

Sanna Lipkin & Tiina Väre

Resultaten för arkeologiska sällskapet i Finlands jämlikhets- och jämställdhetsfrågeundersökning (2023)

Arkeologiska sällskapet i Finland (SARKS) kartlade under 2023 synpunkter på jämställdhet och jämlikhet bland arkeologer genom en uppdaterad enkät, eftersom den senaste motsvarande undersökningen genomfördes 2020. Sällskapetets styresle skapade en plan för jämställdhet och jämlikhet baserat på resultaten, med målen att främja jämlikhet och identifiera eventuella latenta strukturer i arkeologernas arbetsmiljöer.

Enkäten från år 2023, vilken besvarades av 61 arkeologer eller arkeologistuderande, var fokuserad på olika jämlikhets- och jämställdhetsämnen samt funktioner i arbets- och studiegrupper. Enkäten avslöjade bland annat att upplevelser av ensamhet är vanliga. 67 % av de som svarade var kvinnor och 31 % män. Mer än hälften av de som svarade var studerande eller arkeologer som avklarat examen under de senaste tio åren; närmare bestämt 53 %, så undersökningen reflekterar unga arkeologers erfarenheter.

En tredjedel av de som svarade arbetade vid universitetet (bild 1). 11 % identifierade sig som akademiker i tillfällig anställning. Majoriteten av de kvinnor som svarade arbetade vid universitet, medan männen oftast arbetade på museer eller fortfarande studerade. Antalet svar var litet, men representerade en fjärdedel av SARKS medlemsantal.

Jämställdhet och jämlikhet som en del av arbetskulturen inom arkeologi

Av de som svarade ansåg 84 % att jämställdhet mellan könen är ett viktigt område inom jämlikhetsarbete, och 51 % valde det som det allra viktigaste (tabell 1). Socioekonomisk ställning, ålder och hälsa nämndes också ofta

Taulukko 1. Tärkeimmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön osa-alueet.
 Tabell 1. De viktigaste delområdena i jämlikhets- och jämställdhetsarbetet.

	N	Tärkeä	n	Tärkein
Geneettinen tausta / genetisk bakgrund / genetic background	9	14,8 %	1	1,6 %
Fyysinen terveys / fysisk hälsa / physical health	24	39,3 %	6	9,8 %
Henkinen terveys / psykisk hälsa / mental health	25	41,0 %	4	6,6 %
Ikä / ålder / age	27	44,3 %	5	8,2 %
Kulttuuritausta / kulturell bakgrund / cultural background	19	31,1 %	0	0 %
Oikeus käyttää äidinkieltä / rätten att använda det egna modersmålet / the right to use native language	14	23,0 %	1	1,6 %
Poliittinen suuntautuminen / politisk övertygelse / political orientation	10	16,4 %	1	1,6 %
Seksuaali-identiteetti / sexuell identitet / sexual identity	20	32,8 %	3	4,9 %
Sosioekonominen asema / socioekonomisk ställning / socioeconomic standing	31	50,8 %	8	13,1 %
Sukupuoli / kön / gender	51	83,6 %	31	50,8 %
Uskonto / religion / religion	10	16,4 %	1	1,6 %
	240		61	100 %

som viktiga, men få ansåg att dessa var de allra viktigaste. Kulturell bakgrund och rätten att använda det egna modersmålet beaktades som betydelsefulla (bild 2).

Den största delen av de som svarade ansåg att jämställdhet och jämlikhet fungerade bra inom det område som var viktigast för dem, då det inte gällde jämställdhet mellan könen, vars förverkligande undersöktes separat (bild 3). Vissa påpekade ojämlikheter i förhållande till socioekonomisk ställning och användning av modersmål. Oro lyftes kring uppehållet, unga arkeologernas ställning och företagshälsovård.

Cirka en fjärdedel av de som svarade upplever att jämställdheten mellan könen fungerar väl inom arkeologi, men 64 % anser att jämställdhetens förverkligande är varierande eller ganska bra (bild 4). Jämställdheten mel-

lan könen ansågs mestadels ha varit konstant mellan studietiden och/eller arbetskarriären (bild 5). De som ansåg att situationen hade förbättrats hade arbetat inom arkeologi längre. Det fanns fortfarande en oro för att kvinnor utsätts för underskattning. I svaren uppfattades dock diskussionen om könsjämsamhet under SARKS ledning som en positiv utveckling.

I valet av forskningsämnen noterades könsrelaterade skillnader: kvinnor intresserar sig ofta för människocentrerade och familjerelaterade ämnen, medan män tenderar att fokusera på tekniska eller mer abstrakta ämnen, vilket överensstämmer med bredare internationella forskningsresultat (Theval et al. 2019).

Även om de som svarade upplevde anställningsmöjligheterna som mestadels jämlika, kan kvinnors arbete inom arkeologin, särskilt i ledande roller, ifrågasättas lättare än mäns. Kvinnor rapporterar också mer trakasserier i sitt arbete. Dessutom anses "kvinnors" forskningsområden ofta vara mindre värderade. Internationellt sätt får mäns forskning inom arkeologin mer erkännande och synlighet (Bendels et al. 2018, Heath-Stout 2020, Lorens et al. 2021).

Inom arbetsfördelningen vid fältarbete finns fortfarande könsbundna mönster, där arbetsuppgifter ofta delas enligt traditionella könsförväntningar snarare än faktiska färdigheter eller intressen.

Olika roller på arbetsmarknaden påverkar karriärutvecklingen för kvinnor och män: de som arbetar i musei- och myndighetsroller har begränsad möjlighet att publicera vetenskapliga artiklar. Detta försvårar byggandet av en akademisk karriär och påverkar arbetets vetenskapliga inverkan. På universiteten är antalet publikationer och knytandet av kontakter avgörande för karriärutvecklingen. Generellt tilldelas forskningsfinansiering oftare till män (Llorens et al. 2021), även om situationen inom humaniora är mer balanserad i Finland.

Ungefär hälften de som svarade upplevde att vänskapsband har påverkat deras karriärutveckling, med både positiva och negativa erfarenheter (bild 6). Att säkerställa en karriär som arkeolog kräver ständig konkurrens om finansiering och mångsidiga färdigheter, vilket ökar osäkerheten och pressen till professionell utveckling. Nätverk anses generellt vara rättvisa för anställning, där meriter är avgörande. För en akademisk karriär är dock nätverksmöjligheter viktiga för alla. Att skapa och arrangera jämlika nätverksmöjligheter, särskilt för de som riskerar att hamna utanför nätverken på grund av till exempel sitt kön, sin ras, sin hälsa eller sin ekonomiska situation, är viktigt (Barclay 2022: 17).

Sexuella trakasserier och erfarenheter av diskriminering

Av de som svarade hade 69 % inte upplevt sexuella trakasserier, men 20 %, alla kvinnor, hade upplevt trakasserier särskilt under studierna eller fältarbete (bild 7, tabell 2). Vanligast var att trakasserierna kom från aktörer i samma eller högre ställning.

Av de som svarade hade 41 % upplevt trakasserier av andra anledningar, vanligen på universiteten eller i fältarbete, och vanligast var att trakasserierna kom från sådana med högre ställning (bild 8, tabell 2).

Taulukko 2. Vastaajien seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän kokemusten tapahtumapaikat. Tabell 2. Platserna där sexuella trakasserier och diskriminering ägt rum enligt erfarenheter hos de som svarat.

Seksuaalinen häirintä / sexuella trakasserier / sexual harrasment		
	n	%
Yliopistolla / på universitetet / at the university	6	50,0 %
Kenttätöissä / under fältarbete / during fieldwork	7	58,3 %
Yksityisyrietyksessä / på privatföretag / at a private company	2	16,7 %
Museoalalla tai viranomaistyössä / i musei- eller myndighetsarbete / during museum work or as a working authority	2	16,7 %
Opintojen aikana / under studierna / during studies	5	41,7 %
Ulkomailla työtilanteessa / på jobbet utomlands / while working abroad	1	8,3 %
Ulkomailla konferenssissa / på konferenser utomlands / at conferences abroad	2	16,7 %
Syrjintä / diskriminering / discrimination		
	n	Prosentti
Yliopistolla / på universitetet / at the university	14	56,0 %
Kenttätöissä / under fältarbete / during fieldwork	12	48,0 %
Yksityisyrietyksessä / på privatföretag / at the private company	4	16,0 %
Museoalalla tai viranomaistyössä / i musei- eller myndighetsarbete / during museum work or as a working authority	6	24,0 %
Opintojen aikana / under studierna / during studies	11	44,0 %
Ulkomailla työtilanteessa / på jobbet utomlands / while working abroad	8	32,0 %
Ulkomailla konferenssissa / på konferenser utomlands / at conferences abroad	3	12,0 %

Kombinerandet av familj och yrkesliv

I enkäten från år 2020 framställdes förhoppningen att statusen hos kvinnor med familj skulle förbättras i yrkeslivet. Äikäs och Salmi (2022) funderar kring kombinerandet av moderskap och arkeologyrket, men de granskade inte variationer i familjetyp och dess inverkan. I frågeundersökningen från 2023 ville vi bredda perspektivet, eftersom utmaningarna i kombinerandet av jobb och familj rör såväl mammor som pappor, och situationen för en familj med en förälder kan vara mer utmanande än för en familj med två föräldrar. De flesta av de som svarade på enkäten levde utan barn eller tillsammans med ett eller två barn (bild 9). Det var mer sällsynt med storfamiljer och ensamvårdnadshavare. Nästan hälften ansåg att deras familjesituation inte inverkade på deras jobb möjligheter (bild 10).

I de öppna frågorna framkom det att tillkomsten av barn ansågs ha en negativ inverkan på karriärutvecklingen, särskilt inom fältarkeologin, och de utan barn upplevde att arbetandet var lättare. Arkeologer upplevde att det var svårare att nätverka om man hade familj eftersom familjen förhindrade deltagande i evenemang under kvällstid. Den betungande effekten av föräldraskap syntes särskilt i ekonomin hos familjer med en vuxen, vilket synliggör att även ekonomiska utmaningar kan sätta hinder för karriären. Många med familj ansåg att kombinerandet av jobb och familj var uttröttande, men å andra sidan ansågs det även att föräldraskapet kunde effektivisera jobbandet.

Arbets- och studiegemenskaperna som en kraftresurs

I enkäten undersöktes synerna på arbets- och studiegemenskaperna hos de som svarade, och de ombads beskriva gemenskaperna med fem adjektiv. Den största delen av de som svarade beskrev gemenskaperna i positiva termer, men en del upplevde att deras arbetsplats var tävlingsinriktad och full av spänningar (bild 11). Särskilt museer beskrevs som positiva gemenskaper, medan åsikterna tydligt var tudelade inom den akademiska världen. Många av de som arbetade på universitet upplevde deras arbetsgemenskap negativt på grund av konkurrensen och stress, även om den akademiska friheten också kunde erbjuda nöje. Osäkerheten och tävlingsinriktade strukturer inom den akademiska världen leder ofta till ångest och rädsla

kring försöjningen, och forskare kan uppleva karriären som uttröttande och förödmjukande (Barclay 2021: 6–7, 10, 28–29).

Känslor är starkt närvarande även på arbetsplatserna, och det borde finnas utrymme för att uttrycka dem. Känslor som hållts på insidan bubb- lar ofta fram i form av passiv-aggressivt beteende eller kritik. Referent- granskning är ett exempel på en situation där känslor kan ha inverkan på granskningens kvalitet och forskares välmående. Känslor kan dock även vara en kraftresurs för att få ändringar till stånd (Barclay 2021: 12–13, 20).

Upplevelser av ensamhet

Utgående från enkäten upplevde 61 % som bäst känslor av ensamhet, in- kompetens, eller utomstående från sin arbets- eller studiegemenskap. Av dessa upplevde 44 % sådana känslor "ibland" och 17 % "ofta". Av de som svarade upplevde 39 % inte sådana känslor (bild 12). Ensamhet upplevdes i alla arbetsgemenskaper, och i den akademiska världen var känslan van- lig speciellt bland de med tillfälliga tjänster. Upplevelser av ensamhet var vanligare bland arkeologer än generellt i Finland, där ca 30 % av folk över 16-års ålder upplever ensamhet. Det fanns inga betydande skillnader i en- samhetsupplevelser mellan könen och åldersgrupper.

De som hade upplevt ensamhet hade upplevt nonchalans från arbetsge- menskapen. Särskilt distansarbete och det akademiska jobbets självstän- dighet ansågs vara faktorer som isolerade en från andra. Fragmenteringen i universitetsgemenskaper och brister i uppehållandet av relationer ökar känslan av ensamhet. Ensamhet var utpräglat speciellt på universiteten och alla med tillfällig anställning inom det akademiska upplevde ensam- het åtminstone ibland.

Ensamhet är en mångfacetterad erfarenhet, som kan vara social eller emotionell. Social ensamhet beror på bristfälliga sociala nätverk, medan emotionell ensamhet har att göra med brist på meningsfulla mänskliga relationer. Livshändelser, självregleringsförmågor och sociala förmågor inverkar bland annat på ensamhet, Ensamheten kan lindas genom att ut- veckla bättre sociala och självregleringsförmågor, och den sociala gemen- skapen kan erbjuda stöd till exempel genom vänliga möten och genom att arrangera gemensamma aktiviteter (Junttila & Karlsson 2024).

Meningsfulla sociala relationer där individen känner sig hörd och förstådd bidrar till välmående. Detta är särskilt viktigt i arbetsgemenskaper där goda sociala band kan förbättra individens och gemenskapens funktion.

Framtiden av jämlikhets- och jämställdhetsarbetet inom arkeologin

Cirka 49 % av de som svarade kände till SARKS plan för jämlikhet och jämställdhet, men bara 33 % hade läst den. Planen har presenterats på Arkeologdagarna och i Sällskapets informeringar. 84 % kunde inte bedöma huruvida planen var till nytta. De som svarade ansåg dock att planen var viktig, särskilt i och med att den ökade medvetenheten hos människor, och de önskade mer synlighet och tillsyn till jämlikhets- och jämställdhetsfrågor. Somliga ansåg att diskussionerna kring jämlikhet och jämställdhet stangerat till prat, och önskade konkret handling.

I enkäten betonades det att jämlikheten mellan könen ännu inte uppfyllts, och att djuprotade strukturella förvriddningar borde rättas till. Saker som även framkom var könets diversitet och vikten av att förstå olika beteendemönster. Även orosmoment rörande arbetshälsa och -säkerhet samt den ekonomiska försörjningen och arbetsplatsernas stabilitet framkom. Det önskades även öppenhet i rekryteringar, och att fördelarna med kulturell och språklig mångformighet skulle vidkännas såväl i arbetet som i hela forskningsområdet.

De som svarade önskade att framgångsberättelser rörande kombinerandet av familje- och arbetsliv skulle lyftas fram, och bättre stöd för den mentala hälsan och arbetsvälmåendet. Samhällets förväntningar och höga tempo ansågs vara riskfaktorer för orken. Förbättrandet av jämlikheten och jämställdheten kräver fortsatt diskussion och handling, även om det ännu inte märkts någon tydlig förändring. Vi hoppas trots det att SARKS arbete gjort dessa saker mer synliga.

Suomen arkeologisen seuran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn (2023) tuloksia

Suomen arkeologisen seuran (SARKS) hallitusta kiinnostaa tietää, miten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat kehittyvät arkeologien parissa. Syyskuun alussa vuonna 2020 Sanna Lipkin, Tuija Kirkinen ja Tiina Äikäs tekivät edellisen selvityksen (Lipkin et al. 2020), jonka myötä seuran hallitus päätyi kokoamaan Suomen arkeologinen seura ry:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (http://www.sarks.fi/arkisto/SARKS_tasa-arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf). Se hyväksyttiin SARKS:n vaalikokouksessa 16.11.2022. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on ”toimia työkaluna, jonka avulla voidaan tunnistaa arkeologien toiminnassa mahdollisesti ilmeneviä ongelmia, jotka liittyvät yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon sekä mahdollisia syrjäntätilanteita tai sellaiseen liittyviä rakenteita”. Suunnitelmassa myös todetaan, että jatkossa SARKS pyrkii seuraamaan säännöllisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista suomalaisten arkeologien parissa. Koska edellinen kyselytutkimus tehtiin pandemian aikana ja tiedostamme, että muuttuvassa maailmassa syntyy uudenlaisia haasteita, päätimme uusia kyselyn päivitettyinä muutamilla uusilla kysymyksillä. Kysely toteutettiin verkossa 13.11.–15.12.2023 välisenä aikana. Se oli kolmikielinen ja siihen vastattiin niin suomeksi, ruotsiksi kuin englanniksi.

Vuoden 2020 kyselyssä keskiössä oli tasa-arvon toteutuminen ja siksi vastauksissa korostui miesten ja naisten osuudet työyhteisöissä. Tässä kyselyssä selvitys koski laajemminkin myös yhdenvertaisuutta sekä työ- ja opiskeluyhteisöjen toimivuutta. Yksi merkittävä tulos oli yksinäisyyden kokemusten suuri määrä.

Tässä artikkelissa käymme läpi kyselyn tulokset ja pohdimme niitä suhteessa edellisen kyselyn tuloksiin sekä uusimpiin aiheeseen liittyviin tutkimuksiin. Aineistoa käsiteltiin sen ominaisuuksien takia ei-parametristen tilastotyökalujen avulla (Khiin neliö, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, Spearman rho). Olemme myös poimineen melko laajojakin viittauksia kyselyn vastauksista, jotta vastaajien ääni pääsisi kuuluviin.

Vastaajien taustatiedot

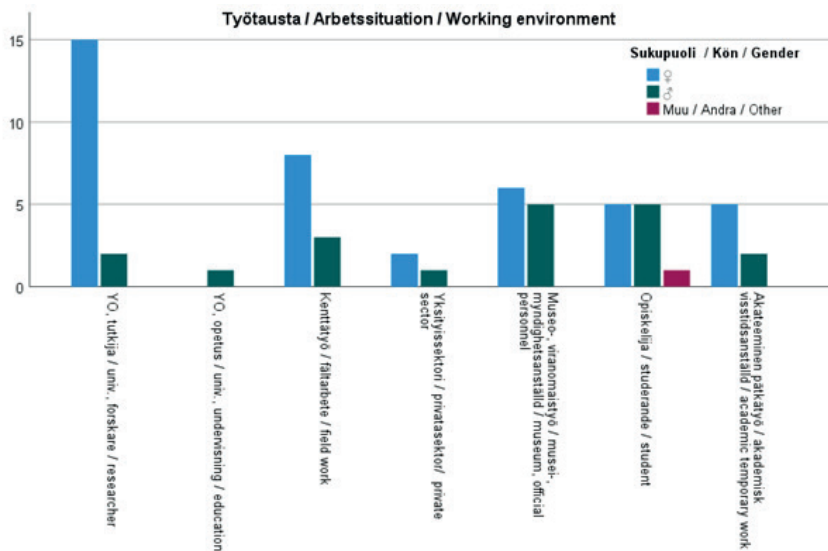
Kyselyyn vastasi 61 suomalaisen arkeologian kentällä toimivaa henkilöä, joista enemmistö, 67 %, oli naisia. Miehiä vastaajista oli 31 % ja muunsukupuolisia yksi. Iältään vastaajat olivat 19–62-vuotiaita (keskiarvo 39,4, mediaani 40 vuotta, moodi 41 vuotta); naiset (40,1 vuotta, mediaani ja moodi 41) olivat keskimäärin hieman miehiä (38,5 vuotta, mediaani 38 ja moodi 20) vanhempia.

Yli puolet (57 %) oli koulutukseltaan maistereita, mutta mukana oli vastaajia opiskelijoista tohtoritasolle. Vastaajista 18 % ei ollut vielä valmistunut arkeologiksi maisteritasolla: yksi vastaajista oli valinnut ”opintoni ovat kesken” -vaihtoehdon, mutta kertoi samanaikaisesti, että hänellä on maisterin tutkinto. Kuluvalla vuosikymmenellä arkeologeiksi valmistuneiden osuus oli 17 %, sekä 2010- että 2000-luvulla kummallakin valmistuneiden osuus oli 20 % ja 1990-luvulla 10 % (alkaen vuodesta 1992). Tuloksissa siis painottuvat melko tuoreiden arkeologien kokemukset: 53 % vastaajista joko opiskelee edelleen tai oli valmistunut kyselyä edeltäneiden kymmenen vuoden aikana. Naisista opiskelijoita oli 7 %, maistereita 63 % ja tohtoreita 24 %; miehistä taas opiskelijoita oli 32 %, maistereita 47 % ja tohtoreita 21 %. Erot viittaisivat siihen, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset herättävät vähemmän kiinnostusta valmistuneiden miesarkeologien keskuudessa, tai tieto kyselystä on saavuttanut heidät huonommin. Opiskelevien miesarkeologien joukossa kiinnostusta aiheeseen mahdollisesti löytyy enemmän, mikä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kannalta tietysti toivottava asia. Kolme vuotta aiemmin toteutetun kyselyn vastaajamäärä oli himpun verran korkeampi (n=77), mutta miesten osuus vastaajista tuolloin pienempi (29 %) (Lipkin et al. 2020).

Vastausaikana lähes kolmannes vastaajista työskenteli yliopistossa ja heistä vain 2 % pääasiallisesti osana opetushenkilökuntaa (kuva 1). Myös yksityissektorilla työskentelevien osuus oli pieni (5 %) ja jopa 11 % luonnehti itsensä akateemiseksi pätkätyöläiseksi, mikä kuvaa hyvin suomalaisen arkeologian akateemista työllisyystilannetta. Naisista useimmat työskentelivät yliopistolla tutkimuksen parissa, miesvastaajat taas pääasiassa museoissa tai olivat edelleen opiskelijoita. Emme tiedustelleet vastaajilta heidän tarkempia työ- tai opiskeluyhteisöjään. Tämä olisi paitsi pirstonut aineiston pienempiin kokonaisuuksiin, joiden tilastollinen käsittely ei ehkä olisi ollut mielekästä. Se olisi lisäksi vaarantanut

vastaajien anonymiteetin. Aineistoa on siis käsitelty koko maan kattavana kokonaisuutena, vaikka eri yliopistot ja muut yhteisöt voivat olla keskenään hyvinkin erilaisissa tilanteissa kiinnostuksen kohteena olevien kysymysten suhteen.

Kysely keräsi tilastollisen voiman näkökulmasta valitettavan vähän vastauksia. Jos kuitenkin huomioidaan vaikkapa Suomen arkeologisen seuran jäsenmäärä, edustaa 61 henkilön otos noin neljänneistä siitä. Tässä suhteessa vastausten voi olettaa olevan hyvin yleistettävissä koskemaan suomalaisen arkeologian kentän yleisiä trendejä. Toisaalta on mahdollista, että ne henkilöt, joiden elämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaihepiirit eivät ole negatiivisella tavalla vaikuttaneet, tai jotka eivät muista syistä koe näitä aiheita tärkeinä tai kiinnostavina, ovat mahdollisesti jättäneet vastaamatta kyselyyn. Tämä on valitettavaa, sillä mikäli tyytyväiset ihmiset jättävät vastaamatta, näyttyy tutkimusaineisto turhan negatiivisessa



Kuva 1. Vastaajien työtausta sukupuolittain kyselyaikana.

Bild 1. Yrkesbakgrunden hos de som svarat på enkäten, i svarande stund, uppdelat enligt kön.

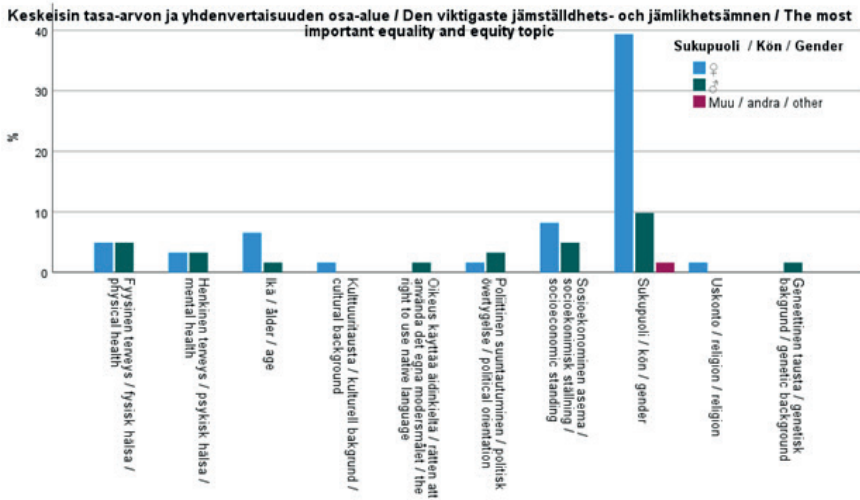
valossa. Ainakin osalla vastaajista oli kuitenkin varsin positiivinen näkemys suomalaisen arkeologian kentän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta, joten kiinnostusta vastaamiseen on onneksi löytynyt omakohtaisen huolen puuttuessaikin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus osana arkeologian työkuultuuria

Vastaajilta tiedusteltiin heidän suhtautumistaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Kun valmiiksi määritetyistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön keskeisimmistä osa-alueista oli mahdollista valita useampi, 61 vastaajaa oli valinnut 240 kertaa (taulukko 1).

Tärkeimpinä pidettiin sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä: jopa 84 % vastaajista oli valinnut tämän vaihtoehdon ja vastaajista 51 %:lle se myös oli annetuista vaihtoehdoista kaikkein tärkein osa-alue (taulukko 1; kuva 2). Erityisesti naiset kokivat sukupuolten välisen tasa-arvon tärkeänä ja olivat valinneet sen yhdeksi tärkeimmistä osa-alueista useammin kuin miehet. Sosioekonomisen aseman oli valinnut tärkeäksi noin puolet vastaajista ja kaikkein tärkeimpänä sitä piti noin 13 %. Myös ikä ja terveystilanne nousivat usein valittuina osa-alueina, mutta ovat vain harvojen mielestä osa-alueista merkittävimpiä: terveys kuitenkin korostuu tärkeänä miesten pienemmässä ryhmässä. Jotkut vaihtoehdot olivat tulleet valituksi kohtuullisen usein yhtenä tärkeimmistä osa-alueista, mutta eivät kuitenkaan merkittävän usein kaikkein tärkeimpänä vaihtoehtona. Tällaisia olivat esimerkiksi kulttuuritausta ja oikeus käyttää äidinkieltä. Uskontoa tai geneettistä taustaa taas ei pidetty kovin merkittävänä tasa-arvotyön kannalta, joskin viimeksi mainittu oli kaikkein tärkeimmän osa-alueen vaihtoehdoista tipahtanut kyselyn laatijalta pois. Vaikka asia korjattiin nopeasti yhden vastaajista ilmoittaessa, että olisi valinnut sen, mikäli se olisi ollut saatavilla, emme tiedä olisiko joku muukin aiemmista vastaajista halunnut sen valita. Korjauksen jälkeen kyseistä vaihtoehtoa ei kuitenkaan valinnut enää kukaan. Aiheesta maininneen vastaaja korjattu valinta on nyt huomioitu sekä taulukossa 1 että kuvassa 2.

Jotkut vaihtoehdot olivat tulleet valituksi kohtuullisen usein yhtenä tärkeimmistä osa-alueista, mutta eivät kuitenkaan merkittävän usein kaikkein tärkeimpänä vaihtoehtona. Tällaisia olivat esimerkiksi kult-

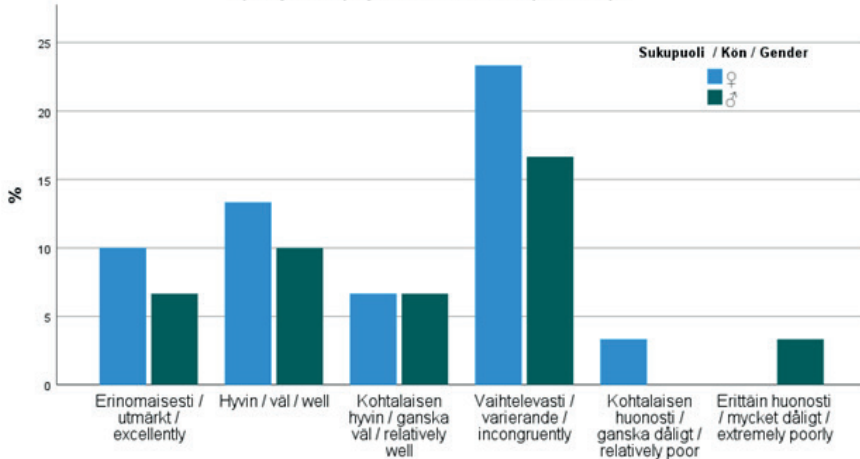


Kuva 2. Vastaajille tärkeimmät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueet sukupuolittain.

Bild 2. De viktigaste jämlikhets- och jämställdhetsdelområdena för de som svarat, enligt kön.

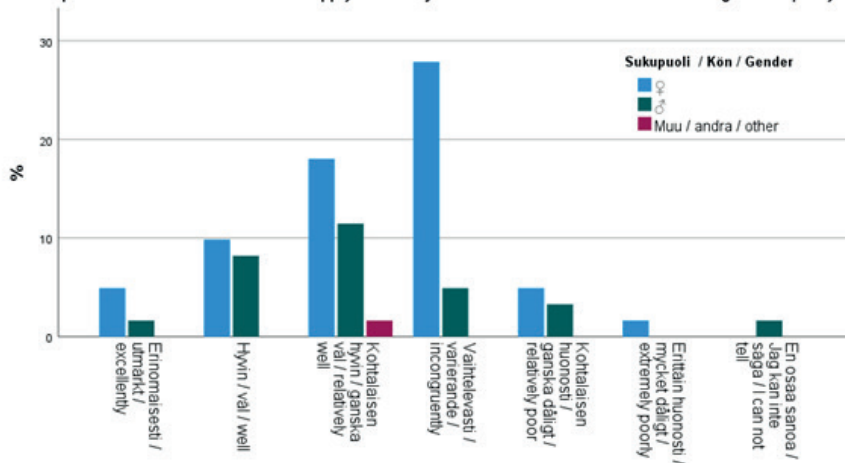
tuuritausta ja oikeus käyttää äidinkieltä. Tiedusteltaessa, kuinka hyvin vastaajat näkevät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan itselleen tärkeimmällä osa-alueella – pois lukien vastaajat, jotka olivat valinneet sukupuolten välisen tasa-arvon tärkeimmäksi osa-alueeksi, sillä heidän vastauksensa käsiteltiin erikseen – käsitykset olivat pääosin positiivisia (kuva 3). Negatiiviset käsitykset olivat harvinaisia, jotkut vastaajat kuitenkin totesivat, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu vaihtelevasti sosioekonomisen aseman, poliittisen suuntautumisen ja oikeuden käyttää äidinkieltään suhteen. Miesten ja naisten vastaukset eivät poikenneet toisistaan, kun positiiviset (erinomaisesti, hyvin ja kohtalaisen hyvin) ja negatiivissävytteisemmät (vaihtelevasti, kohtalaisen huonosti, erittäin huonosti) mielipiteet yhdistettiin alhaisen vastausmäärän takia ryhmitiksi ($\chi^2[1] = 0,00; p=0,961$). Avoimissa vastauksissa erityisenä huolenaiheena nousi esiin oma toimeentulo ja nuorten mahdollisuus asettua alalle. Myös ongelmat työterveyden järjestämisessä, kuten terveystarkastusten puute, nostettiin esille; sekä toivottiin, että työntekijät huomioisivat, että henkinen terveys on tärkeä osa työntekijän terveyttä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tärkeimmällä osa-alueella / jämställdhet och jämlikhet i det viktigaste området / equality and equity around the most important topic



Kuva 3. Vastaajien käsitykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta itselleen tärkeimmällä osa-alueella suomalaisessa arkeologiassa. Kuvaaja ei sisällä sukupuolten välistä tasa-arvoa tärkeimpänä osa-alueena pitävien vastauksia. Bild 3. Uppfattningarna hos de som svarat för hur det i deras uppfattning viktigaste delområdet i jämlikheten och jämställdheten uppfylls i finländsk arkeologi. Bilden inbegriper inte svaren hos de som ansåg att jämliketen könen emellan var det viktigaste delområdet.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen / uppfyllandet av jämställdhet mellan könen / fulfillment of gender equality



Kuva 4. Vastaajien käsitykset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta suomalaisessa arkeologiassa. Bild 4. Uppfattningen hos de som svarat hur jämlikheten mellan könen uppfylls i finländsk arkeologi.

Vastaajista noin neljännes kokee sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan suomalaisessa arkeologiassa joko erinomaisesti tai hyvin. Suurin joukko (64 %) kokee sen toteutuvan joko kohtalaisen hyvin tai vaihtelevasti – erityisesti naisten joukossa tasa-arvon koetaan toteutuvan vaihtelevasti, kun suurin joukko miehistä pitää toteutumista kohtalaisen hyvänä. Vain harva (n. 10 %) kuitenkin ajattelee tasa-arvon toteutuvan kohtalaisen huonosti tai erittäin huonosti (kuva 4). Ajatukset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta ovat samassa linjassa vuoden 2020 kyselyn kanssa (Lipkin et al. 2020).

Avoimet vastaukset eivät yksiselitteisesti avanneet, miksi tasa-arvon todetaan tai ei todeta toteutuvan. Vuonna 2020 vastauksissa korostui selkeästi asenteellisuus naisia kohtaan muun muassa työttömyyden muodossa tai naisten taitojen vähempänä arvostamisena. Tuolloin vastauksissa korostui, että tasa-arvo asiaa ”ei oteta vakavasti” (Lipkin et al. 2020). Näitä seikkoja tuotiin esiin myös vuoden 2023 kyselyssä, mutta nyt oli huomattavissa, että tasa-arvoasioista keskustelua, esimerkiksi SARKSin toimesta, pidettiin positiivisena asiana. Kansainvälisesti on kuitenkin todettu, että tieteessä naisten taitoja epäillään useammin ja niitä arvostetaan vähemmän, mikä näkyy siinä, että naisten on ponnisteltava tarmokkaammin urallaan menestyäkseen. Esimerkiksi julkaisujen vertaisarviointiprosesseissa naisilta saatetaan vaatia miehiä enemmän (Vettese 2019; Hengel 2020).

Molempina vuosina useassa vastauksessa viitattiin siihen, että yliopistojen vakituisessa työsuhteessa oleva opetushenkilökunta on miesvaltaista, vaikka vuoden 2020 jälkeen tähän on tullut jo hieman muutosta, mikä koettiin positiivisena kehityksenä. Koska yliopistoissa tutkimus ja opetus kietoutuvat pitkälti yhteen, opetushenkilökunnan tutkimusintressit vaikuttavat arkeologian opetuksen sisältöihin ja siksi tämä on merkityksellinen asia. Eri taustaiset henkilöt, mukaan lukien eri sukupuoli-identiteettejä edustavat henkilöt, epäilemättä ymmärtävät ympäröivää maailmaa erilaisista lähtökohdista ja näkevät asiat toisistaan poikkeavalla tavalla. Siksi opetushenkilökunnankin olisi hyvä olla mahdollisimman heterogeeninen ja siihen tulisi kuulua niin naisia kuin miehiä, mutta myös eri vähemmistöjen edustajia.

Vaikka moni kyselyyn vastannut totesikin, että heidän taustansa ja kokemusmaailmansa vaikuttaa aihevalintoihin, noin 70 % katsoi, ettei sukupuolella (ainakaan pelkästään) ole ollut vaikutusta tutkimusaiheiden

valintaan. Ne, jotka katsoivat aihevalintojensa olleen sukupuolen ohjaamia, tarkastelivat uraansa siitä näkökulmasta, millaisia töitä ovat sukupuolensa tai perheellisyytensä kautta päätyneet tekemään. Vaikka omaa tutkimusaiheen valintaan ei yleensä koettu sukupuolen vaikuttaneen, 51 % kuitenkin tunnisti, että selkeästi mies- ja naisvaltaisia tutkimusaiheita on olemassa ja lisäksi 15 % katsoi, että näin mahdollisesti on. Vaikka poikkeuksiakin todettiin olevan, naisten kiinnostuksen kohteiksi listattiin muun muassa perhe, sukupuoli, naiset, lapset, tekstiilit, osteologia ja laboratiivinen arkeologia.

Syyksi aiheiden sukupuolittumiseen katsottiin, että esimerkiksi osteologiassa tutkitaan nykyisin aiemmin näkymättömiä aiheita ja että tutkimuslaboratoriossa olisi mahdollisesti naisille helpompaa kuin pitkille kenttätömatkoille osallistuminen. Naisten katsottiin tekevän enemmän ihmisläheistä tutkimusta, kun taas miesten ajateltiin keskittyvän ilmiöiden kuvailuun ja teknisempään ohjelmistojä ja laitteita hyödyntävään tutkimukseen (GIS, 3D-mallintaminen) kuin myös aseiden ja sodan tutkimukseen. Tämän tyyppinen kahtiajako on todettu myös laajassa eritieteenalaja käsittelevässä julkaisujen aiheita tarkastelevassa tutkimuksessa, jossa todettiin, että naiset valitsevat miehiä useammin ihmislähtöisen näkökulman. Ihmislähtöisessä näkökulmassakin naiset käyttävät useammin kokeilevia ja kvalitatiivisia metodeja, kun taas miehet päätyvät tutkimaan abstrakteja käsitteitä sekä voima/kontrollialoja, kuten politiikkaa ja lakia, tai tarkastelemaan aiheita kvantitatiivisesti (Theval et al. 2019).

Ehkäpä aihevalintojen taustalla vaikuttavat perinteiset odotukset sukupuolirooleista, jotka opitaan jo lapsuudessa. Näitä vastauksia voidaan tarkastella kuitenkin myös kriittisesti, ja pohtia nähdäänkö vastauksisakin jonkin asteisia sukupuoliin kohdistuvia ennako-oletuksia. On mahdollista, että kiinnitämme huomiota tutkijoiden osaamiseen vain rajallisesti, vaikka todellisuudessa harva arkeologi tutkii vain yhdenlaisia ilmiöitä rajautuen yksipuolisesti vain tiettyihin menetelmiin. Esimerkiksi jonkin aiheen tutkijaksi profiloituminen voi tarkoittaa tutkimus- ja yhteistyömahdollisuuksien poisrajautumista muiden aihepiirien osalta huolimatta kompetenssista.

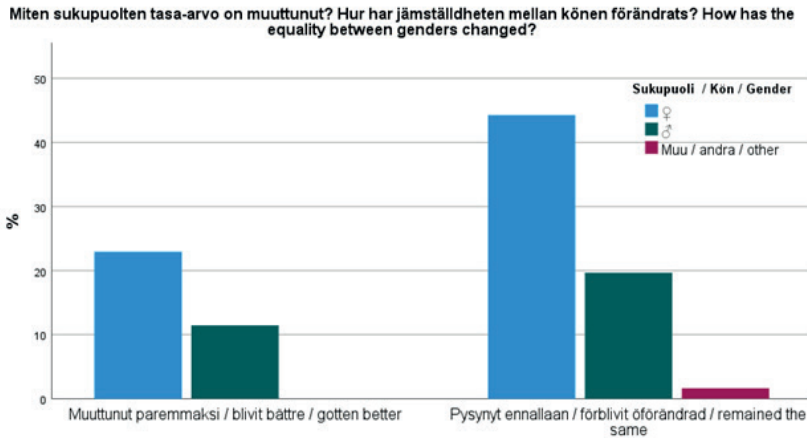
Vastauksissa kuitenkin nostettiin esille, että ”miehisiä” tutkimusaiheita koetaan arvostettavan enemmän, ja perinteisesti naisten aloina pidettyjä tutkimusaloja ei nähdä samalla tavalla tärkeänä ja kiinnostavana kuin muita tutkimusaloja. Tämä ajatus ei liene tuulesta temmattu,

sillä lehtien vaikuttavuutta mittaavan *Impact Factorin* on todettu olevan sitä korkeampi, mitä vähemmän naiset julkaisevat näissä lehdissä (Bendels et al. 2018). Tämä ei johdu pelkästään siitä, että naiset lähettävät vähemmän artikkeleita näihin julkaisuihin vaan myös siitä, että heidän käsikirjoituksensa arvioidaan vähempiarvoisiksi kuin miesten. Näin käy erityisesti niillä aloilla, joiden ajatellaan perinteisesti olevan ”maskuliinisia” (Lorens et al. 2021). On vaikea arvioida millä tavalla nämä asenteet heijastuvat arkeologian alan rekrytointeihin.

Vaikka poikkeaviakin mielipiteitä oli niin naisten kuin miesten heikommista työllistymismahdollisuuksista, yleisesti ottaen vastaajat kuitenkin näkivät, että arkeologiassa kaikilla on tasa-arvoiset työllistymismahdollisuudet sukupuolesta riippumatta. Koska useimmat opiskelijat ovat naisia kuin miehiä, ala on naisvaltaistumassa. Joillakin arkeologian tutkimusaloilla, kuten tekstiiliarkeologiassa, tämä nähdään jo ongelmallisena kehityksenä, johon on Euroopan laajuisesti yritetty kiinnittää huomiota (Lukesova et al. 2021). Siitä huolimatta vastauksista on nähtävissä, että vastaajilla on kokemusta myös siitä, että naisten työtä, etenkin johtajan roolissa, kyseenalaistetaan enemmän ja että naiset kokevat enemmän häirintää kuin miehet. Eräs vastaajista koki, että ”miesten saavutuksia hehkutetaan enemmän kuin naisten”. Toisen mielestä taas kenttätöissä tehtäviä jaetaan ennemmin sukupuolen ja odotettujen sukupuoleen liitettyjen ominaisuuksien kuin taitojen tai edes intressien mukaisesti.

Vastaajien mielestä sukupuolten välinen tasa-arvo on suomalaisen arkeologian kentällä omien opintojen ja työuran aikana pääosin pysynyt ennallaan (kuva 5). Kukaan ei koe tilanteen muuttuneen huonompaan suuntaan, mikä heijastelee positiivista kehitystä vuoden 2020 tutkimukseen verrattuna (Lipkin et al. 2020). Miesten ja naisten käsitykset eivät eroa toisistaan ($\chi^2[1] = 0,04$; $p=0,839$). Sen sijaan positiivisen muutoksen havainneiden ja niiden ryhmää verrattaessa, joiden mielestä tilanne on ennallaan, kävi ilmi, että he tarkastelevat asiaa erilaisesta aikaperspektiivistä: positiivisen muutoksen havainneet ovat olleet ”kentällä” tilastollisesti merkittävästi pidemmän aikaa (Mann-Whitney $p. 0,005$). Tämä ehkä kertoo muutoksen hitaudesta.

Sekä vuoden 2020 että 2023 kyselyissä kävi ilmi, että verrattuna vuosien takaiseen tilanteeseen, epäasiallinen käytös naisia kohtaan on vähentynyt huomattavasti. Vuoden 2020 kyselyssä kerrottiin hyvin yksityiskohtaisesti, miten tökerösti niin naisille kuin miehille on puhuttu, ja heitä



Kuva 5. Vastaajien käsitykset sukupuolten välisen tasa-arvon muutoksesta suomalaisessa arkeologiassa omien opintojen ja työuran aikana. Kaikista vastaajista 66 % katsoi, että tilanne on pysynyt ennallaan ja 34 % oli sitä mieltä, että tasa-arvon toteutuminen on muuttunut paremmaksi. Vuoden 2020 kyselyssä nämä luvut olivat 58 % ja 39 %. Tuolloin 3 % vastaajista oli sitä mieltä, että tilanne oli muuttunut huonommaksi (Lipkin et al. 2020: kuva 6).

Bild 5. Uppfattningen hos de som svarat rörande hur jämlikheten könen emellan förändrats inom finländsk arkeologi under deras studier och arbetskarriär. Av de som svarade ansåg 66 % att situationen inte ändrat medan 34 % var av åsikten att förverkligandet av jämlikhet gått mot det bättre hållet. I enkäten från år 2020 var de motsvarande siffrorna 58 % och 39 %. Då ansåg 3 % av de som svarat att situationen gått mot det sämre hållet (Lipkin et al. 2020: fig. 6).

kohtaan on käyttäydytty. Muutamia näistä esimerkeistä koostettiin Noora Hemmingin piirtämäksi sarjakuvaksi, joiden tekstityksenä käytettiin kyselystä poimittuja suoria lainauksia englanniksi käännettynä (Äikäs et al. 2023). Vaikka vuoden 2023 kyselyssä kerrottiin myös muutamista kurjista kokemuksista, niitä oli selkeästi vähemmän. Siitä huolimatta yleinen käsitys tuntuu olevan, että tasa-arvo ei vielä täysin toteudu suomalaisessa arkeologiassa. Avoimissa vastauksissa koetaan, että rakenteellinen sukupuolten välinen eriarvoisuus näkyy puheissa ja hienovaraisina eleinä, joita kaikki eivät välttämättä edes ymmärrä tekevänsä.

Arkeologien työurat ovat toisistaan poikkeavia, eivätkä ne ole tasa-arvoisia tai yhdenvertaisia. Sillä, millaisessa roolissa työskentelee, on merkitystä myös oman työn vaikuttavuuteen. Museoissa ja viranomaistyössä olevilla on vähemmän mahdollisuuksia julkaista tutkimusta, kun taas yliopistotehtävissä työskenteleville se on helpompaa. Koska naisia työskentelee enemmän nimenomaan viranomaistehtävissä, se voi vaikuttaa

heidän mahdollisuuksiinsa luoda akateemista uraa, jonka edellytys on aktiivinen julkaiseminen, ja toisaalta myös riittävä opetuskokemus. Vaikka kaikkia ei työ yliopistolla kiinnostaisikaan, museoissa ja virastoissa tuotettu arkeologinen tieto jää usein raporttien tasolle, ja siksi se ei leviä samalla tavalla kuin yliopistoissa tuotettu tieto. Vaikka myös muu tieto on arvokasta, kansainvälisissä vertaisarvioituissa lehdissä julkaistua tietoa pidetään usein lähtökohtaisesti arvokkaimpana tietona. On myös merkittävää, että kansainvälisesti arkeologisissa julkaisuissa on määrällisesti enemmän valkoisten heteromiesten artikkeleita ja heidän kirjoittamiinsa artikkeleihin myös viitataan enemmän kuin naisten tai vähemmistöihin kuuluvien arkeologien artikkeleihin (Heath-Stout 2020).

Kireän julkaisutahdin lisäksi akateemisella uralla menestyäkseen on tutkijan nykyisin osattava muuntautua *sammoksi*, sillä pysyvästä työpaikasta yliopistolla on turha haaveilla, ellei saa toistuvasti rahoitusta itselleen ja lisäksi työryhmilleen, joiden koostumus voi vaihdella. Akateemiseksi pätkätyöläiseksi pääsee, jos onnistuu rahoittamaan itsensä esimerkiksi Suomen Akatemian tai säätiöiden rahoituksen turvin. Tasa-arvo ei yleisesti tieteessä toteudu rahoituksen myönnyksissä eli miehiä on enemmän hakemusten arviointikomiteoissa ja rahoitusta myönnetään hakijamääriin suhteutettuna enemmän miehille (Llorens et al. 2021). Suomen Akatemiassakin tilanne näyttää monien tieteenalojen osalta olevan näin, mutta arkeologian tutkimuksia arvioivassa Kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen toimikunnassa rahoitusta myönnetään enimmäkseen samassa suhteessa molemmille sukupuolille kuin mitä he lähettävät hakemuksia (<https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/arviointi-ja-rahoituspaatokset/rahoituspaatokset/hakemusten-ja-rahoituspaatosten-tilastoja/>).

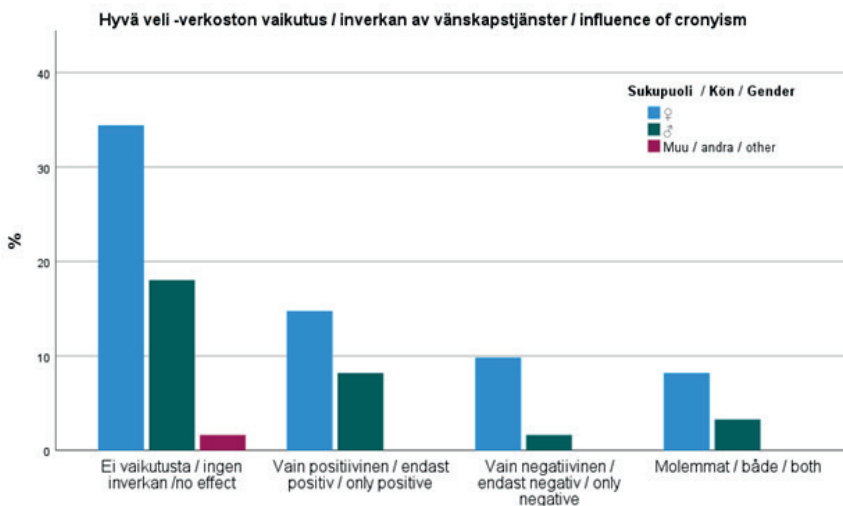
Epävarmuuden työkuulttuurissa, jossa oman toimeentulon turvaaminen on yksi keskeinen tavoite, on ymmärrettävää, että yleinen kyselyssä esiin tullut kokemus on “ettei mikään riitä”.

Myös tämän artikkelin kirjoittajat ovat havainneet, että uralla menestyäkseen arkeologin on hallittava äärettömän ammattitaidon ja asiantuntemuksen lisäksi myös eräänlainen sosiaalinen peli. Nimitys *hyvä veli -verkosto* viittaa toimintaan, jossa korkeassa asemassa olevat henkilöt käyttävät vaikutusvaltaansa ohi virallisen päätöksenteon edesauttaakseen muiden verkostoon kuuluvien jäsenten asemaa. Kuten nimi antaa olettaa, verkoston toiminnan ajatellaan liittyvän ensisijaisesti sukupuoleen, niin miehiin kuin naisiin, tarkoittaen esimerkiksi työmahdollisuuksien

ja tiedon jakamista verkoston sisällä sekä suljettuja rekrytointiprosesseja (Makkonen-Craig 2019; Lipkin et al. 2020).

Noin puolet vastaajista, naiset hieman useammin kuin miehet, kokivat hyvä veli -verkoston ylipäättään vaikuttaneen urakehitykseensä (kuva 6). Tilastollisesti sukupuolet eivät silti eronneet sen suhteen, onko vaikutusta koettu ($\chi^2[1] = 0,23$; $p=0,630$). Koska vastaajan oli mahdollista valita sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus (eli sama vastaaja oli saattanut valita molemmat ja ei vaikutusta oli erillinen vaihtoehto), jokaisen vaikutustavan hajontaa sukupuolten välillä tarkasteltiin erikseen. Sukupuolet eivät eronneet myöskään sen suhteen, oliko verkostolla koettu oleen positiivinen ($\chi^2[1] = 0,04$; $p=0,839$) tai negatiivinen vaikutus ($\chi^2[1] = 0,88$; $p=0,347$, joskin negatiivisen vaikutuksen kokeneiden miesten alhainen vastausmäärä tekee arviosta epäluotettavan). Ylipäättään positiivinen vaikutus oli jonkin verran yleisempi kuin negatiivinen vaikutus kummankin sukupuolen kokemuksen mukaan, mikä kertonee jotain vastaajien rehellisyydestä. Molempaan suuntaisista vaikutuksista raportoi noin 11,5%.

Avoimista vastauksista heijastuu, että moni vastaaja ei ole törmännyt varsinaiseen epäeettiseen rekrytointiin, jossa vaikkapa työpaikkahakemusten arvioitsijaksi olisi valittu esteellinen henkilö, kuten henkilö, joka työskentelisi parhaillaan yhden tai useamman hakijan kanssa samassa



Kuva 6. Hyvä veli -verkoston vaikutus omaan urakehitykseen.
Bild 6. Svågerpolitikens inverkan på den egna arbetskarriären.

hankkeessa (vrt. Suomen Akatemian esteellisyysäännökset: <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/arviointi-ja-rahoituspaatokset/hakemusten-arviointi-ja-paatoksenteko/esteellisyys/>). Vaikka päinvastaisiakin kokemuksia on, useimpien käsitys on, että työllistymistä tukeneet yhteistyöverkostot ovat syntyneet terveeltä pohjalta ja työntekijän kokemus ja ansiot ovat olleet ensisijaisia rekrytointisyitä.

Mahdollisuus verkostoitua nähdään yleisesti uran edellytyksenä ja siksi se onkin yksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kannalta tärkeimmistä osa-alueista. Akateemisessa maailmassa kyse ei yleensä ole pelkästään verkostoitumisesta ja työpaikasta, vaan myös yhteisöön kuulumisesta. Siksi yhdenvertaisten verkostoitumismahdollisuuksien luominen ja järjestäminen erityisesti heille, jotka ovat esimerkiksi sukupuolensa, rotunsa, terveytensä tai taloudellisen tilanteensa vuoksi vaarassa jäädä verkostojen ulkopuolelle, on tärkeää (Barclay 2022: 17). Ilman tutkijayhteisön monimuotoisuutta valtavirrasta poikkeavat äänet ovat vaarassa jäädä kuulumattomiin tai niiden tulkinta voi vääristyä.

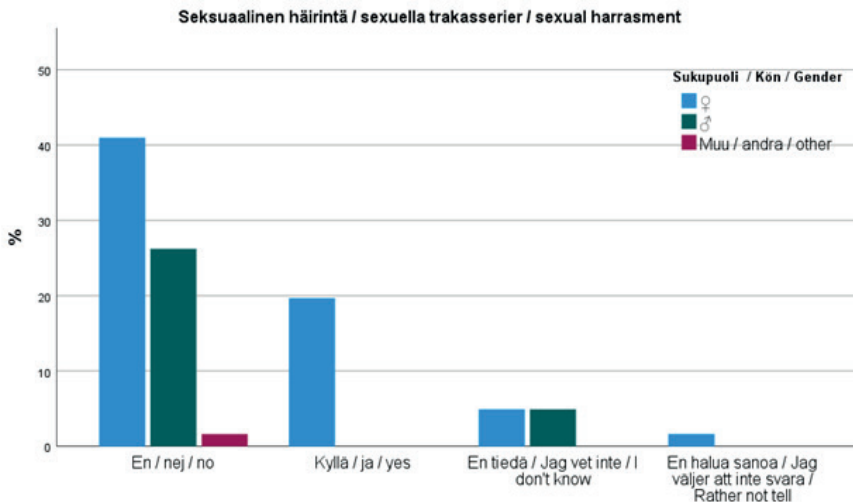
Seksuaalinen häirintä ja syrjintäkokemukset

Yksi kyselyn osa-alueista koski seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän kokemuksia suomalaisen arkeologian kentällä. Vastaajista 69 % ei ollut kokenut seksuaalista häirintää, 20 % oli kokenut ja he kaikki olivat naisia (kuva 7). Sekä naisista että miehistä koostuva 10 %:n joukko ei tiennyt oliko kokenut seksuaalista häirintää. Häirintää oli koettu useimmiten yliopistolla ja opintojen aikana sekä kentätöissä (taulukko 2). Useimmiten sitä oli koettu vertaisen tai ylemmässä asemassa olevan taholta. Monen kokemuksista oli jo pidempi aika eli ajoittuivat yli 10 vuoden taakse, mutta toisilla oli aivan viimeaikaisia häirintäkokemuksia. Vastaajien kertomusten mukaan kokemukset ovat sisältäneet ala-arvoista ja loukkaavaa kielenkäyttöä miesten taholta. Myös vähemmän uhkaavina koetut tilanteet ovat olleet hämmentäviä. Vain yksi vastaaja oli ilmoittanut kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä, mutta ilmoituksella ei ollut ollut mitään vaikutusta. Osa heistä, jotka eivät olleet ilmoittaneet asiasta, kokivat, ettei siihen ollut tarvetta, ja että häirintä loppui, kun siitä mainittiin häiritsijälle. Suurempi joukko koki ilmoituksen turhaksi, koska eivät ”luottaneet järjestelmään” tai ilmoittamisen ajateltiin olevan oman uran kannalta vahingol-

lista. Seksuaalista häirintää oli useimmin koettu vertaisen taholta (n. 83 % häirintää kokeneista, n=12), mutta myös ylemmässä asemassa olevien ilmoitettiin syyllystyneen häirintään usein (puolet häirintää kokeneista).

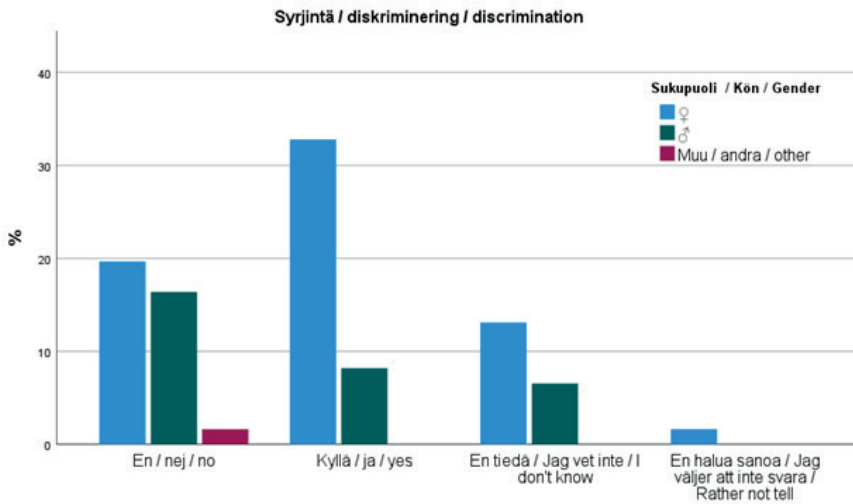
Vastaajista lähes puolet (41 %) oli kokenut syrjintää sukupuolen, seksuaali-identiteetin, iän, kulttuuritaustan tai muun syyn, kuten geneettisen taustan, fyysisen tai henkisen terveyden, äidinkielen, poliittisen kannan, sosioekonomisen aseman tai uskonnon vuoksi (kuva 8). Lähes sama osuus ei ollut kokenut tämänkaltaista syrjintää (38 %), mutta lisäksi jopa viidennes vastaajista ei tiedä, onko kokenut syrjintää. Naisten joukossa on enemmän sellaisia vastaajia, jotka ilmoittavat kokeneensa syrjintää kuin sellaisia, jotka eivät ole syrjintää kokeneet. Miesten joukossa tilanne on päinvastainen.

Syrjintää kokeneet vastaajat (n=25) valitsivat 58 kertaa vaihtoehdoiksi annetuista ympäristöistä, joihin kokemukset sijoittuivat. Tavallisimmin syrjintää on koettu yliopistoilla työskennellessä, mutta myös kenttätöissä ja opintojen aikana syrjintäkokemukset ovat olleet tavallisia (taulukko 2). Sen sijaan yksityisyrittäjissä työskennellessä tai ulkomaisissa konferensseissa vieraillessa syrjintä ei ole tavallista. Syrjintään oli useimmiten syyllystynyt uhria/kokijaa ylemmässä asemassa oleva henkilö. Syrjintään



Kuva 7. Vastaajien kokemukset seksuaalisesta häirinnästä.

Bild 7. Erfarenheter av sexuella trakasserier hos de som svarat på enkäten.



Kuva 8. Vastaajien syrjintäkokemukset.

Bild 8. Erfarenheter av diskriminering hos de som svarat.

syyllistyneitä oli valittu 35 kertaa, eli osaa 25 syrjintää kokeneesta oli syrjinyt useampi kuin yksi ihminen. Vain kolme syrjintää kokeneesta vastaajasta (n=25) on ilmoittanut syrjinnästä ja kaikki heistä olivat naisia. Yhdessä tapauksessa tekijä ei saanut jatkaa entisissä työtehtävissään, mutta kahdessa muussa tapauksessa asiaan oli suhtauduttu halveksivasti ja ainakin toisen ilmoittajan kohdalla hänen asemansa oli hankaloitunut. Seksuaalisten häirintä- ja syrjintäkokemusten välillä ei havaittu yhteyttä.

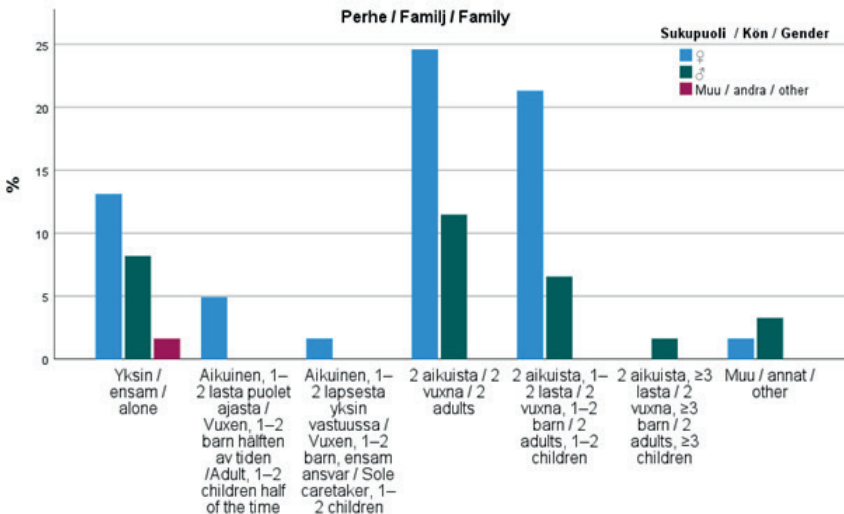
Perheen ja työelämän yhdistäminen

Vuoden 2020 kyselyn avoimissa vastauksissa esitettiin toive, että perheellisten naisten asemaa tulisi parantaa. Sen jälkeen Äikäs ja Salmi (2022) ovatkin pohtineet aihetta kyselytutkimukseen pohjautuvassa artikkelissaan. Heidän tutkimuksessaan keskityttiin äitiyteen, eikä siinä pohdittu eroa eri perhemuotojen välillä tai sitä, miten esimerkiksi yksinhuoltajuus vaikuttaa kokemuksiin. Vuoden 2023 kyselyssä halusimme nostaa asiaa esille laajemmasta näkökulmasta, sillä perheitä on monenlaisia ja työn ja perheen yhdistämisen haasteet koskettavat äitien lisäksi myös isejä. Kar-

keasti voi myös olettaa, etteivät haasteista vaikeimmat kosketa erityisesti kahden vanhemman ydinperheitä, vaikka asiaa ei olekaan suomalaisten arkeologien keskuudessa tutkittu. Eroperheet tai yksinäiset vanhemmat eivät kuitenkaan nykyisin liene täysin marginaalinen ryhmä myöskään oman ammattiryhmämme sisällä.

Yli kolmannes vastaajista eli vastausaikana kahden aikuisen taloudesta, johon ei kulunut lapsia. Samoin kahden aikuisen ja 1–2 lapsen (17 %) ja yhden hengen (14 %) taloudet olivat vastaajien keskuudessa yleisiä, kun taas vähintään kolmen lapsen ja kahden aikuisen perheet, muualla asuvan vanhemman kanssa jaettu yhteistyövanhemmuus tai totaaliyksihuoltajuus olivat harvinaisia, ja ylipäätään lasten kanssa yksin asuvat vastaajat olivat kaikki naisia. Myös muunlaisista perhetilanteista löytyi vastaajien joukossa esimerkkejä (kuva 9).

Lähes puolet vastaajista koki, ettei heidän perhetilanteellaan ole vaikutusta työskentelymahdollisuuksiin tai asemaan työpaikalla tai opinnoissa (kuva 10). Tämä on linjassa Tiina Äikään ja Anna-Kaisa Salmen tekemän “Äitiys ja arkeologia” -kyselytutkimuksen tulosten kanssa vuodelta 2020. Tämä tutkimus selvitti äitiyden ja arkeologin työn yhdistämistä. Siihen vastanneista 45 % koki, ettei äitiys ole vaikuttanut uraan positiivisesti tai negatiivisesti. Tuloksista käy kuitenkin ilmi, että suomalaiset äitiarkeolo-

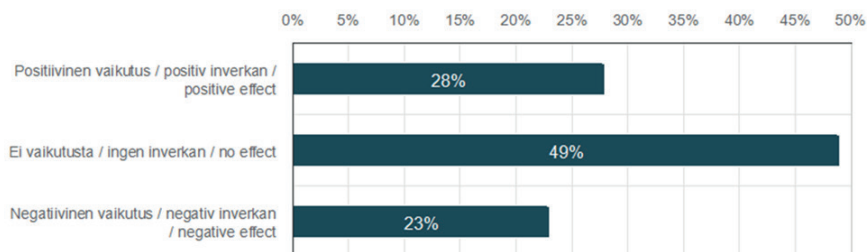


Kuva 9. Vastaajien perhetilanteet vastausaikana.

Bild 9. Familjesituationerna hos de som svarat, i svarande stund.

git olivat tuolloin joko hyvin tunnollisia tai huolissaan urakehityksestään, sillä suuri osa heistä työskenteli vähintään satunnaisesti vanhempainvapaansa aikana. Kyselyn perusteella äitiarkeologeilla oli myös haasteita perheen ja työn yhteensovittamisessa ja työskentely työajan ulkopuolella oli yleistä. Henkilökohtaisten itselle asetettujen vaatimusten lisäksi heidän toimintaansa ohjasivat ulkoa tulleet paineet ja asenteet; erityisesti kenttätöiden tai ulkomaanmatkojen tai muiden töiden aikana he kokivat huonoa omaatuntoa ollessaan erossa lapsistaan. Huonoa omaatuntoa tosin koettiin myös muutoin ja olemista värittä huoli menetetyistä työmahdollisuuksista ja hidastuneesta urakehityksestä sekä siitä, että parastaan ei koettu voitavan tehdä, ei kotona eikä töissä. Toisaalta äitiyden koettiin myös tuoneen paljon hyvää, joka näkyi työssä lisääntyneenä kykynä tehdä päätöksiä ja toimia johtajan tehtävissä (Äikäs & Salmi 2022).

Vaikka useimmat vuoden 2023 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -kyselyn vastaajista kokivat, ettei perhetilanteella ole vaikutusta työskentelymahdollisuuksiin, avoimista vastauksista ilmeni, että lasten saamisen ajateltiin vaikuttavan uraan negatiivisesti. Näin ajateltiin etenkin, jos haluaisi



Kuva 10. Perhesuhteiden vaikutus työskentelymahdollisuuksiin tai asemaan työpaikalla tai opinnoissa. Lähes kaikki, jotka katsoivat perhetilanteellaan olevan positiivinen vaikutus työskentelymahdollisuuksiinsa tai uraansa työpaikalla (n=16) asuivat yksin tai kahden hengen taloudessa. Lisäksi vain kaksi, joilla oli lapsia, ja yksi, joka ilmoitti tilanteensa annetuista kategorioista poikkeavaksi vastasi samoin. Bild 10. Familjerelationers inverkan på arbetsmöjligheter eller ställning på arbetsplatsen eller studierna. Nästan samtliga som ansåg att familjesituationen hade en positiv inverkan på arbetsmöjligheterna eller karriären på arbetsplatsen (n=16) bodde ensamma, eller delade hushåll med en annan. Därtill var det bara två med barn, och en som svarade att dennes situation avvek från de möjliga kategorierna som svarade på samma vis.

työskennellä kenttäärikeologina. Toisaalta koetaan, että lapsettomiin saattetaan automaattisesti olettaa ottavan sellaiset kenttätöet, jotka eivät sovellu pienten lasten vanhemmille. Monet lapsettomat kokivat, että heillä on helpompaa kuin lapsiperheillä, ja että he voivat keskittyä töihinsä paremmin. Jotkut lapsen saaneet taas ovat kokeneet, että lapsen myötä on jouduttu luopumaan mahdollisuudesta "hyvään" akateemiseen uraan. Vuonna 2018 tehdyn Väestöliiton "Työ ja perhe ne yhteen sopii?" -perhebarometrin kyselytutkimuksen mukaan reilut 40 % Suomessa elävistä työssäkäyvien lapsiperheiden vanhemmista onkin tehnyt muutoksia työssäkäyntiinsä, naiset hieman miehiä useammin. Eniten oli muutettu työaikoja sekä vähennetty työaika. Reilut 10 % vastaajista oli hoitovastuun vuoksi jättänyt hakematta tai ottamatta vastaan tarjottua vaativampaa työtä (Sorsa & Rotkirch 2020: 60–62). Arkeologeille tehdyn vuoden 2023 kyselyn avoimissa vastauksissa taas kerrottiin, että kun ei voi osallistua illanistujaisiin, verkostoitumismahdollisuuksien ajateltiin vähenevän. Kukin on oman elämänsä asiantuntija, mutta on mahdollista, että perhetilanteen vaikutusta uraan voi olla vaikea objektiivisesti arvioida, saati tietää millainen polku olisi, jos tilanne olisi toisenlainen.

Vanhemmuuden kuormittavuus sekä perheellisten työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet näkyivät kyselymme avoimissa vastauksissa. Eräs parahti: "Perheen ja uran yhdistäminen väsyttää!" Vastauksissa nostettiin esille myös se, että yhden aikuisen taloudet ovat taloudellisesti riskialttiimpia, sillä taakkaa ei ole kukaan jakamassa. Peruselintason ylläpitämisen haasteellisuus korostuu etenkin silloin, jos yhden aikuisen talouksissa on huollettavia lapsia. Tällöin työelämän epävarmuus voi herkemmin koitua uran jatkon esteeksi. Toisaalta eräs toteaa, että *"oman kokemuksen perusteella perheellillä on todennäköisesti helpompi luoda uraa, koska vanhemmuus on elämässä suuri vastuualue, joka ajatuksen tasolla on myös töissä mukana. Sitä on vaikea selittää, mutta niinä viikkoina, kun arjessa on vastuussa vain itsestään aikaa myös työlle ja ajatusten muotoutumiselle on enemmän. En kuitenkaan usko, että mikään kokemani perhemuoto, olisi ollut urani kannalta haitallinen. [...] En koe, että perheellisenä olisi ollut sen helpompaa kuin vaikeampaa"*. Tämä vastaus on jälleen linjassa Väestöliiton perhebarometrin tuloksen kanssa: siinä missä monet perheelliset joutuvat sopeutumaan – vajaa puolet suomalaisista vanhemmista oli tehnyt muutoksia työelämässään perhevastuiden vuoksi – 90 % työssäkäyvien lapsiperheiden vanhemmista koki, että perheen ja

työn yhteensovittamien sujui melko tai erittäin hyvin. Kokemuksissa ei ollut tilastollista eroa asuivatko vanhemmat puolison kanssa vai ilman puolisoa (Sorsa & Rotkirch 2020: 65, 76–78).

Perhebarometristä käy ilmi, että naisille vaativa tai uuvuttava työ oli yleisin ja merkittävin työn ja perheen yhteensovittamista vaikeuttava tekijä. Miehillä sellaisia olivat pitkät työpäivät ja vaikeat työajat. Suomalaiset kokivat työn ja perheen yhteensovittamisen hankalampana kuin eurooppalaiset keskimäärin. Yhteensovittamista helpottavista seikoista tärkeimmäksi koettiin mahdollisuus määritellä itselle sopivat työajat. Muita helpottavia seikkoja olivat työyhteisön ja läheisten tuki, puolison tuki sekä lastenhoitojärjestelyjen joustavuus ja etätyömahdollisuus (Sorsa & Rotkirch 2020: 66–72). Tässä yhteydessä on muistettava, että barometrikysely on tehty ennen pandemiaa. Kyselyssämme perheellisten arkeologien vastauksissa heijastui myös toiveet perhetilanteiden mukaiseen joustavuuteen ja mahdollisesti ajattelutavan höllentymiseen perheellisyuden kuormittavuuden suhteen. Eräs toteaaakin, että ”taustalla tuntuu olevan ajatus siitä, että työ on elämän keskiössä”. Toisaalta, vaikka lasten koettiin asettavan rajoituksia työajalle ja -mahdollisuuksille, heidän olemassaolonsa myös koettiin tehostavan työntekoa, sillä työntekemiseen pystyi keskittymään paremmin.

Työ- ja opiskeluyhteisöt voimavarana

Vuoden 2020 kyselyssä kävi ilmi, että etenkin johtotason työntekijöiltä toivottiin enemmän empatiaa ja suvaitsevaisuutta. Tasa-arvokeskustelussa toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota työyhteisöjen keskustelukulttuuriin (Lipkin et al. 2020: 25). Siksi vuoden 2023 kyselyssä olimme kiinnostuneita tietämään tarkemmin, millaisia ajatuksia vastaajilla liittyy nykyisiin työ- tai opiskeluyhteisöihinsä. Ajattelimme, että adjektiivit voisivat kuvata hyvin yhteisöihin liittyviä tunteita ja sosiaalisten siteiden hyvinvointia. Pyysimme vastaajia kuvailemaan työ- ja opiskeluyhteisöjään viidellä adjektiivilla. Vastaajista 28 kuvaili yhteisöjään yksinomaan positiivisävytteisin adjektiivein, 14 yksinomaan negatiivisävytteisin adjektiivein ja 15 joko pelkästään neutraalein tai sekä negatiivisin että positiivisin adjektiivein. Neljällä vastaajalla ei ollut yhteisöä, johon samaistua tai he eivät osanneet kuvata yhteisöjään. Erilaisia termejä kertyi yhteensä

noin 150, joista 46 esiintyi useammin kuin kerran. Kuvassa 11 on koottuna yleisimmät positiivissävyiset ja negatiivissävyiset adjektiivit.

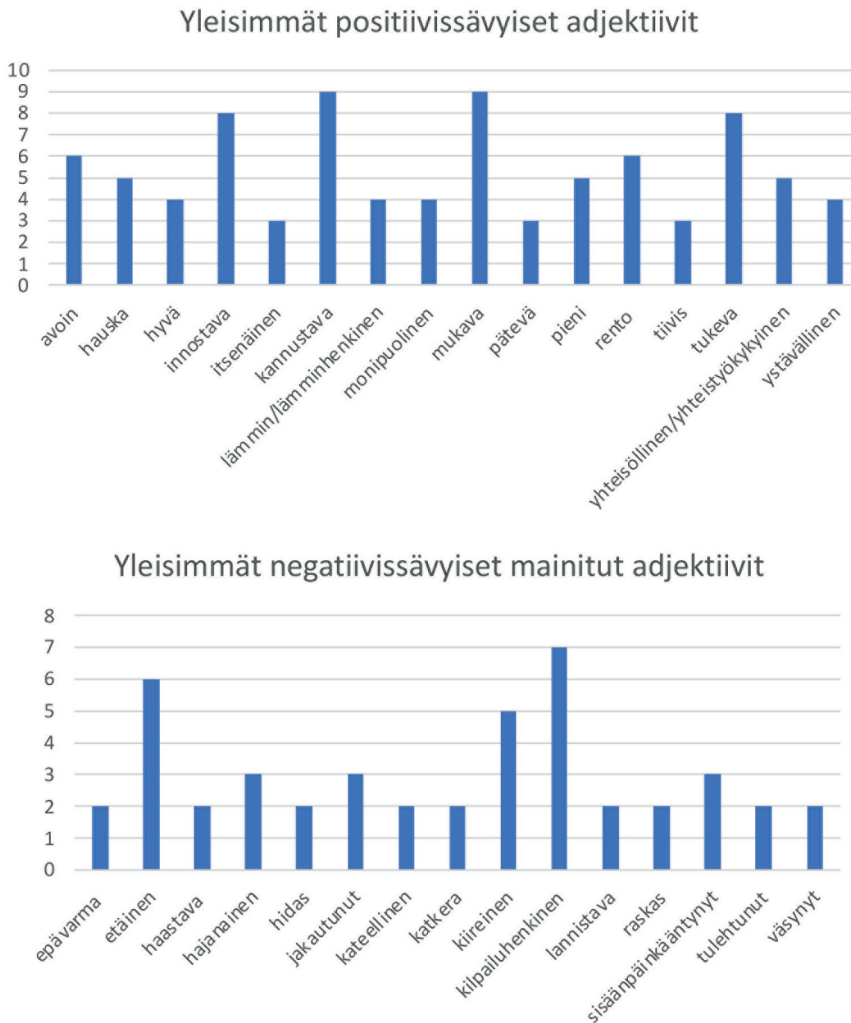
Ne vastaajat, jotka näkivät työ- ja opiskeluyhteisönsä positiivisessa valossa, kuvasivat niitä kannustavina, innostavina ja yhteisöllisinä. Joissakin vastauksissa yhteisöjen rentous, ystävällisyys ja kaverillisuus olivat ilmeisiä. Opiskelijat kuvasivat yhteisöjään positiivisessa sävyssä, joskin aina yhteisöä ei osattu kuvata ulkopuolisuuden kokemuksen vuoksi. Sen sijaan työyhteisöjä saatettiin kuvata mukavina, mutta samanaikaisesti kilpailuhenkisinä, kateudentäyttäminä, ja/tai sisäänpäin kääntyneinä. Toisaalta työyhteisöt saatettiin nähdä jännitteisinä, jakautuneina, nurkkakuntaisina ja kuormittuneina, mutta samanaikaisesti myös innovatiivisina ja sitoutuneina. He, jotka eivät voineet hyvin työ- tai opiskeluyhteisöissään saattoivat kuvata yhteisöään epäoikeudenmukaiseksi, epäsosiaaliseksi, kireäksi, klusteroituneeksi sekä kylmäksi. Joillekin yhteisö saattoi olla ahdistava, arvaamaton tai jopa vaarallinen.

Museoalalla tai viranomaistyössä työskentelevät kuvasivat työyhteisöjään useimmiten positiivisin adjektiivein. Myös kenttätöissä ja yksityisellä sektorilla työskentelevät kuvasivat työyhteisöjään enimmäkseen positiivisesti, vaikkakin ihmisten väsyneisyys ja resurssien vähyyys tuntui leimaavan ainakin joidenkin työyhteisöjen ilmapiiriä. Museoviraston resurssien leikkaukset ja YT-neuvottelut eivät oletettavasti tule helpottamaan tässä asiassa. Kaikissa näissä ryhmissä oli kuitenkin vastaajia, joiden kokemus ei ollut positiivinen. Sen sijaan akateemisessa maailmassa työskentelevien vastaukset jakaantuivat tiukasti kahtia niin että useampi (12 vastaajaa) kuvasi työyhteisöjään enimmäkseen negatiivisesti ja hieman pienempi osuus (9 vastaajaa) kuvasi niitä yksinomaan positiivisesti.

Yliopistoissa työskentelevien toisistaan poikkeavat todellisuudet juontavat mahdollisesti haasteellisiin työilmapiireihin sekä kilpailuasetelmiin. Yliopistojen metriikkaan perustuvat pärjäämisen mittarit (julkaisut ja tutkimusrahoitus) kasvattavat työmääriä suhteettoman suuriksi sekä luovat stressiä. Kilpailuasetelman ajatellaan parantavan yliopistojen tulosta, mikä on luonut akateemiseen maailmaan tietynlaisen tunneilmapiirin, jossa ahdistus ja huoli toimeentulosta ovat vahvasti läsnä. Vastapainona on akateemisen vapauden tuoma ilo, jota luova tutkimus ja opiskelijoiden ohjaus parhaimmillaan tuottavat.

Akatemian paineet koskettavat kaikkia yliopistoissa työskenteleviä, mutta ne koetaan hyvin eri tavoin. Epävarmuus käy mielenterveyden pääl-

le, sillä merkityksellistä uraa tekevä tutkija voi ponnisteluistaan huolimatta jäädä vaille vakituista työsuhdetta ja säännöllisiä tuloja. He kokevat uransa kuluttavana, nöyryyttävänä, levottomuutta herättävänä sekä hävettävänä. Ei ihme, että heistä voi tulla herkkiä kritiikille ja haavoittuvia harmien sattuessa. Toisaalta he, jotka onnistuvat työmarkkinoilla, saattavat tuntea syyllisyyttä omasta "selviytymisestäään" (Barclay 2021:



Kuva 11. Vastaajien työyhteisöjä kuvaavat positiiviset ja negatiiviset adjektiivit.
Bild 11. Positiva och negativa adjektiv som beskriver arbetsgemenskaperna hos de som svarat.

6–7, 10, 28–29). Siinä missä akateeminen pätkätyöläinen kamppailee toimeentulonsa varmistamiseksi, vakinaistamispolulla oleva pohtinee, miten osoittaa työnantajalleen, että on tehokas ja tulosta tekevä työntekijä, jotta työsuhde jatkuu. Yliopistojen kiire ei hellitä myöskään vakituisessa työsuhhteessa. Voidaan myös pohtia, voiko nykyaikana kukaan tuudittautua siihen, että saisi pitää työpaikkansa eläköitymiseen saakka.

Akateeminen maailma on täynnä tunteita, jotka kuplivat pinnan alla. Sieltä ne pääsevät hetkellisesti pinnalle esimerkiksi valituksina sosiaalisessa mediassa, mielihyvänä osana tutkimusta tai kahvipöydässä kerrottuina hetkinä silloin, kun asiat tuntuvat epäreiluilta. Tunteiden ilmaisemiselle tulisi olla tilaa, vaikka niiden tukahduttamisen voitaisiin ajatella olevan odotettavaa ammatillisissa yhteyksissä. Jos tunteet täytyy kätkeä, ne saattavat purkautua niin passiivisaggressiivisena toisen työn kritisointina kuin loukkaantumisenä asiallisesta kritiikistä. Yksi hyvin tunnettu esimerkki tästä on vertaisarvioinnin yhteydessä paljon puhuttu pahamaineinen Reviewer 2 ja hänen kritiikistään murentuneet tutkijat. Jos on liian vihainen ja aggressiivinen, se aiheuttaa samalla tavalla harmia kuin jos on liian herkkä (Barclay 2021: 12–13, 20). Tunnistimme sitä tai emme, tunteet ohjaavat pitkälti toimintaamme ja tietynlaisten käytösnormien ja jaetun tieteenalan keskustelukulttuurin oppiminen on myös akateemisessa maailmassa tärkeää. Toisaalta tunteet voivat myös toimia moottorina sille, että saadaan aikaan muutosta parempaan.

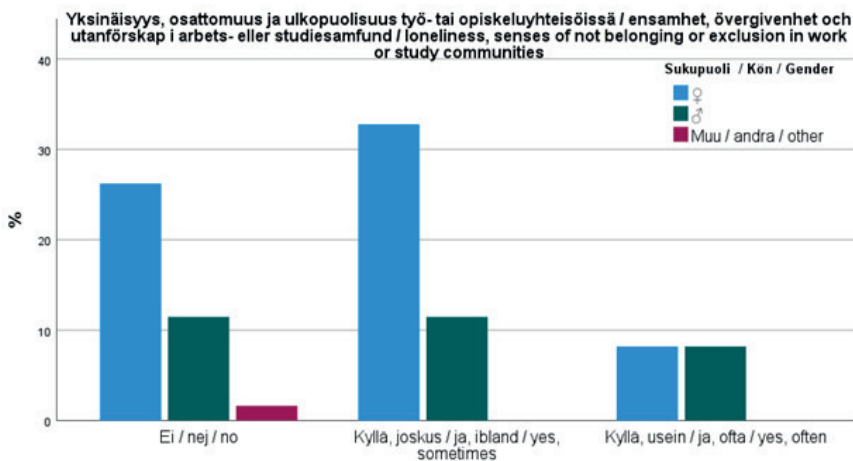
Yksinäisyyden kokemukset

Haasteet työyhteisöjen hyvinvoinnissa heijastuvat suoraan myös yksinäisyyden kokemuksiin. Vastaaajista valtaosa (61 %) on kokenut kyselyn täyttöhetykellä yhteisöissään yksinäisyyttä, osattomuutta tai ulkopuolisuutta. Tällaisia tunteita on kokenut 'joskus' 44 % vastanneista ja 'usein' 17 % vastanneista. Vastanneista 39 % ei kyselyn täyttöhetykellä kokenut yksinäisyyttä, osattomuutta tai ulkopuolisuutta. Kaikissa työ- ja opiskeluyhteisöissä (yliopistot, museot, viranomaistyö, kenttätyö, yksityinen sektori) tunnettiin yksinäisyyttä, osattomuutta tai ulkopuolisuutta niin 'joskus' kuin 'usein'. Kaikki akateemiseksi pätkätyöläiseksi itsensä mieltävät tunsivat näin ainakin joskus. Arkeologien keskuudessa yksinäisyyden kokemukset tuntuvat olevan selkeästi yleisempiä kuin yleisesti Suomessa koettu

yksinäisyys, sillä vuonna 2022 Suomessa noin 30 % yli 16-vuotiaista koki yksinäisyyttä jatkuvasti, suurimman osan ajasta tai ajoittain. Osuus on noussut nopeasti pandemian jälkeen; vuonna 2018 vastaava luku oli noin 21 % (<https://stat.fi/julkaisu/cl8sh640so9n30bw7s21tu6s8>). Toistuvasti yksinäisyyttä kokee noin 15–20 % suomalaisista (Junttila & Karlsson 2024).

Kyselyssämme yksinäisyyden, osattomuuden ja ulkopuolisuuden tunteissa ei havaittu tilastollisia eroja sukupuolten välillä ($\chi^2[2] = 1,98; p=0,371$). Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että usein toistuvat yksinäisyyden, osattomuuden ja ulkopuolisuuden tunteet olivat miehillä jonkin verran yleisempiä, ottaen huomioon, että vastaajien joukossa heitä oli vähemmän (kuva 12). Kuvattujen tunteiden ilmeneminen ei ollut myöskään ikäsidonnaista (Kruskal-Wallis $p=0,446$).

Ne, jotka eivät vastaamisajankohtana kokeneet yksinäisyyttä, kertoivat sen johtuvan kannustavasta ja hyvästä ilmapiiristä. Todettiin myös, että ”omalla aktiivisuudella voi vaikuttaa asiaan paljon”. Näin on, mutta vastauksissa oli nähtävissä myös työyhteisöjen välinpitämättömyyttä, joka voi olla yksilölle haasteellinen tilanne. Kenttätöitä tekevien osalta todettiin,



Kuva 12. Vastaajien yksinäisyyden, osattomuuden ja ulkopuolisuuden tunteiden yleisyys työ- tai opiskeluyhteisöissä sukupuolittain eriteltyinä.

Bild 12. Förekomsten av känslor av ensamhet, inkompetens och utomstående-skap hos de som svarat, i kontexten av deras arbets- eller studiegemenskaper. Svaren är uppdelade enligt kön.

että työntekijöiden haavoittuva asema, vähäiset työntekijän edut ja kova kilpailu ovat yleisesti ongelmallisia. Eräs toteaa, että ”Olen jo nyt nähnyt monen osaavan kollegan vaihtavan alaa tai menettävän ilon työntekoon, myös työn aiheuttama uupumus ja mielenterveysongelmat ovat yleisiä.” Informaationkulun ongelmat, työn tekemisen edellytysten vaikeuttaminen sekä esimiesten sosiaalisen osaamisen ja johtamistaitojen ongelmat nostettiin esille muutamissa vastauksissa. Toisaalta myös esimiestyön aiheuttama ajoittainen yksinäisyys tunnistettiin. Etätyöt nähtiin useissa vastauksissa muista eristäväksi tekijäksi. Toisaalta etätyöt suovat enemmän aikaa vietettäväksi perheiden kesken ja täten usein helpottavat perheiden elämää.

Yliopistojen yhteydessä työskentelevien parissa todettiin, että tutkijan työn itsenäinen luonne altistaa sille, että yliopistoyhteisöihin liittyminen koettiin haastavaksi. Eräs akateemisessa maailmassa työskentelevä kuvasi yksinäisyyden ja osattomuuden kokemuksiin näin: *”Yritän rakentaa yhteisöjä, joihin tukeutua, mutta tällä hetkellä on vielä vain satunnaisia kohtaamisia.”* Toinen vastaaja toteaa: *”Mikäli et ole osa tutkimusryhmää, yliopistolla puurtaminen on melko yksinäistä ja etenkin koronan jälkeisessä maailmassa monet puurtavat kotoa käsin etätöinä, joten itsekään ei jaksa vaihtautua yliopistolle asti.”* Lohdullisesti haastavista tilanteista eräs vastaaja totesi, että ”lopulta olen kokenut itseni kuitenkin aina tervetulleeksi”.

Vastauksissa näkyi myös väsymys omaehtoiseen, yksipuoliseen yhteyden tavoitteluun. Eräs vastaaja avaa tilannettaan näin: *”Korona-aika ja myös sitä edeltävä töiden hajanaisuus on ajanut minut jonkinlaiseksi satelliitiksi kaikissa yhteisöissä. Se on joskus aika raskasta, mutta en myöskään itse osaa välttämättä tavoitella yhteyttä.”* Toinenkin vastaaja on selkeästi jo luovuttamisen puolella oman työyhteisönsä osalta: *”Olen usein nostanut esiin, että työyhteisömme on hajallaan ja että kukaan ei tiedä mitä muut tekevät. Tämä ongelma on tunnistettu, mutta sen eteen ei ole tehty mitään. Koska olen vuosikausia ollut tällaisessa työyhteisössä, olen jo oikeastaan luovuttanut ja tyytynyt siihen, että teen työni yksin ja muissa työyhteisöissä työskentelevien kollegoiden kanssa. [...] En ole omaehtoisesti jäänyt ulkopuolelle, mutta tässä vaiheessa en enää edes jaksa ottaa muihin kontaktia kuin vain silloin kun on jotain oikeaa asiaa. Toisin päin ei edes tapahdu vaan suuretkin työyhteisöämme koskevat muutokset tulevat tietooni kiertoteitse ja usein niin yllättäen, etten ehdi niihin reagoida.”*

Yksinäisyys on aina henkilökohtainen kokemus ja eri ihmisille yksinäisyys voi tarkoittaa erilaisia asioita. Yksinäisyys ja yksin oleminen ovat eri asioita. Useimmat kaipaavat yksin oloa ainakin joskus, mutta yksinäisyys saa olon ahdistuneeksi. Silloin koetaan, että jotain puuttuu. Yksinäisyys voi olla sosiaalista tai emotionaalista. Kun yksinäisyys on sosiaalista, henkilöltä puuttuu mielekäs sosiaalinen verkosto, kun taas emotionaalisessa yksinäisyydessä puute on merkityksellisistä ja läheisistä ihmissuhteista (Junttila & Karlsson 2024).

Yksinäisyys syntyy hyvin moninaisten riskitekijöiden summana. Näitä voivat olla haitalliset elämäntapahtumat, tunne-, itsesäätely- ja/tai sosiaalisten taitojen puutteet sekä persoonallisuuden piirteet. Välillisesti yksinäisyyteen voi vaikuttaa muun muassa muutto eri paikkakunnalle, läheisen menettäminen, työttömyys ja taloudelliset haasteet. Yksinäisyyttä helpottavia sosiaalisia taitoja ja itsesäätelyn taitoja voi harjoitella niin itsenäisesti kuin ammattilaisten kanssa. Junttila ja Karlsson (2024) ovat keränneet Duodecimin artikkeliinsa linkkejä erilaisiin yksinäisille suunnatuihin työskentelymateriaaleihin ja ohjelmiin, joista löytyy ohjeita myös niille, jotka haluavat auttaa yksinäisiä. Muiden yksinäisyyttä voi helpottaa, jos asian havaitessaan kysyy yksinäisyydestä. Myös sellaisen toiminnan järjestäminen johon on helppo osallistua ja joissa on mahdollista rakentaa sosiaalisia kontakteja katsotaan olevan yhteisiä keinoja yksinäisyyden vähentämiseksi (Junttila & Karlsson 2024). Merkityksellisyden kokemus, lyhyetkin ystävälliset kohtaamiset, toisen asioista kiinnostuminen ja kannustaminen voivat olla yksinäiselle tärkeitä. Siksi myös epävirallisten tapaamisten järjestäminen on tärkeää.

Parhaiten voivat he, joilla on merkityksellisiä sosiaalisia siteitä, joiden parissa he tuntevat itsensä kuulluksi, nähdyksi ja ymmärretyksi. On hyvä, että ihmisellä on merkityksellisiä sosiaalisia suhteita jollakin elämänsä osa-alueella ja koska työ tai opiskelu muodostavat monella suuren osan arkipäivästä, olisi niin yksilön kuin työyhteisön toimivuuden kannalta edullista, että sosiaaliset siteet olisivat ainakin jossakin suhteessa merkityksellisiä, vaikka niiden pohjalta ei muodostuisikaan varsinaisia ystävyys-suhteita.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tulevaisuus arkeologiassa

Noin puolet vastaajista (49 %) oli tietoinen SARKSin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Harvempi eli 33 % vastaajista oli lukenut sen. Seuran nettisivuilta löytyvää suunnitelmaa on esitelty Arkeologipäivien yhteydessä ja seuran jäsenille suunnatussa tiedotuksessa. On mahdollista, että suunnitelman jäätyä vähemmän tutuksi, sen hyödyllisyyttäkään ei ole osannut arvioida (84 % vastaajista). Hyödyttömäksi suunnitelman koki 5 % ja hyödylliseksi 11 % vastaajista. Avoimissa vastauksissa sen todetaan olevan tärkeä ja tarpeellinen sekä hyvä “vähintään tietoisuuden herättäjänä”, ja sitä todetaan esitellyn opetuksessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle toivottiin myös lisää näkyvyyttä arjessa. Kokemus on ollut, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat jääneet vain Arkeologipäivien puheenvuoroiksi ja suunnitelman pelätään jäävän sanahelinäksi. Asiaille toivottiin jonkinlaista “valvontaa”. Joku vastaaja totesi, että siihen voisi ainakin tilanteen niin vaatiessa viitata. Vastauksissa myös viitattiin suunnitelman valmistelun aikana käytyyn keskusteluun ja tapahtumiin, jotka koettiin tärkeiksi. Suunnitelman tarkoituksena onkin olla ensisijaisena työvälineenä SARKSin omassa työssä ja seuran järjestämässä tilaisuuksissa. Kuten muutkin organisaatiot, joilla on vastaavia suunnitelmia, seurana SARKS voi olla vastuussa vain oman toimintansa puitteissa tapahtuvasta mahdollisesta epäoikeudenmukaisuudesta. Olisi kuitenkin hyvä, jos suunnitelma tulisi tutuksi laajemmin arkeologien parissa, sillä sen on tarkoituksena toimia myös keskustelun herättäjänä ja ylläpitäjänä.

Kyselyn lopuksi kysyimme, millaisten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden esille nostaminen olisi tärkeää nyt ja tulevaisuudessa ja onko vastaajilla ehdotuksia siitä, miten tilannetta voisi parantaa suomalaisessa arkeologiassa. Vastauksissa painottuivat ajatukset siitä, että sukupuolten tasa-arvo ei ole toteutunut, eikä tulisi ajatella, että kaikki mahdollinen olisi tehty. Meillä on keinoja tunnistaa syviä rakenteellisia vinoumia ja muuttamiseksi olisi ryhdyttävä toimiin. Käytännössä tämä kävisi esimerkiksi siten, että ymmärrettäisiin käyttäytyä hyvin ja kohteliaasti ja ymmärrettäisiin, mitkä ovat vitsailun aiheita ja mitkä eivät. Ihmisten erilaisuus tulisi hyväksyä. Toivottiin myös, että sukupuolen moninaisuus ymmärrettäisiin nykyistä paremmin ja että kaikkien sukupuolien hyvinvointiin kiinnitettäisiin yhtä lailla huomiota.

Työterveyteen ja -turvallisuuteen toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota kuin myös toivottiin, että kaikilla olisi tasa-arvoisemmat lähtökohdat taloudelliseen pärjäämiseen ja työpaikkojen pysyvyyteen. Avoimuuden ja läpinäkyvyyden ajateltiin edesauttavan yhdenvertaisuutta esimerkiksi rekrytoinnissa. Rekrytointiin toivottiin myös anonyymiutta. Vastauksissa nousi esille, että tulisi ajatella, että kulttuurinen ja kielellinen monimuotoisuus on etu niin työskentely-ympäristöille kuin tieteenalalle.

Vastaajat myös toivoivat, että nostettaisiin esille onnistumistarinoita työn ja muun elämän yhdistämisestä. Useassa vastauksessa kävi ilmi, että yhteiskunnassa tunnutaan odotettavan liian paljon ja liian nopeasti, jolloin mielenterveys, työhyvinvointi ja jaksaminen vaarantuvat. Ennen kaikkea toivottiin jatkuvaa keskustelua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.

Voimmeko puhua tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle perustuvasta arkeologiasta? Tätä pohdimme jo vuonna 2020, jolloin totesimme, että “kyselytutkimuksemme perusteella tasa-arvon toteutumattomuus on yhä selkeä ongelma. Muutosta on tapahtunut liian vähän” (Lipkin et al. 2020: 31). Vaikka selkeää muutosta vuodesta 2020 vuoteen 2023 on tuskin havaittavissa, haluaisimme ajatella, että SARKSin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on ainakin tehnyt näistä asioista näkyvämpiä. Me jokainen voimme omalla toiminnalla vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen sekä työilmapiiriin.

Sanna Lipkin on yliopistotutkija Oulun yliopistossa, *Muinaistutkijan* vastaava päätoimitaja sekä Suomen arkeologisen seuran varapuheenjohtaja, sanna.lipkin@oulu.fi

Tiina Väre, Postdoc-tutkija, Ajoituslaboratorio, Luonnontieteellinen keskusmuseo, Helsingin yliopisto ja Arkeologia, Oulun yliopisto, *Muinaistutkijan* ja *Fennoscandia Archaeological* päätoimittaja, tiina.vare@helsinki.fi

Bibliografia

- Barclay, K. 2021. *Academic Emotions. Feeling the institution*. Cambridge Elements Histories of Emotion and the Senses. <https://doi.org/10.101/9781108990707>.
- Bendels M. H. K, Müller R., Brueggmann D., Groneberg D. A. 2018. Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. *PLOS ONE* 13(1): e0189136. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189136>
- Heath-Stout, L. E. 2020. Who Writes about Archaeology? An Intersectional Study of Authorship in Archaeological Journals. *American Antiquity* 85(3): 407–426. <https://10.1017/aaq.2020.28>
- Hengel, E. 2020. Publishing while Female. Are women held to higher standards? Evidence from peer review. <http://www.erinhengel.com/research/publishing_female.pdf> (Luettu 13.10.2020)
- Junttila, N. & Karlsson, L. 2024. Yksinäisyys. *Lääkärikirja Duodecim* 18.9.2024. Artikkelin tunnus: dlk01408. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01408> (Luettu 12.11.2024)
- Lipkin, S., Kirkinen, T., Äikäs, T. 2020. Suomalaisten arkeologien käsityksiä tasa-arvosta: Kyselytutkimustuloksia vuodelta 2020. *Muinaistutkija* 4/2020: 18–33.
- Llorens, A., Tzovara, A., Bellier, L., Bhaya-Grossman, I., Bidet-Caulet, A., Chang, W. K. et al. 2021. Gender bias in academia: A lifetime problem that needs solutions. *Neuron* 109(13): 2047–2074, <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2021.06.002>
- Lukesova, H., Gomes, F. B., Ulanowska, A. & Nosch, M.-L. 2021. Gender and Inclusiveness Survey Report, November 2021. COST Action CA 19131. Europe through Textiles: Network for an integrated and interdisciplinary Humanities (EuroWeb), EuroWeb Repository, https://euroweb.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/11/Gender-Survey-Report_for-website.pdf (Luettu 12.11.2024)
- Sorsa, T. & Rotkirch, A. 2020. Työ ja perhe ne yhteen soppii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. *Perhebarometri 2020*. Väestötutkimuslaitos, Katsauksia E43/2020. <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/03/82d1c052-perhebarometri2020.pdf> (Luettu 12.11.2024)
- Thelwall, M., Bailey, C., Tobin, C., Bradshaw, N.-A. 2019. Gender differences in research areas, methods and topics: Can people and thing orientations explain the results? *Journal of Informetrics* 13(1): 149–169, <https://doi.org/10.1016/j.joi.2018.12.002>
- Vettese, T. 2019. Sexism in the Academy. Women's narrowing path to tenure. n + 1: Issue 34: Head case, Spring 2019. <https://nplusone-mag.com/issue-34/essays/sexism-in-the-academy/?fbclid=IwAR1O8w2Y7OzGNSeD4mRuWJaXJ-I6zJxJysP-cDBNafidEt4mx7CTsYphhDtE#rf12-11214> (Luettu 12.11.2024)
- Äikäs, T., Lipkin, S., Kirkinen, T., Hemminki, N. 2023. Is there equality in Archaeology? A case study from Finland. R. Kiddey & W. R. Caraher (toim.) *Archaeology as Festival. Virtual wanderings through festivalCHAT during Covid-19*: 15–23. BAR international series 3120. <https://doi.org/10.30861/9781407360539>