

# Miksi naiset eivät halua kilpailla?

Miksi naiset ovat maailmanlaajuisesti aliedustettuja liike-elämän, tieteen ja politiikan ylimmillä portailla? Onko naisten ja miesten välisten erojen kaventamiseksi tehtävissä jotain? Sukupuolieroille ammattiin sijoittumisessa ja palkkauksessa on lukuisia selityksiä: parhaiten tunnetuimpia lienevät suoranainen syrjintä ja tilastotietoihin tai yleiseen käsitykseen naisten kyvykkyydestä perustuva tilastollinen diskriminaatio. Useissa maissa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja saattaa selittää myös sosiaaliturvajärjestelmä, joka kannustaa naisia hoitamaan lapsiaan kotona. On kuitenkin mahdollista, että sukupuolierot ammatinvalinnassa ja palkkauksessa selittyvät osittain myös naisten ja miesten erilaisilla fysiologisilla reaktioilla kilpailu- ja koetilanteisiin.

## Lepotilassa mitattu korkea stressitaso ennustaa naisten jättäytymistä kilpailun ulkopuolelle

Lukuisat tutkimukset eri maissa osoittavat, että naiset kaihtavat kilpailuun perustuvaa palkitsemista useammin kuin miehet (1). Päätimme selvittää mahdollisia syitä, jotka selittävät miesten ja naisten erilaista halukkuutta osallistua kilpailuun. Suunnittelimme tutkimuksen, jossa mittasimme koehenkilöiden autonomisen hermoston toimintaa heidän työskennellessään työtehtävissä, joiden palkkaus perustuu joko henkilökohtaiseen suoriutumisperusteiseen urakkapalkkaan tai työntekijöiden väliseen kilpailuun (2). Tutkimukseen osallistui 40 yhtä kyvykästä suomalaista nais- ja miesopiskelijaa. Kokeen myöhemmässä vaiheessa koehenkilöt saivat vapaasti valita tulevaisuuden palkitsemisperusteeseen joko urakkapalkan tai kilpailuun perustuvan palkkauksen.

Tutkimustuloksemme osoittavat, että naiset kaihtavat kilpailuun perustuvaa palkitsemista useammin kuin miehet (54 % naisista ja 74 % miehistä valitsi kilpailuun perustuvan palkitsemisen). Tutkimuksemme tärkein kontribuutio osoittaa, että naisten tekemä valinta toivotusta palkitsemistavasta selittyy eri tekijöillä kuin miesten tekemä valinta. Lepotilassa mitattu korkea stressitaso ennustaa naisten jättäytymistä kilpailun ulkopuolelle. Emme havaitse samaa efektiä miehillä. Miesten elimistössä kilpailutilanne aiheuttaa akuutin vireystilan nousun, mikä selittää heidän suurempaa halukkuuttaan valita kilpailuun perustuva palkkaus.

Vaikka tutkimuksemme mukaan sukupuolierot autonomisen hermoston toiminnassa saattavat selittää naisten ja miesten erilaista suhtautumista kilpailulliseen työympäristöön, se ei kuitenkaan pysty osoittamaan, perustuvatko havaitut erot synnynnäisiin eroihin miesten ja naisten välillä vai kulttuurisesti opittuun käyttäytymiseen.

# Tarvitaanko työelämässä positiivista erityiskohtelua?

Näkemykset positiivisen erityiskohtelun tarpeesta työelämän tasa-arvon edistämiseksi perustuvat usein ajatukseen, että työmarkkinat muodostuvat luonnostaan syrjiviksi, mikäli positiivista erityiskohtelua ei sallita. Positiivisen erityiskohtelun tarvetta ja toteutusta pohdittaessa olisi kuitenkin tärkeä ymmärtää monipuolisesti työelämän sukupuolieroihin vaikuttavia tekijöitä. Mikäli sukupuolierot työelämän ylimmillä portailla johtuvat ensisijaisesti syrjinnästä ja stereotypioista naisia kohtaan, tarvitaan keinoja, jotka kohdistuvat näihin syihin. Mikäli eroja aiheuttavat myös miesten ja naisten erilaiset reaktiot koettuun kilpailustressiin, tarvitaan toisenlaisia keinoja. Tutkimuksemme perusteella voidaan ajatella, että panostukset työhyvinvointiin ja työperäisen stressin hallintaan saattavat luonnostaan innostaa naisia kilpailemaan ja pyrkimään työelämän johtopaikoille.



Lauri Sääksvuori

erikoistutkija

Terveys- ja sosiaalitalous –yksikkö, CHESS

etunimi.sukunimi@thl.fi

Lisää tietoa:

(1) Muriel N, Vesterlund L Gender and competition. *Annu. Rev. Econ.* 2011;3:601-630.

(2) Halko M-L, Sääksvuori L. Competitive behavior, gender, and stress. Viimeistelty käsikirjoitus, Aalto University, Helsinki. Yhteenveto tutkimuksen tuloksista on esitetty muun muassa Economic Science Association:in konferenssissa Prahassa vuonna 2014 sekä European Economic Association:in konferenssissa Mannheimissa vuonna 2015.