

Kaikkien poliisi? on podcastsarja monimuotoisuudesta ja vähemmistöistä poliisissa ja poliisin työssä.

Tässä jaksossa keskustelemme seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. Mihin poliisin sateenkaarijärjestöä tarvitaan? Miten ymmärrys sukupuolen ja seksuaalisuuden monimuotoisuudesta vaikuttaa poliisitoimintaan?

Sarjan tuottaa Poliisiammattikorkeakoulu ja juontaa viestintäasiantuntija Anna Byckling.

Tervetuloa mukaan keskusteluun siitä, onko poliisi ”kaikkien poliisi”.

A: Anna Byckling

N: Noora Halmeenlaakso

K: Kalle da Silva Goncalves

A: Eurooppalainen poliisien sateenkaarijärjestö EGPA perustettiin vuonna 2004. Järjestö kertoo verkkosivuillaan, että sen tarkoituksena on tukea poliisin LGBT+ -työntekijöitä, ja rakentaa LGBT-yhteisön varmuutta rikosten ilmoittamiseen. Järjestö myös tukee poliisiorganisaatioita kehittämään operatiivista tietouttaan ja palveluja vähemmistöille sekä kehittämään inklusiivisemmiksi työyhteisöiksi.

Tervetuloa studioon, vanhempi rikoskonstaapeli Noora Halmeenlaakso ja rikoskomisario Kalle da Silva Goncalves.

Kertoisitteko ihan alkuun, mitä tämä kirjainlyhenne LGBT+ tarkoittaa ja mikä on inklusiivinen työyhteisö?

N: LGBT, ja oliko tässä myös plus, on yksi muoto ilmaista seksuaalisuuksien ja sukupuolien kirjoa, eli puhutaan "lesbian, gay, bisexual and transgender". Eli sateenkaarivähemmistöt on sellainen helposti suomeksi sulateltava termi. Inklusiivinen työyhteisö on sellainen, missä huomioidaan luonnostaan se, että ihmiset ovat erilaisia, että on eri sukupuolisia ja ihmisiä, joilla on erilainen seksuaalinen suuntautuminen, ja että elämä siellä työyhteisössä on kaikilta osin helppoa.

K: Inklusiivisuus oikeastaan minulle tarkoittaa kaikkien mukaanottamista. Ja se myös tarkoittaa sitä, että ne, jotka eivät ole vähemmistössä, tunnistavat ne, jotka ovat vähemmistössä, ja omalla toiminnallaan tekevät töitä ja luovat ympäristöstään turvallisen kaikille. Eli kenenkään ei pitäisi työpaikalla joutua sellaiseen tilanteeseen, että joutuu miettimään, uskallanko olla minä, kuinka siihen suhtaudutaan. Eli inklusiivinen työympäristö on sellainen, joka huomioonottaa kaikki ja ottaa kaikki mukaan.

A: Eurooppalainen poliisin sateenkaarijärjestö on tosiaan ollut olemassa kohta 20 vuotta. Onko Suomen poliisissa vastaavaa järjestöä?

N: Joo on. Tämä ei siis ole millään tavalla poliisin sisällä, vaan poliisien siviilihenkilöinä muodostama Suomen sateenkaaripoliisit ry. Yhdistys rekisteröitiin nyt vuonna 2020 keväällä, ja sitä ennen oli olemassa tällainen Facebook-ryhmä eli niin kutsuttu verkosto muutaman vuoden ajan.

A: Olet Noora järjestön varapuheenjohtaja Suomessa. Miksi järjestäytyminen ylipäänsä on tärkeää?

N: Näen, että Suomessa ja ylipäänsä globaalistikin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen niin kuin kaikkien muidenkin vähemmistöjen asema on parantunut paljon juurikin järjestäytymisen johdosta. Vaikka poliisi on verrattain aika pieni työyhteisö tai pieni yhteisö, niin on tosi tärkeää, että meilläkään tällaista asenneilmapiiiriin ja työntekijöiden ja asiakkaiden kohteluun vaikuttavaa työtä, tällaista asennetyötä, ei

jätetä kenenkään yksittäisen ihmisen vastuulle. Järjestäytymällä voidaan pitää enemmän ääntä ja ääntä niiden puolesta, jotka eivät itse sitä halua tai uskalla tehdä.

A: Entä organisaatioon hakeutumisen näkökulma: yhä monimuotoisempia työntekijöitä tarvitaan?

N: Ehdottomasti tarvitaan. Näen, että meidän pitää taata se, että saadaan tähän työyhteisöön lisää monimuotoisuutta ja että saadaan muutettua tällaista tosi homogeenista sakkia vähän moninaisemmaksi. Taata se, että kun meillä on paljon erilaisia, eri taustoista tulevia työntekijöitä, niin meidän koko työyhteisö voi paremmin ja tarjoamme myös selvästi parempaa asiakaspalvelua.

A: Kalle, sinullakin on asiantuntemusta vähemmistö- ja yhdenvertaisuusasioista eri tasoilla poliisissa. Millainen näkemyksesi mukaan on tilanne kansainvälisesti vertailtuna esimerkiksi juuri sateenkaaripoliisien näkyvyyden tai aktiivisuuden suhteen?

K: Tietenkin heti alkuun pitää sanoa, kun puhutaan minun asiantuntijuudestani, niin minun asiantuntijuus voi parhaimmillaankin olla pelkästään vähemmistöasemassa olevan liittolaisen asiantuntijuutta. Eli sellaisesta, joka ei itse ole sellaisen syrjinnän kohteena, jonka vähemmistössä oleva on, eli asiantuntijuus vielä vähän sellaisen kyseenalaistamisen kautta. Se mitä tähän mennessä olen nähnyt, kun puhuttiin äsken monimuotoisesta rekrytoinnista, niin puhutaan, että tarvitaan monimuotoista rekrytointia, mutta pitäisi pystyä vastaamaan kysymykseen miksi. Haetaanko monimuotoisella rekrytoinnilla sitä, että jos henkilöstö itsessään on jo monimuotoinen, niin organisaation toiminta muuttuu sitä kautta syrjimättömäksi. Sinänsä meillä ei pitäisi olla vaatimusta, että henkilöstö itsessään on monimuotoinen, vaan että toteutettaisiin jo sitä yhdenvertaisuuslaista tulevaa vaatimusta koko organisaatiossa edistää monimuotoisuutta. Eli se, että mitä ollaan tekemässä ja miksi, pitäisi olla koko ajan mielessä punaisena lankana. Ja toinen kysymys oli, että miten näkyy, niin sanotaan että Nooran kaltaisten aktiivien kautta koko ajan enemmän, mutta hyvinkin vielä marginaalisesti. Ei olla kaukana siitä, kun keskusteltiin voiko poliisi osallistua pride-kulkueeseen, ja jos poliisi osallistuu, onko se vaan tekaistu rooli vai onko se jotain aitoa osallistumista vähemmistössä olevien ihmisten arkeen. Ja siinä onkin se, että pystytään periaatteessa paperilla tekemään aika paljon kaikenlaista, mutta sitten tekojen kautta, se että pystyykö poliisi organisaationa olemaan sellainen, että kaikki vähemmistöt ovat poliisiin tervetulleita ja tekemään töitä, niin siinä on ehkä se sellainen isompi kysymys.

N: Mielestäni on tosi tärkeää, että meillä on täällä tänäänkin mukana, ja että meillä ylipäänsäkin on Kallen kaltainen aktiivinen komisariatason henkilö, eli ihminen joka tekee aidosti esimiestyötä, ja että olet aktiivinen tämän asian suhteen. Koska se, mitä jossain Poliisihallituksessa tai eri työryhmissä tai eri määräyksissä kirjataan siitä, millaista yhdenvertaisuustyötä esimerkiksi tehdään, on ihan eri asia kuin se mitä käytännössä tapahtuu. Se ei myöskään voi olla pelkästään vähemmistön itsensä vastuulla, vaan me tarvitaan siihen mukaan myös niitä heteroita.

A: Aika usein, kun sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asemasta työelämässä puhutaan, kuuluu se turhautunut puuskahdus, että eikö voitaisi vaan työpaikalla tehdä töitä, eikä puhua tällaisista. Mitä te vastaatte siihen?

N: Töissä ollaan aika paljon, hirvittävän monta tuntia päivässä ainakin henkilökohtaisesti vietän siellä aikaa. Ajatus siitä, että kukaan joutuu siellä piilottamaan jotain osaa itsestään, että joutuu miettimään, menenkö tuonne kahvihuoneeseen, osallistunko nyt tähän keskusteluun... se, että joudut piilottamaan jotain osaa itsestäsi koko työpäivän, koko työuran ajan, on aika kestävä. Ei me voida vaikuttaa näihin asioihin muuten kuin näistä puhumalla. Ymmärrän se, että ajatellaan, että asiathan on nytkin ihan hyvin, miksi me halutaan nyt sitten nostaa tällaista asiaa esiin. Sehän voi olla jollain henkilökohtaisesti hyvin, asiat töissä voi olla hyvin, jos olet hetero ja ne voi olla hyvin, jos olet homo tai jos olet kaapissa oleva homo, ei se liity siihen, mutta kaikilla pitäisi olla itse vapaus valita se, miten elät töissä ja mihin keskusteluihin lähdet mukaan pelkäämättä sitä, että sinua syrjitään tai kiusataan tai suljetaan esimerkiksi ulkopuolelle.

K: Kysymykseen siitä, että tuleeko tai miksi pitää vielä puhua, niin siksi, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät asiat eivät ole normi. Jos ajatellaan, että tyypillisesti meillä on esimerkiksi heterotyöntekijä, joka kuuluu ydinperheeseen, johon kuuluu isä ja äiti, ja siellä on nyt äiti työpaikallaan ja laittaa työpisteensä pöydälle aviomiehensä kuvan, niin se ei nosta kenenkään kulmakarvoja. Mutta jos meillä on työpisteellä äiti, joka laittaa perheen toisen äidin kuvan, aviopuolisonsa kuvan, pöydälle, niin kulmakarvoja saattaa nousta. Ja nyt tämä äiti, joka on meillä työntekijänä, joutuu miettimään tuota Nooran kuvaamaa tapaa, että miten minuun suhtaudutaan, kun minä olen minä. Niin kauan kun meillä on tätä, ja erityisesti jos puhutaan, että on mies, jolla on mies puolisona, ja jollakin tavalla joutuu jättämään osan perheestään työpaikan ulkopuolelle, niin silloin me ei olla samassa tilanteessa kuin jos meillä on sellainen tyypillinen ydinperheen isä tai äiti siellä töissä, joka voi tuoda kotiinsa ja perheeseensä liittyviä asioita ilman pelkoa siitä, että sitä jollain tavalla tuomitaan. On helppo sanoa, että pitääkö vielä, jos itse nauttii kaikista etuoikeuksista eikä ole minkäänlaisen syrjinnän kohteena.

N: Mun henkilökohtainen suosikkimeemini koko internetissä on sellainen, missä puhutaan patriarkaatista, että on tosi vaikea selittää ihmiselle, joka ei ole ikinä kuullut luista, että sisälläsi on luuranko. Eli nimenomaan, kun nautit kaikista niistä etuoikeuksista, niin et edes huomaa niitä. Et osaa ajatella välttämättä sitä, että miten iso osa identiteettiä on esimerkiksi se perhemuoto, ja miten monissa pienissä keskusteluissa se asia tulee esiin. Jolloin sitten käänköpuolena on, että tosi monissa tilanteissa joutuu myös varomaan sen asian esilleottamista. Tai ääritilanteessa ihan vaan sitä, että otanko sen riskin, että minulta kysytään joku kysymys, mihin rehellisesti vastatessani en voi olla ihan varma siitä, miten minuun sen jälkeen suhtaudutaan. Esimerkiksi minä, kun hain poliisikouluun vuonna 2015, olin just mennyt naimisiin ja tehnyt ihan hirvittävästi duunia sen eteen, että menestyin pääsykokeissa. Kakkosvaiheeseen kuului haastattelu, ja sinne mennessä otin vihkisormuksen pois sormesta. Ihan vaan siksi, että en voinut olla ihan varma siitä, nouseeko asia esiin ja jos nousee, miten siihen suhtaudutaan. Koin, että mulla on liikaa menetettävää. Ja tämä oli siis vuonna 2015, eli aika hiljattain. Jälkikäteen ajateltuna se oli luultavasti turhaa, enkä olisi enää valmis tekemään sitä, mutta en usko, että kaikilla on ihan yhtä hyvä tilanne.

A: Poliisihan on historiallisesti maskuliininen ammatti ja aika konservatiivinen viranomaisorganisaatio. Kerro vähän lisää, millaisia kokemuksia sinulla on siitä, miten sateenkaarivähemmistöön suhtaudutaan?

N: Ennen kuin musta tuli poliisi, olin 10 vuotta IT-alalla, ja se firma, missä olin silloin, iso pörssiyritys, oli tosi suvaitsevainen. Siellä se ei ollut mikään juttu, kenenkään ei tarvinnut tulla ulos kaapista, koska ei ollut mitään sellaista vahvaa hetero-oletusta, mikä poliisissa on tosi vahvana. En pitänyt missään kohtaa mahdollisena sitä ajatusta, että olisin kaapissa jatkossakaan töissä tai koulussa. Koulussa asia taisi käydä ilmi jossain ihan ensimmäisten koulupäivien tällaisessa anniskeluravintolan leikkimielisessä visailussa. Töihin tullessani aloitin työharjoittelun kesäkuussa ja silloin oli aika pian pride-viikko, ja minusta julkaistiin henkilökuvahaastattelu poliisin intranetissä ja siellä se asia sitten tuli kaikkien tietoon. Suhtautuminen muhun on ollut tosi normaalia ja positiivista, ja mulla on ollut hirvittävä onni, että mulla on ollut ihan sieltä työharjoittelusta asti tosi hyväsydämisyyttä, lämpimiä ja avoimia ohjaajia ja nyt esihenkilöitä. Tiedän sen, että kun aloitan uudessa ryhmässä tai uudella poliisilaitoksella, niin olen saanut kuulla, että musta on kuiskuteltu etukäteen, että "tiedätkö sä, että se on nyt sellainen". Ymmärrän sen, että tällainen tiedustelutieto liikkuu tosi helposti tässä organisaatiossa, koska ihmiset on hirveän uteliaita omista työkavereistaan. En tietenkään tiedä, onko siinä ollut joku vahingoittamistarkoitus tai jotain tällaista motiivia, mutta ainakin päin kasvojani suhtautuminen on aina ollut tosi positiivista. Tiedän, että näin ei kaikkialla ole. Olen kuullut paljon tarinoita, jotka on tosi surullisia, lannistavia, surkuhupaisia, ja niitä on kuulut niin pitkältä ajalta, eri vuosikymmeniltä ympäri Suomea, että niiden syrjivien tekojen takana ei ole yksittäiset ihmiset vaan laajempi asenneilmapiiri, joka on sallinut tällaisen käytöksen. Sen takia mun mielestä myöskään asia ei muutu sillä, että todetaan että nyt asiat on hyvin ja meillä on tällainen määräys

ettei saa syrjiä ja meillä on tällainen verkkokoulutus, että homma on kunnossa, vaan tämä vaati tosi aktiivisia toimia koko poliisihallinnolta.

A: Oletko huomannut, onko siinä jotain sukupolviero - jos miettii sitä historiaa, että ei ole hirveän kauaa siitä kun Suomessakin nämä oli kriminalisoituja asioita, eli niin poliisissa kuin muissakin työyhteisöissä on edelleen töissä ihmisiä, joiden aikana homoseksuaalisuus on ollut rikollista?

N: No kyllä mä sanoisin, että keskustelut 20-vuotiaiden kollegojen kanssa on aika pitkälti erilaisia kuin 50-vuotiaiden tai sitä vanhempien työkavereiden kanssa. Ehkä konkreettisimmillaan se ero on siinä, että vanhemmatkin ihmiset kyllä tietää, että ketään ei saa syrjiä sukupuolen tai seksuaalisuuden tai sukupuolen ilmaisun takia, mutta eri asia on ehkä se, miten luonnollinen asia se on nykynuorille. Olen itse kolmekymppinen, ja mun ikäisille nämä asiat on sellaisia, että niitä on opeteltu jossain kohtaa. Mutta se todellisuus, missä varsinkin jossain pääkaupunkiseudulla teinit ja kaksikymppiset elää, on aika erilainen kuin missä itse on kasvanut. Jolloin esimerkiksi tällaiset termiasiat, että millä nimillä puhutaan ja onko sillä väliä, mikä on juridinen sukupuoli tai tämän tyyppiset asiat, niin se jakaa mun mielestä eniten. Nuorten mielestä, ainakin tässä omassa kuplassani, se on aika helppo asia eikä tarvitse kyseenalaistaa millään tavalla sitä, onko tämä asia tärkeä tai tarvitseeko termeihin kiinnittää huomiota, kun taas vanhemmassa polvessa se nähdään aika hiustenhaljomisena. En tiedä, miten Kalle näet tämän tai miten siellä ikään kuin virallisella tasolla tästä asiasta puhutaan, jossain yhdenvertaisuusryhmissä esimerkiksi.

K: Yhdenvertaisuusryhmät eivät edusta sitä sellaista työarjessa näkyvää keskivertotyöntekijää. Ja harjoittamatta ikäsyrjintää, tietenkin se että jos eläke on lähempänä kuin aloitusvuodet, niin tietenkin eletyt vuosikymmenet tietynlaisessa suomalaisessa yhteiskunnassa on vääjäämättä opettaneet tietynlaisiin asioihin. Siinä pitäisi vaan muistaa se, että kun tulee uusia asioita, tulee sellaisia asioita, jotka eivät ole itselle tuttuja - sukupuoli-, seksuaaliasiat, ja esimerkiksi sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvissä asioissahan me opitaan koko ajan uutta - niin ei voi ajatella, että kun joku asia on joskus ollut näin, niin se on loputtomasti niin. Pitää nähdä se älyllinen vaivannäkö sen suhteen, että oppii uutta ja sen jälkeen suhtautuu sen mukaan siihen, mikä on sopivaa ja mikä ei. Kaikki sellainen, mikä on syrjivää, viranomaispuolella sellaista toimintaa ei voi olla. Se, mikä hetki sitten saattoi olla hauska vitsi, joka kohdistui johonkin vähemmistöryhmään, niin enää se ei sitä ole eikä sitä voi mieltää hauskaksikaan. Jos se omassa päässä on jollain tavalla hauska, niin sitten pitäisi kyseenalaistaa, että miksi se on hauska. Kuten joku viisaampi aikaisemmin sanoi, huumorissa voi lyödä alhaalta ylöspäin, mutta siinä vaiheessa kun ylhäältä lyödään alaspäin, sitä ei enää voi tehdä huumorin varjolla, se on siinä vaiheessa syrjintää.

N: Uskon kyllä, että vanhakin poliisi voi oppia aika paljon uusia temppuja ja uusia asenteita. Me ollaan luonnostamme ammattiryhmänä sellainen, että me seurataan tosi hyvin esimerkkiä, kun vaan joku näyttää sitä. Senkin takia näistä asioista puhuminen on mun mielestä tosi tärkeää, koska niin kuin yhteiskunnassa laajemminkin, on enemmän noloa olla pihalla kuin pitää asiaa esillä.

K: Tässä asiassa komppaan Nooraa, eli ikää huomattavasti tärkeämpi asia on henkilökohtainen suhtautuminen asioihin, jotka ovat uusia. Eli pyritäänkö niitä loppuun asti kieltämään vai kuuntelemaan niitä vähemmistön edustajia ja oppimaan uutta ja mahdollisesti muuttamaan omaa suhtautumista. Ja se, mikä aikaisemminkin tuli esille, niin pitäisi päästä siitä pikkuhiljaa koko ajan, että se mikä hetki sitten oli ehkä outoa, on se normi. Ja että me ei puhuta periaatteessa enää seksuaalisuudesta ja sukupuolesta - niin kauan kuin ne eivät ole normi, niin kauan niistä on syytä puhua.

A: Kun puhuttiin tästä heteronormatiivisuudesta ja maskuliinisuudesta, niin suhteessa poliisiorganisaation perinteiseen maskuliinisuuteen, onko esimerkiksi helpompi olla homoseksuaalinen nainen kuin homoseksuaalinen mies poliisissa?

N: En tietenkään henkilökohtaisesti tiedä enkä tällaista vertailua pysty tekemään, mutta ajattelisin että on. Ajattelen, että tämä liittyy nimenomaan siihen heteromaskuliinisuuteen, mitä tämä organisaatio ikään kuin uhkuu, jos ajatellaan sitä näkyvintä osaa poliisityöstä eli partioita kadulla. Voidaan ajatella, että tässä on taustalla ajatukset tämän työn luonteesta, vaarallisuudesta, siitä että sun pitää pystyä luottamaan työkaveriisi, sun henki on käytännössä sen käsissä joskus hyvinkin konkreettisesti. Mutta miten tämä sitten näyttäytyy, on mun mielestä niin, että lesbot, lesbopoliisit, heihin tai meihin yhdistetään helpommin tällaisia maskuliinisia piirteitä tai oletuksia, jolloin voidaan ajatella, että tämä kyseinen naispoliisi kun hän on lesbopoliisi, on ikään kuin yksi jätkistä helpommin. Että hän on erilainen kuin nämä muut naispoliisit ja siten jollain tavalla ikään kuin vähemmän huono. Ja kääntäen, homopoliiseihin sitten taas liitetään, niin kuin homoihin usein, tällaisia feminiinisiä piirteitä, jolloin heidät nähdään ikään kuin huonompina kuin muut miehet. Mutta miten sä Kalle näet, olet varmaan ollut enemmän miesten pukuhuoneissa kuin minä, millaisia ajatuksia siellä liikkuu?

K: Ehkä kysymystä hieman syvemmälle lähtisin haastamaan sitä, miten maskuliinisuus ja feminiinisyys nähdään. Eli tyypillisesti maskuliinisuus nähdään pystyvänä ja feminiinisyys jonain heikkona. Ja tämä konseptiajattelu mun mielestä pitäisi kyseenalaistaa kokonaisuudessaan. Eli mies tai nainen tai muun sukupuolinen henkilö voi olla feminiininen tai maskuliininen tai näiden ääripäiden välissä missä vaan. Ja sen jälkeen tietenkin pitäisi arvioida vain yksilöitä, eikä heidän piirteitään tässä skaalassa. Ja sitten jos vielä ajatellaan niin, että liitetään automaattisesti tällaiseen binaariseen sukupuolikäsitykseen niin kuin mies ja nainen suoraan maskuliinisuus tai feminiinisyys, niin silloin voidaan mennä jo pahasti harhaan. Ja tässähän puhutaan vaan siitä, ettei tunneta niitä yksiköitä, joita siellä on töissä, vaan liitetään heihin käsityksiä, oli ne sitten totuudenperäisiä tai ei. Ja niin kuin aikaisemmin puhuin, tämä on vielä hyvin ongelmallista tämä maskuliinisuus - feminiinisyys - kyvykkyys. Esimerkiksi, ja puhun nyt stereotyyppien ja haitallisten stereotyyppien kautta, homomiehiin liitettävä feminiinisyys kyvyttömyytenä toimia esimerkiksi tällaisessa operatiivisessa ympäristössä, niin sehän on vain ajatus, mutta se ajatus on hyvinkin syrjivä, hyvinkin haitallinen. Vastaavasti me silloin käsitetään esimerkiksi homomiehet vain yhdenlaisina, vaikka he ovat moninaisia. Aina kaikenlainen typistäminen kahdenlaisiin kategorioihin on hyvin haitallista, ja sen takia meidän pitäisi pystyä tunnistamaan kaikki, inklusiivisesti, ja tunnistamaan ne hetket, missä mennään vikaan.

N: Se on juurikin näin, mutta väitän että tuota tapahtuu, ihan päivittäin. Se on yhteiskunnassa vallalla olevaa homofobiaa, transfobiaa, misogyniaa, mitä tämäkin organisaatio edustaa, koska me ollaan kaikki tämän yhteiskunnan tuotteita. Eikä tämä ole sellainen asia, mikä muuttuu kun ajatellaan, että nyt meillä on kaikki tosi hyvin ja jossain määräyksessä sanotaan, että poliisi on tasa-arvoinen eikä ketään syrjitä. Tämä on sellainen asia, jota muutetaan vain tahtomalla muuttaa sitä. Tästä täytyy puhua, tämä täytyy tiedostaa, tätä täytyy pitää esillä, koska muuten on helppo tuudittautua siihen, että tällaista ei muka tapahdu.

A: Entä millainen merkitys poliisin työn kannalta on monimuotoisuudella, miten se vaikuttaa esimerkiksi asiakkaisiin nähden?

N: Mehän tiedetään, että esimerkiksi viharikoksia ei ilmoiteta poliisille läheskään aina, sateenkaariperheissä tapahtuvaa seksuaali- ja lähisuhdeväkivaltaa ei ilmoiteta poliisille. Siellä taustalla saattaa olla yhtenä tekijänä muun muassa tämä, että pelätään poliisin suhtautumista. Jos ajatellaan sateenkaaripoliiseja tai sateenkaari- tai liittolaisyksilöitä, jotka tekee työtä tässä organisaatiossa, niin on tosi tärkeää, että tehdään työtä kirkkaana maalinamme se, että varmistetaan, että jokaisella yksilöllä riippumatta mistä tahansa seikasta, on oikeus tasavertaiseen, turvalliseen, asialliseen kohtaamiseen poliisin kanssa.

K: Muistelen tässä Jukka Lindstedtin sanoja suurinpiirtein siten, että meidän oikeus- ja yhteiskuntajärjestelmän peruspilari on syrjimättömyys. Ja syrjintähän haastaa koko tämän meidän oikeusjärjestelmän, joten käytännössä jokaisen virkamiehen tulisi tehdä töitä sen eteen, että me olemme

oikeasti syrjimätön toimija. Eli itse näen kaiken, mikä liittyy syrjimättömyyteen ja konkreettiseen syrjimättömyyteen kaikilla tasoilla, ihan kriittisen tärkeäksi. Jos me puhutaan, että olemme kaikkien poliisi, niin silloin kaikki on kaikki. Silloin pitää tunnistaa, missä tapauksissa kaikki eivät ole kaikkien joukossa, eli kaikki ne vähemmistöt, mitä meillä on tässä maassa, ja pitäisi tunnistaa ne tavat, millä he eivät tule huomioiduksi. Näen tämän asian, kuten sanoin, kriittisen tärkeänä.

N: Ja tällaisessa keskustelussa on ihan ookoo keskittyä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin, mutta samaan aikaan täytyy muistaa se, että ihminen voi kuulua tosi moneen vähemmistöön, ja mitä useammassa vähemmistössä sä olet, sitä heikompi sun asemasi saattaa olla, sitä vaikeampi on kerätä rohkeutta astua esiin ja vaatia apua tai ilmoittaa jostain rikoksesta. Se on myös sellainen asia, joka helposti unohtuu poliisin yhdenvertaisuustyössä.

A: Mites työntekijän oikeuksien kannalta?

N: Työntekijänähän en voi muuta kuin luottaa siihen, että tieto siitä, että olen naimisissa naisen kanssa vaikka se ei käy ilmi työhakemuksessa tai rekrytointitilanteessa, ei vaikuta millään tavalla siihen rekrytointipäätökseen. Tiedän, että olen hyvä työssäni, ja jos haen jotain virkaa, johon hakee myös joku toinen, joka on yhtä hyvä omassa työssään ja yhtä ansioitunut, mutta hänen suurimmaksi saavutukseksi luetaan se, että hän on heterosuhteessa, niin sitten jatkossa hakeudun johonkin ihan muualle töihin ja teen sen tosi mielelläni.

K: Kokonaisuudessaan se rekrytointitilanne ja koko työmaailma pitäisi olla sellainen, että kotiasiat eli sukupuoli, seksuaalisuus, uskonto, elämäntavot, kaikki tällaiset asiat, niin ne ei saisi millään tavalla vaikuttaa siihen, kun arvioidaan työntekijän kyvykkyyttä tai tässä tapauksessa poliisin kyvykkyyttä turvata oikeus- ja yhteiskuntajärjestelmää. Ne eivät saisi käytännössä olla millään tavalla edes pöydällä arvioitavana, ja jos ne ovat, niin siinä vaiheessa ollaan menty jo vikaan.

A: Mitä poliisissa tehdään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseksi?

K: Olen itse Poliisihallituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä ja Helsingin poliisilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä, ja suurin piirtein siten, että Poliisihallitus suunnittelee yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa määritellään kriittisimmät kohteet, mitä pitää tarkastella, ja sitten laitostasolla laitosten yksinkertaistaen pitäisi pystyä tunnistamaan ne asiat, mitkä kunkin laitoksen kohdalla on ne tärkeimmät yhdenvertaisuuden haasteet, luoda suunnitelma kuinka nämä haasteet voitetaan, ja seurata sitä. Tyypillisesti, jos puhutaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä, niin kuten Noora viittasi, niin se on pitkälti ollut retoriikkaa. On kirjoitettu yleviä sanoja siitä, miten pitäisi toimia, mutta jos nämä toimet eivät konkretisoitu, esimerkiksi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen osalta, niin siinä on jo meillä este siihen, miten meille moninaiset ihmiset haluavat töihin. Eli sanoista tekoihin.

N: Jos ajatellaan rekrytointikulmaa, niin väitän, että ohjeet ei riitä eikä se poliisilaitoksilla tehtävä käytännön työ. Meidän pitää viestinnässä ajatella ihan uudella tavalla, ja meidän pitää poliisiorganisaationa tehdä paljon konkreettista, aktiivista esteidenpoistoa, jotka estää sitä ettei tälle alalle haluta hakeutua tai ei voida hakeutua. Henkilökohtaisesti näen, että me ollaan menetetty esimerkiksi sukupolvien ajan transihmisiä, joista olisi voinut tulla todella hyviä poliiseja. Tämän yhteiskunnan, jossa me eletään, syrjivät rakenteet aiheuttaa usein mielenterveydelle haasteita. Se konkretisoituu homojen kohdalla ja ihan erityisesti transihmisten kohdalla. Se, miten sun lähimmäiset, miten yhteiskunta suhtautuu sun sukupuolen ilmaisuun tai seksuaalisuuteen, se voi olla ihan tosi rumaa, ja on ymmärrettävää, että se silloin aiheuttaa tuen tarvetta. Ja sitten kun hakee poliisikouluun, niin mennään lääkärintarkastukseen, jossa lääkäri toteaa oletko sopiva tähän koulutukseen, tähän ammattiin. Siellä ainakin minun tietääkseni edelleen käydään läpi mahdollista mielenterveyshistoriaa, mikä on tietenkin todella tärkeää. Mutta meidän on varmistuttava siitä,

että jatkossa esimerkiksi se, että olet transihminen ja sen takia kohdannut jotain, mikä on saanut sinut hakeutumaan avun piiriin, niin se ei estä sitä ettetkö voisi olla hyvä poliisi, jos ne asiat on hoidettu. Tämä kytkeytyy taas laajemmin mielestäni siihen, miten poliisissa pitäisi antaa arvoa mielenterveyden kanssa työskentelemiselle. Koska eihän se, ettet ole koskaan hakenut apua, tarkoita sitä ettet voisi joskus kipeästi tarvita sitä.

A: Minkä te näette, Noora ja Kalle, tärkeimmäksi tällä hetkellä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kanssa tehtävässä työssä?

K: Näkisin sen, että viranomaisen pitäisi tiedostaa se, että jokaisella on itseidentifiointioikeus oman sukupuolensa määrittämiseen. Ja kun puhutaan seksuaalisuudesta, niin ymmärtää se, että sukupuoli ei ole yhtä kuin seksuaalisuus, ja sitten se seksuaalisuus ei oikeastaan enää kuulu kenellekään millään lailla eikä sillä voi olla minkäänlaista merkitystä mihinkään, mikä liittyy työmaailmaan.

N: Tuo on ihan korostuneen tärkeää, kun mietitään sitä, millainen poliisi on asiakkailleen. Eli tuon kaiken pitäisi olla nimenomaan ihan itsestäänselvää, ja sitä se ei tällä hetkellä ole. Niin kuin sanoit, tuo on kriittinen juttu tällä hetkellä.

A: Kurkistetaan lopuksi kristallipalloon: miten te näette, että esimerkiksi kymmenen vuoden päästä on yhdenvertaisuuden tilanne poliisissa ja yleisemminkin suomalaisilla työpaikoilla?

K: Omalta osaltani toivoisin, että ollaan siihen mennessä tunnistettu nämä syrjivät, vanhat tavat, ja seksuaalisuuksien ja sukupuolten moninaisuuden kirjo on osa arkea siinä määrin, että kenenkään kulmakarva ei nouse, jos samassa tilassa on joku joka ei vastaa omaa käsitystä siitä, että mitä sukupuoli ja seksuaalisuus on ja mitä niillä tarkoitetaan. Eli nuo asiat ovat niin normina, että ne eivät enää ole outo juttu, ja sellainen outo juttu joka on sitä toista ja sitä toista pitää tavalla tai toisella syrjiä.

N: Kymmenen vuoden päästä meidän nykyiset työkaverit ovat uskoakseni aika paljon vaihtuneet, sieltä jää paljon väkeä pois ja tulee toivottavasti yhtä paljon tai mielellään enemmän väkeä tilalle. Uskon, että se pohja on monilla tavoin entistä monimuotoisempaa, ja toivoisin myös, että tämä on siinä kohtaa sellainen "non-issue" että ei siitä tarvitse enää tehdä mitään numeroa hyvässä tai pahassa. Että kenenkään ei tarvitse tulla intranetissä kaapista. Että ehkä ei enää kuiskutella, niin inhimillistä kuin se onkin. Että voitaisiin vaan elää yhdessä. Ja toivon ja uskon, että tämä tapahtuu myös muiden vähemmistöjen kuin vain sateenkaari-ihmisten osalta.

Kiitos mielenkiintoisesta keskustelusta, Noora ja Kalle.

N: Kiitos.

K: Kiitos.