

**Seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien
kokemuksia työyhteisössä toimimisesta ja siihen
kuulumisesta kouluympäristössä**

Laura Viikeri
Kandidaatintutkielma
Kasvatustiede
Kasvatustieteen laitos
Turun yliopisto

4/2024

Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Tutkimustyöpaja 3

Tekijä(t): Laura Viikari

Otsikko: Seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien kokemuksia työyhteisössä toimimisesta ja siihen kuulumisesta kouluympäristössä

Ohjaaja(t): kasvatustieteiden tohtori Satu Laitinen

Sivumäärä: 25 sivua

Päivämäärä: 12.4.2024

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat opettajat ovat marginalisoitu ryhmä, joka on historiassa usein jäänyt koulutuksen ja seksuaalisuuden tutkimusten ulkopuolelle. Monet seksuaalivähemmistöön kuuluvat opettajat kokivat koulut vaikeina työpaikkoina epäasiallisen käytöksen ja homofobisten asenteiden vuoksi vailla kollegoiden ja esihenkilöstön tukea. Opettajien kuitenkin täytyy tuntea olonsa turvalliseksi ja hyväksytyksi kyetäkseen tarjoamaan parasta opetusta oppilailleen ja ollakseen tehokkaampia työssään. Moninaisuuden näkeminen kouluympäristössä on myös hyväksi lapsille ja nuorille. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien avoimuutta omasta seksuaalisuudestaan työympäristössä, kokemuksia työyhteisössä toimimisesta ja siihen kuulumisesta. Tutkimus toteutettiin laadullisena, avoimista kysymyksistä koostuvana, kyselytutkimuksena verkon välityksellä, ja siihen osallistui viisi opettajaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisin menetelmin. Tutkimuksesta selvisi avoimuuden tason vaihtelevan, mutta kukaan ei ollut täysin avoin omasta seksuaalisuudestaan työyhteisössä. Kaikki vastaajat kokivat olevansa edes jotenkin osana työyhteisöä, toiset enemmän kuin toiset. Kuitenkin kaikki vastaajat tunnistivat seksuaalivähemmistöön kuulumisen vaikuttavan omaan toimintaansa työyhteisön sisällä. Vastaajien vastauksista tuli esille varautuneisuus ja varovaisuus työyhteisössä, joka herättää kysymyksiä jatkuvan varautuneisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Vastaajat eivät myöskään tuoneet paljoa esille seksuaalivähemmistöön kuulumisen positiivisia vaikutustapoja toimimiseen. Vastaajat kokivat myös suurta yksityiselämän varjelen tarvetta, josta voisi olla hyvä tehdä jatkotutkimusta, että kuinka suuri tarve ylipäättään opettajilla on yksityiselämän erottamiselle työstä, ja onko tarve suurempi seksuaalivähemmistöön kuuluvilla opettajilla.

Avainsanat: Seksuaalivähemmistöt, opettajat, syrjintä, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
1.1	Työhyvinvointi	5
1.1.1	Työhyvinvointi ja psykologinen turvallisuus	5
1.1.2	Opettajien työhyvinvointi	6
1.2	Syrjintä ja yhdenvertaisuus	8
1.2.1	Syrjinnän eri muodot	8
1.2.2	Yhdenvertaisuus ja tasavertainen kohtelu Suomen laissa	9
2	Tutkimusongelmat	10
3	Menetelmä	11
3.1	Osallistujat	11
3.2	Tutkimuksen toteutus	11
3.3	Aineiston käsittely	12
4	Tulokset	13
4.1	Seksuaalivähemmistöön kuulumisen avoimuus ja vaikuttavat tekijät	13
4.2	Työyhteisöön kuuluminen ja siinä toimiminen	14
5	Pohdinta	17
5.1	Varautuneisuus työyhteisössä	17
5.2	Seksuaalivähemmistöön kuulumisen näkeminen positiivisessa valossa	18
5.3	Luotettavuus ja eettisyys	18
	Lähteet	20
	Liitteet	22
	Liite 1. Tietosuojalomake	22
	Liite 2. Kyselylomakkeen tutkimuskysymykset	24

1 Johdanto

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat opettajat ovat marginalisoitu ryhmä, joka on historiassa usein jäänyt koulutuksen ja seksuaalisuuden tutkimusten ulkopuolelle. Sen sijaan kyseisen aihepiirin tutkimuksissa on keskitytty pääosin seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorien kokemuksiin kouluissa ja seksuaalikasvatuksen tarjontaan. (Gray ym., 2016, 286.)

Seksuaalivähemmistö käsitteenä kuvaa kattoterminä sellaisia seksuaalisia suuntautumisia, joihin kuuluva ihminen haluaa kokea rakkautta, parisuhteen ja intiimiä kanssakäymistä myös tai ainoastaan samaa sukupuolta olevan kanssa (Lehtonen, 2002, 6).

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat opettajat käyttävät paljon energiaa heteronormatiivisessa kouluympäristössä sopeutuakseen opettajain- sekä luokkahuoneeseen. Tällaiset opettajat pyrkivät tekemään itsensä näkymättömämmäksi kouluympäristössä välttääkseen huomion kiinnittymisen itseensä. Jotkut välttelevät ylenemistä koulun johtotehtäviin peläten, että asema edellyttää enemmän henkilökohtaista tarkastelua koulun sidosryhmiltä. (Lee, 2020, 1.) Heteronormatiivisuudella tarkoitetaan sitä, että yhteiskunnassa ja opetuksessa oletetaan kaikkien ihmisten olevan heteroseksuaalisia ja ihmissuhteiden perustuvan miehen ja naisen välisiin suhteisiin (Bildjuschkin, 2015, 10).

Koulut ovat edelleen pahasti jäljessä suurimmasta osasta muita työpaikkoja, kun kyse on seksuaalivähemmistöjen inklusiosta. Tähän syitä voivat olla konservatiiviset asenteet ja konservatiivisten vanhempien hyväksynnän hakeminen. Opettajienhan oletetaan heijastavan yhteisöjä, joissa he opettavat. Vaikka sitä harvoin lausutaan ääneen, on näyttöä siitä, että seksuaalivähemmistöihin kuuluvat opettajat pelkäävät, että heteronormatiivinen koulu yhteisö liittyy heidän identiteettinsä liialliseen seksuaalisuuteen ja pedofiliaan. (Lee, 2020, 1–2.)

Opettajien täytyy tuntea olonsa turvalliseksi ja hyväksytyksi kyetäkseen tarjoamaan parasta opetusta oppilailleen. Olonsa turvalliseksi tuntevat opettajat ovat osoittaneet olevansa myös tehokkaampia työssään. Koulun johtajana rehtorin asenne homoseksuaalisuutta kohtaan vaikuttaa merkittävästi siihen, onko koulu avoin ja kannustava työpaikka seksuaalivähemmistöön kuuluville opettajille. Vuonna 2007 Yhdysvalloissa toteutetussa kyselytutkimuksessa koulutuksen ammattilaisten työilmapiiriin liittyen tultiin johtopäätökseen, että monet seksuaalivähemmistöön kuuluvat opettajat kokivat koulut vaikeina työpaikkoina ja kuuluivat homofobisia kommentteja säännöllisesti ilman kollegoiden tai koulun johdon puuttumista tilanteeseen. Noin puolet vastaajista kertoi tuntevansa olonsa

epävarmaksi kouluissa ja monet heistä raportoivat kokeneensa häirintää. (Wright & Smith, 2015, 395–396.)

Moninaisuuden näkeminen opettajissa olisi kuitenkin tärkeää koulun oppilaille. Sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviä tekijöitä saatetaan suomalaisessa koulussa joko häivyttää, piilottaa tai jopa jättää kokonaan huomiotta, samalla kun koulu on sukupuolittunut ja seksualisoitunut ympäristö, jossa toimii monenlaisia opettajia. Vaikka seksuaalivähemmistöistä voi olla puhetta ympäröivässä maailmassa, kuten televisiossa ja lehdissä, se on koettu koulumaailmassa tabuna. (Valkonen & Lehtonen, 2002, 72.)

Monet katsovat, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemat ovat enemmän aikuisten kuin lasten ja nuorten asioita, jonka takia esimerkiksi opettajien ei tulisi tuoda esille omaa seksuaalista suuntautumistaan kouluyhteisössä. Tämän seurauksena sateenkaarinuorten sekä sateenkaariperheissä kasvavien lasten ja nuorten erityistarpeet saattavat jäädä huomioimatta, koska tietoa niistä puuttuu ja kouluyhteisön moninaisuutta ei tunnisteta eikä osata ottaa huomioon. Näiden seurauksena koulussa lapsille ja nuorille välittyy vääristynyt ja epätasapainoinen kuva seksuaalisuudesta ja sukupuolesta, ja tämä taas heijastuu suoraan sateenkaarinuorten asemaan, turvallisuuteen ja tarpeiden huomiointiin. (Bildjuschkin, 2015, 104.)

1.1 Työhyvinvointi

1.1.1 Työhyvinvointi ja psykologinen turvallisuus

Työhyvinvointi liittyy käsitteenä vahvasti työyhteisössä toimimiseen ja siihen kuulumiseen. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn mielekkyyttä turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä tukevassa työympäristössä ja -yhteisössä (Puttonen ym., 2016, 6). Työhyvinvoinnin voi jakaa fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä omaan työhön asennoitumiseen. Fyysisen hyvinvointi pitää sisällään fyysisen ja psykologisen terveyden, kun taas henkiseen hyvinvointiin liittyy itsetuntemuksen tunne sekä omien tavoitteiden, odotusten, vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen kuin myös omien voimavarojen tunnistaminen. Henkiseen hyvinvointiin liittyy myös elämän, työn ja arjen tasapaino. Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu puolestaan suhteista ja suhtautumisesta työyhteisön jäseniin ja yhteistyöverkostoihin, perheeseen ja muihin läheisiin. Työhön asennoituminen sisältää arjen hallintataidot, ammatillisen osaamisen ja sen ylläpitämisen, kyvyn oppia uutta ja realiteetteihin perustuvan asenteen. (Salovaara & Honkonen, 2013, 19.)

Työhyvinvointiin liittyy myös psykologisen turvallisuuden kokemus. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan mahdollisuutta puhua ajatuksistaan ääneen, hyväksytyksi ja kuulluksi tulemisen tunnetta ja tunnetta siitä, että yksilöllä on tarvittaessa käytössään työiiminsä tuki ja apu. (Rinne, 2021, 31.) Psykologinen tuki voisi näyttää opettajien työarjessa siltä, että opettajainhuoneessa olisi avoin ilmapiiri, jossa ketään ei jätettäisi ulkopuolelle, omia sanomisia ei tarvitsisi jatkuvasti varoa kollegoiden keskuudessa ja esihenkilön tuki olisi jatkuvasti arjessa läsnä. Opettajat auttaisivat tarvittaessa toinen toisiaan ja saisivat tukea vaikeissa tilanteissa, kuten haastavissa oppilaskohtaamisissa. Kaiken kaikkiaan työilmapiiri olisi avoin ja hyväksyvä kaikkia työntekijöitä kohtaan.

Tutkimukset osoittavat varmuudella sen, että psykologinen turvallisuus vaikuttaa oppimiseen, ja oppimiselle tulee pohja virheiden käsittelystä. Nykyajan työelämään kuuluu vahvasti uusien työtapojen ja oppimismenetelmien kokeileminen, omien ja muiden kokemuksista opiksi ottaminen sekä avoin tiedon kulkeminen ja jakaminen jatkuvasti uutta oppivassa työyhteisössä. (Rinne, 2021, s. 66.) Psykologinen turvallisuus luo siis pohjan koko työyhteisön toiminnalle, jotta työyhteisön jäsenet uskaltavat kokeilla ja erehtyä, oppia virheistään ja sen jälkeen menestyä uusissa kokeiluissa. Varsinkin kouluyhteisöissä jatkuva uuden opettelu ja uusien innovaatioiden kokeileminen vaatii vahvaa psykologisen turvallisuuden tunnetta, jotta kouluyhteisö pääsisi kehittymään eteenpäin alati muuttuvan maailman mukana.

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys yhteiskuntaan ja talouteen. Pahoinvoivalle työntekijälle kertyy enemmän poissaoloja, jotka maksavat työnantajalle ja julkisella sektorilla näin koko yhteiskunnalle. Työpahoinvoinnin onkin arvioitu maksavan lähes 30 miljardia euroa vuodessa. Työpahoinvointi ei kuitenkaan ole pelkkiä sairaspöissaoloja, koska ihminen voi voida työssään huonosti, vaikka ei tarvitsisikaan sairauslomaa. Työpahoinvointia lisää työn kuormittavuus, vaikuttamismahdollisuuksien vähyys, kokemus huonoiksi koetuista työpaikan ihmissuhteista, jatkuvat muutokset sekä ongelmat johtamisessa. (Salovaara & Honkonen, 2013, 19–20.)

1.1.2 Opettajien työhyvinvointi

Työelämän vaativuuden kasvu heijastuu myös koululaitoksiin. Suomalaisen koulutuksen ja opetuksen ollessa arvostettua myös maailmalla, on sen kehityttävä ja uudistuttava jatkuvasti pitääkseen arvostuksen tasoa yllä. Tästä syystä opettajien työhyvinvoinnilla on suuri merkitys, varsinkin kun opettajan hyvinvointi heijastuu suoraan lapsiin, nuoriin ja koko koulun

toimintaan. Opettajan hyvinvoinnilla on tutkimusten mukaan vaikutusta pedagogisen työn laatuun sekä oppilaiden akateemisiin taitoihin, ja tästä syystä opettajan hyvinvointi ei ole vain yksilön ongelma, vaan koskettaa koko yhteiskuntaa. (Yrttiaho & Posio, 25.) Opettajien ammatillinen hyvinvointi on myös yksi osa-alue moniulotteisen opettajan osaamisen mallissa, joka kuvailee opettajuuden keskeistä kompetenssia ja opettamisen keskeisiä tietoja ja taitoja (Metsäpelto ym., 2020, 2–6).

Opettajien välisillä sosiaalisilla suhteilla on merkitystä monen opettajan työhyvinvointiin, ja he kokevat yhdessä tekemisen ja työn tauottamisen tärkeäksi. Monet opettajat löytävät työpaikoiltaan elinikäisiä ystäviä, mutta toisille riittää sosiaalinen tunne siitä, että opettajainhuoneen sisällä ei ole jännitteitä. Näiden opettajien keskinäisten sosiaalisten tilanteiden sujuvuudella on suuri merkitys työhyvinvoinnille. Myös suhde esihenkilöön vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin, hyvä yhteistyö esihenkilön kanssa voi tuoda työhyvinvoinnin positiivisen puolelle, vaikka muilla työn osa-alueilla hyvinvointi olisi huonolla tasolla. Sama pätee myös toisinpäin; heikko suhde esihenkilöön voi peittää alleen kaikki työpaikan positiiviset puolet. (Salovaara & Honkonen, 2013, 21–22.)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ teettää joka toinen vuosi työolobarometrin, jossa kartoitetaan muun muassa opettajien työoloja ja työhyvinvointia. Vuoden 2021 työolobarometrissä 37 % kyselyyn vastanneista peruskoulun opettajista oli kohdannut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Useimmiten epäasiallinen kohtelu peruskoulun opettajia kohtaan tulee joko oppilaiden (21 %) tai huoltajien (18 %) tahoilta, mutta epäasiallista kohtelua kohdattiin myös kollegoiden (5 %) ja esihenkilöiden (7 %) tahoilta. Väkivaltaa peruskoulun opettajista oli joutunut kohtaamaan 17 % vastaajista. (Golnick, & Ilves 2022, 18–22.) Työolobarometrissä myös selvisi, että vastanneiden opettajien kokema työstressi on huomattavasti korkeampi kuin keskimäärin suomalaisessa työelämässä. Työn aiheuttamaa stressiä koki melko usein tai erittäin usein 42 % vastaajista. (Golnick, & Ilves 2022, 26.) Opettajien kokema stressi, epäasiallinen kohtelu ja väkivalta vaikuttaa vahvasti negatiivisella tavalla opettajien työhyvinvointiin sekä turvallisuuden kokemukseen.

Opettajien työhyvinvointiin vaikuttaa myös vahvasti esihenkilötyö. Hyvällä esihenkilötyöllä oli merkittävää yhteyttä opettajien työtyytyväisyyteen ja työstä innostumiseen, mahdollisuuteen syventyä työhön, omaan työmäärään, työryhmien toimivuuteen ja ryhmien väliseen yhteistyöhön. Positiiviseksi arvioidulla esimiestyöllä oli myös merkittävää yhteyttä

siihen, että opettaja koki voivansa vaikuttaa olennaisiin päätöksiin, jotka koskivat hänen työtehtäviään. (Golnick, & Ilves 2022, 28.)

Työbarometrissa keskityttiin myös työyhteisön toimivuuteen, joka on suhtalaisen hyvällä tasolla perusopetuksen osalta. Peruskouluissa työskentelevistä vastaajista 76 % koki ryhmätyöskentelyn sujuvan työyhteisössään melko hyvin tai erittäin hyvin ja 76 % kaikista vastaajista koki saavansa täysin tai melko riittävästi apua ja tukea työyhteisössään. Työpaikan ilmapiiriin koki kannustavaksi ja tukevaksi kaikista vastaajista 65 %. (Golnick, & Ilves 2022, 33.)

1.2 Syrjintä ja yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on jokaista koskettava asia. Joka ikinen ihminen ikääntyy, voi joutua onnettomuuteen ja vammautua, jokaisella on seksuaalisuus ja oma etninen taustansa. Enemmistötkin voivat vapautua pakosta olla samanlaisia keskenään ja olla erottumatta massasta työpaikoilla ja vapaa-ajalla. Yhdenvertainen kohtelu ei ole vain vähemmistöjä varten, vaan se palvelee ihan kaikkia. (Salovaara & Honkonen, 2013, 47.)

1.2.1 Syrjinnän eri muodot

Ihmisten kohtaaminen syrjintä ja syrjimineen on iso yhteiskunnallinen ongelma Suomessa ja maailmalla, jota on yritetty kieltää lakisääteisesti. Syrjintää voi jakaa moniin eri kategorioihin, kuten välittömään ja välilliseen syrjintään, seksuaaliseen häirintään, häirintään sukupuolen perusteella sekä muunlaiseen häirintään. Syrjintä voi näyttäytyä esimerkiksi epäoikeudenmukaisena kohteluna, kohtuullisten mukautusten epäämisinä, vihapuheena, tarkoituksellisesti muita epäkunnioittavalla tavalla käyttäytymisenä, toisen koskemattomuuden loukkaamisena ja vihamielisenä asenteena. (Lepola, 2018, 23–24.)

Syrjinnän voi jakaa karkeasti kahteen eri tasoon: arkipäiväiseen ja rakenteelliseen syrjintään. Arkipäiväinen syrjintä tapahtuu, kun vähemmistöihin kuuluvat ihmiset kohtaavat toistuvasti eriarvoistavia tilanteita arjessaan. Rakenteellinen syrjintä puolestaan viittaa yhteiskunnan rakenteisiin, kuten lakeihin ja palveluihin, jotka piilevästi asettavat tietyt ryhmät epäedulliseen asemaan. Rakenteellinen syrjintä ei välttämättä ole tarkoituksellista syrjintää, vaan yhteiskunnan järjestelmä on rakennettu niin, että se johtaa tosiasialliseen epätasa-arvoon. (Lepola, 2018, 24.)

Syrjinnän negatiiviset vaikutukset ei kuitenkaan ylety vain syrjinnän kohteena oleviin yksilöihin, vaan koko yhteiskuntaan. Syrjintä vaikuttaa työmarkkina-asemaan ja siten myös tulotasoon sekä julkisen tilan eriytymiseen ihmisten alkaessa vältellä tiettyjä sijainteja syrjivien asenteiden vuoksi. Syrjinnällä on myös lukuisia negatiivisia vaikutustapoja hyvinvointiin yleisesti. (Mannila, 2020, 11.)

1.2.2 Yhdenvertaisuus ja tasavertainen kohtelu Suomen laissa

Suomen yhdenvertaisuuslainsäädännössä puhutaan sekä työnantajan että koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Sen mukaan työnantajan pitää arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja koulutuksen järjestäjän on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa vähemmistöryhmiin ja yhdenvertaisuus toteutuu. Sekä työnantajan että koulutuksen järjestäjän on lain mukaan ryhdyttävä edistämistoimiin, jos yhdenvertaisuus ei toteudu, ja edistystoimenpiteiden on oltava tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia.

Yhdenvertaisuuslain pykälässä 8 säädetään syrjimisestä seuraavasti: ”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, 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.” (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325, 6§-8§.)

Suomen laki siis yksiselitteisesti kieltää kaikenlaisen seksuaalivähemmistöjen syrjimisen työpaikoilla, koulutuslaitoksissa ja muissa julkisissa tiloissa. Silti Euroopan perusoikeusviraston vuonna 2019 toteuttaman kyselytutkimukseen vastanneista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista suomalaisista 14 % oli kohdannut syrjintää työelämässä tai työn haussa, ja 19 % vastaajista oli kohdannut kielteisiä asenteita seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan. Vastaajista 64 % ei ollut koskaan saanut näissä tilanteissa tukea, suojelua tai puolustusta muilta. (Pihlajamaa, 2021, 125–126.) Tähän uusimpaan tutkimustietoon nojaten voisi siis todeta, että Suomessa ei vielä laistakaan huolimatta toteudu seksuaalivähemmistöjen tasavertainen ja ihmisoikeuksien mukainen kohtelu.

2 Tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella seksuaalivähemmistöihin kuuluvien opettajien kokemuksia työyhteisöön kuulumisesta ja siinä toimimisesta sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Samalla selvitetään myös seksuaalivähemmistöihin kuuluvien opettajien avoimuutta työympäristössä kollegoille, esihenkilöille ja oppilaille. Näiden ympärille muodostui kaksi tutkimuskysymystä, joissa toisessa on kaksi alakysymystä:

1. Kuinka avoimesti opettajat kertovat seksuaalivähemmistöön kuulumisestaan ja millaiset tekijät opettajan mukaan vaikuttavat hänen halukkuuteensa olla avoin siitä kouluyhteisössä kollegoille, esihenkilöstölle ja oppilaille?
2. Millaisia kokemuksia seksuaalivähemmistöön kuuluvilla opettajilla on koulutyöyhteisöön kuulumisesta ja siinä toimimisesta?
 - 2.1 Millä tavoin seksuaalivähemmistöön kuuluvat opettajat kokevat olevansa osa työyhteisöä?
 - 2.2 Miten opettajat kokevat seksuaalivähemmistöön kuulumisen vaikuttavan heidän toimintaansa koulutyöyhteisössä?

Johdannossa kerrottujen taustatietojen perusteella voitaisiin olettaa, että tutkimuksen tuloksista löytyisi että opettajat kokevat seksuaalivähemmistöön kuulumisen vaikuttavan heidän kuulumisensa työyhteisöön negatiivisella tavalla esimerkiksi lisääntyneen varovaisuuden tai entisten huonojen kokemusten vuoksi.

3 Menetelmä

3.1 Osallistujat

Osallistujia kartoitettiin tutkimukseen eri sosiaalisen median alustoilta opettajille tarkoitetuista ryhmistä. Opettajat vastasivat kyselyyn yksityishenkilöinä eivätkä työnantajansa tai koulunsa edustajana. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvaamaan ilmiöitä tai tapahtumia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 98). Tästä syystä tässä tutkimuksessa osallistujamäärän ei tarvinnut olla suuri, jos osallistujien vastausten osoittautuisi tarpeeksi kattavaksi.

Tutkimusaineisto muodostettiin peruskoulussa työskentelevistä luokan- ja aineenopettajista, jotka kuuluvat seksuaalivähemmistöihin. Viidestä osallistujasta kolme olivat aineenopettajia ja kaksi luokanopettajia. Kolme heistä työskenteli alakoulussa, yksi yläkoulussa ja yksi yhtenäiskoulussa. Osallistujat olivat toimineet opettajina yhdestä viiteen vuotta, ja toimineet nykyisessä työyhteisössään enintään neljä vuotta. Osallistujista käytetään tulososiossa taulukon 1 mukaisia lyhenteitä. Sen lisäksi käytetään lyhennettä V kuvaamaan osallistujan vastausta ja sen perässä numeroa kuvamaan sitä, mihin kysymykseen kyseinen vastaus on.

Taulukko 1: Osallistujien taustatiedot ja tuloksissa heistä käytettävät lyhenteet.

Lyhenne	ammattinimike	työskentelyaste	opetusvuosien määrä	opetusvuodet samassa yksikössä
O1	Aineenopettaja	Yläkoulu	1	alle 1
O2	Aineenopettaja	Alakoulu	5	4
O3	Aineenopettaja	Yhtenäiskoulu	2	2
O4	Luokanopettaja	Alakoulu	3	3
O5	Luokanopettaja	Alakoulu	1	1

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena sähköisellä Webropol-kysely- ja raportointityökalulla. Laadullinen tutkimusmenetelmä valikoitui sillä perusteella, että laadullisessa tutkimuksessa tavallisesti tavoitellaan ilmiöiden ymmärtämistä niiden ihmisten näkökulmasta, jotka ovat tutkimuksen keskiössä (Puusa ym. 2020, 9). Tutkimuksessa ei käytetty valmista kyselyrunkoa, vaan kyselyrunko tehtiin tätä tutkimusta varten. Mallia kyselyrunkoon otettiin kahdesta samankaltaista aihetta käsittelevästä pro gradu -tutkielmasta

(Löytämäki, 2020, 71; Niinisalo, 2022, 107–108). Kyselylomake esitettiin ja kysymyksiä tarkennettiin sekä selkeytettiin kahden esitteen mukaisesti.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen kyselylinkki avattiin ja tutkimuksen osallistumispyyntö lähetettiin opettajille suunnattuihin ryhmiin sosiaalisissa medioissa yhdessä tietosuojaselosteen (liite 1) kanssa. Sähköinen kysely koostui avoimista kysymyksistä, ja osallistujat saivat vastata kysymyksiin niin pitkästi tai lyhyesti kuin halusivat. Avoimien kysymysten lisäksi lomakkeessa oli pohjatietokysymykset ammattinimikkeestä, opetusvuosien määrästä nykyisessä työyhteisössä sekä koko opetusuran aikana, seksuaalisesta suuntautumisesta ja onko työskentelypaikkana ala- ylä- vai yhtenäiskoulu. Kyselylomakkeen kysymykset (liite 2) koskivat opettajan kokemuksia työyhteisöön kuulumisesta, miten hän toimii osana sitä ja kuinka avoin seksuaalisuudestaan opettaja on omassa työyhteisössään esihenkilöille, kollegoille ja oppilaille.

3.3 Aineiston käsittely

Aineistonkeruuvaiheen jälkeen aineisto siirrettiin Webropol-kysely- ja raportointityökalusta Wordiin ja analysoitiin aineistolähtöisin menetelmin. Aineisto käytiin tarkasti läpi ja vastauksista muunneltiin pelkistettyjä ilmaisuja, jonka jälkeen ilmaisut jaoteltiin jokaisen opettajan kohdalla seuraaviin kategorioihin: avoimuus työyhteisössä ja siihen vaikuttavat tekijät, työyhteisöön kuulumus ja sen ilmenemismuodot sekä seksuaalivähemmistöön kuulumisen vaikutus työyhteisössä toimimiseen. Näiden kategorioiden sisällä eri opettajien pelkistetyistä ilmaisuista etsittiin yhteneviä ja eriäviä tekijöitä ennen johtopäätösten kirjaamista tuloksioon. Aineistoista valittiin myös tutkimusraporttiin suoria lainauksia tukemaan tuloksia. Koko aineisto säilytettiin tietoturvallisesti Webropol-kysely- ja raportointityökalussa ja Seafire-pilvipalvelussa.

4 Tulokset

4.1 Seksuaalivähemmistöön kuulumisen avoimuus ja vaikuttavat tekijät

Vastaajista kaksi ei ole kertonut kenellekään työpaikalla kuuluvansa seksuaalivähemmistöön. Kolme muuta vastaajaa olivat kaikki avoimia omasta seksuaalisuudestaan osalle työyhteisöä, mutta kukaan ei kuitenkaan kertonut olevansa avoin omille esihenkilöilleen. Vastaajien mukaan avoimuuteen vaikuttivat monet tekijät. Seksuaalisuuden salaamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi kerrottiin työyhteisön konservatiivinen ilmapiiri, yksityisen elämän erottaminen työelämästä ja se, että asia ei tällä hetkellä näy elämässä. Myös pelko työsuhteen päättymisestä, erilaisesta kohtelusta ja työpaikkakiusaamisesta mainittiin.

Työyhteisöni ilmapiiri on melko konservatiivinen enkä siksi ole avoin suuntautumistani kaikille. Olen muutenkin töissä melko yksityinen omasta elämästäni, mikä vaikuttaa myös päätökseeni. (O3, V3)

Vastaajat, jotka olivat osittain avoimia työpaikallaan, kertoivat, että päätökseen vaikuttaa turvallisuuden tunne ja työkavereiden läheisyys vastaajien kanssa. Kukaan ei kuitenkaan ollut kertonut omasta seksuaalisuudestaan työpaikalla heti, vaan vasta kunnon tutustumisen jälkeen ja tietäessään seksuaaliseen vähemmistöön kuulumisesta kertomisen turvalliseksi. Yksi vastaajista mainitsi myös työyhteisön jäsenien pitämien, yleensä seksuaalivähemmistöön liitettävien, sateenkaarisymbolien esimerkiksi avainnauhassa tai kalenterissa tarrana luovan hyväksyvää ilmapiiriä, joten avoimuutta omasta seksuaalisuudestaan ei tarvinnut pelätä.

Uudessa työyhteisössä aloittaessani koin turvallisemmaksi ensin tunnustella muiden suhtautumista seksuaalivähemmistöihin ylipäänsä. Kun olin tutustunut työkavereihin paremmin, osasin jo luottaa, että he eivät suhtautuisi kumppanini sukupuoleen kummastellen. (O5, V3)

Neljä vastaajaa viidestä ei ollut tuonut ilmi seksuaalista suuntautumistaan oppilaille. Vastaajien mukaan vaikuttavia tekijöitä tähän oli oman yksityiselämän erotus työstä, pelko huutelusta ja muusta epäasiallisesta käytöksestä sekä pelko oppilaiden kotoa tulevasta kyseenalaisesta tai ikävästä kommentoinnista. Yksi vastaajista toi kuitenkin ilmi, että kokisi tärkeäksi sen, että pystyisi olemaan avoin seksuaalisuudestaan myös oppilaille, koska sellaista esimerkkiä olisi itse nuorempana kaivannut. Vastaajilla oli myös kokemuksia oppilaiden vihamielisyydestä seksuaalivähemmistöjä kohtaan, vaikka vastaajat eivät maininneet näiden kokemusten vaikuttavan suoraan heidän päätökseensä olla kertomatta seksuaalivähemmistöön kuulumisestaan. Tällaisiksi kokemuksiksi mainittiin homofobiset ja syrjivät asenteet,

oppilaiden lausumat useat homofobiset kommentit sekä seksuaalivähemmistöihin liittyvä huutelu.

Olen urani aikana joutunut keskustelemaan useiden oppilaiden kanssa avoimen vihamielisestä suhtautumisesta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin (esim keskustelu siitä miten oppilaan uskonto kieltää homoseksuaalisuuden, oppilas pitää sitä sairaana ja ajattelee, että kaikki homot pitäisi hakata). (O4, V10)

Ainoastaan yksi vastaaja oli omien sanojensa mukaan ”tavallaan avoin” seksuaalivähemmistöön kuulumisesta myös oppilaille. Hän puhuu puolisostaan sukupuolineutraalisti oppilaille, mutta kysyttäessä kertoo hänen olevan nainen. Kuitenkin tilanteissa, joissa hänen on esimerkiksi pitänyt puuttua seksuaalivähemmistöihin kohdistuvaan vihapuheeseen, hän on tehnyt tietoisien päätöksen olla paljastamatta itsestään mitään. Vastaaja kuvaili, että päätökseen olla tai olla olematta avoin vaikuttaa oma intuitio ja oppilaantuntemus tilannekohtaisesti.

Esimerkiksi eräällä englannin oppitunnilla käytin esimerkkilauseessa puolisoistani feminiinistä pronominia, oppilaat tämän huomasivat ja kysyivät erehdyinkö, joten kerroin etten ollut erehtynyt vaan että puolisoni on nainen. (O4, V8)

4.2 Työyhteisöön kuuluminen ja siinä toimiminen

Kukaan vastaajista ei kokenut olevansa työyhteisön ulkopuolella, vaikka kaksi vastaajista koki yhteenkuuluvuutta työyhteisöönsä vain löyhästi. Yksi vastaajista koki kuuluvansa työyhteisöön, mutta ei kokonaisuutensa salaamisen vuoksi. Loput kaksi kokivat olevansa osana työyhteisöä siinä missä muutkin työkaverinsa. Vastaajat kuvasivat, että työyhteisöön kuulumisen muotoja ovat yhdistävä opettajuus, yhteinen vastuu lapsista, ystävällisyys, avuliaisuus, kaikkien kanssa toimeen tuleminen ja into yhteistä työtä kohtaan.

Työyhteisössä koen meitä yhdistävän opettajuus ja into yhteistä työtä kohtaan, ei niinkään se, mitä ja keitä kenenkin kotona on. (O5, V4)

Kuitenkin seksuaalivähemmistöön kuulumisen vastaajien mukaan vaikutti heidän toimimiseensa työyhteisössä. Monet mainitsivat varovaisuuden ja harkinnan omassa toiminnassaan. Keskustelutilanteisiin suhtauduttiin varautuneisuudella ja jopa välttelevästi, jotta vastaajat eivät joutuisi altistumaan seksuaalivähemmistöjä loukkaaville kommentteille tai tulisi paljastaneeksi kuuluvansa seksuaalivähemmistöön sellaisille työyhteisön jäsenille, joiden ei haluttu tietävän asiasta. Myös syrjivään kielenkäyttöön ja vihapuheeseen

puuttuminen koettiin hankalaksi, koska vastaajat eivät halunneet tuoda itseään esille ja kiinnittää muiden huomiota itseensä.

Välttelyn keskusteluja, joissa parisuhdetilanteeni saattaisi paljastua. Suhtaudun myös varovaisesti arvokeskusteluihin, esim. nyt presidentinvaalien aikaan olen vältellyt puhumasta ehdokkaista, koska pelkään homofobisia kommentteja, vaikka ne eivät kohdistuisi minuun. (O3, V5)

Monet vastaajat toivat ilmi halukkuutta pitää kiinni omasta yksityisyydestään niin kollegoiden kuin oppilaidenkin kanssa, vaikka yksi vastaaja toikin ilmi, että osa kollegoista puhuu avoimesti aviopuolisoistaan myös oppilaille. Hän myös pohti vastauksessaan sitä, että heterosuhteessa olisi helpompaa kertoa seurustelukumppanistaan oppilaille.

Tiedän joidenkin opettajien kertovan oppilaillekin avoimesti esimerkiksi aviopuolisoistaan. En näe syytä kertoa seurustelukumppanista oppilaille, mutta uskon, että heterosuhteesta olisi helpompi kertoa, sillä se tuskin aiheuttaisi kommentointia myöskään oppilaiden kodeissa. (O5, V5)

Vastaajat kokivat myös ristiriitatilanteita kollegoiden ja oppilaiden kanssa. Yksi vastaajista toi esiin epämieluisia tilanteita heteronormatiivisia oletuksia tekevien kollegoiden kanssa, ja toisen vastaajan kollega vaivaantui ja alkoi välttelemään vastaajaa saadessaan tietää hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan. Näissä tilanteissa vastaajat ovat joutuneet päättämään, jättääkö tilanteet huomiotta vai lähteäkö korjaamaan tilannetta. Oppilaiden kanssa epämieluisia tilanteita on vastaajille syntynyt silloin, kun oppilaat kyselevät vastaajien puolisoista tai heidän tuodessaan esille homofobisia asenteita. Näissä tilanteissa vastaajat ovatkin kokeneet tärkeäksi läheisten, vastaajien seksuaalisesta suuntautumisesta tietävien, kollegoiden tuen ja mahdollisuuden purkaa heidän kanssaan kyseisiä tilanteita.

Ristiriitatilanteita on tullut hetero-oletuksista työkavereilta (esim kyselyt aviomiehestä), mutta nämä olen joko ohittanut tai pystynyt ongelmitta korjaamaan oikein. Monimutkaisempia kohtaamisia on syntynyt oppilaiden kanssa toimiessa, esim. oppilaiden kysyessä puolisoistani tai tuodessa ilmi homofobisia tai syrjiviä asenteita. Tällaisten tilanteiden eteen sattuessa olen ollut iloinen pystyessäni purkamaan tilanteita jälkikäteen ymmärtävän kollegan kanssa. (O4, V5)

Yksi vastaajista toi myös esiin positiivisävytteisiä tapoja, miten seksuaalivähemmistöön kuuluminen vaikuttaa hänen toimimiseensa. Hän kuvaili katsovansa oppimateriaaleja ja erilaisia tilanteita ”queer-linssien” läpi. Queer-sanalla kuvataan yleisesti kaikkia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä, joten vastaaja luultavasti tarkoitti tarkastelevansa kaikkea vähemmistön näkökulmasta ja kiinnittävänsä enemmän huomiota representaation

puuttumiseen tai sen näkymiseen. Hän mainitsi myös erikseen käyttävänsä inkluusiivista kieltä oppilaiden kanssa ja välttävänsä tekemästä heteronormatiivisia oletuksia muista.

5 Pohdinta

5.1 Varautuneisuus työyhteisössä

Tutkimuksen tuloksista erityisesti nousi esiin varovaisuus ja varautuneisuus, joka myötäilee aikaisempaa tutkimusta seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien kokemuksista.

Seksuaalivähemmistöön kuulumisen salaavilla opettajilla oli paljon huolia liittyen heidän seksuaalisen suuntautumisensa paljastumiseen, mutta kuitenkin ne osallistujat, jotka olivat avoimia työyhteisönsä sisällä seksuaalisuudestaan, eivät kokeneet heitä kohdeltavan suurimmilta osin eri tavalla kuin muita. Tämä herättääkin kysymyksen siitä, ovatko seksuaalivähemmistöihin kuuluvien osallistujien pelot suurempia kuin todellisuudessa tarvitsisi olla. Tämä liittyy myös vahvasti työhyvinvointiin; kuinka paljon näitä opettajia uuvuttaa, jos he joutuvat koko ajan olemaan hyvin tietoisia sanoistaan ja teoistaan?

Osallistujat mainitsivat turvallisuuden tunteen tärkeäksi osaksi päätöstä olla avoin omasta seksuaalisuudestaan. Psykologista turvallisuutta voidaan kehittää työpaikoilla sitouttamalla koko työyhteisö yhdessä sovittuihin pelisääntöihin ja arvoihin. Sekä esihenkilöiden että kollegoiden antama riittävä tuki, kuin myös avoimuuden kulttuuri, tukee psykologista turvallisuutta. (Rinne, 2021, 99.) Jos näissä säännöissä ja arvoissa panostetaan toisten kunnioitukseen ja arvostamiseen, niin ehkä seksuaalivähemmistöihin kuuluvilla ihmisilläkin olisi helpompi olla oma itsensä työpaikalla. Työpaikoilla pitäisikin panostaa juuri siihen, että kaikki tuntisivat itsensä hyväksytyksi sellaisena kuin ovat, niin oppilaat, opettajat kuin muukin henkilökunta. Turvallisuuden tunne ei lähdekään pelkästään yksilöistä itsestään, vaan siihen tarvitaan koko yhteisön yhteinen panos.

Myös osallistujien maininnat yksityisyyden halusta jäivät mietityttämään. Toki jokaisella on oikeus pitää yksityiselämä omana tietonaan, mutta onko tämä yleistä kaikkien opettajien keskuudessa, vai korostuuko tämä yksityisyyden halukkuus erityisesti seksuaalivähemmistöön kuuluvissa työntekijöissä? Varsinkin kun yksi tutkimukseen osallistujista mainitsi itsekkin, että olisi helpompi puhua puolisoistaan töissä, jos olisi heterosuhteessa. Heteroseksuaaliset suhteet kuitenkin nähdään neutraalimpana asiana yhteiskunnassa kuin muunlaiset suhteet. Olisikin mielenkiintoista toteuttaa jatkotutkimus, jossa tutkittaisiin opettajien yksityisen elämän ja työelämän erottamistarvetta toisistaan. Voisi jopa tutkia sitä, onko yksityiselämän varjelu tiukempaa seksuaalivähemmistöön kuuluvilla kuin heteroseksuaalisilla opettajilla.

5.2 Seksuaalivähemmistöön kuulumisen näkeminen positiivisessa valossa

Suurin osa osallistujista toi esille tutkimuksessa seksuaalivähemmistöön kuulumisen negatiivissävytteisiä vaikutustapoja. Ainoastaan yksi osallistujista toi esille, miten seksuaalivähemmistöön kuuluminen vaikuttaa positiivisesti toimintaan työyhteisössä. Ehkä osallistujille tuli mieleen ensimmäiseksi negatiiviset puolet ja sen takia positiivisia puolia ei tullut esille kuin yhden osallistujan vastauksessa, tai sitten seksuaalivähemmistöön kuulumisen puolista keskustellaan yleensä negatiivisemmassa valossa. Voi myös olla, että jos osallistuja käyttää paljon aikaa ja energiaa seksuaalivähemmistöön kuulumisen salaamiseen, on asiaa vaikeaa tarkastella positiivisessa valossa. Kuitenkin osallistujien olisi itsekin hyvä nähdä asian positiivisemmat puolet, koska vähemmistöön kuuluminen voi avata silmiä asioille ihan eri tavalla. Seksuaalivähemmistöön kuuluvan opettajan kyky tunnistaa moninaisuutta voi olla todella iso vahvuus hänen auttaessaan nuoria itsensä etsimisessä.

Vuonna 2014 julkaistussa tutkimuksessa kerrotaan, että merkittävä osa tutkimukseen vastanneista nuorista koki, että kouluympäristön asenteet vaikuttavat siihen, kuinka avoimia he olivat omasta seksuaali- ja sukupuoli-identiteetistään (Alanko & Kaljunen, 2014, 27). Seksuaalivähemmistöön kuuluvalla opettajalla olisi paljon annettavaa näille nuorille, jos hän voisi olla avoimesti oma itsensä myös luokkahuoneessa. Moninaisuuden näkeminen ei tietenkään ole hyväksi vain vähemmistöryhmille, vaan ihan kaikille. Se auttaisi myös seksuaalivähemmistöjen normalisoimista, jos lapset ja nuoret näkisivät tämän kaltaisia ihmisiä jokapäiväisessä elämässään. Tärkeintä se kuitenkin olisi niille sateenkaarinuorille, jotka kamppailevat oman identiteettinsä kanssa.

5.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen toteutuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) luomia ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Jokainen osallistuja sai itse päättää osallistumisestaan tutkimukseen ja heille annettiin tarkat tiedot aineiston käsittelystä ja säilytyksestä tietosuojailmoituksessa (liite 1). Aiheelliset tutkimusluvut kerättiin ja aineisto käsiteltiin asianmukaisesti ja tietoturvallisesti. Sekä käsitelty että käsittelemätön aineisto säilytetään tietoturvallisesti Seafile-pilvipalvelussa kahden vuoden ajan. Koska kyselytutkimuksen aihe oli arkaluontoinen ja henkilökohtainen, jokaisen vastaajan anonymiteettiä suojeltiin ja kaikki tunnistettavat henkilötiedot jätettiin siitä syystä kyselystä

pois. Kyselylomakkeen kysymysten käsitellessä seksuaalisuutta, syrjintää ja työhyvinvointia on tutkimukseen vastaaminen voinut aiheuttaa osallistujille ahdistuksen tuntemuksia ja muita epämiellyttäviä tunteita. Tutkimuksen käsitellessä opettajien henkilökohtaisia kokemuksia on huomioitava osallistujien subjektiivinen näkemys ja se, ettei tutkimustuloksia voi yleistää laajasti. Aineisto olisi myös tarpeen mukaisesti pseudonymisoitu, jos osallistujien vastauksissa olisi ollut sellaisia arkaluontoisia tietoja, että niiden avulla kyselyyn osallistujan olisi voinut tunnistaa. Tätä kuitenkin ei nähty tarpeelliseksi aineiston käsittelyvaiheessa vastauksia selatessa. Tutkimuksen raportoinnissa pyrittiin käyttämään oikeaoppisia lähdeviittauksia ja olemaan vääristelemättä lähteiden sisältöä.

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioidessa pitää huomioida tutkimuksen laadulliset menetelmät. Laadulliset tutkimukset ovat tapaustutkimuksia, joiden tuloksista ei ole tarkoitus tehdä empiirisesti yleistettäviä päätelmiä (Eskola & Suoranta, 1998, 66). Tämän tutkimuksen tuloksissa kuvatut havainnot ovatkin osallistujien henkilökohtaisia kokemuksia, eikä niitä pidä yleistää kaikkiin seksuaalivähemmistöihin kuuluviin opettajiin. Aineistoon pitää myös suhtautua kriittisesti sen pienuuden ja toteutustavan vuoksi. Koska opettajat ovat saaneet vastata kyselyyn täysin anonymisti ja kyselyä levitettiin sosiaalisten medioiden ryhmiin, joihin päästäkseen ei tarvitse todistaa olevansa opettaja, ei voida varmistua vastaajien seksuaali-identiteetin tai ammattikunnan oikeellisuudesta. Toisaalta tämä oli myös riski, josta oltiin tietoisia jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, jotta osallistujien olisi helpompi vastata todenmukaisesti arkaan aiheeseen. Haastattelu olisi voinut olla syvällisempi tapa tutkia aihetta, mutta silloin osallistujiksi olisi ehkä hakeutunut enemmän sellaisia opettajia, joilla ei ole ongelmaa olla avoin työpaikalla omasta seksuaalivähemmistöön kuulumisestaan.

Lähteet

- Alanko, K., & Kaljunen, O. (2014). Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Bildjuschkin, K. (2015). Seksuaalikasvatuksen tueksi. THL. Verkkojulkaisu: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-542-4>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Golnick, T., & Ilves, V. (2022) Opettajien työolobarometri 2021. OAJ.
- Gray, E. M., Harris, A., & Jones, T. (2016). Australian LGBTQ teachers, exclusionary spaces and points of interruption. *Sexualities*, 19(3), 286–303.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoofo, S.-K. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Helsinki: TENK. Verkkojulkaisu: https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Lee, C. (2020) Why LGBT Teachers May Make Exceptional School Leaders. *Frontiers in Sociology* 5:50.
- Lehtonen, J. (2002). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Lepola, O. (2018). Koko ajan jännittyneenä: Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana. Oikeusministeriö.
- Löytämäki, M. (2020). ”Välillä tuntuu vaikealta uida vastarintaan omien ajatustensa kanssa, et miten asioita vois uudistaa ja kehittää.” Ei-heteroseksuaalisten opettajien kokemuksia koulun heteronormatiivisuudesta. (Pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto). Trepo-julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202005034883>
- Mannila, S. (2020). Syrjintä Suomessa 2017–2019: Tietoraportti. oikeusministeriö.
- Metsäpelto, R-L., Poikkeus, A-M., Heikkilä, M., Heikkinen-Jokilahti, K., Husu, J., Laine, A., Lappalainen, K., Lähteenmäki, M., Mikkilä-Erdmann, M., & Warinowski, A. (2020). Conceptual framework of teaching quality: A Multidimensional Adapted Process Model of Teaching. Verkossa: psyarxiv.com/52tcv
- Niinistö, T. (2022). Seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien käsityksiä puheen tilanteisesta vaihtelusta. (Pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto). Helda-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202206132296>

- Pihlajamaa, M. (2021). Kohti sateenkaariystävällisempää Suomea: Tilannearvio seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta Suomessa 2021. Oikeusministeriö.
- Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Rinne, N. (2021). Rohkea organisaatio: turvallinen työyhteisö menestyy. Helsinki: Alma Talent.
- Salovaara, R., & Honkonen, T. (2013). Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Yhdenvertaisuuslaki (2014). 1325, 6§-8§. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Yrttiaho, R., & Posio, S. (2021). Opettajan hyvinvointikirja : positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wright, T. E., & Smith, N. J. (2015). A Safer Place? LGBT Educators, School Climate, and Implications for Administrators. *The Educational Forum* (West Lafayette, Ind.), 79(4), 394–407.
- Valkonen, M., & Lehtonen, J. (toim.) (2002). Homo-, lesbo- ja bi-opettaja työssään, Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Liitteet

Liitteiden pääotsikkoa ei numeroida. Liitteissä käytetään samoja tyylejä kuin tekstiluvuissa.

Liite 1. Tietosuojalomake

Tietosuojailmoitus

Rekisterin nimi	Kouluympäristössä työskentelevien seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien kokemukset työyhteisössä toimimisessa ja siihen kuulumisessa.
Rekisterinpitäjä	Laura Viikeri, Turun Yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos
Tietosuojavastaavan yhteystiedot	
Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	<p>Teen tutkimusta Turun Yliopistossa kandidaatin tutkielmaani varten. Tutkimuksessa tarkastellaan seksuaalivähemmistöön kuuluvien opettajien käsityksiä työyhteisössä toimimisesta ja siihen kuulumisesta heidän itse täyttämän kyselyn avulla. Kysely toteutetaan Webropol-alustalla ja vastauksista muodostetaan tutkimusaineisto. Tutkimustulosten perusteella tehdään tutkimusraportti.</p> <p>Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6. artiklan mukaisena käsittelyperusteena on</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6. art. 1 a-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksena henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6. art. 1 e-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> muu, mikä? _____</p>
Tutkielman ohjaaja	Satu Laitinen
Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperuste	Käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 e-kohta) Käsittely perustuu yliopistolain (558/2007) 2§:ssä asetettuun yliopiston tehtävään ja sen toteuttamiseen yleisen edun nimissä.

<p>Rekisteriin tallennetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja</p>	<p>Kyselyssä kerätään henkilöiden ammattinimike, työvuodet, työn kouluaste, seksuaalinen suuntautuminen ja kyselyihin vastanneiden omakohtaisia kokemuksia työ- ja koulu yhteisöstä.</p> <p>Kerättyjä tietoja säilytetään vain tätä tutkimusta varten. Tiedot tallennetaan Seafire-palveluun, josta ne myöhemmin tuhoetaan asianmukaisesti kahden vuoden säilytysajan jälkeen 31.5.2026 mennessä.</p>
<p>Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät</p>	<p>Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle. Tutkimusryhmään kuuluu kandidattutkijan tekijä ja ohjaaja.</p>
<p>Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin</p>	<p>Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.</p>
<p>Henkilötietojen säilytysaika</p>	<p>Aineisto on pseudonymisoitu suorien ja epäsuorien tunnisteiden kannalta ja se säilytetään Seafire-tietojärjestelmässä tietoturvallisesti kahden vuoden ajan, jonka jälkeen se tuhoetaan asianmukaisesti (2026 mennessä). Pseudonymisoidut alkuperäistiedot pidetään aineistosta erillään, jotta aineistoa on mahdollista poistaa tai korjata tutkimuksen osallistujan niin halutessa.</p> <p>Jos tutkittava haluaisi myöhemmin käyttää oikeutta oikaista antamia tietojaan, hän voi olla yhteydessä tutkijan tekijään sähköpostin kautta.</p>
<p>Rekisteröidyn oikeudet</p>	<p>Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti. Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle</p>
<p>Tiedot siitä, mistä henkilötiedot ovat saatu</p>	<p>Tiedot kerätään sähköisesti webropol-kyselyalustan kautta vapaaehtoisesti tutkimukseen osallistuneilta. Kaikki tiedot saadaan tutkimukseen osallistujilta heidän omista itse kirjoitetuista kyselyvastauksista.</p>

Liite 2. Kyselylomakkeen tutkimuskysymykset

Olen lukenut tietosuojailmoituksen ja hyväksyn, että vastauksiani saa käyttää tutkimustarkoituksiin. Kyllä/Ei

Millä ammattinimikkeellä työskentelet?

Työskenteletkö alakoulussa, yläkoulussa vai yhtenäiskoulussa?

Kuinka monta vuotta olet toiminut opettajana?

Kuinka monta vuotta olet toiminut opettajana nykyisessä työyhteisössäsi?

Miten määrittelet oman seksuaalisen suuntautumisesi?

1. tietävätkö työyhteisösi jäsenet sinun kuuluvan seksuaalivähemmistöön? Jos kyllä, ketkä?
2. Jos vastasit myöntävästi, millä tavoin seksuaalivähemmistöön kuulumisesi tuli selville työyhteisösi jäsenille?
3. Mitkä asiat vaikuttivat päätökseesi olla tai olla olematta avoin seksuaalisuudestasi työyhteisön jäsenille?
4. Koetko olevasi osa työyhteisöänne? Millä tavalla?
5. Millä tavalla seksuaalivähemmistöön kuuluminen on vaikuttanut toimintaasi työyhteisössä?
6. Millaisia kokemuksia sinulla on syrjinnästä tai kiusaamisesta työyhteisössä (nykyinen tai entinen) sinun seksuaaliseen suuntautumiseesi liittyen?
7. Oletko ollut nykyisessä tai aikaisemmassa työpaikassasi avoin opettamillesi oppilaille omasta seksuaalivähemmistöön kuulumisesta?
8. Jos vastasit myöntävästi, millä tavoin seksuaalivähemmistöön kuulumisesi tuli selville opettamillesi oppilaille?
9. Mitkä asiat vaikuttivat päätökseesi olla tai olla olematta avoin seksuaalisuudestasi oppilaille?

10. Millaisia kokemuksia sinulla on syrjinnästä, kiusaamisesta tai väkivallan uhasta oppilaiden toimesta (nykyisten tai entisten) sinun seksuaaliseen suuntautumiseesi liittyen?