

Jukka Lehtonen (toim.)

SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT TYÖELÄMÄSSÄ

Kirjan on julkaissut Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES elokuussa 2002 sarjassaan Raportteja 269. Kirjaa voi ostaa Stakesista orders@stakes.fi.

SISÄLLYSLUETTELO

AVAUSSANAT

Vappu Taipale: Tasa-arvon vaikea tie	4
--------------------------------------	---

I JOHDANTO

Jukka Lehtonen: Työntekijöiden moninaisuus ja työelämän heteronormatiivisuus	5
Rainer Hiltunen: Työsyöjinnän kielto Suomen ja Euroopan Unionin lainsäädännössä	12
Christine Gilljam: Homo- ja biseksuaalisten työntekijöiden tilanne Ruotsissa	16

II MONINAISUUS – HAASTE TYÖPAIKOILLA

Maarit Huuska: Transihmiset - sukupuoleltaan moninaiset työelämässä	22
Teppo Heikkinen: Homomiehet heteronormatiivisesti rajatuilla työpaikoilla ja työyhteisöissä	30
Tiia Aarnipuu: Sateenkaariperheellisiä työssä ja poissa työstä	35
Paula Kuosmanen: Lesbovanhempien taktikat, perhe-esitykset ja sukupuolityylit työpaikoilla	39
Jukka Lehtonen: Ei-heteroseksuaaliset nuoret työssä ja asevelvollisuutta suorittamassa	49
Kari Huotari: Hiv-positiiviset homo- ja bimiehet työelämässä	59

III TYÖELÄMÄN MARGINAALIESSA

Heidi Hoffman: Työhyvinvointi toimisto- ja palvelualoilla	64
Miia Valkonen: Homo-, lesbo- ja bi-opettaja työssään	69
Marja Suhonen: Kaapissa Jumalan nimeen. Homoseksuaalisten työntekijöiden asema Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa	68

IV HETERONORMATIIVINEN ILMAPIIRI JA ASENTEET

Marja Kaskisaari: Työuupumuksen yhteys työelämän sukupuolistaviin rakenteisiin	74
Elina Lahelma: Opettajien seksuaalinen nimittely - valtasuhteen haastamista	80
Teija Mankkinen: Miesvaltaisen alan ilmapiiri: esimerkkinä suomalainen palolaitos	87

V TOIMINNALLA MUUTOKSEEN

Peter Dankmeijer: Lesbojen ja homojen tasa-arvopyrkimykset hollantilaisissa kouluissa	92
Marja Nykänen: Helsingin yliopiston syrjinnän vastainen toiminta	98
Elisabet Qvarford: Ruotsin toimihenkilöiden ja virkamiesten keskusjärjestö TCO lesbojen ja homojen asialla	103
Jukka Lehtonen: Seksuaalista tasa-arvoa työelämään	108
Kiitokset	117
Kirjoittajat	118
Tiivistelmä ja avainsanat	120

Tasa-arvon vaikea tie

Pohjoismaisten yhteiskuntien peruslinjauksena on ihmisten tasa-arvo. Linjaus on ollut voitokas, erityisesti Suomessa joka 2002 on kerännyt kaikki mahdolliset kansainvälisten arvioiden kärkiasemat. Pohjoismaat kukoistavat taloudellisesti ja kulttuurisesti, sosiaalinen pääoma on runsasta ja kansainvälinen vaikutusvalta on moninkertainen väestöön tai talouden painoarvoon verrattuna. Pienet maat ovat toimineet eräänlaisina ihmiskunnan laboratorioina, joissa on voitu testata erilaisia valtaapitävien sosiaalisia uskomuksia. Kuinka korkealle voi nostaa koko kansakunnan koulutustasoa? Voiko vähemmistöillä olla samat edut kuin enemmistöllä? Onko sukupuolten välinen tasa-arvo mahdollinen? Onko seksuaalisella suuntautumisella väliä työelämässä?

Tasa-arvo on vaikea tavoite. Se ei ole itsestäänselvyys, joka avautuu kaikkien arkielämästä luonnostaan. Se ei ole tila, jonka tunnusluvut voidaan yksiselitteisesti mitata ja joka säilyy jatkuvasti sen jälkeen kun se kerran on saavutettu. Se on toiminnallisesti ja älyllisesti jatkuva haaste, yhteiskunnallinen suhde, joka heijastaa koko ajan muuttuvaa maailmaa. Ymmärryksemme avaa aina uusia näkökohtia, elämän moninaisuus aina uusia testitilanteita. Tasa-arvopolitiikka on usein kulkenut yhteiskunnallisten liikkeiden kärjessä ja tarvinnut aktiivisen poliittisen tuen edetäkseen. Miltä tilanne nyt näyttää?

Työelämän tasa-arvo on pitkään ollut yhteiskunnallisella asialistalla. Silti olemme kaukana monista tavoitteista. Raju lama synnytti taloudellista turvattomuutta ja antoi tilaa toimille, jotka eivät olisi olleet mahdollisia taloudellisesti vakaisissa oloissa. Rakenteellinen työttömyys ilmaantui suomalaisen työelämän osaksi kuin varkain. Pätkätyöt ovat nuorten ja akateemisesti koulutettujen tavanomainen polku pitkälle kolmikymppiseksi. Ei voida puhua samapalkkaisuudesta edes miesten ja naisten välillä. Miten suomalainen johtaminen onnistuu? Mitkä ovat syrjäyttävät mekanismit työpaikoilla? Miten on ennakkoluulojen laita, perusteettoman syrjinnän ja torjunnan?

Tämä kirja avaa yhden näkökulman työelämään, aikuisten ihmisten merkittävimpään sosiaaliseen ympäristöön. Se raivaa tasa-arvon tietä tietoisuuteen ja toimintaan.

Vappu Taipale

I JOHDANTO

Jukka Lehtonen

Työntekijöiden moninaisuus ja työelämän heteronormatiivisuus

Lesboja, homoja, bi- ja transihmisiä työskentelee monenlaisissa ammateissa ja työtehtävissä. Osa heistä on työttömiä, työkyvyttömiä tai eläkkeellä. Osa käy koulua tai valmistuu ammattiin. Seksuaalisesta ja sukupuoleen liittyvästä moninaisuudesta ei ole totuttu puhumaan työelämän ja työllistyvyyden näkökulmista. Tässä kirjassa keskustelun aihepiiristä avaavat suomalaiset, ruotsalaiset ja hollantilaiset asiantuntijat. Kirja liittyy läheisesti vuoden 2002 keväällä käynnistyneeseen Equal-yhteisöaloitehankkeeseen “Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä”, jossa mukana kehittämiskumppaneina ovat Helsingin yliopiston sosiologian laitos, Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry sekä sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Kirja on tarkoitettu erityisesti niille, joiden tehtäviin kuuluu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman parantaminen työelämässä. Periaatteessa siis kaikille työelämässä toimiville: työntekijöille, työnantajille työsuojeluviranomaisille, työterveyshuollon toimijoille, kansalaisjärjestö- ja ammattiyhdistysaktiiveille, poliitikoille sekä työelämän kouluttajille ja tutkijoille. Se soveltuu hyvin myös opetusmateriaaliksi osaksi koulutusta, jossa keskitytään työelämän ja ammatillisen koulutuksen syrjivien käytäntöjen ehkäisyyn ja työntekijöiden moninaisuuden ymmärtämiseen.

Kirja rakentuu viidestä osiosta. Johdanto-osiossa esitellään työelämään ja yhteiskunnan lainsäädäntöön liittyviä yleisiä puitteita sekä johdatellaan lukija kirjan kokonaisuuteen. Osiossa “Moninaisuus – haaste työpaikoilla” selvennetään sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvää moninaisuutta ja siihen liittyviä käsitteitä sekä kerrotaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten työelämän kokemuksista erityisesti liittyen asuinpaikkaan, perhetilanteeseen, ikään ja terveydentilaan. Osiossa “Työelämän marginaaleissa” edellisten aiheiden käsittelyä jatketaan tiettyjen ammatillisten ryhmien, kuten opettajien, pappien ja toimisto- ja palvelualojen työntekijöiden, esittelyllä. Osiossa “Heteronormatiivinen ilmapiiri” analyysia syvennetään työpaikan sukupuolittuneen asenneilmapiirin kuvauksilla muun muassa koulujen ja palolaitoksen osalta. Kirjan päättää “Toiminnalla muutokseen” osio, jossa kerrotaan hankkeista, joilla työelämän seksuaaliseen epätasa-arvoon liittyviä ongelmia pyritään ehkäisemään. Kirjassa sukupuolen ja seksuaalisuuden teemoja työelämässä käsitellään sekä yksilön, työyhteisöjen että yhteiskunnan tasoilla. Kirjassa analysoidaan erityisesti työntekijöiden moninaisuutta, työelämän käytäntöjen ja kulttuurien heteronormatiivisuutta sekä muutoksen mahdollisuuksia.

Suomessa, kuten myös esimerkiksi Ruotsissa ja Hollannissa, lainsäädäntö kieltää työelämässä tapahtuvan syrjinnän, joka perustuu seksuaaliseen suuntautumiseen. Samoin Euroopan Unionin lainsäädäntö kieltää tällaisen syrjinnän. Kuitenkin kaikissa maissa tapahtuu syrjintää: sekä avointa että rakenteellista. Avointa syrjintää on se, ettei ihmistä oteta töihin tai hänelle annetaan huonompia työtehtäviä tai hän ei etene

työurallaan tai hänet erotetaan työstään seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Rakenteellista syrjintää on esimerkiksi se, että työyhteisön ilmapiiri on homokielteinen ja lesbo-, homo- ja bi-työntekijälle syntyy käsitys, ettei hänen kannata puhua parisuhteestaan tai seksuaalisuudestaan työpaikalla mahdollisen syrjinnän takia. Rakenteellista syrjintää on myös se, että heteroseksuaalisista parisuhteista ja perhe-elämästä on työntekijöiden mahdollista kertoa vapaasti, muttei muunlaisista.

Lesbojen, bi-naisten ja transseksuaalien työelämän syrjintään liittyy myös sukupuoli. Naisina osa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista työntekijöistä jää eriarvoiseen asemaan verrattuna miehiin. Naisilla on Suomessa edelleen keskimääräisesti selvästi alhaisemmat tulot kuin miehillä. Kahden naisen perheissä yhteiset tulot jäävät siten keskimääräisesti arvioituna muita pariskuntia pienemmiksi. Transseksuaalien eli transsukupuolisten työsyryntää voidaan ehkäistä sukupuolten tasa-arvoon perustuvalla työlainsäädännöllä, mutta asiasta on vain harvoja päätöksiä tuomioistuimantasolla Euroopan Unionissa. Transsukupuolinen henkilö, joka osallistuu sukupuolenkorjausprosessiin ja jonka ulkoinen sukupuolityyppi muuttuu työpaikalla, voi kohdata syrjintää.

Kirjan seuraavassa artikkelissa Rainer Hiltunen käsittelee tarkemmin Suomen ja Euroopan Unionin lainsäädäntötilannetta. Christine Gilljam puolestaan kirjoittaa Ruotsin työnlainsäädännöstä ja homo- ja biseksuaalisten työntekijöiden asemasta sekä homo- ja biseksuaalisten ihmisten oikeuksia ajavasta oikeusasiamiehen toimistosta.

Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus

Tässä kirjassa käytetään monenlaisia termejä ja käsitteitä kuvamaan työntekijöiden seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvää kirjoa. Kirjan nimessä käytetään käsitteparia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja tämän artikkelin ensimmäisessä lauseessa esiintyy litania lesbot, homot, bi- ja transihmiset. Hyviä käsitteitä kuvamaan oikeudenmukaisesti ja riittävän kattavasti kaikkea seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvää moninaisuutta ei ole vielä keksitty, joten tässäkin kirjassa tyydytään käyttämään nykyisin yleisessä käytössä olevia.

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä termejä ovat homo- ja biseksuaalisuus sekä lesbo, homo ja bi-ihminen sekä seksuaalivähemmistöt. Näillä termeillä siis kuvataan pääsääntöisesti ihmisiä, jotka haluavat kokea rakkautta, parisuhteen ja seksiä samaa sukupuolta olevan kanssa tai jotka nimeävät itsensä näihin ryhmiin kuuluviksi. Heteroseksuaalisuus- ja hetero-termit taas kuvaavat ihmistä ja seksuaalisuutta, joka suuntautuu eri sukupuolta olevaan. Biseksuaalisuus ja bi kertovat kiinnostuksesta molempiin sukupuoliin. Lesboilla tarkoitetaan naisia ja homoilla miehiä. Seksuaalista kirjoa lisää se, että osa naisista, joilla on seksisuhde naisen kanssa, ja osa miehistä, joilla on rakkaussuhde miehen kanssa, ei miellä itseään homo- tai biseksuaaliseksi. Toisaalta osalla lesboksi, homoksi tai biseksuaaliksi itsensä nimeävillä ei ole seksiä tai parisuhdetta samaa sukupuolta olevan kanssa. Osa heistä on myös avioliitossa eri sukupuolta olevan kanssa.

Sukupuolen moninaisuuteen liittyy paitsi yksinkertainen jako miehiin ja naisiin myös tuota jakoa kyseenalaistavat ruumiisiin, käyttäytymiseen ja ajatteluun liittyvät erot. Anatomisia ja biologisia eroja tärkeämpiä ovat varsinkin työelämässä ihmisten sukupuoleen liittyvä käyttäytyminen ja ulkonäkö. Feminiinisesti käyttäytyvää ja pukeutuvaa miestä voidaan kummastella, vaikka hänellä olisikin miehekäs vartalo. Sukupuolenvaihdosprosessin läpikäynyttä naista, joka on muokannut miehistä anatomiaansa ja

hormonitasoan, pidetään naisena, jos muutoksesta ei tiedetä, ja jos hän ei ulkonäkönsä ja käyttäytymisensä kannalta näytä muulta. Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, jotka rikkovat odotettuja sukupuolimalleja ja -rajoja. Heihin kuuluvat muun muassa transseksuaalit eli transsukupuoliset, transvestiitit, transgenderit ja intersukupuoliset. Nämä ryhmät kattavana yleiskäsitteenä käytetään usein transihmiset-termiä. Maarit Huuska erittelee artikkelissaan seikkaperäisemmin trans-termistöä ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien asemaa työmarkkinoilla.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt voidaan nähdä erillisinä ryhminään, mutta rajanvedot ovat aina kyseenalaisia (katso Marja Kaskisaaren artikkeli). Osa transihmisistä määrittelee itsensä lesboiksi, homoiksi tai biseksuaaleiksi. Osa homomiehistä ja lesboista rikkoo sukupuolikäyttäytymisen odotettuja rajoja. Lesbo voi pukeutua "liian" miehekkäästi tai homo käyttäytyä "liian" naismaisesti. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen raja heteroseksuaaliseen maskuliinisuuteen ja heteroseksuaaliseen feminiinisuuteen on myös häilyvä. Avioliitossa oleva heteroksi itsensä mieltävä miehekäs mies, jolla on silloin tällöin seksiä miespuolisen työkaverinsa kanssa, ei eroa todennäköisesti muiden työkavereidensa silmissä mitenkään normista -niin kauan kuin seksisuhde pysyy salassa. Toisaalta itsenäinen maskuliinisesti pukeutuva nainen, joka ei erityisesti korosta heteroseksuaalisuuttaan, saatetaan leimata lesboksi työpaikalla, vaikkei sitä olisikaan.

Olen käyttänyt itse ei-heteroseksuaalisuuden käsitettä, jolla olen pyrkinyt rikkomaan toisensa poissulkevaa jakoa homo- ja heteroseksuaalisuuteen (katso myös tämän kirjan nuoria käsittelevä artikkelini). Olen määrittellyt ei-heteroseksuaalisen ihmisen sellaiseksi, jolla on samaan sukupuoleen kohdistuvia seksuaalisia tunteita, unia tai fantasioita, tai käyttäytymistä, kuten seksi- tai seurustelusuhde, tai jolla on itsemäärittely, joka liittyy edeltäviin kuten lesbon, homon tai biseksuaalin. Osalla ei-heteroseksuaalista ihmisistä on näitä kaikkia tekijöitä, toisilla vain jotain. Samoin heteroseksuaalisuuden voi määrittellä samalla periaatteella. Lisäksi osalla ihmisistä ei ole lainkaan seksuaalisia tunteita, käyttäytymistä tai itsemäärittelyä. Erilaisesta elämäntilanteesta riippuen ihmisellä on vaihteleva koostumus ei-heteroseksuaalisuuteen, heteroseksuaalisuuteen ja ei-seksuaalisuuteen liittyviä tekijöitä. Ihminen voi siis olla samaan aikaan esimerkiksi tunteiltaan ei-heteroseksuaalinen ja käyttäytymiseltään heteroseksuaalinen. Tällainen lähestymistapa korostaa toimintaa eikä ihmisen olemusta.

Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät rajat ja määrittelyt ovat ihmisten keksimiä ja ne muuttuvat jatkuvasti. Lokeroinnille ja termistölle olisi vähemmän tarvetta, mikäli olisi yhdenmukaista, millaisia ihmiset olisivat sukupuoleltaan ja seksuaaliselta suuntautumiseltaan.

Monimuotoisuuden monet ulottuvuudet

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kirjoja lisäävät monet muut kuin seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa ikä, etnisyys, kansalaisuus, asuinpaikka, koulutus, sosioekonominen asema sekä kieli- ja kulttuuritausta. Iäkäs maaseudulla asuva uskovainen suomenkielinen avioliitossa asuva bi-mies kokee elämänsä toisin kuin pääkaupungissa elävä somalialainen lesbo, joka on muuttanut perheensä kanssa pakolaisena Suomeen. Suomessa on tehty hyvin vähän tutkimusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien romaanien, saamelaiten, maahanmuuttajien ja muiden kansallisten, etnisten tai kulttuuristen vähemmistöjen asemasta puhumattakaan työelämän tilanteista, vaikka usein juuri nämä ryhmät ovat muutenkin huonommassa asemassa työmarkkinoilla. Voi olettaa, että lesboksi tiedetyn romaaninaisen, biseksuaaliksi

tunnustautuvan kurdimiehen ja transsukupuolisen somalialaisen on vaikeampi saada työtä, kuin perinteisen heteroseksuaalisen maskuliinisen miehen tai heteroseksuaalisen feminiinisen naisen, vaikkei hän olisikaan valkoihoinen suomalainen.

Asuinpaikka vaikuttaa monin tavoin siihen, miten lesbot, homot, bi- ja transihmiset toimivat työpaikoilla. Asuin- ja työpaikan valintaan vaikuttavat toisinaan myös ihmisen kuuluminen seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin. Pohjois- ja Itä-Suomesta ja maaseudulta on muutettu isompiin kaupunkeihin, pääkaupunkiseudulle tai ulkomaille ei vain työn vaan myös vapaamman ilmapiirin takia. Isommat kaupungit ovat mahdollistaneet enemmän kumppanin tapaamismahdollisuuksia homo- ja biseksuaalisille miehille ja naisille. Ne ovat tarjonneet myös mahdollisuuden anonyymisyyteen, joka ei aina ole mahdollista pienillä paikkakunnilla, joissa ihmiset tuntuvat tietävän liikaa ihmisten ”yksityisasiosta” ja joissa samaa sukupuolta oleva kumppani tai transvestisuus olisi liian vaarallista paljastaa ihmissuhteiden menettämisen pelon takia. 1960- ja 1970-luvuilla Suomesta muutti paljon homoja ja lesboja työn perässä ja homomyönteisemmän ilmaston takia Ruotsiin. Maaseudun tyhjenemisestä ovat osaltaan vastuussa myös monet sieltä ahdasta asenneilmapiiriä paenneet lesbot, homot, bi- ja transihmiset. Teppo Heikkinen käsittelee artikkelissaan homomiehiä, jotka ovat muuttaneet maalta pääkaupunkiseudulle.

Moninaisuutta lisäävät myös erilaiset perhe- ja parisuhdetilanteet. Lesboilla, homoilla, bi- ja transihmisillä on perheitä ja monilla myös lapsia. Joidenkin perhe koostuu eri sukupuolta olevasta kumppanista, toisilla kumppani on samaa sukupuolta. Osa on virallistanut samaa sukupuolta olevan kumppaninsa kanssa suhteensa, osa asuu avoliitossa ja osa avioliitossa. Osa on sinkkuja, eronneita tai leskiä. Osalla on lapsia edellisistä suhteista, toisilla nykyisen kumppanin kanssa hankittuja. Tiia Aarnipuu ja Paula Kuosmanen käsittelevät artikkeleissaan sateenkaariperheiden ja lesbovanhempien tilanteita ja asemaa työelämässä.

Työelämässä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien toimintaan vaikuttaa se, kuinka he itse suhtautuvat seksuaalisuuteensa ja sukupuolisuuteensa. Monet ihmiset salaavat odotetusta eroavan parisuhteen, seksuaalisen itsemäärätelyn tai jopa sukupuolikokemuksensa eli sen, että ihminen kokee olevansa eri sukupuolta kuin työkaverit luulevat. Osa ihmisistä ei hyväksy tai tunnusta omia samaan sukupuoleen kohdistuvia tunteitaan tai käyttäytymistään ja tämä vaikuttaa siihen, miten niitä voi käsitellä työyhteisössä. Osa kokee, ettei muiden tarvitse tietää yksityiselämäänsä liittyvistä asioista kuten siitä, asuuko työntekijä samaa vai eri sukupuolta olevan kumppanin kanssa. Toiset taas haluavat kertoa samaa sukupuolta olevasta rakkaussuhteestaan, kun muutkin työntekijät puhuvat omista heteroseksuaalisista suhteistaan. Nuorilla korostuu seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvien kysymysten pohdinta, kun omaa elämää ja kuvaa itsestä rakennetaan muiltakin osin. Ei-heteroseksuaalisten nuorten tilannetta työelämässä käsitellään artikkelissani, jossa aiheena on myös asevelvollisuuden suorittaminen. Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät kysymykset voivat tulla ajankohtaisiksi pohdinnan aiheiksi myös myöhemmällä iällä. Leskeksi jäänyt, avioeron kokenut nainen saattaa pohtia elämäänsä uusiksi ja huomata mieltivänsä, onko lesbo. Hän on saattanut nuorena pitää heteroseksuaalista suhdetta, avioliittoa ja perhettä itsestään selvänä ja vasta lasten kasvaminen aikuisiksi ja miessuhteen päättyminen antavat tilaa miettiä muita mahdollisuuksia. Elämäntilanteen muutos voi aiheuttaa ongelmia myös työpaikan ihmissuhteissa, mikäli pohdinta tai sen seuraukset tulevat työkavereiden tietoon.

Terveystila ja mahdollinen vammaisuus ovat tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa syrjintää työelämässä. Kun kyse on pyörätuolilla kulkevasta lesbosta, sokeasta transvestiitista tai hiv-tartunnan saaneesta homosta, voi olla vaikea erottaa, minkä tekijän takia ihmisen on hankala löytää työpaikkaa. Vammaisuus samoin kuin tummaihoisuus on työnantajan usein helppo tunnistaa toisin kuin seksuaalinen suuntautuminen, ja sen

takia syrjintää voi kohdistua useammin vammaisiin ja maahanmuuttajiin kuin seksuaalivähemmistöihin. Toisaalta transseksuaalit, joista moni on sellaisiksi tunnistettavissa varsinkin sukupuolenkorjausprosessin ollessa kesken, ovat erityisessä työelämän syrjintävaarassa.

Mikäli odotetusta heteroseksuaalisesta feminiinisyydestä ja heteroseksuaalisesta maskuliinisuudesta poikkeaminen olisi työnantajien tiedossa useammin, voisi myös seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää esiintyä useammin. Tällaisesta kaksoisasetelmasta kertoo myös Kari Huotarin artikkeli, jossa käsitellään hiv-tartunnan saaneiden homo- ja bi-miesten työelämän kokemuksia.

Partureita, rekkakuskeja ja balettitanssijoita

Homoista ja lesboistakin on monia stereotyyppisiä mielikuvia, joiden mukaan heidän osuutensa on yllidustettuna joillain ammattialoilla. Biseksuaaleista tai transihmisistä vastaavia yleistyksiä ei juuri esitetä. Varsinkin naisvaltaisten tai feminiiniseksi koettujen alojen, kuten kauneuden- ja terveydenhoito- sekä palvelu- ja kulttuurialojen miestyöntekijöiden ajatellaan olevan homoja. Vahvasti miesvaltaisilla ja etenkin työväenluokkaisilla aloilla työskentelevien naisten seksuaalisuutta saatetaan epäillä ja lesboista käytetään toisinaan rekkakuski -nimitystä.

Kysyin joulukuussa 2001 Tampereella järjestetyssä suvaitsevaisuustapahtumassa osallistujajoukolta heidän mielikuvistaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä työntekijöinä. Sain seitsemältä osallistujalta vastauksia siitä, mikä ammatti tai työ on heidän mukaansa perinteisesti leimattu lesbo-, homo-, bi- tai transleimalla. Vaikka pienimuotoinen kysely ei ole tieteellinen, antaa se mielestäni viitteitä melko yhdenmukaisista mielikuvista, joita seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liitetään. Homo- ja biseksuaalisen miehen stereotyyppisiä ammatteja olivat tanssija, hiusmuotoilija/kampaaja, tarjoilija, stuertti ja taitelija. Lesbon tai bi-naisen stereotypia-ammattiteja olivat vartija, poliisi, urheilija, rekkakuski/kuljettaja/automekaanikko, rakennustyöntekijä ja tanssija. Transukupuoliselle miehelle tai naiselle oli ilmeisesti vaikeampi keksiä stereotyyppisiä ammatteja, mutta tällaisiksi osallistujat esittivät media- ja viihdealan työntekijää, vaatemyyjää ja it-alaa.

Työssä viihtyvyyden kannalta miellyttävimmiksi työpaikoiksi tai ammateiksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville arvioitiin pienimuotoisessa kyselyssä kauneudenhoitoala, palveluammatit kuten tarjoilijan ammatti, tanssi- ja taidealat, työ homoravintoloissa ja -järjestöissä, yksityisyrittäjyys, johtotehtävät ja muut ammatit, jotka sisälsivät itsenäisyyttä. Huonoimman työilmapiirin taas koettiin olevan homo- ja bimiesten osalta poliisi- ja puolustusvoimissa, vankiloissa, papin ammatissa, rakennustyömaalla, autokorjaamoissa ja yleensä "savupiiputeollisuudessa". Lesboille ja binaisille ikävimmän ilmapiirin ajateltiin löytyvän kauneudenhoitoalalta, vaatekaupasta, pappina, opettajana ja päiväkodin työntekijänä. Transukupuolisille hankalimmat toimet olivat kyselyyn vastaajien mukaan hoito- ja asiakaspalvelualojen tehtävät, pappuus sekä poliisina tai tv-juontajana toimiminen.

Tiedotusvälineiden kuvat ja julkisuuden tunnetut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt luovat käsityksiä myös siitä, millaisissa ammateissa lesbot, homot, bi- ja transihmiset työskentelevät ja millaisissa heidän on vaikea tai helppo tehdä työtä. Miesvaltaiset, maskuliiniseksi mielletyt ammatit

miellettiin kielteisiksi ilmapiiriltään varsinkin homo- ja bimiehille. Toisaalta naisvaltaiset, feminiinisiksi mielletyt ammatit nähtiin lesboille ikävimmiksi, vaikka niiden ilmapiiriä saatetaan pitää homomiehille sopivana. Sukupuoli ja sukupuolitettut mielikuvat ammasteista vaikuttavat paljon paitsi ennakkokäsityksiin lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten työskentelystä myös tosiasiallisesti esimerkiksi siihen, missä ammasteissa oletus työntekijöiden heteroseksuaalisuudesta on helpompi säilyttää ja missä se todennäköisesti taas kyseenalaistetaan. Lesboja, homoja, bi- ja transihmisiä työskentelee kuitenkin kaikissa vähänkin isommissa ammattiryhmissä.

Tässä kirjassa Heidi Hoffman kirjoittaa toimisto- ja palvelualoilla työskentelevien lesbojen, homojen ja bi-ihmisten tilanteesta ja Miia Valkonen vastaavasti seksuaalivähemmistöön kuuluvista opettajista. Marja Suhonen käsittelee artikkelissaan kirkon lesbo- ja homotyöntekijöitä ja kirkon suhtautumista heihin. Eri ammattiryhmiä on tutkittu hyvin vähän seksuaali- ja sukupuolivähemmistönäkökulmasta Sosiaali- ja terveysalaa ja siellä toimivien lesbojen, homojen ja bi-ihmisten asemaa on käsitelty sen sijaan julkaisuissa jonkin verran (ks. mm. Lehtonen, Nissinen & Socada 1997). Miesvaltaisia aloja ja lesbo- ja homotyöntekijöiden asemaa niissä sivuavat tässä kirjassa palomiesten osalta Teija Mankkinen ja poliisin ja puolustusvoimien osalta Elisabet Qvarford. Usein seksuaalivähemmistöistä eri ammattialoilla tehdyissä tutkimuksissa ovat akateemiset ja korkeasti koulutetut ammattiryhmät etusijalla. Tärkeää olisi kiinnittää huomiota myös työväenluokkasiin ammatteihin ja työsuhteisiin, jotka ovat lyhyitä ja osa-aikaisia. Myös työttömien lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten elämää on tutkittu tuskin lainkaan.

Heteronormatiivisuus rajaa mahdollisuuksia

Kulttuurissa vallitsee ajattelutapa, jonka mukaan sukupuolia on vain kaksi ja ne ovat heteroseksuaalinen naiseus ja heteroseksuaalinen mieheys. Näiden sukupuolien ajatellaan johtuvan siitä, että osalla ihmisistä on naisen ruumis ja osalla miehen ruumis. Tämä yksikertaistava heteronormatiivinen ajattelu sulkee pois monia muita vaihtoehtoja. Oletus heteroseksuaalisuudesta ja odotus oikeanlaisesta feminiinisyydestä biologisilla naisilla ja oikeanlaisesta maskuliinisuudesta biologisilla miehillä jättää ajattelun ulkopuolelle ihmiset, jotka eroavat tästä mallista. Heitä ovat ihmiset, jotka ovat seksuaalisesti kiinnostuneet samaa sukupuolta olevista, tai jotka seurustelevat ja kenties asuvat parisuhteessa samaa sukupuolta olevan kanssa, tai jotka määrittelevät itsensä esimerkiksi lesboiksi, homoiksi tai biseksuaaleiksi. Ajattelumalliin eivät mahdu myöskään ihmiset, jotka eivät käyttäydy riittävän naisellisesti tai miehekkäästi, ja jotka käyttäytyvät liian naisellisesti tai miehekkäästi. Mies, joka käyttäytyy naisellisesti, tai joka elää naisen näköisenä, ei sovellu tähän malliin. Biologinen nainen, jolla on naisen ruumis, ei myöskään sovi heteronormatiiviseen ajattelutapaan, jos hän mieltää itsensä mieheksi ja toimii tämän mukaisesti. Transsukupuoliset ja muut sukupuolirajoja ylittävät ihmiset rikkovat odotuksia oikeanlaisesta sukupuolisuudesta.

Heteronormatiivinen ajattelutapa ja siihen liittyvät käytännöt ovat usein automaattisia ja niihin on totuttu. Peruskouluiässä on jo opittu, että vääränlaisesta käytöksestä voivat pojat saada osakseen homottelua ja tytöt huoran leiman. Nuorten samaan sukupuoleen kohdistuvista tunteista ja suhteista ei juuri puhuta koulun toimesta eikä opiskelijoiden kesken. Nuorten oletetaan murrosikäisinä kiinnostuvan "vastakkaisesta" sukupuolesta ja korkeintaan kokevan "ohimeneviä" homoseksuaalisia tuntemuksia. Kaikkien tulevaisuus näyttäytyy heteroseksuaalisena. Saman tyyppinen ilmapiiri ja ennakoasenne esiintyy myös työpaikoilla.

Heteronormatiivisiin käytäntöihin eivät kuulu vain heteroseksuaalisuuden pitäminen itsestään selvänä tai sen esittäminen ainoana tai ainoana myönteisenä mahdollisuutena. Niihin sisältyvät usein myös käytännöt, joilla esitetään muut vaihtoehdot huonompina, kielletympinä tai epäsuotavampina. Työpaikkojen heteronormatiivista ilmapiiriä käsittelevät artikkeleissaan Marja Kaskisaari työuupumuksen osalta, Elina Lahelma opettajien seksuaalisen nimityksen näkökulmasta ja Teija Mankkinen palolaitoksen miesvaltaisen kulttuurin kannalta.

Heteronormatiiviset käytännöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kielteisesti suhtautuva asenneilmapiiri työpaikoilla ei kohdistu vain lesbo-, homo-, bi- ja transtyöntekijöihin vaan kaikkiin työyhteisön jäseniin. Ne rajaavat kaikkien mahdollisuuksia työntekijöinä ja ihmisinä. Vaatimukset pidättäytymisestä vain perinteisiin heteromiehen ja heteronaisen rooleihin ehkäisevät naisia ottamasta vastuullisia johtotehtäviä ja miehiä kertomasta tunteistaan. Ammatinvalinnan mahdollisuudet monipuolistuisivat, jos ei tarvitsisi miettiä, leimautuuko poika homoksi halutessaan kokiksi tai sisustussuunnittelijaksi, tai kyseenalaistetaanko sukupuoli, jos tyttö suuntautuu metsäinsinööriksi tai upseeriksi.

Muutoksen oraat

Yhteiskunta ja työpaikkakulttuuri muuttuvat jatkuvasti. Myös asenteet seksuaalisuuteen ja sukupuoliin liittyvissä kysymyksissä ovat muutoksessa. Vaikka monet kokevat pysyvyyden turvalliseksi siihen sisältyvistä epäoikeudenmukaisuuksista huolimatta, ainakin sukupuolten välisessä tasa-arvossa on edetty juridisesta näkökulmasta menneiden vuosikymmenien aikana. Nykyään monissa varsinkin miesvaltaisissa ammateissa toimii naisia ja eräät miehetkin ovat uskaltaneet rikkomaan ammatillisia sukupuolirajoja. Usein juuri lesbot, homot, bi- ja transihmiset ovat eturintamassa vanhojen ammattijakojen kyseenalaistajina. Heillä on tähän ehkä muita enemmän resursseja, koska he eivät muutenkaan välttämättä koe kulttuurin heteronormatiivista lähtökohtaolemusta itselleen pätevänä.

Lainsäädännöllä on pyritty ehkäisemään seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvaa työsyryntää. Tavattoman vähän ovat kuitenkin valtio, kunnat ja työmarkkinajärjestöt tehneet sen eteen, ettei työelämässä esiintyisi lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten syrjintää ja epäasiallista kohtelua. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työsyryntä ei aiheuta pelkästään ikäviä kokemuksia syrjinnän kohteille ja heidän perheilleen, vaan se aiheuttaa myös valtiolle, kunnille ja sitä kautta veronmaksajille menoja työttömyys- ja terveydenhuoltokuluina. Työnantajat ja yritykset menettävät sen takia päteviä työntekijöitä.

Myönteisenä esimerkkinä muutokseen pyrkimisestä on tämänkin kirjan mahdollistanut Equal-yhteisöaloiteprojekti, jota rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto ja työministeriö. Projekti sijoittuu Helsingin yliopiston sosiologian laitokselle ja siinä ovat yhteistyökumppaneina tämän kirjan julkaissut Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES ja Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry. Kirjan päättävässä artikkelissa kerrotaan lisää tästä projektista ja sen tavoitteista.

Edelläkävijänä Suomessa seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän ehkäisyssä on ollut Helsingin yliopisto, joka julkaisi vuonna 2001 syrjinnän vastaisen suunnitelman. Siinä on keskeisesti mukana myös seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisy ja siihen puuttuminen. Osa muista suomalaisista yliopistoista on ottamassa siitä mallia ja toivottavaa olisi, että myös kunnat ja muut suuret työntekijäyksiköt ottaisivat Helsingin yliopistosta mallia. Helsingin tasa-

arvotyöstä kertoo artikkelissaan Marja Nykänen.

Suomessa seksuaalista tasa-arvoa työelämässä ajavia tahoja on ollut valitettavan vähän. Equal-yhteisöaloitehankkeessa kansainvälisinä yhteistyökumppaneina ovat kaksi ruotsalaista ja yksi hollantilainen Equal- projekti, joissa kaikissa pyritään parantamaan seksuaalivähemmistöjen asemaa työmarkkinoilla. Hollantilaisen projektin edustaja Peter Dankmeijer kertoo artikkelissaan hollantilaisissa kouluissa tehdystä tasa-arvoon tähtäävästä työstä. Toisen ruotsalaisen projektin edustaja Elisabet Qvarford kirjoittaa artikkelissaan ammattiyhdistysliikkeen keinoista taistella lesboihin ja homoihin kohdistuvaa epäoikeudenmukaista kohtelua vastaan. Suomalaisen työyhteisöt, työnantajat ja työmarkkinajärjestöt voisivatkin ottaa mallia ulkomailla kehitetyistä syrjinnän ehkäisykeinoista ja kehittää omia.

Lähteet

LEHTONEN, Jukka & NISSINEN, Jussi & SOCADA, Maria (toim.) (1997) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveystieteiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

Rainer Hiltunen

TyösyRJinnän kielto Suomen ja Euroopan Unionin lainsäädännössä

Suomen lainsäädännön suhtautuminen työelämässä tapahtuvaan syrjintään on tiukka: työsyRJintä on rikos, josta seuraa rangaistukseksi sakkoa tai vankeutta¹ *. Rikoslain ja työsopimuslain työsyRJintää koskevissa pykälissä kielletään syrjintä myös sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Kuitenkin monet lesbot, homot, bi- ja transihmiset joutuvat työsyRJinnän kohteeksi eikä työsyRJintään puuttuminen ole kovin yksinkertaista.

Työsopimuslain 2 luku luettelee työnantajan velvollisuuksiin kuuluvan myös työntekijöiden tasa-puolinen kohtelu seuraavasti:

2 § Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Rikoslain työrikoksia koskeva säännös tekee syrjinnästä rikoksen ja säätää siitä rangaistuksen:

47 luku. Työrikoksista: 3 §. TyösyRJintä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka,

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin

rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Syrjintäkielto ulottuu työhönottoon, kun päätetään siitä kuka paikan saa. Syrjintänä pidetään sitä, että työntekijä asetetaan sukupuolisen suuntautumisen perusteella epäedulliseen asemaan verrattuna toisiin työntekijöihin. Työhönotossa tämä voi tarkoittaa sitä, että asianomaista henkilöä ei palkata hänen homoseksuaalisuutensa takia. Työsyryntänä pidetään myös sitä, että työsuhde puretaan tai esimerkiksi määräaikaista työsuhdetta ei uusita, jos syynä on henkilön homoseksuaalisuus. Myös jos työntekijää ei ylennetä johonkin tehtävään ja tähän on syynä henkilön homoseksuaalisuus, on kysymyksessä kielletty syrjintä. Syrjinnän rangaistavuus edellyttää sitä, että työnantaja on tiennyt syrjivän perusteen kuten esimerkiksi homoseksuaalisuuden olemassaolon. Syrjinnän rangaistavuuden edellytyksenä ei sen sijaan pidetä sitä, että työnantajalla olisi ollut erityinen tarkoitus syrjiä asianomaista henkilöä. Esimerkiksi jos kahdesta tasavahvasta mieshakijasta toinen saa ulkomaankomennuksen sen takia, että liikekumppaneiden arvellaan hyväksyvän helpommin mukaan lähtevän vaimon kuin rekisteröidyn miespuolison, niin kyse on lain tarkoittamasta syrjinnästä. Riittää, että työntekijä tosiasiallisesti on joutunut epäedulliseen asemaan homoseksuaalisuutensa vuoksi.

Syrjinnän toteennäyttäminen on usein melko hankalaa. Työsyrynnän osalta työntekijän todistustaakkaa asiassa on kuitenkin helpotettu. Riittää, että työntekijä esittää ”todennäköisiä syitä” syrjintävaihteensa tueksi. Työnantajan on sitten osoitettava, että hänellä on hyväksyttävä syy menettelylleen. Epäedulliseen asemaan asettamista ei pidetä syrjintänä mikäli työnantaja voi osoittaa, että epäedulliseen asemaan asettamisen takana on ollut ”painava, hyväksyttävä syy”. Tällainen hyväksyttävä syy voi olla työhön liittyvä erityinen vaatimus. Työsyryntäpykälää koskevassa hallituksen esityksessä tällaisena painavana, hyväksyttävänä edellytyksenä on mainittu muun muassa mahdollisuus valita naisjärjestön johtaviksi työntekijöiksi naisia. Myös puolueen toimihenkilöltä voidaan edellyttää tietyyppistä poliittista näkemystä tai kirkolliseen virkaan valittavalta henkilöltä voidaan edellyttää uskonnollista vakaumusta.

Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että syrjintäkielto ei koskisi esimerkiksi puolueita tai uskonnollisia yhteisöjä. Vaikka uskonnollisella yhteisöllä on oikeus edellyttää uskonnollista vakaumusta, uskonnollisilla yhteisöillä ei ole oikeutta syrjiä ketään tämän homoseksuaalisuuden vuoksi, jos henkilöllä on uskonnollinen vakaumus. Mikäli esimerkiksi kirkolle tai puolustusvoimille olisi haluttu antaa oikeus poiketa syrjintäkiellosta lainsäädännössä, olisi tästä tullut säätää erikseen. Näin ei Suomessa ole tehty. Jotta kysymyksessä olisi syrjintä, eriarvoisen kohtelun syynä on oltava ollut työntekijän sukupuolinen suuntautuminen. Jos työnantaja esimerkiksi irtisanoo ilman pätevää perustelua henkilön, mutta irtisanomisen syynä ei ole henkilön homoseksuaalisuus, ei työnantaja syyllisty syrjintään. Sen sijaan kysymyksessä voi olla laiton irtisanominen.

Lainsäädäntö kieltää syrjinnän sukupuolisen suuntautumisen (rikoslaki) tai suuntautuneisuuden (työsopimuslaki) perusteella. Yleisesti sukupuolisesta suuntautumisesta käytetään termiä seksuaalinen suuntautuminen. Näiden termien välillä ei ole merkityseroa. Syrjintä on kielletty homo-, hetero- ja biseksuaalisuuden perusteella. EY:n tuomioistuin on myös Suomea sitovassa päätöksessään (C-13/94) katsonut sukupuolten tasa-arvoa koskevan direktiivin kieltävän transseksuaalien irtisanomisen sukupuolen korjauksen perusteella. Transseksuaalien syrjintä on siis sukupuoleen sidottua syrjintää. Suomessa tasa-arvovaltuutettu on todennut, että sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvät asiat eivät kuulu valtuutetun toimialaan, mutta jättänyt viittaamatta edellä mainittuun EY:n tuomioistuimen päätökseen siitä, että transseksuaalien asemaa tulisi arvioida sukupuolisyryntänä (Tasa-arvovaltuutetun lausunto 13.6.2001).

Lainsäädännön suhtautuminen sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään on puuttumis- ja todistelukeinoiltaan helpompaa kuin suhtautuminen seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaan syrjintään. Vaikka transseksuaalien syrjintä työelämässä on erittäin yleistä ja karkeaa, ei syrjintään tietääkseni koskaan ole Suomessa kuitenkin puututtu tasa-arvolain antamin välinein. On vielä epäselvää, kuinka kattavasti sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot ulottuvat transihmisiin. Todennäköisesti syrjinnän kieltä sukupuolen perusteella sovelletaan ongelmattomammin juridisen sukupuolensa korjanneisiin henkilöihin kuin transvestiitteihin.

Työsyrjintään puuttuminen kuuluu lakimääräisesti työsuojeluviranomaisten tehtäviin. Työsuojelupiirien puoleen voi siis kääntyä epäillessään tai kohdattuaan työsyryntää. Jos työsuojelutarkastaja arvioi, että kysymyksessä on todennäköisesti rikoslain kieltevä työsyryntä, työsuojeluviranomaisen velvollisuus on viedä asia syyttäjälle, jotta työnantaja asetettaisiin syyteeseen työsyrynnästä. Työntekijä voi myös itse viedä asian poliisiin tutkittavaksi.

Euroopan Unionin lainsäädännön kehitys

Euroopan unioni on marraskuussa 2000 hyväksynyt direktiivin ”yhtäläistä kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista” (2000/78/EY). Sen mukaan unionin jäsenvaltioiden on joulukuuhun 2003 mennessä sisällytettävä lainsäädäntöönsä muun muassa seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltö. Suomen rikoslaisissa on jo työelämän syrjintää koskevat säädökset, joten muutos ei ole niin dramaattinen kuin niissä EU:n jäsenvaltioissa, joissa syrjintää sukupuolisen suuntautumisen perusteella ei ole kielletty. Direktiivin täytäntöönpano tuo kuitenkin lisäsuojaa työntekijöille myös Suomessa.

Direktiivissä velvoitetaan jäsenvaltiot sisällyttämään syrjintäkiellon piiriin suoran syrjinnän lisäksi myös epäsuora syrjintä sekä häirintä (harassment) työelämässä. Suomen työsyrynnän kieltevä lainsäädäntö on tähän asti kielteänyt näistä vain suoran syrjinnän. Suorassa syrjinnässä on kyse tilanteesta, jossa henkilö joutuu eriarvoiseen (huonompaan) asemaan suoraan sukupuolisen suuntautumisen perusteella.

Epäsuorassa syrjinnässä näennäisen neutraali sääntö tai käytäntö aiheuttaa tiettyjen ihmisten asettamista toisia huonompaan asemaan. Esimerkkinä epäsuorasta syrjinnästä on työnantajan vaatimus siitä, että naisten on pidettävä työssä hametta tai että naiset eivät voisi työskennellä hyvin lyhyttukkaisina. Molemmat tämäntyyppiset säännökset voisivat olla epäsuoraa syrjintää lesboja kohtaan, joista ainakin osan identiteettiin kuuluu housuihin pukeutuminen ja lyhyttukkaisuus. Vaikka direktiivi muuten kieltää välillisen syrjinnän, se jättää kunkin maan kansallisesti ratkaistavaksi, pidetäänkö avioparien ja rekisteröityjen samaa sukupuolta olevien puolisoitten eriarvoista kohtelua esimerkiksi työsuhte-etuja myönnettäessä välillisenä syrjintänä.

Direktiivin kieltevästä häirinnästä on kyse, kun sukupuoliseen suuntautumiseen viittaamalla ”haitallisella käytöksellä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa tai luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri”. Tällä säännöksellä on erityistä merkitystä seksuaalivähemmistöille, jotka hyvin usein joutuvat kohtaamaan työyhteisöissä homokielteisen tai vihamielisen suhtautumisen seksuaalivähemmistöihin. Direktiivissä myös kielletään syrjintäkiellon kiertäminen antamalla käsky tai ohje syrjivästä toiminnasta esimerkiksi henkilöstövalintaa tai välitystä suorittavalle henkilöstövuokrausfirmalle.

Lainsäädännön toimivuuden arviointia

Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry:hyn tulee säännöllisesti yhteydenottoja henkilöiltä, jotka ovat joutuneet syrjinnän kohteeksi työelämässä. Hyvin tyypillisiä ovat yhteydenotot, joissa kerrotaan työyhteisön hiostavasta ja homovihamielisestä ilmapiiristä, jossa esimerkiksi omasta homoseksuaalisuudesta ei tosiasiallisesti ole mahdollisuus kertoa. Useat tilanteet, joissa työntekijän sukupuoli suuntautuminen on tullut työyhteisön tietoon ovat johtaneet siihen, että työntekijä on painostettu irtisanoutumaan työstään, tai että työntekijän määräaikaista työsuhdetta ei ole uusittu sen jälkeen, kun työntekijän sukupuoli suuntautuminen on tullut ilmi. Erityisen usein ongelmia on ollut opettajina työskentelevillä sekä hoitoalalla työskentelevillä kuten lääkäreillä. Transihmisten syrjintää esiintyy erityisesti työhönottotilanteissa. Myös fyysistä ulkomuotoa muuttavan sukupuolenkorjausprosessin aloittaminen työsuhteen aikana on johtanut syrjintään ja jopa työsuhteen päättymiseen.

Tietääkseni Suomessa ei ole pantu vireille yhtään oikeudenkäyntiä, jossa työnantajaa olisi syytetty rikoslain perusteella syrjinnästä. Esiin tulleet syrjintätilanteet on ainakin joissain tilanteissa sovittu niin, että työnantaja on suorittanut rahakorvausta syrjitylle työntekijälle, joka ei ole vienyt asiaa tuomioistuimessa käsiteltäväksi. Tällaista menettelyä voi arvostella siitä, että työnantaja selviää tekemästään rikoksesta vain rahakorvauksen maksamalla ilman rangaistusta. Toisaalta haluttomuus viedä syrjintä tuomioistuimen käsiteltäväksi on ymmärrettävää, koska sen toteennäyttäminen, että syrjintä on johtunut nimenomaan sukupuolisesta suuntautumisesta on usein valitettavan vaikeaa. Oikeudenkäyntiä pyritään välttämään myös sen henkisen rasittavuuden takia sekä koska pelätään oikeudenkäynnin tuovan oman homo- tai biseksuaalisen suuntautumisen nykyistä useampien ihmisten tietoon. Työsuojeluviranomaisten halukkuudesta ja ammattitaidosta puuttua myös sukupuolisen suuntautumisen perusteella tapahtuvaan syrjintään ei ole vielä kokemuksia.

Työsyrjintädirektiivin voimaantulo todennäköisesti madaltaa työsyrjintään puuttumisen kynnyksiä. Direktiivin mukaan lainsäädäntöön on selkeästi kirjattava, että työnantajan on pystyttävä osoittamaan, ettei ole syyllistynyt syrjintään mikäli työntekijä esittää perustellun väitteen syrjinnästä. Syrjintädirektiivin voimaansaattaminen myös nostaa työyhteisöissä sukupuolisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan häirinnän kielletyn syrjinnän joukkoon. On syytä olettaa, että myös sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaan työsyrjintään puututaan direktiivin voimaansaattamisen jälkeen aikaisempaa olennaisesti tehokkaammin myös käytännössä.

1* Hallitusmuodon 5§:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai mun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Hallituksen esityksessä korostettiin erityisesti, että luettelo ei ole tyhjentävä ja esimerkiksi sukupuoli suuntautuminen tulee rinnastaa mainittuihin syihin. (Perusoikeuskomitean mietintö 1992).

Lähteet

BELL, Mark (2001) Sexual Orientation Discrimination in Employment: An Evolving Role for the European Union. In Wintemute, Robert (ed.) Legal Recognition of Same-Sex Partnerships, A study of

National, European and International Law. Oxford and Portland: Hart Publishing.

KOSKINEN, Seppo (1998) Työsyrintä, työntekijäoikeuksien loukkaaminen ja työnvälitysrikos. Teoksessa Koskinen & Ullakonoja & Vento (toim.) Työrikos. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta. Rovaniemi.

PERUSOIKEUSKOMITEAN MIETINTÖ (1992) Komiteanmietintö 1992:3.Helsinki.

TASA-ARVOVALTUUTETTU: Lausunto 13.6.2001, Tasa-arvolain nojalla ei voi puuttua sukupuolisen suuntautumisen vuoksi tapahtuvaan syrjintään (Dnro 45/59/00)

Säädökset

DIREKTIIVI YHTÄLÄISTÄ KOHTELUA TYÖSSÄ JA AMMATISSA KOSKEVISTA YLEISISTÄ PUITTEISTA (2000/78/EY).

RIKOSLAKI (19.12.1889/39) Työsyrintä 47 luvun 3 §.

TYÖSOPIMUSLAKI (26.1.2001/55) Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu 2 luvun 2 §.

Christine Gilljam

Homo- ja biseksuaalisten työntekijöiden tilanne Ruotsissa

Homo- ja biseksuaalien tilanteesta Ruotsin työmarkkinoilla puuttuu yhä monilta osin tutkittua tietoa. Eri lähteistä kootuista tiedoista voidaan kuitenkin muodostaa jonkinlainen kuva siitä todellisuudesta, jossa muutoin kuin heteroseksuaalisesti suuntautuneet ihmiset työpaikoillaan elävät. Homo- ja biseksuaalien kohtaamista asenteista työpaikoilla on voitu lukea niin kutsutusta SEDA:n mietinnöstä, joka perustuu selvitykseen seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvasta syrjinnästä työpaikoilla (Betänkandet om Utredning mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, SEDA 1997). Tässä Ruotsin tilastokeskuksen tekemässä selvityksessä tutkittiin työntekijöiden suhtautumista homo- ja biseksuaaleihin työelämässä. Kysymykseen "Olisiko sinulle merkitystä sillä, jos joku tai jotkin mahdollisista työtovereistasi olisivat homo- tai biseksuaaleja?", 13 prosenttia vastaajista vastasi myöntävästi. Seksuaalinen suuntautuminen vaikutti suhtautumiseen.

Selvityksessä kysyttiin myös käsityksiä siitä, sopivatko homo- ja biseksuaalit kaikkiin työtehtäviin yhtä hyvin kuin heteroseksuaalit. Neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, ettei homo- ja biseksuaalien pitäisi toimia missä tahansa työtehtävissä. Jopa 15 prosenttia vastaajista katsoi, että tietyt työtehtävät pitäisi homoseksuaaleilta kokonaan kieltää. Valitettavasti raportissa ei kerrota mahdollisista jatkokysymyksistä, joten jää arvailun varaan, mitkä työtehtävät katsottiin homo- ja biseksuaaleille sopimattomiksi. Mainitut prosenttiluvut koskevat kaikkia vastaajia, ja jos vastauksia tarkastellaan sukupuolen mukaan, voidaan todeta, että miehet suhtautuivat homo- ja biseksuaaleihin työtovereina naisia huomattavasti kielteisemmin kaikissa ikäryhmissä.

Selvityksestä ilmenee myös tietoa syrjinnästä. Osana selvitystä lähetettiin kysely Ruotsin lesbojen ja homojen sekä bi- ja transihmisten etujärjestön RFSL:n jäsenille. 36 prosentilla vastaajista oli henkilökohtaisia kokemuksia siitä, että heitä oli tavalla tai toisella syrjitty työpaikalla seksuaalisen suuntautumisen takia. Tarkasteltaessa syrjintää sen suppeammassa merkityksessä eli työlainsäädäntöön liittyvien toimenpiteiden osalta, kuten työntekijän sijoittamista toisiin tehtäviin tai palkkaeroja, 28 prosentilla vastaajista oli näihin liittyviä omakohtaisia syrjintäkokemuksia. Joka neljäs vastaaja ilmoitti joutuneensa työtoverin, esimiehen tai ammattijärjestön edustajan kiusaamaksi. Yleisimmin kiusaaja oli työtoveri, harvimminkin ammattijärjestön edustaja.

Yhteiskunta- ja tiedotustutkimusta harjoittava tutkimuslaitos FSI on yhdessä Ruotsin kansanterveyslaitoksen kanssa julkaissut tuoreen tutkimuksen (FSI 2002), jossa selvitetään ruotsalaisten asenteita homoseksuaaleihin ja homoseksuaalisuuteen (1998 – 2000). Tulokset perustuvat 16 – 79-vuotiaille suunnattuun kyselyyn. Tulosten mukaan työntekijöistä, joilla ei ollut kokemusta homoseksuaaleista työtovereista, suhtautui 37 prosenttia kielteisesti tai epäilevästi homoseksuaaliin työtoverina. Tutkimuksen yhteenvedossa todetaan, että ruotsalaisista joka kolmas suhtautuu homoseksuaaleihin vähintään jossain määrin kielteisesti ja että kielteisiä asenteita esiintyy erityisesti miesten, vähän koulutettujen, muualla kuin suurkaupunkialueilla asuvien sekä iäkkäiden keskuudessa. Tulosten perusteella voidaan myös päätellä, että kontaktien kautta saatu tieto homoseksuaalisuudesta vaikuttaa asenteisiin selvästi myönteisesti.

Kriminologi Eva Tiby on tehnyt homofobiaan perustuvaa väkivaltaa koskevan laajan uhritutkimuksen, jonka vastaajista noin 25 prosenttia oli joutunut seksuaalisen suuntautumisensa takia viharikoksen uhriksi (Tiby 1999). Noin 20 prosenttia heistä oli myös kiusattu työpaikalla. Tibyn mukaan naiset joutuvat koulu- ja työelämässä viharikoksen uhriksi miehiä useammin. Myös Ruotsin toimihenkilöiden ja virkamiesten keskusjärjestö TCO on tehnyt keväällä 2001 mielipidetutkimuksen suhtautumisesta homoseksuaaleihin työelämässä. Puolet vastaajista arvioi homoseksuaaleja syrjittävän työelämässä. Yhtä moni arvioi, ettei homoja ja lesboja sen enempää syrjitä kuin suositakaan. Vaikuttaa kuitenkin selvältä, ettei homoseksuaalisuutta pidetä Ruotsin työelämässä meriittinä. TCO:n mielipidekyselyssä tiedusteltiin myös suhtautumista mahdolliseen homoseksuaaliin työtoveriin. Miehistä 30 prosenttia suhtautui kielteisesti miespuoliseen homoseksuaaliin työtoveriin ja 21 prosenttia epäilevästi naispuoliseen homoseksuaaliin työtoveriin. Vastaavat prosentit naisten osalta olivat 6 ja 7. Kolmasosa miehistä suhtautui kielteisesti miespuoliseen ja viidesosa naispuoliseen homoseksuaaliin esimieheen.

HomO

Edellä kuvatun tilanteen valossa oli perusteltua, että 1. toukokuuta 1999 Ruotsiin perustettiin HomO (Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning) eli syrjintäsuojavaltuutetun virka käsittelemään seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuneita syrjintätapauksia. Voimaan astui myös laki, jossa ensimmäistä kertaa nimenomaisesti kiellettiin seksuaalinen syrjintä työelämässä (Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning 1999:133). HomO:n tehtävä on pyrkiä estämään seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva syrjintä kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla. Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan henkilön homo-, bi- tai heteroseksuaalisuutta. Transseksuaalisuuteen kohdistuva syrjintä ei sen sijaan sisälly HomO:n toimivaltuuksiin, sillä transseksuaalisuuden katsotaan liittyvän sukupuoleen eikä seksuaaliseen suuntautumiseen. Transseksuaalien syrjinnästä työelämässä on siten ilmoitettava tasa-arvovaltuutetulle.

Vuoden 1999 laki muun muassa kieltää sellaisen syrjinnän, jossa työnantaja kohtelee työnhakijaa tai jo palkattua työntekijää huonommin kuin toisia, samankaltaisessa tilanteessa olevia työntekijöitä ja että kyseinen kohtelu liittyy työnhakijan tai työntekijän seksuaaliseen suuntautumiseen. Esimerkki HomO:lle tehdyistä ilmoituksista on tapaus, jossa hoitoalalla toimiva nainen teki valituksen työnantajastaan. Nainen esitti, että häntä oli syrjitty seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi estämällä häneltä työnteko virheellisin perustein sekä sijoittamalla hänet toisiin työtehtäviin. Työnantaja ei ollut myöskään ryhtynyt toimiin työtovereiden harjoittamaa kiusaamista vastaan. Asia päättyi sovitteluratkaisuun, jossa työnantaja veloitettiin maksamaan naiselle vahingonkorvausta ja osoittamaan tälle uusi työpaikka, mihin päätökseen nainen ilmoitti olevansa tyytyväinen.

Uuden lain mukaan työnantaja on myös velvollinen huolehtimaan siitä, ettei ketään työntekijää kiusata työpaikalla tämän seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. Jos työnantaja saa tietoonsa, että työntekijä katsoo tulleen kiusatuksi, on työnantaja velvollinen selvittämään asian ja ryhtymään tarvittaessa toimenpiteisiin kiusaamisen lopettamiseksi. Eräs nuori mies kertoo syrjintäsuojavaltuutetulle tekemässään ilmoituksessa joutuneensa esimiehensä kiusaamaksi. Miehen mukaan esimies oli esittänyt pitävänsä homoseksuaaleja inhottavina, vastenmielisinä ja epänormaaleina. Nuori mies oli ilmaissut esimiehelle kokevansa homona tämänkaltaiset lausunnot loukkaaviksi. Esimies oli pysynyt kannassaan ja katsonut oikeudekseen tuoda mielipiteensä julki. Neuvottelujen jälkeen työnantajan ja miehen välillä päädyttiin sovitteluratkaisuun valituksentekijän hyväksi muun muassa siten, että tämä sai vahingonkorvausta ja työnantaja veloitettiin laatimaan kirjallinen toimenpideohjelma syrjinnän ja kiusaamisen estämiseksi työpaikalla. Kun HomO:lle tehtyihin valituksiin lisätään ammattijärjestöille tehdyt ilmoitukset seksuaalisesta syrjinnästä, on ilmeistä, että homo- ja biseksuaalit kohtaavat työpaikoilla ongelmia huomattavassa määrin.

Mitä puuttuu?

Ruotsissa tarvittaisiin vastaavia tutkimuksia kuin erinomainen hollantilainen tutkimus Sexual Preference and Work, jonka tärkeimpiä johtopäätöksiä oli, että homoseksuaalisuudella on työelämässä merkitystä työntekijöiden aseman kannalta. Tutkimuksen mukaan homoseksuaalit kokivat työelämän eri tavoin kuin heteroseksuaalit. Jokainen tilastollisesti merkitsevä ero oli homoseksuaaleille työntekijöille epäedullinen. Koetut erot liitettiin tutkimuksessa moniin eri tekijöihin. Norjassa on tehty lesbojen ja homojen elinolosuhteita ja elämänlaatua koskeva selvitys (NOVA 1999), jollaista kaivattaisiin myös Ruotsissa. Samoin olisi tehtävä perusteellinen kartoitus syrjinnän ja kiusaamisen esiintymisestä työpaikoilla sekä näiden vaikutuksista työympäristöön sekä homo- ja biseksuaalisten työntekijöiden psykososiaaliseen terveyteen.

Olisi kiinnostavaa selvittää mahdollisia eroja homoseksuaalien miesten ja naisten syrjintäkokemuksissa ja tavoissa reagoida seksuaalisesta suuntautumisesta johtuvaan syrjivään ja loukkaavaan kohteluun työelämässä. Sukupuolisyrynnän ja seksuaalisen syrjinnän välisistä mahdollisista yhteyksistä voitaisiin tehdä ruotsalainen tutkimus. Vaikka tilanne Ruotsissa on uuden lain myötä huomattavasti parantunut, syrjintäsuojalainsäädäntö ei ole vielä suinkaan kattava. Muutoksia on tehtävä myös EU:n direktiivin johdosta, joka edellyttää yleisten puitteiden määrittelemistä työelämän tasa-arvokysymyksissä (direktiivi 2000/78/EY). Direktiivi koskee myös seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa syrjintää, ja sen on määrä toteutua Ruotsin sisäisessä lainsäädännössä viimeistään 2. joulukuuta 2003.

Muita lainsäädännöllisiä puutteita ja epäselvyyksiä ovat muun muassa olosuhteet henkilöstöpalvelu yrityksissä. Syrjintäsuojalaki ei myöskään koske työharjoittelijoita eikä asevelvollisia. Lain suuri ja vakava puute on, ettei työnantajaa veloiteta ryhtymään aktiivisiin toimenpiteisiin seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää ja kiusaamista vastaan. Sukupuoleen tai etnisyyteen kohdistuvaa syrjintää koskevassa laissa tällainen velvoite on.

Avoimuus

Lait ovat signaali asennemuutosten välttämättömyydestä ja edellytys sille, että loukattu yksilö voi hakea itselleen hyvitystä. Pelkkä lainsäädäntö ei kuitenkaan riitä. Työelämä on nykyajan ihmisille tärkeä areena, jossa elinolosuhteille ja elämänlaadulle luodaan perusta ja jossa niitä kehitetään. Nuorille ensimmäinen työkokemus merkitsee aikuiselämän alkua. Yhdenvertaisia oikeuksia ja ehtoja työelämässä on tarkasteltava sitä taustaa vasten, että työhön käytetään paljon aikaa ja sille annetaan suuri painoarvo.

Työpaikkakulttuurit vaihtelevat työpaikasta ja alasta riippuen. Työpaikoilla syntyy kuitenkin kulttuurista riippuen eriasteisia henkilökohtaisia suhteita niin työtovereiden kuin työntekijöiden ja esimiestenkin välillä. Vaikka suurin osa työajasta käytetään itse työhön, työelämällä on myös sosiaalinen ulottuvuutensa. Työpaikoilla solmitaan ystävyyssuhteita. Kahvitauoilla, tupakkahuoneissa ja lounaalla keskustellaan arkipäivän ongelmista, perheestä, elämään kuuluvista iloista ja suruista. Mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työtovereiden kanssa kuulune useimpien mielestä hyvän työympäristön määritelmään. Vaikka tällä hetkellä ei ole varmaa tietoa siitä, miten homo- ja biseksuaaliset työntekijät kokevat suhteensa työtovereihin ja esimiehiin, se tiedetään, että puolet SEDA:n kyselyyn vastanneista homoseksuaaleista työntekijöistä ei ollut kertonut homoseksuaalisuudestaan avoimesti työpaikallaan. Vaikkei tätä voi pitää suorana todisteena huonosta työviihtyvyydestä, viittaa se kuitenkin siihen, ettei homo- tai biseksuaalisuus ole työpaikalla ongelmatonta.

Jotta siis työympäristö olisi hyvä kaikille, mahdollisuus olla työpaikallaan avoimesti homo- tai biseksuaali on käsitettävä osaksi työviihtyvyyttä edistävää työtä. Miksi sitten avoimuus työelämässä on tärkeätä? Ilman avoimuutta homot, lesbot ja biseksuaalit joutuvat elämään työpaikalla kaksoiselämää ja jättämään osan itsestään kotiin. Voidakseen olla kokonainen ja kehittyäkseen ihmisenä on voitava osallistua työpaikan sosiaaliseen elämään tasavertaisilla ehdoilla muiden työntekijöiden kanssa. Ihmisen identiteetti määräytyy nykyään yhä vähemmän syntymässä ja muovautuu sen sijaan koko elämän aikana ja mitä suuremman määrin juuri työelämässä. Ruotsin työnantajilla ja ammattijärjestöillä on siten suuri vastuu sisällyttää avoimuuskysymys yleiseen työviihtyvyyttä koskevaan työhönsä.

Työnantajien suhtautuminen

Vuonna 1998 Ruotsin työmarkkinahallituksen julkaisema Platsjournalen kysyi yksityisiltä työnantajilta, mitkä tekijät nämä katsoivat työnhakijan eduksi tai haitaksi palkatessaan työntekijää. Homoseksuaalisuuden katsoi selväksi haitaksi 11% ja todennäköisesti haitaksi 18% vastanneista. Toisin sanoen lähes kolmasosa yrityksistä suhtautui kielteisesti homoseksuaalin työntekijän palkkaamiseen. Ruotsin työnantajien liitto SAF valitti kyselyn paljastamaa työnantajien suhtautumista, mutta syrjintäsuojalaille ei katsottu olevan tarvetta; työnantajien asenteita voitaisiin muuttaa tiedon avulla. Lainsäädäntöä pidetään yhä edelleenkin tarpeettomana, ja työmarkkinaosapuolten katsotaan voivan ratkaista syrjintään liittyvät kysymykset keskenään. Osa työnantajista on ryhtynytkin toimenpiteisiin, joilla pyritään aktiivisesti torjumaan ja ennaltaehkäisemään syrjintää. Painopiste näissä projekteissa on kuitenkin sukupuoleen ja etnisyyteen kohdistuvassa syrjinnässä.

Ammattijärjestöjen itsestään selvä vastuu syrjintäkysymyksissä perustuu siihen, että ammattiyhdistys on lähellä työpaikan tapahtumia ja tuntee paikalliset olosuhteet, jäsenet ja työnantajan. On myös itsestään selvää, että ammattijärjestöjen on edustettava jäseniään niin syrjintäsuojalain, työsuhteturvalain kuin myötämäärämlainkin edellyttämällä tavoilla. Syrjintäkysymysten tulisi olla yhtä itsestään selvä ammattiyhdistysasia kuin palkan. Sääntöjen mukaan ammattijärjestöt ovat velvollisia huolehtimaan jäseniensä eduista, myös auttamaan jäseniään syrjintätapauksissa. Ruotsin ammattijärjestöt ottavat usein kantaa avoimen yhteiskunnan puolesta, ja oikeus yhdenvertaiseen kohteluun on aina ollut yksi ammattiyhdistysliikkeen perusvaatimuksista.

Tosiasiassa kaikki ei ole kuitenkaan itsestään selvää. Vain harvat Ruotsin ammattijärjestöistä ovat kouluttaneet luottamushenkilöitään syrjintäsuojalakiin liittyvissä kysymyksissä, vaikka laki on ollut voimassa lähes kolme vuotta. Yleisesti ottaen parannusta voisi tapahtua kolmessa asiassa. Ensinnäkin ammattijärjestöt voisivat paremmin tiedottaa homo- ja biseksuaaleille jäsenilleen, että seksuaaliseen syrjintään työelämässä suhtaudutaan järjestöissä vakavasti. Puutteellisen tiedon takia jäsenet jättävät ottamatta yhteyttä ammattijärjestöön, jos he joutuvat seksuaalisen suuntautumisen vuoksi vaikeuksiin. Toiseksi ammattijärjestöt voivat parantaa niitä tapoja, joilla kiusaus- ja syrjintätapauksia hoidetaan. Tämä epäkohta johtunee juuri siitä, etteivät piiri- ja osastotason toimitsijat ole saaneet tarvittavaa koulutusta kyetäkseen suhtautumaan varmasti ja luontevasti seksuaaliseen syrjintään liittyviin kysymyksiin. Kolmanneksi on puututtava ammattijärjestöissä yleisesti vallitsevaan vastustelevaan asenteseen ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä kohtaan. Kysymys seksuaalisesta syrjinnästä vaikuttaa olevan vaiheessa, jossa sukupuolten tasa-arvokysymykset olivat 25 vuotta sitten.

Ihminen voi puolustaa sukupuolten tasa-arvoa ilman, että hänen sukupuolestaan syntyy epäselvyyttä. Etniseltä taustaltaan ruotsalainen henkilö voi vastustaa ulkomaalaisvihaa ilman, että hänen ruotsalaisuuttaan kyseenalaistettaisiin. Vammaisuuden tai toimintarajoitteisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää vastaan voi taistella olematta itse toimintarajoitteinen. Sen sijaan moni hetero pelkää, että jos hän ryhtyy vastustamaan seksuaalista syrjintää, häntä epäillään homo- tai biseksuaaliksi. Seksuaalinen suuntautuminenhan ei näy päältä. Viime vuoden kehityksestä voi kuitenkin todeta sen, että seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvasta syrjinnästä on joissakin ammattijärjestöissä alettu keskustella, kun siitä aiemmin vaiettiin. Joissakin järjestöissä on luotu laajapohjaisen keskustelun jälkeen toimintastrategia, toisissa taas asiaa vievät eteenpäin lähinnä määrätietoiset tuliselut.

Miksi työmarkkinoilla on tähän mennessä tapahtunut verrattain vähän?

Miksi seksuaalisesta syrjinnästä työelämässä on aina vaiettu Ruotsissa, joka muutoin lainsäädännön sekä homo- ja biseksuaaleihin liittyvien asenteiden osalta on kansainvälisesti katsoen ollut kehityksen kärjessä? Vastausta voi luultavasti etsiä monista tekijöistä. Mainitsen tässä joitakin asiaan uskoakseni vaikuttaneita tekijöitä.

Homojärjestöt ovat Ruotsissa keskittyneet työssään yhdessä asumiseen liittyviin kysymyksiin, kuten avoliittolakiin, parisuhdelakiin ja lapsiin. Keskiössä on ollut syrjintä yhteiskunnassa yleisesti. Tosin RFSL, joka on Ruotsin homo- ja lesbojärjestöistä suurin ja vanhin, on toimintasuunnitelmissaan vaatinut työelämää koskevaa syrjintäsuojalakeja jo vuosikausia. Käytännössä vaatimusta ei ole kuitenkaan aktiivisesti esitetty sen enempää valtiopäiville, hallituksille kuin ammattijärjestöillekään.

Kuten edellä on käynyt ilmi, Ruotsin ammattijärjestöt eivät ole osoittaneet kiinnostusta homo- ja biseksuaaleja koskevaan syrjintäkysymykseen. Järjestöillä on ollut täysi työ tarttua sukupuoleen kohdistuvaan syrjintään omissa riveissään. Historiasta juontuva tekijä ovat ammattijärjestöissä vallinneet ja osittain yhä vallitsevat patriarkaaliset rakenteet. Myös työnantajapuolella on keskitytty sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Lisäksi työnantajaliitot suhtautuvat periaatteellisen kielteisesti työmarkkinoita koskevaan lainsäädäntöön. Monen homo- ja biseksuaalin strategiana on ollut salata suuntautumisen työpaikallaan, jolloin he ovat parhaassa tapauksessa luoneet itselleen työelämän ulkopuolisen "keitaan", jossa he voivat elää avoimesti muutamien valittujen ihmisten parissa. Ne, joiden seksuaalinen suuntautuminen on työpaikalla jostain syystä tullut ilmi ja jotka ovat tästä syystä joutuneet syrjityiksi tai kiusatuiksi, ovat yksinkertaisesti vaienneet ja sietäneet tilannetta tai sanoutuneet irti. Homo- ja biseksuaaliset ammattiyhdistysaktiivit ovat kertoneet, etteivät he ole kokeneet voivansa edistää yhdistyksessään seksuaaliseen tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Nämä tekijät ja varmasti monet muut ovat yhdessä vaikuttaneet siihen, että Ruotsin ammattiyhdistysliike on moniin kansainvälisiin sisarliikkeisiinsä verrattuna jäljessä seksuaalista syrjintää vastustavassa työssään.

Lähteet

- NOVA rapport (1999) nr 1. Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). Oslo.
- PONTEN, Karin (1998) Platsjournalen. Journal of work, Number 16, 2-3, 6.
- SANDEFORT, Theo & BOS, Henny (1998) Sexual preference and work, Utrecht University. ABVAKABO FNV. Utrecht: Nisso & Lesbian and Gay Studies.
- SEDA (1997), Betänkandet om Utredningen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Statens Folkhälsoinstitut. SOU 1997:175.
- TIBY, Eva (1999) Hatbrott? Homosexuella kvinnors och mäns berättelser om utsatthet för brott. Kriminologiska institutionen. Stockholm Universitetet. Stockholm.139-149.
- ÖSTERMAN, Torsten (2002) FSI, Föreställningar/vanföreställningar. Statens Folkhälsoinstitut. 33-34.

II MONINAISUUS – HAASTE TYÖPAIKOILLA

Maarit Huuska

Transihmiset - Sukupuoleltaan moninaiset työelämässä

Kulttuurisen sukupuolikäsityksemme mukaan sukupuolia on kaksi: mies ja nainen. Sukupuoliuskomuksiimme kuuluu, että sukupuolet ovat toisensa poissulkevat - jos olen nainen, en voi olla mies - sekä ominaisuuksiltaan erilaiset, vastakkaiset ja toisinaan täydentävät. Sukupuolen ajatellaan määrittävän ihmisen persoonaa, hänen toimiaan, tunteitaan, ulkomuotoaan, taitojaan ja muita ominaisuuksiaan.

Kulttuurissamme sukupuolen ajatellaan olevan ihmisen synnynnäinen, pysyvä ja jatkuva ominaisuus. Jos olen nyt mies, en voi elämänhistoriani aikana muuttua naiseksi. Kahden erilaisen sukupuolen olemassaolon ja alkuperän ajatellaan perustuvan biologiaan. Oletus on, että kaikki ihmiset voidaan yksiselitteisesti jakaa jompiaan kumpaan sukupuoliryhmään. Transihmisiksi kutsutaan sukupuolirajoja rikkovia ja niiden välisiä raja-aitoja ylittäviä ihmisiä. 1*

Sukupuoleltaan moninaisten ihmisten olemassaolo kyseenalaistaa sukupuoliuskomuksiamme. Ihmiset eivät jakaudu biologisilta ominaisuuksiltaan - kuten kromosomit, hormonitoiminta, anatominen rakenne, suvunjatkamiskyky - selkeästi kahteen sukupuoleen. Samalla ihmisellä voi olla osa sukupuoliominaisuuksista miehisiä ja osa naisellisia. Jako kahteen biologisilta sukupuoliominaisuuksiltaan erilaiseen ryhmään ei ole absoluuttinen, vaan keskimääräinen. Kahden toisistaan eroavan luokan sijaan olisi ehkä realistisempaa puhua aste-eroista "sukupuolijanalla", sukupuolimonaisuudesta tai sukupuolispektristä. Vain osa ihmisistä sijoittuu janan ääripäihin: sukupuoliominaisuuksiltaan hyvin maskuliinisiin tai hyvin feminiinisiin. Loput sijoittuvat sukupuolijanalla eri kohtiin. Janan keskelle sijoittuvien intersukupuolisten kohdalla voi olla vaikea sanoa, onko yksilö fyysisesti enemmän nainen vai mies. (Kessler ja McKenna 1978, 44-75; Ruotsalainen 1995; Spanier 1991, 330-332; Pimenoff 1994, 21-22).

Ihmisen oma psyykinen kokemus sukupuolestaan vaihtelee; ihminen voi kokea oman sukupuolensa hyvin monella eri tavalla. Psyykinen sukupuolikokemus ei ole seurausta suoraan biologisesta sukupuolesta. Vauvalla ei ole sukupuoli-identiteettiä, vaan lapsella alkaa olla pysyvä samaistuminen omaksi koettun sukupuoleen noin kolmen vuoden iässä. Samoin lapsi vähitellen sisäistää sukupuolta koskevat kulttuuriset odotukset. Transsukupuolista lasta hämmentää se, että hänen spontaani samaistumisensa on täysin toinen kuin sosiaalinen odotus - biologisella tytöllä samaistuminen poikiin ja biologisilla pojilla tyttöihin. Transsukupuolisilla ja muillakin sukupuolensa stereotyyppien vastaisesti kokevilla pysyvän samaistumisen kehittyminen saattaa tapahtua myös vasta myöhemmin kuin muilla ihmisillä, joskus jopa vasta nuorena tai nuorena aikuisena.

Transvestiiteille on mahdollista kokea sekä mieheys että naiseus omakseen, samaistua ja eläytyä kummaksikin sukupuoleksi. Transgender kokee psyykkisesti olevansa toista sukupuolta kuin ruumiillisesti, mutta ei koe tarvetta muuttaa sen enempää kehoaan kuin mieltään - ei varsinkaan jos hän löytää elämänsäpiirin ja läheiset ihmissuhteet, joissa hänen sukupuolikokemuksensa hyväksytään 2*.

Sukupuoli tyylinä ja itseilmaisuna heijastaa sitä, miten ihminen kokee maskuliinisuuden ja feminiinisuuden itsessään. Monet ihmisen ominaisuudet, persoonallisuuden piirteet, toiminnan,

vuorovaikutuksen ja itseilmaisun tavat on kulttuurissamme määritelty joko feminiiniksi tai maskuliiniseksi. Androgyniassa ihminen kokee olevansa sekä hyvin maskuliininen että feminiininen kokonaispersoonallisuudeltaan. Androgyni voi olla myös sukupuolineutraali ja haluta ottaa etäisyyttä sukupuoli-odotuksiin ja välttää olemuksessaan kummankaan sukupuolen ilmaisua.

Gender blending on toimintaa ja sukupuolisen tyylin valintaa siten, että ihminen haluaa vaihdellen ilmaista feminiinisyyttään ja maskuliinisuuttaan - ehkä myös hiukan hännällen ja nauttien vallitsevan sukupuoli-ajattelun hämmentämisestä ja stereotyyppien rikkomisesta. Drag on usein homokulttuurin yhteydessä tapahtuvaa yhteisöllistä hauskanpitoa, jossa ristiinpukeutumisen käytännöllä pyritään tekemään näkyväksi sukupuoli-koodeja ja leikittelemään niillä. Drag haluaa puhutella, järkyttää ja ironisoida sukupuoli-rooleja ja homostereotyyppioita.

Transsukupuoliset sukupuolenvaellusprosessissa 3*

Transsukupuolisuus on näkökulmasta riippuen somaattinen tai psykiatrinen sairaus, kärsimystä aiheuttava korjattavissa oleva vamma, kohtalo tai eräs ihmisenä olemisen tapa, joka kuitenkin edellyttää muutosta. Ihminen ei voi olla kotonaan omassa kehossaan, koska hänen biologinen sukupuolensa ei tunnu omalta. Tähän liittyy hyvin voimakkaita ahdistuksen ja epätoivonkin tunteita. Useimmilla meistä ihmisistä on intuitiivinen, vahva samaistuminen jompaan kumpaan sukupuoli-ryhmään - näin myös transsukupuolisella, mutta hän identifioituu vallitsevien sukupuolinormien ja sukupuolitodellisuuden vastaisesti "väärään sukupuoleen". Transsukupuolinen voikin kokea olevansa muukalainen vieralla planeetalla (Huuska 1998, 28) tai joutuvansa tilanteeseen, jossa on pakko rikkoa luonnonlakeja (Bornstein 1995, 46). Luonnonlakien rikkominen on yksilölle psyykkisesti ja sosiaalisesti vaativa tehtävä. Suomessa transsukupuolisia on arvioitu olevan 200-500. Tarkkoja arvioita on vaikea esittää, koska kaikki eivät pysty jäsentämään ja nimeämään transsukupuolisuuden kokemuksiaan elämänsä aikana.

Transsukupuolisella on monesti jo lapsena selkeä samaistuminen omalta tuntuvaan sukupuoleen ja hän ilmaisee itseään spontaanisti Perheestä, kasvattajista, neuvolasta, tarhasta, koulusta, suvusta, naapureista, leikkikavereista riippuen, lapsella on tilaa itseilmaisulle tai häntä rajoitetaan ja ohjataan sukupuolinormien mukaisiin leikkeihin, pukeutumiseen ja roolisamaistumisiin. Moittiminen ja rajoittaminen johtaa lapsen ja nuoren itsetunto-ongelmiin, häpeään ja syyllisyyteen sekä oman ominaislaadun kätkemiseen. (Mallon 1999, 49-64).

Transsukupuolinen nuori elää jatkuvan sosiaalisen ja psyykkisen stressin alaisuudessa (Burgess, 1999, 35-47). Murrosiän muutokset tuntuvat transsukupuolisesta usein äärimmäisen vastenmielisiltä ja ahdistavilta. Hän joutuu luopumaan lapsuuden maailmaan kuuluneesta maagisesta toiveajattelusta - fantasiasta, jossa ihme tapahtuu ja hänen virheellinen sukupuolensa korjautuu itsestään. Nuori alkaa usein kätkeä ja piilottaa vartaloon esimerkiksi vaatetuksella. Vartalo herättää itseinhoa ja ahdistusta sekä sukupuolittuneet sosiaaliset tilanteet paniikkia. Liikuntatunnilla suihkussa käynti voi tuntua mahdottomalta, vessassa käynnit ahdistavat. Ääritilanteissa murrosiän aiheuttamaan pettymykseen ja itseinhoon voi liittyä itsemurha-ajatuksia tai itseä vahingoittavaa toimintaa. Nuori kehittää sekä toimivia että toimimattomia selviytymisstrategioita - kuten vetäytyminen sosiaalisista suhteista, omassa fantasiatodellisuudessa eläminen (unelmointi, kirjoittaminen, www-maailmoihin uppoutuminen), päihteet, sukupuoli-piirteiden häivyttäminen syömishäiriöillä tai riskikäyttäytyminen. Transsukupuolisella nuorella on vaara tulla kiusatuksi, eikä ympäristössä useinkaan osata auttaa nuorta niin, että hänen suurin

ongelmansa ymmärrettäisiin. Toisiaan lahjakaskin nuori saattaa keskeyttää koulun arjen vaikeuksien takia tai ei pärjää lainkaan kykyjään vastaavasti, kun hänen energiansa on suuntautunut opiskelun sijasta sukupuoliin aiheuttamista stressaavista tilanteista selviytymiseen. Tämä rajoittaa jopa pysyvästi transsukupuolisen mahdollisuuksia työelämässä.

Transsukupuoliset käyvät yleensä läpi sukupuolenkorjausprosessin, jossa ihmisen ruumiillinen sukupuoli korjataan lääketieteellisillä hoidoilla vastaamaan ihmisen omaa minäkuvaa ja sukupuoli-identiteettiä. Hoitoihin kuuluvat psykiatrinen diagnosointitutkimus ja -seuranta, hormonihoito, kirurgiset hoidot ja trans-naisilla karvanpoisto- (epilaatio) ja äänen käyttöön liittyvät foniatriiset hoidot. Korjausprosessin aikana nimi ja sosiaaliturvatunnus vaihdetaan. Psykososiaalisia kehityshaasteita ovat sukupuoliin liittyvässä itseilmaisussa ja itsevarmuudessa kehittyminen, myönteisen minäkuvan ylläpitäminen ja rakentaminen ja syrjintäkokemuksista selviytyminen. Perheelliset käyvät läpi eroprosessi tai uudistavat parisuhteensa ja pohtivat vanhemmuuttaan. Sukupuolenkorjausprosessin lopputulosten hyväksyminen ja hyväksyvän suhteen rakentaminen omaan menneisyyteen ja elämänselämäänsä, myös väärässä sukupuoliin eletyn elämän hyväksyminen niin, ettei siihen liity enää surua tai katkeruutta. Sukupuolenkorjaus vie aikaa useita vuosia, jopa vuosikymmeniä.

Transsukupuoliset työssä

Transsukupuoliset ovat työelämässä monissa asemassa, he toimivat monenlaisissa ammateissa ja ovat erilaisia persoonia. Nuorena sukupuoliin korjausprosessiin lähtevillä on mahdollisuus opiskella ja työskennellä koko elämänsä omaksi koetun sukupuoliin jäsenenä. Osalla nuorista on kuitenkin alisuoriutumista, koulun keskeyttämistä ja monia ongelmia, jotka on saatava hallintaan ennen kuin heillä on energiaa opiskeluun. Riski pysyvään syrjäytymiseen ja työttömyyteen on olemassa.

Hyvin koulutettu ja itsenäisissä työtehtävissä toimiva, kuten yrittäjä, lääkäri, tutkija tai it-alan ammattilainen onnistuvat usein viemään korjausprosessin läpi ilman, että työasema vaarantuu - eivät kuitenkaan ilman huomattavaa psyykkistä stressiä. Silloin on usein kyse keski-ikäisistä trans-naisista, jotka ovat tehneet työuraansa miehen roolissa. Kaikilla transsukupuolisilla on pelkona irtisanominen tai syrjinnän ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen. Osa ei pysty kertomaan tilanteestaan omalla työpaikallaan, vaan hakeutuu uusiin työtehtäviin ja työyhteisöihin uudessa roolissa. Kertomisen esteenä voivat olla esimerkiksi työyhteisössä toistuvat asenteelliset vitsit ja legendat vähemmistöryhmistä, jolloin esittäytyminen transsukupuoliseksi tuntuu turvattomalta. Samoin jos molemmat puoliset työskentelevät samassa työpaikassa, on pelkona molempien työaseman vaarantuminen ja taloudellisetkin riskit.

Transsukupuoliseksi esittäytyminen ja siirtymävaihe sosiaalisesta naiseudesta mieheyteen tai päinvastoin herättävät usein työyhteisössä hämmennystä. Työyhteisön jäsenet reagoivat eri tavoin - osa tukee ja kannustaa, osa ei pysty olemaan transsukupuolisen kanssa luontevassa vuorovaikutuksessa ja työskentelemään yhdessä. Transsukupuoliselle on haavoittavaa, kun jotkut ihmiset eivät pysty kohtaamaan häntä persoonana. Työtoverit ovat usein hämmennyneitä sen suhteen, pitäisikö heidän kohdata transsukupuolinen miehenä vai naisena. Haasteelliselta heistä tuntuu muuttaa käsityksensä toisen ihmisen sukupuoliin ja tapa, jolla he ovat tottuneet hänet kohtaamaan.

Transsukupuolisen opiskelu- ja työurasta tulee helposti katkonainen pitkän sukupuoliin korjausprosessin seurauksena. Sen aikana on monilla elämän kriisivaiheita tai masennusjaksoja. Sukupuolenkorjauksen

haasteet voivat kuluttaa niin paljon psyykkistä energiaa, että opiskelu- ja työnteko kärsii. Osa on voinut olla pitkiä aikoja pois työelämästä omien sosiaalisten pelkojen tai transsukupuolisena elämisen aiheuttamien mielenterveysongelmien takia.

Alhainen koulutustaso, joka ei lainkaan vastaa ihmisen henkistä potentiaalia, on keskimääräistä yleisempää, erityisesti trans-miehillä. Omia taipumuksia ja kiinnostuksen kohteita vastaavat opinnot osa aloittaa vasta keski-ikässä, koska elämä on ollut vuosia sekaisin tai he ovat tottuneet piilottamaan itsensä ja ominaisuutensa. Osa transsukupuolisista ihmisistä pääsee 5-20 vuotta muita ihmisiä myöhemmin rakentamaan omaa aikuista elämää - hankkimaan ammatin, työllistymään, seurustelemaan tai perustamaan perhettä. Työ- ja opiskelukulttuurissamme ei suosita ihmisen hidasta kasvua ja kypsymistä ja monenlaisen elämäkokemuksen tuomaa näkemyksellisyyttä, vaan suositaan valmistumista ja työuran käynnistämistä nuorena, ihaillaan nuorten ihmisten energisyyttä, jopa muiden ominaisuuksien kustannuksella. Hidas työuran käynnistyminen tai sukupuolenkorjaushoitojen takia katkonainen työura voi vaikeuttaa asemaa työelämässä.

Osalle transsukupuolisista yksityisyyden säilyttäminen ja se, että saisi elää tavallisena naisena tai miehenä sosiaalisissa verkostoissa on niin tärkeä arvo, että he eivät tuo esille transsukupuolisuuttaan työtä hakiessaan. Heillä voi olla myös pelkoa leimautumisesta työyhteisössä tai siitä, että työnantaja valitsee mieluummin ei-transseksuaalin kuin transsukupuolisen uutta työtä haettaessa. Tämä on ongelmallista, koska transsukupuolisen ihmisen opiskelu- ja työurassa on silloin selittämättömiä aukkoja ja hän joutuu piilottamaan osan saavutuksistaan. Näin on esimerkiksi silloin, jos nainen on käynyt RUKin vuosina, jolloin siellä ei ole vielä ollut naisia. Jos transsukupuolisuuden joutuu salaamaan työyhteisössään, se aiheuttaa stressiä, kiinnijäämisen pelkoa ja itsensä piilottamista, mikä heikentää itsetuntoa ja omanarvon tunnetta. Transsukupuoliset, joilla on vaikeuksia niin sanotusti mennä läpi omaksi koetussa sukupuolella, joutuvat kantamaan "transsun" naamiota eli kulttuurisia kielteisiä mielikuvia ja stereotypioita trans-ihmisistä.

Transsukupuolisena eläminen antaa vahvuuksia - ihminen kehittää usein itselleen rikkaan sisäisen mielikuvatodellisuuden, ympäristön odotusten jatkuva aistiminen kehittää parhaimmassa tapauksessa sosiaalisia taitoja, sekä poika- että tyttöjoukossa oleminen sisäpiiriläisenä laajentaa maailmankuvaa. Vaikeiden tunteiden jäsentäminen ja haastavat elämänpäätökset vahvistavat ja itsenäistävät ihmistä. Sosiaalistuminen sekä mieheyteen että naiseuteen tuo perspektiiviä ja parhaimmillaan ihminen omaksuu persoonaansa sekä miehiä että naisellisia taitoja, tietoja ja vahvuuksia.

Kahden sukupuolen väkeä - sukupuolinen itseilmaisu työssä

Transvestiitit ovat ihmisiä, joilla on kyky samaistua ja eläytyä kumpaankin sukupuoleen; he tuntevat tarvetta olla sekä miehiä että naisia, vaihtaa toisinaan sukupuolikanavaa. Mies eläytyy välillä naiseksi, pukeutuu naisellisesti, meikkaa ja omaksuu naisellista ruumiinkieltä ja haluaa tulla kohdatuksi naisellisena persoonana. Roolinvaihtoon liittyy rentoutumista, kokonaisvaltaista mielihyvää ja vapautumisen tunnetta mieheyteen liittyvistä roolipaineista. (Kerosuo 1997; Toivonen 1997;1999) Voidessaan toisinaan vaihtaa sukupuolikanavaa naiseksi, transvestiittimies kokee itsensä kokonaisemmaksi ihmisenä. Transvestiittinaisia on myös olemassa, mutta vähemmän kuin transvestiittimiehiä. Sukupuolijärjestelmämme on sellainen, että naisen paikka on laaja mutta matala suorakulmio: lasikatot estävät kiipeämistä korkealle, mutta lattiatasolla on paljon liikkumatilaa - tilaa myös maskuliiniselle

itseilmaisulle. Miehen paikka on korkea, mutta kapea suorakulmio: tarjolla on väyliä korkeisiin aseisiin, mutta liikkumatilaa rooli-ilmaisussa on vähän. (Sirkiä 1997) Siksi miespuoliset transvestiitit herättävät kulttuurista kohua, mutta naispuoliset transvestiitti eivät herätä samaa halua ihailla, tuomita tai nauraa.

Suomalaisessa valtakulttuurissa miehen naisellisuus tulkitaan miehen häpeäksi ja miestä leimaavaksi - toisaalla vaihtoehto- ja nuorisokulttuureissa, kuten rock-, pop- tai drag-kulttuureissa leikitellään androgyniaa tai miehen feminiinisyyteen liittyvällä "kapinaulottuvuudella". Transvestiittimies kokee kuitenkin yleensä edustavansa tavallista suomalaista miestä, on usein hetero, aviomies ja isä. Transvestiittimiehen itsensä hyväksymisen kehitysprosessi sekä tunnetasolla että kognitiivisella ja maailmankatsomuksellisella tasolla on vaativa. Hänen täytyy oppia ymmärtämään ja jäsentämään omia kokemuksiaan ja tuntemuksiaan, joille ei ole sanoja ja jotka ei ole kulttuurisesti mielekkäitä. Heterotransvestiittimiehen on pystyttävä yhteensovittamaan heteroseksuaalisuus ja transvestisuus, vaikka vahvana kulttuurisena skeemana on, että heteromies on ei-nainen ja ei-homo. Transvestiittimies sattuu olemaan myös hiukan nainen.

Käytännössä kaikki suomalaiset transvestiitit, joita arvioidaan Suomessa olevan 50 000, elävät työpaikallaan salaten. Transvestiittimiehet eivät taustaltaan eroa muista miehistä (Larsson 1997, 100), joten heitä toimii kaikissa ammateissa, usein perinteisillä miesten aloilla. Työssä ja ihmissuhdeverkostoissaan transvestiitit pitäytyvät monesti perinteisissä miehisissä sukupuolirooleissa ja - ilmaisussa. Osalle se on luontevaa oman mieheyden ilmaisua, osa taas turvallisuussyistä piilottaa naisellisuuttaan. Transvestiittien tarve naiselliseen itseilmaisuun vaihtelee paljon. Monelle ei ole hankalaa käydä töissä miehenä ja ilmaista naisellisuuttaan vapaa-aikana. Joidenkin unelmana olisi, että naisellinen itseilmaisu olisi mahdollista omassa arkielämässä, töissä ja kotona omien mielialojen mukaan. Rohkeimmat esiintyvät firman pikkujouluissa naisrooleissa tai liuuttavat sukupuoli-ilmaisua naisellisemmaksi, hiusten leikkauksilla, kulmakarvojen nyppimisellä, näkymättömän kynsilakan käytöllä ja rei illä kummassakin korvassa. Naisellisia alusasuja ja sukkahousuja käyttävät monet miehet miesten vaatteiden alla tai he käyttävät androgyyneja naisten vaatteita. Näistä hienovaraisista sukupuolirajojen ylityksistä voi jo tulla kysymyksiä, kommentteja ja hämmästelyä työyhteisössä. Työyhteisö voi pyrkiä normittamaan miehen itseilmaisua miehekkäämpään suuntaan, esimies voi kieltää esimerkiksi korvakorujen käytön. Transvestisuuden näkökulmasta hegemonisen maskuliniteetin "edut" näyttäytyvät myös taakkana. Työelämän miesroolin jatkuvasta aktiivisuudesta, vastuunotosta, kilpailusta ja suoriutumisesta kaivataan siirtymistä iloon, keveyteen, pehmeeseen, vastaanottavuuteen ja ihmisiin suuntautumiseen. Mieheys tuntuu haarniskalta, josta on vapauttavaa päästä toisinaan eroon.

Kiinnijäämisen pelko ja kaksoiselämä aiheuttavat monille painetta ja stressiä. Transvestiitti voi kokea turhauttavaksi ja rajoittavaksi kaksoiselämän, kun toiveena on saada olla oma itsensä, sekä miehinen että naisellinen. Transvestiitti, joka ei ole hyväksynyt omaa tarvettaan naiselliseen olemisen tapaan, kehittää toisinaan pukeutumistarpeestaan pakkomielteen ja addiktion. Jatkuva ristiinpukeutumisen halu sekä häpeä ja katumus vuorottelevat ja häiritsevät keskittymistä työhön ja muuhun elämään. Pukeutuminen on usein tällöin irrallaan ihmisen kokonaispersoonasta ja hyvin erotisoitunutta. Valtavasti elämän energiaa kuluu oman itsen piilottamiseen.

Sukupuoleltaan moninainen ihminen on toisinaan oppinut jatkuvasti tarkkailemaan, havainnoimaan ja aistimaan ympäristöään ja sopeuttamaan toimintaansa muiden odotuksia vastaamaan. Hänelle olisi turvatonta toimia itseohjautuvasti, koska hän silloin ilmaisisi itsestään liikaa ja ympäristön sukupuolienormeihin sopimattomia asioita. Hän saattaakin olla sosiaalisesti hyvin pidetty ja tulkin,

välittäjän ja diplomaatin rooleissa työpaikalla. Haittana on, että hän silloin jää omana persoonanaan hyvin näkymättömäksi ja valtavasti aikaa ja energiaa kuluu ympäristöön sulautumiseen ja hyväksynnän hankkimiseen muilta. Monet elävät jatkuvassa itesensuurin tilassa – jossa itseä ilmaistaan ja näytetään hyvin vähän pelosta, että vahingossa ilmaisisi omia salaisuuksiaan. Omia tietoja, taitoja, pohdintaa ei jaeta eikä ilmaista.

Työporukoissa sivutaan vitsailun ja keskustelun tasolla yhteiskunnan sukupuoli- ja seksuaalijärjestystä ja trans-aiheita. Yleensä seurueen asiantuntevin - joka on sukupuolen teemaan hyvin perehtynyt ja tuntee asioita omien elämäkokemusten kautta – vaikenee. Trans-ihmisten kokemuksia, arkea ja osakulttuuria monipuolisesti tunteva, paljon lukenut ja pohdiskellut, ei uskalla osallistua edes yleisellä tasolla keskusteluun sukupuolesta etteivät omat epäilyttävän laajat tiedot paljastuisi. Näin jää paljon kulttuurista pääomaa hyödyntämättä työyhteisön arjen sukupuolikulttuuria rakennettaessa. Mielikuvia trans-aiheista rakennetaan mediatodellisuuden avulla, vaikka työtoveri osaisi kertoa enemmän. Trans-ihmisillä olisi paljon annettavaa keskusteluissa, jotka koskevat sukupuolta, miesten ja naisten eroja ja rooleja, ihmisenä olemista, koska heillä on omaa kokemusta sekä mieheydestä että naiseudesta.

Sukupuolten väliasemilla

Transgender elää pysyvästi mieheyden ja naiseuden rajamailla. Osa transgendereistä kokee omaksi sukupuolekseen toisen sukupuolen kuin mitä hän biologiselta sukupuoleltaan on ja toivoo tulevaisuutta kohdelluksi omaksi kokemansa sukupuoliryhmän jäsenenä. Transsukupuolisesta henkilöstä poiketen hän ei kuitenkaan tarvitse tai halua ruumiillisia sukupuoliominaisuuksia muuttavaa sukupuolenkorjaushoitoa, esimerkiksi elämäntilanteeseensa tai terveydentilaansa liittyvien syiden takia tai koska hän ei koe ruumiillista muutosta välttämättömäksi voidakseen elää omaksi kokemansa sukupuoliryhmän jäsenenä. Osa transgendereistä tuntee itsensä joillakin kokemuksensa alueilla mieheksi ja toisilla alueilla naiseksi. Osa korjaa ruumiillista olemustaan niin, että siinä on kahden sukupuolen fyysisiä piirteitä tai korostaa jo olemassaolevaa sukupuoliominaisuutta olemuksessaan. Ympäristön on usein vaikea jäsentää transgenderin minäkokemusta, koska hän liikkuu sukupuolten välimaastossa tai pysyvästi ankkuroituu kahden sukupuolen välille. Vaikka hän läheisimmissä ihmissuhteissaan tulisikin ymmärretyksi, kahteen sukupuoleen jakautuneessa maailmassa transgender kohtaa monenlaisia vaikeuksia. Transgenderkokemukset jäävät helposti näkymättömiin siten, että muut ihmiset määrittelevät transgender ihmisen joko transvestiittimieheksi tai transsukupuoliseksi naiseksi tai mieheksi tai poikamaiseksi naiseksi tai lesbomaiseksi. Transgender-ihminen itsekään voi pyrkiä sulautumaan näihin muihin ryhmiin, eikä tuo omaa kokemustaan esille pelosta, että häntä ei hyväksyttäisi mihinkään ryhmään jäseneksi. Transgender joutuu usein tilanteisiin, joissa hänestä nähdään vain osa tai hän tulee määritellyksi tavalla, jota ei halua. Omalle itselle sopivan elämäntavan löytäminen edellyttää ratkaisuja, kuten mihin nais-, mies- tai transryhmiin kuulun; käynkö töissä miehenä, naisena vai tg-ihmisenä; mitä kerron sukupuolestani ihmisille; haluanko tulla sosiaalisesti tulkituksi mieheksi vai naiseksi; mitä odotan parisuhdekumppaniltani ja tulenko parisuhteessa hyväksytyksi transgenderinä; miten koen seksuaalisuuteni; onko minulle mahdollista olla vanhempana ja millaisissa rooleissa olen vanhempana. Työelämässä yleensä vaaditaan ihmiseltä sitoutumista yhteen sukupuoleen selkeästi, joten transgender voi harvoin olla töissä oma itsensä.

Intersukupuoliset eli hermafrodiitit ovat tuttuja antiinkin jumaltaruista ja myyteistä, mutta heitä elää yhä hyvin 2000-luvun Suomessa. Intersukupuolisten olemassaolo "kolmantena" sukupuolena tekee näkyväksi sen, että raja biologisen mieheyden ja naiseuden välillä ei ole absoluuttinen, vaan liukuva.

Intersukupuolisuudessa ihmisellä on synnynnäisesti kahden biologisen sukupuolen ominaisuuksia. Ihmisen biologinen sukupuolikehitys on monivaiheista - osa kehitysvaiheista voi olla tytön kehitystä ja osa pojan kehitystä (Pimenoff 1999). Intersukupuolisuutta on montaa eri muotoa. Syntyvistä lapsista 1:2000 tai 1:10 000 on molempien biologisten sukupuolten piirteitä. Arviot vaihtelevat, koska intersukupuolisuuden määrittäminen on liukuvaa. Intersukupuolisuutta on tarkasteltu lähinnä lääketieteellisestä näkökulmasta ongelmana ja sairautena, jolloin ihmisten omat sukupuolikokemukset on sivuutettu. (Venhola 2001) Intersukupuolinen voi kokea sukupuolensa samanaikaisesti kahdenlaisena. Toisaalta hän on identifioitunut jompaan kumpaan sukupuoleen kokien itsensä tytöksi tai pojaksi - toisaalta hänellä on määrittämätöntä sukupuolen kokemista, joka ei ole mieheyttä eikä naiseutta. Tätä muuta tai toisenlaista saattaa olla ihmisen itsensä vaikea jäsentää tai jakaa tunteitaan muiden ihmisten kanssa, koska kulttuurista puuttuu sanoja ja käsitteitä näille kokemuksille. Intersukupuolisten yhteisöä ei vielä Suomessa ole, joten ihmisillä ei ole ollut vielä mahdollisuuksia keskustella muiden samanlaisia asioita kokevien kanssa ja kehittää käsitteitä omaa olemassaoloa kuvaamaan. Ihmisillä, joilla on vaikeuksia jäsentää omaa sukupuolikokemustaan, on usein riippuvuuksia, joilla haetaan välimatkaa omaan tunnemaailmaan. Omien tunteiden kokeminen voisi olla liian pelottavaa, koska nämä tunteet ovat vielä nimettömiä ja outoja, vastoin normatiivisia sukupuoliodotuksia ja jopa kulttuurin ihmiskäsityksiä. Intersukupuolisten kokemusmaailmasta ja sosiaalisesta elämäntilanteesta Suomessa, ei ole olemassa tietoa.

Sukupuoleltaan moninaiset – voimavarana työyhteisöissä ja kulttuurissa?

Joissain ei-länsimaisissa kulttuureissa trans-ihmisyys on lapselle lahja. Ihmisellä, joka on sekä mies että nainen, on ollut yhteisössä tärkeitä hengellisiä ja sosiaalisia tehtäviä toimia tulkkina, neuvonantajana ja parantajana, välittäjänä kahden sukupuoliryhmän välillä tai pyhän ja maallisen välittäjänä.

Löytyisikö suomalaisesta kulttuurista tilaa trans-ihmisille tulla näkyviksi työyhteisöissään ja ihmissuhdeverkostoissaan, käyttää avoimesti sekä miehisiä että naisellisia tietoja ja taitojaan ja ilmaista persoonansa erilaisia puolia? Työyhteisöjen sukupuoliryhmitys muuttuisi ja kaikkien sukupuoliroolivaihtoehdot moninaistuisivat. Trans-ihmisten esiintulo laajentaisi kulttuurisia sukupuoli- ja ihmiskäsityksiä ja antaisi meille jokaiselle luvan tutustua omaan naisellisuuteen ja miehisyyteen, animaamaan ja animukseen - sekä luvan sukupuolirajan ylityksiin taitojen, vuorovaikutustapojen ja omien mahdollisuuksien etsimisessä ja löytämisessä.

Viitteet

1* Sukupuoleltaan moninaisiin kuuluu erilaisia ryhmiä – esimerkiksi transsukupuoliset ja transvestiitit - joihin lukeutuvilla ihmisillä on sekä samanlaisia että erilaisia kokemuksia itsestään ja erilainen sosiaalinen ja yhteiskunnallinen asema. Sukupuoleltaan moninaisista ihmisistä osa korostaa eroja ja osa yhtäläisyyksiä eri ryhmien kesken. Transihminen käsitettä käytettäessä korostetaan ryhmien yhteisiä piirteitä ja kokemuksia. Tässä artikkelissa käytetään käsitteistöä, jota suomalaiset transryhmät ovat itse yhteisöllisesti kehittäneet kansainvälistä transyhteisöllistä keskustelua hyödyntäen 1990-2000-luvuilla Transtukipisteen toiminnassa sekä transsukupuolisten järjestön Trasek ry:n ja transvestiittien järjestön Dreamwear Club ry:n toiminnassa. Artikkelin käsitteistössä on myös vaikutteita humanistisesti orientoituneen hoito- ja tukityön näkökulmista sekä yhteiskuntatieteellisestä sukupuolitutkimuksesta. Lääketieteen alueella käytetään edelleen toisenlaista terminologiaa, jota on kehitelty länsimaisessa seksologiassa ja psykiatriassa

1900-luvuilla. Tässä sanastossa sukupuoli moninaisuus jäsentyy sairaudeksi, häiriöksi ja poikkeavuudeksi sekä sanasto osittain seksualisoi transkokemukset (vrt. Tautiluokitus-ICD10, 252-255). Esimerkiksi lääketieteen ja yleiskielen termin “transseksuaali” on korvaamassa 2000-luvulla termi “transsukupuolinen” ryhmän itsensä aloitteesta. Uudella termillä ihmiset haluavat viestittää, että heidän ominaislaadussaan ei ole kyse seksuaalisuudesta, vaan sukupuolesta. Suomessa nyt käytetty käsitteistö on edelleen liikkuvaa, muuttuvaa ja osittain vakiintumatonta sekä sisältää innovaatioita, joiden pitkäikäisyydestä ei ole tietoa.

2* Transgender –termiä käytetään sekä Suomessa että kansainvälisesti kahdessa eri merkityksessä; Suomessa yleisimmin edellä mainitussa merkityksessä. Sitä voidaan myös käyttää sekä substantiivina että adjektiivina viittaamaan laajasti kaikkiin sukupuolen moninaisuuden kokemuksiin ja sukupuolimoninaisiin ihmisiin.

3* Sukupuolenvaellus viittaa sukupuolenkorjauksen etsiskelevään ja prosessinomaiseen luonteeseen. Sukupuolenkorjaus on kokonaisvaltainen – ei suoraviivainen, vaan monitasoinen muutosprosessi, johon sisältyy fyysisten ja sosiaalisten muutosten lisäksi itsensä etsimistä ja henkistä kasvua, muutoksia omassa elämäntavassa ja ihmissuhteissa. Mahdollisesti ihmisen koko suuntaumistapa maailmaan ja omaan itseensä muuttuu.

Lähteet

- BORNSTEIN, Kate (1994) *Gender Outlaw: on men, women, and the rest of us*. Vintage Books edition, New York. 1. Painos 1994 Routledge.
- BURGESS, Christian (1999) *Internal and External Stress Factors Associated with the Identity Development of the Transgendered Youth*. Teoksessa Mallon, Gerald P. (toim.) *Social Services with Transgendered Youth*. Harrington Park Press, New York.
- HUUSKA, Maarit (1998) *Transseksuaalisen sukupuoli-identiteetin rakentuminen*. Tutkimuksia A 30. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos, Tampereen yliopisto.
- KEROSUO, Maya (1998) *Explanations for Cross Dressing in Male Transvestites and Transgenderists*. Master Thesis. Department of Psychology. Åbo Akademi.
- LARSSON, Sam (1997) *Det andra jaget vid manlig transvestism*. Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala.
- MALLON, Gerald P. (1999) *Practice with Transgendered Children*. Teoksessa Mallon (toim.) *Social Services with Transgendered Youth*. Harrington Park Press, New York.
- SIRKIÄ, Kati (1997) viittaa keskusteluun. Suorakulmio-malli sukupuolijärjestelmän havainnollistamiseksi K.S:n kehittämä ja käyttämä Transtukipisteen koulutuksissa.
- VENHOLA, Mika (2001) *Intersukupuolisuus*. Transtukipisteen kotisivut www.seta.fi/transtukipiste
- PIMENOFF, Veronica (1994) *Mahdollisuus on tuonut oikeuden toteuttaa haluaan, vaikka ympäristö hankalasti hämmentyy*. Kulttuurivihkot.
- PIMENOFF, Veronica (1998) *Transseksuaalisuus*, Duodecim.
- PIMENOFF, Veronica (1999) (Trans)sukupuolen faktaa ja artefaktaa lääketieteessä ja oikeudellisessa sukupuolen määrittelyssä. Luento 13.10.1999 Helsingin yliopistossa luentosarjassa “Sukupuolten väliasemilla – johdatus suomalaiseen trans- ja queer –tutkimukseen”. Järjestäjänä Kristiina-instituutti ja SETA ry:n Transtukipiste.
- RUOTSALAINEN, Ritva (1995) *Kadotettu sukupuoli*. *Tiede & Edistys* 20:4, 310-317.
- SPANIER, Bonnie B (1991) “Lessons” from “Nature”: Gender Ideology and Sexual Ambiguity in Biology. Teoksessa Epstein, Julia ja Straub, Kristina (toim.) *Body Guards: The Cultural Politics of Gender Ambiguity*. Routledge, New York, 329-350.

TAUTILUOKITUS-ICD10 1992:2. Julkaisija STAKES sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. 2. Painos. Systemaattinen osa.

TOIVONEN, Eeva-Kaisa (1997) Transihmisten arki. Teoksessa Lehtonen, Jukka, Nissinen, Jussi ja Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Edita.

TOIVONEN, Eeva-Kaisa (1999) Mekko päälle ja menoks. www.dreamwearclub.net

Teppo Heikkinen

Homomiehet heteronormatiivisesti rajatuilla työpaikoilla ja työyhteisöissä

Heteronormatiivisuus vaikuttaa siihen minkälaiseksi jokapäiväinen elämäntila muodostuu ja minkälainen toiminta erilaisissa tiloissa ja paikoissa on mahdollista. Tämä koskee myös työelämää. Haastattelin vuonna 1995 viittätoista homomiestä tutkimukseeni, joka käsittelee jokapäiväiseen elämään liittyviä tilanteita ja sitä, miten heteronormatiivisuus erilaisissa tilanteissa vaikuttaa ja rajaa homomiesten tilankäyttöä ja oman tilan tuottamista. Valitsin haastateltavaksi homomiehiä, jotka olivat syntyneet ja eläneet lapsuutensa ja nuoruutensa jossakin muualla kuin pääkaupunkiseudulla ja myöhemmin aikuisina muuttaneet asumaan pääkaupunkiseudulle. Näin oli mahdollista tarkastella sitä, miten pienempien paikkakuntien elämänolosuhteet vaikuttavat halukkuuteen muuttaa pääkaupunkiseudulle. Vertailin myös pääkaupunkiseudun ja erityisesti Helsingin tarjoamia homokulttuurisia ja suurkaupunkielämän mahdollisuuksia muuhun Suomeen ja sitä, miten nämä mahdollisuudet vaikuttivat muuttohalukkuuteen.

Lähtöpaikkakuntien ja erityisesti pienten paikkakuntien sosiaaliset olosuhteet olivat vaikuttaneet keskeisesti monen haastateltavan halukkuuteen muuttaa pääkaupunkiseudulle. Pienillä paikkakunnilla sosiaalinen kontrolli koettiin elämää rajoittavana tekijänä. Avoimesti homoseksuaalisissa suhteissa eläminen on vaikeampaa muualla Suomessa ja erityisesti pienillä paikkakunnilla kuin Helsingissä. Myös läheisten, sukulaisten ja ystävien odotukset esimerkiksi "tavallisen perhe-elämän aloittamisesta" ja naimisiinmenon odottamisesta saatetaan kokea vaikeina. Tämä vaikuttaa myös niin, että muuton jälkeinen yhteydenpito entisen kotipaikkakunnan tuttaviiin, ystäviin ja esimerkiksi työkavereihin on usein vähäistä. Haastateltavien kokemuksissa pääkaupunkiseutu muodostui selkeästi helpommaksi homoelämän kannalta kuin muu Suomi. Henkinen ilmapiiri koetaan pääkaupunkiseudulla yleisesti vapaammaksi. Suurkaupungin tarjoamat monipuoliset mahdollisuudet ja suurkaupunkimainen elämä ja siihen liittyvät piirteet mahdollistavat omien elämänvalintojen tekemisen paremmin kuin muualla Suomessa. Anonyyminä eläminen, ja kuten eräs haastateltava kuvasi "massaan sulautumisen mahdollisuus" on suurkaupungissa helpompaa.

Oman yhteisön ja sosiaalisten verkostojen muodostaminen oli helpompaa. Niitä ihmisiä, joita ei haluta

kuuluvan omaan sosiaaliseen verkostoon, ei tarvinnut edes tuntea, kuten esimerkiksi naapureitaan. Myös sukusiteiden ja lapsuuden ja nuoruuden ajan kodin sosiaalisista siteistä erillään pysymisen mahdollisuus, koska vanhemmat asuivat eri paikkakunnalla, oli osalle haastateltavista helpottavaa. Homoelämäntapa ja homoseksuaalisten suhteiden hankkiminen ja toteuttaminen koettiin Helsingissä helpommaksi: tapaamispaikkoja, esimerkiksi homoravintoloita on Helsingissä enemmän kuin muualla Suomessa yhteensä. Tapaamispaikkojen saavutettavuus oli monelle erittäin tärkeää. Homokulttuuriset mahdollisuudet ja esimerkiksi homoyhteisön suurempi koko ja monipuolisuus olivat Helsingin etu. Suurkaupungissa työ ja työyhteisö oli mahdollista halutessaan erottaa muusta elämästä selvemmin ja helpommin kuin pienillä paikkakunnilla, jossa ihmiset saattavat tuntea toisensa ja olla tekemisissä toistensa kanssa muidenkin yhteyksien kautta.

Pienistä piireistä suurkaupungin vapauteen

Tuttujen ihmisten tapaamisen välttäminen uudessa tilanteessa, jossa vaimo oli vaihtunut poikaystävään, vaikutti Heikin (käytetyt nimet peitenimiä) muuttoon Helsinkiin. Homosuhteessa eläminen ja opettajan työ pikkukaupungissa vaikuttivat myös Heikin päätökseen muuttaa Helsinkiin. Helsingissä hän koki voivansa paremmin “elää omaa elämäänsä”.

Heikki: “Oli sillä merkitystä vaikka kaikki tapahtui nopeasti. Mä olin, silloin kun asuin siellä, aina halunnut muuttaa Turkuun, mutta sitten kun tapasin poikaystäväni, halusin päästä häntä lähelle Helsinkiin. Mä ajattelin, kun seurustelin, etten mä voi jäädä sinne (pikkukaupunkiin), koska siellä tulee kadulla vastaan tuttuja joka päivä - oppilaitakin. Joo, kyl mull on sellainen olo, että täällä Helsingissä saa kuitenkin elää ihan omaa elämäänsä ja se, että täällä on paljon enemmän harrastusmahdollisuuksia.”

Oli vaikeaa olla julkisesti homo 1980-luvulla pienellä paikkakunnalla. Tapio muutti Helsingissä opiskeltuaan takaisin kotiseudulle Lappiin saatuaan sieltä viran. Tapio tiedettiin homoksi työskentelypaikkakunnallaan, joka oli lähellä hänen entistä kotipaikkakuntaansa. Pienellä paikkakunnalla 1980-luvulla kiinnostus tällaista julkista harvinaisuutta kohtaan muodostui liian tunkeilevaksi. Tapio koki paikallislehden toimittajan utelut hänen seksuaalisuudestaan liian tunkeilevina. Hän sanoutui irti virastaan ja muutti takaisin Helsinkiin. Hän kaipasi kuitenkin takaisin Lappiin, mutta siellä eläminen julkisuudessa näkyvästi oli vaikeaa. Myös Aki muutti takaisin entiselle kotipaikkakunnalleen väliaikaisesti. Aki meni takaisin lapsuudenajan kotikaupunkiin töihin. Vähän aikaa siellä oleskeltuaan hän tuli kuitenkin Helsinkiin joka viikonloppu. Tämän vuoksi Aki ei luopunut Helsingin asunnostaan edes väliaikaisesti.

Aki: “Minä kyllä viihdyn hyvin yksin ja tällaiset reissut tuonne pohjoiseen tekee välillä hyvää, mutta tuota ennen pitkää tulee sitte. Esimerkiksi kaksi vuotta sitten mä oli vuoden töissä siellä ja pärjäsin. Kuitenkin vähän aikaa siellä oltuani tulin tänne joka viikonloppu. Tämä merkitsee niin paljon, että tästä asunnosta en aio luopua tai että mulla pitää olla asunto, jonne voi tulla koska tahansa.”

Helsingin parempia työmahdollisuuksia saattoi käyttää hyväkseen myös tekosyynä silloin kun nuorena halusi muuttaa pois kotikaupungistaan. Muuttaessaan heti lukion jälkeen Helsinkiin Tero kertoi vanhemmilleen syyksi töiden hakemisen, vaikka todellinen syy olikin paremmat mahdollisuudet saada homoseksuaalisia kontakteja Helsingissä ja tuen saaminen homoseksuaalisuudelleen.

Tero: “Kun mä Helsinkiin muutin oli vaan helppo sanoo vanhemmille, ett Kotkassa ei pääse mihinkään

töihin. Kyllähän mä halusin pois kotoa siinä vaiheessa. Siis nuorenanahan sitä etsi, kun olin kuullut, että Helsingissä on homoja, silloin kaipasin vahvistusta omalle identiteetilleni. Ja kyll mull sillon oli, kun mä muutin Helsinkiin, oli haaveena löytää ystäviä ja joku tämmönen rakastettu.”

Pääkaupunkiseutu ja varsinkin Helsinki koettiin erityisenä paikkana asua ja elää. Helsinki vertautui muihin Suomen paikkoihin nähden radikaalisti erilaisena monien mahdollisuuksien suhteen. Useimmat haastateltavat eivät missään tapauksessa halunneet muuttaa pois pääkaupunkiseudulta muualle Suomeen tai entiselle kotipaikkakunnalleen. Jotkut kuitenkin kaipasivat esimerkiksi entisen kotipaikkakuntansa luontoa, mutta vain muutama näki mahdolliseksi joskus muuttaa pois pääkaupunkiseudulta. Kun kysyin haastateltavilta mahdollista muuttohalukkuutta pois pääkaupunkiseudulta olivat vastaukset hyvin samantapaisia kuin seuraavassa Harrin vastauksessa.

Harri: “Ei todellakaan. Ei minkäänlaista mahdollisuutta lähteä täältä mihinkään. Se on ollut töissäkin, kun on tarjottu paikkoja Jyväskylään tai tonne, niin mä en lähtenyt. Tietenkin se, että me ollaan Keijon kanssa yhdessä, myös vaikuttaa.”

Haastattelujen perusteella yhteydenpito kotipaikan tuttaviiin, ystäviin ja työkavereihin näytti vähäiseltä. Petri vältti yhteydenpitoa entisen kotipaikkansa tuttaviiin ja työkavereihin, koska ei halunnut joutua vastaamaan omaa elämäänsä koskeviin kysymyksiin, esimerkiksi oliko hänellä sormusta vai ei. Myös entisten työkavereiden kommentit homoista olivat sellaisia, että Petriä ei kiinnostanut kuunnella niitä.

Petri: “Se [lapsuudenajan kotipaikkakunta] oli semmoinen paikka, joka ei kuulunut repertuaariin pitkään aikaan, koska mulla ei ollu siellä edes hirveen paljon tuttuja, lähinnä ainoastaan vanhemmat. Et tietysti siinä oli tämä juttu, että mä joudun kauheesti ristitulen kohteeksi siellä vanhojen työkavereiden ja siellä olleiden entisten tuttavien johdosta siitä, että onko sormusta vai ei. Se oli ahdistavaa. Ja vielä tänä päivänäkin, jos mä nään niitä ihmisiä ja kuulen niiden juttuja, että “sen miehen pomo oli pikkujouluissa yrittänyt lähennellä mua, se oli homo, eiks ollut inhottavaa ja naurettavaa ja jäivät kiinni” ja tällasia juttuja.”

“Ei kiitos” työporukoille vapaa-aikana

Anonyymiyden ja sitä kautta niin sanotun yksityisyyden mahdollisuus suurkaupungissa muodostui joillekin haastateltaville tärkeäksi eduksi pääkaupunkiseudulla elämisessä ja viihtymisessä. Jouko piti tärkeänä, etteivät ihmiset suurkaupungissa olleet tarpeettoman uteliaita ja ettei hänen halutessaan tarvinnut tuntea naapureitaan. Joukon mielestä hän pystyi liikkumaan ja elämään nykyisellä asuinseudullaan vapaasti. Vain työpaikallaan hän koki joutuvansa merkittävämmiin rajoittamaan vapauttaan sekä sanallisen ilmaisun että toiminnan tasolla. Sosiaalisen kanssakäymisen määrä ja laatu myös rajoittuivat, koska Jouko vältti kovin tiivistä yhteydenpitoa työkavereihinsa sen vuoksi, ettei joutuisi paljastamaan homouttaan. Työpaikan rajoittavuus onkin ymmärrettävää, sillä se ei ole samalla tavalla vapaasti valittava sosiaalinen yhteisö kuin ystävä- ja kaveripiiri sosiaalisena verkostona ja yhteisönä suurkaupungissa. Kuitenkin suurkaupungissa erilaiset elämänpiirit on helpommin mahdollista erottaa toisistaan kuin pienemmillä paikkakunnilla, missä usein ihmiset tuntevat toisensa monista muistakin yhteyksistä.

Jouko: “Täällä se on ihanaa, ettei täällä tarvitse tuntea edes naapuriaan. Mikä on mun isän mielestä järkyttävää. Mä oon asunut kaksi ja puoli vuotta täällä ja hädin tuskin tunnen naapuriani. Täällä ei ole

ihmiset tarpeettoman uteliaita. Mutta mä oon siinä mielessä tyytyväinen, että mä voin liikkua kunhan en mee maitokauppaan sanomaan, että kaksi litraa maitoa ja sitä paitsi olen homo. Voi elää kohtuullisen vapaasti, mutta työpaikalla joutuu kohtuullisesti miettimään mitä sanoo. [...] Mä en ole kovin sosiaalinen työkavereitteni kanssa, vaikka mä haluaisinkin olla sitä. Mä olen antanut ihmisille sen kuvan itsestäni, että mä asun yksin, mulla on kavereita ja harrastuksia. Mä olen välttänyt turhia illanviettoja, että mä käyn vain pari kertaa vuodessa illanvietoissa, päättäjäisissä ja silloin pidetään vain hauskaa.”

Työ ja vapaa-aika erottuivat selvästi monen haastateltavan elämässä. Sosiaalisissa ja yhteisöverkostoissaan haastateltavat erottivat usein ystäväverkoston ja homoyhteisön (tai homokaverit) selvästi työyhteisöstä ja työkavereistaan. Vain harvat seurustelivat vapaa-aikanaan työkavereidensa kanssa. Harri piti etäisyyttä työkavereihin. Hän kertoi sen aikaisemmin liittyneen siihen, että hän koki olevan olemassa kahdenlaista elämää: työtä ja vapaa-aikaa. Työn erottaminen vapaa-ajasta saattoi olla jopa haitallista hänen “uraputkensa” kannalta, kun tiettyssä työelämän vaiheessa oli tärkeää seurustella myös vapaa-aikana työkavereiden kanssa.

Harri: “Mä olen historiallisesti hirveen vähän seurustellut työkavereiden kanssa, koskaankaan. Aluks varmaan se on ollut torjuntaa, et on kahdenlainen elämä ja se on voinut jäädä päälle. Mutta on siellä nyt joitain ihmisiä, joita mä tunnen läheisiksi, mutta läheisemmät ystävät tulee selvästi työporukoiden ulkopuolelta. Sillä tavalla mä oon aina tehnyt sen eron.”

Joidenkin vapaa-ajan yhteisö koostui pelkästään homomiehistä, kuten Nikolla, joka oli vain harvoin tekemisissä vapaa-aikana työyhteisön kanssa. Jessellä puolestaan ystäväverkosto koostui puoliksi heteroista ja puoliksi homoista. Työn piiristä hänelle ei kuitenkaan tullut heteroystäviä.

Jesse: “Mulla on, mä melkein sanoisin, että se on aika lailla fifty-fifty homo- ja heteroystäviä. Työn kautta ei tule heteroystäviä. Mä oon ainakin sanonut ääneen, että mä oon pyrkinyt olemaan pois työporukoista, siis mulla on hyviä työkavereita, mut se riittää, et mä nään niitä työpaikalla.”

Jotkut olivat aktiivisestikin tekemisissä vapaa-aikana työkavereiden kanssa kuten Petri. Ne työkaverit, joiden kanssa Petri oli vapaa-aikanakin tekemisissä olivat heteronaisia. Haastateltavat eivät näyttäneet olevan aktiivisesti tekemisissä heteroseksuaalisten miestyökavereiden kanssa vapaa-aikana. Myös Heikillä oli läheisiä naistyökavereita: “Sanotaan, että mulla on muutama työkaveri jonka kanssa, jotka tuntee mun yksityiselämän, ja ehkä kolmekin tollaista naissuhdetta, joiden kanssa mä voisin puhua ihan mistä vaan”.

Homomiesten strategiat työpaikkojen heteronormatiivisessa tilassa

Lopuksi käsittelen lyhyesti joitakin tyypillisiä tilankäyttö- ja tuottostrategioita, joita haastateltavat käyttivät työpaikkojen heteronormatiivisuuden vuoksi. Käsittelen asiaa vain tiivistetysti, sillä olen jo aikaisemmin kirjoittanut aiheesta (Heikkinen 1997). Työssä ihmiset ovat sosiaalisessa kanssakäymisessä keskenään. Itse työ voi olla sosiaaliin suhteisiin liittyvää, kuten hoitotyö, tai työntekijät voivat olla keskenään sosiaalisessa kanssakäymisessä esimerkiksi tauoilla tai yhteispalaverissa. Tällaisissa tilanteissa voidaan työhön liittyvien ihmissuhteiden ohella puhua myös omista perhesuhteista, lapsista ja esimerkiksi aviopuolison tai kumppanin kanssa lomailusta. Työpaikoilla heterosuhteiden esittämistä ja niistä puhumista pidetään luonnollisena, normaalina, tavallisena ja niin sisäänrakennetun automaattisena, että niitä ei erityisesti huomata, vaikka ne ovat kokoajan läsnä muun muassa flirttinä, vihjailuna, erilaisina

puheina, kuulumisten kyselemisenä, perhetapahtumien selittämisenä, avio-onnen tai ongelmien käsittelynä.

Yleisen heteronormatiivisuuden ja heteroseksuaalisen odotuksen vuoksi useimpia työpaikkoja voidaan pitää heteroseksualisoituina tiloina, minkä vuoksi monet homoseksuaaliset työntekijät joutuvat järjestelemään elämänsä sekä puheen että toiminnan tasolla työpaikoilla. Myös itse työ saattaa rajoittaa heteronormatiivisessa työympäristössä. Petri kertoikin työn luovuuden kärsivän, kun hän ei psykiatrisella osastolla työskennellessään kokenut mahtuvansa heteronormatiiviseen terveyden ja normaaliuden määritelmään. Työpaikassa heteroseksuaalisuus oli ihanteellistettu ja arvostetumpaa kuin muunlainen sukupuolinen suuntautuminen.

Petri: “Mä olen huomannut jo jotain piirteitä, että pitää olla sellaista heteroperhekäsitystä. Korostetaan sitä kuinka on ihanaa, että on isä ja äiti. Toisaalta mä en oo sitä vielä kovin vahvasti kokenut, mutta mä tiedän että se ahdistaa mua. On sitten vaikea olla sellainen luova tavallinen ihminen, kun mä en meinaa mahtua siihen.”

Heteronormatiivisuus ei anna tilaa tasavertaisesti tuoda esiin homoseksuaalisia suhteita. Haastateltavat kertoivatkin erilaisista strategioista, mitä he noudattivat silloin, kun halusivat jättää paljastamasta oman homoseksuaalisuutensa tai niitä jokapäiväiseen elämäänsä liittyviä asioita, jotka viittasivat tai liittyivät homosuhteisiin. Tyypillisiä strategioita on jättää kertomatta omista asioistaan tai kertoa niistä vain osittain. Joskus yllättävissä tilanteissa osa miehistä käytti peitetarinoita, jotka oli jo etukäteen suunniteltu tai sitten keskustelua johdateltiin toisiin asioihin. Joskus työpaikan heteroseksuaalista oletusta voitiin käyttää hyväksi, jolloin saatettiin “olla jutussa mukana osittain”. Osa myös välttää kovin tiivistä yhteydenpitoa työyhteisössä. Joku saattoi välttää liiallista sosiaalisuutta jopa tekemällä itsestään pelottavan ja sitä kautta etäisen. Haastateltavat saattoivat rajata työkavereiden tietämystä omasta kumppanistaan esimerkiksi pyytämällä kumppaniaan välttämään soittamista työpaikkansa puhelimeen. Tässä suhteessa tilanne lienee muuttunut, kun matkapuhelimet ovat yleistyneet.

Haastateltavat eivät osallistuneet yhdessä kumppaninsa kanssa työyhteisössä järjestettäviin tapahtumiin, kuten yhteisiin illanviettoihin, joihin oli mahdollista tuoda aviopuoliso tai kumppani mukaan. Niille haastateltaville, jotka olivat valmiita olemaan melko avoimia omasta homoseksuaalisuudestaan työpaikallaan, muut avoimet homoseksuaaliset työkaverit helpottivat tilannetta työpaikalla. Mikäli työpaikalla oli kuitenkin sellaisia homoseksuaalisia työntekijöitä, jotka halusivat välttää itsensä luokittelua homoseksuaaliksi, he saattoivat välttää avoimen homon seuraa ja monimutkaistaa tilanteita työpaikalla.

Tilanne työpaikalla saattoi helpottaa, mikäli siellä halutessaan pystyi avoimesti puhumaan omaan jokapäiväiseen elämään liittyvistä asioista. Omalla uskaltamisellaan saattoi myös muuttaa mahdollista huhuilun ja juoruilun tilaa ja saada tilanteen ja tilan työpaikallaan hallintaansa. Jotkut haastateltavat saattoivat valmistella ja mahdollistaa työpaikallaan asioistaan puhumista muokkaamalla ja “pehmittelemällä” muiden mielipiteitä. Useimmat heteroseksuaaliset työntekijät, joille haastateltavat olivat kertoneet elämäänsä liittyvistä asioista, olivat naisia. Haastatellut näyttivätkin olevan läheisimmin ja kitkattomimmin tekemisissä heteroseksuaalisten naistyötoverien kanssa. Tämän perusteella voikin arvella, että heteronormatiivisuus työpaikoilla näyttäisi rajaavan eniten kanssakäymistä ja yhteistyötä homomiesten ja heteromiesten välillä.

Lopuksi

Haastattelut osoittivat pienten paikkakuntien olosuhteiden selvästi vaikuttaneen useiden haastateltavien halukkuuteen muuttaa asumaan pääkaupunkiseudulle, jossa on helpompi elää homona. Haastateltavilla oli kuitenkin kokemuksia myös pääkaupunkiseudulla siitä, että heteronormatiivisuus rajoittaa jokapäiväistä elämää. Usein nämä heteronormatiiviset rajoitukset pelkistyvät työpaikoilla ja työyhteisöissä. Suurkaupungissa kuitenkin tilannetta helpottaa se, että halutessaan työyhteisö on helpompi erottaa muusta elämästä kuin pienillä paikkakunnilla.

Perheeseen, parisuhteeseen tai muuhun henkilökohtaiseen elämään liittyvien asioiden tuominen työyhteisöön ei välttämättä aina ole kaikilta osin edes toivottavaa ja ne voivat häiritä työelämää. Tämän vuoksi näiden asioiden pitäminen pois työyhteisöstä voi olla myönteistäkin. Kuitenkin tilanne, jossa rajaaminen työyhteisössä tapahtuu sukupuolisen suuntautumiseen kohdistuvan marginalisoinnin vuoksi, ei ole työyhteisön toimivuuden ja eheyden kannalta toivottavaa. Olisi hyvä, jos homoseksuaalinen työntekijä pystyisi halutessaan niveltämään oman jokapäiväisen elämäkokemuksensa työyhteisössä yhtä arvostetusti kuin heteroseksuaalikin.

Lähteet

HEIKKINEN, TEPPO (1997) Homomiesten jokapäiväisen elämän rakentuminen tilassa. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Helsinki: Edita. 68-76.

Tiia Aarnipuu

Sateenkaariperheellisiä töissä ja poissa töistä

Sateenkaariperheillä tarkoitetaan sellaisia lapsiperheitä, jotka rakentuvat jonkin muun kuin perinteisen heteroseksuaalisen parisuhteen ympärille. Nämä ovat esimerkiksi naisparin tai miesparin perheitä, ei-heteroseksuaalisten yksinhuoltajien perheitä sekä perheitä, joissa on enemmän kuin kaksi vanhempaa. Myös tavanomaisen muotoinen heteroparin perhe saattaa identifioitua sateenkaariperheeksi, jos vanhemmat tai toinen heistä on biseksuaali tai transihminen, tai ei halua määritellä itseään perinteisillä sukupuolta ja seksuaalisuutta kuvaavilla sanoilla. Kysymys on kirjavasta joukosta perhemuotoja ja -tilanteita, ja tätä kirjoa yhdistäviä tekijöitä on melko vähän.

Yksi lähtökohta sateenkaariperhe-erityisten teemojen etsimisessä on se, että sateenkaariperheisiin ei tavallisesti synny lapsia vahingossa. Kukaan ei soita vahingossa lapsettomuusklinikan ajanvaraukseen tai huomaa krapulassa aamulla adoptoineensa edellisyönä lapsen. Sateenkaareva vanhemmuus on yleensä keskimääräistä pidemmän ja tarkemman harkinnan tulosta, ja perheenlisäyksen saamiseen tarvitaan useimmiten myös ulkopuolista apua ja neuvoja.

Sateenkaarivanhemmuus voi myös yllättää kesken perhe-elämän. Monet homo- ja biseksuaaliset ihmiset ja merkittävä osa transihmisistä löytää itsensä tai kertoo seksuaalisuudestaan vasta aikuisiässä, kun perhe on jo perustettu. Edessä saattaa silloin olla parisuhdekriisi ja kipeitä valintoja rehellisyyden ja

perheenjäsenten tunteiden huomioimisen, oman minäkuvan mukaisen elämän ja yhteisen tulevaisuuden ympärillä. Kriisi voi johtaa eroon, perheen hajoamiseen, riitoihin huoltajuuksista, ongelmiin työelämässä, syrjäytymiseen. Lopputulos voi kuitenkin olla myös parisuhteen ja perhesuhteiden säilyminen kriisin yli transihmisten kohdalla tai eron jälkeinen tasapainoinen uusperhe naisparien ja miesparien kohdalla.

Kun heteropari perustaa perheen, heidän ei ole tarpeen välttämättä miettiä, mihin ovat ryhtymässä. Heille on tarjolla sekä suvussa ja ystäväpiirissään että ympäröivässä kulttuurissa selkeä malli siitä, mitä perhe tarkoittaa ja miten siinä eletään. Sosiaaliturvajärjestelmä on rakennettu enemmän tai vähemmän heitä varten, keskimääräistä perheellistymistä ajatellen. Heille on roolimalleja ja samastumiskohteita, osa niistä hyviä ja osa ei, mutta samastuminen ja sen kautta oman vanhemmuusidentiteetin rakentaminen on joka tapauksessa mahdollista. Sateenkaariperheiltä nämä mallit puuttuvat lähes kokonaan. Myös lastenkulttuuri pääsääntöisesti vaikenee perheiden monimuotoisuudesta. Realistisia ja monipuolisia trans-henkilöhahmoja löytyy kaikkein vähiten.

Roolimallien puuttuminen pitää sisällään myös positiivisen mahdollisuuden. On tyypillistä, että tulevat sateenkaarivanhemmat miettivät tarkkaan, millaisessa perheessä todella haluavat lapsen kanssa elää. Perhe voidaan esimerkiksi päätyä lähtökohtaisesti rakentamaan niin, että lapsella on kaksi kotia ja neljä vanhempaa – tilanne, johon valtakulttuurissa päädytään vain avioerokriisin seurauksena.

Sosiaalipolitiikan hetero-olettamus

Se, että lapsiperheitä koskevat sosiaalietuudet on suunniteltu ajatellen vain heteroperheitä, on todellinen ongelma sateenkaariperheellisille. Naisparin ei-synnyttävä äiti ei ole oikeutettu sen paremmin äitiys- kuin isyyslomaan, vaan synnytyksen yhteydessä pidettävä vapaa riippuu perheen taloudellisesta tilanteesta ja työnantajan hyväntahtoisuudesta. Äitiysneuvolan terveydenhoitaja on joissakin tapauksissa kirjoittanut todistuksen synnyttäjän elämäkumppanin työnantajaa varten. Tällainen todistus henkilön tarpeesta saada lomaa lapsensa syntymän yhteydessä voi joissain tapauksissa olla ratkaisevan tärkeä, kun osa työnantajista suhtautuu yhä vielä naisparien lapsiperheisiin ja ei-juridiseen vanhemmuuteen kielteisesti, epäuskoisesti tai täysin asiattomasti.

Lapsen juridinen isä voi hakea isyysrahaa, jos osallistuu vanhemmoimiseen eikä ole töissä. Isyysloman ja rahan saamisen edellytyksenä on, että isä elää yhteistaloudessa avio- tai avoliitossa lapsen äidin kanssa. Periaatteessa tämä tarkoittaa myös sitä, että kun mies tai miespari saa lapsen tutun naisen tai naisparin avulla, muttei jaa taloutta synnyttäjän kanssa, ei isällä ole oikeutta isyysrahaan, vaikka vauva muuttaisi asumaan isänsä tai isiensä luokse heti synnyttyään. Käytännössä tulkinta on joissakin tapauksissa ollut, että isän täytyy ennen kaikkea asua yhdessä lapsen kanssa. Ei-juridinen isä ei ole oikeutettu isyyslomaan, eli arjen järjestäminen on tässäkin tapauksessa kiinni perheen taloudellisesta tilanteesta.

Vanhempainrahaa maksetaan juridiselle vanhemmalle äitiysrahakauden jälkeen. Monikkoperheille (kaksoset tai useamman lapsen kerralla saaneille) kautta pidennetään 60 päivällä lasta kohden, mutta suuruus pysyy ennallaan. Myös adoptiovanhemmalla on oikeus vanhempainrahaan. Sairausvakuutuslaissa taataan, että silloin kun äiti ei osallistu lapsen hoitamiseen, juridisella isällä on oikeus vanhempainrahaan, vaikka vanhemmat eivät eläisi yhteistaloudessa (So 111, 2 luku, 21 §).

Vanhempainrahakauden loputtua alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmalla on oikeus saada hoitovapaata

työsuhteen katkeamatta. Jos vanhempia on kaksi, he voivat olla hoitovapaalla vain vuorotellen, ja yhteensä korkeintaan neljä vapaajaksoa. Ennakkotapausta ei ole siitä, miten lakia tulkitaan jos vanhempia on useampia kuin kaksi. Hoitovapaan vähimmäispituus on kuukausi. Työsopimuslaissa sanotaan, että hoitovapaata voi hakea ja saada myös muun kuin juridisesti oman lapsen hoitamiseksi. Lain sanamuoto on "tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi (Ty 101, 2 a luku, 35 c §)". Tässä yhteydessä esimerkiksi naisparin tai miesparin perhe on siis käytännössä tasavertaisessa asemassa heteroperheen kanssa.

Työsopimuslaissa säädetään myös sairaan lapsen hoitamiseen tarkoitetusta niin sanotusta tilapäisestä hoitovapaasta. Kuten varsinainenkin hoitovapaa, tämäkin on palkatonta vapaata, ellei työnantajan kanssa toisin sovita. Lain sanamuoto on samanlainen kuin hoitovapaan kohdalla: "Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti on työntekijällä oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan (Ty 101, 2 a luku, 35 f §)", joten myös juridisen vanhemman elämänkumppanilla on lain mukaan mahdollisuus tilapäiseen hoitovapaaseen.

Huoltajaksi ja puolisoiksi

Koska parisuhdelaki ei sisällä mahdollisuutta niin sanottuun perheen sisäiseen adoptioon, on naisparien ja miesparien perheissä ainoastaan lapsen synnyttäjää tai isyytensä tunnustanut mies juridisesti ottaen lapsen vanhempi. Lasten todellisuudessa perheessä on siis kaksi äitiä tai kaksi isää, mutta tätä jaettua vanhemmutta ei virallisesti tunnusteta. Toinen äiti tai isä näkyy tilastoissa asuinkumppanina tai vanhemman rekisteröitynä puolisona, kummassakin tapauksessa kuitenkin lapselle vieraana ihmisenä. Perheitä kohdellaan korkeintaan uusperheinä silloinkin, kun lapset ovat tosiasiansa yhteisiä. Parisuhteen virallistaminen ei siis vaikuta perheen lasten oikeudelliseen asemaan. Monessa naisparin perheessä tämä tarkoittaa paitsi sitä, että lapsi ei ole äitinsä lähiomainen myös sitä, että sisarukset eivät ole toistensa lähimaisia, kun molemmat äidit ovat synnyttäneet. Juridisen vanhemmuussuhteen puuttuminen voi aiheuttaa ongelmia ja epävarmuutta arjessa koska tahansa, mutta lainsuojattomuus korostuu perheen kriisitilanteissa: perheenjäsenen sairastuessa, juridisen vanhemman kuollessa tai vanhempien erotessa.

Tällä hetkellä ainoa keino helpottaa lapsen asioiden hoitamista yhdessä on pyytää käräjäoikeutta määräämään juridisen vanhemman elämänkumppani lasten huoltajaksi vanhemman ohella (Si 217, 2 luku, 9 §). Käräjäoikeus tekee päätöksensä arvioiden lapsen etua tapauskohtaisesti. Käytännössä ainakin pääkaupunkiseudulla naisparien vauvaperheet ovat saaneet myönteisen vastauksen parissa viikossa. Huoltajuussuhde velvoittaa osallistumaan lapsen hoivaan ja kasvatukseen yhdessä toisen tai toisten huoltajien kanssa. Ennen kaikkea huoltajuus helpottaa arjen toimia: huoltajalla on oikeus avata lapselle pankkitili, allekirjoittaa poissaolotodistus ja niin edelleen. Virallisella huoltajuussuhteella voi olla merkitystä myös sellaisessa tilanteessa, että juridinen vanhempi kuolee ja joku hänen verisukulaisistaan lähtee taistelemaan leskeksi jääneen kanssa lasten adoptoisesta. Huoltajuussuhde ei kuitenkaan tuo mukanaan elatusvelvollisuutta, se katkeaa lasten täyttäessä 18 vuotta, eikä itse asiassa tuo lapsille mitään oikeuksia suhteessa huoltajaansa, ei myöskään perimisoikeutta.

Vaikka parisuhteen virallistaminen ei mahdollista vanhemmuussuhteen juridista vahvistamista, kohdellaan rekisteröityä puolisoa kuitenkin monien sosiaalietuuksien suhteen 'ikään kuin' elatusvelvollisena; virallistettu parisuhde vaikuttaa kaikkiin sellaisiin sosiaalietuuksiin, joissa avioliitolla ja puolison tuloilla

on merkitystä. Lapsiperheiden kohdalla merkityksellisiä vaikutuksia ovat esimerkiksi lapsilisiin, lasten kotihoidon tukeen, työttömyysturvaan ja eläkkeisiin tulevat muutokset. Parisuhdelaki sinänsä ei kuitenkaan vaikuta millään tavalla niiden asemaan, jotka eivät virallista suhdettaan. Heidän sosiaaliturvaansa ei myöskään sovelleta avoliiton käsitettä.

Parisuhteensa virallistanut ei ole oikeutettu saamaan lapsilisän yksinhuoltajakorotusta, ja lasten kotihoidon tuen ja yksityisen hoidon tuen hoitolisässä otetaan huomioon myös juridisen vanhemman rekisteröidyn puolison tulot. Asevelvollisuuttaan suorittavan rekisteröity puoliso ja hänen lapsensa voivat hakea sotilasavustusta. Työttömyysturvassa lapsikorotus maksetaan kummankin juridisista lapsista. Rekisteröidyn puolison tulot vaikuttavat KELA:n maksamaan tarveharkintaiseen työmarkkinatukeen, mutta toisaalta työmarkkinatuen tulo rajaa korotetaan paitsi juridisten lasten, myös pelkän huoltajuussuhteen perusteella silloin kun tuki maksetaan suoraan työntekijälle. Ammattiliiton työttömyyskassan maksaman ansiosidonnaisen työttömyysturvan määrään parisuhteen rekisteröinnillä ei ole vaikutusta.

Kansaneläkkeen määrään virallistettu parisuhde vaikuttaa samalla tavalla pienentävästi kuin avioliittokin. Lapsikorotusta voidaan maksaa myös rekisteröidyn puolison juridisesta lapsesta, kun perheellä on yhteinen talous. Lisäksi lapsella on oikeus orvon eläkkeeseen juridisen vanhemman rekisteröidyn puolison kuoltua. Elatusvelvollisuus seuraa vain juridisesta vanhemmuudesta, mutta jos äidit tai isät ovat virallistaneet parisuhteensa, otetaan molempien tulot huomioon esimerkiksi päivähoitomaksuja määrättäessä, niin kuin heteroperheissäkin. Jos parisuhdetta ei virallisteta, vain juridisen vanhemman tulot otetaan huomioon.

Käytännössä sateenkaariperheelliset eivät aina ole kovin tietoisia oikeuksistaan työntekijöinä ja/tai ei-juridisina vanhempina. Oikeuksien parantamisen ohessa tiedon löytäminen täytyisikin tehdä nykyistä helpommaksi. Kaikki homot, lesbot, biseksuaalit ja transihmiset eivät ole ihmisoikeuspoliittisesti valveutuneita järjestöaktiiveja. Parhaimmillaan lainsäädännön lapsenmentäviä aukkoja ei kuitenkaan tarvitse aina muistaa huomata ja nykytilanteessakin tasa-arvoinen kohtelu on mahdollista. Ideaalitulanteessa ammatti-ihmiset toimivat asiallisesti. Työnantaja ymmärtää työntekijän perheelliseksi, vaikka vanhemmuutta ei voitaisi juridisesti vahvistaa. Työyhteisö iloitsee yhdessä tuoreen isän tai äidin kanssa ja kaikki perheenjäsenet voivat hyvin.

Lähteet

Si 210 Isyyslaki
Si 217 Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta
So 111 Sairausvakuutuslaki
Ty 101 Työsopimuslaki
Laki rekisteröidystä parisuhteesta

LAMPELA, Tiia 2000: Sateenkaariperheen ABC-kirja. SETA-julkaisuja 13. Helsinki: SETA ry.

Paula Kuosmanen

Lesbovanhempien taktiikat, perhe-esitykset ja sukupuoliyyliä työmarkkinoilla

Työn ja vapaa-ajan rajaa rakennetaan arjessa monin tavoin. Esimerkiksi tekemällä töitä ainoastaan työpaikalla tai tekemällä töitä ainoastaan tietyssä aikana, esiintymällä työpaikalla ainoastaan työroolissa pätevänä työntekijänä ja vaikenemalla työssä “omista yksityisasiasta”. Tästä huolimatta yksityiselämä kulkeutuu työpaikalle ja työ kotiin monin tavoin. Yksityisasiat ja perhe-elämä näkyvät työpaikalla puheluina, töistä hakemisena, kotihuoluna, iloisina perhe uutisina ja myös siinä tyylissä, jolla teemme töitä. Näin yksityinen perhe-elämä kietoutuu julkiseen, vaikka monien suomalaisten työpaikkojen “virallinen kulttuuri” näyttää ensisilmäyksellä perustuvan abstraktille käsitykselle yksilötyöntekijästä. Tämä työntekijä osoittautuu kuitenkin työpaikkojen virallisissa ja epävirallisissa käytännöissä, kuten kahvitauoilla ja käytäväkeskusteluissa, sukupuolitetuksi ja heteroseksualisoiduksi, joko perheettömäksi sinkuksi tai perheelliseksi henkilöksi. Tämä artikkeli kuvaa lesbovanhempien taktiikoita, perhe-esityksiä

ja sukupuoliytyylejä näissä työpaikkojen virallisissa ja epävirallisissa käytännöissä ja pohtii niiden vaikutusta lesbovanhempien asemaan työmarkkinoilla.

Artikkeli perustuu Suomen Akatemian rahoittaman “Suomalaisten lesboäitien arjen tilat” -tutkimuksiin työpaikkoihin liittyviin teemoihin. Kuvaan tässä artikkelissa erityisesti kahdentoista pääkaupunkiseudulla asuvan lesbovanhemman taktiikoita työmarkkinoilla ja arjen tilanteita helsinkiläisiltä työpaikoilta. Tutkimusta varten haastattelin vuosina 1999 ja 2000 yhteensä 40 lesbovanhempaa, joista 24 asui pääkaupunkiseudulla ja 16 eri puolilla Suomea, lähinnä suurissa ja keskikokoisissa kaupungeissa. Haastatellut lesbovanhemmat elivät perustamissaan ydinperheissä (8), uusperheissä (14), laajemmissa perhepiireissä (5), naisparina, joiden lapset eivät asuneet heidän luonaan tai joiden lapset olivat jo muuttaneet pois kotoa (7), tai yksinhuoltajina (4). Kahden haastatellun lesbovanhemman perhe oli muutoksessa ja he asuivat haastatteluhetkellä virallisesti yksin (1) tai vielä lasten isän kanssa heteroavioliitossa (1). Haastatellut lesbovanhemmat olivat pääasiassa iältään tyypillisten lapsiperheiden huoltajien ikäisiä eli 30-49 -vuotiaita. Tässä artikkelissa kuvattujen lesbojen sukupuoliytyylien kohdalla olen lisäksi hyödyntänyt omia kokemuksiani pääkaupunkiseudun lesboverkostoista ja työmarkkinoilta, muun muassa sosiaalityöntekijän työstä Helsingin kaupungin sosiaalivirastosta.

Keskityn tässä artikkelissa kuvaamaan sitä, millaisten taktiikkojen avulla pääasiassa pääkaupunkiseudulla asuvat pienten lasten lesbovanhemmat sovittivat yhteen työ- ja perhe-elämän velvoitteita? Miten he kertoivat perhesuhteistaan, puolisoistaan ja lapsistaan helsinkiläisten työpaikkojen kahvipöytäkeskusteluissa? Miten heidän monenlaisiin perheisiinsä suhtauduttiin työpaikoilla? Miten yleensä haastatellut suomalaiset lesbovanhemmat sijoittuivat työmarkkinoille?

Lesbovanhempien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen taktiikat

Angloamerikkalaisten tutkimusten mukaan lesboperheitä eivät sido samalla tavalla heteroperheiden sukupuoliitetut käsikirjoitukset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Amerikkalaisissa ja brittiläisissä yhteiskunnissa heteroperheiden työnjako perustuu usein perhepalkkaa saavan elättäjämiehen ja naishoivaajan toisiaan täydentäviin rooleihin. Näistä ja myös monista etelä- ja keskieuropalaisista maista (Ranskaa ja Belgiaa lukuun ottamatta) puuttuu laaja lasten päivähoitojärjestelmä, koska lasten hoito nojaa edelleen vanhaan kotiäiti-instituutioon (Kajanoja 1999, 13-14; Takala 2000, 84-87; Dunne 2000a; Sullivan 1996). Amerikkalaisten ja brittiläisten lesboperheiden työnjako ei tutkimusten mukaan muistuta tätä heteromallia vaan lesboparit, joilla oli yhteisiä lapsia, jakoivat kotityöt, vanhemmoimisen (Tasker & Golombok 1998; Sullivan 1996) ja palkkatyön tasaveroisemmin kuin heteroparit (Dunne 2000b). Brittiläisten lesboparien molemmat osapuolet esimerkiksi joko vähensivät työssäolotuntien määrää tai vuorottelivat sen suhteen, kumpi heistä oli päävastuussa lasten hoidosta riippumatta siitä kumpi heistä oli synnyttänyt lapset (Dunne 1999a; 1999b; 2000a). Dunne (1999a) esittääkin, että brittiläiset lesboparit olivat luovempia työ- ja perhe-elämän vaatimusten tasapainottamisessa ja vapaampia työnjaon sukupuoliitetuista käsikirjoituksista kuin heteroparit.

Suomalaisessa yhteiskunnassa niin sanottu kahden elättäjän perhe ja äitien ja naisten työssäkäynti on ollut kulttuurinen normi, jota on tuettu esimerkiksi pitkillä perhevapailta ja laajalla päivähoitojärjestelmällä (Sutela 1999a, 78). Sukupuolitettua työnjakoa heteroperheissä ovat pitäneet yllä kuitenkin naisten palkkatason pienuus (keskimäärin 80 % miesten keskimääräisistä palkoista) ja perhevapaiden tukeminen runsailla sosiaalietuuksilla, jotka muokkasivat Suomessa erityisesti 1990-luvulla vanhempien työnjakoa ja

pienien lasten hoitokäytäntöjä niin sanotun tilapäisen kotiäitimallin suuntaan (Takala 2000; Lehto 1999a; 1999b).

Nämä lakisääteiset perhevapaat ja sosiaalietuudet on kirjoitettu kuitenkin heteroperheiden mallin mukaan ja sidottu biologiseen vanhemmuuteen lukuun ottamatta kotihoidon ja yksityisen hoidon tukea, mikä jättää sosiaaliset lesbovanhemmat niiden ulkopuolelle (ks. perhe- ja työlainsäädännöstä Aarnipuu tässä kirjassa). Tämän johdosta suomalaisille kahden naisen lapsiperheille tai useamman vanhemman lapsiperheille jää vielä vähemmän mahdollisuuksia kuin heteroperheille jakaa lasten hoitoa tasaisemmin synnyttäneen äidin ja sosiaalisten vanhempien kesken. Lainsäädännön kautta nämä heteroperheiden sukupuolitetut työnjakomallit yhdestä hoivaajasta säätelevät myös suomalaisten lesboerheiden työnjakoa.

Kaikki haastatellut viisi yhdessä naispuolionsa kanssa lapsia hankkinutta sosiaalista lesbovanhempaa kuitenkin taktikoivat itselleen “isyysloma tai hoitovapaata” muiden keinojen avulla voidakseen osallistua täysipainoisesti perheeseen syntyneen vauvan hoitoon. Vaikka sosiaaliset lesbovanhemmat eivät olleet oikeutettuja palkalliseen isyyslomaan, kuten heteroisät, he järjestivät itselleen lapsen hoitovapaata käyttämällä palkallisia vuosilomiaan ja ylityövapaitaan, jaksottamalla osapäivätyötään tai jäämällä vapaaehtoisesti pois töistä. Sosiaaliset lesbovanhemmat, jotka olivat ajautuneet naisvaltaisille aloille tyypillisiin määräaikaisten työsuhteiden ketjuihin, jättivät hakematta määräaikaisen työsuhteen päätyttyä uutta työtä ja elivät palkattoman lastenhoitojakson aikana työttömyyspäivärahalla. Tämä oli mahdollista, koska naisparit eivät vielä vuonna 2000 voineet virallistaa parisuhdettaan eikä heitä siten tulkittu toisiinsa nähden elatusvelvollisiksi. Osa-aikaisina, freelancereina ja yrittäjinä toimivat lesbovanhemmat joutuivat lasten hoitajaksojen ajaksi luopumaan kokonaan tuloistaan. Opiskelevat sosiaaliset lesbovanhemmat käyttivät opiskeluun varattua aikaa lasten hoitoon ja elivät opintotuilla ja muilla etuuksilla. Perheessä, jossa molemmat naiset synnyttivät lapsia, lasten syntymät ajoitettiin niin, että molemmat äidit olivat yhtä aikaa perhevapaalla. Nämä taktiikat mahdollistivat sen, että molemmat vanhemmat pystyivät osallistumaan täysipainoisesti lasten hoitoon ja luomaan alusta lähtien kiintymyssuhteen perheeseen syntyneeseen vauvaan.

Vaikka suomalaisen työelämän perhevapaakäytännöt tukevat niin sanottua yhden hoivaajan mallia, missään haastatelluista perheistä ei suunniteltu sellaisia lapsenhoitojärjestelyjä, että toinen vanhemmista olisi jäänyt pysyvästi kotiin toisen elättäessä perhettä. Perheissä, joissa sosiaalinen vanhempi oli työssä, lapsen hoito jäi äitiysloman aikana ajallisesti enemmän imettävälle lapsen synnyttäneelle äidille. Mutta sosiaaliset äidit ja vanhemmat pyrkivät tasaamaan tätä viettämällä vauvan kanssa mahdollisimman paljon aikaa töiden jälkeen. Kotona työttöminä tai opiskelijoina olevat sosiaaliset vanhemmat tekivät kaikkia vauvanhoitotehtäviä, paitsi imettivät vauvoja tai vähintään auttoivat kaikissa vauvanhoitotehtävissä, myös yösyöttämisessä ja nukuttamisessa. Haastatellut suomalaiset lesbovanhemmat pyrkivät tasaamaan lasten- ja kodinhoitovelvollisuuksia vuorottelemalla niissä päivittäin arjen tasolla. Kun toinen äideistä hoiti lapsia, toinen teki sillä aikaa kotitöitä. Kotityöt olivat joissakin perheissä jakautuneet “lasten kanssa ja ilman” suoritettaviin töihin eivätkä miesten huoltotöihin ja pääasiassa naisten tekemään ruoanlaittoon ja pyykinpesuun kuten useimmissa suomalaisissa heteroperheissä (Sutela 1999a, 59).

Perhe-esitysten kautta lesboksi esittäytyminen

Työmarkkinoiden viralliset “perheoikeudet” ovat tuoneet “yksityiset” perhesuhteet osaksi suomalaisten työpaikkojen virallisia käytäntöjä. Näiden lakisääteisten perhevapaiden kautta heteroperhenormi on

kietoutunut viralliseksi osaksi suomalaisten työpaikkojen kulttuuria. Samalla tavalla Valentininen tutkimuksen (1993, 400-404) mukaan 1990-luvun alun englantilaisen pikkukaupungin työpaikoilla perhesuhteiden valuminen työpaikoille tuotti ne heteronormatiivisiksi tiloiksi 1*. Työnantajien myöntämät viralliset perhe-etuudet, kuten perhevakuutukset, -alennukset ja palkintomatkat, joita pystyivät hyödyntämään ainoastaan heteroseksuaalisessa suhteessa elävät työntekijät, rakensivat tätä heteroperhenormia virallisella tasolla. Samoin epäviralliset käytännöt, kuten “yksityisistä” parisuhteista, perhelomista, viikonlopuista ja lapsista kertominen olivat tärkeä osa työpaikkojen epävirallisia käytäntöjä ja työntekijöiden kuulumisten vaihtoa, joiden kautta työntekijät pitivät yllä suhteita toisiinsa. Nämä heteroseksuaaliset perhesuhteet materialisoituivat työpaikoilla myös lasten kuviksi työpöydälle. Suomalaisessa kulttuurissa monilla työpaikoilla vallitsee hienotunteinen ja työntekijöiden “yksityisasioihin” puuttumaton kulttuuri. Tämän näennäisen hiljaisuuden kuitenkin murtavat etenkin naisvaltaisilla työpaikoilla toistuvat äitiyslomalle jäänti-ilmoitukset, jotka rakentavat työpaikkoja heteroseksualisoiduiksi tiloiksi. Tällöin lesboksi tiedetyn naisen, joka ei ole näkyvästi raskaana, ilmoitus lapsen saannista hetkellisesti kyseenalaistaa heteroperhenormia.

Monien pääkaupunkiseudulla asuvien lesbovanhempien työkaverit ja esihenkilöt yllättyivätkin, kun lesboksi tiedetty työntekijä ilmoitti jäävänsä äitiyslomalle. Työkaverit saattoivat kommentoida, että “olipas yllätys!” tai udella spontaanisti, että “no kukas on isä?”. Uteliaille lapsen alkuperää kyseleville työkavereille lesbovanhemmat taktisesti korostivat luovuttajan roolia ja vastasivat, että “lapsella ei ole isää vaan luovuttaja”. Jotkut saattoivat kysellä yleisesti kahden keskeisessä tilanteessa, “miten kaksi naista voi saada lapsen?”, johon kysymykseen lesbovanhemmat kertoivat kaikki mahdolliset lapsentekovaihtoehdot. Vieraampien henkilöiden kysymykset, esimerkiksi sosiaalisen vanhempansa sylissä istuvasta vauvasta saattoivat olla, että “kenes lapsi tämä on?”. Vastatessaan näihin kysymyksiin lesbovanhempien taktiikkana oli korostaa lasten olevan yhteisiä, mutta biologisen vanhemmuuden diskurssiin sopeutuen kertoa myös, kumpi heistä oli lapsen synnyttänyt.

Monet lesbovanhemmat esittelivät työkavereilleen valokuvia uusista perheenjäsenistään. Nämä valokuvat tekivät sosiaalisen vanhemman työstä poissaolot ymmärrettäviksi ja kahden naisen perheen ja lapsen saannin näkyväksi työpaikalla. Joidenkin taktiikkana oli kertoa kerralla mahdollisimman monelle onnellisesta lapsen odotuksesta. Näin teki muun muassa miesvaltaisella työpaikalla työskentelevä Suvi.

Suvi: Mä lähetin työpaikalla sellasen sähköpostin koko talon jakeluun, noin sadan hengen talon sisäiselle [listalle], että “me odotetaan vauvaa, että puolisoni on raskaana” tämmösellä otsikolla, ja niille jotka tuntee mut. Ja sitten kun Jaakko syntyi, niin mä laitoin sitten samalla tavalla tiedoksi.

[...]

Paula: Miten sun työkaverit reagoi siihen?

Suvi: No sähköpostissa tuli hirveesti palautetta, onnitteluja. Sehän [sähköposti] on hirveen semmonen yleinen kommentaatiomuoto meillä, kun kaikki istuu omissa kopperoissaan siellä. Hirveesti onnitteluja ja samoin käytävällä ja sitten nuorten isien kanssa keskusteluja siellä käytävällä ja ...

Paula: Minkälaisia keskusteluja? Kerro vähän.

Suvi: No semmosia, että minkälaista on kun lapsi syntyy, ja minkälaista on olla synnytyksessä, ja että “on niin kivaa kun on lapsia” ja että “onpas hauskaa että sulle tulee vauva”.

Käyttämällä hyväkseen työpaikkojen hegemonisia parisuhde- ja perhediskursseja “yksityisten” perhesuhteiden esittämisestä Suvi laittoi iloisen perheutisen työpaikan sähköpostilistalle. “Me” pronomiinilla hän ilmaisi - kuten kaikki muutkin - olevansa perheellinen ja puolison raskaudesta

puhuminen ilmaisi hienovaraisesti - käyttämättä sanaa lesbo tai korostamatta puolison sukupuolta - puolison olevan nainen. Näin Suvi kertoi perheenlisäyksestään kuten muutkin hänen työkaverinsa.

Monet haastatellut lesbovanhemmat, kuten Suvi, kertoivat työkavereilleen: uudesta naisystävästään, kihlautumisestaan, avovaimostaan, puolisostaan ja syntymässä olevista lapsista tai “meidän” lapsista ja “meidän” tekemisistä vapaa-aikana ja lomilla yksilöimättä aina tarkemmin keihin kaikkiin tällä “meillä” viitattiin. Näin lesbovanhemmat taktisesti asettautuivat työpaikalla käytössä oleviin parisuhde- ja perhediskursseihin korostamatta itseään lesboina, vaikka se selvisikin perheen kokoonpanosta ja vaikka se olikin monien työkavereiden tiedossa.

Monet äitiyslomalla olevat biologiset äidit kävivät esittelemässä syntynyttä vauvaa sekä omalla että puolisonsa työpaikalla. Näiden äitiyslomalla olevan äidin ja vauvan tekemien vierailujen aikana sosiaalisen vanhemman työkavereille viimeistään selveni kuva kahden äidin ja juuri syntyneen vauvan lapsiperheestä, joka rikkoi automaattista heteroperheoletusta. Yksi biologinen äiti kertoikin, että vaikka hänen puolisonsa olikin hakenut häntä usein töistä, työkaverit olivat tulkinneet tämän hänen siskokseen. Heidän perheensä herätti työpaikalla huomiota vasta, kun puoliso tuli hakemaan häntä töistä heidän lapsensa kanssa. Oman lesboperheen esittely ja kuulumisten kertominen tarjosikin monille, erityisesti nuorennäköisille sosiaalisille lesbovanhemmille positiivisen tavan esittää itsensä perheellisinä ja sitä kautta vastuullisina aikuisina omalla työpaikallaan.

Nämä pääkaupunkiseudulla asuvien lesbovanhempien perhe-esitykset toivat esiin monilla helsinkiläisillä työpaikoilla vallitsevat heteronormatiiviset käytännöt ja oletuksen, että ainoastaan synnyttäneillä äideillä voisi olla “omia lapsia”. Jotkut sosiaaliset lesbovanhemmat välttivätkin lapsiainetta vieraampien ihmisten seurassa, koska “omista lapsista” puhuminen herätti kuulijoissa oletuksen lasten synnyttämisestä, ja lisäksi usein myös hetero-oletuksen perheessä asuvasta isästä ja puhujan aviomiehestä. Kaikki sosiaaliset vanhemmat eivät aina jaksaneet ryhtyä kumoamaan näitä heteroperheoletuksia lyhyesti tapaamilleen asiakkailleen tai vieraammille kollegoilleen. Jotkut sosiaaliset vanhemmat ratkaisivat tämän kertomalla perheessä olevista lapsista käyttämättä omistusliitteitä.

Pääkaupunkiseudulla vakituudessa töissä (n=10) työskentelevistä lesbovanhemmista seitsemän työskenteli lesbo- ja homomyönteisillä tai vapaamielisillä työpaikoilla, joissa lähes kaikki työkaverit tiesivät heidän perhesuhteistaan ja sitä kautta myös heidän lesboudestaan. 1990-luvulla lesboja ja homoja kohtaan positiiviseksi muuttuneesta pääkaupunkiseudun ilmapiiristä huolimatta jotkut lesbovanhemmat joutuivat vuonna 2000 edelleenkin harkitsemaan, kenelle kertoivat tarkemmin perheestään kuulijan tuttuuden, suvaitsevaisuuden ja muiden oletettujen arvojen perusteella. Tätä “asennetutkaa” käyttäen lähes poikkeuksetta useimmilta helsinkiläisiltä työpaikoilta löytyi joitakin työkavereita, joiden kanssa haastatellut vanhemmat tutustuivat paremmin ja jakoivat myös perhekokemuksiaan. Ne, jotka eivät olleet kertoneet kaikille työkavereille perheestään, pitivät työpaikkojensa ilmapiiriä kuitenkin asiallisena ja hienotunteisena, jossa ei puututtu kenenkään yksityisasioihin eikä ryhdytty utelemaan kenenkään perhesuhteita. Tosin joillakin työpaikoilla esiintyi parempien tuttujen kesken etenkin ennen viikonloppua tai vapaamuotoisemmissa tilaisuuksissa levottomia juttuja, joissa esimerkiksi miesten maskuliinisuutta käsiteltiin homovitsien kautta. Näitä vitsejä ei kuitenkaan kohdistettu haastateltuihin lesbovanhempiin.

Vuonna 2000, jolloin parisuhdelaki ei vielä ollut voimassa, varsinkin pienemmissä kaupungeissa asuvat lesbovanhemmat joutuivat käyttämään monenlaisia taktiikoita selvittääkseen tilanteista, joissa “yksityiset” perhesuhteet valuiivat työtilanteisiin. Näissä tilanteissa lesbovanhemmat esittelivät taktisesti naisystävänsä

ystävänä tai kolleganaan ja puhuivat työkavereille seurustelusuhteestaan ystäväsuhteena. Näiden muiden ihmissuhdediskurssien avulla he kiersivät lesboksi positioitumisen työpaikallaan (ks. Kuosmanen 2000, 110). Jotkut pitivät työ- ja perhesuhteet toisistaan kokonaan erillään olemalla puhumatta naisystävästään tai perhesuhteistaan työkavereilleen, rajoittamalla työpaikalla naisystävän kanssa puheluita tai puhelimesta yksityisasiasta puhumista ja tarvittaessa esimerkiksi harhauttamalla työkavereita osallistumalla työyhteisön perjantai-illan kapakkakerrokselle. Näitä samoja työ- ja perhe-elämän toisistaan erillään pitämisen taktiikoita käyttivät 1980-luvulla Hallin (1989) haastattelemat sanfransicolaiset lesbot, jotka työskentelivät yritysmaailmassa ja Valentininen (1993b) haastattelemat englantilaiset pikkukaupungissa asuvat lesbot 1990-luvun alussa.

Työpaikkakulttuurit ja sukupuoliyyli

Naisten ja lesbojen työmarkkinoille sijoittumiseen ja työuralla etenemiseen vaikuttavat työmarkkinoiden sukupuolittuneiden rakenteiden ja työpaikoilla normeiksi muodostuneiden perhesuhteiden lisäksi myös eri alojen ja työpaikkojen organisaatiokulttuuriin ja työtehtäviin sisään kirjoitetut sukupuoliyyli, jotka ovat avoimesti tai kätkeytyneesti (hetero)seksualisoituja (Hearn et al (ed) 1989; Pringle 1989; Valentine 1993a, 400-404; McDowell 1995; 1999, 134-147). Ackerin (1994) 1980-luvun lopulla tutkimissa ruotsalaisissa pankeissa organisaatiokulttuuriin käsikirjoitettu sukupuoliroolien hierarkia esti pankeissa pitkän työuran tehneitä naisia etenemästä pankkiorganisaatiossa, kun taas miehet etenivät naisiin verrattuna nopeasti esimies- tai erityistehtäviin, joista maksettiin parempaa palkkaa. Työtehtävissä menestyminen liitettiin Lontoon Cityn pankkiiriliikkeissä McDowellin (1995) tutkimuksen mukaan maskuliinisuuteen. Menestyneitä diilereitä kuvattiin heteroseksualisoiduilla maskuliinisilla määreillä kuten “big swinging dicks” ja naisia “honorary big swinging dicks”. Myös monet naisdiilerit omaksuivat pankkiiriliikkeissä pätevän työntekijän maskuliinisen pukeutumistyylin (McDowell 1995).

Työtehtäviin kietoutuneet sukupuoliyyli eivät koske pelkästään pukeutumista, vaan ruumiiseen kirjoittautuneita sukupuolittuneita liikkumis- ja vuorovaikutustyyliä, eleitä ja äänenpainoja, jotka toistettuina tuottavat työpaikoilla sopivina ja pätevänä pidettyjä sukupuoliiesityksiä, joista tulee osa työpaikan kulttuuria (McDowell 1995). Näitä työpaikoilla normeiksi muodostuneita (hetero)seksualisoituja sukupuoliyyliä lausutaan harvoin ääneen tai kirjoitetaan työpaikan ohjesääntöihin, mutta ne tulevat esiin työkavereiden ohimennen heittämissä “viattomissa” kommentteissa (ks. esim. Dellinger & Williams 1997, 159-165; Crawley 2002, 83). Samalla tavalla kuin esimiestehtävissä toimiviin naisiin kohdistetaan yhtä aikaa ristiriitaisia odotuksia vallankäyttöön liitetystä maskuliinisesta tyylistä ja sukupuolen mukaisesta feminiinisestä tyylistä, samalla tavalla joillekin androgyynisemmille lesboille voidaan esittää odotuksia feminiinisestä tyylistä ja pukeutumisesta (Dellinger & Williams 1997, 159-162). Tämä suomalaisessa kulttuurissa (ultra)feminiiniseksi tulkittu tyyli tarkoittaa “miesten miellyttäjäksi pukeutumista” noudattamalla heteroseksuaalisia kauneusihanteita ja käyttämällä runsaasti aikaa meikkaamiseen (Dellinger & Williams 1997, 159-165). Lisäksi tähän ultrafeminiiniseen tyyliin kuuluu sukupuolihierarkian toistaminen ottamalla vastaan jatkuvasti miesten apua oven avaamisesta vaativampiin työtehtäviin ja siten miesten kyvykkyyden ylläpitäminen omaa osaamista, kykyjä ja voimia vähättelemällä, (naisellista) avuttomuutta esittämällä ja keskittymällä toisarvoisiin asioihin (ks. esim. Pringle 1988). Monet lesbot vierastavatkin aloja ja työpaikkoja, joissa vaaditaan tätä ultrafeminiinistä tyyliä siihen kietoutuneiden heteroseksuaalisten normien ja kauneusihanteiden vuoksi (Dellinger & Williams 1997, 155; Crawley 2002, 82-87) 2*.

Työtehtäviin käsikirjoitetun feminiinisen sukupuolityylin lisäksi lesbot voivat vierastaa naisvaltaisten työpaikkojen sosiaalista kulttuuria, jos se perustuu naisten keskinäiselle heteroseksuaaliselle sosiaalisuudelle, kuten tupperware- tai kauneustuotteiden verkostomarkkinointikutsuille, jotka korostavat heteroperheiden työnjaon mukaista naisten roolia (ks. Dellinger & Williams 1997, 169). Dunnen (1997) tutkimuksessa brittiläisistä lesboista vain kolmasosa työskenteli naisvaltaisilla aloilla, kun yleensä brittiläisistä naisista kaksi kolmasosaa työskentelee naisvaltaisilla aloilla, kuten hoitotehtävissä. Haastatelluista suomalaisista lesbovanhemmista vain reilu neljäsosa työskenteli naisvaltaisilla aloilla, kun suomalaisista naispalkansaajista naisvaltaisilla aloilla työskentelee noin puolet (Lehto 1999a, 16) *3. Yllättävää ei olekaan, että lesbot työskentelevät heteronaisia useammin miesvaltaisilla aloilla. Dunnen (1997) haastattelemissa 60 brittiläisestä lesbosta noin kolmasosa työskenteli miesvaltaisilla aloilla, kun taas haastattelemissani suomalaisista työssäkävivistä lesbovanhemmista neljäsosa työskenteli miesvaltaisilla aloilla 4*.

Lesbojen hakeutuminen miesvaltaisille aloille ei kuitenkaan johdu pelkästään naisvaltaisten alojen sukupuolityylien vieroksumisesta, vaan miesvaltaisten alojen paremmasta palkkatasosta, uranäkymistä ja houkuttelevammista työtehtävistä. Tosin monilla brittiläisillä lesboilla oli aluksi vaikeuksia edetä naisina miesvaltaisilla työpaikoilla. (Dunne 1997, 136-172). Monet ruumiillisen työn miesvaltaiset alat, kuten armeija tai kuljetusala ja tekniset keskiasteen tutkintoa vaativat alat tarjosivat brittiläisille lesboille mahdollisuuden tehdä sitä mitä miehetkin, hankkia teknisiä taitoja, työskennellä muiden lesbojen kanssa ja myös pukeutua työssä mukavammin kuin liikkumista rajoittaviin feminiinisiin asuihin (emt., 143-160). Miesvaltaiset alat ja työpaikat eivät kuitenkaan välttämättä tarjoa lesboille pakopaikkaa ultrafeminiinisestä tyylistä, koska etenkin vähän koulutusta vaativilla miesvaltaisilla aloilla ja työpaikoilla voi esiintyä homovastaisuutta, joista kahdella haastatellulla lesbovanhemmalla oli kokemuksia. Miesvaltaisissa työpaikoissa sukupuolensa ylittäneet naiset voivatkin joutua ylikorostamaan feminiinisyyttään elleivät he halua tulla tulkituiksi lesboiksi.

Työpaikoilla pätevinä pidettyihin heteroseksualisoituihin sukupuolityyleihin kietoutuu myös muita tyylejä, kuten esimerkiksi vanhemmuus- ja ikätyylejä (Dellinger & Williams 1997, 167-168). Monilla aloilla esimiestehtävissä toimivilta nuorilta työntekijöiltä edellytetään auktoriteettiaseman esittämistä ja “iän myötä kertyneen” työkokemuksen viestimistä ja pukeutumista omaa biologista ikää vanhemman tyyllisesti. “Lesboskenessä” arvostettu nuorekas, hoikka ja näkyvä “ikoninen” lesbotyyli ja sen valuminen osaksi työtyyliä voikin tulla tulkituksi työpaikalla käänteisellä tavalla *5. Lyhyt työpaikalla miesten malliksi tulkittu hiusmalli, lävistysten ja vangeilla tai esiintyvillä taiteilijoilla yleisten tatuointien vilahtaminen, ikoniseen tyyliin kuuluvat työpaikan naisten koruvalikoiman rinnalla maskuliinisilta näyttävät paksut ketjut, korvakorut ja sormukset, toimistotyylistä poikkeavat maasto- tai urheilukengät ja reipas ei-feminiininen kävelytyyli saattavat estää työkavereita näkemästä lesbotyöntekijää yhtä pätevänä, vastuullisena ja luotettavana työntekijänä kuin heteroseksuaaliseen feminiinisyyteen pukeutuneita ja aikuisilta näyttäviä naistyöntekijöitä. Työkaverit saattavat myös luulla hoikkaa nuorekkaasti pukeutuvaa lesbotyöntekijää huomattavasti nuoremmaksi kuin hän todellisuudessa on. Jotkut haastattelemani nuorennäköiset lesbovanhemmat korostivatkin taktisesti työpaikallaan olevansa perheellisiä, jotta heidät nähtäisiin nuorekkaasta ulkonäöstä huolimatta vastuullisina työntekijöinä.

Poliittisille lesboille näkyvästi lesboksi pukeutuminen ja siten kieltäytyminen sovittautumasta tarjolla oleviin aikuisen heteronaisen tyyliin on aina ollut tärkeä keino osoittaa kritiikkiä yhteiskunnan heteronormatiivisia rakenteita vastaan 6*. Näille lesboille lesbisesti latautuneiden asujen, kuten 1990-

luvulla ja 2000-luvun alussa reisitaskuhousujen, pvc-housujen, doc martens-kenkien ja paksujen kaula-, ranne- ja avainketjujen ja lävistysrenkaiden pois ottaminen, tatuointien piilottaminen ja hiusten kasvattaminen olisi heteroksi pukeutumista. Monien poliittisten lesbojen taktiikkana onkin hakeutua aloille, jossa "radikaalia" tyyliä osataan tulkita positiivisella tavalla, esimerkiksi merkiksi luovuudesta ja omaperäisestä ajattelusta. Kuvaavaa olikin, että haastatelluista lesbovanhemmista näkyvin lesbotyyli oli niillä, jotka työskentelivät taide-, tiede- ja miesvaltaisilla aloilla tai jotka olivat vielä opiskelijoita 7*.

Yleisin lesbojen taktiikka onkin sekoittaa lesbistä pukeutumistyyliä työtyyliin ja ilmaista lesbistä makua hienovaraisesti esimerkiksi koruissa, vöiden soljissa, tummissa takin ja housujen väreissä; puvun takin leikkauksessa ja paidan yksinkertaisuudessa; sekä hameiden, helmien ja ylettömän meikin puuttumisella. Vielä 1990-luvun lopussa monille pääkaupunkiseudulla toimistoissa työskenteleville lesboille sukupuolityyliin sekoittaminen ja esimerkiksi miesten puvun takin käyttäminen työasuna oli houkutteleva vaihtoehto. Monet uudessa työpaikassa aloittavat lesbotyöntekijät pukeutuvatkin aluksi työpaikan sukupuolityylejä kopioiden ja vasta vähitellen asemansa työpaikalla vakiinnutettuaan antavat "yksityisten" tyylien valua yhä enemmän työtyyliin. Monet lesbot viestivät - halusivatpa tai eivät - ruumiin liikkeisiin automatisoitunutta lesbistä vuorovaikutus- ja liikkumistyyliään toisille lesboille tunnistettavilla tavoilla. Vuonna 2000 joidenkin vakituissa työsuhteissa olevien haastateltujen lesbovanhempien taktiikkana oli tarkoituksella liikuttaa työpaikan sukupuolityylejä vähän kerrallaan vapaamielisempään suuntaan pukeutumalla niiden vastaisesti esimerkiksi sukupuolityylejä sekoittamalla ja esimerkiksi puolustamalla omaa tyyliä työpaikan kokouksissa. Ruumiisiimme kirjoittautuneet ikä-, vanhemmuus-, sukupuoli- ynnä muut tyylit valuvat kuitenkin tavalla tai toisella työtyyleihimme. Adkinsin (2000, 214) mukaan työpaikkakulttuureissa pätevinä pidettyjen sukupuolityyliin sekoittaminen hienovaraisesti näkyvään lesbotyyliin onkin avain työpaikkakulttuurien muuttamiseksi lesbomyönteisemmiksi.

Lesbovanhempien asema ja taktiikat työmarkkinoilla

Edellä esitetyt kolme työpaikkojen käytäntöä: viralliset vanhempainloma- ja perhevapaajärjestelyt, epäviralliset perhe-esitykset ja dikotomisat sukupuolityylit kuvaavat niitä mekanismeja, joilla "yksityiset" heteroperhesuhteet ovat valuneet suomalaisten "julkisten" työpaikkakulttuureiden vakiintuneiksi osiksi ja myös työntekijöiden pätevyyden kriteereihin. Päivittäin toistettuina ne luonnollistuvat monille työpaikoille normeiksi ja rakentavat äänenlausumattomia oletuksia ja normeja työntekijöiden "yksityisten" suhteiden heteroseksuaalisuudesta. Tämän mekanismin kautta monilla aloilla ja työpaikoilla viihtyvät ainoastaan työpaikkakulttuurin (hetero)sukupuolikäsitteisiin sopivat työntekijät ja etenemismahdollisuuksia niissä saavat vain heterosukupuolityylejä kopioivat ja toistavat työntekijät.

Puolet (n=20) haastatelluista 23-53-vuotiaista lesbovanhemmista eli joko kokonaan tai osittain näiden työpaikkojen päivittäisten heteronormatiivisten käytäntöjen ulottumattomissa. Viidesosan eli kahdeksan haastatellun lesbovanhemman taktiikkana oli työllistää itse itsensä yrittäjänä ja freelancereina ja kontrolloida siten itse työpaikan kulttuuria ja päivittäisiä työolosuhteita, vaikkakin asiakastapaamisissa he joutuivat mukauttamaan työtyyliään asiakkaiden mukaan. Lesbovanhemmat työllistivät itse itsensä huomattavasti useammin kuin suomalaiset työmarkkinoilla olevat naiset keskimäärin. Vajaan neljäsosan eli yhdeksän lesbovanhemman taktiikkana oli satsata opintoihin, pitkittää opiskelijaelämää opiskelemalla useita tutkintoja ja siten varmistaa paremmat työnsaantimahdollisuudet myöhemmin. Kolme haastatelluista eli pelkästään työttömyysturvan ja muiden etuuksien avulla.

Jo synnytyksiään ohittaneiden yli 40 -vuotiaiden lesbovanhempien (n=16) asema työmarkkinoilla oli paras kautta maan ja heistä valtaosa (10) oli vakituudessa työsuhteessa. Sen sijaan perheellisillä ja synnytyksikäisillä alle 40-vuotiailla lesbovanhemmilla (n=24) näytti olevan vaikeuksia sijoittua työmarkkinoille ja yhtä lukuun ottamatta kaikki määräaikaisissa työsuhteissa olevat (6) olivat alle 40-vuotiaita. Lähes puolet (11) alle 40-vuotiaista haastatelluista lesbovanhemmista elätti itseään ja perhettään työmarkkinoiden ulkopuolella opiskelijoina (8) ja työttöminä (3). Lesbovanhempien vaikeuksiin sijoittua työmarkkinoille viittaavat pienessä aineistossani esiintyvä opiskelijoiden suuri määrä, lähes neljäsosa kaikista haastateltavista, korkea ikä, viisi heistä oli yli 30-vuotiaita, ja useiden tutkintojen opiskelu. Lisäksi kolmasosalla haastatelluista työmarkkinoilla olevista lesbovanhemmista oli kaksi tutkintoa, tai he tekivät useamman alan töitä elättääkseen itsensä ja perheensä 8*.

Suomalaiset lesbovanhemmat olivat englantilaisten lesbojen tapaan vapaampia kuin heteronaiset ylittämään sukupuolensa rajat ja hakeutumaan useammin myös miesvaltaisille aloille. Työmarkkinoille sijoittumisen kannalta monille onnistuneimmaksi taktiikaksi osoittautui kuitenkin osittainen sopeutuminen työmarkkinoiden sukupuolittuneisiin heteronormatiivisiin rakenteisiin. Tämä tarkoitti sitä, että lesbovanhemmat ottivat huomioon eri alojen ja työpaikkojen homovastaisuuden tai lesbomyönteisyyden ja käyttivät lasten hoitoon säädettyjä lakisääteisiä etuuksia maksimaalisella tavalla. Vakituksissa (14) tai määräaikaisissa työpaikoissa (6) työskenteleville lesbovanhemmille useimmissa tilanteissa onnistuneimmalta taktiikalta näytti vain osittainen sopeutuminen työpaikkojen heteronormatiivisiin käytäntöihin. Lesbovanhemmat kertoivat taktisesti omasta kahden naisen perheestä työpaikalla tarjolla olevissa perhe- ja ihmissuhdediskursseissa, sekoittivat onnistuneesti työpaikan sukupuolityylejä vähitellen omalla tavallaan ja tarvittaessa mieluummin työllistivät itse itsensä kuin sopeutuivat työpaikkojen heteronormatiivisiin käytäntöihin.

Viitteet

*1 Nieva ja Gutek (1981) käsitelivät työpaikan sukupuolittuneita tyyliä rooliteorian kautta ja puhuivat sukupuolirooliodotusten (kuten naisten passiivisuuden, lojaalisuuden, hoivaamisen ja emotionaalisuuden) valumisesta työrooleihin käsitteellä "sex-role spillover".

*2 Dellinger ja Williams (1997) haastattelivat 20 amerikkalaista naista, joista viisi oli lesboja, meikkaamisesta työpaikalla. Amerikkalaisessa kulttuurissa, jossa naisten odotetaan näyttävän feminiinisiltä kaksi haastatelluista lesboista ei meikkannut, yksi meikkasi joskus ja kaksi ei meikkannut ollenkaan. Myös joihinkin feminiinisiin lesbotyyleihin, kuten femmen, top femmen ja lipstick lesbon ja lesbian chich -tyyliä edustavien lesbojen tyyliin kuuluu meikkaaminen. Katso suomalaisista lesbotyyleistä Hekanaho 1996.

*3 Naisvaltaisiksi aloiksi tulkittiin sosiaali-, terveydenhuolto- ja koulutusalojen työpaikat ja ei-teknisten alojen sihteerin tehtävät. Naisistumassa oleviksi aloiksi tulkittiin terveydenhuoltoalan esimiestehtävät, ja media-alan työtehtävät (Lehto 1999a, 16).

*4 Eri alojen luokittelu mies- ja naisvaltaisiin aloihin vaihtelee käytetäänkö luokitteluperusteena koko alaa, työpaikkaa vai työtehtäviä. Suomalaisista lesbovanhemmista miesvaltaisilla aloilla työskenteleviksi luokiteltiin tekniikan, maatalouden ja taidealojen työpaikoissa työskentelevät, jota haastateluissa kuvattiin miesvaltaiseksi tai joissa tulkintani mukaan nainen yhä edelleen merkittiin nais-etuliitteellä. Lisäksi miesvaltaisilla aloilla työskenteleeseen luokiteltiin järjestysalan valvontatehtävissä, informaatio- ja media-alan teknisissä tehtävissä ja miesvaltaisissa käsityöammateissa toimivat lesbovanhemmat. Seka-aloiksi tulkittiin teknisten alojen myynti- ja sihteerin tehtävät, ei-teknisiin aloihin liittyvät tutkimus-, informaatio,-

ja organisointitehtävät ja palveluammatit, joissa työskentelee molempia sukupuolia. Haastateltavien nimettömyyden suojaamiseksi haastateltavien aloja ja työpaikkakulttuureita ei kuvata tarkemmin tässä artikkelissa.

*5 Helsinkiläisen lesboyhteisön tai “lesboskenen” nuoruutta ja hoikkuutta ihannoivaa arvomaailmaa kuvaavat esimerkiksi vanhemmista (yli 30-v.) lesboista käytetyt liikanimet “sitruuna” ja “vanha tankki”.

*6 Judith Halberstamin (2002) mukaan aikuistumiselle on tarjolla ainoastaan heteroseksualisoituja kulttuurisia representaatioita, joita vastaan queer- ja lesboalakulttuurit hyödyntävät nuorisokulttuuria, sen representaatioita ja musiikkia, kuten punkkia ja kapinallisen nuoren miehen tai pojan representaatioita muokaten niistä monenlaisia transgender versioitaan.

*7 Haastatellut (n=40) on luokiteltu muistinvaraisesti heidän haastattelutilanteissa esittämien lesbotyyliensä perusteella. Näkyväksi lesbotyyliksi on tulkittu lesbokulttuuria tuntemattomallekin selvästi havaittava ruumiiseen kirjoittautunut ja esimerkiksi hiustyyliässä päivittäin näkyvä heterofeminiinisestä tyylistä erottautuminen.

*8 Haastatelluista seitsemällä lesbovanhemmalla oli kaksi tutkintoa. Kaksi heistä oli kuitenkin työttömänä ja yksi opiskeli kolmatta korkeakoulutasoista tutkintoa. Monta tutkintoa suorittaneiden lisäksi neljä teki kahden tai useamman alan töitä, osin toisen palveluksessa, osin freelancereina tai yrittäjinä.

Lähteet

ACKER, Joan (1994) The Gender Regime of Swedish Banks. *Scandinavian Journal of Management*. Vol 10: 2, 117-130.

ADKINS, Lisa (2000) Mobile Desire: Aesthetics, Sexuality and the “Lesbian” at Work. *Sexualities*, Vol 3:2, 201-218.

CRAWLEY, Sara L. (2002) “They Still Don’t Understand Why I Hate Wearing Dresses!” An Autoethnographic Rant on Dresses, Boats, and Butchness. *Cultural Studies - Critical Methodologies*, Vol 2:1, 69-92.

DELLINGER, Kirsten & WILLIAMS, Christine L (1997) Makeup at Work. Negotiating Appearance Rules in the Workplace. *Gender & Society* 1997. vol 11:2, 151-177.

DUNNE, Gillian (1997) Lesbian Lifestyles. *Women’s Work and the Politics of Sexuality*. Hampshire and London: MacMillan.

DUNNE, Gillian (1999a) What Difference Does “Difference” Make? Lesbian Experience of Work and Family Life. In Seymor, Julie and Bagguley, Paul (ed) *Relating Intimacies. Power and Resistance. Explorations in Sociology 57*. British Sociological Association. Hampshire and London: Macmillan.

DUNNE, Gillian (1999b) A Passion for “Sameness”? Sexuality and Gender Accountability. In Silva, E. B and Smart, C (ed) *The New Family*. London: Sage.

DUNNE, Gillian (2000a) Opting into Motherhood. Lesbians Blurring the Boundaries and Transforming the Meaning of Parenthood and Kinship. *Gender & Society*: Vol 14:1, 11-35.

DUNNE, Gillian (2000b) Lesbians as Authentic Workers? Institutional Heterosexuality and the Reproduction of Gender Inequalities. *Sexualities* Vol 3:2, 133-148.

HALBERSTAM, Judith (2002) What’s that smell? Subcultures and Queer Community. *Alustus* 25.5.2002 Re-Imagining Communities. An international conference organised by the Institute for Women’s Studies, Lancaster University, May 23-25th, 2002.

HALL, Marny (1989) Private Experiences in the Public Domain: Lesbians in Organizations. In Hearn, Jeff; Sheppard, Deborah L; Tancred-Sheriff, Peta; Burrell, Gibson (ed) (1989) *The Sexuality of Organization*. London: Sage.

HEARN, Jeff & SHEPPARD, Deborah L & TANCRED-SHERIFF, Peta & BURRELL, Gibson (ed)

- (1989) *The Sexuality of Organization*. London: Sage.
- HEKANAHO, PiaLivia (1996) *Lesboluistimet -lesbouksien visuaalisia representaatioita*. Kirjassa Hekanaho, Pialivia ym. (toim) *Uusin silmin. Lesbien katse kulttuuriin*. Helsinki: Yliopistopaino.
- KAJANOJA, J (1999) *Lasten päivähoito investointina*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, tutkimuksia 50. Helsinki.
- KUOSMANEN, Paula (2000) *Äitien ja lesbojen arkipäivän tilanteita*. Performatiivis-diskursiivinen tarkastelu. Naistutkimusraportteja 2000:1.
- LEHTO, Anna-Maija (1999a) *Kohti työelämän tasa-arvoa*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999) *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus: Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Hakapaino ja SVT.
- LEHTO, Anna-Maija (1999b) *Sukupuolten palkkaero*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999) *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus: Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Hakapaino ja SVT.
- LEHTO, Anna-Maija & SUTELA, Hanna (1999) *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus: Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Hakapaino ja SVT.
- MCDOWELL, Linda (1995) *Body Work. Heterosexual gender performances in city workplaces*. Kirjassa Bell, David & Valentine, Gill (ed) *Mapping Desire. Geographies of sexualities*. London and New York: Routledge.
- MCDOWELL, Linda (1999) *Gender, Identity & Place. Understanding Feminist Geographies*. Cambridge: Polity Press.
- NIEVA, V. F. & GUTEK, B. A. (1981) *Women and Work: a Psychological Perspective*. New York: Praeger.
- PRINGLE, Rosemary (1988) *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*. Sydney: Allen and Unwin.
- SUTELA, Hanna (1999a) *Työ ja perhe*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999) *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus: Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Hakapaino ja SVT.
- SUTELA, Hanna (1999b) *Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999) *Tasa-arvo työoloissa*. Tilastokeskus: Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Hakapaino ja SVT.
- SULLIVAN, Maureen (1996) *Rozzie and Harriet? Gender and Family Patterns of Lesbian Coparents*. *Gender & Society* vol 10:6, 747-767.
- TASKER, Fiona & GOLOMBOK, Susan (1998) *The Role of Co-Mothers in Planned Lesbian-Led Families*. Kirjassa Dunne, Gillian A. (ed) *Living "Difference". Lesbian Perspectives on Work and Family Life*. New York and London: Harrington Park Press, Haworth Press.
- TAKALA, Pentti (2000) *Lastenhoito ja sen julkinen tuki*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. STAKES: Tutkimuksia 110. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino.
- VALENTINE, Gill (1993a) *(Hetero)sexing space: lesbian perceptions and experiences of everyday spaces*. *Environment and Planning D: Society and Space* 1993: 11, 395-413.
- VALENTINE, Gill (1993b) *Negotiating and managing multiple sexual identities: lesbian time-space strategies*. *Transactions. Institution of British Geographers National Society*. Vol 18: 237-248.

Jukka Lehtonen

Ei-heteroseksuaaliset nuoret työssä ja asevelvollisuutta suorittamassa

Nuorilla ryhmänä ovat monin tavoin ongelmallinen asema työmarkkinoilla. Monet nuoret, jotka hakeutuvat työelämään, ovat heikommassa asemassa korkeakoulutettujen ja pitkän työkokemuksen hankkineiden iäkkäämpien työntekijöiden rinnalla. Harva nuori aloittaakin kokopäiväisen työuransa suoraan peruskoulun loputtua. Useimmat nuoret hakeutuvat jatkokoulutukseen lukioon, ammatillisiin oppilaitoksiin ja opistoihin sekä yliopistoihin. Osa nuorista pitää välivuosia koulutuksen lomassa ja työskentelee tuolloin väliaikaisissa tehtävissä. Monet nuoret tekevät osa-aikatyötä, iltatyötä ja kesätyötä opiskelun lomassa. Toiset suorittavat työharjoittelujaksoja osana koulutusta. Nuorten tekemää työtä leimaa usein väliaikaisuuden leima - harva 15-25 -vuotias tekee työtä, jossa kuvittelee toimivansa vielä kymmenen vuoden päästä. Nuorilla on harvoin pysyviä pitkäaikaisia työsuhteita tai virkoja. Väliaikaisiin työpaikkoihin liittyy usein myös turvattomuuden tunne. Irtisanomisajat ovat lyhyitä ja moniin töihin on helppo löytää ja valita toinen työntekijä.

Ei-heteroseksuaaliset nuoret naiset ja miehet kohtaavat samanlaisia ongelmia työmarkkinoilla kuin muut samanikäiset. Käsittelen artikkelissani muutamaa ei-heteroseksuaalisten nuorten työelämään liittyvää teemaa: ei-heteroseksuaalisen elämäntavan rakentamista ja sen suhdetta työelämään, nuorten väliaikaisissa työpaikoissa saatuja kokemuksia sekä nuorten suhtautumista asevelvollisuuden suorittamiseen. Olen haastatellut sukupuolta ja seksuaalisuutta koulussa käsittelevään tutkimukseeni 30 ei-heteroseksuaalista nuorta, jotka tavoitin pääasiassa SETA ry:n nuorten toiminnan kautta. Heistä 16 on naisia ja 14 miehiä ja he ovat kahta lukuun ottamatta 15-20 -vuotiaita. Haastateltavista kolme oli transsukupuolisia. Käytän artikkelissa muutamia sitaatteja aineistostani, sillä sivusin koulukokemuksiin keskittyvissä haastatteluissa myös heidän ajatuksiaan työelämään siirtymisestä. Ei-heteroseksuaalisuudella tarkoitan laatusanaa, joka kuvaa ihmistä, jolla on seksuaalisia tunteita samaa sukupuolta oleviin (rakkaus, ihastuminen, seksuaalinen halu), tai seksuaalisuuteen liittyvää käyttäytymistä samaa sukupuolta olevan kanssa (seurustelu- tai seksisuhde) tai itsemäärittely, joka liittyy edeltäviin kuten lesbon, homon tai biseksuaalin. Käsitteen käyttö varsinkin nuoria koskevassa tutkimuksessa toimii mielestäni hyvin, sillä monilla ei-heteroseksuaalisilla nuorilla ei ole selkeää itsemäärittelyä eivätkä monet koe perinteisiä lesbon, homon tai edes biseksuaalin määrittelyjä itselleen sopivina. Siitä huolimatta ei-heteroseksuaalisesti tuntevat tai käyttäytyvät nuoret voivat joutua hankaliin tilanteisiin koulutuksessa tai työpaikalla, jos tunteet tai käyttäytyminen tulevat muiden tietoon.

Itsenäistä ei-heteroseksuaalista elämää rakentamassa

Aikuisilta lesboksi, homoksi tai biseksuaaliksi itsensä määritteleviltä suomalaisilta saaduissa kyselyvastauksissa sekä nais- että miesvastaajista yli kolmannes ilmoitti olleensa tietoinen homoseksuaalista tunteistaan niin kauan kuin muistaa tai alle 10-vuotiaana. Murrosiässä suuntautumisestaan tietoiseksi oli tullut 26 prosenttia naisista ja 38 prosenttia miehistä. Alle 16-vuotiaana

samaa sukupuoleen kohdistuvat tunteensa tiedosti 60 prosenttia naisista ja 77 prosenttia miehistä ja täysi-ikäisinä niistä oli tietoinen 69 prosenttia naisista ja 84 prosenttia miehistä. (Grönfors ym. 1984, 139-140.) 1980-luvun alkupuolen kyselytutkimuksen perusteella naiset tulevat noin kolme vuotta miehiä myöhemmin tietoisiksi seksuaalisesta suuntauksestaan, mikä voi johtua opetetuista mielikuvista naisen oletetusta seksuaalisesta passiivisuudesta tai naisten voimakkaammasta heteroseksuaalistamisesta. Homot määrittelevät seksuaalisuutensa aiemmin kuin lesbot ja huomaavat ja kokevat erilaisuuden tunteita suhteessa oman ikäisiinsä lesboja aiemmin (Andersson 1995, 20). Omista samaan sukupuoleen kohdistuvista tunteista tietoisiksi tuleminen ei tarkoita samaa kuin itsensä määrittely esimerkiksi lesboksi, homoksi tai biseksuaaliksi. Tämä oli kyselyyn vastanneilla aikuisilla tapahtunut pari vuotta tunteiden tiedostamisen jälkeen (Grönfors ym. 1984, 139-140, ks. myös Lehtonen 1997). Koska ilmapiiri yhteiskunnassa on muuttunut homo- ja biseksuaalisuuden osalta myönteisempään suuntaan, voi olettaa tietoisuuden samaa sukupuolta kohtaan tunnetuista tunteista ja niihin liittyvästä itsemäärittelystä aikaistuneen ja lisääntyneen viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana.

Seksikokemuksen aikuisista homo- ja biseksuaalisista naisista 49 prosenttia ja miehistä 65 prosenttia kertoi hankkineensa ennen 20. ikävuottaan. Heistä 82 prosenttia naisista ja 58 prosenttia miehistä ilmoitti joskus olleensa seksisuhteessa eri sukupuolta olevan kanssa (emt., 143). Enemmistöllä ei-heteroseksuaalisista nuorista on ilmeisesti seksikokemuksia sekä samaa että eri sukupuolta olevien kanssa. Näin varsinkin tytöillä, jotka aloittavat muutenkin poikia aiemmin seksisuhteet. Ilmeisesti ei-heteroseksuaaliset tytöt hankkivat ei-heteroseksuaalisia poikia myöhemmin seksikokemuksia samaa sukupuolta olevien kanssa, mutta aiemmin eri sukupuolta olevien kanssa. Haastattelemani nuorista naisista monet kertoivat seurustelleensa tai yrittäneensä seurustella poikien kanssa. Ei-heteroseksuaalisista naisista monella on "heteroseksuaalinen vaihe" nuoruudessa. Heteroseksuaalisuus näyttäytyy joillekin nuorille keinona suojautua kielteisiltä reaktioilta muiden taholta, mutta myös pakomahdollisuutena samaa sukupuolta olevasta suhteesta tai sen aiheuttamasta ahdistuksesta. Haastattelemani nuori nainen kertoi, miten hän oli ensimmäisen tyttöystävänsä jälkeen peruskoulun yhdeksänellä luokalla joutunut kriisiin ja pyrkinyt ihastumaan miehiin.

"Siinä vaiheessa mulla oli heterovaihe, että mä yritin kaikin mahdollisin voimin rakastua miehiin, koska se tuntui jotenkin luonnollisemmalta ja yhteiskunta hyväksyi sen ja kaikki tuollaiset. Sitten mulla oli vanhempien kanssa ongelmia myös. Lähinnä äidin kanssa. Se ei tykännyt yhtään siitä, että mulla oli tyttöystävä. Yritin tehdä sen mieliksi, itseni mieliksi ja yhteiskunnan mieliksi, että rakastuisin miehiin, mutta ei onnistunut."

Lesboksi myöhemmin itsensä määrittelevät naiset hankkivat usein ensimmäiset seksikokemuksensa miesten kanssa. Heillä on joidenkin tutkimusten perusteella yhtä paljon seksikokemuksia poikien tai miesten kanssa kuin heteroseksuaalisilla tytöillä nuorena, mutta vähemmän samaa sukupuolta olevien välisiä kokemuksia kuin ei-heteroseksuaalisilla pojilla (Andersson 1995, 19). Homoseksuaalisilla pojilla tyypillisemmin ensimmäiset kokemukset on hankittu toisten poikien tai miesten kanssa. Koska samanikäisiä samaa sukupuolta olevia seksikumppaneita ei ole paljon tarjolla, voi varsinkin osa pojista hankkia seksikokemuksia itseään vanhempien miesten kanssa.

Nuorille suunnatun seksikyselyn perusteella 15-17 - vuotiaista nuorista vain hieman alle prosentti kertoo olevansa voittopuolisesti tai pelkästään kiinnostunut seksuaalisesti omaa sukupuolta olevista (Kontula 1987, 108). Sekä tytöistä että pojista ilmoitti kiinnostuneensa myös hieman alle prosentti. Sen sijaan jonkin verran kiinnostusta omaan sukupuoleensa ja pääasiallisesti toiseen sukupuoleen ilmoitti tuntevansa

seitsemän prosenttia pojista ja kymmenen prosenttia tytöistä. Osmo Kontulan tutkimuksen mukaan nuorista vastaajista siis hieman yli kymmenen prosenttia ilmoitti kiinnostuksestaan samaa sukupuolta oleviin. Saman tutkimuksen mukaan myös noin kymmenellä prosentilla vastaajista oli ollut seksuaalinen kokemus (hyväilyjä ja kiihottamista) samaa sukupuolta olevan kanssa (emt., 114). Näistä noin puolet oli kokenut sellaista vain kerran ja puolet useammin. Pojat olivat tässä tyttöjä kokeneempia. Myös muut tutkimukset tukevat väitettä, että nuorten seksikokeilut samaa sukupuolta olevien kesken eivät ole kovin harvinaisia (ks. esim. Andersson 1995, 17). Ilmeisesti osa kielteisesti homoseksuaalisuuteen suhtautuvista pojista on kuitenkin kokenut seksiä toisen pojan kanssa. Aina pojat eivät ehkä mielläkään poikien keskeistä itsetyydytystä homoseksuaalisuudeksi, vaan joksikin muuksi (vrt. Huotari & Lehtonen 1999, 156-158).

Huolimatta ei-heteroseksuaalisista nuorista ja ei-heteroseksuaalisista tunteista ja käyttäytymisestä, kuva nuorten seksuaalisuudesta koulun ja työelämän arjessa rakentuu heteroseksuaaliseksi nuorten julkisen käyttäytymisen, odotusten ja puheiden perusteella. Tyttöjä heteroseksuaalistamispaine koskee poikia voimakkaammin. Tyttöihin suunnataan aikuisten miesten ja vanhempien poikien taholta vaateita ja myös ei-heteroseksuaaliset tytöt ajautuvat suhteisiin poikien ja miesten kanssa. Toisaalta oletukset ja mielikuvat kaikkien nuorten heteroseksuaalisuudesta, joko kouluajan, sen hetkisen työn tai tulevaisuuden osalta, eivät pidä yhtä sen moninaisuuden kanssa, joka tekemieni haastattelujen pohjaltakin valottuu.

Keskeinen kysymys ei-heteroseksuaalisille nuorille on, kertoako seksuaalisuudestaan, ei-heteroseksuaalisista tunteistaan, käyttäytymisestään tai itsemäärittelystä muille ihmisille. Monille tärkeintä on pohtia nimenomaan vanhempien ja muiden perheenjäsenten suhtautumista, mutta he tekevät kertomis- ja salaamispäätöksiä myös suhteessa koulu-, opiskelu- ja työtovereihinsa.

Useimmat alle 20-vuotiaat nuoret asuvat edelleen vanhempiensa kanssa ja silloin taloudellisestikin riippuvaisina he joutuvat ottamaan toisella tavalla huomioon vanhempiensa vaatimukset. Monet ei-heteroseksuaaliset nuoret ovatkin muita nuoria innokkaampia muuttamaan omaan asuntoon ja kenties jopa toiselle paikkakunnalle, jotta saisivat riittävää etäisyyttä perhe- ja lapsuuden yhteisönsä rakentaessaan ei-heteroseksuaalista elämää (vrt. Teppo Heikkisen artikkeli). Osa nuorista aloittaa työuran aikaisin pystyäkseen elättämään itsensä ja muuttamaan omaan asuntoon. Osa nuorista taas valitsee opiskelupaikkakunnan kaukaa kotipaikkakunnalta.

Useimmat ei-heteroseksuaaliset nuoret salaavat kaikilta tai suurimmalta osalta koulutovereistaan ja opettajistaan ei-heteroseksuaaliset tunteensa tai käyttäytymisensä. Vanhemmilleen monet kertovat asiasta, mutta tavallisesti vasta vuosia sen jälkeen, kun nuori itse on tullut tietoiseksi ei-heteroseksuaalisista tunteistaan. Aloittaessaan työuraansa ja toimiessaan ensimmäisissä työtehtävissään, ei-heteroseksuaalinen nuori on tavallisesti oppinut päteväksi ei-heteroseksuaalisten tunteidensa salaajaksi. Vaikka monet ei-heteroseksuaaliset nuoret ovat oppineet yhteiskunnan ja kulttuurin heteronormatiiviset käyttäytymissäännöt, useat heistä ovat erityisesti 15-25-vuotiaina aktiivisesti myös haastamassa heille asetettuja rajoituksia.

Monien ei-heteroseksuaalisten nuorten elämän täyttää joiksikin vuosiksi seksuaalisuuteen liittyvät pohdinnat ja niiden mukaiset ihmissuhderatkaisut (ks. Lehtonen 1998a; 1998b). Heidän "murrosikänsä" saattaa myöhästyä vuosilla, koska kouluyhteisö ja nuoren muut ihmissuhdeverkostot eivät ole antaneet tilaa ei-heteroseksuaalisille kokeiluille ja pohdinnalle. Usein noin 20-vuotiaina monet kertovat ei-heteroseksuaalisuudestaan ystävilleen ja vanhemmilleen. Nuoret myös luovat ensimmäiset ei-

heteroseksuaaliset suhteensa ja osallistuvat lesbo- ja homoyhteisön toimintaan. Kaikilla ei-heteroseksuaalisen elämän rakentaminen ei onnistu ilman ongelmia. Omia tunteita voi olla mahdotonta hyväksyä ja nuoren voi olla vaikea kohdata kielteisiä reaktioita kertoessaan ei-heteroseksuaalisuudesta muille. Yksinäisyys ja parisuhdeongelmat ovat tuttuja monille ei-heteroseksuaalisille nuorille. Myös alkoholin käyttöön, huumekokeiluihin ja väkivaltaan voi liittyä ongelmia, jotka korostuvat usein nuoruusiässä (ks. Lehtonen 1999a; 1999b; 2000). Nuorilla monet muut asiat kuin työelämän kysymykset voivat olla keskeisemmässä asemassa. Toisaalta työelämän ongelmat saattavat heijastua muiden kysymysten käsittelyyn ja päin vastoin.

Väliaikaisessa työssä - väliaikaisin ratkaisuin

Haastattelemistani 30 nuoresta monet eivät olleet hankkineet lainkaan kokemuksia työelämästä. Osalla oli kokemuksia lähinnä lyhyistä kesätöistä, ilta- tai viikonlopputöistä ja työharjoittelujaksoista. Vain muutama heistä oli ollut useita kuukausia kestävässä kokopäiväisissä työtehtävissä. Lyhyet työsuhteet ja niihin liittyvät usein rutiininomaiset työtehtävät liittyvät pääasiassa lisätienestien ansaitsemiseen, eikä työpaikalta etsitty muuta sisältöä elämään. Tällöin myös tuntuu usein tarpeettomalta kertoa ei-heteroseksuaalisesta elämästä.

Haastatteleman nuoret kertoivat työskennelleensä muun muassa kaupan kassana ja myyjänä, museon lipunmyyjänä, siivoojana, kioskimyyjänä, hampurilaismyyjänä, puistotyöntekijänä, puhelinvastaajana, uimavalvojana ja toimistotyöntekijänä. Monet näistä tehtävistä edellyttävät asiakaspalvelua ja ihmissuhdetaitoja, mutta monesti työnantajien näkökulmasta nuorten tekemän työpanoksen voi korvata helposti, eikä heidän työsuhdeturvansa ole kovin hyvä. Nuorten on hankittava joko työ tai koulutuspaikka, koska Suomessa alle 25-vuotiaan on vaikea saada työmarkkinatukea. Haastatteleman 18-vuotias nainen toikin kantansa työmarkkinatuen puuttumiseen esiin, kun kysyin yleisesti mitä hän haluaisi muuttaa Suomessa.

“Kyllä mä oon [sitä mieltä, että] työmarkkinatuen poistaminen alle 25-vuotiailta, niin paska juttu, ja kaikkien muittenkin nuorten tukimuotojen leikkaamiset on ne, mitkä on mulle ne polttavimmat kysymykset. Mutta sekin on oikeestaan asenneongelmallisuutta, ihan niinku tämmönen homovastaisuus. Se on keski-ikäisten paskojen asenneongelma. Että nuoria sorretaan, niin kyllä se osittain liittyy muutenkin asennoitumiseen, varsinkin nuorten suhteen.”

Usein nuoret eivät kerro seksuaalisuudestaan työpaikalla. Tätä he perustelevat sillä, etteivät he koe tarpeelliseksi asian kertomista, koska työ on väliaikainen tai siihen liittyvät ihmissuhteet täysin teknisiä. Osa perustelevat sitä pelolla mahdollisista kielteisistä reaktioista ja syrjinnästä. Osa taas kokee, ettei asia kuulukaan muille työntekijöille tai esimiehelle. Haastatteleman 17-vuotiaan miehen mukaan hänen työpaikkansa on niin pieni, ettei hän koe tarpeelliseksi kertoa seksuaalisuudestaan ja koska “nekin [muut työntekijät] on kuitenkin semmoista keski-ikäistä väkeä”.

Osa nuorista arvelee muiden työntekijöiden tietävän heidän seksuaalisuudestaan työpaikalla. Haastatteleman 20-vuotias mies työskenteli tavaratalossa ja hän kertoi osan muista nuorista työntekijöistä

tietävän hänen seksuaalisuudestaan, koska he olivat nähneet hänet vapaa-aikana ravintoloissa ja voineet päätellä hänen seurastaan ja käyttäytymisestään hänen olevan homo. Hän piti kuitenkin ongelmallisena sitä, että kaikki työntekijät tietäisivät hänestä. Toisaalta hän oli kokenut työilmapiirin myönteiseksi uusissa tehtävissä.

“Siellä on vanhoillisii työntekijöitä tai sillai tai en mä sit tiedä. Kyl mä yllätyin sillai, kun mä menin [toisiin työtehtäviin] niin kaikki on hirveen myönteisesti suhtautunu, et mä oon jotenkin aatellu, et siellä on kaikki kielteisesti suhtautuu, mut kaikki on hirveen sillai, joku meidän osastopäällikkö, niin se oli hirveen sillai, vaan et niin, et tietenk in et...[myönteisesti suhtautunut].”

Haastattelemani 20-vuotias mies oli työskennellyt hampurilaisravintolassa ja joutunut vastaamaan kyselyihin seksuaalisuudestaan.

JL: Tuliko mitenkään homous Macissa esiin?

Haastateltava: Joo, tieshän ne varmaan, ei ne koko aikaa tienny. Mut siinä vaiheessa, kun alettiin kysyä tyttöystävästä, sanoin heti, että ei, ei kiinnosta.

JL: Oliko siinä mitään ongelmia?

Haastateltava: Joku sano, että en usko, että olet homo. On hirveen usein sanottu, ettei ne usko. Kaikilla on mielikuvia siitä, että homot on hyvin naisellisia ja feminiinisiä. Sit taas mulla on yks kaveri, joka on hetero, mutta se on taas erittäin feminiininen. Kaikki luulee sitä homoks.

Tiedettyjä avoimia homo- ja biseksuaalisia nuoria ei olla monessakaan työpaikassa varauduttu kohtaamaan eikä heihin osata aina suhtautua luontevasti. Homoseksuaalisuus saatetaan jopa kieltää tai vaatia työntekijää olemaan hiljaa asiasta. Homo- ja biseksuaalisuuteen liittyy myös usein stereotyyppisiä mielikuvia (vrt. Lehtonen 1999c). Usein stereotyypit liittyvät sukupuoleen: homot nähdään naismaisiksi ja lesbot miesmaisiksi. Maskuliiniset naiset saatetaan lesboistaa ja feminiiniset miehet homoistaa. Myös haastattelemani 18-vuotias nainen kertoi työpaikkansa stereotyyppisistä mielikuvista ja vitsailuista.

“Mä oon tehny siivoustyötä [eräässä keskuksessa]. Siellä on kaikkia nuorempia kundeja, mun ikäisiä tai vanhempia, ne on aika heteroasenteisia, niitten jutut. Välillä kuulee, jos välillä on ollu töissä semmonen tyyppi, just et toi on varmaan joku hinttari. Ne on välillä vihjailtu, et just koulussa tosi neitimäinen kundi, sit takaa supistaan, muttei sitä kohtaan.”

Sama nainen kertoi myös työpaikalla työskentelevän homomiehen, joka vastasi stereotyyppistä kuvaa homoista. Hänen mukaansa tästäkään miehestä ei puhuttu kuin selän takana.

“Siellä on semmonen vanhempi mies, mä tiedän, et se on ihan selkeesti hintti. Tosi hörhö. [...] Siihenki suhtaudutaan, kaikki varmaan tietää tai arvaa, mut ei siitä koskaan puhuta [avoimesti]. Eikä sitä kukaan mitenkään näytä sitä. Kaikki ottaa sen ihan, se on ihan hauska tyyppi.”

Haastattelemani nainen ei itse kertonut seksuaalisuudestaan työpaikalla, vaikka olikin kertomansa mukaan miettinyt joskus oman melko maskuliinisen tyylin herättävän epäilyksiä. Työpaikan kulttuuri selän takana vitsailuineen ja homokielteisine stereotyypeineen ei varmastikaan vahvasta haluja kertoa ei-heteroseksuaalisesta elämästä. Osa ei-heteroseksuaalisista nuorista omaksuu myös tietoisesti sukupuolirajoja rikkovan pukeutumistyylin ja ulkonäön, joka voi aiheuttaa hämmästyksiä ja jopa kiusaamista ja syrjintää työtehtävissä. Tytöiltä saatetaan toivoa meikkiä asiakaspalvelutehtävissä ja poikia

vaatia jättämään korvakorun käyttö työajan ulkopuolelle. Monille ei-heteroseksuaalisille nuorille omanlainen pukeutumistyyli voi liittyä keskeisenä myös oman seksuaalisen omakuvan rakentamiseen.

Osa nuorista pohtii työpaikan tai työtehtävän erityisluonnetta ja miettii, tuoko ei-heteroseksuaalisuus tai erilainen sukupuolikokemus hankaluuksia työssä. Haastatteleman 20-vuotias transsukupuolinen mies oli toiminut seurakunnan palveluksessa, muttei enää mennyt samaan paikkaan uudestaan kielteisten reaktioiden pelossa, vaikka hän olikin pystynyt puhumaan sukupuolestaan yhdelle työtoverilleen.

“Mä olin hautausmaalla Helsingin ev.lut. seurakunnan palveluksessa, mä kirjoitin sen jälkeen, niin mäpä en sitte halunnu, koska mä pelkäsin ihmisten reaktiota. Siellä oli esimerkiksi lestadiolaisia ja kaikkia tämmösiä duunissa. Oli mulla yks duunikaveri, jonka kaa me pälpätettiin niin paljon, et sit mä kerroin. Se oli ok.”

Haastatteleman 18-vuotias nainen opiskeli kauneudenhoitoalalla ja osallistui harjoittelujaksolle, jossa joutui fyysiseen kosketukseen toisten kanssa. Hän kertoi kokevansa, ettei ei-heteroseksuaalisuuden paljastaminen olisi mielekäästä.

“Joudun koko ajan läheiseen ja intiimiin työskentelyyn asiakkaan kanssa ja on se periaate, että aina on se periaate, että hoitoja harjoitellaan luokassa esimerkiksi, kun hierontaa ruvetaan harjoittelemaan ja ne kuulee, että oon lesbo, niin nehän on, että minuun et koske, ja juuri sen takia oon ruvennu miettimään, että kerronko vai en, ettei mee liian hankalaksi.”

Nuoret pohtivat koulutus-, ura- ja ammatinvalintoja tehdessään toisinaan myös sitä, miten ei-heteroseksuaalinen elämä on sovitettavissa tulevaisuuden työhön. Osa jättää valitsematta tehtäviä, joissa pelkää tulevansa syrjityksi tai kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti. Toisille tärkeää on valita työpaikka tai ala, jonka ilmapiiriin he ajattelevat olevan myönteisen homo- ja biseksuaalisuudelle. Osa voi etsiytyä ammattiin, jossa ei-heteroseksuaalisuuden salaaminen on helppoa, ja osa taas alalle, jossa on todennäköisesti helppo toimia ja olla avoimesti ei-heteroseksuaalinen. Haastatteleman 19-vuotias nainen kertoi urapohdinnoistaan.

“Olen ollut kaupassa ja sitten mä teen mun vanhemmille töitä. Tällä työpaikalla tuskin tulee mitään ongelmia. Mutta en tiedä tulevaisuudessa, mutta mä olen ajatellut, että mä haluaisin toimittajaksi. Mä ajattelen, että jos vaikka haluaisi papiksi, niin siinä voisi tulla vaikeuksia. Muut ei hyväksyisi. Mutta musta tuntuu, että tällä alalla ei. En mä ole sitä miettinyt. Mä menen sitten Seta-lehteen toimittajaksi. En tiedä.”

Jotkut nuorista voivat toki toimia myös työntekijänä, siviilipalvelusmiehenä tai harjoittelijana lesbo- ja homojärjestöissä tai lesbo- ja homoravintoloissa, mutta lukumäärältään alan työtehtävät ovat marginaalisia. Harva pääsee työpaikkaan, jossa suurin osa työntekijöistä kuuluu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Monilla sen sijaan ensimmäiset työsuhteet löytyvät vanhempien ja heidän ystäviensä tai naapuriensa suhteiden avulla. Jos nuorten suhteet vanhempiin ovat kunnossa ja lapsen ei-heteroseksuaalisuus on hyväksytty, kuten edellä siteeratun haastateltavan kohdalla, työskentely vanhempien työpaikalla tai näiden järjestämässä työpaikassa voi olla helpottavaa. Työpaikalla saattaa olla hankalaa kertoa ei-heteroseksuaalisuudesta puolestaan tilanteessa, jossa työtovereilla tai työpaikan esimiehillä on läheiset suhteet nuoren vanhempiin, ja jos vanhemmat eivät tiedä tai eivät hyväksy lapsensa ei-heteroseksuaalisuutta.

Armeijasta ponnahtuslauta vai ei

Asevelvollisuuden suorittaminen on Suomessa pakollista miespuolisille Suomen kansalaisille ja se on monille nuorille miehille keskeinen siirtymävaihe nuoruudesta aikuisuuteen (ks. Lahelma 2000, 3). Suurin osa ei-heteroseksuaalisistakin miehistä suorittaa asevelvollisuuden ja tekee sen varusmiespalveluna. Vain vähemmistö heistä suorittaa sen siviilipalveluksena. Pieni osa saa vapautuksen asevelvollisuuden suorittamisesta lääketieteellisiin syihin vedoten ja osa ryhtyy totaalikieltäytyjiksi joutuen suorittamaan vankilarangaistuksen. Kaikista miehistä noin 80 prosenttia suorittaa asepalveluksen, 5-6 prosenttia siviilipalveluksen ja hieman yli 10 prosenttia saa vapautuksen. 1990-luvulla asepalveluksen suorittaminen oli mahdollista myös naisille ja pieni vähemmistö naisista suorittaa sen vuosittain.

Ei-heteroseksuaaliset nuoret miehet ovat keskimääräisesti muita nuoria miehiä haluttomampia asevelvollisuuden suorittamiseen. Tämä väitteeni saa tukea haastatteluaineistostani. Mieshaastateltavista vain kaksi kertoi kiinnostuksestaan osallistua asevelvollisuuden suorittamiseen armeijassa. Heistä kummankaan ei ollut välttämätöntä osallistua asevelvollisuuden suorittamiseen. Toinen oli transsukupuolinen mies, jolla oli sukupuolenkorjausprosessi kesken, ja toinen maahanmuuttaja, joka ei ollut asunut Suomessa vielä niin kauan aikaa, että häneltä olisi vaadittu asepalvelun suorittamista. Transsukupuolisen miehen motiivina oli halu "kokea sen, mitä suurin osa miehistä kokee jossain elämänsä vaiheessa". Maahanmuuttajanuori taas kertoi:

"Sen takia, että lisäksi mä haluan täyttää mun velvollisuuteni suomalaisena, ja sitten tykkään seikkailuista, haluan kokea, mitä armeijassa tapahtuu. Mutta en sillä tavalla, että mä tykkään olla poikien kanssa, vaan sen takia, että siellä elää sääntöjen kanssa. On hyvä, että on olemassa sääntöjäkin."

Haastateltavista vain kaksi oli osallistunut aseellisen asepalveluksen suorittamiseen. Toinen heistä oli transsukupuolinen nainen, joka oli ehtinyt miehen roolissa eläessään ja juridisesti miehenä suorittaa asevelvollisuuden. Toinen taas nuori mies, joka oli keskeyttänyt asevelvollisuuden suorittamisen alkuvaiheen jälkeen saatuaan siitä vapautuksen. Hän kertoo tilanteesta ja motiiveistaan näin:

Haastateltava: Ne tiesi. Ne oli varautunu, että mä haen vapautuksen joko allergioitten takia tai sitten itseään häiritsevä homoseksuaalisuus -pykälä kun on olemassa, niin miksei sitäkin vois käyttää? [...] Ajattelin, että jos ois ollu esim Santiksessa tai jossain tänne lähemmäksi minne oisin halunnu, mutta Mikkeliin... En mä siellä jaksanu ravata, se oli ihan älytön tän junanvaihtojen kanssa, ja aikataulut ei sopinu ollenkaan yhteen. Sit mulla loppu rahat kesken, kun piti maksaa kämpän vuokraa, ja piti hän lomilla syödäkin. Ei ollu rahaa lähteä lomille, enkä mä siellä niitä viikonloppuja rupee viettää. Lähetin sosiaalilautakuntaan ja tuli kielteinen päätös, sit lähetin lääninoikeuteen ja kuukausi sitten tuli sieltäkin kielteinen päätös. [...] Mutta mietin, että ei, nyt alkaa jo vituttaa liikaa ja kävin lääkärillä. Ja sanoin, että pitäis päästä allergiatupaan. Ne yöt oli hirveitä, koko ajan piti käyttää lääkkeitä, kun villa põlisee siellä. Sit en päässy allergiatupaan ja kävin lääkärille urputtaa niistä allergioista ja muusta, ja ei mitään tapahdu taaskaan. Tuvan katossa oli hometta ja sitä ei voitu rapsuttaa pois ja maalata päälle, vaan home kukkii siellä. Sit mietin, että mitäs sitten ruvetaan, ruvetaan hankalaks. Oli selkä kipee ja polvi kipee ja vaikka sun mikä kipee. Aina oli joku inhottavampi juttu, leiri tai muuta, niin mä en lähteny sinne mukaan ja päätin et joo, nyt loppu. Menin lääkärille ja sanoin, että nyt en mee takaisin komppaniaan, et ne haukkuu mua ja sanoo, et tossa se hintti taas menee ja muuta.

JL: Oliko ne haukkunu?

Haastateltava: Ei. Mä sanoin, että mä lähden ens viikolla, en oo yhtään kauemmin. Se sano, että pääset heti kun vaan haluat. Kun menin takas ne kysy, pääsitkö?, ja mä sanoin "joo" ja rupesin pakkaamaan. Vedin kaikki kamat säkkiin ja lähdin mee. "No millä syyllä?" "No, arvatkaa." Sit ne oli "hullun papereilla". "No mitä sitten? Ootko homo?" ja sanoin. "Jätkä teki pahan!". Ne sano, että "et voi olla!". Mä sanoin, että "oon". Ne sano "etkä oo, paskat!".

Tavallisesti homo- ja biseksuaaliset varusmiehet ovat näkymättömiä varusmiestovereiden ja esimiesten silmissä eikä ei-heteroseksuaalisuuden kohtaamiseen olla tavallisesti valmiita. Sen sijaan armeijan ilmapiirissä homoseksuaalisuudella on sijansa, mutta enemmänkin kurinpitoon ja vitsailuun liittyen (vrt. Tallberg 2001). Edeltävä haastateltava kuvaili homokielteistä, rasistista ja naisvihamielistä ilmapiiriä:

"Mutta onhan se älytöntä se touhu, otti päähän niin paljon välillä että soi. Viimeinen pisara mikä siinä oli, ensinnäkin ne rasistit, upseerit haukku mutuja ja kaikkee tämmöstä. Tulee kaiken maailman somaleja tänne Suomea tuhoamaan, ja tuli semmosta, että meillä ei olla Ruotsin armeijassa, että silmät edellä kulkijan perseestä. Sit tuli pahojakin homoherjoja ja tätä korostettiin, että sit ku panette sitä naista niin teette sitä ja tätä ja tuota."

Kovin yksioikoista armeijan kulttuuri ei ole. Haastattelemani 20-vuotias mies kertoi, että hänen kouluttajanaan oli mies, jonka hän ajatteli olevan homo, johon hän oli tutustunut läheisesti.

Haastateltava: Olin ensin ajatellu, että jos meen sinne, haluan päästä RUK: iin. Taas oli tää mun kunnianhimo, mutta sitten mua ehdotettiin RUK: iin, ja joukkueen kouluttaja oli ja se mies oli homo. Ainakin oletin sen asian. Meitä oli pari jätkää, naapurituvassa yks ja minä, ei me kyllä puhuttu aiheesta, mutta aina kerääntyy jotenkin samanlaiseen seuraan. Sit se tuli aina meidän kanssa juttelee ja meillä oli hyvin hauskaa. Sit joskus leirillä, tai se oli se alokasleiri, teltassa kun nukutaan ahtaasti vieressä, siellä oli erittäin mukava nukkua sen vieressä.

JL: Oliko siellä jotain säpinää?

Haastateltava: Eihän tässä muuta, ku että käsi kädessä. Se oli ihan kivaa, oli heinäkuu ja lämpimät päivät. Oli ihan mielettömän kivaa siellä. Ja mä kävin sanomassa [siitä homokielteisestä ilmapiiristä] kouluttajalle, että mua ottaa päähän, en jaksa kuunnella tommosta jauhamista. Se oli, että ollaan nyt täällä, olenko minä käytökselläni mitään osoittanu? Se puhu aina, että sitten kun teillä on se partneri tai seurustelukumppani tai muuta.

Kouluttajana toiminut ei-heteroseksuaalinen mies oli itse käyttänyt sukupuolineutraalia kieltä ja siten kenties haastanutkin homokielteistä kulttuuria.

Haastateltavista muutama oli suorittanut tai suorittamassa siviilipalvelusta ja osa heistä mietti siviilipalvelukseen pyrkimistä. 15-vuotias haasteltava mies kertoi pohtivansa, ryhtyisikö totaalikieltäytyjäksi.

Haastateltava: Mä mietin sitä, että meenks mä siviilipalvelukseen vai totaalikieltäytyjäksi silleen, että siviilipalveluksessa pääsee helpommalla, mutta ei mulla oo mitään sitä vastaan, että se on hyvä, että pääsee helpommalla, mutta jos mä luulen ajattelevani sillai, että vastustan sotaa ja aseita, niin kannattais mennä kyllä totaalikieltäytyjäksi. Kun luin jostain, että jos tulis sotatilanne, sivarit joutuis sitten armeijaan, että niillä olis sitten vähemmän koulutusta, että kuolis helpommin.

JL: Mikä sua siinä armeijassa pistää vastaan?

Haastateltava: No ainakin se, että mene armeijaan, älä ajattele tai siis se mentaliteetti, ja sit se, et en pidä sodasta ja en pidä, että joku sanoo, että mitä mun pitää tehdä ja totella aivottomasti.

Ei-heteroseksuaaliset nuoret, jotka eivät pyri toteuttamaan perinteistä heteroseksuaaliseen maskuliinisuuteen liittyvää käyttäytymistä, ovat aktiivisempia kyseenalaistamaan myös muut normit. Osa nuorista kokee myös kansalaisvelvollisuuksien suorittamisen eri tavalla, koska ei koe, että häntä itseään kohdeltaisiin aina täysivaltaisesti “kunnon” kansalaisena ei-heteroseksuaalisuutensa takia. Kun osalle nuorista miehistä asevelvollisuuden suorittaminen näyttää siirtymänä täysivaltaiseksi kansalaiseksi (vrt. Lahelma 2000, 5), osalle ei-heteroseksuaalisista miehistä siitä kieltäytyminen on kannanotto kansalaisuuteen, joka näyttää heteroseksuaalisena. Osa ei-heteroseksuaalisista nuorista kieltäytyy armeijasta sen oletetun tai tiedetyn homokiehtisen asenneilmapiirin takia. Asepalveluksesta kieltäytyvät saavat puolestaan helposti homoleiman tai heitä ei pidetä muiden samanikäisten silmissä välttämättä kunnollisina miehiä (vrt. emt. 2001, 12). Toisaalta osa ei-heteroseksuaalista nuorista suorittaa asepalveluksen, koska haluaa osoittaa itselleen tai muille, että pystyy suorittamaan kansalaisvelvollisuutensa ja pärjäämään miesyhteisössä tai heteroseksuaalisessa yhteiskunnassa. Joillekin myös vanhempien painostus tai homoseksuaalisuuden salaaminen voivat olla osatekijöitä.

Naisista suurin osa ei suorita asepalvelusta, mutta osa ei-heteroseksuaalisista naisista on siitä kiinnostuneita (vrt. emt., 7-9). Haastattelemani 20-vuotias nainen oli jo hakeutumassa asepalvelukseen “näyttämisen halusta”, mutta onnettomuuden vuoksi ei voinut hakea. 17-vuotias naishaastateltava kertoi haluavansa mennä armeijaan “uusien kokemusten ja näkemysten takia. Musta on hauska tietää, millaista siellä sitä olis olla”. Suurin osa haastattelemistani naisista ei ollut kiinnostunut asepalveluksen suorittamisesta ja osa heistä vastusti sitä jyrkästi. 16-vuotias naishaastateltava kertoi kannastaan:

“Mun mielestä se ei oo tasa-arvoa, että naiset saa mennä armeijaan, se ei oo mikään tasa-arvon huipentuma. Nyt naisetkin saavat opetella ampumaan pyssyllä. Se ei oo sitä mitä mä käsitan tasa-arvoiseksi yhteiskunnaksi, et naiset saa tehdä tommosia samanlaisia, vois vähän ajatella, ja lopettaa koko homman. Elämä vois olla vähän mukavampaa.”

Asepalveluksen suorittaminen katsotaan miehille välttämättömäksi tai suositeltavaksi useille aloille pyrittäessä. Puolustusvoimien, poliisivoimien ja palolaitoksen tehtäviin on usein edellytyksenä varusmiespalveluksen suorittaminen. Joillekin koulutuslinjoille pyrittäessä ja työnhaussa asepalveluksen suorittamisesta voi olla hyötyä ja sen puuttumisesta haittaa, esimerkiksi “miesten koulua” käymättömiin liitettyjen kielteisten mielikuvien takia. Osa ei-heteroseksuaalisista nuorista ajautuu asepalveluksen suorittaneita nuoria heikompaan asemaan työmarkkinoilla sen takia, etteivät he ole suorittaneet asevelvollisuutta. Toisaalta osa heistä saa itselleen sopivan siviilipalveluspaikan, josta voi olla työkokemuksena hyötyä myöhemmin työelämässä. Ne, jotka saavat vapautuksen asepalveluksesta tai eivät ole siihen muutenkaan velvoitettuja, kuten kaikki naiset, ovat puolestaan siinä mielessä hyvässä asemassa, että he voivat hankkia suunnitelmiaan vastaavaa koulutusta tai työkokemusta sillä aikaa, kun muut saman ikäluokan jäsenet ovat suorittamassa asevelvollisuuttaan. Asevelvollisuuden suorittamisvelvollisuus asettaa nuoret eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella ja seksuaalisuuden näkökulmasta armeijan kulttuuri asettaa naiset ja ei-heteroseksuaaliset miehet muita huonompaan asemaan. Armeijassa opitut sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät käytännöt ja asennoituminen voivat heijastua myös nuorten tuleville työpaikoilla homo- ja naiskielteisenä ilmapiirinä.

Lähteet

- ANDERSSON, Dennis (1995) Lesbian and Gay Adolescents. Social and Developmental Considerations. In Unks, Gerald (ed.) The Gay Teen. Educational Practise and Theory for Lesbian, Gay, and Bisexual Adolescents. New York: Routledge.17-28.
- GRÖNFORS, Martti & HAAVIO-MANNILA, Elina & MUSTOLA, Kati & STÅLSTRÖM, Olli (1984) Esitietoja homo- ja biseksuaalisten ihmisten elämäntavasta ja syrjinnästä. Teoksessa Sievers, kai & Stålström, Olli (toim.) Rakkauden monet kasvot. Espoo: Weilin+Göös. 132-160.
- HUOTARI, Kari & LEHTONEN, Jukka (1999) Miesten välinen seksi. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. 153-168.
- KONTULA, Osmo (1987) Nuorten seksi. Keuruu: Otava.
- LAHELMA, Elina (2000) Going into the army: A gendered step in transition to adulthood. Nordic Journal of Youth Research, Young 8 (2000): 4. 2-15.
- LEHTONEN, Jukka (1997) Seksuaalisuuden ja sukupuolen monimuotoisuus. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita. 18-29.
- LEHTONEN, Jukka (1998a) Nuoret ei-heteroseksuaaliset miehet ja homoidentiteetin mallit. Psykologia, 33 (1998): 6, 421-429.
- LEHTONEN, Jukka (1998b) Young people's definitions of their non-heterosexuality. In Helve, Helena (ed.) Unification and Marginalisation of Young People. Youth Research 2000 Programme. Helsinki: The Finnish Youth Research Society. 185-192.
- LEHTONEN, Jukka(1999a) Homottelu ja heteronormatiivinen kiusaaminen koulussa. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. 73-91.
- LEHTONEN, Jukka (1999b) Homot väkivallan kohteina. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- LEHTONEN, Jukka (1999c) Ei-heteroseksuaalisuus ja koulu ylioppilaskokelaiden mielikuvissa. Nuorisotutkimus, 17 (1999): 3, 29-45.
- LEHTONEN, Jukka (2000) Ei-heteroseksuaaliset ja transsukupuoliset ihmiset Suomessa. Teoksessa Kontula, Osmo & Lottes, Ilsa (toim.) Seksuaaliterveys Suomessa. Helsinki: Tammi. 282-292.
- TALLBERG, Teemu (2001) Siviilistä sotilaaksi, pojasta mieheksi. Nuorisotutkimus 18 (2001):4, 58-68.

Kari Huotari

Hiv-positiiviset homo- ja bimiehet työelämässä

Monille homo- ja bimiehille työ ja ura ovat tärkeä itsemäärittelyn väline seksuaalisen itsemäärittelyn lisäksi. Taloudellisen turvallisuuden lisäksi työntöön avulla voi kasvattaa itsetuntoa, se voi antaa merkityksen elämälle ja sitä voi käyttää itseilmaisun ja luomisen välineenä (ks. Griffith & Ross 2001). Hiv-tartunnan saaminen aiheuttaa homomiehille sekä vakavan identiteettikriisin että oman elämän tarkoituksen pohtimisen (Nilsson-Schönnesson & Ross 1999). Hiv-tartunta ei uhkaa ainoastaan ihmisen terveyttä vaan usein myös työntöön jatkuvuutta. Useimmiten hi-virus tarttuu kaikkein tuottoisimmassa työelämän vaiheessa oleviin homo- ja bimiehiin, jotka ovat 20-40 -vuotiaina seksuaalisesti aktiivisimmassa iässä.

Ura- ja työidentiteetin menettäminen tai sen uhka sekä näistä aiheutuvat psykososiaaliset ja taloudelliset ongelmat korostuvat tutkimuksessani (Huotari 1999), jota varten haastattelin 17 hiv-positiivista homo- ja bimiestä. Heistä suurin osa oli 30-39 -vuotiaita ja kaikki olivat saaneet tartuntansa seksikontaktin välityksellä. Haastateltavat valikoituivat Aids-tukikeskuksen kautta. Tein temahaastattelut vuosina 1995-

1996.

Haastateltavien kokemusten perusteella syrjinnän työelämässä voi sanoa olevan melko yleistä. Suurin osa niistä haastateltavista, jotka kertoivat tartunnastaan tai joiden tartunta paljastui työpaikalla, kokivat työssä syrjintää. Pelkästään seksuaalinen suuntautuminen tai sen paljastuminen työpaikalla voi aiheuttaa sen, että henkilöä epäillään hiv-positiiviseksi. Eräälle haastateltavalle työyhteisön paineet kävivät kestäättömäksi, kun työpaikalla paljastui, että hän on homo. Hänelle muun muassa ehdotettiin, että hänen pitäisi käyttää eri vessaa kuin muut ja että hänellä pitäisi olla oma kahvikuppi. Häneltä myös kysyttiin suoraan, onko hänellä hiv. Haastateltava arveli tällöin paljastuneensa hiv-positiiviseksi, koska ei mielestään osannut tarpeeksi hyvin näytellä ja salata tartuntaansa. Lopulta hän kertoi ”pimahtaneensa” työpaikallaan ja lopettaneensa työt. Syrjintää voi esiintyä myös toisin päin eli hiv-tartunnan vuoksi henkilöä voidaan epäillä homoksi. Eräs aiemmin naimisissa ollut mies ei halunnut paljastaa tartuntaansa muille, ”koska se meidän kulttuurissa automaattisesti johtaa tähän seksuaalisuuden yhdistämiseen, että tätä kuitenkin pidetään homotautina”.

Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että suurin muutos hiv-tartunnan saaneiden elämässä koskeekin ihmissuhteita ja sosiaalista verkostoa, eikä niinkään tartunnan saamista/tartuntaa sinänsä. Tartuntatiedon kuulemisen jälkeen haastateltavat alkoivat välittömästi valikoida, kenelle tartunnasta on hyvä kertoa ja kenelle ei. Käsittelen seuraavaksi haastateltavien kokemuksia työelämässä pääasiassa kolmen esimerkin kautta, jotka kuvaavat tyypillisimmin hiv-positiivisten homo- ja bimiesten kokemuksia työelämässä.

Pahempi kuin rutto

Pelkkä epäily hiv-tartunnasta voi johtaa työpaikalla dramaattisiin seurauksiin. Aaro kertoo, mitä hänelle tapahtui, kun hänen elämäkumppaninsa tartunta tuli ilmi ja kun työtoverit sen perusteella epäilivät Aaronkin olevan hiv-positiivinen. Hänen kertomuksessaan tulee hyvin esille myös yksi keskeinen hiv-virukseen ja aidsiin liittyvä piirre; metaforien eli vertauskuvien voima, joita on luotu tiedotusvälineissä (Lupton 1994, Sontag 1991, 11-51).

”Olin osakasyrittäjänä yrityksessä, jossa omistin 40 prosenttia yrityksestä. Se 40 prosenttia oli liian vähän, kun 60 prosenttia yrityksestä omistavat yhtiökumppanini saivat tietää, että elämäkumppanini oli sairaalassa Aurorassa. He tulivat siihen tulokseen, että hän ei voi koskaan tulla enää sinne työpaikalle. He sanoivat, että sillähän on aids, sehän on pahempi kuin rutto. Mitä asiakkaat ajattelevat, jos saavat tietää. Siten he laskivat, että yksi ynnä yksi on kaksi eli jos mun kumppanilla on virus, niin mitä todennäköisemmin minullakin on se. Siinä vaiheessa alkoi kaikenlainen painostus ja se päättyi sitten siihen, että 60 prosenttia elikkä ne kaksi mun yhtiökumppania keksivät teknisenä syynä, että korotetaan yhtiön pääomaa suurin piirtein jotain puoli miljoonaa markkaa. Mulla ei siinä vaiheessa ollut mahdollisuuksia siihen. Jouduin luopumaan työstä ja yrittämisestä. Meillä meni siinä autot, työt ja asunto.”

Nimenomaan ruttometaforan kautta haastateltava ja hänen elämäkumppaninsa koettiin niin kauhistuttaviksi ja tartuntavaaralliseksi, että heidät piti saada pois työstä. Oletettavasti yhtiökumppanit ajattelivat Aaron pian myös kuolevan, koska ”rutto” merkitsee monelle miltei samaa asiaa kuin kuolema. Tartunnan saanut kantaa ikään kuin stigmaa, joka voi syrjäyttää hänet jopa yhteiskunnan ulkopuolelle. Aarolta loppuivat ansiotulot, hän joutui jäämään pois työstä, sen jälkeen sairauslomalle ja lopuksi syvän

depression takia eläkkeelle.

Sontagin (1991) mukaan ”rutto” on tärkein aidsiin liitetty mielikuva. Ruttoa on pitkään käytetty kaikkein suurimpien kollektiivisten onnettomuuksien ja vitsauksien mielikuvana ja toisaalta monien kauhistuttavien sairauksien yleisnimenä. Sontagin mukaan aids on nykyisin eniten erilaisilla merkityksillä lastattu sairaus ja hiv-positiivisilla on siksi suurempi taakka verrattuna muulla tavoin sairaisiin. Esimerkiksi sydänsairauteen ei liity samanlaisia pelkoja. Jos ihminen saa sydäninfarktin, niin se on vain yksi ”tapaus” muiden joukossa, mutta se ei anna ihmiselle ikään kuin uutta identiteettiä. Se ei tee potilasta yhdeksi ”heistä”. Toisin on hi-viruksen kohdalla. Joidenkin ihmisten mielikuvissa raja-aita puhtaiden ”meidän” ja kenties holtittomasti tartuntaa levittävien ”heidän” välillä on selkeä (Sontag 1991, 11-51).

Työpaikalta ulos savustaminen

Vaikka hiv ei tartu sosiaalisessa kanssakäymisessä tai normaaleissa työelämän tilanteissa, haastateltavat kertoivat työkaverien usein yliarvioivan hi-viruksen tarttumiseen liittyvät riskit ja siksi suhtautuvan heihin ennakkoluuloisesti. Useat haastateltavat, kuten Mika, olivat kokeneet työpaikalla selkeää ja jatkuvaa syrjintää. Mika oli ollut kahdeksan vuotta tartunnan saaneena samassa työpaikassa ja häntä yritettiin saada pois työstä. Syrjintä ja työpaikalta ulos savustaminen alkoivat sen jälkeen, kun hän kriisitilanteessa paljasti kahdelle ystävänään pitäneelle työtoverilleen olevansa hiv-positiivinen:

”Se oli virhe kertoa niille, mutta mä hätäännyksissäni tulin kertoneeksi. Ensinnäkin välittömästi silloin, pari näitä työkaveria oli ottanut yhteyttä tämän yhtiön työterveydenhuoltoon sen takia, että he pelkäävät niin hirveesti tartuntaa. Työterveyslääkäri piti mua sairaslomalla vatsavaivojen takia – niitäkin mulla kyllä oli – ensin kuukauden, sit hän jatkoi sitä toisella kuukaudella, sitten kolmannella. Sitten mä pyysin päästä töihin, niin mulle vaan kiemurrettiin ja ruvettiin puhumaan eläkkeelle pääsystä ja muusta. Tätä painostusta on kyllä jatkuvasti, viime aikoina se on ollut aika kovaa. Nyt vuoden aikana yksi esimies on ottanut ainakin viisi kertaa yhteyttä työterveysaseman henkilökuntaan, että hakisin itseäni eläkkeelle. Lääkärit on kuitenkin sanoneet, että minä en pääse eläkkeelle sisätautisista enkä psyykkisistä syistä. Eli mä en voi päästä eläkkeelle ja silti nämä jatkuvasti ehdottaa. Se on kyllä mulle raskasta, se on henkistä painostusta. Nämä on nyt niin ovelia, että ne haluaa rangaista mua asiakaspalvelurikkeistä ja muista. Kun mä otan puheeksi, että taustalla on jotain muuta eli tämä mun status hiv-positiivisena, niin sitten nämä väittää, että ei se vaikuta siihen. Mä olen toista mieltä.”

Työpaikalta ulos hiostaminen voidaan toteuttaa sanomalla hiv-positiiviselle asiasta suoraan kasvokkain tai niin juonikkaasti, että sitä on vaikea osoittaa johtuvaksi juuri hiv-tartunnasta. Mikan kokemukset viittaavat siihen, että työpaikalla ei olisi tarvetta eikä järkevää puhua tartunnastaan, jos olettaa, että työyhteisö voi suhtautua asiaan ennakkoluuloisesti. Olisi ainakin hyvä punnita huolellisesti hiv-tartunnasta kertomisesta aiheutuvia hyötyjä ja haittoja, koska työsyryntä on niin tavallista. Mika eristettiin sosiaalisesti muista, välillä hänet siirrettiin alempiarvoisiin töihin, jossa hän ei voinut olla juuri kontaktissa muiden työntekijöiden tai asiakkaiden kanssa.

Monet haastateltavat kertoivat, että kannattaa miettiä tarkkaan milloin ja kenelle tartunnastaan ylipäättään kertoo, koska muiden suhtautumista ei voi ennustaa ja kertomista ei voi enää peruuttaa. Haastateltavien kokemusten perusteella Suomessa hiv-tartunnasta työpaikalla kertominen on useimmiten stressiä ja psyykkistä kuormitusta lisäävä tekijä. Moni haastateltava salasikin tartuntansa työyhteisöltä täysin tai

mahdollisimman pitkään.

Vain yksi haastateltavista koki helpotusta siitä, että oli kertonut tartunnastaan työpaikallaan. Häntä kannustettiin jatkamaan työssä ja hän sai kriiseihinsä tukea. Jos työkaverit ja esimiehet hyväksyvät hiv-positiivisen ja ovat saaneet asiallista tietoa hi-viruksesta ja aidsista, hiv-positiivinen voi saada paljonkin emotionaalista tukea työyhteisöltään. Työ voi olla suuri mielihyvän lähde tartunnan saaneelle ja auttaa ylläpitämään henkistä ja fyysistä terveyttä hiv-tartunnasta huolimatta. Työssä käyminen on tärkeää. Työnteon myönteisiksi puoleiksi haastateltavat mainitsivat seuraavia syitä: työnteko estää käpertymästä hiv-tartunnan ympärille, pitää ajatukset pois tartunnasta, auttaa selviytymään alkukriisistä, vahvistaa elämän jatkumisen lähes ennallaan ja estää jäämästä yksin kotiin. Työ on siis yksi niistä arjen rutiineista, jotka auttavat selviytymään.

Toisaalta jos tartunnan saanut on hyvin huonossa kunnossa, työnteko voi olla mahdotonta tai terveydelle vahingollista. Tällöin eläkkeelle pääseminen voi olla helpotus: ”mähän sain oikeestaan yhden uuden elämän siinä, kun mä pääsin eläkkeelle”, totesi eräs haastateltava.

Laiton irtisanominen

Moni haastateltava pelkäsi työpaikan menettämisen puolesta, ja siksi salasi tartuntansa työyhteisöltä. Risto oli irtisanottu työstä pian hiv-tartunnan toteamisen jälkeen. Hän epäili syyksi salassapitovelvollisuuden rikkomista ja niinpä hän alkoi taistella mielestään laitonta irtisanomista vastaan.

”Tartuntatiedon jälkeen mä sain kuukauden sairasloman ja sen loppupuolella työnantaja sanoi minut irti. Koska minun esimieheni vaimo oli siinä sairaalan labrassa työssä, se minun taudinkulku siirtyi kyllä hyvin suoraan ja tarkkaan työnantajalleni. Tämä on hyvin selkeä kuplettikulku ollut, siinä ei ole yhtään heikkoa kohtaa. Kun ei ollut ketään tukea ja turvaa siinä alussa, niin mulla kesti puoli vuotta ennen kuin mä sain laitettua vireille oikeuskäsittelyn tästä irtisanomisesta. Prosessi ei ollut helppo, sillä alussa tuntui, ettei ollut keinoja näyttää toteen laitonta irtisanomista, se oli tehty niin salakavalasti – irtisanomisen syyksi mulle kerrottiin tuotannollis-taloudelliset syyt. Kun ei tiedetty, että voidaanko haastaa oikeuteen laittomana irtisanomisena. Miten se näytetään toteen, niin siitä ei ollut tietoa. Aids-tukikeskuksen lakimies sitten hoiti sen ja mä voitin sen jutun.”

Risto, kuten Mika ja Aarokin, joutui taistelemaan oikeuksiensa puolesta. Yhteistä heille oli myös kokemus ihmisarvon kunnioittamisen puutteesta. Kamppailun vaativuutta epäoikeudenmukaista kohtelua vastaan lisäsi se, että oma tartunta oli salattu valikoiden myös läheisiltä ja sukulaisilta. Jos työelämästä joutui tahtomattaan pois, niin työelämään liittyviä kytköksiä saattoi joutua jatkuvasti salailemaan muilta, esimerkiksi keksimällä työstä poissaoloihin erilaisia tekosyitä. Haastateltavat pelkäsivät tartunnan paljastumista liian monelle. Esimerkiksi Risto kertoi, että laittomaan irtisanomiseen liittyvä oikeusprosessi oli hänelle hirveän jännittävää aikaa, sillä jos juttu olisi levinnyt toimittajille, niin se olisi luultavasti ylittänyt uutiskynnyksen. Tuolloin Risto pelkäsi, että pahimmillaan hänen sisaruksensa ja vanhempansa olisivat saaneet tiedon Riston hiv-tartunnasta lukemalla asiasta iltapäivälehdistä. Riston kertomus osoittaa, kuinka tärkeää tietojen salassa pitäminen on sekä terveydenhuoltojärjestelmälle että siellä työskenteleville yksittäisille ihmisille, jotta välttytään turhilta inhimillisiltä tragedioilta.

Riston kohdalla hiv-tartuntatiedon paljastuminen olisi voinut ikävällä tavalla aiheuttaa kaksinkertaisen

paljastumistilanteen. Sukulaiset olisivat saaneet tietää Riston hiv-tartunnasta ja myös homoudesta, vaikka hän ei ollut rohjennut kertoa kummastakaan sukulaisilleen. Moni arveli, että mikäli perhe tai sukulaiset saisivat tietää tartunnasta, niin tietenkin heitä kiinnostaisi tietää myös, mistä tartunta on saatu. Perheeltään homoseksuaaliset suhteensa salaavia homoja ja biseksuaaleja askarrutti se, miten perhe suhtautuu heihin, jos hiv-tartunnan yhteydessä paljastuu homoseksuaalinen elämäntapa. Hiv-tartunnan saanut voi joutua kaksoisleimautumisen kohteeksi sekä tartunnan vuoksi että oman elämäntapansa vuoksi, joka ei aina ole kulttuurisesti hyväksytty. Osa haastateltavista joutui asiallisen tiedon ja emotionaalisen tuen antajiksi ahdistuneille sukulaisille, vaikka he itse olisivat tarvinneet läheisiltään tukea. Lohduttajan roolissa oleminen koettiin rasittavaksi, koska jouduttiin selittämään, mikä on hi-virus tai mitä on homous tai biseksuaalisuus tai mitä kaikkea on itse joutunut kokemaan hiv-infektion myötä. Intiiminä ja seksuaalisuuteen liittyvinä asioina näistä puhuminen ei ole helppoa, aihepiiri on usein perheen totutun keskustelukulttuurin vastaista.

Melkein kaikki niistä haastateltavista, jotka olivat kertoneet tartunnastaan työpaikalla tai tartunta oli paljastunut, olivat työkaverien hiv-ennakkoluulojen vuoksi tyytymättömiä työssään tai joutuivat sairauslomalle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai työttömäksi, mikä johti ansiotulojen menetykseen. Rahapula aiheutti välillä joillekin suoranaista puutetta ja viritti sosiaalipalvelujen tarpeen. Haastateltavat eivät kuitenkaan millään taipuneet olemaan kokonaisvaltaisen syrjäytyneitä.

Syrjintä kielletty

Hiv-tartunnan saaneiden syrjintä työpaikoilla johtui peloista, ennakkoluuloista ja hi-virusta ja aidsia koskevasta tietämättömyydestä. Työyhteisöissä oli muun muassa epärealistisia käsityksiä hiv-tartuntamahdollisuuksista samoin kuin tuntemattoman (”ruton”) pelkoa. Haastateltavien kokemukset osoittavat, että työpaikoilla olisi tarvetta hivistä ja aidsista tiedottamiseen. Tähän on monia menetelmiä (ks. Griffith & Ross 2001). Tyypillisiä ovat esitteiden ja videoiden jakelu työpaikoille sekä sellaisten hiv-koulutusohjelmien luominen, joissa asiantuntijat tai hiv-positiiviset luennoivat ja keskustelevat työpaikoilla ongelmia ennaltaehkäisevästi hiv/aids-aihepiiristä. Haastattelujen perusteella työpaikoille olisi hyvä kertoa ainakin 1) hivin ja aidsin erosta, 2) hiv-infektion hoidosta, 3) hiv-tartuntariskeistä, 4) lakiin ja eettisiin kysymyksiin liittyvistä asioista, 5) hiv-positiivisen tukemisesta sekä siitä, 6) miten hiv-positiivinen voi valittaa ja saada apua syrjintätilanteissa.

Suomessa astui 1.9.1995 voimaan laki, jonka mukaan terveydentila eli myöskään hiv-positiivisuus ei saa olla syy syrjintään työmarkkinoilla. Tässä artikkelissa esitetyt työsyryntätapaukset ovat tapahtuneet pääosin ennen lain voimaantuloa, joten tapauksia on vaikea arvioida lain kannalta. Ennen lain voimaan tuloa Suomessa on tehty korkeimman oikeuden päätös, jossa irtisanominen hiv-tartunnan perusteella on todettu laittomaksi (ks. Saarinen 1992). Työsyryntätapaukset ja niiden seuraukset ovat tärkeitä, sillä ne kertovat paljon suhtautumisesta tartunnan saaneisiin. Suomessa oikeuden päätös syrjinnästä ei merkitse sitä, että työnantaja saisi työpaikkansa takaisin. Työnantaja joutuu ainoastaan maksamaan vahingonkorvauksen, esimerkiksi muutaman kuukauden palkan (3-24 kk), joka on irtisanotulle maksettuna korvauksena suhteellinen vähäinen verrattuna palkkaetuihin (ks. Saarinen 1992).

Toisaalta se, että Suomessa tuomioistuimien on määrännyt irtisanotulle maksettavaksi menetetyt palkan, voidaan tulkita myös niin, että hyvinvointivaltiossa erilaiset näkemykset kamppailevat keskenään. Toisin sanoen työnantaja määrittää tartunnan saaneen uhaksi ja irtisanoo hänet, mutta ihmisoikeuksiin sitoutunut

hyvinvointikoneisto suojelee kansalaisten etuja ja tuomitsee työnantajan sakkoihin. Tällöin tasa-arvo ja eettiset kysymykset voittavat.

Edellä esitetyt Aaron, Mikan ja Riston kertomukset osoittavat ennen kaikkea sen, että käytännön elämässä ja työyhteisössä ihmisillä voi olla hyvinkin kaavamaisia ja ennakkoluuloisia mielikuvia tartunnan saaneista uhkaavina ja tartuntavaarallisina ”sairaina”, jopa kuolevina. Tämä käsitys on päinvastainen sille, että useimmat haastateltavat määrittelivät itsensä ”terveiksi” ja toimintakykyisiksi ja halusivat elää mahdollisimman ”normaalial elämää”. Etenkin nykyisten tehokkaiden lääkeyhdistelmien ansiosta moni hiv-tartunnan saanut pystyy jatkamaan työelämässä pitempään ja monelle voi tulla ajankohtaiseksi myös työhön palaaminen. Hiv-positiivisten hoitoon keskittyneen Auroran sairaalan erikoislääkäri Jussi Sutinen (2000) on todennut, että nykyllä lääkityksen aikana hiv-tartunnan saaneen keskimääräistä elinikää ei pystytä lainkaan arvioimaan. Parhaimmillaan hiv-positiivisen ennuste saattaa olla sama kuin se olisi ollut ilman hiv-infektiota.

Terveyden ja sairauden määrittäminen on ylipäättänsäkin vaikeaa. Eräs haastateltava kertoi, että hänelle ”terveyden ja sairauden raja on kuin veteen piirretty viiva”. Keskeistä on ihmisen oma kokemus terveydestään. Itsensä terveeksi kokevilla hiv-positiivisilla sosiaalinen toimintakyky on tallella: terveeksi kokeminen on resurssi, joka mahdollistaa erilaisista toiminnoista, kuten työstä, selviytymisen.

Lähteet

- GRIFFITH, Kristin & ROSS, Michael (2001) HIV/AIDS in the workplace. In Diamant, L. and Lee, J. A. (eds) *The Psychology of Sex, Gender and Jobs: Issues and Solutions*. Westport: Greenwood, 185-210.
- HUOTARI, Kari (1999) Positiivista elämää. Hiv-tartunnan saaneiden selviytyminen arjessa. *Sosiaalipolitiikan laitoksen tutkimuksia 2/99*. Helsinki: Yliopistopaino.
- LUPTON, Deborah (1994) *Moral Threats and Dangerous Desires. AIDS in the News Media. Social Aspects of AIDS*. London: Taylor & Francis.
- NILSSON-SCHÖNNESSON, Lena & ROSS, Michael (1999) *Coping with HIV infection: Psychological and existential responses in gay men*. New York: Kluwer/Plenum.
- SAARINEN, Sanna (1992) Timpan ja Joken tarina. Teoksessa Saarinen, Sanna (toim.) *Aidsin kasvot. Timpan ja Joken tarina. Aids-tukikeskuksen julkaisusarja n:o 3*. Tampere: Meikänainen Oy.
- SONTAG, Susan (1991) *Sairaus vertauskuvana & Aids ja sen vertauskuvat*. Suomentanut Osmo Saarinen. Hämeenlinna: Love kirjat.
- SUTINEN, Jussi (2000) *Hiv-infektion vaiheet*. Suomen Aids-tukikeskuksen koulutuskansio.

III TYÖELÄMÄN MARGINAALIESSA

Heidi Hoffman

Työhyvinvointi toimisto- ja palvelualoilla

Työtyytyväisyys syntyy siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hänellä on sen suhteen. Keskeistä on, missä määrin työntekijä voi työssään tuntea saavuttavansa ja edistävänsä sellaisia henkilökohtaisesti tärkeitä työhön liittyviä tavoitteita, jotka ovat sopusoinnussa hänen todellisten perustarpeidensa ja elämän päämääriensä kanssa (Pöyhönen 1987, 128). Oleellista hyvinvoinnin kannalta on työn ja ihmisen vuorovaikutus. Hyvinvointiin vaikuttavat työntekijän, työn ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Hyvinvointia edistää se, että kokonaisuuden osat sopivat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään niin, että ne joustavat jonkin osan muuttuessa (Juholin 1999, 70).

Käsittelen artikkelissani toimisto- ja palvelualoilla toimivien lesbojen ja homojen työhyvinvointia ja sitä, kokevatko he oman seksuaalisen suuntautumisensa vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja kuinka sen vaikutus mahdollisesti ilmenee. Artikkelini pohjautuu valmisteilla olevaan tutkimukseeni, jota varten olen ehtinyt haastatella kymmentä eri-ikäistä erilaisissa toimisto- ja palvelualan tehtävissä toimivaa lesboa ja homoa. Otoksessani on viisi naista ja viisi miestä ja haastateltavat olen löytänyt lehti-ilmoituksen avulla, sähköpostilistojen kautta ja jakamalla tutkimuksestani kertovaa materiaalia.

Ihminen on kokonainen persoonallisuus kaikkine ominaisuuksineen myös työpaikalla. Seksuaalivähemmistöön kuuluvalla työntekijällä voi olla vaikeuksia viihtyä työssään, jos hän kokee, että hän ei voi olla avoin, vaan hänen on syytä tai toisesta salattava osa omasta identiteetistään. Työpaikan ihmissuhteet vaikuttavat myös merkittävästi työtyytyväisyyteen. Yhteenliittymisen, turvallisuuden ja arvostuksen tarpeiden tyydyttyminen on perusedellytys yhteisön toimivuudelle. Jokaisen tulisi voida tuntea kuuluvansa työyhteisöönsä, kokea tulevansa siellä hyväksytyksi ja saada arvostusta sekä ihmisenä että työntekijänä (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 22).

Tyytyväisimpiä omaan työhönsä olivat ne haastatelluista, joiden työtoverisuhteet ja suhde lähimpään esimieheen olivat kunnossa. Läheisten työtoverisuhteiden muodostumiseen vaikuttaa työntekijän avoimuus. Työyhteisössään avoimet lesbot ja homot kykenivät luomaan helpommin läheisiä työtoveri- ja esimiehuksia. Toimisto- ja palvelualoilla työskentelevät haastattelemani lesbot ja homot toimivat erilaisissa tehtävissä, mutta yhdistävänä tekijänä voidaan mielestäni pitää sitä, että haastateltavani olivat pääasiassa ulospäinsuuntautuneita henkilöitä. Aktiiviset ja sosiaaliset ihmiset näyttävät hakeutuvan asiakaspalvelutehtäviin ja ala koetaan helpoksi ja turvalliseksi lesboille ja homoille. Asiaa on koetettu selittää sillä, että palvelualoilla hyväksytään helpommin seksuaalivähemmistöön kuuluvia työntekijöitä, koska palvelualat ovat naisvaltaisia aloja (Nissinen 2001). Kuitenkaan kukaan haastatelluista ei kertonut seksuaalisen suuntautumisensa suoranaisesti vaikuttaneen uravalintaansa. Eräs haastatelluista oli sitä vastoin hakeutunut pois konservatiiviseksi kokemastaan työpaikasta, jossa hän koki työyhteisön asenteet homoseksuaaleja kohtaan ahdistaviksi.

Työhyvinvoinnin tekijöitä

Käsittelin haastateltujen työhyvinvointia muutamien teemojen avulla. Yksi keskeinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on mielestäni rekrytointiprosessin hoitaminen ja työntekijän perehdyttäminen. Lähes kaikille tutkimukseeni osallistuneille oli suoritettu jonkinlainen työpaikka-haastattelu ja jollekin oli tehty myös testejä. Rekrytointitilanteessa työnantajat eivät olleet kysyneet suoraan haastateltujen seksuaalisesta suuntautumisesta, mutta perhetilannetta koskevia kysymyksiä oli esitetty. Suurimman osan kohdalla homoseksuaalisuus ei ollut tullut ilmi vielä haastattelussa vaan vasta myöhemmin työpaikalla.

Perehdyttämisessä oli monien kohdalla parantamisen varaa, sillä vain osalle oli tehty kirjallinen perehdyttämissuunnitelma ja määritelty vastuuhenkilöt. Perehdyttäminen oli useiden kohdalla enemmänkin tekemällä oppimista ja oppimista virheiden kautta. Kuitenkaan haastatellut eivät kokeneet puutteellisen perehdyttämisen haitanneen omaa työhyvinvointiaan pidempiaikaisesti. Hyvin hoidetun perehdyttämisen kokivat sitä saaneet kuitenkin vaikuttaneen työyhteisöön sopeutumisen nopeuteen kuten myös työtoverisuhteiden muodostumiseen.

Kaikilla haastattelun antaneilla lesboilla ja homoilla oli asiakaskontakteja tai kontakteja muihin työntekijöihin tai sidosryhmiin. Työyhteisöjen koko vaihteli muutaman työntekijän yrityksestä suurempiin. Lähes kaikki haastatellut joutuivat tekemään yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa, eli henkilöiden väliset vuorovaikutussuhteet olivat tehtävän hoitamisen kannalta oleellisia. Siihen liittyen merkittäväksi tekijäksi nousi avoimuus omasta seksuaalisesta suuntautumisesta tai oman seksuaalisen identiteetin peittäminen tai salaaminen. Ne haastateltavista, jotka olivat työyhteisössään avoimia omasta lesboudestaan tai homoudestaan, perustelivat valintaansa useilla tekijöillä. Toisille avoimuus oli periaatteellinen kannanotto. Avoimuuden kerrottiin herättävän luottamusta ja lisäävän myönteisyyttä työpaikalla. Jotkut haastatelluista toivat vähitellen esille seksuaalisen suuntautumisensa, tai eivät pyrkineet salaamaan sitä, sillä he halusivat olla työpaikalla oma itsensä. Muutamat haastatelluista sanoivat lesbouden tai homouden näkyvän niin selvästi heidän ulkonäöstään, että asia ei kaipa selityksiä. Avoimuuden koettiin poistavan negatiivista suhtautumista homoihin ja lesboihin ja vähentävän juoruilua asiasta. Muutama homo koki omalla avoimuudellaan vähentävänsä yleisiä ennakkoluuloja homoja kohtaan. Avoimilla lesboilla ja homoilla oli pääasiallisesti läheisemmät suhteet työtovereihin kuin niillä seksuaalivähemmistöön kuuluvilla työntekijöillä, jotka pyrkivät salaamaan oman seksuaalisuutensa. Ne haastatellut, jotka salasivat oman lesboutensa tai homoutensa työpaikallaan, kokivat olevansa tietyllä tavalla työyhteisönsä ulkopuolella. Heillä ei ollut kovin läheisiä välejä työtovereihin, eivätkä he mielellään osallistuneet työpaikan yhteisiin juhliin ja tilaisuuksiin tai viettäneet vapaa-aikaa työtovereiden kanssa. Nämä ei-avoimet työntekijät perustelivat salaamistaan sillä, että he halusivat pitää työ- ja yksityiselämän erillään.

Kukaan haastatelluista ei ollut kertonut omasta homoudestaan tai lesboudestaan työyhteisössään välittömästi. Oli yleistä, että ensin annettiin muiden työntekijöiden ja esimiesten tutustua henkilöön ja vasta sen jälkeen kerrottiin asiasta. Asiasta kerrottiin ensin lähimmälle työtoverille ja monesti tämä työtoveri kertoi asiasta seksuaalivähemmistöön kuuluvan työntekijän suostumuksella muille työntekijöille. Kaikki haastatellut kokivat työtoverisuhteet tärkeäksi osaksi työhyvinvointia ja monet totesivat, että jos työtoverisuhteet eivät toimisi, he eivät viihtyisi työssään. Esimiehen asemaa ei koettu työhyvinvoinnin kannalta haastateltujen keskuudessa niin tärkeäksi. Kuitenkin nimenomaan työnjohdolla on vastuu työhyvinvointiin oleellisesti vaikuttavasta turvallisuudesta. Työyhteisön tulisi olla sellainen, ettei henkilön seksuaalisesta suuntautumisesta tule epäasiallisia seuraamuksia (Nissinen 2001). Pienemmissä työyhteisöissä suhde esimieheen koettiin merkittävämmäksi, sillä niissä esimies oli läheisemmässä kanssakäymisessä alaistensa kanssa ja monesti hän osallistui päivittäisten työtehtävien hoitamiseen.

Osa avoimista haastatelluista tapasi joitain työtovereita vapaa-aikana ja vietti aikaa heidän seurassaan. Haastateltavat kertoivat, että toimisto- ja palvelualalla lesbojen ja homojen keskuudessa työpaikkaromanssit eivät ole vielä kovin yleisiä. Toivottava kehityskulku olisi kuitenkin se, että homoseksuaalisuus ei olisi olemassa vain homotiloissa kuten homoravintoloissa, vaan se olisi osa arkipäivää (Nissinen 2001). Yhdellä haastattelemani homolla oli ollut edellisessä työpaikassaan lyhytaikainen suhde kollegan kanssa, mutta tämä suhde ei hänen mielestään vaikuttanut hänen

työhyvinvointiinsa, sillä suhde tapahtui työkomennuksella ulkomailla. Eräs haastattelemani lesbo kertoi aiemmassa työpaikassaan vanhempien naisasiakkaiden flirttailleen hänen kanssaan niin avoimesti, että työtoveritkin olivat huomanneet asian. Muutamia haastattelemiani lesboja kohtaan miespuoliset työtoverit ja asiakkaat olivat osoittaneet kiinnostusta, kun eivät olleet tienneet kyseisen henkilön lesboudesta.

Asiakassuhteiden hoitaminen muodosti lähes kaikkien haastateltavien työstä suuren osan, mutta asiakas- ja sidosryhmäsuhteisiin homoseksuaalisuuden katsottiin vaikuttavan vähemmän kuin suhteisiin muiden työyhteisön työntekijöiden kanssa. Monien kohdalla asiakaskontaktit olivat lyhytkestoisia ja asiakkaat vaihtuivat jatkuvasti, joten syvempää suhdetta ei päässyt muodostumaan. Silloin myöskään oman seksuaalisen suuntautumisen esiintuomista ei pidetty tärkeänä tai oleellisena. Joidenkin haastateltujen kohdalla oli kuitenkin olemassa pitkäaikaisia asiakassuhteita ja silloin työntekijät joutuivat miettimään, kertovatko omasta seksuaalisuudestaan näille asiakkaille. Osa eräiden haastateltavien asiakkaista oli tietoisia heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan, mutta asian ei koettu vaikuttavan keskinäiseen vuorovaikutukseen mitenkään.

Työpaikkakiusaaminen

Selvitin myös työpaikkakiusaamisen ilmenemistä toimisto- ja palvelualoilla työskentelevien seksuaalivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kohdalla. Osa haastateltavista oli kokenut työpaikkakiusaamista. Kiusaaminen oli ilmentynyt lähinnä sanallisena häirintänä. Lesbot ja homot, joita oli kiusattu työyhteisössä eivät kuitenkaan katsoneet kiusaamisen johtuneen heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan, vaan muista tekijöistä. Eräät haastateltavista mainitsivat muun muassa kiusaajan yrittävän kiusata kaikkia työntekijöitä, olevan hankala ihminen tai kiusaamisen johtuvan tietystä tilanteesta työpaikalla. Yksi haastattelemani homo koki kiusaamisen johtuvan seksuaalisesta suuntautumisestaan, sillä muiden työyhteisön jäsenien suhtautuminen häneen oli muuttunut homouden tultua ilmi. Muutamat työntekijät eivät halunneet olla hänen kanssaan samassa työvuorossa, hänestä juoruiltiin ja häntä ei aina kutsuttu mukaan työntekijöiden yhteisiin menoihin.

Haastateltavieni kokema kiusaaminen oli loppunut yleensä ilman ulkopuolisen puuttumista asiaan. Erään haastattelemani lesbon kumppani oli keskustellut kiusaajan kanssa asiasta ja saanut kiusaamisen loppumaan. Toinen haastattelemani lesbo oli onnistunut kääntämään alkavan kiusaamistilanteen niin, että lopulta kiusaamista yrittänyt henkilö oli kokenut hänet jopa ystäväkseen.

Lähes kaikki haastateltavat olivat kokeneet joko nykyisessä tai aiemmissa työyhteisöissään vähättelevää tai negatiivista keskustelua seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Reaktiot kahvipöytäkeskusteluihin haastateltavilla riippuivat pitkälti siitä, oliko haastateltava avoimesti homo tai lesbo vai salasiko hän sen. Osa avoimista haastateltavista oli puuttunut homoseksuaaleja loukkaaviin puheisiin, muun muassa ilmoittamalla kokevansa sellaisen keskustelun ikäväksi ja jakamalla asiallista tietoutta homoista esimerkiksi kirjojen avulla. Ei-avoimet lesbot ja homot olivat kokeneet edellä kuvatut keskustelut yleensä kiusallisiksi eivätkä osallistuneet silloin ollenkaan keskusteluun. He pyrkivät välttämään kyseisiä tilanteita, koska pelkäsivät, että keskusteluun osallistuminen paljastaisi heidän asenteensa seksuaalivähemmistöjä kohtaan ja muut työntekijät kykenisivät päättelemään siitä heidän kuuluvan seksuaalivähemmistöön.

Urakehitys ja suhtautuminen erilaisuuteen työyhteisössä

Työtyytyväisyyteen liittyy palkkaus ja uralla eteneminen. Suurin osa haastatelluista homoista ja lesboista koki, ettei seksuaalinen suuntautuminen ollut vaikuttanut heidän palkkaukseensa eikä urakehitykseensä toimisto- ja palvelualalla. Kaikki haastatellut lesbot ja homot eivät kuitenkaan olleet työpaikallaan avoimia, joten seksuaalisen suuntautumisen ilmitulon vaikutus urakehitykseen ja palkkaukseen ei ole tiedossa. Monet haastatelluista kävivät jonkinlaisia kehityskeskusteluja esimiestensä kanssa, mutta melko harva koki ne todella hyödylliseksi oman kehittymisen kannalta. Palkkauspoliittikat yrityksissä koettiin melko oikeudenmukaisiksi, mutta monilla aloilla palkkaus ei ollut haastateltavia tyydyttävää. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista sai kuukausipalkkaa.

Suhtautuminen erilaisuuteen yleensä ja seksuaalivähemmistöihin vaihteli melko suuresti haastateltavien työyhteisöjen keskuudessa. Toisten haastateltavien työyhteisöissä suhtauduttiin erittäin hyvin ihmisten erilaisuuteen ja näissä työyhteisöissä olikin ihmisiä kaikenlaisista oloista. Näissä työyhteisöissä negatiiviset asiat pyrittiin muuttamaan positiivisiksi ja hyväksymään kaikenlaisia ihmisiä. Tällaisissa yhteisöissä työskentelevät haastatellut olivat tyytyväisiä työympäristöönsä sekä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Näissä yrityksissä työskentelevät seksuaalivähemmistöön kuuluvat työntekijät eivät kokeneet mitään tarvetta työyhteisön muuttamiseen tai kouluttamiseen suvaitsevaisuuteen, sillä se oli luonnollinen osa työilmapiiriä. Osa haastatelluista työskenteli konservatiivisemmissä ja jäykemmissä työyhteisöissä, joissa erilaisuutta ei helposti hyväksytty. Haastateltavat kokivat, että näissä työyhteisöissä ei suvaittu lesboja tai homoja, mutta ei yleensä myöskään muita erilaisia ihmisiä, kuten eri kansalaisuuksia edustavia tai erinäköisiä ihmisiä. Muutamien haastateltavien mukaan heidän työyhteisöönsä haluttiin keskenään samannäköisiä, samankaltaisia ja tasapäisiä ihmisiä töihin. Monet haastatelluista kokivat vaikeaksi ajatukseksi sen, että heidän työyhteisöönsä voitaisiin muuttaa erilaisuutta hyväksyväksi ja avoimeksi. Haastateltujen mainitsemia esteitä lesbojen tai homojen hyväksymiselle olivat muun muassa yrityksen konservatiivisuus, työpaikan ilmapiiri, kykenemättömyys ajatella, että meidänkin yrityksessämme voi työskennellä homoseksuaaleja sekä työntekijöiden tai omistajien uskonnollinen vakaumus ja siitä johtuva negatiivinen suhtautuminen seksuaalivähemmistöihin.

Myös monet muut tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Useat haastateltavat mainitsivat, että työympäristön fyysisissä puitteissa olisi parantamisen varaa ja että työpiste ei ollut ergonomisesti hyvä. Kuitenkin monien mielestä työhyvinvoinnin kannalta oli tärkeämpää työilmapiiri ja työyhteisön ihmissuhteet kuin työpaikan fyysiset puitteet. Työajat olivat myös toinen monien haastateltavien mainitsema seikka, johon ei oltu täysin tyytyväisiä. Varsinkin ne haastateltavista, joilla oli vuorotyö, kokivat vuorojärjestelyt toisinaan huonosti toimiviksi. Tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kannalta olivat haastateltavien mielestä työyhteisön ihmissuhteet ja suhteet asiakkaisiin. Ammatin arvostus vaikutti myös eräiden tyytyväisyyteen omassa työssään ja asiakkailta saatu positiivinen palaute koettiin tärkeäksi. Yksi haastateltavista kertoi, että jos kaikki asiat elämässä ovat hyvin, niin silloin viihtyy työssäkin ja kestää paremmin stressiä. Työntekijän oma henkinen hyvinvointi ja stressinhallintakyky vaikuttavat hänen työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseen. Hyvinvoiva työntekijä kokee itse voivansa hyvin, on tyytyväinen työhönsä ja saa paljon aikaa.

Lähteet

PÖYHÖNEN, Terhi(1987) Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.) Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos. 127 – 141.

JUHOLIN, Elisa (1999) Sisäinen viestintä. Helsinki: Inforviestintä Oy.

VARTIA, Maarit & PERKKA-JORTIKKA, Katriina (1994) Henkinen väkivalta työpaikoilla: Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus.

NISSINEN, Jussi (2001) Kouluttaja ja psykoterapeutti. Sexpo ry. Haastattelu 20.12.2001.

Homo-, lesbo- ja bi-opettaja työssään

Suomalaisessa koulussa saatetaan opettajien sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä tekijöitä häivyttää, piilottaa tai jopa jättää kokonaan huomiotta. Toisaalta koulu on sukupuolistunut ja seksualisoitu ja siellä toimii erilaisia opettajia. Vaikka ympäröivässä maailmassa, kuten televisiossa ja lehdissä, voidaan homoseksuaalisuudesta puhua, koulussa se koetaan edelleen tabuna. (Palmu 1999.) Tämä kävi ilmi, kun kysyin tutkimukseeni haastattelemltani opettajilta sitä, mitä he tietävät kollegoidensa suhtautumisesta homoseksuaalisuuteen. Osa ei ollut keskustellut koko aiheesta, eikä siis tiennyt kollegoidensa mielipiteitä. Jotkut olivat sivusta kuulleet kommentteja, mutta eivät olleet puuttuneet tilanteeseen.

Ulkomailla, varsinkin Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Iso-Britanniassa, on opettajien homo-, lesbo- ja bi-seksuaalisuutta tutkittu jonkin verran (mm. Branburg 1981; Pollak 1994; Khayatt 1992; Squirrell 1989). Suurin osa tutkimuksista käsittelee 'coming out' -tapauksia ja -kokemuksia eli sitä, pitäisikö seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvan opettajan kertoa avoimesti seksuaalisuudestaan. Kanadalainen Didi Khayatt (1992) haastatteli kahdeksatoista lesbo-opettajaa vuosina 1980-luvulla. Tutkimuksessaan hän kertoo muun muassa opettajien suhtautumisesta syrjäntäsuojalain mahdollisuuksiin auttaa heitä elämään avoimina, suhdetta omaan naiseuteensa lesbo-opettajina sekä heidän selviytymisstrategioistaan kollegoiden kanssa. Englantilainen Gillian Squirrell (1989) haastatteli tutkimukseensa sekä homo- että lesbo-opettajia. Hän käsitteli opettajien suhteita kollegoihin sekä heteroseksismin ja homofobian olemassaoloa opettajien keskuudessa. Molemmissa tutkimuksissa yhtenä tärkeänä teemana on avoimuus. Tämä on keskeinen teema myös omassa tutkimuksessani.

Aineistoni olen kerännyt haastatteleamalla kahtatoista eri ikäistä ja uransa eri vaiheessa olevaa opettajaa. Suurin osa haastatelluista opettajista asuu pääkaupunkiseudulla. Haastatelluista peruskoulun alimmilla luokilla (1-6) toimii kahdeksan opettajaa, ylemmillä luokilla (7-9) yksi opettaja, lukiossa kaksi ja yksi haastatelluista on jäänyt eläkkeelle aineenopettajan virasta.

Jokaisen opettajan tarina on omanlaisensa, eikä näin pienestä aineistosta pysty vetämään koko maata koskevia johtopäätöksiä. Kyseessä on siis esittely siitä, millä tavalla homo-, lesbo- ja bi-opettajat ovat oman elämänsä järjestäneet suhteessa työhönsä. Tässä artikkelissa esittelen neljän opettajan tarinan. Opettajat esiintyvät tarinoissa peitenimillä.

Titta

Titta toimii erityisopettajana yläasteella pääkaupunkiseudulla, nyt neljättä vuottaan. Työssään laaja-alaisena erityisopettajana Titta opettaa kaikkia aineita, lähinnä kuitenkin matematiikkaa ja kieliä. Työssä on parasta Titan mielestä oppilaat. Luottamuksen saavuttaminen oppilaiden kanssa puolin ja toisin on vaikeaa ja hidasta, mutta kun se onnistuu, se on vaivan arvoista.

Titan on vaikea määritellä itsensä seksuaalisesti. Hän ei ole lesbo, mutta ei heterokaan, vaan jotain siltä väliltä. Sitä, onko biseksuaalisuus oikea sana, on hänen mielestään vaikea sanoa. Tällä hetkellä Titta asuu yhdessä naisystävänsä kanssa. Aikoinaan oman seksuaalisuuden tajuaminen ei ollut mikään sokki.

Yhtäkkiä Titta vain huomasi seurustelewansa naisen kanssa, eikä se tuntunut ollenkaan pahalta.

Avoimuus tarkoittaa Titalle samaa kuin luottamus. Ihmiselle, johon luottaa, voi kertoa myös omasta seksuaalisuudestaan. Omasta mielestään Titta ei kuitenkaan elä kovin avoimena. Työpaikallaan hän ei ole kertonut seksuaalisuudestaan tai seurustelusuhteestaan kuin parille kollegalleen. Vastaanotto on ollut erittäin positiivista ja sen hän arvelee johtuvan siitä, että hän miettii ennalta todella tarkkaan kenelle paljastaa asioita itsestään. Tilanteissa, joissa paljastumisen mahdollisuus on olemassa, hän joko pyrkii kääntämään keskustelun toisaalle, puhuu vanhemmistaan tai, mikäli mikään väistely ei auta, valehtelee.

Oppilaat kyselevät aika harvoin Titalta tämän seurusteluista. Tällaisia tilanteita Titta on kuitenkin ennalta miettinyt ja varustautunut vastaamaan. Yleensä Titta vastaa joko kieltäen seurustelewansa tai sanomalla, ettei se kuulu oppilaalle. Peruskoulun ylimmillä luokilla opettaja tapaa todella harvoin oppilaiden vanhempia, eikä Tittakaan ole miettinyt mitä sellaisessa tilanteessa tekisi, että vanhemmat kyselisivät hänen henkilökohtaisia asioitaan. Tilanne olisi Titan mielestä aika karmea, jos joku vanhemmista tulisi suoraan kyselemään hänen seksuaalisuudestaan. Toisin kuin oppilaiden kohdalla, hän ei ole varma, voisiko sellaiseen tilanteeseen edes ennalta valmistautua.

Jotta tilanne muuttuisi tulevaisuudessa kohti parempaa, olisi Titan mielestä kouluissa hyvä pitää mielessä kaiken suvaitsevaisuuskasvatuksen yhteydessä myös seksuaalisuuden eri muodot. Nykyään kiinnitetään paljon huomiota siihen, että kasvatetaan oppilaat suvaitsemaan vammaisia ja ulkomaalaisia, mutta usein unohdetaan muut vähemmistöt. Koulu on kuitenkin Titan mielestä niin konservatiivinen paikka, että sen kankeita rakenteita on vaikea saada muuttumaan kovin nopeasti.

Reetta

Reetta on toiminut opettajana lähes 17 vuotta. Suurimman osan opettajan urastaan hän on ollut peruskoulun alimmilla luokilla. Tällä hetkellä hän opettaa peruskoulun toisen luokan oppilaita, mutta hänellä on myös musiikin aineenopettajan pätevyys. Pienten oppilaiden kanssa oleminen on Reetan mukaan kokonaisvaltaista ja juuri siksi niin kiehtovaa. Toisaalta työajan säännönmukaisuus on välillä rasittavaa, vaikka työ ei olekaan vastenmielistä.

Reetta asuu ja elää naisen kanssa ja sanoo olevansa lesbo. Hän on mielestään suhteessa kollegoihinsa avoin, vaikka ei sanokaan kulkewansa leima otsassa. Tällä hetkellä Reetan koulussa on sama tilanne kuin monessa muussakin koulussa; opettajakunta vaihtuu vauhdilla. Kaikki pitkäaikaiset opettajakollegat tietävät Reetan lesboudesta, mutta uusien kollegoiden kanssa asia ei ole vielä tullut puheeksi. Jos kollegat puhuvat omista puolisoistaan, puhuu Reetta asioistaan usein me-muodossa tai kutsuu kumppaniaan nimeltä.

Edellisen oppilasryhmänsä Reetta vei ensimmäisestä luokasta aina kuudenteen asti. Kuuden yhteisen vuoden aikana oppilaille käy vähitellen selväksi se, että Reetta asuu naisen kanssa. Yleensä lapset kyselevät silloin tällöin kysymyksiä kuten ”Onko sulla lapsia? Miksi ei?” tai kun Reetta puhuu olleensa reissussa puolisonsa kanssa lapsia kiinnostaa, kuka se nainen oikein on. Silloin luokassa käydään sitten kaikki erilaiset perhesysteemit läpi, puhutaan onnellisuudesta ja sen tärkeydestä. Lapset ovat kuitenkin aika hienotunteisia ja osaavat jo viidennellä tai kuudennella luokalla miettiä sitä, että vaikka heidän opettajansa olisikin lesbo, ei se tarkoita sitä, että hän olisi jotenkin huono ihminen tai hölmö.

Vanhempien taholta ei ole koskaan tullut minkäänlaista vihjettä siitä, ovatko he tietoisia opettajan seksuaalisuudesta. Heterous on kuitenkin perusoletus, eikä Reetta ole haastattelutilanteissa tuonut esille omaa seksuaalisuuttaan; ”eihän hetero-opettajakaan niin tee”. Jos sitä, että opettaja ei vanhempia kohdatessaan puhu omista asioistaan pidetään peittelynä, niin sitten se sitä on myös Reetan kohdalla. Jos joku vanhemmista tulisi Reetalta asiaa suoraan tiedustelemaan, ei hän sitä kieltäisi. Reetta sanoo olevansa hirveän tyytyväinen omaan olemiseensa ja haluaa myös näyttää sen. Reetan mielestä ei ole vaikeaa olla lesbona koulussa opettajana, vaikka kaikki ei aina tanssien menekään.

Mauri

Mauri on luokanopettaja ja tällä hetkellä virassa pääkaupunkiseudulla. Opettajan työssä hän on ollut vuodesta 1975 alkaen, ensin pienellä kyläkoululla ja nyt todella suuressa koulussa. Parasta Maurin mukaan hänen työssään on olla ihmisten kanssa tekemisissä ja päästä mukaan vaikuttamaan lapsen kasvuun niin, että jokin pienikin asia saattaa kulkea lapsen mukana koko hänen elämänsä ajan. Viime vuosina työ on käynyt raskaammaksi erityisesti perheiden ongelmien lisääntyessä.

Mauri on elänyt homona opiskelujensa päättymisestä lähtien. Ensimmäisen kerran hän pohti aihetta jo murrosikäisenä, mutta yritti elää kuitenkin heteroelämää. Mielestään Mauri elää niin avoimena, kuin se nyt opettajan työssä on mahdollista. Edellisestä työpaikastaan Mauri kokee tulleen savustetuksi ulos, vaikka asiaa ei suoraan koskaan tunnustettukaan. Tällä hetkellä Maurin kollegoista osa tietää Maurin seksuaalisen suuntautumisen, mutta suuressa koulussa Mauri ei ole halunnut tuoda asiaa sen kummemmin esille. Mauri haluaisi toimia SETA:n kouluttajana, mutta nykyisessä työssään aktiivisena opettajana hän ei omasta mielestään voisi sitä tehdä.

Vanhempien kohtaamisesta Mauri on sitä mieltä, että jos joku vanhempi häneltä asiaa suoraan kysyisi, hän ei valehtelisi, vaan tunnustaisi asian näin olevan. Lapsille Mauri ei sen sijaan olisi valmis asiasta kertomaan, vaan yleensä hän ohittaa kysymykset joko sanomalla, että se mitä hän tekee, on hänen oma asiansa. Seksuaalisuudesta lapsille puhuessaan Mauri on verrannut sitä kirjesalaisuuteen: Toisilla ei ole sen kanssa mitään tekemistä, ellet itse halua siitä kertoa. Muutaman kerran uransa aikana Mauri on törmännyt tilanteeseen, että oppilaat ovat kysyneet häneltä, onko hänellä poikaystävää. Myös koulun seinille on kirjoiteltu herjaavia juttuja Maurista. Näissä tilanteissa Mauri on tarttunut tiukasti asiaan, mutta ei ole kommentoinut omaa seksuaalisuuttaan puoleen tai toiseen.

Oman seksuaalisuuden etsiminen ja työstäminen on Maurin mukaan jalostanut häntä niin, että sen myötä hänellä on varmasti paljon annettavaa omille oppilailleen. Vähemmistöön kuulumisen tuo mukanaan sen, että asioita oppii katsomaan monelta eri kannalta. Tätä elämän moninaisuutta ja toisen ihmisen asemaan asettumista Mauri on yrittänyt opettaa omille oppilailleen. Maurilla, kuten monella muullakin seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvalla opettajalla, on pakottava tarve tehdä työnsä todella hyvin, koska jos opettajan seksuaalisuus nousee negatiivisessa sävyssä esille vanhempien tai kollegoiden keskuudessa, saatetaan opettajan työnkuvaan liittyviä asioita käyttää tekosyynä erottamiselle.

Maija

Maija on äidinkielen opettaja, joka opettaa tällä hetkellä maahanmuuttajaoppilaita pääkaupunkiseudulla. Aikaisemmin hän on toiminut myös lukiossa ja aikuisopettajana. Maija ei tunnustaudu kutsumusopettajaksi, vaan sanoo pikemminkin ajautuneensa alalle. Tällä hetkellä Maija toimii aineenopettajan ominaisuudessa, eli oppilaat vaihtuvat joka tunti, ja se on yksi työn parhaita puolia. Maija kertoo olevansa biseksuaali, joka elää naissuhteessa.

Yksityisyyden puute on kuitenkin alkanut ahdistaa Maijaa viime aikoina. Opettajaa kun ei saisi nähdä Alkon jonossa tai kapakassa, puhumattakaan siitä, että opettaja olisi homo tai lesbo. Lisäksi Maijan perheeseen kuuluu pieni lapsi, jonka biologinen äiti Maija ei ole. Oppilaiden kysyessä Maijalta, onko hänellä lapsia, Maija on joutunut kieltämään oman lapsensa, koska ei ole halunnut selvittää, miksi hän ei ole ollut äitiyslomalla. Tämä tuntuu tietysti hirveän pahalta ja se on pannut Maijan miettimään ammatinvaihtoa.

Kukaan Maijan omien oppilaiden vanhemmista ei tiedä Maijan seksuaalisuudesta. Vanhemmista suurin osa on muslimeja tai katolisia, joiden kulttuurissa homoseksuaalisuuteen saatetaan suhtautua hyvinkin kielteisesti. Jotta yhteistyö toimisi, on opettajan pidettävä omat perheasiansa salassa. Samaa koulua käyvän oppilaan perheessä on kaksi naista ja Maija on keskustellut toisen äidin kanssa avoimesti. Maija on joutunut kuitenkin pyytämään, ettei tämä ystävä kertoisi koulun muille vanhemmille Maijan perhekuvioista.

Maija on kuitenkin varmistanut selustansa ja kertonut avoimesti omasta seksuaalisuudestaan koulun rehtorille. Jos vanhempien taholta tulee joskus kyselyitä, rehtori on varustautunut vastaamaan, että meillä Suomessa opettajat valitaan pätevyyden, ei yksityiselämän mukaan. Jos hyökkäys Maijaa vastaan jossain vaiheessa kuitenkin tulee, hän vaihtaa mieluummin työpaikkaa kuin alkaa tapella vastaan.

Lapsille Maija ei ole kertonut omasta perheestään mitään. Joskus joku oppilaista kyselee Maijan henkilökohtaisia asioita, mutta järjestelmällisesti hän kieltäytyy keskustelemasta. Jos joku siitä sitten vetää joitakin johtopäätöksiä, hän voi vain todeta, että hän vastaa kaikkiin häntä koskeviin kysymyksiin samalla tavalla. Kollegoiden keskuudessa ei taida olla montakaan, joka ei tietäisi Maijan perheestä, Maija kun oli vanhempainlomallakin lapsen syntymän jälkeen. Mutta aikaa siihen, että kukaan kollegoista tiesi mitään, meni kaksi vuotta. Yksi ainoa kollega on osoittanut paheksuntaa asian johdosta, kaikkien muiden vastaanotto on ollut myönteistä.

Opettajuus ja avoimuus

Kukaan haastattelemistani opettajista ei ollut pitänyt omaa henkilökohtaista elämäänsä täysin erillään työelämästä. Jokainen oli kertonut omasta elämäntavastaan tai asia oli tullut muuten ilmi ainakin kahdelle lähimmälle kollegalle. Vastaanotto oli lähes kaikissa tapauksissa yllättänyt positiivisuudellaan. Kollegat tuntuvat olevan avarakatseisimpia ja toisaalta oppilaiden vanhempien reaktioita pelätään kaikkein eniten.

Nämä neljä esittelemääni opettajaa elävät kukin hieman erilaista elämänvaihetta, aivan kuten kaikki. Yhteistä ei ole juuri muuta kuin kuuluminen seksuaaliseen vähemmistöön sekä oman elämän yhteensovittaminen työn kanssa. Avoimuus tuntuu olevan haastattelujen pohjalta ikuinen pohdinnan aihe. Jokainen on ratkaissut asiat itselleen sopivalla tavalla, toiset päätöksinsä tyytyväisinä, toiset vielä muutosta hakien. Aina on pohdittava, jos ei suhdetta itseen ja opettamiseen, niin ainakin suhdetta

kollegoihin, oppilaisiin ja heidän vanhempiinsa. Elämä on elinikäistä oppimista ja, kuten opettajat tietävät, opettaja ei ole koskaan valmis.

Lähteet

BRANZBURG, Judith. (1981) Private Lives in the Public Classroom. *Radical Teacher* 1981, 24.

KHAYATT, Didi (1992) *Lesbian Teachers an Invisible Presence*. New York: State University of New York Press.

PALMU, Tarja (1999) Kosketuspintoja sukupuoliin: opettajat, ruumiillisuus ja seksuaalisuus. Teoksessa Tolonen, Tarja (toim.) *Suomalainen koulu ja kulttuuri*. Tampere: Vastapaino. 181-202.

POLLAK, Janet (1994) Lesbian/Gay Role Models in the Classroom: Where Are They When You Need Them? Teoksessa Garber, Linda (toim.) *Tilting the Tower*. London: Routledge. 131-134.

SGUIRRELL, Gillian (1989) Teachers and Issues of Sexual Orientation. *Gender and Education*. Vol.1. No 1. 17-34.

Marja Suhonen

Kaapissa Jumalan nimeen. Homoseksuaalisten työntekijöiden asema Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa

Huhtikuussa 2002 julkaistun ensimmäisen Suomen evankelisluterilaisen kirkon työolokyselyn mukaan kirkon työntekijät kärsivät muita aloja selkeästi huonommasta työilmapiiristä. Muilla aloilla esimiesten ja alaisten väliset suhteet kokee ongelmallisiksi joka kymmenes työntekijä, kirkossa joka neljäs. Lisäksi työntekijöiden väliset ristiriidat ovat kirkossa yli kaksi kertaa yleisempiä kuin muilla aloilla. Myös naisten syrjintää katsotaan ilmenevän suhteellisen usein: muilla aloilla seitsemän prosenttia katsoo naisia syrjittävän, kirkossa vastaava prosenttiluku on neljätoista.

Tutkimuksessa ei kysytty, syrjitäänkö työntekijöitä seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Lienee yleisesti tiedossa, että syrjintää kohdistuu ainakin kirkon homoseksuaalisiin työntekijöihin. Kysymys olisi ollut tärkeä, sillä se olisi paljastanut ainakin työntekijöiden asenteen homoseksuaaleihin työtovereihinsa. Varsinaista tutkittua tietoa lesbo- ja homotyöntekijöiden asemasta kirkossa ei siis ole, mutta voimme tehdä joitain johtopäätöksiä kirkon virallisten lausuntojen ja yksittäistapausten perusteella.

Perjantaina 28.9.2001 Suomen eduskunta hyväksyi lain samaa sukupuolta olevien parisuhteen virallistamisesta. Seuraavana arkipäivänä – siis ensimmäisessä mahdollisessa tilanteessa – maanantaina 1.10.2001 Suomen evankelisluterilaisen kirkon piispat antoivat tiedotteen:

Eduskunta on hyväksynyt lain samaa sukupuolta olevien rekisteröidystä parisuhteesta. Lausunnoissaan kirkko on vastustanut samaa sukupuolta olevien parisuhteen rinnastamista avioliittoon. Hyväksytyssä laissa tällainen suhde onkin avioliitosta erillinen oikeudellinen instituutio. Se ilmenee parisuhteen rekisteröimistavassa sekä yhteisen sukunimen ja adoptio-oikeuden torjumisessa.

Yhteiskunnassa on tuettava sellaista opetusta sekä lasten ja nuorten kasvua, jotka vahvistavat naisen ja miehen keskinäistä parisuhdetta. Avioliittoon vihkiminen ja avioliiton siunaaminen ovat kirkon yksi tapa tukea miehen ja naisen välistä suhdetta. Lain voimaan tulemisen johdosta kirkko ei toteuta samaa sukupuolta olevien parisuhteeseen liittyviä vastaavia kirkollisia toimituksia. *Työntekijöiltään kirkko edellyttää perinteisen opetuksensa mukaista käyttäytymistä.*

Homoseksuaalisen taipumuksen omaaviin tulee sekä yhteiskunnassa että kirkossa suhtautua heidän ihmisarvoaan kunnioittaen. Sielunhoitotehtävässään kirkko on edelleen valmis kohtaamaan niitä yksilökohtaisia tilanteita, joihin homoseksuaalisen taipumuksen omaavat henkilöt elämässään ja ihmissuhteissaan saattavat joutua.

On syytä huomata, että nyt hyväksytty laki ei poista taloudellisia ja verotuksellisia epäkohtia niiden kohdalta, joiden asuinkumppanuus perustuu muuhun kuin sukupuoliseen suuntautumiseen. (korostus M.S.)

Kirkon työntekijöille lausunto esittää selvän kiellon. Heiltä edellytetään kirkon perinteisen opetuksen mukaista käyttäytymistä. Lausunnon mukaan tämä tarkoittaa heteroseksuaalisuuden instituution (avioliiton) ”tukemista”. Vaikka sitä ei sanotakaan suoraan, lausunnon muoto viittaa siihen, että kirkon työntekijä ei saisi rekisteröidä mahdollista parisuhdettaan. Piispat eivät erittele lausunnossaan hengellisen työn tekijöitä – kuten pappeja, diakoneja ja nuorisotyöntekijöitä – muista. Toisin sanoen kirkossa töissä oleva kanslisti, siivooja tai vahtimestari ei saisi piispojen lausunnon mukaan rekisteröidä parisuhdettaan. Lisäksi toukokuussa 2002 kokoontunut kirkolliskokous käsitteli aloitetta, jonka mukaan kirkon tulisi suoraan kieltää työntekijöiltään oikeus rekisteröidä parisuhteensa. Tähän liittyen oikeusministeri Johannes Koskinen on huomauttanut, että vaikka kirkolla onkin täysi oikeus määritellä itse käsityksensä opillisissa kysymyksissä, myös kirkon on noudatettava työlakia.

Piispojen lausunto on johdonmukaisessa jatkumossa kirkon perinteen ja viime vuosikymmenten käytäntöjen kanssa. Vuonna 1974 Helsingin Vanhan kirkon seurakunnan poikatyön johtaja Seppo Kivistö erotettiin virastaan homoseksuaalisuuden vuoksi. Päätöksen perusteluna oli, että homo ei sovi kyseiseen työhön. Linjaa on kuitenkin myöhemmin lievennetty ja tarkennettu. Vuonna 1984 julkaisemassaan Kasvamaan yhdessä -teoksessa piispat toteavat, että homoseksuaalisuus ei saa olla syy työstä erottamiselle. Tällöin kuitenkin edellytetään, että työntekijä ei puhu julkisesti seksuaalisesta suuntautumisestaan vaan sitoutuu ”kirkon opetukseen” eli elämään selibaatissa. Tätä Seppo Kivistö ei ollut tehnyt. Päinvastoin hän oli julkisesti todennut olevansa homo.

Nykyisin virasta erottaminen on epäilemättä vaikeampaa kuin 1970-luvulla. Yhtäältä virallisesti on todettu, että homoseksuaalisuus ei oikeuta erottamista. Kuitenkin tiedossani on tapaus vuodelta 2001, jolloin pappi on erotettu työstään lesbouden takia. Tässä tapauksessa erottamisen toteuttivat kyseisen seurakunnan kirkkoherra yhdessä hiippakunnan piispan kanssa. He pitivät ongelmana sitä, että kyseinen työntekijä asui toisen naisen kanssa. Mikäli tämä nainen olisi eronnut tai vähintäänkin muuttanut erilleen naisystävästään, hän olisi saanut pitää työnsä. Hän koki, että pitääkseen työpaikan häneltä edellytettiin valehtelemista. Kyseinen pappi joutui siis valitsemaan työn ja parisuhteen välillä. Tässä tapauksessa piispa ja kirkkoherra toteuttivat ”kirkon virallista kantaa”.

Erottaminen oli, vaikkakin kirkon virallisen kannan mukainen, työlain vastainen. Tämän kaltaisten tapahtumien estäminen vaatisi työntekijäliitoilta aktiivista roolia, sillä yksittäiseltä työntekijältä jutun eteenpäin vieminen vaatii turhan paljon. Kirkon nuorisotyöntekijöiden liitto on tehnyt päätöksen, jonka mukaan se ”noudattaa Suomen lakia ja ammattikunnan eettisiä ohjeita.” Käsittääkseni lain noudattaminen merkitsee, että liitto ei hyväksy syrjintää seksuaalisen suuntauksen perusteella. En tiedä muiden kirkon työntekijäliittojen kantaa.

Erottaminen on äärimmäinen syrjinnän muoto, jonka kirkon homoseksuaalinen työntekijä voi kohdata. Kirkko vaatii työntekijöitään ”olemaan hiljaa”, elämään kuin eivät olisikaan lesboja tai homoja. Erottamisuhan lisäksi on olemassa muitakin vallankäytön tapoja, joilla varmistetaan, että homoseksuaaliset työntekijät pysyvät ”kaapissa”. Yksi tapa ovat pätkätyösuhteet. Eräs pappi kertoo, että hänelle annettavat työsuhteet ovat aina määräaikaisia. Hän kuvaa tilannettaan siten, että hän on ”jäänyt kiinni”. Käytännössä tämä tarkoittaa, että huhu hänen seksuaalisuudestaan liikkuu joskus hänen edellään,

joskus hänen jäljessään. Tällöin kirkon konservatiivit pyrkivät huolehtimaan siitä, että hänelle ei anneta vakituista virkamääräystä. Hän kertoo myös tuntevansa muita “kiinni jääneitä”, joiden uran eteneminen on katkaistu. He ovatkin usein hakeutuneet pois seurakuntatyöstä.

Vaikka homoseksuaalisuutta ei siis periaatteessa pidetä perusteena työstä erottamiselle, se näyttää olevan (ainakin) hengellisen työn tekijöiden kohdalla usein syy siihen, että kirkko ei alunperinkään ota kyseistä henkilöä töihin. Esimerkiksi pappisvihkimys jää helposti saamatta, mikäli piispa on tietoinen hakijan homoseksuaalisuudesta. Papiksi hakijan tulee ensin löytää työ, jonka jälkeen hän käy keskusteluja piispan kanssa. Viime kädessä piispa päättää, tuleeko jostakin henkilöstä pappi vai ei. Piispan ei tarvitse perustella päätöstään. Riittää, että piispa on todennut henkilön epäkelvoksi kirkon virkaan. Tämä mahdollistaa sellaisen seksuaalisuuteen perustuvan syrjinnän, jota muilta työnantajilta ei sallita.

Jotkut piispat pitävät homoseksuaalisuutta perusteena evätä pappisvihkimys. Piispoilla ei kuitenkaan ole selkeää yhteistä linjaa sen suhteen, voiko lesbosta tai homosta ylipäänsä tulla pappi. Sen sijaan voidaan todeta, että myös ne piispat, jotka tietäen vihkivät homoseksuaalisia henkilöitä papeiksi, edellyttävät, että nämä pitävät seksuaalisuutensa piilossa, “elävät kaapissa”. Tämä tarkoittaa myös sitä, että avoin yhdessä asuminen samaa sukupuolta olevan kumppanin kanssa on käytännössä kielletty – miten tätä kieltoa voidaan valvoa, onkin jo toinen asia. Joka tapauksessa määräaikaiset työsuhteet varmasti rajoittavat perhemuodon valintaa.

Kuopion piispa Wille Riekkinen on kuitenkin ottanut muista piispoista poikkeavan kannan. Riekkinen ei pidä seksuaalista suuntautumista merkittävänä tekijänä työntekijän valinnassa. Tärkeämpänä hän pitääkin sitoutumista kirkon sanomaan. Riekkisen selkeät kannanotot siitä, että homoseksuaalisuus on myös kirkossa hyväksyttävä yhtenä seksuaalisuuden muotona, viittaavat kirkossa tapahtuvaan muutokseen. Toisaalta muutosta vastustavat tahot ovat aktiivisia. Niinpä piispa Riekkistä vastaan onkin tehty kantelu tuomiokapituliin. Kantelun vuoksi tuomiokapitulin on tutkittava, ovatko Riekkisen lausunnot kirkkolain ja -järjestyksen vastaisia. Saman tyyppinen tapaus sattui yhdeksän vuotta aikaisemmin. Tuolloin silloinen arkkipiispa John Vikström totesi, että lesbo- tai homosuhteessa eläminen ei sinänsä merkitse kadotustuomiota. Tämän lausunnon vuoksi Vikströmiä syytettiin harhaoppisuudesta. Turun tuomiokapituli kuitenkin hylkäsi syytteen. Lienee kohtuullista olettaa, että Riekkisen tapauksessa Kuopion tuomiokapituli antaa vapauttavan tuomion.

Uskon, että muutosta tulee tapahtumaan, mutta siihen, että kirkko täysin hyväksyy homoseksuaaliset työntekijänsä, kuluu vuosikymmeniä. Vertailukohdaksi voi ottaa niin kutsutun naispappeuden: kirkolliskokouksessa tehtiin vuonna 1948 aloite naisten vihkimisestä papiksi. Tällöin perustettiin komitea, joka piti naisten pappeutta yhtenä vaihtoehtona. Monien vaiheiden jälkeen vuonna 1986 kirkolliskokous hyväksyi naisten pappeuden toteuttavan kirkkolain muutoksen, ja vuonna 1988 ensimmäiset naiset vihittiin papeiksi. Ero on siinä, että lesboja ja homoja – biseksuaaleista puhumattakaan – on jo töissä eri tehtävissä kirkossa. Toisin sanoen esimerkiksi “lesbo- ja homopappeutta” ei enää tarvitse hyväksyä, vaan se on jo tosiasia. Mitään varsinaista ‘pääöstä’ ei siis tarvitse tehdä. Kyse on siitä, millainen arvo lesbojen ja homojen pappeudelle sekä muille kirkon homoseksuaalisille työntekijöille annetaan.

Ei liene tietoa siitä, missä määrin muuta kuin hengellistä työtä tekevien seksuaalisuutta valvotaan. Kuitenkin myös heidän tapauksessaan jo heteroavoliitossa asumista paheksutaan. Voimme epäilemättä olettaa, että samaa sukupuolta olevien yhdessä asuminen vaikeuttaisi kirkon työntekijän työtilannetta. Poikkeus voi olla tilanne, jossa yhdessä asuminen tulkitaan ei-seksuaaliseksi yhteisöasumiseksi.

Kirkon homoseksuaalisten työntekijöiden yleisin tilanne lienee kuitenkin se, että sen enempää työnantaja kuin (ainakaan kovin monet) työtoverit eivät tiedä kollegansa seksuaalisuudesta. Toisin sanoen, “kaapissa eläminen” lienee yleisin tapa olla homo tai lesbo ja kirkon töissä. Tätä ei tarvitse välttämättä pitää ongelmana – miksi ihmisen seksuaalisuuden tulisikaan olla työpaikan puheenaihe? Ongelmaksi kaapissa eläminen muuttuu silloin, kun työntekijän täytyy käyttää energiaa, mahdollisesti myös rahaa, heterokulissin ylläpitämiseen. Rahaa voi kulua esimerkiksi siksi, että parisuhteesta huolimatta on ylläpidettävä kahta asuntoa. Eräs kirkon työntekijä onkin puhunut “piispanluukusta”, kakkosasunnosta, jota pidetään ainoastaan siksi, ettei virallisesti asuttaisi yhdessä. Yhdessä asuminen, yhteinen osoite, saattaisi aiheuttaa ongelmia. Voidaan myöskin esittää kysymys, missä määrin hengellistä työtä tekevät voivat tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla, mikäli oma seksuaalisuus täytyy kieltää. Hengellistä työtä tehdessä myös työntekijän omalla persoonalla on merkittävä asema.

Helsingin seurakuntayhtymän julkaiseman Kirkko ja kaupunki -lehden mielipidepalstalla käytiin alkuvuodesta 2002 keskustelua muun muassa kirkon homoseksuaalisten työntekijöiden tilanteesta. Yhtäältä teksteissä tuli esiin se ahdistus, joka kirkon työntekijällä voi olla, kun hän joutuu elämään “kaapissa”. Itsensä homoseksuaaliksi määrittävä nimimerkki “Nimetön” kirjoitti, että “kirkon homoseksuaalit työntekijät ovat kirkossa vatedeskin yhtä suojattomia kuin tähänkin asti, jos heidän esimiehensä eivät mitenkään puolusta heidän olemassaolonsa oikeutta”. Kirjoittaja kokee olonsa kirkossa siis “suojattomaksi”. Edellä esiin tuomani esimerkit osoittavat, että kyse ei ole ainoastaan yhden henkilön kokemasta tunteesta, vaan tosiasiallisesta tilanteesta: lesbo tai homo, joka on sinut seksuaalisuutensa kanssa, on vaarassa joutua syrjityksi työssään.

Kyseisen lehden palstoilla tuotiin esiin myös toisenlainen kanta, jonka mukaan homoseksuaalisuus olisi syntiä. Homoseksuaalisuuden ja sitä kautta myös kaikkien ei-heteroseksuaalisten ihmisten torjunta kirkossa perustuukin tähän käsitykseen. Käsitys periytyy varhaiskristillisyyden maailmasta nykykeskusteluun. Uskonnolliselle ihmiselle on itsestään selvää, että mikäli homoseksuaalisuus olisi synti, ei sitä voisi kirkossa hyväksyä, eikä kirkko tällöin voisi hyväksyä myöskään työntekijää, joka toteuttaa homoseksuaalisuutta. Jos homoseksuaalisuus olisi synti, vaikuttaisivat oikeusministeri Koskisen lausunnon kaltaiset kannanotot kirkon kannalta vastenmielisiltä, koska tällöin Koskinen olisi käskenyt kirkkoa hyväksymään synnin. Vaikka varhaiskristillisyyden käsitykset homoeroottisuudesta syntyinä perustuvatkin ajatteluun, jonka myös kirkko on pitkälti hylännyt, homoseksuaalisuuden kohdalla keskustelu on kirkossa vasta alkanut. Käytännössä homoseksuaalisuutta ei nykyisin kovinkaan usein pidetä evankelisluterilaisen kirkon piirissä syntinä; tämän käsityksen hylkääminen ei kuitenkaan ole johtanut heteroseksismin hylkäämiseen.

Samanaikaisesti kun ajatus “homoseksuaalisuus on synti” yhä vaikuttaa, on myös kristillisiä piirejä, jotka pyrkivät “ehyttämään” homoseksuaalisia henkilöitä heteroseksuaalisiksi. He uskovat, että homoseksuaalisuus on synti sekä sairaus tai ainakin psykologinen häiriötila. Vaikka tällainen “ehyttäminen” ei suoranaisesti kuulu luterilaisen kirkon toimintaan, ovat jotkut evankelisluterilaisten seurakuntien työntekijät käyneet koulutuksen, joka tähtää siihen, että henkilö voi “ehyttää” homoja heteroiksi. Voimme vain arvailla, minkälaisen työtilanteen tämä luo heidän homoseksuaalisille kollegoilleen.

Miten kävisi kirkon työntekijälle, joka nykyisessä tilanteessa virallistaisi parisuhteensa? Tähän ei liene yksiselitteistä vastausta. On selvää, että periaatteessa parisuhteen virallistaminen ei saisi johtaa mihinkään

toimenpiteisiin työnantajan puolelta. Esimerkiksi erottaminen olisi laiton teko. Luulen, että merkitystä olisi myös sillä, mikä olisi kyseisen henkilön työtehtävä, tekeekö hän hengellistä työtä vai jotain muuta. Kanslistia tuskin erotettaisiin työtehtävästään.

Eräs esimerkki siitä, mitä papille voi tapahtua, on tapahtunut Norjassa. Siellä luterilaisen kirkon kirkolliskokous päätti vuonna 1997, että virallistetussa parisuhteessa elävät eivät voi toimia pappeina, diakoneina eikä muissa vastaavissa tehtävissä. Niinpä pastori Siri Sunden lomautettiin, kun hän virallisti parisuhteensa. Myöhemmin Hamarin piispa Rosemarien Köhn päätti antaa Sundenille takaisin papin viran. Toisin sanoen päätös pappeuden takaisin saamisesta oli yksittäisen piispan, joka irtaantui kirkon virallisesta heteroseksismistä.

Suomessa tilanteeseen vaikuttanee useampi seikka. Ensinnä, tekeekö kirkolliskokous päätöksen, jonka mukaan kirkon työntekijä ei saa elää rekisteröidyssä parisuhteessa. Pidän tätä epätodennäköisenä jo senkin vuoksi, että kirkko joutuisi tällöin törmäyskurssille Suomen lainsäädännön kanssa. Toiseksi, jokainen piispa hallitsee hiippakuntaansa melko suvereenisti, eikä piispoilta näytä löytyvän yhtenäistä kantaa ainakaan lähiaikoina. Myös Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa päätöksen tekisi siis lopulta yksittäinen piispa. Kolmanneksi, en usko, että aivan heti löytyy pappi tai diakoni, joka rekisteröisi parisuhteensa, sillä pelko omasta tulevaisuudesta ja työpaikasta rajoittaa varmastikin kirkon työntekijöiden henkilökohtaista elämää.

Vaikka kirkon homoseksuaalisten työntekijöiden tilanne on huono, uskon, että on tapahtumassa muutosta parempaan. Yhtäältä kirkossa toimii Arcus-niminen ryhmä, joka pyrkii parantamaan lesbojen ja homojen asemaa kirkossa. He pyrkivät parantamaan paitsi kirkon työntekijöiden myös muiden, kuten ei-homoseksuaalisten seurakuntalaisten tilannetta. Arcuksen nettisivuilla on määritelty ryhmän tavoitteet: “Tavoitteenamme on tukea kirkkojen piirissä olevia homoja ja lesboja, solmia yhteyksiä kirkkojen johtohenkilöihin, käydä keskustelua homojen ja lesbojen tehtävästä ja asemasta kirkoissa, ja kaikin tavoin vahvistaa homojen ja lesbojen sitoutumista kirkkoihin ja niiden työhön. “

Arcuksen toiminta on ollut hyvin hiljaista suhteessa julkisuuteen. Yhtäältä kyse on välttämättömyydestä, toisaalta strategiasta: koska arcuslaiset ovat usein kirkon työntekijöitä, heidän on pysyttävä “kaapeissaan”. Kirkollisessa julkisuudessa arcuslaiset olisivat todennäköisesti melko heikoilla: heteroseksistisen teologian kannattajat huomauttaisivat, että he “elävät synnissä”, heillä on “väärä oppi”, joten heitä ei tarvitse ottaa vakavasti, vaan heidät voidaan tuomita pois keskusteluista – ja kirkosta. Arcuksen toiminnassa onkin kyse eräänlaisesta “myyräntyöstä”, jota arcuslaiset pyrkivät tekemään kirkon sisällä.

Arcuksen olemassaolon edellytyksenä on se, että kristittyjen lesbojen ja homojen käsitys itsestään on muuttunut myönteiseksi. Kuten muuallakin yhteiskunnassa, myös kirkossa on kuitenkin eroja eri sukupolvien välillä. Henkilöt, jotka ovat eläneet homona tai lesbona aikana, jolloin homoseksuaalisuus oli rikos tai myöhemmin sairaus-luokituksen aikana, ovat joutuneet näkemään enemmän vaivaa seksuaalisuutensa peittämisessä kuin nuoremmat sukupolvet. Rikollis- ja sairausleimat ovat epäilemättä luoneet pelon ilmapiirin. Olisi naiivia olettaa, että pelko, jota vanhemmat lesbo- ja homosukupolvet ovat kokeneet, poistuisi lakeja tai luokituksia muuttamalla. “Kiinni jäämisen” pelko lienee yhä voimakas vanhempien lesbo- ja homosukupolvien keskuudessa, ja aivan erityisesti kristittyjen, siis myös kirkossa aktiivisesti toimivien ja siellä töissä olevien, keskuudessa. Tätä pelkoa eivät ainakaan helpota väitteet, joiden mukaan homoseksuaalisuus olisi synty. Näkisinkin kirkon – tai kristillisen yhteisön – erään tärkeän tehtävän tässä: vapautuksen sanoman tuomisen niille, jotka joutuvat elämään peläten.

Toinen ja ehkä merkittävämpi kirkossa toimiva on Yhteys-ryhmä. Yhteys määrittelee itsensä seuraavanlaisesti: “Yhteys-liike on kirkkojen rajat ylittävä solidaarisuus- ja tukiryhmä, joka puolustaa ja edistää ihmisarvoista ja kristillistä tapaa suhtautua seksuaalisiin vähemmistöryhmiin, vastustaa seksuaalisten vähemmistöryhmien syrjintää yhteiskunnassa ja kirkkoissa ja edistää asiallista ja eri osapuolia kunnioittavaa keskustelua ja vuorovaikutusta.”

Yhteys-liike pitää tavoitteinaan sitä, että “homo- ja lesboparien kodit siunataan pyydettyä, myös kirkkoissa työskentelevät homot ja lesbot voivat halutessaan rekisteröidä parisuhteensa pelkäämättä seurauksia, kirkkoissa ryhdytään toimiin, jotta homo- ja lesboparit halutessaan voivat saada rekisteröidylle parisuhteelleen kirkollisen siunauksen”.

Käsitykseni mukaan Yhteys on ensi sijassa heteroseksuaalisten kristittyjen liike. Yhtäältä tätä piirrettä voisi pitää heteroseksistisenä, mutta koska seksuaalisesti tai sukupuolisesti erilaisilla – erilaisilla siitä, mikä on määritelty normaaliksi – on suuri riski tulla olemisensa vuoksi tuomituksi, on tärkeää, että heteroiksi samastuvat henkilöt puuttuvat heteroseksismiin. Käsitykseni mukaan kirkollinen tilanne edellyttää, että heteroiden on oltava aktiivisia toimijoita, mikäli heteroseksismiä halutaan vähentää ja jopa poistaa se kirkosta. Koska Yhteys-liikkeessä on mukana monia merkittäviä suomalaisia teologeja, tulee Yhteyden merkitys kirkollisessa homoseksuaalisuutta koskevassa keskustelussa kasvamaan.

Toukokuun 2002 kirkolliskokoukseen tuotiin kaksi homoseksuaalisuuteen liittyvää aloitetta. Edellä olen maininnut aloitteen, jonka mukaan kirkon työntekijä ei saisi rekisteröidä parisuhdettaan. Toinen aloite oli lesbojen ja homojen kannalta myönteisempi, Yhteys-liikkeen tavoitteisiin kuuluva aloite samaa sukupuolta olevien parisuhteen siunauskaavasta. Aloitteen tekijät siis selkeästi sanoutuvat irti piispojen lokakuuisesta lausunnosta. Ehdotus on yritys ylläpitää keskustelua homoseksuaalisuudesta kirkossa ja saada kirkko hyväksymään homoseksuaalisuus arvokkaana seksuaalisuuden muotona heteroseksuaalisuuden rinnalla. Kummastakaan ehdotuksesta ei tehty ratkaisua, vaan molemmat kysymykset lähetettiin perustevaliokunnan käsiteltäväksi. (Perustevaliokunta “käsittelee kirkon uskoa ja oppia, kirkon työn perusteita, kirkon ja valtion suhteita, kirkon suhteita muihin kirkkoihin, uskontokuntiin ja kirkkojen välisiin järjestöihin sekä yhteistyötä niiden kanssa, avioliittoa ja perhettä, ihmisoikeuksia, toimeentuloa ja sosiaaliturvaa, uskonnonopetusta ja koulukasvatusta, valaa ja muita sen kaltaisia kysymyksiä” koskevia asioita.<http://www.evl.fi>) Uudestaan kirkolliskokous käsittelee perustevaliokunnan esityksen perusteella kysymyksiä aikaisintaan marraskuussa 2002, todennäköisesti myöhemmin.

Kuten olen jo todennut, kirkon johdossa ei ole tällä hetkellä yhtenäistä käsitystä homoseksuaalisuudesta tai siitä, miten esimerkiksi homoseksuaaliin työntekijään tulee suhtautua. Tämä on kuitenkin melko hyvä tilanne, kun ottaa huomioon, että lähtökohtana on ollut ajatus, jonka mukaan homoseksuaalisuus olisi syntiä. Vaikka tulee kestämään pitkään, ennen kuin Suomen evankelisluterilainen kirkko edes virallisesti luopuu heteroseksismistä, tilanne muuttunee hitaasti parempaan suuntaan.

Lähteet

www.seta.fi/arcus/
www.yhteys.org/

IV HETERONORMATIIVINEN ILMAPIIRI JA ASENTEET

Marja Kaskisaari

Työuupumuksen yhteys työelämän sukupuolistaviin rakenteisiin

Työuupumus on vaativa haaste nykyisessä työelämässä. Laajamittaiseen tietoisuuteen ja tutkimuksen kohteeksi se on noussut 1990 -luvun lopussa. Kuvaavaa ilmiön laaja-alaisuudesta on se, että valtiovalta on osaltaan ottanut tavoitteekseen työuupumuksen kitkemisen: “Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma” on pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen hanke, jonka tarkoitus on edistää työkykyä ja ylläpitää hyvinvointia työpaikoilla (Työministeriö 2001). Ohjelmaan osallistuvat vuosien 2000-2003 aikana eri ministeriöt yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa ja kampanja on näkyvästi esillä sekä tiedotusvälineissä että työpaikoilla.

Keskustelua työuupumuksesta käydään monella eri areenalla, mutta siitä puuttuu kuitenkin lähes kokonaan yhteys sukupuolen mukaisiin työelämän käytäntöihin ja rakenteisiin. Voidaankin kysyä, millä tavoin työuupumus on sukupuolisidonnaista? Mitä tiedämme sukupuoli/seksuaalivähemmistöjen työssä jaksamisesta? Tämän artikkelin tarkoitus on tarkastella työuupumusta erityisesti naissukupuolen kriittisestä näkökulmasta ja pohtia millaisia välineitä se luo sukupuoli/seksuaalivähemmistöjen tilanteen ymmärtämiselle. Käytän sanaa sukupuoli/seksuaalivähemmistöt poikkiviivan kanssa, koska radikaalisti ajatellen seksuaalisuus on sukupuolen perusta ja päin vastoin: seksuaalivähemmistöistä puhuminen on mahdotonta ilman sukupuolen käsitettä. Käytännössä tarkoitan sukupuoli/seksuaalivähemmistöillä

homoja, lesboja, bi- ja transseksuaaleja.

Työuupumusta on määritelty eri lähteissä hieman toisistaan poikkeavin tavoin. Työuupumuksella tarkoitetaan voimakasta uupumustilaa, joka kehittyy vähitellen voimavarojen liiallisen käytön myötä (Maslach & Schaufeli 1993). Usein siihen liittyy pitkään kestänyt stressi ja työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamattomuus (Cherniss 1993). Kliinisessä psykologiassa puhutaan työuupumuksen kolmesta osatekijästä, jotka ovat krooninen uupumus (uupumuksen fyysiset oireet), alentunut ammatillinen itsetunto (työn ilon katoaminen) ja kyvyttömyys läheiseen vuorovaikutukseen (kyynisyys) (Kauppinen-Toropainen 1991). Työuupumusta ja työssä jaksamista on määritelty myös erilaisissa elämäntapaoppaissa. Siinä missä psykologian tieteenala pyrkii pilkkomaan työuupumuksen kokemuksen osatekijöihin, erilaiset elämäntapa- ja ihmissuhdeoppaat pyrkivät ymmärtämään työuupumusta kokonaisvaltaisena elämän merkityskriisinä, persoonallisuuden tai identiteetin menetyksenä. Puhutaan ”energiakriisistä”, ”henkisyyden ongelmasta” tai ”autenttisuuden menetyksestä” (Vartiovaara 1996; Hellsten 2001, 158). Työuupumuksen kokemusta voisikin luonnehtia työn mielekkyyteen liittyvänä kriisinä, negatiivisena tapana suojautua työn ongelmilta ja rasituksilta, mikä heijastuu laajemminkin koko elämään vaikuttaen henkisenä ja fyysisenä lamaannuksena ja vieraantumisenä. Varsinaista yhteiskuntakriittistä työuupumustutkimusta ei juurikaan ole ja vasta viime aikoina työuupumusta on alettu ymmärtää kokonaisvaltaisempana työn rakenteista johtuvana prosessina.

Työuupumuksen esiintymisestä työikäisellä väestöllä on olemassa jonkin verran määrällistä tietoa. Keskeiset tulokset työuupumuksen yleisyydestä liittyvät ikään, sukupuoleen ja työssäoloaikaan. Ensinnäkin työuupumus lisääntyy yli 35 vuotta työelämässä olleilla. Lisäksi työuupumus lisääntyy iän mukana: ikäluokassa 55-56 vuotta 14 prosenttia tunsivat työuupumuksen oireita paljon. Joskin myös päinvastaista tietoa on tulossa uusissa, vielä julkaisemattomissa tutkimuksissa: väsyneempiä työelämään ovat 30-35 -vuotiaat. Kolmantena keskeisenä huomiona on se, että uupumusasteinen väsymys (uupumuksen fyysiset oireet) on naisilla yleisempää kuin miehillä. Lisäksi voidaan tehdä huomioita siitä, että väsyneempiä ollaan naisvaltaisilla aloilla kuten koulutuksessa, rahoitus- ja vakuutus toiminnassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluissa sekä maa- ja metsätaloudessa. (Kalimo & Toppinen 1997.)

Sukupuoli muodostaa siis keskeisen vertailuluokan tutkimuksessa, mutta seksuaalista suuntautumista tai sukupuoli/seksuaalivähemmistön statusta ei ole huomioitu tutkimuksissa. Sukupuoli/seksuaalivähemmistöjen työssä jaksamista voisikin lähestyä kysymällä, mitä tiedämme yhtäältä työuupumuksen syistä ja toisaalta sukupuolten, erityisesti naissukupuolen uupumuksesta. Tarkastelun lähtökohtana on, että tunnustamme naisten kuuluvan työelämän valtavähemmistöön, ei niinkään määrällisen osallistumisensa takia, vaan arvostuksen (naisilla pienemmät palkat) ja vaikutusmahdollisuuksien (naisten näkymättömyys johtotehtävissä) alueilla. Seksuaalivähemmistöt ovat naisten tavoin valtavähemmistöä marginaalisuutensa vuoksi. Yhteistä näille on, että sekä naisten että seksuaalivähemmistöjen kohdalla vallan epätasapaino on monimutkaisilla tavoilla kietoutunut sukupuolen ympärille.

Työelämän rakenteellinen väkivalta

Eri yhteyksissä esitetyt työuupumuksen syyt ja selitysmallit voidaan jakaa karkeasti kolmeen luokkaan. Ensinnä työhön ja organisaatioon liittyvät ongelmat, jotka luovat puitteet kovalle työnteolle. Toiseksi

ryhmän toimintaan liittyvät ongelmat ja erityisesti esimiessuhteet, jotka luovat esimerkkejä ja sääntöjä liialliselle työnteolle. Kolmanneksi yksilön persoonallisuuden piirteet, ominaisuudet ja toimintatavat, jotka provosoivat työuupumusta. Tarkastelen seuraavassa kriittisesti väitteitä työuupumuksen yksilöllisistä ja yhteisöllisistä syistä, siten kun ne liittyvät sukupuolistaviin rakenteisiin.

Naisellisia toimintamalleja on pidetty syynä siihen, että naiset altistuvat miehiä herkemmin uupumusasteiselle väsymykselle. Työuupumukseen taipuvaisena pidetään tunnollista työntekijää, joka ottaa vastuuta ja venyy suorituksissaan tarpeen mukaan, esimerkiksi henkilöitä, jotka eivät tunnollisuutensa takia ole helposti poissa töistä, vaan tekevät töitä sairaanakin. Monenlaiset elämäntapaoppaat antavat ohjeita “perfektionisteille” ja “itsensä vähättelijöille” siinä kuinka sanoa EI ja pitää kiinni omista rajoista. Näiden “jäämäkkyysoppaiden”näennäisen yleispätevien neuvojen kohteina ovat melkein yksinomaan naiset.

Populaaripsykologian tasolla uupumuskeskustelu muistuttaa toista samankaltaista naisille suunnattua keskustelua, nimittäin keskustelua läheisriippuvuudesta - aikana jolloin työuupumusta ei edes ollut olemassa julkilausuttuna ongelmana. Selitysmalli, joka nojaa naisellisiin ja miehisiin toimintamalleihin toimii kuitenkin etupäässä mielikuvien varassa. Vastaavasti voidaan väittää, että miehiset toimintamallit omaavat työntekijät eli ne, jotka esimerkiksi ovat riippuvaisia ulkoisesta arvostuksesta ja suorittamisesta, ovat alttiita “liialle tekemiselle”. Yksilökeskeiset mallit selittävät vain vähän työuupumuksen monimutkaista ongelmakenttää. Niiden heikkoutena on, että ne eivät kosketa rakenteellisia tekijöitä, jotka aiheuttavat todellista uupumusta työpaikoilla.

Työelämän rakenteiden tarkastelu tarkoittaakin aina välttämättä yksilökeskeisten tulkintamallien kritiikkiä. Voidaan havaita, että naisten uupumuksen aste selittyy pikemminkin naisten työmarkkina-aseman kautta kuin yksilöllisten ominaisuuksien. Naisvaltaiset alat ovat myös hierarkkisia toimialoja, joissa naiset toimivat miehiä epäitsenäisemmissä töissä ja joissa on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. Kyse ei siis ole naisille tyypillisistä ominaisuuksista tai toimintamalleista, vaan naisten suurempi työuupumuksen riski saattaa johtua työn laadullisista eroista ja heikommasta asemasta työyhteisössä. Työuupumuksen määrittelyn mukaan kyse on liiallisesta tekemisestä, tavoitteiden saavuttamattomuudesta ja suojautumisen mahdottomassa tilanteessa, joka lopulta lamauttaa koko persoonan. Naisvaltaisilla aloilla kuten hoivatyössä sekä yli- että alisuorittaminen ovat suurien työmäärien edessä tyypillisiä toimintamalleja. Vastaavasti molemmat toimintamallit yhdessä liian korkealle asetettujen tavoitteiden kanssa voivat johtaa uupumukseen. (Cherniss 1993.) Kun naisvaltaisten alojen suuri työmäärä ja henkisesti vaativa työ yhdistyy arvostuksen ja vaikutusmahdollisuuksien puutteeseen, turhautuminen on väistämätöntä. Työuupumuksen edetessä turhautumisesta ja väsymyksestä tulee työn keskeinen osa ellei siihen puututa. Itse työn tavoitteisiin, laatuun ja organisaatioon liittyvät ongelmat ovatkin suurempia kuin työuupumuskeskustelussa on haluttu myöntää. Voidaan puhua jopa rakenteellisesta väkivallasta, joka tuottaa uupumusta.

Jeff Hearn ja Wendy Parkin (2001) kutsuvat rakenteelliseen epätasa-arvoon liittyvää valtaa ja pitkäaikaista väkivaltaa vahingoittamiseksi (violation). Vahingoittaminen voidaan rinnastaa fyysiseen väkivaltaan. Se voidaan myös määritellä niin, että mukaan luetaan ahdistelu, kiusa ja pelottelu. Väkivaltaa voidaan myös ymmärtää sosiaalisesti kontekstualisoituna niin, että kyse on laajamittaisesta vahingonteosta, loukkauksista ja rajojen rikkomisesta eli vahingoittamisesta. (Emt, 17.) Erityisesti sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyy väkivaltaa, joka toimii erityisen salakavalasti julkilausumattomien sääntöjen kautta. Työelämän ja organisaatioiden sukupuolittuneisuus on monitahoista: on olemassa virallinen ja

epävirallinen sukupuolittunut työnjako, sukupuolittunut johtaminen, sukupuolittuneet prosessit organisaation keskuksen ja marginaalien välillä (esim. miesten määrittelemät tavoitteet naisvaltaisilla organisaatioilla), organisaation jäsenten vastuualueiden sukupuolittunut jakautuminen, seksuaalisuuteen ja väkivaltaan liittyvät sukupuolittuneet prosessit (seksuaalinen häirintä, seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä syrjintä). (Emt, 9-10.) Nämä ovat vallan epätasapainon merkkejä, jotka pitkäaikaisena epäoikeudenmukaisuutena liukuvat väkivallaksi ja vahingoittamiseksi.

Työuupumus vahingoittamisen näkökulmasta

Työelämän rakenteellinen tarkastelu antaisi osviittaa siitä, että työuupumuksen perimmäinen syy on työn mielekkyyteen liittyvät ongelmat. Ongelmat liittyvät erityisesti valtasuhteiden epätasapainoon, kykenemättömyyteen vaikuttaa omiin asioihin, pitkäaikaiseen epäoikeudenmukaisuuteen ja toivottomuuteen, joka syntyy mahdollisuuksien puutteesta ja merkityksettömyyteen, joka seuraa mielivaltaiseksi koetuista tilanteista. Merkityksen ja mielettömyyden ongelmat voivat liittyä yhtäältä joko konkreettiseen väkivaltaan tai toisaalta organisaation rakenteeseen, joka on jo alun perin väkivaltainen ja sukupuoli/seksuaalivähemmistöjä syrjivä. Väkivaltaisesta organisaation rakenteesta voisi ottaa esimerkiksi työnantajan, joka teettää liian paljon töitä, joista ei selviä normaalityöajan puitteissa - tyypillinen esimerkki voisi olla sosiaalityö - tai joka lähtökohtaisesti syrjii naisia ja seksuaalivähemmistöjä kuten kirkko työnantajana.

Sukupuoli/seksuaalivähemmistöihin kohdistuva väkivalta voidaan nimetä heteronormatiivisuudeksi, jossa heteroseksuaalisuuden mukainen sukupuolijako on hallitseva toimintatapa. Se toimii sekä abstraktilla organisaation tasolla että konkreettisella työpaikkatilanteiden tasolla. Työtilanteissa esiintyvä heteronormatiivisuus voi olla yhtä huomaamatonta ja salakavalaa kuin organisatorinenkin väkivalta. Konkreettinen vahingoittaminen sisältää systemaattista alistamista, häirintää, pelottelua, loukkauksia, rajojen rikkomista ja häpäisyä. Keinot, joilla vahingoittamista tuotetaan, ovat hyvin arkisia ja niitä on lukematon määrä: esimerkiksi kiusaaminen, poissulkeminen, eristys, nimittely, haukkuminen, moittiminen, fyysinen uhkaaminen, vähättely, emotionaaliset loukkaukset. (Hearn & Parkin 2001, 17, 87.) Tutkimukset tukevat havaintoa, että kiusatuksi ja loukatuksi tulemisella ja uupumuksella on konkreettinen yhteys. Erityisesti tämä koskee seksuaalisen häirinnän ja uupumuksen yhteyttä (ks. esim. Vartia & Paananen 1992, 28-29).

Naiset ovat useimmiten sukupuolisen/seksuaalisen syrjinnän kohteita (Husu 2001). Naiset myös havaitsevat enemmän erilaisia syrjinnän muotoja kuin miehet ja ovat joutuneet useammin syrjinnän kohteeksi (Lehto & Sutela 1998, 28-31). Naiset (46%) ovat myös miehiä (19%) useammin masentuneet työpaikkakiusaamisen vuoksi (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 57-61). Naiset kokevat työelämässä siis enemmän sekä uupumusta että seksuaalista ja muuta häirintää ja näiden seikkojen välillä on myös vahva yhteys. Samankaltaisena naisten kokemuksille voisikin olettaa sukupuoli/seksuaalivähemmistöihin kuuluvien kokemukset. Sukupuoli/seksuaalivähemmistöt kärsivät heteronormatiivisesta häirinnästä ja heteroseksismillä tuotettu väkivalta aiheuttaa paineita sukupuoli/seksuaalivähemmistöjen jaksamiselle. Käsittelenkin seuraavassa sitä, miten sukupuoli/seksuaalivähemmistöt kokevat syrjinnän ja uupumuksen yhteydet.

Sukupuoli/seksuaalivähemmistöjen asema työpaikoilla

Sukupuoli/seksuaalivähemmistöjen suhdetta työn rasittavuuteen ei ole tutkittu. Tiedossa ei ole miten homot, lesbot, transvestiitit tai transseksuaalit kokevat työn uuvuttavuuden, selviävät työuupumuksesta tai mitä asioita he pitävät loppuun palamisensa syinä. Muutamia seikkoja voi kuitenkin päätellä olemassa olevan tutkimuksen valossa. Työelämän rakenteiden analyysi avaa näkökulmia siihen, miten sukupuoli ja seksuaalisuus eri yhteyksissä kiinnittyvät valtaan, erityisesti kulloinkin dominoiviin valtasuhteisiin ja valtaa tuottaviin prosesseihin.

Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärvi (1996) ovat tutkineet työelämän sukupuolistavia käytäntöjä. Heidän mukaansa työelämän keskeinen sukupuolistava käytäntö on paradoksaalisesti naissukupuolen samanaikainen läsnäolo ja poissaolo. Tällä he tarkoittavat sitä, että työelämä kyllä antaa naisille tilaa tehdä työtä, mutta tilat ovat heidän omia erityisiä tilojaan. Tuo tila mahdollistaa suhteellisen itsenäisen työskentelyn, mutta hallinnollista ja päätöksentekoon liittyvää valtaa se ei takaa. (Emt, 233-234.) Ajatuksen voi soveltaa koskemaan myös sukupuoli/seksuaalivähemmistöjä, joiden työelämän tila on kaksinainen: yhtäältä työelämä toivottaa tervetulleiksi sellaiset työntekijät, jotka ovat sitoutuneet työhönsä ilman esimerkiksi perhe- tai lastenhoitovelvoitteita. Toisaalta voi olla, että vähemmistöt joutuvat sulkeutumaan omiin tiloihinsa valtakulttuurin ollessa lopulta se näkyvä puoli työelämästä ja työpaikkakulttuureista. Kyse on hetero-oletuksesta, jonka mukaan kaikki työntekijät elävät elämäänsä heteroseksuaaleina ja tätä oletusta ylläpidetään ja vahvistetaan sekä julkilausutuin sanoin, sukupuolen mukaisella pukeutumisella että julkilausumattomilla säännöillä ja normeilla (Heikkinen 1997, 69; Kuosmanen 2000, 77). Kinnusen ja Korvajärven (1996) mukaan työelämän sukupuolistavia käytäntöjä tulisikin tutkia mielikuvien, itsemäärittelyn ja vuorovaikutuksen tasoilla.

Mielikuvat, joita sukupuoli/seksuaalivähemmistöihin työelämässä liitetään, riippuvat työpaikasta, työtehtävästä ja sukupuoli/seksuaalivähemmistöstä. On tärkeä muistaa, että sukupuoli/seksuaalivähemmistöt voivat olla keskenään hyvin erilaisissa valta-asemissa: ajatellaanpa vaikka homomiestä it-alan yrityksen johtajana tai lesbonaista seksistisen työpaikkakulttuurin omaavan konefirman myyjänä. Mielikuvat toimivat stereotyyppien tasolla ja ne liittyvät sukupuolen mukaisiin toimintamalleihin. Esimerkiksi lesbonaisten maskuliinisuus työelämässä on melko yleinen mielikuva. Britanniassa tehty tutkimus osoittaa, että työelämän rakenteellisessa tarkastelussa mielikuva saa sekä tukea että arvostelua, koska lesbot työskentelivät muita naisia harvemmin matalapalkkaisissa naisten ammateissa ja vastaavasti näyttivät valitsevan epätraditionaalisia miesten töitä (Dunne 1997, 127). Toisin sanoen lesbot työskentelivät alueella, joka yleisesti mielletään sukupuolineutraaliksi.

Itsemäärittelyn tasolla keskeistä on se, kuinka näkyvää sukupuoli/seksuaalivähemmistöön kuuluminen on, tietävätkö muut työntekijät kyseisen henkilön seksuaalisesta tai sukupuolisesta suuntautumisesta ja millaista itsemäärittelyä sukupuoli/seksuaalivähemmistöihin kuuluvat voivat työelämässä harjoittaa. Avointa sukupuoli/seksuaalivähemmistöasemasta kertomista työstetään usein hyödyn tai haittojen kautta; silloin punnittaviksi tulevat yksityisyyden suojeleminen ja kokonaisena persoonana toimiminen työelämässä. Usein toimintatavaksi heterotilassa omaksutaan yksityiselämästä puhumisen aktiivinen välttely, jonka voi tulkita myös eräänlaiseksi väkivaltaiseksi itsemäärittelyksi. (Luopa 1994; Heikkinen 1997, 70.) Vahingoittaminen ja inhimillisten rajojen rikkominen tapahtuukin usein vaikenemisen ja vaientamisen kautta. Tilanteet, joissa työntekijä vastoin omaa tahtoa peittelee sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviä elämänvalintoja tai suorastaan valehtelee niistä, ovat voimiam kuluttavia ja aiheuttavat vieraantumista (ks. myös Kuosmanen 2000, 78). Työpaikkakiusaamisen yhteydessä on tullut esille, että vakavia loukkauksia liittyy juuri siihen, että työntekijään suhtaudutaan epäpersoonana (Paananen & Vartia 1992). Syynä kohteluun voi olla se, että työntekijä ei kerro itsestään

mitään tai häneen suhtaudutaan niin kuin hän olisi ilmaa liiallisen erilaisuuden takia (ks. Luopa 1994). Sukupuoli/sekuaalivähemmistöön kuuluminen ei välttämättä näy ihmisestä päällepäin tai työn tekemisessä sinänsä, siksi sukupuoli/sekuaalivähemmistöjen mukanaolo työelämässä helposti unohtuu, se vaietaan tai jopa piilotetaan aktiivisesti.

Vuorovaikutuksen tasolla voidaan puhua arkisista työelämän tilanteista, joissa tapahtuu suoraa syrjintää esimerkiksi työhönottotilanteissa tai epäsuoraa syrjintää esimerkiksi silloin kun yrityksen edustajaksi ei valita henkilöä, jonka tiedetään kuuluvan sukupuoli/sekuaalivähemmistöön tai hänet pikemminkin pyritään siirtämään pois näkyvästä asiakaspalvelutyöstä. Vuorovaikutuksen tasolla mielikuvat ja itsemäärittelyn mahdollisuudet tulevat todeksi. Vuorovaikutuksessa näkyvät myös muut odotukset ja tarpeet, joita työelämään heijastetaan. Näyttäisi siltä, että työelämään liitetään entistä enemmän odotuksia ja vaatimuksia, jotka on aiemmin liitetty yksityisyyteen ja perhe-elämään. Työn merkitys elämän tärkeänä sisältönä on korostunut laman aikana ja sen jälkeen: vuonna 1990 puolet naisista piti työtä erittäin tärkeänä elämänsisältönä, kun vuonna 1997 määrä oli jo 58 prosenttia (miehillä vastaavat luvut olivat 60% ja 63%) (Lehto & Sutela 1998, 6-7). Mielikuvien tasolla odotamme työelämältä tietyyttyppistä "kodinomaisuutta", liittymisen ja yhteisöön kuulumisen tarpeiden tyydyttymistä (Sennett 2001).

Sukupuoli/sekuaalivähemmistöt yhteisöllisenä tekijänä

Yksi työuupumukseen liittyvistä määritelmistä liittyy työn tavoitteiden saavuttamattomuuteen: työn tavoitteet ovat joko liian korkealla tai sitten keinot tavoitteiden saavuttamiseksi ovat riittämättömät. Tavoitteisiin liitetään myös odotuksia työn sosiaalisista funktioista. Toive siitä, että tärkeät ihmissuhteet ja kodin turva muodostuisivat työn ympärille, on ehkä syystäkin epärealistinen. Siitä huolimatta kysymykset työssä viihtymisestä ja sitoutumisesta työhön ovat keskeisiä, kun aletaan arvioida työuupumusta. Jos työuupumuksessa on kyse työn ja koko elämän mielekkyyden katoamisesta, niin voidaan kääntäen kysyä: tarjoaako työelämä sellaisia edellytyksiä ja toimintaympäristöjä, että sukupuoli/sekuaalivähemmistöt voivat kokea tarkoituksenmukaisuutta ja mielekkyyttä työssään. Yhä suurempi satsaus työhön ja suuremmat odotukset työelämältä kertovat siitä, että ihmiset haluavat tehdä työtä omalla persoonallaan, joskus jopa henkilökohtaisilla ääri rajoilla.

Toisaalta taas voidaan kriittisesti kysyä, onko oikein, että työ vaatii suurimman osan inhimillisistä voimavaroista muiden elämänalueiden jäädessä vähemmälle. Satsaus työelämään koetaan mielekkäänä ja voidaan ajatella, että työ on palkitsevaa vasta, kun sitä tehdään oman persoonan kautta. Uupumus on syvimmiltään sen pitkään kehittyvien oireiden -- kyynisyyden, ammatillisen itsetunnon menetyksen ja fyysisten oireiden – lopputuloksena oman persoonan hylkäämistä, joka näkyy kaikilla elämän alueilla. Onko siis kyse pakkovalinnasta, kun työ asetetaan muun edelle, vai tarjoaako nykyisellään oleva työelämä tilaa oman persoonan vaalimiselle? Sietääkö työelämä erityisesti sukupuoli/sekuaalivähemmistöjä persoonina? Haluaisin uskoa, että avoimuus ja toisaalta suvaitsevaisuus on lisääntynyt ja uskoisin, että maaliskuussa 2002 voimaan tullut laki samaa sukupuolta olevien henkilöiden parisuhteen virallistamisesta on merkittävä juuri työyhteisöjen kannalta: sosiaalisessa kanssakäymisessä määrittelemätöntä parisuhdetta helpompi on tuoda esiin rekisteröity parisuhde (lain oikeudellisista vaikutuksista katso Juvonen 2002).

Sukupuoli/sekuaalivähemmistöön kuuluminen ei ole pelkästään yksilön asia, vaan se on mitä keskeisemmin sosiaalinen tekijä, joka määrittyy työpaikan vuorovaikutuksessa. Se on yhteisön voimavara,

joka joko otetaan käyttöön tai sivuutetaan ja vaietaan ennakkoluulojen ja asenteiden takia. Jotta sukupuoli/sekuaalivähemmistöt sitoutuisivat työn tavoitteisiin ja välttyisivät työuupumukseen liittyvistä vieraantumisen kokemuksista tarvitaan työpaikkakulttuurien avoimuutta, suvaitsevaisuutta ja joustavuutta. Kaiken kaikkiaan tarvitaan tietoa siitä, että sukupuoli/sekuaalisuuskulttuurit ovat osa työpaikkakulttuureja ja että juuri sekuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät yksityiselämän järjestelyt tuottavat kannattelevan infrastruktuurin julkisille organisaatioille (Hearn & Parkin 2001, 15). Sukupuoli/sekuaalikulttuurit syntyvät erilaisten neuvottelujen tuloksena, eivät eristyksissä omilla yksityisillä alueillaan. Tämän vuoksi julkiset vallankäytön alueet kuten työelämä, politiikka ja talous muokkaavat sukupuoliä ja sekuaalisuuksia enemmän kuin yksityinen perhe ja parisuhde. Keskustelu loppuun palamisesta edellyttääkin vallan epätasapainon ja väkivallan näkökulmien huomioimista näillä eri elämän alueilla. Vastaavasti sekuaalivähemmistöjen aseman ymmärtäminen työelämän sukupuolistavissa käytännöissä edellyttää analyysia rakenteellisesta väkivallasta ja väkivallan ymmärtämistä laajassa yhteiskunnallisessa kontekstissa vahingoittamisena, loukkaamisena ja rajojen rikkomisena. Vasta tätä kautta sukupuoli/sekuaalivähemmistöjen asema työelämässä tulisi huomioiduksi. Ehdotankin, että työministeriön vetämä "Työssä jaksamisen ohjelma" ottaisi tavoitteekseen myös sukupuoli/sekuaalivähemmistöjen työssä jaksamisen.

Lähteet

- CHERNISS, Cary (1993) Role of Professional Self-efficacy in the Etiology and Amelioration of Burnout. Teoksessa Schaufeli, Wilmar B. & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (eds.) (1993) Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Reserach. Philadelphia: Taylor & Francis.
- DUNNE, Gillian A. (1997) Lesbian Lifestyles. Women's Work and the Politics of Sexuality. London: Macmillan.
- HEARN, Jeff & PARKIN, Wendy (2001) Gender, Sexuality and Violence in Organizations. The Unspoken Forces of Organization Violations. London: Sage.
- HEIKKINEN, Teppo (1997) Homomiesten jokapäiväisen elämän rakentuminen tilassa. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Helsinki: Edita.
- HELLSTEN, Tommy (2001) Saat sen mistä luovut. Elämän paradoksit. Helsinki: Kirjapaja.
- HUSU, Liisa (2001) Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. University of Helsinki: Social psychological studies 6.
- JUVONEN, Tuula (2002) Sanoja ja lakeja - millaista on elämä parisuhdelain jälkeen. Naistutkimus, 15, 1, 53-57.
- KALIMO, Raija & TOPPINEN, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitoksen julkaisuja.
- KAUPPINEN-TOROPAINEN, Kaisa (1991) Työuupumus hoitotyössä: henkinen väsymys, kovettuminen ja työnilon lasku miehillä ja naisilla. Työ ja ihminen, 5, 3, 275-294.
- KINNUNEN, Merja & KORVAJÄRVI, Päivi (toim.) (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.
- KUOSMANEN, Paula (2000) Äitien ja lesbojen arkipäivän tilanteita. Performatiivis-diskursiivinen tarkastelu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Naistutkimusraportteja 2000:1.
- LEHTO, Anna-Maija & SUTELA, Hanna (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Helsinki: Tilastokeskus.
- LUOPA, Pauliina (1994) Lesboidentiteetin kehitys näkyväksi ja avoimeksi elämäntavaksi. Helsinki:

SETA-julkaisuja n:o 3.

SCHAUFELI, Wilmar & MASLACH, Christina (1993) Historical and Conceptual Development of Burnout. Teoksessa Schaufeli, Wilmar B. & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (eds.) (1993) Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Reserach. Philadelphia: Taylor & Francis.

SENNETT, Richard (2001) Street and Office: Two Sources of Identity. Teoksessa Hutton, Will & Giddens, Anthony (eds.) On the Edge. Living with Global Capitalism. London: Vintage.

TYÖMINISTERIÖ (2001) Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. Seurantaraportti 2000. Helsinki: Kirjapaino Snellman.

VARTIA, Maarit & PAANANEN, Taina (1992) Henkinen väkivalta työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.

VARTIA, Maarit & PERKKA-JORTIKKA, Katriina (1994) Henkinen väkivalta työpaikoilla. Tampere: Tammerpaino.

VARTIOVAARA, Ilkka (1996) Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä, aika iloita. Helsinki: Otava.

Elina Lahelma

Opettajien seksuaalinen nimittely – valtasuhteen haastamista

”Oman kokemukseni mukaan seksuaaliset huomautukset opettajille ovat hyvin harvinaisia [...] Kirjoitettuna [niitä] kyllä näkee: epäsuositut naisopettajat ovat tietenkin huoria ja miesopettajat homoja.”

Yllä oleva kommentti on poimittu eräältä pohjoiskarjalaiselta naisopettajalta saamastani kirjeestä. Siihen sisältyy monta kohtaa, joita tutkimukseni pohjalta pidän keskeisinä pohdittaessa kouluissa tapahtuvaa opettajiin kohdistuvaa seksuaalissävytteistä nimittelyä tai muuta häirintää. Ensinnäkin, opettajiin kohdistuva avoin seksuaalissävytteinen nimittely ei ole jokapäiväistä. Toiseksi, nimittelijät pysyvät usein piilossa tai suuren joukon suojissa. Kolmanneksi, oppilaat saattavat käyttää seksuaalista leimaamista keinona osoittaa jollekin opettajalle, että tästä ei pidetä. Neljänneksi, sana ”tietenkin” viittaa siihen, että tällainen kielenkäyttö saattaa olla opettajien mielestä kouluelämään itsestään selvänä kuuluva piirre. Viidenneksi, seksuaalissävytteisessä nimittelyssä naisiin kohdistuva loukkaus on usein ”huora”, miehiin kohdistuva taas ”homo”.

Pohdin näitä kysymyksiä tässä kirjoituksessa. Pohjaan kirjoituksen kirjeisiin, puheluihin ja keskusteluihin, joita sain vastauksina viime vuosikymmenen puolella välissä Opettaja-lehteen kirjoittamaani koulun sukupuolista häirintää käsittelevään kolumniin, jossa myös pyysin opettajilta kommentteja (Lahelma 1996). Lisäksi käytän hyväkseni helsinkiläisen yläasteen koulussa tehdyn etnografisen tutkimuksen havainnoiteja ja haastatteluja (Lahelma, Palmu & Gordon 2000; Gordon, Holland & Lahelma 2000).

Vaikeasti kohdattava tilanne

Viime aikoina on puhuttu paljon siitä, että nuorten levottomuus kouluissa on lisääntynyt, ja että opettajat joutuvat kokemaan monenlaisia uhkia ja jopa väkivaltaa. Janne Kivivuoren (1997) kyselytutkimuksen mukaan 73 prosenttia opettajista oli kokenut oppilailtaan loukkaavaa käytöstä, ja suuri osa siitä oli seksuaalissävytteistä. Opettajien sukupuoleen ja seksuaalisuuteen kohdistuvista oppilaiden kommentteista, vaikka ne olisi koettu epätoivottuina, ei kuitenkaan yleensä puhuttu sukupuolisena häirintänä. Vielä 1990-luvun puolella välissä tätä termiä ei välttämättä tunnettu tai tunnistettu opettajakunnassa.

Minulle lähetetyistä opettajien kirjeistä tuli esiin usein voimakkaita reaktioita, ahdistusta, ja joskus helpotusta kun vihdoinkin asiaan puututaan. Sain kirjeen 30 opettajalta, jonka lisäksi monet soittivat minulle, jäivät keskustelemaan kanssani luentojeni jälkeen tai ottivat asian esiin tutkimuskouluissamme. Opettajat, joita kirjoitukseni kosketti niin paljon, että he olivat valmiita kirjoittamaan minulle, olivat etupäässä naisia. He kertoivat pääasiassa tarinoita poikien naisopettajiin – heihin itseensä tai kollegoihin – kohdistamasta häirinnästä. Se tapahtuu usein julkisella paikalla. Tyypillisiä ovat myös välituntivalvonnat ja tilanteet, joissa opettaja komentaa oppilasta. Monet opettajat toteavat, että tilanteet tulevat yllättäen. Naisopettajilla oli kokemuksia ulkonäköön kohdistuvista epämiellyttävistä huomautuksista, raiskausuhkauksista, pornografisista piirustuksista, myös koskettelusta. Hyvin tyypillinen loukkaus on huoraksi nimittäminen. Eräs opettaja kirjoitti, kuinka koulua lähellä olevan bussipysäkin ohitse pyöräillessään kuuli pysäkeillä seisovien oppilaiden huutavan ”huora” häntä osoitellen. Opettaja jatkoi:

”Kovaäänisimmän tunsin heistä hyvin. Muut säestivät ja päälle kaikui hirvittävä naurunremakka. Kadulla liikkui muutama koiranulkoiluttaja. Päät kääntyivät. En reagoinut mitenkään paikan päällä, vaikka tunsin suorastaan halvautuneeni sieluani myöten. Kotiin päästyäni lysähdin ja itkemisestä ei meinannut tulla loppua.”

Tämän opettajan oli vaikeata ajatella, miten pystyisi kohtaamaan nämä nuoret uudelleen ja pääsemään yli tästä täysin odottamattomasta häpäisystä.

Opettajien tarinat saivat minut pohtimaan seksuaalisuuden merkitystä koulussa. Varsinkin yläasteen koulussa seksuaalisuus on läsnä kaikkialla. Vähemmän se näkyy opetussuunnitelman mukaisessa opetuksessa ja oppimisessa kuin oppituntien informaalissa vuorovaikutuksessa ja välitunneilla: ihastumisina, kiusaamisina, seksuaalissävyyteisissä huuteluisissa, nimittelyissä, kirjoituksissa tai piirroksissa. Muistan seitsemännen luokan kotitaloustunnin, jolloin esimerkiksi opettajan lause ”pannaan jauhoja taikinaan” sai oppilaat nauraa kihertäen toistamaan ”pannaan” -sanaa. Opettajien seksuaalisuus on tabu, ja he pyrkivät usein välttämään sukupuolensa korostamista pukeutumalla neutraalisti (Palmu 1999). Jukka Lehtosen (tulossa) mukaan nuorten on vaikeata ajatella opettajiaan seksuaalisina henkilöinä. Tabu on myös seksuaalisuus opettajien ja oppilaiden välisissä suhteissa. Näitä aiheita ei käsitellä koulussa eikä opettajankoulutuksessa. Sukupuolista häirintää, kohdistuu se sitten opettajiin tai oppilaisiin, ei myöskään käsitellä esimerkiksi seksuaalikasvatukseen tarkoitetuissa oppimateriaaleissa. Opettajien ammattitaitoon kuuluu valmius selviytyä monenlaisista ongelmatilanteista oppilaiden kanssa. Kuitenkin silloin, kun oppilaat käyttävät seksuaalissävyyteistä nimittelyä, ei asetelma olekaan opettaja oppilasta tai oppilaita vastaan, vaan nainen/mies – jonka seksuaalisuus nostetaan esiin ja kyseenalaistetaan – nuoria miehiä (harvemmin naisia) vastaan. Tällaisessa tilanteessa valtasuhde onkin epäselvä, ja opettajien saattaa olla vaikeata löytää toimintakeinoa.

Miesopettajien homottelu

Miesopettajien kirjoitukset, samoin kuin naisopettajien tarinat mieskollegojensa kokemuksista, liittyivät useimmiten opettajien leimaamiseen homoseksuaalisiksi. Kukaan kirjoittajista ei kertonut, että olisi itse tai tarinansa henkilö olisi ei-heteroseksuaalinen, ja kertomuksista oli usein luettavissa, että opettajia nimittelevät nuoret miehet eivät itse asiassa epäilleet opettajaansa homoseksuaalisuudesta. Olennaista homottelussa on maskuliinisuuksien asettaminen hierarkkiseen järjestykseen, jossa heteroseksuaalisuus on arvostetuinta. Homottelu on joissain kouluissa yleistä poikien keskeisessä kielenkäytössä. Pojat, jotka ovat todenneet tämän nimittelyn tehokkuuden loukkauksena, voivat käyttää samaa silloin, kun he haluavat loukata opettajiaan.

Tämä analyysi ei ole varmastikaan ensimmäisenä mielessä miesopettajalla, joka täysin yllättäen kuulee homottelua oppilailtaan. Tarinat viittaavat siihen, että tällaiseen tilanteeseen eivät riitä opettajan ammattitaitoon kuuluvat tavanomaiset valmiudet. Eräs eläkeikää lähenevä, ammatissaan arvostettu ja myös oppilaiden arvostama pienellä paikkakunnalla toimiva miesopettaja kirjoitti, kuinka puiston penkkeihin ja seiniin oli ilmestynyt kirjoituksia, joissa häntä nimiteltiin homoksi. Hän kirjoitti tunnelmistaan: "Läheltä piti, ettei teksti hiekkalaatikkoparrussa pitänyt paikkaansa: VIRTANEN SEKOAA TÄSTÄ!" (nimi muutettu). Loukkauksena koetun tapahtuman täydellinen yllätyksellisyys, julkisuus ja keinojen puute aiheuttivat opettajalle erittäin syvää ahdistusta ja häpeän tunnetta, jota hänen oli vaikeata käsitellä.

Eräs pysyvistä koulukeskustelun aiheista on puhe miesopettajien tarpeesta. Olemme omassa tutkimusprojektissamme analysoineet tätä keskustelua (Lahelma ym.. 2000, Hakala tulossa) ja todenneet siinä – usein naisvihamielisen sekä naisten ja miesten ominaisuuksia vastakkain asettelevan puheen lisäksi

– keskeisenä olettamuksen miesopettajista, joita tarvitaan miehen malleiksi, korvaamaan erityisesti pojille kodeista usein puuttuvaa miestä. Miesmalli, jota kouluun kaivataan, on epäilemättä heteroseksuaalinen mies – niin itsestään selvästi, että sitä ei mainita. Koulussa miesopettaja, joka poikkeaa mielikuvasta, joka heteroseksuaalisesta miesopettajasta saadaan, saattaa saada homo-leiman. Perheellinen kolmekymppinen miesopettaja kertoi oman tarinansa:

”En katso kuuluvani ulkoisesti enkä ajatuksellisestikaan ihan standardi (mies)opettajiin. Lähinnä minua luullaan rockariksi, taiteilijaksi jne. Vaatimukseni koulunkäynnin suhteen ovat kuitenkin ihan normaalin tiukat, en ole lepsu sormien välistä tuijottelija. Kun oppilaiden alkukiinnostus kouluun tullessani oli ohi, alkoivat epäilyt, puheet, kuiskuttelut ja juorut homoudestani levitä oppilaiden keskuudessa. Lopulta nimittelyt ja jopa kiinnikäymiset alkoivat olla arkipäivää. Herjoja lensi käytävillä, bussipysäkillä ja pihalla. Autooni kirjoiteltiin "tässä ajaa homo" -juttuja ja lopuksi aloin saada häirintäsoittoja keskellä yötä. Niitä tuli muutamia. Tämä kaikki on koskenut ja loukannut minua syvästi, sillä omaan maailmankuvaani kuuluu humanisuus, ja suvaitsevaisuus. Tätä olen luokassa koettanut tuoda aina esille. Menin jopa niin pitkälle, että aloin tietoisesti muuttaa tyyliäni (hiukset, vaatteet) "opettajamaisemmaksi" ja harmaammaksi, koska en enää kestänyt nimittelyä. Tilanteet, joissa yksityisyyttäni loukattiin yleisellä paikalla saivat minut punastumaan, häkeltymään jne. teki mieli vetää kakaraa turpaan, mutta eihän se sovi. Minulla ei ollut mitään keinoja puolustautua. Vaikka en homo olekaan, en silti alkanut kinata tai todistella seksuaalisuuttani näille häiriköille sillä siihen en alistu.”

Tulkintani on, että homo-nimitystä käytetään, koska se on tehokas tapa loukata ja haastaa miesopettajan arvovaltaa. Homo- nimittely on melko yleistä myös poikien kesken. Jotkut haastattelemamme nuoret vähättelevät nimittelyn merkitystä sanoen, että sillä ei välttämättä tarkoiteta mitään. Sen tehokkuus on siinä, että sillä voidaan viitata seksuaaliseen suuntautumiseen tai sitten ei, mutta tähän nimittelyyn sisältyy aina miesten keskeisen hierarkian osoittaminen. Kouluissa maskuliinisuutta pannaan järjestykseen, ja tässä järjestyksessä heteroseksuaalinen maskuliinisuus asettuu yläpuolelle. Homottelun käyttö missä tahansa merkityksessä demonstroi ja ylläpitää tehokkaasti koulun ilmapiiriä, jossa ei-heteroseksuaalisuus on vähempiarvoista. On helppo ymmärtää tällaisen ilmapiirin voimakkaan kielteinen merkitys ei-heteroseksuaalisesti suuntautuville nuorille tai nuorille, jotka ovat epävarmoja omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan (Lehtonen tulossa). Mutta homoksi nimittäminen merkitsee aina seksuaalisen leimaamisen uhkaa myös niille nuorille miehille, joille heteroseksuaalisuus ja sen esittäminen ovat tärkeä osa omaa kehittyvää maskuliinista identiteettiä. Siten homottelu, riippumatta siitä, kehen se kohdistetaan, loukkaa kyseistä henkilöä, mutta sillä on myös yleisempää vaikutusta koulun sukupuolikulttuuriin, jossa se voimistaa heteronormatiivisuutta.

Naisopettajien kohdalla huoraksi nimittely oli tyyppillisempää kuin lesboksi nimittely, vaikka myös jälkimmäisestä oli joitakin esimerkkejä. Myös tyttöihin kohdistuvassa nimittelyssä 'huora' –leima on tyyppisempi kuin 'lesbo' –leima (vrt. Saarikoski 2001, Tolonen 2001, Aaltonen 2001). Ei-heteroseksuaaliset naiset ovat näkymättömiä, he eivät uhkaa sukupuolten ja seksuaalisuuksien välisiä hierarkioita samalla tavalla kuin homomiehet. Naisten asettaminen hierarkiassa omalle paikalleen miesten alapuolelle tapahtuu suhteessa miehiin. Myös huorittelu korostaa heteronormatiivisuutta; siinä on kyse yleensä siitä, antautuuko nainen sukupuolilyhteyden miehen kanssa.

Opettajien pedagoginen vastuu

Opettajilta saamissani kirjeissä oli hätkähdyttäviä tarinoita, joissa oppilaiden yksittäisetkin kommentit ovat saaneet aikaan ahdistusta. Kokemus ”loukkasi syvästi” tai oli ”satuttavaa ja katkeroittavaa”. Joillakin se on aiheuttanut pelkoa liikkua samoissa paikoissa, vaikuttanut omaan seksuaalisuuteen, aiheuttanut koulun vaihdon tai johtanut terapian tarpeeseen. Joissakin vastauksissa ilmeni, että opettajat itsekään hämmästyivät ja tunsivat häpeää siitä, että heidän reaktionsa vähäiseltä tuntuvaan oppilaan kommenttiin oli niin voimakas, vaikka ammattitaitoon tulisi kuulua tällaisten asioiden selvittäminen. Kokemusta on vaikea ymmärtää ennen kuin se sattuu omalle kohdalle. Eräs naisopettaja kirjoitti:

”[Poika] alaluokalla ollessaan sanoi naapuriluokan opettajaa lesboksi, mikä loukkasi suunnattomasti kyseistä opettajaa. Saimme sinä vuonna työnhajausta ja siellä tämä lesboksi nimittely oli meidän pohdittavanamme. Silloin ihmettelin mielessäni, miksi Taina ottaa tuon niin vakavasti - nimittelijähän oli tuolloin 7-vuotias lapsi.”

Myöhemmin kirjeen kirjoittaja joutui itse ”perättömän ja lisäksi mielettömän puheen kohteeksi”, ja se kokemus ei ole lähtenyt hänen mielestään. Opettajat kuitenkin myös reagoivat eri tavoin. Muutamissa vastauksissa kerrottiin tarinoita, jotka ulkonaisesti vaikuttivat samantyyppisiltä kuin loukkaavat tarinat, mutta näissä tarinan kertoja toi esiin, että asia ei ollut vaivannut häntä: ”Ei näihinkään asioihin saisi suhtautua liian totisesti.”

Vaikka tilanteet ovat erilaisia eikä yleisiä toimintaohjeita voi antaa, olisin kuitenkin taipuvainen ehdottamaan, että näihinkin asioihin tulisi suhtautua, jos ei nyt totisesti, niin ainakin vakavasti.

Selviämistarinoissa oli kertomuksia siitä, miten opettajat ovat vastanneet huumorilla tai olleet ikään kuin eivät olisi kuulleet. Eräs ammattikoulun opettaja kysyi: ”Pitäisikö minun, opettajan vain hyväksyä, että normaalia kielenkäyttöä on opettajan nimittäminen mulkuksi, olin myöskin homo”. Tällöin tulee mieleen, onko hyväksyttävä samanlainen nimittely silloin, jos se kohdistuu toisiin oppilaisiin? Jos opettaja ei reagoi itseensä kohdistuviin loukkauksiin, viestiikö hän samalla, että myöskään oppilaiden ei tule reagoida silloin, kun heitä nimitellään? Jos hän suhtautuu asiaan huumorilla, tukeeko hän kulttuuria, jossa sukupuoliin ja seksuaalisuuteen liittyvä loukkaava vitsailu on sallittua?

Useimmat vastaajista olivat sitä mieltä, että käytökseen on puututtava välittömästi. Nopea rangaistus, yhteys kotiin, ilmoitus asianomaisten luokanvalvojille ja puhuttelu ovat keinoja, joita useat opettajat pitävät tehokkaina. Jotkut käyttävät sattuneita tilanteita hyväkseen täydentääkseen koulun seksuaalikasvatusta.

Kun oppilas käyttää seksuaalista nimittelyä suhteessa opettajaan, ei kyseessä ole yksittäisen opettajan tai yksittäisen oppilaan ongelma, vaan sukupuolinen häirintä kytkeytyy valtaan. Opettajilla on valtaa suhteessa oppilaisiin; valtaa palkita ja rangaista. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että oppilaat olisivat yksinkertaisesti vailla valtaa. Valta on myös dynaamista ja sidottua tilanteisiin. Oppilaat, tytöt ja pojat, voivat tilanteesta riippuen joko alistua opettajan valta-asemaan, mukautua siihen tietoisena, aktiivisena valintana tai haastaa sitä. He voivat myös suhtautua eri tavoin eri opettajien valta-asemaan – syystä tai toisesta. Yhteiskunnassamme valta on kietoutunut maskuliinisuuteen, ja erityisesti hegemoniseen maskuliinisuuteen (Connell 1995), joka asettuu toisten maskuliinisuuden muotojen (esimerkiksi homoseksuaalisuuden) ja feminiinisyksien yläpuolelle. Kääntämällä oppilas/opettaja -suhteen sukupuoliseen valtaan liittyväksi suhteeksi pojat voivat pyrkiä haastamaan tai kyseenalaistamaan opettajien valta-asemaa. Viittaamalla seksuaalisuuteen tai ruumiiseen voivat nuoretkin pojat – tiedostamattaan tai tiedostaen – käyttää maskuliinisuuden tuomaa ylemmyyttä suhteessa naisopettajiin

asettamalla heidät naisen positioon. Suhteessa miesopettajiin taas maskuliinisuuksien välinen hierarkia antaa keinoja kyseenalaistaa opettajan valtaa homo-leimalla.

Tutkimuksista saatu palaute viittaa siihen, että opettajien tulee puuttua tilanteisiin, joissa sukupuolista häirintää tapahtuu, oli kohteena sitten opettaja tai oppilas. Yksittäiselle opettajalle tilanne tulee usein yllättäen; opettajankoulutuksessa ja opettajanhuoneissa pitäisi etsiä parhaita keinoja asiaan puuttumiseksi.

Artikkelini on käsitellyt koulua työpaikkana. Keskeinen havaintoni oli se, miten yllättävä ja vaikeasti ohitettava voi olla sellainen tilanne, jossa seksuaalisävytteisen loukkauksen kohteella pitäisi olla asemaan perustuvaa valtaa ja ammattitaitoon perustuvaa vastuuta suhteessa loukkaajaan. Vastaavia tilanteita esiintyy varmasti monilla muillakin palvelualan työpaikoilla.

Lähteet

- AALTONEN, Sanna (2001) Kasvava poika ja hyvin kehittynyt tyttö – neuvottelua ruumiin rajoista ja sukupuolisesta häirinnästä, teoksessa ANNE PUURONEN & RAILI VÄLIMAA (toim.) Nuori ruumis. Helsinki: Gaudeamus ja Nuorisotutkimusverkosto.
- CONNELL, R.W. (1995) Masculinities. Cambridge: Polity Press.
- GORDON, Tuula & HOLLAND, Janet & LAHELMA, Elina (2000) Making Spaces: Citizenship and Difference in Schools. London: Macmillan & New York: St. Martin's Press.
- HAKALA, Katariina (tulossa, 2002) Varmuutta ja epäröintejä. Puhetapoja opettajan sukupuolesta. Kasvatus.
- KIVIVUORI, Janne (1997) Opettajiin kohdistuva häirintä ja väkivalta. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Tutkimustiedonantoja 33.
- LAHELMA, Elina (1996) Vallan haastamista? Opettajien kokemuksia oppilaiden sukupuolisesta häirinnästä. Kasvatus 4, 478-488.
- LAHELMA, Elina & HAKALA, Katariina & HYNINEN, Pirkko & LAPPALAINEN, Sirpa (2000) Too few men? Analysing the discussion on the need for more male teachers, Nordisk Pedagogik, 3, 129-138.
- LAHELMA, Elina & PALMU, Tarja & GORDON, Tuula (2000) Intersecting Power Relations in Teachers' Experiences of being Sexualised or Harassed by Students, Sexualities, 4, 463-482.
- LEHTONEN, Jukka (tulossa, 2002) Nuorten seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Sosiologian väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- PALMU, Tarja (1999) Kosketuspintoja sukupuoleen: opettajat, ruumiillisuus ja seksuaalisuus, teoksessa Tolonen, Tarja (toim.) Suomalainen koulu ja kulttuuri. Tampere: Vastapaino.
- SAARIKOSKI, Helena (2001) Mistä on huonot tytöt tehty? Helsinki: Tammi.
- TOLONEN, Tarja (2001) Nuorten kulttuurit koulussa: ääni, tila ja sukupuolten arkiset järjestykset. Helsinki: Gaudeamus.

Teija Mankkinen

Miesvaltaisen alan ilmapiiri: esimerkkinä suomalainen palolaitos

Palolaitokset ovat hyvin miehisiä, homososiaalisia (Lipman-Blumen 1976, 16) organisaatioita, kuten turvallisuusalat yleensäkin. Yksi osoitus miesvaltaisuudesta on jo palomies –nimike, joka lukee palomies-sairaankuljettaja –nimikkeen ohella palkkakuiteissa. Tosin Pelastuslaissa puhutaan jo pelastusviranomaisesta ja palomiehiä kouluttavaa opistoa kutsutaan Pelastusopistoksi, mutta käytäntöön sukupuolineutraali ja enemmän nykyistä työn sisältöä kuvaava pelastaja –nimike ei ole kuitenkaan vakiintunut. Myös muu käytössä oleva terminologia (esim. palomiehistä: miehistö, miehet) viittaa miehiin ja käytetty slangi on luonteeltaan maskuliinista (palomiehestä: brankkari) ja seksististä, usein armeijasta perittyä. Eurooppalaisissa palolaitoksissa onkin vasta 1990-luvun puolivälissä herätty pohtimaan tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä.

Suomessa tasa-arvosta paloalalla ei ole juurikaan käyty keskustelua. Tällä hetkellä Suomessa työskentelee yksi päätoiminen naispalomies. Tämä artikkeli perustuu paloalalla tehtyihin tutkimuksiin sekä omiin kokemuksiini. Olen työskennellyt ”Sankarista selviytyjäksi. Pelastajien urasuunnitteluhanke” – projektissa vuodesta 2001 vetäen palomiesten kehittämiskokouksia ja tehden haastatteluita. Lisäksi olen viettänyt kolme kuukautta palomiesten työvuoroissa tehden osallistuvaa havainnointia vuonna 1999. Teen myös väitöskirjaa palomiestyön ja ammatti-identiteetin murroksesta.

Seuraavassa kuvaan lyhyesti palolaitoksen ilmapiiriä. Ilmapiirin kuvauksen jälkeen käyn läpi paloalalla tehtyjä tutkimustuloksia, jotka käsittelevät sukupuolta ja seksuaalisuutta. Lopuksi esitän muutamia tulevaisuuteen liittyviä näkökulmia, jotka nähdäkseni liittyvät kiinteästi tasa-arvokysymyksen ratkaisemiseen.

”Täähän on työtä, mutta tää on myös elämistä”

Palomiesyhteisö on osaksi asuinyhteisö ja osaksi formaali organisaatio. Asuinyhteisöllä tarkoitetaan pelastajien voimakkaita ystävyys- ja sukulaisuussuhteita niin työssä kuin vapaa-aikana sekä epätyypillisiä työvuoroja, joiden seurauksena juhlapyhiä vietetään säännöllisesti työn merkeissä. Valtaosassa Suomen palolaitoksista on käytössä 24-tunnin työvuorojärjestelmä 1*. Se, että yksi työvuoro kestää 24 tuntia tarkoittaa, että vuorokauden aikana sekä tehdään töitä yhdessä että asutaan ja eletään yhdessä. Sekä työn luonne että työvuorojärjestelmä vaikuttavat osaltaan siihen, että palomiesyhteisöstä muodostuu tiivis yhteisö, jota eräs palomies kuvasi seuraavasti:

”Täähän on jossain mielessä kuin armeija, jossa me höylätään miehet keskenämme sosiaalisia taitoja. Ei monessakaan ammatissa miehet elä. Täähän on työtekoa, mutta täähän on myös elämistä: vuorovaikutussuhteita keskenään niin pitkälle, niin syväälle. Varsinkin, kun se työ on sellasta, että viime kädessä mä oon sun kädestä kiinni, että mä olen hengissä. Siinä on jotain semmosta hyvin syvää täs työssä. Se hyvin syvä täs työssä merkitsee, se menee yli rajojen. Missä tahansa kun palomies ja palomies kohtaa, niin toi on sellanen asia, joka yhdistää tän ammatin aika kansainvälisesti ja noin. Ei kaikki Euroopan kirjanpitäjät oo yhdessä. Tai ei kaikki laitoskeittäjät oo yhdessä, ei se sitä oo. Vaan siinä työssä on yks sellanen elementti, joka pistää sen ihmisen oman perusturvallisuuden koetukselle. Ja silloin kun se perusturvallisuus on koetuksella, niin se liittää ne, jotka sen kokee niin yhteen.”

Hyvänä esimerkkinä yhteisöllisyydestä voidaan pitää World Trade Centerin terrori-iskun jälkeen järjestettyjä New York Cityn palomiesten muistotilaisuuksia ja keräyksiä palolaitoksissa eri puolilla maailmaa (esim. Helsingin kaupungin pelastuslaitos). Yhteisöllisyyttä lisää myös se, että palomiesammatti kulkee yleensä suvussa. Suomessa palomiehet tulevat ammattien periytyvyystilastoissa toisena heti maatalousrittäjien jälkeen (Tolppi 2001).

Yhteisöllisyyden merkitys tulee näkyväksi myös tutkimuksissa: on todettu, että palomiesten stressireaktioita ennustaa paremmin se, kuinka henkilö kokee pystyvänsä säilyttämään kasvonsa työtovereidensa ja yleisön silmissä kuin kohdatun tulipalon vaarallisuus (Inners - Clark 1985; Baigent 2001). Näin ollen palomiesyhteisössä ryhmä näyttäisikin olevan yksilöä tärkeämpi yksikkö (Stuhlmiller 1994). Mielenkiintoista on myös se, että palomiesten on todettu kestävänsä paremmin työnsä aiheuttamaa stressiä kuin heidän vaimojensa. Tämän on katsottu johtuvan palomiesten suljetusta yhteisöstä, jonka sisäiset symbolit, normit ja rakenteet vahvistavat sitoutumista vaarallisiin tehtäviin ja sitä kautta luovat palomiehille monia välineitä käsitellä stressiä. Toisaalta palomiesten kokema stressi usein peitetään muilta työyhteisön jäseniltä, koska tunteiden näyttämistä halveksitaan yhteisössä ja sen katsotaan heikentävän stressinsietokykyä. (Noran 1995.) Yhteisössään pelastajat menevätkin tavanomaisen ”tuttuuden” ohi. Uudet henkilöt opetellaan tuntemaan perin pohjin esimerkiksi tenttaamalla ja testaamalla. Toisaalta voidaan ajatella, että yhteisöllisyys on myös työn sanelema pakko: on tiedettävä miten työyhteisön jäsenet käyttäytyvät, sillä oma henki saattaa riippua toisen toiminta- ja ajattelukyvyistä (vrt. myös Baigent 2000). Oman yhteisön luotettavuus on edellytys työn suorittamiselle, sillä asiakas tai kohde on aina arvaamaton.

Dave Baigent (2001) on kiteyttänyt palomiesyhteisöä ja sen ilmapiiriä kahdella käsitteellä: sopeutuminen (fitting-in) ja pääseminen (getting-in). Sopeutumisella Baigent tarkoittaa ensimmäistä ”taitoa”, jonka jokaisen palomiehen on opittava, kun he aloittavat työt työvuorossa. ”Taidolla” Baigent tarkoittaa kykyä olla kuten muutkin työvuorossa ja sen todistamista, että muut voivat luottaa itseän. Tämän ”taidon” opittuaan muut palomiehet opettavat tulokkaalle palo- ja pelastustaidot ja yhteisen ymmärtämiseen liittyvät seikat (ns. protokollat). Ne, jotka eivät ”taitoja” opi, eivät tule koskaan hyväksytyiksi ”hyvinä palomiehinä”. Pääsemisellä Baigent puolestaan kuvaa tulipaloon menemistä ja tulipalon sammuttamista käyttämällä mahdollisimman vähän vettä, vaikka se ei olisi välttämättä oman turvallisuuden kannalta järkevin vaihtoehto. Veden käyttämistä on yksi hyvän palomieheyden kriteereistä.

Ylipäättään palomiesten suhde työhön on ristiriitainen. Toisaalta palomiehen ammatti koetaan arvokkaaksi, muut ammatit ohittavaksi kunniatehtäväksi. Tällöin voidaan puhua jopa kutsumusammattista. Yksi alalle hakeutumisen perusteita onkin sankarillisten tehtävien suorittaminen, vaikkakaan sankarillisuudesta ei saa puhua ääneen (Baigent 2001). Toisaalta taas suhde arkipäivän rutiineihin (siis ”sankaritehtävät”

poisluettuna) on hyvin työväenluokkainen (vrt. Willis 1984). Työt kyllä tehdään, mutta niin vähällä vaivalla kuin mahdollista. Rutiinitöillä on todellista merkitystä vain silloin, kun se tarjoaa mahdollisuuksia maskuliinisuuden ilmaisuun, tavanomaisesta poikkeavaan toimintaan sekä nauruihin. Suhde työrutiineihin liittyy kiinteästi suhtautumiseen aikaan, jota ei säästetä tai kuluteta harkitsevasti siten, että halutut tavoitteet saavutettaisiin tulevaisuudessa. Aikaa käytetään tietyn tilan säilyttämiseen, kavereiden kanssa olemiseen. Aika merkitsee institutionalisoituneesta ajasta vapaana olemista.(vrt. Willis 1984.) Toisaalta palolaitoksella vietetty aika tarkoittaa myös vapaapäivää sivutoista, mikä voi tarkoittaa, että aikaa kulutetaan hyvinkin harkiten lepäämiseen.

Formaalinen organisaatio on palolaitoksessa olemassa lähinnä käskysuhteiden kautta. Palomiesten asenne johtohenkilöstöä kohtaan on usein halveksiva ja johdosta pyritään pysymään erossa. Alipäällystön rooli on kaksijakoinen, sillä heidän on tasapainoitava kahden mielipiteen välissä: ollako esimiesten mielestä epäkelpo esimies vai miehistön mielestä orjapiiskuri. Sen sijaan työnjohto asuu miehistön keskellä: he muodostavat yhtenäisen joukon, yhteisön. (Vrt. Pipping 1978.) Näyttääkin siltä, että mitä korkeammalle hierarkiassa edetään sitä enemmän yksilöllinen alkaa korvata yhteisöllistä.

Sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvästä tutkimuksesta palolaitoksissa

Valtaosa palomiehistä tehdystä tutkimuksista liittyy tavalla tai toisella fyysiseen suoriutuskykyyn. Palomiesyhteisöstä löytyy vain muutamia tutkimuksia (esim. Kaprow 1991; Baigent 2001). Palomiesyhteisöä on tosin kuvattu tai siihen on viitattu tutkimuksissa, joissa tutkimuksen pääaihe on jokin muu (esim. stressin sietokyky; palomiesten vaimot; traumaattiset stressitilanteet). Näin ollen myöskään seksuaalisuuden ja sukupuolen merkityksestä palolaitoksilla ei ole runsaasti tutkittua tietoa. Ne tutkimukset, joihin olen itse törmännyt tulevat Pohjois-Amerikasta. Seuraavassa käyn lyhyesti läpi joitakin tutkimuksia, joissa käsitellään palomiesten perhesuhteita (Fjelstad 1978; Hildebrand 1983; McCarty 1975; Martin 1980) ja palomiesten vaimoja (Noran 1995; Zimmerman – Berace – Smith – Benezra 1988), naispalomiehiä ja heihin kohdistuvaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua (Rosell – Miller – Barber 1995; Yoder – Anaikudo 1995; Yoder – Aniakudo 1996; Yoder – Aniakudo 1997; Cole ym. 1997; Baigent 1996), maskuliinisuutta ja sukupuolten välisiä suhteita palolaitoksissa (Baigent 2001) sekä homoseksuaaleihin kohdistuvan syrjinnän esto-ohjelmien soveltamista palolaitoksilla (Koegel 1996).

Vaikka palomiesyhteisöä on alettu tutkia vasta 1990-luvun lopulla, on palomiesten perhesuhteista ja heidän vaimoistaan tehty tutkimusta jo 1970-luvun lopulla. Jo näissä tutkimuksissa saatiin viitteitä palomiesyhteisön erityispiirteistä. Esimerkiksi palomiesten avioerojen todettiin olevan yleisempiä kuin keskimäärin. McCarthy (1975) totesi, että 45 prosenttia hänen tutkimukseensa osallistuneista palomiehistä (otos 100 henkilöä) koki ammatinsa vaikuttavan heikentävästi avioliittoon. Fjelstadin (1978) mukaan ne palomiehet, joilla oli hyvä itsetunto, jotka olivat keskimääräistä enemmän identifioituneet pelastustyöhön ja joilla on vähemmän lapsia, on suurimmat mahdollisuudet onnistua avioliitossaan. Toisaalta eroprocentti nousi samassa suhteessa palveluksessa oloajan kanssa. Myös palomiesten vaimoja on tutkittu. Syynä on ollut esimerkiksi halu vaikuttaa heidän aviomiestensä, siis palomiesten, terveyskäyttäytymiseen (Zimmerman – Gerace – Smith – Benezra 1988). Toisaalta on myös haluttu saada tietoa palomiestyön vaikutuksista vaimoihin. Esimerkiksi Wexler ja McGrathin (1991) mukaan 25-30-vuotiaat palomiesten vaimot olivat eniten huolissaan palomiestyön aiheuttamasta erosta ja vaaroista.

Yhdysvalloissa 1980-luvun alussa 500 vakinaista palonaispioneeria (Floren 1981) näkivät suurimpina uraasteinään miespalomiesten asenteet kuten ennakkoluulot, skeptisismi, vihamielisyys ja häirinnän. Vielä 1990-luvun puolivälissä yli puolet (58,2 %) palonaisista ilmoitti joutuneensa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi ja näin ollen häirintää voidaankin pitää legitimiinä ongelmana palolaitoksissa. Koettu sukupuolinen häirintä ja ahdistelu lisäsi stressiä ja sairaslomien määrää häirintää kokeneilla. Lisäksi häirintää kokeneiden määrä indikoi, että palolaitoksissa käytössä olleet syrjinnän tai sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun esto-ohjelmat eivät toimineet tai että häirintää kokeneet naiset eivät uskaltaneet ryhtyä vastatoimenpiteisiin. (Rosell – Miller – Barber 1995; katso myös Baigent 1996.) Myös afroamerikkalaisten palonaisien kohtaamaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua on tutkittu kyselyllä ja haastattelemalla (N=22). Otoksesta 17 naista oli joutunut sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi, jonka yleisin muoto oli kiusoittelu, vitsit ja huomautukset. Tutkijoiden mukaan koetut häirinnän muodot kertovat vihamielisestä työympäristöstä. Tutkijat myös toteavat, että rotuun ja sukupuoleen kohdistuva syrjintä on vahvasti toisiinsa sidoksissa. (Yoder ja Aniakudo 1995, 1996, 1997a, 1997b.)

Baigentin (2001) maskuliinisuutta ja sukupuolten välisiä suhteita käsittelevässä tutkimuksessa palolaitokset määrittyivät konservatiivisiksi ja seksistisiksi instituutioiksi, joissa palomiesyhteisö karsii normista (valkoinen, keskiluokkainen heteroseksuaalinen mies) poikkeavat yksilöt pois käyttämällä niin sanotun ”hyvän palomiehen” kriteeriä. ”Hyvän palomiehen” kriteerit muodostuvat paitsi savusukellustehtävän suorittamisen tavoista myös sopeutumisesta yhteisöön, sen ilmapiiriin ja mielipiteisiin ja toisaalta sen todistamisesta muille, että on ”hyvä palomies”. Sopeutuminen (fitting-in) varmistaa palomiesstandardien säilymisen muuttumattomina. Sukupuolitutkimuksen näkökulmasta oli mielenkiintoista, että nais- ja miespalomiesten kertomukset työstään ja työnsä kriteereistä olivat yhteneväiset. Toisin sanoen naispalomiehet hyväksyivät työlleen asetetut maskuliiniset standardit siinä missä miehetkin. Voidaan myös ajatella, että kyse oli sopeutumisesta: kyseiset naispalomiehet olivat jo läpäisseet sopeutumisvaiheen ja oppineet ”yhteisen ymmärryksen”.

Baigentin tutkimus maskuliinisuudesta avaa hyvin Koegelin (1996) tutkimustuloksia homoseksuaaleihin kohdistuneen syrjinnän esto-ohjelmien implementoinnista palo- ja poliisilaitoksilla. Koegelin tutkimuksessa ainoastaan kahdella palolaitoksella kuudesta oli homoseksuaaleja, jotka toivat avoimesti julki seksuaalisen suuntautumisensa. Millään laitoksella avoimesti homoseksuaalisuutensa julkituovien osuus ei ylittänyt 0,5 prosenttia; mediaanin ollessa 0,03 prosenttia koko miehistöstä. Koegelin mukaan laitoksilla kuitenkin työskenteli homoseksuaaleja: tutkimukseen osallistuneella poliisilaitoksella oli seitsemän avoimesti homoseksuaalia työntekijää, mutta samanaikaisesti yli 40 saman laitoksen työntekijää kuului kaupungin [luottamukselliseen] homoseksuaalijärjestöön. Selittäväksi tekijäksi Koegel nimeää työyhteisöjen vihamielisen ilmapiirin homoseksuaalisuutta kohtaan: palolaitoksilla ilmapiiri oli vielä monin verroin poliisilaitoksia vihamielisempi. Oman seksuaalisen orientoitumisen julkittuomiseen Koegel löysi kaksi selittävää tekijää: aseman ilmapiiri oli sallivampi tai henkilö oli jo osoittanut olevansa hyvä palomies etenemällä palolaitoksen hierarkiassa.

Miten tulevaisuudessa?

Kaikissa lukemissani sukupuolta ja seksuaalisuutta palosalalla käsittelevissä tutkimuksissa on löydettävissä sama punainen lanka: palomiesyhteisö miehisenä, kiinteänä, homogeenisenä yhteisönä, joka torjuu

erilaisin tekniikoin (sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, vihamielinen ilmapiiri jne.) sellaiset henkilöt, jotka eivät sopeudu tai sovi vallitsevaan normiin. Samanlaisiin kertomuksiin törmää niin Suomessa, Englannissa kuin Yhdysvalloissakin, joten voidaan olettaa, että ilmiössä on kyse jostakin yleisemmästä – ei vain paikallisista käytännöistä. Tilanne on sietämätön niille, jotka ovat joutuneet tai joutuvat kohtaamaan kuvatonlaista vihamielistä käyttäytymistä omaa työtä tehdessään. Toisaalta tilanne on kestävä myös koko Suomen palotoimen kannalta, joka ei nykyisillä toimintatavoilla ja -malleilla kykene vastaamaan edessä hämmöittäviin muutoksiin.

Suhtautumistavat ovat kuitenkin muuttumassa. Yksi syy muutokselle löytyy toimintaympäristöstä ja sen mukanaan tuomista muutoksista palomiesten työnkuvassa. Siinä missä vielä 70-luvulla työ koostui tulipalojen sammuttamisesta, täyttyy nykypäivän palomiehen työvuoro ensihoidosta 2*, valistuksesta, koulutuksesta ja tarkastuksista. Näin ollen osa palomieheltä vaadituista ominaisuuksista ja taidoista on muuttunut, mikä näkyy esimerkiksi rekrytointikriteerien vähittäisenä muutoksena. Samanaikaisesti tehtävien laajenemisen ja laadullisen muutoksen ohella käydään myös keskustelua siitä, kuinka perinteinen palomiestyö kuten savusukellus ja toisaalta esimerkiksi sairaankuljetus- ja ensihoitotyö käytännön tasolla nivoutuvat yhteen. Lähinnä huomio kiinnittyy tällöin perinteisesti miehiseksi ja sankarilliseksi (Kaprow 1991; Baigent 2001) koetun palo- ja pelastustehtävien ja toisaalta feminiiniseksi mielletyn hoivatyön väliseen suhteeseen. Sankarillinen tulen taltuttaminen törmää tällöin rutiininomaiseen verenpaineen tai verensokerin mittaamiseen tai vaihtoehtoisesti mummojen ja pappojen vessaan viemiseen. Usein naiset suorittavatkin tällaiset toimenpiteet sairaaloissa. Työvuoroissa miehet vaihtavat sairaankuljetuspuolelta palo- ja pelastustehtäviin ja päinvastoin yhden työvuoron aikana, jolloin eri työtehtävien väliset suhteet ja asenteet törmäävät. Toisin sanoen feminiinisydestä ja maskuliinisuudesta käydään keskustelua ja vallitsevia malleja kyseenalaistetaan arkisessa palomiestyössä jo nyt työvuoroissa.

Yhden suuren muutoksen tulee tuomaan ennakoitu työvoimapula, joka jo vähitellen alkaa näkyä palolaitoksissa. Samanaikaisesti kun jouduttaneen tinkimään ammatillisuuden kriteereistä, on myös pakko muokata uudelleen ”hyvän palohenkilön” kriteereitä. Jotta palolaitokset kykenevät hoitamaan tulevaisuudessa laajentuneen tehtäväkenttensä, on palolaitosten pakko avata ovensa erilaisuudelle. Jo pelkästään asiakaskunnan alueellinen monikulttuuristuminen asettaa uudentyyppisiä vaatimuksia palo- ja pelastushenkilöstölle.

Kyse on aidosti työhyvinvoinnista, johon myös kokemus tasa-arvoisesta kohtelusta ja oman työn hallinnasta nivoutuu. Yhden avaimen tilanteen ratkaisuun voi avata ammatti-identiteetin ja sitä kautta myös palolaitosten ilmapiirin auki purkaminen.

Viitteet

1* Työn jakautumiseen palomiesten välillä vaikuttaa merkittävästi se, hoitaako palolaitos sairaankuljetusta vai ei. Esimerkiksi Helsingin pelastuslaitoksella, joka hoitaa kiireellisen sairaankuljetuksen kaupungissa, työvuoro jakautuu valtaosalla miehistä kahtia sairaankuljetuksen (esim. klo 09 – 21) ja palo-pelastustoimen (esim. klo 21 – 09) välillä.

2* Niissä laitoksissa, jotka hoitavat päätoimista sairaankuljetusta.

Lähteet

- ANDERSSON, Ann-Cathrine (1997) *Kvinnor i uttryckningsstyrka*. Räddningsverket, Utbildningsavdelningen. Stockholm: Stockholms Brandförsvär.
- BAIGENT, Dave (1996): *Who rings the bell? A gender study looking at the British Fire Service, its firefighters and equal opportunities*. Dissertation for BA. APU Cambridge, Department of Sociology and Politics. Published in Fitting-in –www-site.
- BAIGENT, Dave (2001): *Gender Relations, Masculinities and the Fire Service: a qualitative study for firefighters' constructions of masculinity during firefighting and in their social relations of work*. Doctoral thesis. University of Cambridge, Department of Sociology and Politics.
- COLE, Libby L. & GRUBB, Paula L. & SAUTER, Steven L. & SWANSON, Naomi G. & LAWLESS, Peggy (1997): *Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace*. *Scand Journal of Work Environment Health*, No. 23.
- FJELSTAD, M. (1978): *Can a Firefighter Have a Successful Marriage?* *Fire Chief Magazine*, 22 (4), 76 – 77.
- FLOREN, Teresa M. (1981): *Women Firefighters speak: Part two*. *Fire Command*, 48,: 25
- HILDEBRAND, J. (1983): *ASSIST: The International Fire Chief*. April.
- INNERS, J. & CLARKE, A. (1985): *The responses of professional fire fighters to disaster*. *Disasters*, 9.
- KAPROW, Miram L. (1991): *Magical Work: Firefighters in New York*. *Human Organization*, Vol 50, No. 1.
- KOEGEL, Paul (1996): *Lessons Learned*. In *Out in Force: Sexual Orientation and the Military*. Chicago: Pp. 131 – 153..
- LIPMAN-BLUMEN, J (1976): "Homosocial theory of sex roles" in M. Blaxall and B. Reagan (eds.), *Women and the Workplace*. London: University of Chicago Press.
- MARTIN, S. E (1980): *Breaking and entering: Policewomen on patrol*. Berkeley, CA: University of California Press.
- MCCARTHY, D (1975): *Stress and the Fire Fighter*. *Fire Command!* April, 39- 56.
- NORAN, Anne R. (1995): *Literature Search on the Wives of Fire fighters*. *Employee Assistance Quarterly*, Vol. 10 (3).
- PIPPING, Knut (1978): *Komppania pienoisyhteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941 – 1944*. Keuruu: Otava.
- ROSELL, Ellen & MILLER, Kathy & BARBER, Karen (1995): *Fire fighting Women and Sexual Harassment*. *Public Personnel Management*. Volume 24 No. 3. Fall.
- STUHLMILLER, Cynthia M. (1994): *Occupational Meanings and Coping Practices of Rescue Workers in an Earthquake Disaster*. *Western Journal of Nursing Research* 16 (3), 268 – 287.
- TOLPPI, Reijo (2001): *Nokiherroista palopäälliköiksi. Tutkimus palopäälliköiden ammattikunnan kehityksestä ja nykytilasta professioteoreettisesta näkökulmasta tarkasteltuna*. Julkaisematon väitöskirjan käsikirjoitus.
- WILLIS, Paul (1984): *Koulun penkiltä palkkatyöhön. Miten työväenluokan nuoret saavat työväenluokan työt?*. Jyväskylä: Vastapaino.
- YODER, Janice D. & ANIAKUDO, Patricia (1995): *The Responses of African American Women Fire fighters to Gender Harassment at Work*. *Sex Roles*, Nos. 34.
- YODER, Janice D. & ANIAKUDO, Patricia (1996): *When Pranks Become Harassment: The Case of African American Women Firefighters*. *Sex Roles*. Vol. 35, Nos. 5/6.

YODER, Janice D. & ANIAKUDO, Patricia (1997): "Outsider Within" the Firehouse. Subordination and Difference in the Social Interactions of African American Women Firefighters. *Gender & Society*. Vol. 11, No. 3. June.

YODER, Janice D. & ANIAKUDO, Patricia (1997): The Generalizability and Construct Validity of the Modern Sexism Scale: Some Cautionary Notes. *Sex Roles*. Vol. 36.

ZIMMERMAN, Rick S. & GERACE, Terence A. & SMITH, John C. & BENEZRA, Julio (1998): The effects of a worksite health promotion program on the wives of fire fighters. *Soc. Sci. Med.* Vol. 26, No. 5, pp. – 537 – 543.

V TOIMINNALLA MUUTOKSEEN

Peter Dankmeijer

Lesbojen ja homojen tasa-arvopyrkimykset hollantilaisissa kouluissa

Artikkelini on yleiskatsaus homojen ja lesbojen yhtäläisten mahdollisuuksien kehittymiseen sekä yhä olemassa oleviin ongelmiin Alankomaiden koululaitoksessa. Käsittelem aluksi yleistä lainsäädäntöä ja sen jälkeen opetusta ja kouluja koskevia yksittäisiä lakeja ja säädöksiä. Seuraavaksi tarkastelen lähemmin koulujen nykyistä tilannetta ja lähivuosina odotettavissa olevia toimenpiteitä. Lopuksi esitän huomioita seikoista, joista saattaa olla hyötyä muille maille.

Alankomaissa suhtautuminen homoseksuaalisuuteen alkoi muuttua hyväksyvämmäksi 1960- ja 1970-lukujen taitteessa, ja sen jälkeen yleinen asenneilmapiiri muuttui tilastollisen tutkimustiedon mukaan yhä sallivammaksi. Myönteisempien asenteiden taustalla olivat pääosin joidenkin edistysmielisten kirkkoherrojen ja pastorien julkiset kannanotot sekä psykologien kirjoitukset, joissa ongelman katsottiin olevan heteroväestön syrjivissä asenteissa eikä homoseksuaalien väitetyissä kehityshäiriöissä tai geenivirheessä.

1970-luvun puolivälissä alkoi keskustelu perustuslakiin kirjatun yleisen kaikkinaisen syrjinnän kieltävän pykälän laajentamisesta kattamaan sukupuolen ja rodun lisäksi myös seksuaalisen suuntautumisen. Asian käsittely kesti pitkään, ja etenkin homojen ja lesbojen oikeus opettaa uskonnollisissa kouluissa herätti runsaasti keskustelua. Laajennettu syrjinnän kieltävä pykälä hyväksyttiin lopulta vuonna 1994. Tämän

kiistan ratkettua homo- ja lesbojärjestöt ryhtyivät vaatimaan homoseksuaaleille yhtäläistä oikeutta virallista parisuhteensa kuin heteropareille. Samaa sukupuolta olevat parit saivatkin oikeuden siviiliavioliittoon 1. huhtikuuta 2001. Tämän oikeuden myötä lähes kaikki muodollinen homojen ja lesbojen eriarvoinen kohtelu yhteiskunnassa näytti poistuneen.

Lainmuutokset eivät kuitenkaan poistaneet kaikkia ongelmia. Tiedotusvälineissä saattoi edelleen törmätä ääri-islamilaisten imaamien ja kristillisten puolueiden edustajien kielteisen leimaaviin kannanottoihin, joiden mukaan "homoseksuaalisuuden hyväksyminen murentaa yhteiskunnan rakenteen", "on ymmärrettävää, että nuoret suhtautuvat homoihin vihamielisesti" ja "homoseksuaalisuus tulisi rinnastaa varastamiseen" (raamatun mukaan). Homojärjestöt haastoivat kyseisten kannanottojen esittäjät oikeuteen, mutta varsinaisten tuomioiden saaminen oli vaikeaa. Useimmissa tapauksissa tuomarit päättivät, että kannanottojen tarkoituksena ei ollut lietsoa vihaa, vaan ilmaista henkilökohtainen tuomitseva mielipide homoseksuaalisuudesta. Vaikka kannanottoja pidettiin halveksivina, niiden ei katsottu avoimesti yllyttäneen kannattajia syrjintään. Johonkin tiettyyn kansanryhmään kohdistuvaa halventavaa mielenilmausta ei myöskään voida pitää rikoksena sananvapauslain nojalla. Tapaukset kirvoittivat runsasta keskustelua toisaalta perustuslaissa säädettyjen uskonnonvapauden ja syrjimättömyysoikeuden, toisaalta sananvapauden ja kansanryhmien loukkaamisen kieltävän rikoslain artiklan ongelmallisesta suhteesta.

Myös lainmuutosten täytäntöönpano ontui. Pelkät lait ja säädökset eivät auta, mikäli homot ja lesbot jäävät käytännössä niiden vaikutuksen ulkopuolelle. Tiettyjen kansanryhmien aseman parantamiseksi laadittuja strategioita on viime aikoina ryhdytty korvaamaan niin kutsutuilla monimuotoistamis- ja valtavirtaistamispolitiikoilla. Periaatteessa monimuotoistaminen yhdistää aiemmat kohderyhmästrategiat, mutta käytännössä toimet kohdennetaan lähinnä maahanmuuttajiin ja erityisesti naisiin. Valtavirtaistaminen taas tarkoittaa toimia, joilla pyritään jonkin kohderyhmän aseman parantamisen sijaan integroimaan tietyt teemat keskeisimpiin yhteiskunnallisiin toimintoihin. Siten emansipaatiosta tulee hyvän politiikan "laatuominaisuus". Käytännössä valtavirtaistamisessa keskitytään lähinnä naisten määrän lisäämiseen johtotehtävissä. Myös siirtolaisnaisten asema otetaan jossakin määrin huomioon, mutta homot ja lesbot jäävät tavallisesti toimien ulkopuolelle.

Kouluja koskevat syrjinnän kieltävät lait Alankomaissa

Yleisen kaikkinaisen syrjinnän kieltävän lain varsinainen koetinkivi oli kiista homoseksuaalien opettajien oikeudesta käyttää homojen ja lesbojen vapautusliikkeen symbolia uskonnollisissa tai muissa kouluissa. Kiistan ratkaisuperusteena käytettiin lauseketta "henkilöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan yksinomaan sosiaalisen taipumuksen perusteella". Mikäli uskonnollinen koulu siis homoseksuaalisen opettajan palkatessaan selvästi ilmoittaa mainitunlaisen symbolin pitämisen olevan vastoin koulun politiikkaa, koululla on oikeus puuttua merkin käyttöön ja jopa erottaa kyseinen opettaja. Tämänkaltaisen koulun toimintaperiaatteiden rikkominen siis oikeuttaa erottamisen, mutta yksinomaan työntekijän homoseksuaalisuuden perusteella se ei ole sallittua. Yllä mainitun lausekkeen tulkinta ei kuitenkaan ole käytännössä aivan yksiselitteistä. Epäselvää on esimerkiksi se, miten yksityiskohtaisesti koulujen tulisi laatia toimintapolitiikkansa, jotta ne voisivat siihen vedoten erottaa homoseksuaalisen opettajan. Epäselvää on myös se, minkälaisen avoimen homoseksuaalisuuden lauseke "yksinomaan sosiaalisen taipumuksen perusteella" oikeuttaa, ja minkälaisen avoimuuden taas voidaan katsoa rikkovan koulun toimintaperiaatteita. Oikeuskäytäntö on toistaiseksi varsin vähäistä tämänkaltaisissa ongelmissa.

Mikäli opettaja kokee joutuneensa syrjityksi homoseksuaalisuutensa perusteella, hän voi joko viedä asian suoraan oikeuteen tai hakea ensin päätöstä yhdenvertaisen kohtelun komitealta, jonka tehtävänä on osaltaan huolehtia yleisen kaikkinaisen syrjinnän kieltävän pykälän toteutumisesta käytännössä. Koska komitealla ei ole muodollista valtaa, erilaiset valtiosta riippumattomat järjestöt valvovat tarkasti sen toimintaa. Komitea voi käsitellä yksityishenkilöiden ja järjestöjen tapauksia, mutta koska sen antama päätös ei ole oikeudellisesti sitova, se on enemmänkin sovittelija kuin tuomiovaltaa käyttävä elin. Päätöksellä on kuitenkin suuri merkitys ja painoarvo, jos siihen tyytymätön osapuoli päättää viedä asian oikeuteen, sillä tuomarit noudattavat yleensä komitean linjaa. Käytännössä komitea saa vain harvoin käsiteltäväkseen homoseksuaalien syrjintätapauksia, koska esimiesten tai kollegojen kielteistä ja loukkaavaa asennoitumista tai tahallista ulkopuolelle sulkemista on erittäin vaikea näyttää toteen. Juridinen ilmaus "yksinomaan sosiaalisen taipumuksen perusteella" on vähintäänkin epämääräinen.

Yleinen kaikkinaisen syrjinnän kieltävä pykälä ei siis ehkä olekaan koulujen jokapäiväisen toiminnan kannalta läheskään yhtä merkittävä kuin erilaiset yleiset työympäristöä säätelevät lait ja säädökset, jotka kattavat myös työntekijöiden sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin. Niistä tärkeimpiä ovat työympäristöä koskeva niin kutsuttu ARBO-laki ja sukupuolisen uhkailun kieltävä laki, jotka molemmat edellyttävät kouluja laatimaan suunnitelman turvallisen työympäristön toteuttamiseksi käytännössä. Lait eivät kuitenkaan varsinaisesti määrää näiden suunnitelmien sisältöä, vaan määrittävät niille ainoastaan tietyt kriteerit. Koulut voivat siten laatia suunnitelman juuri oman koulunsa ja alueensa olosuhteiden mukaan. Laatimista ja asianmukaista toimeenpanoa valvoo kansallinen koulujen tarkastustoimi, mutta mikään ei kuitenkaan velvoita koulun johtoa ottamaan huomioon homoseksuaalisuuteen liittyviä tekijöitä, ellei se itse katso niitä tärkeiksi koulun sosiaalisen ilmapiirin kannalta. Tutkimukset osoittavatkin, että suunnitelmiin ei useinkaan sisällytetä näitä tekijöitä (Derriks & De Kat 1999). Homojen ja lesbojen tasavertaisen kohtelun kannalta on siksi tärkeää pyrkiä edelleen valistamaan hollantilaisia kouluja ja kannustamaan näitä ottamaan huomioon myös homoseksuaalisuuteen liittyvät tekijät.

Koulujen nykytilanne

Vuosituhanen vaihteessa noin puolet kaikista homoseksuaaleista opettajista kertoi työyhteisössään avoimesti omasta seksuaalisesta suuntauksestaan, mutta pääasiassa vain lähimmille kollegoilleen. Harva kertoo homoseksuaalisuudestaan oppilailleen, eikä koulun johtokaan välttämättä ole siitä tietoinen (Kersten 1991). Tämä haittaa mahdollisten ongelmien ratkaisua, koska yllättävässä tilanteessa ei välttämättä osata toimia oikealla tavalla (Dankmeijer 2001). Usein ongelmana on oppilaiden loukkaava käytös, kuten nimittely tai halventava juoruilu (Dankmeijer 1994a). Muslimipojat saattavat sylkäistä halveksuvasti maahan, kun homoksi tai lesboksi tiedetty opettaja kulkee heidän ohitseensa. Mikäli koulun johto sallii tällaisen käytöksen, homoseksuaalien opettajien asema koulussa käy todella hankalaksi. Äärimmäisenä esimerkkinä koulun johdon epämääräisestä asennoitumisesta voidaan mainita erään koulun äskettäinen yritys "suojella" oppilaiden uhkailua pelkäävää opettajaa antamalla tälle avain koulun takaoveen. Yleisempää on kuitenkin, että opettajia kehoitetaan salaamaan homoseksuaalisuutensa oppilailta. Se on kuitenkin vaikeaa, sillä hollantilaisissa kouluissa oppilaat saattavat kysellä opettajalta hyvinkin suoraan tämän siviilisäädystä. Kysymyksiä ei pidetä epäkohteliaina tai yksityisyyttä loukkaavina, ellei opettajan tiedetä olevan homoseksuaali.

Kielteinen asennoituminen homoseksuaalisuuteen on erityisen yleistä kouluissa, joissa suuri osa oppilaista

on syntyperältään ei-hollantilaisia. Kaikkein kielteisimmän suhtautuvat heikon sosiaaliloudellisen taustan omaavat oppilaat, nuoret oppilaat (11–15 -vuotiaat), pojat sekä syntyperältään marokkolaiset ja turkkilaiset oppilaat (Vogels & Van der Vliet 1990). Muslimien homokieleisyyttä on käsitelty näkyvästi hollantilaisissa homoseksuaalisissa lehdissä etenkin marokkolaisen imaamin televisiossa esittämien homofobisten kommenttien jälkeen. Rungas mediajulkisuus on luonut mielikuvan, että ongelmat kouluissa johtuvat ainoastaan muslimien homofobiasta. Kahden viime vuoden aikana tehty kartoitus kuitenkin osoittaa, että enemmistö syntyperältään ei-hollantilaisista nuorista suhtautuu homoseksuaalisuuteen melko asiallisesti, joskaan ei hyväksyvästi (De Vries 1998). Koulujen tarkastustoimen tekemän suppean tutkimuksen mukaan noin 25 prosentissa homoseksuaalien opettajien syrjintätapauksista oppilas oli syntyperältään muu kuin hollantilainen (SDU 1999). Osuus on toki huomattava, mutta enemmistöstä ei kuitenkaan voida puhua. Erilaisista paneelikeskusteluista tehty kvalitatiivinen tutkimus osoittaa, että hollantilaisilla nuorilla on yhä melko perinteinen näkemys roolimalleista ja seksuaalisuudesta (Overbeek & Renkens 1998). Tällainen heteroseksistinen näkemys hyväksyy vain vallitsevan käsityksen seksuaalisuudesta ja seksuaali-identiteetistä, ja siten homoihin ja lesboihin suhtaudutaan vihamielisesti, kieltävästi ja epäkunnioittavasti.

Alankomaissa eri homo- ja lesbojärjestöjen paikallisosastot ovat jo 30 vuoden ajan pitäneet tietoisuutta lisääviä oppitunteja kouluissa. Säännölliset vierailut kattoivat 1990-luvun puolivälissä noin 13 prosenttia maan kouluista (Kerten & Sandfort 1994). Oppitunneilla järjestöjen lukuisat vapaaehtoiset vastailivat avoimesti oppilaiden kysymyksiin (Dankmeijer 1994b). Vuosikymmenen lopulla monet pääosin ei-hollantilaisista oppilaista koostuvat koulut kuitenkin kielsivät vierailut, koska pelkäsivät oppilaiden reagoivan vihamielisesti tai vanhempien siirtävän lapsensa johonkin toiseen kouluun (Van den Akker 1996). Koulut saattavat kokea oppilaiden menettämisen vakavana uhkana, koska ne saavat rahoituksensa valtiolta oppilasmääränsä perusteella.

Tarjotakseen vaihtoehdon hollantilaisen homo- ja lesbojärjestön COC:n valistustoiminnalle, monikulttuurinen järjestö Forum tuotti Burger Inn -nimisen opetusvideon. Lyhyessä tarinassa Burger Inn -hampurilaisravintolassa työskentelevien marokkolaisen pojan ja hollantilaisen homopojan välille syntyy homofobian ja rasismien ruokkima konflikti. Marokkolainen poika yrittää innokkaasti treffeille hollantilaisen pojan naispuolisen ystävän kanssa, mutta haukkuu lopulta tyttöä huoraksi, kun tämä puolustaa homoystäväänsä. Videossa siis tuodaan esiin monenlaisia ongelmia homofobiasta rasismiin ja seksismiin, mutta ikävä kyllä sitä on myyty vain pieni määrä. Koulut ehkä kavahtavat videon aihepiiriä, ja opettajat saattavat kokea asioiden käsittelemisen liian hankalaksi, koska ne herättävät niin voimakkaita reaktioita. Monimuotoinen ja vähemmistöjä kunnioittava kulttuuri on siis Alankomaissakin vielä työn takana.

Katsaus tulevaisuuteen

Alankomaiden hallitus on äskettäin, homoliikkeen aloitteesta, ajanmukaistanut homoseksuaaleihin kohdistuvaa politiikkaansa (VWS 2001). Hallitus on todennut, että vaikka monia lakeja ja menettelytapoja onkin jo päivitetty homoseksuaalien yhdenvertaisen aseman edistämiseksi, käytännön toteutuksessa on vielä parantamisen varaa. Monilla yhteiskunnan sektoreilla suhtaudutaan kyllä melko suvaitsevaisesti homoseksuaalisuuteen, mutta se ei välttämättä näy tekoina; homoseksuaalisuutta ja siihen liittyviä erityisiä ongelmia ei oteta riittävästi huomioon. Monet konservatiiviset äärimuslimit ja -kristityt suhtautuvat homoseksuaalisuuteen edelleen erittäin kielteisesti, mikä saattaa osaltaan lisätä homoihin ja lesboihin

kohdistuvaa loukkaavaa ja vihamielistä käytöstä. Koulumaailmassa vaikutukset näkyvät erityisen selvästi. Yhteenvetona voidaan todeta, että taistelua on tähän asti käyty kansallisella tasolla lainsäädännön kehittämiseksi, mutta että ruohonjuuritason toteutus ontuu. Homojen ja lesbojen emansipaatio riippuu loppujen lopuksi asenteista.

Hallitus ja monien kaupunkien valtuustot ovat pyrkineet siirtämään painopisteen lakien toimeenpanoon erilaisin käytännön projektein, joiden tarkoituksena on lisätä vuoropuhelua ja vaikuttaa asenteisiin. Opetussectorille on asetettu viisi tavoitetta: homoseksuaalisuuteen liittyvän tietoisuuden lisääminen kouluissa, homojen ja lesbojen turvallisuuden lisäämisen ja aseman parantamisen painottaminen koulujen tarkastustoimessa, oppikirjojen sisällön seuraaminen ja tarvittaessa homoseksuaalisuuden näkyvyyden lisääminen, homoseksuaalisuuteen liittyvien teemojen sisällyttäminen yhteiskunnalliseen keskusteluun sekä hyvien käytäntöjen kehittämiseen tähtäävien pilottiohjelmien aloittaminen kouluissa. Nämä suunnitelmat antavat uutta vauhtia koulujen tasa-arvostrategioille.

Lopuksi

Monissa maissa Alankomaita pidetään jonkinlaisena homojen ja lesbojen oikeuksien ihmemaana. Tämä artikkeli on toivoakseni tuonut näkemykseen uusia vivahteita, vaikka tarkoitukseni ei suinkaan ole kyseenalaistaa Alankomaiden edistyneisyyttä homoseksuaalisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Alankomaiden hallitus on ylpeä saavutuksistaan ja pitää kunnia-asianaan puolustaa linjaansa ja edistää sen leviämistä muihinkin maihin.

Alankomaita saatetaan joissakin maissa pitää liiankin edistyneenä, eikä sen toimintamalleista siten uskota olevan hyötyä omassa syrjinnän vastaisessa toiminnassa. Tämä näkemys on kuitenkin mielestäni väärä, sillä muut maat voisivat hyvinkin ottaa oppia hollantilaisten kokemuksista. Yksi selkeästi hyödyllinen havainto on, että homojen ja lesbojen tasa-arvotyössä on pohjimmiltaan kyse asenteiden muuttamisesta. Lakien ja säädösten muuttaminen on toki yhtäläisten mahdollisuuksien ehdoton edellytys, mutta homoseksuaalien tapauksessa tilanne ei parane pelkällä lainsäädännöllä. Alankomaissa kesti pitkään huomata, että lakeja kehittämällä ja heteroväestöä valistamalla, niin hyödyllistä kuin se olikin, ei kuitenkaan päästy eroon homoseksuaalien yhteiskunnallisesta ulkopuolisuudesta. Järjestötoiminnassa heteroseksuaalit nähtiin liian usein vastustajina eikä yhteistyökumppaneina. Muut maat voisivatkin ottaa huomattavan harppauksen eteenpäin panostamalla heti esimerkiksi erilaisten ruohonjuuritason pilottiprojektien toimeenpanoon.

Tämä artikkeli on laadittu COC Nederlandin tuella.

Lähteet

- AKKER, Annet Van Den (1996) Een hoorn des overvloeds zonder exotische vruchten. Utrecht: GGD.
DANKMEIJER, Peter (1994a) Vies niet, homo wel, ervaringen van homo- en lesbische docenten. Utrecht: Interfacultaire Werkgroep Homostudies.
DANKMEIJER, Peter (1994b) De organisatie van voorlichtingsgroepen over homoseksualiteit in Nederland. Amsterdam: Empowerment Lifestyle Services.
DANKMEIJER, Peter (2001) Laks optreden door schoolleidingen. In: Feit & Vooroordeel 10, 20 juni 2001 (www.tolerantescholen.net/feit-10).

DERRIKS, M & DE KAT, E. (1999) Mij maakt het niets uit. Amsterdam: SCO/Kohnstamm Instituut.
KERSTEN, Anne (1991) Openheid op school. Enkele resultaten van een onderzoek, in: Keilson-Lauritz, Van Kerkhof, Romeny, "Homoseksualiteit voor beginners". Schorer Imprint: Amsterdam.
KERSTEN, Anne & SANDFORT, Theo (1994) Lesbische en homoseksuele adolescenten in de schoolsituatie, Utrecht: Interfacultaire Werkgroep Homostudies.
OVERBEEK, Nique Van & RENKENS, Josee (1998) De heteroseksuele school, Nijmegen: Wetenschapswinkel.
RIJKSINSPECTIE VAN HET ONDERWIJS (1999) Onderwijsverslag over het jaar 1998, Den Haag: SDU.
VOGELS, Ton & VAN DER VLIET, Ron (1990) Jeugd en seks, Den Haag: SDU.
VRIES, Jacomijn Van (1998) Verschillen Verkend, Utrecht: Forum.
VWS (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (2001) Paars over roze. Nota Homomancipatiebeleid, Rijswijk.

Marja Nykänen

Helsingin yliopiston syrjinnän vastainen toiminta

Sukupuolesta, etnisestä alkuperästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä johtuvan syrjinnän taustalla saattavat olla monenlaiset syyt, mutta usein syrjinnän mekanismit ja ilmenemismuodot työyhteisössä ovat varsin samantyyppiset. Syrjintä voi olla joko välitöntä tai välillistä, ja sen muodot vaihtelevat suoranaisesta väkivallasta vihamielisen ilmapiirin luomiseen tai syrjinnästä työhönotossa näennäiseen oikeudenmukaisuuteen, jonka taustalla vaikuttavat kuitenkin syrjivät rakenteet tai syrjivä toimintakulttuuri.

Olen toiminut Helsingin yliopiston tasa-arvovastaavana vuodesta 2000 lähtien. Käsittelen tässä artikkelissa yliopiston toimia syrjinnän ehkäisemiseksi ja tasa-arvon lisäämiseksi yliopiston työntekijöiden keskuudessa. Vaikka toimenkuvaani kuuluvat kaikki tasa-arvoasiat, kuvaan tässä artikkelissa lähinnä seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän ominaispiirteitä yliopistoyhteisössä ja syrjinnän vastaisen työn muotoja.

Kohti tasa-arvoista yliopistoa

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo korkeakoulumaailmassa nousi keskustelun aiheeksi 1980-luvulla. 1990-luvun aikana, tasa-arvolain innoittamana perustettiin lähes kaikkiin suomalaisiin korkeakouluihin ja yliopistoihin tasa-arvotoimikuntia suunnitelmallisesti edistämään tasa-arvon toteutumista akateemisessa maailmassa. Miesten ja naisten erilaiset etenemismahdollisuudet akateemisella uralla, naisten tutkijanuran kivikkoisuus ja sukupuolisen häirinnän olemassaolo kävivät ilmi useista tutkimuksista (mm. Suomen Akatemian vuonna 1998 julkaisema Naisten tutkijanuran edistäminen).

Tasa-arvotoimikuntien ja tasa-arvotyön kentäksi rajattiin kuitenkin nimenomaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen. Näin toisaalta siksi, että vähät resurssit riittivät hädin tuskin tähän, toisaalta siksi, että tasa-arvolaki velvoitti työnantajia nimenomaan tähän. Vasta vuonna 1995 voimaan tulleiden rikoslain syrjintä- ja työsyRJintäpykälien myötä alettiin kiinnittää huomiota myös muista henkilöön liittyvistä syistä johtuvaan syrjintään.

Yliopistolehden uutisoitua keväällä 1998 Helsingin yliopiston kampusalueella tapahtuneesta ulkomaalaisopiskelijan pahoinpitelystä alettiin toden teolla keskustella siitä, ettei yliopistolla ollut mitään tahoja, jonka toimenkuvaan kuuluisi rasismien ehkäiseminen yliopistolla. Keskustelun seurauksena Helsingin yliopiston tasa-arvotoimikunnan vastuualuetta laajennettiin konsistorin päätöksellä vuodesta 1998 lähtien käsittämään kaiken henkilöön liittyvistä syistä johtuvan syrjinnän. Tällä varsin kankealla ilmaisulla viitattiin ikään, etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen. Muutos aiheutti samaan aikaan toimintansa aloittaneessa uudessa tasa-arvotoimikunnassa aluksi kiivasta keskustelua resurssien riittämättömydestä, ja toimikunta asettikin ensimmäiseksi tavoitteekseen kokopäiväisen tasa-arvovastaavan viran saamisen Helsingin yliopistoon. Lobbauksella tuotti tulosta, ja virka perustettiin vuonna 2000. Tasa-arvovastaavan viran myötä Helsingin yliopiston oli mahdollista ensimmäisenä suomalaisena yliopistona lähteä suunnitelmallisesti kehittämään yliopiston sisäistä säännöstöä henkilöön liittyvistä syistä johtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi.

Ei-heteroseksuaalien syrjintäkokemukset Helsingin yliopistossa

Yliopistossa tehtiin vuonna 1999 kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää erilaisia syrjintäkokemuksia yliopistolla. Kysely lähetettiin yliopiston eri sähköpostilistoille ja ylioppilaskunnan jäsenjärjestöille sekä julkaistiin yliopiston opiskelija- ja työntekijälehdissä ja Yliopisto-lehdessä. Kyselyyn vastasi 41 henkilöä, joista ainoastaan kaksi (molemmat miehiä) ilmoitti kokeneensa syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Näistä kahdesta toinen, hetero, oli joutunut kuulemaan asiatonta kielenkäyttöä ja arviointeja omasta seksuaalisuudestaan arvionsa mukaan siksi, että hän näytti homolta. Toisin sanoen hänen ulkonäkönsä ja käytöksensä tulkittiin ”homomaiseksi”. Toinen vastaajista taas totesi, että ”[e]päsuora syrjintä tarkoittaa sitä, että homouteni on niin kauan OK kunhan en tuo sitä esiin avoimesti. (Raportti

epätasa-arvokokemuksista yliopistolla 1999.)

Kyselyyn vastanneiden pienen lukumäärän perusteella voitaisiin ajatella, että yliopisto on varsin miellyttävä työpaikka, jossa syrjintä ei ole ongelma. Erityisesti seksuaalivähemmistöjen voisi ajatella kokevan yliopiston suvaitsevana ja avarakatseisena työympäristönä. Arjen työssä tasa-arvovastaavana mielikuva seksuaalivähemmistöjen asemasta yliopistolla on kuitenkin muuttunut, ja loppujen lopuksi vuoden 1999 kyselyyn tulleet vastaukset – ja niiden vähäisyys - kiteyttävät mielestäni hyvin yliopistolla tapahtuvan seksuaalivähemmistöjen syrjinnän ominaispiirteet: ongelman näkymättömyyden, näennäisen suvaitsevaisuuden ja stereotyyppisten sukupuoliroolien haastamisen vaikeuden.

Liisa Husu on väitöskirjassaan (Husu 2001) käsitellyt naisten kokemaa syrjintää yliopistolla. Hän puhuu piilosyrjinnän kokemuksista ei-tapahtumina (non-events): ura ei etene, ohjausta ei saa, laitoksen illanviettoihin ei tule kutsuja. Tämä tuntuu olevan tilanne myös seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvassa syrjinnässä. Harvoin on selkeästi osoitettavissa, että homous tai lesbous on syy siihen, ettei henkilö saa virkaa tai muut lähtevät kahvihuoneesta hänen astuessaan sisään. Usein on myös niin, että kyseinen henkilö ei itsekään tajua mistä on kyse, ennen kuin kuulee asiasta puhuttavan – usein toisen käden tietona. Syrjintää ei siis tunnisteta, jolloin ongelmaa ei oleteta olevan. Yliopisto mielletään yhä sivistyksen kehdoksi, jossa väki on sivistynyt, avarakatseista ja sensitiivistä. Tämän mielikuvan jakavat myös monet yliopistolaiset, niin homot kuin heterotkin. Kun keväällä 2001 kävin esittelemässä syrjinnän vastaisen suunnitelman luonnosta OHO ry:n, opiskelijahomojen ja –lesbojen kokouksessa, vastaanotto oli ilahtunut mutta myös vilpittömän yllättynyt. Paikallaolijat pitivät suunnitelmaa erinomaisena lisänä yliopiston tasa-arvotyöhön, mutta seksuaalinen suuntautuminen ei kenellekään näyttäytynyt yliopistolla ongelmana. Tunsin oloni jokseenkin hämmentyneeksi, kun yritin puoliväkisin puristaa opiskelijoilta arvioita siitä, minkä tyyppistä syrjintää yliopistolla koetaan. Yleinen mielipide tuntui olevan se, että nimenomaan yliopisto on yhteiskunnassa se paikka, jossa syrjintää ei ole. Työssäni olen kuitenkin kuullut moniakin tarinoita loukkaavia homovitsejä viljelevistä luennoitsijoista, esimiehistä jotka ilmoittavat, että ”homoja ja sivareita ei sitten töihin oteta” tai kahvihetkestä, joihin homoilla tai lesboilla ei ole asiaa. Myös paljon pahempaa kiusaamista tai jopa vainoa olen kuullut tapahtuneen.

Ongelman kieltämiseen liittyvä ilmiö on näennäinen suvaitsevaisuus. Homo- tai lesbotyöntekijä hyväksytään, jos hän ei tee numeroa seksuaalisesta suuntautumisestaan. Kuten vuoden 1999 kyselyn toinen vastaaja antoi ymmärtää, niin kauan kun homo tai lesbo on vain eksoottinen mutta muista erottumaton lisä työpaikalla tai opiskelijabileissä, ”ihan kiva homoksi”, häntä suvaitaan. Tämä edellyttää usein juuri sitä, että homo tai lesbo ei millään tavoin tuo esiin seksuaalista suuntautumistaan, ja näin aseta muiden avarakatseisuutta koetukselle. Tämän kohtaan silloin tällöin syrjinnästä esitelmöidessäni. Minulle todetaan, usein hämmentyneesti naureskellen, ettei ainakaan seksuaalivähemmistöillä ole työyhteisössä ongelmia, koska ”ei meitä kiinnosta, mitä ihmiset sängyssä tekevät”. Homous ja lesbous siis mielletään yksinomaan seksiin liittyväksi kysymykseksi, eikä seksuaalisen suuntautumisen merkitystä koko identiteetille ja arkielämälle haluta nähdä tai myöntää. Esimerkiksi perheestään kertova homo tai lesbo saattaa tällaisilla ”näkymättömiä suvaitsevilla” työpaikoilla kohdata mitä suurimmassa määrin kauhistelua, karttelua ja kiusantekoa.

Sukupuolistereotyyppiä elävät yhä vahvasti myös yliopistolla. Mielikuvat neitihomoista ja rekkalesboista vaikuttavat paitsi homojen ja lesbojen, myös kaikkien muiden yliopistoyhteisön jäsenten elämään. Vaikka yliopisto mielletään usein eksentristen tutkijoiden ja boheemien opiskelijoiden epämuodolliseksi yhteisöksi, pukeutumisen ja käyttäytymisen rajat ovat yhä mitä suurimmassa määrin sukupuolittuneet.

Sukupuolen esittämisen perinteitä koetteleva kohtaa yleensä enemmän tai myöhemmin spekulatiot seksuaalisesta suuntautumisestaan, koska konventiot mielletään juuri seksuaalisen miellyttämisen välineiksi. Päätelyketju on siis seuraavanlainen: et näytä siltä tai käyttäydy siten kuin sinun sukupuolesi edustajana pitäisi, et siis halua miellyttää niitä joita sinun pitäisi miellyttää, et siis ole kiinnostunut niistä joista sinun pitäisi olla kiinnostunut, siis olet homo/lesbo. Tähän logiikkaan ei juurikaan vaikuta se, että ihmiset pitävät eri asioita miellyttävänä, ja tavanomaisesta eroava sukupuolen esittäminen viehättää monia sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta.

Syrjinnän vastainen työ edellyttää suunnittelua

Helsingin yliopiston tasa-arvotyön johtosäännössä (2000) todetaan, että ”Helsingin yliopistossa tehtävän tasa-arvotyön tarkoituksena on edistää ihmisten välistä tasavertaisuutta yliopistossa ja pyrkiä estämään kaikkinaisen syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun niihin verrattavan seikan perusteella”. Varsinainen käytännön työ lähti käyntiin keväällä 2001, kun yliopiston tasa-arvotoimikunta perusti työryhmän valmistelemaan yliopistolle syrjinnän vastaista suunnitelmaa, ensimmäistä lajissaan Suomessa.

Suunnitelma rakentui muutaman päämäärän ympärille: Ensiksikin sen tuli olla helppolukuinen ja riittävän lyhyt. Tarkoitushan oli saada lukijoiksi myös ne yliopistolaiset, jotka eivät olleet asiasta ennestään kiinnostuneita. Suunnitelmassa piti myös lyhyesti ja konkreettisesti selvittää, mistä puhutaan kun puhutaan syrjinnästä: mitkä ovat syrjinnän mekanismit, millaista syrjintä voi olla, ketkä sitä kohtaavat ja kuinka siihen tulisi reagoida. Kolmantena johtoajatukseksi oli tehdä suunnitelma, josta sekä syrjintää kohdanneet että syrjinnän ehkäisemisestä vastuussa olevat henkilöt voisivat helposti löytää toimintaohjeet ja säännöt, joita noudattamalla tilannetta voidaan lähteä selvittämään.

Suunnitelmassa syrjinnän vastaisia toimia perustellaan ensisijaisesti ihmisoikeusnäkökulmasta: jokaisella on oikeus elää, työskennellä ja opiskella omana itsenään, ilman pelkoa syrjityksi tai loukatuksi tulemisesta. Suunnitelmassa vedotaan myös tuotannollis-taloudellisiin perusteisiin: yliopistolla ei ole sen enempää kuin muillakaan työnantajilla varaa siihen, että lahjakkaat ihmiset joutuvat käyttämään aikaansa ja energiaansa perusoikeuksiensa puolustamiseen. Suunnitelmassa luetellaan myös suomalaiset ja kansainväliset lait ja säädökset, joissa henkilöön perustuva syrjintä kielletään. Suunnitelman loppuun koottiin asenneharjoituksia, kuvitteellisia tapauksia yliopistomaailmasta, joiden tarkoituksena oli herättää keskustelua ja ajatuksia niissäkin, jotka eivät automaattisesti katsoneet asian koskevan itseään.

Olennaista suunnitelman mielekkyyden ja käytettävyyden kannalta oli se, että se lähetettiin jo valmisteluvaiheessa kommentoitaviksi eri asiantuntijatahoille, kuten etujärjestöihin, tutkijoille ja eri vähemmistöryhmien edustajille. Suunnitelma hyväksyttiin konsistorissa syyskuussa 2001. Se käännettiin vielä sekä ruotsiksi että englanniksi ja julkaistiin kolmikielisenä vihkona. Laitoksille jaettiin myös juliste, jossa suunnitelman perusasiat ja yliopiston tasa-arvosivujen www-osoite on kaikkien helposti nähtävänä.

Teoriasta käytäntöön, eli miten suunnitelmaa toteutetaan?

Ilman yhteisesti hyväksyttyä suunnitelmaa tasa-arvotyötä on hankala tehdä, mutta ilman työhön osoitettuja resursseja se on mahdotonta. Helsingin yliopiston syrjinnän vastaisessa suunnitelmassa todetaan

kahdeksassa kohdassa, että jokainen työntekijä ja opiskelija on vastuussa oman toimintansa tasa-arvoisuudesta ja asiallisuudesta. Tämä ei kuitenkaan riitä. Jonkun täytyy olla vastuussa myös siitä, että työyhteisö kokonaisuudessaan sitoutuu edistämään tasa-arvon toteutumista ja huolehtimaan siitä, että rakenteellistakaan syrjintää ei esiinny. Täytyy olla myös jokin puolueeton taho, johon syrjintää kokenut tai sitä epäilevä voi ottaa yhteyttä. Helsingin yliopistossa on erityinen tasa-arvovastaavan virka, mutta vastuu voidaan tuki osoittaa myös jollekin muulle henkilöstöhallinnon toimijalle.

Olellainen osa syrjinnän vastaista työtä on tietoisuuden lisääminen. Helsingin yliopistossa on noin kymmentuhatta työntekijää ja 30 000 kirjoilla olevaa opiskelijaa, joten tiedonkulun varmistaminen on välillä haastavaa. Yliopiston jokainen yksikkö veloitettiin vuoden 2001 aikana nimeämään tasa-arvovastavahenkilö, ja yhdyshenkilöille luotiin yhteinen sähköpostilista. Listan kautta on helppo levittää tietoa koulutustilaisuuksista, mielenkiintoisista luennoista ja projekteista. Yksiköiden tasa-arvovastavahenkilöt voivat myös ohjata tasa-arvasioista kiinnostuneen tai syrjintää epäilevän tasa-arvovastaavan puheille. Tämän lisäksi tasa-arvovastaavan toimenkuvaan kuuluu henkilöstön kouluttaminen, luennointi esimiehille ja esitteleville virkamiehille, laitosvierailut ja tiedotus yliopiston ulkopuolelle.

Yliopisto osallistui vuonna 2001 EU:n rahoittaman Be Equal, Be Different -moninaisuuskoulutuksen pilottihankkeeseen. Osallistujien ajanpuutteen takia kaksipäiväinen koulutus piti kuitenkin supistaa yhden päivän mittaiseksi. Työelämän kiireet ja koulutukseen käytettävän ajan niukkuus ovatkin työyhteisön kehittämisen kannalta usein ongelmia. Siksi on tärkeää, että työnantaja on riittävän vahvasti sitoutunut tukemaan työntekijöiden osallistumista syrjinnän vastaiseen työhön ja koulutukseen.

Entä tästä eteenpäin?

Tätä kirjoittaessani on Helsingin yliopistossa paneuduttu muun kuin sukupuoleen perustuvan syrjinnän vastaiseen työhön toden teolla vuoden verran, ja suunnitelma on ollut olemassa puolisen vuotta. On siis melko aikaista katsoa taaksepäin ja arvioida työn tuloksia, tai edes suurimpia ongelmakohtia.

Yliopiston ulkopuolella syrjinnän vastainen suunnitelma on herättänyt varsin runsaasti kiinnostusta. Olen käynyt kertomassa suunnitelmasta sekä eri korkeakouluissa että muilla työpaikoilla, ja moni lehti on kirjoittanut aiheesta. Yllättävää kyllä, Helsingin yliopistolta palaute on kuitenkin ollut varsin niukkaa. Muutama yhteydenottaja on kritisoinut sitä, että yliopisto haluaa erikseen ottaa esille näin itsestään selvänä pidetyn asian. Myös suunnitelmassa käsiteltyjen ryhmien valinnasta on kuulunut kritiikkiä. Ylivoimaisesti suurin osa palautteesta on kuitenkin ollut positiivista. On korostettu sitä, että tiedemaailman on erityisen tärkeää tarkkailla omaa toimintaansa ja asenteitaan, koska yliopistoissa – kuten muissakin opinahjoissa – kasvaa ja saa vaikutteita tuleva sukupolvi. Ainakin palautteen perusteella vaikuttaisi siltä, että jo tällaisen suunnitelman olemassaolo yliopistoyhteisössä koetaan radikaalina uudistuksena, joka osaltaan auttaa yliopistoa kulkemaan kohti avoimuutta ja moniarvoisuutta. Jää nähtäväksi, kuinka kivuttomasti suunnitelman ohjeet ja velvoitteet niveltävät osaksi yliopiston yksiköiden jokapäiväistä arkea. Asenteet muuttuvat hitaasti. Uskon kuitenkin, että selkeä viesti työnantajan sitoutumisesta yhdenvertaisen kohtelun periaatteisiin auttaa vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä puolustamaan tarvittaessa oikeuksiaan ja ennemmin tai myöhemmin saa asiaan negatiivisestikin suhtautuvat tarkistamaan kantansa.

Lähteet

- EROLA, Jan (1998) Ghanalainen opiskelija hakattiin yliopistolla. Ylioppilaslehti 84, 9, s. 3.
- HELSINGIN YLIOPISTON SYRJINNÄN VASTAINEN SUUNNITELMA (2001) Yliopistopaino 2001.
- HELSINGIN YLIOPISTON TASA-ARVOTYÖN JOHTOSÄÄNTÖ (Kanslerin helmikuun 16 päivänä 2000 vahvistama).
- HUSU, Liisa (2001): Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Social Psychological studies 6. Helsinki: Monila Oy.
- www.helsinki.fi/tasa-arvo/ (Helsingin yliopiston tasa-arvotyön www-sivut).
- www.helsinki.fi/tasa-arvo/suomi/eraportti.html (Raportti epätasa-arvokokemuksista yliopistolla 1999).

Elisabet Qvarford

Ruotsin toimihenkilöiden ja virkamiesten keskusjärjestö TCO lesbojen ja homojen asialla

Elokuussa 2001 toimihenkilöiden ja virkamiesten keskusjärjestö TCO (Tjänstemännens centralorganisation) osallistui ensimmäistä kertaa homojen ja lesbojen festivaaliin Stockholm Prideen omalla infotelalla. Näin TCO teki historiaa. Koskaan aikaisemmin ei ammatillinen keskusjärjestö ollut osoittanut näin avoimesti tukeaan ja valmiutta toimia homo- ja biseksuaalisten jäsentensä hyväksi.

TCO:hon kuuluu 19 ammattiliittoa ja kaikkiaan 1,2 miljoonaa jäsentä. Järjestö on puoluepoliittisesti sitoutumaton ja perustaa näkökantansa demokraattisiin arvoihin. TCO:n tehtävä on edustaa akateemisissa ammateissa toimivia, korkeasti koulutettuja ihmisiä työsuhdeturvaan ja hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. TCO:hon kuuluvien liittojen jäsenet työskentelevät mm. teollisuudessa ja IT-alalla, kaupan alalla ja palvelusektorilla, sairaaloissa ja kouluissa, kuntien ja valtion palveluksessa, tiedotusvälineissä ja apteekki-alalla, pankki- ja vakuutus-alalla, poliisin, puolustusvoimien ja tullin palveluksessa, samoin teattereissa näyttelijöinä. Yli 60 prosenttia jäsenistä on naisia, ja noin puolet toimii yksityisellä ja puolet julkisella sektorilla.

Tie TCO:n osallistumiseen Stockholm Pride -festivaaliin on ollut pitkä. Ammattiyhdistysliike on aikaisemmin pitkälti vältellyt seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä kysymyksiä ja niiden merkitystä työelämässä. "Mitä kenenkään sänkykamaripuuhat esimiehille tai työtovereille kuuluvat?" lienee moni kuitannut asian. Kuten monilla muilla yhteiskunnan alueilla, myöskään työelämässä ei ole ymmärretty, ettei seksuaalisessa suuntautumisessa ole kyse vain seksistä. Aiheesta on siten ollut ammattijärjestöissä vaikeampi keskustella kuin esimerkiksi sukupuolten tasa-arvosta tai etnisestä syrjinnästä.

Laki seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvan syrjinnän kieltämisestä työelämässä astui Ruotsissa voimaan keväällä 1999, mutta kesti kaksi vuotta, ennen kuin TCO:ssa edes laadittiin esite ammattijärjestöjen velvollisuuksista ehkäistä homo- ja biseksuaaleihin kohdistuvaa syrjintää. Varsinaisesti kaikki alkoi kuitenkin eräästä debattiartikkelista.

Helmikuussa 2001 syntyi ajatus, että TCO voisi julkaista debattiartikkelin elokuussa järjestettävän Stockholm Pride -festivaalin yhteydessä. Samanaikaisesti laadimme TCO:ssa laajaa kyselytutkimusta, niin kutsuttua TCO-barometriä, johon oli luontevaa liittää kysymyksiä suhtautumisesta homoseksuaaleihin työelämässä. Tutkimuksessa kysyttiin, missä määrin homoseksuaaleja katsottiin syrjittävän tai suosittavan työelämässä ja miten vastaaja suhtautui siihen, että hänen läheisin työtoverinsa tai esimiehensä olisi lesbo tai homo.

Jonkin ajan kuluttua ryhdyttiin ammattiyhdistysten luottamushenkilöille laatimaan esitettä uudesta syrjintäsuojalaista. Kun nyt tehtiin jo sekä esitettä että debattiartikkeliä, päätimme TCO:ssa ottaa kerralla kunnan harppauksen osallistumalla Stockholm Prideen omalla teltalla sekä järjestämällä seminaarin ammattijärjestöjen vastuusta seksuaaliseen syrjintään liittyvissä kysymyksissä. Stockholm Pride järjestetään joka vuoden elokuun alussa, ja niin sanotulle Prideparken-festivaalialueelle myydään vuosittain noin 8000 pääsylippua. Esiintymislavojen ja ravintoloiden lisäksi Prideparkenissa on infoteltoja, joissa yhdistykset, järjestöt ja poliittiset puolueet voivat esitellä toimintaansa. Katsoimme olevan paikallaan, että mukana on myös ammattijärjestö osoittamassa solidaarisuutta homo- ja

biseksuaalisille jäsenilleen. Pienen epäröinnin jälkeen TCO:n johto totesi ajatuksen hyväksi. Osallistuminen Stockholm Prideen oli vähintäänkin uudenlainen keino lähestyä TCO:n jäsenliittojen nykyisiä ja tulevia jäseniä. Asiasta tiedotettiin jäsenliittojen puheenjohtajista koostuvalle TCO:n hallitukselle, joka antoi hankkeelle siunauksensa.

Viikkoa ennen Stockholm Pridea saimme tiedon, että palkansaajajärjestö LO:n puheenjohtaja Wanja Lundby-Wedin pitäisi festivaalin avajaispuheen. Vuoden 2001 festivaalissa huomio kiinnitettäisiin siis juuri työelämään liittyviin kysymyksiin. 1. elokuuta, Stockholm Priden avajaispäivänä, Ruotsin suurin lehti Aftonbladet julkaisi TCO:n puheenjohtajan Sture Nordhin debattiartikkelin. Artikkelissa Nordh esitteli keväällä tekemämme asennekyselyn, jonka mukaan lähes puolet eli 46 prosenttia 1400 vastaajasta arvioi homoja ja lesboja syrjittävän työelämässä. Tämä osoittaa selvästi, ettei homo- ja biseksuaalisuutta katsota työelämän nykyisessä ilmapiirissä meriitiksi. Vastanneista miehistä 30 prosenttia suhtautui kielteisesti homoseksuaaliin työtoveriin. Sture Nordh totesi, että toimiminen homo- ja biseksuaalien tilanteen hyväksi työelämässä on ollut ammattijärjestöissä suuresti laiminlyöty kysymys, johon mahdollisesti liittyi myös tabuja, mutta nyt vaikenemisen aika olisi ohi.

TCO:n teltta Prideparkeissa oli yksi suosituimmista. Edustaessamme ammattijärjestöjä festivaaleilla ja kongresseissa minua ja kollegojani ei ole koskaan aiemmin otettu yhtä myönteisesti vastaan. Jaoimme tietoa ammattiyhdistystoiminnasta ja kerroimme nuorille osanottajille TCO:sta ja ammattiliittojen ajamista asioista. Saatoimme huomata, että ihmiset olivat meitä kohtaan uteliaita ja samalla iloisia siitä, että TCO oli paikalla. Yksi vetonauloistamme oli Prideparkeissa kävijöille suunnattu kysely homo- ja biseksuaalien tilanteesta työelämässä. Vastauksia tuli yli 350 kappaletta, ja tulokset julkaistaan vuoden 2002 Stockholm Pridessa.

Myös seminaari oli menestys. Noin 60 kiinnostunutta osanottajaa saapui Södermalmin koululle perjantapäivänä järjestetylle lounaalle keskustelemaan liiton roolista homoseksuaalien syrjintäkysymyksissä. TCO:ta tilaisuudessa edusti kunnallisten virkamiesten ammattijärjestö SKTF:n puheenjohtaja Inger Efraimsson.

“Pride-projektista” tuli yksi TCO:n eniten julkista huomiota saaneista hankkeista vuonna 2001. Projektia koskevia lehtileikkeitä kertyi yli 200. Aikaisemmin samana vuonna TCO järjesti kongressin, jonka julkisuuden hyväksi tehtiin huomattavasti töitä. Tämän hankkeen osalta lehtileikkeitä kertyi 198 kappaletta.

Pride-festivaalin yhteydessä TCO:hon otti yhteyttä Gunnar Svensson, joka johtaa konsulttiyritys Integratia konsulttia. Hän esitteli idean Equal-projektista nimeltä Normgivande mångfald (normittava monimuotoisuus), jonka tarkoituksena olisi tarttua homoseksuaalisuutta koskeviin asenteisiin poliisivoimissa, puolustusvoimissa ja kirkossa. Kolme viikkoa ennen hakemusajan päättymistä TCO:ssa kokoonnuttiin asianomaisten jäsenliittojen puheenjohtajien kanssa keskustelemaan hankeideasta. He suhtautuivat asiaan myönteisesti ja hakemus tehtiin. Marraskuun puolivälissä 2001 saimme Euroopan sosiaalirahastolta myönteisen vastauksen ja hankkeen ensimmäinen vaihe saatiin alkuun.

Normgivande mångfald -projektin ajatuksena on, että työnantajat, ammattijärjestöt ja aatteelliset järjestöt toimivat seksuaalista syrjintää vastaan yhteistyössä. Projektimme keskittyy kirkon, poliisin ja puolustusvoimien tilanteeseen. Kaikilla näillä instituutioilla on yhteiskuntaelämää vahvasti normittava

rooli. Jotta homofobiaa ja syrjintää voitaisiin ehkäistä, on otettava selvää vallitsevasta tilanteesta kyseisillä työpaikoilla. Tutkimusten lisäksi tarvitaan toimenpiteitä, joilla lisätään tietoa ja valmiuksia työskennellä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvissä kysymyksissä. Tutkimustyöhön sisällytetään perusteellinen katsaus jo tehdystä tutkimuksesta sekä asennetutkimuksia, kartoituksia ja analyyskejä asianomaisissa organisaatioissa. On myös tutkittava norminmuodostusta ja asianomaisten instituutioiden funktiota norminmuodostusprosesseissa. Projektin yhteydessä luodaan materiaalia koulutus- ja tiedotustarpeisiin, ja liittojen luottamushenkilöille sekä työnantajien edustajille järjestetään koulutusta. Organisaatioiden parissa työskentelyn lisäksi suuntaamme toimintamme ulospäin koko yhteiskuntaan muun muassa järjestämällä seminaareja, vaikuttamalla politiikkaan ja rakenteisiin sekä osallistumalla Stockholm Prideen.

Normgivande mångfald -projekti toimii yhteistyössä muiden Equal-projektien kanssa. Näitä ovat muun muassa ruotsalainen homo- ja biseksuaalien tilannetta hoitoalalla selvittävä projekti Homo- och bisexuella i omsorgen, suomalainen projekti Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä sekä hollantilainen homo- ja lesbo-opettajien työturvallisuuteen paneutuva projekti Enabling safety for lesbian and gay teachers.

Normgivande mångfald -projektin tavoitteena on lisätä järjestöissä, työelämässä ja koko yhteiskunnassa avoimuutta seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvissä kysymyksissä. Pyrimme myös osaltamme lisäämään moniarvoisuutta työelämässä, jotta jokaisen yksilön kyvyt ja mahdollisuudet pääsisivät oikeuksiinsa. Tässä vaiheessa Normgivande mångfald -hankkeessa ovat mukana:

Toimihenkilöiden ja virkamiesten keskusjärjestö TCO
Integratia konsult

Poliisihallitus
Poliisien ammattijärjestö
Valtion virkamiesten ammattijärjestö

Puolustusvoimat
Puolustusvoimien toimihenkilöiden ammattijärjestö
Upseeriliitto
Puolustusvoimien palkansaajien järjestö SEKO-försvar
Puolustusvoimien akateemisten työntekijöiden järjestö SACO-försvar

Kristittyjen homoseksuaalien ekumeeninen ryhmä Riks-EKHO
Ruotsin kirkon seurakuntien liitto
Kirkon akateemisten työntekijöiden ammattijärjestö
Kunnallisten virkamiesten ammattijärjestö SKTF

Normgivande mångfald on tiiviissä yhteistyössä Homo- och bisexuella i omsorgen -projektin kanssa. Tässä Equal-projektissa homo- ja lesbojärjestö RFSL pyrkii yhdessä Kuntaliiton eli Kommunförbundetin ja palkansaajajärjestö LO:n kanssa muuttamaan asenteita homo- ja biseksuaaleihin vanhusten- ja lastenhoitoaloilla.

Osallistuminen Normgivande mångfald -projektiin on tehnyt TCO:n asennemuutostyöstä näkyvämpää. TCO:n ammatillisessa korkeakoulussa aiotaan ottaa käyttöön asiaan liittyvää opetusmateriaalia. Projektista on pidetty lehdistötilaisuuksia ja sitä on käsitelty TV-uutisissa useita kertoja. Maaliskuussa 2002 TCO:n puheenjohtaja Sture Nordh kävi puhumassa RFSL:n kongressissa. Hän totesi, että vaikka ammattijärjestöjen valmiudet näissä kysymyksissä ovat yhä puutteelliset, seksuaalisesta suuntautumisesta ei enää täysin vaieta, vaan siitä keskustellaan yhä useammissa TCO:n jäsenliitoissa. Puheen yhteydessä Sture Nordh sai vastaanottaa Allan Hellman -palkinnon. Palkinto jaetaan henkilölle, joka on edellisen vuoden aikana toiminut yhteiskunnassa ansiokkaasti ja RFSL:n perustajan Allan Hellmanin hengessä seksuaalisen tasavertaisuuden hyväksi. Perustelujen mukaan TCO oli näyttänyt Ruotsin ammattijärjestöille tietä muun muassa osallistuessaan Normgivande mångfald -projektiin ja toimiessaan homoseksuaalien syrjintää vastaan työelämässä.

Olen saanut huomata, että TCO:n ammattiliittojen homo- ja biseksuaalit jäsenet tietävät TCO:n toimivan heitä koskevissa kysymyksissä. Keväällä 2002 istuin lounaspöydässä kolmen keski-ikäisen naisen kanssa, jotka olivat lesboja. Kun kerroin olevani töissä TCO:ssa, he kiittivät sitä, että TCO tekee työtä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvissä kysymyksissä. Työmme merkitsi heille paljon. Tällainen palaute koskettaa ja ilahduttaa ja saa tuntemaan, että työ näiden kysymysten parissa on merkityksellistä. Työ, joka on vasta alussa.

Jukka Lehtonen

Seksuaalista tasa-arvoa työelämään

Tiivistäisin tämän kirjan sisällön seuraaviin keskeisiin faktoihin. Monenlaisia lesboja, homoja, bi- ja transihmisiä työskentelee erilaisissa ammateissa ja työpaikoilla, jotka vaihtelevat ilmapiiriltään. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat syrjintää työssä ja työhön hakeutuessaan. Työpaikan sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät käytännöt jättävät monet lesbot, homot, bi- ja transihmiset muita heikompaan asemaan. Työntekijän seksuaalisuudella ja sukupuolella on väliä työssä. Työmarkkinajärjestöt, työnantajat ja työlainsäädännön suunnittelijat ja päättäjät ovat unohtaneet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja olleet sokeita seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvalle syrjinnälle. Jotain on tehtävä tilanteen muuttamiseksi.

Yksi yritys aukoa työelämän vaikuttajien ja työyhteisöjen jäsenten silmiä seksuaaliselle ja sukupuolen moninaisuudelle sekä ehkäistä niihin liittyvää epäoikeudenmukaisuutta on Equal-yhteisöaloitehanke "Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä". Projekti käynnistyi toukokuussa 2002 tai itse asiassa jo ennen sitä puolivuotisella suunnittelujaksolla. Projekti sijoittuu Helsingin yliopiston sosiologian laitokselle ja sen yhteistyökumppaneita ovat Helsingin yliopiston lisäksi Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES sekä Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry. Yhteistyösuhde pyritään rakentamaan myös opettajien ammattijärjestöihin ja opetusalan viranomaisiin sekä kuntiin, joissa projektin koulutustoimintaa kokeillaan. Projektin rahoittavat työministeriö ja Euroopan sosiaalirahasto. Projekti päättyy kesällä 2004. Se on suomalaisittain ensimmäinen yritys muuttaa seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä asenteita työelämässä.

Projekti on mukana yhteiseurooppalaisessa Equal-sopimuksessa, jossa kahden ruotsalaisen ja yhden hollantilaisen Equal-projektin kanssa yhteistoiminnassa pyritään syventämään kunkin projektin työskentelyä ja valtavirtaistamaan kehitettyjä hyviä käytäntöjä Euroopan Unionin alueella. Kansainvälinen yhteistyösopimus on nimeltään "Equal sexualities at work" ja sen puitteissa suunnitellaan ja toteutetaan yhteinen multimediaohjelma työelämän käytäntöjen parantamiseksi sekä vaikutetaan yleiseurooppalaisiin

työelämän järjestöihin. Hollantilainen kumppani “Enabling safety for lesbian teachers” toimii kansainvälisen yhteistyösopimuksen sihteerinä. Projektiin kuuluvat muun muassa hollantilainen lesbo- ja homojärjestö COC, opettajien ammattijärjestö sekä opetusalanviranomaistaho. Projektissa keskitytään erityisesti lesbo- ja homo-opettajien aseman parantamiseen. Ruotsalaisia projekteja on kaksi. “Homo- och bisexuella in omsorgen” keskittyy lasten- ja vanhustenhoiva-aloilla työskentelevien tilanteen muuttamiseen. Siinä pohditaan erityisesti naisvaltaisten ammattien ongelmia lesbo- ja homonäkökulmasta. Yhteistyökumppaneita ovat lesbo-, homo-, bi- ja transjärjestö RFSL, ammattijärjestöjen keskusliitto LO sekä Ruotsin kuntatyöntekijöiden liitto. Toinen ruotsalainen projekti on nimeltään “Normgivande mångfald” ja siinä ovat mukana Ruotsin evankelisluterilaisen kirkon, puolustusvoimien ja poliisin työntekijöitä ja heidän järjestöjään sekä työnantajiaan. Elisabet Qvarford on edellisessä artikkelissaan kertonut tarkemmin kyseisestä projektista.

Tutkimus taustaksi

Suomessa ei ole juuri tutkittu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa työelämässä kuten tässäkin kirjassa on useasti mainittu. Helsingin yliopistolle sijoittuvassa “Seksuaali- ja sukupuolivähemmistö työelämässä” -projektissa tutkimustyöllä on merkittävä panos. Projektissa tehdään lesbo-, homo-, bi- ja transtyöntekijöille kysely heidän työelämäänsä liittyvistä kokemuksistaan. Lisäksi haastatellaan useita erityisryhmiä, jotta saataisiin käsitys työelämän moninaisista tilanteista, ongelmista ja hyvistä työelämän käytännöistä, joita voisi levittää laajemmallekin.

Kyselytutkimuksessa kootaan 500-1000 vastaajalta tietoja lesbo-, homo- bi- ja transtyöntekijöiden ura- ja ammattivalinnasta, ammatillisesta koulutuksesta, työnhakutilanteista, työsyrynnästä, työsuojelusta ja -terveydenhuollosta, työpaikan ihmissuhteista ja käytännöistä sekä monista muista asioista. Kyselyyn voi vastata internetin kautta, mutta kyselyä jaetaan myös SETA ry:n jäsenjärjestöjen postituksen kautta ja erilaisissa lesbo- ja homotapahtumissa sekä -ravintoloissa. Teemahaastatteluihin etsitään tiettyihin ryhmiin kuuluvia ihmisiä sen perusteella, mikä kyselyn valossa näyttää järkevältä. Alustavasti on suunniteltu, että haastateltaisiin ainakin työttömiä lesboja, homoja, bi- ja transihmisiä sekä ei-heteroseksuaalisia nuoria. Myös transsukupuolisten haastatteluja aiotaan toteuttaa, jotta heidän työelämäänsä liittyvät erityiskysymyksensä tulisi huomioitua. Lesbo-, homo-, bi- ja trans-opettajia aiotaan myös haastatella samoin kuin työntekijöitä, jotka työskentelevät perinteisillä miesvaltaisilla aloilla kuten poliisi- ja puolustusvoimissa tai perinteisillä naisvaltaisilla aloilla kuten hoitotyössä. Haastatteluja kootaan viidestä viiteentoista jokaisesta erityisryhmästä. Teemahaastatteluilla pyritään syventämään kyselyn avulla koottua tietoa sekä ymmärtämään kokemuksia ja merkityksiä, joita liittyy lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten arkipäiväisiin työelämän tilanteisiin.

Tutkimusaineiston analysoinnin tuloksia julkaistaan projektin aikana ja erityisesti vuonna 2004 julkaistavassa kirjassa. Tutkimuksen tuloksia käytetään pohjana projektin koulutus- ja tiedotustyössä ja sen avulla kootaan materiaalia myös koulutusaineiston ja työelämän muutosmallin kehittämiseen. Tutkimusanalyysia tehdään vuorovaikutuksessa kansainvälisten yhteistyökumppanien kanssa. Tutkimuksen vastuullisena johtajana on tutkija Kati Mustola, joka on myös asiantuntevasti kommentoinut tämän kirjan artikkelit.

Koulutuspilotti opettajille

Koulutus on tiedotustoiminnan ohella keskeisin projektin keino vaikuttaa työyhteisöjen asenneilmapiiriin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt huomioivasti. Tutkimuksen ja kansainvälisen sekä kotimaisen yhteistyön pohjalta kehitetään pilottikoulutusohjelma, joka kohdistuu erityisesti kaupunkien koulutoimeen. Pilottikoulutusohjelman avulla kehitetään opetusmateriaalia ja muutosmalli, joiden avulla työyhteisöt voivat muuttaa käytäntöjään syrjinnän ehkäisemiseksi. Samalla projektin pilottikoulutusohjelmalla kerätään tietoa sopivista koulutustavoista ja -ideoista. Opetusmateriaali ja muutosmalli julkaistaan projektin kotisivuilla ja osittain cd-romissa.

Pilottikoulutusohjelma suuntautuu erityisesti koulutussektoriin ja sen tarkoituksena on parantaa lesbo- ja homo-opettajien asemaa Suomessa. Siitä saatuja kokemuksia hyödynnetään, kun ideoidaan työyhteisön muutosmallia ja opetusmateriaalia sekä hyvistä käytännöistä tiedottamista. Pilottikoulutusohjelma toteutetaan yhteistyössä kuntien kanssa, erityisesti on suunniteltu sen tapahtuvan kaupunkien koulutuksen kehittämispalveluyksiköiden ja koululaitosten kanssa. Mukaan pyritään saamaan koko koulutuksen linjaorganisaatio: opettajat, rehtorit, koulut työyhteisöinä, kaupungit, opettajien ammattijärjestöt, opettajienkoulutuslaitokset sekä opetushallitus ja opetusministeriö. Keskeisenä ideana on yhteistyössä hollantilaisen Equal- hankkeen kanssa suunnitella pilottihanke, johon sisältyy koulussa tehtävä työntekijöiden suhteiden kartoitus ja muutosprosessi.

Ajatus projektin kohdentamisesta opetuslalle nousi hollantilaisen Equal- hankkeen yhteistyöpyynnöstä. Pilottiohjelmaan on valittu ammattiryhmäksi opettajat, koska ajatellaan, että korkeasti koulutetut ja erityisesti opettajat ovat kiinnostuneita kehittämään työtään, ja koska he ovat erityisryhmä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kannalta osittain siksi, että he ovat kasvatustehtävissä tekemisissä lasten ja nuorten kanssa ja on epäilty heidän soveltuvuuttaan malleiksi näille. Opettajia on paljon ja sekä miehiä että naisia toimii ammattikunnassa. Opettajat sopivat hyvin pilottihankkeen kohteeksi, kun samalla tieto leviää laajemmalle muun muassa opettajaksi opiskeleville, opettajat voivat tiedottaa muitakin ammattiryhmiä ja välillisesti vaikutus laajenee myös oppilaisiin. Opettajat ja koulut sopivat hankkeen pilottikoulutusohjelmaan hyvin myös, koska lesbo- ja homo-opettajien toimintaa on ollut jonkin verran Suomessa. Muista ammattiryhmistä ainoastaan sosiaali- ja terveystalon työntekijät ja kirkon työntekijät ovat järjestäneet ryhmätapaamisia. Opettajille voi järjestää myös koulutusta (samoin kuin ehkä sosiaali- ja terveystalon työntekijöille), joka ei keskity vain työntekijäkysymyksiin vaan laajemmin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin; projektin koulutusosuudet voidaan sisällyttää näin helpommin laajempien teemojen kokonaisuuksiin toisin kuin useilla muilla ammattiryhmillä. Kansainvälinen yhteistyökumppani Hollannista on keskittynyt nimenomaan lesbo-, homo- ja bi-opettajien aseman parantamiseen ja heidän kanssaan on mielekästä tehdä yhteistoimintaa myös erityisesti opettajateeman parissa.

Vuonna 2003 järjestetään pilottihankkeen paikkakunnalla tai paikkakunnilla koulutuspäivä, johon voivat osallistua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien opettajien aseman parantamisesta kiinnostuneet ympäri maan. Koulutuspäivä toimii samalla tilaisuutena, jossa opettajat ja muut voivat ideoida pilottihankkeen sisältöä ja työyhteisön muutosmallia. Pilottikoulutusohjelmassa järjestetään vuonna 2003 kolme koulutustilaisuutta, joissa monipuolisin menetelmin ja asiantuntijoin toteutetaan työyhteisöllinen muutoshanke, joka auttaa työyhteisön homo- ja biseksuaalisia sekä transsukupuolisia työssä jaksamisessa samoin kuin muita työntekijöitä ja edesauttaa mainittuihin vähemmistöihin kuuluvien työllistymistä kyseisiin laitoksiin. Koulutusjakso järjestetään yhteistyössä kuntien koulutuksen kehittämispalveluyksiköiden kanssa. Koulutuksissa on mukana kerrallaan noin 50 ihmistä. Koulutuksen lisäksi yhdessä tai kahdessa kouluyhteisössä toteutetaan työyhteisömuutospilotti, johon osallistuvat kaikki koulun työntekijät, arviolta noin 30 osallistujaa. Pilottihanke on kaksiosainen: toisaalta koulutetaan

kaikkia aiheesta kiinnostuneita kaupungin koulujen opettajia ja toisaalta toteutetaan hollantilaisen Equal-projektin esimerkin mukaisesti yhdessä tai kahdessa koulussa työyhteisöpilotti, jonka tarkoituksena on kartoittaa työyhteisön hyviä ja kyseenalaisia käytäntöjä sekä saada aikaan muutosta parempaan eli seksuaalisen moninaisuuden huomioivaan ja heteronormatiiviset käytännöt kyseenalaistavaan suuntaan.

Pilottikoulutusohjelma laaditaan kaupunkien koulutoimen, ammatillisen koulutuksen ja Opettajien ammattijärjestön avulla siten, että se houkuttelee mukaan myös muita kuin seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien aseman parantamisesta kiinnostuneita. Mukaan otetaan teemoja laajemmin, kuten työpaikkakiusaaminen ja työssä jaksaminen sekä lesbo-, homo-, bi- ja transnuorten tilanne ja opetus lesbo-, homo- bi- ja transkysymyksistä.

Pilottihankkeen kokemusten ja selvitysten pohjalta kehitetään opetusmateriaalia ja muutosmalli, joka auttaa työyhteisöjä kehittämään käytäntöjään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä huomioivaksi. Muutosmalli laaditaan sovellettavaksi erilaisiin työyhteisöihin. Työyhteisön muutosmallin ja opetusmateriaalin sekä lesbo- ja homo-opettajien asemaa käsittelevän cd-rom-ohjelman kehittämisessä hyödynnetään erityisesti hollantilaisen mutta myös ruotsalaisten Equal- yhteistyökumppanien kokemuksia omista laajemmista pilottihankkeistaan.

Opettajien lisäksi koulutustoimintaa suunnataan myös muille ammatillisille ryhmille ja työelämään liittyvien kysymysten kanssa tekemään joutuville, kuten työmarkkinajärjestöjen aktiiveille, työelämän tutkijoille ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville. Koulutusta järjestetään yhteistyössä muiden tahojen kanssa ja lisäksi projektin työntekijät osallistuvat muiden tahojen järjestämään koulutustoimintaan suunnittelijoina, luennoitsijoina ja opettajina.

Tiedotusta ja verkostoitumista

Verkostoituminen on keskeistä hankkeessa siksi, ettei Suomessa ole aiemmin juurikaan paneuduttu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseen. Yksittäiset toimijat kuten SETA ry ja sen aktiivit sekä yksittäiset työmarkkinajärjestöjen työntekijät ovat edistäneet asiaa, mutta mitään yhteistä valtakunnallista ja yli ammattiryhmien toimivaa verkostoitumista ei ole tapahtunut.

Verkostoitumisen välineinä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oman ammatillisen ja työelämään liittyvän ryhmätoiminnan tukeminen sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa edistävien yksittäisten toimijoiden etsiminen ja kokoaminen yhteisen tiedonvaihdon piiriin.

Kansainvälisten Equal- kumppaneita aiotaan myös hyödyntää suomalaisten työmarkkinajärjestöjen aktivoinnissa.

Suomessa toimii sosiaali- ja terveysalan lesbo-, homo-, bi- ja transtyöntekijöiden yhdistys Steam, jonka kanssa tehdään projektin aikana yhteistyötä. Samoin kirkon lesbo- ja homotyöntekijöillä on oma Arcus-ryhmä. Tarkoitus on aktivoida ja innostaa muitakin ammatillisia ryhmiä yhteistoimintaan. Erityisesti lesbo- ja homo-opettajien orastavaa yhteistoimintaa pyritään kannustamaan. Ryhmien toimintaa tuetaan tarjoamalla tapaamisille tiloja, tiedotusta ja koulutusta.

Lisäksi kootaan verkostoa työmarkkinajärjestöjen edustajista, tutkijoista, kansalaisjärjestöjen aktivisteista, viranomaisista ja poliitikoista, jotka haluavat edistää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tasavertaista kohtelua työelämässä. Projektissa selvitetään työmarkkinajärjestöjen, viranomaisten ja muiden tahojen

kantoja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työelämän kysymyksiin liittyen ja kartoitetaan työntekijöitä ja tahoja, jotka ovat valmiita toimimaan tasa-arvoisemman työskentelyilmapiirin luomiseksi. Projektiin kootaan tällaisista henkilöistä arvovaltainen neuvottelukunta, joka tukee ja ideoi projektin toimintaa.

Verkostoituminen tapahtuu seksuaali- ja sukupuolivähemmistötasolla, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Projektissa pyritään vaikuttamaan yhteistoiminnan kautta myös jo olemassa olevaan työelämän tasa-arvotyöhön sekä muuhun toimintaan, jonka yhteyteen on järkevää ja mahdollista saada sidottua seksuaali- ja sukupuolivähemmistökysymyksiä. Tämän tyyppinen työskentely edellyttää laaja-alaista työelämän kehittämistoiminnan seuraamista ja nopeaa joustavaa valmiutta tarttua tilaisuuteen. Mahdollisuuksina ovat esimerkiksi yhteistoiminta SETA ry:n Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman "Solmuista silmuiksi" -projektin kanssa, jossa keskitytään luomaan alueellisia työntekijäverkostoja, jotta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt saisivat asiallisempaa asiakaspalvelua.

Projektissa kehitettyjen ja havaittujen hyvien käytäntöjen levittämiseen ja valtavirtaistamiseen kiinnitetään huomiota aktiivisesti koko projektin ajan, jotta projektin tuloksista tulisi mahdollisimman pysyviä ja jotta niitä voitaisiin soveltaa muille työelämän sektoreille. Projekti osallistuu ministeriöiden ja työ- ja elinkeinokeskusten sekä muiden Equal- hankkeiden rakentamaan yhteistyöverkoston, jotta projektin toiminnasta saatu hyöty leviäisi laajemmin kansalliselle ja eurooppalaiselle tasolle.

Projektin tutkimuksen tulokset ja muun toiminnan ideat kootaan vuonna 2004 julkaistavaan kirjaan, jonka kirjoittavat pääosin projektin työntekijät. Se käännetään englanniksi ja julkaistaan myös projektin kotisivuilla. Projektin tutkimuksen ja alustavan koulutustoiminnan sekä kansainvälisen yhteistyön pohjalta ideoidaan ja toteutetaan esite, joka aktivoi pohtimaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyviä kysymyksiä, kuten syrjintälainsäädännön kieltoa, ja jossa tiedotetaan projektin toiminnasta ja kotisivuista.

Yhteistyössä hollantilaisen Equal- yhteistyökumppanin kanssa suunnitellaan ja toteutetaan cd-rom, jossa käsitellään lesbo- ja homo-opettajien asemaa ja tilannetta sekä annetaan käytännöllisiä ohjeita koulun työilmapiirin rakentamiseksi seksuaalisen moninaisuuden hyväksyväksi. Cd-rom julkaistaan myös suomeksi ja sitä levitetään kirjastoihin, opettajankoulutuslaitoksiin, kuntiin ja kouluihin. Projektin omat verkkosivustot kehitetään tiedottamaan työelämän hyvistä käytännöistä ja vastaamaan tiedon tarpeeseen työelämän kysymyksistä. Verkkosivusto toimii tietopankkina, josta saa tietoa muista ulkomaisista hankkeista ja kirjallisuudesta.

Projektin aikana kirjoitetaan aktiivisesti projektista, sen aihepiiristä ja tutkimuksesta eri tyyppisiin tiedotusvälineisiin. Erityisesti pyritään huomioimaan toisaalta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja toisaalta työmarkkinajärjestöaktiivit tavoittavat julkaisut sekä herättämään keskustelua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työelämän tilanteista myös työelämäntutkijoiden ja muiden alan asiantuntijoiden keskuudessa. Antamalla haastatteluja, lähettämällä lehdistötiedotteita ja järjestämällä lehdistötilaisuuksia sekä kirjoittamalla itse lehtiartikkeleja tavoitetaan myös laajempi yleisö.

Kohti parempaa maailmaa

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -projekti on sytyke. Tarkoituksena on innostaa työmarkkinajärjestöt ja työnantajat sekä työelämän muut vaikuttajat yksittäisiä työntekijöitä unohtamatta aktiivisiksi. Heidät koetetaan saada pohtimaan seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvää moninaisuutta ja heteronormatiivisiin työelämän käytäntöihin liittyvää epäoikeudenmukaisuutta, sekä toimimaan tilanteen muuttamiseksi.

Yhteistyötä tarvitaan ja, sinä lukija, olet tervetullut mukaan toimintaan. Ota yhteyttä Equal-projektiin ja kerro, mitä voisit tehdä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä
projektinjohtaja Jukka Lehtonen
Sosiologian tutkijat, PL 35
00014 Helsingin yliopisto
sähköposti: jplehton@helsinki.fi

Kiitokset

Kirja oli mahdollista toteuttaa, koska Equal-yhteisöaloitehanke “Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä” sai rahoituksen työministeriöltä ja Euroopan sosiaalirahastolta. Kirjan julkaisi nopealla aikataululla Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Kiitän näitä tahoja. Erityisesti haluan kuitenkin kiittää ihmisiä, jotka omalla työpanoksellaan auttoivat kirjan kokoamisessa. Erityiskiitokset artikkelien kirjoittajille sekä ruotsinkielisten ja englanninkielisten tekstien kääntäjille Tiina Holopaiselle ja Minna Haapaselle. Lisäksi haluan kiittää Stakesin julkaisusarjan toimituskuntaa Päivi Liikamaata, Riitta Viialaista, Päivi Hauhiaa ja Sirkka Laukonsuota yhteistyöstä samoin kuin Stakesin referee-lausunnon antajia hyvistä kommentteista. Kirjaa kommentoivat myös Equal-yhteisöaloitteessa työskentelevä tutkija Kati Mustola, hankkeen johtoryhmän jäsenet Hilikka Lyden ja Matti Ojala sekä hankkeessa harjoitteluaan suorittava Aija Salo. Lämpimät kiitokset heille!

Jukka Lehtonen

Kirjoittajat

Tiia Aarnipuu on Seksuaalinen Tasavertaisuus SETA ry:n puheenjohtaja ja yksi Sateenkaariperheet ry:n perustajajäsenistä. Hän on ILGA:n (International Lesbian and Gay Association) Euroopan alueen hallituksen jäsen.

Peter Dankmeijer on lesbojen ja homojen emansipaatioon kouluissa keskittyvän hollantilaisen organisaation "Empowerment Lifestyle Services" koordinaattori. Organisaation kotisivut ovat osoitteessa www.tolerantenscholen.net/els_en.htm.

Christine Gilljam on HomO:n (Homo Ombudsman) eli Ruotsin seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän vastaisen toiminnan oikeusasiamiehen toimiston koulutusjohtaja. Hänen toimialaansa kuuluvat myös työmarkkinakysymykset sekä kontaktit työmarkkinajärjestöihin. Hän toimi aiemmin RFSL:n eli Ruotsin lesbo-, homo-, bi- ja transjärjestön valtuuston puheenjohtajana.

Teppo Heikkinen on kirjoittanut homo- ja miestutkimuksen artikkeleja muun muassa koulujen oppikirjoista ja tilan merkityksistä homomiesten elämässä.

Rainer Hiltunen on oikeustieteen kandidaatti ja ylitarkastaja vähemmistövaltuutetun toimistossa. Hän työskenteli useita vuosia SETA ry:n pääsihteerinä.

Heidi Hoffman opiskelee tradenomiksi Haaga instituutin ammattikorkeakoulussa Malmin liiketalousinstituutissa. Hän työskentelee opintosihteerinä ja valmistelee tutkimusta seksuaalivähemmistöjen työhyvinvoinnista toimisto- ja palvelualueilla.

Kari Huotari on Suomen Akatemian tutkijatohtori (VTT) ja työskentelee Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksella. Hän on tutkinut viimeisen kymmenen vuoden aikana hiviin, aidsiin, seksuaalisuuteen, riskikäyttäytymiseen ja huumeisiin liittyviä aiheita.

Maarit Huuska on sosiologi ja sosiaalityöntekijä, joka työskentelee SETA ry:n Transtukipisteen erikoissosiaalityöntekijänä. Hänellä on kuuden vuoden kokemus yhteisöllisestä työstä ja asiakastyöstä transihmisten kanssa. Hän toimii aihealueen kouluttajana ja hän on julkaissut tutkimuksen transseksuaalisen sukupuoli-identiteetin rakentumisesta.

Marja Kaskisaari on Suomen Akatemian tutkija Jyväskylän yliopiston Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksella. Hän tutkii työuupumuksen kulttuurisidonnaisuutta.

Paula Kuosmanen, VTM, on projektitutkija Helsingin yliopiston Kristiina-instituutissa ja hän vierailee parhaillaan Sheffieldin yliopiston maantieteen laitoksella, jossa hän tekee väitöskirjaa suomalaisten lesboäitien arjen tiloista. Hän on kirjoittanut artikkeleita lesboäideistä ja perheistä ja myös julkaisun "Äitien ja lesbojen arkipäivän tilanteita" (Naistutkimusraportteja 2000:1).

Elina Lahelma on dosentti ja yliopistolehtori Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksella. Tällä hetkellä hän työskentelee akatemiaturkijana. Hän on julkaissut muun muassa kirjan Making Spaces: Citizenship and Difference in Schools (Macmillan 2000) Tuula Gordonin ja Janet Hollandin kanssa, sekä väitöskirjan lisäksi lukuisia artikkeleita, joissa tarkastellaan koulutusta ja sukupuolta.

Jukka Lehtonen on Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -projektin projektijohtaja. Hän tutkii nuorten seksuaalisuutta ja sukupuolta erityisesti koulussa.

Teija Mankkinen, VTM, työskentelee palomiesten urasuunnittelua käsittelevässä tutkimus- ja kehittämishankkeessa. Hän kirjoittaa sosiologian väitöskirjaa palomiesidentiteetin ja -työn muutoksesta. Aiemmin hän on tutkinut sukupuolista häirintää ja ahdistelua yliopistossa ja tasa-arvon toteutumista työpaikoilla.

Marja Nykänen on toiminut Helsingin yliopiston tasa-arvovastaavana ja sitä ennen Helsingin yliopiston naistutkimusta organisoivan Kristiina-instituutin suunnittelijana. Hän on toiminut SETA ry:n julkaisutyöryhmässä ja Opiskelijahomo- ja lesbot ry:n puheenjohtajana.

Marja Suhonen, teologian maisteri, tutkii sukupuolen ja seksuaalisuuden etiikkaa Helsingin yliopiston systemaattisen teologian laitoksella. Hän on julkaissut muun muassa artikkelit "Kristillinen seksuaalimoraali ja homoseksuaalisuus" (Teologian aikakauskirja 6/1995) ja "Naisten homoeroottisuus varhaiskristillisyydessä" (teoksessa Eevan tie alttarille, Edita, 2002).

Vappu Taipale on STAKES:in pääjohtaja.

Elisabet Qvarford on projektijohtaja ja lesbo- ja homokysymysten vastuhenkilö TCO:ssa eli Ruotsin toimihenkilöiden ja virkamiesten keskusjärjestössä.

Miia Valkonen opiskelee luokanopettajaksi Savonlinnan opettajankoulutuslaitoksessa. Hänen pro gradu-tutkimuksen aiheena on lesbo-, homo- ja bi-opettajat.

Tiivistelmä

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä - kirjassa eri alojen asiantuntijat kirjoittavat seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta työelämässä ja siitä, miten tuota moninaisuutta ja sen esiintuloa rajataan juridisin ja kulttuurisin käytännöin. Keskeinen teema kirjassa on seksuaali- ja sukupuolivähemmistökyseymysten ja lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten näkymättömyys työpaikoilla ja työelämäkeskusteluissa. Seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuva syrjintä työelämässä on kielletty lainsäädännössä, mutta syrjintätilanteisiin on edelleen vaikea puuttua ja syrjinnän olemassaolo saatetaan kyseenalaistaa. Yksittäiset vähemmistöihin kuuluvat ihmiset pohtivat, salatako seksuaalisuus tai

erilainen sukupuoli-identiteetti kaikilta työyhteisön jäseniltä vai vain osalta. Työelämän avoimen ja suoran syrjinnän lisäksi lesbot, homot, bi- ja transihmiset kohtaavat myös rakenteellista syrjintää, jonka erilaisista esiintymismuodoista kirjoittajat kertovat. Kirja avaa keskustelun seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta työelämässä sekä kyseenalaistaa heteronormatiivisen oletuksen, jonka mukaan työpaikoilla on vain kahdenlaisia ihmisiä, heteroseksuaalisia miehiä ja heteroseksuaalisia naisia.

Kirja jakaantuu viiteen osaan. Johdannossa Jukka Lehtonen esittelee kirjan teemat ja selventää keskeiset käsitteet sekä monipuolistaa kuvaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä huomioiden myös etnisyyden ja muut kulttuuriset eronteot. Rainer Hiltunen kirjoittaa Suomen ja Euroopan Unionin lainsäädännön tarjoamista mahdollisuuksista puuttua syrjintätilanteisiin sekä niihin liittyvistä puutteista. Chrstine Gilljam kertoo artikkelissaan homo- ja biseksuaalisten työntekijöiden tilanteesta Ruotsissa sekä toimista, joita on tehty heidän etuaan ajamaan perustetussa oikeusasiamiehen toimistossa.

Kirjan toisessa osassa käsitellään seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvää moninaisuutta. Maarit Huuska analysoi transsukupuolisten, transvestiittien ja muiden odotettuja sukupuolirajoja rikkovien elämää ja työskentelymahdollisuuksia. Teppo Heikkinen kirjoittaa pääkaupunkiseudulle muualta maasta muuttaneista homomiehistä ja heidän työpaikkakokemuksistaan. Tiia Aarnipuu esittelee lainsäädännön tarjoamia oikeuksia ja puutteita, jotka sateenkaariperheisiin kuuluvien ja heidän työnantajien on hyvä tietää sovittaessaan yhteen perhe- ja työelämää. Paula Kuosmanen erittelee artikkelissaan lesbojen ja lesbovanhempien toimintaa ja tyylejä työpaikalla. Jukka Lehtonen kirjoittaa ei-heteroseksuaalisten nuorten asemasta työmarkkinoilla ja Kari Huotari valottaa hiv-tartunnan saaneiden homo- ja bimiesten tilannetta työssä ja työn ulkopuolella.

Kolmannessa osassa keskitytään kolmeen ammattiryhmään. Heidi Hoffman käsittelee artikkelissaan työhyvinvointikysymyksiä toimisto- ja palvelualoilla. Miia Valkonen kertoo neljän lesbo-, homo- tai bi-opettajan tarinan. Marja Suhonen analysoi kirkon suhtautumista homoseksuaaliin työntekijöihinsä.

Kirjan neljännessä osassa eritellään työpaikan sukupuoleen liittyviä kulttuurisia käytäntöjä. Marja Kaskisaari avaa työuupumuskeskusteluun sukupuolen ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmia. Elina Lahelma tarkastelee opettajien kohtamaa seksuaalista nimittelyä ja liittää sen sukupuolen valta-asetelmiin. Teija Mankkinen analysoi palolaitosta ja sen miesvaltaista ilmapiiriä.

Kirjan päättää tulevaisuuteen orientoiva osa, jossa keskitytään työelämän käytäntöjen muuttamiseen. Peter Dankmeijer kertoo hollantilaisten koulujen tilanteesta ja ongelmista, joita koulujen homokielteisen kulttuurin muuttamisessa on esiintynyt. Marja Nykänen esittelee Helsingin yliopiston syrjinnän vastaisen suunnitelman ja siihen liittyvän toiminnan, jossa myös homo- ja biseksuaalisuus on otettu huomioon. Elisabet Qvarford kirjoittaa artikkelissaan ammattijärjestönsä toimista ja muuttumisesta parantamaan lesbojen ja homojen asemaa työelämässä. Lopuksi Jukka Lehtonen kertoo tämän kirjankin mahdollistaneesta Euroopan Unionin ja työministeriön rahoittamasta Equal-projektista, jossa puututaan työelämän ongelmiin ja tarjotaan hyviä käytäntöjä korvaamaan vanhat heteronormatiiviset toimintamallit.

Avainsanat

Seksuaalivähemmistöt, sukupuolivähemmistöt, homoseksuaalisuus, biseksuaalisuus, lesbous, transsukupuolisuus, transseksuaalisuus, heteronormatiivisuus, heteroseksismi, seksuaalisuus, sukupuoli, työelämä, työhyvinvointi, työuupumus, työsyryntä, työläinsäädäntö, työsuojelu, työelämän käytännöt, opettajat, koululaitos, työmarkkinajärjestöt

