

# ”Syrjinnän ja hengellisen väkivallan ehkäiseminen edellyttää aktiivisia arvovalintoja”

Sateenkaarevien työntekijöiden yhdenvertaisuus ja tasa-arvo evankelis-luterilaisissa hiippakunnissa





# Tiivistelmä

Maisterintutkielmani tutkii, miten Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa hiippakuntatasolla aktiivisesti ehkäistään kirkon sateenkaarevien työntekijöiden syrjintää, millaisia hiippakuntatason suunnitelmia ja ohjeistuksia on olemassa, ja miten piispat pyrkivät vaikuttamaan sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon hiippakunnissa.

**Tutkimusaineistoni koostuu hiippakunnista saamistani yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiakirjoista sekä kahdeksan piispan haastatteluvastauksista, jotka olen anonymisoinut analyysiä varten.**

Tutkimusmenetelmänä käytän temaattista sisällön analyysiä. Analysoin tutkimusaineistosta nousseita teemoja intersektionaalisuuden, inklusiivisuuden ja kontekstuaalisen teologian käsitteiden näkökulmasta siten, että peilaan niitä sateenkaari-ihmisten kohtaaman hengellisen väkivallan ja siitä seuraavan vähemmistöstressin kontekstiin.

Tutkimustuloksia analysoidessani hyödynnän myös seksologian alan viitekehystä pohtiessani sitä, onko sateenkaarevilla työntekijöillä ja sateenkaari-ihmisillä tosiasiallinen turvallinen mahdollisuus eli lupa puhua (Annon 1976) omaan seksuaali- tai sukupuoli-identiteettiin liittyvästä syrjinnästä, häirinnästä ja hengellisestä väkivallasta evankelis-luterilaisen kirkon kontekstissa. **Tutkielmani yhdistää siten uudella tavalla sukupuolen tutkimusta ja seksologiaa teologiseen viitekehykseen.**

**Tiedekunta:** Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta

Koulutusohjelma: Sukupuolentutkimuksen maisteriohjelma, arvioitu 12.12.2023

**Tekijä:** Ani Iivanainen

**Työn nimi:** ”Syrjinnän ja hengellisen väkivallan ehkäiseminen edellyttää aktiivisia arvovalintoja” Sateenkaarevien työntekijöiden yhdenvertaisuus ja tasa-arvo evankelis-luterilaisissa hiippakunnissa

**Piispojen vastaukset ja hiippakuntien julkiset asiakirjat osoittavat, että hiippakunnissa on erilaisia käytäntöjä liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon varmistamiseen.** Osassa hiippakunnissa on olemassa yksityiskohtaisia ohjeistuksia, osassa hiippakunnista ei ole mainittu sateenkaari-ihmisiä ohjeistuksissa lainkaan ja osassa hiippakunnista ohjeistukset ovat puutteellisia. Haastatteluvastauksista käy ilmi, että piispat ovat tietoisia, että seurakuntien toimintatavat ovat keskenään epätasa-

arvoisia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta.

**Evankelis-luterilaisen kirkon sisällä sateenkaarevien työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemukseen liittyy olennaisesti se, että sateenkaarevat työntekijät kohtaavat syrjinnän lisäksi hengellistä väkivaltaa ja sen uhkaa.** Sateenkaari-ihmisten kohtaamaan hengelliseen väkivaltaan liittyy erityisiä osa-alueita, joita ei ole riittävästi huomioitu yleisessä hengellisen väkivallan määrittelyssä eikä evankelis-luterilaisen kirkon sisällä määritellyssä hengellisen väkivallan käsitteessä. Oma tutkimukseni laajentaa ymmärrystä sateenkaari-ihmisten kohtaaman hengellisen väkivallan erityispiirteistä ja niiden huomioimisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmissa ja evankelis-luterilaisen kirkon työssä.

Maisterintutkielmani tuloksia on mahdollista hyödyntää kokonaiskirkollisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön suunnittelussa.



# Johdanto 1/3

Maisterintutkielmani sijoittuu sukupuolentutkimuksen, uskontotieteiden ja työelämäntutkimuksen keskustelujen kentälle. Tutkielmassani nostan esiin evankelis-luterilaisen kirkon päättävien tahojen vastuun syrjinnän ja hengellisen väkivallan ehkäisemisessä. Tarkastelen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien merkitystä syrjintää ennaltaehkäisevinä toimintamalleina.



**Tarkastelen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia hiippakuntatasolla, joka on käytännön seurakuntatyössä korkein hallinnollinen taho. Piispat ovat hiippakuntiensa korkeimmassa päättävässä asemassa olevia johtajia.**



**Keskityn tutkielmassani erityisesti sateenkaarevien työntekijöiden turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien kautta. Siksi en ota tutkielmassani kantaa muihin kohderyhmiin, joita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat myös koskevat. Näitä muita kohderyhmiä koskevaa tutkimustakin tarvitaan lisää kirkollisessa kontekstissa.**



## Johdanto 2/3

Tutkin onko hiippakunnissa käytössä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat, vaikka laki ei velvoita niitä laatimaan alle 30 henkilön työyhteisössä. Tutkin myös, onko hiippakunnissa käytössä muita asiakirjoja, mikäli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia ei ole tehty. Lisäksi kartoitan yksilöhaastatteluilla, millaisia näkemyksiä piispoilla on sateenkaarevien työntekijöiden yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon vaikuttavien suunnitelmien merkityksellisyydestä ja sateenkaarevien työntekijöiden yhdenvertaisuuden tulevaisuuden näkymistä.



**Perustelen rajausta työntekijöihin sillä, että sateenkaarevien työntekijöiden tulee voida tuntea olonsa turvalliseksi työpaikallaan, jotta myös sateenkaarevat seurakuntalaiset voivat tuntea olonsa turvalliseksi seurakunnan eri toiminnoissa.**



**Olen rajannut tutkimusalueeksi hiippakunnat siksi, että ne antavat paikallisseurakunnille monenlaisia työtä koskevia turvallisuusohjeistuksia, ja ohjeistuksilla on suuri merkitys käytännön työssä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat eivät itsessään takaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työpaikoilla, eikä pelkkä juridinen vastuu takaa sateenkaari-ihmisille turvallisempaa tilaa työpaikoilla. Tarvitaan siis aktiivisia toimia ja arvovalintoja, joilla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet pystytään laittamaan käytäntöön työpaikoilla.**



## Johdanto 3/3

Euroopan perusoikeusviraston tekemän selvityksen mukaan vain 8 % suomalaisista sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvista kokee voivansa olla täysin oma itsensä työpaikallaan, ja heistä 13 % on kohdannut edellisen vuoden aikana töissä syrjintää. Työyhteisöjen toiminnan ja kollegoiden asenteiden muutos lähtee johtajista, siirtyy organisaatiossa työntekijöiden asenteisiin, ja sitä kautta työpaikoilla näkyvään arjen kohtaamiseen ja toimintaan. Esihenkilöt ovat avainasemassa työyhteisön turvallisemman ilmapiirin luomisessa.

*(Gold & Mia 2019; Lehtonen 2006; Leppänen, Karvinen, Rekola & Torniainen 2019; FRA 2020)*



**Suomen perustuslaissa evankelis-luterilaisella kirkolla on ortodoksisen kirkon kanssa muihin uskontokuntiin nähden erityisasema, valtakirkon asema, ja sitä koskee erityinen kirkkolaki (Finlex). Erityisasema tuo myös eri tavalla valtaa.**



**Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on määritelty, että piispojen tehtävänä on linjata kirkon työtä ja hiippakuntien hallintoa. Piispat ohjaavat merkittävien kirkollisten arvojen sisältöä ja niiden toteutumista. Evankelis-luterilainen kirkko on hallinnollisesti jakautunut hiippakuntiin, joita piispat johtavat.**





# Teoreettinen viitekehys 1/3

Intersektionaalisuus, inklusiivisuus ja kontekstuaalinen teologia ovat tutkielmani tärkeimmät viitekehykset.



## INTERSEKTIONAALISUUS

**Intersektionaalisessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä tarkastellaan risteäviä tai leikkaavia eriarvoisuuksia yhteiskunnallisessa asemassa. Risteävät eriarvoisuus ja epätasa-arvoisuus näkyvät useilla elämän osa-alueilla kuten palveluissa, sosiaalisissa verkostoissa, vaikuttamisen mahdollisuuksissa ja myös uskonnollisten yhteisöjen, virkavallan ja jopa oikeusjärjestelmän kohtaamisissa. Syrjintää ovat myös passiivinen hiljaa oleminen ja syrjintään puuttumattomuus tilanteissa, jotka vaatisivat aktiivista puuttumista.**

**Intersektionaalinen ihmisoikeuksien ja yhteiskunnallisen vallan jäsentämisen teoria/malli tarkastelee muun muassa rakenteellisen syrjinnän, seksismin, ableismin, misogynian ja rasismien vaikutuksia ihmiselämän eri intersektioissa. Kyseessä ei ole identiteettien vertailu vaan kaikkien intersektioiden vaikutus toisiinsa. Kaikki eri intersektiot limittyvät, eivätkä ne siten ole toisistaan irrallisia.**

*(Carastathis 2016; Crenshaw 1989; Crenshaw 2016; THL)*



# Teoreettinen viitekehys 2/3

Intersektionaalisuus, inklusiivisuus ja kontekstuaalinen teologia ovat tutkielmani tärkeimmät viitekehykset.



## INKLUSIIVISUUS

**Intersektionaalisuuteen liittyy olennaisesti myös inklusiivisuuden käsite, joka tarkoittaa sisällyttävää, mukaan ottavaa, eriarvoisuutta aiheuttavien intersektioiden huomioimista. Yhteisön tasolla inklusiivisuus nousee merkitykselliseksi erityisesti silloin, kun on kyse yhteisön syrjivistä normeista ja marginalisoitujen yksilöiden tosiasiallisesta mahdollisuudesta kuulua yhteisöön myös psykologisesti turvallisella tavalla.**

**Inklusiivisessa työ- tai muussa yhteisössä jokainen voi kokea, että hänellä on yhtäläiset, henkilökohtaisesta taustastaan riippumattomat mahdollisuudet vaikuttaa ja saada äänensä kuuluviin.**

*(Työterveyslaitos)*



# Teoreettinen viitekehys 3/3

Intersektionaalisuus, inklusiivisuus ja kontekstuaalinen teologia ovat tutkielmani tärkeimmät viitekehykset.



## KONTEKTUAALINEN TEOLOGIA

**Kontekstuaalisessa teologiassa on oleellista tehdä tietoisesti näkyväksi vallan rakenteita teologian tekemisessä, kristittyjen yhteisöissä ja laajemmin yhteiskunnassa.**

**Intersektionaalisuudella on sama tavoite ja tarkoitus: purkaa valtarakenteita, jotka estävät eri intersektioiden vaikutuksessa elävien yksilöiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden toteutumista.**

**Kontekstuaalisessa teologiassa tutkitaan ihmisten arkielämän tilanteita ja yhteiskunnan rakenteellisia haasteita. Kontekstuaalisuudessa ymmärretään, että yksilö on osa ympäristöä, verkostoja ja kulttuuria, jossa hän elää, ja nämä asiayhteydet ovat liitoksissa sekä aikaan että paikkaan. Esimerkiksi yhteiskunnalliset rakenteet, yhteiskunnassa hyväksytyt suhde- ja perhemallit ja eri ihmisryhmien välinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta hänen mahdollisuuksiinsa toimia yhteiskunnassa.**

*(EVL; Vuola 2021)*





# Hengellisen väkivallan käsite 1/3

Voimaannuttava uskonnollisuus ja hengellisyys tukee parhaimmillaan ihmisen hyvinvointia ja antaa silloin myös elämäniloa. Vahingoittava uskonnollisuus ja hengellisyys sen sijaan aiheuttaa henkisiä traumoja, ahdistusta, masennusta ja mielenterveysongelmia. Uskonnolla voi myös olla yhteys ihmisen syvimpiin arvoihin ja identiteetin muodostumiseen - joko positiivisesti tai negatiivisesti.



**Hengellisen väkivallan käyttäjän perimmäisenä tarkoituksena on nujertaa toisen ihmisen väkivallan tekijän mielestä väärä elämäntapa tai mielipide. Väkivallan tekijä myös uskoo tällaisen toiminnan olevan toiselle ihmiselle tämän parhaaksi.**



**Olennaista on ymmärtää hengellisyyden ja yhteisöllisyyden keskinäinen kytkös: me ihmiset kaipaamme joukkoon kuulumisen kokemusta, ja se on ihmisen historiassa ollut myös eloon jäämisen edellytys. Tämä tarve on myös nykyihmisellä, ja monet hengellisen väkivallan uhrit eivät uskalla lähteä vahingoittavasta yhteisöstä, koska pelkäävät jäävänsä yksin.**

*(EVL; Kirkkohallitus; Linjakumpu 2015)*



# Hengellisen väkivallan käsite 2/3

Hengellinen väkivalta on henkistä väkivaltaa, joskus myös fyysistä, seksuaalisuutta loukkaavaa ja taloudellista väkivaltaa. Väkivalta tapahtuu uskonnollisessa kontekstissa ja hengellisessä merkityksessä. Hengellisen väkivallan eri muotoja ovat esim. pelottelu, käännyttäminen, syylistäminen, eristäminen, kontrollointi, ulossulkeminen ja uskonnollisten tekstien perusteella ihmisen minuuden ja identiteetin tuomitseminen.



**Hengellistä väkivaltaa voi ilmetä kaikissa uskonnollisissa yhteisöissä, ja sitä tapahtuu myös evankelis-luterilaisen valtakirkon piirissä. Riski joutua hengellisen väkivallan uhriksi on yleensä suurempi fundamentalistisissa uskon yhteisöissä ja erityisesti, jos niissä on voimakas ja hallitseva johtaja.**



**Hengellinen väkivalta voi olla osa uskonnollisen yhteisön vakiintunutta toimintakulttuuria tai se voi ilmetä yksittäisinä tapauksina. Erityisesti lasten ja nuorten turvallisen kehityksen näkökulmasta on huolestuttavaa, että hengellistä väkivaltaa tapahtuu myös perheissä ja muissa lähisuhteissa.**

*(EVL; Kirkkohallitus; Linjakumpu 2015)*



# Hengellisen väkivallan käsite 3/3

Suomessa kirkkohallitus on laatinut oppaan (*Kirkkohallitus: Kirkko ja hengellisen väkivallan ratkaisut*), jossa on määritelty hengellinen väkivalta sekä luotu suosituksia ja ohjeita, miten evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät voivat havaita hengellistä väkivaltaa ja puuttua siihen. Arvioin sukupuolentutkijana, seksologina ja kirkon sateenkaarierityistä työtä tekevänä diakonina evankelis-luterilaisen kirkon sateenkaarevien työntekijöiden ja muiden sateenkaari-ihmisten näkökulmasta oppaan määritelmän olevan osittain puutteellinen.



**Yksi olennainen teema henkisen ja hengellisen työpaikkasyrjinnän ja -väkivallan ehkäisemisessä on arvioida sitä, mitkä kaikki asiat vaikuttavat siihen, uskaltaako syrjinnän ja väkivallan uhri kertoa kokemuksistaan.**



**Hengellisen väkivallan määritelmää sateenkaarevien työntekijöiden ja muiden sateenkaari-ihmisten kannalta tarkasteltaessa olisi tärkeää ottaa huomioon laajemmin turvallisemman tilan periaatteiden, sukupuolentutkimuksen, seksologian, intersektionaalisuuden, inklusiivisuuden ja kontekstuaalisen teologian teoreettiset näkökulmat.**



**Sateenkaari-ihmisten kohtaamaan hengelliseen väkivaltaan liittyy osa-alueita kuten vähemmistöstressi, intersektionaalisuus, inklusiivisuuden puute (tai siitä kieltäytyminen) ja mikroaggressiot, joihin uskonnollisessa yhteisössä ja kirkossa liittyy hengellinen ulottuvuus, ja joita ei riittävästi ole esillä ja huomioitu kirkkohallituksen oppaassa.**



# Tutkimuskysymykset

Maisterintutkielmani tutkii, miten hiippakuntatasolla aktiivisesti ehkäistään kirkon sateenkaarevien työntekijöiden syrjintää, millaisia hiippakuntatason suunnitelmia ja ohjeistuksia on olemassa, ja miten piispat pyrkivät vaikuttamaan sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon hiippakunnissa.

## TUTKIMUSKYSYMYKSET



**Millaisia puutteita ja aukkoja olemassa olevissa sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä hiippakuntien ohjaavissa asiakirjoissa on?**



**Millaisia edistysaskeleita evankelis-luterilaisessa kirkossa on otettu sateenkaarevien työntekijöiden näkökulmasta ja miltä tulevaisuus näyttää tapahtuneiden edistysaskelten ja piispojen näkemysten valossa?**



# Tutkimusaineisto 1: asiakirjat

Tutkimusaineisto koostuu evankelis-luterilaisen kirkon hiippakuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmista tai vastaavista asiakirjoista ja piispojen (8) haastatteluista, joista temaattisen sisällön analyysin avulla tutkin sitä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kirkon työntekijöiden vähemmistöasema on hiippakunnissa huomioitu.



## TUTKIN ASIAKIRJOISTA:

- **Kuinka monessa hiippakunnassa on voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma.**
- **Jos hiippakunnassa on voimassa olevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat, mitä niissä lukee seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä.**
- **Millaisia konkreettisia toimenpiteitä niissä mainitaan syrjinnän ehkäisemiseksi ja siten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseksi.**
- **Jos yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia ei ole, tutkin millaisia asiakirjoja hiippakunnissa on ja miten niissä huomioidaan sateenkaari-ihmiset.**





# Tutkimusaineisto 2: haastattelut

Tutkimusaineisto koostuu evankelis-luterilaisen kirkon hiippakuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmista ja piispojen (8) haastatteluista, joista temaattisen sisällön analyysin avulla tutkin sitä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kirkon työntekijöiden vähemmistöasema on hiippakunnissa huomioitu.



## HAASTATTELUISSA KYSYIN PIISPOILTA:

- **Mikä merkitys sinun mielestäsi on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmilla seurakuntatyössä sateenkaarevien työntekijöiden / sateenkaari-ihmisten näkökulmasta?**
- **Mitä ajattelet sellaisesta toimintamallista, jossa hiippakuntatasolla olisi olemassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat avoimesti näkyvillä, riippumatta siitä täyttyykö lain velvoittama henkilöstömäärä kapitulissa suunnitelmien laatimiselle? Siten esimerkiksi hiippakunnan seurakunnat voisivat ko. suunnitelmia hyödyntää mallina omassa työssään?**
- **Millaisia mahdollisia puutteita näet olevan nykyisissä olemassa olevissa hiippakunnan tuomiokapitulin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiakirjoissa, liittyen sateenkaarevien työntekijöiden / sateenkaari-ihmisten yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen asemaan?**
- **Millaisia toiveita tai ajatuksia sinulla on liittyen sateenkaari-ihmisiä koskevaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen seurakunnissa? Sisältäen työntekijät, luottamushenkilöt, seurakuntalaiset.**



# Tulokset: asiakirjat 1/2

Asiakirjojen julkisuuden perusteella en ole anonymisoinut pyytämiäni asiakirjoja tutkimuksessani. Suurin osa asiakirjoista myös löytyi (ja löytyy) hiippakuntien internetsivuilta jossain muodossa eli ne ovat asiasta kiinnostuneiden saatavilla. Jokaisen yhdeksän hiippakunnan tuomiokapituli vastasi, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia ei ole tehty, koska laki ei velvoita sitä tekemään alle 30 henkilön työyhteisössä. Jokaisessa hiippakunnassa oli käytössä erilaisia ja eritasoisia muita ohjeistuksia, mutta moni asiakirjoista oli puutteellisia erityisesti liittyen seksuaali- ja sukupuoli-identiteettiin liittyvään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon.

Maisterintutkielman analyysin viimeistelyn jälkeen (27.10.2023) osan hiippakuntien sivuilla on tapahtunut muutoksia.



- **Kolmen hiippakunnan asiakirjoissa oli selkeästi mainittuna sekä seksuaali- että sukupuoli-identiteetin ja ilmaisun perusteella tapahtuva syrjintä ja häirintä seksuaalisen ja sukupuoleen liittyvän häirinnän ohella.**
- **Yhden hiippakunnan asiakirjoissa ei ollut mitään mainintaa syrjinnästä ja häirinnästä ja siihen puuttumisesta.**
- **Muiden hiippakuntien asiakirjoissa oli joko yleisluonteisia mainintoja yhdenvertaisuudesta/tasa-arvosta tai niissä oli esimerkiksi keskitytty seksuaalisen ja sukupuoleen/sukupuoli-identiteettiin liittyvän häirinnän ehkäisemiseen, mutta seksuaalivähemmistöistä ei ollut mainintaa. Joidenkin hiippakuntien internetsivuilla oli mainittu yhteyshenkilöt, joihin voi syrjinnän ja häirinnän tapauksissa olla yhteydessä samoin kuin materiaalia myös hengellisestä väkivallasta, mutta ei kaikkien internetsivuilla.**



## Tulokset: asiakirjat 2/2

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa määritellään, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatiminen on pakollista vain niille työnantajille, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Lait eivät kuitenkaan aseta suunnitelmien laatimiselle estettä alle 30 henkilön työyhteisöissä.



**Yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin mukainen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon aktiivinen edistämisvelvollisuus kuuluu kaikille työnantajille niiden henkilöstömäärästä riippumatta. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kaikkia työnantajia johdonmukaiseen ja jatkuvaan yhdenvertaisuuden edistämiseen, mikä pitää sisällään paitsi yhdenvertaisuuden toteutumisen jatkuvan arvioinnin, myös erilaisten edistämistoimenpiteiden suunnittelun ja toteuttamisen. Vastaavanlaisesta velvoitteesta tasa-arvon edistämiseksi säädetään tasa-arvolaista.**



**Asiakirjojen suurten eroavaisuuksien perusteella ajattelen, että ko. lakien aktiivisuusvelvoitteeseen liittyen olisi hiippakunnissa hyödyllistä yhteisesti laatia suunnitelmat silloinkin, kun lainsäädäntö ei siihen suoraan velvoita. Kun asiakirjat laaditaan yhteneväisesti ja lain tarkoittamassa laajuudessa, tulee niissä otettua huomioon kaikki marginalisoidut ja syrjinnän riskissä olevat ihmisryhmät.**



**Moni piispoista mainitsi vastauksissaan tavoitteeksi edistää kokonaiskirkollista sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa myös toiminta-asiakirjojen ja suunnitelmien osalta eli asiakirjoihin näyttäisi haastattelujen perusteella olevan tulossa muutoksia ja parannuksia.**



# Tulokset: haastattelut 1/5

Piispojen haastatteluissa kysyin kaikilta tutkimukseen osallistuneilta samat kysymykset lähi- tai etähaastattelussa tai kirjallisesti. Haastatteluun osallistui kahdeksan piispaa yhdeksästä. Haastattelusta kieltäytyi yksi piispa. Kaikki vastaukset saatuani etsin niistä sisällön analyysin avulla toistuvia teemoja ja eroavaisuuksia.

## HAASTATTELUISSA ESIIN NOUSEVIA TEEMOJA OLIVAT:



**1 Olisi hyvä olla jonkinlainen yhteinen seurakuntia ohjaava ja toimintaa tukeva malli.**



**2 Tärkeintä olisi, että malli myös jalkautetaan seurakuntiin.**



**3 Suurimmat puutteet hiippakuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiakirjoissa ovat puutteet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa koskevissa kohdissa, ja yleisesti hiippakuntien seurakunnissa tehtävässä työssä. Lisäksi hiippakuntien alaisissa seurakunnissa ilmenee suuriakin eroja siinä, miten sateenkaarevien työntekijöiden ja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista painotetaan ja käsitellään.**



**4 Kirkon teologiaa olisi tärkeää tarkastella ihmisarvon ja yhteiskunnallisen tilanteen näkökulmasta siten, että kirkossa huomioitaisiin kontekstuaalisuus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa.**





# Tulokset: haastattelut 2/5

Suurin osa piispoista toi esille, että olisi hyvä olla olemassa jonkinlainen yhteinen, kokonaiskirkollinen seurakuntia ohjaava ja toimintaa tukeva malli. He myös ilmaisivat, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat ovat tärkeitä työvälineitä syrjinnän syiden ymmärtämisessä, syrjinnän ehkäisemisessä ja syrjintään puuttumisessa.



## KOHTI KOKONAISKIRKOLLISTA MALLIA

**Piispat ilmaisivat esimerkiksi, että viralliset ja kirjalliset toimintasuunnitelmat toimivat velvoittavina ohjeistuksina, ja ettei pelkkä puhe riitä vaan puheen ja tekojen tulee kulkea linjassa. Eräs piispoista toivoi, että evankelis-luterilainen kirkko toimisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksissä jopa suunnannäyttäjänä sen sijaan, että odottaisi, mitä yhteiskunnassa tapahtuu.**

**Joissain vastauksissa nousi esiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen intersektionaaliset vaikutukset yhteiskunnallisella, hengellisellä ja käytännöllisen työn tasolla. Suunnitelmien nähtiin antavan turvaa ristiriitatilanteissa, tukevan esihenkilötyötä, mahdollistavan turvallisemman hengellisyyden ja tuovan esiin sen, että kirkossa halutaan edistää myös yhteiskuntatasolla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ja liittyä yhteiskunnalliseen ihmisoikeuksien edistämiseen.**

**Yksi piispoista ilmaisi muiden piispojen vastauksista selvästi eroavan näkemyksen suunnitelmien laatimiseen. Hän vastasi, ettei pidä hyvänä toteuttaa hiippakuntatasolla seurakuntien työtä ohjaavaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamallia, koska laki ei velvoita laatimaan sitä henkilöstömäärän takia.**





# Tulokset: haastattelut 3/5

Piispat kokivat tärkeäksi, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat eivät ole vain laadittuja papereita tai pakollisia malleja vaan, että ne myös jalkautetaan seurakuntatyöhön kattaen kaikki työntekijäryhmät. Vastausten perusteella voi myös päätellä, että piispat kokevat tärkeäksi, että suunnitelmat ja mallit todella edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, eivätkä ole vain osa jatkuvaa ohjeistusten jatkumoa.



## TOIMINTASUUNNITELMIEN JA -MALLIEN JALKAUTTAMINEN

**Piispojen vastauksissa korostui se, että koko henkilökunta kaikissa ammattiryhmissä koulutetaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien ohjeistusten ja lakien sisällöstä, jotta he voivat ehkäistä**

**Koulutuksen ohella on tärkeää antaa työaika syrjinnän ja häirinnän ehkäisevään työhön ja pitää säännöllistä keskustelua teemoista yllä työyhteisön eri toiminnoissa.**

**Tällainen avoimuuteen, sisällyttävään, selkeään asioiden nimeämiseen ja aktiiviseen toimintaan perustuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöskentely mahdollistaa sen, että syrjinnän, häirinnän ja henkisen väkivallan tilanteissa työntekijällä (ja seurakuntalaisella) on paremmat mahdollisuudet uskaltaa ottaa puheeksi ja kertoa kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta ja väkivallasta.**



# Tulokset: haastattelut 4/5

Piispojen näkemys oli, että suurimmat puutteet hiippakuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiakirjoissa ovat puutteet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa koskevissa kohdissa. Lisäksi hiippakunnissa ja hiippakuntien seurakunnissa esiintyy piispojen mukaan suuriakin eroja siinä, miten sateenkaarevien työntekijöiden ja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työyhteisöissä painotetaan ja käsitellään.



## PUUTTEET HIIPPAKUNTIEN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOASIAKIRJOISSA

**Jotkut piispoista nostivat esiin, että hiippakunnan ohjeistuksista ja asiakirjoista puuttuu sateenkaari-ihmisten osalta monia konkreettisia seurakuntien toimintaa ohjaavia osa-alueita. Esimerkiksi se, miten ehkäistään eri seurakuntien ja hiippakuntien välillä toimintaohjeissa olevat eroavaisuudet, ja miten vahvistetaan sateenkaari-ihmisten yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtaamista jokaisessa Suomen hiippakunnassa ja seurakunnassa siten, että se on koko Suomessa yhdenmukaista.**

**Yksi piispoista vastasi muiden piispojen vastauksista eroten, että hänen hiippakunnassaan ei ole havaittu puutteita.**

**Osa piispoista kertoi odottavansa kokonaiskirkollista mallia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioihin liittyen.**



# Tulokset: haastattelut 5/5

Kontekstuaalista teologiaa käsittelevät vastaukset olivat suurin muutos verrattuna aiempiin piispojen yhteisiin julkisiin kannanottoihin. Enemmistö haastattelukysymyksiin vastanneista piispoista ilmaisi, että kirkon teologiaa on tarkasteltava ihmisarvon ja yhteiskunnallisen tilanteen näkökulmasta eli että kirkossa huomioidaan kontekstuaalisuus myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa.



## KONTEKSTUAALINEN TEOLOGIA JA KRISTILLINEN IHMISARVO TYÖVÄLINEENÄ

**Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että enemmistö piispoista näkee tärkeäksi, että ihmisarvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan kontekstuaalisesti ja eri intersektiot huomioon ottaen. Huomioni kiinnitti erityisesti vastaus, jossa piispa ilmaisi, että ihmisen oma kokemus siitä, onko tullut hyväksytyksi ja arvostetuksi on tärkein.**

**Yksi piispoista ilmaisi, että kirkko ei voi mennä sen taakse, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait eivät koske uskonnon harjoitusta. Tämän lisäksi piispa muistutti, että se, että ei tunne yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakia ei ole peruste niiden huomiotta ja noudattamatta jättämiselle.**

**Ammatillisen koulutuksen ohella osa piispoista nosti esiin kokemusasiantuntijuuden tärkeyden, ymmärtämisen ja arvostuksen.**



# Johtopäätökset 1/3



Evankelis-luterilaisia kirkkoja velvoittaa työnantajana mm. perustuslaki, työturvallisuuslaki, yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki. Uskonnon harjoittaminen on kuitenkin jätetty lakien soveltamisen ulkopuolelle, ja uskonnon harjoittamisen suhteen uskonnolliset yhteisöt voivat itse määrittellä soveltavatko näitä lakeja ja miten niitä soveltavat. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat eivät myöskään takaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, ellei yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemoista kouluteta säännöllisesti ja jatkuvasti ja ellei perehdytetä kaikkia esihenkilöitä ja työntekijöitä.



Sateenkaari-ihmisten työ- ja seurakuntaturvallisuuden näkökulmasta on huolestuttavaa, että niin monen hiippakunnan asiakirjoissa ja ohjeistuksissa on selkeitä puutteita liittyen seksuaali- ja sukupuoli-identiteettiin ja niiden ilmaisuun kohdistuvaan häirintään ja työpaikkaväkivaltaan. Vain harvan hiippakunnan internetsivuilla ja asiakirjoissa on mainittu hengellisen väkivallan ehkäiseminen ja siihen puuttuminen. Kaikki nämä puutteet vaikuttavat siihen, miten sateenkaarevat kirkon työntekijät (ja seurakuntalaiset) uskaltavat kertoa kohtaamastaan syrjinnästä, häirinnästä ja henkisestä/hengellisestä väkivallasta.



## Johtopäätökset 2/3



Sukupuolentutkimuksen, seksologian, intersektionaalisuuden, inklusiivisuuden, vähemmistöstressin ja kontekstuaalisen teologian teoreettiset näkökulmat yhdistäen tarkastelemalla on kirkkohallituksen oppaassa oleva hengellisen väkivallan määritelmä liian suppea erityisesti, kun tarkastellaan sateenkaarevien evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden ja yleisesti sateenkaari-ihmisten kohtaamaa hengellistä väkivaltaa.



Sateenkaari-ihmisten kohdalla syrjinnällä, häirinnällä ja työpaikkaväkivallalla on pääsääntöisesti aina myös hengellinen ulottuvuus. Erityisen huolestuttavaa mielestäni on, että kirkon työntekijät kokevat, että esihenkilö ei kykene ratkaisemaan työpaikan ristiriitoja tai jopa osallistuu itse syrjintään. Evankelis-luterilaisen kirkon sisällä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeuksien toteutumisen haasteena on, miten epätasaisesti yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu toteutuu Suomen eri seurakunnissa.



On tärkeää sekä tunnustaa kirkon rooli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjimisessä että samalla edistää tämän ihmisryhmän oikeuksien toteutumista. Tämä tarkoittaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta muun muassa sitä, että kirkossa kiinnitettäisiin huomiota, että kaikissa seurakunnissa tilaisuudet ja kohtaamiset toteuttaisivat turvallisemman tilan periaatteita.





# Johtopäätökset 3/3

Tutkielmani tulosten kokonaiskirkolliselle jatkohyödyntämiselle näkisin erityisen merkityksellisenä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista päätettäessä ja toimintamalleja suunniteltaessa:



**Kuultaisiin laajasti sateenkaarevia kirkon työntekijöitä, seurakuntalaisia ja luottamushenkilöitä säännöllisillä anonyymeillä kyselyillä sekä asetettaisiin tavoitteet muutostyölle ja seurattaisiin muutosta.**



**Konsultoitaisiin sateenkaari-ihmisten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen erikoistuneita ammattilaisia, etujärjestöjä ja toimijoita laajasti, mukaan lukien erityisesti myös laajasti kirkon sisällä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä tekevät tahot kuten sateenkaariyhteyshenkilöt**



**Piispat ottaisivat selkeästi kantaa hengellisen väkivallan ja eheyttämisen vahingollisuuteen ja**



**Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimisessa huomioitaisiin sateenkaari-ihmisten kohtaaman hengellisen väkivallan erityispiirteiden kuten vähemmistöstressin, mikroaggressioiden ja turvallisemman tilan puuttumisen vaikutus kohdatusta syrjinnästä, häirinnästä ja hengellisestä väkivallasta raportointiin sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen.**



# Lähteet

**Koko maisterintutkielma “Syrjinnän ja hengellisen väkivallan ehkäiseminen edellyttää aktiivisia arvovalintoja” Sateenkaarevien työntekijöiden yhdenvertaisuus ja tasa-arvo evankelis-luterilaisissa hiippakunnissa lähdeluetteloineen: [helda.helsinki.fi](https://helda.helsinki.fi)**

## TÄSSÄ YHTEENVEDOSSA MAINITUT LÄHTEET:

- Carastathis, Anna (2016). Intersectionality: origins, contestations, horizons. Sage journals.
- Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.
- Crenshaw, Kimberlé (2016). Keynote speak. On Intersectionality - WOW 2016
- EVL. Yhdenvertainen Suomi. Kannanotto hallituksen tiedonantoon yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa.
- FRA (2020). European Union Agency for Fundamental Rights, 2020. A long way to go for LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gold, Michael & Mia, Irene toim. 2019. Pride and Prejudice: Attitudes and opinions toward LGBT inclusion in the workplace. Economist - the intelligence unit.
- Kirkkohallitus. Kirkko ja hengellisen väkivallan ratkaisut.
- Lehtonen, Jukka (2006). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi. Työministeriö. Helsinki.
- Leppänen, Riikka & Karvinen, Marita & Rekola, Antti & Torniainen Esa 2019. Sateenkaariväki työelämässä. FIBS, Seta ry, Accenture & IBM.
- Linjakumpu, Aini 2015. Uskonnon varjot. Hengellinen väkivalta kristillisessä yhteisössä. Tampere: Vastapaino.
- Työterveyslaitos. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus.
- Vuola, Elina (2021). Kontekstuaalinen teologia ja normatiivisuus. Teoksessa Jaana Hallamaa, Kati Tervo-Niemelä & Isto Peltomäki (toim.), Teologia eletyn uskonnon tulkkina : normatiivisuus ja uudistuvat metodit. Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran julkaisuja , Nro 298 , Suomalainen teologinen kirjallisuusseura, Helsinki.