



Diak

Kalle Kämäräinen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan
ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö
Opinnäytetyö, 2020

KIRKON MIES

Miesten kokema syrjintä kirkon nuorisotyöntekijänä

TIIVISTELMÄ

Kalle Kämäräinen

Kirkon mies. Miesten kokema syrjintä kirkon nuorisotyössä

34 sivua ja 2 liitettä

Kevät 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kokevatko miestyöntekijät syrjintää kirkon nuorisotyön työalalla. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:n kanssa.

Kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa aineistoa kerättiin teemahaastattelujen muodossa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina joulukuussa 2019 ja niihin osallistui seitsemän miesnuorisotyönohjaajaa, jotka ovat työskennelleet ammatissa 11-34 vuotta. Haastateltavat olivat kolmesta maakunnasta eripuolelta Suomea. Haastatteluissa oli pyrkimys selvittää teemojen avulla, onko miestyöntekijöihin kohdentunut ennakkoluuloja, asenteita, rooliodotuksia, sekä onko heihin kohdistunut syrjintää tai epäasiallista kohtelua sukupuolen vuoksi. Haastattelujen teemat olivat perustiedot, työyhteisö, yleiset asenteet ja syrjintä.

Tutkimus on ajankohtainen, koska aiemmin tehdyt tutkimukset tasa-arvosta ovat koskeneet pääasiassa naisten asemaa. Kirkon nuorisotyössä miehiä on vain noin kolmannes (33 %) ja viimeisen viidentoista vuoden aikana miesten määrä on laskenut seitsemän prosenttia, minkä vuoksi aihe on myös tärkeä. Myös haastatteluiden perusteella aihe oli tärkeä ja ajankohtainen, koska haastateltavat eivät olleet aiemmin osanneet tunnistaa tutkimuksen teemoja eivätkä he näin ollen aiemmin edes miettineet niitä. Haastatteluissa tuli esille, että työyhteisön lisäksi myös miestyöntekijöillä on rooliodotuksia itseään kohtaan. Tutkimuksen perusteella suurimmat erot sukupuolten välillä ovat nuorten sensitiivinen kohtaaminen ja ongelmatilanteet, joissa tarvitaan auktoriteettia.

Asiasanat: tasa-arvo, epäasiallinen kohtelu, syrjintä, miestutkimus, kirkon nuorisotyö, sukupuoliroolit.

ABSTRACT

Kalle Kämäräinen

Men of church. Discrimination experienced by men in church Youth Work
34., p, 2 appendices

Spring, 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Option in Christian Youth Work

Bachelor of Social Services

The purpose of the study was to find out whether male workers experience discrimination in the youth work sector of the church. The study was conducted in collaboration with Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT, a professional organization for youth workers

This is a qualitative study for which the material was collected in the form of thematic interviews. The interviews were conducted as individual interviews in December 2019 and were attended by seven male youth workers who had worked in the profession for 11-34 years. The interviewees were from three regions across Finland. In the theme interviews, the aim was trying to find out whether male workers have been subjected to prejudice attitudes or role expectations, and whether they have been discriminated against or treated unfairly on grounds of their gender. The themes of the interview were basic information the work community, general attitudes and discrimination.

The study is topical as studies on equality have mainly concerned the situation of women. The fact that about a third of employees in church youth work are men makes the topic important as well as the fact the number of men has dropped seven percent in the last fifteen years. Based on the interviews, the topic was also important and topical because the interviewees had not previously been able to identify the themes of the study and thus, they had not even thought about them before. The interviews revealed that in addition to the work community, male employees have role expectations for themselves. The main differences between the gender according to the study, were sensitive encounters with young people and problem situations where authority is needed.

Keywords: equality, improper treatment, discrimination, men's studies
church youth work, gender roles.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 MIESTEN JA NAISTEN VÄLINEN TASA-ARVO	6
2.1 Kulttuuriodotukset ja roolit.....	6
2.2 Tasa-arvo ja syrjintä.....	7
2.3 Segregaatio.....	9
3 Kirkon nuorisotyö	10
3.1 Historia.....	10
3.2 Nuorisotyönohjaaja	10
4 TASA-ARVO KIRKONNUORISOTYÖSSÄ	12
4.1 Meemit – opitut käyttäytymismallit	12
4.2 Tasa-arvo työpaikoilla	12
4.3 Tasa-arvo kirkossa.....	14
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
5.1 Tutkimustehtävä.....	16
5.2 Aineiston keruu	17
5.3 Aineiston analyysi	18
6 TUTKIMUSTULOKSET.....	20
6.1 Kokemukset sukupuolirooleista työyhteisössä	20
6.2 Odotukset miestyöntekijänä	22
6.3 Miesten kokema syrjintä kirkon nuorisotyössä	24
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
8 POHDINTA	29
8.1 Tutkimuksen pohdinta.....	29
8.2 Ammatillinen pohdinta.....	30
8.3 Tutkimuksen eettisyys.....	31
LÄHTEET.....	33

LIITE 1. HAASTATTELURUNKO.....	35
LIITE 2. SAATEKIRJE	36

1 JOHDANTO

Miesten kokemuksia elämästä miehenä ei ole koettu analyttisesti mielenkiintoisina. Sen vuoksi tutkimus miehiin kohdistuvasta sukupuolisyrynnästä on tärkeä aihe, jotta saavutettaisiin sukupuolien yhdenvertaisuutta, sekä sukupuolisyryntää saataisiin poistettua myös miesten osalta. (Jokinen, 1999, 16.)

Tähän saakka tutkimukset tasa-arvosta ovat kohdistuneet pääasiassa naisten asemaan. Tasa-arvopolitiikka ja miehiä koskeva tutkimus ovat olleet rajallista hyvinvointivaltioissa. Vaikuttaa siltä, että miesten ongelmat nähdään luonnollisina seurauksina miesten omista valinnoista ja tekemisistä ja näin ollen koetaan, ettei niihin tarvita toimia lainsäätäjiltä. Malmin mukaan miehille haitallisina meemipeleksi on seksismi, joka ilmenee kohtuuttomina rooliodotuksina miehiä kohtaan. (Malmi, 2009, 17.)

Kohtuuttomia rooliodotuksia ovat esimerkiksi odotukset, joiden mukaan todelliset miehet eivät koskaan valita ongelmistaan (Jokinen, 2012, 218). Miehiltä siis oletetaan, että ”tosi mies” ottaa kaiken sanallisen ja fyysisen kuormituksen vastaan, eikä valita asiasta. Omat kokemukseni liittyvät työyhteisön odotuksiin, että miehet tekevät raskaat ja vaaralliset työt. Paine rooleista sukupuolijärjestelmässä on tunnistettu laajalti sukupuolitutkimuksessa ja se on tuottanut puhetta miesten syrjinnästä miesten oikeuksien aktivistien osalta (Malmi, 2009, 17).

Pasi Malmin mukaan viisikymmentä prosenttia syrjinnästä tehdystä tutkimuksesta koski rasismia, etnistä tai sukupuolivähemmistöä koskevaa syrjintää ja toiset viisikymmentä prosenttia koski naisia koskevaa syrjintää. Miehiin kohdistuneesta syrjinnästä ei hänen mukaansa ole tutkimuksia. (Malmi, 2009, 17.)

Miehiin kohdistunut tutkimus on koskenut valtavirrasta poikkeavien miesryhmien eroavaisuutta valtavirrasta (Jokinen, 1999, 16). Etsin itse myös kirjallisuutta aiheeseen liittyen, mutta en löytänyt kirjallisuutta, joka käsittelee juuri miehiin kohdistunutta syrjintää. Kirjallisuutta löytyi miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, sekä miltä miehistä tuntuu tai miten miesrooli näkyy työelämässä.

Miesten kokema syrjintä kirkon alalla on tutkimusaiheena erityisesti sen vuoksi ajankohtainen, koska miesten suhteellinen osuus on laskenut viimeisen 15 vuoden aikana seitsemällä prosentilla jo ennestään suhteellisen vähäisestä mies-työntekijöiden määrästä (Kirkon tilastopalvelu, 2019). Kaikista kirkon työntekijöistä miehiä on vain vajaa kolmannes (29 %), joista toiminnallisista työntekijöistä miesenemmistö on ainoastaan seurakuntapastoreissa (53 %) (Suomen ev.lut. kirkko, 2019). Kirkon nuorisotyönohjaajista miehiä oli myös noin kolmannes (33,1 %) vuoden 2019 loppuun mennessä (Kirkon tilastopalvelu, 2019).

Olen työskennellyt sosiaalialalla yli kymmenen vuotta. Työurani aikana sekä minä itse miehenä, että mieskollegani olemme myös kokeneet seksuaalissävytteisiä kommentteja ja kohtuuttomia rooli-odotuksia sukupuolen vuoksi. Tiedän omasta kokemuksestani, että sosiaalialalla on syrjintää, joka asettaa miehiä epäedulliseen asemaan heidän sukupuolensa vuoksi. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa selvitetään, ilmeneekö miehiin kohdistunutta syrjintää myös kirkon alalla ja etenkin kirkon nuorisotyössä, johon olen itsekin valmistumassa.

Työelämäyhteistyökumppanini on Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry, jota opinnäytetyön ohjaava opettaja ehdotti minulle. Otin yhteyttä KNT:n toiminnanjohtajaan ja sovin tapaamisen. Tapaamisessa he kertoivat, että ovat kiinnostuneita aiheesta ja että he lähtevät mukaan projektiin. Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry on ammattiliitto, joka on perustettu vuonna 1948, jolloin liiton nimi oli Kristilliset Poikatyöntekijät ry. Liittoon voivat kuulua kristillisen varhaiskasvatuksen ohjaajat, kirkon nuorisotyönohjaajat tai alan opiskelijat. KNT ry on ammattijärjestö, joka hoitaa jäseniensä edunvalvontaa ja tarjoaa jäsenpalveluita. KNT ry vaikuttaa myös kirkollisen kasvatuksen virkojen ja asemien vahvistamiseen kirkossa. (Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry, 2019.)

2 MIESTEN JA NAISTEN VÄLINEN TASA-ARVO

2.1 Kulttuuriodotukset ja roolit

Perinteinen sukupuoli nähdään kulttuurisesti määräytyvänä ja sosiaalisesti opittuna. Mieheys ja naiseus vaihtelevat ihmisen iän, ajan ja ympäristön mukaan. Edellä olevasta viitekehystä katsoen miesten valtakulttuurit ovat joukko mahdollisia tapoja elää miehen elämää. (Säävälä, 1999, 52.)

Uskonnot, kulttuurit ja yhteisöt ovat luoneet rituaaleissaan ja traditioissaan maskuliinisia ja feminiinisiä rooleja. Maskuliinisina rooleina nähdään esimerkiksi aktiivisuus, urheilullisuus, voima, järjestys, kestävyys ja sotaisuus. Feminiiniset roolit taas nähdään esimerkiksi passiivisuutena, nöyryytenä, vastaanottavaisuutena ja tunteellisuutena. (Malmi, 2009, 17; Sipilä & Tiihonen, 1994, 67; Tsokkinen, 2019, 34.)

Väkivallan nähdään siis kuuluvan miehisyyteen, kun taas hoivaaminen kuuluu feminiinisyyteen. Näitä oletuksia ja odotuksia on luonut sosiaalinen sukupuoli-identiteetti, jonka pohjalta kuva itsestä naisena tai miehenä on muodostunut. Sukupuoli-identiteetti on ihmiselle kaikkein tärkein identiteetti, jolle muut ihmisen identiteetit ovat alisteisia. (Sipilä & Tiihonen, 1994, 66, 68.)

Valtakulttuureissa miehisuus ilmenee feminiinisen käyttäytymisen ja piirteiden välttelynä, menestyksen ja statuksen tavoitteluna, voimana, itseluottamuksena, itsenäisyytenä, aggressiona, väkivaltana, rohkeutena, sekä valmiutena aina seksiin. Edellä mainitut rooliodotukset voivat olla haitallisia miehille, koska ne luovat stereotyyppisiä miehistä. (Malmi, 2009, 37.)

Miehisyyttä ei voi kuitenkaan supistaa seksuaalisuuteen, aggressiivisuuteen ja kilpailullisuuteen, koska jos miehisyyttä tarkastellaan näistä lähtökohdista, sukupuolisuus näyttyy yksipuolisena (Säävälä, 1999, 69).

Naiset taas esimerkiksi tarkastelevat lapsuuttaan, kouluaikojaan ja työhaastatteluihin, joiden pohjalta he huomaavat kuinka paljon sukupuoliroolit ovat vaikuttaneet siihen, miten ja mitä heistä puhutaan, sekä mitä heistä on oletettu sukupuolen vuoksi. Nykyisen kaksijakoisen sukupuolikäsityksen murtumisen takia myös muut kuin naiset alkavat ehkä pohtimaan mitä heiltä oletetaan sukupuolen takia. (Tsokkinen, 2019, 50.)

Useimpien miesten identiteetin perusta on hegemoninen eli vallitseva miehisuus, joka on elämän eri alueiden käytäntöjen ja odotusten kokonaisuus (Jokinen, 1999, 86). Jos yhteiskunnassa on vain yksi hegemoninen ja dominoiva miesrooli, se aiheuttaa syrjintää niille miehille, jotka poikkeavat tästä roolista. Miesten ja naisten väliset positiiviset ja neutraalit stereotyyppit luovat rooliodotuksia, jotka luovat rakenteellista sukupuolisyrjintää. Vaikka negatiiviset sukupuolistereotyyppit eivät luo roolipaineita, ovat ne silti haitallisia, koska ne luovat pohjan mies- ja naisvihalle. Negatiiviset stereotyyppit luovat myös suoraa ja epäsuoraa syrjintää stereotyyppien takia. (Malmi, 2009, 119-120, 232).

Ihmisissä on sukupuolesta riippumatta feminiinisiä ja maskuliinisia piirteitä (Säävälä, 1999,52). Liberaalin feminismin mukaan kuitenkin sukupuoliroolit ovat haitallisia, koska ne rajoittavat naisia ja miehiä olemasta omia itsejään. Feminismin toisen aallon mukaan naisten pitäisi kehittää heidän maskuliinisia piirteitään, kun taas miesten pitäisi kehittää heidän feminiinisiä piirteitään, kuten herkkyyttä ja myötätuntoa (Malmi, 2009, 36).

2.2 Tasa-arvo ja syrjintä

Tasa-arvolain tehtävä on edistää tasa-arvoa, syrjinnän kieltoja sekä oikeussuojaa koskevia säännöksiä. Viranomaisten ja työnantajien tulee ennaltaehkäistä syrjintää, joka liittyy sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoleen perustuva syrjintä on kiellettyä kaikissa sen muodoissa. Syrjintä sukupuolen perusteella voi olla eri asemaan asettamista sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019.)

Tasa-arvolaki edellyttää jokaisen työnantajan tekemään tasa-arvosuunnitelman, jos se työllistää vähintään 30 työntekijää (L 609/1986). Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 2014/1329) 2 § sanotaan, että lakia ei sovelleta evankelisluterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Syrjintä voi ilmetä välittömänä tai välillisenä syrjintänä. Välitöntä syrjintää on henkilön asettaminen eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Välillistä syrjintää on, jos henkilöt asetetaan eri asemaan säännöksen, perusteen tai käytännön perusteella, joka vaikuttaa neutraalilta, mutta henkilö joutuu tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Syrjintää ei ole naisten suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi, aselevollisuuden säätäminen ainoastaan miehille, ainoastaan tietyn sukupuolen edustajan hyväksymistä yhdistyksen jäseneksi, jos siitä määrätään yhdistyksen säännöissä. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi työelämässä syrjinnäksi luokitellaan häirintä ja käsky tai ohje harjoittaa syrjintää. Työelämässä syrjintä on kiellettyä työhönotossa sekä tehtävään tai koulutukseen henkilöä valittaessa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa. Syrjintä on myös kiellettyä johdettaessa, tehtäviä jaettaessa, sekä muutoinkin työoloissa, työsuhteen päätettäessä, sekä siirrettäessä tai lomauttamisessa. (Tasa-arvovaltuutettu. Mikä on syrjintää, 2019.)

Syrjintänä pidetään myös seksuaalista tai sukupuoleen perustavaa häirintää, käskyä tai ohjetta syrjimiseen, sekä vastatoimia oikeuksiin vetoamisen vuoksi. Syrjintänä pidetään myös tilannetta, joka voi johtua henkilön läheiseen liittyvästä perusteesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019.)

Epäasiallista kohtelua ovat esimerkiksi kiusaaminen, vähättely tai sivuuttaminen, eristäminen, uhkailu ja syrjintä. Epäasiallinen kohtelu voi olla jatkuvaa tai lievempiä yksittäisiä tilanteita ja se voi kohdistua joko henkilöön tai työhön. Epäasialliseksi kohteluksi luetaan sanallinen ja sanaton viestintä, kuten epäasialliset ilmeet ja eleet. (Työturvallisuuskeskus, 2020.)

2.3 Segregaatio

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä tai eriyttämistä. Sukupuolinen sosiaalinen segregaatio tarkoittaa työnjakoa sukupuolen mukaan. Segregaatiota on käytetty perinteisten sukupuoliroolien säilyttämiseksi ja sillä on rajoitettu etenkin tyttöjen kouluttautumismahdollisuuksia. Vaakasuora segregaatio eli vertikaali segregaatio tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset toimivat eri ammateissa, eri työpaikoilla tai eri työalalla ja sektorilla. Vaakasuora segregaatio tarkoittaa siis sitä, että on miesten ja naisten töitä tai työtehtäviä. Pystysuoralla eli horisontaalisella segregaatiolla tarkoitetaan työnjaon eriyttämistä eli millä tavalla ja mihin asemaan työelämässä naiset ja miehet sijoittuvat. (Segregaation lieventämistyöryhmä, 2003, 22.)

3 Kirkon nuorisotyö

3.1 Historia

Kirkon nuorisotyö alkoi kehittyä 1800-luvun lopussa kristillisissä yhdistyksissä ja järjestöissä. Papit vastustivat toimintaa, koska osa heistä pelkäsi toiminnan hajottavan perhe- ja seurakuntayhteyttä. Toiminta epäilytti myös, koska se ei ollut papiston valvonnassa seurakunnassa. 1900-luvun alussa nuorisotyöstä tuli osa seurakuntien työtä. Poikien Keskus, NNMKY ja NMKY toimivat vahvoina toimijoina. Vuonna 1925 kirkkolakiin tuli maininta, että papiston on kiinnitettävä huomiota nuorison kristilliseen kasvatukseen. (Launonen, 2004.)

Nuorisotyö alkoi muotoutua omaksi työmuodokseen 1930-luvulla. Nuorisotyönohjaajien ammattikunta syntyi toisen maailmansodan jälkeen helpottamaan seurakuntien työntekijäpulaa, koska sodassa oli menehtynyt papistoa. Nuorisotyöntekijät ja poikatyöntekijät olivat maallikkomiehiä, koska tuohon aikaan kasvatukselliset tehtävät kuuluivat isälle. Vuonna 1949 alkoi Kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillinen koulutus. 1950-luvulla tyttötyö oli tullut seurakuntiin, minkä vuoksi palkattiin tyttötyöntekijöitä. 1960-luvulla ensimmäiset koulutetut nuorisotyöntekijät loivat pohjaa seurakuntien kasvatustyölle ja 1970-luvulla nuorisotyö vakiintui itsenäiseksi kokonaisuudeksi. (Launonen, 2004.)

3.2 Nuorisotyönohjaaja

Nuorisotyönohjaajan työn keskiössä ovat lapset, nuoret sekä perheet. Kasvattajana nuorisotyönohjaaja tukee lasten ja nuorten kasvamista. Lisäksi heidän tehtäviinsä kuuluu myös nuorisotyössä toimivien seurakuntalaisten kuten isosten ja vapaaehtoisten perehdyttäminen, koulutus ja ohjaaminen. (Suomen ev.lut. kirkko.)

Nuorisotyönohjaaja tukee ja rohkaisee lapsia, nuoria ja heidän perheitään kasvaamaan kristillisessä uskossa, osallistumaan seurakuntaelämään ja tätä kautta vaikuttamaan siihen, sekä löytämään oma paikkansa seurakunnassa.

Nuoristyönohjaajan tehtäviin kuuluu myös mahdollistaa kohderyhmien osallisuus toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja kehittämiseen. Nuorisotyönohjaaja seuraa työn kehitystä ja toimii yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa kuten muiden seurakuntien, kunnallisen varhaiskasvatuksen ja sosiaali-, koulu- ja nuorisotoimen sekä yhdistyksien kanssa. Nykyisin nuorisotyössä hyödynnetään internetiä, jonka avulla lapsille ja nuorille mahdollistetaan osallistuminen ja keskusteluapu nykyaikaisesti ja helposti saatavasti. Nuorisotyönohjaajan ydinosaaminen koostuu neljästä osa-alueesta: pedagogisesta, yhteisöllisestä ja yhteiskunnallisesta, organisaatio- ja kehittämisosaamisesta ja hengellisen työn arvo-osaamisesta. (Kirkon koulutuskeskus, 2010, 14, 16.)

Pedagogiseen osaamiseen kuuluu, että nuoristyönohjaaja osaa kristillisen kasvatuksen, kasteopetuksen ja hengellisen kasvun tukemisen. Nuorisotyönohjaajan on tunnettava sukupuolten kehitys ja hänen täytyy osata ottaa se huomioon. Hänen on myös osattava tukea eri-ikäisten kasvua ja osattava kohdata yksilöitä sekä ryhmiä. Nuorisotyönohjaajan pedagogiseen osaamiseen kuuluu myös kyky tukea perheitä kasvatuksessa. Yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen osaamiseen kuuluu yhteisöllisen ja osallistavan toiminnan osaaminen, erityisen tuen tarpeen tunnistaminen, sekä lastensuojelun toimintatappojen tunteminen. Nuorisotyönohjaajan täytyy myös tuntea kulttuurit ja perinteet niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti. (Kirkon koulutuskeskus, 2010, 16-18.)

Nuorisotyönohjaajan täytyy myös osata huomioida kulttuurien välisiä ennakkoluuloja ja konflikteja sekä pystyä ehkäisemään niitä. Nuorisotyönohjaajan työssä on tärkeää alueellinen ja valtakunnallinen vaikuttaminen ja lasten ja nuorten oikeuksien edistäminen, sekä täytyy tuntea lainsäädäntö, joka koskee lasten ja nuorten hyvinvointia. Organisaatio- ja kehittämisosaamiseen liittyy toiminnan ja talouden suunnittelua, kykyä arvioida laatua ja vaikuttavuutta, sekä oman työn ja toiminnan arviointia ja kirkon lainsäädännön tuntemista. Hengelliseen työhön ja arvo-osaamiseen liittyy teologian perusteiden tunteminen ja kyky välittää ihmisestä muuttuvassakin tilanteessa. Nuorisotyönohjaajalla täytyy myös olla diakonista osaamista, johon liittyy sielunhoidon osaaminen ja kyky tunnistaa eri ikäisten ihmisten keskustelutarpeita, taito kuunnella ja kyky soveltaa taitoja myös erityistä tukea tarvitsevien kanssa. (Kirkon koulutuskeskus, 2010, 16-18.)

4 TASA-ARVO KIRKONNUORISOTYÖSSÄ

4.1 Meemit – opitut käyttäytymismallit

Meemi tarkoittaa käyttäytymismallia, joka on kopioitu joltain toiselta ihmiseltä. Meemi voi tarkoittaa myös ideaa tai ohjetta. Blackmore kertoo, että Dawkinsin mukaan esimerkiksi uskonnot ovat meemiryhmiä, koska ne säilyvät elossa ja vaikuttavat kokonaisuun yhteiskuntaan. Esimerkiksi muodit, juhlamenot sekä tavat ovat myös meemiryhmiä, koska ne kopioituvat ihmiseltä toiselle aivojen, kirjojen tai keksintöjen kautta. Jokainen asia, jonka toinen on oppinut toiselta, on siis meemi. (Blackmore 1999, 27, 29-30; Aunger 2003, 25.)

Myös tiedot, taidot ja käyttäytymismallit, mitkä ihminen on jäljitellyt tai matkinut, ovat meemejä. Yhteen sopeutuneet meemikompleksit eli meemipleksit ovat meemiryhmiä, jotka kopioituvat paremmin ryhmässä kuin yksinään. (Blackmore. S, 1999, 46.) Meemipleksit ovat siis uskomusrakenteita, jotka ovat kytkeytyneet toisiinsa väittämistä ja uskomuksista (Jokinen, 2012, 218). Käytännössä meemipleksit ovat siis ryhmä käyttäytymismalleja, ideoita tai oletuksia, mitkä tukevat toisiaan ja luovat yhden ison kokonaisuuden eli meemipleksin.

Kaikkein merkittävin yhteiskuntarakenteellinen meemi eli rakenne sukupuolikon­tekstissa on yhteiskunnan horisontaalinen ja vertikaalinen segregatio. Yksityisellä alalla hallitsevat miehet, kun taas naisia rohkaistaan julkiselle puolelle. Julkisen alan työpaikat, kuten hyväntekeväisyysjärjestöt, terveys- ja sosiaaliala sekä päivähoito ovat naisvaltaisia aloja. Yhteiskunnan luoma segregatio sosiaalialalla vahvistaa naisten ja miesten rooleja niin, että se kertoo, mitkä työt ovat sopivia naisille ja mitkä miehille. (Malmi, 122-123, 2009.)

4.2 Tasa-arvo työpaikoilla

”Vähän enemmän arvoinen” tasa-arvokokemuksista työpaikoilla -tutkimukseen osallistuneet määrittivät useimmiten tasa-arvon yhtäläisinä mahdollisuuksina ja kunnioittavana kohteluna sukupuolesta riippumatta. Monet vastaajat pitivät

kunnioittavaa kohtelua sukupuolesta riippumatta laajana. He toivat esille, että heidän mielestään tasa-arvoiseen kohteluun liittyy esimerkiksi uskonnon, etnisen taustan ja seksuaalisen suuntautumisen huomioiminen. Haastatteluissa tuli ilmi, että miehet kokevat naisia harvemmin sukupuoleen kohdistunutta negatiivista eriarvoista kohtelua, minkä vuoksi miehet pitävät työpaikalla ja yhteiskunnassa olevaa tasa-arvoa ideaalina. Tutkimuksessa tulee myös ilmi, että kaikki haastatteluun osallistuneet eivät osanneet määritellä mitä kaikkea määritteitä tasa-arvoon kuuluu. (Pulkkinen, 2002, 21-22.)

Tasa-arvo barometrissa 2017 (2017), jossa mitataan sukupuolten asenteisiin, mielipiteisiin ja kokemuksiin liittyviä asenteita tasa-arvosta, tulee ilmi, että miesten ja naisten kokemusten välillä on suuri ero. Miehistä alle puolet (45 %) piti miehiä ja naisia tasa-arvoisena. Viisi prosenttia miehistä piti naisten asemaa parempana kuin miesten. Naisista yksi viidesosa (20 %) piti miehiä ja naisia tasa-arvoisena ja vain yksi prosentti naisista koki naisten aseman olevan parempi kuin miesten. (Tasa-arvo barometri 2017, 2017, 15, 20.)

”Vähän enemmän arvoinen” -tutkimuksessa tulee esille, että työnjako tai työajat sukupuolen mukaan, mainittiin harvemmin, kun kysyttiin tasa-arvosta. Sen sijaan palkka, yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautua, arvostuksen saaminen ja uralla etenemisen mahdollisuudet yhdistyivät tasa-arvoon. Pulkkisen mukaan saman yrityksen sisällä olevista osastoista toiset voivat olla naisvaltaisia ja toiset miesvaltaisia. Myös perinteiset käsitykset sukupuolittuneista töistä vaikuttavat työnjakoon. Tutkimuksessa tulee myös ilmi, että miehet kokevat naisia harvemmin sukupuoleen kohdistunutta negatiivista eriarvoista kohtelua, minkä vuoksi miehet pitävät työpaikalla ja yhteiskunnassa olevaa tasa-arvoa ideaalina. (Pulkkinen, 2002, 22-23.)

Tämä tulee myös esille tasa-arvo barometrin 2017 raportista, jossa kolmasosa naisista pitää omia mahdollisuuksiaan työelämässä yhtä hyvinä kuin miesten mahdollisuuksia. Miehistä puolestaan yli puolet piti omia mahdollisuuksiaan yhtä hyvinä naisten kanssa. (Tasa-arvo barometri 2017, 2017, 22.)

4.3 Tasa-arvo kirkossa

Vuonna 2011 tehdyssä kirkon työolobarometrissä vastanneista suurin osa (81 %) koki kirkon työpaikat tasa-arvoisiksi sukupuolten välillä. Miesvastaajista 90 prosenttia ja naisvastaajista 76 prosenttia koki, että tasa-arvo on toteutunut jokseenkin hyvin työpaikalla. Viisi prosenttia koki, että työpaikalla esiintyy jatkuvasti työpaikkakiusaamiseksi tai henkiseksi väkivallaksi tulkittavaa käyttäytymistä työkaivereilta. Hieman yli puolet vastaajista (52 %) koki, että samanlaista käyttäytymistä tapahtuu joskus omalla työpaikalla. (Kirkon työolobarometri, 2011, 28-29.)

Kirkossa esiintyy kahdenlaista naisten alistamista, mitkä ilmenevät teologisina ja raamatullisina ilmauksina naisten tehtävistä, sekä vähättelynä, ohittamisena ja työttömyytenä (Tsokkinen, 2019, 49). Tämä kertoo siitä, miksi naisten vastausprosentti tasa-arvon kokemiseen on pienempi.

Tutkimusjaksolla 2007-2011 syrjintä on yleisesti ottaen vähentynyt kirkon työpaikoilla. Kirkon työolobarometrin mukaan eri työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä väheni merkittäväksi, jopa kymmenellä prosentilla. Joka viides vastaaja arvioi, että omalla työpaikalla kohdistuu syrjintää työntekijäryhmiin. Myös sukupuoleen ja ikään kohdistuva syrjintä väheni kyseisellä tutkimusjaksolla. (Kirkon työolobarometri 2011, 31.)

4.4 Epäasiallinen kohtelu kirkossa

Julkisen alan työhyvinvoinnin 2016 julkaisussa tuli ilmi, että kirkon henkilöstöstä neljäsosa (25 %) oli kokenut viimeisen vuoden aikana kiusaamista tai epäasiallista kohtelua esimiehen tai työkaverin taholta. Kunta-alalla lukema oli vajaa kolmasosa (29 %). Kunta-alalla kiusaamista tai epäasiallista kohtelua koettiin eniten sosiaalialalla. (Julkisen alan työhyvinvointi 2016, 2016, 55-56.)

Vuonna 2018 tehdyn julkisen alan työhyvinvointiraportin mukaan (2018, 54) kirkon alalla noin kolmannes (32 %) oli kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työssään. Kunta-alalla henkilöstön kokemukset olivat pysyneet samoissa luvuissa (28 %). Molemmissa raporteissa kirkon alan kokemukset jakautuivat

tasaisesti eri työaloille, sekä vakituisille työntekijöille. Iällä ei ollut vaikutusta kokemuksiin epäasiallisesta kohtelusta. Kasvatuksen- ja terveystalojen työaloilla koettiin eniten kiusaamista tai epäasiallista kohtelua kunnan aloilla. (Julkisen alan työhyvinvointi 2016, 2016, 55; Julkisen alan työhyvinvointi 2018, 2018, 54.)

Kohti yhdenvertaisuutta kirkossa, yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen loppuraportissa (2010) kerrotaan, että lähes joka neljännes (23 %) kyselyyn vastanneista oli kokenut nykyisessä työyhteisössään häirintää tai vihamielistä asenneilmapiiriä viimeisten kahden vuoden aikana. Yleisemmin häirintää tai vihamielistä asenneilmapiiriä oli koettu tiettyyn ammatti- tai henkilöstöryhmään kuulumisen vuoksi. Kuusi prosenttia vastanneista oli kokenut häirintää tai vihamielistä ilmapiiriä sukupuoleen liittyen. Hieman alle kolmannes vastaajista (29 %) oli havainnut viimeisten kahden vuoden aikana muihin kohdistuvaa häirintää tai vihamielistä ilmapiiriä. (Kohti yhdenvertaisuutta kirkossa, yhdenvertaisuus ja kirkko, 2010, 9-10.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimustehtävä

Koska tutkimuksen tavoitteena oli kerätä kokemuksia, se toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullisella tutkimuksella pyritään esimerkiksi kuvaamaan ilmiöitä, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan ilmiölle teoreettisesti mielekäs tulkinta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

Päädyin tekemään teemahaastattelun, jotta aihetta olisi helpompi jäsentää. Jaoin haastattelun neljään teemaan, jotka olivat perustiedot, työyhteisö, yleiset asenteet ja syrjintä. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia, joilla on merkitystä liittyen ongelmanasetteluun tai tutkimustehtävään. Haastattelun teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen ja ne on valittu etukäteen. Kun tavoitteena on saada tieto mitä tai miksi ihminen ajattelee niin kuin ajattelee, on siitä paras keino saada selvyys ihmiseltä itseltään. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 72, 75.)

Haastattelun etu on joustavuus, koska siinä on mahdollisuus esittää kysymys uudestaan, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua aiheesta (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73). Haastattelun vahvuudet näkyivät myös toteutetuissa haastatteluissa, koska haastateltava ei välttämättä ymmärtänyt kysymystä tai vastasi epämääräisesti, jolloin oli helppoa korjata tai tarkentaa kysymystä ja vastausta. Haastattelutilanteissa piti kuitenkin olla varovainen, jotten olisi itse johdattanut haastateltavaa johonkin tiettyyn vastaukseen.

Huomasin haastattelujen edetessä, että osa kysymyksistä oli muotoiltu niin, että ne oli vaikea ymmärtää. Tässä vaiheessa haastattelun joustavuus erityisesti korostui, koska kysymyksiä pystyi muokkaamaan ja lisäksi niiden järjestystä pystyi vaihtamaan keskustelun kulun mukaan. Tuomi ja Sarajärvi (2009) tuovat saman asian esille, sillä heidän mukaansa ”joustavuus haastattelussa on myös se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä, kuin tutkija katsoo aiheelliseksi”. Haastattelun etuja on myös se, että haastateltavaksi voidaan valita henkilöitä,

joilla on kokemusta ja tietoa tutkittavasta aiheesta. (Tuomi ja Sarajärvi, 2009, 73-74.)

Laadin haastattelukysymyksiä (Liite 1) tukemaan opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä, jotka ovat seuraavat:

1. Millaisia ennakkoluuloja, asenteita tai rooliodotuksia esiintyy miehiä kohtaan kirkon nuorisotyössä?
2. Millaista epäasiallista kohtelua tai syrjintää miehet kokevat sukupuolen vuoksi kirkon nuorisotyössä?

5.2 Aineiston keruu

Haastateltavien valinta pitää olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 76). Tämän vuoksi haastattelin seitsemää kirkon nuorisotyönohjaajaa, jotka olivat olleet ammatissa 11-34 vuotta. Kaksi haastatteluista toteutui puhelinhaastatteluina ja loput viisi toteutuivat kasvokkain. Kaikki haastattelut äänitettiin myöhempää aineiston analyysiä varten. Kaikki haastateltavat olivat miehiä, koska opinnäytetyön tavoitteena on tutkia nimenomaan miesten kokemaa syrjintää kirkon nuorisotyössä. Haastateltavia oli kolmesta eri maakunnasta. Viidellä haastateltavista oli naisvaltainen tiimi.

Haastateltavat tavoitettiin yhteistyössä Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:n kautta. KNT ry laittoi yhteistyössä tekemämme saatekirjeen jäsenilleen tiedotteen mukana lokakuun 2019 alussa. Vapaaehtoisia ei ilmoittautunut tämän tiedotteen perusteella. KNT ry lähetti lokakuun 2019 lopussa keskitetysti miesjäsenilleen tiedotteen, että vapaaehtoisia kaivataan edelleen haastatteluun. Toisen tiedotteen jälkeen yhteydenottoja tuli kahdeksan, joista seitsemän kanssa sovittiin haastattelu. Haastattelut toteutettiin joulukuussa 2019.

Haastattelutilanteissa näkyi eroja. Kasvokkain tehdyissä haastatteluissa keskustelu oli luontevampaa ja vuoropuhelu oli helpompaa sen henkilökohtaisuuden vuoksi. Kasvokkain tehdyissä haastatteluissa molemmat osapuolet pystyivät lukemaan toisen ilmeitä ja eleitä, mikä helpotti esimerkiksi kysymysten

tarkentamista ja lisäkysymyksien esittämistä. Puhelinhaastattelut puolestaan eivät olleet niin luontevia ja esimerkiksi yhteydet saattoivat olla heikkoja, jolloin puhe oli epäselvää, mikä taas vaikutti nauhoituksen laatuun. Kasvokkain tehdyissä haastatteluissa itselleni jäi sellainen tunne, että haastateltavat eivät ehkä kertoneet tai eivät osanneet kertoa kaikkea mikä liittyi esitettyihin kysymyksiin. Mikko Lehtonen (Mies ja muutos, 1999, 87) kertoo, että vallitsevat mieheyden mallit ovat valikoivia ja niissä vaietaan monista keskeisistä kokemuksista. Tämä voi olla esimerkiksi syynä, miksi haastateltavat eivät osanneet kertoa kokemuksistaan.

5.3 Aineiston analyysi

Käytin aineiston analyysinä sisällönanalyysia, koska sillä analysoidaan kirjoitettua, kuultua ja nähtyä sisältöä. Sisällönanalyysissä etsitään merkityksiä tekstistä ja sillä pyritään saamaan tiivistetty ja ymmärrettävä kokonaisuus, sekä kuvataan dokumentin sisältöä sanallisesti. Kokosin vastaukset teemoittain, mikä helpotti aihepiirien ryhmittelyä. Teemoitus helpotti tunnistamaan aineistossa esiin tulleiden teemojen esiintymistä. Teemoitus oli myös järkevää, koska haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, joten teemat olivat tehtynä valmiiksi, jotta haastattelukysymykset tukisivat varsinaisia tutkimuskysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 91, 93, 103-104, 106.)

Aineiston pelkistämistä kutsutaan redusoinniksi. Redusointi aloitetaan siitä, että aineistosta karsitaan pois tutkimukselle epäolennainen. Pelkistin aineiston litte-roimalla eli kirjoitin haastattelut puhtaaksi, jolloin keräsin haastatteluista olennaiset ilmaukset liittyen tutkimukseeni. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 109.)

Analyysia aloittaessa tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Ryhmittelin haastattelut siten, että luokittelin samaa asiaa tarkoittavat käsitteet yhdeksi luokaksi, jonka pohjalta käsitteille muodostui niitä kuvaava yläkäsite. Käytin siis aineistolähteistä sisällönanalyysia, koska yhdistelin käsitteitä, joiden pohjalta sain vastaukset tutkimukseen. Tuomi ja Sarajärvi (2009) kertovat kirjassaan, että ”empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa esitetään empiirisestä aineistosta muodostunut

malli, käsitejärjestelmä, käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat”. Jaottelin haastattelusta saamani käsitteet teemoittain. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 110, 112-113.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Kokemukset sukupuolirooleista työyhteisössä

Haastatteluissa tuli esille, että miehet kokivat tiimihengen hyväksi haastatteluhetkellä sekä yhteisöllisyyden tärkeäksi työyhteisössä. Yksi haastateltavista vastasi esimerkiksi kysymykseen ”millainen työilmapiiri teillä on” (Liite1) seuraavasti:

”Mä koen, että tällä hetkellä, että vaikka meillä viime syksystä alkaen on ollu aika paljon vaihtuvuutta. Niin siitä huolimatta musta on kiva tulla töihi. Kiva kuulla, just porukoitten semmosta vitsailua ja tämmöstä. Ja kiva mennä kahvihuoneeseen, jossa on semmonen hauska pore. Et yleensä aina WhatsApp-ryhmässä tossa huhuillaan, ketkä lähtee syömään”.

Kysyttäessä ”kuunnellaanko sinua miehenä työyhteisössä” (Liite 1), haastateltavat kokivat pääsääntöisesti, että heitä kuunnellaan. Osa haastatteluun osallistuneista koki, että kuunnelluksi tulemiseen ei vaikuttanut sukupuoli vaan ennemminkin asema ja tehtävä työyhteisössä. Osa koki myös, että heitä kuunnellaan, koska he ovat työskennelleet työyhteisössä pitkään.

”Nuorisotyössä kyllä. Miestyöntekijänä kyllä. Maallikkona ei. Kun en ole pappi niin sananvaltani on rajallinen.”

”No joo kyllä kuunnellaan. Siinä on tietysti se, että on pitkään ollu tässä töissä. Että, tota on niiku virkaiältään kohta alkaa varmaan olee talon vanhimpia työntekijöitä ja sillä tavalla. Niin se varmaan tuo sen oman lisänsä siihen kokemukseen. Mä en tiedä, että liittyykö se tähän sukupuoleen niinkään, koska naispuoleinen kuka on tuossa mejän yhtenä työntekijänä, on sitten vielä minua 10 vuotta vanhempi. Niin yhtä lailla se kokemuksen ääni olis tämmösis asioissa.”

Haastatteluissa tuli myös esille, että kuulluksi tulemiseen vaikuttaa enemmän persoona kuin henkilön sukupuoli. Haastateltavat vastasivat esimerkiksi seuraavasti:

”Toisinaan joo toisinaan ei. Mä en tiää onko se sukupuolisidonnainen juttu vai onkse niiku tota persoonasidonnainen juttu. Ne on

työtapaajuttuja. Esimerkiks miten jotain hommii tehään tai. Se on osittain persoonaan ja osittain sukupuoleen liittyvää.”

”Kuunnellaan joo. Mä luulen, että tämmönen työyhteisökuuntelu riippuu ihan persoonasta. Että meilläkin on niiku mejän tiimis ihmisiä joita kuunnellaan vähemmän sen takia, että niiden tapa esittää on aggressiivisemmin vaikka ois samaa sukupuolta.”

Haastatteluissa tuli esille, että miehet eivät kokeneet, että sukupuolella on merkitystä työyhteisössä. Haastateltavat kertoivat, että persoonalla on enemmän vaikutusta työyhteisössä kuin sukupuolella. Heidän kokemuksensa oli kuitenkin, että miehet puhuvat suurempaan ja miettivät asioita yksinkertaisesti. Haastateltavat vastasivat kysymykseen ”näkykö työyhteisössä naisten ja miesten ero?” (Liite 1) seuraavasti:

”Ku ei oikeen voi sukupuolta erottaa persoonasta. Kyllä se vaikuttaa siihen, että on paljon naisia siihen niiku. Ku mä oon käsittäny, että miesten tapa tehdä juttuja on suoraviivasempi. Ja sit taas naiset kattooko ne sitten monelta kannalta ja ne halua keskustella ja avata ja kysyy mielipiteitä.”

”Mulla on vähän niiku semmonen muttu, että mies saattaa käsittää tilannatta tilanteena ja hetkenä. Eikä niinkään ajatella et siihen tilanteeseen, sillä hetkellä liittys tämmönen sukupuolittaminen.”

”Ei silleen. Mun mielestä se sukupuolisuus on toisarvoinen. sitä ei tee sukupuolella vaan ihmisinä sitä töitä”

Haastateltavat kokivat, että nuorisotyössä sukupuolten erot johtuivat pitkälti sukupuolirooleista. Sukupuoliroolit näyttäytyivät perinteisinä miesten ja naisten rooleina. Esimerkiksi yksi haastateltava vastasi kysymykseen ”näkykö työssäsi sukupuolten erot” (Liite 1) seuraavasti:

”Että tota varsinkin kerhoa on itse pitämässä, niin sit annetaan niille jossain kohtaa mahdollisuus valita, meneekö ne pelaamaan pallopelejä ne kerholaiset, vai toiselle puolelle leikkimään jotain leikkejä. Ja sit se on monesti niin, että minä vedän sen pallopelin ja sitten mahdollisesti toinen naistyöntekijä vetää sitten sen leikkipuolen.”

Suurin ero sukupuolten välillä oli, että miestyöntekijät kokivat, etteivät nuoret kerro heille huoliaan yhtä helposti kuin naispuoliselle työntekijälle.

Kirkon nuorisotyönohjaajan osaamiseen kuuluu sielunhoidon osaaminen, eli keskustelu ja tukeminen vaikeissa asioissa, silti osa miehistä koki keskustelun seksuaalisuudesta ja parisuhteista vaikeaksi. Heidän mielestään on parempi, että nainen menee keskustelemaan nuoren kanssa vaikeista asioista. Osa miehistä kuitenkin pohti, että pitäisikö keskustelutaitoja harjoitella ja kehittää.

”Sitten jos nähään jotain itkeviä teinityttöjä sit se on ehkä kaikkien kannalta parempi, et sinne menee joku naistyöntekijä.”

”No jos tullaan tähän tämmöseen niiku sukupuolisuuteen, tämmöseen suku, mitä nää on, seksuaalisuus näihin suuntautuneisuus kaikkiin tämmösiin systeemeihin ja näihin. Jos niitä nuorten kanssa käsitellään niin mä luulen, että tämmösten vähän nuorempien naisten kanssa, ku niitä asioita käyään läpi, niin ehkä se kynnys keskustelunavauksille ja tämmösiin on matalampi.”

”Mulle ei tuu semmosta et joku tulis tilittää mulle. Jos ylipäättään ajattelee, joku seurusteluongelma niin harvoin ne tulee miesten korviin”

”Periaatteessa ei näy, mutta nuoret kertoo eri asioita toiselle ku mulle. Tavallaan se, että nainen osaa kysyä oikeita kysymyksiä. Mut ei se muuten näy. Mä oon miettiny pitäskö kehittää sitä taitoo. Vai onko se, että ku on mies sitten ne ei samoja asioita kerro mulle.”

6.2 Odotukset miestyöntekijänä

Kysymykseen ”onko sinua kohtaan ollut odotuksia miestyöntekijänä” (Liite 1) haastateltavat vastasivat pääsääntöisesti, että odotukset näkyvät perinteisinä sukupuolirooleina, kuten edellisessä kappaleessa tuli ilmi. Miehet kokivat, että odotukset tulivat esille erityisesti kurinpidollisissa ongelmatilanteissa ja leirielämässä.

”No on varmaan. Siis tota luulen, että se on just tuolla leirimaailmassa et sellaset tietyt, jos tulee ongelmatilanteita niin se saattaa mennä luontevammin niin että jos jotku pojat on nyrkkiherrasilla niin mie meen puuttumaan tilanteeseen.”

”Osa tietenkin olettaa sit tietenkin, että just leiritilanteessa on se jämmä ja jotenkin semmonen isäntä talossa tyyppinen kurinpitäjä. En

sano et nainen väistyy ja sanoo että tee sinä. Vaan sen jotenkin aistii. Se tuntuu luonnolliselta.”

”Ehkä mies otetaan vakavammin, on helpompi komentaa tai tulla otetuksi vakavasti rajoitustilanteissa.”

”Tavallaan siinäkin on sitten ollu jonkunlaisia odotuksia, että mä oon miehenä ollu vetämässä leiriä. On aateltu, että mä saan poikia paremmin pysymään ruodussa, ku mä oon mies.”

Haastateltavat kokivat itse, että heidän kuuluu mennä tilanteisiin, joissa tarvitaan auktoriteettia. Vaikka haastateltavat kokivat edellisessä osiossa, että heiltä myös odotettiin sitä muun työyhteisön osalta. Kysymykseen ”onko sinulla odotuksia itseäsi kohtaan miestyöntekijänä” (Liite 1) yksi haastateltava vastasi seuraavasti:

”Se on varmaan itestä lähtösin se niinkun puhuin näistä ongelmatilanteista, et se on niinku monesti kaikkien kannalta parempi, että menee niinku mikä on itelle luonteenomasinta tapa toimia.”

Miehet kokivat myös, että heidän täytyy olla ”miehen mallina” nuorille ja lapsille, joilla on esimerkiksi rikkinäinen perhe tai heidän isäsuhteensa on heikko. Roolimallina oleminen tuli esille haastatteluissa esimerkiksi seuraavalla tavalla:

”Kyllä on erittäin paljon. Mä haluan kumminkin olla miehen malli. Meillä on nuoria tyttöjä ja jos mä haluan olla miehen malli se on erittäin vastuullinen tehtävä, et sä et oo liian läheinen, etkä liian kaukainen. Olla siinä oikeella paikalla. Se on erittäin vaativaa. Myöskin lapsille on sama.”

Osa vastaajista kertoi, etteivät ole edes ajatelleet, että heitä kohtaan olisi työyhteisössä jotain odotuksia sukupuolensa vuoksi. Osa vastaajista koki, ettei työ ole sukupuoliorientoitunutta, kuten aikaisemmin tässä kappaleessa tuli ilmi, ja näin ollen heillä ei ollut odotuksia itseään kohtaan juuri ”miestyöntekijänä”.

”Ei varmaan sinänsä. jos onkin niin ne ei oo tietosia”

”Mä luulen et ne ei liity sukupuoleen.”

”Ei sitä osaa edes ajatella että oisko odotuksia miestyöntekijänä. Musta se ei oo niinkää sukupuolikysymys. niiku se työ tehään mikä on annettu.”

6.3 Miesten kokema syrjintä kirkon nuorisotyössä

Haastatelluista miestyöntekijöistä kolme oli kokenut omasta mielestään häirintää, syrjintää tai epäasiallista kohtelua sukupuolen vuoksi. Yksi haastateltava oli kokenut epäasiallista kohtelua myös työyhteisön ulkopuolelta. Yksi haastateltavista oli kokenut, että hänen mieskollegaansa kohtaan oli käyttäydytty edellä mainitulla tavalla. Vastajat olivat kokeneet epäasiallista kohtelua lähinnä työuran alussa. Epäasiallinen kohtelu ilmeni ”pojitteluna”. Haastateltavat vastasivat haastattelussa kysymykseen ”oletko kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua sukupuolesi vuoksi” (Liite 1) seuraavasti:

”Joskus sillo työuran alussa, kun olinkohan minä 23, kun minä täällä alotin töissä. Semmosta pojittelua ja sellasta saatto olla kokeneempien seurakuntalaisten suunnalta. Mie jotenkin en niin vakavasti oo sitä koskaan ottanu, tai on osannu silleen siihen suhtautua siihen silleen tietyllä tavalla huumorilla. Ja jos sit sattu, jos joku työyhteisöstä käytti poika sanaa niin sitten, jossain kohtaa otti keskustelun, et rupeeksä maksamaan viikkorahaa sitten meille, jos pojitellaan.”

”Ensimmäisessä työpaikassa tuli semmonen ehkä selkee sellanen. Liittyty tietenkin siihen et on nuori. Mutta sen yhden ainoan kerran oon kuullu semmosta niiku pojitteluu. Työkaveri jutteli jonkun tuttunsa kaa. Toinen sano et sähän oot poikanen vielä. Leiriläiset oli siinä kuuntelemassa. Onneks pysty laittamaan takasin heti siinä. Sainoin sit suoraan työ ootte sit vanhoja akkoja. Se jäi siihen ja sen jälkeen ei pojittelua kuulunu.”

Yksi vastaajista kertoi, että oli kokenut syrjintää. Vastaja kuvasi tilannetta seuraavalla tavalla:

”Hän kysy minkälainen on hyvä kirkkoherra. Me määriteltiin, et jämmäkkä ja semmonen, joka pitää kuria. Seuraava kysymys oli, että eikö nainen voi olla hyvä kirkkoherra. Ja me ei puhuttu sanaakaan sukupuolesta. Me oltiin kaikki, että mitä? Se on oikeestaan ainut kerta, ku mä oon kokenu semmosta et jotenkin syrjimisistä siinä mielessä, että hän oletti, että mä oon soviniisti, vaikka mä tunnen että mä oon ennemminkin feministi. Se oli hirveen loukkaavaa. Ne oli mun

*työajan raskaimat ajat. Heti ku näki sen naisen niin rupes vituttaa.
Sitä jatku semmosen 2 vuotta. Se oli aika raskasta aikaa.”*

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Miehet kirkon nuorisotyössä kokevat työyhteisönsä hengen pääsääntöisesti hyväksi. Tämä näkyy yhteisinä ruokailuhetkinä ja vitsailuna. He kokevat, että työyhteisössä ei ole väliä sukupuolella vaan pikemminkin persoonalla. Persoonien erot näkyvät työtavoissa ja tavalla esittää asiansa. Miehet kuitenkin kokevat, että miehet tekevät asioita suoraviivaisemmin ja puhuvat suoraan, kun naiset puolestaan haluavat pohtia asioita enemmän ennen kuin toimivat. Haastateltavien kokemusta tukee Taantuvan tasa-arvon kirkko (2019) julkaisussa esille tulleen huomion, että naiset taas esimerkiksi tarkastelevat lapsuuttaan, kouluajojaan ja työhaastattelujaan, joiden pohjalta he huomaavat kuinka paljon sukupuoliroolit ovat vaikuttaneet siihen, miten ja mitä heistä puhutaan, sekä mitä heistä on oletettu sukupuolen vuoksi (Tsokkinen, 2019, 50).

Haastateltujen kirkon nuorisotyöntekijöiden mielestä kuulluksi tulemista vähensi esimerkiksi se, että asian esittää aggressiivisesti tai asian esittäjä ei kuulu tiettyyn työntekijäryhmään, kuten papistoon. Sukupuolten erot kirkon nuorisotyössä näkyivät tavanomaisina sukupuolirooleina. Miehet ovat yleensä ne, jotka pelaavat esimerkiksi pallopelejä lasten ja nuorten kanssa, kun taas naiset esimerkiksi leikkivät, askartelevat ja keskustelevat nuorten kanssa syvällisistä ja vaikeista asioista. Sama sukupuoliroolien jakautuma näkyy myös esimerkiksi päiväkodeissa, joissa miestyöntekijöiden leimallinen erityisalue on liikunta. Urheilu on miehille tärkeä osa maskuliinisuutta, jonka kautta tunteiden imaiseminen miehille on sallittua (Sipilä & Tiihonen, 1994, 122-123).

Kirkon nuorisotyönohjaajan osaamiseen kuuluu sielunhoidon osaaminen (Kirkon koulutuskeskus, 2010, 18.) eli keskustelu ja tukeminen vaikeissa asioissa. Nuoret eivät tule keskustelemaan miehille yhtä helposti kuin naisille, vaikka osa haastatelluista miehistä haluaisi keskustella nuorten kanssa. Miehet haluaisivat oppia herkkyyttä ja kykyä kohdata nuoret myös vaikeiden asioiden äärellä, kun taas toisaalta osa miehistä kokee, että naisen on parempi hoitaa keskustelutilanteet.

Myös feminismin toisen aallon mukaan miesten pitäisi kehittää heidän feminiinisiä piirteitään, kuten herkkyyttä ja myötätuntoa (Malmi, 2009, 36).

Miehiä kohtaan asetetut odotukset työyhteisöltä liittyvät kurinpidollisiin asioihin, jotka näkyvät etenkin leireillä. Sekä miehet itse, että muut työyhteisössä, odottavat, että mies on se, joka menee tilanteisiin, joissa tarvitaan auktoriteettia. Miehet eivät koe, että naiset eivät haluaisi ratkoa ongelmatilanteita. Miehet kokevat, että ”isäntänä” oleminen on heille luontaista ja he itse hakeutuvat näihin tilanteisiin. Miehet odottavat siis itseltään roolia, joka voi olla heille haitallinen, vaikka he eivät itse tätä ajattelisikaan. Miehet ovat siis omaksuneet esimerkiksi Pasi Malmin mainitsemia meemipleksejä (Jokinen, 2012, 218), jotka ovat uskomusrakenteita, ja jotka ovat kytkeytyneet toisiinsa väittämistä ja uskomuksista.

Haastatteluiden perusteella kirkon nuorisotyössä näkyy vahvasti perinteiset rooliodotukset. Rooliodotukset ilmentävät, että miestyöntekijä on voimakas, järjestyksen pitäjä ja peloton, ja joka hoitaa hankalat tilanteet. (Malmi, 2009, 17; Sipilä & Tiihonen, 1994, 67; Tsokkinen, 2019, 34.) Sekä odotukset ongelmatilanteista, kuin myös miesten omat kokemukset keskusteluiden käymisestä nuorten kanssa, tuovat esille perinteisiä roolimalleja ja -odotuksia. Kuten teoriaosassa tulee esille, väkivallan nähdään kuuluvan miehisyyteen, kun taas hoivaaminen kuuluu femiinisyyteen. (Sipilä & Tiihonen, 1994, 66.)

Vaikka miehiä kohtaan on rooliodotuksia, he eivät ole itse ajatelleet, että heillä olisi odotuksia itseään kohtaan, koska he ovat miestyöntekijöitä. Sama tulee myös esille kirjassa ”taantuvan tasa-arvon kirkko”, jossa Salla Ranta (Tsokkinen, 2019, 47) kertoo kuulleensa miehen sanovan ”*naiset pohtivat naisena olemista, mutta miehet eivät pohdi miehenä olemista*”.

Kuten kokemuksesta työyhteisössä, myös miesten omissa odotuksissa tulee esille, että sukupuolella ei ole väliä. Miehet kokevat, että työ on työtä, eikä sitä tehdä sukupuolella vaan persoonalla. Vaikka suurin osa miehistä kokee, että heillä ei ole odotuksia itseään kohtaan, osa miehistä kokee, että on tärkeää olla lapsille ja nuorille ”miehen mallina”. Tämä on tärkeää avioerojen yleistymisen vuoksi. Lapsen kasvuympäristössä olevien miehien on toivottu korvaavan isän

läsnäoloa. Näin lapsi saa käsityksen miehenä olemisesta ja voi sen avulla rakentaa omaa sukupuoli-identiteettiänsä. Erityisesti poikien kehityksen kannalta on katsottu tärkeänä, että heillä on miehen roolimalli. (Sipilä & Tiihonen, 1994, 120.)

Miesten kokemukset syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta liittyivät lähinnä työuran alkuaikoihin, jolloin he ovat olleet nuoria työntekijöitä. He ovat kohdanneet ”pojittelua” muiden kuullen, mikä on ollut heille epäsuotuista. Miehet ovat selviytyneet tilanteista verbaalisesti, minkä jälkeen he eivät ole kokeneet epäasiallista kohtelua työssään. Haastatteluissa tuli esille yksi tilanne, joka oli koettu syrjintänä. Syrjintäkokemus liittyi työntekijän identiteetin loukkaamiseen. Päivi Vähäkangas (Tsokkinen 2019, 11) kertoo kokemastaan vastaavanlaisesta tilanteesta, joka kohdistui häneen itseensä. Hän kertoo, että häneltä oli kysytty, että eikö paikkaan ollut yhtään kunnollista hakijaa eli miestä. Vähäkangas kertoo, että hänet nähtiin vain naispappina. Ei pappina, ei yksilönä, eikä ihmisenä. (2019, 12). Syrjintäkokemuksen omaava mies tunsu samalla tavalla, ettei häntä pidetty ihmisenä vaan miehenä.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen pohdinta

Oma kokemukseni on, että sosiaalialalla esiintyy miehiin kohdistunutta syrjintää ja epätasa-arvoista kohtelua. Itse kohtaamani syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on liittynyt seksuaalisiin vihjailuihin vanhemmilta naiskollegoilta, sekä haastaviin tilanteisiin, joissa on käytetty rajoitustoimenpiteitä. Esimerkiksi esimieheni on kysynyt ”Missä olivat kaikki miehet?”, kun rajoitustoimenpidettä oli suorittamassa vain naisia. Itse koin tämä epäedulliseen asemaan laittamisena, koska kaikki työntekijät ovat saaneet tarvittavat koulutuksen työn suorittamiseen. Esimiehen kommentti ruokkii myös muita ajattelemaan, että ”miesten pitäisi ainoastaan olla näissä tilanteissa”. Sen vuoksi tässä tutkimuksessa tutkittiin, näkyykö kirkon nuorisotyössä samanlaisia asenteita miehiä kohtaan.

Teoriaa ja tietoa oli vaikea lähteä kirjoittamaan, sillä vielä ei ole paljoakaan tutkimustietoa juuri miesten kokemasta syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Purkaessani haastatteluja ja vertailllessani niitä teoriaan, huomasin haastattelukysymyksistäni kysymyksiä, joita olisi voinut muokata tai jotka puuttuivat kokonaan haastattelukysymyksistä. Lisäksi jäin miettimään olisiko myös naisten mielipide miesten kokemasta syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ollut tarpeen? Uskon, että näin vastauksiin olisi voinut tulla lisää tilanteita, joissa miehiä kohtaan esiintyy odotuksia sen vuoksi, että he ovat miehiä.

Haastatteluiden perusteella selvisi, että nuorisotyössä työskentelevät miehet eivät juurikaan koe epätasa-arvoisuutta tai syrjintää, mikä on hyvä asia. Itse sain sen kokemuksen, että työyhteisöissä on rakenteellisia ja sukupuolittuneita stereotyyppisiä roolimalleja, joita on vaikea purkaa. Mielestäni miehet asettavat itse itsensä tilanteisiin, jotka saattavat olla heille epäsuotuisia. Asia on uusi ja sitä on hyvä pohtia ja edistää. Haastatteluissa ja keskusteluissa tutkimuksesta, joita olen käynyt ihmisten kanssa, on tullut esille, että kukaan ei ole oikein ajatellut, että juuri mies voisi kokea syrjintää. Tämän vuoksi on tärkeää, että asiasta herätetään keskustelua ja tuodaan asiaa esille.

Isäni on ollut viikot töissä pois kotoa lapsuusaikanani, joten olen kasvanut naisvaltaisessa ympäristössä. Uskon lapsuuteni vuoksi ajautuneeni työskentelemään ja opiskelemaan sosiaalialalle, joka on naisvaltainen ala ja jota sen luonteen (hoivavietti) vuoksi ehkä pidetäänkin enemmän naisille sopivana. Omasta mielestäni itse edustan miestä, joka poikkeaa odotetuista roolimalleista ja viimeistään pyrin siihen tämän tutkimuksen jälkeen.

Olen huomannut opinnäytetyöskentelyni aikana itsessäni meemipleksejä, jotka olen oppinut isältäni ja muilta lähelläni olevista aikuisista miehistä. Toivon, että olen saanut myös muita ajattelemaan tutkimuksellani, tehdyillä haastatteluilla ja keskusteluilla, että myös mies voi kokea syrjintää, eikä miehen tarvitse aina kestää ja ottaa vastaan kaikkea. Toivon, että myös miehet osaisivat olla sensitiivisiä ja herkkiä. Haastatteluissa tuli ilmi, että se on miehille vaikeaa. Tutkimuksen ajankohtaisuus on siis tärkeää, sillä myös niiden miesten ääni pitäisi saada esille, jotka eroavat yhteiskunnan luomista rooli-odotuksista.

Nykyajan ja tulevan ajan nuoret ajattelevat näitä asioita enemmän, koska tasa-arvokysymykset ovat nykyisin enemmän läsnä kuin ennen. Aihetta tullaan tulevaisuudessa tutkimaan lisää ja jos muut eivät asiaa ole tutkineet, niin jatkan itse tätä tutkimusta mahdollisissa jatko-opinnoissani.

8.2 Ammatillinen pohdinta

Tutkimuksesta sain ammatillista näkökulmaa ja oppia kirkon nuorisotyöstä, sekä sen kehityksestä ja historiasta. Tietoa, jota sain haastatteluiden kautta, ei löydy kirjoista, joten haastattelut olivat tärkeää pääomaa oman ammatti-identiteetin löytämiseen ja kasvattamiseen.

Opinnäytetyöprosessin aikana kiinnitin huomiota perinteisiin sukupuolirooleihin omalla työpaikallani, vaikka tiedostin jo niiden olemassaolon. Aloin tuomaan aktiivisesti keskustelua aiheesta työyhteisössä, minkä vuoksi myös muu työyhteisö alkoi kiinnittämään huomiota vallitseviin rooli-odotuksiin.

Opinnäytetyöni käsitteli sukupuolisuutta perinteisten miehen ja naisen roolin kannalta, mutta on hyvä muistaa, että ne eivät ole ainoat sukupuolet, jotka ovat olemassa. Nykyisin sukupuolisuus ymmärretään olevan moninainen, minkä vuoksi ihmiset täytyy ottaa huomioon mahdollisesti myös muina kuin perinteisenä miehenä tai naisena. Varsinkin nuorten kanssa työskennellessä on tärkeää kohdata heidät sukupuolisensitiivisesti ja antaa tilaa olla oma itsensä. Haastatteluissa tuli esille, että miestyöntekijät haluavat olla nimenomaan miehen mallina. On kuitenkin tärkeää, että aikuinen, joka on ammattilainen, ottaa nuoren vastaan juuri sellaisena kuin hän on. Aikuiset, jotka työskentelevät nuorten parissa, ovat tärkeässä roolissa heidän kasvussaan ja aikuinen pystyy vaikuttamaan omalla toiminnallaan nuoren hyvinvointiin. Sukupuolisensitiivisellä työotteella annetaan nuorelle tunne, että hänen ei tarvitse olla muuta kuin sitä, mitä hän on. Tällä tavalla voidaan ehkäistä nuorten syrjäytymistä.

8.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen pääasialliset eettiset ongelmat liittyvät haastateltavien informoimiseen, aineiston keräämiseen ja analyysissa käytettävien menetelmien luotettavuus, anonyymisyys ja tutkimustulosten esittämistapa (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 128). Tässä tutkimuksessa haastatteluun tulevia informoitiin haastattelun teemasta jo saatekirjeessä ja aihealue ja teemat käytiin läpi vielä ennen haastattelun alkua. Aineisto kerättiin nauhoittamalla puhelimella ja tietokoneella, joihin muilla ei ollut mahdollista kirjautua. Tulosten eli haastatteluissa tulleiden vastausten muotoa muutettiin, jos niissä esiintyi esimerkiksi ihmisen nimi tai jokin muu seikka, josta haastateltavan olisi voinut tunnistaa. Lopuksi vielä varmistin haastateltavilta, että heidän tuottamaa materiaalia saadaan käyttää tutkimuksessa.

Eettisyys on sitä, että haastateltavalle kerrotaan tutkimuksen tavoitteet, menetelmät, joilla tutkimus tehdään ja mahdolliset riskit. Haastateltavan on oltava myös vapaaehtoisesti haasteltavana ja hänellä on oikeus kieltäytyä haastattelusta. Haastateltavalla on myös oikeus irtaantua tutkimuksesta, milloin vain ja kieltää sellaisen aineiston käytön, joka koskee häntä. Eettisyyteen kuuluu myös, ettei haastateltaville aiheudu haittaa tai vahinkoa haastatteluun osallistumisesta.

Haastattelut tulee olla luottamuksellisia eikä aineistoa tule luovuttaa ulkopuolisille. Haastattelussa tulleita tietoja ei saa käyttää muuhun tarkoitukseen. Haastateltavat tulee olla nimettömiä ja vaikka nimen kertomiseen olisi lupa, on hyvä, ettei sitä kerrota. Tutkimuksen tekijän tulee myös pitää kiinni sopimuksista, joita haastateltavan kanssa on tehty eikä hän vaaranna tutkimuksen rehellisyyttä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 131.)

LÄHTEET

- Aunger, R. (toim.) (2000). Darwinizing Culture: The Status of Memetics as a Science. New York. Oxford University Press.
- Blackmore, S. (2000). Meemit-kulttuurigeenit (Suom. O, Saarinen). Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jokinen, A. (toim.) (1999). Mies ja Muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja. Vammala. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Jokinen, A. (toim.) (2016). *Mies kysymys. Miesliike, -työ, -tutkimus ja tasa-arvopolitiikka*. Saatavilla 1.4.2019 http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68022/mieskysymys_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry. Liitto. Saatavilla 1.4.2019 <https://www.knt.fi/liitto/>
- Kirkon koulutuskeskus. Kirkon hengellisten ammattien ydinosaaminen 2010. Saatavilla 29.3.2020 <http://kap-peli.evl.fi/KKHAsha.nsf/7b71ae23c1dcb5bcc22572980062dd0b/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/%24FILE/Kirkon%20hengellisen%20tyon%20ammattien%20ydinosaaminen%20300310%20%20lopullinen.pdf>
- Kirkontilastopalvelu. Henkilöstö tilasto 2019. Saatavilla 12.2.2020 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=101>
- Launonen, Pekka 2004. Nuorisonohjaajasta nuorisotyönohjaajaksi. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus ja ammattitaidon muuttuvat tulkinnat 1949–1996. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu A Tutkimuksia 8. Diss. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Malmi, P (2009) Discrimination against men: appearance and causes in the context of a modern welfare state. (Väitöskirja, Lapin yliopisto) Saatavilla 12.2.2020 https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61748/Pasi_Malmi_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pulkinen, P. (2002). ”Vähän enemmän arvoinen” Tutkimus tasa-arvokemuksista työpaikalla. Helsinki. Hakapaino Oy.
- Sipilä, J & Tiihonen, A. (toim.) (1994). Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Tampere. Vastapaino.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo. lainsäädäntö. Saatavilla 1.4.2019 <https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>
- Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon työmarkkinailaitos. Ajankohtaista. Kyselyt. Aiemmat-kyselyt. Kirkon työolobarometri 2011. Saatavilla 12.2.2020 https://evl.fi/documents/1327140/42549564/ttk_kirkon_tyolobarometri_2011.pdf/97d29e41-3b37-4536-5eec-32101343cc79
- Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon työmarkkinailaitos. Ajankohtaista. Kyselyt. Aiemmat-kyselyt. Julkisen alan työhyvinvointi 2016. Saatavilla

- 12.2.2020. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>
- Suomen ev.lut. kirkko. Tietoa kirkosta. Tilastotietoa. Henkilöstö. Saatavilla 1.4.2019 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/tilastotietoa/henkilosto>
- Suomen ev.lut. kirkko. Tietoa kirkosta. Töissä kirkossa. Ammatit. Nuorisotyönohjaaja. Saatavilla 1.4.2019 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammait/nuorisotyönohjaaja>
- Tasa-arvovaltuutettu. Mikä on syrjintää. Saatavilla 1.4.2019 <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-syrjintaa>
- Tasa-arvovaltuutettu. Syrjintä työelämässä. Saatavilla 1.4.2019 <https://www.tasa-arvo.fi/syrjinta-työelämässä>
- Tsokkinen, A. (toim.) (2019). Taantuvan tasa-arvon kirkko. Helsinki. Kustantamo S&S.
- Työturvallisuus keskus. Työturvallisuus ja työsuojelu. Työturvallisuuden perusteet. Työyhteisö. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Saatavilla 2.5.2020 https://ttk.fi/työturvallisuus_ja_työsuojelu/työturvallisuuden_perusteet/työyhteisö/häirintä_ja_epäasiallinen_kohtelu
- Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuus ja työsuojelu. Toimialakohtaista tietoa. Kunta ja seurakunta. Kunta-alan ja kirkon alan työhyvinvointi. tutkimusraportti. julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Saatavilla 29.3.2020 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>
- Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuus ja työsuojelu. Toimialakohtaista tietoa. Kunta ja seurakunta. Kunta-alan ja kirkon alan työhyvinvointi. tutkimusraportti. julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Saatavilla 16.2.2020 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>
- Valto valtioneuvoston julkaisuarkisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Julkaisut. Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Saatavilla 12.2.2020 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75541/okmtr18.pdf?sequence>

LIITE 1. HAASTATTELURUNKO

Alkutiedot

1. Kauan olet ollut ammatissa?
2. Missä olet opiskellut?
3. Millaista työsi on?
4. Oliko työ sellaista kuin opiskeluaikana koit?
5. Miksi mielestäsi alalla on töissä vähemmän miehiä kuin naisia?

Työyhteisö

6. Pystytkö hyödyntämään omaa ammattitaitoasi työssäsi?
7. Kuunnellaanko sinua työyhteisössäsi?
8. Millainen työilmapiiri työyhteisössäsi on?
9. Onko työyhteisöllä odotuksia sinua kohtaan? Jos vastasit kyllä, niin millaisia?

Asenteet

10. Onko sinua kohtaan ollut ennakkoasenteita?
11. Onko sinulla ollut itseäsi kohtaan ennakko asenteita sukupuolen vuoksi?
12. Näkyykö työssäsi sukupuolten erot?

Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu

13. Oletko kokenut syrjintää tai onko sinut laitettu epäedulliseen asemaan sukupuolen vuoksi?

LIITE 2. SAATEKIRJE

”Onko kirkko tasa-arvoinen työpaikka? Nyt sinulla, joka työskentelet kirkon kasvatuksen ja nuorisotyön parissa, on mahdollisuus kertoa omista kokemuksistasi kirkon alalla työskentelystä. Ilmoittautumalla voit osallistua haastatteluun, jonka pohjalta teen tutkimuksen kirkon alan tasa-arvoisuudesta sukupuolten välillä. Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti. Tutkimus ja haastattelut ovat osa opinäytetyötäni, jonka teen yhteistyössä KNT ry:n kanssa.”

Kalle Kämäräinen