

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia poliisiorganisaatiossa

Aki Rantahuhta

11/2022

TIIVISTELMÄ

Aki Rantahuhta: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia poliisiorganisaatiossa

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen opinnäytetyö

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Juha Nuortama, Jussi Hakaniemi ja Timo Korander

Tutkinto: Poliisi (ylempi AMK)

Poliisin tehtävänä on suojata yhteiskuntamme oikeusjärjestelmää sekä yleistä turvallisuutta ja järjestystä. Poliisin tulee ennalta estää, paljastaa, selvittää ja saattaa syyteharkintaan tapahtuvia tai tapahtuneita rikoksia. Tätä työtä tehdessään poliisin tulee noudattaa ehdotonta puolueettomuutta ja asiallisuutta riippumatta tapahtuneesta rikoksesta tai henkilön etnisestä taustasta, uskonnosta, poliittisesta vakaumuksesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Poliisin omat näkemykset tai mielialat eivät missään muodossa vaikuttaa hälytystehtävien tai tutkittavien asioiden hoitamiseen.

Tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvilla, poliisin virassa olevilla poliiseilla on siitä, miten poliisi kohtelee asiakkaita tehtävillä sekä miten poliisit kohtelevat vähemmistöön kuuluvia virkatovereita. Laadullisen tutkimuksen aineisto kerättiin suorittamalla puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Työssä selvitettiin vähemmistöön kuuluvien poliisien kokemuksia siitä, miten seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen on vaikuttanut työssä jaksamiseen, miten työyhteisö on kohdellut vähemmistöön kuuluvia henkilöitä sekä onko kuuluminen vähemmistöön vaikuttanut toimenkuvaan tai uralla etenemiseen.

Tutkimustulosten mukaan suomalainen poliisi on pääsääntöisesti asiallinen kohdatessaan vähemmistöön kuuluvia asiakkaita tai virkatovereita. Kuitenkin on havaittavissa myös epäasiallista kielenkäyttöä hälytystehtävien jälkeen, kun asiakas ei ole enää partion kanssa tekemisissä. Virkatovereita kohtaan ei ollut havaittavissa työpaikkakiusaamista, eristämistä työyhteisön ulkopuolelle, väkivaltaa tai virkatoverin jättämistä hätään hälytystehtävillä. Kuuluminen vähemmistöön ei myöskään ollut vaikuttanut toimenkuvaan, mutta varmuutta vaikutuksesta uralla etenemiseen ei tässä tutkimuksessa saatu.

Poliisiorganisaatiossa on selkeästi tarvetta koulutukselle, jolla voidaan vähentää ennakkoluuloja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan. Epäasialliseen kielenkäyttöön ja käytökseen tulee myös puuttua matalalla kynnyksellä. Pesu- ja pukutilojen osoittaminen sukupuolivähemmistöille tulisi ottaa huomioon paremmin. Lisäksi tulisi harkita erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvien rikostutkijoiden kouluttamista tehtävänsä, jolloin kyseisten asiakkaiden kohtaaminen olisi varmasti helpompaa ja poliisilla olisi paremmat edellytykset luoda toimivia yhteistyökanavia vähemmistöjen suuntaan.

Sivumäärä: 67+3

Tarkastuskuukausi ja vuosi: Marraskuu 2022

Avainsanat: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, poliisikulttuuri, syrjintä, vähemmistö-stressi

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Suomalainen yhteiskunta ja vähemmistöt	2
1.2 Koulutus ja työyhteisöt	3
2 Käsitteet	5
2.1 Seksuaaliset vähemmistöt	8
2.2 Sukupuoliset vähemmistöt	11
2.3 Ulostuleminen, kertominen kuulumisesta vähemmistöön	14
2.4 Laki seksuaali- ja sukupuolivähemmistön kannalta	15
2.5 Poliisin tehtävä, arvot ja etiikka	17
3 Kulttuuri	20
3.1 Poliisikulttuurin tutkiminen	20
3.1.1 Poliisikulttuuri	21
3.1.2 Poliisisyrjintä	27
3.1.3 Vähemmistöt poliisikulttuurissa	29
3.2 Poliisin LGBTQ-järjestöjä, USA, Eurooppa ja Suomi	31
3.3 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta, kokemuksia poliisissa	33
3.4 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta, kokemuksia yhteiskunnassa	35
4 Tutkimusasetelma	39
4.1 Tutkimussuunnitelma ja aiheen rajaaminen	40
4.2 Tutkimusongelma	40
5 Tutkimusmenetelmät ja aineistot	41
5.1 Tutkimusote	41
5.2 Tutkimusmenetelmät	41
5.2.1 Aineistonkeruumenetelmät	42
5.2.2 Haastattelut ja haastateltavien valinta	42
5.3 Tutkimusetiikka	43
5.4 Analyysimenetelmät	44
5.4.1 Teemoittelu	45
5.5 Saturaatio eli kylläntyminen	46

5.6 Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi	46
6 tutkimustulokset	47
7 Johtopäätökset	54
7.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset	54
8 pohdinta	57
8.1 Jatkotutkimus	60
LÄHTEET	61
LIITE 1: tutkimustiedote	68
LIITE 2: opinnäytetyön haastattelulomake	69

1 JOHDANTO

Tässä Poliisiammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössäni käsittelen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia Suomen poliisiorganisaatiossa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen (LGBTQ) kokemusten tutkiminen poliisissa on ollut erittäin vähäistä, tai oikeastaan sitä ei ole tehty lainkaan.

Viimeisten vuosien aikana ihmiset ovat globaalilla tasolla alkaneet yhä enemmän kiinnittää huomiotaan ihmisten ja erityisesti vähemmistöjen oikeuksiin. Tähän ovat varmasti omalta osaltaan vaikuttaneet esimerkiksi naisten aseman parantamiseen tähtäävät toimet kouluttautumisen ja työelämän suhteen sekä naisiin kohdistuvan seksuaalisen häirinnän ja hyväksikäytön kriminalisointi. Vuonna 2017 näyttelijä Ashley Juddin tekemä ilmoitus elokuvatuottaja Harvey Weinsteinin häneen kohdistamasta seksuaalisesta häirinnästä johti maailmanlaajuiseen #MeToo-kampanjaan. Kampanjan seurauksena nostettiin esiin eri valtioissa ja ammattiryhmien joukossa tapahtuva, naisiin kohdistuva seksuaalinen väkivalta. (Brown ym., 2019, 122)

Paljon julkisuutta ovat myös saaneet BLM (Black Lives Matter) mielenosoitukset, joissa on otettu vahvasti kantaa tummaihoisiin henkilöihin kohdistuviin poliisitoimenpiteisiin. Yhdysvalloissa on taisteltu vuosikymmeniä tummaihoisten ihmisten oikeuksista. BLM liike lähti varsinaisesti liikkeelle vuoden 2012 tapahtumista, jolloin valkoihoinen George Zimmerman ampui kuoliaaksi tummaihoisen Trayvon Martinin. Tilannetta pahensi se, että paikalliset viranomaiset eivät aluksi edes aikoneet tutkia koko tapausta vaan näkivät tilanteen itsepuolustukseksi. Tämä johti ”Million Hoodies” marsseihin (Martinilla oli ammutuksi tullessaan hupparin huppu päänsä päällä) ympäri Yhdysvaltoja ja siitä edelleen BLM-liikkeen syntyyn. (Ransby, 2018, 29-30).

Lisäksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien puolesta järjestettyjä Pride-kulkueita on ollut yhä enemmän maailmanlaajuisesti. Yhdessä nämä toimenpiteet ja mielenilmaukset ovat luultavasti muuttaneet ihmisten arvomaailmaa ja suhtautumista vähemmistöjen asemaan. Yhä enenevässä määrin on kiinnitetty huomiota siihen, että kaikenlainen ihmisten eriarvoistaminen lisää yhteiskunnan polarisoitumista ja samalla ihmisten eriarvoista kohtelua esimerkiksi työpaikoilla ja harrastuksissa.

Huolimatta siitä, että elämme jo 2020-lukua, maailmassa on edelleen huomattavan paljon negatiivista suhtautumista vähemmistöjä kohtaan. Tämä näkyy esimerkiksi maahanmuuttajiin kohdistuvana rasismina, johtuen heidän erilaisesta ihonväristään tai uskonnollisesta suuntautumisestaan. Poliisitoiminnassa tämän ilmentymä on etninen profilointi. Open Society Justice Initiative -niminen

kansalaisjärjestö määrittää etnisen profiiloinnin tilanteiksi, joissa etnisyys, uskonto, rotu tai kansallinen alkuperä on merkitsevä tai toisinaan ainoa peruste lakia valvovien viranomaisten toimenpiteille. Tämä tarkoittaa henkilöllisyyden tarkastamisia sekä ruumiin tarkastuksia. (Keskinen ym., 2018)

Eri kulttuureista tulevia ihmisiä arvostellaan vääristä toimintatavoista ja mielipiteistä. Vielä nykyään on kauppaliikkeitä ja ostoskeskuksia, missä esimerkiksi liikuntaesteisten henkilöiden liikkuminen rullatuolilla on hankalaa. Myös seksuaalisiin ja sukupuolisiin vähemmistöihin kohdistuva syrjiminen ja eriarvoistaminen ovat edelleen maailman laajuinen ongelma.

Maailmassa on useita valtioita, missä kuuluminen seksuaaliseen tai sukupuoliseen vähemmistöön luokitellaan rikokseksi tai sairaudeksi. Joulukuussa 2020 yli 60 eri valtiota luokittelee sukupuolisen kanssakäymisen samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa rikokseksi (ILGA, 2020). Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen voidaan maassa vallitsevan lainsäädännön perusteella vangita ja tuomita joko eripituisiin vankeusrangaistuksiin tai mahdollisesti hänelle voidaan määrätä kuolemanrangaistus.

1.1 Suomalainen yhteiskunta ja vähemmistöt

Suomalaisessa yhteiskunnassa seksuaaliseen vähemmistöön kuulumisen (lähinnä homoseksuaalisuus) oli rikoslaisissa rangaistava teko vuodesta 1894 vuoteen 1971 asti. Jos ihmisen katsottiin olevan homoseksuaali, hänet voitiin tuomita ehdottomaan tai ehdolliseen vankeuteen maksimissaan kahden vuoden ajaksi. (Rikoslaki 39/1889, 21:12§) Vaikka homoseksuaalisuus itsessään ei ollut enää vuoden 1971 lakiuudistuksen jälkeen rangaistava teko, kehottaminen samaa sukupuolta olevien henkilöiden väliseen haureuteen oli rangaistavaa. (Sateenkaarihistoria Suomessa, 2019)

Homoseksuaalisuuden rikoslaista poistamisen yhteydessä suojaikärajat hetero- ja homoseksuaalisten suhteiden kohdalla kuitenkin olivat erilaiset. Heteroseksuaalisten suhteiden suojaikäraja oli 16 vuotta ja riippuvuussuhteissa 18 vuotta, kun taas homoseksuaalisissa suhteissa ikärajat olivat 18 ja 21 vuotta. Laissa ollut kehotuskielto samaa sukupuolta olevien henkilöiden väliseen haureuteen poistettiin rikoslaista vasta vuonna 1999, jolloin myös hetero- ja homoseksuaalisen seksin suojaikärajat yhtenäistettiin. Lääkintöhallitus poisti vuonna 1981 virallisesta tautiluokituksesta kohdan, jossa homoseksuaalisuus luokitellaan sairaudeksi. Transsukupuolisten henkilöiden kohdalla lakiin tehtyjä muutoksia odotettiin pidempään kuin homoseksuaalisten henkilöiden kohdalla. Transvestisuus poistettiin sairausluokituksesta vuonna 2011. Ennen tätä transvestisuus luokiteltiin mielenterveyden häiriöksi. (Sateenkaarihistoriaa Suomessa, 2019)

Suomalaisessa yhteiskunnassa eläneet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluneet ihmiset joutuivat vuosia elämään niin sanotusti ”maan alla”. Ihmiset eivät uskaltaneet avoimesti tavata toisiinsa ja tuoda esiin omaa seksuaalisuuttaan, johtuen juuri rikoslaisista olevasta rangaistusuhasta. Suomeen perustettiin marraskuussa vuonna 1967 Toisen säteen ryhmä –niminen yhdistys, jonka

tarkoituksena oli ajaa homoseksuaalien oikeuksia, toteaa Juvonen (2015) kirjassaan Kaapista kaapin päälle. Alku yhdistyksen toiminnalle ei kuitenkaan ollut hyvä, sillä rikoslain mukaan homoseksuaalisuus oli edelleen rangaistava teko, joten yhdistyksen perustaminen johti haasteeseen Helsingin raastuvanoikeuteen. Toisen säteen ryhmä muutti nimensä Marraskuun liikkeeksi ja onnistui vakuuttamaan yhdistysrekisterin, että kyseessä on kontrollipoliittinen yhdistys. Liikkeen toiminta kangerteli alkuun erimielisyyksien johdosta, jolloin liikkeen aktivistit onnistuivat lakimiesten avulla tekemään hakemuksen yhdistysrekisteriin nimellä Keskusteluseura Psyke. Selkeänä tavoitteena oli poistaa Suomen rikoslaita homoseksuaalisuuden rangaistavuus. (Juvonen, 2015)

Vuonna 1974 Psykestä erosi joukko jäseniä, jotka perustivat Seksuaalinen Tasavertaisuus –nimisen yhdistyksen (SETA). Molemmat yhdistykset jatkoivat seksuaalivähemmistöön kuuluvien ihmisten oikeuksien ajamista, mutta SETA sai pian itselleen suuremman kannatuksen ja Psyke lopetti toimintansa 1980-luvun lopussa. Nykyään SETA on näkyvin järjestö, joka vastaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien puolesta puhumisesta.

Vielä tänäkin päivänä monet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt pelkäävät leimautumista ”homoiksi” tai ”transuiksi”. Tämän johdosta monet homot ja lesbot esimerkiksi välttävät työyhteisöissä toisten homoseksuaalien kohtaamista. Tähän ovat syynä edelleen vallallaan olevat kulttuurisidonnaiset heteronormatiivisuus sekä homofobia. (Vilka, 2010, 60) Heteronormatiivisuus on tapa ajatella, että heterous on kaikkia muita suuntauksia parempaa ja toivotumpaa. (Blomqvist ym., 2020) Homofobia on ihmisen homoseksuaalisuuden sairaalloinen pelko. (Vilka, 2010, 69)

Suomalaisen yhteiskunnan kulttuuri ehkä hyväksyy paremmin naisen transvestisyyden kuin miehen. Nainen, joka käyttää miehisiä vaatteita, nähdään trendikkäänä, jopa kiehtovana, kun taas haameen päälle pukeva, meikkejä käyttävä mies on halveksittu ”transu” tai ”sairas kummajainen”. Tästä voidaan nähdä, että yhteiskuntamme sukupuolijärjestelmä on hierarkkinen: mies ja miehiisyys on edelleen naista ja naisuutta parempaa sekä arvostetumpaa. (Lehtonen ym. 2004, 58-59)

1.2 Koulutus ja työyhteisöt

Yhdysvaltalainen sosiologian apulaisprofessori Joel Mittleman on tehnyt tutkimuksen siitä, miten seksuaalivähemmistöön kuuluvat henkilöt kouluttavat itseään työelämäänsä tai sen aikana. Tutkimuksen mukaan homoseksuaalit miehet kouluttautuvat homoseksuaaleja naisia enemmän. Tutkimuksessa esitetään myös näkemys siitä, että jos amerikkalaiset homoseksuaalit miehet olisivat oma valtionsa, he olisivat maailman korkeimmin koulutettu kansa. (Mittleman, 2022, 24)

Mittleman epäilee tämän johtuvan heteronormatiivisuudesta, eli homoseksuaaleihin poikiin kohdistuva syrjintä kannustaa opiskelemaan ylemmän koulutuksen ja sitä kautta hankkimaan itselleen arvostusta. Tutkimuksessa selvisi, että naisten kohdalla tilanne on täysin päinvaistoin. Koulumaailmassa on odotusarvona edelleen ”kiltti tyttö”, jolloin ”miesmäisesti” käyttäytyvä ja pukeutuva nainen kärsii tästä esimerkiksi arvosanoissaan. (Mittleman, 2022, 27-29)

Suomalainen kasvatustieteiden dosentti Jukka Lehtonen on tutkinut vuosia suomalaisten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kouluttautumista ja työhönsä liittyviä valintoja. (Helsingin Sanomat, 2022) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kouluttautumisen eroja ei kuitenkaan ole Suomessa tutkittu Mittlemanin tutkimuksen tasolla, joten ei voida varmaksi sanoa, onko suomalaisessa yhteiskunnassa nähtävissä samankaltaisuutta esimerkiksi Yhdysvaltoihin verrattaessa. (Helsingin Sanomat, 2022)

On todettu, että hyvinvoiva henkilöstö työskentelee tehokkaasti, oppii ja omaksuu uusia asioita sekä tuottaa luovia ratkaisuja ja innovaatioita. (Viitala, 2014, 212) Mikä tai mitkä sitten ovat niitä tekijöitä, jotka saavat ihmisen viihtymään työssään? Usein kuulee, että ihminen viihtyy työssään, koska työ on mielenkiintoista, monipuolista ja haastavaa, ”ei ole yhtään samanlaista päivää”. Työyhteisön henkeä, esimiesten tukea ja esimerkiksi palkitsemista hyvin tehdystä työstä mainostetaan myös eri tilanteissa. Edellä mainituista asioista käytetään myös nimitystä työkyky. Mitä työkykyisempi ihminen on, sitä paremmin hän varmasti jaksaa ja viihtyy työssään.

Nykyään puhutaan paljon työn sekä työympäristön kuormitustekijöistä. Keskusteluissa nostetaan esiin niin työn fyysisesti kuin henkisesti rasittavat tilanteet. Ehkä nykyajan asiantuntijatyöstä johtuen työn haasteet painottuvat varmasti enemmän henkiselle puolelle. Jo yksinomaan työstä itsestään johtuvat haasteet ovat omiaan kuormittamaan ihmisiä, jolloin yhtenäisen ja toisiaan tukevan työyhteisön merkitys on suuri.

Työyhteisöjen jäsenet voivat olla kiinnostuneita seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvien henkilöiden elämästä ja monesti toivovatkin avoimella tasolla käytävää keskustelua. Tämänkaltaiset tilanteet eivät aina ole seksuaalivähemmistöön kuuluville kuitenkaan pelkästään myönteisiä. Monia saattaa pelottaa arvostelun ja selän takana puhumisen kohteeksi joutuminen. (Vilkka, 2010, 61) Jos ajatellaan henkilöä, joka elää voimakkaasti heteronormatiivisessa työyhteisössä ja kuuluu itse seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, voidaan melko varmasti olettaa tämän ihmisen henkisen kuormituksen olevan normaalia korkeammalla tasolla. Pelko oman identiteetin ilmaisemisesta aiheuttaa lisää henkistä kuormittavuutta ja tätä kautta mahdollisesti työssä loppuunpalamista.

Työpaikkojen taukotilat ovat monille työntekijöille sosiaalisten kanssakäymisten keskuksia. Työpaikoilla ymmärretään myös varsin selkeästi, mistä kahvipöydän ääressä on lupa keskustella ja mistä

on syytä vaieta. Seksi ja seksuaalisuus ovat varmasti aiheita, joista monessakaan työyhteisössä ei puhuta lounastauolla. On kuitenkin mielenkiintoista, että yhdessä tutkimuksessa (Lehtonen, 2004) havaittiin, kuinka erilaista on, jos hetero puhuu viikonlopustaan tai homoseksuaali puhuu samasta asiasta.

Ihmiset kokevat heteroseksuaalin puhuvan normaalista elämästä, jos hän kertoo esimerkiksi olleensa puolisonsa kanssa ravintolassa tai teatterissa. Homoseksuaalin kertoessa täsmälleen samaa tarinaa näkevät työyhteisön jäsenet hänet puhumassa seksuaalielämästään. (Lehtonen ym., 2004, 44)

Sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt kokevat edelleen työelämässä tapahtuvaa syrjintää. Työsuhteen ollessa määräaikainen sen vakinaistaminen tai jatkamatta jättäminen on usein jäänyt tekemättä, koska työntekijä on transsukupuolinen. Myös työpaikkaa haettaessa on jääty haastattelujen ulkopuolelle, kun hakuvaiheessa on selvinnyt, että hakija ei olekaan cis-sukupuolinen. (Ristkari, 2018, 151) Cis-sukupuolella tarkoitetaan, että mies on syntymässä määritetty mieheksi ja nainen naiseksi ja henkilö kokee edelleen olevansa samaa määrittelyn mukaista sukupuolta. (Huuska, 2021)

2 KÄSITTEET

Olen pyrkinyt käyttämään tässä työssä kirjainyhdistelmää LGBTQ. Se on kirjainlyhenne, jolla viitataan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin ryhmiin. Tällä tarkoitetaan homo-, lesbo- ja bi-seksuaaleja sekä transihmisiä ja queereja. Nämä käsitteet avataan tässä luvussa. Näiden käsitteiden lisäksi on käytössä myös muita määritelmiä tai nimityksiä ihmisen seksuaaliselle suuntautumiselle ja sukupuoli-identiteetille sekä sukupuolen ilmaisulle, jotka eivät ole yhteiskunnan määrittämien normien mukaisia. Kyseinen LGBTQ-lyhenne sulkee ulkopuolelleen heteroseksuaaliset henkilöt, jotka tuntevat eroottista ja/tai emotionaalista vetoa eri sukupuolen edustajiin.

Tiedostan sen, että on vaikeaa löytää sopivia ilmaisuja ja lyhenteitä kuvaamaan käsiteltävää asiaa. Osa ihmisistä haluaisi varmasti, että puhuttaisiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöstä, toinen ehkä pitäisi parempana puhua seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisemisesta tai sukupuoli-identiteetistä. Uskon, ja toivon, ettei kukaan kuitenkaan pahoita mieltään valitsemistani ilmaisuista. Kaikkia lukijoita miellyttävää, yhtenäistä ilmaisutapaa tai tässä tapauksessa käsitteistöä on hyvin vaikea löytää ja määrittää.

Lähtökohtaisesti jokaisella ihmisellä on sukupuoli. Se on jatkumo, joka koostuu erilaisista ominaisuuksista, joita ihmisellä on. Näitä ominaisuuksia ovat geneettiset, fysiologiset, psykologiset, hormonaaliset, kehitykselliset sekä kulttuuriset ja sosiaaliset ominaisuudet. Yleisesti ajatellaan, että sukupuolia on vain kaksi, mies ja nainen, mutta ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, jotain siltä väliltä tai mahdollisesti jotain muuta. On myös ihmisiä, joilla ei ole sukupuolta lainkaan, koska jokaisella on oikeus määrittää tai mahdollisesti olla määrittelemättä omaa sukupuoltaan. (Blomqvist ym., 2020, 34)

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat henkilöt, joiden sukupuoli-identiteetti ei ole heteroseksuaalinen. Tähän ryhmään kuuluvat homo- ja bi-seksuaalit sekä aseksuaalit.

Homoseksuaali on henkilö, joka tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa samaa sukupuolta olevaan henkilöön. Homoseksuaali on nimitys miehelle, ja lesbo on homoseksuaalinen nainen.

Biseksuaali/panseksuaali on henkilö, joka tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa sekä omaa että vastakkaista sukupuolta olevia kohtaan. Monelle kumppanin sukupuolella ei ole merkitystä. Ppanseksuaali tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa sukupuolesta riippumatta.

Aseksuaali on henkilö, jolta puuttuu seksuaalinen kiinnostus tai halu. Kyseisen termin määritelmästä on erilaisia versioita, koska ei ole yksinkertaisesti määriteltävissä, onko kyseessä seksuaalinen häiriö vai seksuaalisen suuntautumisen muoto. Aseksuaalisuus eroaa selibaatista siten, että selibaatissa henkilö kieltäytyy seksistä, kun taas aseksuaalilla ei ole missään vaiheessa halua seksiin. Aseksuaalisella henkilöllä ei siis välttämättä ole seksuaalista halua ketään kohtaan, mutta hänellä voi kuitenkin olla halu läheisyyteen ja tahtoa elää parisuhteessa toisen ihmisen kanssa. (Vilkka, 2010, 54-61)

Transsukupuolinen on henkilö, jonka kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässään määriteltyä sukupuoltaan. Esimerkiksi transsukupuolinen nainen on syntymässään määritelty pojaksi, mutta hän kokee itsensä naiseksi. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli voi olla mies, nainen ja/tai jotain muuta. (Blomqvist ym., 2020) Transsuuntautunut kokee eroottista ja/tai emotionaalista viehätystä erityisesti toisia transihmisiä kohtaan. Mielenkiinnon kohteita voivat olla esimerkiksi transkupuoliset ja/tai transvestiitit riippumatta biologisesta sukupuolesta.

Transvestiitti on nainen tai mies, jolla on mahdollisuus eläytyä sisäisesti kumpaankin sukupuoleen, ja hänellä on tarve ilmentää naisellista ja miehistä puolta itsessään vaihdellen. Transvestiittien sukupuoli-identiteetti vastaa yleensä syntymän aikaan heille määriteltyä sukupuolta, mutta he voivat siis eläytyä kumpaankin sukupuoleen.

Transgender (käytetään joskus myös ilmaisua intergender, muunsukupuolinen tai genderqueer) tarkoittaa henkilöitä, jotka eivät selkeästi identifioitu kumpaankaan sukupuoleen. Transgender-henkilö sijoittaa sukupuoli-identiteettinsä naiseuden ja mieheyden välille.

Queer on poliittinen ja akateeminen yhteiskunnan cis- ja heteronormatiivisuutta kyseenalaistava näkökulma. Queer voi olla ihmisen identiteetti, jolloin se toimii sateenvarjoterminä ihmisen omalle ei-cissukupuolisuuudelle tai ei-heteroseksuaalisuudelle. Queer voi myös ilmaista ihmisen haluttomuutta mukautua cis- tai heteroseksistisiin normeihin. Historiallisesti queer on ollut haukkumasana. (Blomqvist ym., 2020, 33)

Muunsukupuolinen voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai sitten kokonaan tämän jaon ulkopuolella. Muunsukupuolisen sukupuoli-identiteetti voi olla myös vaihteleva ja liukuva ajoittain. Muunsukupuolisella voi olla myös kokemus useista sukupuolista rinnakkain. (Karvinen ym., 2019) Osa muunsukupuolisista kokee tarvitsevansa lääketieteellisiä korjaushoitoja, osa taas ei.

Intersukupuolisuus tarkoittaa joukkoa erilaisia luonnollisia variaatioita, joissa kehon synnynnäiset sukupuolitetut piirteet, kuten hormonitoiminta, sukuelimet ja kromosomit eivät ole mies- tai naistyyppilliset. Intersukupuolisuus voi olla joillekin ihmisille myös sukupuoli-identiteetti, kun taas osa käyttää sanaa kuvaamaan omia kehonpiirteitään. Intersukupuolinen ihminen voi olla sukupuoli-identiteetiltään mies, nainen, intersukupuolinen, transsukupuolinen, muunsukupuolinen tai jotain muuta. (Karvinen ym., 2019; Huuska, 2021)

Juridinen sukupuoli muodostuu ihmiselle hänen nimestään ja hänen henkilötunnuksestaan (Vilkka, 2010, 165) Juridinen sukupuoli on myös lapsen syntymässä määritetty tai aikuisuudessa korjattu sukupuoli. (Blomqvist ym., 2020, 33)

Cissukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen ja siihen kulttuurissa liitettyjen odotusten mukaiset. Cisnainen on määritelty naiseksi ja cismies mieheksi, ja tämä on myös heidän oma kokemuksensa. Cis-kirjainyhdistelmä tulee latinasta ja tarkoittaa ”tällä puolen”. Tämä tarkoittaa, että henkilö kokee sukupuoli-identiteettinsä vastaavan syntymässä määritellyä sukupuolta. (Huuska, 2021)

Heteronormatiivisuus on tapa ajatella, että heterous on kaikkia muita suuntautumisia parempaa, luonnollisempaa ja toivotumpaa. Heteronormatiivisuutta pidetään myös erilaisten sukupuolta ja seksuaalisuutta koskevien normatiivisten käsitysten yhdistelmänä. Esimerkkinä heteronormatiivisuudesta voidaan esittää käsitys, että naiselliset naiset pitävät yksinomaan miehekkäistä miehistä.

Sukupuolinormatiivisuus on tapa ajatella, että sukupuolia on vain kaksi ja kaikkien tulisi käyttäytyä miehelle ja naiselle tyypillisellä tavalla. Normin mukaisesti sukupuolet ovat toistensa vastakohtat ja ne voidaan määritellä biologisten piirteiden tai ulkoisen olemuksen perusteella. Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta: mies ja nainen. Juridinen sukupuoli ilmenee henkilötunnuksen perusteella, ja se määräytyy syntymässä tai sukupuolenkorjauksen yhteydessä. (Kärnä ym., artikkeli 2018)

Vähemmistöstressi tarkoittaa kroonista stressitilaa, pitkäaikaista sosiaalista ja sisäistä painetta vähemmistöryhmään kuulumisesta. Vähemmistöstressi voi vaikuttaa kielteisesti sekä psyykkiseen että fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Osalla ihmisistä vähemmistöisyys näkyy esimerkiksi ihon erilaisen värin takia tai pyörätuolin käytön perusteella, osalla ihmisiä se on näkymätöntä. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluminen on usein näkymätöntä vähemmistöön kuulumista. (Nousiainen, 2020)

Homo- ja transfobia ilmenevät voimakkaina epävarmuuden, vastenmielisyyden tai suoranaisten vihan tunteina sekä järjenvastaisina negatiivisten ominaisuuksien liittämisinä heteronormien vastaisesti toimiviin ihmisiin tai ilmiöihin. (Alanko, 2014, s.6) Homofobia tarkoittaa myös ihmisen homoseksuaalisuuden sairaalloista pelkoa. Tähän voi osaltaan johtaa pelko siitä, että ihmisellä itsellään on homoseksuaalisia taipumuksia. Tällaiset ihmiset hakevat uskomuksilleen oikeutusta tarkoin valituilla tieteellisillä näkökannoilla ja tuloksilla. (Vilka, 2010, 69)

2.1 Seksuaaliset vähemmistöt

Kaikkina aikoina ja kaikkialla maailmassa osa miehistä ja osa naisista on hakenut fyysistä ja psyykkistä läheisyyttä ja vetovoimaa samaa sukupuolta olevien henkilöiden kanssa. (Aldrich, 2006, 1) Tämä on johtanut ilmaisuun homoseksuaali, joka määrittää ihmisen seksuaalisen mielenkiinnon kohdistumisen samaa sukupuolta oleviin ihmisiin. Samalla puhutaan myös henkilön kuulumisesta seksuaalivähemmistöihin, koska arvioidaan, että maailman väestöstä noin 5-10 % on homoseksuaaleja. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat kaikki ne ihmiset, joiden sukupuoli-identiteetti ei ole heteroseksuaalinen. Tähän ryhmään kuuluvat homo-, bi- ja aseksuaalit. (Vilka, 2010, 57)

Kirjallisuudessa on tunnistettu ensimmäisinä teoksina vuodelta 1700 eKr. peräisin oleva Gilgameseepos, jossa kuvataan miespuolisen kuninkaan rakkautta toiseen mieheen. Vuoden 600 eKr. aikaan Kreikan Lesboksen saarella elänyt runoilija Sapfo kuvaa taas kahden naisen välistä rakkautta omassa teoksessaan. (Aldrich, 2006, 7)

Antiikin Kreikassa oli tunnettua, että miesten välisiä suhteita pidettiin varsin normaaleina. Oli vapaan miehen oikeus huolehtia omasta mieskunnostaan ja henkisestä vireydestään. Miesten välistä seksiä ei kutsuttu homoseksuaalisuudeksi, vaan se oli pedestriaa, eli vapaan miehen oikeus oli nauttia filosofiasta, erotiikasta ja poikarakkaudesta. Oikeuksiin kuului myös naisprostituotujen käyttäminen nautintoon. (Vilka, 2011, 50) Juutalaisuuden pyhissä kirjoissa löytyy mainintoja naisten välisestä kanssakäymisestä ja miesten välisestä, intohimoisesta rakkaudesta. (Aldrich, 2006, 7). Aasialaisessakin kirjallisuudessa löytyy merkintöjä homo- ja lesboseksuaalisuuden näkymisestä yhteiskunnassa. Varhaisimmat merkinnät homoseksuaalisuudesta löytyvät Kiinan ja Intian valtioista noin 200 eKr. (Aldrich, 2006, 7)

Muinaisessa maailmassa miesten- ja naistenvälisiä suhteita ylistettiin ja niitä yhdistettiin jopa erilaisiin sankaritaruihin. Joissain kulttuureissa niitä pidettiin filosofisen ja henkisen valaistumisen lähtökohtana. Asiaa tutkineet ovat tulleet siihen tulokseen, että on ollut ihmisen pysyvä ja olennainen piirre kokea psyykkistä ja fyysistä vetoa samaa sukupuolta olevaan henkilöön. (Aldrich, 2006, 8). Uskonto on näytellyt suurta osaa homoseksuaalisuuden hyväksynnässä tai hyväksymättömyydessä. Antiikin aikojen kreikkalainen ja roomalainen yhteiskunta oli hyvinkin homoseksuaalisuuden hyväksyvä, mutta varsinkin Rooman valtakunnan käännyttyä kristinuskoon homoseksuaalisuuteen alettiin suhtautua huomattavasti tuomitsevammin. Heteroseksuaalisuutta alettiin myös laajemmin pitää "normaalina" seksuaalisuutena, koska lähtökohta oli syntymässä saatu anatominen, biologinen ja fysiologinen ruumis. Tätä seurasi luonnollinen heteroseksuaalisuus eli seksuaalinen suuntautuminen toiseen sukupuoleen, kuin itse on.

Kulttuureissa on kuitenkin eroja, sillä toiset kulttuurit ovat pitäneet homoseksuaalista käyttäytymistä hyväksyttävänä siinä missä toiset ovat nähneet sen tuomittavana ja syntisenä. Homosuhteita on kielletty lailla, ja lääkärit ovat hoitaneet sitä sairautena. Homoseksuaalisuuden asema on vuosien aikana vaihdellut paljon. Esimerkiksi Ranska poisti homoseksuaalisuuden rikoslaista jo 1790-luvulla, kun taas Saksassa ja Englannissa se on ollut rangaistavaa vielä toisen maailmansodan jälkeen. (Aldrich, 2006)

Homoseksuaalisuutta on tutkittu länsimaisessa kulttuurissa huomattavasti enemmän kuin heteroseksuaalisuutta. Tässä voi nähdä yhteiskunnallista painotusta asenteissa. Sen mukaan tutkittavaksi kelpaavat poikkeavat tavat. Koska on luonnon (tai Jumalan) päämäärä tai tarkoitus, että heterous on normaalia, niin ei kannata tutkia kyseistä asiaa. (Hyypä, 1995, 75)

Seksuaalivähemmistöjen oikeuksien ajaminen alkoi hiljalleen eri maissa 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa. 1960-luvulla alkaneen seksuaalisen vapautumisen myötä seksuaalivähemmistöt alkoivat nousta osaksi länsimaista yhteiskunnallista kulttuuria ja elämänmuotoa. Yhtenä merkit-

tävänä tapahtumana homoseksuaalisen kulttuurin esiin nousemisesta pidetään New Yorkin Greenwich Villagessa kesäkuun 28 päivä vuonna 1969 tapahtunutta Stonewall Innin ratsiaa. Poliisin suorittaessa ratsiaa tunnettuun homo-, lesbo- ja transseksuaalien käyttämään baariin paikalla olleet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat alkoivat vastustaa kiinniottoja ennen näkemättömällä tavalla. Tapahtumat johtivat muutamia päiviä kestäneeseen väkivaltaiseen mellakointiin. (Pittman, 2019, 15) Paikalla olleiden ja poliisin toimintaa vastustaneiden homo- ja transseksuaalien miesten ja naisten vastarinta sai aikanaan osakseen kansainvälistä huomiota. Jälkeenpäin poliisi selitti suorittaneensa paikalla ainoastaan anniskelulupiin liittyvää valvontaa, vaikka todellisuudessa paikalla olleita henkilöitä pahoinpideltiin rajustikin poliisin toimesta samalla, kun poliisit ilmaisivat selkeästi homofobisia mielipiteitään. (Nixon. 2021)

Tapahtumat saivat aikaan sen, että maailmanlaajuisesti alettiin enemmän huomioimaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa ja oikeuksia. Hiljalleen suurkaupunkeihin vakiintuneet homomaailmat alkoivat muodostaa yhteisön, joilla oli käsitys yhteenkuuluvuudesta ja omasta tilasta. Tämä sai aikaan homoseksuaalisten yhteisöjen syntyminen eri kaupunginosiin. Tämä taas lisäsi esimerkiksi homoseksuaalisten maahanmuuttajien ja turistien määrää tunnetuilla homoalueilla. (Aldrich, 2006, 333)

Nykyään homoseksuaalisuudella on maailmanlaajuisesti kahtiajakoinen asema. Esimerkiksi Euroopassa monet valtiot sallivat homoseksuaaliset suhteet ja lakeihin on kirjattu syrjinnän ja herjaamisen kieltäminen. Myös suhteiden rekisteröiminen tai avioliitto on sallittua monessa maassa. Tämä kulttuuri on levinnyt laajemmalle, ja esimerkiksi Kanada, Australia ja Etelä-Afrikka ovat kumonneet laistaan homoseksuaalisuuden rikosvastuun. Toisaalta esimerkiksi Intia ja Singapore kieltävät homoseksuaalisuuden lailla, ja useimmat muslimivaltiot luokittelevat sen laissa ankarasti rangaistavaksi teoksi. (Aldrich, 2006)

Huolimatta 1960- ja 1970-lukujen saavutuksista homojen oikeuksia puolustavat liikkeet eivät ole onnistuneet lopettamaan homoseksuaaleihin kohdistuvaa syrjintää tai muuttamaan heteronormatiivisuutta. Vaikka muutokset siviili- ja rikosoikeudellisesti ovat vähentäneet homoseksuaaleihin tai yleensä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa virallista syrjintää, niin sosiaalisesti syrjintä kuitenkin jatkuu. (Aldrich, 2006, 346)

Puhuttaessa seksuaalivähemmistöistä pitää ottaa huomioon yhteiskunnassa vallitseva heteronormatiivinen ajattelutapa. Kyseessä on ajattelutapa, jonka mukaan heteroseksuaalisuus nähdään normaalina ja tavanomaisena, jopa toivottavana käytöstapana. Tämä tarkoittaa, että nainen kokee vetoa mieheen ja mies naiseen. Jos seksuaalisuus ilmenee jotenkin muuten, niin sitä pidetään epänormaalina, luonnottomana, hieman jopa sairaana. (Alanko, 2014).

Kuten edellä mainittiin, Euroopan unioni on kieltänyt homoseksuaalisuuden vastaiset lait sekä tukee syrjinnänvastaista politiikkaa. Tästä huolimatta monissa Euroopan valtioissa on edelleen seksuaalivähemmistöihin kohdistuvaa homofobista asennoitumista sekä suoranaista väkivaltaa.

2.2 Sukupuoliset vähemmistöt

Maailmassa on kaikenlaisia ihmisiä, lyhyitä ja pitkiä, lihavia ja laihoja, tumma- ja vaalea-ihaisia. Sen lisäksi, että ihmiset ovat ulkonäöltään erilaisia, niin myös ihmisten ajatukset ja uskomukset ovat erilaisia. Vaikka ihmisiä mitataan, punnitaan ja tutkitaan, voidaan ainoastaan tehdä arvioita ”keskimääräisestä” ihmisestä. Tällöin pitää kuitenkin huomata, että kyseessä on keskiarvo, mikä ei tarkoita sitä, että kaikki ihmiset ovat samanlaisia keskenään.

Ihmiskunnan alusta asti on ollut olemassa sukupuolen monimuotoisuutta tunnetuissa kulttuureissa. Yksi tällainen henkilö on androgyyni, joka ei halua edustaa kumpaakaan sukupuolta. Huolimatta tästä androgyyni voi kuitenkin kokea eri tilanteissa hyvinkin voimakkaita feminiinisiä tai maskuliinisia tunteita. Androgyynien kohdalla puhutaan myös ”kolmannesta sukupuolesta”. Kyseinen käsite muotoutui 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa (Vilkka, 2010, 121)

Eri kulttuureissa tähän monimuotoisuuteen on suhtauduttu sekä positiivisesti että negatiivisesti. Joissain kulttuureissa ihmisten erilaisuus on nostanut heidät lähes jumalien tasolle ja heidät on hyväksytty tärkeänä osana yhteiskuntaa. Toisissa kulttuureissa taas erilaisuus on johtanut vainoihin ja oletuksiin, että kyseessä on kirottu henkilö. (Huuska, 2021, 4)

Esimerkkeinä voidaan mainita Intia, Meksiko sekä intiaanikulttuurit. Intiassa on kolme sukupuolta, miehet, naiset ja hidzrat. Hidzrat ovat pääsääntöisesti transsukupuolisia, naisiksi pukeutuvia tai sukupuolensa naiseksi korjanneita miehiä. Meksikossa elävien Zapotek-intiaanien käsityksen mukaan on myös muxe-nimityksen omaava kolmas sukupuoli. Zapotekien käsityksen mukaan kyseinen sukupuoli on jumalan tahto, joten muxeja arvostetaan yhteisössä. Intiaanikulttuurit taas tuntevat kyseiset henkilöt nimellä Berdache. Heidät on katsottu yhteisössä sopimattomiksi feminiinisen naisen tai maskuliinisen miehen rooliin. Tämä on johtunut heidän omasta valinnastaan tai sukupuolielimiin liittyvistä puutteista. Berdachet ovat kuitenkin yhteisönsä kunnioitettuja ja vastuullisia jäseniä. (Vilkka, 2010, 122-124.)

Länsimaisessa kulttuurissa on tapana jakaa ihmiset kahteen eri sukupuoliluokkaan eli naiseen ja mieheen. Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan edusta selkeästi maskuliinista miestä tai feminiinistä

naista. Sukupuoli on monimuotoinen, ja sillä on erilaisia tapoja ilmentyä. Sukupuolta ei voi yksistään pitää vain biologisena ominaisuutena, vaan se on myös sosiaalinen, juridinen sekä psyykinen kokemus. (Vilkkä, 2010, 17)

Sukupuolen määrittely on myös vaihdellut eri kulttuureissa eri aikoina. Määrittely on voinut perustua henkilön anatomiaan, henkilö on voinut itse kertoa, mitä sukupuolta edustaa tai mahdollisesti tehty työ on määrittänyt sukupuolen. Jokaisella ihmisellä on oma sukupuoli-identiteettinsä. Kyseinen identiteetti on oma käsityksemme itsestämme miehenä, naisena, jonain tältä väliltä tai jotain kyseisen jaon ulkopuolelta

Ihmisellä oleva biologinen sukupuoli muodostuu erilaisista osa-alueista. Nämä alueet ovat geneettinen, anatominen ja hormonaalinen sukupuoli. (Vilkkä, 2010, 17) Kuten koulussa olemme oppineet, ihmisellä on omat kromosominsa, miehillä xy ja naisilla xx. Tämä on ihmisen geneettinen sukupuoli. Ihmisen syntyessä hänelle määritellään sukupuoli, mikä tapahtuu anatomisella tasolla. Kyseinen määrittely tehdään genitaalien perusteella, eli poikalapsilla on penis ja tyttölapsilla vagina. Kuulostaa yksinkertaiselta menetelmältä ja tavalta toimia, mutta sitä se ei kuitenkaan ole. (Ristkari ym, 2018) Ihmisen sukupuoli voi olla myös hormonaalinen. Miehillä kivekset tuottavat testosteronia, ja naisilla munasarjat tuottavat estrogeenia. Näiden hormonien suhde ihmisen kehossa vaikuttaa siihen, kumpaa sukupuolta henkilö biologisesti on. (Vilkkä, 2010, 18)

Toisinaan syntyy ihmisiä, joista on käytetty nimitystä intersukupuolinen. Näillä henkilöillä sukupuolta määrittelevät piirteet eivät ole yksinkertaisesti miehen tai naisen. (Sukupuolen moninaisuuden keskus, 2022). Lääketieteellisesti puhutaan intersukupuolisuudesta, kun vastasyntyneen ulkoiset sukuelimet eivät vastaa sukurauhasia tai kromosomien mukaista sukupuolta. Intersukupuolisuus on peruja englanninkielisestä lääketieteen kirjallisuudesta, jossa on käytetty sanoja intersexuality tai intersex. Nykyisessä yhteiskunnassa kyseistä intersex-termiä ei pidetä sopivana ilmaisuna, vaan enenevässä määrin on siirrytty ilmaisuun disorder of sex development eli DSD. Suomennettuna kyseessä on sukupuolisen kehityksen häiriö. (Miettinen ym. 2011)

Osa ihmisistä on transsukupuolisia, eli heidän sukupuoli-identiteettinsä eroaa syntymässä määrittelyä sukupuolesta. Transsukupuolisuudesta puhuttaessa on kysymyksessä sukupuoliristiriita ja sen äärimuotona transsukupuolisuus. Ihmisen kokemus transsukupuolisuudesta saattaa herätä lapsuudessa, keski-ikässä tai vasta myöhemmällä iällä. Tähän kokemukseen liittyy halu salata oma transseksuaalisuus muilta ihmisiltä, koska halutaan olla normien mukaisia tai pelätään ympäristön reaktiota, koska ihminen on erilainen. (Vilkkä, 2010)

Ajoittain herää kysymys, miksi ihmisiä kiinnostaa, minkälaiset genitaalit muilla on tai miksi genitaalit määrittelevät ihmisen sukupuolen. Ihmiset pitävät sitä luonnollisena asiana, että sukupuolia on

kaksi, ne määräytyvät anatomian perusteella ja ihmiset ovat kiinnostuneita toistensa sukupuolieli-
mistä. Perusteena tälle näkemykselle on ihmisen tarve lisääntyä – seksillä voidaan hedelmöittää
munasolu, ja tässä tapauksessa seksi tarkoittaa yhdyntää. Edellä mainitussa unohdetaan kuitenkin
joitain asioita. (Ristkari, 2018)

Kaikki ihmiset eivät halua lisääntyä elämänsä aikana eli osa ihmisistä ei halua lapsia. Kaikki eivät
halua olla sukupuolisessa kanssakäymisessä, eli on huomioitava myös ihmisten väliset suhteet.
Kaikki ihmiset eivät ole heteroita, ja joitain ihmisiä seksuaalinen kanssakäyminen ei kiinnosta ollen-
kaan. (Ristkari, 2018)

Mutta miksi ihmisillä on sitten ennakkoluuloja sukupuolesta johtuvaa erilaisuutta kohtaan? Osa
näistä luuloista perustuu varmasti vahvasti vallalla olevaan heteronormatiivisuuteen eli kotoa saa-
maamme kasvatukseen, yhteiskunnan ja kulttuurin perusrakenteisiin.

Itävaltalainen Karl Ulrichs julkaisi 1860-luvulla kirjoituksia, joissa hän teoretisoi ihmisistä, jotka ovat
hänen kaltaisiaan. Ulrichs näki itsensä miehen kehoon vangittuna naisena. Näkemyksensä mu-
kaan kyseessä oli biologinen ja sisäsyntyinen tunne, jolloin hänellä olisi oikeus lääketieteelliseen
hoitoon. Ulrichsin ajatukset kuitenkin hiljennettiin psykiatrian toimesta, lääkärikunnan mukaan ky-
seessä oli psyykinen sairaus. (Ristkari ym., 2018, 116)

Saksalainen seksologi Magnus Hirschfeld oli ensimmäisiä tutkijoita 1900-luvun alussa, joka tutki
sukupuoli-identiteettiä lääketieteellisenä ilmiönä. Hänen mukaansa sukupuoli-identiteetti on jat-
kumo, jonka ääripäissä ovat mies ja nainen. Tähän väliin Hirschfeld sijoitti esimerkiksi homoseksua-
aalit ja transvestiitit. Hirschfeld kuvaili myös ihmisiä, joiden fyysinen sukupuoli ja sukupuoli-identi-
teetti olivat vastakkaiset, eli naisia, jotka kokivat olevansa miehiä ja päinvastoin. (Kärnä ym., 2018)

1900-luvun alussa tehtiin ensimmäisiä lääketieteellisiä hoitoja ja kirurgisia toimenpiteitä sukupuolen
korjaamisen suhteen. Saksassa suoritettiin ensimmäinen kivestenpoisto vuonna 1922 ja va-
ginoplastia 1931. Seksologi Hirschfeld oli ensimmäisiä kyseisiä leikkauksia suorittaneista henki-
löistä. Hirschfeld suositteli myös laajemmin, että transsukupuolisia henkilöitä hoidettaisiin hormo-
nein ja kirurgian avulla. (Ristkari ym., 2018, 118)

Harry Benjamin jatkoi Hirschfeldin työtä, ja hänen tutkimuksensa ja julkaisunsa vaikuttivat siihen,
että transseksuaalisuus lisättiin Amerikan Psykiatriyhdistyksen diagnoosijärjestelmään. Luokituk-
seen tuli myös epätyypillinen sukupuoli-identiteetin häiriö, koska todettiin, etteivät kaikki sukupuolensa
yksilöllisesti kokevat henkilöt olleet diagnosoitavissa transseksuaaleiksi. (Kärnä ym., 2018)
Aiemmin Cis-sukupuolisuudesta poikkeavat sukupuoli-identiteetit tulkittiin mielenterveyden häiri-
öistä johtuvaksi. Tieteellisen tutkimuksen lisääntymisen avulla on todettu, ettei ihmisen pysyvä ja

vakaa sukupuoli-identiteettiä ole muutettavissa psykiatrisin hoitokeinoin. Nykyään kysymyksessä ovatkin enemmän sukupuoli-identiteetin eri muodot kuin identiteetin häiriö. (Kärnä ym., 2018)

2.3 Ulostuleminen, kertominen kuulumisesta vähemmistöön

Vuodet ovat muokanneet ihmisen tapaa elää ja olla osana yhteiskuntaa. Ihmiset ehkä ajattelevat elämän olevan normaalia, kun kasvamme lapsesta aikuiseksi, mihin liittyvät seuraavat asiat: käydään peruskoulu, opiskellaan itselle ammatti, perustetaan perhe ja hankitaan lapset, tehdään työtä ja samalla kasvatetaan lapset. Tämän jälkeen on elämässä uusi vaihe, johon liittyvät lasten muuttaminen pois kotoa, oman työuran loppuminen, eläke ja vanhuus.

Tällainen ajattelutapa on varmasti vahvana edelleen yhteiskuntamme rakenteissa, ja siinä painotetaan vahvasti muun muassa heteronormatiivisuutta. Kyseinen ajattelumalli aiheuttaa varmasti kommunikaatio-ongelmia perheissä tai työyhteisöissä, joissa lapsi, puoliso tai työntekijä ilmoittaa vanhemmilleen, puolisolleen tai työkavereilleen kuulumansa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön. Usein henkilöt haluavat kertoa juuri omille läheisilleen omasta identiteetistään. Näin he kokevat, että kyse on välittämisestä ja rakkaudesta omia läheisiä kohtaan. Monet kokevatkin kaikkein tärkeimpänä kohteena kertomiselle omat läheisensä, joiden kanssa elämää on eletty jo pitkään. (Vilkka, 2010, 65)

Yksi seksuaalisen vähemmistön identiteettiin vahvasti liittyvä termi on ”kaapista ulostuleminen” (coming out of the closet). Kaappia käytetään kielikuvana, kun halutaan suojata omaa identiteettiä muilta ihmisiltä. (Nissinen ym. 2016, 7) Kaapin (engl. closet) käsite on tullut suomalaiseen yhteiskuntaan Yhdysvalloista, missä sitä vielä 1970-luvulla käytettiin, sosiologi Steven Selmanin mukaan, kuvaamaan yhteiskunnallisen alistuksen tilannetta, joka pakotti seksuaaliset vähemmistöt elämään piilossa (Juvonen, 2015, 18) Ilmaisua käytetään myös niissä tilanteissa, joissa ihminen ei ole vielä välttämättä tehnyt itselleen selväksi omaa seksuaalista identiteettiään. Ilmaisua käytetään myös tilanteissa, joissa seksuaalinen suuntautuminen kerrotaan perheelle, ystäville tai työyhteisölle.

Kaapista ulostuloa voidaan tarkastella niin psykologian kuin sosiologian näkökulmasta. Psykologian näkökulma on yksilön näkökulma ja oman identiteetin muodostamisesta, oman itsensä hyväksymistä. Sosiologian näkökulmasta taas kyseessä on sosiaalinen prosessi, jossa muille ihmisille kerrotaan omasta seksuaalisesta identiteetistä. (Lehto & Kovero, 2010)

Kaapista ulostuleminen eli omasta seksuaalisuudesta kertominen on varmasti monelle ihmiselle pitkä prosessi. Prosessin aikana henkilön on täytynyt käydä läpi ja tiedostaa omat tunteensa ja ajatuksensa omasta seksuaalisuudestaan. (Vilkka, 2010, 65)

Kaapista ulostulemisen vastakohtana pidetään elämistä kaapissa. Tämä tarkoittaa, että seksuaalivähemmistöön kuuluva henkilö kyllä tiedostaa oman seksuaalisen suuntautumisensa, mutta ei ole vielä hyväksynyt itseään identiteetiltään esimerkiksi homo-, lesbo- tai biseksuaaliksi. Kaapissa elävä henkilö näkee usein vaivaa salatakseen suuntautumisensa muilta ihmisiltä, ja tämä aiheuttaa monesti pelkoa ja ahdistusta, jolloin puhutaan ilmaisusta vähemmistöstressi. (Lehto & Kovero, 2010) Julkinen avoimuus omasta seksuaalisesta tai sukupuolisesta suuntautumisesta on kuitenkin monelle ihmiselle edelleen kohtuuton vaatimus kertoa tai myöntää. Silloin monelle ihmiselle onkin helpompaa rakentaa oman elämän selviytymisstrategia kaapin sisälle. (Nissinen ym, 2016, 7).

Kaappi on tila, missä ihminen on näkymätön yhteiskunnan jäsen. Kaapissa oleminen johtuu tunteesta, jonka mukaan ihminen kokee, että hänessä on jotain väärää ja jotain, minkä on syytä pysyä piilossa. Kun ihminen on yksi osa näkymätöntä vähemmistöä, hänen täytyy sanoa olevansa jotain ihan muuta, kuin oikeasti onkaan. Nykyinen, vahvasti heteronormatiivinen yhteiskunta olettaa, että kaikki ihmiset ovat automaattisesti heteroita. (Nousiainen, 2020)

Miten avoin ihminen sitten on omasta seksuaalisesta tai sukupuolisesta suuntautumisestaan? On aivan tavallista, että seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön lähipiirissä osa ihmisistä tietää suuntautumisesta ja osa ei. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat ihmiset joutuvat kuitenkin aina käymään omakohtaisen mietinnän siitä, kertovatko he uusia ihmisiä kohdatessaan omasta seksuaalisuudesta tai sukupuolisesta suuntautumisestaan vai pitävätkö asian salassa.

2.4 Laki seksuaali- ja sukupuolivähemmistön kannalta

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.” (Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien julistus, 1. artikla)

Edellä mainittu YK:n ihmisoikeuksien julistus on yksi tunnetuimmista ihmisoikeusnormiston kohdista. Vaikka ihmisoikeudet ovat yleismaailmallisia, niin seksuaalivähemmistöjä koskeva lainsäädäntö vaihtelee eri maiden välillä voimakkaasti.

Suomen perustuslaissa on määritelty, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. (Perustuslaki, 731/1999, 6§) Perustuslaki toimii kaiken lainsäädännön ja julkisen vallan käytön perustana, ja sitä täydentävät esimerkiksi rikoslaki, työlainsäädäntö, tasa-arvolaki sekä yhdenvertaisuuslaki. (Karvinen ym., 2019, 5)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on parantaa ja edistää ihmisten yhdenvertaisuutta ja pyrkiä kaikkiin laillisiin keinoin ehkäisemään ihmisiin kohdistuvaa syrjintää. Lain tarkoituksena on myös lisätä syrjityn oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Yhdenvertaisuuslaki myös velvoittaa Suomen valtion viranomaisia, kuten esimerkiksi poliisia, edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja oikeasuhtaisesti. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki vaatii kaikilta viranomaisilta yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuuslain 14 § määrittelee esimerkiksi häirinnän henkilön syrjinnäksi. Häirintä on ihmisarvoa loukkaavaa toimintaa, kun se perustuu tosiasiallisesti tai tarkoituksellisesti lain 8 §:n mainittuihin kohtiin ja toiminnan tarkoituksena on halventaa, nöyryyttää tai luoda hyökkäävä ilmapiiri loukattua kohtaan. Nöyryyttämistä tässä tapauksessa ovat esimerkiksi loukkaavat vitsit, suoranainen haukkuminen ja työyhteisön ulkopuolelle eristäminen. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014)

Syrjintä on kielletty myös tasa-arvolaisissa. Tasa-arvossa ei ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan eri sukupuolten samanarvoisuuden hyväksymisestä sekä tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta eri sukupuolille. (Poliisihallitus, 2021).

Alkujaan tasa-arvolaki (609/1986) tehtiin edistämään miehen ja naisen välisen tasa-arvon parantamista. 2014 tasa-arvolakiin tehtiin muutoksia, joilla lakia miesten ja naisten tasa-arvosta saatettiin koskemaan myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaisissa sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sitä, miten henkilö tuo sukupuoltaan esiin esimerkiksi toiminnallaan tai puheutumisellaan.

Tasa-arvolaisissa todetaan, että välitön ja välillinen syrjintä on kiellettyä (Tasa-arvolaki, 1329/2014,7§). Välitön syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella: raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Viimeksi mainittu on erityisen tärkeää, kun kyseessä on sukupuolivähem-

mistöihin kuuluva henkilö. Välillinen syrjintä taas tarkoittaa miesten ja naisten asettamista eri asemaan säännöksen tai käytännön perusteella, jos menettelyn vaikutuksesta ihmiset voivat joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Esimiehillä on erityinen vastuu oman yksikkönsä ja työntekijöidensä toimintatavoista ja ilmapiiristä. Mikäli esimiehen tietoon tulee yksikössä tapahtuvaa syrjivää tai halventavaa käyttäytymistä, hänen velvollisuutensa on puuttua siihen. Syrjinnän kieltö ei koske ainoastaan tilanteita, joissa paikalla on syrjinnälle alttiin ryhmän jäsen. Henkilöstön tulee matalalla kynnyksellä kertoa esimiehille havaitsemastaan epäasiallisesta toiminnasta. (Poliisihallitus, 2021)

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain 1 §:n mukaan tarkoituksena on ennaltaehkäistä ja torjua myös henkisen terveyden haittoja. Kyseiset haitat syntyvät hyvin usein työpaikalla tapahtuvan syrjinnän ja muun henkilöön tai hänen ominaisuuksiinsa kohdistuvan kiusaamisen johdosta. Työturvallisuuslaissa puhutaan myös häirinnästä. Jos työssä työntekijään kohdistuu terveydelle haitallista tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, on työnantaja velvollinen toimenpiteisiin poistaakseen kyseisen epäkohdan (Työturvallisuuslaki, 738/2002, 28§)

Vaikka kaiken aikaa pyritään korjaamaan lainsäädännössä olevia puutteita, niin se ei kuitenkaan ole automaattisesti yhdenvertaisuutta varmistava asia. Huolimatta siitä, että lainsäädäntö olisi kunnossa, rakenteellista syrjintää, syrjintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy monissa tavallisissa arjen kohtaamisissa eri elämänalueilla. Vaikuttaa siltä, että suurin osa yhdenvertaisuutta edistävästä esteistä johtuu ymmärtämättömyydestä, asenteista ja tiedon puutteesta. Suomalaisen yhteiskunnan sisällä olevat hetero-, suhde- ja sukupuolinormit ovat niin vahvoja, että ihmiset eivät välttämättä tunnista niitä. Kuitenkin nämä normit ovat syitä syrjintään ja henkilön ulossulkemiseen yhteisöstä. (Karvinen ym., 2019, 9.)

2.5 Poliisin tehtävä, arvot ja etiikka

"Lupaam parhaan kykyni ja taitoni mukaan käyttäytyä aina ja kaikissa tilanteissa poliisin arvolle sopivalla tavalla.

Kunnioitan jokaisen ihmisarvoa ja oikeuksia.

Käytän poliisin valtuuksiani lainsäätäjän tarkoittamalla tavalla.

Noudatan esimiesteni käskyjä ja olen valmis kohtaamaan poliisin ammattiin liittyvät vaarat.

Toimin avoimesti ja sovinnollisuutta edistäen.

Käyttäydyn rehdisti, auttavaisesti ja ammatillista yhteishenkeä vahvistaen.

*Olen oikeudenmukainen ja toimin koko työyhteisön parhaaksi.
Tällä tavalla tahdon poliisina palvella.*" (Poliisihallitus, 2015)

Poliisin tehtävänä on ennen kaikkea turvata oikeus- ja yhteiskuntajärjestystä, valvoa yleistä järjestystä ja turvallisuutta, ennalta estää ja selvittää rikoksia. Poliisin tehtävänä on myös toimia yhteistyössä turvallisuuden ylläpitämiseksi eri viranomaisten ja yhteisöjen kanssa. (Poliisilaki 1§, 2011).

Poliisi on julkista valtaa käyttävä taho. Poliisille on annettu velvollisuudeksi noudattaa lakia ja valvoa, että lakia noudatetaan. Tätä varten poliisille on annettu erilaisia valtuuksia, joilla lakeja rikkovia ihmisiä voidaan rangaista tai heidän koskemattomuuteensa voidaan puuttua. Näitä asioita määritellään esimerkiksi poliisilaissa, pakkokeinolaissa ja esitutkintalaissa.

Suomalainen poliisi on luonut itselleen strategisen suunnitelman vuosille 2020-2024 ja liittänyt siihen yhtenä kohtana yhteiset arvot. Strategian ensimmäisen kohdan mukaan poliisi turvaa arjen ja pitää luottamuksen korkeana. Arvojen kohdalla mainitaan, että poliisi palvelee ja on oikeudenmukainen kaikkia ihmisiä kohtaan. (Poliisihallitus, 2020) Poliisin arvoilla pyritään näyttämään, että kaikilla poliisihallinnossa työskentelevillä ihmisillä on yhteinen käsitys, kuinka toimia ja käyttäytyä. Tällä tavalla pyritään osoittamaan, että suomalainen poliisi on luotettava sekä ammattieettisesti korkealla moraalilla toimiva organisaatio.

Etiikka on oppi hyvästä ja pahasta, arvoista ja moraalista. Etiikka siis kuvaa sekä perustelee hyviä ja oikeita tapoja elää maailmassa, jonka ihminen jakaa muiden kanssa. Poliisi joutuu lähes jokaisessa työvuorossaan tekemään eettisesti ja moraalisesti tärkeitä päätöksiä. Suomalaisen poliisin ammattitaito ja toiminta perustuvat asioiden hallinnan lisäksi hyvään ammattietiikkaan. Yleensä ammattietiikka julkistetaan periaatemuodossa. Julkistetuilla periaatteilla kuvataan niitä moraalisia ja eettisiä näkemyksiä, joita pidetään hyvän ammattitoiminnan lähtökohtana ja samalla ammatillisuuden kriteerinä.

Poliisityön ammattieettiset periaatteet perustuvat yleisiin hallinto-oikeudellisiin periaatteisiin, poliisitoiminnan yleisiin periaatteisiin, poliisihallinnon julkistamiin arvoihin sekä kansallisiin, poliisin toimintaa sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja määräyksiin sekä kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin ja eurooppalaisiin poliisin eettisiin ohjeisiin. Myös yleinen käsitys objektiivisesta ammatillisesta toiminnasta ja hyvästä käyttäytymisestä sisältyy näihin periaatteisiin.

Hyvää ammattietiikkaa ilmentää käytännössä se, millaisella asenteella poliisi tehtäviään suorittaa, miten hän suhtautuu asiakkaisiin ja kohtelee heitä sekä millaiset sosiaaliset toimintatavat hän valitsee työyhteisön sisällä. Myös itsensä arvostaminen sekä suhtautuminen omaan ammattiin kuvaavat ihmisen ammattietiikkaa. Poliisien kohdalla on kyse myös siitä, miten poliisi käyttäytyy vapaa-

ajallaan. Poliisilain mukaan poliisimies on velvollinen käyttäytymään myös yksityiselämässään siten, ettei poliisiin luottamus eikä arvo siitä kärsi. (Poliisin operatiivisen kenttätoiminnan perusteet, 2017, 3)

Lait, ammattieettiset periaatteet sekä toimintaa ohjaavat asiakirjat velvoittavat viranomaisia toiminnassaan. Silloin omat asenteet, mielipiteet tai vakaumus eivät saa vaikuttaa poliisin tehtävien hoitamisen laatuun, vaikka ne olisivatkin täysin erilaiset toimintaa ohjaavien asiakirjojen kanssa. Välillä poliisiorganisaation arvomaailma ja ihmisen oma arvomaailma kuitenkin törmäävät toisiinsa. Tämä voi osaksi johtua esimerkiksi ihmisen kotoaan saamasta kasvatuksesta sekä ympäristössä olevien normien luomista tavoista. Yhteiskuntamme painottaa vahvasti hetero- ja sukupuolinormeja sekä tiettyjä uskonnollisia aatteita. Tällöin ihmisten arvomaailma ei välttämättä tunnista tai halua tunnistaa vähemmistön edustajien kantaa asioihin.

Poliisin ammattia pidetään yhtenä stressaavimmista ja vaativimmista ammateista, joita ihminen voi työkseen tehdä. (Williams, 2019) Ammatissaan poliisiin kohdistetaan väkivaltaa, poliisi joutuu näkemään erilaisia onnettomuuspaikkoja sekä selvittämään esimerkiksi perheväkivaltatilanteita. Tämän lisäksi osa poliiseista joutuu vielä erikseen kantamaan lisää stressiä aiheuttavaa asiaa sisälleen. Kyseiset poliisit kuuluvat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön eivätkä välttämättä uskalla tuoda asiaa esiin työyhteisössään. He pelkäävät joutuvansa työyhteisön syrjimiksi tai mahdollisesti kertomisen vaikuttavan negatiivisesti uralla etenemisen mahdollisuuksiin. Tämä saattaa aiheuttaa henkilöille vähemmistöstressiä, mikä on omiaan kuormittamaan heitä vielä normaalia enemmän.

Ihmiset varmasti olettavat, että nykyiseen länsimaiseen demokratiaan ei kuulu vähemmistön asemassa olevien henkilöiden arvosteleminen tai väheksyminen ja vielä vähemmän työyhteisössä tapahtuvan vähättelyn, eriarvoistamisen ja suoranaisten työpaikkakiusaamisen näkyminen. Monet varmasti ajattelevat poliisin olevan korkean moraalinen, etiikan ja ihmisten tasa-arvoisen kohtelemisen ”viimeinen linnake” tai ”lipunkantajana toimiva esimerkki”.

Valitettavasti näin ei kuitenkaan ole. Vuonna 2019 USA:ssa St. Louisin lääninpoliisi tuomittiin maksamaan ylikonstaapelille 20 miljoonan dollarin korvaukset, koska häntä ei ylennetty homoseksuaalisuudesta johtuen. Ylikonstaapeli oli suorittanut vaadittavat komisarion tehtäväkuvaan kuuluvat koulutukset ja hakenut poliisilaitoksen komisarion virkaa. Hänelle ilmoitettiin, että nimitystä ei tulla tekemään hänen homoseksuaalisesta suuntautumisestaan johtuen. Tehtyään valituksen poliisilaitoksen toiminnasta ylikonstaapelin työtehtävää muutettiin poliisilaitoksen toimesta. Tämän seurauksena ylikonstaapeli haastoi oikeuteen poliisilaitoksen seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön syrjinnästä ja tuomioistuimien tuomitsi poliisilaitoksen tuntuviin korvauksiin. (Murphy, 2019)

3 KULTTUURI

Mitä on kulttuuri, ja miten sen voi määritellä? Kulttuurin voidaan ehkä ajatella olevan suunnilleen sama asia kuin ihmisten elämäntapa. Kulttuuriin siis kuuluvat erilaiset asiat, joita yksittäiset ihmiset ja kokonaiset kansat ovat aikojen kuluessa tehneet, arvostaneet, oppineet uskomaan ja nauttimaan. Kulttuurisia piirteitä ei kuitenkaan saada perintönä syntymässä, vaan ne pitää jokaisen tiettyyn yhteisöön kuuluvan henkilön oppia elämänsä aikana ollakseen yhteisön täysimääräinen jäsen.

Jos ajatellaan eri maiden tai maanosien kulttuureja, niin varmasti ihmisille piirtyy mieleen suomalainen saunakulttuuri, aasialainen pidättyväisyyden ja tunteiden näytämättömyyden kulttuuri tai italialainen perhekeskeinen kulttuuri yhteisine sukuillallisineen. Kulttuurit siis muodostuvat esimerkiksi kansan asenteissa, arvoissa, toimintatavoissa ja käytännöissä.

Kulttuuria jaetaan ja omaksutaan osittain niiden ihmisten kanssa, jotka ovat samassa sosiaalisessa ympäristössä kuten esimerkiksi koulussa, harrastuksissa tai työyhteisöissä. Edellä mainitut ovat monesti juuri niitä paikkoja, missä kulttuuria opitaan.

Pitää myös ottaa huomioon, että jokaisessa kulttuurissa on kuitenkin myös niitä, jotka eivät kannata kaikkia kulttuuriin kuuluvia perinteitä tai tapoja. Ei siis ole olemassa mitään yhtenäiskulttuuria, jonka mukaan kaikki henkilöt toimivat.

Miten kulttuuria voi sitten määritellä? Kulttuuria voisi varmaan verrata puuhun. On maan pinnalla näkyvä osa eli oksat ja niissä olevat lehdet sekä maan alla oleva osa eli juuret. Näin voidaan todeta, että kulttuurilla tai kulttuureilla on näkyvät ja näkymättömät osat. Näkyvinä osina voidaan mainita esimerkiksi vaatteet ja rakennukset, kun taas näkymättömänä osana voidaan mainita kulttuurin arvot ja asenteet.

3.1 Poliisikulttuurin tutkiminen

Poliisin kulttuuria on tutkittu vuosien aikana paljon, pääsääntöisesti kuitenkin ulkomaisten tutkijoiden tekemänä. Vastaavasti suomalaista poliisikulttuurin tutkimusta on tehty varsin vähän. Ensimmäisiä poliisikulttuurin tutkijoita on ollut William A. Westley, joka tutki 1950 USA:ssa, Indianan osavaltion Garyssa poliisin toimintaa yhden vuoden ajan. Ennen tätä tutkimukset poliisista koskivat lähinnä hallintoa tai yleisesti poliisin paikallista historiaa. Westley tuotti tutkimuksellaan tietoa poliisi-työn sosiaalisesta luonteesta eli yhteenkuuluvuudesta, poliisin voimankäytöstä, rasismista sekä etiikasta. Toinen merkittävä poliisikulttuurin tutkija oli 1960-luvun alussa Michael Banton, joka tutki poliisin ja väestön välistä suhdetta USA:ssa, Skotlannissa ja Ruotsissa. (Gowitzke, 2019, 52)

Poliisikulttuuria koskevan tutkimuksen tekemiseen vaikuttivat alkujaan 1960- ja 1970-lukujen aikana ilmenneet epäilyt poliisin väkivaltaisuudesta ja korruptiosta. Ajankohdan levottomuudet nostivat huolen ihmisten oikeuksista. (Loftus, 2009, 4) Tämän jälkeen vaikuttimina ovat myös olleet yhteiskunnalliset levottomuudet, rotujen väliset väkivaltaisuuDET, rasistiset yhteenotot, erilaiset mielenosoitukset sekä kasvava rikollisuus, joiden seurauksena poliisiin käytökseen näissä tilanteissa alettiin kiinnittää huomiota. (Korander, 2004; Loftus, 2009)

Yhtenä suurena poliisikulttuurin tutkijana pidetään englantilaista Robert Reineriä ja hänen teostaan *The Politics of the Police*. Reiner on koonnut teokseensa merkittävän määrän eri maissa suoritetuja tutkimuksia, ja tämän jälkeen hän on analysoinut tuloksia. Yhden merkittävän luvun kirjassa Reiner kohdistaa juuri poliisikulttuuriin ja sen ilmenemiseen. (Korander, 2019, 10)

Poliisikulttuuria tutkinut Reiner kysyy tutkimuksessaan ”Kuinka reilu poliisi on?” Tämä tarkoittaa sitä, onko poliisilla ennakkoluuloja tai onko poliisi kaikissa tilanteissa tasa-arvoinen ja syrjimätön. Reiner kysyy myös, syrjiikö poliisi vähemmistöjä tai yhteiskunnallisesti heikkoja ihmistä, varsinkin kun nämä ovat poliisin asiakkaita tai työkavereita. Reiner näkeekin poliisin olemassaolon vakavimpana uhkana epäoikeudenmukaisuudet ja syrjinnän

3.1.1 Poliisikulttuuri

Käytän tässä luvussa merkintänä USA, joka tarkoittaa Yhdysvaltoja. Toisena merkintänä on UK, joka tarkoittaa Isoa-Britanniaa. Muissa kohdissa kirjaan maan erikseen käyttämällä sen tavallista, kansainvälisesti tunnettua nimeä.

Poliisissa, kuten monissa muissakin ammateissa, on oma kulttuurinsa. Eri ammattikuntien kulttuureja ilmaistaan monilla eri tavoilla, kuten esimerkiksi samankaltaisella pukeutumis- ja käyttäytymistyyllillä, yhteisellä kielellä ja huumorilla sekä erilaisten tarinoiden kertomisella. (Loftus, 2009, 3)

Poliisikulttuuri ilmenee poliisien ammatillisissa sekä usein myös paikallisissa tavoissa työskennellä ja paikallisten laitosten asenteissa ja arvoissa. Poliisikulttuuri on monimuotoista sen koostuessa useista erilaisista ryhmä- ja alakulttuureista, joihin vaikuttavat esimerkiksi ryhmien jäsenten ikä, sukupuoli, ammattiorientaatio, erilaiset roolit ja tehtävät (Alvesalo, 2003; Korander 2004, 2019).

Mikä vaikuttaa poliisikulttuurin erilaisuuteen esimerkiksi suomalaisessa yhteiskunnassa? Asioita voivat olla esimerkiksi kaupungin koko ja se, miten sitä on asutettu. Suuressa kaupungissa voidaan

erottaa niin sanotusti ”parempiosaisten” kaupunginosat ja taas asuttaa tietyt kaupunginosat esimerkiksi vuokralaisilla ja maahanmuuttajilla. Tämä varmasti nähdään ihmisten eriarvoistamisena, mikä taas heijastuu toimintakulttuurin muodostumiseen. Kulttuuriin vaikuttaa varmasti myös paikkakunnan koko. Isossa kaupungissa poliisi voi kadota ”massaan”, mutta pienillä paikkakunnilla poliisi voi olla jopa koko yhteisön lain ja järjestyksen kasvot.

Poliisikulttuuria muokkaavat myös laitoksen sisällä olevat ryhmät. Laitoksella on omat linjansa, kuten esimerkiksi poliisilinja ja lupalinja. Poliisilinja jakautuu erikseen rikospoliisiin ja valvonta- ja hälytystoimintaan, niin sanottuun ”kenttäpoliisiin”. Rikospoliisia voidaan jakaa vielä väkivaltarikoksiin, huumausainerikoksiin, omaisuusrikoksiin, liikennesrikoksiin jne. erikoistuneisiin ryhmiin. Kun lähde-tään samalla tavalla jakamaan kaikkia laitoksen osia vielä erikseen, saadaan iso joukko, joka on sidottu tiettyyn osaan poliisikulttuuria mutta joka sitten jakautuu vielä omiin pieniin yksiköihinsä omine pienine jaoksineen. Puhutaan paikallisista ja toisinaan jopa ryhmäkohtaisista poliisikulttuureista, joita siis voi olla yhdessäkin poliisipiirissä useita. (Korander, 2019) Näitä piirteitä voidaan kuvata poliisikulttuurin eetoksen piirteiksi (Reiner, 2010). Eetos tarkoittaa ominaispiirrettä, ominaisuutta tai katsomustapaa. (Suomisanakirja, 2022)

Poliisikulttuurille tyypillistä on tietynlainen universaali yhteneväisyys, eli riippumatta siitä, missä maanosassa työtä tehdään, poliisit toimivat ja käyttäytyvät lähes samalla tavalla. Esimerkkinä voidaan sanoa ”kenttämiesten” eli järjestystä virkapuvussa valvovien poliisien työn samankaltaisuus ja siitä seuraava lähes yhteneväinen kulttuuri. Lisäksi yhteiskunta ja sen rakenne on maanosasta ja maasta riippumatonta. (Crank, 2004, 57) Myös yhteiskunnan poliisille asettamat odotukset ovat varmasti hyvinkin samankaltaiset monissa maissa.

Voidaan myös todeta, että poliisikulttuurin ominaisuuksia ovat poliisien ammatillinen kutsumus, nuorten poliisien toimintahakuisuus sekä into pyrkiä vaikuttamaan rikollisiin ja rikosten selvittämiseen. Havaittavissa on kokeneiden poliisien kyyninen asenne ja pessimismi sekä koko ajan tapahtuva jatkuva epäily ihmisten suhteen. Poliisi on myös ammatillisesti eristäytyvä organisaatio osin vaitiolovelvollisuudesta johtuen, osin varmasti näkemyksestä, että ammatissa kohdataan asioita, joita siviilihenkilöt eivät ymmärrä. Poliisilla on myös erittäin vahva keskinäinen solidaarisuus sekä moraalinen ja poliittinen konservatiivisuus. Organisaatio on hierarkkinen, sitoutunut ja oikeudenmukainen. (Korander, 2004, 4)

Jos pureudutaan tarkemmin poliisikulttuurin ominaisuuksiin, niin monella poliisilla kouluttautuminen työhön on lähtenyt liikkeelle ammatillisesta kutsumuksesta. Poliisin ammattiin hakeutuminen pohjautuu enemmän haluun auttaa ja palvella kansalaisia kuin siihen, että ammatissa pääsisi rikastumaan.

Kutsumuksen lisäksi osalla poliiseista ammattiin hakeutumisen syynä on toimintahakuisuus ja sen mukanaan tuoma adrenaliinista saatava hyvän olon tuntemus. (Reiner, 2010, 120, viittaus Graef, 1989) Poliisi yleensä hakee tilanteita, jotka voivat johtaa toimintaan ja jännitykseen. Joskus tämä näkyy jopa siinä, että hälytystehtävälle ajetaan ylinopeutta ilman syytä ja tämä vain siksi, että saadaan jännitystä kovaa ajamisesta. (Waddington, 2014, 99) Poliisi itse näkee työnsä haastavana, jännittävänä ja hauskana, ja siinä tarvitaan myös tietoa ja taitoa. Poliisi näkee myös itsensä yhtenä ”hyvien puolella” olijoista, millä selitetään oikeus omalle toiminnalle. (Reiner, 2010, 120) Vaikka poliisin ammatti kehittyikin teknisesti varusteiden, rikostekniikan, erilaisten kartoitusten ja analyysien voimalla, niin siitä huolimatta ”jalat maassa” poliisityötä tekevät sille omistautuneet miehet ja naiset (Silverii, 2014, 49)

Vuonna 1967 Arthur Niederhoffer kirjoitti poliisien kyynistymisestä ja pessimismistä ammatiaan kohtaan. Niederhoffer oli seurannut tilannetta oman uransa aikana. Hän havaitsi, että poliisi alkaa kyynistyä työssään jo varsin varhain ja saavuttaa ”kyynisen huippunsa” 4-5 vuoden työskentelyn jälkeen. Niederhoffer huomasi, että poliisit menettivät uskonsa poliisin työhön (vaikuttavuuteen), eivät enää saaneet tyydytystä työstään ja olivat itse asiassa hyvinkin herkästi korruptoitavissa. Niederhofferin mukaan poliisit, jotka selvisivät tämän yli, löysivät vielä moraalisen sitoutumisen poliisin työhön. (Crank, 2004, 324) Yksi esimerkki poliisin työssä kyynistymisestä on mustan huumorin näkyminen ja kuuluminen. Hälytystehtävistä, niillä kohdatuista ihmisistä ja heidän kohtaloistaan puhutaan huumorin sävyttämällä vivahteilla, olkoonkin, että tehtävällä vastaan tullut olisi ollut omiaan järkyttämään partiota. (Loftus, 2009, 110)

Poliisin ammatissa on myös nähtävissä kyynistymisen ohessa tuleva ”me vastaan muut”-katsomus. Varsinkin ”kenttämiehet” näkevät itsensä tekemässä yhteiskunnalle palvelusta ja kokevat yhteisön, rikolliset ja toisinaan jopa omat esimiehensä vihollisina, jotka eivät ymmärrä työn haastavuutta ja vaikeutta (Silverii, 2014, 96)

Poliisin virkapuku on yksi näkyvä merkki tästä ”me vastaan muut”-maailmasta. Myös uskollisuus virkatoveria kohtaan on hyvin vahvasti esiintyvä ”me”-piirre. Tämä on tietysti hyvä tilanne, jos kyseessä on ”viranomaisen hädässä”-tehtävä, mutta uskollisuus toista poliisia kohtaan saa kovan kouluksen, jos kyseessä on peitelty rikos. (Waddington, 2014, 99-100)

Poliisikulttuurin yhtenä merkinä voidaan pitää konservatiivisuutta. Poliisin poliittinen orientoituminen näyttää hyvin vahvasti siltä, että poliisit ovat konservatiivisia niin poliittisesti kuin moraalisestikin. Tämä johtuu varmasti osaksi työn luonteesta. Poliisin vakituiset asiakkaat ovat suurimmalta osin yhteiskunnan ”alimmilta portailta” eli vähän koulutettuja, työttömiä, alkoholisteja, pikkurikollisia jne. (Reiner, 2010, 126)

Poliisin konservatiivisuus näkyy esimerkiksi tämän suhtautumisesta tyväestöön ja vasemmiston poliittiseen näkemykseen. USA:ssa ja UK:ssa on ollut merkkejä siitä, että poliisi on kannattanut pääsääntöisesti konservatiiveja sekä oikeistopoliittisia puolueita. Konservatiivisuuden yksi merkki on myös poliisin käyttämässä huumorissa ja tilanteissa käytettävissä puhetavoissa. Tämä näkyy erityisesti poliisin suhtautumisessa vähemmistöihin. (Korander, 2004, 10) Toisaalta nykyinen yhteiskunta on myös muuttanut poliisia varmasti liberaalimpaan suuntaan, koska vähemmistöjen osuus poliisivoimissa on koko ajan kasvamaan päin. (Reiner, 2010, 126)

Poliisi on itse luottanut perinteisempään ajattelumalliin työstä; pidätykset, syyttämiset sekä yleensä tiukemmat lait ja esimerkiksi sakotukset toimivat paremmin kuin ennalta estävä toiminta, yhteistyö yhteisön kanssa sekä yleensä inhimillisempi lähestymistapa (Weddington, 2014, 101). Omasta mielestäni tässä ajattelumallissa on päästy Suomessa jo pitkälle. Nykyisin laitoksilla toimii ennalta estävän toiminnan ryhmiä, huolta aiheuttavien henkilöiden ryhmiä (terrorismi, radikalisoituminen ym.) sekä erilaisia Ankkuri-tiimejä, jotka ovat poliisin sekä sosiaali- ja koulutoimen yhteisiä, monialaisia yhteistyöryhmiä. Näiden ryhmien tehtävänä on auttaa esimerkiksi nuoria, jotka ovat suistumassa päihteiden ja rikosten maailmaan.

Poliisivoimat on rakentunut hierarkkiseksi ja tiukan kurin organisaatioksi. Poliisiin on hyväksytty enemminkin vanhoillisen tyylin henkilöitä, joita on pidetty paremmin poliisityöhön soveltuvina. (Reiner, 2010, 126) On kuitenkin mielenkiintoista, että poliisia pidetään osaltaan tiukan kurin organisaationa. Monesti eteen tulee tilanteita, joissa vaikean päätöksen (ihmisen koskemattomuuteen ja vapautteen liittyvän) tekee vanhempi konstaapeli ilman mitään esimiehen valvontaa tai ohjausta. (O'Neill ym., 2007, 51)

Poliisin ammattia on perinteisesti pidetty valkoisten, urheilullisten, maskuliinisten heteromiesten ammattina, ja tämä aiheuttaa ongelmia organisaatiossa työskenteleville ihmisille, jotka eivät vastaa tähän vaatimukseen johtuen sukupuolesta, etnisestä taustastaan tai seksuaalisuudestaan. Maskuliinisuus mielletään poliisityössä näkyväksi osaksi. Varsinkin valvonta- ja hälytystehtävissä toimiva poliisi on hyväkuntoinen, kova, voitontahtoinen sekä haavoittumaton. Poliisit osoittavat maskuliinisuutta vielä henkisestikin olemalla ”kivikasvoisia” ammattilaisia kaikilla eteen tulevilla tehtävillä. (Korander, 2004, 12) Maskuliinisuus näkyy myös poliisien asenteina ja käytöksenä omia kollegoja sekä yhteiskunnan eri sosiaaliluokkia kohtaan (Loftus, 2009, 190)

Valvonta- ja hälytystehtäviä suorittavia poliiseja pidetäänkin yleensä jo poliisivoimissa maskuliinimpina henkilöinä kuin rikostutkijoita. Tähän vaikuttaa varmasti ajatus siitä, että ”kenttämiehet” työskentelevät lähtökohtaisesti koko ajan vaarallisemmissa paikoissa kuin tutkijat. Hoidetaan hälytystehtäviä vuokra-asuntojen alueilla, missä rikollisuus rehoittaa, ja joudutaan päivittäin kohtamaan väkivaltaisia tilanteita toisin kuin rikostutkinnassa. Toisaalta myös eri tutkijaryhmien välillä on omat

hierarkiansa, eli huume- ja väkivaltarikosten tutkijat ovat ”kovempia” poliiseja kuin esimerkiksi liikenne rikoksia ja talousrikoksia tutkivat poliisit. (Nolan, 2009, 252)

Vuosien ajan on ajateltu, että poliisin toimenkuvaan kuuluu olla kovan ulkokuoren omaava ja ehkä jopa osittain tunteeton työntekijä. Tämä voi pahimmillaan johtaa pitkän virkauran aikana kynnistymiseen sekä pessimismiin poliisin työtä kohtaan. (Korander, 2004) Esimerkkinä ”macho”-tyylisestä poliisista voidaan kertoa, että vasta 2000-luvun alusta lähtien on kiinnitetty huomiota tehtävien jälkeen tapahtuvaan purkukeskusteluun, joissa tehtävään osallistuneet henkilöt voivat purkaa kokemuksiaan vertaisryhmässä. (Poliisihallitus, 2019) Ennen kaikenlaisten tunteiden puhuminen oli poliisikulttuurissa eräänlainen tabu. Keskustelu jälkeenpäin tehtävällä koetusta tilanteesta oli merkki henkisestä heikkoudesta, eikä sille ole sijaa poliisikulttuurissa. Tai oikeammin sanottuna 1900-luvun lopulla tiukat tilanteet käsiteltiin ennemmin saunanlauteilla hieman päihtyneenä kuin erillisen keskusteluryhmän seurassa selvin päin.

Maskuliinisuuden ja ”macho”-kulttuurin kolikolla on kuitenkin kääntöpuolensa, kuten arvata saattaa. Poliisin ammatissa olevilla henkilöillä on suuremmat määrät avioeroja kuin keskimäärin muilla ihmisillä. (Reiner, 2010, 128) Samoin alkoholin ja muiden päihdyttävien aineiden käyttö on moninkertaista verrattuna muihin ihmisiin. (Silverii, 2014, 166). Tämä toisaalta nähdään eräänlaisena tapana lievittää pahaa oloa ja ”päästellä höyryjä” tehtävien jälkeen. (Reiner, 2010, 128) Poliisien ammattikunnassa on myös mielenterveyden ongelmia, koska macho-kulttuuri estää henkilöitä hankkimasta itselleen apua tilanteen niin vaatiessa. Henkisesti uupunutta virkamiestä pidetään tässä tapauksessa henkisesti heikkona ja kykenemättömänä ammattiinsa. Pahimmillaan tämä voi johtaa poliisin tekemään itsemurhaan. (Silverii, 2014, 133-134)

Poliisikulttuurin yksi pahimpia puolia onkin keskimääräistä suuremmat itsemurhaluvut verrattuna muuhun väestöön. (Jablonski-Kaye ym., 2000) Esimerkiksi Yhdysvalloissa vuosina 1980- 2000 poliisien tekemien itsemurhien määrä oli kaksin- tai kolminkertainen verrattuna muuhun väestöön.

Poliisikulttuurissa on vahvasti esillä seksististä ajattelua, mikä juontaa osittain juurensa kuvaan poliisin työn vaarallisuudesta. Lisäksi miehet näkevät itsensä naisia suojaavina yksilöinä, jolloin myös naisten käyttäminen seksuaalisesti hyväkseen on hyväksyttävää. (Silverii, 2014, 180) Pitää kuitenkin ymmärtää, että tässä ei tarkoiteta raiskaamista tai pakottamista seksuaaliseen tekoon. Kyseessä on yhteisymmärryksessä tapahtuva teko, ei rikos. Kysymyksessä on enemmän tilanne, jossa vastakkainen sukupuoli hakee huomiota ja kokee poliisin ammattia harjoittavan henkilön ”jännittäväksi” sukupuolisen kanssakäymisen kohteeksi.

”Hyvä poliisi epäilee vaikka omaa äitiään” Poliisikulttuurissa epäillään kaikkea, mitä poliisille sanotaan, tai ainakin poliisin tulisi epäillä, kunnes asiasta on todistettavasti annettu muunlaista näyttöä.

Epäily on myös eräänlainen tuotos siitä, kun poliisi pyrkii havainnoimaan ennalta ongelmien syntyä, mahdollisia vaaratilanteita ja vihjeitä rikoksista. (Reiner, 2010, 121)

Epäilyssä on kuitenkin sellainen huono puoli, että hallitsemattomana se mahdollisesti tuottaa ennakkoluuloja, ja liiat ennakkoluulot synnyttävät stereotyyppistä ajattelua. (Korander. 2004. 12)
Tämä voi näkyä poliisin asennoitumisena vähemmistöjä kohtaan ja pahimmillaan esimerkiksi rasismina tai asiakkaiden muunlaisena vähättelevänä kohtelemisena.

Eräitä merkittävimpiä poliisikulttuurin esiintymismuotojen ilmaisuista ovat ”Thin Blue Line” eli ohut, sininen viiva tai ”Wall of Silence” eli hiljaisuuden muuri. (Silverii, 2014, 71) Nämä samaa tarkoittavat ilmaisut kuvaavat poliisin sisällä olevaa, vuosien aikana muovautunutta kulttuurillista ilmaisua poliisin keskinäisestä lojaaliudesta toisia poliiseja kohtaan. Poliisit ovat keskenään lojaali ammattiryhmä, joka pyrkii tukemaan virkatoveria hälytystehtävillä ja vapaa-aikana. Tämä on kuitenkin toisinaan johtanut tilanteisiin, joissa poliisit ovat peittäneet virkatoverin tekemiä väärinkäytöksiä ja suoranaisia rikoksia. (Silverii, 2014, 72)

Poliisikulttuurin ymmärtäminen on monista syistä erittäin tärkeää. Poliisilla on merkittävä asema yhteiskunnassa. Yhtenä merkittävänä roolina voidaan mainita, että poliisi on lain näkyvä symboli. (Loftus, 2009, 4) Poliisi on varmasti ihmisten silmissä eräänlainen hallinnon näkyvä ”käsi”, joka edustaa auktoriteettia, kontrollia ja voimaa. Poliisi on myös yleensä ensimmäinen viranomainen, jonka kanssa asiakas on tekemisissä. Tämä tarkoittaa tietynlaista valtaa poliisille, eli poliisi myös päättää, kuka joutuu tekemisiin lain kanssa ja kuka ei. (Loftus, 2009, 4)

Poliisilla on poliisilain mukaan oikeus ja velvollisuus ennalta estää, paljastaa, selvittää ja saattaa syyteharkintaan erilaisia rikoksia. Tarvittaessa poliisilla on oikeus ja jopa velvollisuus käyttää erilaisia voimakeinoja suorittaakseen kyseiset toimenpiteet (Poliisilaki, 2011; Loftus, 2009) Tämä tarkoittaa kovimmillaan sitä, että poliisilla on tilanteen niin vaatiessa oikeus käyttää jopa tappavaa voimaa ihmistä kohtaan.

Poliisikulttuurista on ilmaissut Ahern seuraavasti: ”Sinä päivänä, kun uusi poliisikokelas kävelee sisään poliisikoulun ovesta, hän jättää taakseen yhteisön astuakseen ammattiin, joka antaa hänelle enemmän kuin pelkän työn. Se työ päättää kuka hän on. Hän tulee aina olemaan poliisi” (Ahern, 1972, 168) Ensimmäisen päivän oppina poliisikokelaille kerrotaan myös, että he ovat ”ainutlaatuisia”, erilaisia verrattuna ”tavallisiin ihmisiin” sekä ilman muuta haavoittumattomia. (Violanti, 2007, 15) Tämä osoittaa, että poliisikulttuuri asettaa tiettyjä vaatimuksia ammatissa työskenteleville henkilöille, jotta nämä pääsevät selville ammatin asettamista uskomuksista ja arvoista, joita uusille poliiseille opetetaan.

3.1.2 Poliisisyrjintä

Tutkija Robert Reiner esittää yhtenä poliisikulttuuriin kuuluvana osa-alueena poliisisyrjinnän. Syrjintämuotoja on hänen näkemyksensä mukaan kuusi erilaista.

Kategorisessa syrjinnässä kuuluminen erilaiseen ihmisryhmään aiheuttaa syrjinnän. Tämä näkyy esimerkiksi etnisiin vähemmistöihin kohdistuvana toimintana. (Reiner, 2010, 161) Tilastollinen syrjintä taas näkyy siinä, että poliisi ottaa kohteekseen stereotyyppisen oletuksen henkilöistä ja kohdentaa sitten toimintaansa tämän perusteella heihin. (Reiner, 2010, 161) Oman virka-urani aikana olen havainnut tämän esimerkiksi toiminnan kohdentamisesta romanitaustaisiin henkilöihin. Olettamana on ollut, että heillä on mukanaan aina jokin astalo, kuten puukko tai ase.

Välittyneessä syrjinnässä poliisi lähtee mukaan osittain rasistiseenkin käytökseen. (Reiner, 2010, 161) Toisin sanoen hyväosaisen, kantaväestöön kuuluvan henkilön kertoessa rikoksen tekijän tunto-merkkejä poliisi uskoo tätä paljon helpommin. Vastakohtaisena esimerkkinä on tunnettu etniseen vähemmistöön kuuluva rikosentekijä, joka kertoo omaa todistajanlausuntoaan näkemästään tilanteesta. Hyvin luultavaa on, että poliisi uskoo tilanteessa ensimmäisenä esitettyä, kunnolliseksi havaittua kansalaista kuin poliisia työllistävää, rikoksia tekevää henkilöä. Ja todellisuudessa tuo rikollisen taustan omaava henkilö on kuitenkin saattanut nähdä ravintolan edessä tapahtuneesta pahoinpitelystä paljon enemmän kuin ”kunnollinen kansalainen”.

Vuorovaikutuksellisessa syrjinnässä poliisin kohdistama toiminta henkilöiden ei-rikolliseen käyttäytymiseen eri tilanteissa on vaihtelevaa. (Reiner, 2010, 161) Suomalaisessa poliisitoiminnassa tämä näkyy esimerkiksi kohdattaessa nuorisoa kauppakeskuksissa, koulujen tai päiväkotien pihilla. Jotkut poliisit olettavat, että nuoret ovat rikkomassa päiväkodilla paikkoja, vaikka todellisuudessa nuoriso viettää aikaansa, koska monesti muutakaan paikkaa ei heille ole osoittaa. Olen oman virka-urani aikana vastannut useisiin ”henkilö häiriöksi”- tehtäviin, joissa vanhempi ilmoittaja on soittanut hätäkeskukseen ja kertonut nuorison turmelevan omaisuutta koulun pihalla. Tapahtumapaikalla on sitten tavattu asiallisesti käyttäytyviä nuoria, joilla ei ole muuta paikkaa mennä.

Nuorison paikalta poistaminen on monesti normaali toimenpide, mutta välillä nuorten asenne poliisia kohtaan on sitten aiheuttanut tilanteen, jossa poliisi on puuttunut nuorten toimintaan vakavammin, kuin mihin ehkä olisi ollut toimivaltaa. Nuorten suunsoitto on aiheuttanut konfliktin, mistä seurauksena on ollut ilmoituksia kotiin ja sosiaalitoimeen. Pitkässä juoksussa tämä on sitten aiheuttanut joillekin nuorille negatiivista asennoitumista poliisia kohtaan.

Tilannesidonnaisessa syrjinnässä esimerkiksi sosioekonominen asema tai elämäntyyli johtaa poliisin huomion kiinnittymiseen ja poliisitoimien kohdentumisen tiettyihin henkilöihin (Reiner, 2010,

161-162). Suomalaisen yhteiskunnan ehkä merkittävin kohderyhmä tässä kohdassa on alkoholiongelmaiset henkilöt. Poliisi niin sanotusti puhdistaa katuja käskemällä heitä poistumaan kaupunkien keskustoista, kaatamalla alkoholiuomat maahan, kirjoittamalla sakkoja tai riistämällä hetkellisesti heidän vapautensa putkaan vientinä. Syitä putkaan viemiseen ovat pääsääntöisesti niin vahva humala, että henkilö ei kykene enää liikkumaan ja näin poistumaan paikalta, tai sitten niin sanottu ”niskoittelu”. Partio on jo muutaman kerran pyytänyt henkilöitä poistumaan kaupungin keskustasta, mutta edelleen sama puistonpenkki on päihtyneiden henkilöiden käytössä. Päihtymys ja hieman rähjäinen ulkoasu saavat poliisin toimimaan heidän kohdallaan toisinaan jopa erittäin tehokkaasti. Monesti perusteena toiminnalle on ollut ”kaupunkien keskustojen pitäminen siistinä” sekä ”lapsiperheiden mukavuuden tunteen ja turvallisuuden takaaminen”.

Institutionalisoitunut syrjintä tarkoittaa sitä, että se johtuu organisaation ylemmän johdon laatimasta politiikasta ja se on hyvinkin laaja-alaista. Toisaalta organisaatio on luonut itselleen prosesseja, jotka käytännössä katsoen johtavat syrjivään toimintaan. Poliisin organisaatiossa tämä on näkynyt esimerkiksi asevelvollisuuden suorittamisena tai henkilöiden pituusrajana pääsyvaatimusten osalta. Tämä on vuosien varrella karsinut varmasti monta hyvää hakijaa pois pääsykokeista. Nykyisin kuitenkin suomalainen poliisi on poistanut hakedellytyksistä asevelvollisuuden ja pituusrajan, jolloin on mahdollistettu suuremmat hakijamäärät.

Reinerin esittämien syrjintämuotojen tutkiminen herättää välittömästi epämiellyttävän tunteen. Jos poliisi kohtelee organisaation ulkopuolisia ihmisiä edellä mainituilla tavoilla, niin pystyykö poliisi sitten kohtelemaan omaa henkilöstöään kunnioittavasti ja tasapuolisesti? Tehtävillä rasistisesti tai homofobisesti käyttäytyvän poliisin on luultavasti vaikeaa asennoitua toisella tavalla, jos samassa autossa istuva partiomies onkin etnistä vähemmistöä edustava tai seksuaalisesti vähemmistöön kuuluva. Pitää myös ottaa huomioon tässä vaiheessa, että kaikki edellä mainittu käytös ei koske vain miehistön tasoa. Eivät vanhemmat konstaapelit nimitä kenttäryhmäänsä johtavaa ylikonstaapelia tai rikostutkintaa johtavaa komisariota. Esitykset näistä paikoista tekee ylikomisario tai apulaispoliisipäällikkö, ja lopullisen nimityksen tekee poliisipäällikkö. Jos poliisilaitoksen johdossa on homofobinen tai rasistinen päällikkö, niin etniseen tai seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvan, mutta koulutautuneen, ammattitaitoisen konstaapelin uralla eteneminen voi olla hyvinkin hankalaa. (Couto, 2014; Lam, 2019)

Poliisikulttuurin tutkijoista Reiner ja hänen niin sanottu ”vastapuolensa” P.A.J. Waddington ovat myös käyneet keskustelua poliisin tekojen ja puheiden ristiriidasta. (Korander, 2019) Waddingtonin mukaan monet poliisit puhuvat tauoilla ja kahvihuoneissa asiakkaista hyvinkin epämiellyttävään sävyyn, mutta tämä ei kuitenkaan näy tehtävillä kohdattavien asiakkaiden kohtelussa. Kyseiset puheet on leimattu niin sanotuiksi ”kanttiini-puheiksi”, jotka suomalaisessa poliisissa varmasti voidaan pitää ”kahvipöytä keskusteluna”.

Monesti kyseisten puheiden takana on muita syitä, kuten esimerkiksi poliisikulttuuriin kuuluvat oman arvon tunteen lisääminen, ”macho”-tyylinen mahtailu, psykologinen etäännyttäminen työstä ja asiakkaista, henkisen jännityksen helpottaminen sekä keskinäinen solidaarisuus. (Korander, 2019) Eriäviäkin mielipiteitä esitetään, kuten esimerkiksi, että puheetkin ovat ihmisen tekoja. Herää aina pohdittavaksi kysymys, kuinka pitkä matka on sanoista tekoihin. Milloin tulee eteen se päivä, että tehtävää suorittava konstaapeli ilmaisee asiakkaalle, että tämä on väärää etnistä taustaa omaava, seksuaalisesti tai uskonnollisesti väärin suuntautunut?

3.1.3 Vähemmistöt poliisikulttuurissa

Poliisikulttuurin yksi selkeä merkki on ollut miesten määrällinen enemmistö organisaatiossa. Tässä tilanteessa naiset on nähty heikommiksi kuin miehet, ja tämä on johtanut tarpeeseen suojella naisia. On myös havaittu, että on seurannut naisten ”toisen luokan” status esimerkiksi järjestyspoliisissa. Naisia ei ole pidetty riittävän vahvoina ja aggressiivisina järjestyspoliisin toimenkuvaan. Osa miespoliiseista jopa kokee, että heidän tehtävänä on suojella ”heikompaa”, eli tässä tapauksessa naispoliisia. (Silverii, 2014, 180) Vuosien aikana naiset ovat joutuneet tekemään paljon työtä saavuttaakseen hyväksynnän poliisin organisaatiossa. He ovat joutuneet osoittamaan, että heidän paikkansa on miesten keskellä tekemässä poliisin työtä. Nykypäivänä naisten asema onkin huomattavasti parantunut organisaation sisällä.

Vaikka poliisiorganisaatiossa työskentelevät naiset ovat joutuneet vuosien aikana sietämään ja kärsimään heihin kohdistunutta vähättelyä ja seksuaalista häirintää, jopa seksuaalista väkivaltaa, niin poliisi ei ole kuitenkaan ainoa instanssi, jossa tähän asiaan syyllistytään. Kyseessä on varmasti kaikkia ammattikuntia koskettava, varsin epämiellyttävä ilmiö. (Waddington, 2014, 104)

Myös etnistä vähemmistöä edustavien poliisien määrä on edelleen pientä organisaatiossa. Tähän varmasti vaikuttaa osaltaan suomen kielen vaikeus sekä oman kulttuurin asenne poliisia kohtaan yleensä. (Määttänen, 2003, 27) Poliisiksi rekrytoitumisen esteenä voi olla muitakin asioita. Osa varmasti pelkää, että heihin kohdistetaan työelämässä rasismia, ja osa olettaa, että heillä ei edes ole mahdollisuutta tulla poliisiksi. (Määttänen, 2003, 9). Yhteiskunnan muuttuessa ja ihmisten entistä vapaamman liikkuvuuden lisääntyessä suomalainen poliisi organisaationa joutuu varmasti vieläkin enemmän miettimään keinoja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden rekrytoinnin lisäämiseksi.

Demokraattisen yhteiskunnan yhtenä osana poliisin on ammattikuntana oltava läpileikkaus koko yhteiskunnasta ja sen eri osista. Tämä on osoitus organisaation uskottavuudesta ja siitä, että poliisi

ei hyväksy vähemmistöihin kohdistuvaa rasismia, vähättelyä tai mitään muutakaan ihmisarvoa alentavaa toimintaa. (Määttänen, 2003, 7)

Poliisikulttuurin yhtenä merkinä on, että seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvat poliisit joutuvat monesti esittämään kuuluvansa heteroseksuaaliseen enemmistöön työyhteisössään tullakseen hyväksytyiksi osana henkilöstöä. (Loftus, 2009, 10-11) Tutkimusten mukaan on todettu, että seksuaalisen suuntautumisen paljastaneilla ja taas toisaalta piilossa pitäneillä poliiseilla on ollut vaikeuksia integroitua työyhteisöönsä. Myös seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvat poliisit ovat kertoneet joutuvansa jatkuvasti todistamaan, että he ovat riittävän vahvoja poliisin ammattiin. (Archbold, 2022, 76) Tämä on koskenut vielä enemmän homoseksuaaleja miehiä kuin naisia.

On esitetty syitä siihen, miksi homoseksuaaleja miehiä ja naisia ei pitäisi värvätä poliisiksi. Yhtenä näkemyksenä esitetään, että kansalaiset menettäisivät luottamuksen poliisiin tai eivät näkisi poliisia enää lakia edustavana ryhmänä. Toiseksi pelätään, että homoseksuaalit työntekijät voisivat vaikuttaa negatiivisesti heteroseksuaalien työntekijöiden moraalisiin. Kolmanneksi pelätään, että heteroseksuaaliset poliisit joutuisivat LGBTQ-poliisien seksuaalisen ahdistelun kohteeksi. Kyseisistä väitännistä ei kuitenkaan ole tutkittua tulosta, mutta kyseisiä näkemyksiä on vuosien aikana esitetty. (Archbold ym, 2022, 75)

On myös esitetty edelliseen verrattuna syitä, miksi LGBTQ-yhteisön jäseniä pitäisi värvätä poliisiksi. Osa ihmisistä uskoo, että LGBTQ-poliisit pystyvät varmasti paremmin luomaan yhteyden poliisiin ja yhteisön välille. Tätä näkemystä puoltaa se, että on todettu LGBTQ-poliisien olevan suvaitsevampia ja vähemmän tuomitsevia kuin heteroseksuaalisten kollegoidensa kohdattaessa vähemmistöä edustavia henkilöitä. (Archbold ym, 2022, 76)

Poliisin sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen välinen vuorovaikutus on ollut vuosien aikana kiistanalainen ja väärinymmärretty. (Dwyer, 2014, 3; Jones, 2015, 66) Molemmilla puolilla on ollut kireä suhde toisiinsa, ja kumpikaan puoli ei aina ole ollut kovinkaan ymmärtäväinen toista puolta kohtaan. (Liechty, 2020, 76) Jos haluamme ymmärtää poliisin asennetta ja käytöstä LGBTQ-yhteisöjä kohtaan, pitää asiaa pyrkiä tarkastelemaan kahdesta historiallisesta näkökulmasta. Olisi ymmärrettävä, mistä juontuvat poliisin asenteet LGBTQ-vähemmistöjä kohtaan ja toisaalta LGBTQ-yhteisön asenteet poliisia kohtaan. (Langness ym., 2020)

Poliisin asennoituminen vähemmistöjä kohtaan on ollut omiaan aiheuttamaan halveksuntaa, riitoja ja pahimmassa tapauksessa väkivaltaisia mellakoita poliisin ja LGBTQ-yhteisön jäsenten kesken. Tähän ongelmaan on varmasti vaikuttanut lainsäädäntö, joka on tuominnut esimerkiksi homoseksuaaliset suhteet. Homoseksuaalisuutta pidettiin pitkään moraalittomana toimintana, ja taas toisaalta poliisi nähtiin eräänlaisena yhteiskunnan moraalisenä esikuvana. (Langness ym., 2020)

Poliisissa on organisaationa hyväksytty vuosien aikana tapahtuneet LGBTQ-vähemmistöihin kohdistuneet toimenpiteet eli poliisin kohdistama häiriköinti, kiinniottamiset, jopa lahjonta sekä suoranaista poliisiväkivaltaa. (Dwyer, 2014, 5) Historiassa on ollut vuosien aikana paljon tilanteita, joissa poliisi on vastannut LGBTQ-yhteisön hätäpuheluihin hitaasti, jos ollenkaan. Poliisi on syyllistänyt seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä joutumisesta rikoksen uhreiksi sekä vähätellyt näiden saamia vammoja. Poliisi suoritti laajamittaista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintää, johon poliisi sai tavallaan laillisesti luvan lääketieteelliseltä tutkimukselta, poliittiselta kannalta sekä sosiaaliselta ja uskonnolliselta asenteelta. (Dwyer, 2014, 6)

Jos poliisin käytös LGBTQ-yhteisöä kohtaan on ollut ala-arvoista, ei tarvitse varmaankaan arvailla, miten poliisin toimintaan on vastattu. LGBTQ-yhteisö ei ole aina halunnut olla kovinkaan yhteistyöhaluinen poliisin kanssa, ja useimmiten syynä tähän on ollut pelko poliisin reaktiosta ja asenteesta sitä kohtaan. (Liechty, 2020, 76)

LGBTQ-yhteisö on ilmaissut tutkimuksissa, että ollessaan rikoksesta epäillyn asemassa poliisi kohdisti siihen usein tarpeettoman kovia voimakeinoja kiinniottojen yhteydessä. Poliisi on myös kohdistanut eräänlaista ”syyllistämispoliitiikkaa” seksuaalisia vähemmistöjä kohtaan, jolloin seksuaalivähemmistön edustajat ovat tunteneet olonsa suojattomiksi ja poliisilta saatavan tuen määrän riittämättömäksi. (Jones, 2015, 66)

USA:ssa poliisin ja LGBTQ-yhteisöjen välisiin ongelmiin on pyritty vastaamaan luomalla poliisilaitoksille niin sanottuja yhdysupseerien virkoja. Heidän tehtävänä on ollut toimia erilaisissa tilanteissa tiedonvälittäjinä ja eräänlaisina ”sovittelijoina” molempien osapuolten välillä. Washingtonissa muodostettiin vuosien aikana oma ryhmä, jonka tehtävänä oli vastata erilaisiin hälytystehtäviin, joissa LGBTQ-yhteisöön kuuluva henkilö oli osallisena, joko rikoksen uhrina tai rikoksen tekijänä. (Dispatch, 2021.)

3.2 Poliisin LGBTQ-järjestöjä, USA, Eurooppa ja Suomi

USA:n ensimmäinen avoimesti seksuaalivähemmistöön kuuluvien poliisien yhdistys perustettiin New Yorkin poliisilaitokselle ylikonstaapeli Charles Cochranen toimesta vuonna 1982. Cochran oli vuonna 1981 ilmoittanut ensimmäisenä New Yorkin poliisilaitoksen (NYPD) poliisina avoimesti olevansa homoseksuaali. Yhdistyksen nimeksi tuli The Gay Officers Action League (GOAL), ja sen tarkoituksena oli ajaa homo- ja lesboseksuaalien poliisien oikeuksia sekä puuttua työpaikalla ilme-

nevään häirintään, syrjintään sekä eriarvoiseen kohteluun. Yhdistys pyrkii myös omalla toiminnallaan vähentämään homofobista ajattelua niin työpaikoilla kuin yhteisöissä sekä parantamaan poliisin ja yhteisöjen välistä kanssakäymistä. (GOAL, 2022)

Euroopan Homo Poliisien liitto (EGPA) perustettiin vuonna 2004. Joukko seksuaalivähemmistöön kuuluvia poliiseja päätti perustaa liiton, jonka tarkoituksena olisi parantaa LGBT-poliisien työolosuhteita sekä poliisin ja LGBT-yhteisön välistä yhteistyötä. Vuonna 2016 yhdistyksen nimi muutettiin Euroopan LGBT Poliisien yhdistykseksi. Yhdistyksen tarkoituksena on toimia kattojärjestönä eurooppalaisille LGBT-poliisijärjestöille. Yhdistys pyrkii toimimaan alustana tiedon ja parhaiden käytänteiden jakamiselle sekä yleisesti toimimaan yhdessä vähentääkseen LGBT-henkilöihin kohdistuvaa syrjintää niin poliisitoiminnassa kuin sen ulkopuolellakin. (European LGBT Police Association, 2022)

Euroopan LGBT-poliisiyhdistyksen tavoitteina on tukea LGBT-poliiseja heidän työssään ja auttaa heitä löytämään oikea organisaatio, joka pystyy tukemaan heitä oikealla tavalla. Tavoitteena on myös rakentaa luottamusta poliisin ja LGBT-yhteisön kesken, jolloin tietämys poliisin puolelta vähemmistön asemasta parantuu ja LGBT-yhteisön sisällä esimerkiksi rikosten ilmoittamiskynnys madaltuu. LGBT-yhdistys pyrkii myös tukemaan poliisilaitoksia operatiivisen tiedon ja poliisipalvelujen kehittämisessä, mikä parantaa LGBT-yhteisölle annettavia palveluja. (European LGBT Police association, 2022)

Suomessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien poliisien järjestäytyminen alkoi vuoden 2018 aikana. Tällöin perustettiin Facebookiin suljettu ryhmä, jonka tarkoituksena on tarjota vertais-tukea ja tietoa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä. Vuonna 2020 Suomen Sateenkaaripoliisit Ry rekisteröityi yhdistykseksi. Suomen Sateenkaaripoliisit Ry on myös SETA:n valtakunnallinen jäsenjärjestö.

Suomen Sateenkaaripoliisit Ry pyrkii omalta osaltaan parantamaan poliisin ja LGBT-yhteisön välistä toimintaa. Sateenkaaripoliisit Ry:n mukaan yhdistyksen perustaminen on omiaan lisäämään kansalaisten luottamusta poliisiin. Ihmiset luottavat paremmin poliisiin kykyyn valvoa esimerkiksi ihmisoikeuksia, kun nähdään, että poliisi itse hyväksyy vähemmistöön kuuluvat henkilöt avoimesti. Korkea luottamus poliisiin madaltaa kansalaisten rikosilmoituksen tekemisen kynnystä ja auttaa esimerkiksi selvittämään vähemmistöryhmiin kohdistuvia viharikoksia. (Yle, artikkeli, 2018)

Vaikka Suomen Sateenkaaripoliisien yhdistys onkin iältään nuori ja toimintaa ei ole vielä ollut kauaa, niin yhdistyksen toiminnalla on suuri rooli suvaitsevaisen asennemuutoksen edistäjänä sekä poliisin organisaatiossa ja laajemminkin yhteiskunnassa ja julkisessa mediassa. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolait kohdistavat viranomaisiin vaateita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi.

Poliisilla onkin tätä varten toiminnassaan oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä. Suomen Saateenkaaripoliisien yhdistys toteuttaa tätä vaadetta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Poliisiammattikorkeakoulu, Tampere, 2020)

3.3 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta, kokemuksia poliisissa

Aloitin opinnäytetyöni hahmottelun selvittämällä suomalaista tutkimusaineistoa poliisikulttuurista. Havaittiin, että tutkimuksia oli tehty seksuaalisen väkivallan uhrien kohtaamisesta, raiskausrikosten tuomioista ja tutkimisesta, talousrikosten tutkinnasta ym. Myös poliisikulttuuria oli tutkittu vuosien aikana, ja esimerkkeinä voidaan mainita Merja Määttäsen 2003 tekemä opinnäyte ”Tienraivaajapoliisit” sekä Timo Koranderin 2004 ja 2019 poliisikulttuuria koskeneet tutkimukset. Määttäsen tutkimuksessa selvitettiin maahanmuuttajataustaisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien poliisien kokemuksia poliisiksi hakeutumisesta sekä poliisin työstä. (Määttäsen, 2003). Korander on kirjoittanut 2004 ja 2019 artikkeleita, joissa pohditaan vähemmistöjen ja poliisin välejä poliisikulttuurin näkökulmasta.

En kuitenkaan löytänyt tutkimusta, jossa olisi selvitetty poliisiorganisaation sisällä työskentelevien, seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvien, poliisien kokemuksia asiasta. Koska asiaa ei ole vielä tutkittu laajalti, päätin tarttua toimeen ja lähteä rakentamaan opinnäytetyötäni tämän aiheen parissa. Tämän jälkeen aloin etsiä erilaisista tietokannoista, löytyykö maailmalta tutkimuksia liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaan sekä kokemuksiin poliisissa.

USA:ssa on vuosien aikana tehty tutkimuksia, miten työyhteisössä on kohdeltu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä. Williams-instituutti tutki vuosien 2000 ja 2013 välillä oikeustapauksia, joissa LGBTQ-vähemmistöön kuuluvat poliisit olivat haastaneet oman poliisilaitoksensa oikeuteen. Tutkimus oli ilmestyessään suurin koskaan tehty. Materiaalina tutkijat käyttivät 48 erilaista haastetta, jotka poliisilaitoksiin olivat vuosien aikana kohdistuneet. (Lam, 2019)

Tutkimuksessa selvisi, että muu työyhteisö oli haukkunut, syrjinyt ja jättänyt auttamatta seksuaaliseen tai sukupuoliseen vähemmistöön kuuluvia poliisilaitoksen työntekijöitä varsin rankasti. Esimerkkejä on tilanteista, joissa henkilön työuralla eteneminen on pysähtynyt, koska tämä on ollut homoseksuaali. Henkilöitä oli arvosteltu suuntautumisestaan työpisteissä ja tauoilla. Ehkä pahimmassa tapauksessa aseenkäyttötilanteessa ollut konstaapeli ei ole koskaan saanut kohteeseen tukipartiota, vain siitä syystä, että hän on homoseksuaali.

Tutkimuksessa selvisi myös, että osa konstaapeleista ei enää esimerkiksi pelännyt hälytystehtävillä eteen tulevia tilanteita, vaan huolta ja henkistä kuormitusta lisäsi enemmänkin kollegoiden käytös

heitä kohtaan. Oli poliiseja, jotka joutuivat jäämään sairauslomalle, heillä diagnosoitiin esimerkiksi post-traumaattinen stressihäiriö (PTSD), ja osa joutui jopa kokonaan eroamaan poliisista henkisen pahoinvoinnin seurauksena.

UK:n poliisista tehtiin 1990-luvun alussa Mark Burken (1993) toimesta tutkimus, jossa LGBTQ-poliisit kertoivat kokemastaan työyhteisön heihin kohdistamasta häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta. Kyseisen tutkimuksen mukaan poliisiorganisaation sisällä oli vahvasti nähtävillä vähemmistöön kuuluvien LGBTQ-poliisien syrjintää. Tutkimuksessa selvisi myös, että avoimesti seksuaalisuutensa ilmaisseet poliisit kokivat myös suoranaista väkivaltaa kollegoiltaan työuransa aikana. LGBTQ-poliisit, jotka valitsivat olla paljastamatta kuulumistaan vähemmistöön, taas kärsivät muista ongelmista kuten mielenterveyden häiriöistä, kyvystä keskittyä työnsä hoitamiseen ja esimerkiksi jäämisestä eläkkeelle ennen aikojaan henkisestä pahoinvoinnista johtuen. (Jones ym., 2013)

Vuonna 2013 Matthew Jones ja Matthew Williams tekivät uuden tutkimuksen koskien UK:n poliisia, jossa he halusivat saada tietoa, onko mikään muuttunut kahdenkymmenen vuoden aikana. Burken tutkimukseen verrattaessa näytti siltä, että oikeastaan mikään ei ole muuttunut poliisin sisäisessä toiminnassa. Myös vähemmistöön kuuluvien henkilöiden kanssakäyminen poliisin kanssa on edelleen jännittänyt. (Jones ym., 2013)

Asioihin tuli kuitenkin UK:ssa pientä muutosta vuoden 1999 aikana, kun avoimesti homofobinen ja rasistinen David Copeland teki huhtikuun aikana kolme erillistä pommi-iskua Lontoossa. Viimeisimmän iskun kohteena olleessa Admiral Nelson pubissa menehtyi kolme ihmistä ja useita loukkaantui. Tutkintaa vaikeutti kuitenkin LGBTQ-yhteisön haluttomuus tehdä yhteistyötä poliisin kanssa. Tämän seurauksena Lontoon Metropolitan Police turvautui organisaation sisällä oleviin LGBTQ-poliiseihin ja pyysi heitä olemaan tutkinnassa mukana. Tämä auttoi hieman parantamaan LGBTQ-poliisien asemaa organisaatiossa. (Jones ym., 2013; Lee, 2019)

Jones ja Williams vertaavat omaa tutkimustaan Burken löydöksiin. Heidän näkemyksensä mukaan seksuaalivähemmistöön kuuluvien poliisien työ-olot, kouluttautumismahdollisuudet ja uralla eteneminen ovat parantuneet viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Toisaalta tutkimuksessa todetaan, että huolimatta poliisin uudistumisesta vuosien varrella nähtävillä on edelleen syrjintää harjoittelussa, komennuksille määräämisessä tai ylenemismahdollisuuksissa. (Jones ym., 2013)

Kanadassa on vuonna 2014 tehty haastattelututkimus, jossa vastaajana on ollut 21 seksuaalivähemmistöön kuuluvaa poliisia. (Couto, 2018). Tutkimuksessa selvitettiin, miksi seksuaalivähemmistöön kuuluvat henkilöt valitsivat poliisin ammatin ja minkälaisia kokemuksia heillä on. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöjen asema on parantunut viimeisten

kahdenkymmenen vuoden aikana, koska yhä enemmän vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä on tullut poliisiin palvelukseen.

Nuoret poliisit suhtautuvat huomattavasti avoimemmin vähemmistöjen edustajiin. Haastateltavien mukaan keskijohdon edustajat ja yli 50-vuotiaat olivat kaikkein eniten vähemmistöjä vastaan. Tutkimuksessa oli myös havaittavissa syrjintää ja häirintää työpaikalla, joka esiintyi esimerkiksi sopimattomina vitseinä. Osa haastateltavista koki myös ”työminän” ylläpitämisen haastavaksi, koska tällä tavalla ihmiset joutuvat elämään kaksoiselämää.

Kanadan tutkimuksessa omasta mielestäni silmiinpistävintä oli haastateltavien tunne siitä, miten organisaatio viestii ulospäin ja miten asiat todellisuudessa ovat. Toisin sanoen kerrotaan organisaation avoimuudesta sekä hyväksynnästä, ja samalla työpaikan kulttuuri on kaikkea muuta kuin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt hyväksyvä.

USA:ssa taas on havaittu, että tutkimukset poliisin ja vähemmistöjen välisistä kiistoista ja yhteentoista ovat monesti rajoittuneet rodullisiin kysymyksiin. Tutkimusta poliisin ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen välisistä tapahtumista on maailmanlaajuisesti huomattavasti vähemmän. (Nixon, 2020)

3.4 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta, kokemuksia yhteiskunnassa

Vertailun vuoksi pitää todeta, että Suomen Puolustusvoimista on tehty muutamia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää tutkimuksia ja opinnäytteitä. Vuonna 2016 Minna Lindqvist teki Pro gradu -työn, joka käsitteli ”Homo- ja bi-miesten kokemuksia varusmiespalveluksesta”. Vuonna 2017 Jenni Saalimo teki Pro gradu -työnään tutkielman ”Puolustusvoimien upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan”.

Näiden kahden tutkimuksen merkittävänä erona on se, että toinen tutkimus on kohdennettu vakituisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden kokemuksiin ja taas toisessa työssä tutkitaan asepalveluksen vapaaehtoisesti suorittavien henkilöiden kokemuksia.

Yhteistä molemmille tutkimuksille on se, että Puolustusvoimat on heteronormatiivinen ja osittain vanhoillinen organisaatio, mitä tulee seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaan. Merkittävästi negatiivisemmin tilanteet kokivat varusmiehet, kun taas kantahenkilökunnan mielipiteet olivat jonkin verran neutraalimmat. (Lindqvist, 2016, 87-98. Saalimo, 2017, 69-74)

Vuonna 2020 on Katja Luoma tehnyt palo- ja pelastusalaa koskevan opinnäytetyön, jossa on tutkittu päätöksenteon ilmiöitä yhdenvertaisuuskokemuksissa pelastusalalla. Tutkimuksessa selvitetiin laaja-alaisesti syrjintää iän, mielipiteen, syntyperän, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen ym. perusteella. Koska Luoman tekemässä tutkimuksessa ei kuitenkaan kysytty suoraan seksuaalisuudesta, seksuaalivähemmistöön kuuluvien henkilöiden tunnetta syrjinnästä ei voida kunnolla tehdä. Tutkimuksen mukaan syrjintä oli kuitenkin vähäistä palo- ja pelastusalalla. (Luoma, 2020, 34-35)

Vuonna 2011 ovat Ville Tillikka ja Maiju Tähtinen tehneet opinnäytetyön sosiaalialan koulutusohjelmassa. He ovat työssään selvittäneet kirkon homoseksuaalien työntekijöiden kokemuksia työelämästä. Kyseessä on kvalitatiivinen opinnäytetyö, ja tavoitteena oli tutkia homoseksuaaleiksi itsensä määrittelevien kirkon työntekijöiden kokemuksia työelämässä, työyhteisössä ja asiakkaiden kohtauksissa. Työssä selvitettiin henkilöiden arkea, miten heihin on suhtauduttu, miten he kokevat paikkansa työyhteisössä sekä miten avoimia he ovat homoseksuaalisuudestaan.

Tutkimuksen mukaan oli helpompaa viettää arkea isossa kaupungissa ja seurakunnassa. Pienissä paikoissa haastatteluun osallistuneet kokivat enemmän olevansa ”silmätikkuina”. Seksuaalisen suuntautumisen kertominen tai paljastuminen työyhteisölle oli pääsääntöisesti ollut positiivinen asia haastatetuille. Muutamat ihmiset olivat suhtautuneet negatiivisesti, mutta heitä oli ollut vähän. Suoranaisesta kiusaamisesta, seksuaalisesta suuntautumisesta johtuen ei haastatetuilla ollut kokemuksia, mutta työhön liittyvää syrjintää oli esiintynyt jonkin verran. (Tillikka & Tähtinen, 2011)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden psyykinen hyvinvointi on huonompaa verrattuna vähemmistöön kuulumattomiin ihmisiin. Vuonna 2014 Katarina Alanko teki tutkimuksen koskien HLBTG-nuorisoa. Tutkimus tehtiin yhteistyössä Setan ja Nuorisotutkimusseuran kanssa. Tutkimuksen tuloksena voitiin todeta, että esimerkiksi transnuorilla oli havaittavissa enemmän ahdistusta ja masennusta verrattuna niihin miehiin ja naisiin, jotka kokevat synnynnäisen sukupuolen omanaan ja identifioituvat siihen. (Alanko, 2014)

Vuonna 2018 Marja Kokkonen tutki seksuaalivähemmistöjen kokemuksia häirinnästä joukkueessa tai liikuntaryhmässä. Molemmilla sukupuolilla sanaton häirintä (eleet, ilmeet, katseet) ja sanallinen häirintä (seksuaalisväritteiset puheet, vihjaukset, loukkaukset ja vähättely) olivat tilastollisesti merkittävästi stressiä lisääviä tekijöitä. Tutkimuksessa todettiin, että varsinkin homoseksuaalit miehet joutuvat useammin kohtaamaan sanatonta tai fyysistä häirintää joukkueurheilussa. Kokkonen tekemä tutkimus varmensi aiempia aiheesta tehtyjä tutkimuksia, joiden mukaan liikunnan ja urheilun maailma on vihamielinen, heteroseksuaalisesti maskuliininen ja muunlaista maskuliinisuutta rajoittava ympäristö seksuaalisten vähemmistöjen näkökulmasta katsottuna. Seksuaalivähemmistöön

kuuluvien henkilöiden oletetaan uhkaavan heteroseksuaalien käsityksiä itsestään, joukkuepelin arvoja ja maskuliinisuuden normeja. (Kokkonen 2018)

Oikeusministeriö on tehnyt vuonna 2017-2019 tietoraportin, jossa kerrotaan syrjinnästä Suomessa vuosina 2017-2019. Raportti on koostettu Syrjinnän kansallisista tietolähteistä ja edellisestä Syrjintä Suomessa-tietoraportista vuosilta 2015-2016. Yhtenä kyseisen raportin tehtävänä on tuottaa erilaisille kohderyhmille tietoa syrjinnästä suomalaisessa yhteiskunnassa. (Manninen, 2020)

Raportissa esitetään ihmisten asennoitumista esimerkiksi eri uskontoihin, etnisiin ryhmiin sekä sukupuoliin suuntautumiseen ja sitä, miten nämä vertautuvat Euroopan unionin keskimääräisiin lukuihin. Raportin mukaan suomalaiset suhtautuvat seksuaalisiin vähemmistöihin, transsukupuolisiin sekä muunsukupuolisiin hieman keskimääräistä eurooppalaista suvaitsevammin. Suomalaiset pitävät syrjintää myös vähemmän yleisenä ongelmana verrattaessa eurooppalaiseen keskiarvoon. (Manninen, 2020)

EU teettää noin kolmen vuoden välein barometrin koskien ihmisten suhtautumista vähemmistöjä kohtaan. Kyselyssä on tiedusteltu suhtautumista erilaisen etnisen taustan omaaviin henkilöihin, eri uskontoja kannattaviin, seksuaaliseen tai sukupuoliin vähemmistöön kuuluviin, vammaisiin ja vanhuksiin.

Euroopan unionin perusoikeusvirasto teki vuonna 2019 tutkimuksen, johon vastasi 140 000 Euroopan unionin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvaa henkilöä. Suomen osuus vastaajista oli 4 700 henkilöä. (FRA, 2020) Tutkimuksessa todettiin, että noin puolet Suomessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista henkilöistä ilmaisee sukupuoltaan tai suuntautumistaan avoimesti. Tutkimuksen mukaan Suomessa suvaitsevaisuuden koetaan lisääntyneen viimeisten viiden vuoden aikana 70%, kun muualla Euroopassa vastaava luku on 40%. Vastaajista myös kaksi kolmesta oli sitä mieltä, että hallitus pyrkii aktiivisesti työskentelemään ennakkoluulojen ja suvaitsemattomuuden poistamiseksi.

Huolimatta tutkimustuloksista suomalaisessa yhteiskunnassa on silti edelleen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa häirintää, syrjintää ja väkivaltaa. Esimerkiksi työssä esiintyvää syrjintää oli kokenut 14% viimeisen vuoden aikana. (FRA, 2020).

Myös häirintää ja suoranaista väkivaltaa oli kohdistettu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin ihmisiin. 32% vähemmistöön kuuluvista henkilöistä oli kokenut häirintää vuoden sisällä. Trans- ja intersukupuolisista ihmisistä joka viides eli 20% oli joutunut seksuaalisen tai fyysisen väkivallan kohteeksi viimeisten viiden vuoden aikana. Mielestäni luku on todella suuri, jos ajatellaan,

että joka viides kansalainen kohtaisi fyysistä väkivaltaa käydessään viettämässä iltaa ravintolassa tai baarissa. (FRA, 2020).

Kuten tiedetään, lainsäädännössä olevien puutteiden korjaaminen ei takaa ihmisten yhdenvertaisuutta. Syrjintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy arjen kohtaamisissa ja useilla eri elämänalueilla. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2022)

Vuonna 2019 suoritetussa kyselyssä Suomi oli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevissa kysymyksissä hieman EU:n muita jäsenvaltioita suvaitsevampi. Suomalaisessa yhteiskunnassa koetaan, että esimerkiksi seksuaalivähemmistöön kuuluvia (homo-, lesbo-, biseksuaali) henkilöitä syrjitään vähemmän (42%) kuin koko EU:n alueella (53%). Sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kohdalla taas syrjintä oli vain hieman vähäisempää. Kun koko EU:n alueella syrjintää koettiin 48 %, niin suomalaisen yhteiskunnan syrjintä oli melkein yhtä voimakasta 45 %:n osuudella. Työelämässä olevien seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kohdalla suomalaiset kokivat, että on vähemmän epämiellyttävää, jos työkaverina on vähemmistöön kuuluva henkilö. Kun koko EU:n alueella 15 % vastaajista koki transsukupuolisen henkilön epämiellyttäväksi työyhteisön jäseneksi, niin Suomessa vastaava luku oli 7 %.

Kyseisen barometrin yksi mielenkiintoisimmista tuloksista liittyy työpaikalla tapahtuvaan syrjintään. Kyseessä ovat siis työpaikan saantiin liittyvät kokemukset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohdalla. Suomalaisen kokemuksen mukaan kahden tasapäisen hakijan kohdalla koetaan EU:n keskiarvoa enemmän syrjivää toimintaa, mikäli hakija kuuluu vähemmistöön (EU keskiarvo 22% ja Suomi 25 %). Samalla kuitenkin koetaan, että työnantaja tekee EU keskiarvoa enemmän työtä tasa-arvoisuuden edistämiseksi. (Manninen, 2020).

Olisi mielenkiintoista tietää, mikä saa tuloksen näyttämään tuolta. Vastaajien mielestä työtä tehdään koko ajan tasa-arvoisuuden ja vähemmistöihin kohdistuvan suvaitsevaisuuden parantamiseksi ja kuitenkin ihmisten työuraan ja sillä etenemiseen suoraan vaikuttaa kuuluminen vähemmistöön. Tulee mieleen se, että johtavissa asemissa olevat henkilöt ovat niin sanottua ”vanhaa kaarta”, joka on saanut oman kasvatuksensa 1970- ja 1980-luvuilla, jolloin esimerkiksi homoseksuaalisuus poistettiin rikoslaita rangaistavana tekona. Kuitenkin kasvatuksellisesti on nähty seksuaalinen tai sukupuolinen erilaisuus syntisenä ja pahana asiana, jolloin lapsena opittu malli on jatkanut elämistään ihmisen mielessä. Toisena mieleeni tulee ajatus siitä, että on valmistuttu ammattiin ja aloitettu työskentelemään kulttuurissa, jossa ollaan heteronormatiivisia ja vanhoillisia.

4 TUTKIMUSASETELMA

Kesällä 2021 aloin miettimään tutkimusta liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksiin suomalaisessa poliisiorganisaatiossa. Minulle selvisi, että suomalaisen poliisin kulttuuria on tutkittu jonkin verran, mutta tutkimuksissa on lähinnä erittäin vähän viitattu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin ja niiden asemaan poliisissa. Jatkoin asian selvittelyä ja totesin, että suomalaisessa poliisissa on tutkittu vähän, jos ollenkaan, muiden työntekijöiden suhtautumista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluviin virkatovereihin. Kansainvälistä tutkimusta kyseisestä asiasta on paljon, ja on nostettu esiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien poliisien kokemuksia työyhteisön suhtautumisesta ja reaktioista heihin.

Olen itse ollut poliisina 1990-luvun lopulta lähtien ja olen vuosia kestäneen virkaurani aikana nähnyt ja kuullut paljon asioita. Olen ollut kahvipöydissä, joissa vähemmistöihin on kohdistettu niiden arvoa alentavaa puhetta ja niiden taustan haukkumista. Olen myös hoitanut hälytystehtäviä sekä yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvontaa, jossa poliisi on kohdistanut toimenpiteitä vähemmistöihin puhtaasti niiden etnisen aseman vuoksi. Vaikka puheet poliisilaitoksella eivät ole olleet aina asiallisia tai toimenpiteiden kohteet kadulla ”reilulla pelillä” valittuja, niin en kuitenkaan ole koskaan joutunut kuuntelemaan poliisin suusta asiakkaan nimittelyä kohdistuen hänen ihonväriinsä, seksuaalisuuteen tai esimerkiksi poliittiseen vakaumukseen. Joskus asiakasta on nimitelty varsin suoraan hölmöksi tai tyhmäksi hänen toimintansa takia, mutta ”neekeriä” tai ”hinttaria” en ole poliisin suusta kuullut.

Tämä sai minut pohtimaan, toimiiko suomalainen poliisi tällä tavalla. Puhutaanko poliisin itsensä keskuudessa toista, kuin miten asiakkaiden edessä käyttäytytään? Voidaanko asiakas kohdata apua tarvitsevana yksilönä, vai nähdäänkö esimerkiksi homoseksuaalinen naispari ”toisen luokan kansalaisina”? Onko kysymyksessä kenties poliisin sisäiseen kulttuuriin liittyvä toimintatapa, joka on opittu vuosien aikana?

Entä miten poliisi organisaationa kohtelee keskuudessaan olevia vähemmistöjä? Jätetäänkö vähemmistöön kuuluvat virkatoverit rauhaan, vai kohdistuuko heihin kenties vähättelyä, työpaikkakiusaamista, suoranaista fyysistä väkivaltaa ja aiheuttaako kuuluminen vähemmistöön mahdollisesti esteitä virka-uran kehityksen kannalta? Syrjiikö suomalainen poliisi omiaan, vai onko suomalainen poliisi eettisesti ja moraalisesti niin ammattimainen, että kaikkia ihmisiä todellakin kohdellaan samalla tavalla?

4.1 Tutkimussuunnitelma ja aiheen rajaaminen

Hyvin ja huolellisesti laadittu tutkimussuunnitelma on laadukkaasti tehdyn tutkimuksen lähtökohdanna. Suunnitelman avulla pyritään määrittelemään esimerkiksi tutkimukseen osallistuvien henkilöiden joukkoa, sitä mikä on tutkimuksen aikataulu ja onko tutkimuksella jotain rajoittavia tekijöitä sekä kuvataan myös sitä, miten tiedonkeruu ja analysointi on suoritettu. (Hirsjärvi ym., 2001, 54). Tieteellisellä työllä ja opinnäytteellä pitää olla ongelma tai tarkoitus, johon pyritään saamaan vastaus tai ratkaisu (Kananen, 2019, 21; Hirsjärvi ym., 2007, 133). Tämä antaa suuntaa sille, mitä tutkimusmenetelmää olisi mahdollisesti parasta käyttää ongelman ratkaisuun tai tarkoituksen selvittämiseen.

Hirsjärven ym. mukaan (2007, 134) tutkimuksen tarkoitusta luonnehditaan neljän piirteen perusteella. Tutkimus voi olla ennustavaa, selittävää, kartoittavaa tai kuvailevaa. Tarkoituksenani on tehdä laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ja pyrkiä tutkimaan kuvailevasti ilmiötä.

”Kun tutkitaan ihmisiä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevia asioita?” Robson on aloittanut näillä sanoilla vuonna 1995 haastattelua ja kyselyä käsittelevän tekstinsä (Hirsjärvi ym., 2007, 199). Haastattelua voi pitää hyvänä tapana kerätä tietoa, koska silloin ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kohteen kanssa. Tehtäessä laadullista tutkimusta aineistoa kerätään niiltä ihmisiltä, jotka liittyvät kyseiseen ilmiöön. Valinta haastatteluun pitää tehdä siten, että haastatellaan henkilöitä, jotka osaavat sanoa ilmiöstä jotain oman kokemukseensa perusteella. (Kananen, 2019, 30) Pysin kertomaan yhteydenotossani tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen sekä tuomaan esiin jokaisen henkilön anonymiteettisuojaan ja sen, miten se aiotaan tutkimuksessa varmistaa siihen osallistuvien henkilöiden kohdalla.

Rajasin työni koskemaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia poliiseja eli jätin tutkimuksestani pois organisaatiomme siviilivirkaiset henkilöt. Selvitin poliisien kokemusperäisiä tunteita virkavuosien aikana näkemistään ja kokemistaan tilanteista poliisin arjessa. Rajasin tutkimuksestani pois myös ihmisten suhtautumisen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluviin poliiseihin siviililämässä.

4.2 Tutkimusongelma

Alustavien selvitysten ja tutkimusten mukaan poliisikulttuuri on vahvasti maskuliininen heteronormatiivinen yhteisö, jossa vähemmistöön kuuluvia ihmisiä kohtaan koetaan epäluuloja sekä inhoa ja vihaa. Haluan selvittää, miten suomalainen poliisiorganisaatio kohtelee työntekijöitään ja löytyykö tutkimuksessani yhtymäkohtia kansainvälisiin tutkimuksiin.

Näistä kohdista ja erilaisista pohdinnoista olen johtanut työhöni tutkimuskysymykset:

1) Miten vastaajat kokevat olla poliisina seksuaalisen tai sukupuolisen vähemmistön jäsenenä, kun he eivät ole ilmoittaneet kuuluvansa sellaiseen?

2) Millaista on työyhteisön suhtautuminen ollut, kun kuuluminen seksuaaliseen vähemmistöön ei ole ollut työyhteisön tiedossa?

3) Onko suhtautuminen muuttunut, kun henkilö on kertonut työyhteisölle kuulumisestaan seksuaaliseen vähemmistöön? Onko vaikuttanut esimerkiksi keskinäiseen luottamukseen, työnkuvaan tai uralla etenemiseen?

5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTOT

5.1 Tutkimusote

Olen tehnyt laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen ja olen pyrkinyt tutkimaan ilmiötä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kokevat asemansa poliisin organisaatiossa. Aineisto on kerätty tekemällä teemahaastatteluja. Tyypillisiä laadullisen tutkimuksen ominaisuuksia ovat muun muassa seuraavat: tutkimuksen aineisto kerätään siihen osallistuvilta henkilöiltä vuorovaikutussuhteessa, tutkija on tilanteessa toimija, joka kerää aineiston, tutkimusaineisto on hankittu eri lähteistä: haastatteluista, tekstistä, kuvista jne. Keskitytään tutkittavien henkilöiden näkökulmiin ja näkemyksiin sekä tavoitellaan mahdollisimman kokonaisvaltaista ymmärrystä tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Kananen, 2017, 34)

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusta tehtäessä käytetään erilaisia menetelmiä, joiden pääjako on aineistojen analyysimenetelmät sekä aineistonkeruumenetelmät. Tutkimuksen tekemiseen käytetään erilaisia menetelmiä, ja tutkija päättää niiden valinnoista sekä käytöstä. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi tarvitaan tietoa, jota pyritään hankkimaan erilaisilla aineistonkeruumenetelmillä. Saadut aineistot käsitellään sopivilla analyysimenetelmillä, jolloin saadaan tulos ja tutkimukselle asetettu tutkimusongelma saadaan ratkaistuksi. (Kananen, 2017, 80)

Olen kerännyt tutkimukseeni liittyvää aineistoa lukemalla sekä kotimaisia että ulkomaisia tutkimuksia ja artikkeleja. Tarkoitukseni on ollut löytää esimerkiksi yhteneväisyyksiä ja eroja poliisikulttuurista sekä hankkia tietoa muiden organisaatioiden ja työyhteisöjen vastaavanlaisista tutkimuksista.

Olen myös tutustunut suomalaiseen lainsäädäntöön, joka koskee tutkimusaluetta. Olen pyrkinyt parhaani mukaan syventämään ja avartamaan tietojani tutkittavan asian tiimoilta sekä löytämään mahdollisesti uutta, aiheeseen liittyvää tietoa.

5.2.1 Aineistonkeruumenetelmät

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytetään haastatteluja. Tutkimuksessa käytettävät aineistonkeruumenetelmät voidaan jakaa vielä sekundääriisiin sekä primääriisiin aineistoihin. Käsitteenä sekundääriaineisto tarkoittaa jo olemassa olevia kirjallisia dokumentteja. (Kananen, 2019, 28) Nämä aineistot ovat esimerkiksi kirjat, vuosikertomukset, määräykset, ohjeet, tilastot sekä internetin verkkosivut. Primääriaineistoa taas ovat erilaiset kyselyt, haastattelut sekä havainnointi. Primääriaineisto on tarkoituksella tutkittavan ilmiön ratkaisuun tähtäävän materiaalin keräämistä, josta tutkija hakee erilaisilla analyysimenetelmillä ratkaisua tutkimusongelmaan. (Kananen, 2017, 120)

5.2.2 Haastattelut ja haastateltavien valinta

Haastattelujen muoto tutkimuksessani on puolistrukturoitu haastattelu. Suunnittelin kysymykset etukäteen tarkoitukseni johdattaa tai ohjata haastattelua valittujen aihealueiden piiriin. Puolistrukturoidussa haastattelussa pyritään esittämään kaikille haastateltaville samat tai lähes samat kysymykset samassa järjestyksessä. Pyrin tutkimukseni aikana pitämään kysymykset mahdollisimman samana kaikkien haastateltavien kohdalla. Joissain haastatteluissa huomasin, että haastateltavat itse vastasivat esittämäni kysymykseen ja jatkoivat sitten luonnollisella kerronnalla vastaten jo seuraavaan kysymykseen.

Puolistrukturoidussakin haastattelussa voidaan - kuten teemahaastattelussa - vaihdella kysymysten järjestystä. Ei ole olemassa täysin yhtenäistä määritystä strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta. Formaaliudessaan osittain järjestelty ja osittain avoin haastattelu sijoittuu täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille. (Hirsjärvi ym. 2001, 47) Käytännössä puolistrukturoidusta haastattelustakin käytetään toisinaan ilmaisua teemahaastattelu, esimerkiksi silloin, kun esitetään tarkkoja teemojen mukaisia kysymyksiä, mutta ei käytetä samoja kysymyksiä kaikkien haastateltavien kanssa. (KvaliMOTV, 2009, 57)

Tavoitteeni oli tuottaa mahdollisimman paljon informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen kohteena ei ollut haastateltava henkilönä, vaan hänen tutkittavaa asiaa koskevat tietonsa ja kokemuksensa sekä niistä esiin nousevat tulkinnot. (Hyvärinen ym, 2017, 219)

Tutkimustani varten haastattelin seitsemää poliisihallinnossa työskentelevää henkilöä. Haastateltavista henkilöistä viisi oli homoseksuaaleja ja kaksi oli bi-seksuaaleja. Kuusi haastateltavaa kertoi olevansa Cis-sukupuolisia henkilöitä, ja yksi haastateltava kertoi olevansa muun-sukupuolinen. Haastattelussa en kysynyt haastateltavien virka-asemaa tai poliisilaitosta, jossa he ovat virassa. Haastateltavista kolme oli työskennellyt poliisissa yli kymmenen vuotta ja neljä kertoi työskennelleensä alle kymmenen vuotta. En kerro tutkimuksessani tarkkoja palvelusvuosien määrää, koska pyrin myös tällä tavalla varmistamaan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteettiä.

Haastattelut tehtiin tutkimusongelmista johdettujen kysymysten pohjalta puhelimitse. Valitsin tämän haastattelumuodon, koska haastatteluajkojen sopiminen ja sitä kautta liikkuminen toimipisteiden välillä olisi voinut käydä haastavaksi sekä aikaa vieväksi.

Tallensin jokaisen haastattelun nauhoittamalla ja litteroin ne pystyäkseeni vertaamaan vastauksia teemojen mukaisesti. Halusin olla ehdottoman varma, että olen varmasti tulkinut oikein tutkimuskohteina olleiden henkilöiden haastattelussa antamat lausunnot, joten lähetin heille heidän litteroidun haastattelunsa luettavaksi. Pyysin haastateltavia olemaan minuun välittömästi yhteydessä, jos litteroinnissa on kohta tai kohtia, jotka heidän mielestään on kirjattu väärin tai tekstissä voi olla heidän mielestään virhetulkinnan mahdollisuus. Haastateltavat olivat pääsääntöisesti sitä mieltä, että heidän lausuntonsa oli oikein kirjattu. Muutaman haastattelun kohdalla keskustelimme kirjauksesta, sen sisällöstä ja tulkinnasta, mutta totesimme, että olimme ymmärtäneet asian samalla tavalla. Tällä tavalla kykenin minimoimaan tutkimuksen virhetulkinnat.

Itse haastatteluiden toteuttamisessa ei kuitenkaan ilmennyt mitään ongelmia. Kaikki haastatteluun lupautuneet henkilöt suhtautuivat tutkimukseen myötämielisesti ja kertoivat asioista hyvinkin suoraan ja erittäin avoimesti. Kerroin kaikille haastateltaville vielä ennen haastattelun alkua, että heillä on oikeus kieltäytyä vastaamasta mihin tahansa heille esitettyyn kysymykseen, koska aihe on varmasti hyvin henkilökohtainen. Kukaan haastateltava ei kieltäytynyt vastaamasta. Lisäksi kerroin kaikille haastateltaville, että heillä on oikeus pyytää poistamaan antamansa haastattelu vielä siinäkin vaiheessa, kun tutkimustulos on valmis, mikäli he kokevat, että tutkimustuloksesta voi jotenkin päätellä heidän osallistuneen tutkimukseen.

5.3 Tutkimusetiikka

Haastatteluja suunnitellessani jouduin todella paljon pohtimaan tutkimukseni eettistä puolta. Kysymyksessä on todella ihmisten henkilökohtaisuuksiin menevä aihe, ja jo lainsäädännöllisesti on kiellettyä kysyä ihmisten seksuaalista tai sukupuolista suuntautumista. Toisaalta lainsäädäntö kuitenkin antaa mahdollisuuden tehdä tutkimusta asiasta, mutta tällöinkin kaikki vastaamiset tapahtuvat

täysin haastateltavan tai kirjallisesti kysymyksiin vastaavan henkilön vapaa-ehtoisuuteen perustuen.

Haastattelun runkoa suunnitellessani törmäsin henkilön yksityisyyttä suojaaviin lakeihin, joiden mukaan henkilön seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevien tietojen käsittely on kiellettyä. (EU tietosuojasetus, 2016, 2016/679, 9 artikla 1 kohta). Samassa artiklassa oli kuitenkin suostumukseen perustuva lupa, jolloin 9 artiklan 1 kohtaa ei sovelleta käytännössä vaan henkilö voi antaa suostumuksensa kyseisten henkilötietojen käsittelyyn. (EU tietosuojasetus, 2016/679, 9 artikla 2a kohta)

Tietosuojalain 5 luvun 31§:ssä mainitaan tieteellisiä tutkimustarkoituksia varten tapahtuvasta henkilötietojen käsittelyä koskevista poikkeuksista ja turvatoimista. (Tietosuojalaki, 2018, 5 luku 18§). Kyseissä pykälässä mainitaan, että tietojen käsittely perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan, tutkimuksella on vastuuhenkilö tai ryhmä sekä henkilötietoja käytetään vain tieteellistä tutkimusta varten. Pykälässä edellytetään toimimaan vielä niin, etteivät tiettyä henkilöä koskevat tiedot paljastu ulkopuoliselle.

Päätin käyttää tutkimuksessani henkilöiden suoria sitaatteja. Aineistosta lainattujen kohtien tarkoituksena on antaa esimerkkejä ja osoittaa lukijalle, että tutkijalla on aineisto, johon hän analyysinsä pohjaa. Raporttia kirjoitettaessa tulee kuitenkin olla kriittinen sitaattien käyttämisen suhteen ja tutkijan tulisi miettiä, mikä sitaatin tehtävä on ja onko se tarpeellinen suunnitellussa kohdassa. (KvaliMOTV, 2009, 106)

Käytettäessä lainauksia tulisi myös pohtia sitä, esitetäänkö niiden yhteydessä vastaajien taustatietoja vai jätetäänkö ne pois. Tähän vaikuttaa esimerkiksi tutkimusaihe ja se, miten tarkat taustatiedot ovat. Onko tiedolla mahdollista loukata anonymiteettiä tai voidaanko niistä tunnistaa vastaajaa? (KvaliMOTV, 2009, 106) En kirjoittanut tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden nimiä tai muuta vastaavaa tietoa, jolloin pyrin suojelemaan anonymiteettiä mahdollisimman hyvin. Kävin erikseen kaikkien tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kanssa läpi anonymiteettiin liittyviä asioita ja sitä, miten sitä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla suojata.

5.4 Analyysimenetelmät

Analyysilla tarkoitetaan empiirisen tutkimuksen yhteydessä aivan arkisia asioita. Tämä pitää sisälleen huolellista aineiston lukemista, hankitun tekstimateriaalin järjestelyä, rakenteiden ja / tai sisällön erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista eli siis yleensä, mitä aineisto sisältää, mistä siinä kerrotaan,

millä tavoin sekä missä määrin. Analyysi voi olla myös sisällöllisen aineksen luokittelusta esimerkiksi eri teemojen ja aiheiden perusteella. Ajatuksena on saada vaihtelevasta ja toisinaan runsaasta tekstimassasta ”tolkkua” ja tiivistää ja kiteyttää haastattelujen sekä kertomusten sisältöjä tai rakennetta ja tarkastella tutkimusongelman / -ongelmien kannalta keskeisten seikkojen esiintymistä ja ilmentymistä tekstissä. Kyse on aineiston tarkastelemisesta huolellisesti, sen koettelemisesta vertaillen sen sisältöä. Analyysin avulla tutkija myös lisää aineiston informaatioarvoa. Aineistoa tiivistetään ja tulkitaan sekä käydään vuoropuhelua teorian, empirian ja tutkijan oman ajattelun kanssa. (KvaliMOTV, 2009, 73-74)

Laadullisen aineiston dokumenttien eli haastatteluiden, havainnoinnin, tekstien yms. analysointi edellyttää aineistojen yhteismitallistamista. Suoritetut haastattelut, havainnoinnista saadut havainnointipöytäkirjat yms. puretaan tekstimuotoon. Tämä tarkoittaa aineiston litterointia. Tämän jälkeen aineistoja voidaan analysoida esimerkiksi lukemalla tai viemällä aineisto analyysiohjelmaan. (Kananen, 2017, 83.)

Analyysin tekemistä suuntaa luonnollisesti tutkimusongelma. Analyysin etenemistä määrittelee olennaisesti myös se, ollaanko kiinnostuneita perinteisestä sisällöstä vai onko huomio pikemminkin ilmaisussa vai kielenkäytössä. Analyysi voidaan ymmärtää näkökulmien ottamiseksi ja aineiston tiivistämiseksi eri tavoilla. Analyysi voidaan nähdä lisäksi tapana käydä systemaattisesti aineistoa läpi etsimällä joko sisällöllisiä tai rakenteellisia yhteneväisyyksiä. (KvaliMOTV, 2009, 74) Koska poliisiorganisaatiossa ei ole tutkittua tietoa siitä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat kokevat oman asemansa työyhteisössä, jouduin turvautumaan työssäni paljon ulkomaisiin tutkimustuloksiin ja erilaisiin artikkeleihin asiaan liittyen. Suomenkielisessä kirjallisuudessa löytyi tutkimuksia muiden ammattien osalta.

Haastatteluiden avulla pyrin saamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kokemusten kautta yhtymäkohtia sekä eroavaisuuksia kirjallisissa materiaaleissa olevaan tietoon. Toisinaan haastatteluista poimitaan vain keskeisimmät asiat, eli puheesta litteroidaan vain tutkittavan aiheen kannalta keskeisimmät asiat. Riskinä tässä on kuitenkin se, että tutkimuksen kannalta jotain tärkeää voi jäädä materiaalista huomioimatta ja näin myös tutkimuksen ulkopuolelle. (KvaliMOTV, 2009, 79)

5.4.1 Teemoittelu

Tutkimusongelmaa avaavia tai selittäviä teemoja voi nostaa esiin aineistosta. Tämä mahdollistaa aineistossa esiintyvän ja ilmenevien tiettyjen teemojen vertailun. (Eskola ym. 2005, 174) Teemoja eli keskeisiä aiheita muodostetaan useimmiten aineistolähtöisesti etsimällä tekstimassasta eri

haastatteluja, vastauksia tai kirjoitelmia yhdistäviä (tai erottavia) seikkoja, mutta myös teorialähtöinen, jonkin tietyn viitekehyksen tai teorian mukaisesti ohjautuva teemoittelu on mahdollista. Teemoittelu onkin varsin luonteva etenemistapa esimerkiksi teemahaastatteluaineiston analysoimisessa. Teemat, joista on puhuttu haastateltavien kanssa, yleensä löytyvät kaikista haastatteluista - tosin vaihtelevassa määrin ja eri tavoin. (KvaliMOTV, 2009, 105).

Sain mielestäni tutkimustani varten paljon tietoa haastattelujen pohjalta sekä haastattelujen jälkeen käydyistä keskusteluista. Pysin muodostamaan haastateltavien vastauksista asiakokonaisuuksia tiettyjen aihepiirien alle. Ryhmittelin vastaukset niin, että samaa asiaa koskevat tiedot ja ilmaisut olivat saman teeman tai aihepiirin alla.

5.5 Saturaatio eli kylläntyminen

Kvalitatiivisen eli laadullisen aineiston riittävyteen, kylläisyyteen, viittaa saturaation käsite, jonka Eskola ja Suoranta (1998) ovat suomentaneet aineiston kylläntymiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija kerää aineistoa päättämättä etukäteen, kuinka monta tapausta hän tutkii. Tutkija aloittaa haastattelut ja jatkaa niitä niin kauan, kuin ne tuottavat tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Aineisto on riittävä siinä vaiheessa, kun samat asiat alkavat toistua haastatteluissa. Tällöin on tapahtunut saturaatio. Voidaan ajatella, että on olemassa tietty määrä aineistoa, joka tuo esiin teoreettisesti merkittävän tuloksen. (Hirsjärvi ym. 2007, 177)

Saturaation saavuttamisen ajattelutapaan liittyy kuitenkin ongelmia. Riippuu tutkijan omasta oppineisuudesta, kuinka paljon hän aineistoa kerätessään voi huomata tai löytää uusia näkökulmia. Herää myös kysymys, miten tähän suhteutuu kvalitatiiviseen tutkimukseen usein liitetty piirre, että kaikki tapaukset ovat ainutlaatuisia. Voidaankin kysyä, milloin tutkija voi olla varma, että kohde ei enää tuota missään tapauksessa uutta informaatiota. (Hirsjärvi ym. 2007, 177) Kukaan ei voi olla varma siitä, ettei uuden tiedon ilmaantuminen jossain vaiheessa olisi mahdollista. Raja on vedettävä kuitenkin johonkin pisteeseen, ja kylläntymispisteen saavuttaminen on yksi käytännöllinen tapa rajata aineiston määrää. (KvaliMOTV, 2009, 51)

5.6 Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi

Luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tieteellistä tutkimusta, sillä tutkimukselle on asetettu tiettyjä normeja ja arvoja, joihin tutkimuksen tekijän tulisi pyrkiä. (KvaliMOTV, 2009, 24) Tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta tästä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän vuoksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotetta-

vuotta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia tutkimus- ja mittaustapoja. (Hirsjärvi ym. 2007, 226) Luotettavuuskysymysten keskeiset käsitteet ovat perinteisesti olleet reliabiliteetti ja validiteetti arvioitaessa määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa taas käsitykset reliabiliteetin ja validiteetin sopimisesta tutkimuksen arviointiin vaihtelevat. Osa tutkijoista soveltaa perinteisiä käsitteitä, osa on kehittänyt termeille paremmin soveltuvia sisältöjä, ja osa on suoraan hylännyt vanhat käsitteet luoden aivan uusia termejä laadullisen tutkimuksen arvioinnin apuvälineiksi (Eskola ym. 2000, 211)

Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että mittaustulokset ovat toistettavissa ja ovat pysyviä. Pysyvyyden osalta tämä tarkoittaa, että jos tutkimus uusitaan, saadaan edelleen samat tutkimustulokset eli uusintamittaus vahvistaa jo saavutettuja tutkimustuloksia. (Kananen, 2017, 175-176) Sain tutkimukseeni seitsemän haastateltavaa henkilöä. Joidenkin kysymysten kohdalla olisin voinut todeta kolmen haastattelun jälkeen täydellistä saturaatiota, ja loput neljä haastattelua eivät olisi tuoneet tutkittavaan asiaan mitään uutta. Oli kuitenkin kysymyksiä, joiden kohdalla oli havaittavissa vastausten jakautumista kahtia, ja saturaatio saavutettiin vasta myöhemmässä vaiheessa.

Validiteetti taas tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. (Hirsjärvi ym. 2007, 226) Validiteettiin liittyikin keskeisesti kysymys siitä, millaisena sosiaalinen todellisuus nähdään ja millainen käsitys tutkijalla on kielestä (KvaliMOTV, 2009, 25).

6 TUTKIMUSTULOKSET

Olen pyrkinyt kokoamaan haastatteluista saamieni tietojen pohjalta tutkimustulokset ja kirjaamaan ne aihepiireittäin siten, että ne antaisivat parhaan mahdollisen vastauksen tutkimuskysymyksiin.

Käytän tutkimuskysymysten avaamisessa myös suoria lainauksia vastaajien antamien haastattelujen pohjalta. Olen merkinnyt suorat lainaukset muodossa H1, H2, H3, H4, H5, H6 ja H7.

1) Millaista vastaajat kokevat olla poliisina seksuaalisen tai sukupuolisen vähemmistön jäsenenä, kun he eivät ole ilmoittaneet kuuluvansa sellaiseen?

Haastatelluista henkilöistä kuusi kertoi kuuluneensa seksuaaliseen vähemmistöön ennen poliisiksi valmistumista. Yksi vastaaja kertoi tunteneensa kuulumisestaan seksuaaliseen vähemmistöön aiemmin, mutta oli käsitellyt tämän itselleen vasta poliisiuransa aikana. Sukupuoliseen vähemmistöön kuuluva vastaaja kertoi valistuneisuuden myötä osaavansa paremmin sanoittaa sukupuolista kokemustaan nyt poliisina ollessaan.

Haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden antamien vastausten perusteella neljä henkilöä ei kokenut työskentelyä henkisesti raskaaksi tai muuten uuvuttavaksi poliisiorganisaatiossa johtuen kuulumisesta seksuaaliseen tai sukupuoliseen vähemmistöön. Seitsemästä vastaajasta neljä oli kertonut laajemmin työyhteisölle kuulumisestaan seksuaaliseen / sukupuoliseen vähemmistöön tai ovat valmiita siitä puhumaan, mikäli asiasta kysytään. Kolme vastaajaa oli kertonut asiasta vain muutamalle työyhteisön jäsenelle, ja he kokivat tilanteessa vähemmistöstressiä, koska he eivät koe poliisia organisaationa turvalliseksi ja ymmärtäväksi työantajaksi asian suhteen.

”Mä en halua, että mua aletaan ihmisenä määrittämään sitä kautta, että jotenkin - - vaikka mä ajattelin, että olen ollut pitkään jo tässä työssä ja mä olen tehnyt monenlaisia juttuja ja olen täysin vakuuttunut siitä, että mun esimies luottaa mun ammattitaitoon niin - - mua silti pelottaa, että jotkut ihmiset saattaisivat alkaa kyseenalaistamaan mun kykyäni toimia poliisina ja mun ammattitaitoani, jos he saisivat kuulla, että on sekä miehiä, että naisia. Mutta se mua pelottaa, että sitten mun ammattitaitoa aletaan kyseenalaistamaan.” (H1)

”Oon mä sitä miettinyt, mutta en ole kokenut sitä ensinnäkään turvalliseksi toisekseen tarpeelliseksi - - Koska sitä vähemmistöstressiä kokee jo valmiiksi muutenkin, niin haluan minä sitten imeä sitä itseän vielä lisää ja olla se miltä kaikki mahdollisesti kyselee jotain. Ja sitten se huomio ei välttämättä ole kauhean positiivista aina” (H4)

”kun puhutaan vähemmistöstressistä, niin olen itsekkin tajunnut, että mulla on ollut ihan valtava stressi koko mun poliisiuraa - - en ole ollut avoin, mutta kyllä se työyhteisö on pitänyt minut siellä kaapissa.” (H7)

Vähemmistöstressi tarkoittaa ihmiselle muodostuvaa kroonista stressitilaa, pitkäaikaista sosiaalista ja sisäistä painetta vähemmistöryhmään kuulumisesta. Vähemmistöstressi voi vaikuttaa kielteisesti sekä psyykkiseen että fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin. (Nousiainen, 2020)

Julkinen avoimuus omasta seksuaalisesta tai sukupuolisesta suuntautumisesta on kuitenkin monelle ihmiselle edelleen kohtuuton vaatimus kertoa tai myöntää. (Nissinen, 2016, 7) Vastaajat pelkäävät, että joutuvat työyhteisössään syrjityiksi tai että heidän ammattitaitonsa ei enää luoteta, jos he kertovat kuulumisestaan seksuaaliseen / sukupuoliseen vähemmistöön.

Vastaajat myös kokivat, että he joutuvat esimerkiksi kahvipöydissä, ruokailuissa ja muissa työyhteisön tilaisuuksissa keskittymään koko ajan siihen, miten vastaavat ja yleensä reagoivat keskusteluihin, jotka koskevat parisuhdetta tai perhettä. Lisäksi on oltava tarkka siitä, mitä yleensä itsestään kertoo, ettei oma seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen tule ilmi. Neljä vastaajaa on avoimesti kertonut kuulumisestaan seksuaaliseen / sukupuoliseen vähemmistöön. He eivät ole kokeneet työyhteisössään syrjintää, vähättelyä tai muutakaan negatiivista käytöstä itseään kohtaan. Toisin vastaajat epäilevät, että työyhteisössä ei välttämättä haluta tulla kertomaan asiasta ”vastenaamaa”, vaan keskustelua käydään silloin, kun henkilöt itse eivät ole paikalla.

Haastatteluissa ilmeni, että yli kymmenen vuotta poliisina olleet henkilöt ovat havainneet positiivista asenteiden muuttumista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan. He epäilevät tämän johtuvan osaltaan henkilöstön vaihtuvuudesta, eli niin sanottu ”vanhempi kaarti” lähtee eläkkeelle ja Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuvat poliisit ovat valmiimpia kohtaamaan nykyisen yhteiskunnan monimuotoisuuden. Vastausten perusteella on havaittavissa kulttuurin muuttumista suvaitsevaan suuntaan.

Lähtökohtaisesti haastatteluun osallistuneet henkilöt kokivat, että suomalainen poliisi organisaationa ei ole seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt huomioon ottava työnantaja. Heteronormatiivisuus on useamman haastateltavan mukaan perusolettama poliisin organisaatiossa. Muutamien haastateltavan mukaan poliisi yrittää olla vähemmistöt huomioon ottava organisaatio, mutta tähän vaikuttaa esimerkiksi ryhmä, jossa työskentelee, lähiesimiehen asenne sekä mahdollisesti laitos, jossa on virassa.

” - - poliisi yrittää. Organisaationa ja instituutiona poliisi yrittää olla. Ja ainakin mun lähityöyhteisö ja mun läheiset esihenkilöt, niin ne yrittää olla. Mutta sitten täällä on joku - - (Nimeltä mainittu poliisi) kertomassa kuinka Pride on friikkisirkus - - ” (H5)

Osa nostaa esille esihenkilön merkityksen rasististen tai vähättelevien tilanteiden tunnistamisessa sekä niihin puuttumisessa. Yksi haastateltava nosti esiin oman esihenkilön matalan puuttumiskykyksen yleensäkin kaikkia vähemmistöjä koskevien mielipiteiden ja keskustelujen sisältöjen laatuun. Koulutus nähdään myös merkittävänä asiana, koska tällä voidaan parantaa henkilöstön asiantuntemusta sekä vähentää rasismia sekä homo- ja transfobiaa. Muutamien haastateltavien mukaan organisaation pitäisi laatia ohjeistoa esimerkiksi siitä, mitä kuuluminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön tarkoittaa, sekä kouluttaa henkilöstöä kohtaamaan kyseiseen vähemmistöön kuuluvia henkilöitä ilman ennakoasenteita.

”Että jos meillä ei tehdä mitään, vaikkapa koulutuksellisia toimenpiteitä sen eteen, että rasistista ajattelua esiintyisi vähemmän tai homofobista ajattelua, että saataisiin oikeasti muutettua sitä ihmisten ymmärrystä. Ja saataisiin ylipäättään ihmiset ja tämä organisaatio ymmärtämään sitä rasismin ja homofobian ja transfobian...herra Jumala transfobian määrää mitä ilmenee, niin se ei toteudu sillä, että sanotaan, että me tarvitaan tänne eri kieli tai kulttuuritaustaisia ihmisiä tai seksuaali tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä, jos tämä ei aidosti ole turvallinen ja miellyttävä työympäristö, sekä päin naamaa, että selän takana. Se on valtava muutos mitä tarvitaan.” (H3)

2) Millaista on työyhteisön suhtautuminen ollut, kun kuuluminen seksuaaliseen vähemmistöön ei ole ollut työyhteisön tiedossa?

Kaikkien vastaajien mukaan työyhteisössä on puhuttu, niin asiakkaista kuin työyhteisön jäsenistä, vaihtelevasti. Vastaajien mukaan he ovat tavanneet virka-uransa aikana henkilöitä, jotka kertovat omat mielipiteensä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvista henkilöistä varsin kärkkäästi ja kyseisiä henkilöitä vähättelevästi, pilkkaavasti ja ihmisarvoa alentavasti. Toisaalta haastatteluissa tuli esiin, että organisaatiossa on myös paljon työyhteisön jäseniä, jotka ovat osanneet ottaa kaikki asiakkaat huomioon tasapuolisesti riippumatta heidän statuksestaan.

Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että VHT-sektorilla (Valvonta- ja hälytystoiminta, niin sanottu ”kenttätyö”) työskentelevien henkilöiden asenteet ja mielipiteet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöä edustavia henkilöitä kohtaan olivat paljon jyrkempiä kuin RT-sektorin (Rikostutkinta) työntekijöiden.

”Urani aikana ne ovat menneet parempaan suuntaan (asenteet), mutta se johtuu vain siitä, että vaihdoin kentän puolelta tutkinnan puolelle” (H2)

”- - joku kenttä on huomattavasti maskuliinisempi ympäristö, että siellä on varmaan vähän se puheensävvy ja asenteet voi olla ehkä toista - - ja se ryhmäpaine voi olla, jos vertaa tutkintaan.” (H6)

Kyseiset kokemukset ovat mahdollisesti esimerkkejä poliisissa vallitsevasta, Waddingtonin (2014) esittämästä ”kanttiini-kulttuurista”. Kysymyksessä on poliisikulttuurissa vahvasti ilmenevä tapa ilmaista omaa arvoa, purkaa työssä nähtävää ja koettavaa, psykologisesti raskasta arkea. Valitettavaa kuitenkin on, että samassa pöydässä istuu tai saattaa istua mahdollisesti pilkattavan tai ivailtavan vähemmistöryhmän edustaja.

Valvonta- ja hälytyssektorilla toimivien poliisihenkilöiden sukupuolinen jakautuminen on tänä päivänä edelleen vahvasti miesvoittainen, eli naisten osuus niin sanottua ”kenttätyötä” tekevästä poliiseista on edelleen alle puolet. Tässä on nähtävissä vahvasti maskuliinisia piirteitä, eli vahvat heteroseksuaaliset mieshenkilöt nähdään parempina työntekijöinä hälytystehtävien hoitoon kuin naiset tai mahdollisesti homoseksuaalit mieshenkilöt. (Korander 2004, Loftus, 2009)

Vastaajat toivat myös yhtenä näkökulmana esiin rikostutkijoiden koulutuksen ja toimenkuvan eron VHT-sektorin henkilöstöön. Rikostutkinnassa eteen tulee lapsiin kohdistuneita väkivallantekoja tai seksuaalirikoksia, jotka vaativat kuulusteluissa erilaista, sensitiivisempää otetta asiakkaasta.

Vastaajien näkemyksen mukaan myös naisten välinen homoseksuaalinen suhde nähtiin hyväksyttävämpänä kuin kahden miehen homoseksuaalinen suhde. Edelleen VHT-sektorin henkilöstö tuntui osoittavan halveksuntaa erityisesti homoseksuaaleja mieshenkilöitä kohtaan.

”Homofobiset miehet suhtautuu lesboihin ihan ok, että tossahan ne nyt on, että tyttörakkaus on ihan kivaa. Mutta sitten kun puhutaan miesten välistä seksuaalisista kanssakäymisistä, niin ollaan silleen, että pitäisi kyllä autolla yli ajaa eli aika kauheita juttuja mitä sieltä joskus kuulee” (H2)

”Että hyi helvetti hintit, mutta naiset ihan ok”. (H7)

Asenteisiin ja mielipiteisiin arveltiin vaikuttavan myös työpaikan sijainti ja koko. Haastateltavien mielestä esimerkiksi pääkaupunkiseudulla virassa olevat, vähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat enemmän arkipäivää kuin monessa muussa poliisilaitoksessa.

”... jos me ajatellaan, että Helsingissä - - on ollut vähemmistöjä: ulkomalaisia ja kaikkea jo vuosikausia. Ja myös sitten muittenkin vähemmistöjen osalta se elämä on paljon edellä ja helpompaa kuin jossain maaseudulla, missä piirit on tietysti paljon pienemmät” (H6)

Sukupuoliseen vähemmistöön kuuluvien henkilöiden asema on haastateltavien mukaan huonompi kuin seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvien. Vastaajilla on kokemusta keskusteluista, joissa sukupuolisen vähemmistön edustajaan on kohdistettu hyvinkin loukkaavaa puhetta. Yksi haastateltava nosti esimerkkinä nuorten henkilöiden kohtaamiset. Jos nuori henkilö on epävarma omasta seksuaalisuudestaan tai omasta sukupuolestaan ja oireilee asian johdosta esimerkiksi päihteiden käytöllä tai rikoksia tekemällä, niin haastateltava oli kokenut tilanteita, joissa *”ei ole pätäkääkään ymmärrystä”*. (H1) Kielenkäyttö on rumaa, ja se on todella henkilöön käyvä, jopa tuomitsevaa.

Haastateltavat kokivat, että yleensä seksuaalisiin ja sukupuolisiin vähemmistöihin suhtaudutaan negatiivisemmin vanhempien ja kauemmin poliisin työssä olleiden henkilöiden suunnalta. Muutaman haastateltavan kohdalla tuotiin esiin uskonnollinen ajatusmaailma sekä kuuluminen eräisiin kristinuskon ryhmiin. Uskonnolla koettiin olevan merkitystä asenteissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistön edustajia kohtaan. Muutama haastateltava koki, että uskovaiset henkilöt olivat tuomitsevampia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä kohtaan.

Haastatteluissa ei kuitenkaan tullut esille, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia, poliisiorganisaatiossa työskenteleviä, henkilöitä kohtaan olisi kohdistettu mitään suoranaista henkisen tai fyysisen väkivallan käyttöä. Toisin sanoen vähemmistöön kuuluvat henkilöt ovat kuulleet virkauransa aikana vähemmistöihin kohdistuvaa vähättelyä, haukkumista ym. epäasiallista puhetta, mutta kukaan ei ilmaissut joutuneensa henkilökohtaisesti suoranaisten psyykkisen tai fyysisen työpaikkakiusaamisen kohteeksi.

Kukaan haastateltava ei myöskään kertonut tapauksista, joissa poliisi olisi hälytystehtävien yhteydessä tai esimerkiksi rikostutkinnassa jättänyt työtehtävän suorittamatta, mikäli asiakas edusti seksuaalista tai sukupuolista vähemmistöä. Virkatoveria ei myöskään jätetty auttamatta huolimatta hänen seksuaalisesta tai sukupuolisesta suuntautumisestaan. Haastatteluissa ilmaistiin varsin selkeästi, että poliisi toimii asiakkaiden kohtaamistilanteissa pääsääntöisesti hyvinkin asiallisesti. Toisaalta ennen asunnosta tapahtuvaa kiinniottoa kielenkäyttö voi olla kohdehenkilöstä hyvinkin loukkaavaa tai poliisin kiinniottiloissa selliin laittamisen jälkeen on naurettu henkilöiden fyysisille ominaisuuksille, puhetyylille, pukeutumiselle tai vähemmistöön kuulumiselle.

3) Onko suhtautuminen muuttunut, kun henkilö on kertonut työyhteisölle kuulumisestaan seksuaaliseen vähemmistöön? Onko vaikuttanut esimerkiksi keskinäiseen luottamukseen tai työnkuvaan?

Haastateltavat, jotka ovat avoimesti kertoneet työyhteisössään kuulumisestaan seksuaaliseen tai sukupuoliseen vähemmistöön, kertoivat saaneensa lähinnä positiivista palautetta kertomisensa jälkeen. Kukaan ei kommentoinut tullessa kertomisen jälkeen eristetyksi työyhteisön ulkopuolelle tai joutuneensa esimerkiksi psyykkisen tai fyysisen kiusaamisen kohteeksi. Haastateltavien kokemusten mukaan heitä on kohdeltu samalla tavalla esimerkiksi parisuhteeseen liittyvissä asioissa kuin heteroseksuaalisessa suhteessa olevia henkilöitä.

”Jos mulla on ollut parisuhdehuolia tai mitään, niin lähimmiltä työkavereilta ihan samanlaista ystävän tukea ja apua kuin mitä tahansa sukupuolta tai mitä tahansa olisikaan.” (H2)

”Ihan muutamia on ketkä on ottaneet asian puheeksi ja siitä on keskusteltu ja minusta väliä on vain parantunut sen jälkeen” (H6)

”Mun olo on, että ei se ole mikään juttu ollut - - toki tulee sellaisia, mitä pidän ihan normaaleja kysymyksinä, kuten kauan te olette olleet yhdessä ja miten tapasitte ja tällaisia.” (H3)

Joissain tilanteissa oli tullut havaintoja, että haastateltavan vähemmistöön kuulumisen oli tämän mielestä vaikuttanut jonkin verran työpaikan taukojen aikaisiin keskusteluilmapiireihin. Toisin sanoen haastateltavat kokivat, että tauoilla keskustelut ohjautuivat tiettyihin aihepiireihin, ja heidän poistuttuaan taukoilasta paikalle jääneet olivat puhuneet esimerkiksi vähemmistöihin kohdistuvia tai poliittisia mielipiteitä sisältäviä keskusteluita. Yksi haastateltava epäili, että työyhteisön ollessa tietoinen hänen kuulumisestaan seksuaaliseen vähemmistöön ei joistain asioista haluttu keskustella hänen ollessaan paikalla. Vaikka keskusteluissa välteltiin haastateltavien mukaan tiettyjä aiheita, haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet tätä mitenkään ahdistavaksi tai heihin kohdistuvaksi mielipiteen esittämiseksi.

Haastateltavat kokivat, että esihenkilöillä sekä poliisilaitosten päällikötasoilla on merkittävä asema seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin sekä yleensä kaikkiin vähemmistöihin kohdistuvien asenteiden muokkaajana. Esihenkilöiden toivotaan ja halutaan puuttuvan kaikkeen rasistiseen ja vähättelevään puheeseen ja toimintaan välittömästi. Poliisi organisaationa on laatinut asiaan liittyen tasa-arvosuunnitelman vuosille 2021-2023. (Sinetti, 2021) Tavoitteena on luoda poliisissa mahdollisimman tasa-arvoinen ja häirintävapaa ilmapiiri työskentelyä varten. Suunnitelmassa määritellään myös, ettei syrjinnän kieltä koske ainoastaan tilanteita, joissa paikalla on syrjinnälle alttiin ryhmän henkilö tai henkilöitä. (Sinetti, 2021)

Haastateltavista henkilöistä neljän esihenkilö on tietoinen alaisensa kuulumisesta seksuaaliseen tai sukupuoliseen vähemmistöön, yksi olettaa, että esihenkilö on tietoinen, ja kaksi ei ole asiasta kertonut esihenkilölleen. Suurin osa haastateltavista ei suoraan uskonut, että heidän kuulumisensa seksuaaliseen tai sukupuoliseen vähemmistöön olisi mahdollisesti vaikuttanut suoraan heidän työnkuvaansa tai uralla etenemiseen.

Yksi haastateltava esitti myös näkemyksensä, että voi vain arvailla, onko seksuaalisella suuntautumisella ollut jotain merkitystä toimenkuvan sisältöön tai kenties uralla etenemiseen. Toinen mainitsi tapauksesta, jossa homoseksuaali poliisihenkilö ei ole kertonut työyhteisössään kuulumisesta

seksuaaliseen vähemmistöön, koska hänellä ei ole vielä vakituista virkaa. Vasta kun hänet on nimetty, niin hän saattaa mainita asuvansa parisuhteessa samaa sukupuolta edustavan henkilön kanssa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tehtävänä oli vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1) Miten vastaajat kokevat olla poliisina seksuaalisen tai sukupuolisen vähemmistön jäsenenä, kun he eivät ole ilmoittaneet kuuluvansa sellaiseen?

2) Millaista on työyhteisön suhtautuminen ollut, kun kuuluminen seksuaaliseen vähemmistöön ei ole ollut työyhteisön tiedossa?

3) Onko suhtautuminen muuttunut, kun henkilö on kertonut työyhteisölle kuulumisestaan seksuaaliseen vähemmistöön? Onko vaikuttanut esimerkiksi keskinäiseen luottamukseen, työnkuvaan tai uralla etenemiseen?

Lähestyin aihetta vertailemalla eri valtioiden poliisikulttuurien piirteitä ja ominaisuuksia sekä tutustumalla poliisin omiin ohjeisiin. Tämän lisäksi hankin tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiasta sekä vähemmistöistä käytetyistä termeistä. Tarkoituksena oli lähestyä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ja selvittää niiden kokemuspohjan kautta, miten poliisi organisaationa kohtelee siviili- ja poliisihenkilöitä hälytystehtävillä ja niiden ulkopuolella.

7.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset

Poliisiin tulee kaikessa toiminnassaan osoittaa puolueettomuutta ja asiallisuutta. Ketään ei saa syrjiä, väheksyä tai muuten jättää poliisin antaman avun, neuvojen tai ohjeiden ulkopuolelle. Tutkimustulosten mukaan voidaan kuitenkin sanoa, että suomalainen poliisi on organisaationa eräänlainen ”tohtori Jekyll ja herra Hyde”.

Suomalaiset luottavat poliisiin, mikä selviää vuonna 2020 tehdystä poliisibarometristä. Tutkimukseen haastateltiin yli tuhatta suomalaista, ja 91 % vastaajista luotti poliisiin melko tai erittäin paljon (Eränen, 2021). Tämän pohjalta voidaan sanoa, että poliisi osaa ohjata, neuvoa ja opastaa kohtamiaan kansalaisia kunnioittavasti ja asiallisesti, kun ollaan asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa.

Tekemäni tutkimuksen mukaan on kuitenkin havaittavissa jonkin verran selän takana naureskelua, pilkkaamista sekä asiakkaan ongelmien vähättelyä tehtävän suorittamisen jälkeen, kun asiakas ei ole enää vuorovaikutuksessa asiaa hoitaneen poliisihenkilön tai -partion kanssa. Tutkimukseni haastateltavat olivat kokeneet virkauransa aikana tilanteita, jolloin asiakasta kohtaan oli suoraan käytetty loukkaavaa kieltä, mutta näitä tilanteita oli ollut harvoin. Waddingtonin (2014) mainitsemat ”kanttiini-puheet” tulevat esiin haastatteluitteni perusteella, eli asiakaskohtaamisten ulkopuolella kielenkäyttö ja muu käytös ei aina ole poliisin arvolle soveliasta. Tutkimuksessani ei kuitenkaan ollut merkkejä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kohdistuvasta väkivallasta tai tehtävien hoitamatta jättämisestä, jos verrataan esimerkiksi Dwyerin (2014) tutkimukseen.

Haastatteluiden perusteella voidaan myös todeta, että suhtautuminen vähemmistöihin on yleensä negatiivisempaa valvonta- ja hälytystoimintasektorilla kuin rikostutkinnassa. Tähän voi vaikuttaa haastateltavien mukaan eräänlainen myytti ”maskuliinisista, heteroseksuaalisista kenttämiehistä”, joiden tehtävänä on suojella ”heikompia naisia”. Vaikuttavana tekijänä on myös näkemys siitä, että kenttämiehet ovat koko ajan hieman suuremmissa vaaroissa kuin tutkijat, jolloin kenttämiesten tulee olla henkisesti vahvempia ja fyysisesti voimakkaampia. Olettama poliisikulttuurin maskuliinisuudesta ja heteroseksuaalisuudesta korreloi suoraan Koranderin (2004, 2019), Loftuksen (2009), Nolanin (2009) sekä Reinerin (2010) tutkimuslöydöksiin.

Osa haastateltavista näki suhtautumisen seksuaalivähemmistöihin olevan rikostorjunnan puolella parempaa siellä annettavan koulutuksen merkityksen ja paremman valmistautumisen vuoksi ennen asiakkaan kohtaamista kuulustelussa. Pitää huomioida, että kaikki poliisit saavat saman peruskoulutuksen, mutta esimerkiksi seksuaalirikoksiin ja lapsiin kohdistuviin rikoksiin erikoistuneet tutkijat saavat enemmän koulutusta siitä, miten kohdata asiakas sensitiivisemmin. Haastatteluiden perusteella voidaan myös tulkita, että tutkijat koetaan empaattisemmiksi kuin kenttämiehet, jolloin varmasti ymmärrys vähemmistöjä kohtaan on paremmalla tasolla.

Osa vastaajista oli kertonut työyhteisölleen kuulumisestaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön. Näin toimineet henkilöt olivat mielestään osanneet kertoa työkavereilleen asiasta ja esimerkiksi tuoneet tietoa sekä oikoneet väärinkäsityksiä, joita työyhteisön jäsenillä oli liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Asiasta avoimesti kertoneet kokivat myös, että heillä ei ollut vähemmistöstressin oireita, koska asia oli tehty selväksi kaikille ja niin sanottua ”kaapissa elämistä” tai vähemmistöön kuulumisen salaamista ei enää ollut.

Osa haastateltavistani koki poliisin organisaationa ahdasmieliseksi ja vanhoilliseksi, eivätkä he tämän vuoksi olleet ottaneet asiaansa esille. Suurimpien pelkojen koettiin liittyvän työnkuvan muuttamiseen, ammattitaidon epäilemiseen sekä mahdollisen uralla etenemisen esteellisyyteen. Williams-instituutin tutkimuksen mukaan USA:ssa oli havaittu vuosien 2000 ja 2013 välisenä aikana suoria

vaikutuksia työhönsä seksuaaliseen vähemmistöön kuulumisen johdosta (Lam, 2019). Vastaavia tuloksia ovat löytäneet omilla tutkimuksissaan myös Burke (1993), Jones ja Williams (2013) sekä Couto (2018). Couton tutkimuksessa tuotiin esiin erityisesti vanhempien poliisien sekä keskijohdon negatiivisuus seksuaalivähemmistöön kuuluvia henkilöitä kohtaan.

Lehtonen (2004) on löytänyt tutkimuksessaan mielenkiintoisen kohdan. Hänen mukaansa vanhemmat työntekijät ovat kertoneet kuulumisestaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön nuoria, alle 30-vuotiaita työntekijöitä useammin (Lehtonen, 2004). En ottanut tutkimuksessa huomioon henkilöiden ikää, mutta virkaiän otin. En kuitenkaan lähtenyt tutkimaan sitä, ovatko esimerkiksi kauemmin virassa olleet henkilöt kertoneet useammin tai helpommin kuulumisestaan vähemmistöön vähemmän virka-ikää omaaviin henkilöihin nähden. Tämä muun muassa siksi, että laadullisen tutkimuksen näyte - seitsemän haastateltavaa - ei anna riittävää määrää vertailuun. Voisi olla toisin, jos asiasta tehtäisiin määrällinen tutkimus.

Vastaajat, jotka eivät olleet kertoneet kuulumisestaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön, tunsivat myös asian tiimoilta vähemmistöstressiä. Kyseinen vastaus korreloi yhdessä Burken (1993) tuloksiin. Poliisin ammatti on muutenkin henkisesti kuormittavaa, joten on erittäin huolestuttavaa, jos työntekijä joutuu kaiken lisäksi vielä jännittämään työyhteisön reaktioita seksuaalisuuteen. Burke totesi vuonna 1993, että tämä on johtanut UK:ssa mielenterveyshäiriöiden määrän kasvuun, kyvyttömyyteen hoitaa työtään ja ihmisten suoranaisesti irtisanoutumiseen työstään (myös Lam, 2019). Tutkimusten mukaan (Burke 1993; Lam, 2019) poliisit eivät enää jaksaneet tehdä työtään, koska ajatukset pyörivät oman vähemmistöön kuulumisen salailussa. Tämä valitettavasti osoittaa sen, että poliisi ei ole organisaationa luonut riittävän avointa, suvaitsevaa ja turvallista työskentelyn ilmapiiriä kaikille toimijoilleen.

Haastattelujen mukaan kukaan vastaajista ei ole joutunut systemaattisen psyykkisen tai fyysisen työpaikkakiusaamisen tai väkivallan kohteeksi. Tauoilla tapahtuvissa keskusteluissa on kuitenkin ollut havaittavissa jännitteitä, mikäli henkilö oli kertonut kuulumisestaan vähemmistöön, mutta suoranaista kiusaamista ei haastateltavien mukaan esiintynyt. Tekemäni tutkimuksen tulokset eroavat huomattavasti USA:ssa ja UK:ssa tehdyistä tutkimuksista. Siellä tutkimusten löydöksiä on päinvastoin ollut juuri suusanallista halveksuntaa ja pilkkaa sekä suoranaista fyysistä väkivaltaa, joka on kohdistunut seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluneeseen kollegaan.

Tutkimukseni haastateltavat, jotka olivat kertoneet työyhteisössään kuulumisestaan vähemmistöön, eivät olleet havainneet työnkuvassaan muutoksia. Kukaan ei myöskään kokenut, että esihenkilö olisi alkanut väheksymään heidän ammattitaitoaan työtehtävien suhteen. Haastatteluissa selvisi, että joidenkin tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden esihenkilöt olivat hyvinkin tarkkoja siitä, mi-

ten ja mistä asioista voidaan keskustella yleisellä tasolla. Tämä osoittaa näiden esihenkilöiden sisäistäneen poliisin eettiset arvot oikealla tavalla. Toisaalta osa taas koki, että varsinkin jotkut vanhemmat organisaation työntekijät eivät hyväksy seksuaalisuuden ja sukupuolisuuden erilaisuutta, vaan sallivat epäasiallisen käytöksen työpaikoilla.

Haastatteluiden perusteella on kuitenkin haasteellista tehdä päätelmiä, onko kuuluminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön vaikuttanut henkilöiden uralla etenemiseen. Nykyään virkaan nimittämisessä henkilöltä vaaditaan erittäin laaja-alaista ammattitaitoa, minkä vuoksi tällä tutkimuksella ei voida osoittaa, onko uralla etenemiseen vaikuttanut seksuaalinen suuntautuminen.

8 POHDINTA

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää tai tuottaa tietoa ilmiöstä, joka koskisi poliisin organisatiokulttuuria ja siinä erityisesti poliisien asennetta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan. Halusin selvittää, onko suomalainen poliisi ammattieettisesti hyväksyvä vai hyljeksivä organisaatio.

Tutkimuslupaa hankkiessani törmäsin ongelmaan siitä, että tietosuojalaki käytännössä kieltää kysymästä ihmisiltä heidän seksuaalisuudestaan tai sukupuolisuudestaan yhtään mitään. Tutkimukseni onneksi laissa on kohta, joka sallii kysymyksien esittämisen tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Seuraava haaste, joka vastaani tuli, oli vapaaehtoisten henkilöiden saaminen haastateltaviksi. Aihe on arka, henkilökohtainen sekä oletettavasti leimautumisen pelkoa herättävä. Onnistuin kuitenkin saamaan seitsemän henkilöä haastateltavakseni kevään ja kesän 2022 aikana.

Haastattelut sujuivat mielestäni hyvin, ja tunnelma oli kaikkien tutkimukseen osallistuneiden kanssa välitön. Kaikki osallistujat olivat sitä mieltä, että tutkimukselleni on tarvetta. Kaikki haastateltavat kokivat, että organisaatiossamme on edelleen paljon tehtävää asenteiden ja suvaitsevaisuuden parantamiseksi. Haastateltavien antamat vastaukset olivat laajoja ja antoivat minulle paljon informaatiota siitä, millaista on olla vähemmistöön kuuluva työntekijä poliisin organisaatiossa.

Asia, joka minua jäi jälkikäteen ehkä eniten harmittamaan, oli haastatteluiden tekeminen puhelimitse. Olisiko henkilökohtainen tapaaminen tuonut jotain uutta, muuta tai merkityksellistä tutkimukseen? Tein kuitenkin haastatteluun osallistuneiden kanssa päätöksen puhelinhaastattelusta ja pysyn päätöksessäni. Mietin myös haastattelurunkoa sekä yleisesti kysymysten sisältöä, mutta toteusin, että saan näillä kysymyksillä riittävästi tietoa tutkittavasta ilmiöstä.

Jos ajatellaan työni luotettavuutta eli reliabiliteettiä, niin tutkimuksessa oli nähtävissä vastausten saturoitumista hyvinkin aikaisessa vaiheessa joidenkin kysymysten osalta. Toisaalta muutama kysymys saturoitui vasta kaikkien haastatteluiden jälkeen. Sain runsaasti tietoa tutkittavasta ilmiöstä varsin suorina vastauksina esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tämän pohjalta väitän, että jos organisaatiostamme haastateltaisiin toisia henkilöitä samalla haastattelupohjalla, niin tutkimustulokseen ei tulisi muutoksia.

Minun täytyy kuitenkin ottaa myös huomioon tutkimusluvassani ollut ehto, eli haastattelut tulee hävittää heti työn valmistumisen jälkeen. Näin ollen kukaan sivullinen ei voi tutkia, analysoida ja verrata saamieni haastatteluiden tuloksia suoraan omiini. Tämä jättää ehkä pientä säröä tutkimuksen tulokseen.

Tutkimukseni validiteetin osalta voidaan todeta, että siihen osallistunut ryhmä valikoitui oikein, eli kohteena olleet henkilöt edustivat tutkimuskysymysten ydinryhmää. Tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitu haastattelututkimus oli varmasti oikea valinta tämän tutkimuksen tekemiseen. Avoin haastattelu olisi saattanut aiheuttaa haastatteluiden ”leviämisen” liian laajalle alalle. Toisaalta liian tiukat kysymykset olisivat voineet johtaa vastausten kapea-alaisuuteen.

Lähetin vielä erikseen jokaiselle haastateltavalle tutkimustuloksen luettavaksi ja pyysin heitä varmistamaan, että olen tulkinnut tulokset oikein ja ketään ei ole tunnistettavissa työstä. Halusin tällä varmistaa jokaisen tutkimukseen osallistuneen henkilön anonymiteetin ja sen, ettei kukaan joudu työpaikallaan arvostelun tai muun asiattoman käytöksen kohteeksi työstäni johtuen. Kukaan tutkimukseeni osallistunut haastateltava ei halunnut muuttaa tai korjata tutkimustuloksia, vaan kaikki näkivät ne oikeana.

Havaitsin työtäni tehdessäni, että poliisikulttuurissa on hyvinkin paljon samankaltaisuuksia riippumatta siitä, mitä valtiota tarkastellaan. Yhteenkuuluvuuden tunne, kollegoiden tukeminen ja auttaminen ovat poliisikulttuurin merkittävimpiä osia. Toisaalta poliisikulttuurissa on myös omat heikot kohtansa - rikosten peittäminen (työkaverin tekemä), korruptio ja vähemmistöihin kohdistuva epäasiallinen käytös.

Jouduin tutkimuksessani vertaamaan paljon saamaani tietoa ulkomaisiin tutkimuksiin (USA, UK, Kanada). Tämä johtui pitkälti siitä, että minulla ei ollut saatavilla suomalaisen poliisin kohdalla vertailupohjaa tähän asiaan. Tiettyjä poliisikulttuurin ilmentymiä pystyin vertaamaan esimerkiksi Koranderin (2004, 2019) tutkimuksiin, mutta juuri seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohdalla vertailtavia tutkimustuloksia ei ollut.

Minulla ei ole käytettävänäni tutkimustulosta tai tilastollista faktaa tässä kohdassa, mutta uskallan väittää, ettei suomalainen poliisi ole työpaikkana sen kummallisempi kuin mikään muukaan organisaatio. Mediassa kerrotaan yksittäisen opettajan epäasiallisesta käytöksestä oppilaita kohtaan, yksittäisen lääkärin asennoitumisesta potilaaseen ja tämän vaivoihin, putkiremonttien aggressiivisesta myynnistä ym. Tätä listaa voisi varmasti jatkaa niin pitkään, kuin maassamme riittää toimenkuvia ja ammatteja.

Se, minkä näin hyväksi suomalaisessa poliisikulttuurissa, oli poliisin käytös hälytystehtävillä. Tiedostan, että välillä tapahtuu ylilyöntejä ja ”huonoja päiviä”, mutta pääsääntöisesti suomalainen poliisi on asiallinen, kohtelias sekä avulias kaikkia ihmisiä kohtaan. Kun asiakas kohtaa suomalaisen poliisin, hänen ei tarvitse maksaa lahjuksia tai pelätä joutuvansa poliisin pahoinpitelemäksi tai ryöstämäksi.

Jokainen ihminen joutuu varmasti elämänsä aikana kuuntelemaan asiattomia kommentteja itseltään tai vähemmistöstä, jota edustaa. Tutkimuksessani ei kuitenkaan tullut esille, että ketään tutkimukseen osallistunutta olisi systemaattisesti työpaikkakiusattu vähemmistöön kuulumisen johdosta. Työkavereiden kohtelemisen oli mielestäni suomalaisessa organisaatiossa huomattavasti parempaa kuin esimerkiksi USA:ssa tai UK:ssa. Kyseisissä valtioissa on jopa pahoinpidelty vähemmistöihin kuuluvia kollegoja tai jätetty nämä pulaan hälytystehtävillä. Myös henkilöiden uralla eteneminen on pysähtynyt ihonvärin, uskonnon tai seksuaalisen suuntautumisen johdosta. Tästä ei ole varmaa esimerkkiä suomalaisessa poliisissa.

Poliisi on paljon vartija, esivallan miekka, joka vastaa yhteiskuntamme sisäisestä turvallisuudesta. Poliisin tulee esiintyä esimerkillisesti ja olla puolueeton organisaatio. Mielestäni suomalainen poliisi on onnistunut tässä kohtuullisen hyvin omalla toiminnallaan. Tiedän, että voimme kuitenkin edelleen muuttaa kulttuuriamme suvaitsevammaksi tiedottamisella, kouluttamisella sekä yhteisesti puuttamalla näkemiimme epäkohtiin. Tätä kautta on edelleen mahdollista parantaa toimintaamme, jotta voimme kohdata asiakkaamme avoimemmin ja jotta kenenkään ei tarvitse olla työyhteisössämme peloissaan ja ahdistunut oman vähemmistötaustansa johdosta.

Poliisin tulisi organisaationa edelleen panostaa yhä enemmän vähemmistöjen rekrytointiin. Tätäkin kautta ymmärrys erilaisista kulttuureista ja vähemmistöistä lisääntyisi organisaation sisällä ja olisi helpompaa korjata mahdollisia väärinkäsityksiä asioista. Poliisissa tulisi myös ottaa huomioon sukupuoliin kuuluvat työntekijät ja heidän mahdollisuutensa omiin pesu- ja pukutiloihin. Lisäksi pohdin myös ajatusta USA:n mallisesta yhdyshenkilöstä (henkilöistä) seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvien tapausten tutkinnassa - olisiko poliisiorganisaation syytä luoda toimintamalli myös tähän toimintaan?

8.1 Jatkotutkimus

Olen nyt saanut pienellä otannalla esille joitain näkemyksiä ja kokemuksia organisaatiomme toiminnasta liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaan poliisissa. Tämän johdosta olen pohjinnut mahdollisia jatkotutkimuksia työni pohjalta.

Ensimmäiseksi olisi mielenkiintoista tehdä määrällinen tutkimus ja selvittää yleisesti koko organisaation näkemystä syrjinnästä, sen kohteista ja laajuudesta. Näkevätkö kaikki henkilöt ympärillään tapahtuvat tilanteet, vai nouseeko esiin eroja esimerkiksi rikostutkijoiden ja VHT-sektorin edustajien kesken?

Toisena aiheena toivoisin, että poliisiorganisaatio tekisi kyselyn kansalaisille, miten he näkevät ja kokevat vähemmistöt poliisin työssä. Kokevatko kansalaiset vähemmistöt uhkaksi vai mahdollisuudeksi organisaatiossamme? Luottavatko kansalaiset etniseen, uskonnolliseen tai seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvaan poliisiin yhtä paljon kuin kantasuomalaiseen virkamieheen?

LÄHTEET

- Alanko, Katarina. 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa. SETA-julkaisu. Helsinki, Nuorisotutkimusverkosto.
- Aldrich, Robert. 2006. Rakkaus samaan sukupuoleen - Homoseksuaalisuuden historia. Helsinki, Multikustannus.
- Alvesalo, Anne. 2003. The dynamics of economic crime control. Espoo, Poliisiammattikorkeakoulu.
- Archbold, Carol & Hyunh, Carol & Mrozla, Thomas, 2022. Policing - The Essentials. USA, Sage Publications.
- Blomqvist, Laura & Grönroos, Maarit & Korpela, Mari & Torvinen, Sonja & Alanko, Katarina. 2020. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus. Psykologiliitto.
- Brown, Jennifer & Fleming, Jenny & Silvestri, Marisa & Linton, Kenisha & Gouseti, Ioanna. 2019. Implications of police culture in discriminatory experiences of senior women in police forces in England and Wales. Policing and society, vol 29, no 2, 121-136. Routledge, Taylor & Francis Group.
- Couto, Joe L. 2018. Hearing their voices and counting them in. Kanada. Dispatch. June 2021. Volume 14, Issue 6. Artikkele. www.cops.usdoj.gov/html/dispatch/06-2021/liason_units.html. Luettu 27.5.2022
- Dwyer, Angela. 2014. Pleasures, perversities and partnerships: the historical emergence of LGBT-police relationships. School of Justice. Brisbane. Australia.
- Euroopan Parlamentin ja Neuvoston asetus. 2016. Yleinen tietosuoja-asetus. 2016/679.
- European LGBT Police Association. 2022. Luettavissa: www.lgbtpolice.eu/about
- Eränen, Mikko. 2021. Poliisilla on hyvä luottamus ja maine, sen ylläpitäminen edellyttää nuhteettomuutta. Blogi-kirjoitus. Luettavissa: www.poliisi.fi/blogi/-/blogs/poliisilla-on-hyva-luottamus-ja-maine-sen-yllapitaminen-edellyttaa-nuhteettomuutta. Luettu 1.9.2022
- FRA. European Union Agency For Fundamental Rights. 2020. A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg. <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

The Gay Officers Action League. 2022. Luettavissa <https://www.goalny.org/about-us> Luettu 14.4.2022

Gowitzke, Werner. 2019. The Three Aspects of Police Culture. Criminal Justice Studies of the University of Portsmouth. Englanti.

Foucault, M. 2010. Seksuaalisuuden historia. Suomentanut Sivenius, K. 2. painos. Helsinki. Gaudamus.

Helsingin Sanomat. 2022. Tiede, Sosiologia. Tutkimus: Homomiehet kouluttautuvat muta miehiä pidemmälle, ja syy voi löytyä heteromieskulttuurista. www.hs.fi/tiede/art-2000008636791.html Luettu 15.7.2022.

Hirsjärvi, Sinikka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi.

Hirsjärvi, Sinikka & Hurme, Helena. 2001. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Helsinki University Press.

Huuska, Maarit. 2021. Sukupuolen moninaisuus ja kehon kirjo. Seta-julkaisut. ISBN 978-9862-42-9

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere, Vastapaino.

Hyypä, Markku. 1995. Sukupuolten kirjo. Helsinki, Yliopistopaino.

Itä-Uudenmaan poliisilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2021 - 2023. POL-2021-10926. Sinetti. Luettu 18.7.2022.

ILGA. International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. <https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws> Luettu 14.4.2022

Jablonski-Kaye, Denise & Barone, Stephanie. 2000. Code of Silence/Culture of Suicide. Why Law Enforcement Officers Keep Killing Themselves Despite Our Prevention Efforts. PowerPoint. <http://www.leotrainer.com/suicidepsf.pdf>

Jones, M. and Williams, M. L. 2013. Twenty years on: lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales', Policing & Society, 25 (2): 188-211. <http://dx.doi.org/10.1080/10439463.2013.817998> Luettu 5.5.2022.

Jones, M. 2015. Who forgot lesbian, gay and bisexual police officers? Findings from a national survey. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 9(1), 65-76.

Juvonen, Tuula. 2015. Kaapista kaapin päälle. Vantaa, Vastapaino.

Kaakinen, Elina. 2020. Sateenkaaripoliiseille oma yhdistys - eturintamassa nuoret naispoliisit: "Meillä ei ole taakkana vanhempien kollegoiden kohtaamia ennakkoluuloja". Artikkel. Luettavissa: www.yle.fi/uutiset/3-11386957 Luettu 23.3.2022.

Kananen, Jorma. 2019. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä, Juvenes Print.

Kananen, Jorma. 2019. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä, Juvenes Print.

Kananen, Jorma. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Joensuu, Punamusta Oy.

Karvinen, Marita & Venesmäki, Elina. 2019. Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Norr Desing Oy.

Keskinen, Suvi & Alemanji, Aminkeng & Himanen, Markus & Kivijärvi, Antti & Osazee, Uyi & Pöyhölä, Nirosha & Rousku, Venla. 2018. Pysäytetyt - Etninen profilointi Suomessa. Helsinki, Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet.

Korander, Timo. 2004. Poliisikulttuuri - Poliisiammatin ja tutkimuksen väline. *Oikeus-lehti* 1/2004, 4-24.

Korander, Timo 2019. Poliisikulttuuri. Teoksessa Matti Vuorensyrjä (toim.) *Siniset klassikot. Poliisialan moderneja klassikotutkimuksia* 1. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 44, 44-69. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/226848/POLAMK_tutkimuksia_44_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kokkonen, M. 2018. Seksuaalivähemmistöjen häirintä ja joukkueessa tai liikuntaryhmässä: Henkilönsä pahoinvoinnin näkökulma. *Liikunta & Tiede* 55 (6), 96-102.

KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/sisallys.html>. Luettu 3.-4.8-2022

Kärnä, Teemu & Uusi-Mäkelä, Nina & Mattila, Aino. Sukupuolen moninaisuus - lähestymistapa sukupuoliin muuttumassa? Lääkärilehti. Artikkelit. 45/2018. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessä/katsausartikkeli/sukupuolen-moninaisuus-ndash-lahestymistapa-sukupuoleen-muuttumassa/> Luettu 23.3.2022.

Lam, Kristin. LGBT police officers say they've faced horrible discrimination, and now they're suing. Artikkelit. 2019. Luettavissa: <https://eu.usatoday.com/story/news/2019/02/08/lgbt-law-enforcement-officers-sue-over-workplace-discrimination/2404755002> Luettu 19.3.2022.

Langness, Mel & Velasco, Gabi. 2020. "No Cops at Pride": How the Criminal Justice System Harms LGBTQ People. Urban Institute. urban.org/urban-wire/no-cops-at-pride-how-criminal-justice-system-harms-lgbtq-people Luettu 6.5.2022

Lee, Sarah. 2019. London nail bombings remembered 20 years on. BBC News. Luettavissa: www.bbc.com/news/uk-england-london-47216594 Luettu 22.4.2022

Lehto, Juhani & Kovero, Camilla. 2010. Homoseksuaalisuus tieteen näkökulmasta ja miesten kertomana. Helsinki, Lilith.

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati. 2004. "Eihän heterotkaan kerro..." - Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. ESR tutkimukset ja selvitykset -sarja. Työministeriö. Helsinki. Oy Edita Ab.

Liechty, Jennifer. 2020. Law enforcement and the LGBTQ community. Saint Leo University. PDF interdisciplinaryinsights.org

Lindqvist, Minna. 2016. Homo- ja bi-miesten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Helsingin Yliopisto. Pro gradu -työ.

Loftus, Bethan. 2009. Police culture in a changing world. Oxford university press.

Luoma, Katja. 2020. Päätöksenteon ilmiöt yhdenvertaisuuskokemuksissa pelastusalalla Suomessa. Laurea-ammattikorkeakoulu. Helsinki. AMK-opinäytetyö.

Mannila, Simo. 2020. Oikeusministeriön julkaisu. Syrjintä Suomessa 2017-2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-847-9> Luettu 3.6.2022

Miettinen, Päivi & Laine, Tiina & Dunkel, Leo & Toppari, Jorma. 2011. Edellisen johdosta. Kannanotto Mika Venholan kirjoitukseen ”Vielä sukupuolesta”, Duodecim-lehti, 2011/2. Artikkel. Duodecim-lehti, 2011;127(2):153-. Luettavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo99299> Luettu 30.5.2022

Mittleman, Joel. 2022. Intersecting the Academic Gender Cap: The Education of Lesbian, Gay and Bisexual America. University of Notre Dame.

Murphy, Heather. 2019. ”Tone Down Your Gayness”: Police Sergeant Is Awarded \$20 Million In Discrimination Case. The New York Times, 29.10.2019. Artikkel. www.nytimes.com/2019/10/29/us/gay-police-officer-st-louis.html Luettu 27.3.2022

Nissinen, Jussi, Pesonen, Tommi & Väisänen, Mikko. 2016. Sinuiksi tuleminen: Turvallinen ulostulo. www.sinuiksi.fi. Luettu 14.4.2022.

Nixon, Tyler. 2021. Pride in policing: Perspectives of LGBTQ police officers. University of Alabama.

Nolan, Thomas. 2009. Behind the Blue Wall of Silence. Boston University, essay. Men and Masculinities. Volume 12 Number 2. USA, Sage Publications.

O’Neill, Megan, Marks, Monique & Singh, Anne-Marie. 2007. Police occupational culture: New debates and directions. Elsevier Jai.

Pittman, Gayle. 2019. The Stonewall Riots - Coming out in the streets. USA, Abrams Books.

Poliisihallitus. 2015. Poliisin eettinen vala. POL-2015-2998. Sinetti. Luettu 12.3.2022

Poliisihallitus. 2019. Kriittisten tilanteiden jälkitoimet poliisissa. POL-2019-14546. Sinetti. Luettu 22.6.2022

Poliisihallitus. 2020. Poliisin strategia 2020-2024. POL-2020-18428. Sinetti. Luettu 23.6.2022

Poliisihallitus. 2021. Poliisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2023. POL-2019-54465. Sinetti. Luettu 18.6.2022

Poliisihallitus. 2017. Poliisin operatiivisen kenttätoiminnan perusteet. POL-2017-13344. Sinetti. Luettu 15.5.2021

Police attitudes to gay domestic violence. Artikkele. Luettavissa: criminal-justice.iresearch-net.com/crime/domestic-violence. Luettu 22.3.2022.

Ransby, Barbara. 2018. Making all Black Lives Matter: Reimagining freedom in the twenty-first century. USA, University of California Press.

Reiner, Robert. 2010. The Politics of the Police. UK, Oxford University Press.

Rikos ja rakkaus - Homoseksuaalisten tekojen dekriminointi. Verkkonäyttely. Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu. Poliisimuseo. Luettavissa: www.rikosjarakkaus.poliisimuseo.fi Luettu 11.5.2022

Ristkari, Maiju & Suni, Nina. 2018. Sukupuolena ihminen. Helsinki, Tammi.

Saalimo, Jenni. 2017. Puolustusvoimien upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Puolustusvoimat. Pro gradu -työ.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto

Sateenkaarihistoria Suomessa. 2019. Luettavissa: www.seta.fi/ihisoikeudet/sateenkaarihistoria-suomessa/ Luettu 19.4.2022.

Silverii, Scott. 2014. Cop culture - Why good cops go bad. USA, Taylor & Francis Group.

Suomen Perustuslaki. 731/1999. Helsinki. Luettu 6.4.2022

Suomisanakirja. 2022. Luettavissa: <https://www.suomisanakirja.fi> Luettu 30.3.2022

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. 2022. Sukupuolen moninaisuuden sanasto. Luettavissa: <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/> Luettu 15.5.2022

Syrjintä Euroopan unionissa. 2019. Erityiseurobarometri.

Tasa-arvolaki. 1329/2014. Helsinki. Luettu 25.3.2022.

Tiilikka, Ville & Tähtinen, Maiju. 2011. Homojen hommaa? Kirkon homoseksuaalien työntekijöiden kokemuksia työelämästä. Diak Etelä. Kauniainen. AMK -opinnäytetyö.

Tietosuojalaki. 1050/2018. Helsinki. Luettu 25.3.2022.

Työturvallisuuslaki, 738/2002. Helsinki. Luettu 26.3.2022.

Vilka, Hanna. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Jyväskylä, PS-Kustannus.

Violanti, John. 2007. Police suicide - Epidemic in blue. USA, Charles C Thomas Publisher LTD.

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014. Helsinki. Luettu 24.3.2022.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. <https://syrijinta.fi/seksuaalivahemmistot>. Luettu 20.4.2022

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien julistus. 1. artikla. Luettu 11.3.2022.

Waddington, P.A.J. 2014. Policing citizens: Police, Power and the State. UK, Routledge.

Williams, A. 2019. Comparison of sexual-minority stress in lesbian and gay police officers. USA, Walden university.

LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE

Hei!

Opiskelen tällä hetkellä Poliisiammattikorkeakoulussa poliisin Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tarkoitukseni on valmistua vuoden 2022 joulukuussa. Tutkinnon yhtenä suoritettavana tehtävänä on 30 opintopisteen opinnäytetyö.

Tarkoitukseni on tehdä tutkimus aiheesta ”LGBTQ – seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia poliisiorganisaatiossa”. Tarkoitukseni olisi haastatella vapaaehtoisia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä ja pyrkiä selvittämään heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan vähemmistöön kuuluvien henkilöiden asemasta työyhteisössä. Tutkimus tullaan tekemään suorittamalla henkilökohtaisella haastattelulla ja sen arvioitu kesto on noin 30-60 minuuttia.

Haastateltavat pidetään anonyymina eri keinoin. Kaikki vastaukset ja aineistot tullaan käsittelemään, säilyttämään ja hävittämään luottamuksellisesti ja niitä käytetään vain ja ainoastaan tähän tutkimukseen. Tutkimukseen ei tulla missään vaiheessa liittämään tutkittavan nimeä, virka-asemaa, virkapaikkaa tai esimerkiksi jotain tunnistettavaa persoonaan tai työhistoriaan liittyvää seikkaa. Kun työ on varsin valmis käsikirjoitus, lähetän poliisin salatulla sähköpostilla tekstin tarkistettavaksi kaikille haastateltaville, jotka voivat siitä varmistaa, etteivät he mielestään ole tunnistettavissa tekstistä. Kaikki haastateltavien toiveet toteutetaan, ja jos joku esimerkiksi kokee, ettei halukaan olla mukana tutkimuksessa, tullaan hänen kaikki osuutensa poistamaan käsikirjoituksesta.

Kyseisestä asiasta ei ole tehty organisaatiossamme tutkimusta, joten kaikki vastaukset olisivat erittäin tärkeitä selvitettäessä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa ja kokemuksia.

Tutkimuksen ohjaajana toimivat Poliisiammattikorkeakoulun ylikomisariat Juha Nuortama, Jussi Hakaniemi ja Timo Korander. Kyseisen opinnäytetyön tarkoituksena on valmistua syksyn 2022 aikana.

Mikäli sinulle tulee kysyttävää asiaan liittyen, ota yhteyttä:

XXX@XXX tai puhelimitse XXXXXXXX

Aki Rantahuhta

Ylikonstaapeli

Itä-Uudenmaan poliisilaitos / Hyvinkään poliisiasema

LIITE 2: OPINNÄYTETYÖN HAASTATTELULOMAKE

Kysymykset:

Tausta

- Virka-ikäsi?

- Miten luokittelet seksuaalisen / sukupuolisen suuntautumisesi?

- Milloin olet todennut kuuluvasi seksuaaliseen / sukupuoliseen vähemmistöön? Ennen poliisiksi tuloa vai virka-uran aikana?

1)

- Onko työyhteisössäsi muita seksuaali- / sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä?

- Minkälaisia kokemuksia sinulla on työyhteisön käytöksestä seksuaali- / sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita kohtaan? (tehtävien yhteydessä, yleisellä tasolla kahvipöytäkeskusteluissa ym.)

- Oletko havainnut syrjintää, vähättelyä, vitsailua tai muuta vastaavaa seksuaali- / sukupuolivähemmistöön kuuluvien asiakkaiden kohdalla?

- Minkälaisia kokemuksia sinulla on työyhteisön käytöksestä seksuaali- / sukupuolivähemmistöön kuuluvia poliiseja kohtaan?

- Oletko havainnut syrjintää, vähättelyä, vitsailua tai muuta vastaavaa seksuaali- / sukupuolivähemmistöön kuuluvien poliisien kohdalla?

- Oletko havainnut asenteiden muuttumista seksuaali- / sukupuolivähemmistöjä kohtaan virka-urasi aikana? (Positiivinen - Negatiivinen)

2)

- Onko työyhteisösi tietoinen seksuaali- / sukupuoli-identiteetistäsi?

- Tietääkö esimiehesi seksuaali- / sukupuoli-identiteetistäsi?

- Oletko ajatellut kertoa työyhteisössäsi seksuaali- / sukupuoli-identiteetistäsi?

- Miksi et halua kertoa seksuaali- / sukupuolisesta suuntautumisestasi?

- Kokemuksiisi perustuen, onko mielestäsi parempi olla kertomatta seksuaalisesta / sukupuolisesta suuntautumisestasi työyhteisössä?

3)

- Miten työyhteisö reagoi ilmoitukseesi, kun kerroit kuuluvasi seksuaali- / sukupuolivähemmistöön? (Tukeminen, syrjiminen)
- Oletko havainnut ilmoituksesi jälkeen, että työyhteisön asenne sinua kohtaan olisi muuttunut? Jos on muuttunut, niin miten?
- Oletko havainnut, että seksuaalinen / sukupuolinen identiteettisi on vaikuttanut työtehtäviisi tai mahdollisesti työuralla etenemiseesi? (Toimenkuvan muuttuminen, asemapaikan muuttuminen esim.)
- Oletko tehnyt ilmoitusta sinuun kohdistuneesta epäasiallisesta käytöksestä, työpaikkakiusaamisesta tai vastaavasta? Kenelle teit ilmoituksen? Johtiko toimenpiteisiin?
- Oletko havainnut, että seksuaaliseen / sukupuoliseen vähemmistöön kuulumisen ilmoittamisen jälkeen työssä viihtymisesi tai jaksamisesi olisi muuttunut?
- Onko poliisi organisaationa mielestäsi avoin ja seksuaali- / sukupuolivähemmistöt huomioon ottava työnantaja?