

Yrittäjyys ja sukupuoli naisten kertomana

6.5.2025

Naisten eteneminen ylimmille johtopaikoille on edelleen hidasta. Keskuskauppakamarin selvityksestä selviää, että vuonna 2024 naisten osuus pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä Suomessa pysyi 33 prosentissa, eli samalla tasolla kuin edellisvuonna. Hallitustason tasa-arvokehitystä on monissa EU-maissa vauhdittanut kiintiölainsäädäntö, ja EU:n uusi direktiivi tuo mukanaan lakisääteiset tavoitteet kaikille jäsenvaltioille. Direktiivin mukaan 40 prosentin tavoite on saavutettava kesäkuuhun 2026 mennessä, mikä edellyttää naisten osuuden nykyistä nopeampaa kasvua. Silti erityisesti ylimmissä johtotehtävissä, kuten hallituksen puheenjohtajan tai toimitusjohtajan rooleissa, naisten osuus on yhä erittäin matala – vain 10 prosenttia suomalaisista pörssiyhtiöistä oli vuonna 2024 naisen johtamia.

Naisten urakehitystä hidastavat tekijät eivät liity kiinnostuksen tai kunnianhimon puutteeseen, vaan juurtuneisiin sukupuolittuneisiin rakenteisiin ja käytäntöihin työelämässä. Perinteiset, maskuliiniset uramallit eivät vastaa monien naisten – erityisesti äitien – elämäntilanteita, joissa yhdistyvät useat samanaikaiset roolit (Biese & Choroszewicz, 2019). Äidit kohtaavat usein syrjintää työelämässä, heitä pidetään epäluotettavina työntekijöinä ja heidän hoivavastuunsa nähdään urakehityksen esteenä (Chung & van der Horst, 2017). Biese ja Choroszewicz (2019) tarkastelevat ilmiötä, jossa naiset vetäytyvät perinteiseltä urapolulta toimijuuden näkökulmasta. Vetäytyminen ei heidän mukaansa merkitse työelämästä luopumista, vaan voi olla keino rakentaa uusia työnteon tapoja – esimerkiksi yrittäjyyden kautta. Yrittäjyys näyttäytyy tällöin mahdollisuutena säilyttää oma toimijuus ja löytää parempi tasapaino työn ja perheen välillä (Burton ym., 2019; Yang ym., 2024). Näin se voi toimia keinona kiertää työelämän sukupuolisyrjiviä käytäntöjä ja rakentaa uraa omilla ehdoilla.

Yrittäjyys ei kuitenkaan itsessään ole tasa-arvoisempi toimintaympäristö kuin perinteinen palkkatyö.

Yrittäjyyskeskustelua ja -tutkimusta hallitsevat yhä vahvasti maskuliiniset ihanteet ja diskurssit (Jennings & Brush, 2013; Henry ym., 2015; Hamilton, 2014). Näissä korostuu niin sanottu “maskuliininen etiikka” (Kanter, 1977), johon liitetään piirteitä kuten analyyttisyys, kovuus, tunteiden sivuuttaminen ja kognitiivinen ylivoima päätöksenteossa. Tällainen yrittäjyyden normi rakentaa kuvaa, jossa feminiinisyys nähdään poikkeamana ja naisyrittäjät puutteellisina – sekä potentiaalin että taitojen osalta (Bruni ym., 2004; Ahl, 2006). Tämä vahvistaa sukupuolittuneita eroja myös yrittäjyydessä ja vähentää naisten yritysten arvostusta (Gupta ym., 2013; Hamilton, 2014).

Näin ollen, vaikka yrittäjyys voi tarjota naisille vapautta ja joustavuutta, se ei automaattisesti poista työelämän tasa-arvohaasteita – vaan ne voivat muuntua uusiksi muodoiksi yrittäjyyden kontekstissa. SEAMKissa tehdyn tutkimuksen tavoitteena olikin tutkia, miten sukupuoli vaikuttaa naisyrittäjien kokemuksiin yrittäjyydestä. Laadullista lähestymistapaa käyttäen haastattelimme 12 kasvuhakuista naisyrittäjää. Diskurssianalyysin avulla tunnistimme kolme keskeistä sukupuolittunutta diskurssia, jotka valottavat sukupuolen monimutkaisia vaikutuksia yrittäjäkokemuksiin ja identiteetteihin. Tutkimus on toteutettu Etelä-Pohjanmaalla, ja se on esitetty kokonaisuudessaan kansainvälisessä sukupuolentutkimuksen konferenssissa Portossa huhtikuussa 2025.

Tulokset

Ongelmallinen sukupuoli

Analyysimme perusteella yksi keskeisistä naisyrittäjyyden identiteettidiskursseista on “ongelmallinen sukupuoli”, joka kuvaa, miten sukupuoleen liittyvät odotukset, normit ja rakenteet haastavat naisia yrittäjinä. Tämä diskurssi tuo esiin kokemuksia siitä, kuinka naisyrittäjyys tapahtuu edelleen maskuliinisten käytäntöjen ja stereotypioiden määrittämässä toimintaympäristössä. Naisyrittäjät kuvaavat, miten perinteiset sukupuoliroolit vaikuttavat heidän mahdollisuuksiinsa ja valintoihinsa. He kantavat usein vastuuta perheestä eri tavalla kuin miehet, ja kokevat sen vaikuttavan heidän mahdollisuuksiinsa keskittyä yritystoimintaan. Yhteiskunnalliset odotukset ja sukupuoleen liitetyt roolit asettavat heille rajoja, joita miesyrittäjät harvemmin kohtaavat. Yrittäjyys mielletään yhä miehiseksi kentäksi, jossa naiset kokevat ulkopuolisuutta ja joutuvat todistamaan osaamistaan. Stereotypiat elävät vahvoina, ja monet kertovat tilanteista, joissa heidän ammattitaitoaan on kyseenalaistettu joko sukupuolen, iän tai molempien vuoksi.

> Yrittäjyyttä on perinteisesti pidetty miesten maailmana, jossa miehet ovat tehneet suuria asioita liike-elämässä, kun taas naiset ovat jääneet kotiin ja ehkä myyneet neulottuja sukkia sivutoimisesti! Sukupuolirooleihin liittyy yhä jonkin verran tätä vanhentunutta ajattelua.

Ikä on toinen ulottuvuus, jonka kautta naiset kokevat asemansa kyseenalaistetuksi. Useampi yrittäjä kertoi kokemuksistaan, joissa heidän osaamistaan epäiltiin, koska he olivat joko liian nuoria tai heidän johtajuuttaan ei otettu vakavasti.

> Työskentelen tuotannon ja logistiikan parissa, ja kun aloitin 10 vuotta sitten, jouduin taistelemaan sitä ennakkoluuloa vastaan, että nuori nainen ei pysty tällaiseen työhön. Muistan kerran tavanneeni 50- tai 60-vuotiaan miehen, joka oletti, että isäni oli palkannut minut, eikä tiennyt, että olin itse perustanut yrityksen.

Diskurssi “ongelmallinen sukupuoli” valottaa naisyrittäjien kokemaa jatkuvaa neuvottelua asemastaan miesvaltaisessa ympäristössä. Se kertoo haasteista, joita syntyy, kun yhteiskunnalliset ja kulttuuriset normit törmäävät yksilön pyrkimykseen toimia tasa-arvoisena yrittäjänä.

Tasapainoileva nainen

Toinen tunnistettu identiteettidiskurssi, “tasapainoileva nainen”, kuvaa naisyrittäjien jatkuvaa tasapainottelua ammatillisten tavoitteiden ja perhe-elämän vaatimusten välillä. Diskurssissa korostuu halu luoda harmoninen kokonaisuus työn ja muun elämän välille, mutta samalla tunnistetaan ristiriidat, joita syntyy, kun yrittäjyyden intohimo törmää äitiyden ja perhearjen velvollisuuksiin. Naiset kertovat huolestaan ylikuormittumisesta ja sisäisestä ristipaineesta, joka syntyy halusta olla sekä hyvä yrittäjä että läsnäoleva vanhempi. Useat pohtivat omaa äitisuhdettaan ja haluavat rakentaa erilaisen mallin omalle perheelleen – vähemmän työlle omistautuvaa, enemmän läsnäoloa korostavaa.

> Kamppailen paljon sen kanssa, että työ vie leijonanosan ajastani, ja haluan tehdä enemmän ja olla parempi äiti tai jotain sellaista… mutta se on kai ikuinen ongelma naisena olemisessa – mitä tahansa teetkin, törmäät aina samaan ongelmaan.
>
> Pohdin usein omaa lapsuuttani. En halua tehdä yhtä paljon töitä kuin äitini teki.

Yrittäjyys nähdään usein intohimona, joka ruokkii uusia ideoita ja vaatii omistautumista. Kuitenkin perhevelvollisuudet rajaavat mahdollisuuksia ja pakottavat jatkuvaan priorisointiin. Tämä nähdään toisaalta myös keinona karsia epäolennaista ja keskittyä olennaiseen.

> Haasteena on se, että yrittäjänä on yleensä melko intohimoinen työstään. Muuten et tekisi sitä, se vaatii niin paljon työtä. Sitten saa ideoita ja haluaa toteuttaa ne, mutta perhe on tavallaan tekijä – sitä ei voi jättää huomiotta, hyvässä ja pahassa. Ajattelen asiaa näin: se saa sinut luopumaan turhista asioista ja keskittymään olennaiseen ja todella hyviin ideoihin. … Mutta kyllä, aika on ehdottomasti haaste. Se on luultavasti suurin.

Naisyrittäjät neuvottelevat useiden rooliensa välillä – äitinä, vaimona ja yrittäjänä. Heidän kokemuksensa heijastavat rakenteellisia odotuksia ja sukupuolittuneita oletuksia, jotka vaikuttavat siihen, millaisia ratkaisuja naiset tekevät uransa ja perhe-elämänsä suhteen. Diskurssissa kuuluu kuitenkin myös toiveikkuus ja päättäväisyys:

> Naisena yrittäjänä on erilaista kuin miehenä, mutta… Mutta se ei ole mahdotonta.

Muutosvoimainen johtaja

Kolmas tunnistettu identiteettidiskurssi, “muutosvoimainen johtaja”, rakentuu voimaantumisen ja toimijuuden ympärille. Tässä diskurssissa korostuu naisten pyrkimys haastaa perinteiset sukupuolinormit ja rakentaa uudenlaista yrittäjäidentiteettiä. Naiset kuvaavat, kuinka he haluavat olla esimerkkejä muille naisille ja rohkaista heitä tavoittelemaan kunnianhimoisia tavoitteita myös miesvaltaisilla aloilla.

> Haluan luoda ympäristön, jossa naiset tuntevat olonsa riittävän varmaksi yrittäjyyden harjoittamiseen laajemmassa mittakaavassa eikä vain sivutoimisesti. Meidän on rohkaistava

> naisia unelmoimaan suuremmista asioista ja tavoittelemaan näitä tavoitteitaan.

Naiset puhuvat henkilökohtaisesta kasvustaan, rohkeudestaan astua näkyväksi ja johtaa. Yrittäjyys on antanut heille mahdollisuuden kasvaa, ylittää pelkojaan ja rakentaa itseluottamusta.

> Kyllä, haluan olla rohkea, kyse on todellakin rohkeudesta. Pelkkä näkyvillä olo on tuntunut minusta hyvin pelottavalta, esimerkiksi olen aina ajatellut, etten pystyisi siihen, en ole siihen sopiva. Mutta nyt olen alkanut ottaa askeleita siihen suuntaan ja tajuan että minun on tehtävä töitä sen eteen. Joten kyllä, haluan jonain päivänä pystyä itsevarmasti olemaan vahva naisjohtaja.

Diskurssi tuo esiin vahvan viestin siitä, että naiset voivat muokata elämäänsä oman näkemyksensä mukaan ja rakentaa menestystä omilla ehdoillaan. He painottavat omien valintojen merkitystä, verkostojen voimaa ja rohkeutta toteuttaa unelmiaan.

> Mielestäni on mahtavaa mahdollistaa naisyrittäjyyden kasvu ja erityisesti naisyrittäjien verkostot ja muut vastaavat verkostot. Ja minusta olisi hienoa, jos yhä useampi naisyrittäjä onnistuisi kasvattamaan isompaa yritystä, eikä vain työllistäisi itseään.
>
> Muutosvoimainen johtaja” -diskurssi rakentaa elinvoimaista ja toiveikasta kuvaa naisyrittäjyydestä. Se korostaa rohkeutta, esikuvallisuutta ja halua muuttaa perinteisiä sukupuolittuneita rakenteita sekä inspiroida uusia sukupolvia toimimaan pelottomasti.
>
> Mutta toisaalta haluan omalla esimerkilläni osoittaa, että on mahdollista tehdä asioita, joista nauttii, ja edetä omien tavoitteidensa kanssa, vaikka olisi lapsia. Minulla on useita, joten ehkä olen jonkinlainen esimerkki siitä.

Sukupuolittuneiden kokemusten kirjo yrittäjyydessä

Kolme tunnistettua identiteettidiskurssia – ongelmallinen sukupuoli, tasapainoileva nainen ja muutosvoimainen johtaja – tuovat esiin monikerroksisen ja jännitteisen kuvan naisyrittäjien identiteetin rakentumisesta. Diskurssit heijastavat sekä rakenteellisia että kulttuurisia haasteita, joiden keskellä naiset pyrkivät rakentamaan yrittäjyyttään ja johtajuuttaan.

Ongelmallinen sukupuoli -diskurssi paljastaa, kuinka vahvasti yrittäjyyskulttuuri edelleen rakentuu maskuliinisuuden ihanteille. Naiset kokevat, että heidän täytyy jatkuvasti todistaa pätevyytensä ja muokata itseään sopimaan miesvaltaisiin verkostoihin ja normeihin. Tämä tuottaa ulossulkevia kokemuksia ja asettaa naiset haastavaan neuvotteluasemaan oman identiteettinsä suhteen.

Tasapainoileva nainen -diskurssi tuo esiin arjen tilanteet, joissa naisyrittäjät neuvottelevat työn ja perheen vaatimusten välillä. Diskurssi haastaa yleisen oletuksen siitä, että yrittäjyys tarjoaisi naisten työelämälle automaattisesti joustavammat ja tasa-arvoisemmat puitteet kuin palkkatyö. Päinvastoin se paljastaa, kuinka myös yrittäjyydessä naisiin kohdistuu vahvoja odotuksia priorisoida äitiys ja perhe, usein oman ammatillisen

kehittymisen kustannuksella. Toisaalta diskurssi tuo esiin myös naisten pyrkimyksen luoda kestävämpiä tapoja olla yrittäjä ja tehdä tietoisia valintoja jaksamisen ja omien arvojen pohjalta.

Muutosvoimainen johtaja -diskurssi puolestaan korostaa voimaantumista, toimijuutta ja normien haastamista. Tässä diskurssissa naiset asemoivat itsensä aktiivisina muutoksentekijöinä, jotka eivät vain sopeudu olosuhteisiin, vaan pyrkivät muuttamaan niitä. Diskurssi rakentaa toiveikasta kuvaa uudesta naisjohtajuudesta ja haastaa stereotypioita, jotka kapeuttavat naisten toiminta- ja kasvumahdollisuuksia yrittäjyydessä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että nämä diskurssit paljastavat yrittäjyyden olevan sukupuolittuneesti rakentuva kenttä, jossa naiset navigoivat rajoitteiden, odotusten ja mahdollisuuksien välillä. Samalla ne osoittavat, että naisyrittäjät eivät ole pelkästään sopeutujia, vaan aktiivisia toimijoita, jotka luovat tilaa uudenlaiselle, sukupuolitietoiselle yrittäjyydelle.

Artikkelin aineisto on kerätty Töysän säästöpankkisäätiön tuella ja artikkelin tuottaminen on osa Naiset innovaatio- ja kasvupolulla hankkeen toimintaa. Naiset innovaatio- ja kasvupolulla hanke on Euroopan unionin osarahoittama. Lisätietoja hankkeesta: https://projektit.app-staging.seamk.hion.dev/yrittajyys-ja-kasvu/naiset-innovaatio-ja-kasvupolulla/**Emilia Kangas**
yliopettajaSEAMK

Sanna Joensuu-Salo
tutkijayliopettajaSEAMK

Anmari Viljamaa
tutkijayliopettajaSEAMK

Lähteet

Ahl, H. (2006). Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. Entrepreneurship Theory and Practice, 30(5), 595–621.

Biese, I. & Choroszewicz, M. (2019). Opting out: Professional women develop reflexive agency. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 38(6), 619–633.

Bruni, A., Gherardi, S. & Poggio, B. (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. Gender, Work & Organization, 11(4), 406–429.

Burton, M.D, Fairlie R.W. & Siegel D. (2019). Introduction to a special issueon entrepreneurship and employment: Connecting labor market institutions, corporate demography, and human resource management practices. Indust. Labor Relations Rev, 72(5), 1050–1064.

Chung, H. & Van der Horst, M. (2018). Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. Human relations, 71(1), 47–72.

Gupta, V. K., Turban, D. B. & Pareek, A. (2013). Differences between men and women in opportunity

evaluation as a function of gender stereotypes and stereotype activation. Entrepreneurship Theory and Practice, 37(4), 771–788.

Hamilton, E. (2014). Narrative identity and gender: A double epistemological shift. Journal of Small Business Management, 52(4), 703–712.

Henry, C., Foss, L., Fayolle, A., Walker, E. & Duffy, S. (2015). Entrepreneurial leadership and gender: Exploring theory and practice in global contexts. Journal of Small Business Management, 53(3), 581–586.

Jennings, J. E. & Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? The Academy of Management Annals, 7(1), 663–715.

Yang, T., Kacperczyk, A. & Naldi, L. (2024). The motherhood wage penalty and female entrepreneurship. Organization Science, 35(1), 27–51.