa kantaa itseään. (Sarpila ym. 2022.)

Viime vuosina ulkonäön merkitys työelämässä on ollut esillä sekä suomalaisessa tutkimuksessa että julkisessa keskustelussa. Uutisoinnissa ja asiantuntijapuheenvuoroissa aiheita on käsitelty erityisesti ulkonäkösyöjännän, rekrytoinnin ja työuralla etenemisen näkökulmista. Näissä keskusteluissa ulkonäkö näyttää työelämän vaiettuna arviointiperusteena: siitä ei välttämättä puhuta avoimesti, mutta ulkonäkö voi vaikuttaa siihen, millaisena työntekijänä yksilö nähdään. Ulkonäköön liittyviä arvioita voidaan taas peitellä puheella työntekijän sopivuudesta tiettyyn organisaatiokulttuuriin, vaikka kyse olisi tosiasiallisesti esteettisiin piirteisiin kohdistuvasta arviosta.

Voidaan siis sanoa, että ulkonäkö vaikuttaa työorganisaatioissa jo rekrytoinnista alkaen. Rekrytointitilanteessa hakijan osaamista arvioidaan usein samanaikaisesti hänen olemuksensa ja yleisvaikutelmansa kautta. Samalla työelämää ohjaa meritokraattinen ihanne, jonka mukaan työntekijöitä tulisi arvioida ensisijaisesti vain ansioidensa kautta. Ulkonäköä ei kuitenkaan voida sulkea pois työelämästä, sillä se on osa sosiaalista

vuorovaikutusta. Tämän ristiriidan vuoksi on tärkeää tarkastella, kuinka hyväksyttävänä ulkonäön hyödyntämistä pidetään työelämässä ja millaiset tekijät selittävät siihen liittyviä asenteita.

Tutkielmassa tarkasteltiin ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä palkkakontekstissa. Aineistona käytettiin Arkielämä ja ulkonäkö -kyselyaineistoa, joka oli toteutettu vuonna 2016. Kyselyssä oli mukana ulkonäköä ja palkkaa koskevia väittämiä, jotka koskevat sukupuolittaista hyväksyttävyyttä sekä ulkonäöstä hyötyneiden kokemuksellisuutta. Tutkielman avulla voidaan saada lisää tietoa täydentämään jokseenkin vähäisesti tutkittua aihetta Suomessa.

Tutkielman tulokset voivat herättää keskustelua ulkonäön palkkavaikutuksista sekä työorganisaatioiden tiedostamattomista ulkonäköoletuksista. Tutkielma täydentää olemassa olevaa suomalaista tutkimusta ulkonäöstä ja tuo uuden näkökulman ulkonäöstä hyötyvien asenteista. Tutkielmalla pyritään selvittämään, onko hyväksyttävyydessä sukupuolittaisia eroja, kuten aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet.

Tutkielmassa tarkastellaan aluksi ulkonäköä pääomana, jossa keskitytään oikeutetun palkan muodostumiseen sekä työorganisaatioiden sukupuolittuneisiin rakenteisiin. Sen jälkeen lähestytään ulkonäköä statuksena, jossa keskitytään ulkonäön symboliseen arvoon, statussignaaleihin sekä ihanteellisen työntekijän ulkonäköön. Luvussa 4 esitellään tutkimusasetelma: tutkimuskysymyksien jälkeen käsitellään aineiston esittelyä, tutkielmaan liittyvää tutkimusetiikkaa sekä käytettyjä tutkimusmenetelmiä. Luvussa 5 esitetään tulokset ja viimeisissä luvuissa kootaan johtopäätökset sekä pohditaan aihetta laajemmin.

## 2 Ulkonäkö arvioitavana ja vaihdettavana työmarkkinoilla

Viehättävä fyysinen ulkonäkö toimii resurssina: tietynlaisen ulkonäön avulla voi saada parempaa palkkaa tai saada helpommin töitä. Ulkonäöstä voidaan tehdä erilaisia johtopäätöksiä, jotka liittyvät henkilön sukupuoleen tai esimerkiksi sosiaaliseen statukseen. Henkilön taloudellisen, kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman lailla ulkonäkö voi toimia pääomana, jolloin ulkonäöstä saatava hyöty jakautuu epätasaisesti.

(Kukkonen ym., 2019, 13.) Ulkonäkö on siten jatkuvan tarkastelun alla: tietynlainen ulkonäkö voi tuottaa eriarvoisuutta tai arvostusta (Sarpila 2013, 13). Tämän ilmiön ymmärtämiseksi ulkonäköä voidaan tarkastella pääoman käsitteen kautta.

Ranskalaisen sosiologin Pierre Bourdieun pääomien vaihtoteoria perustuu ajatukseen sosiaalisesta tilasta, joka rakentuu yksilöiden pääomien kautta. Bourdieun teorian avulla voidaan siten tarkastella, kuinka ulkonäkö voi toimia eriarvoisuutta tuottavana resurssina. Bourdieun (1986) mukaan sosiaalisessa tilassa toimii erilaisia sosiaalisia luokkia, joiden pääomien määrä jakautuu epätasaisesti. Pääomatyyppien vaihdettavuudella varmistetaan sosiaalisessa tilassa olevan pääoman sekä aseman lisääntyminen mahdollisimman vähäisin kustannuksin. (Bourdieu 1986, 253.)

Vastaavaa tulkintaa on myös esitetty Purhosen, Gronowin, Heikkilän, Kahman, Rahkosen ja Toikan (2014) kirjassa, jossa Bourdieun mukaan yhteiskuntaluokkien – karkeasti jaoteltuna yläluokan, keskiluokan ja työväenluokan – lisäksi pääomien eriytymistä voidaan selittää myös sukupuolella ja iällä (Purhonen ym. 2014, 15).

Pääomien vaihtoteorian näkökulmasta taloudellisen pääoman lisäksi keskeistä on myös sosiaalinen pääoma, jota voidaan hankkia omien verkostojen kautta. Kukkonen, Pajusen, Sarpilan ja Åbergin (2019) mukaan Bourdieu argumentoi, että verkostot koostuvat erilaisista vuorovaikutussuhteista, jotka tarjoavat yksilölle arvokasta tietoa – pääomaa.

(Kukkonen ym. 2019, 14.) Kulttuurista pääomaa voidaan tarkastella Bourdieun mukaan kolmella eri tavalla. Institutionalisoitu kulttuurinen pääoma viittaa suoritettuihin ansioihin, esimerkiksi koulutukseen, jonka avulla yksilö saa sosiaalista statusta.

Objektifoidulla kulttuurisella pääomalla viitataan kulttuurisiin objekteihin, kuten kirjoihin ja taideteoksiin. Jos yksilöllä on tarpeeksi taloudellista pääomaa, hän voi hankkia erilaisia kulttuurillisia objekteja, mutta objektien oikeanlaiseen käyttöön ja esittelyyn tarvitaan ruumiillista kulttuurista pääomaa. Se on ilmennettyä, pitkäjänteisesti kehittyvää pääomaa, joka muodostuu enemmän tai vähemmän tiedostetusti.

Ruumiillistuneeseen kulttuuriseen pääomaan sisältyy niin yksilön tavat ja kyvyt kuin myös fyysinen olemus. (Kukkonen ym. 2019, 14–15.) Bourdieu keskittyi pääomien lisäksi vielä tarkemmin ruumiiseen – kehoon – jonka avulla voidaan ulkonäköä tarkemmin.

## 2.1 Ulkonäköpääoma

Bourdieuun (1986) mukaan merkkejä kantava keho tuottaa sosiaalisia signaaleja: keho on sosiaalinen tuote, joka ilmaisee yksilön sisimmän olemuksen (Bourdieu 1986, 192). Kukkonen ym. (2019) mukaan Bourdieu argumentoi, että ruumis koostuu ja kasaantuu jokaisesta pääomasta, jolloin pääomien määrittelemä status ilmenee muille kehon kautta. Bourdieu ei kuitenkaan käsitellyt teoksissaan ulkonäköä erillisenä pääomanaan, vaikka Bourdieun etnografisissa tutkimuksissa tarkastellaan, miten luokka ja ruumis ovat sidoksissa. Näissä tutkimuksissa Bourdieu tarkasteli ranskalaisia maanviljelijöitä, joiden kehoa muovasi raskas, fyysinen manuaalinen työ. Maanviljelijät kokivat oman kehonsa merkittäväksi työnsä kannalta: kehon kestävyys ja sietokyky olivat ensiarvoisen tärkeitä. (Kukkonen ym. 2019, 15–16.) Tämä viittaa siihen, että Bourdieu ymmärsi kehojen kantavan sosiaalisia merkkejä, joiden ominaisuudet ja arvostukset vaihtelevat eri yhteiskuntaluokissa.

Bourdieuun ajattelua on myöhemmin täydennetty tarkastelemalla ruumiillisuuden merkitystä sosiaalisessa asemassa. Bourdieun lisäksi esimerkiksi Lois Wacquant lähestyi myöhemmin ulkonäköpääomaa nyrkkeilyä koskevan tutkimuksen kautta. Wacquant (1995) teki Bourdieun tapaan etnografista tutkimusta, jossa hän tarkasteli nyrkkeilijöiden ruumiillistunutta pääomaa. Wacquant käsitti ruumiillistuneen pääoman konkreettisina ulkonäköön ja ruumiillisiin ominaisuuksiin liittyvinä piirteinä. Wacquantin mukaan nyrkkeilijöiden avulla saatava pääoma hyödytti kuitenkin enemmän managereita kuin itse nyrkkeilijöitä. (Wacquant 1995, 90.) Myös Chris Shilling tutki tarkemmin ruumiillisia piirteitä pääoman kautta. Shilling nimitti tätä fyysiseksi pääomaksi, koska hänen mielestään ruumiillisuus on jotain suurempaa kuin vain osa kulttuurista pääomaa. Pääomaa ja statusta ajateltiin tuottavan kehon hallinnan ja kehittämisen kautta. (Shilling 1991, 654–56.) Bourdieu keskittyi yhteiskuntaluokkiin ruumiillistuneina sosiaalisina tiloina, kun taas Shilling pohti fyysisen pääoman sukupuolittuneita eroja. Kukkonen ym. (2019) perustelivat, että Wacquantin ja

Shillingin lähestymistapoja yhdisti näkemys siitä, että ruumiilliset ominaisuudet asettivat yksilöt keskenään eriarvoiseen asemaan (Kukkonen ym. 2019, 16–17).

Ruumiillisuuden ja pääoman välistä yhteyttä voidaan tarkastella myös arvonmuodostuksen näkökulmasta: Georg Simmelin (2011) mukaan arvo syntyy nimenomaan prosessien kautta, jotka asettavat asioita hierarkioihin. Siinä missä Bourdieu painottaa eriarvoisuutta sosiaalisen rakenteen tuloksena, Simmel sen sijaan tarkastelee eriarvoisuutta arvon syntymisen ehtona. Simmelin mukaan arvo ei synny itse kohteessa, vaan yksilön ja kohteen välisessä vuorovaikutuksessa. Erityisesti Simmelin ajatuksissa korostuu arvon syntyminen tilanteissa, joissa kohteen saavuttaminen vaatii tietynlaista vaivaa ja uhrausta. Taloudellinen arvo syntyy luopumisen ja vaihdon kautta, joita voidaan pohtia suhteessa työmarkkinoihin. Simmelin mukaan vaihdossa subjektiiviset merkitykset muuttuvat objektiiviseksi arvoksi, kun kohteita asetetaan vastakkain. Ulkonäön voidaan ajatella olevan resurssi, jonka fyysiset piirteet eivät itse tuota arvoa, vaan ne saavat merkityksensä sitä kautta, mitä niiden avulla voidaan saavuttaa – esimerkiksi korkeampaa palkkatasoa. (Simmel 2011, 61–94.)

Ruumiillisuutta korostavien näkökulmien pohjalta ulkonäköä alettiin tarkastella aiempaa systemaattisemmin omana pääoman muotona. Catherine Hakim (2010) käsitteli fyysistä pääomaa esittelemällä eroottisen pääoman käsitteen: se toimii resurssina yhdessä taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman rinnalla (Hakim 2010, 499). Hakim argumentoi, että Bourdieun pääomamuodot ovat luokkarakenteisiin uppoutuneita, kun taas Hakim näkee eroottisen pääoman olevan yksilön itsensä kehitettävissä olevana resurssina. Hakimin mukaan eroottinen pääoma koostuu kauneudesta, seksuaalisesta vetovoimasta, sosiaalisista taidoista, eloisuudesta, tyylistä ja esiintymisestä, seksuaalisesta kyvykkyydestä sekä hedelmällisyydestä. Hakim siten korostaa, että jotkin ominaisuudet ovat perittyjä, mutta suurin osa ominaisuuksista on itse yksilön kehitettävissä. Hakimin teorian keskeisin väite liittyy siihen, että naisilla on yleensä enemmän eroottista pääomaa kuin miehillä. Hakim perustelee tätä esimerkiksi sillä, että naiset panostavat ulkonäköönsä ja sosiaalisiin taitoihinsa miehiä enemmän. Tämän vuoksi hän esittää, että eroottinen pääoma on naisille yhtä arvokas resurssi kuin koulutus ja työkokemus. (Hakim 2010, 501–510.)

Hakimin teoria on kohdannut voimakasta akateemista kritiikkiä ja esimerkiksi Green (2013) on analysoinut teorian puutteita. Greenin (2013) mukaan käsitteeseen sisältyy liikaa erilaisia asioita persoonallisuudesta sosiaalisiin taitoihin, mikä luo

epämääräisyyttä. Lisäksi eroottista pääomaa käsitellään ilman rodun, luokan ja iän merkitystä. (Green 2013, 137–139, 152.)

Ulkonäköpääomaa voidaan tarkastella myös etuoikeuksien näkökulmasta. Anderson, Grunert, Katz ja Lovascio (2010) esittelivät esteettisen pääoman käsitteen, jolla voi ymmärtää, kuinka kauneuteen liittyvä arvostus muuttuu yksilöllisen etuoikeuden muodoksi. Anderson ym. (2010) kuvaavat esteettistä pääomaa eräänlaiseksi symboliseksi kulttuuriseksi pääomaksi, joka on myös Bourdieun pääomien vaihtoteorian mukaista analysointia. Esteettisen pääoman käsitteessä painottuu sen keskeinen ajatus: esteettinen ulkonäkö ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan sen arvo määräytyy sen perusteella, kuinka yhteiskunta palkitsee ominaisuudet erilaisilla mahdollisuuksilla. Esteettisen pääoman lisäksi Anderson ym. (2010) määrittelivät myös esteettisen työn käsitteen, jolla viitataan tekoihin, joiden avulla esteettistä pääomaa voidaan kerryttää. Esimerkiksi kosmetiikan ostamista voidaan pitää investointina, joka tuottaa pääomaa. Esteettinen työ on siten tekoja, joilla voidaan saavuttaa esteettistä pääomaa. (Anderson ym. 2010, 564–566.)

Pääomien merkitys ja käyttö eivät toteudu tyhjiössä, vaan ne kytkeytyvät sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Bourdieun (1986) mukaan pääomien epätasaista jakautumista vaihdetaan kentillä: kenttä on sosiaalinen rakenne, jossa toimijoiden asema määräytyy hallussa olevan pääoman määrän ja laadun perusteella. Kenttä ei kuitenkaan ole staattinen: se on voimien ja kamppailujen kenttä, jossa pääomien arvo määrittyy kenttäkohtaisesti. (Bourdieu 1986, 246–247.)

## **2.2 Oikeutetun palkan muodostuminen**

Palkan muodostuminen ei ole vain taloudellinen transaktio, vaan se on sosiaalinen ja symbolinen prosessi, joka määrittää yksilön arvoa ja asemaa yhteisössä. Palkka liitetään yleensä ajatukseen oikeudenmukaisesta korvauksesta, jossa huomioon otetaan yksilön osaaminen, koulutus sekä työpanos. Näin ollen käsitys oikeutetusta palkasta rakentuu oletukselle, että yksilöiden väliset palkkaerot heijastavat eroja osaamisessa, tuottavuudessa ja ansioituneisuudessa.

Tätä näkemystä on taloustieteessä selitetty esimerkiksi inhimillisen pääoman teoriolla. Ekonomisti Gary Beckerin (1994) mukaan yksilö toimii rationaalisena investoijana, joka tekee valintoja odotettujen hyötyjen perusteella. Beckerin mukaan rationaalinen

yksilö investoi itseensä esimerkiksi hakeutumalla koulutukseen, koska hän odottaa investoinnin lisäävän hänen tuottavuuttaan ja siten nostavan hänen palkkaansa myöhemmässä elinkaaren vaiheessa. Siten ansiotulojen kautta voidaan mitata inhimilliseen pääomaan tehtyjen investointien onnistumista. (Becker 1994, 16–19.)

Beckerin mukaan ennen palkanmuodostusta on kuitenkin olennaista huomioida investointivaiheen vaikutus: kouluttautumisen aikana yksilö kohtaa suorien kustannusten lisäksi vaihtoehtoiskustannuksia. Yksilö menettää potentiaalisia ansiotuloja ollessaan pois työmarkkinoilta, jolloin palkkataso on matalampi uran alkuvaiheessa tai koulutuksen aikana. Koulutuksen päätyttyä kerrytetty inhimillinen pääoma alkaa tuottaa taloudellista hyötyä korkeampina ansiotuloina verrattuna niiden yksilöiden ansioihin, jotka eivät tehneet vastaavia investointeja. (Becker 1994, 34–38.) Becker (2002) argumentoi, että inhimillinen pääoma onkin modernin talousjärjestelmän tärkein pääoman muoto: tiedon ja osaamisen rooli korostuu ansiotulojen kehityksen taustalla.

Inhimillisen pääoman teoria luo perustan ajatukselle, että palkkaa voidaan oikeuttaa yksilön osaamisen ja tuottavuuden perusteella. Ajattelutavassa on yhtäläisyyksiä länsimaissa vaikuttavan meritokratian ihanteen kanssa. Meritokratia toimii uusliberalistisen sosiaalipolitiikan perustana, jossa ansainta ja eteneminen perustuvat yksilön kykyihin ja saavutuksiin. Meritokratian voidaan ajatella olevan ihanteellisen yhteiskunnan perusta, jossa esimerkiksi palkka muodostuu objektiivisen arvioinnin perusteella. Palkan oikeutusta ohjaa ansioituneisuus, jossa pätevimmän ja ahkerimman työntekijän tulisi saada suurin palkkio. (Elmgren 2015, 124–34.) Meritokratia toimii siten viitekehystenä, jonka kautta palkkaeroja usein perustellaan.

Meritokratian voidaan argumentoida käytännön tasolla vähentävän sukupuoleen tai perimään liittyviä etuoikeuksia, mutta meritokratian paradoksi osoittaa muuta. Organisaatioissa, joissa meritokratiaa korostetaan keskeisenä arvona, palkitsemiskäytännöt voivat suosia miehiä myös tilanteissa, joissa naiset suoriutuvat työssään yhtä hyvin. Tämä johtuu koetusta objektiivisuudesta, jossa omia uskomuksia ei aseteta kyseenalaiseksi: meritokraattisessa organisaatiossa toimiva henkilö saattaa pitää itseään automaattisesti reiluna ja puolueettomana. Tätä nimitetään moraaliseksi oikeutukseksi, jossa oma objektiivisuus tulkitaan totuutena. Omaan objektiivisuuteen

nojaavassa toiminnassa luotetaan omiin näkemyksiin ja stereotyyppioihin vahvemmin, jolloin toiminnassa ei huomioida tiedostamattomia sukupuolistereotyyppioita. Miestyöntekijöihin liitetään alitajuntaisesti positiivisia piirteitä, joita voidaan moraalisesti oikeuttaa omien tiedostamattomien mieltymysten mukaisesti. (Castilla ja Benard 2010, 543–68.) Tämänkaltaiset käsitykset kytkeytyvät myös siihen, mitä pidetään yhteiskunnassa ansiokkaana.

Omat näkemykset muodostuvat esimerkiksi vallitsevan kulttuurin pohjalta. Näin ollen käsitys ansiokkuudesta ei ole neutraali, vaan sosiaalisesti rakentunut. Meriitti yhdistetään usein yksilön ominaisuuteen, kuten kykyyn tai koulutukseen. Elmgrenin (2015) mukaan ranskalainen tutkija Dominique Girardot ymmärtää meriitin kontekstisidonnaisena käsitteenä: asia saa meriitin merkityksen vasta silloin, kun se tunnustetaan arvokkaaksi tietyssä ajassa ja paikassa. Meriitti on mielivaltainen, eli se ei ole itsessään yksilön kiinteä ominaisuus, vaan pikemminkin vallitsevaan kulttuuriin sidottu. Meriitin arvostus riippuu vastaanottajasta, jolloin meriittiä ei voida koskaan pysyvästi määritellä. On esitetty, että ominaisuuksien hyödyntäminen riippuu vain henkilöstä itsestään, jolloin logiikka ei ilmennä sattuman ja lähtökohtien merkitystä. Eli jos menestystä selitetään vain omilla ponnisteluilla, eriarvoisuudesta tulee silloin oikeutettua sekä ansaittua. (Elmgren 2015, 129, 138.) Tätä voidaan tulkita siten, että kaikki ansiokkuus ei ole välttämättä helposti havaittavissa tai mitattavissa.

Lisäksi Zhang (2024) esittää, että meritokratia ei niinkään palkitse todellista lahjakkuutta, vaan pikemminkin kykyä osoittaa ansiokkuutta näkyvästi. Tämä täydentää aiempaa kritiikkiä meritokratian näennäisestä objektiivisuudesta. Monia yhteiskunnassa arvostettuja piirteitä – kuten rehellisyyttä – on vaikea mitata. (Zhang 2024, 119.) Myös työelämässä palkitaan usein vain sitä, mitä voidaan mekaanisesti mitata. Silloin työntekijän aito henkilökohtainen panos voi jäädä usein mittaamisen ja myös palkitsemisen ulkopuolelle. (Elmgren 2015, 138.)

Kun palkitseminen siirtyy todellisesta panoksesta kohti mitattavia, näkyviä merkkejä, palkanmuodostus muuttuu nollasummapeliksi, koska kilpailuetu on suhteellista. Tällöin myös ulkonäön voidaan ajatella toimivan näkyvänä signaalina ansiokkuudesta. Meritokraattiseksi mielletyt järjestelmät eivät palkitse todellista osaamista, vaan ne palkitsevat kykyä tuottaa näkyviä todisteita ansiokkuudesta. Panostukset voivat ilmetä

investointeina fyysiseen ulkonäköön, sosiaalisiin taitoihin tai laajoihin verkostoihin. Tällöin fyysinen ulkonäkö voi toimia merkinä menestyksestä. Ulkonäköön panostaminen on silloin nollasummapeliä, koska sen tuottama kilpailuetu katoaa siinä vaiheessa, jos muutkin tekevät samoin. Ne työntekijät, jotka eivät osallistu ulkonäön panostamiseen – esimerkiksi tiettyjen vaatekappaleiden avulla – saavat sosiaalisen rangaistuksen. Vaikka työntekijä tekisi työnsä hyvin, hän häviää yksilöille, jotka osaavat hyödyntää paremmin statussymboleita. Näin ollen pelin ulkopuolelle jääminen merkitsee sosiaalista rangaistusta, sillä kilpailu palkitsee vain näkyviin merkkeihin investoivia yksilöitä. Samanaikaisesti peliin osallistuminen ei kuitenkaan paranna yksilöiden suhteellista asemaa, vaan pikemminkin ylläpitää kilpailua, jossa resursseja kulutetaan ilman todellista etua. (Zhang 2024, 119–22.)

### **2.3 Työorganisaatioiden sukupuolittuneet normit**

Suomi on sitoutunut erilaisiin kansainvälisiin sopimuksiin, kuten sukupuolisyrijännän kieltävään sopimukseen ja tavoitteeseen samasta palkasta samanarvoisessa työssä. Käytännön työelämässä ei sukupuolten tasa-arvo heijastu kuitenkaan sopimusten mukaisesti. Tilastolliset luvut osoittavat, että suomalaisessa yhteiskunnassa miesten ja naisten välillä vallitsee selkeä palkkakuilu: palkkaerot kytkeytyvät laajempaan sukupuolittuneeseen työnjakoon. Suomen palkkaero sukupuolittain oli vuonna 2016 hieman suurempi kuin EU-maissa keskimäärin, joissa palkkaero oli hieman yli 16 prosenttia. Korvajärven ja Heiskasen (2019) mukaan ansioeroja selittää työmarkkinoiden voimakas segregatio, jossa työt jakautuvat erillisiksi miesten ja naisten aloiksi. (Korvajärvi ja Heiskanen 2019, 271.) Palkkaerot tunnustetaan yleisellä tasolla, mutta niitä ei usein haluta tunnustaa omassa organisaatiossa. Urakehityksen esteitä, kuten lasikattoja, voidaan selittää yksilön valinnoilla sukupuolistuneiden rakenteiden sijasta. (Korvajärvi 2002, 63.)

Työorganisaatiot uusintavat jatkuvasti sukupuolistuneita normeja, vaikka niitä olisi totuttu tarkastelemaan sukupuolineutraaleina rakenteina. Joan Acker kehitti sukupuolistuneen organisaation teorian, jossa keskityttiin tarkastelemaan sukupuolta ja yksilön ominaisuuksia osana organisaation perusrakenteita. Brittonin ja Loganin (2008) mukaan Acker kuvailee, että sukupuolistuneisuus tarkoittaa etua ja haittaa, hyväksikäyttöä ja kontrollia, toimintaa ja tunteita sekä merkityksiä ja identiteetin muotoutumista maskuliinisuuden ja feminiinisuuden välisten erojen kautta. (Britton ja

Logan 2008, 107.) Erityisesti suomalaista työelämää on totuttu kuvailemaan tasa-arvon edelläkävijänä, mutta tasa-arvokehitystä hidastaa sukupuolineutraaliuden illuusio, jossa työorganisaatio koetaan neutraalina ympäristönä, jossa sukupuolella ei katsota olevan merkitystä (Pietilä & Poikela 2016, 25).

Acker jäsentää sukupuolistuneiden organisaatioiden toimintaa neljän keskeisen prosessin kautta. Näiden prosessien avulla voidaan tarkastella, miten eriarvoisuus rakentuu organisaation käytännöissä. Britton ja Logan (2008) kuvaavat ensimmäisenä prosessina toimivan epävirallisen työnjaon, jossa työntekijöiden muodollinen asema on samankaltainen, mutta työtehtävät ovat sukupuolittuneet. (Britton ja Logan 2008, 110.) Esimerkiksi suomalaisissa yliopistoyhteisöissä naisille annetaan enemmän hallinnollisia työtehtäviä, jotka voivat sisältää opiskelijoiden ohjausta ja käytännön järjestelyjä. Miehillä taas tarjoutuu enemmän tilaa tutkimukselle ja uralla etenemistä tukeville asiantuntijatehtäville. Toisena prosessina Ackerin kerrotaan erottavan työorganisaatioiden kuvat ja symbolit. Organisaatiot tuottavat mielikuvaa siitä, miltä menestys näyttää. Usein asiantuntijuutta ja valtaa peilataan maskuliinisten symboleiden kautta, kun taas naisiin liitetään mielikuvissa enemmänkin avustajan ja huolehtijan rooli. Kolmannen prosessin on kuvailtu käsittelevän vuorovaikutusta: valta ja edut jakautuvat epävirallisissa verkostoissa. Työorganisaatioissa voi ilmetä erilaisia ”hyvä veli” -verkostoja, jotka saattavat sulkea osan työntekijöistä tiedonkulun ja vaikutusvallan ulkopuolelle. Viimeisenä prosessina toimii itsemääritys: työntekijät muokkaavat ja sopeuttavat identiteettiään edellä mainittujen rakenteiden mukaan. Naistyöntekijä saattaa siten kokea joutuvansa valitsemaan kiltin mukautujan ja aggressiivisen johtajan roolien välillä, jotta hänet otettaisiin vakavasti. (Pietilä ja Poikela 2016, 29–33.) Tämänkaltaiset toimet jäävät kuitenkin helposti huomaamatta, jos organisaatiot ymmärretään sukupuolineutraaleina.

Kun organisaatiot nähdään neutraaleina, piilevää syrjintää ja maskuliinisia normeja ei tunnisteta: työntekijän aseman ajatellaan määräytyvän pelkästään yksilöllisten kykyjen perusteella. Sukupuolittuneita normeja uusinnetaan esimerkiksi ulkonäköön kohdistuvien vaatimusten kautta. Kukkosen ja Sarpilan (2021) mukaan Naomi Wolf esittää, että naisten vapautuessa perinteisistä kotitöistä, patriarkaaliset rakenteet asettivat heille uudenlaisia velvoitteita. Ulkonäkötyötä eli niin sanottua kolmatta työvuoroa suoritetaan töiden ja kotiaskareiden jälkeen. Ulkonäkötyössä naisten on panostettava

merkittävästi enemmän aikaa, rahaa ja energiaa kaunistautumiseen, jotta he voivat saavuttaa taloudellista ja sosiaalista valtaa työmarkkinoilla. (Kukkonen ja Sarpila 2021, 55–66.)

Ammattimainen kauneus on vaatimus, joka on kiristynyt sitä mukaa, kun naiset etenevät urallaan: mitä enemmän naisella on valtaa, sitä tiukemmin häntä arvioidaan ulkoisen olemuksensa perusteella. Tämä konkretisoi, miten sukupuolittuneet normit kohdistuvat erityisesti naisiin. Ammattimainen vaatimus ei kuitenkaan ole vain tyylikysymys, vaan osa poliittista ja taloudellista kontrollia. Naisten odotetaan investoivan huomattavasti aikaa ja rahaa esteettiseen pääomaansa, mutta investoinnit eivät kuitenkaan tuota vastaavaa taloudellista hyötyä kuin miehillä. Naisten kohdalla huoliteltu ulkonäkö on myös usein vain pääsymaksu työmarkkinoille osallistumiseen, kun taas miehillä esteettinen ulkonäkö toimii helpommin varsinaisena taloudellisena etuna. (Kukkonen ja Sarpila 2021, 55–66.) Kuitenkin vastoin useita suomalaisia tutkimustuloksia, Tšekissä tehdyn tutkimuksen tulosten mukaan naisten saama ulkonäkölisä oli huomattavasti suurempi kuin miesten. Samansuuntaisia tuloksia naisten ulkonäköhyödyistä on saatu myös Saksassa ja Kiinassa. (Anýžová & Matějů 2018, 284.) Sukupuolittuneita eroja työntekijöiden arvioinneissa voidaan pohtia myös työntekijöiden ominaisuuksien ja työtehtävän stereotyyppien välisen yhteyden kautta.

Esimerkiksi Heilman ja Saruwatari (1979) ovat lähestyneet ulkonäköä ja työntekijöiden arviointia sopivuuden puutteen käsitteen avulla: yksilön taidot ja ominaisuudet eivät vastaa kyseisen työtehtävän stereotyyppisiä vaatimuksia. Esimerkiksi naisten oletetut feminiiniset piirteet nähdään ristiriitaisina, jos työ mielletään maskuliiniseksi. Siten naistyöntekijälle muodostuu negatiivisia suoriutumisodotuksia. Heilmanin ja Saruwatarin (1979) mukaan sopivuuden puute ilmenee miehillä lähes aina etuna: miehillä fyysinen viehättävyys joko korostaa maskuliinisuutta tai se ei aiheuta uskottavuuden menetyksiä naisellisiksi miellettyillä aloilla. (Heilman & Saruwatari 1979, 361–362.) Vastakkaisia tuloksia ovat raportoineet esimerkiksi Hosoda ym. (2003), joiden tutkimuksen mukaan naistyöntekijöillä ei ilmene sopivuuden puutetta missään tilanteissa kauneuden vuoksi, vaan feminiininen ulkonäkö näyttäytyi johdonmukaisesti etuna. Tulosta selitettiin esimerkiksi sillä, että kauneus saa arvioijan uskomaan naistyöntekijän olevan pätevämpi yleisellä tasolla. (Hosoda ym. 2003, 451.)

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että syrjintä ja etuoikeudet työorganisaatioissa näyttävät rakentuvan sukupuolen varaan. Acker kehitti myös teoreettisen käsitteen, jonka avulla epätasa-arvoa voidaan tarkastella laajemmin kuin vain sukupuolen kautta. Epätasa-arvon hallintajärjestelmät (*engl. inequality regimes*) siirtävät huomion laajempaan kontekstiin. Hallintajärjestelmät ovat käytäntöjä, prosesseja, toimintoja ja merkityksiä, jotka tuottavat ja ylläpitävät luokkaan, sukupuoleen ja rotuun perustuvia eroja organisaatioissa. Käsitteen mukaan eriarvoisuuden muodot – sukupuoli, luokka ja rotu – ovat analyttisesti samalla viivalla ja ne vaikuttavat toisiinsa. (Britton ja Logan 2008, 111.) Tässä tutkielmassa käytetään käsitteitä rotu ja rodullistaminen, koska kriittisen rodun ja valkoisuuden tutkimuksen näkökulmasta rotua ei ymmärretä biologisena ominaisuutena: se merkitsee sosiaalisesti tuotettua luokittelujärjestelmää ja valtasuhdetta. Antirasistisessa keskustelussa rodun käsite on usein korvattu etnisyydellä, mikä on osaltaan hankaloittanut rodullistettuun eriarvoisuuteen ja hierarkioihin liittyvää keskustelua. (Keskinen ym. 2021, 51–55.) Tämän seurauksena tutkielmassa käytetyt käsitteet auttavat tarkastelemaan sellaisia vallan ja eriarvoisuuden rakenteita, joita ei voida selittää yksinomaan etnisyyden kautta.

### 3 Ulkonäkö statuksena työmarkkinoilla

Siinä missä edellisessä luvussa tarkasteltiin ulkonäköä pääomana, tässä luvussa siirrytään tarkastelemaan sitä statuksen näkökulmasta. Näin ollen voidaan ymmärtää, miten ulkonäkö toimii signaalina, jonka perusteella yksilön pätevyyttä, arvoa ja sopivuutta arvioidaan. Erving Goffmanin (1951) mukaan status ei ole ainoastaan yksilön hallussa oleva resurssi, vaan se koostuu oikeuksien ja velvollisuuksien joukosta. Oikeudet ja velvollisuudet ovat vaikeasti havaittavissa arkipäiväisessä kanssakäymisessä, jolloin erilaiset statussymbolit toimivat keskeisinä merkkeinä. Statussymbolien kautta voidaan tehdä yksilön asema näkyväksi. Statussymbolit ovat siten vihjeitä, joilla muut ihmiset sijoittavat henkilön sosiaaliin kategorioihin ja päättävät, miten häntä tulee kohdella. (Goffman 1951, 294.)

#### 3.1 Ulkonäön symbolinen arvo

Ulkonäkö ei ole ainoastaan fyysinen ominaisuus, vaan se on osa sosiaalisten merkitysten ja normien verkostoa, jossa ulkonäkö saa symbolista arvoa. (Sarpila ym. 2017, 1.) Pierre Bourdieun mukaan sosiaalisia toimijoita kuvaavat kahdenlaiset ominaisuudet: aineelliset ominaisuudet, kuten ruumiin mitattavat piirteet sekä symboliset ominaisuudet, jotka syntyvät ja kehittyvät vuorovaikutuksessa (Bourdieu 1986, 87–88). Työmarkkinoilla ulkonäkö on osa yksilön inhimillistä pääomaa, jota työnantajat ja asiakkaat arvioivat ja hyödyntävät (Toiviainen ym. 2004, 21). Esteettinen pääoma taas kertyy työn ja kulutusyhteiskunnan viitekehyksessä osittain kulutuksen kautta. Pääoman kerääminen vaatii taloudellisten resurssien lisäksi ruumiillista tietoa siitä, millainen on oikeanlainen tai tavoiteltava ulkonäkö. (Kukkonen ja Sarpila 2021, 54.)

Psykologit ovat tunnistaneeet ilmiön, jota kuvataan periaatteella ”mikä on kaunista, on hyvää”. Ilmiö havainnollistaa ulkonäön symbolista arvoa. Fyysisesti viehättäviin yksilöihin liitetään positiivisia ominaisuuksia, kuten älykkyyttä, sosiaalista kyvykkyyttä, onnellisuutta ja luotettavuutta. Ilmiötä voidaan kutsua myös sädekehävaikutukseksi, jossa yksi positiivinen ominaisuus – viehättävyys – saa arvioijan olettamaan muidenkin yksilön ominaisuuksien olevan positiivisia. (Kwan ja Trautner 2009, 51.) Fyysisesti viehättävillä työntekijöillä on siten paremmat mahdollisuudet tulla palkatuksi ja edetä urallaan (Rhode 2008, 1035). On esitetty, että viehättävät työntekijät saavat usein korkeampaa palkkaa verrattuna tavanomaisen

näköisiin kollegoihin, vaikka työntekijöiden kognitiivisissa kyvyissä ei olisi eroa. (Hämäläinen ym. 2016, 47.) Sädekehävaikutuksen lisäksi fyysisesti viehättäviin yksilöihin liitetään myös negatiivisia ennakkoluuloja: naiset liittävät toisiin viehättäviin naisiin esimerkiksi turhamaisuutta, itsekkyyttä, snobismia ja epäsympaattisuutta (Ruffle ja Shtudiner 2011, 1761). Naisten välisiä syrjiviä asetelmia voidaan havaita myös työelämässä. Kuningatarmehiläisöire on sosiaalipsykologinen ilmiö, jossa menestynyt nainen suhtautuu työpaikalla torjuvasti muihin naisiin. Menestynyt nainen myös saattaa tietoisesti tai tiedostamattaan estää toisten naisten etenemistä työelämässä. Kuningatarmehiläisöireinen nainen saattaa rekrytointiprosessissa välttää naisehdokkaita ja suosia miehiä. Ilmiön taustalla on näkemys, jossa menestynyt nainen kokee muut naiseksi kilpailijoiksi eikä liittolaisiksi. (Toiviainen ym. 2004, 23.) Naiset eivät siten ole vain ulkonäkövaatimusten kohteina, vaan he myös toimivat aktiivisina ulkonäön tarkkailijoina, arvioijina sekä normien ylläpitäjinä.

Suomalaisessa työelämässä kaksoisstandardeja ylläpitävät ensisijaisesti naiset. Kaksoisstandardit kuvaavat tilannetta, jossa samaa käyttäytymistä arvioidaan moraalisesti eri tavoin riippuen siitä, mihin ryhmään henkilö kuuluu (Sarpila ym. 2020, 2). Kukkonen, Åbergin, Sarpilan ja Pajusen (2018) mukaan naiset paheksuivat enemmän muita naisia työelämäkontekstissa kuin miehiä, jotka toimivat vastaavalla tavalla. Ero korostui esimerkiksi työpaikan saamisen yhteydessä. Miesten kohdalla vastaavaa kaksoisstandardia ei ilmennyt sukupuolen perusteella. On myös esitetty, että naisen oma kokemus viehättävyydestään näyttää tukevan kaksoisstandardeja. Ne naiset, jotka eivät kokeneet itseään viehättäviksi, ylläpitivät kaikkein tiukimpia kaksoisstandardeja muita naisia kohtaan. Vastaavanlaisia kaksoisstandardeja ei siten havaittu niiden naisten keskuudessa, jotka kokivat itsensä viehättäviksi. (Kukkonen ym. 2018, 319.)

Ulkonäkövaatimukset ovat tyypillisesti koskeneet esiintymis- ja muotialoja, mutta nykypäivän työmarkkinoilla vaatimukset kohdistuvat myös asiantuntijatyöhön. Asiantuntijatyössä työntekijöiden ulkoisen olemuksen tulee vastata organisaation mielikuvaa, ja työntekijät muuttuvat siten osaksi organisaation estetiikkaa. (Karjalainen ym. 2016, 1–2.) Eri kulttuureissa vallitsevat kauneusihanteet koetaan normeiksi: ne määrittelevät mikä on toivottavaa ja mikä torjuttavaa. Nykyisissä länsimaisissa yhteiskunnissa ihannoidaan kauneutta, nuorekkuutta, hoikkuutta sekä terveyttä. Normin mukainen keho viestii sosiaalisesta arvosta, kun taas normista poikkeava keho voidaan

tulkita merkiksi sairaudesta, epäonnistumisesta tai itsekurin puutteesta. (Hämäläinen ym. 2016, 44–45.)

Ulkonäön symbolinen arvo kietoutuu myös sukupuolittuneisiin valtarakenteisiin. Naomi Wolfin ulkonäkötyötä (ks. luku 2.3) voidaan tarkastella sen symbolisen arvon kautta. Naisten kehojen voidaan ajatella olevan merkkejä kantavaa pääomaa (*engl. sign-bearing capital*), joka tuottaa statusta organisaatioille ja niiden asiakkaille tavalla, jota miesten kehoilta ei odoteta. Esimerkiksi palvelualoilla työntekijät nähdään osana yrityksen imagoa. Varsinkin luksukseen keskittyvässä vähittäiskaupoissa naisten solakka habitus toimii luokkadistinktion eli erottautumisen välineenä. Ulkonäöstä saatu taloudellinen hyöty ei kuitenkaan päädy työntekijälle, vaan organisaation omistajille. (Mears 2014, 1332–38.) Fyysistä viehättävyyttä voidaan ajatella resurssina, mutta se luo naisille kaksoissidoksen: jos nainen epäonnistuu kauneusnormien noudattamisessa, häntä leimataan ja rangaistaan. Jos taas nainen onnistuu täydellisesti, hänen arvonsa määritellään edelleen pelkän ulkonäön kautta. (Kwan ja Trautner 2009, 59.) Onkin esitetty, että viehättävästä ulkonäöstä hyöttyy kumpikin sukupuoli, mutta vain naisia rangaistaan viehättävästä ulkonäöstään työmarkkinoilla (Kukkonen ym. 2024, 134). Voidaan siis todeta, että ulkonäkö voi toimia sekä etuna että syrjinnän perusteena.

Lookismilla tarkoitetaan syrjintää, joka kohdistuu näkyvään fyysiseen piirteeseen, jota ei pidetä soveliaana tietyssä ympäristössä (Spiegel 2023, 47). On todettu, että lookismia voidaan verrata rasismiin tai seksismiin, koska se asettaa yksilöitä eriarvoiseen asemaan heistä riippumattomien piirteiden vuoksi (Hämäläinen ym. 2016, 46). Lookismi ei myöskään ole irrallinen syrjintämekanismi: se liittyy suoraan muihin sosiaalisiin hierarkioihin. Kauneusihanteet ovat pitkään korostaneet valkoisuuden piirteitä, jotka asettavat vähemmistöt epäedulliseen asemaan. Tietyn ulkonäön saavuttaminen vaatii myös taloudellista pääomaa, joten esteettinen pääoma on usein jakautunut luokittain. Siten pienempituloisilla ei ole riittäviä resursseja vastata työmarkkinoiden ulkonäkövaatimukseen. (Rhode 2008, 1052–53.) Lookismiin liittyy myös vahva sosiaalinen tabu: epäviehättävyydestä tai ulkonäköön liittyvästä syrjinnästä puhuminen aiheuttaa epämukavuutta (Spiegel 2023, 53).

Lookismiin on kuitenkin vaikeaa puuttua, koska se kietoutuu syväälle kulttuurisiin normeihin, tiedolliseen ja tiedostamattomaan epäoikeudenmukaisuuteen sekä myös lainsäädännöllisiin haasteisiin. Lookismia on myös hankala määritellä objektiivisesti. Ulkonäköön ja viehättävyyteen liittyvät seikat koetaan usein subjektiivisiksi, minkä

vuoksi on vaikea luoda objektiivisia malleja ulkonäöstä tuomioistuimille. Monet poliittisen kentän asiantuntijat ovat linjanneet, että ulkonäköön perustuvan syrjinnän lait voisivat johtaa riita-asioiden kasvuun, aiheuttaa mittamattomia kustannuksia yrityksille sekä heikentää tukea muille laeille, jotka kieltävät loukkaavan syrjinnän. On haastavaa luoda rajoja sille, mitkä ulkonäön piirteet ansaitsevat suojan ja mitkä ulkonäön seikat taas kuuluvat työnantajan oikeuteen päättää yrityskuvasta. (Rhode 2008, 1048–68.)

### **3.2 Ulkonäkö statussignaalina**

Statuksen voidaan määritellä tarkoittavan yksilön tai ryhmän sosiaalista arvostusta, kunniaa ja arvovaltaa. Se on yhteiskunnallisen eriarvoisuuden muoto yhdessä taloudellisen varallisuuden ja vallanjaon kanssa. (Ridgeway 2000, 77.) Aiemmassa tutkimuksessa on korostettu, että status perustuu erilaisiin statususkomuksiin, jotka ovat laajasti jaettuja sääntöjä. Säännöt liitetään tiettyihin ihmisryhmiin, esimerkiksi sukupuolen, rodun tai ammatin kautta. Kulttuuriset säännöt sisältävät suuremman, yleisen tason sosiaalisen merkityksen ja pätevyyden. Statususkomukset eivät kuvaa sitä, miten asiat ovat, vaan pikemminkin ne määrittelevät, miten eri ryhmien edustajien tulisi käyttäytyä. Uskomuksien kuvaillaan luovan hierarkioita yhteiskuntaan ja eri ryhmien välille: korkean statuksen ryhmät yhdistetään osaamiseen, jota yhteiskunnassa arvostetaan kulloinkin eniten. Tämä johtaa lopputulokseen, jossa korkean statuksen henkilöt osallistuvat enemmän keskusteluun, heidän ehdotuksiaan kuullaan sekä heillä on enemmän vaikutusvaltaa muiden päätöksiin. (Ridgeway 2001, 637–41.)

On todettu, että statussignaalit ovat ominaisuuksia, omistuksia tai käyttäytymismalleja, jotka viestivät yksilön sosiaalisesta arvostuksesta, pätevydestä ja asemasta.

Statussignaalit voidaan jakaa laajoihin kategorioihin esimerkiksi sukupuolen, iän ja koulutuksen sekä rodun ja etnisyyden mukaan. Cecilia Ridgewayn (2001) kehittämä statusrakennusteoria selittää, kuinka jaetut kulttuuriset uskomukset – sukupuoli, rotu ja ulkonäkö – syntyvät, leviävät ja vakiintuvat osaksi yhteiskunnan hierarkiaa.

Statususkomusten synty liittyy tilanteisiin, joissa ihmiset ovat vuorovaikutuksessa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun ihmiset työskentelevät yhdessä, heille muodostuu toisiaan kohtaan suoriutumisodotuksia. Odotukset ohjaavat sitä, kenen ideoita kuunnellaan ja kenelle annetaan vaikutusvaltaa. Jos vuorovaikutuksen osapuolet eroavat toisistaan jonkin näkyvän ominaisuuden, kuten sukupuolen tai ulkonäön perusteella, heillä on taipumus liittää havaitsemansa pätevyyserot tähän ominaisuuteen.

On havaittu, että statususkomuksien prosessi on voimakas kaksinkertaisesti poikkeavissa kohtaamisissa, joissa yksilöt eroavat toisistaan ryhmäominaisuuden sekä resurssien, kuten palkan, suhteen. (Ridgeway 2001, 637–50.)

Ulkonäkö toimii sosiaalisessa vuorovaikutuksessa statussignaalina, ja statusrakennusteorian mukaan vuorovaikutuskokemukset muuttuvat vakiintuneiksi yhteiskunnallisia eroja koskeviksi uskomuksiksi. Tällöin yksilö voi kokea, että nämä käsitykset näyttävät objektiivisina sosiaalisina tosiasioina, jotka myös muut yhteiskunnan jäsenet laajasti hyväksyvät. Tätä kutsutaan sosiaalisesti validiteetiksi, joka on aiemmin mainittuihin statususkomuksiin liittyvästä konsensuksen vaikutelmasta. Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että suoriutumisodotukset saavat sosiaalisen validiteetin, jos muut toimijat tilanteessa hyväksyvät asian. Siten syntyy statususkomus, joka johtaa eriarvoistavaan tilanteeseen, jossa toinen toimija koetaan kyvykkäämmäksi verrattuna toiseen toimijaan esimerkiksi ulkonäön kautta. Sosiaalinen validiteetti ei kuitenkaan ole vain suoriutumisodotuksien mukaista osaamisen vähättelyä. Sosiaalisen validiteetin merkittävin piirre on sen kyky saada uskomuksen kohteena olevat yksilöt hyväksymään eriarvoisuuden. Kun vähemmän viehättävä tai matalan statuksen omaava yksilö havaitsee, että hierarkia on vakiintunut ja muiden toimijoiden hyväksymä, yksilö joutuu kohtaamaan kovan todellisuuden. Tällöin yksilö joutuu ottamaan statususkomuksen huomioon omassa toiminnassaan, vaikka yksilö ei pitäisi uskomusta oikeudenmukaisena. Jos muut toimijat kohtelevat yksilöä statususkomuksen mukaisesti, siitä syntyy yksilölle sosiaalisen validiteetin painetta, jolloin muiden statususkomukset on helpompi hyväksyä. (Ridgeway 2000, 77–89.)

Sosiaalinen validiteetti voi käynnistää prosessin, jossa yksilöt yleistävät muutamasta tilanteesta, esimerkiksi suoriutumisodotuksista, oppimansa uskomuksen koskemaan koko yhteiskuntaa. Uskomuksesta tulee yleistys, kun toimija olettaa uskomuksen olevan validi myös muissa kohtaamisissa eri ihmisten kanssa. Ridgewayn (2000) mukaan vahvistavia kokemuksia tarvitaan arviolta kolme tai neljä, joiden jälkeen uskomuksista tulee osa yksilön itsestään selvää sosiaalista kehystä. On osoitettu, että sosiaalinen kehys vaikuttaa tuleviin vuorovaikutustilanteisiin. Kun tarpeeksi moni toimija olettaa uskomuksen olevan yleisesti jaettu, se muuttuu yhteiskunnalliseksi konsensukseksi. Sosiaalista validiteettia ei tarvitse kuitenkaan ottaa annettuna: kyseenalaistamalla pätevyysolettamusta validiteetti alkaa heikentyä. Jos kyseenalaistamista ei jatkuvasti

torjuta enemmistön toimesta, uskomuksen sosiaalinen validiteetti heikkenee. (Ridgeway 2000, 89–99.)

Siten statusominaisuus – kuten viehättävä ulkonäkö – muodostaa suoriutumisosotuksia. Odotukset voivat johtaa siihen, että statusominaisuutta kantavalle henkilölle muodostuu muita suurempi vaikutusvalta. Kun prosessi toistuu useasti, se saa sosiaalista validiteettia. Validiteetti saa yksilön yleistämään tilanteen ja siten muodostamaan pysyvän statususkomuksen. Siten voidaan argumentoida, että viehättävällä ulkonäöllä voidaan luoda statususkomuksia, jotka ovat laajasti jaettuja sääntöjä yhteiskunnassa. Aiemmissa tutkimuksissa on esitetty, että ulkonäkölisä (*engl. beauty premium*) selittää viehättävän ulkonäön ja korkeamman kyvykkyyden oletettua yhteyttä. Ulkonäkölisän seurauksena viehättävä työntekijä ansaitsee enemmän kuin esteettisesti keskitasoisiksi arvioidut työntekijät, kun taas alle keskitason arvioidut työntekijät kärsivät ulkonäköhaitasta (*engl. ugliness penalty*). (Mobius ja Rosenblat 2006, 222.) Myös Borland ja Leigh (2014) argumentoivat, että ulkonäkölisän tuottaman palkkorotuksen lisäksi hyötyjä ilmenee myös työtuntien määrässä (Borland & Leigh 2014, 18).

Ulkonäkölisää on selitetty esimerkiksi itseluottamuksen kautta: fyysisesti viehättävillä työntekijöillä on itseluottamusta, joka heijastuu palkkaneuvotteluissa ja esiintymistaidoissa. Itseluottamuksen kehityksen on argumentoitu alkavan jo varhaisessa lapsuudessa, jolloin erilaiset auktoriteetit – kuten opettajat – antavat kauniille lapsille enemmän huomiota ja positiivista palautetta. Positiivinen huomio siten kehittää itseluottamuksen lisäksi myös sosiaalisia taitoja. (Mobius ja Rosenblat 2006, 222–23.)

Esteettisen ulkonäön vaikutusta palkkaukseen on selitetty esimerkiksi makuperusteisen syrjinnän kautta. Makuperusteinen syrjintä on alkujaan yhdysvaltalaisen ekonomistin Gary Beckerin luonnosteleva taloustieteellinen käsite, jonka avulla selitetään, miksi yksilöt eivät halua olla tekemisissä tietynlaisten ihmisten kanssa. Beckerin mukaan syrjintä ei johdu välttämättä työntekijän kyvykkyydestä, vaan tietoisesta tai tiedostamattomasta mieltymyksestä olla toimimatta tiettyyn ryhmään kuuluvien ihmisten kanssa. (Hamermesh 2011, 103–5.)

Makuperusteisen syrjinnän on argumentoitu olevan voimakkainta silloin, kun osapuolten välillä on suoraa ja toistuvaa vuorovaikutusta (Rosenblat 2008, 466). Tämän perusteella on esitetty, että työnantajat haluavat ympäröidä itsensä viehättävillä työntekijöillä, koska he saavat siitä suoraa mielihyvää tai muuta hyötyä. On myös todettu, että työnantajat olisivat valmiita maksamaan viehättävälle työntekijälle enemmän kuin tämän pelkkä työsuoritus edellyttäisi. (Hamermesh 2011, 41.)

On kuitenkin esitetty havaintoja, jotka ovat ristiriidassa näkemyksen kanssa: tutkimuksissa on osoitettu, että ulkonäön tuottama palkkaetu ei ole sidoksissa työnantajan yleiseen mieltymykseen. Esimerkiksi Stinebricker ym. (2019) esittivät, että ulkonäkölisää on havaittu pikemminkin työtehtävissä, joissa vaaditaan vuorovaikutusta. Myyntiin ja neuvotteluihin liittyvissä työtehtävissä ulkonäkö voidaan nähdä tuottavuutta lisäävänä ominaisuutena, minkä vuoksi palkkaetua syntyy. On myös selitetty, että viehättävät työntekijät valikoituvat tietoisesti työtehtäviin, joissa ulkonäöstä on taloudellista hyötyä. On esitetty, että esimerkiksi tiedon ja datan parissa työskentelevien joukossa ei havaittu ulkonäkölisää lainkaan. Makuperusteisen syrjinnän mukaan ulkonäkölisän tulisi ilmetä myös tietotyössä, mutta havainnot ovat ristiriidassa tämän näkemyksen kanssa. Viehättävän ulkonäön on argumentoitu olevan pikemminkin inhimillinen pääoma vuorovaikutustilanteissa. (Stinebrickner ym. 2019, 602.)

Suurimmassa osassa maailmaa ulkonäköön perustuva syrjintä on oikeudellisesti sallittua, ellei se kytkeydy suoraan lainsäädännössä suojattuihin ominaisuuksiin, kuten etnisyyteen ja syntyperään. Esimerkiksi Yhdysvalloissa Michiganissa pituus ja paino ovat suojattu lailla jo vuodesta 1975. Myös Australian Victoriassa vuonna 1995 säädettiin laki, joka kieltää syrjinnän perustuen fyysisiin piirteisiin, kuten pituuteen, painoon, kasvopiirteisiin ja hiuksiin. Kuitenkin useimmat lait sallivat poikkeuksen, jos yksilön ulkonäkövaatimus on perusteltu liiketoiminnan tai työturvallisuuden kannalta. (Rhode 2008, 1048.) Euroopassa ja Pohjoismaissa lookismi on yleisesti tunnustettu, mutta piilotettu syrjinnän muoto. Esimerkiksi vuoden 2019 Eurobarometrin mukaan eurooppalaiset pitivät ulkonäköön kohdistuvaa syrjintää yleisempänä rekrytointitilanteessa verrattuna sukupuolisyryntään. Pohjoismaissa taas ulkonäkösyryntää pidetään yleisempänä kuin muualla EU:ssa keskimäärin. Suomessa ulkonäöllä on merkittävä vaikutus palkkaukseen ja työllistymiseen, vaikka sitä pidetään sopimattomana valintakriteerinä. (Kukkonen ja Sarpila 2021, 53.)

On esitetty, että Suomessa välinpitämättömyys omaa ulkonäköä kohtaan on lisääntynyt merkittävästi joissakin ryhmissä. Sippelin, Åbergin ja Grahnin (2025) mukaan visuaalisen kulttuurin lisääntyminen ei välttämättä lisää nuorten ja nuorten aikuisten ulkonäkökeskeisyyttä. Tätä on selitetty vastareaktiona yhteiskunnan tuottamille ulkonäköpaineille: itseilmaisua toteutetaan laajemmin kuin vain pelkän fyysisen ulkonäön kautta. Esimerkiksi ympäristö, rauha ja vapaus symboloivat teemoina enemmän, jolloin oman ulkonäön merkitys näyttäytyy vähemmän tärkeänä. (Sippel ym. 2025, 9–12.) Siten ulkonäön merkitys statussignaalina muodostuu toissijaiseksi, jolloin muita identiteetin osa-alueita korostetaan ulkoisen olemuksen sijaan.

### 3.3 Ihanteellisen työntekijän ulkonäkö

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että nykyajan työelämässä ihanteellisen työntekijän määritelmä on laajentunut pelkästä osaamisesta kohti työntekijän fyysistä olemusta, pukeutumista ja käyttäytymistä (Hämäläinen ym. 2016, 47). Tämä muutos konkretisoi aiemmin käsiteltyjä ulkonäön vaikutuksia työmarkkinoilla. Työmarkkinoille sopivaa ulkonäköä voidaan luonnehtia käsitteellä ammatinmukainen ulkonäkö (*engl. occupation-congruent appearance*). Ihanteellisen työntekijän ajatellaan olevan kyseisen ammatin stereotyyppinen edustaja. Silloin sopivaa ulkonäköä määritellään muunkin kuin maskuliinisuuden tai feminiinisuuden kautta: kyse on oikeanlaisesta tavasta kantaa itseään. Työnantajan käsitys sopivasta ulkonäöstä rakentuu myös ammatin arvostuksen perusteella. Yksilöt etsivät esimerkiksi valokuvista statussignaaleja – pukeutumista ja muita ulkoisia vihjeitä – joilla henkilöä voidaan arvioida suhteessa tiettyyn työtehtävään tai ammattiin. (Sarpila ym. 2022.)

Ihanteellinen työntekijä on fyysisesti viehättävä, sillä kauniina pidettyihin yksilöihin liitetään tiedostamattomia positiivisia ominaisuuksia (ks. luku 3.1). Ihmisillä on tiedostamaton taipumus arvioida muita fyysisten piirteiden kautta erityisesti tilanteissa, joissa tietoa on rajallisesti. Tällöin kasvot ja pukeutuminen toimivat ensisijaisina tiedonlähteinä, joiden perusteella työntekijöitä luokitellaan. On todettu, että ammatinmukaisuuden arvioita voidaan tarkastella kahden eri ulottuvuuden avulla: ammatin arvostuksen ja sukupuolittuneisuuden kautta. Yksilöt liittävät ammatillisiin statuskategorioihin oletuksia pukeutumisesta ja muista fyysisistä vihjeistä. (Sarpila ym. 2022.) Esimerkiksi korkeaan arvostukseen liitetyissä ammattiteissa, kuten asiantuntijatöissä, odotetaan usein huoliteltua ja konservatiivista tyyliä, joka viestii

ammattillisesta uskottavuudesta (Karjalainen ym. 2016, 5). Ammatinmukaisuutta voidaan myös tarkastella sukupuolittuneesti: miehillä fyysinen viehättävyys parantaa ammatinmukaista ulkonäköä naisvaltaisissa, korkean statuksen ammateissa sekä vuorovaikutuksellisissa ammateissa. Naisilla taas fyysinen viehättävyys parantaa ammatinmukaista ulkonäköä miesvaltaisissa, korkean statuksen ammateissa sekä teknisissä ammateissa. Toisaalta matalan statuksen ammateissa, kuten työväenluokkaisissa ammateissa, miehiltä ei odoteta viehättävää ulkonäköä samalla tavalla kuin ylemmissä luokissa. (Sarpila ym. 2024, 1380.) Työmarkkinoilla ulkonäköön liitetyt odotukset ulottuvat myös muihin ruumiillisiin ominaisuuksiin.

Työmarkkinoilla terveyden ja kehon kokoon liitetään oletuksia työntekijöiden ammattitaidosta ja luotettavuudesta: kehon nähdään heijastavan yksilön itsekuria, motivaatiota ja itsehallintaa. Ulkonäköön liittyvät odotukset eivät siten rajoitu vain esteettisyyteen. Työorganisaatioissa on hyväksyttyä tehdä liikaa töitä ja siten altistaa terveytensä, mutta uupumus ei saa näkyä muille ulospäin: työntekijän tulee näyttää ulkoisesti terveeltä. Työyhteisössä saatetaan huomauttaa painonnoususta, mutta ei ilmaista suoraa huolta hyvinvoinnista tai työuupumuksesta. Huolen kohteena on siten ulkoinen edustavuus, jolloin terveyden heikkeneminen on hyväksyttävää, kunhan se ei riko huoliteltua imagoa. (Karjalainen ym. 2016, 4.) Lihavuuden stigmatisointi kohdistuu yksilön itseaiheutettuun ”epäonnistumiseen”, vaikka lihavuuteen voi liittyä geneettisiä tekijöitä (Toiviainen ym. 2004, 27). Useissa tutkimuksissa on havaittu, että varsinkin lihaviin naisiin on kohdistettu syrjintää työelämässä. Liikalihavilla naisilla on yli kaksinkertainen työttömyysriski verrattuna normaalipainoisiin naisiin, vaikka koulutustaso, ikä ja muut tekijät vakioitaisiin. Miehillä ei esiinny vastaavaa työttömyysriskiä liittyen painoon. (Härkönen ja Räsänen 2008, 3.) Tulkintaa kehoista on tehty myös Tšekissä tulojen osalta: naisten painoindeksin nousu on yhteydessä tulojen laskuun, kun taas tutkimusten mukaan yli 50-vuotiaiden miesten korkeampi painoindeksi korreloi positiivisesti korkeampien tulojen kanssa (Anýžová & Matějů 2018, 280).

Hoikan kehon lisäksi myös nuorekkuuden voidaan nähdä kietoutuvan työntekijän inhimilliseen pääomaan: ikä viestii kyvykkyydestä ja ammatillisesta uskottavuudesta (Toiviainen ym. 2004, 22). Nuorekkuuden ihannointiin liittyy ajatus onnistuneesta ikääntymisestä, jossa nuorekkuuden tavoittelu ja ylipainon välttäminen ovat nousseet

ikäntyvien yksilöiden tärkeimmiksi tavoitteiksi. Nuorekkuuden tavoittelua ja ylipainon välttämistä kuvaillaan sosiaalisesti kilpailuksi, jossa ohjataan yksilöä terveellisten elämäntapojen lisäksi kohti kulutusyhteiskunnan muita muotoja, kuten kosmetiikkaa ja vaateetusta. (Hämäläinen ym. 2016, 45.) Ihanteellisen työntekijän ikä määritellään ahtaasti: 30–40 vuoden ikää pidetään ihanteellisena. On esitetty, että nuoremmat työntekijät koetaan liian nuoriksi ja taas yli 40-vuotiaat liian vanhoiksi. (Toiviainen ym. 2004, 26.)

Ikäsyrintä eli ageismi kietoutuu sukupuoleen, ulkonäkövaatimukseen ja sosiaaliseen luokkaan. Tämä osoittaa, kuinka ulkonäköön liittyvä eriarvoisuus voi olla monikerroksista. Ageismi kohtelee miehiä ja naisia eri tavoin, jota voidaan lähestyä kaksoisstandardin kautta. On havaittu, että naiset kokevat syrjintää samanaikaisesti liittyen ikäänsä ja sukupuoleensa tavalla, jota miehet eivät koe. Miesten esteettiset ikääntymisen merkit, kuten harmaat hiukset, voidaan nähdä merkkeinä auktoriteetista, kokemuksesta ja viisaudesta. Naisilla taas esteettiset ikääntymisen merkit nähdään usein rapauttavana tekijänä, joka vaikuttavat negatiivisesti naisten arvostetuimpaan sosiaaliseen resurssiin eli esteettiseen viehättävyyteen. Miehiltä ja naisilta odotetaan ikääntymisen merkkien minimoimista. Kuitenkin miehiä, jotka pyrkivät peittämään ikääntymisen merkkejä, tuomitaan ankarimmin kuin naisia. (Åberg ym. 2020, 2–4.) Naisen on vaikea olla työelämässä oikean ikäinen: nuoria naisia epäillään iän vuoksi ja taas vanhempien naisten tulisi näyttää nuoremmalta (Toiviainen ym. 2004, 19). Kuitenkin myös Hämäläisen ym. (2015) tulokset osoittivat, että miehet haluavat naisia useammin olla ikäistään nuorempia. Havainto poikkeaa monista aiemmista tuloksista, joissa ikääntymishuoli on nähty lähes yksinomaan naisten ongelmana. (Hämäläinen ym. 2016, 52.)

Iän ja sukupuolen tuottaman kaksoisstandardin lisäksi on myös havaittu kolmoisstandardeja: ikään ja sukupuoleen kietoutuu silloin vielä sosiaalinen luokka. Ylemmällä keskiluokalla on enemmän niin taloudellisia kuin myös kulttuurisia resursseja ylläpitää nuorekasta ulkonäköä ja siten vastata ageismin asettamiin vaatimukseen. Kuitenkaan ylemmän keskiluokan naiset eivät ole täysin vapaita sosiaaliselta arvostelulta. Ikääntymisen täytyy olla onnistunutta, jolloin oletetaan yksilön turvautuvan kosmetiikkaan tai jopa kirurgiaan, jotta ikääntymisen merkit eivät näkyisi. Työväenluokassa taas ikääntymistä lähestytään eri tavoin: kehon

vanhentuminen hyväksytään helpommin, koska vartalo toimii pikemminkin välineenä kuin esteettisenä projektina. (Åberg ym. 2020, 1–3.)

Työelämän ihannetyöntekijän on luonnehdittu olevan nuori, terve, valkoinen sekä kykeneväinen keholtaan. Näin ollen ihanteellisen työntekijän ulkonäkö heijastaa laajempia yhteiskunnallisia valtarakenteita. Ihanteeseen voidaan siten liittää kolme keskeistä esteettistä arvoa: kauneus, terveys ja vaivattomuus. Vaivattomuudessa ihannoidaan työsuorituksia, jotka näyttävät helpoilta ja sujuvilta. Vammaisuuden on koettu usein rikkovan tämän illuusion, kun työntekijän suoritukset saattavat vaatia enemmän näkyvää ponnistelua. Aiemmassa tutkimuksessa on korostettu, että työpaikoilla saatetaan olettaa asiakkaiden esteettisiä mieltymyksiä ja siten työnantajan kokema esteettinen ahdistus voi painaa enemmän työntekijän valinnassa kuin hakijan pätevyys. Ihanteellisen työntekijän ulkonäön ja vammaisuuden välinen suhde on monimutkainen myös silloin, ellei vamma ole näkyvä. Työntekijän vammaisuutta ei oteta todesta, ellei työntekijä vastaa perinteistä kuvaa vammaisesta ihmisestä. (Harris 2019, 942–51.)

Ihanteellisen työntekijän ulkonäkö kytkeytyy kehon, sukupuolen ja iän lisäksi myös normatiiviseen valkoisuuteen (Kwan & Trautner 2009, 61). Kauneusstandardit ovat vahvasti rodullistettuja, jolloin rotu ja fyysinen viehättävyys kietoutuvat toisiinsa (Monk ym. 2021, 198). Tässä yhteydessä rodulla ei tarkoiteta biologista ominaisuutta, vaan sosiaalisesti tuotettua luokittelujärjestelmää. Rodun ja rodullistamisen käsitteet toimivat välineinä, joiden avulla voidaan ymmärtää, millaisiin hierarkkisiin asemiin yksilöt asetetaan yhteiskunnassa ja tarkemmin työelämässä. (Keskinen ym. 2021, 51.)

Kauneusstandardit ovat eurosentrisiä, jolloin vaalea iho, tietyt kasvopiirteet ja hiustyypit nähdään ylempiarvoisina. Tämän vuoksi etniset vähemmistöt joutuvat kohtaamaan tilanteita, joissa heidän fyysiset piirteensä eivät vastaa valta-asemassa olevien portinvartijoiden suosimia esteettisiä normeja. (Monk ym. 2021, 198–99.) Eurosentristen kauneusstandardien lisäksi myös intersektionaalisuuden tarkastelu auttaa tuomaan ilmi vallan ja resurssit (Keskinen ym. 2021, 63). On esitetty, että yksi konkreettinen tapa tarkastella resurssien jakautumista on palkan tarkastelun avulla. Fyysinen viehättävyys toimii symbolisena resurssina, jolla voi saada taloudellista hyötyä. Kuitenkin symbolisen resurssin arvo on sidoksissa yksilön muihin

kategorioihin, kuten rotuun ja sukupuoleen. On todettu, että esimerkiksi mustat naiset kohtaavat usein kolminkertaista uhkaa: rotu, sukupuoli ja eurooppalaisiin kauneusnormeihin sopimattomuus kietoutuvat toisiinsa. (Monk ym. 2021, 200–204.)

Lookismia voidaan tarkastella myös rodullistamisen kautta: se on oikeudellisesti sallittu kanava, jolla ylläpidetään rodullista ja sukupuolittunutta eriarvoisuutta. Työnantajat voivat perustella tietynlaisten ihmisten palkkaamista brändiin sopimisella, jolloin työnhaussa suositaan valkoisia ja keskiluokkaisia työnhakijoita. Rodullistettujen ryhmien jäsenet saattavat saada taloudellisia hyötyjä poikkeuksellisuuden perusteella, jota voidaan lähestyä vastasignaalien kautta. Tämä tarkoittaa, että rodullistetut henkilöt voivat muuntaa viehättävyytensä merkittäväksi ruumiilliseksi pääomaksi. Siten viehättävyys luo sädekehävaikutuksen (ks. luku 3.1), jossa ulkonäön perusteella tehdään myönteisiä oletuksia myös yksilön muista ominaisuuksista. Aiemmassa tutkimuksessa on osoitettu, että poikkeuksellisuuden kautta organisaatio haluaa käyttää rodullistettuja työntekijöitä symbolisina tunnusmerkkeinä. Organisaatiot, jotka haluavat viestittää monimuotoisuudesta, saattavat etsiä viehättäviä tai eurooppalaisiin kauneusihanteisiin sopivia vähemmistöedustajia. Poikkeuksellisuuden palkkio ei siten ole avoin kaikille: siitä hyötyvät ne, joiden piirteet muistuttavat eniten valkoista ihannetta. (Monk ym. 2021, 199–206.)

Suomalaisessa työelämässä vallitsee vahva heteronormatiivisuus: työntekijät nähdään automaattisesti joko miehinä tai naisina ja heidän oletetaan olevan heteroseksuaalisia. Normi heijastaa työpaikkojen rakennetta, ihmissuhteita ja odotuksia toivotunlaisesta ulkonäöstä. Heteronormatiivisuus rajaa työntekijöiden mahdollisuuksia, koska se pakottaa yksilöitä pysymään kapeissa sukupuolirooleissa. Myös seksuaalisuuteen liitetyt stereotyypit leimaavat työntekijöitä: normit säätelevät sitä, miten työpaikalla voi pukeutua ja käyttäytyä. On esitetty, että transihmiset kohtaavat työelämän sukupuolijaottelun jyrkkyyden: transmiehet rikkovat usein työnjakoa hakeutumalla naisvaltaisille aloille tai toimimalla miesvaltaisissa tehtävissä. Työorganisaatioissa kuitenkin kohdistuu painetta sopia tietynlaiseen muottiin. Transnaiset taas saattavat joutua salaamaan naiseuttaan tai tuomaan sitä esiin varovaisesti, koska sukupuolirajojen esteettinen ylittäminen voi herättää kielteisiä kommentteja. (Toiviainen ym. 2004, 42–46.)

Voidaan siis todeta, että mielikuva ideaalityöntekijästä ei ole neutraali. Ideaalityöntekijän malli perustuu pitkälti maskuliinisuuteen, mutta siihen kytkeytyvät myös valkoisuus, keskiluokkaisuus ja heteroseksuaalisuus. Mielikuva ideaalityöntekijästä siten suosii miehiä ja asettaa naiset sekä erilaiset vähemmistöt epäedulliseen asemaan. On havaittu, että työnantajat saattavat myös käyttää rodullistettuja stereotyyppioita, jotka ovat syrjiviä. (Britton ja Logan 2008, 109–12.) Näin ollen palkan muodostuminen ei perustu yksinomaan mitattavaan osaamiseen, vaan myös sosiaalisesti rakentuneisiin käsityksiin.

## 4 Tutkimusasetelma

Edellä on tarkasteltu ulkonäköä pääoman ja statuksen näkökulmista. Lisäksi on käsitelty sitä, miten ulkonäkö kytkeytyy työelämän sukupuolittuneisiin rakenteisiin sekä mekanismeihin, joiden kautta ulkonäöstä voi muodostua hyötyä työelämässä.

Tutkielman tavoitteena oli selvittää suomalaisten asenteita ulkonäön hyödyntämiseen palkkatulojen saavuttamisessa sekä tarkastella, eroavatko näkemykset sukupuolen ja omien hyötykokemusten mukaan. Aiemmissa tutkimuksissa oli havaittu, että palvelutalouden, sosiaalisen median ja yhteiskunnan estetisoitumisen myötä ulkonäön merkitys työelämässä on entisestään kasvanut (Kukkonen ym. 2024, 118). Ulkonäön merkitys korostuu siten rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä. Sosiaaliset normit ja oikeudelliset säätelyt – kuten yhdenvertaisuuslaki – siten ohjaavat ulkonäön käytön hyväksyttävyyttä ja paheksuttavuutta. Tämän vuoksi oli perusteltua tarkastella, miten ulkonäöstä hyötyneet yksilöt hyväksyvät ulkonäköön liitetyn palkkahyödyn.

Tutkielman empiirisessä osassa ei ole yksiselitteistä määritelmää ulkonäölle: sitä lähestytään enemmänkin fyysisen ulkonäön, huolittelun, esiintymisen ja symbolisten merkityksien kautta. Myöskään kyselyssä ei ole määritelty, mitä liitetään ulkonäköön, joten se jää kyselyn vastaajien määriteltäväksi. Tutkielmassa ei perehdytä selvittämään, mitkä ulkonäön piirteet ovat keskeisimpiä arvioita tehdessä, vaan millaista vuoropuhelua ulkonäkö, työelämä ja yhteiskunta käyvät.

Tässä luvussa esitellään ensin tutkimuskysymykset, minkä jälkeen käydään läpi tutkielmassa käytettyä aineistoa sekä tutkimusetiikkaa. Tämän jälkeen tarkastellaan tutkielmassa käytettyjä muuttujia ja analyysin kvantitatiivisia menetelmiä.

### 4.1 Tutkimuskysymykset

Aiempien tutkimusten mukaan ulkonäköön liitetyt odotukset muovaavat sitä, millaisia työntekijöitä pidetään pätevinä ja sopivina erilaisiin työtehtäviin. Esimerkiksi Kwan ja Trautner (2009) argumentoivat arvioijan tekevän stereotyyppien perusteella johtopäätöksiä yksilön ominaisuuksista ja vertaavan niitä kyseisen työtehtävän vaatimuksiin (Kwan & Trautner 2009, 52). Työorganisaatioissa arvioidaan työntekijän osaamista ja hankittua pätevyyttä, mutta myös luodaan ulkonäön kautta muodostuneista signaaleista oletuksia. Ulkonäköön liittyvät oletukset voivat koskea esimerkiksi

työntekijän terveydentilaa, ahkeruutta tai luotettavuutta. Ulkonäköpääoman hyödyntämisen hyväksyttävyyttä voidaan puolestaan tarkastella kaksoisstandardien kautta: miehille on usein sosiaalisesti hyväksyttävämpää hyötyä ulkonäöstään työelämässä (Sarpila ym. 2020, 7). Sen perusteella voidaan pohtia, miten esteettiset ja kulttuuriset normit toimivat toisille ulkonäön hyödyntämisen mekanismina ja miten taas toisille se voi tuottaa eriarvoisuutta.

Tutkimuskysymysten avulla voidaan tarkastella, missä määrin ulkonäön hyödyntäminen työelämässä kytkeytyy sukupuolittuneisiin palkitsemisen muotoihin sekä siihen, miten yksilöiden omat kokemukset ulkonäön vaikutuksesta heijastuvat käsityksiin hyväksyttävyydestä. Näiden seikkojen perusteella muodostuvat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Kuinka hyväksyttävänä suomalaiset pitävät ulkonäön hyödyntämistä suurempien palkkatulojen saavuttamiseksi?
2. Poikkeavatko miesten ja naisten näkemykset ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyydestä?
3. Miten kokemukset ulkonäön vaikutuksesta omaan palkkaan vaikuttavat ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyteen?

Tutkimuskysymykset ohjaavat tutkielman empiiristä osiota. Tavoitteena on paikantaa mahdollisia sukupuolittuneita näkemuseroja ulkonäön hyödyntämisestä sekä tarkastella ulkonäöstä hyötyneitä ja muita suhteessa hyväksyttävyyteen.

## **4.2 Aineiston esittely ja tutkimusetiikka**

Tutkielmassa hyödynnetään Arkielämä ja ulkonäkö (2016) -kyselyaineistoa, joka käsittelee suomalaisten ulkonäköön liittyviä asenteita, kokemuksia sekä kulutuskäyttäytymistä. Kysely on osa Emil Aaltosen säätiön rahoittamaa ”Suomi ulkonäköyhteiskuntana” -tutkimushanketta. Kyselyssä haluttiin selvittää kattavasti ulkonäön merkitystä suomalaisten arkielämässä, kulutuksessa ja elämäntulussa. (Sarpila, Sandell, Koivula ja Kukkonen 2016.)

Aineisto on tyypiltään kvantitatiivinen postikyselyaineisto, johon sisältyi myös mahdollisuus vastata kyselyyn sähköisesti internetissä. Kysely on osin jatkoa vuonna 2011 kerätylle Arkielämä ja hyvinvointi -kyselyaineistolle. Kyselyn toteutuksesta vastasi Turun yliopiston taloussosiologian oppiaine, ja kyselylomakkeita lähetettiin 4000:lle Suomessa asuvalle 15–74-vuotiaille henkilöille. Otoksen poiminnassa käytettiin yksinkertaista satunnaisotantaa Lounais-Suomen maistraatin ylläpitämästä väestötietojärjestelmästä. Lopullinen otos oli 3994 henkilöä ja kyselyyn vastasi yhteensä noin 1600 henkilöä. Lopullinen vastausprosentti oli 40 prosenttia. Vastaaajista 1320 palautti paperilomakkeen postitse ja 280 vastaajaa vastasi kyselyyn sähköisesti. (Sarpila ym. 2016.)

Kyselylomake sisälsi kysymyksiä vastaajan taustatiedoista, ulkonäköön kohdistuvasta kulutuksesta, oman ulkonäön tärkeydestä ja asenteista. Menetelmällisenä ratkaisuna kyselyssä käytettiin kysymysten satunnaistamista, jossa puolet arvioi miehiä ja puolet naisia koskevia ulkonäköön liittyviä kysymyksiä. Tällä pyrittiin kontrolloimaan arkaluonteisiin aiheisiin liittyvää vastausvinoumaa. Aineiston edustavuutta on arvioitu vertaamalla sitä vuoden 2014 lopun väestötietoihin. Kyselytutkimukseen vastanneiden joukossa vanhemmat naiset olivat yliedustettuina, kun taas keski-ikäiset miehet olivat aliedustettuina. Vastaaajista naisia oli 57,5 prosenttia, kun väestötasolla naisia oli 49,7 prosenttia vuonna 2014. Vastaaajista miehiä oli 42,5 prosenttia, kun taas väestötasolla miehiä oli 50,3 prosenttia vuonna 2014. Koulutuksen suhteen taas korkeakoulutetut olivat yliedustettuina, kun taas perusasteen käyneet olivat aliedustettuina. Aineisto ei siten vastaa väestön ikä- ja sukupuolijakaumaa, jonka takia jokaiselle vastaajalle on luotu painomuuttuja, joka perustuu syntymävuoteen ja sukupuoleen. Sen avulla voidaan puuttua aineiston vinoumaan, joka johtuu vastauskadosta. Painokertoimien käyttöä suositellaan suorita jakaumia tarkasteltaessa, jotta tulokset vastaisivat paremmin perusjoukkoa. (Sarpila ym. 2016.) Tutkielmassa otos ei noudata täysin normaalijakaumaa, mutta suuri havaintomäärä antaa joustavuutta normaalijakaumaoletuksen suhteen tilastollisissa analyyseissä.

Tutkielman teossa on huolehdittu hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta: tutkimusetiikka on otettu huomioon tutkielman kaikissa vaiheissa. Tutkielman suunnittelussa, menetelmissä ja analyyseissä on huolehdittu luotettavuudesta. Koko tutkimusprosessissa on huomioitu rehellinen, oikeudenmukainen ja puolueeton

toteuttaminen. Aiempaa tutkimustietoa pidetään arvossa, ja siten asianmukaisesti viitataan muiden julkaisuihin ja pidetään huolta dokumentoinnin huolellisuudesta ja oikeellisuudesta. Tutkielman tekijän tulee myös huomioida, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkimuskohteille haittaa. (TENK 2023.) Tutkielma laaditaan ja julkaistaan siten, ettei kyselyyn osallistuneita henkilöitä voida tunnistaa.

Tutkielmassa on hyödynnetty tekoälyä rakenteen jäsentämisen ja yksittäisten lauserakenteiden kehittämisen tukena. Tähän on käytetty Open AI:n ChatGPT 5.5 -mallia. Tekoälyä ei ole käytetty itsenäisesti tekstin luomiseen, vaan tutkielman teksti on manuaalisesti tuotettua ja siten myös muokattua. Tutkielman tutkimukselliset ratkaisut, tulokset ja johtopäätökset ovat tekijän omia.

### 4.3 Muuttujat

Muuttujat edustavat tutkittavia ilmiöitä ja kuvaavat niiden ominaisuuksia mitattavassa muodossa: ne ovat tilastollisen tutkimuksen perusyksiköitä (Tähtinen ym. 2020, 11). Tilastollinen analyysi siten rakentuu muuttujien varianssin tarkasteluun ja selittämiseen (Tähtinen ym. 2020, 194). Muuttujat voidaan jakaa yleisesti kahteen erilaiseen päätyyppiin niiden luonteen mukaan. Kategoriset muuttujat kuvaavat laadullisia ominaisuuksia, joissa eri luokat sulkevat toisensa pois, esimerkiksi sukupuoleen liittyvissä luokissa. Numeerisia muuttujia taas voidaan kuvata reaalityyppillä, esimerkiksi iällä. (Tähtinen ym. 2020, 31.) Muuttujia joudutaan useimmiten muokkaamaan analyysia varten, mikä tapahtuu esimerkiksi uudelleenluokittelun avulla. Uudelleenluokittelua tehdään esimerkiksi havainnollisuuden takia, jolloin tulosten raportoinnista tulee ymmärrettävämpää. Luokittelurajojen määrittämistä ohjaa loogisuus, jolloin ryhmittelyjen tulee perustua esimerkiksi tutkimusongelmaan tai tavoitteisiin. (Tähtinen ym. 2020, 74–75.)

#### 4.3.1 Selitettävä muuttuja

Selitettävä muuttuja, jota voidaan kutsua myös riippuvaksi muuttujaksi, on tilastollisessa tutkimuksessa keskeinen tekijä, jonka vaihtelua pyritään ymmärtämään ja selittämään muiden muuttujien avulla (Tähtinen ym. 2020, 15). Selitettävänä muuttujana tutkielmassa käytetään ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä työelämässä. Tätä lähestyttiin kysymyksellä, jossa vastaajaa pyydettiin arvioimaan, missä määrin hän hyväksyy tai paheksuu miesten tai naisten tietoista ulkonäön

hyödyntämistä saadakseen lisää palkkaa. Kysymys satunnaistettiin niin, että puolet otoksesta vastasi miehiä ja puolet naisia koskeviin väitteisiin.

Kysymystä lähestyttiin viisiportaisella Likert-asteikolla. Tuloksin selkeyttämiseksi jokainen arvo on sanoitettu analyysissa. Analyysissa arvo 1 tarkoittaa ”ehdottomasti paheksun”, arvo 2 ”jonkin verran paheksun”, arvo 3 ”en paheksu enkä hyväksy”, arvo 4 ”jonkin verran hyväksyn” ja arvo 5 ”ehdottomasti hyväksyn”. Likert-asteikkoa luonnehditaan järjestys- eli ordinaaliasteikoksi, mutta Likert-muuttujaa voidaan tulkita analyysissa välimatka-asteikollisena, jolloin soveltaminen mahdollistaa monipuolisemmat keskiarvotestit (Tähtinen ym. 2020, 32).

#### 4.3.2 Selittävät muuttujat

Selittävä muuttuja – jota voidaan kutsua riippumattomaksi muuttujaksi – on muuttuja, jonka ajatellaan vaikuttavan tutkittavaan ilmiöön tai selittävän sen vaihtelua (Tähtinen ym. 2020, 17). Selittävinä muuttujina tutkielmassa ovat ulkonäön hyötykokemus, arviointiversio ja sukupuoli. Ulkonäön hyötykokemusta lähestyttiin kysymyksellä, jossa vastaajaa pyydettiin arvioimaan, onko ulkonäöllä ollut vaikutusta korkeamman palkan saamiseen. Vastaaja vastasi kysymykseen vain silloin, jos hänellä oli ollut kokemusta ulkonäön vaikutuksesta palkkaan. Vastausvaihtoehtoina olivat myönteinen ja kielteinen kokemus, jolloin vastaaja pystyi valitsemaan myös molemmat vaihtoehdot. Analyysiin on luotu muuttujaksi vastaajaryhmä ”muut”, joka kattaa kielteistä kokemusta saaneet sekä molempia kokemuksia saaneet, koska hyödyn saaneita on haluttu tarkastella yksiselitteisesti.

Sukupuoli on määritelty dikotomisena muuttujana, koska kyselyssä vastausvaihtoehtoja oli vain kaksi: ”Oletko: mies vai nainen?”. Sukupuolta tarkastellaan eroja selittävänä muuttujana, koska aiemman tutkimuksen perusteella ulkonäön merkitys ja siihen kohdistuvat odotukset eroavat sukupuolen mukaan (Kwan ja Trautner 2009, 59).

Tutkielmassa selvitetään, vaikuttaako arvioinnin kohteen sukupuoli hyväksyttävyyden kokemiseen. Kyselyssä käytetty muuttuja – arviointiversio – ilmaisee, koskeeko väite miehiä vai naisia, koska kysymys on satunnaistettu. Arviointiversiolla voidaan siten huomioida mahdollisia kaksoisstandardeja. Kontrollimuuttujina käytetään ikää ja

koulutusta, jotka ovat keskeisiä taustatekijöitä tarkasteltavan ilmiön suhteen.

Tutkielmassa käytettyjen muuttujien jakaumiin voi tutustua tarkemmin liitteessä 2.

Taulukko 1. Tutkielmassa käytetyt muuttujat

	<b>Muuttuja</b>	<b>Tyyppi / mitta-asteikko</b>	<b>Kuvaus</b>
<b>Selitettävä</b>	Ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyys	Viisiluokkainen, kategorinen	<p>Missä määrin vastaaja hyväksyy tai ei hyväksy, mikäli mies/nainen pyrkii tietoisesti hyödyntämään ulkonäköään saadakseen korkeampaa palkkaa</p> <p>1 = ehdottomasti paheksun, 2 = jonkin verran paheksun, 3 = en paheksu enkä hyväksy, 4= jonkin verran hyväksyn, 5 = ehdottomasti hyväksyn</p>
<b>Selittävät</b>	Ulkonäön hyötykokemus	Kaksiluokkainen, kategorinen	<p>Kokeeko vastaaja, että ulkonäöllä on ollut joskus myönteistä tai kielteistä vaikutusta korkeamman palkan saamisessa</p> <p>Ei-hyötyneet sekä molempia vaikutuksia saaneet yhdistetty. 1= muut 2 = hyötyneet</p>
	Sukupuoli	Kaksiluokkainen, kategorinen	<p>Kuvaa vastaajan sukupuolta binäärisesti, 1 = mies, 2 = nainen</p>

Taulukko 1. Jatkuu edelliseltä sivulta.

	<b>Muuttuja</b>	<b>Tyyppi / mitta-asteikko</b>	<b>Kuvaus</b>
<b>Kontrollimuuttujat</b>	Ikä	Kuusiluokkainen, kategorinen	Ikäryhmissä huomioitiin työkäiset. Ikäryhmät muodostettiin samalla tavalla kuin aineiston tutkimusasteessa, 15-24, 19-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56-65
	Koulutus	Kolmiluokkainen, kategorinen	Koulutus luokiteltiin kolmeen ryhmään: perusasteeseen, toiseen asteeseen ja korkea-asteeseen. Lukio ja opistotutkinto yhdistettiin toisen asteen ryhmään, kun taas alempi ja ylempi korkeakoulututkinto sekä lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot yhdistettiin korkea-asteeksi

#### 4.4 Menetelmät

Tutkielman analyysissä käytetään kvantitatiivisia menetelmiä: kuvailevien menetelmien sekä regressioanalyysin kautta voidaan tarkastella ulkonäön merkityksiä sekä odotuksia sukupuolten välisessä vertailussa. Kuvailevien tilastollisten menetelmien kautta aineistoa voidaan esittää helposti ymmärrettävässä muodossa ja tarkastella hajontaa (Nummenmaa 2021, 106). On tyypillistä, että aineiston tulkintaa tehdään aluksi kuvailevin menetelmin, jotta muuttujien välisiä yhteyksiä ja jakaumia voidaan tarkastella (Tähtinen ym. 2020, 36). Kuvailevien menetelmien jälkeen keskitytään tarkastelemaan lineaarista regressioanalyysia. Lineaarista mallia käytetään tyypillisesti kuvaamaan lineaarisia yhteiskunnallisia ilmiöitä (Nummenmaa 2021, 440).

Regressioanalyysissä selitettäviä muuttujia on yleensä vain yksi, ja selittäviä muuttujia voi olla useampia. Valittujen muuttujien tulee olla funktionaalisia ja teoreettisesti perusteltuja tutkimuskysymysten suhteen. Tuloksissa käsitellään mallien selitysasteita,

joiden avulla voidaan tarkastella selitettävää muuttujaa perusteellisemmin. (Tähtinen ym. 2020, 194–95.) Aineiston analyysissä hyödynnettiin Stata-ohjelman versiota 18.5.

Ensimmäistä tutkimuskysymystä ”Kuinka hyväksyttävänä suomalaiset pitävät ulkonäön hyödyntämistä suurempien palkkatulojen saavuttamiseksi?” lähestytään käyttäen kuvailevia menetelmiä, joiden avulla voidaan tarkastella aineistoa selkeästi ja siten tutustua tarkemmin valittuun muuttajaan (Tähtinen 2019, 36). Valittua muuttujaa havainnollistetaan esittämällä tilastollisia tunnuslukuja, joiden avulla ulkonäön hyödyntämisen yleistä hyväksyttävyyttä tarkastellaan koko vastausjoukossa painomuuttujan avulla. Tilastolliset tunnusluvut taas kuvaavat jakauman sijaintia sekä hajontaa (Tähtinen ym., 2020 106–107).

Mainitun muuttujan kuvailua tehdään kuvaavien tunnuslukujen, kuten keskiarvon, keskihajonnan ja mediaanin avulla. Keskiarvotulkintaa voidaan vahvistaa keskihajontatulkinnalla: sen avulla tarkastellaan, kuinka arvot ovat sijoittuneet keskimäärin keskiarvon suhteen (Tähtinen ym 2020, 103–104). Keskihajontaa käytetään tyypillisesti välimatka-asteikollisissa muuttujissa, mutta järjestysasteikollisia viisiportaisia Likert-asteikollisia asennemuuttujia voidaan tulkita välimatka-asteikollisiksi (Tähtinen ym 2020, 32). Mediaania taas käytetään, kun aineisto on kerätty järjestysasteikollisella mittarilla (Tähtinen ym. 2020, 103). Tunnuksien havainnollisuuden ilmentämiseksi graafiset esitykset ovat merkittäviä havaittujen jakaumien tulkinnassa (Tähtinen ym 2020, 37).

Toista tutkimuskysymystä ”Poikkeavatko miesten ja naisten näkemykset ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyydestä?” lähestytään ryhmien erojen tarkastelun avulla. Molemmille sukupuolille on siten luotu omat pylväsdiagrammit, joiden avulla voidaan tarkastella kysymyksen vastaajan sukupuolta sekä arvioinnin kohteen sukupuolta. Pylväsdiagrammeilla kuvataan vaakasuorien pylväiden avulla frekvenssijakaumia: jakaumat kuitenkin esitetään prosentiosuuksina, koska esitystapa on käytännöllisempi (Tähtinen ym. 2020, 95). Molemmissa kuvioissa on käytetty painomuuttujaa, jotta voidaan puuttua aineiston vinoumaan. Pylväsdiagrammien esittelyn jälkeen tutkimuskysymystä lähestytään vielä lineaarisen regressioanalyysin kautta, jotta voidaan tarkastella muuttujien lineaarisia yhteyksiä.

Toisessa tutkimuskysymyksessä selitettävänä muuttujana toimii ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyys, jolloin selittävänä muuttujana ovat sukupuoli ja arviointiversio. Arviointiversiota hyödynnetään, koska ulkonäön hyödyntämiseen liittyvä kysymys on satunnaistettu kyselyssä, jolloin osa vastaajista arvioi miestä ja osa naista koskevia väitteitä. Siten tämän luokittelumuuttujan kautta voidaan tarkastella, onko vastaaja ottanut kantaa miehiin vai naisiin liittyvään väitteeseen.

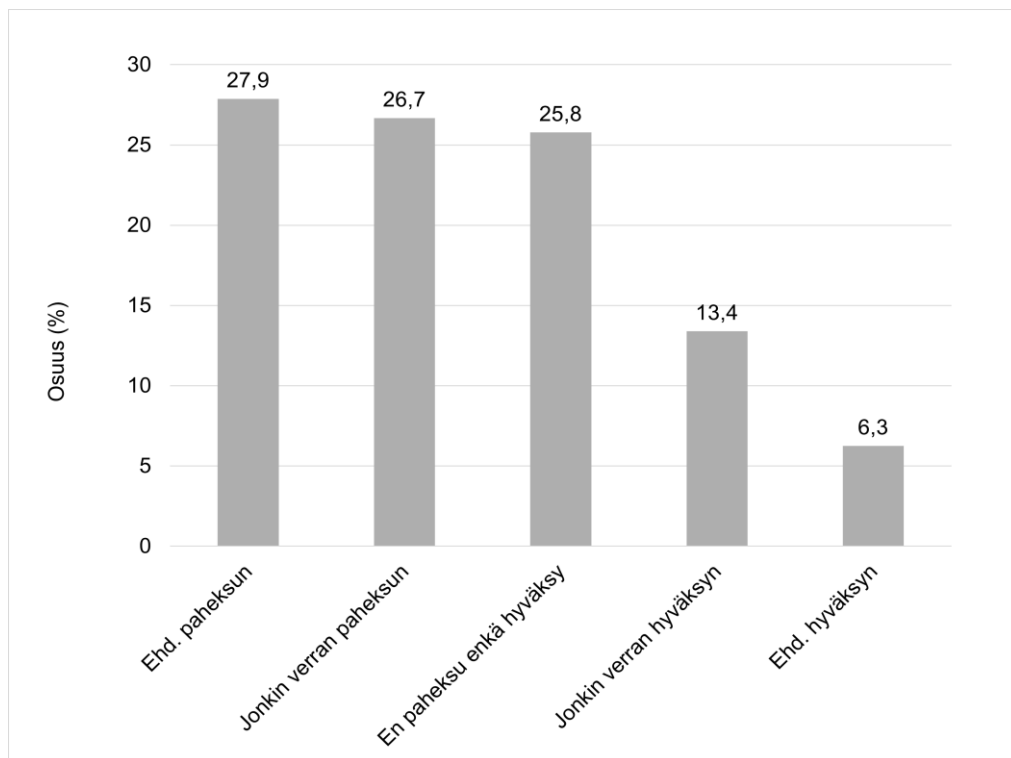
Kolmatta tutkimuskysymystä ”Miten kokemukset ulkonäön vaikutuksesta omaan palkkaan vaikuttavat ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyteen?” lähestytään lineaarisin regressiomallein. Yhdellä muuttujalla harvoin voidaan selittää ilmiötä kokonaisuudessa, joten malliin lisätään selittäjiä. Regressioanalyysin tavoitteena on luoda mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen malli, joka ilmentää yhteisvaihtelua. (Nummenmaa 2021, 445–46.) Erottelun tasoa vielä syvennetään tarkastelemalla sukupuolieroja niiden välillä, jotka ovat saaneet hyötyä ulkonäöstään ja muiden välillä.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitetään erontekoa niiden välillä, jotka ovat kokeneet saavansa ulkonäöstään hyötyä palkkakontekstissa ja niiden välillä, jotka eivät ole yksiselitteisesti hyötyneet ulkonäöstään. Selittävänä muuttujana käytetään vastaajien kokemusta ulkonäöstä saadusta hyödystä palkkakehityksessä ja selitettävänä muuttujana käytetään ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä. Hyödyn saaneita ja muita tarkastellaan vielä kontrollimuuttujien – iän ja koulutuksen – kautta, jolloin voidaan arvioida mahdollisia hyväksyttävyyteen liittyviä taustatekijöitä. Sippel, Åberg ja Grahn (2025) esittävät, että ulkonäön arvostus on suurimmillaan teini-iässä ja vähenee iän myötä, jolloin ikäryhmien tarkastelu on tarpeen. Ikäryhmät ovat luotu samalla tavalla kuin Arkielämä ja ulkonäkö -kyselyn tutkimusselosteessa. Myös koulutustaustalla on havaittu olevan merkitystä ulkonäön tärkeyden suhteen: Sarpilan ja Erolan (2016) tutkimuksesta löydettiin, että keskitason sosioekonomiseen asemaan kuuluvat uskoivat, että fyysinen viehättävyys edistää menestystä elämässä, kun taas korkeimman sosioekonomisen aseman ryhmät suhtautuvat varauksellisemmin ulkonäön rooliin menestyksen takaajana (Sarpila ja Erola 2016, 7–10).

## 5 Tulokset

Tutkielman tavoitteena oli tarkastella ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä suomalaisessa työelämässä ja vielä tarkemmin ulkonäöstä hyötyneiden ja muiden kokemuksia. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan yleisellä tasolla suomalaisten suhtautumista ulkonäön hyödyntämiseen palkkakontekstissa.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastataan tarkastelemalla ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyden jakaumaa ja tunnuslukuja. Vastausten jakauma on esitetty kuviossa 1.

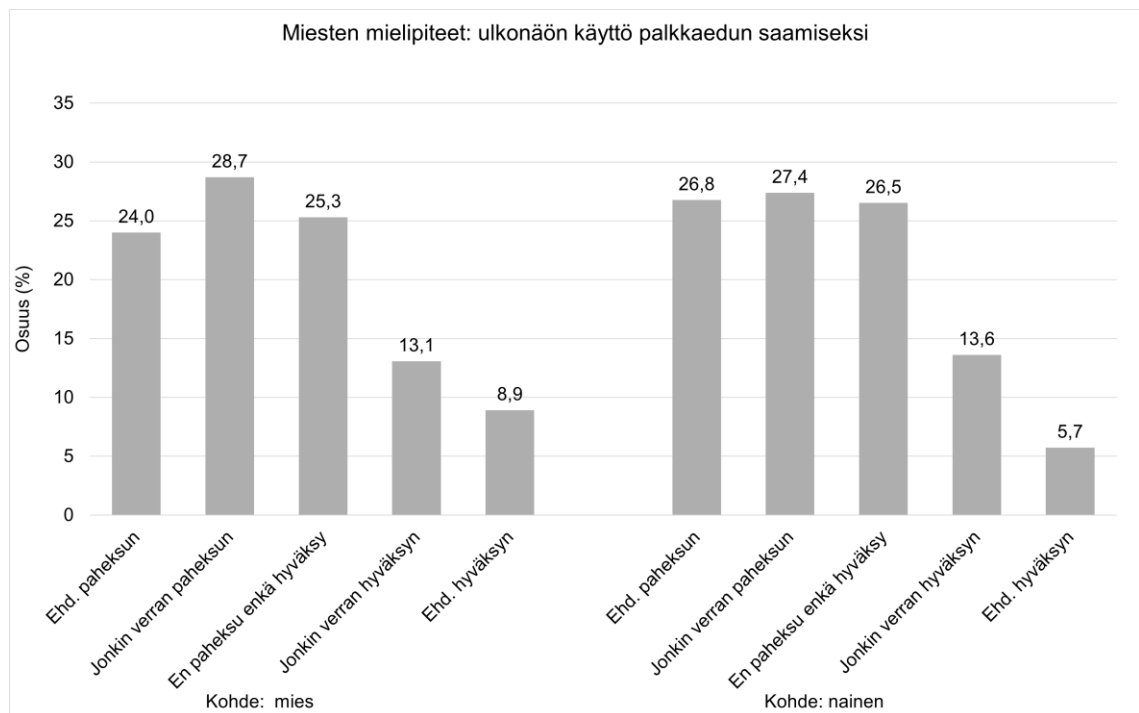


Kuvio 1. Ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä koskevien vastausten jakauma

Kuviosta 1 voidaan tulkita, että suhtautuminen ulkonäön hyödyntämiseen palkkaedun saamiseksi on selvästi varauksellisesta. Yli puolet vastaajista suhtautui ilmiöön paheksuvasti, neutraalin kannan otti noin neljäsosan vastaajista, kun taas hyväksyvästi suhtautui noin 20 prosenttia vastaajista. Vastausten keskiarvo oli 2,4, keskihajonta 1,2 ja mediaani 2. Keskiarvo siten sijoittuu neutraalin keskipisteen (3) alapuolelle, mikä viittaa keskimäärin paheksuvaan suhtautumiseen. Mediaani taas viittaa siihen, että paheksunta oli keskeinen vastausvaihtoehto. Keskihajonta taas osoittaa, ettei mielipide ole täysin

yksimielinen: kielteisten näkemysten lisäksi neutraaleja ja hyväksyviä näkemyksiä esiintyy jossakin määrin. Tulokset viittaavat siihen, että ulkonäön hyödyntämistä palkkakontekstissa ei nähdä hyväksyttävänä toimintatapana, mutta suhtautuminen on myös jokseenkin neutraalia.

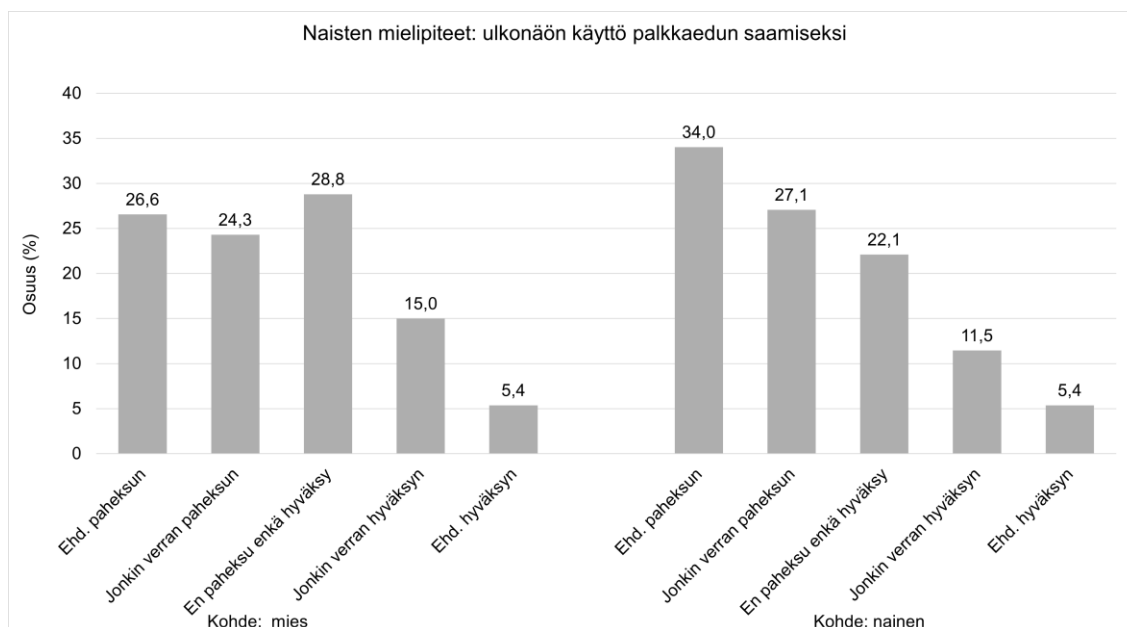
Toiseen tutkimuskysymykseen vastataan ensin käyttäen kuvailevia menetelmiä, minkä jälkeen tarkastellaan ulkonäön hyötykokemuksia sukupuolittain lineaarisen regressioanalyysin avulla. Kuviossa 2 on esiteltyä miesten mielipiteet ulkonäön käytöstä palkkaedun saamiseksi. Miesten arviot kohdistuvat erikseen miehiin ja naisiin. Yhteensä noin 53 prosenttia miehistä paheksuu ehdottomasti tai jonkin verran muita miehiä, kun taas noin 22 prosenttia miehistä hyväksyy muiden miesten ulkonäön käytön palkan saamiseksi. Paheksuvien osuus on hieman suurempi, kun tarkastellaan miesten arvioita naisista: 54 prosenttia miehistä paheksuu naisia ja 19 prosenttia miehistä hyväksyy naisten ulkonäön käytön palkan saamiseksi. Hyväksyntä on myös hieman vähäisempää (3 prosenttia) miesten arvioissa naisia, kun miesten arvioissa muita miehiä.



Kuvio 2. Miesten mielipiteet ulkonäön käytöstä palkkaedun saamiseksi eri kohteiden perusteella

Kuviossa 3 on esiteltyä naisten mielipiteet ulkonäön käytöstä palkkaedun saamiseksi. Yhteensä noin 51 prosenttia naisista paheksuu miehiä, kun taas 20 prosenttia naisista hyväksyy miesten ulkonäön käytön palkan saamiseksi. Naisten neutraaleja mielipiteitä miehiä kohtaan on lähes 29 prosenttia. Paheksuvien osuus on suurempi, kun tarkastellaan naisten arvioita naisista: yhteensä noin 61 prosenttia naisista paheksuu muita naisia. Naisista noin 17 prosenttia hyväksyy toisten naisten ulkonäön käytön palkkaedun saamiseksi.

Molemmissa kuvioissa enemmistö vastaajista suhtautuu ulkonäön hyödyntämiseen palkkaedun saamiseksi kielteisesti, eli ilmiötä ei pidetä laajasti hyväksyttynä. Miehet olivat johdonmukaisesti kriittisiä sekä miesten että naisten kohdalla, kun taas naiset suhtautuivat erityisen kriittisesti siihen, että toinen nainen hyödyntää ulkonäköään. Naisilla on enemmän neutraaleja vastauksia miesten kohdalla (29 prosenttia) kuin miesten arvioidessa muita miehiä (25 prosenttia). Miehillä on enemmän neutraaleja mielipiteitä naisten kohdalla (27 prosenttia) kuin naisten arvioidessa toisia naisia (22 prosenttia).



Kuvio 3. Naisten mielipiteet ulkonäön käytöstä palkkaedun saamiseksi eri kohteiden perusteella

Seuraavaksi tarkastellaan lineaarisen regressiomallin tuloksia taulukossa 4 ja jatketaan toiseen tutkimuskysymykseen vastaamista. Ensimmäisen mallin analyysissä

tarkastellaan koko aineistoa. Mallissa (1) sukupuolella ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyteen palkan suhteen, jolloin testin p-arvo on  $> 0,05$ . Mallissa (1) selitysaste on  $0,005$ , jolloin se osoittaa sukupuolen yksinään selittävän vain  $0,5$  prosenttia hyväksyttävyyden vaihtelusta. Negatiivinen kerroin ( $\beta = -0,074$ ) merkitsee naisten arvioivan ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä keskimäärin  $0,07$  yksikköä matalammaksi kuin miehet. Negatiivinen regressiokerroin viittaa siihen, että selittävän muuttujan kasvu on yhteydessä selitettävän muuttujan vähenemiseen (Nummenmaa 2021, 250). Arviointiversio taas on tilastollisesti merkitsevä: miehiä koskeva väite sai korkeammat hyväksyttävyyssarviot kuin naisia koskeva väite ( $\beta = 0,152$ ,  $p < 0,05$ ).

Taulukon 4 toisessa mallissa tarkasteltiin miesten mielipiteitä. Malli (2) ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $\beta = 0,076$ ,  $p > 0,05$ ), jolloin miesvastaajien arviot hyväksyttävyydestä eivät vaihtelevat arvioinnin kohteena olevan sukupuolen mukaan. Naisten mielipiteitä tarkasteltiin kolmannessa mallissa. Malli (3) on tilastollisesti merkitsevä ( $\beta = 0,208$ ,  $p < 0,05$ ), eli naisvastaajat pitävät miesten ulkonäön hyödyntämistä keskimäärin hyväksyttävämpänä kuin naisten ulkonäön hyödyntämistä palkkaedun saamiseksi. Tämän perusteella arvioinnin kohdesukupuoli vaikuttaa ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyteen. Ulkonäön hyödyntämistä palkkakontekstissa hyväksytään siten helpommin miesten kuin naisten kohdalla.

Taulukko 4. Ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyys. Lineaarinen regressioanalyysi.

	<b>Malli 1: Kaikki vastaajat</b>	<b>Malli 2: Miehet</b>	<b>Malli 3: Naiset</b>
<b>Sukupuoli</b>			
Mies	Viiteryhmä	-	-
Nainen	-0,074 (0,062)	-	-
<b>Arviointiversio (kohdistuuko väite mieheen vai naiseen)</b>			
Naisia koskeva väite	Viiteryhmä	Viiteryhmä	Viiteryhmä

Taulukko 4. Jatkuu edelliseltä sivulta.

	<b>Malli 1: Kaikki vastaajat</b>	<b>Malli 2: Miehet</b>	<b>Malli 3: Naiset</b>
Miehiä koskeva väite	0,152* (0,061)	0,076 (0,096)	0,208* (0,080)
Vakiotermi	2,371*** (0,057)	2,410*** (0,067)	2,269*** (0,056)
N	1 519	647	872
<i>Selitysaste R<sup>2</sup></i>	0,005	0,001	0,008

Keskivirheet suluissa

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ 

Taulukossa 5 tarkastellaan kolmatta tutkimuskysymystä. Ensimmäisessä mallissa tarkastellaan naisten tuloksia. Mallissa (1) ulkonäöstä hyötynneiden vastaajien hyväksyttävyyssarviot olivat keskimäärin 0,532 yksikköä korkeammat verrattuna muihin vastaajiin, jolloin yhteys oli tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0,05$ ). Muiden muuttujien osalta yhteydet eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Mallissa (1) arviointiversio ei ollut merkitsevä, vaikka miehiä koskeva väite sai korkeampia hyväksyttävyyssarvioita kuin naisia koskeva väite ( $\beta = 0,260$ ). Koulutuksen ja ikäryhmien osalta ei ollut myöskään havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja, kun tarkastellaan naisvastaajia.

Toisessa mallissa voidaan havaita voimakkaampi yhteys. Mallissa (2) miesvastaajat, jotka olivat hyötynneet ulkonäöstään, arvioivat hyväksyttävyyttä keskimäärin 0,686 yksikköä korkeammaksi kuin muut. Yhteys oli tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0,01$ ). Toisin sanoen miehet, jotka kokevat hyötynneensä ulkonäöstään, suhtautuvat ulkonäön hyödyntämiseen keskimäärin hyväksyttävämmin verrattuna muihin miehiin. Arviointiversio ei ollut tilastollisesti merkitsevä myöskään mallissa (2), eikä ikäryhmien välillä havaita tilastollisesti merkitseviä eroja. Koulutuksen osalta taas voidaan havaita tilastollisesti merkitsevä yhteys: korkeakoulutetut miesvastaajat suhtautuvat ulkonäön hyödyntämiseen keskimäärin hyväksyttävämmin kuin perusasteen koulutuksen suorittaneet ( $\beta = 1,013$ ,  $p < 0,01$ ).

Taulukon 5 keskeisin tulos liittyy kokemukseen ulkonäöstä saadusta hyödystä. Molemmissa malleissa ulkonäöstään hyötynneet vastaajat suhtautuvat ulkonäön hyödyntämiseen hyväksyttävämmin kuin ne vastaajat, jotka eivät ole kokeneet

yksiselitteistä hyötyä ulkonäöstään. Mallissa (1) naisvastaajien keskuudessa hyväksyttävyyden arviot olivat korkeammat ulkonäöstään hyötynneiden keskuudessa kuin muilla vastaajilla. Mallissa (2) miesvastaajien vastaava ero oli samansuuntainen. Tämä viittaa siihen, että henkilökohtaiset kokemukset ulkonäön hyödyistä ovat keskeinen tekijä ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä koskevilla asenteilla.

Muiden muuttujien osalta yhteydet jäävät pääosin ei-merkitseviksi. Arviointiversio ei ollut tilastollisesti merkitsevä kummassakaan mallissa, jolloin arvioinnin kohteella ei ollut selkeää yhteyttä hyväksyttävyyssarvioihin, kun vakioidaan muita tekijöitä.

Koulutuksen osalta on kuitenkin havaittavissa ero miesvastaajien keskuudessa: korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet suhtautuvat ulkonäön hyödyntämiseen keskimäärin hyväksyttävämmin. Naisvastaajien mallissa ei kyseistä yhteyttä havaita. Ikäryhmien osalta yksikään ryhmä ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä, jolloin arviot hyväksyttävyydestä eivät ole tässä aineistossa sukupolvisidonnaisia.

Taulukko 5. Ulkonäön koetun palkkavaikutuksen yhteys ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyteen. Lineaarinen regressioanalyysi.

	<b>Malli 1: Naiset</b>	<b>Malli 2: Miehet</b>
<b>Kokemus ulkonäön vaikutuksesta palkkaan</b>		
Muut	Viiteryhmä	Viiteryhmä
Hyötynneet	0,532* (0,257)	0,686** (0,242)
<b>Arviointiversio</b>		
Lomake 1 (Naiset)	Viiteryhmä	Viiteryhmä
Lomake 2 (Miehet)	0,260 (0,247)	-0,129 (0,229)
<b>Koulutus</b>		
Perusaste	Viiteryhmä	Viiteryhmä

Taulukko 5. Jatkuu edelliseltä sivulta.

	<b>Malli 1: Naiset</b>	<b>Malli 2: Miehet</b>
Toinen aste	0,322 (0,334)	0,457 (0,259)
Korkeakoulu	0,504 (0,408)	1,013** (0,364)
<b>Ikäryhmä</b>		
15–18	Viiteryhmä	Viiteryhmä
19–25	-0,489 (0,488)	0,734 (0,662)
26–35	-0,054 (0,492)	0,829 (0,693)
36–45	0,048 (0,521)	0,175 (0,610)
46–55	0,072 (0,426)	0,555 (0,629)
56–65	0,051 (0,405)	0,560 (0,591)
Vakio	1,926*** (0,367)	1,412* (0,591)
N	122	127
Selitysaste R <sup>2</sup>	0,089	0,144

Keskivirheet suluissa

\* p &lt; 0.05, \*\* p &lt; 0.01, \*\*\* p &lt; 0.001

## 6 Johtopäätökset

Tutkielmassa tarkasteltiin ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä suomalaisessa työelämässä sekä siihen liittyviä sukupuolieroja ja kokemuksellisia tekijöitä. Aiempi tutkimus on painottunut tarkastelemaan ulkonäön yhteyttä palkkaukseen pelkästään esimerkiksi sukupuolen ja koulutustason näkökulmista. Kuitenkin ulkonäöstä hyötyneiden kokemuksiin on kiinnitetty vähemmän huomiota. Tässä tutkielmassa tavoitteena oli vastata tähän tutkimusaukkoon tarkastelemalla ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyttä sekä kokemuksellista ulottuvuutta.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta tulokset osoittivat, että ulkonäön hyödyntämistä palkkatulojen saavuttamiseksi ei pidetä yksiselitteisesti hyväksyttävänä suomalaisessa työelämässä. Yleisin suhtautumistapa oli paheksuva, mikä viittaa siihen, että ulkonäön hyödyntämistä taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi koetaan varauksellisena.

Toisen tutkimuskysymyksen osalta tulokset osoittivat, ettei vastaajan sukupuolella ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä siihen, kuinka hyväksyttävänä ulkonäön hyödyntämistä pidettiin. Sen sijaan arvioinnin kohteella oli merkitystä: miehiä koskeva väite sai hyväksyvämpiä arvioita verrattuna naisia koskevaan väitteeseen. Tulos viittaa siihen, että ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyys ei riipu arvioijan sukupuolesta, vaan arvioinnin kohteesta.

Kolmannen tutkimuskysymyksen osalta havaittiin, että ulkonäöstään hyötyneet vastaajat suhtautuivat ulkonäön hyödyntämiseen hyväksyttävämmiin verrattuna vastaajiin, jotka eivät olleet kokeneet yksiselitteistä hyötyä ulkonäöstään. Kokemus ulkonäön vaikutuksesta palkkaan oli siten yhteydessä hyväksyttävämpiin arvioihin. Koulutuksen vakioiminen ei olennaisesti vaikuttanut tulokseen, paitsi korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten joukossa havaittiin hyväksyvämpää suhtautumista ulkonäön hyödyntämiseen. Ikäryhmien vakiointi ei vaikuttanut tulokseen, joten sukupolvisidonnaisia eroja ei ilmene käytetyllä aineistolla. Toisaalta on syytä huomioida, että iän yhteyden voimakkuus on vaihdellut eri tutkimuksissa. Osittain vastakkaisia löydöksiä ovat tehneet Quittkat ym. (2019) tutkimuksessa, jossa nuoremmat vastaajat painottivat enemmän ulkonäön merkitystä. Lisäksi Kukkonen ym.

(2019) esittivät, että iällä on merkitystä: vanhemmille vastaajille ulkonäkö näyttäytyy vähemmän merkittävänä seikkana.

Tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan ulkonäköön suhtaudutaan suomalaisessa työelämässä varauksellisesti. Ulkonäön merkitystä ei laajasti tunnusteta, ja käytännöllisyyttä arvostetaan estetiikkaa enemmän, jolloin ulkonäköön panostaminen on normatiivisesti kyseenalaista (Sippel ym. 2025, 12). Tutkielman tulokset vastaavat tätä havaintoa siten, että enemmistö vastaajista suhtautui ulkonäön tietoiseen hyödyntämiseen paheksuvasti. Ulkonäköä ei siten tulkittu neutraaliksi resurssiksi, vaikka aiempien tutkimusten mukaan se voi tuottaa etuja työmarkkinoilla. Tämä ristiriita on keskeinen tutkielman kannalta: ulkonäkö voi toimia pääomana, mutta sen hyödyntäminen rikkoo käsitystä oikeutetusta ansiosta. Tulokset tukevat siten käsitystä siitä, että ulkonäkö toimii työelämässä ristiriitaisena resurssina.

Tulokset viittaavat siihen, että ulkonäkö on eräänlainen pääoman muoto, joka voi muuntua taloudelliseksi hyödyksi työelämässä. Tämä on linjassa Bourdieun (1986) pääomien vaihtoteorian kanssa, jossa erilaiset pääoman muodot ovat keskenään vaihdettavissa. Empiirinen tutkimus osoittaa, että fyysinen viehättävyys on yhteydessä parempiin työmarkkina-asemiin ja korkeampiin ansioihin (Kukkonen ja Sarpila 2021, 59–60). Ilmiötä voidaan kuvata ulkonäkölisän kautta, jossa viehättävät yksilöt hyötyvät ulkonäöstään taloudellisesti, kun taas normista poikkeava ulkonäkö voi johtaa ulkonäköhaittaan (Mobius ja Rosenblat 2006, 222). Näin ollen ulkonäkö saa merkityksensä sellaisissa työelämän tilanteissa, joissa yksilöä arvioidaan. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi rekrytointi, työhaastattelu ja palkkaneuvottelut, joissa ulkonäkö toimii näkyvänä vihjeenä yksilön pätevydestä, itsekurista tai organisaatioon sopivuudesta. Esimerkiksi palkkaneuvotteluissa työntekijä voi pyrkiä käyttäytymään itsevarmasti ja näyttämään ammatillisesti huolitellulta, jolloin pääoman merkitys syntyy arvioijan tulkinnassa.

Tulokset osoittavat myös, että vaikka vastaajan sukupuolella ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä hyväksyttävyyssarvioihin, arvioinnin kohteella oli merkitystä. Tämä tarkoittaa aiempaa tutkimusta osoittamalla, että ulkonäön hyödyntämiseen liittyy sukupuolittuneita kaksoisstandardeja, joissa samaa toimintaa arvioidaan eri tavoin riippuen toimijan sukupuolesta (Sarpila ym. 2020, 6). Erityisesti naisiin kohdistuva

arviointi on kriittisempää, mikä viittaa siihen, että ulkonäön hyödyntämisen normit eivät ole yhtäläiset kaikille.

Tulokset tukevat myös käsitystä ulkonäköön liittyvästä kaksoissidoksesta. Ulkonäkö toimii naisille resurssina, mutta samalla se altistaa ristiriitaisille odotuksille: jos nainen epäonnistuu kauneusnormien noudattamisessa, häneen kohdistuu kriittistä arviointia. Jos nainen taas onnistuu normien noudattamisessa, hänen arvonsa määritellään pelkästään ulkonäön kautta. (Kwan ja Trautner 2009, 59.) Aiemman tutkimuksen mukaan molemmat sukupuolet hyötyvät viehättävästä ulkonäöstä työelämässä, mutta vain naiset kohtaavat siitä kielteisiä seurauksia (Kukkonen ym., 2024, 134).

Lisäksi tulokset viittaavat siihen, että naisiin kohdistuvia kaksoisstandardeja voidaan tarkastella myös naisten välisten suhteiden kautta. Naisvastaajien kriittisempi suhtautuminen naisten ulkonäön hyödyntämiseen viittaa siihen, että naiset osallistuvat näiden normien ylläpitämiseen. Tätä voidaan selittää naisten välisellä kilpailuasetelmalla, jossa ulkonäkö toimii statussignaalina. Aiemmassa tutkimuksessa ilmiötä on kuvattu kuningatarmehiläisoreena, jossa valta-asemassa oleva nainen syrjii muita naisia säilyttääkseen oman asemansa työyhteisössä (Toiviainen ym. 2004, 23).

Statussignaalien syntyä voidaan tarkastella Ridgewayn (2001) statusrakennusteorian kautta, joka selittää, miten näkyviin ominaisuuksiin liitetään oletuksia yksilön pätevyydestä ja asemasta. Vuorovaikutustilanteissa syntyvät suoriutumisodotukset ohjaavat sitä, kenen näkemyksiä pidetään uskottavina ja kenelle annetaan vaikutusvaltaa, mikä tekee ulkonäöstä keskeisen statussignaalin työelämässä. Tulokset viittaavat siihen, että nämä arviot voivat vakiintua osaksi laajempia käsityksiä sosiaalisesta järjestyksestä. Ridgewayn teorian mukaan toistuvien vuorovaikutuskokemusten kautta ulkonäköön liitetyt oletukset voivat saada sosiaalisen validiteetin, jolloin ne alkavat näyttäytyä objektiivisina ja yleisesti hyväksytyinä (Ridgeway 2000). Tämä auttaa selittämään, miksi ulkonäköön liittyvät uskomukset voivat yleistyä yksittäisistä tilanteista laajemmiksi käsityksiksi, jotka ohjaavat yksilöiden arviointia ulkonäön perusteella. Tämä voi myös selittää, miksi tietyt yksilöt hyväksyvät ulkonäön hyödyntämisen työelämässä: positiiviset kokemukset oikeuttavat ilmiötä.

Tulokset osoittavat, että yksilön omat kokemukset ulkonäöstään ovat keskeisiä ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyden kannalta. Ulkonäöstään hyötynneet vastaajat suhtautuvat ulkonäön hyödyntämiseen hyväksyttävämmin kuin muut. Tämä viittaa siihen, että henkilökohtaiset kokemukset muokkaavat käsitystä ilmiön oikeutettavuudesta. Aiempi tutkimus tukee tätä tulkintaa: ulkonäköön liittyvät hyödyt työelämässä ovat yleisiä, ja merkittävä osa sekä miehistä että naisista on kokenut ulkonäöllään olevan vaikutusta palkkaan. (Kukkonen ja Sarpila 2021.) Voidaan siis sanoa, että ulkonäöstään hyötynneet vastaajat voivat tulkita ulkonäön muita helpommin resurssiksi, koska heillä on omakohtainen kokemus sen mahdollisesta hyödystä. Ulkonäkö voi siten alkaa näyttäytyä hyödyn saajalle yhtenä pääoman muotona muiden pääomien rinnalla. Samalla ulkonäköön liittyvät kokemukset eivät ole yksiselitteisesti positiivisia, vaan osa vastaajista raportoi myös negatiivisia vaikutuksia.

Tuloksia voidaan syventää tarkastelemalla ulkonäön ja taloudellisen hyödyn välistä suhdetta. Aiemman tutkimuksen mukaan yksilön kokemus omasta viehättävyydestään on yhteydessä korkeampiin ansioihin, mikä selittyy osittain itsevarmuuden kautta, mutta myös suurelta osin ulkonäköön liitetyillä stereotyyppioilla (Borland ja Leigh 2014, 28). Tämä viittaa siihen, että ulkonäkö ei toimi pelkästään yksilöllisenä resurssina, vaan siihen liittyvät sosiaaliset odotukset ja tulkinnat ovat keskeisiä taloudellisten hyötyjen saavuttamisen kannalta.

Ulkonäköä voidaan työelämässä tarkastella samanaikaisesti sekä resurssina että rajoitteena. Erityisesti naisten kohdalla tämä voi tarkoittaa kaksinkertaista haavoittuvuutta: heiltä odotetaan ulkonäköön panostamista, mutta samalla sen puuttumisesta rankaistetaan (Kukkonen ym. 2018, 317–319). Myös muut tutkimukset osoittavat, että itsensä epäviehättäväksi kokevat joutuvat todistamaan osaamisensa muita enemmän (Heilman & Saruwatari 1979, 360), kun taas viehättävien naisten pätevyyttä kyseenalaistetaan (Ruffle & Shtudiner 2011, 1770). Näin ulkonäkö toimii samanaikaisesti resurssina sekä rajoitteena, mikä auttaa selittämään tuloksissa havaittua asenteiden vaihtelua. Tämä myös osaltaan ilmaisee, kuinka nainen ei voi yksiselitteisesti voittaa työmarkkinoilla.

Tutkielmaan liittyy myös joitakin rajoitteita, jotka ovat hyvä ottaa huomioon tulosten tulkinnassa. Tutkielmassa käytetty kysely oli toteutettu vuonna 2016, joten kymmenessä

vuodessa on saattanut tapahtua muutoksia, joita tässä tutkielmassa ei voitu huomioida. Visuaalisen kulutuskulttuurin merkitys on korostunut, jolloin yhteiskunnat ovat muuttuneet entistä kuvakeskeisimmiksi. Myös sosiaalisen median nousu on luonut jatkuvan tarpeen visuaaliselle itsensä esittämislle. (Sippel ym. 2025, 1.) On argumentoitu, että nykyään ulkonäön tavoittelua pidetään hyvänä asiana, kun taas aiemmin turhamaisuutta paheksuttiin. Esimerkiksi Kuipers ja Sarpila (2026) esittivät, että ulkonäköön yhdistetään vahva moraalinen arvo: ulkonäön laiminlyönti aiheuttaa nykypäivänä moraalista häpeää.

Tämän näkökulman perusteella on mahdollista, että vastaajien suhtautuminen ulkonäön hyödyntämiseen olisi vuonna 2026 osittain erilaista kuin vuoden 2016 aineistossa. Jos ulkonäkö liitetään nykyisin aiempaa vahvemmin itsekuriin ja työmarkkinakelpoisuuteen, ulkonäön hyödyntäminen ei välttämättä näyttäytyisi yhtä varauksellisena. Toisaalta mahdollinen muutos ei välttämättä tarkoittaisi hyväksynnän kasvua. Ulkonäön merkitys voidaan tunnistaa yhteiskunnassa, mutta sen taloudelliseen hyödyntämiseen saatetaan suhtautua varauksellisesti. Ulkonäön merkityksen vahvistuminen voisi kuitenkin myös lisätä yleistä tietoisuutta ulkonäköön kohdistuvasta syrjinnästä ja eriarvoisuudesta.

Lisäksi huomioitavaa on, ettei ulkonäön merkitystä ole sanallistettu kyselyä toteuttaessa. On siis epäselvää, mitä vastaaja on tulkinut väitteen tarkoittavan: ulkonäön hyödyntämisellä voidaan tarkoittaa esiintymistä, pukeutumista, viehättävyyden strategista käyttöä tai ulkonäkötyötä. Myös vastaajan hyötykokemusta on mitattu subjektiivisesti, joten objektiivista palkkavaikutusta ei voida havaita tällä aineistolla. Käsitteen operationalisointi kattaa siten vain osan tarkasteltavasta ilmiöstä.

Huomioitavaa on myös se, että aineistossa sukupuolta kuvattiin binäärisesti. Aiempien tutkimusten mukaan työorganisaatioissa vallitsee sukupuolijaottelun jyrkkyyttä, jolloin työntekijän täytyy sopia tiettyyn muottiin (Toiviainen ym. 2004, 43).

Jatkotutkimuksessa tulisi siis keskittyä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen, jolloin ulkonäköön liittyviä eriarvoistavia asenteita voidaan ymmärtää ja tunnistaa laajemmin. Lisäksi olisi tärkeää myös huomioida intersektionaalisuuden merkitys: yhteiskunnalliset uskomukset ihonväristä, pukeutumisesta ja ruumiillisuudesta ovat sukupuolittuneita ja rodullistuneita. Siten voidaan päätellä, että ulkonäön

hyödyntämiseen liittyvät arviot eivät kohdistu kaikkiin samalla tavalla, jolloin työelämässä on päällekkäisiä eriarvoisuuden muotoja.

Lisäksi on huomioitava, ettei otos noudata täysin normaalijakaumaa. Kuitenkin suuri havaintomäärä antaa joustavuutta normaalijakaumaoletuksen suhteen tilastollisissa analyyseissä. Suuren havaintomäärän merkitys perustuu todennäköisyyslaskennan keskeiseen raja-arvolauseeseen, eli tilastollisissa testeissä käytettävä p-arvo lasketaan testisuureen jakauman kautta. Otoksoon kasvaessa testisuureen jakauma siten lähestyy normaalijakaumaa, vaikka tarkasteltavan muuttujan jakauma olisi kaukana normaalijakaumasta. (Tähtinen ym. 2020, 98, 107.) Siten voidaan tulkita, että keskiarvotesti on perusteltua suurilla havaintomäärillä, vaikka muuttuja ei olisikaan normaalijakautunut.

## 7 Yhteenveto

Tutkielman tulokset osoittavat, että ulkonäöstä koettu hyötykokemus on merkitsevästi yhteydessä hyväksyttävyyssarvioihin: ulkonäöstään hyötynneet vastaajat suhtautuvat ulkonäön hyödyntämiseen hyväksyttävämmin. Miehillä ja naisilla ei ollut eroja mielipiteissään, mutta toisaalta tulosten mukaan arvioinnin kohteella oli merkitystä: miehiä koskeva väite sai korkeammat hyväksyttävyyssarviot. Tätä havaintoa saattavat selittää sukupuolittuneet kaksoisstandardit, joiden seurauksena samaa toimintaa arvioidaan eri tavoin riippuen toimijan sukupuolesta (Sarpila ym. 2020, 2). Aiempien tutkimusten mukaisesti, tulosten mukaan naiset arvioivat muita naisia kriittisemmin ulkonäön hyödyntämisestä, jota voidaan selittää kilpailuasetelmalla (Toiviainen ym. 2004, 23). Tästä voidaan päätellä, että naiset eivät ole vain ulkonäkövaatimusten kohteina, vaan he myös toimivat normien ylläpitäjinä.

Tutkielman keskeisin tulos liittyy ulkonäöstä hyötynneiden kokemuksiin. Tulokset osoittavat, että vastaajat, jotka olivat saaneet hyötykokemusta ulkonäöstään, suhtautuivat ulkonäön hyödyntämiseen hyväksyttävämmin kuin muut vastaajat. Omakohtainen hyötykokemus voi tehdä ulkonäöstä hyväksyttävämmän resurssin, koska hyödyn saaja on itse havainnut sen toimivan työelämässä.

Tutkielma on onnistunut antamaan tukea sille, että ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyys rakentuu sukupuolittuneesti sekä sille, että oma koettu hyötykokemus on yhteydessä hyväksyvämpiin arvioihin ulkonäön hyödyntämisestä. Tutkielman tulosten perusteella tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten ulkonäköön liittyvät normit ja ennakkokäsitykset voivat tuottaa sukupuolittuneita eroja työorganisaatioissa. Tulokset viittaavat siihen, että toimintaa arvioidaan eri tavalla riippuen toimijan sukupuolesta, mikä voi asettaa naiset epäedullisempaan asemaan. Samalla havainto siitä, ettei vastaajan sukupuolella ollut merkitystä hyväksyttävyyssarvioihin, voi korostaa normien laajaa merkitystä, mutta on myös mahdollista, etteivät sukupuolittuneet arviot ilmene tällä aineistolla.

Ulkonäkö näyttää toimivan vallan välineenä, mutta sen arvoa ei kuitenkaan tunnusteta yhteiskunnassamme. Valtaapitävät määrittelevät ulkonäköön kohdistuvat normit ja odotukset, jolloin joku jää aina ulkopuolelle. Ulkonäön merkitystä on vaikea määritellä

suomalaisessa yhteiskunnassa, koska liika ulkonäön painottaminen voidaan nähdä pinnallisena, joka ei sovi yhteiskuntamme normeihin. Kuitenkin myös ihanteellisessa tasa-arvon Suomessa esiintyy työpaikoilla ulkonäkösyryntää vielä tänä päivänäkin. Kuten julkisessa keskustelussa on korostettu, ulkonäköön liittyviin syrjiviin käytäntöihin voidaan puuttua työorganisaatioissa vain, jos muutosta vaaditaan.

Ratkaisuksi tasa-arvoisempaan palkkaukseen on ehdotettu median uutisartikkeleissa kuvien poistamista cv:stä ja anonyymia rekrytointia, jossa hakijan nimi tai sukupuoli eivät ilmenisi. Pienet muutokset rekrytointiprosessiin voivat tuottaa läpinäkyvämpää palkkausta, jossa pääpaino olisi hakijan kyvyissä. Kuitenkin jos työorganisaatioiden tekemä syrjintä heijastaa laajemmin yhteiskunnan rakenteita, voidaan pohtia, riittääkö rekrytointiprosessin anonyymisyys korjaamaan ulkonäköön kohdistuvia oletuksia.

Tulevaisuudessa ulkonäön merkitys työelämässä voi korostua entisestään, koska työelämän vuorovaikutus on visuaalisempaa myös asiantuntija-aloilla. Työntekijöiden ulkonäköä arvioidaan työhaastattelujen lisäksi erilaisilla verkostoitumisalustoilla, jolloin henkilöbrändäyksen merkitys on kasvanut. Tämän vuoksi olisi tärkeää tarkastella jatkotutkimuksessa, miten ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyden muuttunut vuoden 2016 jälkeen. Samalla voitaisiin tarkastella, ovatko sukupuolittuneet kaksoisstandardit muuttuneet.

Tutkielma osoittaa, että ulkonäköön liittyvät käsitykset ovat moniulotteisia ja osin ristiriitaisia. Ulkonäköön liittyvät arviot eivät kuvaa ainoastaan yksilöiden käsityksiä, vaan heijastavat myös laajempia sosiaalisia rakenteita. Tutkielman tulosten perusteella tulisi kiinnittää huomiota organisaatioiden tiedostettuihin ja tiedostamattomiin arviointikriteereihin. Syrjivien käytäntöjen purkamiseksi ja tasa-arvon saavuttamiseksi ei riitä vain naisten määrän lisääminen työpaikoilla, vaan on keskeistä tarkastella kriittisesti niitä rakenteita, joiden kautta eriarvoisuus rakentuu ja uusiutuu.

## Lähteet

- Anderson, T. L., Grunert, C., Katz, A., & Lovascio, S. (2010). Aesthetic Capital: A Research Review on Beauty Perks and Penalties. *Sociology Compass*, 4(8), 564–575. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00312.x>
- Anýžová, P., & Matějů, P. (2018). Beauty still matters: The role of attractiveness in labour market outcomes. *International Sociology*, 33(3), 269–291. <https://doi.org/10.1177/0268580918760431>
- Becker, G. (1994). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education (3. Painos)*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. (2002). The age of human capital. Teoksessa *Education in the Twenty-First Century*. E. P. Lazear.
- Borland, J., & Leigh, A. (2014). Unpacking the Beauty Premium: What Channels Does It Operate Through, and Has It Changed Over Time? *Economic Record*, 90(288), 17–32. <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12091>
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Teoksessa *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.
- Britton, D. M., & Logan, L. (2008). Gendered Organizations: Progress and Prospects. *Sociology Compass*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00071.x>
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Elmgren, H. (2015). Huomioita ansaitsemisen ideologiasta. *Tiede & edistys*, (2), 123–140. <https://doi.org/10.51809/te.105185>
- Goffman, E. (1951). Symbols of Class Status. *The British Journal of Sociology*, 2(4), 294–304. <https://doi.org/10.2307/588083>
- Green, A. I. (2013). ‘Erotic capital’ and the power of desirability: Why ‘honey money’ is a bad collective strategy for remedying gender inequality. *Sexualities*, 16(1–2), 137–158. <https://doi.org/10.1177/1363460712471109>
- Hakim, C. (2010). Erotic Capital. *European Sociological Review*, 26(5), 499–518. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq014>

- Hamermesh, D. S. (2011). *Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful*. Princeton University Press,. <https://doi.org/10.1515/9781400839445>
- Harris, J. E. (2019). The Aesthetics of Disability. *Columbia Law Review*, 119(4), 895–972.
- 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 Performance*, 23(3), 360–372. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90003-5)
- Hosoda, M., Stone-Romero, E. F., & Coats, G. (2003). The Effects of Physical Attractiveness on Job-Related Outcomes: A Meta-Analysis of Experimental Studies. *Personnel Psychology*, 56(2), 431–462. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00157.x>
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. (2023). TENK.
- Hämäläinen, S., Rissanen, S., & Hujala, A. (2016). Ulkonäkö, ikääntyminen ja työelämä. *Työelämän tutkimus*, 14(1), 43–59.
- Härkönen, J., & Räsänen, P. (2008). Liikalihavuus, työttömyys ja ansiotaso. *Työelämän tutkimus*, 6(1), 3–16.
- Karjalainen, M., Niemistö, C., & Hearn, J. (2016). *Tietotyöalan voittajan tyyli*.
- Keskinen, S., Mkwesha, F., & Seikkula, M. K. (2021). Teoreettisen keskustelun avaimet: Rasismi, valkoisuus ja koloniaalisuuden purkaminen. Teoksessa S. Keskinen, M. Seikkula, & F. Mkwesha (Toim.), *Rasismi, valta ja vastarinta* (s. 45–68). Gaudeamus.
- Korvajärvi, P. (2002). *Sukupuoli työelämässä. Sukupuolentutkimus-Genusforskning*, 15.4.
- Korvajärvi, P., & Heiskanen, T. (2019). Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta. Teoksessa *Mihin työelämä on menossa?* Tampere University Press.
- Kuipers, G., & Sarpila, O. (2026). *Handbook of Beauty and Inequality* (1st ed. 2026.). Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-032-08035-6>
- Kukkonen, I., Pajunen, T., Sarpila, O., & Åberg, E. (2019). *Ulkonäköyhteiskunta: Ulkoinen olemus pääomana 2000-luvun Suomessa*. Into.
- 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*, 26(1), 117–148. <https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2210202>
- Kukkonen, I., & Sarpila, O. (2021). Gendered Experiences of Appearance-related Perks and Penalties in Finnish Labor Markets. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11. <https://doi.org/10.18291/njwls.128715>
- Kukkonen, I., Åberg, E., Sarpila, O., & Pajunen, T. (2018). Exploitation of aesthetic capital – disapproved by whom? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(3–4), 312–328. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-09-2017-0116>
- Kwan, S., & Trautner, M. N. (2009). Beauty Work: Individual and Institutional Rewards, the Reproduction of Gender, and Questions of Agency. *Sociology Compass*, 3(1), 49–71. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2008.00179.x>
- Mears, A. (2014). Aesthetic Labor for the Sociologies of Work, Gender, and Beauty. *Sociology Compass*, 8(12), 1330–1343. <https://doi.org/10.1111/soc4.12211>
- Mobius, M. M., & Rosenblat, T. S. (2006). Why Beauty Matters. *American Economic Review*, 96(1), 222–235. <https://doi.org/10.1257/000282806776157515>
- Monk, E. P., Esposito, M. H., & Lee, H. (2021). Beholding Inequality: Race, Gender, and Returns to Physical Attractiveness in the United States. *American Journal of Sociology*, 127(1), 194–241. <https://doi.org/10.1086/715141>
- Nummenmaa, L. (2021). *Tilastotieteen käsikirja*. Tammi.
- Pietilä, T., & Poikela, S. (2016). Tutkijanaiset sukupuolistuneessa yliopisto-organisaatiossa. *Aikuiskasvatus*, 36(1), 24–36. <https://doi.org/10.33336/aik.88472>
- Purhonen, S., Gronow, J., Heikkilä, R., Kahma, N., Rahkonen, K., & Toikka, A. (2014). *Suomalainen maku: Kulttuuripääoma, kulutus ja elämäntyylien sosiaalinen eriytyminen*. Gaudeamus.
- Quittkat, H. L., Hartmann, A. S., Düsing, R., Buhlmann, U., & Vocks, S. (2019). Body Dissatisfaction, Importance of Appearance, and Body Appreciation in Men and Women Over the Lifespan. *Frontiers in Psychiatry*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00864>
- Rhode, D. L. (2008). The Injustice of Appearance. *Stanford Law Review*, 61(5), 1033–1102.
- Ridgeway, C. L. (2000). The formation of status beliefs Improving status construction theory. Teoksessa *Advances in Group Processes* (Vol. 17). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(00\)17004-3](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(00)17004-3)

- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637–655. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>
- Rosenblat, T. S. (2008). The Beauty Premium: Physical Attractiveness and Gender in Dictator Games. *Negotiation Journal*, 24(4), 465–481. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2008.00198.x>
- Ruffle, B., & Shtudiner, Z. (2011). Are Good-Looking People More Employable? *Management Science*, 61. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1705244>
- Sarpila, O. (2013). *Beauty for Sale—An Empirical Study of Appearance-Related Consumption in Finland*. <https://www.utupub.fi/handle/10024/92508>
- Sarpila, O., & Erola, J. (2016). Physical attractiveness – who believes it is a ticket to success? *Finnish Journal of Social Research*, 9, 5–14. <https://doi.org/10.51815/fjsr.110749>
- Sarpila, O., Koivula, A., & Kukkonen, I. (2024). Appearance and Social Inequalities: Physical Attractiveness as a Part of Occupation-Congruent Appearance. *Sociology*, 58(6), 1378–1398. <https://doi.org/10.1177/00380385241249038>
- Sarpila, O., Koivula, A., Kukkonen, I., Åberg, E., & Pajunen, T. (2020). Double standards in the accumulation and utilisation of ‘aesthetic capital’. *Poetics*, 82, 101447. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101447>
- Sarpila, O., Koivula, A., & Kukkonen, I. (2022). *Occupation-congruent appearance: A measurement approach*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/t5gmw>
- Sarpila, O., Pajunen, T., Kekäläinen, S., & Åberg, E. (2017). Onko ulkonäön arvostus nousussa Suomessa. *Yhteiskuntapolitiikka*, (1), 86.
- Sarpila, O., Sandell, R., Koivula, A., & Kukkonen, I. (2016). *WORKING PAPERS IN ECONOMIC SOCIOLOGY: Arkielämä ja ulkonäkö -kyselyn tutkimusosasto* [Dataset].
- Shilling, C. (1991). Educating the Body: Physical Capital and the Production of Social Inequalities. *Sociology-the Journal of The British Sociological Association - SOCIOLOGY*, 25, 653–672. <https://doi.org/10.1177/0038038591025004006>
- Simmel, G. (2011). *The philosophy of money* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203828298>
- Sippel, K., Åberg, E., & Grahn, A. (2025). Shifting (un)concerns in considering appearance important among Finnish adolescents and young adults. *Finnish Journal of Social Research*, 18(2), 66–81. <https://doi.org/10.51815/fjsr.141510>

- Spiegel, T. J. (2023). Lookism as Epistemic Injustice. *Social Epistemology*, 37(1), 47–61. <https://doi.org/10.1080/02691728.2022.2076629>
- Stinebrickner, R., Stinebrickner, T., & Sullivan, P. (2019). Beauty, Job Tasks, and Wages: A New Conclusion about Employer Taste-Based Discrimination. *The Review of Economics and Statistics*, 101(4), 602–615. [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00792](https://doi.org/10.1162/rest_a_00792)
- Toiviainen, H., Väänänen, T., & Hemminki, E. (2004). *Ulkonäkö, työelämä, terveys: Raportti naistenpäivän seminaarista 8.3.2004*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. <https://www.utupub.fi/handle/10024/149687>
- Wacquant, L. J. D. (1995). Pugs at Work: Bodily Capital and Bodily Labour among Professional Boxers. *Body & Society*, 1(1), 65–93. <https://doi.org/10.1177/1357034X95001001005>
- Zhang, T. (2024). The illusion of meritocracy. *Social Science Information*, 63(1), 114–128. <https://doi.org/10.1177/05390184241230406>
- Åberg, E., Kukkonen, I., & Sarpila, O. (2020). From double to triple standards of ageing. Perceptions of physical appearance at the intersections of age, gender and class. *Journal of Aging Studies*, 55, 100876. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2020.100876>

## Liitteet

### Liite 1. Arkielämä ja ulkonäkö -kyselylomake

<b>ARKIELÄMÄ JA ULKONÄKÖ</b>				
<b>TAUSTATIEDOT</b>				
<i>Ensin kysymme muutamia taustatietoja.</i>				
<b>1. Oletko:</b>	1 Mies                      2 Nainen		<b>2. Mikä on syntymävuotesi?</b>	_____
<b>3. Mikä on kotikuntasi?</b>	_____		<b>4. Onko asuinalueesi:</b>	1 Taajama-/kaupunkialuetta    2 Maaseutua
<b>5. Mikä on siviilisäätyisi:</b>	1 Naimaton		<b>6. Oletko tällä hetkellä parisuhteessa?</b>	1 Kyllä                      2 En
	2 Avio-/avoliitossa			
	3 Eronnut/asumuserossa			
	4 Leski			
	5 Muu, mikä: _____			
<b>7. Kuinka monta henkilöä kotitalouteesi kuuluu?</b>	<i>Kotitaloudella tarkoitetaan tässä henkilöitä, jotka asuvat ja ruokailevat yhdessä.</i>			
	Yhteensä: _____ henkilöä		Alaikäisten lasten lukumäärä: _____	
			Kotona asuvien täysi-ikäisten lasten lukumäärä: _____	
<b>8. Seuraavassa kysytään omaa ja läheistesi korkeinta koulutusta. Vastaa sinulle soveltuvin osin.</b>	<b>Oma koulutus</b>	<b>Puolison koulutus</b>	<b>Isän koulutus</b>	<b>Äidin koulutus</b>
1 Korkeintaan keskikoulu tai peruskoulu	a	b	c	d
2 Lukio, ylioppilas- tai ammatillinen tutkinto	a	b	c	d
3 Opistotutkinto	a	b	c	d
4 Alempi korkeakoulututkinto	a	b	c	d
5 Ylempi korkeakoulututkinto	a	b	c	d
6 Licensiaatin tai tohtorin tutkinto	a	b	c	d
<b>9. Mitä teet pääasiassa arkisin, eli mikä on ns. päätoimesi?</b>				
1 Olen töissä (tai lomautettuna)	4 Opiskelen			
2 Olen työtön/työnhakija	5 Muuta, mitä: _____			
3 Olen eläkkeellä, eläkelaji: _____				
<b>10. Seuraavassa kysytään omaa ja mahdollisen puolisosasi ammatteja.</b>				
a. Mikä on oma nykyinen tai viimeisin ammattisi? _____				
b. Mikäli sinulla on avo-/aviopuoliso: puolison nykyinen tai viimeisin ammatti? _____				

<b>ULKONÄKÖ</b>					
<i>Seuraavat kysymykset koskevat ulkonäön merkitystä ja siihen kohdistuvaa kulutusta. Valitse tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto ja avokysymyksissä kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.</i>					
<b>11. Kuinka usein 12 viime kuukauden aikana olet ostanut itsellesi:</b>	En kertaakaan	1-2 kertaa	3-4 kertaa	Kerran kahdessa kuukaudessa	Kerran kuussa tai useammin
a. Vaatteita	1	2	3	4	5
b. Jalkineita	1	2	3	4	5
c. Koruja tai kelloja	1	2	3	4	5
d. Meikkejä	1	2	3	4	5
e. Ihonpuhdistus/-hoitotuotteita	1	2	3	4	5
f. Hiustenpesu/-hoito/-muotoilutuotteita	1	2	3	4	5
g. Hajuvesiä/tuoksuja	1	2	3	4	5
h. Parturin/kampaajan palveluja	1	2	3	4	5
i. Kosmetologin palveluja	1	2	3	4	5
<b>12. Oletko ostanut joitain seuraavista tuotteista internetin verkkokaupasta 12 viime kuukauden aikana?</b> <i>Ympyröi kaikki, joita olet ostanut.</i>					
1 Vaatteita	5	Ihonpuhdistus/-hoitotuotteita			
2 Jalkineita	6	Hiustenpesu/-hoito/-muotoilutuotteita			
3 Koruja tai kelloja	7	Hajuvesiä/tuoksuja			
4 Meikkejä	8	En mitään näistä			
<b>13. Oletko koskaan tehnyt jotain seuraavista?</b> <i>Ympyröi kaikki ne vaihtoehdot, joita olet tehnyt.</i>					
1 Ottanut lävistystä (pois lukien perinteiset korvakorut)	6	Käyttänyt esteettisen hammashoidon palveluita (hampaita hoidetaan niiden ulkonäön vuoksi)			
2 Ottanut pysyvää tatuointia	7	Laittanut ripsienpidennykset			
3 Käyttänyt sellaisia plastiikkakirurgian palveluita, joista ei saa KELA-korvausta	8	Käyttänyt urheilun lisäravinteita (esim. proteiinilisät ja palautusjuomat)			
4 Noudattanut dieettiä	9	Laittanut geeli-/rakennekynnet			
5 Käynyt silmien laserleikkauksessa	10	En mitään näistä			
<b>14. Kuinka monta minuuttia arvioisit käyttäväsi aikaa peilin edessä aamu- ja iltatoimien yhteydessä tavallisena arkipäivänä?</b> <i>Arvioi aamu- ja iltatoimiin yhteensä kuluva aika.</i>					
Keskimäärin _____ minuuttia					



19. Ota kantaa seuraaviin väittämiin, kun 1 on täysin eri mieltä ja 5 on täysin samaa mieltä.	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a. Ulkoinen olemukseni on tärkeä osa minua.	1	2	3	4	5
b. Pidän hyvää huolta ulkonäöstäni.	1	2	3	4	5
c. Haluan antaa huolitellun vaikutelman itsestäni.	1	2	3	4	5
d. Omasta ulkonäöstä huolehtiminen on muiden ihmisten huomioon ottamista.	1	2	3	4	5
e. Otan usein kuvia itsestäni.	1	2	3	4	5
f. Olen valmis tinkimään muusta kulutuksesta ulkonäköni kohdistuvan kulutuksen takia.	1	2	3	4	5
g. Minulle on tärkeää erottua ulkoisella olemuksellani muista.	1	2	3	4	5
h. Haluan muiden pitävän minua hyvännäköisenä.	1	2	3	4	5
i. Urheilen koska haluan näyttää hyvältä.	1	2	3	4	5
j. Toisinaan tunnen, että minun pitäisi käyttää enemmän rahaa omasta ulkonäöstäni huolehtimiseen.	1	2	3	4	5
k. Olen huolissani siitä, miten ikääntyminen vaikuttaa ulkonäkööni.	1	2	3	4	5
l. Hymyilen usein muille ihmisille.	1	2	3	4	5
m. Olen esiintymistaitoinen.	1	2	3	4	5
n. Osaan tanssia.	1	2	3	4	5
o. Saan usein kuulla ulkonäköni liittyviä kohteliaisuuksia.	1	2	3	4	5
p. Minulla on hyvä ryhti.	1	2	3	4	5
q. Harrastan voimaharjoittelua.	1	2	3	4	5
r. Olen lihaksikas.	1	2	3	4	5
s. Tiedän kuinka erilaisiin tilaisuuksiin tulee pukeutua ja laittautua.	1	2	3	4	5
t. Uskon, että kauneus ja hyvä ulkonäkö auttavat menestymään paremmin elämässä.	1	2	3	4	5
u. Mielestäni plastiikkakirurgia on hyväksyttävä keino kohentaa ulkonäköä.	1	2	3	4	5
v. Ihmisten pitäisi olla vähemmän huolissaan omaan ulkonäköönsä liittyvistä asioista.	1	2	3	4	5

**Seuraavaksi esitämme väitteitä ulkonäön merkityksestä yhteiskunnassa. Kysymykset on satunnaistettu niin, että osa kyselyyn valikoituneista vastaa vain naisia ja osa vain miehiä koskeviin kysymyksiin. Sinut on valikoitu vastaamaan miehiä koskeviin kysymyksiin. Arvioi väittämiä asteikolla 1–5, kun 1 on ehdottomasti paheksun ja 5 on ehdottomasti hyväksyn.**

<b>20. Missä määrin hyväksyt tai et hyväksy, mikäli <u>mies</u>:</b>	Ehdottomasti paheksun			Ehdottomasti hyväksyn	
a. Haluaa esiintyä perheen ulkopuolisten ihmisten seurassa vain ulkoisesti huoliteltuna	1	2	3	4	5
b. Urheilee koska tavoittelee hyvää ulkonäköä	1	2	3	4	5
c. Turvautuu plastiikkakirurgiaan kohentaakseen omaa ulkonäköään	1	2	3	4	5
d. Pyrkii häivyttämään ulkoisia ikääntymisen merkkejä	1	2	3	4	5
<b>21. Entä missä määrin hyväksyt tai et hyväksy, mikäli <u>mies</u> pyrkii tietoisesti hyödyntämään ulkonäköään:</b>	Ehdottomasti paheksun			Ehdottomasti hyväksyn	
a. Saadakseensa haluamansa työpaikan	1	2	3	4	5
b. Saadakseensa lisää palkkaa	1	2	3	4	5
c. Saadakseensa ystäviä	1	2	3	4	5
d. Saadakseensa haluamansa puolison	1	2	3	4	5

#### MEDIOIDEN SEURAAMINEN JA KÄYTTÖ

*Seuraavat kysymykset koskevat eri medioiden, erityisesti internetin käyttöä.*

<b>22. Kuinka usein:</b>	En koskaan	Kerran kuussa tai harvemmin	Kerran viikossa	Useita kertoja viikossa	Päivittäin	Useita kertoja päivässä
a. Katsot televisiota	1	2	3	4	5	6
b. Luet sanomalehtiä	1	2	3	4	5	6
c. Luet aikakauslehtiä	1	2	3	4	5	6
d. Luet kirjoja	1	2	3	4	5	6
e. Käytät internetiä: työ-/opiskelukäyttö	1	2	3	4	5	6
f. Käytät internetiä: viihdekäyttö	1	2	3	4	5	6
<b>23. Kuinka usein käytät internetiä seuraaviin tarkoituksiin? Mikäli et käytä internetiä, siirry kysymykseen 24.</b>	En koskaan	Kerran kuussa tai harvemmin	Kerran viikossa	Useita kertoja viikossa	Päivittäin	Useita kertoja päivässä
a. Tiedon etsiminen (esim. hakukoneet ja wikipediat)	1	2	3	4	5	6
b. Sähköposti	1	2	3	4	5	6
c. Verkkolehden tai uutissivustojen lukeminen	1	2	3	4	5	6
d. Blogien lukeminen	1	2	3	4	5	6
e. Kauneuteen tai muotiin liittyvien blogien lukeminen	1	2	3	4	5	6

	En koskaan	Kerran kuussa tai harvemmin	Kerran viikossa	Useita kertoja viikossa	Päivittäin	Useita kertoja päivässä
f. Elokuvien, televisio-ohjelmien, radio-ohjelmien tai musiikin katselu tai kuuntelu	1	2	3	4	5	6
g. Verkkokauppojen sivujen selailu	1	2	3	4	5	6
h. Verkkokaupoissa ostoksien tekeminen	1	2	3	4	5	6
i. Deittisivustojen käyttö	1	2	3	4	5	6
j. Aikuisviihteen katseleminen	1	2	3	4	5	6
k. Facebookin käyttö	1	2	3	4	5	6
l. Twitterin käyttö	1	2	3	4	5	6
m. Instagramin käyttö	1	2	3	4	5	6
n. Youtuben käyttö	1	2	3	4	5	6
o. Suomi24-foorumien lukeminen	1	2	3	4	5	6
p. Suomi24-foorumille kirjoittaminen	1	2	3	4	5	6
q. Muille keskustelufoorumeille kirjoittaminen	1	2	3	4	5	6
r. Mobiilipikaviestisovellusten käyttö (esim. WhatsApp, Kik, Facebook-messenger)	1	2	3	4	5	6
s. Muiden käyttäjien jakamien sisältöjen ja linkkien katselu sosiaalisessa mediassa	1	2	3	4	5	6
t. Muiden tekemien sisältöjen ja linkkien jakaminen muille käyttäjille sosiaalisessa mediassa	1	2	3	4	5	6
u. Omien kuvien tai videoiden lataaminen sosiaaliseen mediaan	1	2	3	4	5	6
v. Itsestäsi ottamiesi kuvien tai videoiden jakaminen muille käyttäjille sosiaalisessa mediassa	1	2	3	4	5	6

**24. Mikäli käytät seuraavia sosiaalisen median yhteisöpalveluja, kuinka paljon sinulla on kavereita tai seuraajia:**  
Facebookissa: \_\_\_\_\_ Twitterissä: \_\_\_\_\_ Instagramissa : \_\_\_\_\_ Youtubessa: \_\_\_\_\_

HYVINVOINTI JA YHTEISKUNNALLINEN ASEMA										
<i>Lopuksi kysymme muutamia hyvinvointiin sekä taloudelliseen ja sosiaaliseen asemaan liittyviä kysymyksiä.</i>										
<b>25. Miten kuvailet asteikolla 1-10:</b>	Erittäin onneton = 1					Erittäin onnellinen = 10				
a. Onnellisuuttasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Erittäin tyytymätön = 1					Erittäin tyytyväinen = 10				
b. Tyytyväisyyttä elämääsi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Erittäin huono = 1					Erittäin hyvä = 10				
c. Terveystäsi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
d. Itsetuntoasi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>26. Entä mikä on pituutesi ja painosi?</b>	a. Pituuteni _____ cm					b. Painoni _____ kg				

<b>27. Kuinka usein vapaa-ajalla tapaat:</b>	En koskaan	Harvemmin kuin kerran kuussa	Kerran kuukaudessa	Useita kertoja kuukaudessa	Viikoittain	Päivittäin
a. Ystäviä	1	2	3	4	5	6
b. Sukulaisia	1	2	3	4	5	6
c. Työ- tai opiskelutovereita	1	2	3	4	5	6
<b>28. Entä kuinka usein olet yhteydessä internetin välityksellä tai puhelimitse:</b>	En koskaan	Harvemmin kuin kerran kuussa	Kerran kuukaudessa	Useita kertoja kuukaudessa	Viikoittain	Päivittäin
a. Ystäviin	1	2	3	4	5	6
b. Sukulaisiin	1	2	3	4	5	6
c. Työ- tai opiskelutovereihin	1	2	3	4	5	6
<b>29. Mihin yhteiskuntaluokkaan katsot lähinnä kuuluvasi? Valitse vain yksi.</b>						
1 Yläluokka	3 Alempi keskiluokka			5 Ei mikään luokka		
2 Ylempi keskiluokka	4 Työväenluokka			6 Muu, mikä? _____		
<b>30. Ohessa on listattuna yleisimpiä vapaa-ajan aktiviteetteja ja harrasteita. Ympyröi kaikki ne vaihtoehdot, joita olet harrastanut viimeisten 12 kuukauden aikana.</b>						
1 Lukeminen	5 Musiikin kuuntelu			9 Urheilutapahtumissa käynti		
2 Kirjoittaminen	6 Liikunnan harrastaminen			10 Elokuvissa käynti		
3 Taiteen tai käsitöiden teko	7 Musisointi			11 Matkustaminen		
4 Konserteissa käynti	8 Teatterissa käynti			12 Museoissa tai gallerioissa käynti		
<b>31. Minkä suuruiset ovat henkilökohtaiset nettotulosi kuukaudessa? Nettotuloilla tarkoitetaan käteen jäävää tuloa eli palkkoja, eläkkeitä, sosiaalietuuksia verotuksen jälkeen.</b>						
						_____ €/kk
<b>32. Entä kotitaloutesi jäsenten yhteenlasketut nettotulot kuukaudessa?</b>						
						_____ €/kk

Ulkonäköä koskevaa tutkimusosiota täydennetään kevään 2016 aikana elämäntarinoiden muodossa. Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan jatkotutkimukseen, täytä viimeisellä sivulla tiedot ja lähetä ne lomakkeen ohessa vastauskuoressa. Viimeisellä sivulla voit lisäksi kommentoida kyselyä ja antaa palautetta tutkimusryhmälle. Halutessasi voit osallistua myös arvontaan.

Kiitos osallistumisestasi!

## Liite 2. Muuttujien jakaumat

Taulukko 1. Ulkonäöstä saadun palkkahyödyn uudelleenkodeattu jakauma

Vastausvaihtoehdot	Vastausten lukumäärä (n)	Vastausten prosenttiosuus (%)
Hyötyneet	150	42,61
Muut	202	57,39
Yhteensä	352	100

Taulukko 2. Vastaajien sukupuolijakauma

Sukupuoli	Vastausten lukumäärä (n)	Vastausten prosenttiosuus (%)
Mies	681	42,7
Nainen	914	57,3
Yhteensä	1595	100

Taulukko 3. Lomakeversioiden jakauma

Lomakeversio	Vastausten lukumäärä (n)	Vastausten prosenttiosuus (%)
Lomake 1 (Naiset)	784	49,59
Lomake 2 (Miehet)	797	50,41
Yhteensä	1581	100

Taulukko 4. Ulkonäöstä saatu palkkahyöty

Vastausvaihtoehdot	Vastausten lukumäärä (n)	Vastausten prosenttiosuus (%)
Myönteistä	202	57,39
Kielteistä	94	26,7
Molempia	56	15,91
Yhteensä	352	100

Taulukko 5. Ulkonäön hyödyntämisen hyväksyttävyyden ja lomakeversio

Vastausvaihtoehdot	Lomake 1	Lomake 2	Yhteensä
Ehdottomasti paheksun	236	207	443
2	206	190	396
3	186	212	398
4	91	105	196
Ehdottomasti hyväksyn	39	51	90
Yhteensä	758	765	1523

Taulukko 6. Vastaajan koulutustausta

Koulutus	Vastausten lukumäärä (n)	Vastausten prosenttiosuus (%)
Korkeintaan keskikoulu tai peruskoulu	315	20,04
Lukio, ylioppilas- tai ammatillinen	541	34,41
Opistotutkinto	254	16,16
Alempi korkeakoulututkinto	249	15,84
Ylempi korkeakoulututkinto	183	11,64
Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto	30	1,91
Yhteensä	1572	100